



กรอบยุทธศาสตร์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐
ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)



กระทรวงแรงงาน

พฤศจิกายน ๒๕๕๙

คำนำ

แรงงานเป็นทุนมนุษย์ซึ่งถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับส่วนย่อย (Micro) ของระบบเศรษฐกิจ คือ แรงงานในภาคการผลิตทั้งอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการ และระดับมหภาค (Macro) ของประเทศ ถ้าแรงงานในภาคการผลิตต่างๆ ของประเทศมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และศักยภาพสูงจะส่งผลให้ผลิตภาพการผลิต (Productivity) สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลสืบเนื่องต่อไปยังการพัฒนาเศรษฐกิจ ในภาพรวมของประเทศในที่สุด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศนับว่ามีความสำคัญยิ่ง เป็นกลยุทธ์ที่มีผลต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนของประเทศ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในการพระราชทานปริญญาบัตร แก่นักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๔๐ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ความตอนหนึ่งว่า

*“การพัฒนาบุคคลจะต้องพัฒนาให้ครบทั้งสองส่วน เพื่อให้บุคคลมีความรู้ไว้ใช้ประกอบการ และมีความดีไว้
เกื้อหนุนการประพฤติปฏิบัติทุกอย่างในทางที่ถูกที่ควร และอำนวยผลเป็นประโยชน์ที่พึงประสงค์”*

ดังนั้น การสร้างกลไกให้ทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับในประเทศได้รับการพัฒนา ทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะ คุณธรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงาน ให้เป็นผู้ที่ทรงความรู้ มีทักษะ มีคุณภาพ มีคุณธรรม เหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางของการพัฒนาประเทศย่อมจะเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ให้ประเทศชาติมีสมรรถนะขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รัฐบาลจึงได้มีนโยบายปฏิรูปประเทศไทยสู่ “Thailand 4.0” มุ่งให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ มีความมุ่งมั่นจะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ เพื่อให้สามารถรับมือกับโอกาสความเสี่ยงและภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงไปในศตวรรษที่ ๒๑ และมีเป้าหมายปรับเปลี่ยนให้ประเทศไทยก้าวสู่ประเทศในโลกรุ่นที่หนึ่ง ซึ่งประเทศไทยจะต้องเผชิญกับการปรับเปลี่ยนทั้งโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รวมทั้งจะมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน/การประกอบอาชีพของประชาชนและภาคีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง เนื่องจากมีภารกิจที่ต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน ทั้งในและนอกระบบให้มีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสได้ทำงาน มีรายได้ในการประกอบอาชีพ โดยการจัดหางาน การฝึกอาชีพ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ตลอดจนการดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง สถานประกอบการให้ได้รับความเป็นธรรม และเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากระบบการประกันสังคม นอกจากนี้ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไปนับว่าเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ประเทศไทยยังจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยจะเกิดการเปลี่ยนผ่านและขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางกระแสการแข่งขันในโลกที่ทวีความรุนแรงขึ้นทุกขณะ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์จะสามารถตอบสนองให้ประเทศชาติมีความ “มั่นคง” ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ –

๒๕๖๔) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) รวมถึงเป็นการดำเนินการที่รองรับวาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ -๒๕๗๙) อันจะเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม

กระทรวงแรงงาน
พฤศจิกายน ๒๕๕๙

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ก

บทที่ ๑ การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกประเทศ

๑

๑.๑ สถานการณ์และแนวโน้มภายในประเทศ

๑

๑.๒ สถานการณ์และแนวโน้มภายนอกประเทศ

๘

บทที่ ๒ การประมวลยุทธศาสตร์ แผน และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ (ร่าง) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับลงประชามติ

๒๑

๒.๒ ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

๒๒

๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๒๖

๒.๔ นโยบายรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

๓๑

๒.๕ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔

๓๓

๒.๖ ข้อเสนอสภาพัฒนาปฏิรูปแห่งชาติ วาระที่ ๓๗ ปฏิรูปแรงงาน

๓๕

๒.๗ แผนแม่บทพัฒนาอุตสาหกรรมไทย (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๗๔)

๓๖

๒.๘ แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๖๕)

๓๘

๒.๙ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๔๐

บทที่ ๓ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี

๔๓

บทที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๕ ปีแรก ภายใต้

๔๗

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

● ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้าง
ความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔๗

● ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกัน
และคุณภาพชีวิตที่ดี

๔๘

● ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

๔๙

● ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกการสร้างสมดุลของตลาดแรงงาน
เพื่อสร้างความยั่งยืนให้แก่ภาคแรงงาน

๕๐

● ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล
และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร

๕๑

● ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศ
ที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

๕๒

บทที่ ๕ วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
ประเทศและแผนงานเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

๕๕

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๖	แผนงานตามภารกิจหลักของกระทรวงแรงงานที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๖๗
ภาคผนวก		
	๑. ผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล สู่วาระการปฏิรูปแรงงาน	(๑)
	๒. กรอบแนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	(๓)
	๓. ผังเชื่อมโยงแผนแม่บทด้านแรงงาน ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	(๗)
	๔. รายละเอียดแผนงานตามภารกิจหลักของกระทรวงแรงงานที่ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) จำแนกรายยุทธศาสตร์	(๙)

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

ระยะ ๒ ปี ในการทำงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ให้ความสำคัญกับการวางรากฐานของประเทศชาติ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี เป็นเข็มทิศในการทำงาน ดังนั้น งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศซึ่งเป็นภารกิจหลักของกระทรวง แรงงานจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศและในโลกด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นความท้าทายอย่างมากของ ประเทศไทยและกระทรวงแรงงาน ทั้งเรื่องการเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งประเทศไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุ ระดับสุดยอด (Super Aged Society) ในปี ๒๕๗๘ การเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ปัญหาผลิตภาพแรงงานไทยที่ยังต่ำอันเนื่องจากปัญหาคุณภาพแรงงานซึ่งเป็นข้อจำกัดในการ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งความท้าทายจากภายนอกประเทศ อาทิ วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ (UN) ที่ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการให้บรรลุการปฏิบัติ วัตถุประสงค์ที่ ๔ (Industry ๔.๐) ที่ประเทศต้องพัฒนาและประเทศกำลังพัฒนาจะต้องได้รับผลกระทบ รวมทั้ง Trends โลกในทศวรรษหน้า (๕ Mega Trends : การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (Demographic Shifts) การเปลี่ยนอำนาจเศรษฐกิจโลก (Shift in Global Economic Power) การเติบโตของสังคมเมือง (Accelerating Urbanization) การลดลงของทรัพยากรและการเปลี่ยนแปลงทางสภาวะอากาศ (Resource Scarcity and Climate Change) และความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยี (Technological Breakthroughs) และประชากรโลกในสองทศวรรษข้างหน้า (Next Generation)

สถานการณ์ตลาดแรงงานในอาเซียนก็เป็นอีกหนึ่งความท้าทาย ประเทศสิงคโปร์ จัดเป็น ลำดับ ๒ ของการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันระดับโลก ๑๔๐ ประเทศ ปัจจุบันเผชิญกับปัญหาการ ขาดแคลนแรงงานและเข้าสู่สังคมสูงอายุเช่นกัน ซึ่งสิงคโปร์ได้เน้นการวิจัยและพัฒนาควบคู่กับเทคโนโลยี ให้เป็น Smart Nation ประเทศเมียนมา ปัจจุบันประสบปัญหาความขัดแย้งของชนกลุ่มน้อย ซึ่งรัฐบาลเมียนมา มีนโยบายในการยุติปัญหาดังกล่าว โดยเน้นส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ และส่งเสริมให้มีการส่งออก แรงงานมากขึ้น เพื่อให้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ประเทศเวียดนาม เป็นประเทศที่ต้องจับตามอง มีการ พัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว มีกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ เนื่องจากให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ สำหรับประเทศไทย มีสถานภาพเป็นทั้งผู้ส่งออกและผู้นำเข้าแรงงาน ถูกจัดอันดับความสามารถในการ แข่งขันอยู่ในลำดับที่ ๓๒ ปัจจุบันประสบปัญหาโครงสร้างประชากรและการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากเข้า สู่วัยสูงอายุ มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจชะลอตัวอันเป็นผลจากเศรษฐกิจโลกที่ตกต่ำ ดังนั้น จึงต้องเร่งพัฒนาประเทศไปสู่ Smart Nation และ Brain Power

กระทรวงแรงงานได้ตระหนักเป็นอย่างยิ่งถึงสถานการณ์ภายนอกและภายในประเทศ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) มุ่งที่จะให้ประเทศไทยในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า เป็น “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP)” และแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นแผนระยะ ๕ ปี แรกของการพัฒนา

ประเทศ ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ทั้ง ๒ ฉบับ กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในอีก ๒๐ ปี ข้างหน้า คือ **“ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่ความยั่งยืน”** แบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น ๔ ช่วง ๆ ละ ๕ ปี ดังนี้

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นยุคของ**รากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล** โดยการจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) **เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล** มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย **เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ** เพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ **เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน** รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skill) **เติมทักษะใหม่ (re-skill) และเติมทักษะด้าน STEM** ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0 **ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ**

มิติคน : แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skill) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engines of Growth) และมีมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นมาตรฐานสากล

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) เป็นยุคของ**ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global citizen)** เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ **ปรับปรุง** กฎระเบียบต่างๆ ด้านแรงงานให้มีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล **การสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อ** แรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน **ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ**

มิติคน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบ เป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔) เป็นยุคของ**ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน** เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)” และเพื่อให้กำลัง

แรงงานมีทักษะด้าน STEM ทักษะ R&D และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เมื่อดำเนินการดังนี้แล้วผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕-๒๕๗๙) เป็นยุคของ**สังคมการทำงานแห่งปัญญา** โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และ**ใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value)** เพื่อให้มีรายได้ได้สูง (High Income) ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะ ๒๐ ปี ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น กระทรวงแรงงานยังมุ่ง**สร้างความมั่นคง**ในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล ได้แก่ การมีหลักประกันที่ดี การมีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และการมีศักยภาพได้มาตรฐานสากล

จากกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี ดังกล่าว กระทรวงแรงงานเล็งเห็นว่าจุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง ๕ ปีแรก คือ **ช่วงที่ ๑. Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)** หากสามารถสร้างรากฐานได้มั่นคงแล้ว การเดินทางสู่ความสำเร็จในระยะต่อไปจะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้บูรณาการกับอีก ๑๕ หน่วยงาน จัดทำยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรกภายใต้**“แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔”** ขับเคลื่อนด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ๓๖ กลยุทธ์ ๒๖๐ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มุ่งเน้น ๓ ประการคือ (๑) ส่งเสริม**พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทย**ให้ได้มาตรฐานสากล (๒) เน้นการพัฒนา**ฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ** และ (๓) สนับสนุน**ให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย**เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

๒) ยุทธศาสตร์การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันในการทำงานและ**คุณภาพชีวิตที่ดี** มุ่งเน้น ๒ ประการ คือ (๑) **เสริมสร้างความมั่นคง**ในการมีงานทำ มีรายได้ ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และ (๒) **เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน**

๓) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ มุ่งเน้น ๕ ประการ คือ (๑) **เร่งดำเนินการมาตรการที่เป็นการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสจากกระแสโลกาภิวัตน์**เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมมากที่สุด (๒) **เร่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน**ทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี (๓) **จัดการให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม** ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ได้รับ

การคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน (๔) **ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว** เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานไทยและภาคเศรษฐกิจของประเทศจากการจ้างแรงงานต่างด้าว และ (๕) **จัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน** เพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนากลไกการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้าง ความยั่งยืนในภาคแรงงาน มุ่งเน้น ๓ ประการ คือ (๑) **มุ่งบรรเทาความไม่สอดคล้อง** ของการจ้างงานระหว่างอุปสงค์ และอุปทาน ขณะเดียวกันตลอดช่วงระยะเวลา ๕ ปี ทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินกลยุทธการพยากรณ์ สภาวะตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด (๒) **สร้างค่านิยม** ให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วง วัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน และ (๓) **สร้างความสมดุล** ของตลาดแรงงานแบบยั่งยืนให้ภาคแรงงานของประเทศ

๕) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์การบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการ มีส่วนร่วมในองค์กร มุ่งเน้นไปที่ (๑) การ**บริหารจัดการที่เป็นเลิศ** ในทุกด้านภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ (๒) **ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง** เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน (๓) **สร้างกลไกความ ร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานให้เข้มแข็ง** ทั้งระดับองค์กรและระดับพื้นที่ และ (๔) **เสริมสร้างภาพลักษณ์ องค์กร** ด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้เชิงรุกที่สามารถวัดผลได้

๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมี เสถียรภาพ มุ่งเน้นที่จะใช้เป็น**กลไกในการเชื่อมโยงภารกิจ** ด้านแรงงานสู่ประชากรวัยทำงานทุกคนอย่าง สะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา เป็นธรรม และเท่าเทียม อันจะนำไปสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัลตามนโยบายของ รัฐบาล

กระทรวงแรงงานตระหนักดีว่าปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารจัดการแรงงานมีอยู่มากมาย หลายมิติ ทั้งมิติระหว่างประเทศ มิติในประเทศ และมิติพื้นที่ ดังนั้น เพื่อขจัดปัญหาและอุปสรรคที่ยังคงมีอยู่ให้ หดสั้นไป และเร่งรัดให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระยะที่ ๑ บรรลุเป้าหมาย กระทรวงแรงงานได้บูรณาการทุก ส่วนราชการในสังกัด และส่วนราชการนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกันกำหนด **“๘ วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อ ความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี”** โดยให้ความสำคัญกับการ ปฏิรูปมิติภายในองค์กร ๓ วาระ เป็นลำดับแรก เพราะถือว่าเป็นการสร้างรากฐานที่มั่นคงแข็งแรง ซึ่งต้อง ดำเนินการควบคู่กับการปฏิรูปมิติด้านนอกองค์กร ๕ วาระ แต่ละวาระปฏิรูปสามารถบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ที่มีต่อ ประชาชนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

มิติภายในองค์กร ๓ วาระ ได้แก่

๑. การปรับบทบาทของกระทรวงแรงงาน การวางเป้าหมายให้กระทรวงแรงงานเป็น องค์กรชั้นนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ สิ่งสำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปให้ถึงเป้าหมายนี้ คือ การปฏิรูปบทบาทกระทรวง ในทั้ง ๓ มิติ คือ มิติโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ต้องทันสมัย พร้อมการปฏิบัติ ภารกิจใหม่ๆ และท้าทาย มิติบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มติกฎหมายและ กฎระเบียบต่างๆที่ต้องเป็นกลไกสนับสนุนการทำงานแนวใหม่มีความยืดหยุ่นสูง มีความคล่องตัว วาระการ ปฏิรูปบทบาทกระทรวง จึงถือว่าเป็นต้นน้ำของวาระปฏิรูปแรงงานทั้ง ๘ วาระ มาตรการปรับบทบาท กระทรวงแรงงานต้องดำเนินการให้ครบวงจร คือ ปรับโครงสร้างอำนาจหน้าที่ (HRO) ปรับการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล (HRM) ปรับการพัฒนาบุคลากร (HRD) และปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ โดยจะต้องลดบทบาทกระทรวงแรงงานจากเดิมที่เน้นการเป็นหน่วย operator ไปเพิ่มบทบาทกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วย facilitator /regulator /policy advisor เช่น การตั้ง “สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน” และสุดท้ายคือการเปลี่ยนชื่อกระทรวง (Rebranding) เป็น “กระทรวงทรัพยากรมนุษย์” เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มุ่งสู่การเป็น policy advisor ด้านการชี้นำการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศสู่ไทยแลนด์ 4.0 และเป็นผู้กำกับมาตรฐานด้านแรงงาน

๒. Zero corruption ขับเคลื่อนกระทรวงแรงงานไปสู่การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ประเทศ “ประเทศไทยใสสะอาดไทยทั้งชาติด้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)” และเป้าประสงค์ คือ “ประเทศไทยได้รับการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐” โดยเสริมสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพปลูกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริตประพจน์มิชอบให้แก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน สร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กระจายทุกกลุ่ม ทุกพื้นที่ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ คือ คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของกระทรวงแรงงาน ไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน

๓. Information Technology มุ่งหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) เพื่อสร้างความโปร่งใส ลดโอกาสการทุจริตคอร์รัปชัน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีเสถียรภาพ ระบบจัดการฐานข้อมูล และเชื่อมโยงฐานข้อมูลพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานภายในองค์กร (Back Office Platform) และพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์ (Front Office Platform)

มติภายนอกองค์กร ๕ วาระ ได้แก่

๔) Safety Thailand กระทรวงแรงงานมีจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินงานเชิงรุกด้วยมาตรการสร้างจิตสำนึก (Safety Mind) มาตรการความปลอดภัยของชีวิต (Safety of Life) มาตรการสร้างเครือข่าย (Safety Network) เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ “ประเทศไทยปลอดภัย (Safe Work Safe Health Safe Life : Safety Thailand)” โดยบูรณาการกับทุกภาคส่วนเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่จะมีต่อประชาชน คือ อัตราการประสบอันตราย (เสียชีวิต) ไม่เกิน ๕ ต่อ ๑๐๐,๐๐๐ ราย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และสร้างการรับรู้ จิตสำนึก และให้การดูแลแรงงานทุกกลุ่ม ๒ ล้านคน

๕) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย ปัญหานี้มีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประเทศไทย และยังส่งผลไปถึงภาคเศรษฐกิจอีกด้วย กระทรวงแรงงานจึงต้องเร่งรัดจัดปัญหาให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เพื่อเป็นการสร้างระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาแบบครบวงจร เป้าหมายหลัก คือ ปัญหาแรงงานบังคับและปัญหาการค้ำมนุษย์ต้องหมดไปจากประเทศไทยโดยการแก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อบังคับใช้กฎหมายและขับเคลื่อนการปฏิบัติอย่างจริงจังปฏิบัติตามพันธกรณีและอนุสัญญาระหว่างประเทศ ให้การคุ้มครองและดูแลผู้ที่ประสบปัญหาเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่จะมีต่อประชาชน คือ จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย

ไม่น้อยกว่า ๑,๓๘๐,๒๐๐ คนจำนวนประชาชนกลุ่มเป้าหมาย (สตรี เด็ก แรงงานไทย แรงงานต่างด้าว) ได้รับการป้องกันและคุ้มครองจากขบวนการค้ามนุษย์ไม่น้อยกว่า ๑,๔๗๓,๒๐๐ คน

๖. การเพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อรองรับ Thailand 4.0 รัฐบาลได้ประกาศทิศทางของประเทศไทยไว้อย่างชัดเจนว่าจะพัฒนาประเทศให้เป็น “Thailand 4.0” ซึ่งการก้าวไปสู่จุดหมายนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยที่สำคัญ จะต้องเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลิตภาพสูง (Productive Manpower) โดยจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนทั้งรายอุตสาหกรรมเป้าหมาย และรายพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เป็นต้น มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้สอดคล้องกับ ๑๐ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต จัดระบบการรองรับมาตรฐานฝีมือ/กรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ (NQF) ๘ ระดับ รวมทั้งต้องมีการจัดทำแผน **เติมทักษะใหม่ (re-skill)** ให้ลูกจ้างกลุ่มต่างๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่จะมีต่อประชาชน คือ อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยปีละร้อยละ ๒.๕ (ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒) และระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน Per-Worker Labor Productivity Levels ไม่น้อยกว่าระดับ ๓๐

๗. มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไปสู่ Thailand 4.0 ย่อมมีจุดหมายสำคัญอยู่ที่ “การมีงานทำถ้วนหน้า” เพราะจะเป็นปัจจัยให้เศรษฐกิจของประเทศเกิดการขับเคลื่อนด้วยกำลังซื้อภายในประเทศ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจจะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม เป็นที่ทราบกันดีว่าประเทศไทยปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะไม่ตรงตามความต้องการของภาคเศรษฐกิจ) และประเทศไทยยังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ทำให้กระทรวงแรงงานต้องมาปรับบทบาทภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำใหม่ สร้างมิติใหม่โดยส่งเสริมให้เกิดการมีทำงานทั้งในและต่างประเทศในรูปแบบที่หลากหลายตามกลุ่มอายุและกลุ่มแรงงานเฉพาะ (แรงงานทั่วไป แรงงานสูงอายุ แรงงานพิการ นักเรียน นักศึกษา ทหารกองประจำการ ฯลฯ) และยังไปเตรียมทรัพยากรมนุษย์ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพอีกด้วย เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่จะมีต่อประชาชนคือ จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนในอุตสาหกรรมสำคัญไม่เกิน ๒๗,๕๓๖ คน และแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๘. การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ แรงงานนอกระบบเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งที่เป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศไทย มีจำนวนถึง ๒๕ ล้านคน กลุ่มคนเหล่านี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา มีทักษะฝีมือในระดับล่าง ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานนอกระบบไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากลุ่มแรงงานในระบบ โดยมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบอย่างครบวงจร ทั้งการส่งเสริม การคุ้มครอง และการพัฒนา และการสร้างความเข้มแข็งที่สอดคล้องกับนวัตกรรมใหม่ ตลอดจนสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบและแรงงานสูงอายุ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ/การรวมกลุ่ม การฝึกทักษะอาชีพใหม่ (re-skill) ที่สามารถเพิ่มรายได้ให้เพียงพอแก่การยังชีพและการออม และการสร้างความเข้มแข็งที่สอดคล้องกับนวัตกรรมใหม่ ตลอดจนสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดกับแรงงานนอกระบบ คือ มีแรงงานนอกระบบที่อยู่ในระบบประกันสังคม (มาตรา ๔๐) ต่อกำลังแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔ และแรงงานนอกระบบที่ผ่านการฝึกอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท/คน/ปี

แผนงานเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์เพื่อธำรงรักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ โดยเทิดทูน พิทักษ์ และรักษาสถาบันพระมหากษัตริย์มิให้มีผู้ใดล่วงละเมิด เสริมสร้างจิตสำนึกให้ประชาชน ตระหนักในพระมหากรุณาธิคุณและจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ น้อมนำแนวพระราชดำริไปปฏิบัติ ให้เป็นรูปธรรม และดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP) กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนงานเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๗ โครงการ

นอกจากนี้ในช่วงที่ ๒ – ๔ ของแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี กระทรวงแรงงานยังได้ กำหนดแผนงานตามภารกิจหลัก ซึ่งเป็นแผนงานที่จะต้องทำต่อเนื่องตลอดช่วงของยุทธศาสตร์ชาติเพื่อให้ บรรลุวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” จำนวน ๒๒ โครงการ อาทิ โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โครงการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย โครงการพัฒนาและ ยกระดับฝีมือแรงงานสู่ Thailand 4.0 โครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ (Smart Jobs Smart Worker) โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานในและนอกระบบ เพื่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี โครงการ การคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ โครงการส่งเสริม ให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคม และมีสิทธิได้รับหลักประกันและความคุ้มครองภายใต้กฎหมาย ประกันสังคม เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูง มิใช่การเริ่มต้นเมื่อ “คน” เป็นประชากรวัยทำงาน (อายุ ๑๕ ปี ขึ้นไป) หรือเริ่มต้นเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้วจึง พัฒนาตามภารกิจของกระทรวงแรงงานเท่านั้น ควรต้องเริ่มสร้างตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดา ให้มารดามีสุขภาพ กายและจิตที่สมบูรณ์พร้อมที่จะให้กำเนิดบุตรที่มีสุขภาพแข็งแรง มีสมองเฉียบคม เมื่อบุตรเกิดมาในวัย ๐ – ๕ ปี ก็ต้องเลี้ยงดูอย่างถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้มีความพร้อมในการเรียนรู้ในโลกการศึกษา ในวัย ๕ – ๒๐ ปี เป็นวัยที่ระบบการศึกษาต้องสามารถดึงศักยภาพที่ฝังอยู่ในตัวตนออกมาสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมก่อนเข้าสู่ ตลาดแรงงาน และในวัย ๒๑ – ๖๐ ปี เป็นวัยแห่งการทำงานที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศชาติ ซึ่งเป็นช่วงวัยที่กระทรวงแรงงานต้องเป็นเจ้าภาพหลัก และเมื่อถึงวัย ๖๑ ปีเป็นต้นไป เป็นช่วงเวลาที่รัฐจะต้อง ดูแลให้คนเหล่านี้มีคุณภาพชีวิตที่ดีตลอดอายุขัย จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น “ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่าสูง” ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านความ มั่นคงของมนุษย์ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องบูรณาการการดำเนินงานอย่างประสานสอดคล้อง เป็นทิศทางเดียวกันตั้งแต่ในครรภ์มารดาจนสิ้นอายุขัย ประเทศชาติจึงจะบรรลุเป้าหมาย “การพัฒนาอย่าง ยั่งยืน”

บทที่ ๑

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกประเทศ

การกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) อย่างเหมาะสม ต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน มีการวิเคราะห์สถานการณ์/สภาวะการเปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกประเทศไทย เนื่องจากปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับประเด็นท้าทายที่มีบริบทแตกต่างไปจากอดีต ทั้งด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ภูมิรัฐศาสตร์ สังคม และเทคโนโลยี รวมถึงความผันผวนจากกระแส/ความเสี่ยงจากต่างประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประเทศชาติและการทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ได้แก่

๑.๑ สถานการณ์และแนวโน้มภายในประเทศ

สถานการณ์ด้านตลาดแรงงานภายในประเทศไทยที่เป็นปัจจัยเสี่ยงและความท้าทายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยเพื่อก้าวให้พ้นกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วมี ๒ ประเด็นสำคัญที่ต้องวิเคราะห์และประเมิน ได้แก่

๑.๑.๑ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สำหรับประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) มาตั้งแต่ ปี ๒๕๔๘ ปัจจุบันประชากรรวมของประเทศไทย จำนวน ๖๕.๑ ล้านคนเป็นผู้สูงอายุ ๑๐.๔๒ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖ และในอนาคตคาดว่าในปี ๒๕๖๔ ประเทศไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) คือ มีประชากรสูงอายุร้อยละ ๒๐ ของประชากรรวม และต่อไปในปี ๒๕๗๘ จะมีประชากรสูงอายุร้อยละ ๓๐ ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society) นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบความรวดเร็วในการเพิ่มของสูงอายุของประเทศไทยในอาเซียนแล้ว ประเทศไทยถูกจัดอยู่ในประเทศที่มีอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วเป็นอันดับที่ ๒ รองจากประเทศสิงคโปร์ โดยมีประเทศบรูไนเป็นอันดับ ๓ และประเทศเวียดนามเป็นอันดับ ๔

ลักษณะทางประชากรของผู้สูงอายุ

๑) จำนวนผู้สูงอายุ จากผลการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ (ผู้มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีผู้สูงอายุจำนวน ๑๐.๔๒ ล้านคน หรือร้อยละ ๑๕.๖ ของประชากรทั้งประเทศ ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๕๗ ที่มีจำนวน ๑๐.๐๑ ล้านคน หรือร้อยละ ๑๔.๙ ในปี ๒๕๕๗ จำแนกผู้สูงอายุตามเพศ เป็นเพศชาย ๒.๒๓ ล้านคน (ร้อยละ ๕๙.๐) และเป็นเพศหญิง ๑.๕๕ ล้านคน (ร้อยละ ๔๑.๐) จำนวนผู้สูงอายุจำแนกตามช่วงวัย โดยแบ่งช่วงอายุออกเป็น ๓ ช่วง ได้แก่ วัยต้น (อายุ ๖๐-๖๙ ปี) วัยกลาง (อายุ ๗๐-๗๙ ปี) และวัยปลาย (อายุ ๘๐ ปีขึ้นไป) พบว่า มีผู้สูงอายุอยู่ในวัยต้นมากที่สุด คือร้อยละ ๕๖.๕

๒) การกระจายตัวของผู้สูงอายุ ในปี ๒๕๕๗ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่ภายนอกเขตเทศบาล (ร้อยละ ๕๙.๑) อยู่ในเขตเทศบาล (ร้อยละ ๔๐.๙) โดยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด (ร้อยละ ๓๑.๙) รองลงมาคือภาคกลาง (ร้อยละ ๒๕.๖) ภาคเหนือ (ร้อยละ ๒๑.๑) และภาคใต้ (ร้อยละ ๑๒.๐) ตามลำดับ โดยกรุงเทพมหานครมีผู้สูงอายุน้อยที่สุด (ร้อยละ ๙.๔) จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุด ๕ ลำดับแรก ได้แก่ ๑) นครราชสีมา ๒) ขอนแก่น ๓) เชียงใหม่ ๔) อุบลราชธานี และ ๕) นครศรีธรรมราช

๓) อัตราส่วนพึ่งพิงวัยสูงอายุ (อัตราส่วนของผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป/ต่อผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ ๑๕-๕๙ ปี) ๑๐๐ คน การะของประชากรวัยทำงาน ๑๐๐ คน ที่ต้องเลี้ยงดูผู้สูงอายุ) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปี ๒๕๓๗ ร้อยละ ๑๘.๑ เพิ่มขึ้นในปี ๒๕๕๗ เป็นร้อยละ ๒๒.๓

ภาวะการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย จากสรุปผลการสำรวจการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ จากจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น ๑๐.๔๒ ล้านคนมีผู้ที่ยังคงทำงานอยู่ ๓.๗๘ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓ ของผู้สูงอายุทั้งหมด โดยแยกเป็น เพศชาย ๒.๒๓ ล้านคน (ร้อยละ ๕๙.๐) และเพศหญิง ๑.๕๕ ล้านคน (ร้อยละ ๔๑.๐)

อาชีพของผู้สูงอายุที่ทำงาน ประกอบอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง (ร้อยละ ๕๔.๙) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า (ร้อยละ ๑๙.๘) ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้า (ร้อยละ ๙.๖) อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย (ร้อยละ ๗.๗) ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร (ร้อยละ ๓.๐) ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ (ร้อยละ ๒.๗) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ (ร้อยละ ๑.๑) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ (ร้อยละ ๑.๐) เสมียน (ร้อยละ ๐.๒)

อุตสาหกรรมของผู้สูงอายุที่ทำงาน สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง ๒.๑๘ ล้านคน (ร้อยละ ๕๗.๖) สาขาการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซม ยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ๕.๘๘ แสนคน (ร้อยละ ๑๕.๖) สาขากิจกรรมที่พักแรม และการบริการด้านอาหาร ๒.๐๖ แสนคน (ร้อยละ ๕.๕) สาขาการก่อสร้าง ๑.๒๖ แสนคน (ร้อยละ ๓.๓)

สถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงาน ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง (ร้อยละ ๖๓.๑) ช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ ๑๘.๒) ลูกจ้างเอกชน (ร้อยละ ๑๒.๘) นายจ้าง (ร้อยละ ๓.๘) ลูกจ้างรัฐบาล (ร้อยละ ๑.๙) และการรวมกลุ่ม (ร้อยละ ๐.๒)

ค่าจ้างหรือเงินเดือนของผู้สูงอายุที่ทำงาน จากจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานเป็นลูกจ้างจำนวน ๕.๕๒ แสนคน พบว่า มีค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ ๑๐,๔๖๐ บาท ผู้สูงอายุที่ทำงานในภาคการค้าและบริการได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน ๑๓,๑๙๖ บาท ภาคการผลิต ๑๐,๐๙๑ บาท ภาคเกษตรกรรม ๔,๕๙๗ บาท

ภาคส่วนที่ผู้สูงอายุทำงานแรงงานในระบบ ผู้ทำงานที่ได้รับค่าจ้างหรือมีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานจำนวน ๔.๓๐ แสนคน (ร้อยละ ๑๑.๐) เพศชาย ๒.๘๐ แสนคน (ร้อยละ ๖๕.๑) เพศหญิง ๑.๕๐ แสนคน (ร้อยละ ๓๔.๙) แรงงานนอกระบบ ผู้ทำงานที่ไม่ได้ รับค่าจ้างหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานจำนวน ๓.๔๘ ล้านคน (ร้อยละ ๘๙.๐) เพศชาย ๒.๐๐ ล้านคน (ร้อยละ ๕๗.๕) เพศหญิง ๑.๔๘ ล้านคน (ร้อยละ ๔๒.๕)

ปัญหาที่เกิดจากการทำงานของผู้สูงอายุ จากจำนวนผู้สูงอายุ ๗.๘๐ แสนคน พบว่ามีปัญหาเรื่องค่าตอบแทน (ร้อยละ ๕๓.๗) ปัญหาเรื่องการทำงานหนัก (ร้อยละ ๒๓.๐) และปัญหาเรื่องงานที่ทำไม่ได้ รับการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ ๑๓.๗)

จากสถานการณ์ผู้สูงอายุดังกล่าวข้างต้นประกอบกับการที่ประเทศไทยมีอัตราการเกิดต่ำ จะเห็นได้ว่าส่งผลให้สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานขยายตัวน้อย ทำให้ประเทศไทยตกอยู่ในภาวะขาดแคลนแรงงาน ในขณะเดียวกันผลิตภาพแรงงานไทยยังต่ำ เนื่องจากปัญหาคุณภาพแรงงาน ความล่าช้าในการพัฒนาเทคโนโลยี และปัญหาการบริหารจัดการ จึงเป็นข้อจำกัดในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและศักยภาพการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ประเทศไทยจึงมีความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ศักยภาพทางเศรษฐกิจ และสภาพทางสังคมในด้านต่าง ๆ อีกทั้ง ยังมีผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายกำลังคนข้ามประเทศ เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม รวมทั้งการเคลื่อนไหลของวัฒนธรรมต่างชาติที่เข้ามาในประเทศไทยผ่านสังคมยุคดิจิทัล โดยที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรอง และเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต ตลอดจนโครงสร้างการผลิตจำเป็นต้องเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น

ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมุ่งสร้างให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยี การเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้เพียงพอเพื่อทดแทนกับการลดลงของกำลังแรงงาน จึงเป็นความท้าทายเพื่อรักษาศักยภาพการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

ภาวะการออมของคนในประเทศ จากการที่ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและจะมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลการสำรวจพบว่าผู้สูงอายุร้อยละ ๓๑ ไม่มีการเก็บออม และร้อยละ ๔๒ มีรายได้ไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ จากสาเหตุพฤติกรรมของประชาชนที่ยังไม่เห็นความสำคัญของการออม ทำให้เป็นภาระการเงินการคลังของประเทศในการดูแลผู้สูงอายุ จึงจำเป็นต้องส่งเสริมการออมภาคประชาชน ทั้งเชิงบังคับและระบบสมัครใจ

๑.๑.๒ ความต้องการแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน และการคาดประมาณแนวโน้มความต้องการแรงงานในภาคการผลิตของประเทศในปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีในช่วงเดือนมีนาคม – กรกฎาคม โดยสำรวจข้อมูลจากสถานประกอบการใน ๒๙ ประเภทกิจการ จำนวนกว่า ๔๐,๐๐๐ ตัวอย่างทั่วประเทศ (สถานประกอบการที่มีรายชื่ออยู่ในระบบประกันสังคมทั่วประเทศ ยกเว้นสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ) ผลสำรวจที่สำคัญในช่วง ๓ ปี (ปี ๒๕๕๗ – ๒๕๕๙) สรุปได้ดังนี้

ผลการสำรวจในปี ๒๕๕๗

๑) ความต้องการแรงงาน พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานรวมทั้งสิ้น ๒๐๐,๖๒๘ อัตรา ประเภทกิจการที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุดได้แก่กิจการขายส่ง ขายปลีกซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์ มีความต้องการแรงงาน จำนวน ๔๕,๙๗๙ อัตรา (ร้อยละ ๒๒.๙๒ ของความต้องการแรงงานทั้งหมด) รองลงมาได้แก่ กิจการก่อสร้าง จำนวน ๑๖,๘๒๑ อัตรา (ร้อยละ ๘.๓๘) และกิจการที่พักรวมและบริการด้านอาหาร จำนวน ๑๔,๖๕๕ อัตรา (ร้อยละ ๗.๓๐)

ระดับการศึกษาที่สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด จำนวน ๔๖,๒๒๓ อัตรา (ร้อยละ ๒๓.๐๔) รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๔๕,๑๘๐ อัตรา (ร้อยละ ๒๒.๕๒) และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๓๓,๕๙๑ อัตรา (ร้อยละ ๑๖.๗๔) ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษาที่มีความต้องการแรงงานน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๙๙ อัตรา (ร้อยละ ๐.๑๐)

ระดับทักษะฝีมือของแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการมากที่สุด คือแรงงานมีฝีมือมากที่สุด จำนวน ๙๑,๑๒๙ อัตรา (ร้อยละ ๔๕.๔๒) รองลงมาได้แก่ ระดับกึ่งฝีมือ จำนวน ๕๗,๐๕๕ อัตรา (ร้อยละ ๒๘.๔๔) และระดับไร้ฝีมือ จำนวน ๕๐,๐๔๔ อัตรา (ร้อยละ ๒๔.๙๗) ตามลำดับ

๒) การขาดแคลนแรงงาน พบว่าสถานประกอบการมีการขาดแคลนแรงงานจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๑,๙๒๓ อัตรา ประเภทกิจการที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ กิจการขายส่ง ขายปลีกซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ จำนวน ๒๔,๐๔๐ อัตรา (ร้อยละ ๒๓.๕๙) รองลงมาได้แก่ กิจการก่อสร้าง จำนวน ๑๐,๑๔๑ อัตรา (ร้อยละ ๙.๙๕) และกิจการอาหารและอาหารสัตว์ จำนวน ๖,๓๓๘ อัตรา (ร้อยละ ๖.๒๒) ตามลำดับ

ระดับการศึกษาที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด จำนวน ๒๙,๗๖๐ อัตรา รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๒๒,๖๔๐ อัตรา และระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๕,๐๔๑ อัตรา ตามลำดับ

ระดับทักษะฝีมือแรงงานที่มีการขาดแคลนมากที่สุด คือแรงงานมีฝีมือ จำนวน ๔๓,๗๔๔ อัตรา
รองลงมาได้แก่ แรงงานไร้ฝีมือ จำนวน ๓๐,๐๕๗ อัตรา และแรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน ๒๖,๗๓๑ อัตรา
ตามลำดับ

ตำแหน่งงานที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เสมียน พนักงานทั่วไป
พนักงานธุรการ จำนวน ๖,๑๓๑ อัตรา รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งช่างไฟฟ้าทั่วไป จำนวน ๖,๐๗๐ อัตรา และ
ตำแหน่งแรงงานในด้านการผลิตอื่นๆ แรงงานทั่วไป จำนวน ๕,๒๙๗ อัตรา ตามลำดับ

๓) ความต้องการแรงงานในเชิงคุณภาพ จากการสำรวจระดับความรู้ด้านต่างๆของแรงงาน
ที่ผู้ประกอบการคาดหวัง ปี ๒๕๕๗ ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ กลุ่มแรงงานมีฝีมือ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
โดยแบ่งความรู้เป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีสมัยใหม่ ความรู้ด้านธุรกิจ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ
ซึ่งคะแนนการประเมินมีตั้งแต่ ๑ คะแนน ถึง ๕ คะแนน ผลการสำรวจสรุปได้ว่า

๓.๑) ระดับความรู้ด้านต่างๆ พบว่ากลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ มีความรู้ด้านกฎหมายและ
กฎระเบียบในวิชาชีพ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความรู้ด้านธุรกิจ ความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับองค์กร ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพที่ต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการ โดยมีช่วงห่างของความรู้
มากกว่า ๑ คะแนน ($GAP \geq 1.00$) ซึ่งช่วงห่างที่มากกว่าหรือเท่ากับ ๑ คะแนนนั้น แสดงให้เห็นถึงคุณภาพ
ความรู้ของแรงงานที่ต่ำกว่าผู้ประกอบการคาดหวังอย่างน้อย ๑ ระดับ ในกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ พบว่า ความรู้ของแรงงาน
ที่ต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการ ($GAP \geq 1.00$) ได้แก่ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ
ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความรู้ด้านธุรกิจ กลุ่มแรงงานมีฝีมือ พบว่า ความรู้ของแรงงาน
ที่ต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการ ($GAP \geq 1.00$) ได้แก่ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ
สำหรับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั้น มีความรู้ในด้านต่างๆใกล้เคียงกับความคาดหวังของผู้ประกอบการ

๓.๒) ระดับทักษะด้านต่างๆ พบว่ากลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ มีช่วงห่างระหว่างทักษะที่มีอยู่จริง
ในปัจจุบันกับระดับทักษะที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากกว่า ๑ คะแนน ($GAP \geq 1.00$) ได้แก่ ทักษะการใช้
ภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ
พบว่าทักษะที่มีปัญหา ได้แก่ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ กลุ่มแรงงานมีฝีมือ
มีปัญหาเกี่ยวกับทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ สำหรับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั้น มีความทักษะในด้านต่างๆ ใกล้เคียง
กับความคาดหวังของผู้ประกอบการ

๓.๓) ระดับคุณลักษณะด้านต่างๆ พบว่ากลุ่มแรงงานไร้ฝีมือมีคุณลักษณะของแรงงานในทุกด้าน
ต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการอยู่มาก ($GAP \geq 1.00$) กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ พบว่า มีช่วงห่าง (GAP)
ระหว่างระดับคุณลักษณะที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันกับระดับคุณลักษณะที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากที่สุด โดยคุณลักษณะ
ที่มีช่วงห่างมากที่สุดได้แก่ คุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ความอดทน ความขยันหมั่นเพียรการตรงต่อเวลา
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย ความใฝ่เรียนรู้ การมีจิตสาธารณะ

ผลการสำรวจในปี ๒๕๕๘

๑) ความต้องการแรงงาน พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานรวมทั้งสิ้น
๒๗๓,๓๙๐ คน ประเภทกิจการที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุดได้แก่กิจการขายส่ง ขายปลีกซ่อมยานยนต์
และจักรยานยนต์ มีความต้องการแรงงานจำนวน ๙๗,๔๑๒ คน (ร้อยละ ๓๕.๖๓ ของความต้องการแรงงาน
ทั้งหมด) รองลงมาได้แก่ กิจการอาหารและอาหารสัตว์ จำนวน ๒๔,๘๗๔ คน (ร้อยละ ๙.๑๐) และกิจการ
ก่อสร้าง จำนวน ๒๓,๘๖๖ คน (ร้อยละ ๘.๗๓)ตามลำดับ

ระดับการศึกษาที่สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือ ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด จำนวน ๑๒๗,๑๓๘ คน (ร้อยละ ๔๖.๕๑) รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๔๒,๙๒๘ คน (ร้อยละ ๑๕.๗๐) และระดับ ปวช.จำนวน ๓๙,๐๕๑ คน (ร้อยละ ๑๔.๒๘) ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษาที่มีความต้องการแรงงานน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๗๑ คน (ร้อยละ ๐.๑๐)

ระดับทักษะฝีมือของแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการมากที่สุด คือระดับไร้ฝีมือ จำนวน ๑๒๐,๓๕๘ คน (ร้อยละ ๔๔.๐๒) รองลงมา ได้แก่ ระดับฝีมือ ๙๑,๔๙๘ คน (ร้อยละ ๓๓.๔๗) และระดับกึ่งฝีมือ ๕๖,๖๗๘ คน (ร้อยละ ๒๐.๗๓) ตามลำดับ

ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือ ตำแหน่งแรงงานในด้านการผลิตอื่นๆ แรงงานทั่วไป จำนวน ๗๑,๕๗๐ รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เสมียน พนักงานทั่วไป พนักงานธุรการ ๑๕,๓๘๙ คน และตำแหน่งพนักงานบัญชี ๑๑,๒๕๙ คน ตามลำดับ

๒) การขาดแคลนแรงงาน พบว่าสถานประกอบการมีการขาดแคลนแรงงานจำนวนทั้งสิ้น ๑๗๔,๙๗๕ คน ประเภทกิจการที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ กิจการขายส่ง ขายปลีก จำนวน ๓๖,๗๙๒ คน (ร้อยละ ๒๑.๐๓) รองลงมาได้แก่ กิจการอาหารและอาหารสัตว์๒๑,๑๒๗ คน (ร้อยละ ๑๒.๐๗) และกิจการก่อสร้าง ๑๖,๑๔๓ คน (ร้อยละ ๙.๒๓)ตามลำดับ

ระดับการศึกษาที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๕๙,๔๕๘คน (ร้อยละ ๓๓.๙๘) รองลงมาได้แก่ ระดับ ปวช. ๓๒,๗๒๗ คน (ร้อยละ๑๘.๗๐) ระดับปริญญาตรี ๓๑,๒๙๓ คน (ร้อยละ ๑๗.๘๘) ตามลำดับ

ระดับทักษะฝีมือแรงงานที่มีการขาดแคลนมากที่สุด คือ แรงงานมีฝีมือ จำนวน ๗๒,๓๘๗ คน (ร้อยละ ๔๑.๓๗) รองลงมาได้แก่ แรงงานไร้ฝีมือ ๕๖,๘๔๓ คน (ร้อยละ ๓๒.๔๙) และแรงงานกึ่งฝีมือ ๔๓,๒๖๔ คน (ร้อยละ ๒๔.๗๓) ตามลำดับ

ตำแหน่งงานที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ ตำแหน่งแรงงานในด้านการผลิตทั่วไป จำนวน ๒๑,๔๓๐ คน รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบัญชี ๑๐,๖๙๑ คน และตำแหน่งเจ้าหน้าที่เสมียน พนักงานธุรการ ๙,๑๐๘ คน ตามลำดับ

๓) ความต้องการแรงงานในเชิงคุณภาพ

๓.๑) ระดับความรู้ด้านต่างๆ พบว่ากลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ และผู้เชี่ยวชาญ แรงงานทั้ง ๒ กลุ่มมีความรู้ใกล้เคียงกับความคาดหวังของผู้ประกอบการ โดยมีช่วงห่างของคะแนน หรือ GAP น้อยกว่า ๑ คะแนน ส่วนกลุ่มแรงงานมีช่วงห่างของความรู้ในปัจจุบันกับความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากกว่า ๑ คะแนน ($GAP \geq 1.00$) คือกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ โดยมีช่วงห่างของความรู้ในด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่และความรู้ด้านธุรกิจมากกว่า ๑ คะแนน($GAP \geq 1.00$) และกลุ่มแรงงานฝีมือมีช่วงห่างของความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพมากกว่า ๑ คะแนน ($GAP \geq 1.00$)

๓.๒) ระดับทักษะด้านต่างๆ พบว่ากลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานมีฝีมือ มีช่วงห่างของทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในปัจจุบันกับระดับทักษะที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากกว่า ๑ คะแนน ($GAP \geq 1.00$) ส่วนทักษะด้านอื่นๆ แรงงานมีทักษะใกล้เคียงกับความคาดหวังของผู้ประกอบการ ซึ่งมีช่วงห่างระหว่างทักษะในปัจจุบันกับความคาดหวังของผู้ประกอบการ น้อยกว่า ๑ คะแนน

๓.๓) ระดับคุณลักษณะด้านต่างๆ พบว่ากลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ มีคุณลักษณะของแรงงานด้านการตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย ความไม่เผลอเรอและการมีจิตสาธารณะ ต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการ กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ มีคุณลักษณะของแรงงาน ด้านการตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัย

และความใฝ่เรียนรู้ต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการ และแรงงานกลุ่มฝีมือและผู้เชี่ยวชาญ มีคุณลักษณะในด้านต่างๆ ไม่เพียงความคาดหวังของผู้ประกอบการ

สำหรับการสำรวจในปี ๒๕๕๙ มีความแตกต่างจากปีที่ผ่านมา โดยเป็นการร่วมมือกันระหว่างกระทรวงแรงงานกับคณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สถาบันบัญญัติแห่งชาติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ปรับปรุงแบบสำรวจและวิธีการการสำรวจ โดยดำเนินการสำรวจข้อมูลจากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างไม่เกิน ๒๐๐ คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างและส่งแบบสำรวจทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๖๖,๘๖๐ แห่ง สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๒๐๑ คนขึ้นไป ให้สำรวจทุกแห่งทั่วประเทศด้วยวิธีการสัมภาษณ์เป้าหมาย จำนวน ๗,๑๙๐ แห่ง ผลการสำรวจสรุปได้ดังนี้

๑) ความต้องการแรงงาน พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานรวมทั้งสิ้น ๓๖๘,๒๔๘ คน โดยเป็นความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่ามากที่สุด (ร้อยละ ๒๒.๔๖) รองลงมาได้แก่ ระดับ ม.๓ (ร้อยละ ๒๒.๐๐) และ ม.๖ (ร้อยละ ๑๗.๒๓) ตามลำดับ

๒) ความต้องการแรงงานในเชิงคุณภาพ

๒.๑) ระดับความรู้ด้านต่างๆ พบว่าผู้ประกอบการต้องการให้มีการพัฒนาความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพมากที่สุด (ร้อยละ ๓๖.๔๔) รองลงมาได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (ร้อยละ ๒๐.๗๙) ความรู้ด้านธุรกิจ (ร้อยละ ๑๖.๒๖) ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ (ร้อยละ ๑๓.๓๖) และความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ (ร้อยละ ๑๓.๐๗) ตามลำดับ

๒.๒) ระดับทักษะด้านต่างๆ พบว่า ผู้ประกอบการต้องการให้มีการพัฒนาทักษะของแรงงานด้านช่างอุตสาหกรรมมากที่สุด (ร้อยละ ๒๔.๙๗) รองลงมาได้แก่ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ (ร้อยละ ๒๒.๐๑) และทักษะด้านภาษาศาสตร์ (ร้อยละ ๑๘.๖๓) ตามลำดับ โดยทักษะของแรงงานที่ต้องการพัฒนาน้อยที่สุดคือ ทักษะด้านศิลปกรรม (ร้อยละ ๒.๙๕)

๒.๓) ระดับคุณลักษณะด้านต่างๆ พบว่าผู้ประกอบการต้องการให้มีการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานด้านความรับผิดชอบมากที่สุด (ร้อยละ ๔๐.๗๘) รองลงมาได้แก่ ความขยันและอดทน (ร้อยละ ๓๔.๗๔) ความมีวินัย (ร้อยละ ๓๑.๓๖) และการทำงานเป็นทีม (ร้อยละ ๓๐.๖๖) ตามลำดับ

การคาดประมาณแนวโน้มความต้องการแรงงานปี พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ พบว่า ความต้องการแรงงานโดยรวมหรือการจ้างงานรวมมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ย ร้อยละ ๐.๒๐ ต่อปี โดยภาคบริการมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมากที่สุด ร้อยละ ๐.๒๘ ต่อปี รองลงมาได้แก่ ภาคเกษตรกรรม มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๐.๒๗ ต่อปี และภาคอุตสาหกรรมมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มร้อยละ ๐.๑๗ ต่อปี ตามลำดับประเภทกิจการที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานคนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือกิจการการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑.๓๐ ต่อปี รองลงมาได้แก่ กิจการยานยนต์และชิ้นส่วน มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑.๐๖ ต่อปี และกิจการการผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๐.๙๐ ต่อปี ตามลำดับ

ระดับการศึกษาที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมากที่สุดคือระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าโดยมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๐.๓๓ ต่อปี รองลงมาได้แก่ ระดับ ปวช. มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๐.๒๓ ต่อปี และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๐.๐๘ ต่อปี ตามลำดับ

อาชีพที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมากที่สุดคือ คือ อาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด โดยมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๗๔ ต่อปี รองลงมาได้แก่ อาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๖๐ ต่อปี และอาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๔๔ ต่อปี ตามลำดับ

การคาดประมาณความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวม ในช่วงปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ พบว่า ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเฉลี่ย ๒๙๗,๔๓๒ คนต่อปี โดยเป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงาน ๑๙๒,๑๘๑ คนต่อปี และเป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานที่ออกไป (ตำแหน่งงานเก่า) ๑๐๕,๒๕๑ คนต่อปี

ภาคบริการมีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมมากที่สุดจำนวนเฉลี่ย ๑๒๑,๖๑๑ คนต่อปี โดยเป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงาน ๗๗,๒๑๙ คนต่อปีและเป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานที่ออกไป (ตำแหน่งงานเก่า) ๔๔,๓๙๒ คนต่อปี

ภาคเกษตรกรรมมีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมเฉลี่ย ๙๓,๑๑๗ ต่อปี โดยเป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงาน ๗๔,๒๑๙ คนต่อปี และเป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานที่ออกไป (ตำแหน่งงานเก่า) ๑๘,๘๙๘ คนต่อปี

ภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมเฉลี่ย ๘๒,๗๐๓ คนต่อปี เป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงาน ๔๐,๗๔๔ คนต่อปี และเป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานที่ออกไป (ตำแหน่งงานเก่า) ๔๑,๙๖๐ คนต่อปี

อาชีพที่มีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มมากที่สุด คือ อาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง จำนวน ๗๘,๑๓๖ คนต่อปี รองลงมาได้แก่ อาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด ๕๗,๐๐๘ คนต่อปี และอาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง ๔๐,๐๕๖ คนต่อปี ตามลำดับ

ระดับการศึกษาที่มีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มมากที่สุด คือ ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามากที่สุดเฉลี่ย ๑๓๔,๑๙๗ คนต่อปี รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวนเฉลี่ย ๕๓,๗๕๖ ต่อปี และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวนเฉลี่ย ๓๗,๙๒๖ คนต่อปี

นอกจากนี้ ในการสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ คุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพมากที่สุด (ร้อยละ ๓๔.๑๘) รองลงมาได้แก่ ความรู้ด้านธุรกิจ (ร้อยละ ๑๑.๕๒) และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (ร้อยละ ๙.๗๖) ตามลำดับ โดยความรู้ที่ต้องการน้อยที่สุด คือ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ ด้านทักษะ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านช่างอุตสาหกรรมมากที่สุด (ร้อยละ ๒๔.๐๗) รองลงมาได้แก่ ทักษะด้านพาณิชยกรรม (ร้อยละ ๑๔.๕๖) และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ (ร้อยละ ๑๓.๓๓) ตามลำดับ โดยทักษะของแรงงานที่ต้องการน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านเกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์ (ร้อยละ ๑.๙๑) และ ด้านคุณลักษณะ พบว่าสถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบมากที่สุด (ร้อยละ ๓๕.๖๗) รองลงมาได้แก่ ด้านความขยันและอดทน (ร้อยละ ๓๔.๓๘) และด้านความซื่อสัตย์ (ร้อยละ ๓๐.๙๔) โดยคุณลักษณะของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการน้อยที่สุด คือ ด้านความประหยัด (ร้อยละ ๑๐.๔๘)

แนวทางการแก้ไขปัญหาลักษณะขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการในปี ๒๕๕๙ เกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาลักษณะขาดแคลนแรงงานของสถาน

ประกอบการ พบว่า สถานประกอบการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้วยการเพิ่มค่าจ้างเพื่อจูงใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การปรับสวัสดิการค่าตอบแทน เพื่อลดการเข้าออกงาน การรับสมัครงานผ่านกรมการจัดหางาน หรือช่องทางอื่นๆ และการจ้างทำงานล่วงเวลา ตามลำดับ โดยผู้ประกอบการต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือ ในด้านการจัดหา ฝึกอบรม และพัฒนาฝีมือแรงงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ต้องการให้ช่วยลดภาษีเงินได้ธุรกิจ เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และแก้ไข ผ่อนปรน ระเบียบ ข้อบังคับของส่วนราชการ จากผลการสำรวจชี้ให้เห็นว่า การเพิ่มค่าจ้าง เพิ่มสวัสดิการและเพิ่มโอที ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ของสถานประกอบการได้

ความต้องการช่วยเหลือจากภาครัฐ สถานประกอบการต้องการให้ช่วยเหลือเรื่องการจัดหา ฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน ลดภาษีธุรกิจ และเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านสำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๑-๕๐ คน ต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือ โดยการลดภาษี เป็นอันดับแรก ส่วนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างมากกว่า ๕๐ คน ต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือ โดยการจัดหา ฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นอันดับแรก จากผลการสำรวจชี้ให้เห็นว่าสถานประกอบการขนาดเล็กต้องการลดต้นทุน การผลิตและต้องการเงินทุน เพื่อให้ธุรกิจสามารถแข่งขันได้ ส่วนสถานประกอบการขนาดใหญ่ ต้องการเพิ่ม ผลิตภาพแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๑.๒ สถานการณ์และแนวโน้มภายนอกประเทศ

๑.๒.๑ วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals-MDGs) สิ้นสุดลง ในปี ค.ศ. ๒๐๑๕ องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ได้ริเริ่มกระบวนการหารือเพื่อกำหนดวาระ การพัฒนาภายหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ (post-2015 development agenda) ตามกระบวนการทศน์ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” โดยประเด็นสำคัญของวาระการพัฒนาภายหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ คือการจัดทำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) ประกอบด้วย ๑๗ เป้าหมายหลักที่ต้องการบรรลุและ ดำเนินการให้ได้ภายในปี ค.ศ. ๒๐๓๐ (พ.ศ. ๒๕๗๓) ได้แก่ ๑) ขจัดความยากจน ๒) ขจัดความอดอยาก ๓) การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ๔) การศึกษาที่มีคุณภาพ ๕) ความเท่าเทียมทางเพศ ๖) สุขภาพและ น้ำสะอาด ๗) การมีพลังงานสะอาดใช้อย่างเพียงพอ ๘) งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ๙) พัฒนา ภาคอุตสาหกรรม นวัตกรรมและโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อม ๑๐) ลดความเหลื่อมล้ำ ๑๑) สร้างให้เกิดชุมชนเมืองที่ยั่งยืน ๑๒) การบริโภคและผลิตอย่างมีความรับผิดชอบ ๑๓) การดูแลเรื่องสภาพภูมิอากาศ ๑๔) ดูแลทรัพยากรทางน้ำ ๑๕) ชีวิตบนพื้นดิน ๑๖) การสร้างความสงบ ความยุติธรรมและสถาบันที่เข้มแข็ง และ ๑๗) ภาควิความร่วมมือ เพื่อผลักดันให้ถึงเป้าหมาย

วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ประกอบด้วย ๑๗ เป้าหมาย (ดังที่กล่าวแล้วข้างต้น) ๑๖๙ เป้าประสงค์ และ ๒๔๑ ตัวชี้วัด ซึ่งมีส่วนสำคัญ ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคตทำให้ประเทศต้องมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทาง การพัฒนาเพื่อรักษาพื้นฐานทรัพยากรธรรมชาติควบคู่กับแนวทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่มีการใช้ ประโยชน์ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด ซึ่งจะเป็นโอกาส ที่ประเทศไทยจะพัฒนาภาคีดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในประเทศให้เกิดการบูรณาการไปในทิศทาง เดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกและพร้อมไปกับการพัฒนาภายในประเทศอย่างยั่งยืน

กระทรวงแรงงานได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าภาพหลักร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกระทรวงการคลัง ในวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. ๒๐๓๐

เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืนการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) มีผลิตภาพ (Productivity) และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน (Decent Work) ซึ่งมีทั้งสิ้น ๑๐ เป้าประสงค์ กระทั่งแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้อง ๖ เป้าประสงค์ ได้แก่

เป้าประสงค์ที่ ๘.๒ บรรลุการมีผลิตภาพทางเศรษฐกิจในระดับที่สูงขึ้นผ่านการทำให้หลากหลายการยกระดับเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการมุ่งเน้นในภาคส่วนที่มีมูลค่าเพิ่มสูงและใช้แรงงานเข้มข้น

เป้าประสงค์ที่ ๘.๓ ส่งเสริมนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่สนับสนุนกิจกรรมที่มีผลิตภาพ การสร้างงานที่สมควร ความเป็นผู้ประกอบการ ความสร้างสรรค์และนวัตกรรม และส่งเสริมการเกิดและการเติบโตของวิสาหกิจรายย่อย ขนาดเล็ก และขนาดกลาง ซึ่งรวมถึงผ่านทางการเข้าถึงบริการทางการเงิน

เป้าประสงค์ที่ ๘.๕ บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน

เป้าประสงค์ที่ ๘.๖ ลดสัดส่วนเยาวชน ที่ไม่มีงานทำ ที่ไม่มีการศึกษา และที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ภายในปี ๒๕๖๓

เป้าประสงค์ที่ ๘.๗ ดำเนินมาตรการโดยทันทีและมีประสิทธิภาพเพื่อขจัดแรงงานบังคับยุติความเป็นทาสสมัยใหม่และการค้ามนุษย์ และยับยั้งและกำจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ซึ่งรวมถึงการเกณฑ์และการใช้ทหารเด็ก และยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบในปี ๒๕๖๘

เป้าประสงค์ที่ ๘.๘ ปกป้องสิทธิแรงงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคงสำหรับผู้ทำงานทุกคน รวมถึงผู้ทำงานต่างด้าว โดยเฉพาะหญิงต่างด้าว และผู้ทำงานเสี่ยงอันตราย

๑.๒.๒ การปฏิวัติอุตสาหกรรม คลื่นลูกที่ ๔ (Industry ๔.๐) สู่ Thailand 4.0

จากการวิเคราะห์ของสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) พบว่า โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทยเปลี่ยนผ่านจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น สัดส่วนของภาคเกษตรปรับตัวลดลงจากร้อยละ ๙.๙ ในปี ๒๕๓๓ เป็นร้อยละ ๙.๑ ในปี ๒๕๕๘ และสัดส่วนภาคบริการปรับตัวลดลงจากร้อยละ ๖๔.๗ ในปี ๒๕๓๓ เป็นร้อยละ ๖๐.๙ ในปี ๒๕๕๘ ในขณะที่สัดส่วนภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๒๕.๔ ในปี ๒๕๓๓ เป็นร้อยละ ๓๐.๐ ในปี ๒๕๕๘ การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการผลิตทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานและทรัพยากรการผลิตจากภาคการผลิตที่มีประสิทธิภาพต่ำไปสู่สาขาการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง โดยสัดส่วนกำลังแรงงานในภาคเกษตรปรับตัวลดลงจากร้อยละ ๖๔.๐ ในปี ๒๕๓๓ เป็นร้อยละ ๓๑.๘ ในปี ๒๕๕๘ ในขณะที่สัดส่วนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๑๐.๓ และร้อยละ ๒๕.๗ เป็นร้อยละ ๑๖.๙ และร้อยละ ๕๑.๓ ในปี ๒๕๕๘ ตามลำดับการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตดังกล่าวเมื่อรวมกับการส่งเสริมการสะสมปัจจัยทุนและการส่งสมเทคโนโลยีการผลิตอย่างต่อเนื่องทำให้ผลิตภาพของปัจจัยการผลิตโดยรวม (Total Factor Productivity) เพิ่มขึ้นในระดับที่น่าพอใจ

ภายใต้บริบทการพัฒนาไปสู่ “ประเทศไทย ๔.๐” (Thailand 4.0) ตามแนวนโยบายของรัฐบาล ประเทศไทยต้องเร่งผลักดันให้เกิดการสร้างความสำเร็จเติบโตทางเศรษฐกิจ ภาคอุตสาหกรรมจึงได้มีการทำงานเพื่อมุ่งสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรมคลื่นลูกที่ ๔ (Industry 4.0) เช่นเดียวกัน โดยอาศัยความแข็งแกร่งพื้นฐานของประเทศ ได้แก่ ความหลากหลายทางชีวภาพและทางวัฒนธรรม นำมาผสมผสานกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ร่วมกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อทำให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ที่มีเอกลักษณ์ในแบบฉบับของประเทศไทย Industry 4.0

เกิดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีในสหภาพยุโรปเนื่องมาจากในระยะ ๒๐ ปีที่ผ่านมาภาคอุตสาหกรรมในยุโรปโดยเฉพาะเยอรมนีได้สูญเสียความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกให้กับประเทศคู่แข่ง เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และจีน เป็นต้น ทำให้ไม่สามารถพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตใหม่ๆ ได้ทันคู่แข่งและเกรงจะสูญเสียสถานะ Export Champion ในตลาดโลก เยอรมนีจึงเป็นประเทศแรกของสหภาพยุโรปที่ประกาศตัวเข้าสู่ “การปฏิวัติอุตสาหกรรมคลื่นลูกที่ ๔ (Industry ๔.๐)” ในปี ๒๕๕๔ และได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรม “High-Tech Strategy 2020 Action Plan” เพื่อให้เยอรมนีมีศักยภาพเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจ และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศระยะยาว และได้กำหนดกลไกเชิงยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จไว้ ๓ ประการ คือ (๑) ผลักดันให้ประกาศเป็นนโยบายของสหภาพยุโรปด้วย (๒) ส่งเสริมความร่วมมือทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการสร้าง ความเข้าใจกับสหภาพแรงงานว่าจะไม่เกิดปัญหาการว่างงาน และ (๓) ก่อตั้งสถาบันและเครือข่ายวิจัยทั่วประเทศ ทั้งนี้ วาระ Industry 4.0 ของสหภาพยุโรปมุ่งเน้นเกี่ยวกับกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและให้บริการ การมี Single Digital Market กฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยข้อมูล การลงทุนในโครงข่าย Internet และการส่งเสริมอุตสาหกรรมใหม่ที่เน้น R&D และนวัตกรรม รวมถึงการบูรณาการองค์ความรู้ ซึ่งบริษัทเอกชนในสหภาพยุโรปที่ประสบความสำเร็จในการใช้ Industry 4.0 เช่น บริษัท Siemens, บริษัท Bosch, บริษัท Kuka, บริษัท Osram และบริษัท Schindler Switzerland เป็นต้น

ในการประชุม APEC ๒๐๑๖ ซึ่งประเทศเปรูเป็นเจ้าภาพ ในหัวข้อ “การเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีคุณภาพควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการเพื่อรองรับผลกระทบจาก Industry 4.0 ใน ๔ ประเด็นหลัก ได้แก่

- ๑) การเสริมสร้างการบูรณาการทางเศรษฐกิจในภูมิภาคและการเติบโตอย่างมีคุณภาพ
- ๒) การส่งเสริมตลาดอาหารในภูมิภาค
- ๓) การไปสู่ความทันสมัยของ MSMEs (Micro-Small-Medium Enterprise)
- ๔) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในประเด็นที่ ๔ มีความเห็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ กระแสหลักของการพัฒนาเศรษฐกิจโลกที่จะนำไปสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม คลื่นลูกที่ ๔ ประกอบด้วย ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ระบบเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) และ Industry 4.0 ซึ่งจะส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมทั่วโลกต้องปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงทั้งแนวดิ่งและแนวราบ เช่น การใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงการผลิตทุกมิติ การใช้หุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์ การใช้ Cloud Technology และ Big Data เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่ได้กระทบเฉพาะรูปแบบการผลิตเท่านั้น แต่จะเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานและการจ้างงานไปจากเดิมอย่างมาก ดังนั้น ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Industry 4.0 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

๑) กลุ่มทรัพยากรมนุษย์ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ควรวางพื้นฐานให้มีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ได้แก่ การอ่าน การเขียน คณิตศาสตร์ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒) กลุ่มทรัพยากรมนุษย์ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว ควรเพิ่มทักษะหลัก (Core Skill Set) ๓ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะความสามารถ (ความสามารถทางปัญญา และความสามารถทางกายภาพ) กลุ่มทักษะพื้นฐาน (ทักษะด้านเนื้อหาสาระ และทักษะด้านกระบวนการ) และกลุ่มทักษะข้ามสายงาน (ทักษะด้านสังคม ทักษะเชิงระบบ ทักษะการบริหารจัดการทรัพยากร ทักษะเชิงเทคนิค และทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน)

ผลกระทบจาก Industry ๔.๐ที่จะเกิดขึ้นกับประเทศไทย

๑) ด้านเทคโนโลยี Automation Technology จะเข้ามามีบทบาทในกระบวนการผลิตแทนมนุษย์ ซึ่งประเทศไทยมีการใช้ในบางส่วนและไม่เต็มรูปแบบ รวมทั้งไม่สามารถผลิตเทคโนโลยีนี้ใช้ตัวเอง นอกจากนี้ความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีและการลงทุนเปลี่ยนเทคโนโลยีของผู้ประกอบการไทยก็ไม่เท่ากัน ซึ่งจะทำให้ธุรกิจที่มีนวัตกรรมที่เหนือชั้นกว่าก้าวขึ้นเป็นผู้นำตลาดแทนได้

๒) ด้านการลงทุนและขีดความสามารถในการแข่งขัน ถ้าประเทศไทยไม่สามารถก้าวตามทันจะทำให้ความสามารถในการแข่งขันของไทยลดลงทั้งด้านการผลิตและการค้า เพราะโรงงานที่ก้าวตามทันจะกลายเป็นโรงงานอัจฉริยะ (Smart Factory) มีกระบวนการผลิตสั้นลง ผลิตได้มากขึ้น ตอบสนองผู้บริโภคได้ตรงและรวดเร็วกว่าตามพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงเร็ว นักลงทุนที่เคยมาตั้งฐานการผลิตในประเทศไทยเพราะต้นทุนค่าแรงถูกกว่าก็อาจย้ายฐานการผลิตกลับประเทศตน เพราะไม่จำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานราคาถูกอีกต่อไป ทำให้การลงทุนจากต่างประเทศชะลอตัว

๓) ด้านแรงงาน ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แรงงานในอนาคตมีจำนวนลดลง แรงงานในปัจจุบันก้าวสู่การดำเนินธุรกิจส่วนตัว ประกอบกับความไม่สอดคล้องของการศึกษากับความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาที่จำเป็นต่อ Industry 4.0 เช่น สาขาวิทยาศาสตร์ สาขาเทคโนโลยี สาขาวิศวกรรมศาสตร์ และสาขาคณิตศาสตร์ เป็นต้น ทักษะที่จำเป็นและตลาดต้องการในโลกอนาคตคือทักษะที่จะเปลี่ยน labour เป็น Intelligence Worker แรงงานแบบ Highly Skilled จะถูกต้องการมากขึ้น

อย่างไรก็ดี สำหรับประเทศไทย ยังคงมีจุดแข็งด้านความหลากหลายของฐานการผลิตที่มีความแข็งแกร่งในระดับโลก โดยปี ๒๕๕๗ ซึ่งมีส่วนแบ่งในมูลค่าการส่งออกสินค้าและบริการในตลาดโลกร้อยละ ๑.๒ นั้น มูลค่าการส่งออกสินค้าเกษตรของประเทศไทยสูงเป็นอันดับที่ ๘ ของโลก และมูลค่าการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมและบริการท่องเที่ยวสูงเป็นอันดับที่ ๑๓ และอันดับที่ ๕ ของโลกตามลำดับ โดยในด้านสินค้าเกษตร ไทยส่งออกข้าวสูงเป็นลำดับที่ ๒ ของโลก และยางพาราเป็นลำดับที่ ๑ ของโลก ในด้านสินค้าอุตสาหกรรม ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตรถยนต์ที่มีขนาดใหญ่เป็นอันดับ ๑ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อันดับที่ ๔ ของเอเชีย และอันดับที่ ๘ ของโลก รวมทั้งเป็นฐานการส่งออกสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญ โดยมีมูลค่าการส่งออกสูงเป็นอันดับที่ ๑๑ ของโลก

อีกทั้ง อันดับความสามารถในการแข่งขันโดยรวมของประเทศไทยมีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้น โดยในปี ๒๕๕๘ World Economic Forum (WEF) ได้จัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยเป็นอันดับที่ ๓๒ จาก ๑๔๐ ประเทศ ในขณะที่ผลการสำรวจประเทศที่มีความสะดวกในการเข้าไปประกอบธุรกิจ (Ease of Doing Business) ของธนาคารโลกได้จัดให้ไทยอยู่ในอันดับที่ ๒๖ จาก ๑๘๙ ประเทศทั่วโลก สำหรับผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย โดย International Institute for Management Development (IMD) มีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้น จากอันดับที่ ๓๐ ในปี ๒๕๕๘ มาเป็นอันดับที่ ๒๘ ในปี ๒๕๕๙ จาก ๖๑ ประเทศ โดยในด้านสมรรถนะทางเศรษฐกิจ IMD จัดให้ไทยอยู่ในอันดับที่ ๑๓ ความเข้มแข็งของปัจจัยพื้นฐานของเศรษฐกิจไทยดังกล่าวทำให้ประเทศไทยมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาเพื่อยกระดับฐานะของประเทศให้สูงขึ้นและมีรายได้เพียงพอต่อการพัฒนาคนอย่างเต็มศักยภาพ แต่อย่างไรก็ตาม ในด้านโครงสร้างพื้นฐานไทยอยู่ในอันดับที่ ๔๙ โดยเฉพาะด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน และการศึกษาอยู่ในอันดับลดลงเนื่องจากโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่งและโลจิสติกส์ยังขาดประสิทธิภาพและการเชื่อมโยงที่เป็นระบบ ทำให้ต้นทุนยังสูงเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารเพื่อรองรับการเป็นเศรษฐกิจฐานดิจิทัลยังไม่กระจายอย่างเพียงพอและทั่วถึง ส่วนโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของไทยอยู่ในระดับต่ำ มีปัญหาขาดแคลนนักวิจัยทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ

๑.๒.๓ สถานการณ์ตลาดแรงงานในอาเซียน

อาเซียนได้รวมตัวเป็นประชาคมอย่างเป็นทางการในปี ๒๕๕๘ และแบ่งการดำเนินงานออกเป็น ๓ เสาหลัก ได้แก่ ๑) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ๒) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรม (ASEAN Socio-Culture Community : ASCC) และ ๓) ประชาคมการเมืองและความมั่นคง (ASEAN Political-Security Community : APSC) โดยที่ผ่านมาประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้มีการกำหนดเป้าหมายและพันธกรณีใน ๔ เรื่อง ได้แก่ ๑) การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว โดยให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และการเคลื่อนย้ายเงินทุนอย่างเสรีมากขึ้น ๒) การเป็นภูมิภาคที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง ผ่านการกำหนดนโยบายการแข่งขันให้มีความยุติธรรม เสริมสร้างการคุ้มครองผู้บริโภค ส่งเสริมความร่วมมือทางด้านสิทธิทรัพย์สินทางปัญญา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน กำหนดมาตรการด้านภาษี และกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ๓) การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค โดยการพัฒนา SMEs และการเสริมสร้างขีดความสามารถผ่านโครงการต่างๆ เช่น โครงการริเริ่มเพื่อการรวมกลุ่มของอาเซียน (Initiative for ASEAN Integration: IAI) เพื่อลดช่องว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และ ๔) การเข้าร่วมเป็นส่วนสำคัญในระบบเศรษฐกิจโลก เน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจของอาเซียน กับประเทศภายนอกภูมิภาค เพื่อให้อาเซียนมีท่าทีร่วมกันอย่างชัดเจน ผลของการดำเนินงานที่สำคัญในช่วงที่ผ่านมา ได้แก่ การลดอัตราภาษีลงเหลือร้อยละ ๐ ในสินค้าจำนวน ๘,๒๘๗ รายการ การลดอัตราภาษีลงเหลือร้อยละ ๕ ในสินค้าในบัญชีอ่อนไหว (กาแฟ มันฝรั่ง มะพร้าวแห้งและไม้ตัดดอก) การเปิดเสรีการค้าบริการรวมทั้งสิ้น ๑๒ สาขาใหญ่ ประกอบด้วย ๑๒๘ สาขาย่อย การยกเลิกอุปสรรคในการให้บริการทุกรูปแบบและเปิดให้นักลงทุนอาเซียน ถือหุ้นได้อย่างน้อยร้อยละ ๗๐ ในสาขาบริการเร่งรัด ได้แก่ สาขาโทรคมนาคมและคอมพิวเตอร์ สาขาสุภาพ สาขาท่องเที่ยว สาขาส่งทางอากาศและสาขาโลจิสติกส์ เป็นต้น รวมทั้งอาเซียนได้ประสานกำหนดมาตรฐาน สินค้าและจัดทำความตกลงการยอมรับร่วม เพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้า เพื่อลดอุปสรรคทางการค้า ที่มีใช้ภายในระหว่างกัน โดยได้เริ่มดำเนินการปรับประสานมาตรฐานสินค้า ๒๐ กลุ่ม ซึ่งสินค้าส่วนใหญ่ เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้า เช่น เครื่องปรับอากาศตู้เย็น วิทยุ และโทรทัศน์ เป็นต้น โดยปัจจุบันอาเซียนเร่งจัดทำความตกลงว่าด้วยการยอมรับร่วมรายสาขาสำหรับอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ การรับรองการขึ้นทะเบียนผลิตภัณฑ์ เครื่องสำอาง สินค้ายา และอาหาร

สำหรับเรื่องการส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีมีการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangement: MRA) ด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลักเพื่ออำนวยความสะดวก ในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพ หรือแรงงานเชี่ยวชาญ ซึ่งปัจจุบันได้มีการลงนามร่วมกันแล้วใน ๘ สาขาวิชาชีพ ได้แก่ สถาปัตยกรรม วิศวกรรม แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล บัญชี การสำรวจ และด้านการท่องเที่ยว โดยอาเซียนได้กำหนดหลักการยอมรับในคุณสมบัติเพื่ออำนวยความสะดวกในขั้นตอนการขอใบอนุญาต แต่ไม่ถึงขั้นตอนการยอมรับในใบอนุญาตประกอบอาชีพซึ่งกันและกัน โดยเน้นให้นักวิชาชีพต่างด้าวจะต้อง ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบภายในประเทศที่ตนต้องการเข้าไปทำงาน สำหรับความก้าวหน้าในการดำเนินงานสาขา วิศวกรรมมีความก้าวหน้ามากที่สุด เนื่องจากลักษณะของวิชาชีพมีความเป็นมาตรฐานสากลและได้มีการเตรียมการ ที่จะส่งเสริมสาขาวิศวกรรมที่ไม่ควบคุมเพิ่มอีก ๑๗ สาขา (จากเดิม ๗ สาขา) รวมเป็น ๒๔ สาขา แต่ปัจจุบันยังไม่มีวิศวกรที่ได้รับการขึ้นทะเบียนกับอาเซียนยื่นความจำนงเพื่อสมัครเข้าทำงานในประเทศ อาเซียนเลย ขณะที่สาขาสถาปัตยกรรมมีการกำหนดคุณสมบัติค่อนข้างสูง อาทิ การกำหนดประสบการณ์

ที่ต้องมีอย่างน้อย ๑๐ ปี และภายใน ๑๐ ปี จะต้องมีการสร้างงานขนาดใหญ่ และต้องมีการพัฒนาวิชาชีพ วิศวกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้บรรลุผลได้ยาก ประกอบกับศักยภาพของสถาบันที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ และวิชาชีพนี้ประเทศไทยได้กำหนดให้เป็นอาชีพสงวน ทำให้กระบวนการแก้ไขกฎหมายต้องใช้เวลานาน ในปี ๒๕๕๘ จึงมีสถาปนิกเพียง ๖ คน ที่สามารถทำงานในอาเซียนได้ (อ้างอิงจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ สถิติ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๘) ขณะที่สาขาสุขาภ (แพทย์ ทันตแพทย์ และพยาบาล) มีความคืบหน้าไม่มาก ในทางปฏิบัติเนื่องจากยังไม่มีกรอบรับหลักสูตรระหว่างอาเซียนด้วยกัน และมีประเด็นในเรื่องจริยธรรม ในการประกอบอาชีพเข้ามาเกี่ยวข้อง ประกอบกับปัญหาการกำหนดการสอบเพื่อรับใบอนุญาตที่กำหนดให้เป็น ภาษาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของการสื่อสารกับผู้ป่วย และความหลากหลายของคำจำกัดความที่ต้องได้รับการ ยอมรับทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง สำหรับสาขาวิชาชีพด้านบัญชี ยังคงประสบปัญหาการกำหนด คุณสมบัติในเรื่องมาตรฐานการศึกษาบัญชี และหลักเกณฑ์การเก็บจำนวนชั่วโมงการให้บริการด้านบัญชีภายใต้ CPC 826 ของแต่ละประเทศที่มีความแตกต่างกัน รวมทั้งการผ่านกระบวนการกฎหมายในการออกกฎระเบียบ เรื่องการเก็บค่าธรรมเนียมและการขึ้นทะเบียน ส่วนการดำเนินงานในสาขาวิชาชีพด้านท่องเที่ยว นับเป็น วิชาชีพที่สามารถเคลื่อนย้ายได้มากที่สุด เนื่องจากไม่มีกฎหมายภายในประเทศควบคุม แต่ก็ยังคงประสบปัญหา ในการดำเนินการในเรื่องความไม่ชัดเจนในขั้นตอนการได้รับใบประกาศนียบัตรบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน การปรับเทียบวุฒิการศึกษาใน ๓๒ ตำแหน่ง และแนวทางการออกใบอนุญาตการทำงาน

การเปิดเสรีการลงทุนในอาเซียน ปัจจุบันความตกลงว่าด้วยการลงทุนอาเซียนยังไม่สามารถ บังคับใช้ได้เนื่องจากประเทศสมาชิกยังให้สัตยาบันไม่ครบ ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย สปป.ลาว และเมียนมา ทั้งนี้ เนื่องจากความตกลงนี้ได้ขยายความครอบคลุมขั้นตอนการลงทุน ตั้งแต่การส่งเสริมการคุ้มครองการลงทุน และ อำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ามาลงทุน ทั้งการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ และการลงทุนในหลักทรัพย์ เพื่อสร้างระบอบการลงทุนที่เสรีและเปิดกว้างในอาเซียน ขณะที่ความตกลงเดิมเน้นเพียงการเป็นแหล่งดึงดูด การลงทุนทั้งจากภายในและภายนอกอาเซียน ส่งเสริมบรรยากาศการลงทุนที่เสรีและโปร่งใสนั้น สำหรับ การเปิดเสรีสาขาหลักทรัพย์ ซึ่งเป็นสาขาที่มีความเสรีมากที่สุด โดยไทยอนุญาตให้สมาชิกอาเซียนสามารถถือหุ้น ในบริษัทหลักทรัพย์ และบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม ได้ถึงร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งครอบคลุมบริการในส่วน ของสัญญาซื้อขายล่วงหน้า การยืมและให้ยืมหลักทรัพย์การจัดการเงินร่วมลงทุนการจัดการกองทุนรวม การจัดการกองทุนส่วนบุคคล การจัดการเงินทุนสัญญาซื้อขายล่วงหน้า และธุรกิจที่ปรึกษาในการลงทุนสาขา หลักทรัพย์ด้วย อย่างไรก็ตาม ไทยยังไม่ผูกพันในส่วนที่เป็นบริการข้ามพรมแดน และการออกใบอนุญาตใหม่ ขณะที่สาขานาการพาณิชย์ ประเทศไทยได้ผูกพันให้สมาชิกอาเซียนเข้ามาถือหุ้นในธนาคารพาณิชย์ของไทยได้ ตามกฎหมายไทย คือ โดยปกติไม่เกินร้อยละ ๒๕ รวมทั้งไทยได้ยกเลิกข้อจำกัดจำนวนบุคลากรต่างชาติ จากสมาชิกอาเซียนเข้ามาปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย โดยสถาบันการเงินดังกล่าวต้องเสนอ แผนการว่าจ้างบุคลากรต่างชาติให้ธนาคารแห่งประเทศไทยพิจารณาอนุญาต อย่างไรก็ตาม ข้อยกเลิกนี้ไม่ผูกพัน ในส่วนที่เป็นบริการข้ามพรมแดน ยกเว้นบริการให้คำปรึกษาทางการเงินและการโอนข้อมูล และไม่ผูกพัน การออกใบอนุญาตใหม่ ทั้งนี้ การดำเนินการภายหลังจากปี ๒๕๕๘ นอกจากการเปิดเสรีเพื่อให้เกิดการรวมตัว ในสาขาการเงินของอาเซียนแล้ว ยังได้เพิ่มเป้าหมายเรื่องเสถียรภาพทางการเงิน (Financial Stability) และ ความครอบคลุมทางการเงิน (Financial Inclusion) เข้ามาด้วย และเพิ่มสำคัญกับการเร่งรัดการรวมกลุ่ม ในสาขาประกันภัยให้มากขึ้น

ภายหลังการเป็นประชาคมอาเซียน ในปี ๒๕๕๘ สมาชิกอาเซียนได้มีการจัดทำแผนงาน ข้อตกลงร่วมภายหลังปี ๒๐๑๕ หรือที่เรียกว่าปฏิญญาควาลาลัมเปอร์ว่าด้วยอาเซียน ๒๐๒๕ (The Kuala Lumpur Declaration for ASEAN 2025) เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ประชาคมอาเซียนภายหลังปี ค.ศ.๒๐๑๕ ซึ่งได้กำหนด

ทิศทางในอนาคตของอาเซียนให้มีเอกภาพทางการเมือง มีการรวมตัวทางเศรษฐกิจ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำเพื่อประชาชนและ มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และยึดมั่นในกฎกติกาอย่างแท้จริง สิ่งที่อาเซียนต้องเร่งดำเนินการต่อเนื่องให้แล้วเสร็จโดยเร็วที่สุด ได้แก่ การผลักดันมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกทางการค้า เช่น มาตรการด้านการขนส่งและศุลกากร ระบบการเชื่อมโยงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ณ จุดเดียวของอาเซียน การจัดทำระบบรับรองถิ่นกำเนิดสินค้าด้วยตนเองของอาเซียนคลังข้อมูลการค้าอาเซียน การจัดทำความตกลงยอมรับร่วมกันในสินค้ากลุ่มต่าง ๆ และให้มีการจัดทำวาระด้านความเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียนภายหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ ซึ่งเป็นการดำเนินงานต่อจากแผนแม่บทด้วยความเชื่อมโยงของอาเซียน (MPAC) ที่ได้กำหนดสาขาความร่วมมือ ๕ ด้านใหม่ ได้แก่ (๑) โครงสร้างพื้นฐานที่ยั่งยืน (๒) นวัตกรรมทางด้านดิจิทัล (๓) โลจิสติกส์ที่ไร้พรมแดน (๔) กฎระเบียบที่เป็นเลิศ (๕) การเคลื่อนย้ายคน และได้นำ ๕๕ โครงการที่ยังค้างจากแผนเดิม มาบรรจุในวาระฉบับใหม่ด้วย

อย่างไรก็ดี มูลค่าการค้าของไทยในอาเซียนมีแนวโน้มการขยายตัวในอัตราที่ลดลง เห็นได้จาก อัตราการเติบโตของมูลค่าการค้าของไทยไปยังอาเซียนเริ่มชะลอตัวตั้งแต่ปี ๒๕๕๓ จากอัตราการเติบโตร้อยละ ๓๐.๕๙ ลดลงเหลือร้อยละ ๖.๘๒ ในปี ๒๕๕๘ จะเห็นได้ว่าการแข่งขันภายในภูมิภาคอาเซียนมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากสมาชิกส่วนใหญ่มีการผลิตสินค้าและบริการที่คล้ายคลึงกันทำให้เกิดการแย่งชิงส่วนแบ่งตลาด ทั้งภายในและภายนอกภูมิภาค รวมทั้งปัจจัยการผลิตในเงินทุนและแรงงาน โดยการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทำให้เกิดการแย่งอาชีพในบางสาขาได้ อาทิ พยาบาล ขณะที่หลายสาขาวิชาชีพยังไม่สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้ ในทางปฏิบัติ เนื่องจากปัญหาในเรื่องกฎระเบียบและการรับรองมาตรฐานคุณสมบัติระหว่างกัน ทั้งนี้ ในระยะต่อไป ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งแก้ไขกฎระเบียบต่างๆ ที่ยังเป็นอุปสรรคต่อการเปิดเสรีในด้านต่างๆ อาทิ การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี การเปิดเสรีภาคการเงิน การเคลื่อนย้ายทุน เป็นต้น โดยจะต้องดำเนินการที่เป็น ข้อตกลงร่วมของสองฝ่าย และต้องเตรียมความพร้อมรับการเปิดเสรีภาคบริการ การเงินที่เพิ่มมากขึ้น และ ในขณะเดียวกันภาคการผลิตจำเป็นต้องมีการจัดทำกรวิจัยและพัฒนาสินค้าให้มีเอกลักษณ์และคุณภาพที่ดี เพื่อเพิ่มมูลค่า สร้างความแตกต่างจากสินค้าที่ผลิตในอาเซียน และให้ตรงตามความต้องการของตลาดถึงจะทำให้ เกิดรายได้ให้แก่ประเทศที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนของการดำเนินงานตามพันธกรณีประชาคมการเมืองและความมั่นคง อาเซียนและประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน แม้จะการดำเนินงานที่บรรลุผลเกือบสมบูรณ์ แต่ประชาคม การเมืองและความมั่นคงจำเป็นต้องรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ รวมทั้งการบริหารจัดการชายแดน การ เสริมสร้างความมั่นคงทางทะเล การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การสร้างความไว้วางใจและการทูต เชิงป้องกัน และการเสริมสร้างศักยภาพทางการทหารร่วมกัน สำหรับประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน จำเป็นต้องดำเนินการเรื่องมาตรการระหว่างประเทศ การจัดการแรงงานย้ายถิ่น และการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน

การเปิดเสรีมากขึ้นของประชาคมอาเซียนภายหลังปี ๒๕๕๘ ทั้งในภาคสินค้าและบริการ โดยเฉพาะภาคการเงิน ซึ่งเป็นโอกาสที่สำคัญหลายประการ อาทิ การเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิต ทุน แรงงานอย่างเสรี การลดข้อจำกัดในด้านอุปสงค์ในประเทศ ซึ่งทำให้ภาคการผลิตสามารถขยายตลาดและพัฒนาตนเองให้มีความ แข็งแรงมากขึ้น รวมทั้งการใช้ความได้เปรียบด้านสถานที่ตั้งและด้านโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์ในการ ขยับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เป็นศูนย์กลางทางการค้า การลงทุน การเงิน การบริการและการผลิต ภาคอุตสาหกรรมในขณะการแข่งขันของประเทศในภูมิภาคอาเซียนจะสูงขึ้น ทั้งในเรื่องมาตรฐานสินค้าและ บริการสินค้าเกษตรไทยจะแข่งขันยากขึ้นจากการเริ่มลดภาษีสินค้าของประเทศกัมพูชา สปป.ลาว เมียนมา เวียดนาม การเคลื่อนย้ายเสรีแรงงานทักษะที่เป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคและการที่หลายประเทศมีเป้าหมาย

การพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการในอนาคตที่คล้ายคลึงกันไม่ว่าจะเป็น อินโดนีเซีย มาเลเซีย เวียดนาม และไทย ทำให้การพัฒนาของแต่ละประเทศต้องคำนึงถึงความได้เปรียบเฉพาะตัวในการวางตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ การค้าสินค้าและบริการของตนเองซึ่งไทยต้องผลักดันการลงทุนของไทยไปประเทศอาเซียนมากขึ้น

นอกจากนี้ รูปแบบการค้าระหว่างประเทศมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปสู่การค้าเสรีเฉพาะกลุ่มมากขึ้น และมีการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจที่หลากหลายขึ้น เพื่อขยายการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ ซึ่งจะเป็น ทั้งโอกาสที่เปิดกว้างขึ้นสำหรับการค้าและการลงทุน แต่ในขณะเดียวกันการแข่งขันก็จะรุนแรงขึ้นทั้งในรูปของ กลุ่มประเทศ ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องกำหนดยุทธศาสตร์การแข่งขันและความร่วมมือระหว่างประเทศ ที่ชัดเจนขึ้นทั้งในเรื่องฐานตลาดการค้าการลงทุนในอนุภูมิภาค ภูมิภาคและในระดับโลก และในเรื่องสาขาการผลิต การบริการที่ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งนี้ จะต้องใช้ประโยชน์จาก (๑) ภูมิศาสตร์ที่ตั้งของประเทศ และการดำเนินนโยบายส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศมายาวนาน และจากการดำเนินนโยบายส่งเสริมให้ เป็นประเทศไทยเป็นฐานที่ตั้งบริษัทแม่และศูนย์ปฏิบัติการประจำภูมิภาค (๒) การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและ ระบบโลจิสติกส์ขนาดใหญ่ตามที่กำหนดในแผนการลงทุน และ (๓) ความเป็นเลิศในหลายอุตสาหกรรมและบริการ อาทิ ยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ อาหาร และบริการท่องเที่ยว อย่างไรก็ตามท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น โดยอาศัยการเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนานวัตกรรมนั้น มีแนวโน้มว่าประเทศต่างๆ จะนำมาตรการที่ไม่ใช่ ภาษีมาใช้เป็นเครื่องมือในการกีดกันการค้าโดยทางอ้อมมากขึ้น อาทิ มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน มาตรฐาน ความปลอดภัยอาหาร และมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๑.๒.๔ โลกในทศวรรษหน้า (๕ Mega Trends) **อ้างอิงจากบทความของจอห์น แนสบิตต์ (John Naisbitt) นักอนาคตศาสตร์และนักวิเคราะห์ชื่อดังชาวสหรัฐ

๑) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (Demographic Shifts) หลังสิ้นสุดยุค Baby Boom ในช่วงปี ๑๙๖๕-๑๙๗๐ ประกอบกับวิทยาการทางการแพทย์สมัยใหม่ที่พัฒนาขึ้นมาส่งผลให้ประชากรมีอายุ ยืนยาวขึ้นกว่าเดิม ประกอบกับโครงสร้างสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และข้อจำกัดทางด้านเศรษฐกิจส่งผลให้มีการ เปลี่ยนแปลงขนาดของครอบครัวจากครอบครัวที่มีขนาดใหญ่เปลี่ยนไปสู่ครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น รวมถึงการแต่งงาน มีครอบครัวและมีบุตรมีแนวโน้มลดลงจึงทำให้สัดส่วนประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างมาก ขณะเดียวกันสัดส่วน ประชากรวัยแรงงานก็ลดลงตามไปด้วย ส่งผลต่อเนื่องให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างระบบเศรษฐกิจทั้งการผลิต และการบริโภค ทั้งนี้ คาดว่าในปี ๒๐๕๐ สัดส่วนประชากรที่มีอายุมากกว่า ๖๐ ปี จะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๒๑ ของประชากรโลก สูงกว่าปัจจุบันที่มีสัดส่วนราวร้อยละ ๑๐ ของประชากรโลก ธุรกิจที่คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ได้แก่ บริการ ดูแลผู้สูงอายุ โรงพยาบาล อาหารเพื่อสุขภาพ/อาหารสำหรับผู้สูงอายุ ธุรกิจออกแบบที่อยู่อาศัย สำหรับผู้สูงอายุเครื่องจักร/หุ่นยนต์ที่ใช้ในภาคอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนแรงงาน

๒) การเปลี่ยนขั้วอำนาจเศรษฐกิจโลก (Shift in Global Economic Power) จากเดิมที่เศรษฐกิจโลก ขับเคลื่อนโดยกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วโดยเฉพาะกลุ่ม G7 (สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เยอรมนี สหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส อิตาลี และแคนาดา) แต่ขั้วอำนาจของเศรษฐกิจโลกกำลังจะเปลี่ยนผ่านไปสู่ประเทศตลาดเกิดใหม่ อาทิ กลุ่มประเทศ E7 (จีน อินเดีย บราซิล รัสเซีย อินโดนีเซีย แม็กซิโก และตุรกี) ซึ่งเศรษฐกิจกำลังเติบโต อย่างรวดเร็ว เนื่องจากกลุ่มประเทศดังกล่าวยังมีทรัพยากรสมบูรณ์ และมีโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจได้อีกมาก ทั้งการค้า การลงทุน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบกับจำนวนประชากรมหาศาลและมีระดับ รายได้ที่สูงขึ้นต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความต้องการสินค้าและบริการใหม่ๆ เพิ่มขึ้นด้วย ในปี ๒๐๐๙ GDP ของกลุ่มประเทศ E7 มีขนาดราวสองในสามของ GDP ของกลุ่มประเทศ G7 แต่คาดว่าในปี ๒๐๕๐ GDP ของกลุ่มประเทศ E7 จะเพิ่มขึ้นอย่างมากจนมีขนาดใหญ่เป็นสองเท่าของ GDP ของกลุ่ม G7 ทำให้โครงสร้าง

เศรษฐกิจของกลุ่มประเทศตลาดเกิดใหม่เปลี่ยนไปจากเดิมที่เป็นฐาน การผลิตและแหล่งแรงงานราคาถูก ก้าวไปสู่การเป็นตลาดบริโภคแห่งใหม่ของโลก ธุรกิจที่คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ได้แก่ ธุรกิจส่งออกที่ปรับสินค้า ให้สอดคล้องกับรสนิยม การบริโภคของกลุ่มประเทศตลาดเกิดใหม่มากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่ม E7 ซึ่งแต่ละประเทศ มีรสนิยมและ วัฒนธรรมการบริโภคที่แตกต่างกัน รวมถึงธุรกิจที่เติบโตตามการขยายตัวของเศรษฐกิจ อาทิ สินค้าฟุ่มเฟือย บริการสุขภาพ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

๓) การเติบโตของสังคมเมือง (Accelerating Urbanization) ปัจจุบันเกือบครึ่งหนึ่งของ ประชากรโลกอาศัยอยู่ในเมือง แต่หากย้อนหลังไปในปี ๑๙๕๐ จะพบว่า มีเพียงร้อยละ ๓๐ ของประชากรโลก ที่อาศัยอยู่ในเมือง เนื่องด้วยพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ ส่งผลให้วิถีชีวิตของประชากรในเมืองมีความสะดวกสบายมากขึ้น อาทิ ระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค อาหาร เสื้อผ้า และที่อยู่อาศัยประชากรที่เคยอาศัยอยู่ ในชนบทก็เริ่มย้ายเข้ามาอาศัยในเมืองมากขึ้น เพื่อแสวงหารายได้และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ขณะเดียวกันนโยบายของหลายประเทศที่มุ่งกระจาย รายได้และการพัฒนาไปสู่ชนบทมากขึ้น ช่วยยกระดับ และพัฒนาสังคมชนบทไปสู่การเป็นสังคมเมือง ทำให้คาดว่าในปี ๒๐๕๐ สัดส่วนประชากรที่อาศัยอยู่ในเมือง จะสูงถึงร้อยละ ๗๒ โดยเฉพาะในภูมิภาคแอฟริกาตอนเหนือ (Sub-Saharan Africa) และเอเชีย ที่สังคมเมือง เริ่มมีแนวโน้มพัฒนาเติบโตอย่างรวดเร็ว ข้อสังเกต : แต่ละประเทศมีนิยามของ “สังคมเมือง” ที่แตกต่างกัน ออกไป (สามารถดูเพิ่มเติมได้จากรายงาน World Urbanization Prospects ๒๐๑๑ Revision, UN) แต่ภาพรวมจะพิจารณาจากจำนวนประชากร ความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่ กิจกรรมทางเศรษฐกิจและ สิ่งอำนวยความสะดวกธุรกิจ ที่คาดว่าจะได้รับประโยชน์ : ธุรกิจก่อสร้าง / วัสดุก่อสร้าง พลังงาน โทรคมนาคม/ อินเทอร์เน็ต อาหารสำเร็จรูป เสื้อผ้า/เครื่องประดับ รถยนต์

๔) การลดลงของทรัพยากรและการเปลี่ยนแปลงทางสภาวะอากาศ (Resource Scarcity and Climate Change) การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรโลกส่งผลให้การบริโภคทรัพยากรต่างๆ เพิ่มขึ้น ตามไปด้วยโดยเฉพาะการใช้พลังงานทั้งจากถ่านหิน น้ำมัน และก๊าซธรรมชาติ รวมถึงการบริโภคน้ำและอาหาร ที่นับวันทรัพยากรดังกล่าวมีแต่ลดลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การบริโภคทรัพยากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ยังส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม อาทิ มลภาวะที่เกิดจากการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมขยะ และของเหลือใช้ที่ไม่ได้ถูกนำไปรีไซเคิล และการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากรถยนต์ ทั้งนี้ การประเมินว่า หากรูปแบบการบริโภคทรัพยากร ยังเป็นดังเช่นปัจจุบัน จะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ ของโลกและทำให้ อุณหภูมิโลกเพิ่มสูงขึ้น ๐.๕-๑.๕ องศาเซลเซียสในอีก ๒๐ ปี ข้างหน้า ตลอดจนถึง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ของสภาวะอากาศ อาทิ ฝนแล้ง น้ำท่วม และการเปลี่ยนแปลงของระดับ ความเข้มข้นในน้ำทะเล ซึ่งจะส่งผล กระทบต่อเนื่อง ไปยังภาคการเกษตรและการผลิตอาหารของโลก ดังนั้น ทั่วโลกจึงหันมาให้ความสำคัญกับการดูแล และรักษาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น รวมถึงในภาคธุรกิจที่มีการปรับปรุงกระบวนการผลิตหรือวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต เพื่อลดหรือชะลอผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างธุรกิจที่คาดว่าจะได้รับผลประโยชน์ : ธุรกิจสีเขียว (ธุรกิจ ที่ใช้วัสดุหรือมีกระบวนการ ผลิตที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมหรือควบคุมการปล่อยมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม) บรรจุภัณฑ์ จากวัสดุธรรมชาติ พลังงานทางเลือก เกษตร / อาหารอินทรีย์ รีไซเคิลขยะ และของเสีย ที่ปรึกษาและ ออกแบบการผลิต โรงงานที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม บริการวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม

๕) ความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยี (Technological Breakthroughs) การวิจัยและ พัฒนาเทคโนโลยีเปลี่ยนโฉมหน้าของโลกไปอย่างมากจากในอดีตทั้งรูปแบบวิถีชีวิต รวมถึงการพัฒนาสังคม และเศรษฐกิจ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในภาคธุรกิจด้วย ไม่ว่าจะเป็นการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการ ผลิต การตลาด และการบริหารจัดการภายในกิจการ นอกจากนี้ เทคโนโลยียังช่วยให้เกิดธุรกิจใหม่ได้ง่ายในเพียงชั่วข้ามคืน

อาทิ ธุรกิจออนไลน์ โดยอาศัยประโยชน์จากการพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารที่ก่อให้เกิดสังคมเครือข่ายออนไลน์ (Social Network) แพร่หลายดังเช่นในทุกวันนี้ ซึ่งช่วยลดข้อจำกัดของระยะทาง ทำให้สามารถทำตลาดได้อย่างไร้ขอบเขต ทั้งนี้ ปัจจุบันประชากรโลกมีอุปกรณ์สื่อสารมากกว่า ๑.๘๔ เครื่องต่อคน เพิ่มขึ้นจาก ๐.๐๘ เครื่องต่อคนต่อ ในปี ๒๐๐๓ และคาดว่าจะเพิ่มเป็น ๓.๔๗ และ ๖.๕๘ เครื่องต่อคนในปี ๒๐๑๕ และปี ๒๐๒๐ ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นถึงการที่เทคโนโลยีจะก้าวมาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของมนุษย์มากขึ้น ธุรกิจในอนาคตจึงควรให้ความสำคัญกับการไขว่คว้าโอกาสจากสำคัญของเทคโนโลยีดังกล่าว รวมถึงไม่พลาดที่จะติดตามทิศทางของเทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภค ผ่านเทคโนโลยีสื่อสารต่างๆ ที่นับวันจะเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตัวอย่างธุรกิจที่คาดว่าจะได้ประโยชน์: ธุรกิจออนไลน์ (ธุรกิจที่ทำตลาดหรือให้บริการ ผ่านอินเทอร์เน็ตหรือสังคมออนไลน์) โทรคมนาคม อุปกรณ์สื่อสาร บริการคอนเท้นท์ออนไลน์ พัฒนาซอฟต์แวร์ / แอปพลิเคชัน

๑.๒.๕ ประชากรโลกในสองทศวรรษข้างหน้า (Next Generation) โครงสร้างของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงมาตลอดทุกยุคทุกสมัยอยู่แล้วขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจในช่วงนั้นที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและคนในแต่ละยุคแต่ละสมัยก็จะมีพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติไลฟ์สไตล์ ความรู้ความสามารถ ค่านิยมการบริหารจัดการที่แตกต่างกันออกไป ทางสหรัฐอเมริกา และโลกตะวันตก จึงได้จัดแบ่งกลุ่มคนออกเป็นรุ่นต่าง ๆ ๘ เจเนอเรชั่น ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันซึ่งเกณฑ์การจัดแบ่งรุ่นนี้ก็เป็นที่นิยมใช้กันไปทั่วโลก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) Lost Generation ประชากรยุคแรกที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๒๖-๒๔๔๓ หรือในช่วงทศวรรษที่ ๘๐ ปัจจุบันคนกลุ่มนี้เสียชีวิตไปหมดแล้ว จึงถูกตั้งชื่อว่า "Lost Generation" เหตุการณ์ที่สำคัญที่เกิดขึ้นในชีวิตของคนยุคนี้นี้คือการเข้าร่วมสงครามโลกครั้งที่ ๑

(๒) Greatest Generation หรือที่รู้จักกันว่า G.I. Generation คนกลุ่มนี้เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๔๔๔-๒๔๖๗ คือยุคก่อนสงครามโลกครั้งที่ ๒ พวกเขาจึงกลายมาเป็นกำลังหลักของการต่อสู้ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ ๒ เมื่อสงครามสงบเกิดสภาพเศรษฐกิจตกต่ำไปทั่วโลกคนรุ่นนี้จึงเป็นกำลังสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาเศรษฐกิจให้กลับมาดีขึ้นอีกครั้งผู้คนในยุคนั้นจะมีความเป็นทางการสูง ผู้ชายจะใส่สูทผูกเนคไท เมื่อออกจากบ้านคนในสังคมจะมีแบบแผนปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน คือ มีความคิด ความเห็นความเชื่อเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เชื้อมั่นรัฐบาล อำนาจรัฐมีจิตสำนึกความเป็นพลเมืองร่วมกัน

๓) Silent Generation หมายถึงคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. ๒๔๖๘-๒๔๘๘ ประชากรรุ่นนี้จะมีไม่มากเท่ารุ่นอื่น ๆ เพราะเป็นช่วงสงครามโลกครั้งที่ ๒ พอดี และหลังจากนั้นก็เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจตกต่ำดังนั้น ผู้คนจึงมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ยากลำบาก ต้องทำงานหนักในโรงงานหามรุ่งหามค่ำ คนรุ่นนี้จึงมีความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนมาก มีความจงรักภักดีต่อนายจ้าง และประเทศชาติสูง เคารพกฎหมายเป็นยุคที่ผู้หญิงเริ่มออกมาทำงานนอกบ้านกันมากขึ้น กระทั่งเวลาผ่านไปเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัว คนในรุ่นนี้จึงได้รับโอกาสมากขึ้นมีช่องทางการสร้างกิจการของตนเอง รวมทั้งมีบทบาทในการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นรากฐานจนถึงปัจจุบันนี้

๔) เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) หรือ Gen-B หมายถึงคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๔๘๙ - ๒๕๐๗ หรือในยุคสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ ๒ สาเหตุที่เรียกว่า "เบบี้บูมเมอร์" ก็เพราะว่าหลังจากสงครามโลกครั้งที่ ๒ สงบลงบ้านเมืองที่ผ่านการสู้รบได้รับความเสียหายอย่างหนักประชากรที่เหลืออยู่ในแต่ละประเทศจึงต้องเร่งฟื้นฟูประเทศให้กลับมาแข็งแกร่งมั่นคงอีกครั้ง แต่ทว่าสงครามที่ผ่านพ้นไปก็ได้คร่ากำลังพลและแรงงานไปเป็นจำนวนมาก ประเทศเหล่านี้จึงขาดแรงงานในการขับเคลื่อน ประเทศคนในยุคนั้นจึงมีค่านิยมที่จะต้องมียูทิลิตี้หลาย ๆ คน เพื่อสร้างแรงงานขึ้นมาพัฒนาประเทศชาติ จึงเป็นที่มาของคำว่า "เบบี้บูมเมอร์" นั่นเอง ปัจจุบันนี้คนยุคเบบี้บูมเมอร์คือคนที่มียายุตั้งแต่ ๔๙ ปีขึ้นไปและเริ่มเข้าสู่วัยชราแล้ว คนกลุ่มนี้จึงเป็นคนที่มียายุ

เพื่อการทำงานเคารพกฎเกณฑ์ กติกา มีความอดทนสูง พุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรมาก สู้งาน พยายามคิด และทำอะไรด้วยตัวเอง เป็นเจ้าคนนายคนถูกครอบครัวยุติสั่งสอนมาให้เป็นคนประหยัด อดออม จึงมีการใช้จ่าย อย่างรอบคอบและระมัดระวัง คนในยุคอื่น ๆ อาจจะมีคนยุคเบบี้บูมเมอร์ว่าเป็นพวก "อนุรักษ์นิยม" เป็นคนที่เคร่งครัดในขนบธรรมเนียมประเพณีแต่คนกลุ่มนี้ถือว่าน่าจะมีจำนวนมากที่สุดในสังคมปัจจุบัน เลยทีเดียวเหตุการณ์สำคัญที่คนในรุ่นนี้เคยประสบ หรือเคยได้ยินก็คือข่าวความสำเร็จของการส่งนักบินอวกาศ ไปเหยียบดวงจันทร์ ข่าวการทำสงครามเวียดนาม เป็นต้น

๕) เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) หลังจากยุคเบบี้บูมเมอร์ส่งผลให้เด็กเกิดมากขึ้น ปัญหาที่ตามมา ก็คือทรัพยากรที่มีอยู่ในโลกนี้ไม่เพียงพอที่จะจัดสรรให้ได้ทุกคน เมื่อเป็นเช่นนั้นประชาชนจึงกลับมานั่งคิดว่า หาก ไม่ควบคุมอัตราการเกิดไว้สุดท้ายแล้วคนทั้งโลกก็จะขาดแคลนอาหาร ดังนั้น จึงเกิดเป็นยุค "เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์" (Generation X) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า "Gen-X" ที่เป็นกระแสดีกลับจากยุคเบบี้บูมเมอร์ มีการควบคุมอัตราการเกิด ของประชากรอย่างเช่นในประเทศจีนก็มีการรณรงค์ให้คนมีลูกได้เพียง ๑ คนเท่านั้นคนยุคนี้จะเกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๘-๒๕๒๒ อาจเรียกอีกชื่อว่า "ยัปปี้" (Yuppie) ที่ย่อมาจาก Young Urban Professionals เพราะเกิดมาพร้อมในยุคที่โลกมั่งคั่งแล้ว จึงใช้ชีวิตอย่างสุขสบายเติบโตมากับการพัฒนาของวิดีโอเกม คอมพิวเตอร์ สไตล์เพลงแบบฮิปฮอปและอาจทันดูทีวีจอขาวดำด้วยปัจจุบัน คนยุค Gen-X เป็นคนวัยทำงาน มีอายุตั้งแต่ ๓๐ ปีขึ้นไปแล้ว พฤติกรรมของคนกลุ่มนี้ที่เด่นชัดมากก็คือ ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-life balance) มีแนวคิดและการทำงาน ในลักษณะรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้เพียงลำพังไม่พึ่งพาใครเป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดเปิดกว้าง มีความคิด สร้างสรรค์อย่างไรก็ตามหลายคนใน Gen-X มีแนวโน้มที่จะต่อต้านสังคม ไม่ได้เชื่อเรื่องศาสนา และไม่ได้ยึด ขนบธรรมเนียมประเพณีมากนักเป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปอย่างเช่น มองว่าการอยู่ก่อนแต่ง หรือการหย่าร้างก็เป็นเรื่องปกติเช่นเดียวกับเรื่องเพศที่ ๓ ซึ่งต่างจากกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ ที่มองเรื่องพวกนี้เป็นเรื่องผิดจารีตประเพณีเป็นอย่างยิ่ง

๖) เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ถัดจากยุค Gen-X ก็คือ ยุคเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หรือ ยุค Millennia ซึ่งก็คือคนที่เกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๓-๒๕๔๐ คนกลุ่มนี้เติบโตขึ้นมาท่ามกลาง ความเปลี่ยนแปลงและค่านิยมที่แตกต่างระหว่างรุ่นปู่ย่าตายาย กับ รุ่นพ่อแม่แต่ก็รับเอาความเจริญรุดหน้า ของเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตเข้ามาแทรกอยู่ในการดำรงชีวิตประจำวันด้วย ยุคนี้จะเป็นยุคที่เศรษฐกิจกำลัง เติบโตเป็นอย่างมาก ทำให้พ่อแม่ที่ค่อนข้างจะประสบความสำเร็จในชีวิตแล้วจะดูแลเอาใจใส่ลูก ๆ เป็นอย่างดี เด็กยุคนี้จึงมักจะถูกตามใจตั้งแต่เด็กได้ในสิ่งที่คนรุ่นพ่อแม่ไม่ค่อยได้ มีการศึกษาดี มีลักษณะนิสัยชอบการแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบถูกบังคับให้อยู่กรอบ ไม่ชอบอยู่ในเงื่อนไขขอบเขตข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลาย มีอิสระในความคิด กล้าซักถามคำถามในทุกเรื่องที่ตัวเองสนใจ ไม่หวั่นกับคำวิจารณ์ มีความเป็นสากลมาก มองว่าการนิยมชมชอบวัฒนธรรม หรือศิลปินต่างชาติเป็นเรื่องธรรมดา ปัจจุบันคนกลุ่มนี้อยู่ในทั้งช่วงวัยเรียน และวัยทำงานและจากการที่ยุคนี้เป็นยุคที่มีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องจึงไม่น่าแปลกใจที่คนกลุ่มนี้จะมี ความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ชอบงานด้านไอที ใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมทั้ง สามารถทำอะไรหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกันเรียกได้ว่าสามารถใช้เครื่องมือเครื่องมือได้อย่างคล่องแคล่วอย่างที่เรา อาจจะเคยเห็นภาพคนยุคใหม่ที่นั่งเล่น iPad ไปด้วย คุยโทรศัพท์ไปด้วยเล่นเกมบางคนยังกินข้าวไปพร้อม ๆ กัน ด้วยอีกต่างหาก ในเรื่องการทำงานคนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและ ต่อหน่วยงานอย่างไร และชอบทำงานเป็นทีม ต่างจากกลุ่ม Gen-X ที่ชอบวันแมนโชว์มากกว่าเพราะคนในวัย Gen-X จะถูกฝึกมาแบบนั้น ต่างจากวัย Gen-Y ที่เติบโตมาพร้อมกับการประชุม การระดมความคิดเห็นแต่ทว่า

คนกลุ่มนี้จะไม่ค่อยอดทนเหมือนรุ่นพ่อแม่ที่หวังที่จะทำงานได้เงินเดือนสูงๆ แต่ไม่อยากไต่เต้าจากการทำงานข้างล่างขึ้นไปคาดหวังในการทำงานสูง ต้องการค่าชม กลุ่ม Gen-Y มักจะจัดสรรเวลาให้งานและชีวิตส่วนตัว ในจุดที่สมดุลกันพอหลังเลิกงานอาจไปทำกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อสร้างความสุขให้กับตัวเอง เช่นไปเล่นฟิตเนส ไปพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงจะไม่ค่อยหมกมุ่นอยู่กับงานเหมือนกับคนรุ่นก่อนนอกจากนี้ กลุ่ม Gen-Y จะเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีใจช่วยเหลือสังคม รักษาสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ที่ดีและแน่นแฟ้นกับพ่อแม่

๓) เจเนอเรชั่น ซี (Generation Z) Gen-Z คือ คำนิยามล่าสุดของคนรุ่นใหม่ในยุคปัจจุบัน หมายถึงคนที่เกิดหลัง พ.ศ. ๒๕๔๐ ขึ้นไป เทียบอายุแล้วก็คือวัยของเด็ก ๆ นั่นเอง เด็ก ๆ กลุ่ม Gen-Z นี้จะเติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายที่อยู่แวดล้อมมีความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีต่าง ๆ และเรียนรู้ได้เร็วเพราะพ่อแม่ใช้สิ่งเหล่านี้ในชีวิตประจำวัน แต่สิ่งหนึ่งที่เด็ก Gen-Z แตกต่างจากรุ่นอื่น ๆ สมัยที่ยังเป็นเด็กอยู่ก็คือ เด็ก Gen-Z นี้จะได้เห็นภาพที่พ่อแม่ต้องออกไปทำงานทั้งคู่ ต่างจากรุ่นก่อน ๆ ที่อาจจะมีย่าออกไปทำงานคนเดียว ด้วยเหตุผลนี้ เด็ก Gen-Z หลาย ๆ คนจึงได้รับการเลี้ยงดูจากคนอื่นมากกว่าพ่อแม่ของตัวเอง

นอกจาก ๓ เจเนอเรชั่นที่บอกไปแล้ว ปัจจุบันนี้ยังมีคำนิยามเพิ่มขึ้นมาอีก ๑ กลุ่มแต่ไม่ได้จัดอยู่ร่วมกับ ๓ เจเนอเรชั่นข้างต้น คือ กลุ่ม "Gen-C" เป็นคำใหม่ที่ Google และ Nielsen บัญญัติใช้สำหรับเรียกกลุ่มคนยุคใหม่ที่ไม่ได้แบ่งตามอายุเหมือน ๓ เจเนอเรชั่นข้างบนแต่จัดกลุ่มตามพฤติกรรมการใช้โทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ต และโซเชียลเน็ตเวิร์ก ทั้งนี้ คนที่จะถูกจัดเข้ากลุ่ม Gen-C นั้น ก็คือคนกลุ่ม Baby Boomer และ Gen-X ที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง หันมาสนใจเทคโนโลยีมากขึ้นไปจนถึงขั้นเสพติดการเชื่อมต่อ แต่ไม่รวมคนกลุ่ม Gen-Y เป็นพวก Gen-C ด้วยนั้นเพราะคนกลุ่ม Gen-Y ปกติก็จะมี การเชื่อมต่อโลกไร้สายเป็นประจำอยู่แล้วต่างกับคนกลุ่ม Baby Boomer และ Gen-X ที่ในอดีตแทบไม่เคยยุ่งเกี่ยวกับเรื่องพวกนี้เลยแต่เมื่อเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีมากขึ้นพฤติกรรมของคนเหล่านี้จึงต้องเปลี่ยนไปตามโลกสำหรับคน Gen-C นั้นจะมีนิสัยที่เห็นเด่นชัดมาก ๆ คือ จะมีการเชื่อมต่อตลอดเวลา มีการอัปเดตข้อมูลสนใจข่าวสารที่ได้รับรู้มาในโลกโซเชียล พร้อมจะแชร์ต่อทุกเมื่อติดตามดูคลิปในยูทูปมากกว่านั่งดูโทรทัศน์เหมือน กับสังคมออนไลน์กลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของตัวเองไปแล้วและคนกลุ่มนี้ก็ยังกลายมาเป็นผู้ขับเคลื่อนวัฒนธรรมใหม่ ๆ ด้วยอย่างไ้ก็ตามคนกลุ่ม Gen-C นี้ แม้จะชอบโพสต์ข้อความมากมายแต่ก็จะโพสต์ด้วยความระมัดระวังกว่าคน Gen-Y ที่อาจจะโพสต์ตามอารมณ์มากกว่าต่างกับคน Gen-C ที่จะโพสต์เพื่อแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสาร ฯลฯ ถ้าเราลองเหลียวมองไปรอบๆ ตัว เราจะได้พบกับคนรุ่นต่างๆ ที่ยังหลงเหลืออยู่ในปัจจุบัน ก็คือ Baby Boomer, Gen-X, Gen-Y และ Gen-Z ซึ่งนักการตลาด นักธุรกิจ ผู้บริหารองค์กรต่างๆ จะให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มากทีเดียวเพราะจะช่วยทำให้พวกเขาได้เรียนรู้และเข้าใจบุคคลในวัยต่าง ๆ ได้ดีขึ้นเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเรื่องต่าง ๆ ส่วนตัวเราเองการได้เข้าใจสิ่งเหล่านี้ก็จะช่วยลดช่องว่างระหว่างวัยในครอบครัวและลดช่องว่างในสังคมการทำงานได้ดีเลยละ ๘. Generation Alpha เจเนอเรชั่นอัลฟา ๒๐๑๐ เกิดตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นไปเป็นรุ่นลูกของ Gen Y และ Z วัยนี้กำลังเป็นเด็กอนุบาลที่เกิดจากพ่อแม่ที่มีอายุมาก มีลูกน้อยมีเงินทองที่ไม่ต้องดิ้นรนมากเท่ารุ่นอื่น จัปอุปกรณ์ดิจิตอลสัมผัสเทคโนโลยีตั้งแต่เกิด เรียนกันมานานและหลากหลาย อยู่กับสังคมทุนนิยมมีแนวโน้มเป็นคนวัตถุนิยม คำนึงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง เปื่อง่ายและความอดทนต่ำนิยมความรวดเร็วทันใจจึงมองหาสูตรความสำเร็จที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตั้งแต่อายุน้อยมีการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น การปฏิสัมพันธ์กับบ้าน โรงเรียน วัด น้อยลง

บทที่ ๒

การประมวลยุทธศาสตร์ แผน นโยบายที่เกี่ยวข้อง

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี ฉบับนี้ได้ดำเนินการศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน อาชีพ กฎหมาย แผนยุทธศาสตร์ นโยบายรัฐบาล รวมทั้งอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นการวิเคราะห์ที่รอบด้านเพื่อนำไปสู่การจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่ครอบคลุมทุกมิติ ได้แก่

๒.๑ (ร่าง) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับลงประชามติ

(ร่าง) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับลงประชามติ มีหลักสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา ๒๕ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย นอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่มีได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกฎหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพที่จะทำการนั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตราบเท่าที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นว่านั้นไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

สิทธิหรือเสรีภาพใดที่รัฐธรรมนูญให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ แม้ยังไม่มีกฎหมายนั้นขึ้นมาใช้บังคับ บุคคลหรือชุมชนย่อมสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพนั้นได้ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพหรือจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา ๔๐ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การก่อกำจัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ เพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา ๔๑ บุคคลและชุมชนย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด

มาตรา ๔๘ สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

หมวด ๖ แผนนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา ๖๖ รัฐพึงส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับนานาประเทศโดยถือหลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกัน และไม่แทรกแซงกิจการภายในของกันและกัน ให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศและคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและของคนไทยในต่างประเทศ

มาตรา ๗๔ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ

ฉ. ด้านเศรษฐกิจ

(๑) จัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อให้ประเทศชาติและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่างๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

(๒) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

(๓) ปรับปรุงระบบภาษีอากรให้มีความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มพูนรายได้ของรัฐด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงระบบการจัดทำและการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล

(๔) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบการแต่ละขนาดให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม และวิสาหกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างกลไกเพิ่มโอกาสในการทำงานและการประกอบอาชีพของประชาชน

ข. ด้านอื่นๆ

(๔) ปรับระบบหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนได้รับสิทธิและประโยชน์จากการบริหารจัดการ และการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพและสะดวกทัดเทียมกัน

๒.๒ ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

“กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยต้นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียนและพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐาน

ของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะที่เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้นวัตกรรมทุนมนุษย์ทักษะสูงและเทคโนโลยีอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบันและพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปทิศทาง ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นจะต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการ

พัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัยของโลก

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาชาติ ประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา ความเป็นสากล มีทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมขั้นสูง

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของ

ชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำรวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

กลไกการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ แผนปฏิบัติการในระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ ให้มีความสอดคล้องตามห่วงโซา นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ชาติจะใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วนภายใต้ระบบประชารัฐ คือ ความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและประชาสังคม ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะมีการกำหนดเกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ

ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

(๑) สาระของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ รับรู้ และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกัน สามารถถ่ายทอด

เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่างๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วงๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

(๒)ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรับรอง มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

(๓)กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดคล้อง/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์ การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

(๔)การยอมรับของสังคม มีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจต่อสาธารณชน มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกกลุ่ม สร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของร่วมกัน เพื่อให้ได้การยอมรับจากทุกภาคส่วนในสังคม

๒.๓แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลักการสำคัญ ๖ ประการ คือ (๑) ยึด “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมดุลสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี (๒) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (๓) ยึด “กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)” ซึ่งถือว่าเป็นแผนแม่บทหลักของประเทศ ที่มีวิสัยทัศน์ : ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๔) ยึด “เป้าหมายอนาคตของประเทศไทยปี ๒๕๗๙” มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรก และเป้าหมายระยะย่อยๆ ลงมา (๕) ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” และ (๖) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนา ดังนี้

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๓) เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิม และขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๔) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๗) เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม

๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์
๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง
๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้
๔) ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ

๕) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย

๖) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน

๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศและการพัฒนา

ใน ๑๐ ยุทธศาสตร์นี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับด้านแรงงาน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑ ส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น

๒.๔ ผู้สูงอายุวัยต้นมีงานทำและรายได้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ

ตัวชี้วัดที่ ๗ การมีงานทำของผู้สูงอายุ (อายุ ๖๐ – ๖๙ ปี) เพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๓.๒.๓ ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน

๓.๒.๔ พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ๕.๔ แผนงานการยกระดับศูนย์ฝึกอบรมแรงงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของรัฐ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐) และที่เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๓.๒ กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๓.๒.๓ เร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณ และประโยชน์จากระบบประกันสังคมท รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง -

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขา โดยได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๓.๒.๒ การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม โดยแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายออกเป็น ๒ กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีแนวทางการพัฒนาหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑) พัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งของกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก และอุตสาหกรรมที่ใช้ศักยภาพของทุนมนุษย์ โดย

๑.๑) ยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้สำคัญของประเทศในปัจจุบันให้มีการใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าเพื่อผลิตสินค้าที่รองรับความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภค โดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปรับกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะขั้นก้าวหน้าเพื่อยกระดับองค์ความรู้เทคโนโลยีเดิมไปสู่การใช้ และพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโดยใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิตมากขึ้นและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าที่สูงขึ้นโดยการวิจัยและพัฒนา การใช้นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และพื้นฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย รวมทั้งการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยผ่านระบบการศึกษาวิชาชีพและสหกิจศึกษา หรือระบบอื่นที่เหมาะสม และด้านการวิจัยและพัฒนาในสาขาเทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าที่เหมาะสมกับแต่ละอุตสาหกรรมและสามารถต่อยอดเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในปัจจุบันได้

๑.๒) สร้างระบบกลไกและเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความร่วมมือของภาคธุรกิจในลักษณะคลัสเตอร์ อาทิ มาตรการจูงใจสถานประกอบการให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาบุคลากร / แรงงาน และทำการวิจัยและพัฒนาร่วมกัน โดยสนับสนุนให้สถาบันการศึกษา/สถาบันวิจัยและพัฒนาบทบาทเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างธุรกิจหรือสถานประกอบการต่างๆ ที่รวมตัวกันเป็นคลัสเตอร์ รวมทั้งการสร้างกลไกและระบบมาตรฐานที่มีการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการวัตถุดิบต้นน้ำภาคเกษตรจนถึงบริการขนส่งและกระจายสินค้าปลายน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นอุปสงค์หรือความต้องการของตลาดเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซการผลิต

๒) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดย

๒.๑ วางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับอุตสาหกรรมอนาคต โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมายทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยต่างๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อภาคการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันทั่วทั้ง โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัด เพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะต่อไป ต้องกำหนดทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจน เพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

๓.๒.๓ การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยว โดย

๒) พัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

๒.๑) ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยดำเนินการ (๑) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวโดยใช้ประโยชน์ จากอัตลักษณ์และเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทยที่ สะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่นและวิถีชีวิตชุมชน อาทิ การท่องเที่ยว เชื่อมโยงกับหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเป็นการกระจายรายได้ไปสู่ คนในชุมชนและท้องถิ่นทั่วประเทศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยวที่คำนึง ถึงขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศเพื่อให้เกิดความสมดุล และยั่งยืนในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ตลอดจนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพจากทั่วโลก (๒) พัฒนากลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่ เชื่อมโยงกับกิจกรรมการท่องเที่ยวตามความต้องการของตลาด อาทิ การท่องเที่ยวโดยชุมชน การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร การท่องเที่ยวทางทะเล การท่องเที่ยวสีเขียว การท่องเที่ยวเชิงศิลปะและวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเพื่อการประชุมและนิทรรศการ การท่องเที่ยวเชิงกีฬา และการท่องเที่ยวกลุ่มมุสลิม (๓) พัฒนาความเชื่อมั่นและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการท่องเที่ยวไทยในสายตาโลก (๔) ดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดทั้งเชิงรับและเชิงรุกในตลาดเป้าหมายทั้งตลาดศักยภาพเดิมและตลาดใหม่ โดยมุ่งเน้นนักท่องเที่ยวคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ มุ่งเน้นให้เกิดความคุ้มค่าต่อประสบการณ์มากกว่าการท่องเที่ยวที่คุ้มค่าเงิน รวมทั้ง สนับสนุนให้คนไทยเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศมากขึ้นเพื่อลดการพึ่งพิงตลาดต่างประเทศ (๕) พัฒนาทักษะฝีมือบุคลากรในภาคบริการและการท่องเที่ยว จัดฝึกอบรมภาคีทุกภาคส่วนทั้งประเทศทั่วประเทศ และ (๖) พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่ายทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ

๓.๒.๔ การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน โดย

๕) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศและการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ โดยให้ความสำคัญกับ (๑) การพัฒนากลไกการคุ้มครองการลงทุนและการระงับข้อพิพาทระหว่างรัฐกับเอกชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยสร้างความเข้มแข็งให้ ระบบอนุญาโตตุลาการของไทย และลดปัญหาข้อพิพาทระหว่างรัฐบาลและเอกชน โดยพัฒนาการบริหารจัดการในการจัดทำสัญญา การบริหารสัญญา และการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ และ (๒) การลดอุปสรรค ขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยการลดระยะเวลาการรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการขยายระยะเวลาการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ในส่วนของการส่งเสริมการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง

๕.๑๒ การป้องกันการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม และพัฒนาระบบการทำประมงและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำอย่างยั่งยืน โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงคมนาคม กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงกลาโหม

๕.๑๖ โครงการขยายสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงแรงงาน ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

๕.๒๖ แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและยกระดับผู้ประกอบการ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

๕.๒๙ การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่ครบวงจร โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๕.๓๒ การสร้างสภาพแวดล้อมการลงทุนให้เหมาะสม โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการคลัง

นอกจากนี้ยังมีอีก ๑ ยุทธศาสตร์ที่กระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องและมีแผนงาน โครงการ กิจกรรมการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อแผนชาติ คือ **ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน** มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์และเสริมสร้างความมั่นคงภายในรวมทั้งป้องกันปัญหาภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของชาติเพื่อสร้างความพร้อมและผนึกกำลังของทุกภาคส่วนให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านความมั่นคงและมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดจากภัยคุกคามทั้งภัยทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับมิตรประเทศในการสนับสนุนการรักษาความสงบสุขและผลประโยชน์ของชาติ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารนโยบายด้านความมั่นคงและนโยบายทางเศรษฐกิจสังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความเป็นเอกภาพ

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

๓.๑.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาคาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยกระบวนการสันติสุขแนวทางสันติวิธีและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่บนพื้นฐานความแตกต่างทางอัตลักษณ์และชาติพันธุ์เพื่อจัดความขัดแย้งลดความรุนแรงตามยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจเข้าถึงพัฒนา” พร้อมทั้งสร้างโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและความเป็นธรรมทางสังคมในพื้นที่

๓.๒ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ

๓.๒.๗ ดำเนินบทบาทเชิงรุกและใช้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศทั้งระดับภูมิภาคและพหุภาคีเพื่อปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของไทยตลอดจนเสริมสร้างขีดความสามารถแลกเปลี่ยนและเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและร่วมมือในการรับมือกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงระหว่างประเทศอาทิ ปัญหายาเสพติด การก่อการร้าย การโยกย้ายถิ่นฐาน การลักลอบเข้าเมือง การค้ามนุษย์ความมั่นคงด้านไซเบอร์ ภัยพิบัติ โรคระบาด โรคติดต่อร้ายแรง โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และสถานการณ์ฉุกเฉินทางสาธารณสุขอื่นๆ

แผนงานและโครงการสำคัญ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีหน่วยงานดำเนินการหลัก ได้แก่ กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และทุกหน่วยงาน
กรอบระยะเวลาดำเนินการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔)

๒.๔ นโยบายรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรมกระทรวงแรงงาน จำนวน ๙ นโยบาย ดังนี้

นโยบายที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมาย มาตรการทางสังคมจิตวิทยา และมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการกับผู้คานองปาก ย่ำใจหรือประสงค์ร้าย มุ่งสั่นคลอนสถาบันหลักของชาติโดยไม่ คำนึงถึงความรู้สึกลึกและความผูกพันภักดีของคนอีกเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์ และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ทั้งจะสนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ สถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานทั้งหลายของรัฐเรียนรู้เข้าใจหลักการทรงงานสามารถนำหลักดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการและการพัฒนา ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ดีทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่ หลายเป็นที่ ประจักษ์และเกิดประโยชน์ในวงกว้างอันจะช่วยสร้างความสมบูรณ์พูนสุขแก่ประชาชนในที่สุด

นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศโดย (๑) ในระยะเร่งด่วนให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคง เน้นการจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดน (๒) เร่งแก้ไขปัญหายาใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ใช้ตามแนวทางกัลยาณมิตรแบบสันติวิธี (๓) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน

นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดย (๑) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน (๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ ฯลฯ โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระวังตรวจสอบ (๓) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น (๔) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เน้นสร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

นโยบายที่ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน โดยวางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มี ความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

นโยบายที่ ๖ การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยกระตุ้นการลงทุน ด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม ลดอุปสรรคในการส่งออก เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ชักจูงนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย แก้ไขปัญหาน้ำท่วม ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิง ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษี บริการจัดการหนี้ภาครัฐ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคม พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจ ปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตร สนับสนุนสหกรณ์ของกลุ่มเกษตรกร ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัล

นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงาน

ไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

นโยบายที่ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม โดยสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ

นโยบายที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดย (๑) ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐ และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย (๒) ยกย่องสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ และ (๓) ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคำสัตย์ของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต

๒.๕ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๔

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเป็นนโยบายระดับชาติ กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการด้านความมั่นคงของภาครัฐในระยะ ๗ ปี โดยได้ประเมินสภาวะแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ สถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของบริบทความมั่นคง นำไปสู่การกำหนดทิศทางหลักในการดำเนินการเพื่อรักษาผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ **นโยบายความมั่นคงแห่งชาติได้กำหนดลำดับความสำคัญ** โดยพิจารณาความเสี่ยงและผลกระทบต่อความมั่นคงที่เป็นแกนหลักของชาติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดปลอดภัยของชาติและส่งผลกระทบต่อ ความมั่นคงในด้านต่างๆ และภูมิคุ้มกันของชาติในภาพรวมเป็น “เกณฑ์สำคัญ” โดยกำหนดความสำคัญเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่ ๑ นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแกนหลักของชาติ และส่วนที่ ๒ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป

กรอบความคิดหลักในการกำหนดนโยบาย ได้คำนึงถึงค่านิยมหลักของชาติ ซึ่งเป็นสิ่งที่คนในชาติจะต้องยึดถือและพึงรักษาไว้ร่วมกัน และผลประโยชน์แห่งชาติ ซึ่งเป็นความมุ่งประสงค์ของชาติ ที่จะทำให้อาณาประชาราษฎร์อยู่ดีมีสุขอย่างมั่นคง ต่อเนื่อง

ค่านิยมหลักของชาติ ได้แก่

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
๓. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรง และทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
๖. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
๗. เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
๘. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักเคารพผู้ใหญ่
๙. มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๑๐. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่ายจำหน่าย และพร้อมที่จะขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม เมื่อมีภูมิคุ้มกันที่ดี
๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา
๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

ผลประโยชน์แห่งชาติ ได้แก่

๑. การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ
๒. การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ
๓. การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ
๔. การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุข เป็นปึกแผ่น มั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
๕. ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรม และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน
๖. ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร
๗. ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมระหว่างประเทศ
๘. การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

วิสัยทัศน์: ชาติมีเสถียรภาพและเป็นปึกแผ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต ประเทศมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปลอดภัยจากภัยคุกคามข้ามพรมแดน พร้อมเผชิญวิกฤติการณ์ มีบทบาทเชิงรุกในประชาคมอาเซียน และดำเนินความสัมพันธ์กับนานาประเทศอย่างมีดุลยภาพ

ส่วนที่ ๑ นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ

๑. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. สร้างความเป็นธรรม ความปรองดอง และความสมานฉันท์ในชาติ
๓. ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ ๒ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป

๑. จัดระบบการบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน
๒. สร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ปัญหายุทธศาสตร์ข้ามชาติ
๓. ปกครอง รักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล
๔. จัดระบบ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง
๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันความมั่นคงภายใน
๖. เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริตคอร์รัปชัน
๗. เสริมสร้างความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์
๘. รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๙. เสริมสร้างความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร
๑๐. พัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ
๑๑. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ
๑๒. พัฒนาระบบงานข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ
๑๓. เสริมสร้างดุลยภาพในการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๔ ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ทั้งที่เป็นหน่วยงานหลักและหน่วยงานรอง ในภารกิจด้านนี้ คือ

นโยบายที่ ๓ ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๓.๓ เสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เป็นพลังในการเข้าถึงประชาชนโดยเฉพาะการสร้างการยอมรับของสังคมโดยรวมและส่งเสริมให้คนและสังคม จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและเร่งรัดการพัฒนาคูณาภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของ ประชาชนที่สอดคล้องกับศักยภาพความต้องการ และลักษณะพิเศษเฉพาะของแต่ละพื้นที่

นโยบายที่ ๗ จัดระบบ ป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

๗.๒ แก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองที่ตกค้างและยังไม่สามารถส่งกลับประเทศต้นทาง โดยเร่งรัดการกำหนดสถานะบุคคลที่ชัดเจน การกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐาน ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องและ หลักเกณฑ์ที่รัฐกำหนด

๗.๓ จัดระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยคำนึงถึงการรักษา ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และ กระบวนการอนุญาตให้มีการจ้างงานและนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบที่รัฐกำหนดภายใต้ความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงการให้ความเป็นธรรม ความคุ้มครอง ปกครอง สิทธิและผลประโยชน์ของแรงงาน ต่างด้าว โดยยึดมั่นในหลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชน ขั้นพื้นฐาน และกติการะหว่างประเทศ

๗.๔ ปรับปรุงกลไกและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบการเข้าเมือง โดยส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มกลไกความร่วมมือ ระหว่างกันในการตรวจสอบการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอย่างเข้มงวดและพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของ เจ้าหน้าที่ของรัฐให้รู้เท่าทันกับพัฒนาการของการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ตลอดจนเพิ่มมาตรการทาง กฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ใช้อำนาจโดยมิชอบ

๗.๕ พัฒนาระบบฐานข้อมูลคนเข้าเมืองและผู้หลบหนีเข้าเมืองให้มีความทันสมัย เป็นปัจจุบันสามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายที่ ๘ เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริตคอร์รัปชัน โดยจัดการทุจริตคอร์รัปชัน และเงื่อนไขต่างๆ ที่เกิดจากเจ้าหน้าที่รัฐ และสร้างความตระหนักให้ทุกภาคส่วนร่วมมืออย่างจริงจังและ สนับสนุนการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับระบบการขับเคลื่อน คือ การประสานความร่วมมือ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การสร้างมาตรฐาน การติดตามประเมินผล รวมถึงการสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม ในการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน

๒.๖ ข้อเสนอสถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ วาระที่ ๓๗ ปฏิรูปแรงงาน

คณะกรรมการการปฏิรูปการแรงงาน สถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาแรงงาน และเห็นความจำเป็นที่จะต้องเร่งปฏิรูปแรงงานใน ๓ เรื่อง ประกอบด้วย

๒.๖.๑ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงาน ไทย การมีงานทำที่ยั่งยืน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า มีประเด็นปฏิรูป คือ การนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและ มาตรฐานอาชีพมาใช้ในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาและระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการ รวมทั้งการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการออกกฎหมาย “พระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝีมือแรงงานแห่งชาติ” ภายใต้การกำกับของ นายกรัฐมนตรีโดยตรง โดยสาระสำคัญของกฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการระดับชาติ เรียกว่า “คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝีมือแรงงานแห่งชาติ” โดยการปฏิรูปมี ๓ ส่วน คือ

(๑) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านการเตรียมคนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน (๒) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านการเรียนการสอนในสาขาช่างหรืออาชีวศึกษาและฝีมือแรงงาน และ (๓) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านประชากรวัยทำงาน กำลังแรงงานให้มีศักยภาพ สามารถใช้ประโยชน์แรงงานได้เต็มที่ ภายใต้โอกาสและเสรีภาพในการเลือกอาชีพ

๒.๖.๒ การปฏิรูปการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ มีประเด็นปฏิรูป คือ การปฏิรูปเพื่อแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติเชิงรุกอย่างเป็นระบบและยั่งยืน และการปฏิรูปเพื่อส่งเสริมอาชีพของคนไทยเพื่อความมั่นคงด้านแรงงาน และเพื่อยกระดับให้เป็นผู้ประกอบการ

๒.๖.๓ การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล มีประเด็นการปฏิรูป คือ การจัดตั้งธนาคารแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างบูรณาการเพื่อการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน

๒.๗ แผนแม่บทพัฒนาอุตสาหกรรมไทย (พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๗๔)

วิสัยทัศน์ : มุ่งสู่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่สมดุลและยั่งยืนประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๑๗ กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับคลัสเตอร์อุตสาหกรรมและขยายเครือข่ายการผลิตสู่ต่างประเทศ

(Internationalized Industrial structure and cluster to capture global opportunities) โดยมี ๓ กลยุทธ์ ได้แก่

(๑) สร้างความเข้มแข็งคลัสเตอร์ (strengthen cluster) โดยสนับสนุนในการจัดตั้งกลุ่มคลัสเตอร์อุตสาหกรรมเกิดใหม่สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของสมาชิกในกลุ่มคลัสเตอร์สร้างความเข้มแข็งของการบริหารงานภายในกลุ่มคลัสเตอร์โดยการจัดตั้งหลายๆ กลุ่มแยกตามความเชี่ยวชาญเฉพาะ และสนับสนุนให้เกิดการลงทุนจากบริษัทต่างชาติที่หลากหลายในกลุ่มอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรมที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน

(๒) ยกระดับคลัสเตอร์ (Upgrade Cluster) โดยการขจัดอุปสรรคขัดขวางทางการค้า พัฒนาประสิทธิภาพในการผลิตและการบริหาร สนับสนุนการศึกษาอบรมและฝึกฝนบุคลากรสนับสนุนให้มีความช่วยเหลือการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

(๓) สร้างความยั่งยืนคลัสเตอร์ (Sustainable Cluster) เพื่อทำให้เกิดความพัฒนากลุ่มคลัสเตอร์ที่ยั่งยืนนอกจากการเชื่อมโยงภายในประเทศแล้วยังควรสร้างความร่วมมือกับประเทศอื่นในแต่ละขั้นของห่วงโซ่การผลิตมีการเชื่อมโยงแหล่งผลิตอื่นๆกับผู้ผลิตภายในประเทศนอกจากนี้ยังควรส่งเสริมให้กลุ่มคลัสเตอร์ไทยเป็นที่รู้จักในโลกโดยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกลุ่มคลัสเตอร์ไทย และสร้างพันธมิตรด้านการถ่ายทอดความรู้ และทรัพยากรในระดับโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน (Upgrade and create sustainable entrepreneur) โดยมี ๗ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) เพิ่มจำนวนผู้ประกอบการ SME (Build SME) โดยดึงดูดให้ประชาชนให้ความสนใจในการพัฒนาไปสู่การเป็นผู้ประกอบการไทยในรูปแบบของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูงให้กับสินค้าและบริการ

(๒) สร้างความเข้มแข็งของผู้ประกอบการ SME (Strengthen SME) ให้กลุ่มผู้ประกอบการที่เริ่มต้นดำเนินงานและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมถือว่าเป็นประเด็นที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องพัฒนาให้ผู้ประกอบการกลุ่มดังกล่าวให้สามารถพึ่งพาตนเอง และมีความพร้อมทั้งสถานการณ์ต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้

(๓) ยกระดับศักยภาพของผู้ประกอบการ (Upgrade Entrepreneur) มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้ประกอบการไทยที่มีความเข้มแข็ง เพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันจากตลาดภายในประเทศไปสู่ตลาดต่างประเทศ

(๔) สร้างความยั่งยืนของผู้ประกอบการไทย (Sustain Entrepreneur) มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้ประกอบการไทยที่มีศักยภาพทางการแข่งขันในระดับสากลให้มีความสามารถระดับศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

(๕) เตรียมความพร้อมสู่การเปิดเสรี (Undertaking Progressive Liberalization) ในส่วนของผู้ประกอบการโดยเฉพาะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการเปิดการค้าเสรี รวมทั้งต้องสร้างกลไกเพื่อป้องกันตลาดภายในประเทศจากผลกระทบต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

(๖) สร้างโอกาสในการขยายตลาดใหม่ๆ (Access to Global Market Opportunities) ในการเปิดการค้าเสรีจะทำให้ประเทศไทยเห็นถึงความต้องการที่หลากหลายและมีอยู่จำนวนมาก จึงควรสร้างโอกาสในการหาช่องทางที่จะเข้าถึงตลาดใหม่ๆ โดยเฉพาะในตลาดประเทศเกิดใหม่รวมถึงตลาดกลุ่มชนชั้นกลางที่มีแนวโน้มการขยายจำนวนเพิ่มมากขึ้น

(๗) สร้างโอกาสจากความร่วมมือ (Access to Global Network Collaboration) ในการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคอาเซียน(AEC) ในให้ความสำคัญในการยกระดับความร่วมมือจากประชาคมดังกล่าวโดยมุ่งเน้นการประสานประโยชน์ร่วมกันเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับโครงสร้างสนับสนุนอุตสาหกรรมเพื่อการบริหารจัดการอุตสาหกรรมอย่างบูรณาการ (Enhance competitive industry platform) โดยมี ๗ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) การบังคับใช้มาตรฐานการผลิตในด้านต่างๆ (Safety and Standards) มุ่งเน้นไปที่การสร้างการรับรู้ของตลาดต่างประเทศถึงศักยภาพและความน่าเชื่อถือของสินค้าที่ผลิตจากประเทศไทยว่าเป็นสินค้าที่มีคุณภาพและมีการพัฒนาส่งออกในรูปวัตถุดิบไปสู่การส่งออกในรูปของสินค้าสำเร็จรูป (Finished goods) ที่มีมูลค่าเพิ่มสูง อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้มาตรฐานการผลิตสินค้านั้น จะต้องไม่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาอุตสาหกรรมภายในประเทศด้วย

(๒) สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุน (Access to Capital) มุ่งเน้นไปที่การสร้างโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของกลุ่มผู้ประกอบการสำหรับสนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน และสร้างโอกาสในการแข่งขันกับนานาประเทศ เช่นการลงทุนพัฒนานวัตกรรม การลงทุนขยายกิจการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต รวมถึงการลงทุนที่สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้สำหรับบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม

(๓) ยกระดับศักยภาพบุคลากร (Industry Specific Training Development Program) มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความรู้ทักษะและปริมาณที่เพียงพอต่อการเติบโตของกลุ่มอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ในอนาคตโดยหน่วยงานภาครัฐจะต้องสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมร่วมกับภาคการศึกษา ในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะฝีมือรวมการทำงานที่สามารถแข่งขันได้ในระดับสากลซึ่งมีปัจจัยในการพัฒนาที่แตกต่างกันไปในแต่ละอุตสาหกรรมโดยอาศัยแนวคิดการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงานจริงในสถานประกอบการรวมถึงการสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยที่ตรงกับความต้องการสำหรับผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง

(๔) พัฒนาทักษะแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Training) สำหรับบุคลากรเฉพาะด้าน โดยร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และสถานประกอบการภาคเอกชน และสร้างความเชื่อมโยงความต้องการด้านทักษะฝีมือแรงงานเฉพาะด้านของสถานประกอบการเข้ากับหลักสูตรอาชีวศึกษา

(๕) พัฒนากฎระเบียบและข้อบังคับที่มีผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม (Relaxing constraints) มุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยเฉพาะกฎระเบียบที่ไม่เหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์รวมถึงกฎระเบียบในการป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และชุมชน

(๖) ส่งเสริมนวัตกรรม และปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา (Innovation and IP) มุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมนวัตกรรมของผู้ประกอบการในประเทศเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตัวสินค้าซึ่งอาจทำได้โดยการสนับสนุนเงินทุนสำหรับการวิจัยและการพัฒนาต่อยอดสินค้าซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดและสามารถผลิตได้จริงในเชิงอุตสาหกรรม รวมไปถึงการพัฒนากลไกการบริหาร และปกป้องทรัพย์สินทางปัญญาที่มีประสิทธิภาพ โดยให้สิทธิของผลงานกับนักวิจัย เพื่อกระตุ้นให้นักวิจัยพัฒนาผลงานได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว

(๗) ส่งเสริมการบริหารจัดการอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบ (Industrial Administration) และการสนับสนุนบูรณาการความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งส่วนราชการ เอกชน และชุมชน โดยการกระจายอำนาจจากส่วนกลางที่มีหน่วยงาน หรือองค์กรที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการอุตสาหกรรมในพื้นที่ และบริหารความสัมพันธ์ระหว่างอุตสาหกรรมและสังคม รวมไปถึงการจัดสรรทรัพยากร (ที่ดิน น้ำ ไฟฟ้า วัตถุดิบ ฯลฯ) ที่รองรับการพัฒนาและขยายตัวของอุตสาหกรรม โดยให้ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ชุมชน และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๒.๘ แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๔๕ – ๒๕๖๕)

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๖๕) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๒ มีกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ๑) พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ (๓) กำหนดให้ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม ๒) ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓ กำหนดให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานให้บริการเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ หรือฝึกอาชีพ ๓) ประกาศกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๗ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การคุ้มครองการส่งเสริม และการสนับสนุนผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพและฝึกอาชีพ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ **การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ** ซึ่งประกอบด้วย ๖ มาตรการหลัก ได้แก่

๑. มาตรการส่งเสริมความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ดูแลตนเองเบื้องต้น
 ๒. มาตรการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ
 ๓. มาตรการส่งเสริมด้านการงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ
 ๔. มาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ
 ๕. มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้ และสามารถเข้าถึงข่าวสารและสื่อ
 ๖. มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย
- เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงานจึงได้ร่วมมือกับภาคประชาสังคมและภาคประชาชน จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการงานของผู้สูงอายุระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๕)

เพื่อให้มีทิศทางดำเนินงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ และได้จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ให้เกิดเป็นรูปธรรม ทั้ง ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. กลยุทธ์กระจายงานสู่บ้านหรือชุมชน

๑.๑ ส่งเสริมให้ภาคเอกชนกระจายงานให้กับผู้สูงอายุได้ทำงานที่บ้าน / ชุมชน

๑.๒ ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาผู้สูงอายุไปใช้ในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนร่วมกับสมาชิกชุมชน

วัยอื่น ๆ

๒. กลยุทธ์ขยายอายุเกษียณราชการ

๒.๑ กำหนดนโยบายและการดำเนินงานในการขยายอายุเกษียณภาครัฐในสายงานที่ขาดแคลนที่ไม่ใช่ตำแหน่งบริหาร พร้อมทั้งมีเกณฑ์กำหนดการประเมินประสิทธิภาพการทำงานผู้ที่ได้รับการขยายอายุเกษียณ

๒.๒ ปรับปรุงระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการให้สอดคล้องกับการขยายการเกษียณอายุราชการ

๓. กลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการจ้างงานต่อเนื่องของภาคเอกชน

๓.๑ สร้างแรงจูงใจเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายให้ภาคเอกชนต่ออายุการทำงานหรือขยายระยะเวลาการทำงานให้กับลูกจ้างที่เป็นผู้สูงอายุด้วยมาตรการประเภทต่าง ๆ เช่น มาตรการด้านระบบสวัสดิการสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

๓.๒ ปรับระบบประกันสังคมในส่วนของบำนาญชราภาพให้เอื้อต่อการจ้างงานต่อหลังจากอายุ ๕๕ ปี

๔. กลยุทธ์ส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัย ประสบการณ์การทำงาน และสมรรถนะทางกาย

๔.๑ สร้างแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนมีการจ้างผู้สูงอายุในงานที่เหมาะสมกับวัยวุฒิและสมรรถนะ

๔.๒ พัฒนาศักยภาพและทักษะแรงงานอย่างต่อเนื่องโดยให้เหมาะสมกับวัย

๕. กลยุทธ์การสร้างฐานข้อมูลตลาดแรงงานด้านผู้สูงอายุ

๕.๑ สร้างตลาดแรงงานผู้สูงอายุทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัด เพื่อเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างนายจ้างที่ต้องการจ้างผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน

๕.๒ ส่งเสริมให้มีการสร้างและพัฒนาข้อมูลด้านแรงงานผู้สูงอายุให้เที่ยงตรงทันสมัย และภาคส่วนต่างๆสามารถเข้าถึงได้

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการส่งเสริมการทำงานและการประกอบอาชีพให้กับผู้สูงอายุอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ และเป็นแนวทางที่มีการบูรณาการกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนให้ไปสู่ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม ขณะนี้ ได้นำแผนกลยุทธ์ด้านการจ้างงานมากำหนดแนวทางการดำเนินงานในประเด็นหลัก ๔ ประเด็น ได้แก่

(๑) การส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุและการจ่ายค่าจ้างแบบ Part time

(๒) การจัดทำคลังสมองผู้สูงอายุ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับภาคส่วนต่าง ๆ จะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับวัยแรงงานรุ่นต่อ ๆ ไป

(๓) การจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่มีงานทำ เพื่อให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการวางแผนส่งเสริมการทำงานและการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการงานให้กับผู้สูงอายุ

(๔) การปรับปรุง / แก้ไข / พัฒนากฎหมายในความรับผิดชอบให้เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

นอกจากนี้ยังได้ประสานบูรณาการกับหน่วยงาน / องค์กรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการผู้สูงอายุ) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (กรมวิชาการเกษตร กรมการข้าว และกรมหม่อนไหม) กระทรวงพาณิชย์ (กรมทรัพย์สินทางปัญญา) กระทรวงวัฒนธรรม และกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ (ActionPlan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔ โดยใช้แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) เป็นกรอบแนวทาง ซึ่งมีโครงการ / กิจกรรมของหน่วยงานต่างๆ จำนวน ๒๓ แห่งรวม ๒๘ โครงการ เป้าหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ รวม ๑๑๕,๔๐๒ คน

๒.๙ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการผลักดันให้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งรวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิดในทุกภาคส่วน การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจการผลิต การค้า และการบริการ การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาลดังนี้

วิสัยทัศน์ : ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

เป้าหมายในภาพรวม ๔ ประการ คือ

- เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือหลักในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการผลิต การบริการ
- สร้างโอกาสทาง สังคมอย่างเท่าเทียมด้วยข้อมูลข่าวสารและบริการต่างๆ ผ่านสื่อดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
- เตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล
- ปฏิรูปกระบวนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย มุ่งเน้นการพัฒนาระยะยาวอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แต่เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมฉบับนี้ จึงกำหนดภูมิทัศน์ดิจิทัลเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและเป้าหมายใน ๔ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ Digital Foundation ประเทศไทยลงทุน และสร้างฐานรากในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (๑ ปี ๖ เดือน)

ระยะที่ ๒ Digital Thailand I: Inclusion ทุกภาคส่วนของประเทศไทยมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลตามแนวทางประชารัฐ

ระยะที่ ๓ Digital Thailand II: Full Transformation ประเทศไทยก้าวสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ที่ขับเคลื่อนและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ

ระยะที่ ๔ Global Digital Leadership ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและคุณค่าทางสังคมอย่างยั่งยืน

เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลบรรลุผล แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมจึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ด้านคือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน คือ

๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ มีความทันสมัย มีเสถียรภาพตอบสนองความต้องการใช้งานของทุกภาคส่วนในราคาที่เหมาะสมและเป็นธรรม

๑.๒ ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลของอาเซียน โดยเป็นเส้นทางผ่านการจราจรของข้อมูลในภูมิภาค และเป็นที่ตั้งของผู้ประกอบการเนื้อหาขนาดใหญ่ของโลก

๑.๓ จัดให้มีนโยบายและแผนบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน คลื่นความถี่ และการหลอมรวมของเทคโนโลยีในอนาคต เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑.๔ ปรับรัฐวิสาหกิจโทรคมนาคมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมดิจิทัลเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน คือ

๒.๑ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่า โดยผลักดันธุรกิจให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล และให้เกิดการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเพื่อปฏิรูปการผลิตสินค้าและบริการ

๒.๒ เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (digital technology startup) ให้เป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล

๒.๓ พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันเชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมที่ไทยมีศักยภาพและเป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

๒.๔ เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยดำเนินการร่วมกันระหว่างหน่วยงานจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน คือ

๓.๑ สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มผู้สูงอายุกลุ่มผู้พิการ กลุ่มผู้ที่อยู่อาศัยในพื้นที่ห่างไกล

๓.๒ พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์ รวมถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลข่าวสารในสังคมดิจิทัลที่เปิดกว้างและเสรี

๓.๓ สร้างสื่อ คลังสื่อและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก ผ่านทั้งระบบโทรคมนาคม ระบบแพร่ภาพกระจายเสียง และสื่อหลอมรวม

๓.๔ เพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชน แบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๓.๕ เพิ่มโอกาสการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัยทั่วถึง และเท่าเทียมสู่สังคมสูงวัย ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน คือ

๔.๑ จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริการที่อำนวยความสะดวกต่อประชาชนนักธุรกิจ และนักท่องเที่ยว

๔.๒ ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล โดยเน้นบูรณาการการลงทุนในทรัพยากรการเชื่อมโยงข้อมูล และการทำงานของหน่วยงานรัฐเข้าด้วยกัน

๔.๓ สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน open data และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคธุรกิจในกระบวนการท างานของรัฐ

๔.๔ พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ (government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาต่อยอดแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน คือ

๕.๑ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๕.๒ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

๕.๓ พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการ น าเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน คือ

๖.๑ กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่ออำนวยความสะดวกด้านการค้าและการใช้ประโยชน์ในภาคเศรษฐกิจและสังคม

๖.๒ ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม

๖.๓ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสารการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การคุ้มครองผู้บริโภค

บทที่ ๓
กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย
ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์

“ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน”

กระทรวงแรงงานได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี ดังนี้

ช่วงที่ ๑. Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

เป็นยุคของ**รากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล** โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เติมทักษะใหม่ด้วยการ re-skill และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

มิติคน : แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand ๔.๐ ได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ๘ ระดับที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth)

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙)

เป็นยุคของ**ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen)** เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับต่อ Thailand ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบ และกฎระเบียบต่างๆ ด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

มิติคน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบ เป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔)

เป็นยุคของ**ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน** เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ R&D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕–๒๕๗๙)

เป็นยุคของ**สังคมการทำงานแห่งปัญญา** โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้ได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT)

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะ ๒๐ ปี ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น การสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องวางรากฐานให้มั่นคงด้วยเช่นกัน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย การสร้างความมั่นคงที่ต้องดำเนินการอย่างเข้มข้นให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ได้แก่

- มีหลักประกันที่ดี
- มีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work)
- ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย
- มีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม
- มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
- มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
- ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม
- มีศักยภาพได้มาตรฐานสากล

จากกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี ดังกล่าว กระทรวงแรงงานเล็งเห็นว่าจุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง ๕ ปีแรก คือ **ช่วงที่ ๑. Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)** หากรากฐานมั่นคงแล้ว การเดินทางสู่ความสำเร็จในระยะต่อไปจะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงบูรณาการกับอีก ๑๕ หน่วยงาน จัดทำยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรกภายใต้**“แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔”**(รายละเอียดของแผนปรากฏตามบทที่ ๔) และเพื่อขอจัดปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการแรงงานที่ยังคงมีอยู่ให้หมดสิ้นไป

และเร่งรัดให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระยะที่ ๑ บรรลุเป้าหมาย กระทรวงแรงงานได้บูรณาการทุกส่วนราชการในสังกัด และส่วนราชการนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกันกำหนด “๘ วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี” (รายละเอียดของแผนปรากฏตามบทที่ ๕)

บทที่ ๔

ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรกภายใต้แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

- วิสัยทัศน์** แรงงานมีศักยภาพสูง (Productive Manpower) และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- พันธกิจ**
๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
 ๒. ค้ำจุนและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
 ๓. พัฒนากระทรวง ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล
 ๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
 ๕. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนากำลังของประเทศบรรลุผล แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ จึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ ๖ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ภายใต้สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค คือ การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงาน และผู้ประกอบการในประเทศไทยภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งเน้น ๓ ประการ คือ (๑) **ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล** พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัด ด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน (๒) **เน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ** การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม รวมทั้งพัฒนาและ (๓) **สนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ** นอกจากนี้การพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานผ่านมาตรการส่งเสริมของกระทรวงแรงงาน จำเป็นที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

ยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดเป้าประสงค์ ๒ ประการ คือ (๑) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และ (๒) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานประกอบด้วย ๗ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก(บูรณาการกับหน่วยงานภายนอก) มีจำนวนโครงการรวม ๑๗ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๔๒๑.๙๙๑๑ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการกับหน่วยงานภายนอก) จำนวนโครงการรวม ๘ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๑๑๓.๓๓๗๒ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ จัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพ และกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ(บูรณาการกับหน่วยงานภายนอก) จำนวนโครงการรวม ๘ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๑๕๖.๗๓๖๑ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน(บูรณาการกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก) จำนวนโครงการรวม ๕ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๓๐๐.๕๘๗๖ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบกิจการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมายจำนวนโครงการรวม ๑ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๓๐ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๑.๖ พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด) (Quick Win และบูรณาการกับหน่วยงานภายนอก) จำนวนโครงการรวม ๙ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๕๗๖.๘๑๙๙ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๑.๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) (บูรณาการกับหน่วยงานภายนอก) จำนวนโครงการรวม ๖ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๔๒๗.๙๗๒๒ ล้านบาทต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

กำลังแรงงานเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาประเทศหากกำลังแรงงานไม่ได้รับโอกาสและไม่ได้รับการดูแลในเรื่องการประกอบอาชีพ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และการสร้างหลักประกันที่ดีทางสังคม ก็จะไม่มีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึง**มุ่งเน้น ๒ ประการ คือ (๑) เสริมสร้างความมั่นคง**เพื่อส่งเสริมให้กำลังแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุและคนพิการได้มีงานทำ มีรายได้และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำการประกอบอาชีพอิสระ การแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน และคนหางานได้รับการคุ้มครอง รวมทั้งเพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายมีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมและมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยเป็นงานที่ใช้หลักบูรณาการและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน **และ (๒) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน**ผ่านระบบประกันสังคม /ส่งเสริมระบบการออมเพื่อให้มีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีมีธรรมาภิบาล การพัฒนารูปแบบและสิทธิประโยชน์ที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานและดำเนินการเพื่อให้กองทุนมีเสถียรภาพ

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์ ๒ ประการ ได้แก่(๑) แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และ (๒) กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพประกอบ ๘ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงานจำนวน โครงการรวม ๗ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๙๔.๔๔๒ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน (บูรณาการกับหน่วยงาน ภายนอก) จำนวนโครงการรวม ๘ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๔๖๓.๘๒๘๘ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ ส่งเสริม พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อยกระดับการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน โดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quick Win : Safety Thailand และบูรณาการกับหน่วยงานภายนอก) จำนวน โครงการรวม ๕ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๑๔๐.๕๘๗ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่ง ผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงานจำนวนโครงการรวม ๑๐ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๑๓๔.๔๑๗๑ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ ให้แก่กำลังแรงงานจำนวนโครงการรวม ๙ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๒๗๗.๔๕๙๑ ล้านบาท ต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๒.๖ คุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกล่อจากการหางานทำจำนวนโครงการรวม ๔ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๑๐.๖๕๙ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๒.๗ ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานจำนวน โครงการรวม ๑ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น - ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๒.๘ ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการกับหน่วยงานภายนอก) จำนวน โครงการรวม ๙ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๕๗.๔ ล้านบาทต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และภาคแรงงานของประเทศ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มี ประสิทธิภาพ เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกโดยการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อลดทอน ปัจจัยด้านลบให้มีผลกระทบน้อยที่สุด ดังนั้น ภายใต้ยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งเน้น ๕ ประการ คือ (๑) **เร่งดำเนิน มาตรการที่เป็นการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสจากกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบ เศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมมากที่สุด** ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาระบบข้อมูลและการ ศึกษาวิจัยด้านแรงงาน (๒) **เร่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี การดำเนินมาตรการเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) รวมถึงการพัฒนาบริหารจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน นอกจากนี้ ยังต้องบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดย (๓) จัดการให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม** ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของ ประเทศที่ไปทำงานและได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือ รวมถึงการส่งเสริมรักษา และขยาย ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้ง (๔) **ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จัด**

ระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานไทยและเศรษฐกิจของประเทศ จากการจ้างแรงงานต่างด้าว การควบคุม/หรือลดผลกระทบที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าวทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคงของชาติโดยการพัฒนากระบวนการโครงสร้างและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเพิ่มขึ้นของปริมาณการจ้างแรงงานต่างด้าว และควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศที่ประสบความสำเร็จเพื่อเสนอต่อรัฐบาลให้กำหนดเป็นวาระแห่งชาติในการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองทัพอากาศ เพื่อจัดตั้งเป็นส่วนราชการเฉพาะที่มีภารกิจบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และสุดท้ายมุ่งเน้นไปที่ **(๕) ขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก**

ยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดเป้าประสงค์ **๒ ประการ** คือ (๑) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ และ (๒) บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่ง ที่มีประสิทธิภาพ และเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศจำนวนโครงการรวม ๑ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น - ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ (บูรณาการกับหน่วยงานภายใน) จำนวนโครงการรวม ๘ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๓๐.๐๔ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจำนวนโครงการรวม ๑๐ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๒๓.๖๘๑๑ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (บูรณาการกับหน่วยงานภายในและภายนอก) จำนวนโครงการรวม ๙ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๑.๕๒๕ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๓.๕ ส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนจำนวนโครงการรวม ๓ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๕.๔๕๗๗ ล้านบาทต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกการสร้างสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนในภาคแรงงาน

เพื่อเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานในตลาดแรงงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ยุทธศาสตร์นี้มีจุดมุ่งเน้น **๓ ประการ** คือ โดยในระยะเร่งด่วน (พ.ศ. ๒๕๕๙) **(๑) มุ่งบรรเทาความไม่สอดคล้องของการจ้างงานระหว่างอุปสงค์และอุปทาน** กำหนดแนวทางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ ขณะเดียวกันตลอดช่วงระยะเวลา ๕ ปีของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔) ทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินกลยุทธ์ควบคู่กันโดยการศึกษา วิเคราะห์ และพยากรณ์สถานะตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานโดยเฉพาะความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงเผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ยังต้องมุ่งสู่ **(๒) การสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานแบบยั่งยืนให้ภาคแรงงานของประเทศ** โดยการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศเชิงบูรณาการ ประสานความร่วมมือจัดทำแผนกำลัง

แรงงานร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ ต่อเนื่องจนถึงการเผยแพร่แผนกำลังแรงงานระดับประเทศและแผนกำลังแรงงานระดับจังหวัดให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ และผลักดันให้หน่วยงานภายใน และภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานในระดับประเทศและระดับจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดเป้าประสงค์ ๒ ประการ คือ (๑) ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และ (๒) แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม ประกอบด้วย ๗ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น (บูรณาการกับหน่วยงานภายใน) จำนวนโครงการรวม ๒ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น - ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ (บูรณาการกับหน่วยงานภายใน) จำนวนโครงการรวม ๒โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๑๖.๑๐๓๙ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการกับหน่วยงานภายนอก)จำนวนโครงการรวม ๒ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น - ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๔.๔ พัฒนากฎหมายเพื่อให้นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ แจ้งความต้องการเพื่อได้ทราบอุปสงค์ที่แท้จริงจำนวนโครงการรวม ๑ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น-ล้านบาทต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

หัวใจสำคัญของการดำเนินการเพื่อให้แผนแม่บทด้านแรงงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดคือ ช่วงปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ คือ การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เป็นเลิศ ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงต้อง**มุ่งเน้นไปที่ (๑) การบริหารจัดการที่เป็นเลิศในทุกด้านภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่** ทั้งด้านโครงสร้างองค์กรของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ด้านบุคลากรที่ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ด้วยการพัฒนาระบบ HR Scorecard การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร อันจะมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บท ทั้งนี้กลไกที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้คือต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัย และการติดตามประเมินผล เพราะการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ผลักดัน และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สนองต่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

นอกจากนี้ ยังต้อง**(๒) ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง** เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน **(๓) มุ่งสร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานให้เข้มแข็ง** ทั้งระดับองค์กรและระดับพื้นที่ เช่น อาสาสมัครแรงงาน การจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นส่วนสนับสนุนการบริหารงาน เช่น แก้ไขปัญหาด้านแรงงาน การเตือนภัยด้านแรงงาน นอกจากนี้ต้อง **(๔) มุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างความเข้าใจ** และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

ยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดเป้าประสงค์ ๒ ประการ คือ (๑)ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาล และ (๒) บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย ๘ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็งโปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน(บูรณาการกับหน่วยงานภายใน) จำนวนโครงการรวม ๘ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๒๕.๖๑๕๙ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ ปรับปรุงกฎหมายระเบียบข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร(บูรณาการกับหน่วยงานภายใน) จำนวนโครงการรวม ๔ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น - ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย(บูรณาการกับหน่วยงานภายใน) จำนวนโครงการรวม ๓ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น - ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๕.๔ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวงจำนวนโครงการรวม ๗ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๑๒.๓๘๓๘ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๕.๕ พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน(บูรณาการกับหน่วยงานภายใน) จำนวนโครงการรวม ๘ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๙๔.๐๐๗๙ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๕.๖ เสริมสร้างการสื่อสารภายในและภาพลักษณ์ขององค์กร จำนวนรวม ๑ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น - ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๕.๗ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ICT และ ผู้ใช้งานให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลจำนวนโครงการรวม ๗ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๓.๑๔๖๖ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๕.๘ การติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ(บูรณาการกับหน่วยงานภายใน) จำนวนโครงการรวม ๖ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น - ล้านบาทต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

ปัจจุบันพัฒนาการและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยตรงและทางอ้อม ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายแก่ผู้บริหารในอนาคตให้นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ธุรกิจ โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และวิสัยทัศน์ต่อแนวโน้มของเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถตัดสินใจนำเทคโนโลยีมาใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเหมือนในอดีตที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างผสมกลมกลืน และจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่นๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยในบริบทของประเทศไทยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่ หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น

- การใช้เทคโนโลยีในการนำพาประเทศก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง(MIT) ที่เป็นหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนาประเทศเร่งด่วนของรัฐบาล

- การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านรายได้ การศึกษา การรักษาพยาบาลสิทธิประโยชน์การเข้าถึงข้อมูล ฯลฯให้เกิดการกระจายทรัพยากรและโอกาสที่ทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรมยิ่งขึ้น

- การบริหารจัดการการเข้าสู่สังคมสูงวัยที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลต่อผลิตภาพของประเทศ รวมถึงความต้องการใช้เทคโนโลยีในการดูแลผู้สูงอายุ

- การแก้ปัญหาคอรัปชั่น อันเป็นปัญหาเรื้อรังของประเทศ โดยสร้างความโปร่งใสให้กับภาครัฐ ด้วยการเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐได้

ความท้าทายที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยี บุคลากรที่ทำงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ที่จะต้องชาญฉลาด รู้เท่าทันสื่อ เท่าทันโลก

ด้วยตระหนักถึงความท้าทายและโอกาสดังกล่าว กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนแม่บทฯ โดยมุ่งเน้นที่จะใช้เป็นกลไกในการเชื่อมโยงภารกิจด้านแรงงานสู่ประชากรวัยทำงานทุกคนอย่างสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา เป็นธรรม และเท่าเทียม อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาลในท้ายที่สุด

ยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนด**เป้าประสงค์ ๑ ประการ คือ** พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๖.๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Services) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (Quick Win และบูรณาการภายนอกกระทรวง) จำนวนโครงการรวม ๔๒ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๕๖๘.๓๘ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๖.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกจำนวนโครงการรวม ๑๕ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๒๐๘.๒๐๖๓ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๖.๓ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ/ข้อกฎหมาย รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (บูรณาการภายนอกกระทรวง)จำนวนโครงการรวม ๖ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๗๔๙.๙๗๗๘ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๖.๔ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหา**ด้านแรงงาน** (บูรณาการภายในกระทรวง) จำนวนโครงการรวม ๖ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น - ล้านบาทต่อปี

รายละเอียดแผนงาน / โครงการ / งบประมาณรายโครงการ ปรากฏตามแผนผังเชื่อมโยงในภาคผนวก และเอกสารเล่ม “แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔”

บทที่ ๕

วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี และแผนงานเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

การที่จะเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศในอีก ๒๐ ปีข้างหน้าให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้นั้น กระทรวงแรงงานตระหนักดีว่าจุดเริ่มต้นของการเข้าสู่ช่วงที่ ๑. Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งเป็นช่วงของการสร้างรากฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากลเป็นสิ่งสำคัญมาก เพื่อรองรับความท้าทายจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงาน รูปแบบการทำงาน และเกิดอาชีพใหม่ๆ ที่ต้องการทักษะที่แตกต่างออกไปจากในปัจจุบัน จึงได้กำหนดวาระปฏิรูปแรงงาน ๘ วาระ ประกอบด้วย มิติภายใน ๓ วาระ และมิติภายนอก ๕ วาระ โดยได้วางมาตรการ แนวทางการดำเนินงาน โครงการ / กิจกรรมที่สำคัญภายใต้ ๘ วาระปฏิรูปแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

มิติภายในองค์กร ๓ วาระ ได้แก่

วาระปฏิรูปที่ ๑ การปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน

การวางเป้าหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรชั้นนำการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ สิ่งสำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปให้ถึงเป้าหมายนี้ คือ การปฏิรูปบทบาทกระทรวง ในทั้ง ๓ มิติ คือ มิติโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ต้องทันสมัย พร้อมการปฏิบัติการใหม่ๆ และท้าทาย มิติบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มิติกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆที่ต้องเป็นกลไกสนับสนุนการทำงานแนวใหม่มีความยืดหยุ่นสูง มีความคล่องตัว วาระการปฏิรูปบทบาทกระทรวงจึงถือว่าเป็นต้นน้ำของวาระปฏิรูปแรงงานทั้ง ๘ วาระ โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้เกิดความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ภายในกระทรวง / กรมแล้วเสร็จไม่น้อยกว่า ๓ หน่วยงาน (จากแผนการดำเนินงาน ๗ หน่วยงาน)

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑) กำหนดทิศทางการดำเนินงานและการขับเคลื่อน
๒) ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ (HRO) เป็นการปรับปรุงครั้งใหญ่โดยมุ่งลดบทบาทกระทรวงแรงงานจากเดิมที่เน้นการเป็นหน่วย operator ไปเพิ่มบทบาทกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วย facilitator /regulator /policy adviser ใน ๒ ส่วนสำคัญ คือ

๒.๑) การศึกษา / ยกระดับบทบาท / จัดตั้งหน่วยงานขึ้นเป็นกรม หรือหน่วยงานเทียบเท่ากรม รวม ๗ หน่วยงาน ได้แก่

(๑) การจัดตั้ง “สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน” เป็นหน่วยงานเทียบเท่ากรม มีบทบาทเป็น Policy Advisor ของประเทศในด้านเศรษฐกิจการแรงงาน

(๒) การศึกษาการจัดตั้ง “สำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าว” เป็นหน่วยงานเทียบเท่ากรม มีบทบาทในการเป็น regulator /policy adviser เฉพาะด้าน

(๓) การศึกษาการจัดตั้ง “สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐและเครือข่ายด้านแรงงาน” เพื่อให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานทุกคนมีสมรรถนะ (Competency) สูง และเชื่อมโยงไปถึงการพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อให้เป็นภาคีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

(๔) การปรับเปลี่ยนบทบาทอำนาจหน้าที่ของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ๒ แห่ง (เมียนมา และกัมพูชา) ในการอำนวยความสะดวกเรื่องแรงงานต่างด้าวในประเทศเพื่อนบ้าน

(๕) การปฏิรูปโครงสร้าง “สำนักบริหารการลงทุน” เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีผลตอบแทนการลงทุนที่เพียงพอต่อความเติบโต โดยการผลักดันการแยกส่วนบริหารการลงทุนที่เป็นงานปฏิบัติการ (operator) ออกเป็นหน่วยงานรูปแบบพิเศษหรือรูปแบบอื่นๆที่ไม่ใช่ส่วนราชการ

(๖) การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง “สำนักงานกองทุนเงินทดแทน ให้มีความคล่องตัวในการบริหารกองทุนอีกด้วย

๒.๒) การปรับเปลี่ยนชื่อกระทรวงเป็น “กระทรวงทรัพยากรมนุษย์” เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มุ่งสู่การเป็น policy advisor ด้านการขึ้นการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ และเป็นผู้กำกับมาตรฐานด้านแรงงาน

๓) สร้างกลไกการบริหารจัดการเชิงบูรณาการในรูปแบบ single command ในระดับพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ต้องใช้การบริหารจัดการที่พิเศษแตกต่างจากพื้นที่ทั่วไป

๔) ปฏิรูปการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงและกรม จัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) มอบอำนาจการขับเคลื่อนภารกิจ ยุทธศาสตร์ จากหัวหน้าส่วนราชการสู่ระดับรองลงมา

๕) ปฏิรูปการพัฒนาบุคลากร (HRD) โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงและกรม จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกช่วงชั้นและรายบุคคล (IDP) และจัดทำ succession plan และการสร้าง Talent Group รวมถึงการจัดทำโครงการพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน

๖) ปรับปรุงกฎหมาย กฎ และระเบียบต่างๆ ของกระทรวงแรงงานโดยการยกยกร่าง ปรับปรุง พัฒนา ออกกฎหมาย กฎ และระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ทิศทางการพัฒนาประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป

๗) ติดตามประเมินผลและรายงานผลรายไตรมาส

โครงการสำคัญ (Flagship Project) ได้แก่

๑) โครงการ Rebranding

๒) การยกระดับบทบาทสำนักงานประกันสังคมไปสู่ระดับอาเซียน โดยการเป็นเจ้าภาพจัดประชุม

๓๔ th ASSA Board Meeting ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐

๓) การศึกษา / ยกระดับบทบาท / จัดตั้งหน่วยงานขึ้นเป็นกรม หรือหน่วยงานเทียบเท่ากรม รวม ๗ หน่วยงาน

๔) แผนการปรับปรุงกฎหมายกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๓๖ ฉบับ

วาระปฏิรูปที่ ๒ Zero Corruption

(ร่าง) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยใสสะอาดไทยทั้งชาติด้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)” โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ว่า “ประเทศไทยได้รับการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐” ซึ่งประเทศไทยจะบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์นี้ได้ ทุกส่วนราชการต้องช่วยกันดำเนินการอย่างจริงจัง ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดวาระปฏิรูปแรงงาน เรื่อง Zero Corruption ขึ้น เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายชาติ โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้

๑. จำนวนบุคลากรของกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติดีมีขอมีความรู้ความเข้าใจ ไม่น้อยกว่า ๓,๐๐๐ คน

๒. คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของกระทรวงแรงงาน ไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑) กำหนดทิศทางการดำเนินงานและการขับเคลื่อน โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒) เสริมสร้างกลไกการป้องกันให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างระบบการจ่ายค่าตอบแทน อสร.ด้วยระบบพร้อมเพย์ จัดทำคู่มือสำหรับประชาชนในงานบริการต่างๆของกระทรวงแรงงาน ปรับแก้กฎหมายเงินทดแทนให้มีคณะกรรมการตรวจสอบกองทุนเงินทดแทนศึกษาการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการบริหารจัดการการเงิน การคลัง ภายในส่วนราชการ

๓) เสริมสร้างบุคลากรให้มีธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดทุจริต โดยการฝึกอบรม การปลูกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริตประพฤติดีมีขอ เพิ่มช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อสร้างการรับรู้ การเสริมสร้างจิตสำนึก ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และธรรมาภิบาลสำหรับบุคลากร และกำกับดูแล ให้บุคลากรปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวกโดยเคร่งครัด

๔) สร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กระจายทุกกลุ่ม ทุกพื้นที่ขยายเครือข่าย “กระทรวงแรงงานโปร่งใสไร้ทุจริต”

๕) ติดตามประเมินผล และรายงานผลรายไตรมาส

โครงการสำคัญ (Flagship Project) ได้แก่

๑) โครงการสร้างระบบการจ่ายค่าตอบแทน อสร.ด้วยระบบพร้อมเพย์

๒) โครงการจัดทำช่องทางการสื่อสารสองทาง (Two way communication) เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

๓) โครงการอบรมสัมมนาสร้างเครือข่าย “กระทรวงแรงงานโปร่งใสไร้ทุจริต”

วาระปฏิรูปที่ ๓ Information Technology

การปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) เพื่อสร้าง ความโปร่งใส ลดโอกาสการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามแผนรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ และแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้มี

๑. จำนวนระบบการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-service) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๔ ระบบ

๒. จำนวนระบบ back office platform ที่มีการพัฒนาและใช้งานภายในกระทรวง / กรม ไม่น้อยกว่า ๒ ระบบ

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑) กำหนดทิศทางการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัลโดยการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงานและกรม พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

๒) สร้างกลไกการบริหารจัดการข้อมูลและการใช้ประโยชน์โดยการจัดตั้งศูนย์สารสนเทศด้านแรงงาน ประจำจังหวัด

๓) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีเสถียรภาพ ระบบจัดการฐานข้อมูล และเชื่อมโยงฐานข้อมูลโดยการเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานรายทะเบียนและสถิติจากหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน พัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานกลุ่มเฉพาะ เช่น แรงงานนอกระบบ ช่างชุมชน แรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และแรงงานต่างด้าว ปรับปรุงระบบ DB for e-service เพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล

๔) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารภายในองค์กรโดยการพัฒนา Platform การบริหารงานภายในองค์กร (Back office) เช่น ระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายความเร็วสูง ระบบการประชุม Paperless ระบบการจองห้องประชุม ระบบการใช้รถยนต์ส่วนบุคคล และระบบการนัดหมายผู้บริหาร เป็นต้น

๕) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยการยกระดับการให้บริการสู่ e-Self Service เพิ่มจุด One Stop Service สร้างระบบการให้บริการประชาชนและภาคีเครือข่ายของทุกกรมผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ที่หลากหลายรูปแบบ ทั้ง e-service / mobile application / social media / web application รวมทั้งสิ้น ๒๔ ระบบ

๖) ติดตามประเมินผลและรายงานผลรายไตรมาส

โครงการสำคัญ (Flagship Project) ได้แก่

๑) e-service

- e-payment
- e-claim
- Bill payment
- direct debit
- direct credit
- e-receipt
- การจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ผ่านระบบ NCH (National Cliring House)
- e-Testing(ใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้))
- e-Training(ใช้ในระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน)
- E-Service ใช้ในการยื่นรับรองหลักสูตรตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
- E-Service ในการแจ้งข้อมูลสภาพการจ้าง ข้อมูลความปลอดภัยในการทำงาน และข้อบังคับการทำงาน
- ระบบประกันการว่างงาน(www.empui.doe.go.th)
- ระบบ www.toea.doe.go.th
- ระบบแจ้งปัญหาแรงงานต่างด้าว (DOE help me)

๒) mobile application

- AEC happy talk (การแปลภาษา ๑๐ ภาษาอาเซียน + ภาษาอังกฤษ + ภาษาจีน)
- Smart labour(ให้บริการ ๔ งานบริการ)
- Smart job
- SSO news mobile application
- My SSO (ตรวจสอบข้อมูลเงินสมทบ/เงินสะสมกรณีชราภาพ/การเลือกสถานพยาบาล/

สถานการณ์เป็นผู้ประกันตน/การขอรับสิทธิประโยชน์/การแจ้งเตือนส่งเงินสมทบผู้ประกันตนมาตรา ๓๙,๔๐/ ค้นหาข้อมูลและตำแหน่งโรงพยาบาล/แจ้งขอเบิกสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ/ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนมาตรา ๔๐)

๓) Social media

- SSO Line Official account
- บริการล่ามภาษาผ่าน Social media(บูรณาการความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง)

- กระทรวงแรงงาน Line Official account

๔) Web application

- พัฒนาเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคม www.sso.go.th
- ปรับเปลี่ยนระบบงานประกันสังคมบนเครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรมเป็นระบบ Web Application
- โครงการศูนย์สารสนเทศด้านแรงงานของจังหวัด

วาระปฏิรูปที่ ๔ Safety Thailand

กระทรวงแรงงานมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย มีการบูรณาการผ่านกลไก ประชารัฐ ดำเนินงานเชิงรุกด้วยมาตรการสร้างจิตสำนึก (Safety Mind) มาตรการความปลอดภัย ของชีวิต (Safety of Life) มาตรการสร้างเครือข่าย (Safety Network) เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ “ประเทศไทย ปลอดภัย (Safe Work Safe Health Safe Life : Safety Thailand)” โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้อัตราการประสบอันตราย (เสียชีวิต) ไม่เกิน ๕ ต่อ ๑๐๐,๐๐๐ ราย ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และสร้างการรับรู้ จิตสำนึก และให้การดูแลแรงงานทุกกลุ่ม ๒,๐๐๐,๐๐๐ คน

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑) กำหนดแผนยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการร่วมกับส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ อีก ๑๒ หน่วย จัดทำเป็น แผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๒) สร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย โดยร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการในการสร้างการรับรู้ เกี่ยวกับความปลอดภัย สุขภาพอนามัยดีในสถานศึกษาด้วยพลังประชารัฐ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพื่อสร้างเกราะป้องกันด้านความปลอดภัยผ่านโครงการ / กิจกรรม / สื่อต่างๆ รวมทั้งการส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สุขภาพ การป้องกันโรค และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง / ผู้ประกันตน

๓) บูรณาการความร่วมมือด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยกับหน่วยงานภายนอกกระทรวง โดยจัดทำ MOU ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศกับ ๑๒ หน่วยงาน บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคเอกชน NGO รวมทั้งเพิ่มจำนวนคลินิกโรคจากการทำงาน

๔) บูรณาการความร่วมมือด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยกับหน่วยงานภายในกระทรวงส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานด้านความปลอดภัย โดยประกาศวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี ระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔” เร่งกำหนดมาตรฐานอาชีพ / มาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ เพิ่มการรับรองความรู้ความสามารถผู้ประกอบการอาชีพในสาขาที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

๕) ติดตามประเมินผล และรายงานผลทุกไตรมาส

โครงการสำคัญ (Flagship Project) ได้แก่

- ๑) การจัดทำบันทึกความตกลง (MOU) ด้านความปลอดภัยของประเทศกับอีก ๗ หน่วยงาน (เพิ่มเติมจากปีงบประมาณ ๒๕๕๙) ในเดือนธันวาคม ๒๕๕๙
- ๒) การจัดงานมหกรรมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ ปี ๒๕๖๐ (Thailand Safe @ Work ๒๐๑๙) ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐
- ๓) โครงการขับเคลื่อน Safety Thailand ด้วย ASEAN M-OSH (ASEAN Migrant Worker OSHNET)

วาระปฏิรูปที่ ๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย

กระทรวงแรงงานตระหนักดีถึงผลกระทบของปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ปัญหาแรงงานต่างด้าว และการใช้แรงงานผิดกฎหมายที่มีต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นของประเทศไทย ซึ่งส่งผลไปถึงภาคเศรษฐกิจอีกด้วย กระทรวงแรงงานจึงได้ยกเรื่องนี้ขึ้นมาเป็น ๑ ใน ๘ วาระปฏิรูปที่ต้องเร่งรัดจัดปัญหาให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เพื่อเป็นการสร้างระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาแบบครบวงจร เป้าหมายหลัก คือ ปัญหาแรงงานบังคับ และปัญหาการค้ำมนุษย์ต้องหมดไปจากประเทศไทย โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้

๑. จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่น้อยกว่า ๑,๓๘๐,๒๐๐ คน
๒. จำนวนประชาชนกลุ่มเป้าหมาย (สตรี เด็ก แรงงานไทย แรงงานต่างด้าว) ได้รับการป้องกันและคุ้มครองจากขบวนการค้ำมนุษย์ไม่น้อยกว่า ๑,๔๗๓,๒๐๐ คน
๓. มีการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน และแรงงานผิดกฎหมาย ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑) กำหนดทิศทาง ขับเคลื่อน และติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์เฉพาะด้านต่างๆ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ -๒๕๖๓ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ และแผนระดับชาติเพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๓ รวมทั้งได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการระดับพื้นที่ที่เชื่อมโยงกับแผนระดับประเทศ

๒) พัฒนากลไกให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ โดยการแก้ไขกฎหมายแรงงาน ๒ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. เกี่ยวกับความผิดแรงงานเด็ก เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายสอดคล้องกับสถานการณ์และมาตรฐานสากล ทั้งนี้ให้คำนึงถึงหลักประกันสุขภาพ และความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานต่างด้าว

๓) การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังโดยใช้การข่าวประสานความร่วมมือประชารัฐ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการปราบปรามมีการสร้างความเข้มแข็งให้กับเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานด้วยการอบรมอย่างเข้มข้น และจัดทำคู่มือการตรวจ มีการบูรณาการเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานและแผนการตรวจ

๔) สร้าง พัฒนา เชื่อมโยงและบริหารฐานข้อมูล โดยการสำรวจข้อมูลที่จำเป็นต่อการบริหารงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย มีการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว (supply) และระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูล เพื่อกำกับดูแลวางแผนการดำเนินงานตั้งแต่ต้นทางไปจนถึงปลายทาง มีการสำรวจและกำหนดความต้องการที่แท้จริงในการจ้างแรงงานต่างด้าว (demand)

๕) ขับเคลื่อนการปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) การสร้างความรู้ ความเข้าใจและสนับสนุนการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) โดยการมีส่วนร่วมและแสดง

เจตนารมณ์อย่างจริงจังของภาคเอกชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเร่งสร้างความตระหนักรู้ไม่ยุ่งเกี่ยวและแจ้งเบาะแสการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๖) การป้องกันและแก้ไขปัญหาในเชิงนโยบาย โดยมีการจัดตั้งศูนย์บัญชาการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและติดตามสถานการณ์ กระทรวงแรงงาน และมีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการในระดับกรมและระดับจังหวัด เพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

๗) การคุ้มครองและดูแลผู้ที่ประสบปัญหา โดยมีการจัดตั้งศูนย์ ๓ ศูนย์ คือ ศูนย์แรกรับและสิ้นสุดการแจ้ง (๓ จังหวัด) ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว (๑๐ จังหวัด) และศูนย์ประสานแรงงานประมงจังหวัด (๒๒ จังหวัด) เพิ่มเติมจากศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเพิ่มช่องทางการร้องเรียน/แจ้งเบาะแส โดยพัฒนาเว็บไซต์ระบบรับแจ้งปัญหาแรงงานต่างด้าว (DOE Help Me) (www.doe.go.th/helpme) ที่รองรับ ๕ ภาษาและสายด่วนของกรมเพื่อรับเรื่องราวร้องทุกข์ร้องเรียนต่างๆ ได้แก่ สายด่วนกรมการจัดหางาน ๑๖๙๔ สายด่วนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๑๕๔๖ สายด่วนประกันสังคม ๑๕๐๖ จัดให้มีล่ามและผู้ประสานงานด้านภาษาเพิ่มเติม

๘) การปฏิบัติตามพันธกรณีและอนุสัญญาระหว่างประเทศ การพิจารณาร่างกฎหมายและให้สัตยาบันอนุสัญญา ๑๘๘ และข้อแนะที่ ๒๙

๙) การบูรณาการทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรระหว่างประเทศภายในและต่างประเทศ

๑๐) การประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ความเข้าใจเรื่องการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมายทั้งในและต่างประเทศ

๑๑) ติดตามประเมินผลและรายงานผลทุกไตรมาส

โครงการสำคัญ (Flagship Project) ได้แก่

๑) การประชุมเจ้าหน้าที่ระดับสูง (High Level) ในกลุ่มประเทศ CLMVT เพื่อการป้องกันการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก แรงงานผิดกฎหมาย และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๙

๒) การให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๘ และพิธีสารที่ ๒๙ ในช่วงเดือนมิถุนายน – กันยายน ๒๕๖๐

๓) การแก้ไขกฎหมายแรงงาน ๒ ฉบับ ได้แก่

๓.๑) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. มีกำหนดแล้วเสร็จในเดือนกันยายน ๒๕๖๐

๓.๒) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. เกี่ยวกับความผิดแรงงานเด็กจำนวน ๓ ฐานความผิด (มาตรา ๔๙ งานอันตรายสำหรับเด็ก, มาตรา ๕๐ สถานที่ห้ามทำงานสำหรับเด็ก, มาตรา ๔๔ อายุขั้นต่ำ) และกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๒๒ เฉพาะที่เกี่ยวกับอายุขั้นต่ำของแรงงานเด็ก (กฎกระทรวงฯ ในงานเกษตรกรรมและประมงทะเล) มีกำหนดแล้วเสร็จในเดือนกันยายน ๒๕๖๐

๔) การเร่งรัดการดำเนินการเพื่อลดถอนสินค้าอ้อย เครื่องนุ่งห่ม กุ้ง ปลา ออกจากบัญชีรายชื่อที่มีเหตุเชื่อได้ว่าผลิตโดยใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับให้ได้โดยเร็วที่สุด

๕) โครงการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เป้าหมาย ๑๓ จังหวัด (จังหวัดที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ คนขึ้นไป)

วาระปฏิรูปที่ ๖ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0

รัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ประกาศทิศทางของประเทศไทยไว้อย่างชัดเจนว่าจะพัฒนาประเทศให้เป็น “Thailand ๔.๐” ซึ่งการก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยที่สำคัญ กล่าวคือ จะต้องเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลิตภาพสูง กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานไปสู่ Thailand ๔.๐ เป็น ๑ ใน ๘ วาระปฏิรูปแรงงาน โดยมี**ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์** ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้

๑. อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม (การผลิต)ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒.๕๗

๒. อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานภาคบริการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖.๕๖

๓. อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานภาคเกษตรกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒.๖๘

๔. ระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน Per-Worker Labour Productivity Levels ไม่น้อยกว่าระดับ ๓๐

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑) กำหนดทิศทางและวางแผนยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศที่รัฐบาลและแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ กำหนด โดยจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนทั้งรายอุตสาหกรรม เป้าหมาย และรายพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เป็นต้น

๒) พัฒนากลไกการส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในสาขา/อุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ การกำหนดกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ๘ ระดับ (NQF) การปรับแก้กฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นการขยายการบังคับใช้ครอบคลุมสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไปขยายวงเงินกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มสิทธิประโยชน์การยกเว้นภาษี เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในแต่ละสถานประกอบการ

๓) เตรียมและพัฒนากำลังแรงงานให้เป็น Productive Manpower โดยการพัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงาน ใน ๑๐ อุตสาหกรรมสำคัญมีระบบการแนะแนวและทดสอบความพร้อมทางอาชีพให้กับผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ มีการสื่อสารสร้างการรับรู้แนวโน้มความต้องการตลาดแรงงานเพื่อผลิตคนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานรวมทั้งมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับ Thailand ๔.๐

๔) ส่งเสริมสนับสนุน นายจ้าง ลูกจ้างให้เข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น โดยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน มีการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง รวมทั้งมีการส่งเสริมให้แรงงานเข้าถึงสิทธิประกันสังคมเพื่อความมั่นคงและพร้อมก้าวสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

๕) บูรณาการเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพ โดยการส่งเสริม TLS เพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของสถานประกอบกิจการ สร้างความร่วมมือกับสถาบัน /องค์กรวิชาชีพตามอุตสาหกรรม Thailand ๔.๐ ในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

๖) ติดตามประเมินผลและรายงานผลทุกไตรมาส

โครงการสำคัญ (Flagship Project) ได้แก่

๑) โครงการสัมมนาเชิงวิชาการ "การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับไทยแลนด์ ๔.๐" Human Capital Development for Thailand ๔.๐ ในช่วงเดือนธันวาคม ๒๕๕๙

๒) การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายอุตสาหกรรมให้ครอบคลุม ๑๐ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of growth) ภายใต้คณะกรรมการ กพร.ปช.มีกำหนดแล้วเสร็จในเดือนกันยายน ๒๕๖๐

๓) การจัดทำแผนแม่บทระบบสมรรถนะแรงงานตามความต้องการของประเทศภายใต้คณะกรรมการ กพร.ปช. มีกำหนดแล้วเสร็จในเดือนมีนาคม ๒๕๖๐

๔) การจัดทำแผนเตรียมและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)

๕) การจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีขั้นสูง ๑๒ แห่งทั่วประเทศ และจัดทำแผนฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูง

๖) โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

๗) การส่งเสริมให้ภาคเอกชนพัฒนาบุคลากรสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

๘) การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้สอดคล้องกับ ๑๐ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต และการนำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติมาเข้าสู่กระบวนการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือรวมทั้งส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือของผู้ประกอบอาชีพ

๙) การจัดระบบการรองรับมาตรฐานฝีมือ/กรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ (NQF) ๘ ระดับ

๑๐) การประสานการเตรียมแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ๔.๐

๑๑) การบูรณาการกับทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคเอกชน

วาระปฏิรูปที่ ๗ มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ

กระทรวงแรงงานกำหนดวาระปฏิรูปนี้เพื่อให้เชื่อมโยงกับวาระที่ 3 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand ๔.๐ ด้วยเหตุที่ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ “การมีงานทำถ้วนหน้า” เพราะจะเป็นปัจจัยให้เศรษฐกิจของประเทศเกิดการขับเคลื่อนด้วยกำลังซื้อภายในประเทศ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจจะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม เป็นที่ทราบกันดีว่าประเทศไทยปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะไม่ตรงตามความต้องการของภาคเศรษฐกิจ) และประเทศไทยยังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ทำให้กระทรวงแรงงานต้องมาปรับบทบาทภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำใหม่ สร้างมิติใหม่โดยนอกจากจะส่งเสริมการมีงานทำให้กลุ่มแรงงานทั่วไป และยังมุ่งให้แรงงานผู้สูงอายุและผู้พิการมีงานทำ และยังไปเตรียมทรัพยากรมนุษย์ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพอีกด้วย โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้

๑. จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนในอุตสาหกรรมสำคัญไม่เกิน ๒๗,๕๓๖ คน

๒. ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับบริการมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑) กำหนดทิศทางและวางแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง โดยการจัดทำ ร่างยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ..... ร่างยุทธศาสตร์การบริหารจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๖๔ และ ร่างยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕ รวมทั้งยุทธศาสตร์สนับสนุน ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์สวัสดิการแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

๒) พัฒนากลไกให้สอดรับตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง โดยมีการศึกษา/ปรับและพัฒนาระบบประกันการว่างงานเป็นการประกันการจ้างงาน เร่งรัดผลักดันพระราชบัญญัติส่งเสริมการมีงานทำ/บังคับใช้ให้เกิดผล ได้แก่ กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างและสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต

คนพิการ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ เกี่ยวกับอำนาจของคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้สามารถกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างกลุ่มพิเศษ เช่น ลูกจ้างเด็กนักเรียน นิสิต นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ และการเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย อีกทั้งเมื่อมีการเกษียณอายุแล้วนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงทำสัญญาจ้างใหม่โดยแตกต่างจากสัญญาจ้างเดิมก็ได้ทั้งนี้แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๑๘/๑ รวมทั้งได้กำหนดโทษนายจ้างที่ไม่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่เกษียณอายุด้วย รวมทั้งปรับปรุงเงื่อนไขการเกิดสิทธิกรณีชราภาพให้เอื้อต่อการจ้างงานต่อหลังจากอายุ ๕๕ ปี และการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ และผู้รับจ้างทำงานบ้านชั่วคราว

๓) ส่งเสริมให้เกิดการมีงานทำในรูปแบบที่หลากหลายตามกลุ่มอายุทั้งในและต่างประเทศ โดยการบูรณาการการดำเนินการแนะแนวและ ทดสอบความพร้อมด้านอาชีพผู้หางานที่อยู่ในวัยเรียน (ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาเป็นต้นไป) ให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีแก่สถานประกอบการที่ฝึกอบรมแบบทวิภาคีตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีการกำหนดหลักสูตร/วิธีฝึกงานให้กับสถานประกอบการใช้ฝึกงานให้คนพิการ และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานเพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อีกครั้ง การส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานทุกช่วงวัย (แรงงานทั่วไป แรงงานสูงอายุ แรงงานพิการ) ให้มีงานทำทั้งในและต่างประเทศ บูรณาการให้เกิดการมีงานทำในพื้นที่พิเศษ (เช่น จังหวัดชายทะเล เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดชายแดนใต้ เป็นต้น) สำหรับตลาดแรงงานในต่างประเทศก็มุ่งรักษาดตลาดแรงงานเดิมที่มีการจ้างงานที่ดีและขยายตลาดใหม่ รวมทั้งสร้างความร่วมมือกับสถาบันการเงิน/กองทุนเพื่อสนับสนุนสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำสำหรับการไปทำงานต่างประเทศ

๔) พัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูล โดยการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน และพัฒนาฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน และเชื่อมโยงข้อมูลกำลังแรงงาน มีการจัดทำฐานข้อมูลเชิงทะเบียนผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพต่าง ๆ /แรงงานพิการให้บริการจัดหางานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และพัฒนาระบบบริหาร/ปรับปรุงสิทธิประโยชน์สมาชิกกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ เช่น กองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๕) คุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงให้คนหางาน โดยการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวง ใช้กลไกประชารัฐในการคุ้มครองป้องกันการถูกหลอกลวงและการถูกแย่งอาชีพจากแรงงานต่างด้าว

๖) ติดตามประเมินผลและรายงานผลทุกไตรมาส

โครงการสำคัญ (Flagship Project) ได้แก่

๑) การจัดงาน Thailand Job & Career Expo ๒๐๑๗ ในเดือนมกราคม ๒๕๖๐

๒) การแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้มีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ซึ่งจะทำให้สามารถกำหนดอัตราค่าจ้างให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ เช่น นักเรียน นักศึกษา แรงงานสูงอายุ ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการทำงานที่แท้จริง มีกำหนดแล้วเสร็จในเดือนมีนาคม ๒๕๖๐

๓) โครงการเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้สู่ไทยแลนด์ ๔.๐ (การประกอบอาชีพอิสระ) เช่น เกษตรนวัตกรรมใหม่ , SMEs Start Up เป็นต้น

๔) โครงการส่งเสริมการมีงานทำของเยาวชนผ่านระบบดิจิทัล (เชื่อมโยงกับวาระที่ ๓ Information technology)

๕) โครงการบูรณาการส่งเสริมการมีงานทำของทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์)

๖) โครงการปฏิบัติการคืนอาชีพให้คนไทย (ตามคำสั่ง คสช.ที่ ๑๐๐/๒๕๕๘ และ ๑๐๑/๒๕๕๘) โดย

การตรวจการลักลอบทำงานของคนต่างด้าวในอาชีพที่เป็นอาชีพสงวนของคนไทย เช่น ค้าขายอิสระในตลาดสด ห้างสรรพสินค้า ตลาดชุมชน เป็นต้น

วาระปฏิรูปที่ ๘ ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

กลุ่มเป้าหมายสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งและยังเป็นกลุ่มที่เป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศไทย คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีจำนวนถึง ๒๕ ล้านคน กลุ่มคนเหล่านี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา มีทักษะฝีมือในระดับล่าง ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานนอกระบบไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากลุ่มแรงงานในระบบ โดยมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบอย่างครบวงจร ทั้งการส่งเสริม การคุ้มครอง และการพัฒนา และการสร้างความเข้มแข็งที่สอดคล้องกับนวัตกรรมใหม่ ตลอดจนสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายโดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้

๑. สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ในระบบประกันสังคม (มาตรา ๔๐) ต่อกำลังแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔

๒. แรงงานนอกระบบที่ผ่านการฝึกอาชีพมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท/คน/ปี

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑) กำหนดทิศทางและวางแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และมีแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๓ เป็นแนวทาง

๒) ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับท้องถิ่น (อสร. / บัณฑิตแรงงาน) สร้างและเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ร่วมกัน (เชื่อมโยงกับวาระที่ ๓) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของธกส. / กอช. / ฐานข้อมูลการลงทะเบียนคนจน) พัฒนากฎหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปรับปรุงกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และคนพิการและการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กลุ่มแรงงานนอกระบบ (ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐)

๓) ส่งเสริมการประกอบอาชีพ/หลักประกันความมั่นคงโดยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านที่ตรงตามความต้องการของตลาดเพื่อการมีรายได้ที่ยั่งยืน ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มเพื่อให้เข้าถึงสิทธิตามกฎหมายต่างๆ ได้โดยง่าย ประสานเชื่อมโยงแหล่งเงินทุนต่างๆ เช่น กองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพ บูรณาการกับกระทรวงสาธารณสุข เพื่อส่งเสริมการป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพหรือการจัดบริการ

๔) ขยายความคุ้มครองและเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่กลุ่มอาชีพต่างๆ ให้ทั่วถึงมากขึ้นรวมทั้งสร้างความรับรู้เพื่อให้เข้าสู่ระบบการคุ้มครองด้านแรงงาน และการให้สัตยาบันอนุสัญญาที่สำคัญและสอดคล้องกับ Decent Work

๕) พัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยพัฒนาหลักสูตรและฝึกทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อ re- skill และเพิ่มรายได้เช่น Digital Marketing, Creative & Innovative Economy จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (อาชีพอิสระ) และออกใบรับรองสมรรถนะ เพิ่มบทบาทและสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะแรงงานนอกระบบ

๖) ติดตามประเมินผลและรายงานผลรายไตรมาส

โครงการสำคัญ (Flagship Project) ได้แก่

1) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนเมืองต้นแบบสามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ใน ๓ จังหวัดชายแดน

ภาคใต้ ในมิติด้านแรงงาน

๒) โครงการแก้ไขปัญหาค่าครองชีพด้านอาชีพ(กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือ)

๓) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ในประเด็น การเพิ่มสิทธิประโยชน์ และ คุณสมบัติของผู้สมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา๔๐

๔) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยกำหนดงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของหญิงมีครรภ์และเด็ก กำหนดอัตรา ค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน การห้ามผู้จ้างงานจ้างผู้รับงาน และการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟู สมรรถภาพ และค่าทำศพ

๕) โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนและผู้ประกอบการระดับชุมชน

๖) โครงการอบรม ออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ (SDU) และการเพิ่มกลุ่มเป้าหมายและ เครือข่ายของผู้ประกันตนมาตรา ๔๐

๗) โครงการจัดทำและเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก กระทรวง (เชื่อมโยงกับวาระที่ ๓)

แผนงานเงินทุนสถาบันพระมหากษัตริย์

เพื่อธำรงรักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ โดยเงินทุน พิตักษ์ และรักษาสถาบัน พระมหากษัตริย์มิให้มีผู้ใดล่วงละเมิด เสริมสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนักในพระมหากรุณาธิคุณและ จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ น้อมนำแนวพระราชดำริไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม และดำเนินชีวิตอย่าง พอเพียงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP) กระทรวงแรงงาน จึงได้กำหนดโครงการ / กิจกรรมภายใต้แผนงานเงินทุนสถาบันพระมหากษัตริย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

๑) โครงการมหกรรมสร้างงานสร้างอาชีพเฉลิมพระเกียรติ (กรมการจัดหางาน)

๒) โครงการฝึกอบรมร่วมกับมูลนิธิฯเทียมในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี (กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน)

๓) โครงการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

๔) โครงการส่งเสริมการฝึกอาชีพให้ผู้สูงอายุเฉลิมพระเกียรติ (ใช้งบประมาณโครงการแก้ไขปัญหาค่าครองชีพด้านอาชีพ) (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

๕) โครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ความปลอดภัยในการทำงานเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีในโอกาสฉลองพระชนมายุ 60 พรรษา (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

๖) โครงการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กกวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

๗) โครงการอาสาสมัครแรงงานร่วมใจพัฒนาบ้านเกิดเฉลิมพระเกียรติ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

***รายละเอียดโครงการ / งบประมาณ ปรากฏตาม

เอกสารเล่ม “แผนปฏิบัติการ ๘ วาระปฏิรูปแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐”***

บทที่ ๖

แผนงานในการกิจหลักของกระทรวงแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี

การจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำภายใต้กรอบและทิศทางการจัดทำที่สอดคล้องกับร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) โดยได้มีการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ และจุดเน้นสำคัญของกระทรวงแรงงาน แนวทางหลัก/โครงการ และวาระปฏิรูปที่เกี่ยวข้อง โดยกระทรวงแรงงานได้มีการจัดทำแผนงานในการกิจหลักของกระทรวงแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐– ๒๕๗๙) ซึ่งแผนงาน/โครงการ ได้คำนึงถึงความเชื่อมโยงในระดับภูมิภาค จังหวัด และท้องถิ่น และการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ประกอบด้วย ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์โดยกระทรวงแรงงานมีแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติฯ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๗๒ โครงการ ใน ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ กรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๓๒,๐๗๐,๓๗๙,๗๐๙ บาท ดังนี้

❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

กระทรวงแรงงานมีแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ โครงการ โดยแยกหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กรมการจัดหางาน จำนวน ๓ โครงการ ได้แก่ (๑) โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (๒) โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (๓) โครงการมหกรรมสร้างงาน สร้างอาชีพ เทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑ โครงการ คือ โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๔ โครงการ ได้แก่ (๑) โครงการยกระดับและประชาสัมพันธ์ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ความปลอดภัยในการทำงานเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีในโอกาสฉลองพระชนมายุ ๖๐ พรรษา (๒) โครงการเฉลิมพระเกียรติด้านแรงงานสัมพันธ์ (๓) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย (๔) โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ

สำนักงานประกันสังคม จำนวน ๑ โครงการ คือ กิจกรรมเทิดทูนสถาบัน เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกและการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ โครงการ คือ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

กรอบวงเงินรวมงบประมาณ ทั้ง ๑๐ โครงการ : ๒,๖๑๔,๖๒๘,๑๔๐ บาท

❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

กระทรวงแรงงานมีแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน จำนวนทั้งสิ้น ๑๙ โครงการ โดยแยกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กรมการจัดหางาน จำนวน ๑ โครงการ คือ โครงการศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าว เพื่อสนับสนุนเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๕ โครงการ ได้แก่ (๑) โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย (๒) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการเพื่อการแข่งขัน (๓) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการจัดการฝึกอบรมตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ (๔) กำหนด/ทดสอบ/รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (๕) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๘ โครงการ ได้แก่ (๑) โครงการสร้างสถานประกอบการต้นแบบด้านความปลอดภัยในการทำงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือช่องทางผ่านแดนที่สำคัญ (๒) การดำเนินการตามข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ กับองค์กรความปลอดภัยและอาชีวอนามัย แห่งสาธารณสุขเกาหลี (๓) โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบข้อมูลตัวชี้วัดการดำเนินงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน (๔) โครงการเข้าร่วมประชุมวิชาการระดับโลกด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (๕) โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรภาครัฐระหว่างไทย – สิงคโปร์ (๖) โครงการสนับสนุนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษด้านแรงงาน (๗) โครงการ “นายจ้าง ลูกจ้าง สร้างสรรค์แรงงาน สัมพันธ์แบบหุ้นส่วน” (๘) โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการ ให้คำปรึกษาปัญหาข้อกฎหมาย

สำนักงานประกันสังคม จำนวน ๓ โครงการ ได้แก่ (๑) การประชาสัมพันธ์เชิงรุก สร้างการรับรู้ (๒) การปฏิรูปการบริหารการลงทุน (๓) การพัฒนาความร่วมมือและเสริมสร้างความสัมพันธ์ด้านแรงงานกับนานาชาติ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๒ โครงการ ได้แก่ (๑) โครงการพัฒนาศักยภาพ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ (๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์และการขยาย ตลาดแรงงาน

กรอบวงเงินรวมงบประมาณ ทั้ง ๑๙ โครงการ : ๑๘,๙๕๙,๑๐๓,๓๒๙ บาท

❖ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

กระทรวงแรงงานมีแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ โครงการ โดยแยกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กรมการจัดหางาน จำนวน ๑ โครงการ คือ โครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ (Smart Job Smart Center)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๔ โครงการ ได้แก่ (๑) โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานในและนอกระบบ เพื่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดี (๒) โครงการสถานศึกษา ปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี (๓) โครงการพัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยใน พระราชูปถัมภ์ (๔) โครงการพัฒนาทรัพยากรแรงงาน

สำนักงานประกันสังคม จำนวน ๕ โครงการ ได้แก่ (๑) โครงการเตรียมความพร้อมการส่งเสริมประสบการณ์เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (๒) โครงการวางแผนและการบริหารกำลังคน (๓) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพบุคลากร (Career Path) (๔) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความพร้อมด้านทักษะการตัดสินใจ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (๕) พัฒนาศักยภาพให้มีภูมิทัศน์ มีเหตุผลรับรองการเปลี่ยนแปลงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก้าวทันสู่สังคมดิจิทัล รองรับ Thailand 4.0 และศตวรรษที่ ๒๑

กรอบวงเงินรวมงบประมาณ ทั้ง ๑๐ โครงการ : ๔๗๘,๗๐๒,๓๐๐ บาท

❖ **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม**

กระทรวงแรงงานมีแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคมจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ โครงการ โดยแยกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กรมการจัดหางาน จำนวน ๑๔ โครงการ ได้แก่ (๑) โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ (๒) โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน (๓) กิจกรรมการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (๔) โครงการส่งเสริมรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ (๕) โครงการสินเชื่อเพื่อการไปทำงานต่างประเทศ (๖) โครงการพัฒนาศักยภาพคนหางานเพื่อการแข่งขันทำงานสาธารณสุขเกาหลี (๗) โครงการพัฒนาศักยภาพคนหางานไทยตามความต้องการของตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ (อิสลาเอล) (๘) โครงการศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค (๙) โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ (๑๐) โครงการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ (๑๑) โครงการตลาดนัดพบตลาดงาน (๑๒) โครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานอย่างยั่งยืน (๑๓) โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ และ (๑๔) โครงการ ๓ ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษา)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑ โครงการ คือ โครงการพัฒนาฝีมือเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และแรงงานกลุ่มเฉพาะ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๔ โครงการ ได้แก่ (๑) โครงการคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายด้านแรงงาน (๒) การกำกับดูแลแรงงานให้มีความปลอดภัยในการทำงาน (๓) โครงการแรงงานสมานฉันท์ สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย (๔) โครงการส่งเสริมและพัฒนารูปแบบสวัสดิการแรงงาน

สำนักงานประกันสังคม จำนวน ๒ โครงการ คือ (๑) การปฏิรูประบบบำนาญเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ (๒) ปฏิรูปบริการทางการแพทย์

กรอบวงเงินรวมงบประมาณ ทั้ง ๒๑ โครงการ : ๗,๙๘๖,๗๗๒,๘๔๐ บาท

❖ **ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ**

กระทรวงแรงงานมีแผนงาน/โครงการที่อยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ โครงการ ดังนี้

กรมการจัดหางาน จำนวน ๑ โครงการ คือ โครงการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ของกระทรวงแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑ โครงการ คือ โครงการพัฒนาบุคลากร การปราบปรามทุจริต และค่าตอบแทนบุคลากร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๓ โครงการ ได้แก่ (๑) การยกร่างกฎหมายและปรับปรุงกฎหมายต่างๆ ให้ทันสมัยมีความเป็นธรรม สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (๒) ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานของกรมในรูปแบบ Digital Government (๓) โครงการพัฒนาการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

สำนักงานประกันสังคม จำนวน ๓ โครงการ คือ (๑) ธรรมนูญ Zero Corruption
(๒) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (๓) การปฏิรูประบบบริการ

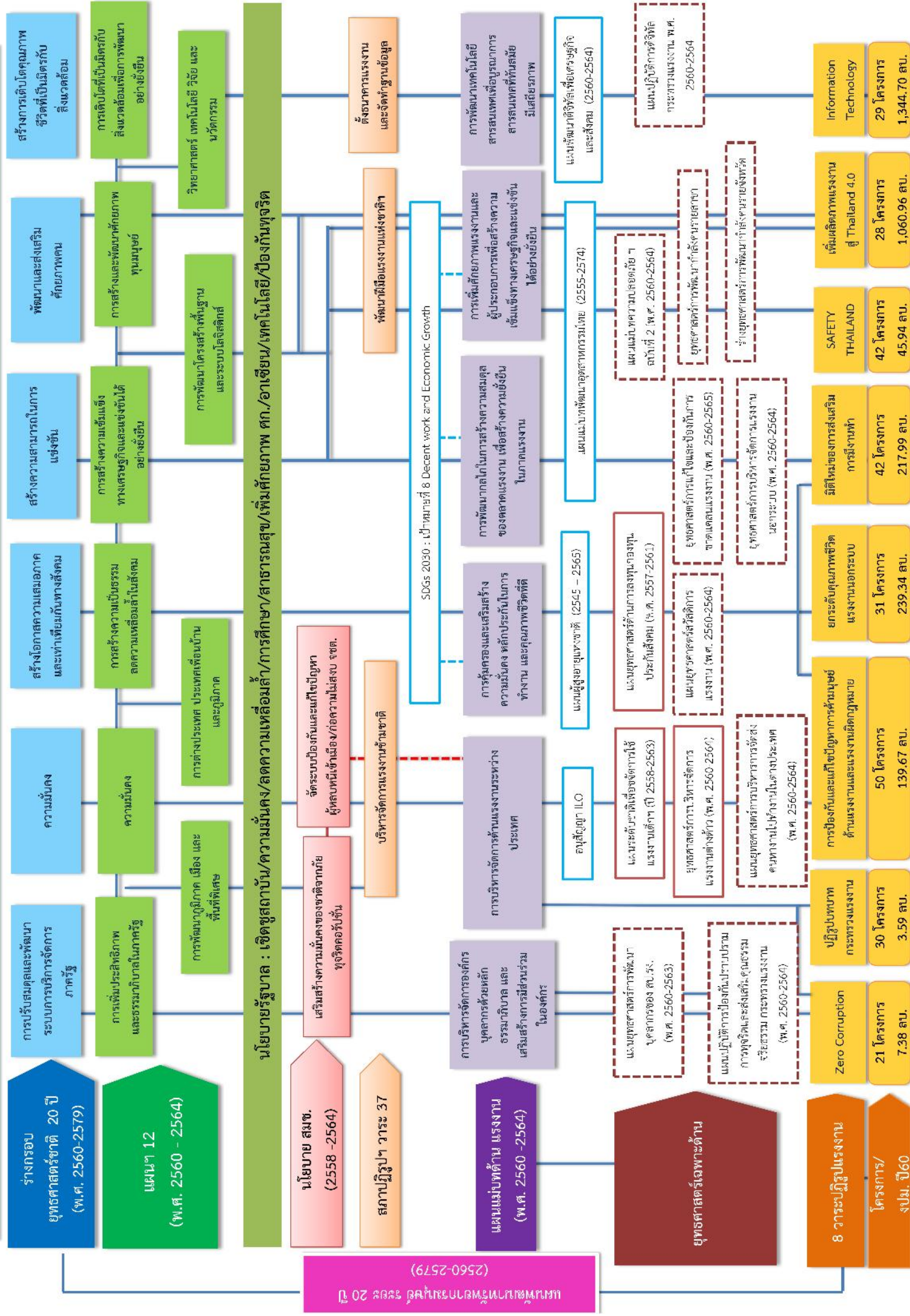
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๔ โครงการ ได้แก่ (๑) การวางระบบบริหารราชการ
แบบบูรณาการ (๒) บริหารจัดการเว็บไซต์ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและ
ติดตามสถานการณ์แรงงาน (๓) พัฒนาระบบ Mobile Application บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน
(๔) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพฐานข้อมูลด้านแรงงาน ปรับปรุงและยกระดับคุณภาพของฐานข้อมูลด้าน
แรงงานให้มีความถูกต้อง ทันสมัยและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

กรอบวงเงินรวมงบประมาณ ทั้ง ๑๒ โครงการ : ๒,๐๓๑,๑๗๓,๑๐๐ บาท

***รายละเอียด “แผนงานในภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)”
แยกตามรายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในภาคผนวก***

ภาคผนวก

ผังความเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์ชาติ แผนฯ 12 นโยบายรัฐบาล สู่การปฏิรูปแรงงาน



กรอบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย

ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)

Sustainable

Thailand 4.0

Beyond MIT

High Value
High Income

Brain Power

ปี 2579

Creative Workforce

ปี 2574

Innovative Workforce

ปี 2569

Productive Manpower

ปี 2564

Worker

Currently

MIT

พัฒนา STEM / Innovation / Creative / Talent / Re-skill / Multi-skill / Knowledge
สู่แรงงานที่เก่ง มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะ SEP

MIT = Middle Income Trap

SEP = Sufficiency Economic Philosophy

STEM = Science, Technology, Engineering and Mathematics

วิสัยทัศน์ 20 ปี

ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน

ผลสัมฤทธิ์กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปีในแต่ละช่วง

- แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง **multi-skilled** มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน **STEM** สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ **Thailand 4.0** ได้อย่างราบรื่น
- มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบ **NQF** ที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทุกสาขาอาชีพตามของ **New Engine of Growth**

- แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น
- มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบ ตามคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

Productive
Manpower
(2560-2564)

Innovative
Workforce
(2565-2569)

Brain Power
(2575-2579)

Creative
Workforce
(2570-2574)

ประเทศหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง
(**Middle Income Trap : MIT**)
ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

บรรลุ **SDGs**
(**Full Employment ,Productivity
and Decent Work**) ด้วย **SEP**

แผนแม่บทด้านแรงงาน 5 ปี (ปี 2560-2564)

แรงงานมีศักยภาพสูง (Productive Manpower) มีคุณภาพชีวิตดี

วิสัยทัศน์

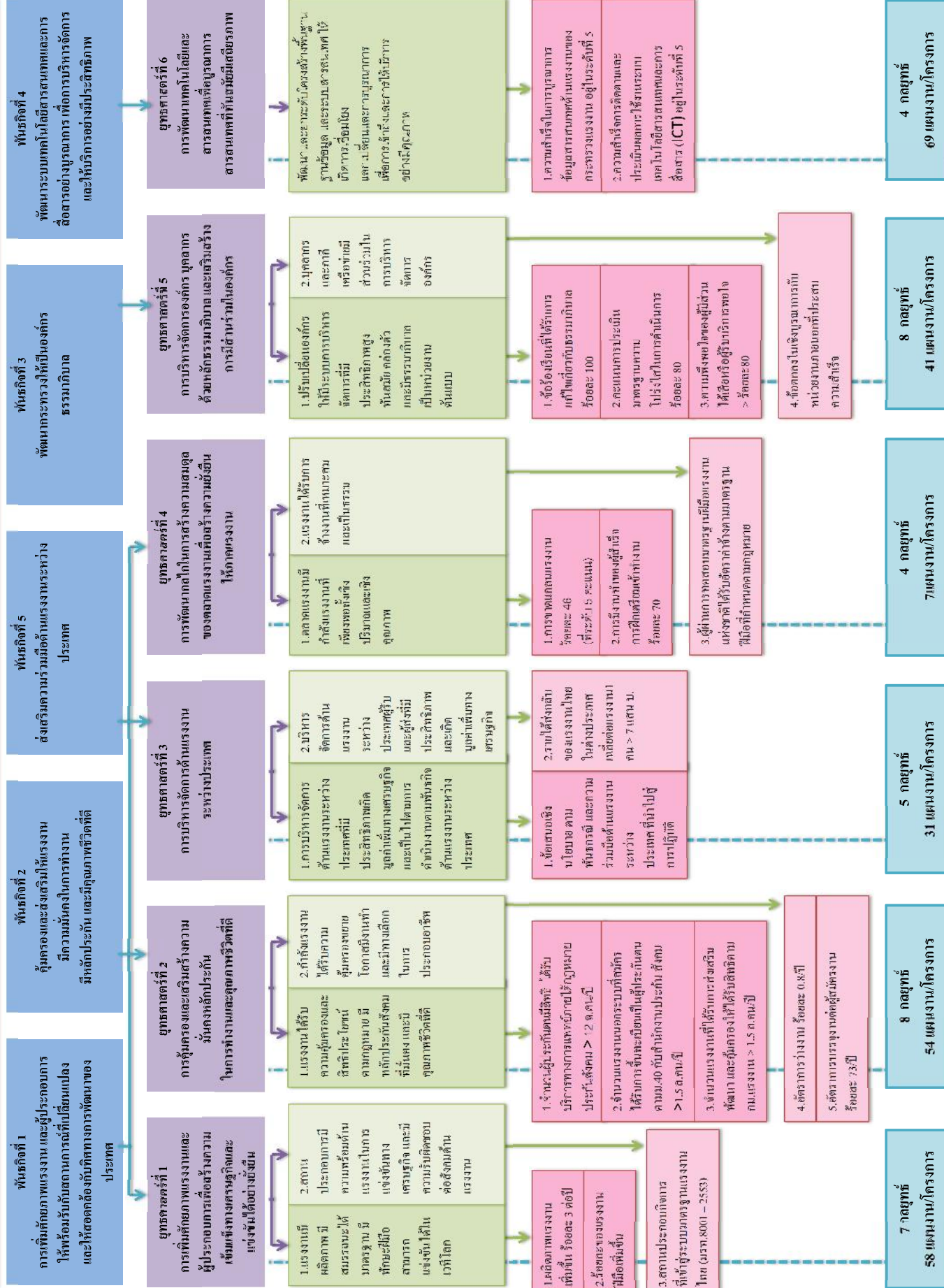
พันธกิจ

ยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์

ตัวชี้วัด

กลยุทธ์
แผนงาน/โครงการ





แผนงานในการกิจหลักของกระทรวงแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
(วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

หน่วยงานหลัก : กระบวนการ พื้นที่ดำเนินการ : จังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรม

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในภารกิจหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☐ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☐ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

- ☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)
- วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ : (กรุณาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน (กรุณาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....
- ความสอดคล้อง
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มทีและมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง (กรุณาระบุความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ).....
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง (กรุณาระบุความสอดคล้องกับการปฏิรูปฯ)

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๗๙					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๑. โครงการยกระดับและประสิทธิภาพสัมพันธภาพพัฒนาองค์ความรู้ความปลอดภัยในการทำงานเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารีในโอกาสลงพระชนมายุ ๖๐ พรรษา (Hazard Sensing and Safety	✓	✓	✓	✓	ระยะที่ ๑ - ผู้เข้ามศุมนยัาได้รับความรู้ในเรื่องของอันตรายจากการทำงานที่เสมือน	(ระยะที่ ๑) ๕,๐๐๐,๐๐๐	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
Knowledge Center)					จริง และมีความเข้าใจในการป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน ผู้เข้าชุมชนฯ สามารถนำความรู้ ที่ได้รับไปถ่ายทอดได้จริงในการทำงาน ระยะที่ ๒ - ๔ - มีโมเดลที่ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อใช้ในการให้ความรู้ในเรื่องของอันตรายจากการทำงานที่เสมือนจริง และมีความเข้าใจในการป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน	(ระยะที่ ๒) ๘,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๓) ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๔) ๑๕,๐๐๐,๐๐๐	
๒. โครงการเฉลิมพระเกียรติด้านแรงงานสัมพันธ์ ๒.๑ โครงการเฉลิมพระเกียรติแรงงานสัมพันธ์สันติสุขในเขตนิคมอุตสาหกรรม (ปีละ ๑๐ แห่ง) ๒.๒ โครงการโรงเรียนแรงงานสัมพันธ์สันติเฉลิมพระเกียรติ	- -	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	(ระยะที่ ๑ - ๔) ไม่มีการนัดหยุดงานและปิดงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม ดำเนินการทั้ง ๔ ระยะ (ระยะที่ ๑ - ๔)	(ระยะที่ ๑ -๔) ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๑ -๔) ๒๐,๐๐๐,๐๐๐	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
๒.๓ โครงการเฉลิมพระเกียรติประมุขวิชาการด้าน แรงงานสัมพันธ์	-	✓	✓	✓	✓	ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในฐานะลูกจ้างและนายจ้างที่ดี เกิดความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เกิดผลดีต่อระบบเศรษฐกิจการพัฒนาอุตสาหกรรมพาณิชย์กรรม และการลงทุนของประเทศ (ระยะที่ ๑ – ๔) ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เกิดผลดีต่อการพัฒนาประเทศ	(ระยะที่ ๑ -๔) ๑๐๐,๐๐๐,๐๐๐	

แบบฟอร์ม : รายงานแผนงานในภารกิจหลักของหน่วยงานระยะ ๒๐ ปี (ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๙)

หน่วยงานหลัก : กระทรวงแรงงาน พื้นที่ดำเนินการ : ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค.....

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในภารกิจหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☒ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☐ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- วัตถุประสงค์ : ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กรุณาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน (กรุณาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....
- ความสอดคล้อง
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาพัฒนาการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง วาระปฏิรูปที่ ๓๗ ปฏิรูปการบริหารจัดการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๕					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๓. โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	✓	✓	✓	✓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ - แรงงานต่างด้าว/นายจ้าง ได้รับความรู้ ความเข้าใจข้อมูลปฏิบัติเกี่ยวกับการค้า		กรมการจัดหางาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๙					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
		๔					
					มนุษย์ ๕๒,๓๕๙ คน ระยะที่ ๑ - ระยะที่ ๔ - แร่งงานต่างดาว/นายจ้างได้รับความรู้ความเข้าใจข้อมูลปฏิบัติการค้ามนุษย์ ปีละ ๑๐๖,๐๐๐ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ - คนหางานได้รับการคุ้มครอง ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน ระยะที่ ๑ - ระยะที่ ๔ - คนหางานได้รับการคุ้มครอง ปีละ ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน	ปีละ ๘,๗๐๐,๐๐๐ ระยะที่ ๑ ๙๐๐,๐๐๐ ระยะที่ ๒ ๙๕๐,๐๐๐ ระยะที่ ๓ ๑,๐๐๐,๐๐๐ ระยะที่ ๔ ๑,๕๐๐,๐๐๐	

แบบฟอร์ม : รายงานแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงานระยะ ๒๐ ปี (ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๙)

หน่วยงานหลัก :กระทรวงแรงงาน..... พื้นที่ดำเนินการ :จังหวัดชายแดนภาคใต้.....

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☐ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☐ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☒ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

• วัตถุประสงค์ : *ทรัพยากรมนุษย์มีความรู้สูง สู้ความยั่งยืน*

• เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กิจกรรมระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....

• แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน.(การระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....

• ความสอดคล้อง

■ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

■ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน

■ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ

■ ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง ปฏิรูปการแรงงาน เรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๗๙					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๔. การพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	✓	✓	✓	✓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ - แรงงานกลุ่มเป้าหมายในจังหวัด	ปี ๕๘-๕๙ ๑๖.๙๖	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓		๔	
					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	ปี ๖๐ ๑๒.๐๔
					- ชายแดนภาคใต้ ๒,๔๐๐ คน มีทักษะอาชีพเสริม/เพิ่มรายได้ แรงงานกลุ่มเป้าหมายในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีทักษะในอาชีพเสริมสามารถนำไปปรับใช้ส่งเสริมเศรษฐกิจในครัวเรือน ระยะที่ ๑ – ระยะที่ ๔ - แร่งงานกลุ่มเป้าหมายในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีทักษะอาชีพเสริม/เพิ่มรายได้ - บูรณาการร่วมมือกับหน่วยงานในพื้นที่พัฒนาแรงงานกลุ่มเป้าหมายให้มีทักษะฝีมือในสาขาอาชีพที่ร่วมโครงการ - แร่งงานกลุ่มเป้าหมายในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีทักษะในอาชีพเสริมสามารถนำไปปรับใช้ส่งเสริมเศรษฐกิจในครอบครัว	ปีละ ๑๒.๐๔	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
					ผู้ปฏิบัติงาน เร่งรัดการบังคับใช้กฎหมาย และขยายการคุ้มครองให้ครอบคลุม กลุ่มเป้าหมายแรงงาน กลุ่มเสี่ยง* รวมถึงมีการสร้างความตระหนักรู้ในปัญหาและผลกระทบที่เกิดจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายในทุกภาคส่วนเพื่อคุ้มครองแรงงาน ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และทราบช่องทางทางการเข้าถึงการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงาน	(ระยะที่ ๑) ๓๐,๐๐๐๐,๐๐๐	
					ระยะที่ ๑ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๑) - แรงงานกลุ่มเสี่ยงมีความรู้ ความเข้าใจ สิทธิหน้าที่ด้านคุ้มครองแรงงานและสามารถเข้าถึงช่องทางทางการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงานได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย		

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
					ระยะที่ ๒ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) - แร่งงานกลุ่มเสี่ยงสามารถเข้าถึงช่องทางการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงานทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ smart protection) ระยะที่ ๓ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๑) - แร่งงานกลุ่มเสี่ยงทุกคนสามารถเข้าถึงระบบ smart protection และประเทศไทยสามารถจัดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายไปจากสังคมไทย และเป็นที่ยอมรับของต่างประเทศ ระยะที่ ๔ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) - ประเทศไทยสามารถบริหารจัดการปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการทำงานที่เลวร้ายผ่านระบบ smart protection *แรงงานกลุ่มเสี่ยง ได้แก่ แร่งงานทั้งในและนอกระบบ	(ระยะที่ ๒) ๒๖๕,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๓) ๒๖๕,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๔) ๒๐๐,๐๐๐,๐๐๐	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๖. โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดใน สถานประกอบการ ๖.๑ รณรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ โฆษณายา เสพติดในสถานประกอบการ ๖.๒ ดำเนินโครงการรณรงค์ในสถาน ประกอบการ ๖.๓ ส่งเสริมสถานประกอบการจัดทำมาตรฐาน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถาน ประกอบการ (มยส.) ๖.๔ จัดตั้งเครือข่ายแรงงานเพื่อป้องกันแก้ไข และ เฝ้าระวังปัญหายาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ๖.๕ พัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานป้องกันยา เสพติด	✓	✓	✓	✓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ระยะที่ ๑ (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๑) - ส่งเสริมสถานประกอบการมีระบบ การจัดการด้านยาเสพติดตามโครงการ รณรงค์ - ผู้ใช้แรงงานมีภูมิคุ้มกันและตระหนักรู้ ด้วยปัญญาและไม่พึ่งพายาเสพติด - สถานประกอบการมีการมีระบบการจัดการ ด้านยาเสพติดอย่างกว้างขวางโดยเป็น นโยบาย ด้าน CSR มีเครือข่ายแรงงานที่ เข้มแข็งตามนโยบายภาครัฐ ระยะที่ ๒ (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๑) - ผู้ใช้แรงงานที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ลดลง - ทุกสถานประกอบการมีระบบการ จัดการด้านยาเสพติดอย่างยั่งยืนทั่วถึง - เครือข่ายแรงงานมีความเข้มแข็ง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๖๐ ๔๔,๕๖๕,๘๐๐ (ระยะที่ ๑) ๖๖,๙๗๔,๐๐๐	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
					เชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง สร้างเจตคติที่ดีในการส่งลูกจ้างผู้เสียภาษี รับการบำบัดรักษา พันฟูพร้อมให้โอกาสในการดำรงชีวิตตามปกติในสังคม ระยะที่ ๓ (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๑) - สถานประกอบการกิจการและผู้จ้างแรงงาน ก้าวพ้นปัญหาเสพติด - ภาคส่วนแรงงานมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพสูง ระยะที่ ๔ (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๑) -สถานประกอบการกิจการและผู้จ้างแรงงาน ก้าวพ้นปัญหาเสพติด มีพัฒนาการ กิจกรรมเชิง สร้างสรรค์เพื่อสังคม ประเทศชาติ เป็นภาคส่วนแรงงานที่มีความเข้มแข็งและศักยภาพสูง ตลอดระยะที่ ๑-๔ ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการมี	(ระยะที่ ๓) ๘๑,๐๓๘,๕๔๐ (ระยะที่ ๔) ๘๙,๑๔๒,๓๐๐	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่ได้รับในแต่ละช่วงเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
		๔					
					ระบบการจัดการด้านยาเสพติด ตามโครงการโรงงานสีขาว และระบบ มยส. สร้างเจตคติที่ดีในการส่งลูกจ้าง ผู้เสพเข้ารับการบำบัด รักษา ฟื้นฟู เกิดการประสานความร่วมมือของเครือข่ายแรงงานป้องกันยาเสพติดในรูปแบบประชารัฐ กำหนดเป้าหมายการสร้างภูมิคุ้มกันด้านการป้องกันยาเสพติดแก่ผู้ใช้แรงงาน ปีละ ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน และมีผู้เสพยาใหม่ไม่เกินร้อยละ ๗ และสถานประกอบการ กิจกรรมนิคมอุตสาหกรรม และภาคส่วนแรงงานประกาศตัวเป็นโรงงานสีขาวปลอดยาเสพติด ทั้งประเทศ ปีละ ๑๐,๐๐๐ แห่ง		

แบบฟอร์ม : รายงานแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงานระยะ ๒๐ ปี (ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๙)

หน่วยงานหลัก : กระทรวงแรงงาน พื้นที่ดำเนินการ : จังหวัดทั่วประเทศ.....

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☒ เศรษฐกิจ ☒ สังคม ☐ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

• วัตถุประสงค์ : ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน

• เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กรุณาระบุเป้าหมายประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....

• แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน (กรุณาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP เป็นต้น).....

• ความสอดคล้อง

■ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

■ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ๑๖ ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

■ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นคนแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน

■ ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง(กรุณาระบุความสอดคล้องกับการปฏิรูปฯ)

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓	๔		
๗. กิจกรรมเทิดทูนสถาบัน เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกและการ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	✓	✓			ในช่วงระยะ ๕ ปี ผู้ประกันตนและผู้มีส่วนได้เสีย ได้รับ	๒๑.๔๐	สำนักงาน ประกันสังคม

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
- จัดกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม					บริการที่ได้จากบุคลากรสำนักงานประกันสังคมที่ผ่านการส่งเสริมสมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณ		

หน่วยงานหลัก :กระทรวงแรงงาน..... พื้นที่ดำเนินการ : จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา.....

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☐ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☒ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การพัฒนาเทคโนโลยีในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ สูง สู้ความยั่งยืน
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กลุ่มสาระบุป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน (กลุ่มสาระบุป้าแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP เป็นต้น).....
- ความสอดคล้อง
- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

■ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีผลผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน

■ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน

■ ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง ปฏิรูปการแรงงาน เรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๗๙					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๘. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานใน จังหวัดชายแดนภาคใต้ ๑) การประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/	✓	✓	✓	✓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ ระยะที่ ๑ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	(ปี ๕๕-๕๙) ๐.๓๐๒๖ (ระยะที่ ๑)	สำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
ชุมชน โดยบัณฑิตแรงงาน ๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐเอกชน และประชาชน (ประชารัฐ) ๒) การสำรวจข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ๓) มีการทบทวนข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พัฒนาระบบภูมิศาสตร์สารสนเทศด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้					- บัณฑิตแรงงานเป็นสื่อกลางในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล และภารกิจของกระทรวงแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ที่มีข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ ๓ จังหวัด ๔ อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ระยะที่ ๒ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) - บัณฑิตแรงงานเป็นสื่อกลางในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล และภารกิจของกระทรวงแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ - คราวเรือนมีอาชีพมั่นคง และมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น - มีข้อมูลด้านแรงงานในจังหวัด	๐.๘๒๘.๗	
						(ระยะที่ ๒) ๐.๗๕๘๕	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
					ชายแดนภาคใต้ที่เป็นปัจจุบันสามารถนำไปวางแผนในการช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ ระยะที่ ๓ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑) - บัณฑิตแรงงานเป็นสื่อกลางในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล และภารกิจของกระทรวงแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ - กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้วางแผน และบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระยะที่ ๔ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๑) - มีเครือข่ายภาคประชาชนที่มีความเข้มแข็งอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ - เกิดสันติสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้	(ระยะที่ ๓) ๐.๓๕๘๕	
						(ระยะที่ ๔) ๐.๓๕๘๕	

แบบฟอร์ม : รายงานแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงานระยะ ๒๐ ปี (ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๙)

หน่วยงานหลัก : กระแสแรงงาน พื้นที่ดำเนินการ : ส่วนกลางและภูมิภาค.....

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☐ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☒ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

- ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)
- วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูง สู้ความยั่งยืน
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กลุ่มสาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน (กลุ่มสาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....
- ความสอดคล้อง

- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง
- เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีและมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน
- ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง ปฏิรูปการแรงงาน เรื่องที่ ๒ การปฏิรูปการบริหารจัดการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				งบประมาณ	ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๗๙					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๙. โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	✓	✓	✓	✓	๘๘๒,๓๘๒,๐๐๐	ระยะที่ ๑ - ระยะที่ ๔ - คนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงาน ๑,๓๘๐,๒๐๐ คน	กรมการจัดหางาน

แบบฟอร์ม : รายงานแผนงานในการกิจกรรม ๒๐ ปี (ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๙)

หน่วยงานหลัก : กระแสแรงงาน พื้นที่ดำเนินการ : จังหวัดที่มีคุณอุตสาหกรรม

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☒ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☐ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน :

☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- วิสัยทัศน์ : **ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน**
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กรุณาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน (กรุณาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....
- **ความสอดคล้อง**
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง**
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : **๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน**
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : **เรื่อง(กรุณาระบุความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ).....**
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : **เรื่อง(กรุณาระบุความสอดคล้องกับการปฏิรูป).....**

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					งบประมาณ	ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๗๙						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
๑๐. โครงการมทรมสร้างงาน สร้างอาชีพ เทิดพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช	๒๕๖๐	✓	✓	✓	✓	๑๐๐,๐๐๐,๐๐๐	- นักเรียน นักศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป) ผู้ว่างงาน คนหางาน ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้มีรายได้น้อย ผู้ที่รอฤดูกาล ประชาชนทั่วไปได้รับการ	กรมการจัดหางาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓		๔	
					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	
					ส่งเสริมการจ้างทำ จำนวน ๔๐๐,๐๐๐ คน วัตถุประสงค์โครงการ ๑. เพื่อถวายความจงรักภักดี และน้อมรำลึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ๒. เพื่อเผยแพร่พระราชกรณียกิจด้านการส่งเสริมอาชีพ ของพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชต่อสาธารณชนให้เป็นที่แพร่หลาย ๓. เพื่อเพิ่มโอกาสให้ผู้ประสงค์จะหางานทำ/ผู้ต้องการเปลี่ยนงานได้เลือกตำแหน่งงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของตน และได้สมัครงานกับนายจ้าง/สถานประกอบการจำนวนมากในคราว		

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
					เดียวกัน และเป็นการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน และลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานบางประเภท ๔. เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป) ผู้ว่างงานคนหางาน ผู้ถูกเลิกจ้างผู้มีรายได้น้อยผู้ที่รอฤดูกาล ประชาชนทั่วไป ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านอาชีพและด้านการศึกษา ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกของอาชีพ โลกของการศึกษา สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพ ๕. เพื่อแนะแนวอาชีพและให้คำปรึกษาด้านอาชีพ ทดสอบความพร้อมทางอาชีพแก่นักเรียนนักศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป๗ ผู้ว่างงานคนหางาน ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้มีรายได้น้อย		

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
		๔					
					ผู้ที่รอดูกาล ประชาชนทั่วไป ได้ทราบถึงความรู้ ความสามารถและความคิดเห็นของตนเอง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม มีโลกทัศน์ด้านอาชีพที่กว้างไกล สามารถพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ตลาดแรงงาน		
					๖. เพื่อให้ให้นักเรียน นักศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป) ผู้ว่างงาน คนหางาน ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้มีรายได้น้อยผู้ที่รอดูกาล ประชาชนทั่วไป ได้รับทราบและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของกรมการจัดหางานในด้านต่างๆ		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถ ในการแข่งขัน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
					๑๐,๐๐๐ คน - แรงงานในสถานประกอบการมีความรู้และทักษะในกระบวนการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียในวงจรการผลิต สถานประกอบการที่ร่วมโครงการสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ และลดการสูญเสียได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ระยะที่ ๑ - ระยะที่ ๔ - สถานประกอบการที่ร่วมโครงการ ๕,๐๐๐ แห่งและแรงงานกลุ่มเป้าหมาย ๔๐๐,๐๐๐ คน มีความรู้และทักษะในกระบวนการเพิ่มผลิตภาพแรงงานลดการสูญเสียในวงจรการผลิต - สถานประกอบการที่ร่วมโครงการสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ และลดการสูญเสียได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕	ระยะละ ๒๔๐.๘	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๒. พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการเพื่อการแข่งขัน	✓	✓	✓	✓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ แรงงานกลุ่มเป้าหมาย ๑๐๔,๓๐๐ คน ในภาคอุตสาหกรรมและบริการมีความรู้ และทักษะฝีมืออันเป็นผลมาจาก กิจกรรมต่างๆ ประกอบด้วยการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับฝีมือ แรงงานการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาปี สุดท้าย -ส่งเสริมการศึกษาในระบบทวิภาคี/ สหกิจศึกษาเพื่อเตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถแรงงาน การแข่งขันฝีมือแรงงาน (ระดับชาติ/ อาเซียน/นานาชาติ/คนพิการ) -การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนราย อุตสาหกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย และการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับ พื้นที่ครอบคลุม ๗๗ จังหวัด ระยะที่ ๑ - ๔ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) - แรงงานกลุ่มเป้าหมายปีละ ๑๐๔,๓๐๐ คน ในภาคอุตสาหกรรมและ	ปี ๖๐ ๓๖๔.๓๖๓๒	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน
						ปีละ ๓๔๓	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ด.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
					บริการมีความรู้และทักษะฝีมือในกิจกรรมต่างๆ ประกอบด้วย อุตสาหกรรมแห่งอนาคต ท่องเที่ยว อบรมด้านภาษา ให้แก่แรงงานไทย การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน -ส่งเสริมการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี/สหกิจศึกษาเพื่อเตรียมเข้าสู่การทำงาน รับรองความรู้ความสามารถแรงงาน การแข่งขันฝีมือแรงงาน(ระดับชาติ/อาเซียน/นานาชาติ/คนพิการ)		
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรมตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕	✓	✓	✓	✓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ แรงงานในสถานประกอบการทุกประเภทที่ได้รับการฝึกอบรม โดยมีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓,๔๘๐,๔๘๐ คน ระยะที่ ๑ – ระยะที่ ๔ แรงงานในสถานประกอบการทุกประเภทได้รับการฝึกอบรม โดยมีกลุ่มเป้าหมายจำนวนปีละ ๔ ล้านคน	ปีละ ๒๔๘,๒๘๗๖	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ด.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
๔. กำหนด/ทดสอบ/รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	✓	✓	✓	✓	✓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนด/ทดสอบ/รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่สอดคล้อง สถานการณ์และสาขาอาชีพที่สอดคล้อง กับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวน ๒๕,๒๒๐ คน ระยะที่ ๑ - ระยะที่ ๔ กำหนด/ทดสอบ/รับรองมาตรฐานฝีมือ แรงงานให้ครอบคลุมอาชีพและอุตสาหกรรม สำคัญตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี	ปีละ ๑๖๗	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน
๕. พัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ	✓	✓	✓	✓	✓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และ ระยะที่ ๑ - ระยะที่ ๔ - แรงงานกลุ่มเป้าหมายมีความรู้และ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับตลาดแรงงานในจังหวัด พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ - แรงงานในระบบ แรงงานทั่วไป แรงงานใหม่ (นักศึกษาปีสุดท้าย) มี ทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพ และมี ความพร้อมในการทำงานในพื้นที่เขต เศรษฐกิจพิเศษในสาขาอาชีพที่ร่วมโครงการ	(ปี ๕๙) ๔๖.๓ (ระยะที่ ๑) ๒๕๒ (ระยะที่ ๒) ๒๗๕.๕ (ระยะที่ ๓) ๒๙๔.๕ (ระยะที่ ๔) ๒๙๔.๕	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน

หน่วยงานหลัก : กระทั่งวางแผนงาน..... พื้นที่ดำเนินการ : เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (ลำดับที่ ๑) และทุกจังหวัดทั่วประเทศ (ลำดับที่ ๒)

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☐ เศรษฐกิจ ☒ สังคม ☐ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูง สู้ความยั่งยืน
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กรุณาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน (กรุณาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....
- ความสอดคล้อง
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง(กรุณาระบุความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ).....
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง ปฏิรูปการแรงงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๖. โครงการสร้างสถานประกอบกิจการต้นแบบด้านความปลอดภัยในการทำงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือช่องทางผ่านแดนที่สำคัญ	✓	✓	✓	✓	ระยะที่ ๑ - แรงงานคนไทย และแรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบกิจการกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายด้าน ความปลอดภัย - สถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ขนาด	(ระยะที่ ๑) ๗,๐๐๐,๐๐๐	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
					กลางในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือที่มีช่องทางผ่านแดนสำคัญ ที่เข้าร่วมโครงการมีการเกิดอุบัติเหตุหรือโรคอันเนื่องจากการทำงานลดลง - มีบรรยากาศในการลงทุนที่ดี ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือที่มีช่องทางผ่านแดนสำคัญ ระยะที่ ๒ - ๔ - แรงงานคนไทย และแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษหรือที่มีช่องทางผ่านแดนสำคัญ ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายด้านความปลอดภัย - สถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลางในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือที่มีช่องทางผ่านแดนสำคัญ มีการเกิดอุบัติเหตุหรือโรคอันเนื่องจากการทำงานลดลง	(ระยะที่ ๒) ๖,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๓) ๗,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๔) ๙,๐๐๐,๐๐๐	
๗. การดำเนินการตามข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ (Arrangement for Technical Cooperation) กับ องค์การความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ	✓	✓	✓	✓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - เจ้าหน้าที่ของกรมฯ ได้รับการพัฒนาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ	ปี ๒๕๕๙ ๒๓๓,๕๒๙	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
เกาหลี(Korea Occupational Safety and Health Agency; KOSHA)					สภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนางานด้านความปลอดภัย ระยะที่ ๑ - ๔ - เจ้าหน้าที่ของกรมฯ ได้รับการพัฒนา ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการประสานความร่วมมือในการ พัฒนางานด้านความปลอดภัย	(ระยะที่ ๑) ๑,๔๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๒) ๒,๔๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๓) ๓,๕๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๔) ๕,๐๐๐,๐๐๐	
๘.โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบข้อมูลตัวชี้วัดการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน (ASEAN-OSHNET Workshop on the Development of Occupational Safety and Health Scorecard Information System)	-	✓	✓	✓	ระยะที่ ๑ - ๔ - มีระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน - สร้างความเป็นเอกภาพในการพัฒนาระบบข้อมูลและตัวชี้วัดการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทยศึกษาเครือข่าย ASEAN-OSHNET - กระชับความสัมพันธ์ระหว่าง	(ระยะที่ ๑) ๕,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๒) ๖,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๓) ๗,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๔) ๘,๐๐๐,๐๐๐	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓				๔
๙. โครงการเข้าร่วมประชุมวิชาการระดับโลกด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	-	✓	✓	✓	✓	ผู้รับผิดชอบด้านสารสนเทศฯ แต่ละประเทศ - มีแนวทางการวางระบบสารสนเทศที่สามารถตอบสนองต่อการดำเนินงานของเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	(ระยะที่ ๑) ๗๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๒) ๑,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๓) ๒,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๔) ๓,๐๐๐,๐๐๐	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๑๐. โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรภาครัฐระหว่างไทย - สิงคโปร์ (Civil Service Exchange Program: CSEP) โดยแลกเปลี่ยนบุคลากรด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระหว่าง ไทย - สิงคโปร์ (อยู่ระหว่างการจัดเตรียมการเจรจาหารือเพื่อกำหนดกรอบความร่วมมือ โดยกระทรวงการต่างประเทศ เป็นเจ้าภาพจัดประชุม)		✓	✓	✓	✓	ระยะที่ ๑ - ๔ - เจ้าหน้าที่กรมฯ ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น - มีการประสานความร่วมมือระหว่าง	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
					ไทย-สิงคโปร์ - มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างไทย - สิงคโปร์		
๑๑. การสนับสนุนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษด้านแรงงาน	✓	✓	✓	✓	ระยะที่ ๑ - ๔ - บรรยากาศการลงทุน/และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้รับการส่งเสริมให้เป็นปัจจัยเกื้อกูลต่อความเชื่อมั่นในการลงทุนของนักลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	ปี ๕๘ - ๖๐ ๑๔,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๑) ๑๕,๔๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๒) ๑๖,๘๔๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๓) ๒๐,๔๙๗,๔๐๐ (ระยะที่ ๔) ๒๒,๕๔๗,๑๐๐	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๑๒ โครงการ “นายจ้าง ลูกจ้างสร้างสรรค์ แรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน” ดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	-	✓	✓	✓	ระยะที่ ๑ - ๔ - ความร่วมมือที่จะเกิดขึ้น เช่น การทำงานในกระบวนการต่างๆ เกิดความต่อเนื่องความก้าวหน้าของงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผน สินค้าและบริการมีคุณภาพ - ความขัดแย้งที่มีอยู่ลดลง เนื่องจากลูกจ้างไม่สูญเสียชั่วโมงงานไปกับการ	(ระยะที่ ๑) ๔,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๒) ๕,๕๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๓) ๖,๐๕๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๔) ๖,๖๕๕,๐๐๐	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
						เจรจาต่อรองกับนายจ้าง จึงใช้เวลาในการทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และรู้สึกมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน และนายจ้างไม่สูญเสียเวลาในการแสวงหาโอกาสทางการตลาด จึงมีเวลาในการบริหารธุรกิจบริษัทได้กำไรจากการทุ่มเทแรงกายแรงใจของทุกฝ่าย		
๑๓. ปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการให้คำปรึกษา ปัญหาข้อกฎหมาย ผ่าน Call Center ๑๕๔๖ กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน (ภาษาไทย อังกฤษ เมียนมา และกัมพูชา)		✓	✓	✓	✓	ระยะที่ ๑ - ๔ สามารถให้บริการให้คำปรึกษาปัญหาข้อกฎหมายข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน แก่ผู้ใช้แรงงานนายจ้าง ประชาชนทั่วไป ตลอดจนประสานงานการรับเรื่องร้องเรียน	(ระยะที่ ๑) ๔,๕๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๒) ๔,๙๕๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๓) ๕,๔๔๕,๐๐๐ (ระยะที่ ๔) ๕,๙๘๙,๕๐๐	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน

แบบฟอร์ม : รายงานแผนงานในภารกิจหลักของหน่วยงานระยะ ๒๐ ปี (ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๙)

แบบฟอร์ม คตน. ๕

หน่วยงานหลัก :กระทรวงแรงงาน.....

พื้นที่ดำเนินการ : เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ๑๐ จังหวัด

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในภารกิจหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☒ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☐ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

● วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูง สู้ความยั่งยืน

● เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กรุณาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....

● แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน (กรุณาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....

● ความสำเร็จ

■ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

■ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มทีและผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน

■ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

■ ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง ปฏิรูปการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๓					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๑๔. โครงการศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าว เพื่อสนับสนุนเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	✓	✓	✓	✓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๕๙ - คนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ๔๐,๐๐๐ คน	๑๒,๔๗๘ ล้านบาท	กรมการจัดหางาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
					(๕ จังหวัด ได้แก่ ตาก สระแก้ว ตราด มุกดาหาร และสงขลา) ระยะที่ ๑ - ระยะที่ ๔ - คนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ๕๐,๐๐๐ คน (๑๐ จังหวัด ได้แก่ ตาก มุกดาหาร สระแก้ว สงขลา ตราด หนองคาย นราธิวาส เชียงราย นครพนม และ กาญจนบุรี)	ระยะที่ ๑ - ๔ ระยะละ ๑๓๒.๒๖๗๕ ล้านบาท	

หน่วยงานหลัก :กระทรวงแรงงาน.....พื้นที่ดำเนินการ : **ทั่วประเทศ**

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในภารกิจหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☒ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☒ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน :

☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

● วิสัยทัศน์ : **ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ สูงสุด**

● เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กรุณาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....

● แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบเงินกองทุนเพื่อการบริหารงานสำนักงานประกันสังคม ปี ๒๕๖๐

● ความสอดคล้อง

■ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

■ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน

■ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

■ ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง สวัสดิการสังคม

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๗๙						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
๑๕. การประชาสัมพันธ์เชิงรุก สร้างการรับรู้ - ประชาสัมพันธ์เรื่องสำคัญ ผ่านสื่อเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบประกันสังคม	✓	✓	✓	✓		ช่วงระยะเวลา ๕ - ๒๐ ปี ผู้ประกันตน ผู้มีส่วนได้เสีย และ สาธารณชน รู้รู้เข้าใจ ในระบบ	๑๕๐.๐๕๐	สำนักงานประกันสังคม

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ด.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
- สร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย โดยผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทาง IO (Information Operation) รวมทั้งนำข้อมูลไปพัฒนาและปรับปรุงองค์กร - รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนร่วมมีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำไปพัฒนาสิทธิประโยชน์ - การสำรวจความพึงพอใจด้านการบริการด้านการบริหารและข้อมูลข่าวสาร - ดำเนินโครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานประกันสังคม - ดำเนินโครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องการประกันสังคมสู่สถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	ประกันสังคม และเข้าถึงสิทธิประกันสังคมอย่างทั่วถึง	๔ ๕ ๓.๖	
	✓	✓	✓	✓				
	✓	✓						
	✓	✓						
	✓	✓						

แบบฟอร์ม : รายงานแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงานระยะ ๒๐ ปี (ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๙)

หน่วยงานหลัก : กระแสแรงงาน พื้นที่ดำเนินการ : การลงทุนในประเทศและต่างประเทศ

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☐ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☒ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน :

☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- วิสัยทัศน์ : **ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน**
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ : (กรุณาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : **งบประมาณเพื่อการบริหารงานสำนักงานประกันสังคม ปี ๒๕๖๐**
- ความสอดคล้อง
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน**
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : **๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน**
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : **เรื่อง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน**
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : **เรื่อง ปฏิรูปการแรงงาน และเรื่องสวัสดิการสังคม**

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
๑๖. การปฏิรูปการบริหารการลงทุน - การแยกส่วนการบริหารงานการลงทุน โดยผลักดันการแยกส่วน'การบริหารการลงทุนที่เป็นงานปฏิบัติการ (Operator) ออกเป็น'หน่วยงานรูปแบบพิเศษ หรือรูปแบบอื่น - พัฒนาระบบสนับสนุนการลงทุน - เพิ่มช่องทางการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน	✓					ช่วงระยะ ๕ ปี มีหน่วยงานด้านการลงทุนที่อิสระ มีความคล่องตัวส่งผลการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการลงทุนและเสถียรภาพกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน	๓	สำนักงานประกันสังคม (กบด. / กน. / กพบ.)
	✓							
	✓							

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
๑๗. การพัฒนาความร่วมมือและเสริมสร้างความสัมพันธ์ด้านแรงงานกับนานาประเทศ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือด้านการประกันสังคมในระดับภูมิภาคอาเซียน ได้แก่ - การประชุมคณะกรรมการบริหารสมาคมประกันสังคม (ASSA) - ศูนย์กลางฝึกอบรมระหว่างประเทศสมาชิกสมาคมประกันสังคม ASSA เช่น หลักสูตรการฟื้นฟูสมรรถภาพแบบครบวงจร - พัฒนาความร่วมมือด้านวิชาการในกลุ่มประเทศ CLMV - เป็นเจ้าภาพจัดการประชุมคณะกรรมการคณะกรรมการบริหารสมาคมประกันสังคม (ASSA) ครั้งที่ ๓๔ ๒ ส่งเสริมความร่วมมือด้านการประกันสังคมในระดับนานาชาติ ผ่านกลไกการดำเนินงานของสมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ (ISSA)	✓	✓	✓	✓	✓	ช่วงระยะ ๕ - ๒๐ ปี กองทุนมีเสถียรภาพ ส่งผลให้มีผลตอบแทนเพียงพอต่อการพัฒนาสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน	๓.๒๗	สำนักงานประกันสังคม
	✓	✓	✓	✓	✓	ช่วงระยะ ๕ ปี มีความร่วมมือที่ดีในด้านวิชาการกับกลุ่มประเทศ CLMVและประเทศสมาชิกอื่นๆในภูมิภาคอาเซียน ช่วงระยะ ๑๐-๒๐ ปี - ได้รับการยอมรับเป็นองค์กรชั้นนำด้านการประกันสังคมจากประเทศสมาชิกในภูมิภาคอาเซียน - ประกันสังคมไทยเป็นศูนย์บริการและแหล่งเรียนรู้ด้านการฟื้นฟูแก่ลูกจ้างผู้ประกันตน และผู้มีส่วนได้เสีย รวมทั้งเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ	๗.๙๒	
	✓	✓	✓	✓	✓		๒	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑						
		๒๕๖๑						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
๓. SSO Smart Center					✓		ยังไม่สามารถประมาณการงบประมาณได้	
ศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ด้านการประกันสังคมในระดับภูมิภาคอาเซียนและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ พัฒนาศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานสู่การเป็นศูนย์แห่งความเป็นเลิศด้านบริการฟื้นฟูสมรรถภาพและเป็นที่ยอมรับในระดับอาเซียน								

แบบฟอร์ม : รายงานแผนงานในการจัดกิจกรรมของหน่วยงานระยะ ๒๐ ปี (ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๙)

แบบฟอร์ม คน.๕

หน่วยงานหลัก :กระทรวงแรงงาน.....พื้นที่ดำเนินการ : ๗ จังหวัดเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (ตาก, สระแก้ว, ตรัง, มุกดาหาร, หนองคาย, เชียงราย, นครพนม)
(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการจัดกิจกรรมของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☒ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☐ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- วิสัยทัศน์ : **ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สุภาพบุรุษ**
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กรุณาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ :(กรุณาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....

● ความสอดคล้อง

- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง ปฏิรูปการแรงงาน เรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๗๙						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
บริหารจัดการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ๑๘. โครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์บริการร่วมกระทรวง แรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	✓	✓	✓	✓	✓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๕๙ และระยะที่ ๑ – ๔ - นายจ้าง/สถานประกอบการ	(ปี ๕๘-๕๙) ๐.๓๐๒๖ (ระยะที่ ๑)	สำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน
- ประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน กำหนดแนวทางในการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่เขต						ประชาชน/แรงงาน ในพื้นที่เขต เศรษฐกิจพิเศษ ได้รับบริการด้าน	๐.๘๒๘๗ (ระยะที่ ๒)	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
เศรษฐกิจพิเศษ แบบบูรณาการ - ปรับปรุงศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดที่จัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ (จำนวน ๗ แห่ง) ได้แก่ ๑.ตาก ๒.สระแก้ว ๓.ตราด ๔.มุกดาหาร ๕.หนองคาย ๖.เชียงราย ๗.นครพนม					แรงงานอย่างครบถ้วนทุกกระบวนการ - นายจ้าง/สถานประกอบการ ประชาชน/แรงงาน ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ได้รับการด้านแรงงานจากแหล่งความรู้ด้านแรงงาน	๐.๗๕๘๕ (ระยะที่ ๓) ๐.๗๕๘๕ (ระยะที่ ๔) ๐.๗๕๘๕	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓				๔
					- ๒๕๖๔) ประเทศไทยได้รับการยอมรับจากนานา ประเทศและก่อให้เกิดความร่วมมือด้าน แรงงานระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น ส่งผล ต่อความมั่นคง และเศรษฐกิจของ ประเทศ รวมไปถึงเกิดประโยชน์แก่ แรงงานไทย			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง

ศักยภาพคน

หน่วยงานหลัก :

พื้นที่ดำเนินการ :

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☒ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☐ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- วิสัยทัศน์ : *ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน*
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กรุณาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน .(กรุณาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....
- ความสอดคล้อง
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : *ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน*
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : *๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และผลผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน*
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : *เรื่อง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน*
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : *เรื่อง ปฏิรูปการแรงงาน เรื่องที่ ๓ การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล*

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๗๙						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
การเสริมสร้างและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ๑. โครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ (Smart Jobs Smart Workers)	✓	✓	✓	✓	✓	- ผู้สมัครงานมาใช้บริการ ปีละ ๑๖๐,๐๐๐ คน - ได้รับการบรรจุงานร้อยละ ๗๓	๓๓,๓๙๖,๖๐๐ ล้านบาท	กรมการจัดหางาน

แบบฟอร์ม : รายงานแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงานระยะ ๒๐ ปี (ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๙)

หน่วยงานหลัก : กระแสแรงจูงใจ พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☐ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☒ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน :

☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- วิสัยทัศน์ : **ทรัพยากรมนุษย์มีความรู้สูง สู้ความยั่งยืน**
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ : (กลุ่มสาระฯ เป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐)
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : **งบประมาณของทุนเพื่อการบริหารงานสำนักงานประกันสังคม ปี ๒๕๖๐**
- **ความสอดคล้อง**

- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน**
- เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : **๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีผลผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน**
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : **เรื่อง ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์**
- ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : **เรื่อง วาระปฏิรูปที่ ๒๙ สวัสดิการสังคม วาระที่ ๓๗ ปฏิรูปการแรงงาน**

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ช่วงระยะที่					
		๒๕๖๑					
		๑	๒	๓			
ปฏิรูปการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาทุนมนุษย์ ๒. โครงการเตรียมความพร้อมการส่งเสริมประกันสังคม เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ๓. โครงการวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (Strategic Workforce Planning)	✓	✓			ช่วงระยะ ๕-๒๐ ปี - ผู้ประกันตนและผู้มีส่วนได้เสีย ได้รับ บริการผ่านบุคลากรที่มีศักยภาพในทุกๆ ด้าน ภายใต้ยุทธศาสตร์ธุรกิจและสังคม ดิจิทัล - องค์กรสามารถธำรงรักษาคนดีคนเก่ง	๒.๔	สำนักงาน ประกันสังคม (กบค. / กผ.)
	✓					๐.๙๔๔	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๔. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพบุคลากร (Career Path)	✓	✓			ให้อยู่ร่วมกันเพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรที่ดูแลคุ้มครองผู้ประกอบการผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างยั่งยืน	ปี ๒๕๕๙	
๕. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความพร้อมด้านทักษะการตัดสินใจ และก้าวหน้าในการเปลี่ยนแปลง'	✓	✓	✓	✓		๒.๔	
๖. พัฒนาศักยภาพให้มีภูมิตำหนาน มีเหตุผลรองรับการเปลี่ยนแปลงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก้าวหน้าทันสู่สังคมดิจิทัล รองรับ Thailand ๔.๐ และศตวรรษที่ ๒๑	✓	✓	✓	✓		๑๖.๙๙	
						๓๗.๖๐	

หน่วยงานหลัก : กระทรวงแรงงาน พื้นที่ดำเนินการ : ทุกจังหวัดทั่วประเทศ

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☐ เศรษฐกิจ ☒ สังคม ☐ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : ☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูง สู่ความยั่งยืน
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ : (กรุณาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐)
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : (กรุณาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น)
- **ความสอดคล้อง**
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความเข้มแข็งคน
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๗๙						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓				๔
		✓	✓	✓				✓
๗. โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานในและนอกระบบ เพื่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี โดยอบรมให้ความรู้ ด้วยวิธีการบรรยาย โดยผ่านโมเดลสถานี่งานด้านความปลอดภัยในการทำงาน แก่นายจ้างลูกจ้าง เครือข่าย และบุคคลที่เกี่ยวข้อง					ระยะที่ ๑ - ผู้เข้าชุมนุมฯ ได้รับความรู้ในเรื่องของอันตรายจากการทำงานที่เสมือนจริง และมีความเข้าใจในการป้องกันอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน - ผู้เข้าชุมนุมฯ สามารถนำความรู้ที่	(ระยะที่ ๑) ๕,๐๐๐,๐๐๐	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๘. โครงการสถานศึกษาปลอดภัยและสุขภาพอนามัย เพื่อพัฒนาต้นแบบการดำเนินการเรื่องความปลอดภัยในสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	ได้รับไปถ่ายทอดได้จริงในการทำงาน ระยะที่ ๒ - ๔ - มีโมเดลที่ทันสมัย และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อใช้ในการให้ความรู้ในเรื่องของอันตรายจากการทำงานที่เสมือนจริง และมีความเข้าใจในการทำงานที่เสมือนจริง และมีความเข้าใจในการป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน - สถิติการประสบอันตรายจากการทำงานลดลงเมื่อเทียบกับปีก่อน	(ระยะที่ ๒) ๘,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๓) ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๔) ๑๕,๐๐๐,๐๐๐	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
					ระยะที่ ๑ - ๔ - นักเรียน นิสิต นักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคตที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และสร้างมาตรฐานในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา อันเป็นการสร้างพื้นฐานที่ดีให้กับเด็ก นักเรียนและเยาวชน	(ระยะที่ ๑) ๒,๕๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๒) ๔,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๓) ๕,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๔) ๖,๐๐๐,๐๐๐	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๙. โครงการพัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็กศึกษาเขตลีนธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์	✓	✓	✓	✓	ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ และช่วงที่ ๑-๔ บุตรผู้ใช้แรงงานได้รับการพัฒนาและสร้างพื้นฐานก่อนวัยเรียนให้มีความพร้อมที่จะเรียนในโรงเรียนและผู้ใช้แรงงานทำงานโดยไม่ต้องมีห่วงกังวลในการเลี้ยงดูบุตรก่อนวัยเรียน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจและลดภาระค่าใช้จ่ายให้ลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน	ปี ๒๕๕๙-๒๕๖๐ ๒๕,๒๘๔,๗๐๐ (ระยะที่ ๑) ๓๔,๔๑๔,๕๐๐ (ระยะที่ ๒) ๘๑,๘๕๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๓) ๙๐,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๔)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๑๐. โครงการพัฒนาทรัพยากรแรงงาน จัดอบรมให้ความรู้ ทักษะ ศักยภาพ ประสบการณ์ และปรับแนวคิด ทักษะคิด ในการพัฒนาด้านแรงงานให้แก่ นายจ้าง องค์กร นายจ้าง องค์กรลูกจ้าง เครือข่ายแรงงาน และทรัพยากร แรงงานที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	ระยะที่ ๑ - ๔ นายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง เครือข่ายแรงงานและทรัพยากรแรงงาน ที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ ศักยภาพ ประสบการณ์ และปรับแนวคิด ทักษะคิดในการพัฒนาด้านแรงงาน และปรับแนวคิด ทักษะคิดในการพัฒนาด้านแรงงานและนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	(ระยะที่ ๑) ๑๒,๕๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๒) ๑๓,๗๕๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๓) ๑๕,๑๒๕,๐๐๐ (ระยะที่ ๔) ๑๖,๖๓๗,๕๐๐ (ระยะที่ ๕)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕
ด้านการสร้างโอกาส
ความเสมอภาค และ
เท่าเทียมทางสังคม

แบบฟอร์ม : รายงานแผนงานในการกิจกรรมของหน่วยงานระยะ ๒๐ ปี (ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๙)

หน่วยงานหลัก : กระบวนการ พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☐ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☒ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : ☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- วิสัยทัศน์ : **ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูง สู้ความยั่งยืน**
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ : (กลุ่มสาระบุป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : (กลุ่มสาระบุป้าแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....
- **ความสอดคล้อง**
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : **๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน**
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : **เรื่อง ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร**
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : **เรื่อง ปฏิรูปการแรงงาน เรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ**

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
		✓	✓	✓	✓			
การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ๑. พัฒนาฝีมือเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และ แรงงานกลุ่มเฉพาะ (ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ประสบภัย ธรรมชาติ/ผู้ต้องขัง ฯลฯ)	✓	✓	✓	✓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และระยะที่ ๑ - ๔ - แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ จำนวนปี ละ ๒๓,๕๖๐ คน มีความรู้และทักษะ ฝีมือในสาขาอาชีพที่ร่วมโครงการ - แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะสามารถ	ปีละ ๑๑๒.๕๘๑	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
						นำความรู้และทักษะที่มีอยู่ ไปสร้างโอกาส ในการทำงานและการประกอบอาชีพ อิสระ ทำให้พึ่งพาตนเองได้และสังคมให้ การยอมรับ	

แบบฟอร์ม : รายงานแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงานระยะ ๒๐ ปี (ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๙)

หน่วยงานหลัก : กระแสแรงจูงใจ พื้นที่ดำเนินการ :

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☐ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☒ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

- วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีความรู้ คู่ความยั่งยืน ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ : (กลุ่มสาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : (กลุ่มสาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....
- ความสอดคล้อง
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง การปฏิรูประบบรองรับสังคมผู้สูงอายุ

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๙						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓				
ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบและแรงงานเฉพาะกลุ่ม (แรงงานสูงอายุ และ แรงงานคนพิการ) ๒. โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุแผนบูรณาการการสร้างความปลอดภัยเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ (กรมการจัดหางานกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความ	✓	✓	✓	✓		เป้าหมาย ๑. สำเร็จและจัดทำทะเบียนผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหรือประกอบอาชีพ	๑๐๘,๓๖๐,๐๐๐	กรมการจัดหางาน (กส)

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
มั่นคงของมนุษย์) วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อสำรวจความต้องการของผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพ และการทำงาน ๒. เพื่อสำรวจข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการที่ต้องการจ้างผู้สูงอายุทำงาน ๓. เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ตรงตามความต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และเข้าร่วมทางสังคม รวมทั้งได้รับการเสริมสร้างภาวะทางร่างกาย จิตใจ ตระหนักถึงคุณค่า และศักยภาพของตนเอง นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี	✓	✓	✓	✓	ประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ ผลที่ได้รับ : นักเรียน (ระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ขึ้นไป) นักศึกษา และประชาชน ที่มารับบริการสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการแนะแนวอาชีพไปใช้ในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพ เป้าหมาย : ๑๐,๕๑๕,๐๐๐ คน ระยะที่ ๑- ๔ ๑. การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ	๙๕๑,๗๖๔,๐๐๐ ๘๕๐,๗๖๔,๐๐๐ ๑๐๑,๐๐๐,๐๐๐	กรมการจัดหางาน (กส)

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
						๒๐,๐๐๐ อาชีพ ๒. การจัดประมาณมาตรฐาน อุตสาหกรรม ๒๐,๐๐๐ อาชีพ		

แบบฟอร์ม : รายงานแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงานระยะ ๒๐ ปี (ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๙)

หน่วยงานหลัก : กระบวนการ พื้นที่ดำเนินการ : หัวประเทศ

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☒ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☐ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การพัฒนาเทคโนโลยีในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

- ☒ วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูง สู้ความยั่งยืน
- ☒ เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ : (กรุณาระบุเป้าหมายในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- ☒ แหล่งที่มาของงบประมาณ : (กรุณาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....
- ☒ ความสอดคล้อง
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง ปฏิรูปการแรงงาน เรื่องที่ ๓ การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๗๙					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๔. กิจกรรมการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	✓	✓	✓	✓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ - ประชาชนได้รับการข้อมูล ข่าวสาร ตลาดแรงงาน จำนวน ๒๑,๐๐๐,๐๐๐ คน	๓๖,๔๙๙,๒๔๐	กรมการจัดหางาน
					ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ - ประชาชนได้รับการข้อมูล ข่าวสาร	๔๘,๐๐๐,๐๐๐	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	งบประมาณ	ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงเวลา
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๗๙					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
						๖๐,๐๐๐,๐๐๐	ตลาดแรงงาน จำนวน ๒๘,๐๐๐,๐๐๐ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ - ประชาชนได้รับการข้อมูล ข่าวสาร ตลาดแรงงาน จำนวน ๓๕,๐๐๐,๐๐๐ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๔ - ประชาชนได้รับการข้อมูล ข่าวสารตลาดแรงงาน จำนวน ๓๕,๐๐๐,๐๐๐ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๕-๒๕๗๙ - ประชาชนได้รับการข้อมูล ข่าวสาร ตลาดแรงงาน จำนวน ๓๕,๐๐๐,๐๐๐ คน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ๒. สร้างและพัฒนากระบวนการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ๓. สร้าง สนับสนุน และพัฒนาองค์กรภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ให้มีส่วนร่วมหลักในการขับเคลื่อนภารกิจด้านคุ้มครองแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม ๔. สร้างและพัฒนาระบบ Smart Protection ให้ครอบคลุมทุกภารกิจด้านคุ้มครองแรงงาน ให้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบทุกคนสามารถใช้บริการด้านคุ้มครองแรงงานทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์					ระยะที่ ๑ - แร่งงานทั้งในระบบและนอกระบบได้รับการคุ้มครอง และมีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน - สร้างฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ - มีการสร้างระบบ Smart Protection ให้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบสามารถใช้บริการด้านคุ้มครองแรงงานทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ - องค์กรภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมขับเคลื่อนภารกิจด้านคุ้มครองแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม ระยะที่ ๒ - ขับเคลื่อนการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบให้เป็นอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน - แร่งงานทั้งในระบบและนอกระบบได้รับการคุ้มครอง และมีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย	(ระยะที่ ๑) ๗๐๐,๐๐๐,๐๐๐	
						(ระยะที่ ๒) ๘๐๐,๐๐๐,๐๐๐	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
					คุ้มครองแรงงาน และสามารถเข้าถึงช่องทางการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงานผ่านระบบ smart protection -มีการสร้างระบบการคุ้มครองที่มีองค์กรภาคีเครือข่ายเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจด้านคุ้มครองแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม ระยะที่ ๓ - แร่งงานทั้งในระบบและนอกระบบได้รับการคุ้มครอง และมีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และสามารถเข้าถึงช่องทางการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงานผ่านระบบ smart protection ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว - มีองค์กรภาคีเครือข่ายเป็นผู้ขับเคลื่อนระบบการคุ้มครองแรงงานให้บรรลุภารกิจด้านคุ้มครองแรงงาน - ถ่ายโอนภารกิจบางส่วนด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ให้เอกชนดำเนินการแทน เช่นการตรวจแรงงาน โดยกรมฯ ทำหน้าที่เป็น Controller	(ระยะที่ ๓) ๕๐๐,๐๐๐,๐๐๐	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๖. การกำกับดูแลแรงงานให้มีความปลอดภัยในการทำงาน - กิจกรรมตรวจและกำกับดูแลสถานประกอบการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - กิจกรรมตรวจสถานประกอบการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีอัตราการประสบอันตรายสูง สถานประกอบการที่มีสภาพปัญหาไม่ปลอดภัยจากการทำงาน หรือสถานประกอบการที่ถูกร้องเรียน	✓	✓	✓	✓	เป็นต้น ระยะที่ ๔ ประเทศไทยมีการบริหารจัดการแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบผ่านระบบ smart protection และองค์กรภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็ง	(ระยะที่ ๔) ๕๐๐,๐๐๐,๐๐๐	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๗. โครงการแรงงานสมานฉันท์สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย (ศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ จำนวน ๕ ศูนย์)	✓	✓	✓	✓	ระยะที่ ๑ - ๔ - ความร่วมมือที่จะเกิดขึ้น เช่น การทำงานในกระบวนการต่าง ๆ เกิดความต่อเนื่อง ความก้าวหน้าของงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผน สินค้าและบริการมีคุณภาพ	ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ๘,๖๖๙,๑๐๐ (ระยะที่ ๑) ๑๔,๒๑๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๒)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓				๔
						๑๕,๕๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๓) ๑๗,๐๕๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๔) ๑๘,๗๕๕,๐๐๐		
						- ความขัดแย้งที่มีอยู่ลดลง เนื่องจากถูกจ้างไม่สูญเสียชั่วโมงทำงานไปกับการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง จึงใช้เวลาในการทำงานได้อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ และรู้สึกมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน และนายจ้างไม่สูญเสียเวลาในการแสวงหาโอกาสทางการตลาด จึงมีเวลาในการบริหารธุรกิจบริษัทได้กำไรจากการทุ่มเทแรงกายแรงใจของทุกฝ่าย	(ระยะที่ ๑) ๒๔๖,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๒) ๒๗๑,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๓) ๒๙๘,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๔) ๓๒๘,๐๐๐,๐๐๐	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๘. การส่งเสริมและพัฒนารูปแบบสวัสดิการแรงงาน	✓	✓	✓	✓	✓	ระยะที่ ๑ - ๔ - สถานประกอบกิจการมีการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สุขภาพอนามัย สันติภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างปีละ ๑๒,๐๐๐ แห่ง - ให้บริการเงินกู้ผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการเพื่อให้สมาชิกซึ่งเป็นแรงงานในสถานประกอบกิจการได้กู้ยืมเพื่อปลดปล่อยหนี้สินอกระบบ และเกิดการพัฒนารายได้ ปีละ ๑๒ แห่ง ทำให้แรงงานได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีจาก		
-ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงานครอบครัว สังคม - เตรียมความพร้อมแรงงานสูงอายุเพื่อการเกษียณอย่างมีคุณภาพและส่งเสริมการจ้างงานหลังเกษียณ -พัฒนารูปแบบสวัสดิการแรงงานยืดหยุ่นที่สอดคล้องกับสภาพการจ้างในอนาคต -ส่งเสริมสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัวแรงงาน - พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการกองทุนเพื่อผู้สูงอายุ								

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ด.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
		๔					
					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	
					การขยายผลด้านการส่งเสริมสวัสดิการการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ		
					- การจัดตั้งมณเฑียรสถานประกอบกิจการ		
					- การดำเนินชีวิตด้วยการทำความดี นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ การเรียนรู้ตลอดชีวิตการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน		
					ทั้งนี้ในระยะที่ ๑-๒ จะดำเนินการพัฒนารูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นเพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของลูกจ้างและสอดคล้องกับสภาพการจ้างที่เปลี่ยนแปลง		

หน่วยงานหลัก : **กระทรวงแรงงาน** **พื้นที่ดำเนินการ :** **ทั่วประเทศ**

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☐ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☒ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- **วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ สูง คุ้มค่ายั่งยืน**
- **เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กรุณาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....**
- **แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน .(กรุณาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....**
- **ความสอดคล้อง**
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ - ๕
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง ปฏิรูปการแรงงาน **เรื่องที่ ๒ การปฏิรูปการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ**

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
การส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำ - การให้บริการจัดหางานต่างประเทศ ๙.โครงการส่งเสริมรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	✓	✓	✓	✓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ - ประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำในต่างประเทศจำนวน ๒๓๑,๒๙๔ คน	๑๗,๑๓๘,๒๐๐	กรมการจัดหางาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
๑๐. โครงการสินเชื่อเพื่อการไปทำงานต่างประเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	ระยะที่ ๑ - ระยะที่ ๔ - ประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำในต่างประเทศจำนวน ๒,๐๐๐,๐๐๐ คน (ปีละ ๑๐๐,๐๐๐ X ๒๐ ปี)	๑๗๗,๖๓๒,๐๐๐	
๑๑. โครงการพัฒนาศักยภาพคนงานเพื่อการแข่งขันทำงานสาธารณรัฐเกาหลี	✓	✓	✓	✓	✓			
๑๒. โครงการพัฒนาศักยภาพคนงานไทยตามความต้องการของตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ (อิสราเอล)	✓	✓	✓	✓	✓			
๑๓. โครงการศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค	✓	✓	✓	✓	✓			
๑๔. โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ	✓	✓	✓	✓	✓			
๑๕. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์	✓	✓	✓	✓	✓			

แบบฟอร์ม : รายงานแผนงานในการกิจกรรมของหน่วยงานระยะ ๒๐ ปี (ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๙)

หน่วยงานหลัก : กระแสแรงจูงใจ พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☐ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☐ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☒ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีความก้าวหน้าสูง สู้ความยั่งยืน
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ : (กรุณาระบุเป้าหมายในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐)
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน (กรุณาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น)
- ความสอดคล้อง
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
การส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำ - การให้บริการจัดหางานในประเทศ ๑๖. โครงการตลาดนัดพบตลาดงานเชิงคุณภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	- ผู้สมัครงานใช้บริการ ปีละ ๕๑๑,๒๐๐ คน	๑๗๐,๑๗๕,๐๐๐	กรมการจัดหางาน
๑๗ โครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานอย่างยั่งยืน - กิจกรรมให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกอบการนี้ว่างงาน - กิจกรรมการมีงานทำนำชุมชนเข้มแข็ง	✓	✓	✓	✓	✓	- ได้รับการบรรจุงานร้อยละ ๗๘ ของผู้ที่ได้รับการส่งตัวไปพบนายจ้าง	๑๐๓,๙๓๕,๐๐๐	กรมการจัดหางาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
- กิจกรรมนัดพบแรงงาน - กิจกรรมการบริการจัดหางานและคุ้มครองแรงงานตลอด๒๔ ชั่วโมง - กิจกรรมเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ - กิจกรรมพัฒนาระบบบริการจัดหางานในประเทศ - กิจกรรมยกระดับคุณภาพบริการจัดหางานสู่ความเป็นเลิศ	✓	✓	✓	✓				
๑๘.โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ - กิจกรรมจัดหางานให้แก่ผู้พิการ - กิจกรรมจัดหางานพิเศษสำหรับนักเรียน นักศึกษา - กิจกรรมส่งเสริมคนพิการทำงาน - กิจกรรมส่งเสริมคนพิการมีงานทำในหน่วยงานภาครัฐ - กิจกรรมสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุนงาน	✓	✓	✓	✓			๒๑,๒๔๕,๓๐๐	กรมการจัดหางาน
๑๙. โครงการ ๓ ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษา)	✓	✓	✓	✓			๒,๕๐๐,๐๐๐	กรมการจัดหางาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ด.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
- ปรับสูตรการคำนวณการจ่ายเงินบำนาญชราภาพ						๐.๗๗	
๒. ทบทวนและปรับปรุงสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพให้มีความเหมาะสมตามแนวทาง ILO	✓	✓	✓	✓			
๓. พัฒนาสู่การสร้างหลักประกันถ้วนหน้า	✓	✓	✓	✓		๔	
- พัฒนาลิทธิประโยชน์ประกันสังคม มาตรา ๔๐							
๒๑. ปฏิรูปบริการทางการแพทย์	✓	✓			ช่วงระยะ ๕ ปี	๒๔.๙๔	สำนักงานประกันสังคม
- ทบทวนระบบการจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ทั้งระบบ					ผู้ประกันตนได้รับความคุ้มครองด้านบริการทางการแพทย์อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และเข้าถึงบริการอย่างทั่วถึง		
- จัดทำยุทธศาสตร์ระบบบริการทางการแพทย์กองทุนประกันสังคม							
- บูรณาการตรวจประเมินและพัฒนาคุณภาพ เยี่ยมสำรวจสถานพยาบาลในระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง							
- บูรณาการกับการปฏิรูประบบสาธารณสุขด้านการคลังสุขภาพแห่งชาติ							

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา
ระบบการบริหารจัดการ

ภาครัฐ

แบบฟอร์ม : รายงานแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงานระยะ ๒๐ ปี (ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๙)

หน่วยงานหลัก : กระแสแรงจูงใจ พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☐ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☐ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☒ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

- ☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)
- วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูง สู้ความยั่งยืน
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กลุ่มสาระบุปผาประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....
- ความสอดคล้อง
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) :
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๗๙					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๑. การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ของกระทรวงแรงงาน	✓	✓	✓	✓	กระทรวงแรงงาน จะดำเนินการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และมีความทันสมัย เป็นธรรมกับผู้จ้างงาน ผู้ประกันตนดังนี้ - ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการทำงาน		กรมการจัดหางาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
					ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๑) กฎหมายลำดับรองเพื่อรองรับพระราชบัญญัติส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ. ระยะที่ ๑-๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๑) ขับเคลื่อนภารกิจตามกฎหมายส่งเสริมการมีงานทำ ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๑) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายส่งเสริมการมีงานทำ	๓,๐๐๐,๐๐๐ ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ (ปีละ ๒,๕๐๐,๐๐๐) ๑,๕๐๐,๐๐๐	

หน่วยงานหลัก : กระแสแรงงงาน พื้นที่ดำเนินการ : ทุกจังหวัดทั่วประเทศ.....

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☒ เศรษฐกิจ ☒ สังคม ☐ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☒ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

- ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)
- วิสัยทัศน์ : *ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูง สู้ความยั่งยืน*
 - เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กลุ่มสาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
 - แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....
 - **ความสอดคล้อง**
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ *การปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ*
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) :
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๙			
		ช่วงระยะที่			
		๑	๒	๓	
๒. การยกย่องกฎหมาย และปรับปรุงกฎหมายต่าง ๆ ให้ทันสมัยมีความเป็นธรรม สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ	✓	✓	✓	✓	ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ๑,๕๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๑) ๒,๕๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๒)
	ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา ระยะที่ ๑ - ๔ - มีการยกย่องกฎหมาย และปรับปรุงกฎหมายต่าง ๆ ให้ทันสมัย มีความเป็นธรรมสอดคล้องกับมาตรฐานสากล และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยมีการดำเนินการยกย่อง				

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
					กฎหมาย ดังต่อไปนี้ - ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. - ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. - ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. - ร่างกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ - ร่างกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับจ้างไปทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ - ร่างกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ - ร่างกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ - ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	๒,๓๕๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๓) ๓,๐๒๕,๐๐๐ (ระยะที่ ๔) ๓,๓๒๗,๕๐๐	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง			
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑								
		ช่วงระยะที่								
		๑	๒	๓						๔
					นอกกรอบ พ.ศ. - ร่างกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนอก กรอบ พ.ศ.					

แบบฟอร์ม : รายงานแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงานระยะ ๒๐ ปี (ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๙)

หน่วยงานหลัก : กระแสแรงงาน พื้นที่ดำเนินการ : หัวประเทศ

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☒ เศรษฐกิจ ☒ สังคม ☐ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- วิสัยทัศน์ : *ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูง สู้ความยั่งยืน*
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กรุณาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน (กรุณาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....
- ความสอดคล้อง
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : *ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ*
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) :
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๙					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๓. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานของกรมในรูปแบบ Digital government ๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบริหารงานภายในแบบครบวงจร Smartoffice มุ่งเน้นการบริหารจัดการข้อมูลทุกด้านตามภารกิจ (คุ้มครองความปลอดภัยแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการ) จัดระบบการทำงาน ระบบ Paperless	✓	✓	✓	✓	ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และระยะที่ ๑ - ๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงานในห้วงเวลาดังแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๙ เป็นต้น ๑. เพื่อทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ทำได้	ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และระยะที่ ๑-๔ ๗๖๙,๕๖๐,๐๐๐	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
๒. โครงการพัฒนาระบบบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อการวิเคราะห์และบริหารงาน ๓. โครงการพัฒนาและเชื่อมโยงระบบบริการภาครัฐโดยยึดความต้องการของผู้ใช้แรงงานเป็นศูนย์กลางภายใต้บริการในรูปแบบดิจิทัล ๔. โครงการยกระดับความรู้และทักษะบุคลากรรองรับการทำงานในรูปแบบดิจิทัล						๑. บุคลากรมีพร้อมกับการทำงาน และสร้างคุณค่าให้แก่กรมอย่างเป็นระบบและเกิดผลิตภาพสูงสุดในการดำเนินงานตามภารกิจหลัก ๒. ปรับปรุง พัฒนาการบริการของภาครัฐให้เจริญรุ่งเรืองให้มีการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ลดระยะเวลาและภาระค่าใช้จ่ายในการติดต่อราชการ ปรับวิธีการทำงานให้เข้าถึงผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็ว โดยใช้การบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เครือข่ายที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนการให้บริการที่เหมาะสมกับความต้องการส่งผลให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ		
๔. โครงการพัฒนาการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานปรับปรุง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	ระยะที่ ๑-๔ - ลดระยะเวลา และค่าใช้จ่าย ของสถานประกอบกิจการ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง - มีระบบ e-service ในการรับผลตรวจที่มีผู้รับรองแล้วจากสถานประกอบกิจการ - มีระบบ e-service ในการรับแบบขออนุญาตทะเบียนเป็นหน่วยงานให้บริการงาน	(ระยะที่ ๑) ๘,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๒) ๑๒,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๓) ๒๔,๐๐๐,๐๐๐ (ระยะที่ ๔)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
		๔					
					ด้านความปลอดภัยฯที่ขอใบอนุญาต - มีระบบ e-service ในการรับแบบ รายงานตามกฎหมายความปลอดภัยฯ ของสถานประกอบการ - มีระบบ e-service ในการรับแบบ รายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้บริการงานด้านความปลอดภัยฯ ที่ขึ้น ทะเบียนขอใบอนุญาต	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	

หน่วยงานหลัก : กระแสแรงงาน พื้นที่ดำเนินการ : จังหวัดทั่วประเทศ.....

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☐ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☐ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☒ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กลุ่มสาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน (กลุ่มสาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....
- ความสอดคล้อง
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) :
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันและการทุจริตประเพณีนิยมชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๙					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๕. การพัฒนาบุคลากร การปราบปรามทุจริต และ คำตอบแทนบุคลากร	✓	✓	✓	✓	ระยะที่ ๑ - ๔ มีบุคลากรภาครัฐที่เพียงพอทั้งปริมาณ และคุณภาพ เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อน การกิจให้บรรลุ เป้าหมายตาม ยุทธศาสตร์ชาติ	๘๕๘.๓๔๔๒	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แบบฟอร์ม : รายงานแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงานระยะ ๒๐ ปี (ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๙)

หน่วยงานหลัก : กระแสแรงงาน พื้นที่ดำเนินการ : หัวประเทศ

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☐ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☒ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูง สุขภาพยั่งยืน
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กลุ่มสาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน (กลุ่มสาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....
- ความสอดคล้อง
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) :
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๙					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๖. ธรรมาภิบาล Zero Corruption - ใช้กลไกสร้างความโปร่งใสโดยดำเนินการตรวจสอบตามแผนงานของคณะกรรมการตรวจสอบกองทุนประกันสังคม - ลดการจ่ายเงินสด ณ สำนักงานโดยรณรงค์การรับ-จ่ายเงินผ่านธนาคารหรือหน่วยบริการและระบบอิเล็กทรอนิกส์	✓	✓	✓	✓	ช่วงระยะ ๕-๒๐ ปี ลูกจ้าง ผู้ประกันตน และผู้มีส่วนได้เสียเกิดความมั่นใจต่อสำนักงานประกันสังคมว่าเป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส ปราศจากทุจริต	๐.๙	สำนักงานประกันสังคม
	✓	✓	✓	✓			

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑							
		ช่วงระยะที่							
		๑	๒	๓	๔				
- แผนบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม - ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้วยการป้องกันและการทุจริต “SSO Zero Corruption” - สร้างเครือข่ายในการพัฒนาความร่วมมือในการดำเนินงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต - โครงการเสริมสร้างพัฒนาผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย จรรยา จริยธรรมเพื่อป้องกันให้กระทำความผิดวินัย จรรยา และป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน - โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันความเสียหายในการเกิดทุจริตและประพฤติมิชอบ	✓	✓	✓	✓	✓	คอร์รัปชั่น			
	✓	✓	✓	✓	✓				
	✓								
	✓								
	✓								
๗. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑. ปฏิรูประบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๑ ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีเสถียรภาพ --พัฒนาระบบโครงข่าย ระบบสื่อสารข้อมูลและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อองานประกันสังคม ๑.๒ ยกระดับการบริหารจัดการข้อมูล (Data) - ปรับปรุงระบบ DB for e-service เพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล - การให้บริการงานประกันสังคมในรูปแบบ e-service และการ	✓	✓				ช่วงเวลา ๕-๒๐ ปี	ผู้ประกันตนและผู้มีส่วนได้เสีย ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีความน่าเชื่อถือ ถูกต้อง แม่นยำ	๓๙.๙๐	สำนักงานประกันสังคม

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ด.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
service ภาครัฐรูปแบบใหม่ (Modernized Service) ๑.๓ ยกระดับการให้บริการสู่ e-Self Service - ปรับเปลี่ยนระบบงานประกันสังคม บนเครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรม เป็นระบบ Web Application - การบริการงานประกันสังคมในรูปแบบ Modernized Service - พัฒนาและปรับปรุง Website สำนักงานประกันสังคม - พัฒนาระบบใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ e-Receipt ๒.พัฒนาสู่ Digital SSO รองรับ Digital Thailand - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการให้บริการทุกระบบให้เป็นรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ทุกระบบ - การบริการประกันสังคมที่เข้าสู่ดิจิทัลเต็มรูปแบบ (Full Option & Stable)							
๘. ปฏิรูประบบบริการ -- พัฒนาแบบนำส่งเงินสมทบเป็นระบบ Barcode เพื่อชำระเงินหน้าเคาน์เตอร์ ธนาคารหรือหน่วยบริการ - รับเงินมาตรา ๓๙ ผ่านเคาน์เตอร์เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ เสถียรภาพ (Robinson Central B๒S Office Mate) - การรับชำระเงินสมทบผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ ผ่านหน้าเคาน์เตอร์ที่ทำการไปรษณีย์ (Pay at post) - พัฒนาระบบใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ (e-receipt)	✓	✓	✓	✓	ช่วงเวลา ๕ ปี ผู้ประกันตนและผู้มีส่วนได้เสีย ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และนวัตกรรมการให้บริการที่หลากหลายช่องทางส่งผลต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนอย่างทั่วถึง	๐.๕	สำนักงานประกันสังคม

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
เพื่อให้ผู้ชำระเงินสามารถ เรียกใบเสร็จรับเงินจากระบบอินเทอร์เน็ตของสำนักงานประกันสังคมได้ด้วยตนเอง - เพิ่มประสิทธิภาพการจ่ายสิทธิประโยชน์ผ่านระบบ e-claim เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการทุกระบบ - ปรับปรุงช่องทางบริการให้บริการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับการเปลี่ยนแปลงในทุกยุคสมัย	✓	✓	✓	✓			

หน่วยงานหลัก :กระทรวงแรงงาน.....

พื้นที่ดำเนินการ : ๗๗ จังหวัดทั่วประเทศ/ต่างประเทศ ๑๓ ประเทศ (๑๔ แห่ง)

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☒ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☐ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ สูง สู้ความยั่งยืน
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กรุณาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน (กรณีจะระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....
- ความสอดคล้อง
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : -
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการพัฒนาที่ยั่งยืนและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง วาระปฏิรูปที่ ๓๗ วาระปฏิรูปการแรงงาน ๓. เรื่อง การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๗๙						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
๙. การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน	✓	✓	✓	✓	✓	ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงานในช่วงเวลาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๗๙ เป็นต้น ๑. กระทรวงแรงงานมีแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง	๒,๓๖๖๔ (งบดำเนินงาน) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
		๔					
					แรงงาน ที่สามารถตอบสนองต่อนโยบาย ของรัฐบาลและกระทรวงแรงงานในแต่ละ หัวระยะเวลา ๒. กระทรวงแรงงานมีกลไกการตรวจ ราชการแบบบูรณาการร่วมกันระหว่าง ผู้ตรวจราชการกระทรวง และผู้ตรวจ ราชการกรมในสังกัด ๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการ ตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง แรงงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงไปยังหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง และสามารถนำข้อมูลที่ได้จาก การตรวจราชการไปใช้ประโยชน์ในการ บริหารราชการได้อย่างแท้จริง		

หน่วยงานหลัก : กระทรงแรงงาน พื้นที่ดำเนินการ : ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☒ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☐ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การพัฒนาเทคโนโลยีและการสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- วิสัยทัศน์ : *ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน*
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กรุณาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน (กรุณาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....
- ความสอดคล้อง
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : -
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง -
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง วาระปฏิรูปที่ ๓๗ วาระปฏิรูปที่ ๓๘ วาระปฏิรูปที่ ๓๙

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา					ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๗๙						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓	๔			
๑๐. บริหารจัดการเว็บไซต์ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและติดตามสถานการณ์แรงงาน ๑) พัฒนาเว็บไซต์ศูนย์บัญชาการฯ ๒) ให้บริการเว็บไซต์ศูนย์บัญชาการฯ ๓) ปรับปรุงเว็บไซต์ศูนย์บัญชาการฯ ๔) พัฒนาระบบสนับสนุนอุปกรณ์มือถือ (Mobile	✓	✓	✓			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ ระยะที่ ๑ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ระยะที่ ๑ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ๑. มีเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่งานป้องกัน	๒๔,๐๐๐,๐๐๐	สำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑						
		ช่วงระยะที่						
		๑	๒	๓				๔
Device)					การคำนวณด้านแรงงานทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ๒. มีเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่งานป้องกัน การคำนวณด้านแรงงานแสดงผลเป็นภาษาในกลุ่มประเทศ ASEAN (CLMV) ระยะที่ ๒ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) - เชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง			

หน่วยงานหลัก : กระแสแรงจูงใจ พื้นที่ดำเนินการ : ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☒ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☐ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- วิสัยทัศน์ : *ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ สูง สู้ความยั่งยืน*
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กรุณาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน (กรุณาระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....
- ความสอดคล้อง
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง -
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง วารปฏิรูปที่ ๓๗ ปฏิรูปการแรงงาน *เรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ*

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๐					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๑๑. พัฒนาระบบ Mobile Application บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน	✓	✓			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ และ ระยะที่ ๑ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๙๔,๐๔๐,๐๐๐	สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน
๑) ให้บริการ Application ระบบ Andriod							
๒) ให้บริการ Application ระบบ iOS							
๓) ปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยและผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกรวดเร็วกว่านี้ขึ้น							

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
					๒๕๖๑) - มีระบบบริการรองรับการใช้งานผ่าน อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็น ปัจจุบัน		

แบบฟอร์ม : รายงานแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงานระยะ ๒๐ ปี (ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๙)

หน่วยงานหลัก : กระแสแรงจูงใจ พื้นที่ดำเนินการ : หัวประเทศ

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ และ ☐ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในการกิจกรรมหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน : ☒ เศรษฐกิจ ☐ สังคม ☐ ความมั่นคง ☐ การต่างประเทศ ☐ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

☒ แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function) ☐ แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูง สุขภาพยั่งยืน
- เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ :(กลุ่มสาระแนะแนวทางในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- แหล่งที่มาของงบประมาณ : งบประมาณแผ่นดิน (กลุ่มสาระแนะแหล่งที่มาของงบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ เงินรายได้ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (PPP) เป็นต้น).....
- ความสอดคล้อง
 - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ
 - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) :
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง
 - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๙					
		ช่วงระยะที่					
		๑	๒	๓			
๑๒. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพฐานข้อมูลด้านแรงงาน ปรับปรุงและยกระดับคุณภาพของฐานข้อมูลด้านแรงงานให้มีความถูกต้อง ทันสมัยและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ๑) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพฐานข้อมูลศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ๒) โครงการพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงานอกระบบ	✓	✓			๑. ฐานข้อมูลด้านแรงงานได้รับการพัฒนาและปรับปรุงให้เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ๒. รองรับการบริหารปฏิบัติงานของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว และมีความ	๑๐๐,๐๐๐,๐๐๐	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ต.ค. ๒๕๕๙ – พ.ศ. ๒๕๖๑				
		ช่วงระยะที่				
		๑	๒	๓		
		๔				
แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ๓) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพฐานข้อมูลด้านแรงงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ - ฐานข้อมูลค่าจ้างและรายได้ - ฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (Demand & Supply) - ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ - ฐานข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) - ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน						ผลที่ได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา มั่นคงปลอดภัย

วิสัยทัศน์
ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่ความยั่งยืน

