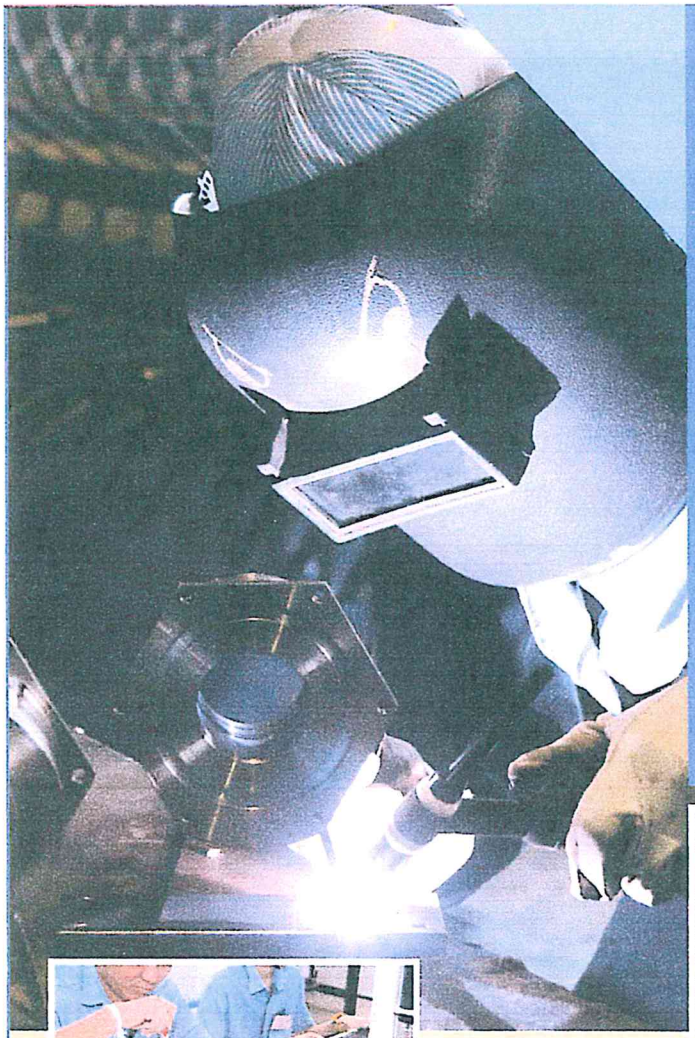
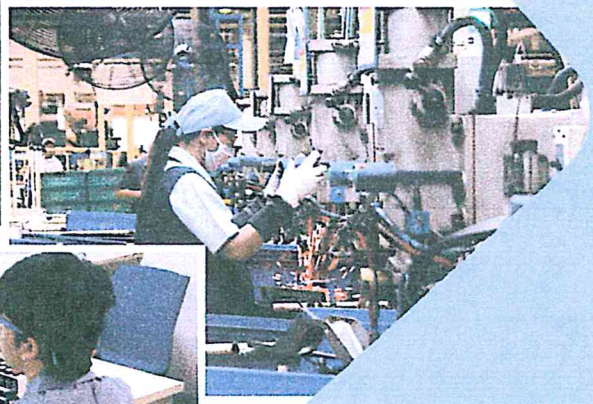
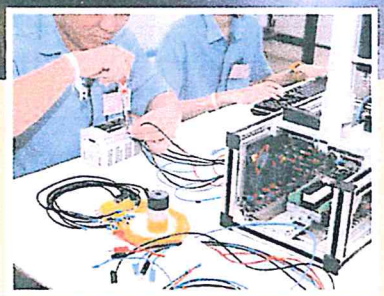
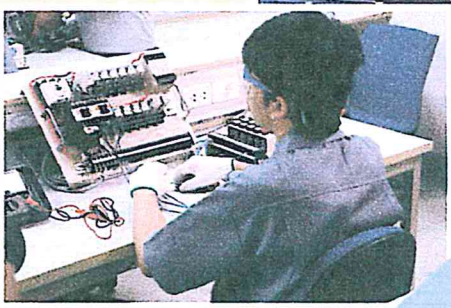
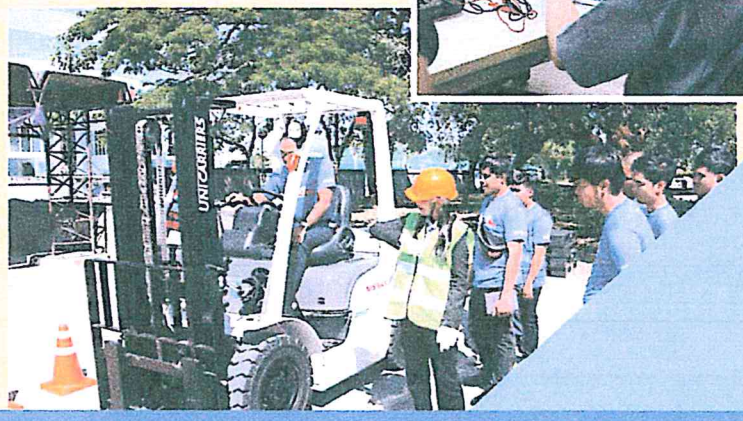










แผนยุทธศาสตร์
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
พ.ศ.2560-2564

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

www.dsd.go.th

คำนำ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทราบทิศทางและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ และใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้คนทำงานไทยมีสมรรถนะได้มาตรฐานและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี ที่สอดคล้องกับกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนแม่บทด้านแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) รวมทั้งได้จัดทำขึ้นตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และได้ระดมความคิดเห็นผ่านการประชุมประชาพิจารณ์จากบุคคลและเจ้าหน้าที่ในระดับต่างๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานที่มีกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงกล่าวได้ว่าแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่เกิดจากมีส่วนร่วมของบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเป็นแนวทางการบริหารการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
พฤศจิกายน ๒๕๖๐

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากลพร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ มุ่งมั่นที่จะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ นอกจากนั้น ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไปนับว่าเป็นช่วงจังหวะเวลาสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนากำลังคนที่สามารถตอบสนองให้ประเทศชาติเกิดความ “มั่งคั่ง” ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนดทิศทางเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

วิสัยทัศน์

พัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบกิจการให้มีผลิตภาพสูง สู่ไทยแลนด์ ๔.๐

Develop high productivity workers skill of all levels and entrepreneurs towards Thailand 4.0

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพแรงงานสู่มาตรฐานสากลและแข่งขันได้
๒. พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

๑. ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
๒. คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น
๓. ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ต่อปี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้แรงงานไทยมีสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไปสู่สากล
๒. เพื่อให้แรงงานไทยได้รับการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ
๓. เพื่อให้แรงงานไทยมีรายได้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือ
๔. เพื่อให้แรงงานไทยสามารถแข่งขันและรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี
๕. เพื่อพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานอิงมาตรฐานสากล ISO

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ
๒. รับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย
๓. ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน
๔. ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ
๕. เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

ตัวชี้วัดผลสำเร็จ

๑. จำนวนแรงงานได้รับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนแรงงานได้รับการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ ๔.๐

เป้าประสงค์

๑. เตรียมความพร้อมแรงงานใหม่ ผู้ว่างงานเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีศักยภาพ
๒. ยกระดับฝีมือแรงงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
๓. พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและเข้าถึงได้ง่าย

กลยุทธ์

๑. พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
๒. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ยกระดับฝีมือแรงงานจาก ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่แรงงาน ๔.๐
๔. พัฒนาระบบ รูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดผลสำเร็จ

๑. จำนวนแรงงานใหม่มีงานทำ
๒. จำนวนแรงงานมีรายได้เพิ่ม
๓. จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเทคโนโลยีชั้นสูง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบกิจการและแรงงานนอกระบบ

<u>เป้าประสงค์</u>

๑. พัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเฉพาะ ผู้ประกอบกิจการใหม่ (Start-ups) และวิสาหกิจชุมชน

๒. เพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบกิจการ

<u>กลยุทธ์</u>

๑. พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการจากระดับ ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่แรงงาน ๔.๐

๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ

๓. สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบกิจการ

๔. ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ

<u>ตัวชี้วัดผลสำเร็จ</u>

๑. จำนวนแรงงานกลุ่มเฉพาะ แรงงานนอกระบบและวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา

๒. จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

๓. ผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

<u>เป้าประสงค์</u>

๑. สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายต้องพัฒนาฝีมือแรงงานครบทุกแห่ง

๒. สร้างเครือข่ายเพื่อขยายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทั่วถึง

๓. ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกลไกประชารัฐภายใต้กรอบ กพร.ปช.

<u>กลยุทธ์</u>

๑. ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๒. บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรม

๔. พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน

๕. สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ

๖. ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ

<u>ตัวชี้วัดผลสำเร็จ</u>

๑. สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายครบทุกแห่ง

๒. จำนวนหน่วยงานเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

๓. จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาในหลักสูตรเทคโนโลยีชั้นสูงผ่านเครือข่ายภาครัฐและเอกชนเพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

<u>เป้าประสงค์</u>

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ
๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพ โดยปฏิบัติตามค่านิยมอย่างมีจริยธรรม
๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสู่รัฐบาลดิจิทัล
๔. องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดี
๕. ขับเคลื่อนงานวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน
๖. สนับสนุนแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบติดตามประเมินผล

<u>กลยุทธ์</u>

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA
๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน
๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบการบริการ
๔. พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ
๕. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน
๖. ระบบการวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน
๗. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

<u>ตัวชี้วัดผลสำเร็จ</u>

๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐครบทุกหมวด

สารบัญ

หน้า

คำนำ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สารบัญ

สารบัญตาราง

สารบัญภาพ

บทที่ ๑ บทนำ **๑**

๑.๑ หลักการและเหตุผล ๑

๑.๒ วัตถุประสงค์ ๒

๑.๓ ขั้นตอนและขอบเขตการศึกษา ๒

๑.๔ กรอบแนวคิด ๔

๑.๕ แผนการดำเนินงาน ๕

๑.๖ ผลการดำเนินงาน ๕

๑.๗ เนื้อหาในเล่มยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ๘

บทที่ ๒ ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง **๑๐**

๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ๑๐

๒.๒ นโยบายของรัฐบาล ๑๑

๒.๓ กรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ๑๓

๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ๑๖

๒.๕ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔ (เน้น ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้) ๒๑

๒.๖ ระบบราชการ ๔.๐ ๒๔

๒.๗ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ๒๕

๒.๘ ร่างพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒๖

๒.๙ ประกาศคณะกรรมการนโยบายเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ที่ ๑/๒๕๖๐ ๒๗

๒.๑๐ นโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน ๓๐

๒.๑๑ กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ๓๔

หน้า

๒.๑๒ แผนแม่บทด้านแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ๓๔
๒.๑๓ นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๓๕
๒.๑๔ กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ๓๗
๒.๑๕ แผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนภายใต้คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ๓๘

บทที่ ๓ สถานการณ์และความต้องการแรงงาน ๔๓
๓.๑ โครงสร้างกำลังแรงงาน ๔๓
๓.๒ ภาวการณ์ทำงาน ๕๓
๓.๓ ภาวการณ์ว่างงาน ๖๑
๓.๔ สถานการณ์แนวโน้มความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน (Demand & Supply) ๖๓
๓.๕ สถานการณ์การทำงานในต่างประเทศ ๗๖
๓.๖ การพัฒนาศักยภาพแรงงาน ๗๙

บทที่ ๔ บทบาทและสถานภาพกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘๕
๔.๑ ความเป็นมากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘๕
๔.๒ ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘๖
๔.๓ บทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘๖
๔.๔ ส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘๙
๔.๕ กรอบอัตรากำลัง ๑๐๐

บทที่ ๕ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT) ๑๐๔
๕.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายใน ๑๐๔
๕.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายนอก ๑๐๕
๕.๓ ผลการวิเคราะห์ 7S Model ของ Mckinsey ๑๐๖
๕.๔ ผลการวิเคราะห์ PEST ๑๐๙
๕.๕ การวิเคราะห์ภาพรวมด้วย SWOT Analysis ๑๑๑
๕.๖ การกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix ๑๑๒

บทที่ ๖ แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ๑๑๙
๖.๑ วิสัยทัศน์ ๑๑๙
๖.๒ พันธกิจ ๑๑๙
๖.๓ เป้าหมาย/ตัวชี้วัด ๑๑๙
๖.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๒๐

หน้า

๖.๕ เป้าประสงค์ ๑๒๐
๖.๖ ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๒๑
๖.๗ ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ๑๓๑

บทที่ ๗ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ๑๓๒
๗.๑ สรุปโครงการตามแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ๑๓๒
๗.๒ กรอบระยะเวลาแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ๑๓๓

บทที่ ๘ การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล ๑๔๕

บรรณานุกรม ๑๔๘

ภาคผนวก

ก. คำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
ข. คำสั่ง แต่งตั้งคณะทำงานรวบรวมข้อมูลและยกร่างแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
ค. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
ง. ภาพประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๓.๓	จำนวนประชากรจำแนกตามอายุ ข้อสมมติภาวะเจริญพันธ์ลดลงตามปกติ	๔๗
ตารางที่ ๓.๔	จำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุต่อประชากรรวม ปี ๒๕๓๗ - ๒๕๕๗	๔๘
ตารางที่ ๓.๕	จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุด ๕ ลำดับแรก	๔๘
ตารางที่ ๓.๖	จำนวนและสัดส่วน (ร้อยละ) ของแรงงานนอกระบบและแรงงานในระบบที่มีงานทำ ในปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๗	๕๐
ตารางที่ ๓.๕๒	หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ	๘๔
ตารางที่ ๔.๓	กรอบอัตรากำลังข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๑
ตารางที่ ๔.๔	ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวนตามชื่อตำแหน่งงาน ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งงานของกรมพัฒนาฝีมอแรงงาน	๑๐๒
ตารางที่ ๔.๕	กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๓
ตารางที่ ๔.๖	กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐๓
ตารางที่ ๕.๑	ผลการวิเคราะห์ 7S Model ของ Mckinsey	๑๐๘
ตารางที่ ๕.๒	ผลการวิเคราะห์ PEST	๑๑๐
ตารางที่ ๕.๓	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก	๑๑๓

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ ๑.๑	ขั้นตอนการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๔
ภาพที่ ๑.๒	กรอบแนวคิดและขอบเขตของแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๕
ภาพที่ ๑.๓	กรอบระยะเวลาการดำเนินงานจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๖
ภาพที่ ๒.๑	ร่างกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๑๓
ภาพที่ ๒.๒	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๒๑
ภาพที่ ๒.๓	ระบบราชการ ๔.๐	๒๔
ภาพที่ ๒.๔	แสดงภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทยในระยะ ๒๐ ปี (Thailand Digital Landscape)	๒๕
ภาพที่ ๒.๕	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย	๒๖
ภาพที่ ๒.๖	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๓๘
ภาพที่ ๓.๑	โครงสร้างกำลังแรงงานไทย	๔๓
ภาพที่ ๓.๒	แผนที่แสดงจำนวนประชากรของจังหวัดต่างๆ พ.ศ. ๒๕๕๓ และ พ.ศ. ๒๕๗๓ (ไม่รวมประชากรไม่ใช่สัญชาติไทยและไม่มีชื่อในทะเบียนบ้าน)	๔๖
ภาพที่ ๓.๗	ภาวะการทำงานของประชากร ปี ๒๕๕๒ – ๒๕๕๘	๕๓
ภาพที่ ๓.๘	อัตราส่วนของผู้ที่มีงานทำต่อประชากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ปี ๒๕๕๘	๕๔
ภาพที่ ๓.๙	อัตราส่วนของผู้มีงานทำที่ได้รับค่าจ้างเงินเดือน ผู้ทำงานส่วนตัว ผู้ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	๕๔
ภาพที่ ๓.๑๐	จำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำ จำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจที่สำคัญปี ๒๕๕๘	๕๕
ภาพที่ ๓.๑๑	เปรียบเทียบร้อยละของผู้ทำงาน จำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๘	๕๕
ภาพที่ ๓.๑๒	จำนวนและร้อยละของผู้ทำงาน จำแนกตามอาชีพ ปี ๒๕๕๘	๕๖

หน้า

ภาพที่ ๓.๑๓ จำนวนและร้อยละของผู้ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ปี ๒๕๕๘ ๕๗

ภาพที่ ๓.๑๔ เปรียบเทียบร้อยละของผู้ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘ ๕๗

ภาพที่ ๓.๑๕ จำนวนและร้อยละของผู้ทำงาน จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ปี ๒๕๕๘ ๕๘

ภาพที่ ๓.๑๖ เปรียบเทียบร้อยละของผู้ทำงาน จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๘ ๕๙

ภาพที่ ๓.๑๗ จำนวนและร้อยละของผู้ทำงาน จำแนกตามชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ ปี ๒๕๕๘ ๕๙

ภาพที่ ๓.๑๘ ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้าง จำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ปี ๒๕๕๘ ๖๐

ภาพที่ ๓.๑๙ เปรียบเทียบค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้าง จำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘ ๖๐

ภาพที่ ๓.๒๐ เปรียบเทียบร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ ปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘ ๖๑

ภาพที่ ๓.๒๑ จำนวนผู้ว่างงานและอัตราการว่างงาน จำแนกตามภาคปี ๒๕๕๘ ๖๒

ภาพที่ ๓.๒๒ การว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษา ปี ๒๕๕๘ ๖๒

ภาพที่ ๓.๒๓ ร้อยละของผู้ว่างงานที่หางานทำ จำแนกตามวิธีการหางานหรือสมัครงาน ปี ๒๕๕๘ ๖๓

ภาพที่ ๓.๒๔ ประเภทกิจการที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด ๕ อันดับแรก ๖๔

ภาพที่ ๓.๒๕ จำนวนแรงงานที่ต้องการจำแนกตามระดับการศึกษา ๖๔

ภาพที่ ๓.๒๖ จำนวนแรงงานที่ต้องการจำแนกตามทักษะฝีมือ ๖๕

ภาพที่ ๓.๒๗ ตำแหน่งงานที่มีความต้องการมากที่สุด ๖๕

ภาพที่ ๓.๒๘ ประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด ๖๖

ภาพที่ ๓.๒๙ จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนจำแนกตามระดับการศึกษา ๖๖

ภาพที่ ๓.๓๐ จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนจำแนกตามระดับทักษะฝีมือ ๖๗

ภาพที่ ๓.๓๑ ตำแหน่งงานที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด ๖๗

ภาพที่ ๓.๓๒ ความรู้ของแรงงานในปัจจุบันและที่ผู้ประกอบการคาดหวัง ๖๖

ภาพที่ ๓.๓๓ ทักษะของแรงงานในปัจจุบันและที่ผู้ประกอบการคาดหวัง ๗๐

ภาพที่ ๓.๓๔ คุณลักษณะของแรงงานที่ในปัจจุบันและที่ผู้ประกอบการคาดหวัง ๗๒

ภาพที่ ๓.๓๕ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวม ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ ๗๓

ภาพที่ ๓.๓๖ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมภาคบริการ ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ ๗๔

หน้า

ภาพที่ ๓.๓๗ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมภาคเกษตร ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ ๗๔

ภาพที่ ๓.๓๘ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมภาคอุตสาหกรรม ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ ๗๕

ภาพที่ ๓.๓๙ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมจำแนกตามอาชีพ ปี ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ ๗๕

ภาพที่ ๓.๔๐ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมจำแนกตามระดับการศึกษา ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ ๗๖

ภาพที่ ๓.๔๑ แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามกลุ่มประเทศ ๗๖

ภาพที่ ๓.๔๒ แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกวิธีการเดินทาง ๗๘

ภาพที่ ๓.๔๓ รายได้ที่แรงงานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคาร ๗๘

ภาพที่ ๓.๔๔ ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) : ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ ปี ๒๕๕๒ - ๒๕๕๘ ๗๙

ภาพที่ ๓.๔๕ ประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปที่ต้องการและไม่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ พ.ศ. ๒๕๕๙ ๘๐

ภาพที่ ๓.๔๖ จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำแนกตามลักษณะความต้องการ ๘๐

ภาพที่ ๓.๔๗ ร้อยละของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามเขตการปกครองและภาค พ.ศ. ๒๕๕๙ ๘๑

ภาพที่ ๓.๔๘ ร้อยละของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๙ ๘๒

ภาพที่ ๓.๔๙ จำนวนประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำแนกตามหลักสูตรที่ต้องการพัฒนา ๑๐ อับดับสูงสุด พ.ศ. ๒๕๕๙ ๘๒

ภาพที่ ๓.๕๐ จำนวนของประชากรเพศชายอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำแนกตามหลักสูตรที่ต้องการพัฒนา ๕ อันดับสูงสุด พ.ศ. ๒๕๕๙ ๘๓

ภาพที่ ๓.๕๑ จำนวนของประชากรเพศหญิงอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำแนกตามหลักสูตรที่ต้องการพัฒนา ๕ อันดับสูงสุด พ.ศ. ๒๕๕๙ ๘๓

ภาพที่ ๔.๑ โครงสร้างหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘๙

ภาพที่ ๔.๒ สัดส่วนโครงสร้างอัตรากำลังคนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐๐

ภาพที่ ๖.๑ แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ๑๓๐

ภาพที่ ๖.๒ แผนผังความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ๑๓๑

บทที่ ๑
บทนำ

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันประเทศไทยประสบสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายหลายด้าน เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมผู้สูงอายุ สภาวะการขาดแคลนแรงงาน การแข่งขันทางเศรษฐกิจที่รุนแรง การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งบริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้ประเทศไทยต้องเตรียมความพร้อมรับมือ โดยเฉพาะการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน นำไปสู่การพัฒนาให้ประชาชนมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของประชาชนชาวไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้และสามารถรักษาระดับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้อย่างมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งการดำเนินการเองและการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือลูกจ้างของตน โดยมีเป้าหมายที่จะยกระดับกำลังแรงงานให้มีฝีมือได้มาตรฐานสากล มีทักษะความรู้และความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบกิจการเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ควบคุมและกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถด้วย การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานช่วยแก้ไขปัญหาการว่างงาน การขาดแคลนแรงงาน เพิ่มผลิตภาพแรงงานรวมถึงการเพิ่มผลิตภาพของปัจจัยการผลิตโดยรวม (Total Factor Productivity : TFP) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนให้อยู่ดีกินดี ทำให้ประเทศส่งผลให้ประเทศได้พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

การพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างรุนแรงในโลกปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยมีแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงและคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งเป็นไปตามรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ และหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี สอดคล้องกับกรอบแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Assessment : PMQA) รวมทั้งการกำหนดตัวชี้วัดที่ครบถ้วนในทุกระดับและทุกมิติที่จำเป็น เพื่อการติดตามประเมินผลแบบบูรณาการ และประโยชน์ในด้านการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาองค์กร และตอบสนองต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศอย่างสมบูรณ์ต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์สภาพการณ์ นโยบายและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สถานการณ์แรงงาน ทิศทางการพัฒนากำลังคนของประเทศ สภาพปัญหา อุปสรรค จุดอ่อน จุดแข็ง ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก

๒. เพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ และยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนภายใต้คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) โดยมีเป้าหมาย/ตัวชี้วัด กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

๓. พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ และ สามารถวิเคราะห์ติดตามประเมินผลตามยุทธศาสตร์ได้

ขั้นตอนและขอบเขตการศึกษา

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการทบทวนประเด็นที่สำคัญๆ “ด้านแรงงาน” ในประเด็นต่อไปนี้

๑.๑ ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ ได้มีการศึกษาสถานการณ์ด้านแรงงาน โดยใช้ข้อมูลทางสถิติในด้านต่างๆ ได้แก่ การมีงานทำของแรงงานในระบบและนอกระบบ ค่าจ้างแรงงาน การว่างงาน ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรไทย ผลิตภาพแรงงาน และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น งานวิจัยเรื่องทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย โครงการวิจัยการจัดทำยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

๑.๒ ศึกษารูปแบบ นโยบายและทิศทางยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่เกี่ยวข้อง เช่น กรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ และยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนภายใต้คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (PEST)

๑.๓ ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ได้แก่ ศึกษาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Assessment : PMQA) เครื่องมือวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามงบประมาณ (Performance Assessment Rating Tool : PART) ทฤษฎีดุลยภาพสำเร็จ (Balance Scorecard Theory : BSC) ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ (Key performance indicators : KPIs) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การ (SWOT & TOWs Matrix)

๑.๔ สังเคราะห์ปัญหาของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ และวิเคราะห์ข้อมูลในข้อ ๑ เพื่อระดมความคิดเห็นตามกระบวนการจัดทำแผน ดังนี้

๑.๔.๑ ประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้มาซึ่งร่างการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการหาจุดแข็ง จุดอ่อน จากปัจจัยภายใน และหาโอกาสและอุปสรรคจากปัจจัยภายนอก โดยเป้าหมายของผู้เข้าร่วมนั้นประกอบไปด้วย ข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับกลาง ตลอดจนกลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๔.๒ ประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อนำร่างที่ได้จากข้อ ๑.๔.๑ มาปรับหาวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ต่อไป โดยเป้าหมายของผู้เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้จะประกอบไปด้วย ข้าราชการระดับสูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อาทิ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หัวหน้ากลุ่มงาน รวมไปถึงผู้บริหารระดับสูงของกรม

๑.๔.๓ ผลของการประชุมในข้อที่ ๑.๔.๒ นำมาดำเนินการยกร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อพิจารณาการวางแผนการดำเนินโครงการต่างๆ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ

๒. จัดสัมมนาประชาพิจารณ์กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน อาสาสมัครแรงงาน สถาบันการศึกษา และภาคประชาชนทั่วประเทศ

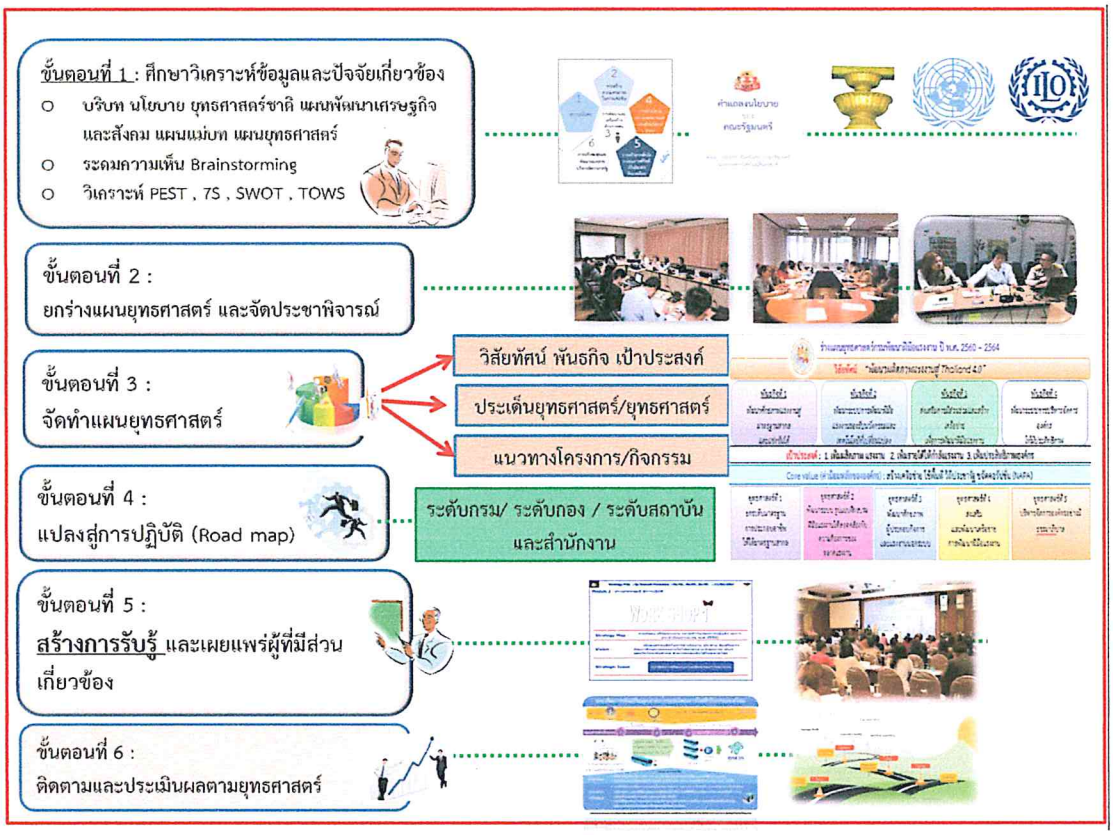
๓. รายงานผลเพื่อนำเสนอร่างแผนฯ ต่อผู้บริหารกรมหลังจากมีการแก้ไขและปรับปรุง (ร่าง) กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตามผลการประชาพิจารณ์ในข้อ ๓ เสร็จสิ้น เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

๔. จัดทำแผนการขับเคลื่อน (Roadmap) ผ่านการจัดทำโครงการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะดำเนินการในแต่ละปี พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ที่กำหนดไว้

๕. สร้างการรับรู้และเผยแพร่แผนยุทธศาสตร์กรมฯ โดยการจัดสัมมนาโครงการเผยแพร่แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบและนำไปปฏิบัติได้ในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖. ติดตามและประเมินผล เพื่อทราบถึงผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์กรมฯ รวมทั้งทราบปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้ในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กรมฯ ในปีต่อไป

สามารถสรุปได้ ดังภาพ ๑.๑



ภาพที่ ๑.๑ ขั้นตอนการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
ที่มา : กองแผนงานและสารสนเทศ, ๒๕๖๐

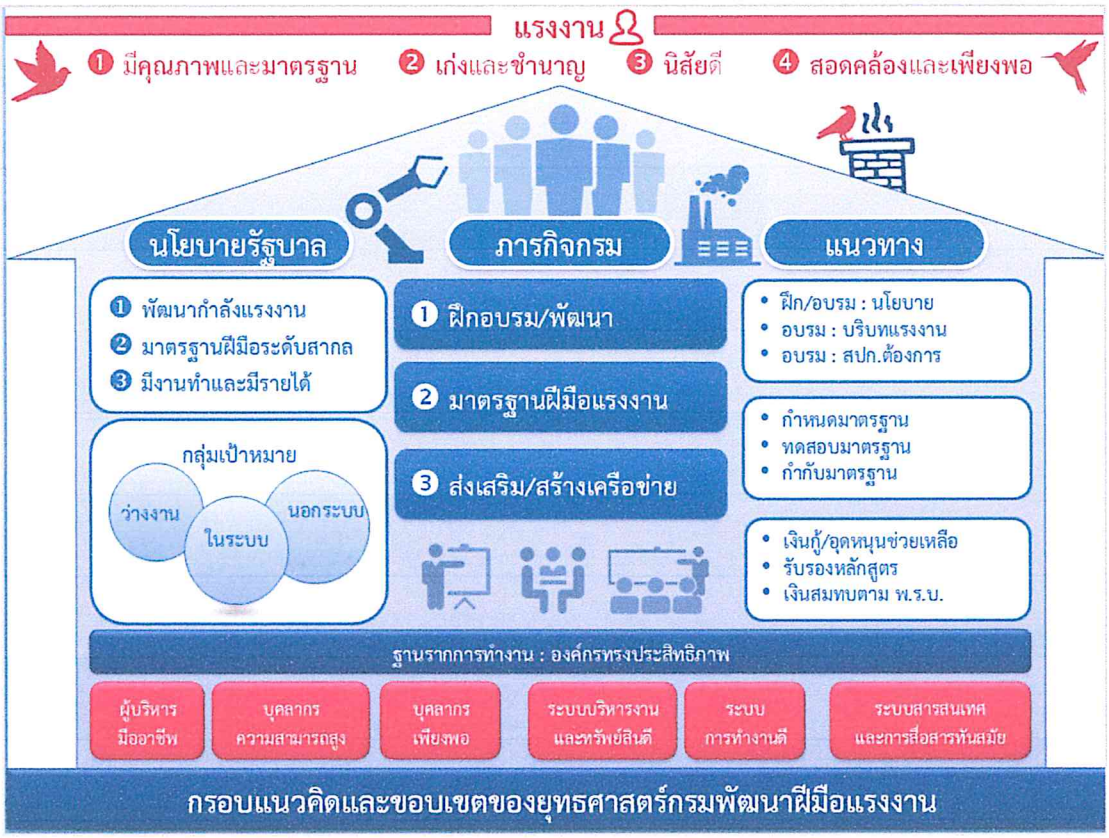
กรอบแนวคิด

เป้าหมายสุดท้ายที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มุ่งเน้น เพื่อให้แรงงานไทยมีคุณภาพและมาตรฐานฝีมือเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยเป็นคนดี คนเก่ง มีความชำนาญ มีนิสัยการทำงานที่ดี จริยธรรมและคุณธรรมในการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ โดยมีภารกิจหลัก ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านที่ ๑ การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพแรงงาน ด้านที่ ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงาน และด้านที่ ๓ ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น เงินกู้ เงินอุดหนุนช่วยเหลือแรงงาน การรับรองหลักสูตรเพื่อนำไปลดหย่อยภาษีเงินได้ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ที่ต้องการพัฒนากำลังแรงงานให้มีมาตรฐานฝีมือระดับสากล พร้อมทั้งมีงานทำและมีรายได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ฐานการทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์การทรงประสิทธิภาพ ใน ๖ ด้าน ได้แก่

ด้านที่ ๑ ผู้บริหารมืออาชีพ
ด้านที่ ๒ บุคลากรมีความสามารถสูง
ด้านที่ ๓ บุคลากรมีปริมาณเพียงพอ
ด้านที่ ๔ ระบบการบริหารงานและทรัพย์สินดี
ด้านที่ ๕ ระบบการทำงานดี เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ด้านที่ ๖ ระบบสารสนเทศและการสื่อสารทันสมัย

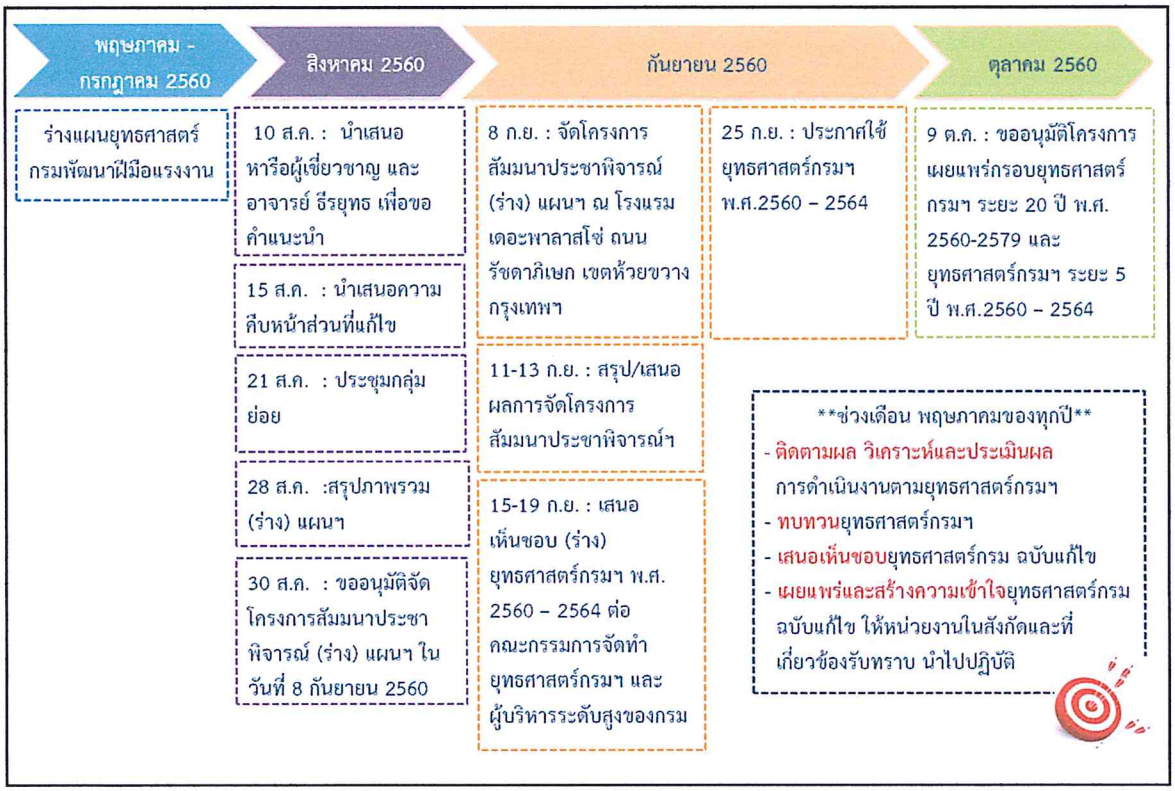
สรุปได้ดังภาพ ๑.๒



ภาพที่ ๑.๒ กรอบแนวคิดและขอบเขตของแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
ที่มา : กองแผนงานและสารสนเทศ, ๒๕๖๐

แผนการดำเนินงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนการดำเนินงานจัดทำกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ดังนี้



ภาพที่ ๑.๓ กรอบระยะเวลา การดำเนินงานจัดทำกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
ที่มา : กองแผนงานและสารสนเทศ, ๒๕๖๐

ผลการดำเนินงาน

ในการดำเนินการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เลขที่ ๔๕๔/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๙ โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นประธานกรรมการ รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม และผู้อำนวยการสำนัก กอง กลุ่ม สำนักงานศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และเลขานุการ เป็นกรรมการ

๒. แต่งตั้งคณะทำงานรวบรวมข้อมูลและยกร่างแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เลขที่ ๔๕๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๙ โดยให้ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศเป็นประธานคณะทำงาน ผู้แทนจากหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานเลขานุการกรม กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กองวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ กองประชาสัมพันธ์ ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นคณะทำงาน

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการและประชุมคณะทำงานรวบรวมข้อมูลและยกร่างแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิต่าง ๆ ได้แก่ นโยบายและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจากทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และข้อมูลสถานการณ์แรงงานในอดีต ปัจจุบันและการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในระดับประเทศที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่จัดทำกรอบแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) รวมถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและอื่น ๆ นอกจากนี้ยังได้ศึกษา วิเคราะห์โครงสร้างองค์กร บุคลากรและระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานภายในขององค์กรให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลจากการศึกษาดังกล่าวมากำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ประกอบการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยจัดประชุม มีดังนี้

๒.๑ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมกองแผนงานและสารสนเทศ ชั้น ๙ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (เลขที่ รง๐๔๐๒/๖๖๘ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙)

๒.๒ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุม ๕๐๑ ชั้น ๕ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (เลขที่ รง๐๔๐๒/๐๗๑๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๙)

๒.๓ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมกองแผนงานและสารสนเทศ ชั้น ๙ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (เลขที่ รง๐๔๐๒/ว๐๗๘๔ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙)

๒.๔ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมกองแผนงานและสารสนเทศ ชั้น ๙ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (เลขที่ รง๐๔๐๒/๘๕๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๙)

๒.๕ ครั้งที่ ๕/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมกองแผนงานและสารสนเทศ ชั้น ๙ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (เลขที่ รง๐๔๐๒/๐๙๒๗ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๙)

๒.๕ ครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗-๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมกองแผนงานและสารสนเทศ ชั้น ๙ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (เลขที่ รง๐๔๐๒/๐๑๐๐๑ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๙)

๒.๖ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗-๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมกองแผนงานและสารสนเทศ ชั้น ๙ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (เลขที่ รง๐๔๐๒/๐๑๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๙)

๒.๘ ครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕-๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ ณ โรงแรมอัมพวาน่านอน จังหวัดสมุทรสงคราม (เลขที่ รง๐๔๐๔/๑๒๔๔ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๙)

๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องนโยบายและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙ ณ โรงแรมบางกอกพาเลส ถ.เพชรบุรีตัดใหม่ มักกะสัน กรุงเทพฯ วัตถุประสงค์เพื่อชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปประเทศ การเป็นประเทศไทย ๔.๐ ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และกรอบคำของบประมาณและร่างกรอบเป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปัญญาและอุปสรรค แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ

อันจะนำไปสู้การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และในระยะ ๕ ปีข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ (เลขที่ รง ๐๔๐๔/๐๑๒๗๓ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๙)

๔. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องนโยบายและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ Thailand ๔.๐ ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมปกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น ๑๐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อมอบนโยบายและทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ และระดมความเห็นยุทธศาสตร์บูรณาการพัฒนากำลังคนเชิงพื้นที่ ๑๒ สถาบันเทคโนโลยีชั้นสูงนำร่อง (เลขที่ รง๐๔๐๔/๑๔๒๘ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙)

๕. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการและประชุมคณะทำงานรวบรวมข้อมูลและยกร่างแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ ณ บ้านสวนสาริกา รีสอร์ท จังหวัดนครนายก (เลขที่ รง๐๔๐๔/๑๖๘๙ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙)

๖. จัดสัมมนาประชาพิจารณ์กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๐ ณ ห้องแกรนด์บอลรูม ชั้น ๑ โรงแรมเดอะพาลาสโซ่ ถนนรัชดาภิเษก เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้การดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์กรมฯ ครบถ้วนตามขั้นตอนของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยได้มีการรับฟังการชี้แจง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ และรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากเข้าร่วมสัมมนาฯ และทอดแบบสำรวจความเหมาะสมของ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

๗. ปรับปรุงกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ครั้งสุดท้าย เพื่อจัดทำฉบับสมบูรณ์

๘. เสนอขอความเห็นชอบ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ประธานกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๙. จัดพิมพ์แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อเผยแพร่ต่อไป

เนื้อหาในเล่มแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

สำหรับเนื้อหาของแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๘ บท ดังนี้

บทที่ ๑ บทนำ ประกอบไปด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ขอบเขตการศึกษา และวิธีการศึกษา

บทที่ ๒ ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วยการทบทวนนโยบายและแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ซึ่งได้แก่ กฎหมายและพันธะสัญญาที่เกี่ยวข้อง กรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนแม่บทด้าน

แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และแผนงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บทที่ ๓ สถานการณ์และความต้องการแรงงาน เป็นการประเมินปัจจัยและสถานการณ์แรงงานที่เกี่ยวข้อง โดยจะกล่าวถึง การมีงานทำของแรงงานในระบบและนอกระบบ ค่าจ้างของแรงงาน การว่างงาน ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร และผลิตภาพแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

บทที่ ๔ บทบาทและสถานภาพกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการศึกษาภารกิจและอำนาจหน้าที่ โครงสร้างหน่วยงานและบุคลากรภายในหน่วยงานทำให้สามารถประเมินขีดความสามารถของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมพร้อมรับการปรับเปลี่ยนการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต

บทที่ ๕ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) เป็นการประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เหมาะสมภายใต้ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทที่ ๖ แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ องค์ประกอบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัดผลสำเร็จและโครงการ

บทที่ ๗ แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

บทที่ ๘ การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล มุ่งนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติภายหลังแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ประกาศใช้แล้ว ควบคู่กับแนวทางการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์กรมฯ ฉบับนี้

บทที่ ๒
ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์เพื่อศึกษาทิศทางการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานตามนโยบายรัฐบาล แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์การดำเนินการที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนแนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่มีภารกิจใกล้เคียงกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๙

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ มีหลักสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ดังนี้

หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา ๒๕ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย นอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่มิได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกำหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพที่จะทำการนั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตราบเท่าที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นว่านั้นไม่

กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

สิทธิหรือเสรีภาพใดที่รัฐธรรมนูญให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ แม้ยังไม่มีการตรากฎหมายนั้นขึ้นมาใช้บังคับ บุคคลหรือชุมชนย่อมสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพนั้นได้ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพหรือจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา ๔๐ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การกำจัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา ๔๑ บุคคลและชุมชนย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชนหรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด

มาตรา ๔๘ สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคล ผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา ๖๖ รัฐพึงส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับนานาประเทศโดยถือหลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกันและไม่แทรกแซงกิจการภายในของกันและกัน ให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศ และคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและของคนไทยในต่างประเทศ

มาตรา ๗๔ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย และให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ

ฉ. ด้านเศรษฐกิจ

(๑) ขจัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อให้ประเทศชาติและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่างๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

(๒) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

(๓) ปรับปรุงระบบภาษีอากรให้มีความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มพูนรายได้ของรัฐด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงระบบการจัดทำและการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิผล

(๔) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบการแต่ละขนาดให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม และวิสาหกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างกลไกเพิ่มโอกาสในการทำงานและการประกอบอาชีพของประชาชน

ช. ด้านอื่นๆ

(๔) ปรับระบบหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนได้รับสิทธิและประโยชน์จากการบริหารจัดการ และการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพและสะดวกทัดเทียมกัน

๒.๒ นโยบายของรัฐบาล

รัฐบาลภายใต้การนำของ นายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกระทรวงแรงงาน จำนวน ๙ นโยบาย ดังนี้

นโยบายที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศโดย (๑) ในระยะเร่งด่วน ให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคง เน้นการจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดน (๒) เร่งแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ใช้ตามแนวทางกัลยาณมิตรแบบสันติวิธี (๓)

เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน

นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐโดย (๑) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน (๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ฯลฯ โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระวังตรวจสอบ (๓) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น (๔) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมเน้นสร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

นโยบายที่ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชนโดยวางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

นโยบายที่ ๖ การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยกระตุ้นการลงทุน ด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ชักจูงนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย แก้ไขปัญหาน้ำท่วม ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิง ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษี บริการจัดการหนี้ภาครัฐ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคม พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจ ปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตร สนับสนุนสหกรณ์ของกลุ่มเกษตร ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัล

นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

นโยบายที่ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม โดยสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ

นโยบายที่ ๙ การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน โดย (๑) เร่งปกป้องและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า โดยให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ พร้อมส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่เอกชนเพื่อลดแรงกดดันในการตัดไม้จากป่าธรรมชาติ (๒) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดินและแก้ไขการบุกรุกที่ดินของรัฐ โดยยึดแนวพระราชดำริที่ให้ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกับป่าได้ เช่น การกำหนดเขตป่าชุมชนให้จัดเจน (๓) บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จัดให้มีแผนบริหารน้ำของประเทศ เพื่อให้การจัดทำแผนงานไม่เกิดความซ้ำซ้อนมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ (๔) เร่งรัดการควบคุมมลพิษทางอากาศ ขยะ และน้ำเสียที่เกิดจากการผลิตและการบริโภคในพื้นที่ใดที่สามารถจัดการขยะมูลผลด้วยการแปรรูปเป็นพลังงานก็จะสนับสนุนให้ดำเนินการ ส่วนขยะอุตสาหกรรมนั้น จะวางระเบียบมาตรการเป็นพิเศษ โดยกำหนดให้ทิ้งในบ่อขยะอุตสาหกรรมที่สร้างขึ้นแบบมีมาตรฐานและพัฒนา

ระบบตรวจสอบไม่ให้มีการลักลอบทิ้งขยะติดเชื้อ และใช้มาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาด

นโยบายที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาธิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐโดย (๑) ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐ และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย (๒) ยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ และ (๓) ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต

๒.๓ กรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)



ภาพที่ ๒.๑ ร่างกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

การที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้นจำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดีกินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรมซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นจะต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางด้านการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยอมระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัยของโลก

๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย จิตใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประโยชน์

๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมชั้นสูง

๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

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) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ
๘) กลไกการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา

กรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ แผนปฏิบัติการในระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ ให้มีความสอดคล้องตามห้วงเวลา นอกจากนี้กรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติจะใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ภายใต้ระบบประชารัฐ คือ ความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและประชาสังคม ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะได้มีการกำหนดเกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ

ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

สาระของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่เข้าใจ รับรู้ และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกัน สามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่างๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วงๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรับรอง มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดรับ/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์ การนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

การยอมรับของสังคม มีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจต่อสาธารณชน มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกกลุ่ม สร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของร่วมกัน เพื่อให้ได้การยอมรับจากทุกภาคส่วนในสังคม

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

คณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบทิศทางและกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๑.๑ ให้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีความตระหนักถึงเป้าหมายอนาคตของประเทศไทยร่วมกันและเกิดการรวมพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติที่กล่าวข้างต้น จึงจำเป็นจะต้องมีการถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างบูรณาการ หน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่กำหนดแผนและยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆควรจะยึดกรอบการพัฒนาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนั้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงนำวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ และนำยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้านที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ โดยจะกำหนดยุทธศาสตร์ให้ตอบสนองกับบริบทการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในช่วง ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๑.๒ การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้นำความคิดเห็นจากการประชุมประจำปี ๒๕๕๘ ของ สศช. มาประมวลและยกร่างแนวคิดยุทธศาสตร์ และนำเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘และคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ซึ่งที่ประชุมได้เห็นชอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์พัฒนาคนทุกช่วงวัย เพื่อให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีระเบียบวินัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยเฉพาะการพัฒนาและดูแลผู้สูงอายุที่จะมีสัดส่วนสูงขึ้นในสังคมสูงวัยทั้งการสร้างงานที่เหมาะสมการฟื้นฟูและดูแลสุขภาพเพื่อชะลอความทุพพลภาพและโรคเรื้อรังการสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสังคมสูงวัยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นฐานการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและรองรับการลดลงของขนาดกำลังแรงงานโดยการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ การป้องกันและควบคุมปัจจัยทางสังคมที่กำหนดสุขภาพเพื่อสร้างสุขภาวะที่ดีการสร้างความอยู่ดีมีสุขให้ครอบครัวไทย รวมทั้งการเสริมสร้างบทบาทของสถาบันทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสังคม

๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคมมุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติเพื่อสร้างความปรองดองในสังคมการสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากรแหล่งทุนในการประกอบอาชีพเพื่อยกระดับรายได้และขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากการเข้าถึงบริการทางสังคมของรัฐอย่างมีคุณภาพทั่วถึง และเป็นธรรม อาทิ การสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนได้เต็มตามศักยภาพสามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสมเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่การจัดรูปแบบบริการสุขภาพและสวัสดิการทางสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาระบบบริการสาธารณะให้มีคุณภาพและมีช่องทางการเข้าถึงที่หลากหลายรวมทั้งการพัฒนาระบบยุติธรรมชุมชนการเพิ่มศักยภาพกองทุนยุติธรรมเพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาคซึ่งจะนำไปสู่การลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำอันจะนำไปสู่การลดความขัดแย้งในสังคมไทย

๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืนให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการนโยบายการเงินและนโยบายการคลังโดยรวมถึงการปฏิรูปภาษีทั้งระบบเพื่อรักษาเสถียรภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจการปรับโครงสร้างทั้งห่วงโซ่คุณค่าในภาคเกษตรอุตสาหกรรม บริการ การลงทุนเพื่อต่อยอดการสร้างมูลค่าเพิ่มของสาขาการผลิตและบริการที่เป็นฐานการเติบโตทางเศรษฐกิจในปัจจุบันพร้อมทั้งวางรากฐานการพัฒนาทุนมนุษย์ องค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมรวมทั้งกฎระเบียบเพื่อสร้างความเข้มแข็งของสาขาการผลิตและบริการใหม่และเศรษฐกิจดิจิทัลภายใต้เงื่อนไขการรักษาสิ่งแวดล้อมและการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของพื้นที่โดยเฉพาะภาคการผลิตและบริการที่มีศักยภาพที่จะเป็นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในอนาคต เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมและบริการสร้างสรรค์ อุตสาหกรรมบนฐานชีวภาพ อุตสาหกรรมอากาศยาน อุตสาหกรรมระบบราง อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ธุรกิจบริการสุขภาพ ธุรกิจบริการทางการเงิน ธุรกิจการจัดประชุมและนิทรรศการนานาชาติธุรกิจภาพยนตร์ การศึกษานานาชาติ ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวศูนย์ปฏิบัติการประจำภูมิภาค เป็นต้น

ทั้งนี้ จะให้ความสำคัญกับรูปแบบการพัฒนาในรูปคลัสเตอร์การสร้างความเชื่อมโยงการผลิตและบริการ การพัฒนา SMEs และการสร้างผู้ประกอบการและเกษตรกรรุ่นใหม่ รวมถึงการสร้างศักยภาพของลูกหลานเกษตรกร โดยจะต้องพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ทั้งทุนมนุษย์ โครงสร้างพื้นฐานการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การบริหารจัดการและการปรับปรุงกฎระเบียบเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการค้า การลงทุนเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าอันจะเป็นการสนับสนุนให้เศรษฐกิจในภาพรวมขยายตัวได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕ ซึ่งเป็นปฐมบทของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยเข้าสู่การเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มุ่งอนุรักษ์ฟื้นฟูสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรมบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อมโดยเร่งรัดแก้ไขปัญหาการจัดการขยะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลงร้อยละ ๒๐ ตามเป้าหมายระยะยาวพัฒนาการผลิตให้มีประสิทธิภาพ ลดการใช้พลังงานเพื่อปรับตัวไปสู่รูปแบบของการผลิตและการบริโภคคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้นรวมทั้งยกระดับความสามารถในการป้องกันผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทั้งนี้เพื่อวางรากฐานและสนับสนุนให้ประเทศมีการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

๕) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ให้ความสำคัญกับความมั่นคงที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในทุกมิติทั้งมิติเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมตลอดจนการพัฒนาศักยภาพให้ประเทศสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยมีสาระครอบคลุม ดังนี้

๕.๑ สถาบันหลักของชาติให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงเป็นจุดยึดเหนี่ยวของสังคม

๕.๒ ความสามัคคีของคนในชาติ ลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติและสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

๕.๓ ความสงบสุขและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในทุกพื้นที่

๕.๔ การบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนชายฝั่งทะเลเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน ในการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง

๕.๕ สร้างความเชื่อมั่นและพัฒนาความร่วมมือในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติให้สามารถป้องกันแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ ภัยก่อการร้าย

๕.๖ เสริมสร้างความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์

๕.๗ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและปกป้องรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

๕.๘ เสริมสร้างความมั่นคงทางอาหาร พลังงานและน้ำโดยการกำหนดแนวทางบริหารจัดการ

๕.๙ เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศการรักษาความสงบภายในและความมั่นคงระหว่างประเทศรวมทั้งพัฒนาระบบข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ

๕.๑๐ พัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ

๕.๑๑ การบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงให้เกิดผลในทางปฏิบัติในระดับพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรมพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องรวมทั้งสนับสนุนงานศึกษาวิจัย พัฒนาด้านความมั่นคง

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐมีความโปร่งใสมีประสิทธิภาพมีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรมรวมทั้งประชาชนมีส่วนร่วมมีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาคและท้องถิ่น โดยมีประเด็นการพัฒนาสำคัญประกอบด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐการปรับปรุงการให้บริการภาครัฐผ่านเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) การปรับปรุงกระบวนการงบประมาณและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นโดยการปรับโครงสร้างการบริหารงานท้องถิ่นให้เอื้อต่อการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชั่นเพื่อให้ประเทศไทยปราศจากการคอร์รัปชั่นซึ่งจะเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามกรอบในอนาคตประเทศไทยปี ๒๕๗๗

๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะมุ่งเน้นการพัฒนากายภาพโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งการเชื่อมโยงเครือข่ายโทรคมนาคมและการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษพื้นที่เมืองการเชื่อมโยงการเดินทางและขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่ได้มาตรฐานการพัฒนาความมั่นคงด้านพลังงานและการผลิตพลังงานทดแทนการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลการลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ห่างไกลและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสร้างอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศได้แก่ อุตสาหกรรมระบบราง อุตสาหกรรมซ่อมบำรุงและการผลิตชิ้นส่วนอากาศยานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานรวมทั้งการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ด้านการส่งเสริมผู้ประกอบการไทยในการสร้างเครือข่ายการขนส่งระหว่างประเทศการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และการปรับปรุงระบบบริหารจัดการกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องตลอดจนการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการขนส่งจากถนนสู่รางเป็นหลัก

๘) ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทั้งการเพิ่มการลงทุนวิจัยและพัฒนาและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ฯ ทั้งด้านบุคลากรวิจัย โครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งให้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ ทั้งการสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปนำไปสู่ศักยภาพการแข่งขันที่สูงขึ้น

เสริมสร้างสังคมที่มีตรรกะทางความคิด มีทุนทางปัญญาเพื่อเป็นรากฐานการดำรงชีวิตที่มีความสุขของคนไทย บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลอันจะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน รวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาและยกระดับความเจริญให้กับภาคส่วนต่างๆทั้งเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนสนับสนุนให้เกิดกลไกบูรณาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอันจะสนับสนุนให้ประเทศไทยก้าวสู่การแข่งขันในศตวรรษหน้าโดยหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางและก้าวไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงในอนาคต

๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ศักยภาพโอกาสและข้อจำกัดของพื้นที่ รวมทั้งความต้องการของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องเพื่อรักษาฐานเศรษฐกิจเดิมให้เข้มแข็งโดยมีคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากลสร้างฐานเศรษฐกิจใหม่รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจและความเจริญสู่ภูมิภาคพัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญในภูมิภาคให้เป็นเมืองน่าอยู่และปลอดภัยสนับสนุนการเชื่อมโยงในภูมิภาคเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของพื้นที่และสร้างความอยู่ดีมีสุขให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงโดยมีสาระครอบคลุม ดังนี้ (๑) การพัฒนาภาค (๒) การพัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญในภูมิภาค (๓) การพัฒนาพื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก และ (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดนรวมทั้งความเชื่อมโยงกับการพัฒนาคลัสเตอร์อุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพและโครงการพัฒนาท่าเรือน้ำลึกทวาย

๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาคกำหนดยุทธศาสตร์การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาคให้เกิดการประสานและพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างประเทศทั้งในเชิงรุกและรับอย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นการดูแลการดำเนินงานตามข้อผูกพันและพันธกรณีตลอดจนมาตรฐานต่างๆ ที่ไทยมีความเกี่ยวข้องในฐานะประเทศสมาชิกในเวทีระดับโลก ระดับภูมิภาคและระดับอนุภูมิภาคอาทิ การดำเนินงานเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) การประมง การค้ามนุษย์ และอื่นๆ ให้เข้าสู่มาตรฐานสากลและเป็นที่ยอมรับของประชาคมโลก เป็นต้นการเตรียมความพร้อมในการรองรับและดำเนินงานของประเทศไทยภายหลังการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ (Post-ASEAN 2015) การปรับตัวและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อรองรับและสอดคล้องกับการดำเนินงานตามพันธกรณีของความร่วมมือระดับภูมิภาคอาทิ Regional Comprehensive Economic Partnerships (RCEP) เป็นต้นการเสริมสร้างความเชื่อมโยงกันระหว่างประเทศในอนุภูมิภาคประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาคและการส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การให้บริการทางการศึกษาการให้บริการด้านการเงิน การให้บริการด้านสุขภาพการให้บริการด้านโลจิสติกส์และการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนารวมทั้งเป็นฐานความร่วมมือในเอเชีย ตามภาพ ๒.๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564



www.nesdb.go.th (กันยายน 2559)

ภาพที่ ๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

ที่มา : www.nesdb.go.th (กันยายน ๒๕๕๙)

๒.๕ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔ (เน้น ๓ จังหวัดชายแดนภายใต้)

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเป็นนโยบายระดับชาติ กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการด้านความมั่นคงของภาครัฐในระยะ ๗ ปี โดยได้ประเมินสภาวะแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ สถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของบริบทความมั่นคง นำไปสู่การกำหนดทิศทางหลักในการดำเนินการเพื่อรักษาผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติได้กำหนดลำดับความสำคัญ โดยพิจารณาความเสี่ยงและผลกระทบต่อความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ ซึ่งส่งผลต่อความอยู่รอดปลอดภัยของชาติและส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในด้านต่างๆ และภูมิคุ้มกันของชาติในภาพรวมเป็น “เกณฑ์สำคัญ” โดยกำหนดความสำคัญเป็นสองส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ และส่วนที่ ๒ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป

กรอบความคิดหลักในการกำหนดนโยบาย ได้คำนึงถึงค่านิยมหลักของชาติ ซึ่งเป็นสิ่งที่คนในชาติจะต้องยึดถือและพึงรักษาไว้ร่วมกัน และผลประโยชน์แห่งชาติ ซึ่งเป็นความมุ่งประสงค์ของชาติ ที่จะทำให้ค่านิยมหลักของชาติดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงต่อเนื่อง

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 รู้ปฏิบัติตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในรัชกาลที่ ๙

๑๐. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในรัชกาลที่ ๙ รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่ายจำหน่าย และพร้อมที่จะขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม และมีภูมิคุ้มกันที่ดี

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) ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ

(๘) การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

วิสัยทัศน์

“ชาติมีเสถียรภาพละเป็นปึกแผ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต ประเทศมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปลอดภัยจากภัยคุกคามข้ามพรมแดน พร้อมเผชิญวิกฤติการณ์ มีบทบาทเชิงรุกในประชาคมอาเซียนและดำเนินความสัมพันธ์กับนานาประเทศอย่างมีดุลยภาพ”

ส่วนที่ ๑ นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ

๑. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. สร้างความเป็นธรรม ความปรองดอง และความสมานฉันท์ในชาติ

๓. ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ ๒ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป

๔. จัดระบบการบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน

๕. สร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ

๖. ปกครอง รักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล

๗. จัดระบบ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

๘. เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันความมั่นคงภายใน

๙. เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริตคอร์รัปชัน
๑๐. เสริมสร้างความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์
๑๑. รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๑๒. เสริมสร้างความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร
๑๓. พัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ
๑๔. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ
๑๕. พัฒนาระบบงานข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ
๑๖. เสริมสร้างดุลยภาพในการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

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

นโยบายที่ ๓ ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

เสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นพลังในการเข้าถึงประชาชนโดยเฉพาะการสร้างการยอมรับของสังคมโดยรวมและส่งเสริมให้คนและสังคมจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนที่สอดคล้องกับศักยภาพความต้องการ และลักษณะพิเศษเฉพาะของแต่ละพื้นที่

นโยบายที่ ๗ จัดระบบ ป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

๗.๑ แก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองที่ตกค้างและยังไม่สามารถส่งกลับประเทศต้นทางโดยเร่งรัดการกำหนดสถานะบุคคลที่ชัดเจน การกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐาน ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องและหลักเกณฑ์ที่รัฐกำหนด

๗.๓ จัดระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยคำนึงถึงการรักษาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติโดยกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการอนุญาตให้มีการจ้างงานและนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบที่รัฐกำหนดภายใต้ความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงการให้ความเป็นธรรม ความคุ้มครอง ปกครอง สิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว โดยยึดมั่นในหลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และกติการะหว่างประเทศ

๗.๔ ปรับปรุงกลไกและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบการเข้าเมืองโดยส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มกลไกลความร่วมมือระหว่างกันในการตรวจสอบการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอย่างเข้มงวดและพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้รู้เท่าทันกับพัฒนาการของการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ตลอดจนเพิ่มมาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ใช้อำนาจโดยมิชอบ

๗.๕ พัฒนาระบบฐานข้อมูลคนเข้าเมืองและผู้หลบหนีเข้าเมืองให้มีความทันสมัยเป็นปัจจุบันสามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายที่ ๙ เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริตคอร์รัปชั่นโดยจัดการทุจริตคอร์รัปชั่น และเงื่อนไขต่างๆ ที่เกิดจากเจ้าหน้าที่รัฐ และสร้างความตระหนักให้ทุกภาคส่วนร่วมมืออย่างจริงจังและสนับสนุนการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับระบบการขับเคลื่อน คือ การประสานความมือ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การสร้างมาตรฐาน การติดตามประเมินผล รวมถึงการสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๒.๖ ระบบราชการ ๔.๐

ตามที่รัฐบาลได้มีนโยบายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน หรือประเทศไทย ๔.๐ ระบบราชการก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปเพื่อรองรับและส่งเสริมไทยแลนด์ ๔.๐ ด้วยเช่นกัน ซึ่งในช่วงเวลาของไทยแลนด์ ๑.๐ - ๔.๐ กับการปฏิรูประบบราชการไทย ๑.๐ - ๔.๐ นั้น มีความสัมพันธ์กันโดยสรุปได้ ดังนี้

ไทยแลนด์ 1.0	เน้นการเกษตรและส่งออกสินค้าเกษตรเป็นหลัก	ระบบราชการ 1.0	การปฏิรูประบบราชการสมัยรัชกาลที่ 4
ไทยแลนด์ 2.0	เน้นอุตสาหกรรมเบา อุตสาหกรรมพื้นฐานของประเทศ และการใช้แรงงานคนเป็นหลัก	ระบบราชการ 2.0	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504)
ไทยแลนด์ 3.0	เน้นอุตสาหกรรมหนัก การส่งเสริมการส่งออก การลงทุน และการนำเข้าเทคโนโลยีจากต่างประเทศ	ระบบราชการ 3.0	การปฏิรูประบบราชการ (พ.ศ. 2545)
ไทยแลนด์ 4.0	เน้นนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์	ระบบราชการ 4.0	การปฏิรูประบบราชการเพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 (พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป)

ภาพที่ ๒.๓ ระบบราชการ ๔.๐

ที่มา : @post ฉบับที่ ๑๐/๒๕๖๐ ประจำเดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ระบบราชการ ๔.๐ : การปฏิรูประบบราชการเพื่อรองรับไทยแลนด์ ๔.๐

เพื่อรองรับนโยบาย ประเทศไทย ๔.๐ ภาครัฐ หรือ ระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) คือ การทำงานต้องเปิดเผยและโปร่งใส เปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วม โอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองไปให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการแทน จัดโครงสร้างการทำงานเป็นแนวระนาบ มากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง และเชื่อมโยงการทำงานราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ทำงานโดยมองไปข้างหน้า (คิดเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร) มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาให้ประชาชน ให้บริการเชิงรุก ไม่ต้องรอให้ประชาชนมาขอความช่วยเหลือ จัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) การทำงานต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อเตรียมการล่วงหน้า นำองค์ความรู้ที่เป็นสหสาขาวิชามาสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลา ปรับตัวให้เป็นสำนักงานที่ทันสมัยมีขีดสมรรถนะสูง และทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ จะต้องประกอบด้วยปัจจัยอย่างน้อย ๓ ประการ ดังนี้

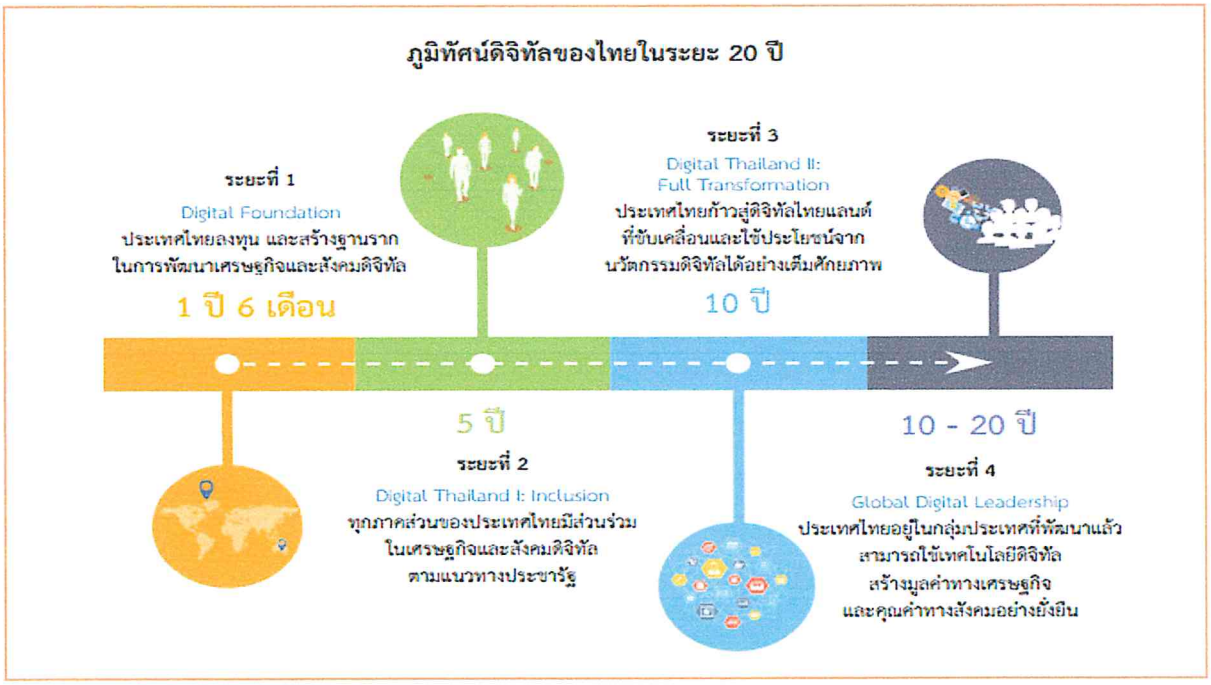
๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานจากการประสานงานกัน (Coordination) หรือ ทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) เป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการ หรือศึกษาเรื่องใหม่ๆ เพื่อให้เกิดผลกระทบใหญ่ต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ อุปกรณ์สมาร์ทโฟน และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และทุกช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัยและประหยัด

๒.๗ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand) เพื่อใช้เป็นกรอบในการผลักดันให้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งรวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิดในทุกภาคส่วน การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจ การผลิต การค้า และการบริการ การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาล โดยแผนการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มุ่งเน้นการพัฒนาระยะยาวอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับการจัดทำกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แต่เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมฉบับนี้ จึงกำหนดกำหนดทิศทางการพัฒนาหรือภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทย (Thailand Digital Landscape) ออกเป็น ๔ ระยะ ดังภาพที่ ๒.๔



ภาพที่ ๒.๔ แสดงภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทยในระยะ ๒๐ ปี (Thailand Digital Landscape)

นอกจากนี้ เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลบรรลุผล แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมจึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์หลัก (ดังภาพที่ ๒.๕) ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล



ภาพที่ ๒.๕ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย

๒.๘ ร่างพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ.๒๕๖๐

โดยสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบด้วย นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีดังนี้

(๑) การดำเนินการและการพัฒนาให้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้สามารถใช้ร่วมกันหรือเชื่อมโยงกันได้หรือวิธีอื่นใดที่เป็นการประหยัดทรัพยากรของชาติและเกิดความสะดวกต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

(๒) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งต้องครอบคลุมโครงข่ายการติดต่อสื่อสาร แพร่เสียง แพร่ภาพในทุกรูปแบบไม่ว่าจะอยู่ในภาคพื้นดิน พื้นน้ำ ในอากาศ

หรืออวกาศ และเป้าหมายในการใช้คลื่นความถี่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และประโยชน์ของประชาชน

(๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการให้บริการหรือแอพพลิเคชั่นสำหรับประยุกต์ใช้งานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

(๔) การส่งเสริมให้เกิดมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกัน เพื่อให้การทำงานระหว่างระบบสามารถทำงานเชื่อมโยงกันได้อย่างมีความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน รวมทั้งทำให้ระบบหรือการให้บริการมีความน่าเชื่อถือ และแนวทางการส่งเสริมให้เกิดการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์และพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และมีหลักประกัน การเข้าถึงและใช้ประโยชน์ของประชาชนอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง และเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ

(๕) การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดอุตสาหกรรมและนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างหรือเผยแพร่เนื้อหาผ่านทางสื่อที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความมั่นคงของประเทศ

(๖) การส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคน ให้เกิดความพร้อมและความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐและเอกชนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งสร้างความตระหนักและรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศอื่น ส่งเสริมและสนับสนุนให้ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๗) การพัฒนาคลังข้อมูลและฐานข้อมูลดิจิทัล การบริหารจัดการความรู้ รวมทั้งการส่งเสริมเพื่อให้มีระบบที่เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้และให้บริการข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ซึ่งเอื้อต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบที่เหมาะกับยุคสมัย

๒.๙ ประกาศคณะกรรมการนโยบายเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ที่ ๑/๒๕๖๐

เรื่อง หลักเกณฑ์การส่งเสริมการลงทุนภายใต้พระราชบัญญัติการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ ของพระราชบัญญัติการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการนโยบายเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย จึงกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้การส่งเสริมการลงทุน ดังนี้

ข้อ ๑ วิสัยทัศน์

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และผลักดันประเทศไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation-driven Economy) โดยส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในวงกว้างต่อเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน ภายใต้การบริหารงานที่มุ่งประสิทธิผล และโปร่งใส ตรวจสอบได้

ข้อ ๒ ประเภทอุตสาหกรรมเป้าหมาย

กำหนดให้อุตสาหกรรมดังต่อไปนี้ เป็นอุตสาหกรรมเป้าหมายโดยคณะกรรมการนโยบาย จะแก้ไขเพิ่มเติมหรือยกเลิกประเภทอุตสาหกรรมดังกล่าวในเวลาใดก็ได้ตามความเหมาะสม

๑) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

๒) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

๓) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวระดับคุณภาพ

๔) อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ

๕) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารที่มีมูลค่าเพิ่มสูง

๖) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์

๗) อุตสาหกรรมการบิน

๘) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ

๙) อุตสาหกรรมดิจิทัล

๑๐) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร

ทั้งนี้ คณะกรรมการนโยบายจะเน้นการส่งเสริมการลงทุนเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีหลัก (Core Technologies) ที่ประเทศไทยมีศักยภาพและเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายในอนาคต เช่น เทคโนโลยีชีวภาพ (Biotechnology) นาโนเทคโนโลยี (Nanotechnology) เทคโนโลยีวัสดุขั้นสูง (Advanced Materials Technology) และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เป็นต้น

ข้อ ๓ ลักษณะของกิจการที่ให้การส่งเสริม

กิจการที่ให้การส่งเสริมจะต้องอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมเป้าหมายซึ่งยังไม่เคยมีการผลิต หรือให้บริการในประเทศมาก่อน หรือมีการใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือใช้ความรู้ในการผลิตขั้นสูงที่อาจจะนำเข้ามาจากต่างประเทศและนำมาพัฒนาต่อยอดในประเทศ หรือได้จากการวิจัยและพัฒนาในประเทศ โดยต้องเป็นโครงการลงทุนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Investment) ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงในวงกว้าง (Externalities) ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับห่วงโซ่เศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการไทย เสริมสร้างคุณภาพชีวิตหรือสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจแก่ประชาชนไทยอย่างเป็นรูปธรรม และมีส่วนสำคัญต่อการผลักดันประเทศไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

ผู้ที่ประสงค์จะขอรับการส่งเสริมการลงทุน ต้องเสนอแผนงานดังต่อไปนี้ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการนโยบาย

๑) แผนการวิจัยและพัฒนา หรือแผนกิจกรรมสร้างองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในประเทศ และ

๒) แผนความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย หรือสถาบันเฉพาะทางในประเทศ เพื่อพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยต้องมีการพัฒนาบุคลากรในภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนและสามารถวัดผลได้

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์การพิจารณา

๔.๑ หลักเกณฑ์การคัดกรองโครงการ ผู้ขอรับการส่งเสริมจะต้องประกอบกิจการในอุตสาหกรรมเป้าหมาย และมีคุณลักษณะตามที่คณะกรรมการนโยบายกำหนดในข้อ ๒ และข้อ ๓

๔.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาข้อเสนอโครงการ โครงการที่ได้รับการส่งเสริมจะต้องสร้างประโยชน์อย่างสูงต่อเศรษฐกิจ สังคม และความมั่งคงของประเทศ เป็นโครงการลงทุนเชิงยุทธศาสตร์ที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยคณะกรรมการนโยบายจะพิจารณาคุณค่าของโครงการ ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑) ผลประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ จะพิจารณาจากผลกระทบเชิงเศรษฐกิจ ด้านต่าง ๆ เช่น ความเชื่อมโยงกับผู้ประกอบการตลอดห่วงโซ่อุปทานและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนให้มีการผลิตวัตถุดิบหรือชิ้นส่วน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยและพัฒนา รวมถึงมาตรฐานหรือการทดสอบผลิตภัณฑ์การพัฒนาบุคลากรหรือผู้ประกอบการไทย ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หรือสถาบันวิจัยในการถ่ายทอดเทคโนโลยี ตลอดจนองค์ความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการและ การตลาดระดับสากล เป็นต้น

๒) ผลประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จะพิจารณาจากระดับผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และลักษณะของโครงการที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสังคมไทย เช่น การสร้างความมั่นคงในการจัดหาและการสร้างโอกาสในการเข้าถึงเวชภัณฑ์และการบริการทางการแพทย์ การประหยัดพลังงานหรือใช้พลังงานทดแทน ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ทั้งนี้คณะกรรมการนโยบายอาจพิจารณาประเด็นดังต่อไปนี้ เพื่อประกอบการพิจารณา ให้การส่งเสริม

๑) ระดับของเทคโนโลยี และความใหม่ของเทคโนโลยี หรือผลิตภัณฑ์และบริการ

๒) ระดับของกิจกรรมวิจัยและพัฒนาในโครงการ เช่น สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการวิจัย และพัฒนา จำนวนการจ้างนักวิจัยและคุณสมบัติของนักวิจัย บทบาทของนักวิจัยไทยในโครงการ เป็นต้น

๓) ความเป็นไปได้ทางธุรกิจ เช่น ศักยภาพด้านการตลาด ศักยภาพด้านการเงิน เป็นต้น

ข้อ ๕ การกำหนดสิทธิและประโยชน์ และเงื่อนไข คณะกรรมการนโยบายจะกำหนดกรอบสิทธิและประโยชน์ของแต่ละโครงการ โดยพิจารณาจากผลการประเมินโครงการตามข้อ ๔ ซึ่งแต่ละโครงการจะได้รับสิทธิและประโยชน์ข้อใดข้อหนึ่ง หรือหลายข้อ ดังต่อไปนี้

๕.๑ สิทธิและประโยชน์ในการได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการลงทุน การวิจัยและพัฒนา การส่งเสริมนวัตกรรม หรือการพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านของกิจการในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยเงินสนับสนุนจะจ่ายให้ผู้ได้รับการส่งเสริม หลังจากที่ได้ดำเนินการตามแผนงานแล้วเสร็จ (Reimbursement) โดยจะจ่ายให้ตามสัดส่วนที่กำหนดของค่าใช้จ่ายจริง แต่ไม่เกินมูลค่าเงินตามที่ได้รับอนุมัติในแต่ละงวดงาน

๕.๒ การยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลสูงสุดไม่เกิน ๑๕ ปี ทั้งนี้ คณะกรรมการนโยบาย อาจพิจารณากำหนดให้ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นสัดส่วนของเงินลงทุนโดยไม่รวมค่าที่ดินและทุนหมุนเวียนด้วยก็ได้

๕.๓ สิทธิและประโยชน์อื่น ๆ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. ๒๕๒๐ แต่ไม่รวมถึงสิทธิและประโยชน์ในการได้รับยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล คณะกรรมการนโยบายจะพิจารณาความเหมาะสมเป็นรายกรณีตามที่เห็นสมควร

ทั้งนี้ ในการกำหนดสิทธิและประโยชน์ที่ผู้ได้รับการส่งเสริมแต่ละรายจะได้รับคณะกรรมการนโยบายจะพิจารณาจากความจำเป็น ความคุ้มค่า และประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ รวมทั้ง จะพิจารณากำหนดเงื่อนไขสำหรับผู้ได้รับการส่งเสริมแต่ละรายตามที่เห็นสมควร ข้อ ๖ ผู้ที่ประสงค์จะได้รับสิทธิและประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ยื่นข้อเสนอ โครงการลงทุนต่อสำนักงานตามรูปแบบและวิธีการที่สำนักงานกำหนด ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ประธานกรรมการนโยบายเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

๒.๑๐ นโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานมีภารกิจหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงาน ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาประเทศมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทั้งมิติด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคมจิตวิทยา ประกอบด้วยนโยบายทั่วไป จำนวน ๙ ข้อ และนโยบายเฉพาะ จำนวน ๙ ข้อ ดังนี้

นโยบายทั่วไป : เป็นภาพรวมของแนวทางในการทำงานที่ทุกหน่วยงานต้องให้ความสำคัญ ดังนี้

๑. ทุกส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับกิจกรรมเทิดพระเกียรติ และกิจกรรมเทิดทูนสถาบันฯ

๑.๑ ในส่วนของโครงการพระราชดำริ ที่กระทรวงแรงงานรับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องสนับสนุน จะต้องให้ความใส่ใจในการวางแผนดำเนินงาน และมีการติดตามอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

๑.๒ การจัดหลักสูตรอบรมหรือกิจกรรมใดๆ ก็ตาม ให้สอดแทรกความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้ผู้ร่วมกิจกรรมได้เข้าใจถึงความหมาย และความสำคัญตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว คือความพอประมาณ ความมีเหตุผล และภูมิคุ้มกันกับให้เสริมสร้างจิตสำนึกความจงรักภักดี ต่อสถาบันฯ

๑.๓ การปลูกฝังค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ ในทุกๆ หลักสูตร

๒. ยึดถือนโยบายรัฐบาล มติ ครม. นโยบายและแนวทางของ คสช. และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ

๒.๑ ทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เน้นการทำงานเชิงรุก สรรค์สร้างงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์

๒.๒ การทำงานจะต้องคิดวิเคราะห์วางแผนอย่างเป็นระบบ (กำหนดกิจเฉพาะและกิจแฝง) กิจเฉพาะ หมายถึง งานหลักที่จะต้องทำ กิจแฝง หมายถึง งานรองที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุงานหลัก

๒.๓ ต้องจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วน เรื่องใดต้องทำก่อน เรื่องใดทำหลัง

๒.๔ ต้องมีการประเมินสถานการณ์ในระหว่างการทำงาน คาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา อย่ารอให้เกิดปัญหา จะต้องเตรียมการและวางแผนแก้ไขปัญหาไว้ล่วงหน้าต้องมีแผนสำรอง แผนเผชิญเหตุ

๒.๕ ต้องกำหนดผู้รับผิดชอบ เป้าหมาย ระยะเวลา และตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. หัวหน้าส่วนราชการ ต้องศึกษาทำความเข้าใจทั้งในโยบายของรัฐบาล และแผนการปฏิรูปประเทศ

๓.๑ ต้องรับรู้ว่ารัฐบาลดำเนินการในเรื่องใด อยู่ในขั้นตอนใด แล้วถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๓.๒ เจ้าหน้าที่ในพื้นที่ที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนจะต้องสามารถชี้แจง เผยแพร่ สร้างการรับรู้ให้กับประชาชนได้ทราบได้เข้าใจการดำเนินงานของรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน สอดแทรกการสร้างความรับรู้ไว้ในทุกกิจกรรมทุกเวทีที่ไปพบปะกับประชาชน

๔. ทุกหน่วยงานต้องมีการติดตามข้อมูลข่าวสารและสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา

๔.๑ ต้องติดตามข้อมูลข่าวสารและสถานการณ์ตลอดเวลา ทั้งที่เป็นสถานการณ์ภายในประเทศและสถานการณ์ในต่างประเทศ

๔.๒ ต้องมีการสังเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร ว่าเรื่องใดเกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบด้านแรงงาน

๔.๓ ต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นเหตุเป็นผลเพื่อเตรียมการหรือหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา

๔.๔ มีระบบในการรายงานข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และเชื่อถือได้เพื่อให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา

๕. กฎหมายด้านแรงงาน ปัจจุบันมีปัญหาใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและการบริหารจัดการแรงงาน เช่น ปัญหาแรงงานต่างด้าว,TIP Report, IUU (Illegal, Unreported and Unregulated) เป็นต้น

๕.๑ ต้องมีการปรับปรุง แก้ไข กฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับภารกิจ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

๕.๒ เร่งออกกฎหมายลำดับรองของ พระราชบัญญัติที่ได้ประกาศใช้แล้ว เช่นพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พระราชบัญญัติประกันสังคม

๕.๓ ต้องพัฒนาระบบการตรวจติดตามและบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพอีกด้วย

๖. มาตรการรักษาความปลอดภัย ให้ยึดถือดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ อย่างเคร่งครัด

๖.๑ ในการรักษาความปลอดภัยสถานที่ จะต้องกำหนดพื้นที่ในการควบคุมและกำกับดูแลเป็นโซนให้แน่ชัด พื้นที่ใดเป็นพื้นที่หวงห้ามเด็ดขาด พื้นที่ใดเป็นพื้นที่หวงห้ามเฉพาะ

๖.๒ กำหนดมาตรการควบคุมการเข้า-ออก ของบุคคลต่างๆ ให้ชัดเจน

๖.๓ การรักษาความปลอดภัยเอกสารต้องกำหนดชั้นในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารชั้นความลับของเอกสาร และดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

๗. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชั่น

๗.๑ การปรับย้ายตำแหน่งในทุกระดับจะต้องพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ต้องไม่มีการวิ่งเต้นซื้อขายตำแหน่ง หรือจ่ายเงินเพื่อโยกย้ายที่อยู่

๗.๒ ต้องไม่มีการเรียกรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็น ค่าหัวคิว สินบน หรือส่วยใดๆ ทั้งสิ้น

๗.๓ หน่วยงานใดที่มีรายได้ขอให้ดำเนินการตรวจสอบว่ามีการทุจริตหรือไม่

๗.๔ การจัดซื้อ จัดจ้าง การทำสัญญาโครงการต่างๆจะต้องมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ หากพบการทุจริต จะต้องสอบสวนหาผู้กระทำผิดมาลงโทษ

๗.๕ ตรวจสอบช่องว่าง-ช่องโหว่ที่ทำให้เกิดการทุจริต ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงระบบระเบียบหรือกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก

๗.๖ ทุกส่วนราชการจัดกิจกรรมรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องและจริงจัง

๘. การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๘.๑ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยให้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่พร้อมๆกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๘.๒ ดูแลเรื่องสวัสดิการของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะข้าราชการ ชั้นผู้น้อยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๙. การให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงาน

๙.๑ เน้นการทำงานร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคี สมานฉันท์ มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการภายในกระทรวง

๙.๒ ประสานการปฏิบัติกับส่วนราชการภายนอกกระทรวงภาคเอกชน ตลอดจนภาคีเครือข่ายอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานในภาพรวมของรัฐบาล

นโยบายเฉพาะ : เป็นงานเฉพาะเรื่องที่ต้องการให้เร่งดำเนินการ ดังนี้

๑. การพัฒนาแรงงาน ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ

๑.๑ หน่วยงานต้องทราบความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดทั้งในเรื่องของทักษะฝีมือ และจำนวนแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพ

๑.๒ ร่วมมือกับภาคเอกชน สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา ในการฝึกงานให้กับนักเรียนนักศึกษาที่จะจบการศึกษา ให้มีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานมีทักษะฝีมือตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการว่างงานและการอพยพเข้ามาทำงานในเมืองได้

๑.๓ เรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน ถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องทำให้การพัฒนาและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีมาตรฐานในระดับสากลเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเป็นการเพิ่มศักยภาพของแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๑.๔ การเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงแหล่งงาน โดยขยายการจัดตั้ง Smart Job Center ให้ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ เพิ่มการแนะแนวอาชีพ เพื่อต่อยอดจาก Smart Job เป็น Smart Job Smart Worker Center

๑.๕ การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จะต้องพัฒนาเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้กับแรงงานในการไปทำงานได้อย่างมีศักดิ์ศรี

๑.๖ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมสวัสดิการ การให้ความคุ้มครอง และระบบแรงงานสัมพันธ์ สร้างหลักประกันทางสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน

๑.๗ พัฒนาระบบคุ้มครอง และความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑.๘ รณรงค์ขอความร่วมมือจากสถานประกอบการ และการจัดชุดตรวจบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มข้นและจริงจัง สถานประกอบกิจการใดที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้ดำเนินการออกคำสั่งหรือดำเนินคดีตามอำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัด

๑.๙ พัฒนาระบบการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการประกันสังคม และขยายขอบเขตประกันสังคมให้ครอบคลุมไปถึงแรงงานนอกระบบ เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์และเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายเพื่อให้ผู้ประกันตนเข้าถึงสิทธิประกันสังคมอย่างทั่วถึง

๒. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงาน

๒.๑ พัฒนาระบบสารสนเทศและระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการทุกประเภท ยกตัวอย่างเช่น การเพิ่มช่องทางการให้บริการรับจ่ายเงินผ่านระบบ e-service

๒.๒ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริการด้านแรงงานต่างด้าว

๒.๓ เร่งจัดทำ Application ในการให้บริการด้านแรงงานเพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการให้บริการลูกจ้าง นายจ้างผู้ประกันตน รวมถึงประชาชนทั่วไป

๓. การพัฒนาความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

๓.๑ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งในกรอบทวิภาคีและกรอบพหุภาคี โดยให้ความสำคัญกับกลุ่มประเทศ CLMV กลุ่มประเทศสมาชิก ASEAN และกลุ่มประเทศเอเชียและแปซิฟิกเป็นลำดับแรก

๓.๒ เน้นการทำงานร่วมกับองค์กรระหว่างประเทศด้านแรงงานต่างๆ เพื่อผลักดันนโยบายความร่วมมือของรัฐบาลให้บรรลุผลสำเร็จ

๓.๓ ยกระดับการดำเนินงานด้านแรงงานของไทยให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

๔. การสนับสนุนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ

๔.๑ ให้ทุกส่วนราชการสนับสนุนการดำเนินการในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษของรัฐบาล โดยให้เร่งรัดการจัดตั้ง OSS ในพื้นที่

๔.๒ กำหนดรูปแบบและกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดนแบบไปกลับและตามฤดูกาล และเร่งดำเนินการให้เกิดผลโดยเร็ว

๔.๓ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่แต่ละพื้นที่ ให้มีทักษะฝีมือสอดคล้องกับการรองรับตามการแบ่งคลัสเตอร์ในแต่ละพื้นที่ (สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ไอทีและดิจิทัล ยานยนต์และชิ้นส่วน เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แปรรูปเกษตรและอาหาร)

๔.๔ เร่งขยายสาขาสำนักงานประกันสังคมในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและดำเนินการโครงการสินเชื่อเพื่อสนับสนุนการจ้างงานในเขตพัฒนาพิเศษ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๕. การบริหารจัดการศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center : NLIC)

๕.๑ จัดทำฐานข้อมูลแรงงานให้เป็นระบบโดยข้อมูลต้องมีรายละเอียดแต่ละภาค กลุ่ม พื้นที่ จัดเป็นหมวดหมู่เข้าระบบ และปรับแก้ข้อมูลให้ทันสมัยตลอดเวลา

๕.๒ เชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลในเชิงลึก โดยนำข้อมูลในแต่ละด้าน เช่น ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงาน การหมุนเวียน การเคลื่อนย้ายตลาดแรงงาน การเปลี่ยนงานเปลี่ยนนายจ้างของแรงงาน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มาประมวลผลและวิเคราะห์ คาดการณ์สถานการณ์แรงงานในอนาคต นำมาใช้ประกอบการวางแผนงานโครงการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมเข้ามายังศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ

๖. การส่งเสริมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต้องเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๖.๑ ประสานข้อมูลความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานอาเซียน

๖.๒ เร่งรัดการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๖.๓ เพิ่มทักษะความรู้ของแรงงานในประเทศ

๖.๔ ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงานอย่างเป็นมาตรฐาน ให้กับแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน

๖.๕ ส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตน โดยยกระดับการบริการประกันสังคมสู่สากล

๖.๖ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และการพัฒนาความร่วมมือระหว่างกัน

๖.๗ พัฒนาความรู้เกี่ยวกับอาเซียนและทักษะภาษาให้กับบุคลากรและแรงงาน

๗. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดรับกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก และรองรับต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ เพื่อให้มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. ทุกส่วนราชการจะต้องวิเคราะห์โครงสร้างหน่วยงานของตนเองกับภารกิจที่ได้รับ และดำเนินการอยู่ในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในเรื่องใดและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไรแล้วเสนอขึ้นมาตามสายการบังคับบัญชา ทั้งนี้ ขอให้เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว ในการให้บริการประชาชน ไม่ใช่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเพื่อปรับตำแหน่งอัตราแก้ปัญหาให้กับบุคคล

๒.๑๑ กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

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

ยุคที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากลโดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงาน จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานด้านแรงงานให้เป็นสากล ให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานส่งเสริมให้แรงงานไทยมีทักษะที่หลากหลาย (multi-skill) เติมทักษะใหม่ (re-skilled) และเติมทักษะด้าน STEM เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) รองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0

ยุคที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ สร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

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

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

๒.๑๒ แผนแม่บทด้านแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ Productive manpower : แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ ๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ

๒. คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่งคนในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. เสริมสร้างองค์กรธรรมาภิบาล

๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนากลไกการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนในภาคแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

๒.๑๓ นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (พลตำรวจเอก อดุลย์ แสงสิงแก้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน)

๑. นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based)

๑.๑ เร่งรัดการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผัน ให้มีเอกสารยืนยันตัวบุคคลให้ถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด ภายใน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑ เป้าหมาย ๑,๑๓๗,๒๙๔ คน

๑.๒ ผลักดันและเร่งรัดการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมายด้านแรงงาน ตาม IUU Fishing และป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

๑.๓ แก้ปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ และบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานไทยลักลอบเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างผิดกฎหมาย เช่น ประเทศเกาหลีใต้ และไต้หวัน เป็นต้น

๑.๔ ส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานในรูปแบบประชารัฐ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ในอัตราส่วน ๑๐๐ : ๑

๑.๕ เร่งรัดให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงเพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น

๑.๖ ขับเคลื่อนนโยบาย Safety Thailand ด้วยการตรวจและบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานอย่างจริงจัง

๑.๗ ผลักดันให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงระบบหลักประกันทางสังคม เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น รักษาพยาบาล สงเคราะห์บุตร คลอดบุตร เสียชีวิต ทุพพลภาพ เป็นต้น

๑.๘ ยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ และโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) ตามนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐

๑.๙ เพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศให้มีสมรรถนะสูง ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ

๑.๑๐ ผลักดันการสร้างหลักประกันทางสังคมที่เป็นธรรมและเท่าเทียม ให้สามารถคุ้มครองแรงงานได้อย่างทั่วถึง โดยการเพิ่มและปรับปรุงสิทธิประโยชน์ในทุกกรณี คืนสิทธิให้ผู้ประกันตน มาตรา ๓๙ ได้กลับเข้าสู่ระบบประกันสังคมอีกครั้ง

๑.๑๑ ยกระดับระบบโทรศัพท์สายด่วน ๑๕๐๖ ให้สามารถเป็นเครือข่ายหลักและเชื่อมโยงระบบโทรศัพท์สายด่วนอื่นของกระทรวงแรงงานได้ทั่วประเทศ เพื่อรับฟังความคิดเห็น ให้คำปรึกษาแนะนำ รับข้อร้องทุกข์ ข้อร้องเรียน โดยสามารถให้ข้อมูล ปรึกษาหารือ และแนะนำข้อปฏิบัติให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการได้อย่างมีคุณภาพ

๒. นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based)

๒.๑ ให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค ในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงในระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดเอกภาพ

๒.๒ ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

๒.๓ ให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการรายจังหวัด (Action Plan) โดยให้แรงงานจังหวัดเป็นหัวหน้าทีมและเจ้าภาพหลัก เพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายการบริหารงานภาครัฐในประเด็นแผนเดียวกัน (One Plan)

๒.๔ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน (Provincial Big Data) โดยพัฒนาศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based)

๓.๑ ยกระดับศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง.) ศปก. ระดับกรม และระดับพื้นที่ให้เป็นเครื่องมือที่มีความพร้อมในการบริหาร ติดตาม เฝ้าฟัง อำนวยการ ขับเคลื่อน ประเมินผล และควบคุมสั่งการแก้ไขปัญหาแรงงานได้ทันต่อสถานการณ์

๓.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีภาวะผู้นำ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และมีความชำนาญเฉพาะด้านในลักษณะมืออาชีพ

๓.๓ เพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) ด้วยการจัดระบบข้อมูล (Big Data) และฐานข้อมูลธนาคารแรงงาน (Labour Bank) ที่สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง

๓.๔ เร่งรัดการออกกฎหมายสำคัญเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงาน จำนวน ๑๑ ฉบับ

(๑) การแก้ไขปัญหา IUU Fishing จำนวน ๓ ฉบับ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. .... กฎหมายว่าด้วยการทำงานในภาคประมง พ.ศ. .... และร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(๒) กฎหมายอื่นๆ จำนวน ๘ ฉบับ ได้แก่ กฎหมายบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กฎหมายส่งเสริมการมีงานทำแห่งชาติ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายการคืนสิทธิแก่ผู้ประกันตน มาตรา ๓๙ กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคม

๓.๕ ยกระดับกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานระดับสากล และเป็นกระทรวงแรงงานดิจิทัลตามนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการประชาชน (E-Services)

๓.๖ จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ เช่น ที่อยู่อาศัย บ้านพักข้าราชการ ศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน ห้องพยาบาล สถานที่ออกกำลังกาย ห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ การตรวจสุขภาพประจำปี การฌาปนกิจสงเคราะห์ ห้องละหมาด และกองทุนสวัสดิการข้าราชการ เป็นต้น

๒.๑๔ กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้กำหนดออกเป้าหมายไว้เป็น ๔ ช่วง ๆ ละ ๕ ปี ดังนี้

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นช่วงของการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยกรมได้เป้าหมายร้อยละ ๒.๕ ต่อปี ซึ่งมีโครงการหรือกิจกรรมที่สำคัญ แบ่งได้ดังนี้

๑) ด้านแรงงาน ได้มีการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีชั้นสูง จำนวน ๑๒ แห่ง เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือในสาขาเฉพาะ การส่งเสริมแรงงานที่ทำงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ นอกจากนี้มีการส่งเสริม SMEs และแรงงานนอกระบบให้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม

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

๓) ด้านกฎหมาย ส่งเสริมให้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้าง เพื่อให้แรงงานได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มมากขึ้นตามทักษะฝีมือ และสำหรับสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ กรมจะทำแผนประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนหรือผู้ประกอบอาชีพในสาขาที่เข้าข่ายดังกล่าวทราบถึงความสำคัญ วิธีการ และประโยชน์ที่ได้รับ นอกจากนี้ผลักดัน (ร่าง) พ.ร.บ.บูรณาการฯ

๔) ด้านการบริหารจัดการ มีการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผล ยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบประกันคุณภาพ และ PMQA และส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาเครือข่าย

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

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔) เป็นช่วงการส่งเสริมให้แรงงานสามารถสร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้เอง เพื่อให้บรรลุ SDGs มีการจ้างงานที่สูงขึ้น การทำงานที่มีคุณค่า สร้างผู้ประกอบการรายใหม่ มีผลิตภาพสูง

ช่วงที่ ๔ Brainpower การใช้พลังปัญญา นั่นคือ การที่แรงงานสามารถใช้สติปัญญาและความรู้ความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มในแก่การทำงาน ส่งผลให้ผลิตภาพสูง มีรายได้สูงขึ้นเพื่อก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลางมุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐



ภาพที่ ๒.๖ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

ที่มา : กองแผนงานและสารสนเทศ, ๒๕๖๐

๒.๑๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนภายใต้คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)

สรุปผลงานที่สำคัญของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)

๑. รายชื่อกรรมการ

คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) เป็นคณะกรรมการพหุภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนภาคการศึกษา ผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีนายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นรองประธาน อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่กำหนดนโยบายแนวทางการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของผู้อยู่ในกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และประสานแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อความเป็นเอกภาพและขจัดปัญหาความซ้ำซ้อนและความสิ้นเปลือง

๒. รายชื่ออนุกรรมการ

๒.๑ คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)

๒.๒ คณะอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านภาษาและวัฒนธรรมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๒.๓ คณะอนุกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

๒.๔ คณะอนุกรรมการพัฒนาแผนการดำเนินงานการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

๒.๕ คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ

๒.๖ คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์

๒.๗ คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานรองรับการพัฒนาระบบขนส่งทางราง

๒.๘ คณะอนุกรรมการบูรณาการระบบข้อมูลด้านแรงงานเพื่อรองรับการพัฒนากำลังคนในระดับชาติ

๒.๙ คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

๒.๑๐ คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมอาหาร

๓. ผลงานเด่นประจำปี ๒๕๖๐

๓.๑ <u>แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔</u>

โดยคณะอนุกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

<u>เป้าหมาย</u> รวม ๑๗๑,๑๘๗ คน

ภาคการศึกษา ๒๒,๕๖๐ คน

ภาคพัฒนา ๑๔๘,๖๒๓ คน

<u>วิสัยทัศน์</u> บุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มีความเป็นมืออาชีพ ก้าวสู่ระดับสากล

<u>พันธกิจ</u>

๑) บริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีความเป็นมืออาชีพและยอมรับในระดับสากล

๒) สร้างและกำหนดมาตรฐานระบบการพัฒนาบุคลากร

๓) ส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือภาคเอกชน พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

๔) พัฒนาระบบกำกับดูแล และสร้างมาตรฐานคุณภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในระดับสากล

<u>เป้าประสงค์</u>

๑) ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในทุกสาขาอาชีพให้มีความเป็นมืออาชีพเพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการ

๒) สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

๓) จัดทำกรอบโครงสร้างหลักสูตรโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

๔) มีสถาบันพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชนทุกอาชีพ ทันสมัยและได้มาตรฐาน

๕) มีบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิ และเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอด

๖) มีองค์กรกำกับดูแลวิชาชีพ มาตรฐาน การประเมินคุณภาพการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

๗) มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการพัฒนาบุคลากรที่ได้มาตรฐานและเป็นปัจจุบัน

๓) สนับสนุนการสร้างเครือข่ายภาคเอกชนเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

๘) ร่วมกับภาคเอกชนพัฒนา นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีมาตรฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับระบบบริหารการบุคลากรให้ได้มาตรฐานระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเครือข่ายและกลไกความร่วมมือพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือและการประกอบอาชีพรองรับภาคขนส่งทางบก เรือ อากาศและทางราง

๒) ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ให้บริการโลจิสติกส์และซัพพลายเชนของประเทศไทย

๓) พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน และส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่จังหวัดชายแดนของผู้ประกอบการไทย

๓.๒ แผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด ๗๖ จังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

เป้าหมาย	รวม	๕,๐๒๑,๐๔๐ คน
	ภาคการศึกษา	๑,๐๑๗,๖๕๖ คน
	ภาคพัฒนา	๔,๐๐๓,๓๘๔ คน

แผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัดพ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ประกอบด้วยแผนงาน ๓ ระยะ คือ แผนระยะสั้น (ไม่เกิน ๑ ปี) นับจากแผนพัฒนากำลังคนมีผลบังคับใช้ คือปี พ.ศ. ๒๕๖๐ แผนระยะกลาง (ช่วง ๑-๓ ปี) และแผนระยะยาว (มากกว่า ๓ ปี) ขอบเขตกิจกรรมและโครงการของทั้ง ๓ ระยะ ดังนี้

๑. แผนการดำเนินกิจกรรมและโครงการระยะสั้น (ไม่เกิน ๑ปี) โดยดำเนินการเป็นประจำทุกปี เน้นกิจกรรมและโครงการด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบฝีมือแรงงาน การศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ มาตรฐาน หลักสูตร รวมถึงการจัดประชุมสัมมนาหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับเปลี่ยนแผนของหน่วยงานภาคการศึกษาและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากำลังคนเป็นต้น

๒. แผนการดำเนินกิจกรรมและโครงการระยะกลาง (๑-๓ ปี) เน้นกิจกรรมและโครงการด้านการฝึกอบรมและการประชาสัมพันธ์ อาทิ การพัฒนาและจัดทำหลักสูตร เครื่องมือ อุปกรณ์พัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์การพัฒนาเว็บไซต์ สื่อออนไลน์ การจัดทำและพัฒนาเอกสารเผยแพร่ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ คู่มือการพัฒนาฝีมือแรงงาน และคู่มือการฝึกอบรม เป็นต้น

๓. แผนการดำเนินกิจกรรมและโครงการระยะยาว (มากกว่า ๓ปี) เน้นกิจกรรมและโครงการด้านการพัฒนาระบบหรือกลไกที่เกี่ยวข้อง อาทิ การจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ผลงานขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคนของหน่วยงานต่างๆ การส่งเสริมสิทธิประโยชน์ทางภาษีและการเงินให้แก่หน่วยงานฝึกอบรมการพัฒนาและรับรองสถานฝึกหรือศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานหรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ การจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนากำลังคน และการสร้างทะเบียนเครือข่าย เป็นต้น

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑) โดยคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้แรงงานมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานตรงตามความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงาน

๒) บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

๓) ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากำลังแรงงานในระดับพื้นที่ ภูมิภาค จังหวัด ท้องถิ่นและชุมชนรองรับนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรม S-CURVE กลุ่มท่องเที่ยวรายได้ดี และท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

๓.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมอาหาร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

โดยคณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมอาหาร

เป้าหมาย รวม ๑๓๕,๓๑๔ คน
ภาคการศึกษา ๘,๐๐๐ คน
ภาคพัฒนา ๑๒๗,๓๑๔ คน

วิสัยทัศน์ "บุคลากรในอุตสาหกรรมอาหารทั้งระบบของประเทศไทย มีความรู้ ทักษะ ความสามารถรองรับการผลิตตามมาตรฐานระดับสากล"

พันธกิจ

๑. พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานวิชาชีพ และคุณวุฒิวิชาชีพให้ครอบคลุมตำแหน่งงานและอาชีพสำคัญของอุตสาหกรรมอาหาร

๒. ผลิตและพัฒนาและสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมอาหารให้มีปริมาณและคุณภาพรองรับความต้องการของอุตสาหกรรม

๓. พัฒนาและสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสำคัญเพื่อรองรับการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมอาหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน/มาตรฐานอาชีพ/คุณวุฒิวิชาชีพ และหลักสูตร เฉพาะด้านสำหรับบุคลากรในอุตสาหกรรมอาหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลิตและพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งงานหลักของอุตสาหกรรมอาหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการผลิตและพัฒนากำลังคนเฉพาะทางในอุตสาหกรรมอาหาร

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑) พัฒนาความรู้ ความสามารถ ของแรงงานให้มีทักษะฝีมือได้มาตรฐาน ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงาน

๒) บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

๓) ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากำลังแรงงานในระดับพื้นที่ ภูมิภาค จังหวัด ท้องถิ่นและชุมชน

๔) รองรับนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรม S-CURVE และการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก EEC (Eastern Economic Corridor)

๓.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

โดยคณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

เป้าหมาย รวม ๕๖,๕๐๐ คน
ภาคการศึกษา ๒๘,๕๐๐ คน
ภาคพัฒนา ๒๘,๐๐๐ คน

วิสัยทัศน์ "บุคลากรในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพของประเทศไทย มีความรู้ ทักษะ ความสามารถรองรับความต้องการกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ ประสิทธิภาพ และได้รับมาตรฐานระดับสากล"

พันธกิจ

๑. พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพให้ครอบคลุมตำแหน่งงานและอาชีพสำคัญของอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

๒. ผลิตและพัฒนาและสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพให้มีปริมาณและคุณภาพรองรับความต้องการของอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

๓. พัฒนาและสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชิงพื้นที่เครือข่ายสำคัญเพื่อรองรับการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานอาชีพ คุณวุฒิวิชาชีพ และหลักสูตรเฉพาะด้านสำหรับบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลิตและพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งงานหลักของอุตสาหกรรมบริการสุขภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการผลิตและพัฒนากำลังคนเฉพาะทางในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑) พัฒนาความรู้ ความสามารถ ของแรงงานให้มีทักษะฝีมือได้มาตรฐาน ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงาน

๒) บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

๓) ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากำลังแรงงานในระดับพื้นที่ ภูมิภาค จังหวัด ท้องถิ่นและชุมชน

๔) รองรับนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรม S-CURVE กลุ่มท่องเที่ยวรายได้ดีและท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

๓.๕ ระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อรองรับการพัฒนากำลังคนในระดับชาติ จำนวน ๔๗ หน่วยงานในสังกัด ๑๓ กระทรวง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. รับทราบข้อมูลการฝึกอบรมและฝึกอาชีพในภาพรวมของทุกกระทรวง เช่น ข้อมูลการพัฒนากำลังแรงงานเชิงปริมาณ กลุ่มเป้าหมาย รายอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพ หลักสูตร สถานที่ จังหวัด เพื่อนำไปสู่การลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน

๒. รายงานผลการดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนและการฝึกอาชีพให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัยและเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเพื่อนำเสนอต่อ กพร.ปช.

๓. ทุกหน่วยงานนำข้อมูลไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน หลักสูตรขยายผล

๔. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดนโยบายการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพระหว่างหน่วยงาน

๓.๖ การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy : MARA) โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ยกระดับแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือชั้นสูงสร้าง Trainer และครูฝึกต้นแบบด้าน Automation ที่ทันสมัย

๒. รองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ EEC ระดับภูมิภาค และพื้นที่จังหวัดภาคตะวันออก

๓. เพิ่มผลิตภาพแรงงานหรือลดต้นทุนสถานประกอบการที่เปลี่ยนมาใช้เครื่องจักรกล Automation และ Robot ในการผลิต ทดแทนแรงงาน

๔. สนับสนุนการพัฒนากำลังคนรองรับด้าน Innovation , เทคโนโลยีสมัยใหม่ และ Industry 4.0

๕. สร้างความมั่นใจให้กับนักลงทุนและภาคเอกชน

บทที่ ๓
สถานการณ์และความต้องการแรงงาน

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ นอกจากการศึกษาทบทวนกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล และแผนยุทธศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องยังได้มีการศึกษาข้อมูลสถิติ โครงสร้างและสถานการณ์ด้านแรงงาน ความต้องการแรงงาน และข้อมูลตัวชี้วัดด้านแรงงานที่สำคัญที่เป็นมาตรฐานสากลตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดเพื่อใช้เปรียบเทียบระหว่างประเทศ รวมทั้งข้อมูลอื่นๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อแรงงาน ดังนี้

๓.๑ โครงสร้างกำลังแรงงาน

ประชากรในประเทศไทยปี ๒๕๕๘ ที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๕๕.๒๔ ล้านคน โดยเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้ที่พร้อมจะทำงาน ๓๘.๕๕ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๖๙.๘ ซึ่งประกอบด้วย ผู้มีงานทำ ๓๘.๐๒ ล้านคน ผู้ว่างงาน ๓.๔ แสนคน และผู้รอฤดูกาล ๑.๙ แสนคน อีกส่วนหนึ่งเป็นผู้อยู่นอกกำลังแรงงานหรือผู้ที่ไม่พร้อมจะทำงาน ๑๖.๖๙ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒๐ ได้แก่ ผู้ที่ทำงานบ้าน ๔.๙๔ ล้านคน เรียนหนังสือ ๔.๔๒ ล้านคน และอื่นๆ ๗.๓๓ ล้านคน (เด็ก ชรา ป่วย พิการจนไม่สามารถทำงานได้และเกษียณอายุการทำงาน)



ภาพที่ ๓.๑ โครงสร้างกำลังแรงงานไทย
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี ๒๕๕๘

๓.๑.๑ การคาดประมาณประชากรของประเทศ พ.ศ.๒๕๕๓ - ๒๕๘๓

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ โดยใช้ข้อมูลจากสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ.๒๕๕๓ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งข้อมูลประชากรมีความสำคัญอย่างมากในการวางนโยบายและแผนงานเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การฉายภาพหรือการคาดประมาณประชากรในอนาคตเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เห็นเป้าหมายของการพัฒนาได้เป็นอย่างดี สำหรับประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ทำหน้าที่ประสานงานจัดทำการคาดประมาณประชากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาประเทศ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๔ เป็นต้นมา ข้อมูลการคาดประมาณประชากรชุดต่างๆ ที่ได้จัดทำขึ้นนี้เป็นประโยชน์ยิ่งต่อองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่ได้นำไปใช้ประกอบการวางแผนงานและโครงการของตน กล่าวได้ว่าข้อมูลการคาดประมาณประชากรเป็น “ความต้องการอย่างยิ่ง” ของหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบัน

การคาดประมาณประชากรเป็นการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงประชากรในอนาคตข้างหน้า โดยเริ่มจากประชากรที่ใช้เป็นฐาน.การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ ชุดนี้ดำเนินการโดยคณะทำงานเพื่อคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๘๓ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คณะทำงานฯ ได้ปรับการคาดประมาณประชากรของประเทศไทยตามข้อมูลล่าสุดที่เกี่ยวกับจำนวน และโครงสร้างอายุ เพศ ของประชากรที่ใช้เป็นฐาน และที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงประชากรทั้งการเกิดการตาย การย้ายถิ่น และความเป็นเมือง การคาดประมาณประชากรชุดนี้ใช้ประชากรฐานเป็นประชากรที่แจงนับได้จากสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. ๒๕๕๓ แต่ไม่นับรวมผู้ที่ไม่ใช่สัญชาติไทยและไม่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านแล้วคาดประมาณไปอีก ๓๐ ปีข้างหน้าจนถึงปี ๒๕๘๓ ซึ่งการคาดประมาณประชากรนั้น เพื่อประกอบการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในอนาคต โดยแบ่งการคาดประมาณประชากรเป็น ๔ ระดับ ได้แก่

- ระดับประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓
- ระดับภาค พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๗๘
- ระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๗๓
- ในและนอกเขตเทศบาล ระดับประเทศและภาค (๘ อนุภาค) ๒๕๕๓-๒๕๗๘

จากการคาดประมาณประชากรด้วยวิธีส่วนประกอบรุ่นอายุที่มีประชากรฐาน พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นประชากรที่แจงนับได้จากสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. ๒๕๕๓ แต่ไม่นับรวมผู้ที่ไม่ใช่สัญชาติและไม่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน และข้อสมมุติต่างๆ ดังกล่าวมาแล้วประชากรที่คาดประมาณได้ในระดับประเทศเป็นดังนี้

ข้อสมมุติ	จำนวนประชากร ปี 2553 (คน)	จำนวนประชากร ปี 2583 (คน)
แบบที่ 1: TFR เพิ่มขึ้น	63,789,556	66,457,483
แบบที่ 2: TFR คงที่	63,789,556	66,357,159
แบบที่ 3: TFR ลดลงตามปกติ	63,789,556	63,864,141
แบบที่ 4: TFR ลดลงเร็วมาก	63,789,556	62,320,725

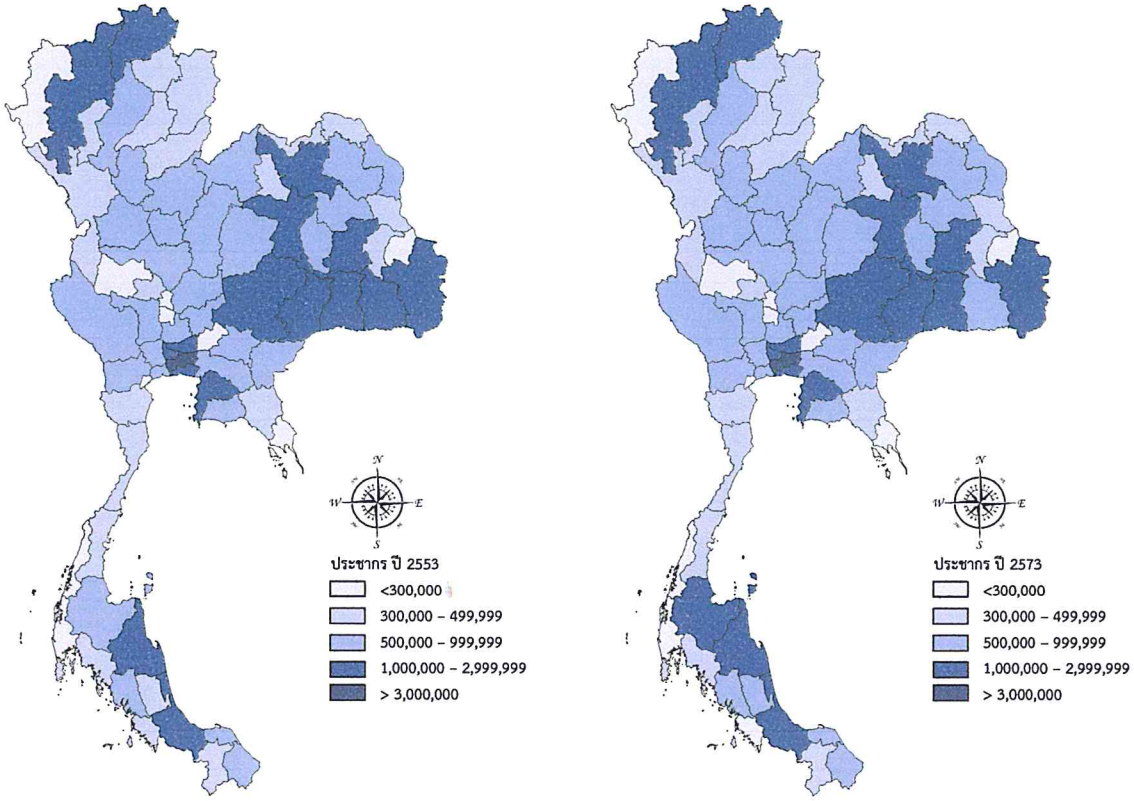
การเสนอผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ ระดับประเทศ จะเสนอผลการคาดประมาณประชากร ภายใต้ข้อสมมุติ แบบที่ ๓ TFR ลดลงตามปกติ ซึ่งเป็นข้อสมมุติที่เป็นไปได้มากที่สุด ส่วนผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ ในระดับประเทศภายใต้ข้อสมมุติแบบอื่น สามารถขอดูรายละเอียดได้ที่ สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาทางสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำหรับประชากรที่คาดประมาณได้ในระดับภาค เป็นดังนี้

พื้นที่	จำนวนประชากร ปี 2553 (คน)	จำนวนประชากร พ.ศ. 2578 (คน)
กรุงเทพมหานคร	7,691,376	8,124,793
ปริมณฑล	5,837,095	8,507,427
ภาคกลางส่วนกลาง	3,067,683	2,917,728
ภาคตะวันออก	4,900,487	6,475,763
ภาคตะวันตก	3,481,991	3,345,104
ภาคเหนือ	11,439,521	9,889,673
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	18,842,090	16,705,945
ภาคใต้	8,529,313	9,383,630

และเมื่อจำแนกไปตามพื้นที่ในและนอกเขตเทศบาล ประชากรที่คาดประมาณได้ เป็นดังนี้

	จำนวนประชากร ปี 2553		จำนวนประชากร ปี 2578	
พื้นที่	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล
ประเทศ	27,705,469	36,084,087	39,210,037	26,140,025
กรุงเทพมหานคร	7,691,376	0	8,124,793	0
ปริมณฑล	3,184,275	2,652,820	4,945,713	3,561,713
ภาคกลางส่วนกลาง	1,190,669	1,877,014	1,849,309	1,068,419
ภาคตะวันออก	2,203,448	2,697,039	3,422,325	3,053,439
ภาคตะวันตก	1,194,695	2,287,296	1,855,562	1,489,542
ภาคเหนือ	3,946,605	7,492,917	6,129,739	3,759,934
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5,487,375	13,354,715	8,522,814	8,183,131
ภาคใต้	2,807,026	5,722,287	4,359,783	5,023,848

ส่วนประชากรในแต่ละจังหวัดที่คาดประมาณได้ แสดงอยู่ในภาพที่ ๓.๒



ภาพที่ ๓.๒ แผนที่แสดงจำนวนประชากรของจังหวัดต่างๆ พ.ศ. ๒๕๕๓ และ พ.ศ. ๒๕๗๓ (ไม่รวมประชากรไม่ใช่สัญชาติไทยและไม่มีชื่อในทะเบียนบ้าน)

หน่วย: พันคน

อายุ	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563
0 - 4	3,871	3,823	3,783	3,753	3,733	3,725	3,695	3,662	3,625	3,584	3,539
5 - 9	4,231	4,156	4,080	4,004	3,927	3,846	3,799	3,760	3,730	3,711	3,704
10 - 14	4,540	4,491	4,432	4,366	4,295	4,221	4,146	4,071	3,996	3,919	3,839
15 - 19	4,599	4,614	4,611	4,592	4,562	4,523	4,474	4,416	4,350	4,280	4,207
20 - 24	4,371	4,389	4,431	4,486	4,536	4,571	4,586	4,584	4,566	4,536	4,498
25 - 29	4,605	4,510	4,433	4,376	4,343	4,334	4,353	4,395	4,450	4,501	4,536
30 - 34	5,153	5,051	4,927	4,792	4,663	4,552	4,459	4,383	4,328	4,296	4,288
35 - 39	5,310	5,261	5,227	5,197	5,153	5,082	4,983	4,862	4,730	4,604	4,495
40 - 44	5,543	5,516	5,455	5,374	5,294	5,227	5,180	5,149	5,120	5,078	5,010
45 - 49	5,122	5,218	5,306	5,378	5,423	5,436	5,411	5,353	5,276	5,199	5,135
50 - 54	4,411	4,533	4,654	4,772	4,885	4,988	5,085	5,173	5,245	5,292	5,306
55 - 59	3,625	3,769	3,897	4,015	4,130	4,248	4,368	4,488	4,604	4,716	4,818
60 - 64	2,617	2,764	2,931	3,109	3,281	3,439	3,579	3,704	3,819	3,932	4,047
65 - 69	2,013	2,077	2,144	2,220	2,313	2,429	2,568	2,727	2,895	3,058	3,208
70 - 74	1,532	1,571	1,618	1,673	1,731	1,791	1,852	1,914	1,985	2,071	2,178
75 - 79	1,176	1,200	1,216	1,229	1,245	1,270	1,305	1,347	1,395	1,446	1,499
80 - 84	658	705	753	798	836	865	884	897	908	923	943
85 - 89	279	300	323	347	372	399	428	458	487	510	528
90 - 94	99	102	105	110	116	125	134	144	155	167	179
95+	34	32	32	32	32	32	33	34	35	37	40
รวม (1)	**63,789**	**64,082**	**64,358**	**64,623**	**64,870**	**65,103**	**65,322**	**65,521**	**65,699**	**65,860**	**65,997**
(2)	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131
รวมทั้งหมด (1) + (2)	**65,920**	**66,213**	**66,489**	**66,754**	**67,001**	**67,234**	**67,453**	**67,652**	**67,830**	**67,991**	**68,128**

อายุ	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574
0 - 4	3,489	3,439	3,389	3,339	3,288	3,235	3,181	3,126	3,069	3,013	2,955
5 - 9	3,674	3,642	3,605	3,565	3,521	3,471	3,422	3,373	3,323	3,273	3,221
10 - 14	3,792	3,753	3,723	3,704	3,697	3,668	3,635	3,599	3,559	3,515	3,466
15 - 19	4,133	4,058	3,983	3,907	3,827	3,780	3,742	3,713	3,694	3,687	3,658
20 - 24	4,450	4,393	4,328	4,258	4,186	4,113	4,039	3,964	3,889	3,810	3,764
25 - 29	4,552	4,551	4,533	4,504	4,467	4,420	4,364	4,300	4,231	4,160	4,087
30 - 34	4,308	4,351	4,406	4,457	4,493	4,510	4,509	4,492	4,465	4,428	4,382
35 - 39	4,405	4,331	4,277	4,246	4,240	4,260	4,304	4,359	4,411	4,447	4,464
40 - 44	4,913	4,795	4,667	4,543	4,437	4,348	4,277	4,224	4,195	4,190	4,210
45 - 49	5,090	5,061	5,035	4,994	4,929	4,835	4,720	4,595	4,474	4,370	4,284
50 - 54	5,283	5,229	5,156	8,083	5,022	4,980	4,953	4,929	4,892	4,829	4,738
55 - 59	4,915	5,003	5,075	5,122	5,139	5,119	5,069	5,000	4,931	4,875	4,837
60 - 64	4,165	4,282	4,396	4,505	4,607	4,702	4,789	4,861	4,909	4,927	4,911
65 - 69	3,342	3,462	3,572	3,681	3,792	3,906	4,019	4,129	4,235	4,333	4,426
70 - 74	2,306	2,456	3,606	2,756	2,894	3,018	3,129	3,232	3,334	3,438	3,545
75 - 79	1,552	1,607	1,669	1,745	1,838	1,950	2,076	2,210	2,340	2,459	2,567
80 - 84	971	1,005	1,043	1,083	1,124	1,166	1,209	1,258	1,318	1,392	1,479
85 - 89	539	548	556	566	580	598	620	645	670	697	724
90 - 94	192	206	218	228	236	241	244	248	253	260	268
95+	42	45	48	52	55	59	63	67	70	73	74
รวม (1)	66,113	66,217	67,285	69,338	66,372	66,379	66,364	66,324	66,262	66,176	66,060
(2)	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131
รวมทั้งหมด (1) + (2)	68,244	68,348	69,416	71,469	68,503	68,510	68,495	68,455	68,393	68,307	68,191

อายุ	2575	2576	2577	2578	2579	2580	2581	2582	2583
0 - 4	2,898	2,841	2,785	2,728	2,672	2,617	2,562	2,508	2,455
5 - 9	3,167	3,113	3,057	3,000	2,944	2,887	2,831	2,774	2,718
10 - 14	3,417	3,368	3,319	3,268	3,216	3,163	3,108	3,053	2,996
15 - 19	3,626	3,590	3,550	3,506	3,457	3,409	3,360	3,311	3,261
20 - 24	3,726	3,697	3,678	3,672	3,644	3,612	3,576	3,537	3,493
25 - 29	4,014	3,941	3,866	3,788	3,743	3,705	3,677	3,659	3,653
30 - 34	4,327	4,264	4,197	4,126	4,055	3,984	3,911	3,837	3,760
35 - 39	4,464	4,448	4,421	4,386	4,341	4,287	4,225	4,159	4,090
40 - 44	4,254	4,310	4,361	4,398	4,416	4,416	4,402	4,376	4,341
45 - 49	4,215	4,164	4,136	4,132	4,153	4,197	4,253	4,304	4,341
50 - 54	4,627	4,505	4,389	4,288	4,204	4,137	4,088	4,062	4,059
55 - 59	4,812	4,791	4,756	4,696	4,610	4,503	4,386	4,274	4,177
60 - 64	4,865	4,802	4,738	4,686	4,652	4,631	4,612	4,580	4,524
65 - 69	4,511	4,582	4,630	4,649	4,637	4,596	4,538	4,481	4,434
70 - 74	3,651	3,755	3,854	3,947	4,034	4,115	4,183	4,230	4,250
75 - 79	2,665	2,756	2,846	2,938	3,033	3,127	3,218	3,307	3,389
80 - 84	1,578	1,681	1,782	1,875	1,959	2,035	2,107	2,179	2,252
85 - 89	752	783	822	870	927	990	1,056	1,120	1,179
90 - 94	279	290	302	314	326	339	353	372	394
95+	76	77	79	81	84	87	90	93	97
รวม (1)	65,924	65,758	65,568	65,348	65,107	64,837	64,536	64,216	63,863
(2)	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131
รวมทั้งหมด (1) + (2)	68,055	67,889	67,699	67,479	67,238	66,968	66,667	66,347	65,994

(1) ประชากรสัญชาติไทยและไม่ใช่สัญชาติไทยแต่มีชื่อในทะเบียนบ้าน

(2) ประชากรไม่ใช่สัญชาติไทยและไม่มีชื่อในทะเบียนบ้าน มีจำนวนเท่ากับที่แจงนับได้ในปี พ.ศ. 2553

ตารางที่ ๓.๓ จำนวนประชากรจำแนกตามอายุ ข้อสมมุติภาวะเจริญพันธุ์ลดลงตามปกติ

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๓.๑.๒ สถานการณ์และแนวโน้มแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

๓.๑.๒.๑ จำนวนผู้สูงอายุ

จากผลการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ (ผู้มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผู้สูงอายุมีจำนวน ๑๐,๐๑๔๐,๗๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙ ของประชากรทั้งหมด (เพศชายร้อยละ ๔๕.๑ เพศหญิงร้อยละ ๕๔.๙) โดยมีจำนวนและสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การเริ่มสำรวจในปี ๒๕๓๗ ซึ่งมีร้อยละ ๖.๘ ปี ๒๕๔๕ ร้อยละ ๙.๔ ปี ๒๕๕๐ ร้อยละ ๑๐.๗ ปี ๒๕๕๔ ร้อยละ ๑๒.๒ และส่วนใหญ่อยู่ในวัยต้น (๖๐-๖๙ ปี) ร้อยละ ๕๖.๕

ปี	จำนวนผู้สูงอายุ (คน)	สัดส่วนต่อประชากรรวม (ร้อยละ)
2537	4,011,854	6.8
2545	5,969,030	9.4
2550	7,020,959	10.7
2554	8,266,304	12.2
2557	10,014,705	14.9

ตารางที่ ๓.๔ จำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุต่อประชากรรวม ปี ๒๕๓๗ - ๒๕๕๗
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

๓.๑.๒.๒ การกระจายตัวของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่อาศัยนอกเขตเทศบาล (ร้อยละ ๕๙.๑) อยู่ในเขตเทศบาล ร้อยละ ๔๐.๙ โดยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด (ร้อยละ ๓๑.๙) รองลงมาคือภาคกลาง (ร้อยละ ๒๕.๖) ภาคเหนือ (ร้อยละ ๒๑.๑) และภาคใต้ (ร้อยละ ๑๒.๐) ตามลำดับ โดยกรุงเทพมหานคร มีผู้สูงอายุน้อยที่สุด (ร้อยละ ๙.๔)

จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุด ๕ ลำดับแรก ได้แก่ นครราชสีมา ขอนแก่น เชียงใหม่ อุบลราชธานี นครศรีธรรมราช

ที่	จังหวัด	จำนวน (คน)
1	นครราชสีมา	423,934
2	ขอนแก่น	292,217
3	เชียงใหม่	274,331
4	อุบลราชธานี	273,687
5	นครศรีธรรมราช	256,617

ตารางที่ ๓.๕ จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุด ๕ ลำดับแรก
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

๓.๑.๒.๓ อัตราส่วนพึ่งพิงวัยสูงอายุ (อัตราส่วนของผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปต่อผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ ๑๕ - ๕๙ ปี) ๑๐๐ คน : ภาระของประชากรวัยทำงาน ๑๐๐ คน ที่ต้องเลี้ยงดูผู้สูงอายุ) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปี ๒๕๓๗ ร้อยละ ๑๘.๑ ปี ๒๕๕๗ ร้อยละ ๒๒.๓

๓.๑.๒.๔ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุ

๑) ลักษณะทางสังคมที่สำคัญ

สถานภาพทางครอบครัว ส่วนใหญ่สมรส (ร้อยละ ๖๓.๕) ในจำนวนนี้อยู่ด้วยกันกับคู่สมรส (ร้อยละ ๖๑.๐)

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า (ร้อยละ ๗๕.๗)

๒) ลักษณะทางเศรษฐกิจ

ภาวการณ์ทำงาน ปี ๒๕๕๗ ร้อยละ ๓๘.๔ ของผู้สูงอายุยังคงทำงานอยู่ โดยผู้สูงอายุเพศชายทำงานมากว่าเพศหญิง (เพศชายร้อยละ ๔๙.๔ เพศหญิงร้อยละ ๒๙.๔) และผู้สูงอายุที่อยู่นอกเขตเทศบาลทำงานมากกว่าในเขตเทศบาล (นอกเทศบาลผู้สูงอายุทำงาน ร้อยละ ๔๒.๗ ในเขตเทศบาลผู้สูงอายุทำงาน ร้อยละ ๓๒.๓)

แหล่งรายได้หลัก รายได้หลักของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ได้รับจากบุตร (ร้อยละ ๓๖.๗) รองลงมาคือรายได้จากการทำงานของตนเอง (ร้อยละ ๓๓.๙) จากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ (ร้อยละ ๑๔.๘) บำเหน็จบำนาญ (ร้อยละ ๔.๙) คู่สมรส (ร้อยละ ๔.๓) ดอกเบี้ยเงินออมและการขยายทรัพย์สินที่มีอยู่ (ร้อยละ ๓.๙)

ลักษณะการอยู่อาศัย แนวโน้มที่ผู้สูงอายุอยู่คนเดียวมีเพิ่มขึ้น โดยในปี ๒๕๓๗ อยู่คนเดียวร้อยละ ๓.๖ ปี ๒๕๔๕ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๖.๓ ปี ๒๕๕๐ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๗.๗ และ ปี ๒๕๕๔ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๘.๖

๓.๑.๒.๕ สถานภาพการทำงานและชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์

๑) สถานภาพการทำงาน ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๖๑.๔) ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง รองลงมาช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ ๒๐.๘) เป็นลูกจ้างรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน (ร้อยละ ๑๓.๗) เป็นนายจ้างร้อยละ ๔.๐

๒) ชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงการทำงานของผู้สูงอายุโดยเฉลี่ย ๓๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยผู้สูงอายุชายมีชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าผู้สูงอายุหญิง

๓.๑.๒.๖ การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในการส่งเสริมอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ

๑) คุ้มครองส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพและฝึกอาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ โดยจัดเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำข้อมูลข่าวสารและจัดหางานให้กับผู้สูงอายุ จัดฝึกอาชีพอบรมทักษะอาชีพที่เหมาะสม

๒) ดำเนินการในฐานะคณะอนุกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ประสานบูรณาการการจัดทำแผนส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและแผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)

๓) ผลการดำเนินงานตามจัดทำแผนส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ปี ๒๕๕๙ รอบ ๖ เดือนแรก ดำเนินโครงการขายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ รวม ๒๙ โครงการ ผู้สูงอายุได้รับประโยชน์ ๘๙๔,๔๗๘ คน ตามมาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและหารายได้ของผู้สูงอายุ และการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ โดยส่งเสริมการทำงานทั้งเต็มเวลา และไม่เต็มเวลาทั้งในระบบและนอกระบบ การส่งเสริมฝึกอาชีพกับวัยและความสามารถการส่งเสริมการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ

๔) ประสานบูรณาการกับหน่วยงานทั้งภาครัฐภาคเอกชนจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุซึ่งมี ๕ กลยุทธ์ ได้แก่ (๑) กลยุทธ์กระจายงานสู่บ้านหรือชุมชน (๒) กลยุทธ์ขยายอายุเกษียณราชการ (๓) กลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการจ้างงานต่อเนื่องของภาคเอกชน (๔) กลยุทธ์ส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยประสบการณ์การทำงาน และสมรรถนะ ทางร่างกาย (๕) กลยุทธ์การสร้างฐานข้อมูลตลาดแรงงานด้านผู้สูงอายุ

๕) โครงการตามแผนกลยุทธ์ ๓๕ โครงการ เป้าหมายผู้สูงอายุได้มีงานทำ ๑๓๐,๑๒๔ คน งบประมาณรวม ๓๓๐,๑๒๔ บาท ในส่วนของกระทรวงแรงงานกำหนดแนวทางให้เอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่

(๑) การปรับปรุงและพัฒนากฎหมาย พ.ร.บ.ประกันสังคมฯ และ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ โดย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานอยู่ระหว่างการดำเนินการแก้ไขประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอายุเกษียณของลูกจ้างสำหรับ พ.ร.บ.ประกันสังคม อยู่ในโครงการปฏิรูปสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ เกี่ยวกับการขยายอายุการรับสิทธิบำนาญชราภาพจากเดิม ๕๕ ปีออกไป ขณะนี้อยู่ระหว่างการศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องและจะเสนอแก้ไขกฎหมายต่อไป

(๒) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและคลังสมองผู้สูงอายุโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

(๓) ร่วมกับภาคประชาสังคมและสถานประกอบการจัดทำโครงการนำร่องจ้างงานผู้สูงอายุ ขณะนี้มีสถานประกอบการ สมัครเข้าร่วมโครงการ ๑๕ แห่ง ซึ่งจะร่วมกับโครงการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในการถอดประสบการณ์ของสถานประกอบการที่นำร่อง และนำข้อมูลมาขยายผลให้กว้างขวางยิ่งขึ้นต่อไป

๓.๑.๓ สถานการณ์และแนวโน้มแรงงานนอกระบบของไทย

๓.๑.๓.๑ จำนวนแรงงานนอกระบบ

ข้อมูลจำนวนแรงงานนอกระบบจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในช่วงปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๘ จำนวนและสัดส่วนต่อผู้มีงานทำของแรงงานนอกระบบมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี ๒๕๕๔ สัดส่วนแรงงานนอกระบบคิดเป็นร้อยละ ๖๒.๖ ของผู้มีงานทำ ปี ๒๕๕๕ คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๖ ปี ๒๕๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๒ แต่ในปี ๒๕๕๗ และ ๒๕๕๘ แรงงานนอกระบบมีจำนวนลดลง เนื่องจากนโยบายภาครัฐที่ต้องการผลักดันผู้ทำงานในตลาดแรงงานจากผู้ทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบให้เข้าสู่ในระบบ ซึ่งทำให้แรงงานเหล่านี้เข้าถึงสวัสดิการและผลตอบแทนที่ดีกว่าจากภาครัฐได้ง่ายกว่าการเป็นแรงงานนอกระบบ

ปี	แรงงานนอกระบบ		แรงงานในระบบ		รวม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
๒๕๕๔	๒๔.๖	๖๒.๖	๑๔.๗	๓๗.๔	๓๙.๓
๒๕๕๕	๒๔.๘	๖๒.๖	๑๔.๘	๓๗.๔	๓๙.๖
๒๕๕๖	๒๕.๑	๖๔.๒	๑๔.๐	๓๕.๘	๓๙.๑
๒๕๕๗	๒๒.๑	๕๗.๖	๑๖.๓	๔๒.๔	๓๘.๔
๒๕๕๘	๒๑.๔	๕๕.๙	๑๖.๙	๔๔.๑	๓๘.๓

ตารางที่ ๓.๖ จำนวนและสัดส่วน (ร้อยละ) ของแรงงานนอกระบบและแรงงานในระบบที่มีงานทำในปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๗

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

๓.๑.๓.๒ ลักษณะที่สำคัญของแรงงานนอกระบบ

๑) พื้นที่ที่แรงงานนอกระบบทำงาน

ในปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘ พบว่าพื้นที่ที่แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงาน คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (มีสัดส่วนประมาณร้อยละ ๔๐) รองลงมาคือภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ตามลำดับโดยกรุงเทพมหานคร มีแรงงานนอกระบบน้อยที่สุด (ประมาณร้อยละ ๕) สำหรับในปี ๒๕๕๘ ได้เปรียบเทียบสัดส่วนแรงงานนอกระบบและแรงงานในระบบเป็นรายภาค พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้ มีแรงงานนอกระบบมากกว่าแรงงานในระบบ โดยที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแรงงานนอกระบบร้อยละ ๗๖.๑ ภาคเหนือมีแรงงานนอกระบบร้อยละ ๗๐.๙ และภาคใต้มีแรงงานนอกระบบร้อยละ ๕๐.๖ ส่วนกรุงเทพมหานคร และภาคกลางมีแรงงานในระบบมากกว่าแรงงานนอกระบบ คือ กรุงเทพมหานคร มีแรงงานในระบบร้อยละ ๗๓.๖ และภาคกลางมีแรงงานในระบบร้อยละ ๕๗.๗

๒) อายุ

ในปี ๒๕๕๘ พบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ประมาณ ๑๖.๒ ล้านคน หรือร้อยละ ๗๕.๗ อยู่ในกลุ่มอายุ ๒๕ - ๕๙ ปี รองลงมาเป็น กลุ่มอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป เป็นวัยชราที่ยังสามารถทำงานได้ ๓.๕ ล้านคน หรืออยู่ละ ๑๖.๒ และกลุ่มอายุ ๑๕ – ๒๔ ปี เป็นประชากรที่อยู่ในวัยเยาวชน ซึ่งส่วนใหญ่กำลังเรียนหนังสือ ๑.๗ ล้านคน หรือร้อยละ ๘.๑

๓) ระดับการศึกษา

แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูง โดยในปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖ พบว่า โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และมีสัดส่วนอยู่ระหว่างร้อยละ ๖๓ – ๖๔ ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด สำหรับในปี ๒๕๕๘ พบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยังมีการศึกษาที่ไม่สูงเหมือนเช่นที่ผ่านมา คือประมาณร้อยละ ๖๒.๖ รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาร้อยละ ๒๘.๕ (มัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ ๑๕.๐ และมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ ๑๓.๕) ระดับอุดมศึกษาร้อยละ ๘.๖ และการศึกษาอื่นๆ ร้อยละ ๐.๓ ตามลำดับ

๔) อาชีพ

แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม จากข้อมูลระหว่างปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๗ พบว่า แรงงานนอกระบบที่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรมมีสัดส่วนเกินครึ่ง โดยอยู่ระหว่างร้อยละ ๕๓ – ๕๙ ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด รองลงมาทำงานอยู่ในภาคการค้าบริการ และการผลิตตามลำดับ (ประมาณร้อยละ ๔๑ – ๔๗) ในขณะที่ ในปี ๒๕๕๘ สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ในภาคเกษตรกรรมยังเป็นสัดส่วนที่มากที่สุดแต่มีจำนวนลดลงเล็กน้อย โดยอยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๕๖ รองลงมาอยู่ในภาคการค้า บริการ และการผลิต เช่นเดิม โดยคิดเป็นร้อยละ ๔๔

๕) สภาพปัญหา

<u>ข้อมูลสภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบในปี ๒๕๕๘</u>

ปัญหาจากการทำงาน ส่วนใหญ่มีสัดส่วนเกินกว่าครึ่งมีปัญหาค่าตอบแทนต่ำ (ร้อยละ ๕๑.๑๑) รองลงมาเป็นการทำงานหนัก (ร้อยละ ๑๘.๔๔) และไม่ได้รับการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ ๑๘.๒๒)

ปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ส่วนใหญ่มีสัดส่วนเกินกว่าครึ่งมีปัญหาจากการได้รับสารเคมี (ร้อยละ ๖๐.๘๗) รองลงมาเป็นปัญหาเครื่องจักร เครื่องมือที่เป็นอันตราย (ร้อยละ ๑๘.๗๐) และปัญหาสถานที่ทำงานอันตรายต่อระบบหู ตา (ร้อยละ ๕.๖๕) ฯลฯ

ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนใหญ่มีปัญหาจากอิริยาบถการทำงาน (ร้อยละ ๔๐) รองลงมาคือ ปัญหาฝุ่นละออง ควัน กลิ่น (ร้อยละ ๒๕.๓๓) และปัญหาแสงสว่างไม่เพียงพอ (ร้อยละ ๑๖.๓๓)

๓.๑.๔ สถานการณ์และแนวโน้มแรงงานผู้พิการ

๓.๑.๔.๑ จำนวนคนพิการ

คนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ รวมทั้งสิ้น ๑,๗๓๗,๔๖๙ คน (ร้อยละ ๒.๖๔ ของประชากรทั้งประเทศ) ส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคใต้ และกรุงเทพ ตามลำดับ

๓.๑.๔.๒ การทำงานของคนพิการ

คนพิการวัยทำงาน (อายุ ๑๕ – ๖๐ ปี) จำนวน ๗๘๗,๓๓๐ คน ประกอบอาชีพอยู่แล้ว จำนวน ๕๓,๓๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๗ ไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน ๓๖๒,๒๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๐๑ ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ จำนวน ๑๗๑,๘๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘๐

๓.๑.๔.๓ สถานประกอบการที่ต้องจ้างคนพิการ

มีจำนวน ๑๒,๔๒๙ แห่ง ต้องรับคนพิการเข้าทำงานประมาณ ๖๐,๐๐๐ คน รับคนพิการเข้าทำงานแล้วครบตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนด ๙,๘๐๑ แห่ง (ร้อยละ ๗๘.๘๕) รับคนพิการทำงานแต่ไม่ครบอัตราส่วน ๑๖๗ แห่ง (ร้อยละ ๑.๓๔) รวมคน คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ ๒๗,๙๕๕ ราย และได้รับการส่งเสริมอาชีพผ่านผู้ดูแลคนพิการ ๒,๕๓๓ ราย

๓.๑.๔.๔ การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในการส่งเสริมการทำงานของคนพิการ

(๑) ส่งเสริมให้คนพิการซึ่งอยู่ในวัยทำงานและสามารถทำงานได้ ซึ่งมีจำนวนประมาณ ๓๖๐,๐๐๐ คน มีงานทำ มีอาชีพ และมีรายได้อย่างมั่นคงยั่งยืน

(๒) ดำเนินงาน พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๓๓ มาตรา

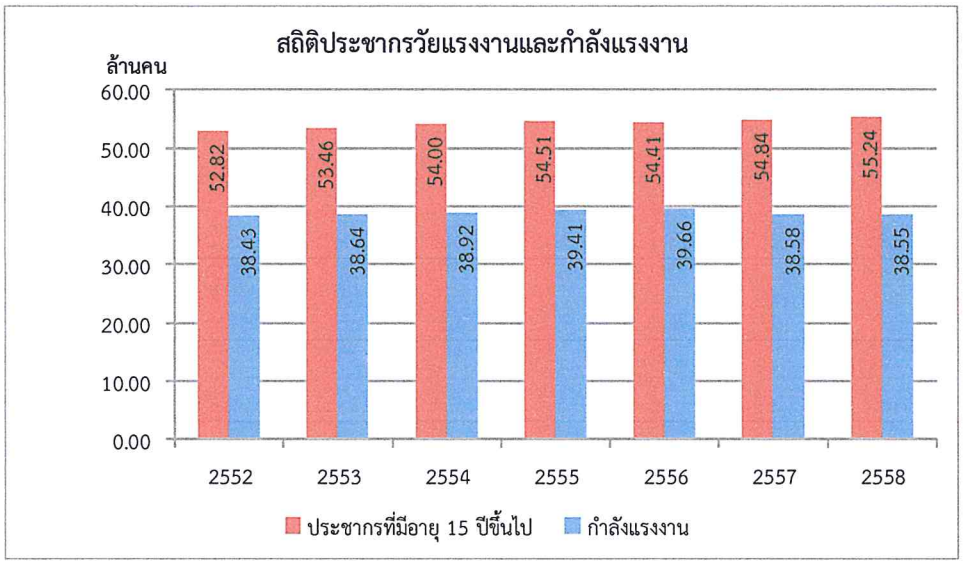
(๓) ประสานบูรณาการภาคีเครือข่ายส่งเสริมการจ้างงาน/ส่งเสริมอาชีพคนพิการเพิ่มขึ้นจากเดิมเป้าหมาย ๑๐,๐๐๐ ราย โดยให้สถานประกอบการสามารถจ้างงานให้กับคนพิการทำงานอยู่ในชุมชนบ้านของตนเองหรือทำงานในองค์กรสาธารณประโยชน์ในชุมชน หรือทำงานในลักษณะบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสาธารณะและไม่ขัดแย้งกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับลักษณะงานที่คนพิการทำ ได้แก่ การได้รับการจ้างไปช่วยดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล หรือไปทำงานที่ อบต.ใกล้บ้าน หรือการไปช่วยรณรงค์ประชาสัมพันธ์ลดอุบัติเหตุ ซึ่งสถานประกอบการเป็นผู้จ้าง จ่ายค่าจ้าง แต่มอบอำนาจให้หัวหน้าหน่วยงานที่ผู้พิการไปปฏิบัติงานเป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชา โดยมีกระทรวงแรงงานและภาคีเครือข่ายดังกล่าวช่วยประสานงาน ขณะนี้มีการจ้างงานในลักษณะดังกล่าว ประมาณ ๑,๒๗๗ ราย (ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๙)

(๔) ขยายผลการดำเนินงานโดยประสานบูรณาการกับหน่วยงานหรือองค์กร

- สมาคมแม่บ้านทหารบก องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ส่งเสริมการทำงานหรืออาชีพให้ทหารพิการและครอบครัว
- กำหนดทำ MOU กับกระทรวงสาธารณสุข และมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และโรงพยาบาลชุมชนทั่วประเทศ

๓.๒ ภาวะการทำงาน

ข้อมูลกำลังแรงงานเป็นข้อมูลผลสำรวจสภาวะการทำงานของประชากร โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี ๒๕๕๘ พบว่าประเทศไทยมีประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ ๑๕ ปี ขึ้นไปจำนวน ๕๕.๒๔ ล้านคน จำแนกเป็น ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๓๘.๕๕ ล้านคน คิดเป็นอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๖๙.๗๙ ของประชากรวัยแรงงานทั้งหมด ได้แก่ ผู้มีงานทำ ๓๘.๐๒ ล้านคน ผู้ว่างงาน ๐.๓๔ ล้านคน และผู้รอฤดูกาล ๐.๑๙ ล้านคน ขณะที่ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานมีจำนวน ๑๖.๖๙ ล้านคน ร้อยละ ๓๐.๒๑ ประกอบด้วย เป็นผู้ที่ทำงานบ้าน ๔.๙๔ ล้านคน เรียนหนังสือ ๔.๔๒ ล้านคน คนพิการ คนชราและคนที่ไม่สามารถทำงานได้จำนวน ๕.๖๐ ล้านคน และอื่นๆ อีก ๑.๗๓ ล้านคน

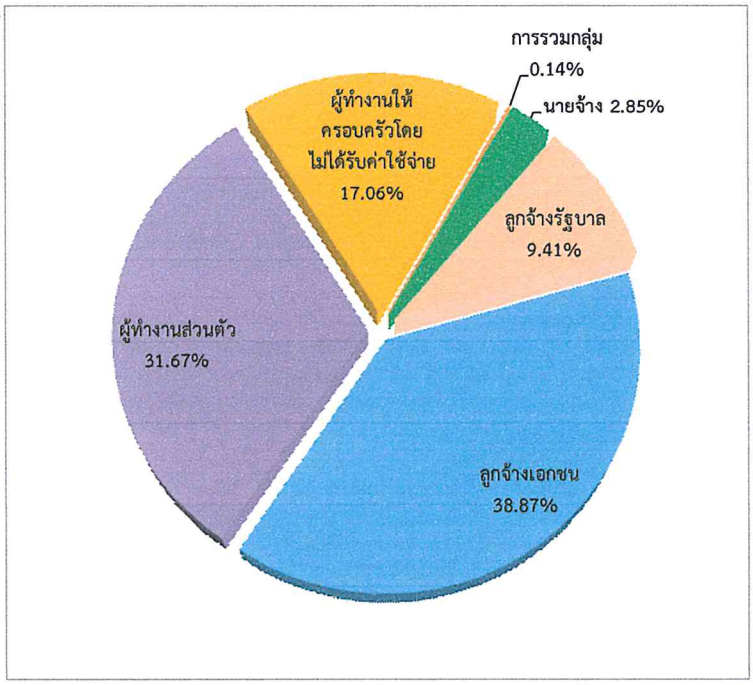


ภาพที่ ๓.๗ ภาวะการทำงานของประชากร ปี ๒๕๕๒ – ๒๕๕๘

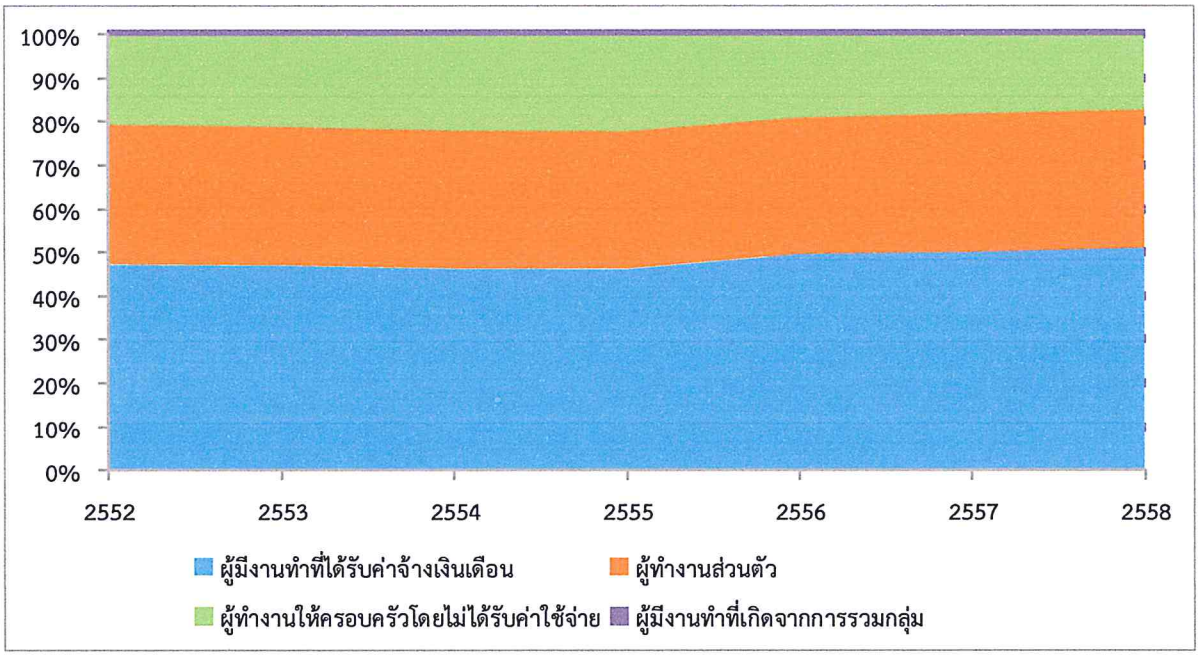
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘

๓.๒.๑ สถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงานของตลาดแรงงานและระดับการพัฒนาประเทศ ประเทศที่พัฒนาแล้วจะมีอัตราส่วนของผู้มีงานทำที่ได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูงกว่าผู้มีงานทำกลุ่มอื่น จำแนกเป็นผู้มีงานทำที่ได้รับค่าจ้างเงินเดือนมีอัตราการจ้างงานสูงสุดร้อยละ ๕๑.๑๓ แบ่งเป็น ลูกจ้างเอกชนร้อยละ ๓๘.๘๗ ลูกจ้างรัฐบาลร้อยละ ๙.๔๑ และนายจ้างร้อยละ ๒.๘๕ รองลงมา ได้แก่ ผู้ทำงานส่วนตัวร้อยละ ๓๑.๖๗ ผู้ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างร้อยละ ๑๗.๐๖ และผู้มีงานทำที่เกิดจากการรวมกลุ่มร้อยละ ๐.๑๔ (ภาพที่ ๓.๘) ทั้งนี้จากภาพที่ ๓.๙ พบว่าระหว่างปี ๒๕๕๒ – ๒๕๕๘ ในขณะที่อัตราส่วนผู้มีงานทำที่ได้รับค่าจ้างเงินเดือนต่อประชากรมีแนวโน้มสูงขึ้น ส่วนอัตราส่วนของผู้ทำงานส่วนตัวต่อประชากร และอัตราส่วนของผู้ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างมีแนวโน้มลดลง



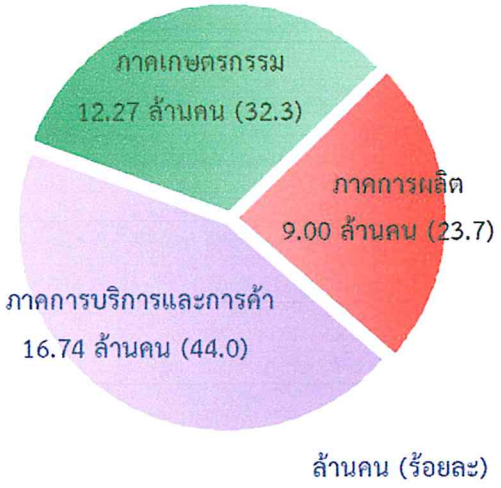
ภาพที่ ๓.๘ อัตราส่วนของผู้มีงานทำต่อประชากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ปี ๒๕๕๘
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน)



ภาพที่ ๓.๙ อัตราส่วนของผู้มีงานทำที่ได้รับค่าจ้างเงินเดือน ผู้ทำงานส่วนตัว ผู้ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผู้มีงานทำที่เกิดจากการรวมกลุ่มต่อประชากร ปี ๒๕๕๒ – ปี ๒๕๕๘
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน)

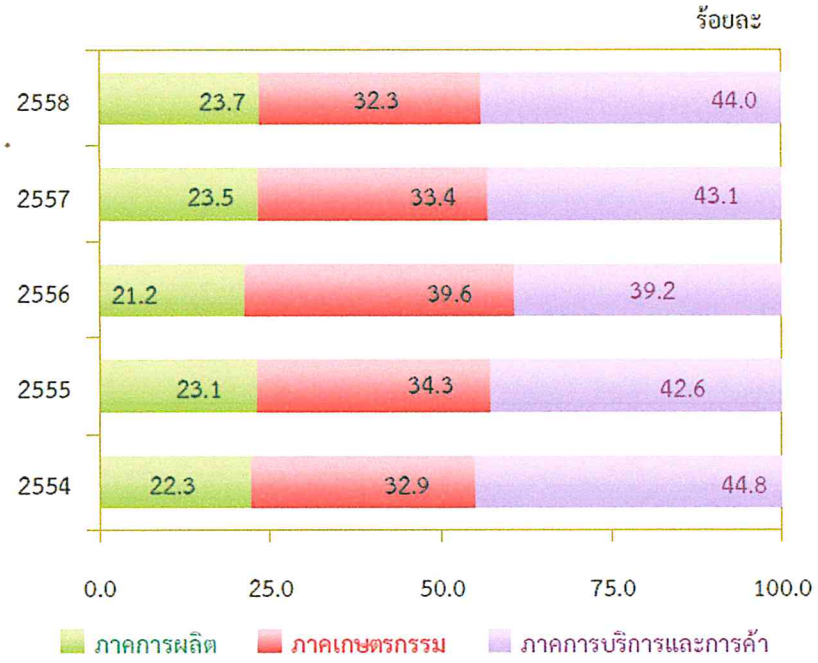
๓.๒.๓ ลักษณะการทำงานทางเศรษฐกิจที่สำคัญ

การทำงานของประชากร ตามลักษณะของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญ พบว่า ในปี ๒๕๕๘ มีจำนวนผู้ทำงานในภาคการบริการและการค้า ๑๖.๗๔ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๔.๐ ผู้ทำงานภาคเกษตรกรรม ๑๒.๒๗ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓ และทำงานในภาคการผลิต ๙.๐๐ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗



ภาพที่ ๓.๑๐ จำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำ จำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจที่สำคัญปี ๒๕๕๘
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘

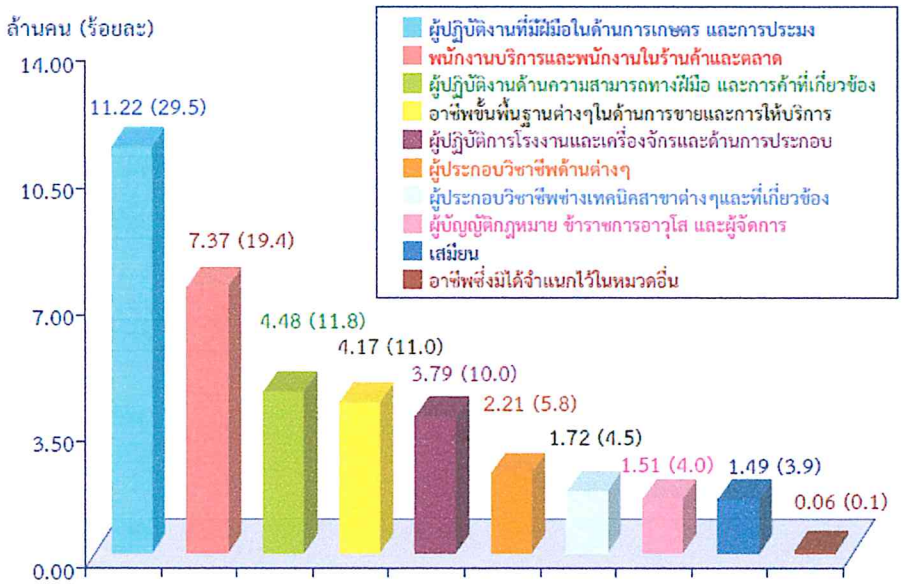
เมื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงการทำงาน ตามลักษณะทางเศรษฐกิจที่สำคัญในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา พบว่า ผู้ทำงานในภาคการผลิต ภาคการบริการและการค้ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในขณะที่ภาคเกษตรกรรมมีแนวโน้มลดลง



ภาพที่ ๓.๑๑ เปรียบเทียบร้อยละของผู้ทำงาน จำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๘
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘

๓.๒.๔ ลักษณะอาชีพ

ผู้มีงานทำส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและประมงประมาณ ๑๑.๒๒ ล้านคน หรือร้อยละ ๒๙.๕ พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า ๗.๕๗ ล้านคน หรือร้อยละ ๑๙.๔ ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง ๔.๔๘ ล้านคน หรือร้อยละ ๑๑.๘ อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ ๔.๑๗ ล้านคนหรือร้อยละ ๑๑.๐ ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร ๓.๗๙ ล้านคน หรือร้อยละ ๑๐.๐ ส่วนที่เหลือกระจายอยู่ในอาชีพต่าง ๆ

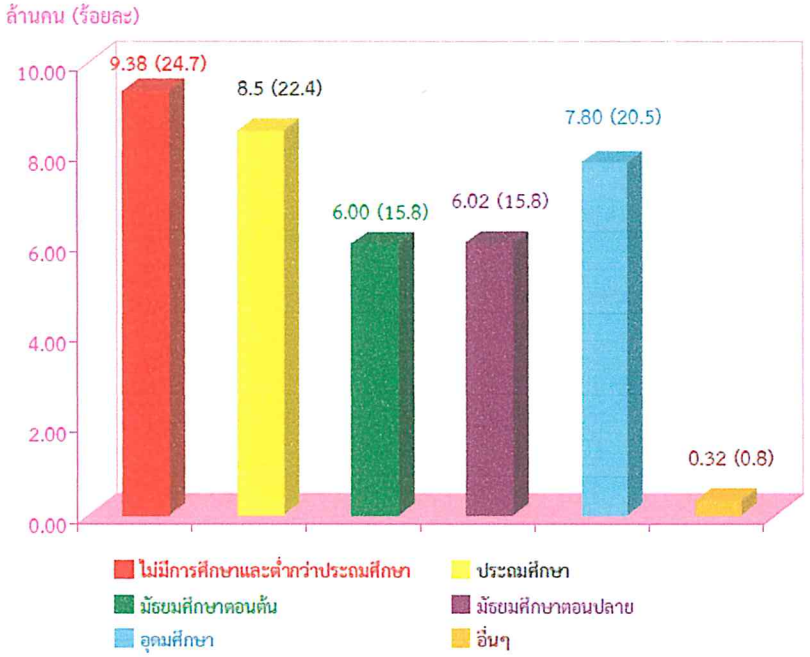


ภาพที่ ๓.๑๒ จำนวนและร้อยละของผู้ทำงาน จำแนกตามอาชีพ ปี ๒๕๕๘

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘

๓.๒.๕ ระดับการศึกษาที่สำเร็จ

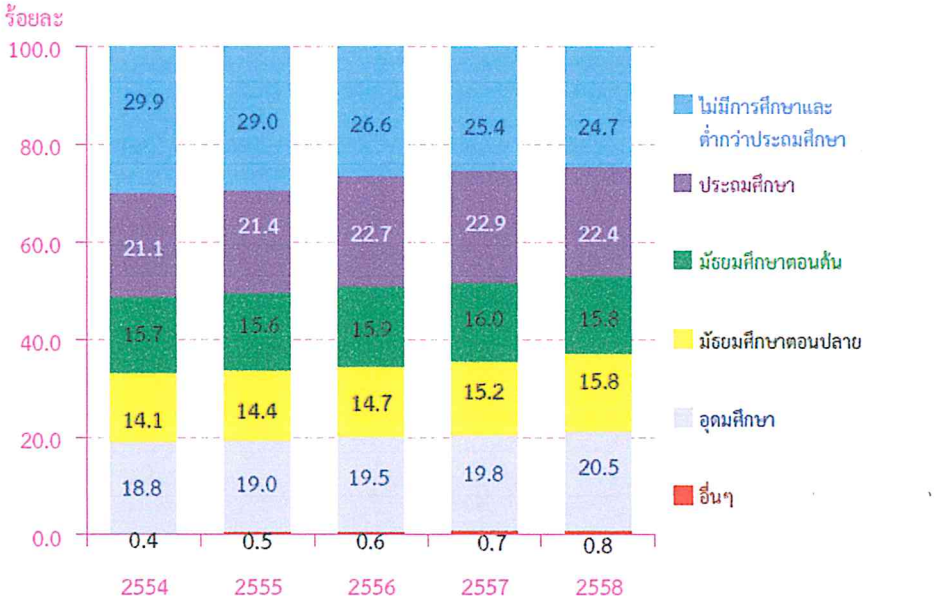
เมื่อพิจารณาผู้มีงานทำตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ พบว่า เป็นผู้ที่ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา ๙.๓๘ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗ ระดับประถมศึกษา ๘.๕๐ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๔ ระดับอุดมศึกษา ๗.๘๐ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ๖.๐๒ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘ และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ๖.๐๐ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘ ที่เหลือกระจายอยู่ในการศึกษาอื่น ๆ



ภาพที่ ๓.๑๓ จำนวนและร้อยละของผู้ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จปี ๒๕๕๘

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘

จากความเปลี่ยนแปลงในรอบ ๕ ปีที่ผ่านมา ผู้มีงานทำส่วนใหญ่เป็นผู้ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา ซึ่งจากการเปรียบเทียบ พบว่าผู้มีงานทำที่ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษามีแนวโน้มลดลงทุกปี ในขณะที่ผู้มีงานทำที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษามีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

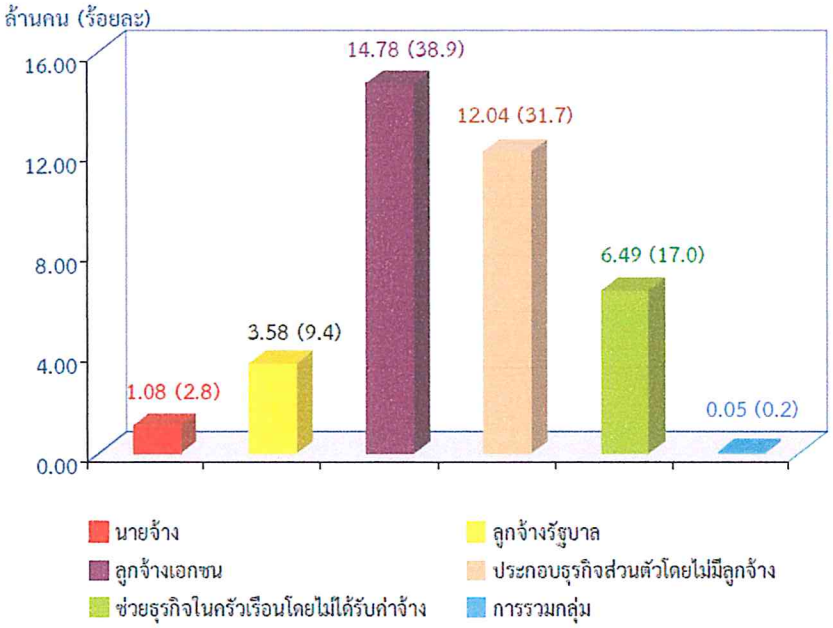


ภาพที่ ๓.๑๔ เปรียบเทียบร้อยละของผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๘

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘

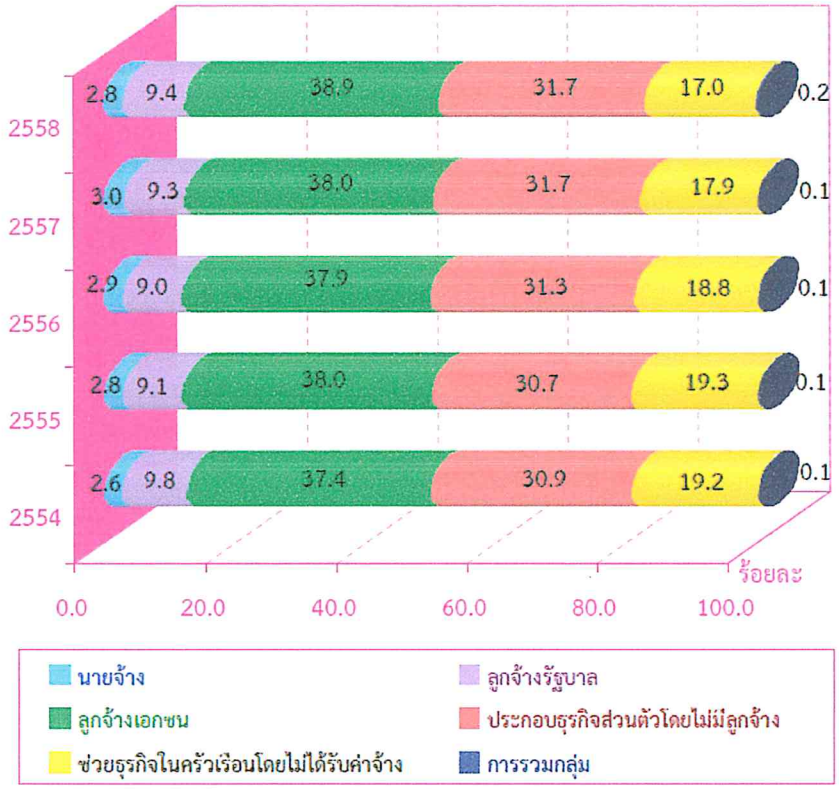
๓.๒.๖ สถานภาพการทำงาน

ผู้ทำงานมีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้าง ๑๘.๓๖ ล้านคน (ลูกจ้างรัฐบาล ๓.๕๘ ล้านคน และลูกจ้างเอกชน ๑๔.๗๘ ล้านคน) หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๘.๓ ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง ๑๒.๐๔ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗ และช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้างประมาณ ๖.๔๙ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐ เป็นนายจ้าง ๑.๐๘ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒.๘ และการรวมกลุ่ม ๕ หมื่นคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๒



ภาพที่ ๓.๑๕ จำนวนและร้อยละของผู้ทำงาน จำแนกตามสถานภาพการทำงานปี ๒๕๕๘
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘

เมื่อพิจารณาในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา ผู้ทำงานที่เป็นลูกจ้างรัฐบาลและผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างลดลงเรื่อย ๆ จนถึงปี ๒๕๕๖ และกลับมาเพิ่มขึ้นตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘ ขณะที่ลูกจ้างเอกชนและผู้ที่ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้างมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจนถึงปัจจุบัน ส่วนนายจ้าง ตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๗ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และกลับมาลดลงในปี ๒๕๕๘ สำหรับการรวมกลุ่มมีแนวโน้มค่อนข้างคงที่ประมาณร้อยละ ๐.๑ - ๐.๒

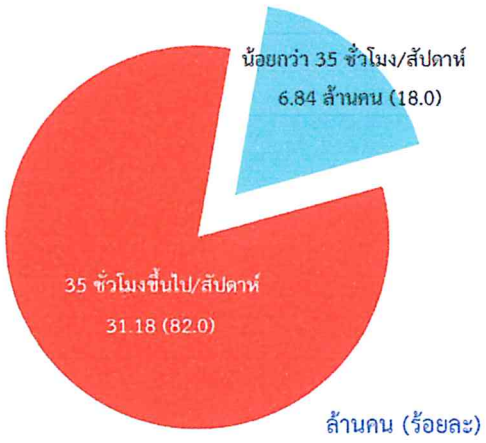


ภาพที่ ๓.๑๖ เปรียบเทียบร้อยละของผู้ทำงาน จำแนกตามสถานภาพการทำงานปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘

๓.๒.๗ ชั่วโมงการทำงาน

ผลการสำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่ทำงาน ๓๕ ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ ซึ่งถือว่าเป็นผู้ทำงานเต็มที่ในเรื่องชั่วโมงทำงานมีจำนวน ๓๑.๑๘ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐ ส่วนผู้ที่ทำงานน้อยกว่า ๓๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ๖.๘๔ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐

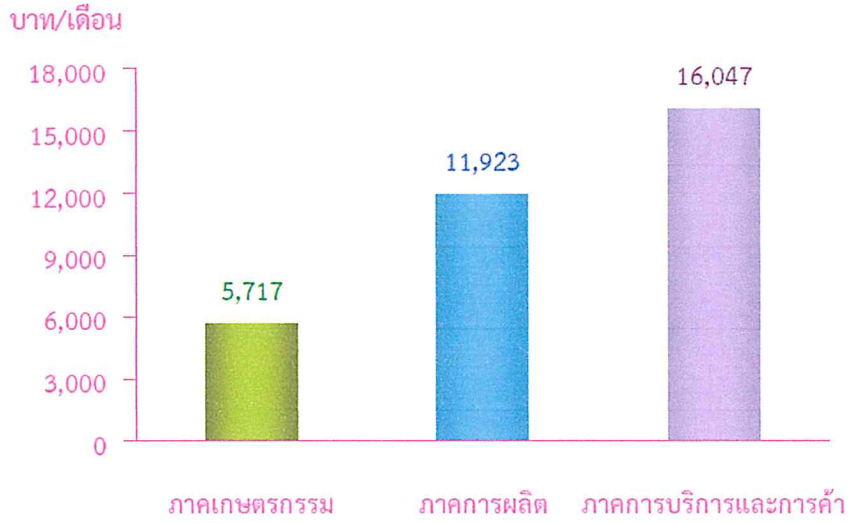


ภาพที่ ๓.๑๗ จำนวนและร้อยละของผู้ทำงาน จำแนกตามชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ปี ๒๕๕๘

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘

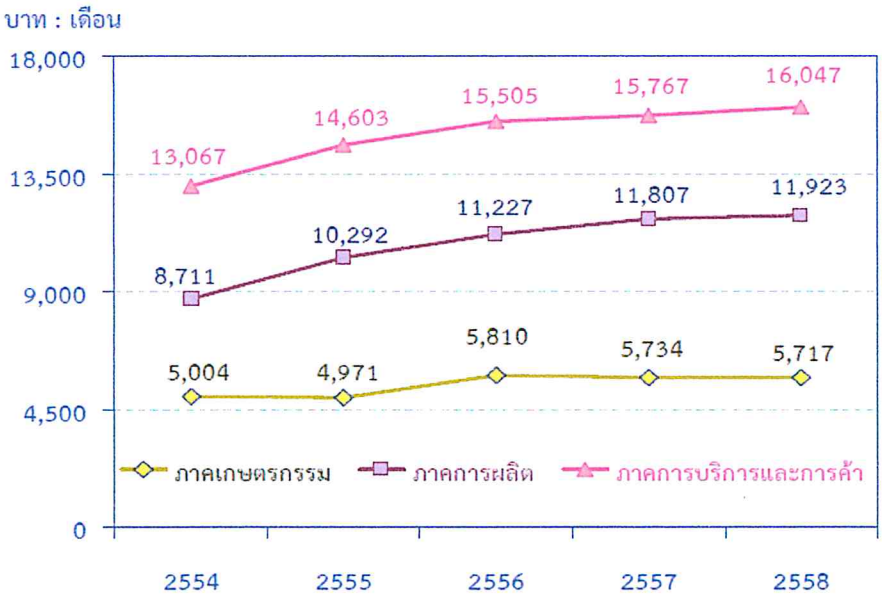
๓.๒.๘ ค่าจ้างเฉลี่ย

ในปี ๒๕๕๘ พบว่า ลูกจ้างได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ย ๑๓,๔๘๗ บาทต่อเดือน โดยลูกจ้างที่อยู่ในภาคการบริการและการค้า จะได้รับค่าตอบแทนมากที่สุด ๑๖,๐๔๗ บาทต่อเดือน รองลงมาเป็นภาคการผลิต ๑๑,๙๒๓ บาทต่อเดือน ส่วนลูกจ้างภาคเกษตรกรรม จะได้รับค่าตอบแทนน้อยที่สุด ๕,๗๑๗ บาทต่อเดือน



ภาพที่ ๓.๑๘ ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้าง จำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจที่สำคัญปี ๒๕๕๘
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘

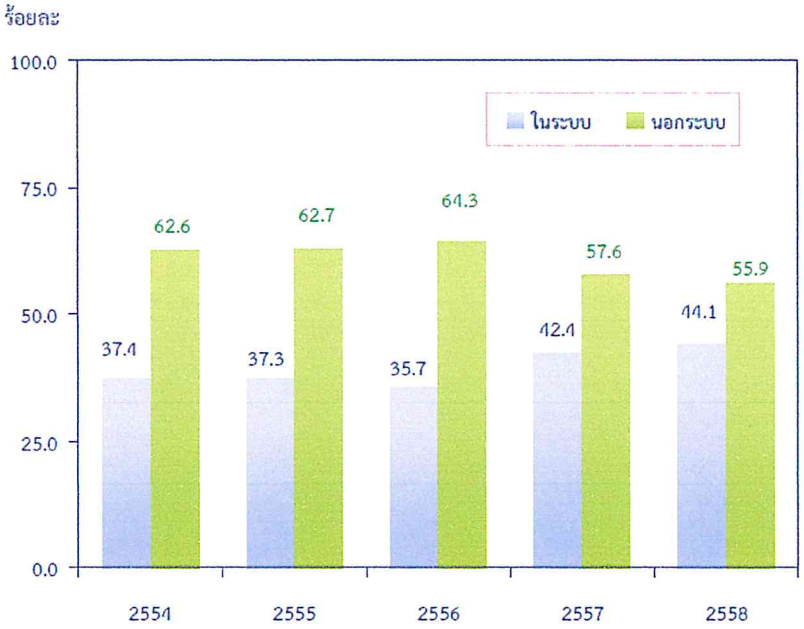
เมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา พบว่า ภาคการผลิตและภาคการบริการและการค้ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในขณะที่ ภาคเกษตรกรรมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจนถึงปี ๒๕๕๗ และลดลงในปี ๒๕๕๘



ภาพที่ ๓.๑๙ เปรียบเทียบค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้าง จำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๘
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘

๓.๒.๙ แรงงานนอกระบบ

การทำงานของแรงงานนอกระบบ ในปี ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นการสำรวจในไตรมาส ๓) พบว่า จากจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น ๓๘.๓๓ ล้านคน เป็นผู้ทำงานนอกระบบ ๒๒.๔๑ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๙ ส่วนผู้ทำงานในระบบ ๑๖.๙๒ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๔.๑ เมื่อเปรียบเทียบแรงงานนอกระบบ ในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา พบว่า ผู้ทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบในปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘ มีแนวโน้มลดลง ส่วนแรงงานในระบบจะมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวตรงกันข้าม



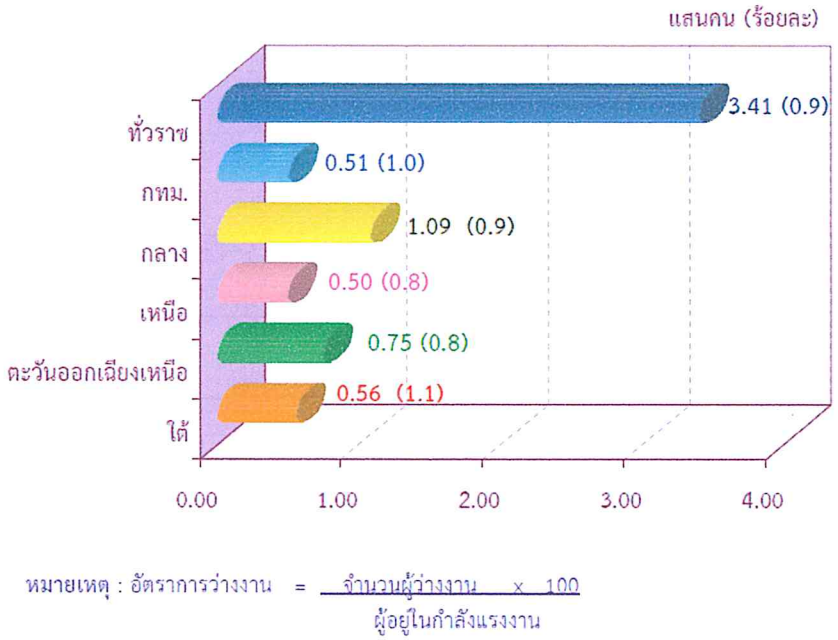
ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2558 (สำรวจไตรมาส 3)
หมายเหตุ : แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน

ภาพที่ ๓.๒๐ เปรียบเทียบร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ ปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๘
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘

๓.๓ ภาวะการว่างงาน

๓.๓.๑ การว่างงานตามภาค

จากผลการสำรวจในปี ๒๕๕๘ มีจำนวนผู้ว่างงาน ๓.๔๑ แสนคน หรือคิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ ๐.๙ หากพิจารณาเป็นรายภาค พบว่า ภาคกลางมีจำนวนผู้ว่างงาน ๑.๐๙ แสนคน หรือคิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ ๐.๙ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๗.๕ หมื่นคน หรืออัตราการว่างงานร้อยละ ๐.๘ ภาคใต้ ๕.๖ หมื่นคนหรืออัตราการว่างงาน ร้อยละ ๑.๑ กรุงเทพมหานคร ๕.๑ หมื่นคน หรืออัตราการว่างงานร้อยละ ๑.๐ และภาคเหนือน้อยที่สุด ๕.๐ หมื่นคน หรืออัตราการว่างงานร้อยละ ๐.๘

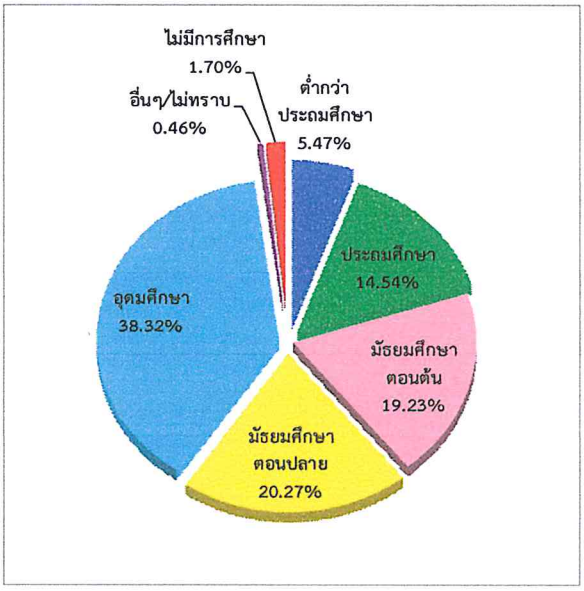


ภาพที่ ๓.๒๑ จำนวนผู้ว่างงานและอัตราการว่างงาน จำแนกตามภาคปี ๒๕๕๘

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘

๓.๓.๒ การว่างงานตามระดับการศึกษา

เมื่อพิจารณาระดับอัตราการว่างงานร้อยละ ๐.๘๘ นั้น ระดับการศึกษาที่มีการว่างงานสูงสุด คือ ระดับอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๓๒ ของผู้ว่างงานทั้งหมด รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ ๒๐.๒๗ มัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ ๑๙.๒๓ ประถมศึกษาร้อยละ ๑๔.๕๔ ต่ำกว่าประถมศึกษาร้อยละ ๕.๔๗ ไม่มีการศึกษาร้อยละ ๑.๗๐ และอื่นๆ/ไม่ทราบร้อยละ ๐.๔๖

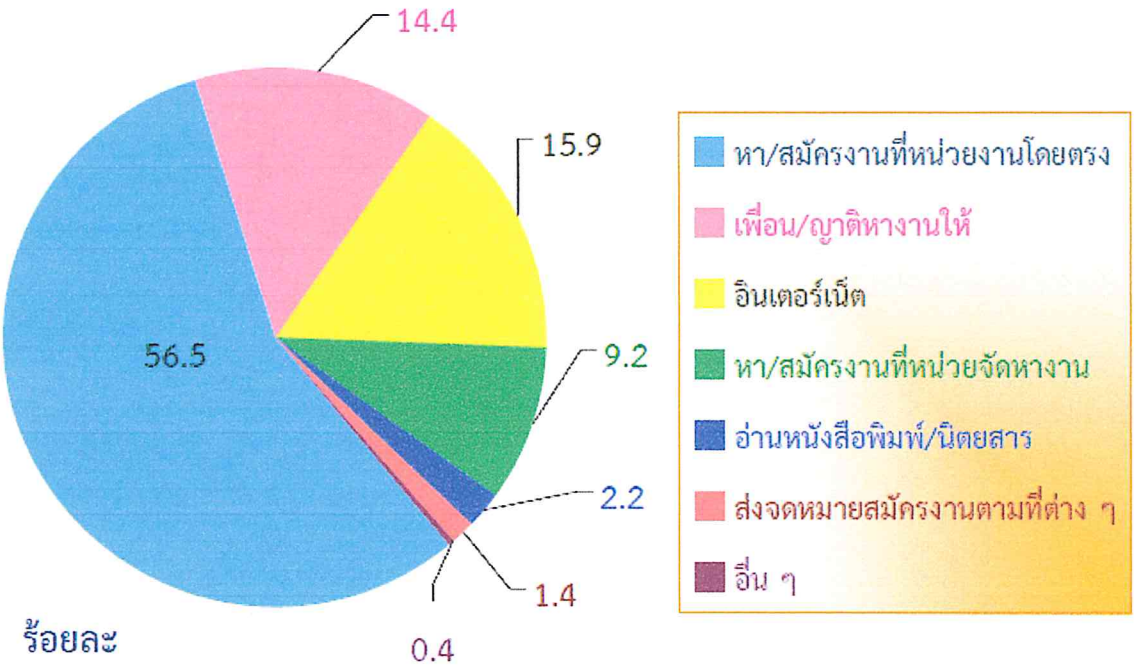


ภาพที่ ๓.๒๒ การว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษา ปี ๒๕๕๘

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน)

๓.๓.๓ วิธีการหางานทำหรือสมัครงานของผู้ว่างงาน

สำหรับวิธีการหางาน พบว่า ผู้ว่างงานจะใช้วิธีการหางานหรือสมัครงานที่หน่วยงานโดยตรงร้อยละ ๕๖.๕ รองลงมาเป็นสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตร้อยละ ๑๕.๙ เพื่อนหรือญาติหางานให้ร้อยละ ๑๔.๔ สมัครงานที่หน่วยงานจัดหางานร้อยละ ๙.๒ อ่านหนังสือพิมพ์/นิตยสารร้อยละ ๒.๒ ส่งจดหมายสมัครงานตามที่ต่าง ๆ ร้อยละ ๑.๔ ตามลำดับ ส่วนที่เหลือกระจายอยู่ในการสมัครงานแบบอื่นๆ



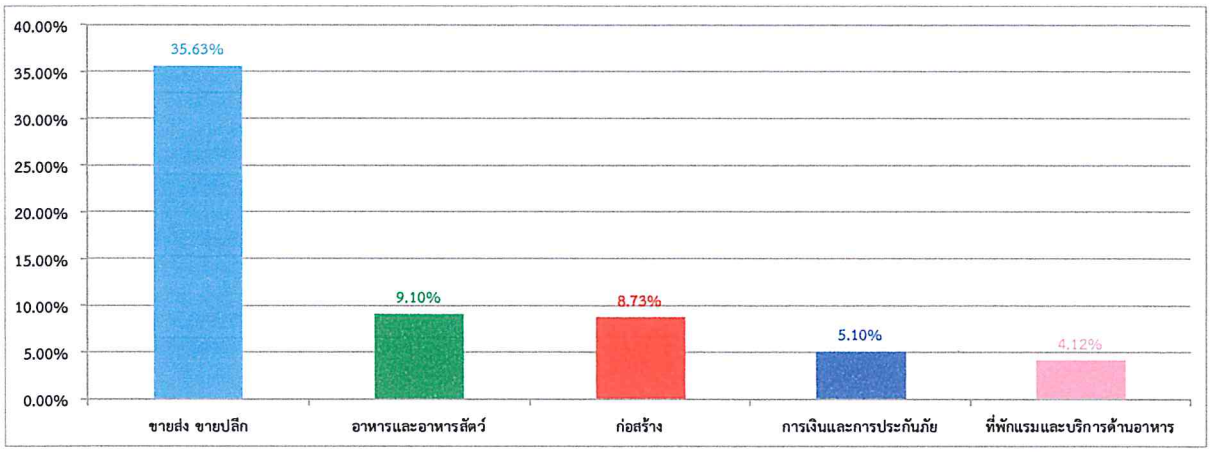
ภาพที่ ๓.๒๓ ร้อยละของผู้ว่างงานที่หางานทำ จำแนกตามวิธีการหางานหรือสมัครงาน ปี ๒๕๕๘
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘

๓.๔ สถานการณ์แนวโน้มความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน (Demand & Supply)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี พ.ศ.๒๕๕๘ โดยสำรวจข้อมูลจากสถานประกอบการใน ๒๙ ประเภทกิจการ จำนวน ๔๐,๓๘๗ ตัวอย่าง ทั่วประเทศ (สถานประกอบกิจการที่มีรายชื่ออยู่ในระบบประกันสังคมทั่วประเทศ ยกเว้นสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ) ผลสำรวจที่สำคัญ มีดังนี้

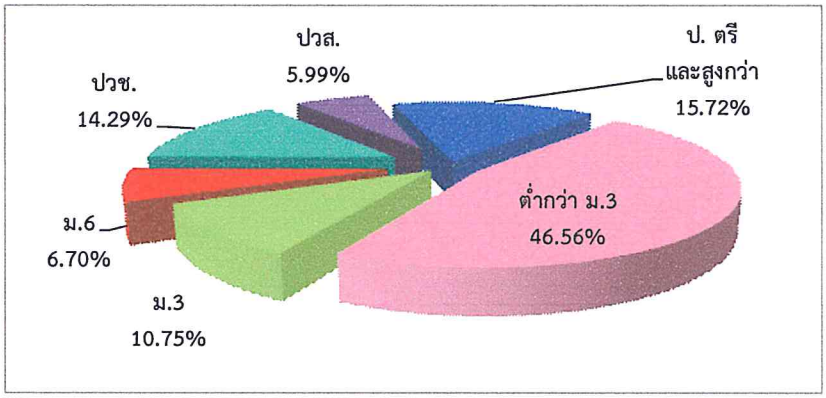
๓.๔.๑ ผลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์แรงงานในเชิงปริมาณ

๑) สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานรวมทั้งสิ้น ๒๗๓,๓๙๐ คน (สำรวจข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคม – กรกฎาคม ๒๕๕๘) ประเภทกิจการที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด ได้แก่ กิจการขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ มีความต้องการแรงงานจำนวน ๙๗,๔๑๒ คน (ร้อยละ ๓๕.๖๓ ของความต้องการแรงงานทั้งหมด) รองลงมา คือ กิจการอาหารและอาหารสัตว์ จำนวน ๒๔,๘๗๔ คน (ร้อยละ ๙.๑๐) และกิจการก่อสร้าง จำนวน ๒๓,๘๖๖ คน (ร้อยละ ๘.๗๓) ตามลำดับ



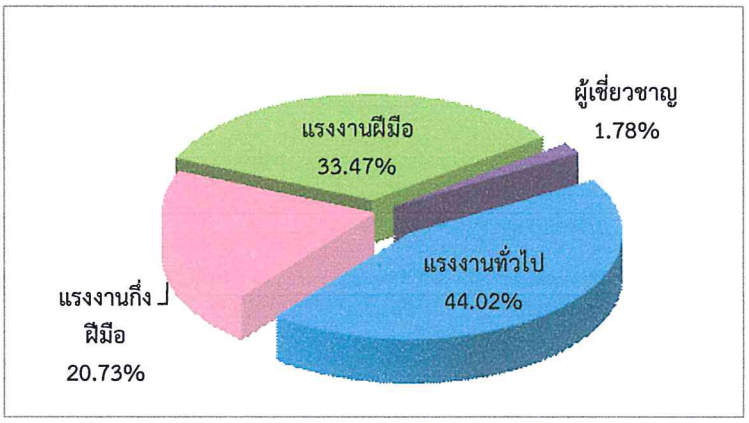
ภาพที่ ๓.๒๔ ประเภทกิจการที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด ๕ อันดับแรก
ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๒) ระดับการศึกษาที่สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด 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)



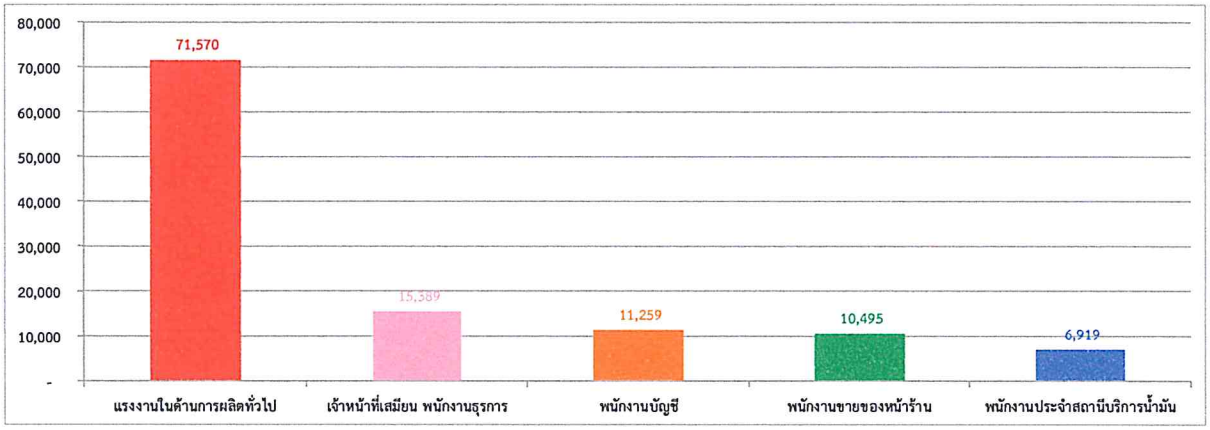
ภาพที่ ๓.๒๕ จำนวนแรงงานที่ต้องการจำแนกตามระดับการศึกษา
ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

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



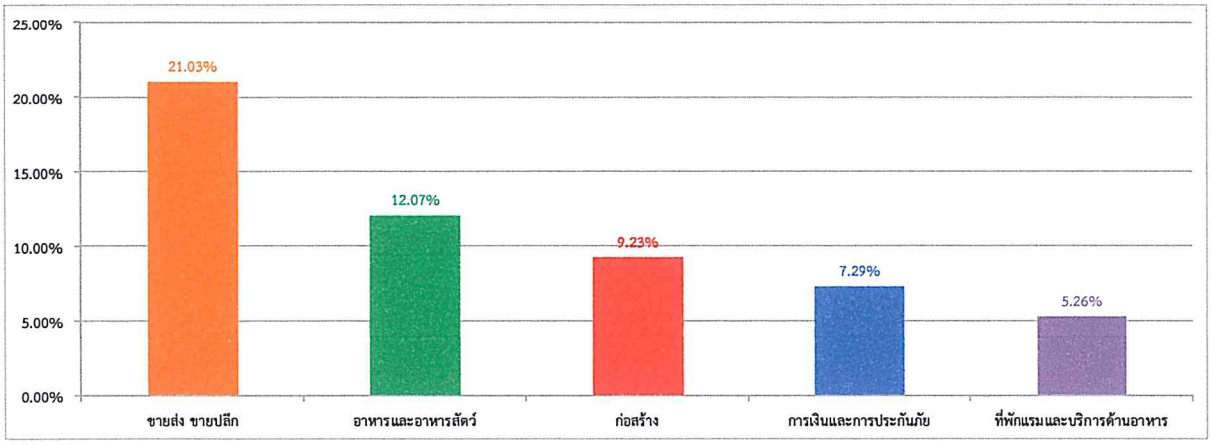
ภาพที่ ๓.๒๖ จำนวนแรงงานที่ต้องการจำแนกตามทักษะฝีมือ
ที่มา: สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

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



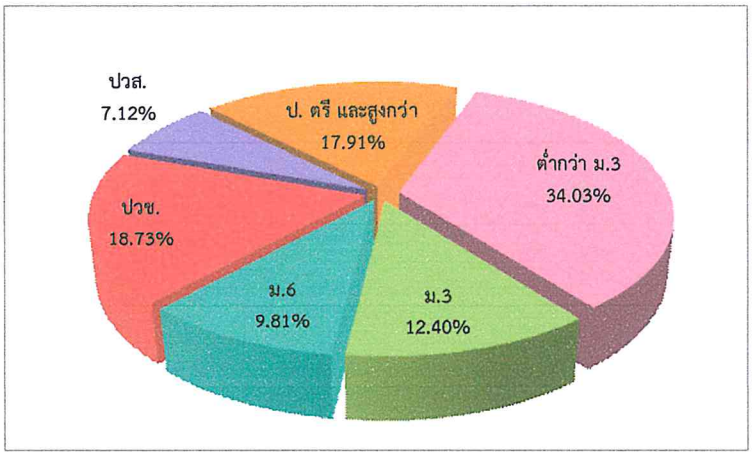
ภาพที่ ๓.๒๗ ตำแหน่งงานที่มีความต้องการมากที่สุด
ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๕) สถานประกอบการมีการขาดแคลนแรงงานจำนวนทั้งสิ้น.๑๗๔,๙๗๕ คน ประเภทกิจการที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ กิจการขายส่ง ขายปลีก จำนวน ๓๖,๗๙๒ คน (ร้อยละ ๒๑.๐๓) รองลงมาได้แก่ กิจการอาหารและอาหารสัตว์ ๒๑,๑๒๗ คน (ร้อยละ.๑๒.๐๗).และกิจการก่อสร้าง ๑๖,๑๔๓ คน (ร้อยละ ๙.๒๓) ตามลำดับ



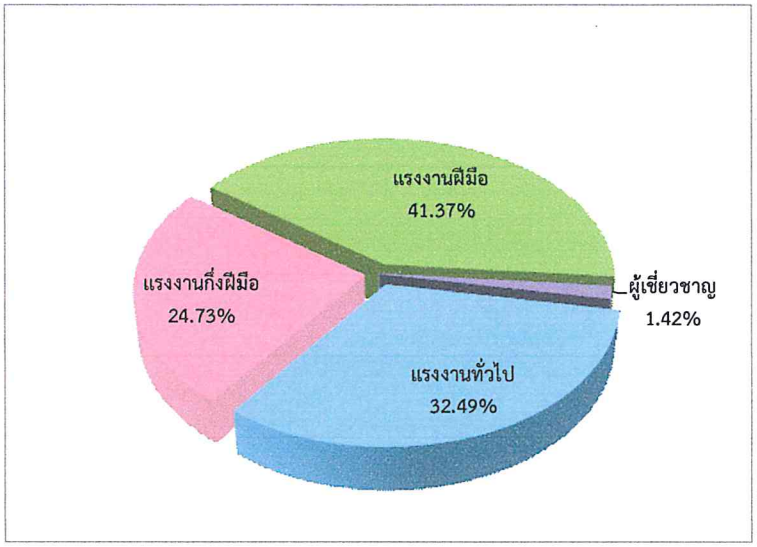
ภาพที่ ๓.๒๘ ประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด
ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๖) ระดับการศึกษาที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๕๙,๔๕๘ คน (ร้อยละ ๓๓.๙๘) รองลงมาได้แก่ ระดับ ปวช. ๓๒,๗๒๗ คน (ร้อยละ ๑๘.๗๐) ระดับปริญญาตรี ๓๑,๒๙๓ คน (ร้อยละ ๑๗.๘๘) ตามลำดับ



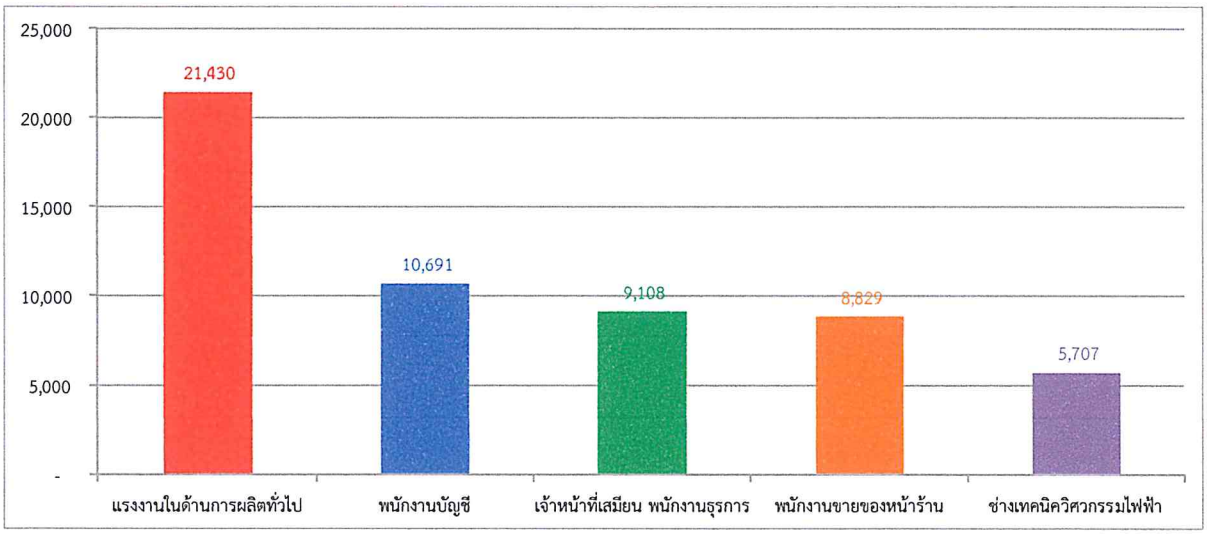
ภาพที่ ๓.๒๙ จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนจำแนกตามระดับการศึกษา
ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

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



ภาพที่ ๓.๓๐ จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนจำแนกตามระดับทักษะฝีมือ
ที่มา: สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

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



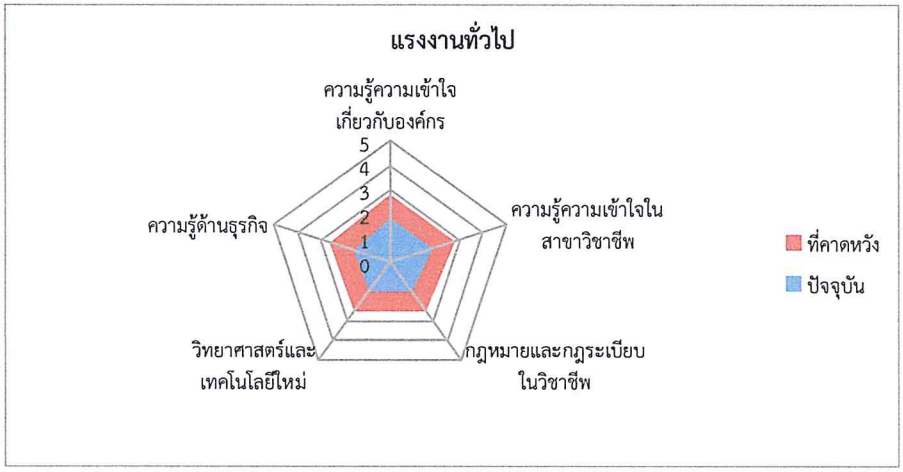
ภาพที่ ๓.๓๑ ตำแหน่งงานที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด
ที่มา: สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

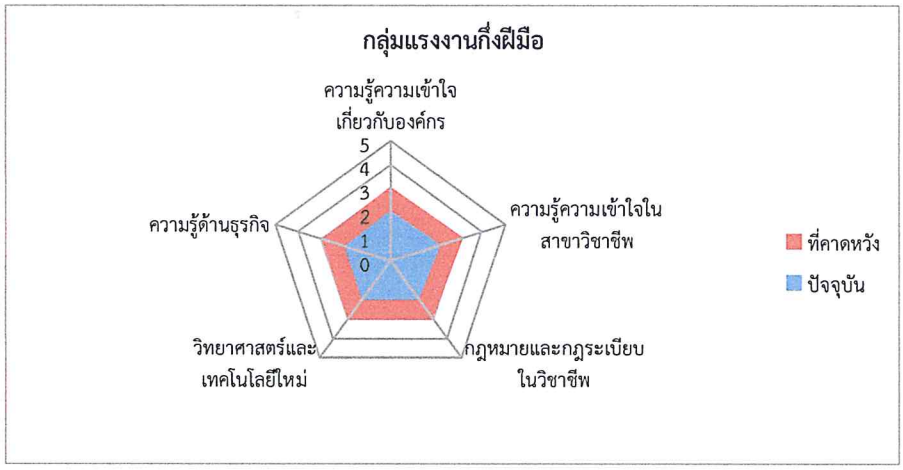
๓.๔.๒ ผลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์แรงงานในเชิงคุณภาพ

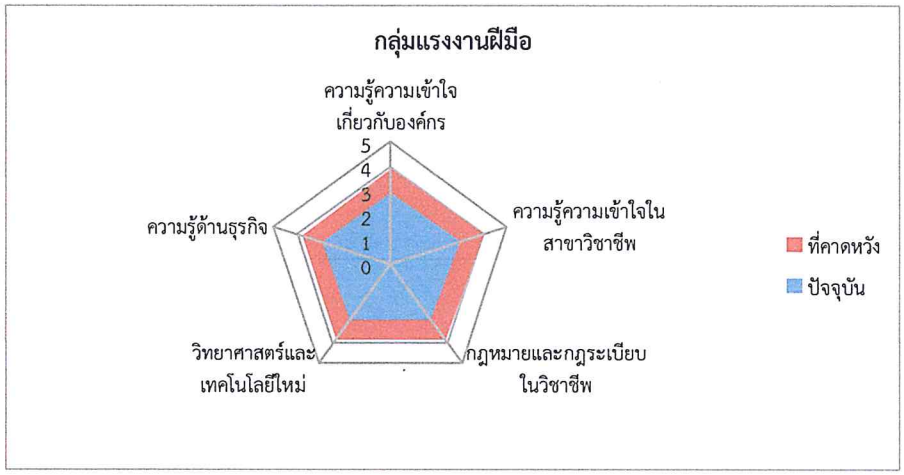
๑) ระดับความรู้ด้านต่างๆ ของแรงงาน

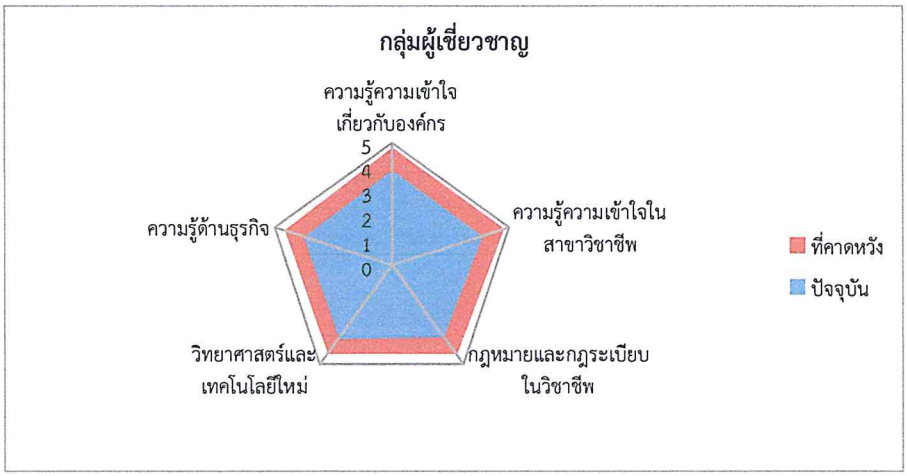
จากการสำรวจระดับความรู้ด้านต่างๆของแรงงานที่ผู้ประกอบการคาดหวัง ปี ๒๕๕๘ ในกลุ่มแรงงาน ไร้ฝีมือ กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ กลุ่มแรงงานมีฝีมือ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยแบ่งความรู้เป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความรู้ด้านธุรกิจ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ ซึ่งคะแนนการประเมินมีตั้งแต่ ๑ คะแนน

ถึง ๕ คะแนน ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ และผู้เชี่ยวชาญ พบว่า แรงงานทั้ง ๒ กลุ่ม มีความรู้ใกล้เคียงกับความคาดหวังของผู้ประกอบการ โดยมีช่วงห่างของคะแนน หรือ.GAP.น้อยกว่า ๑ คะแนน ส่วนกลุ่มแรงงานมีช่วงห่างของความรู้ในปัจจุบันกับความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากกว่า ๑ คะแนน (GAP.≥.๑.๐๐) คือ กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ โดยมีช่วงห่างของความรู้ในด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่และความรู้ด้านธุรกิจมากกว่า ๑ คะแนน (GAP ≥ ๑.๐๐) และกลุ่มแรงงานฝีมือมีช่วงห่างของความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพมากกว่า ๑ คะแนน (GAP ≥ ๑.๐๐)





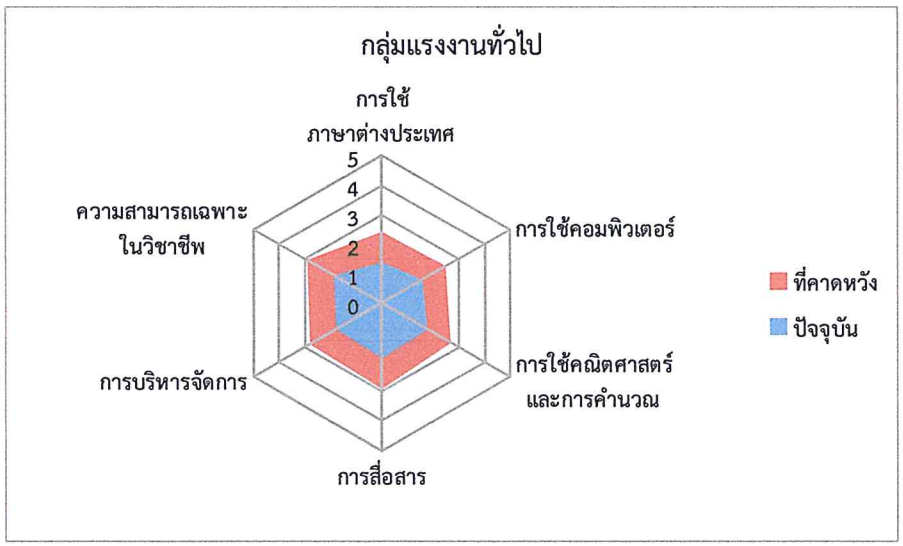


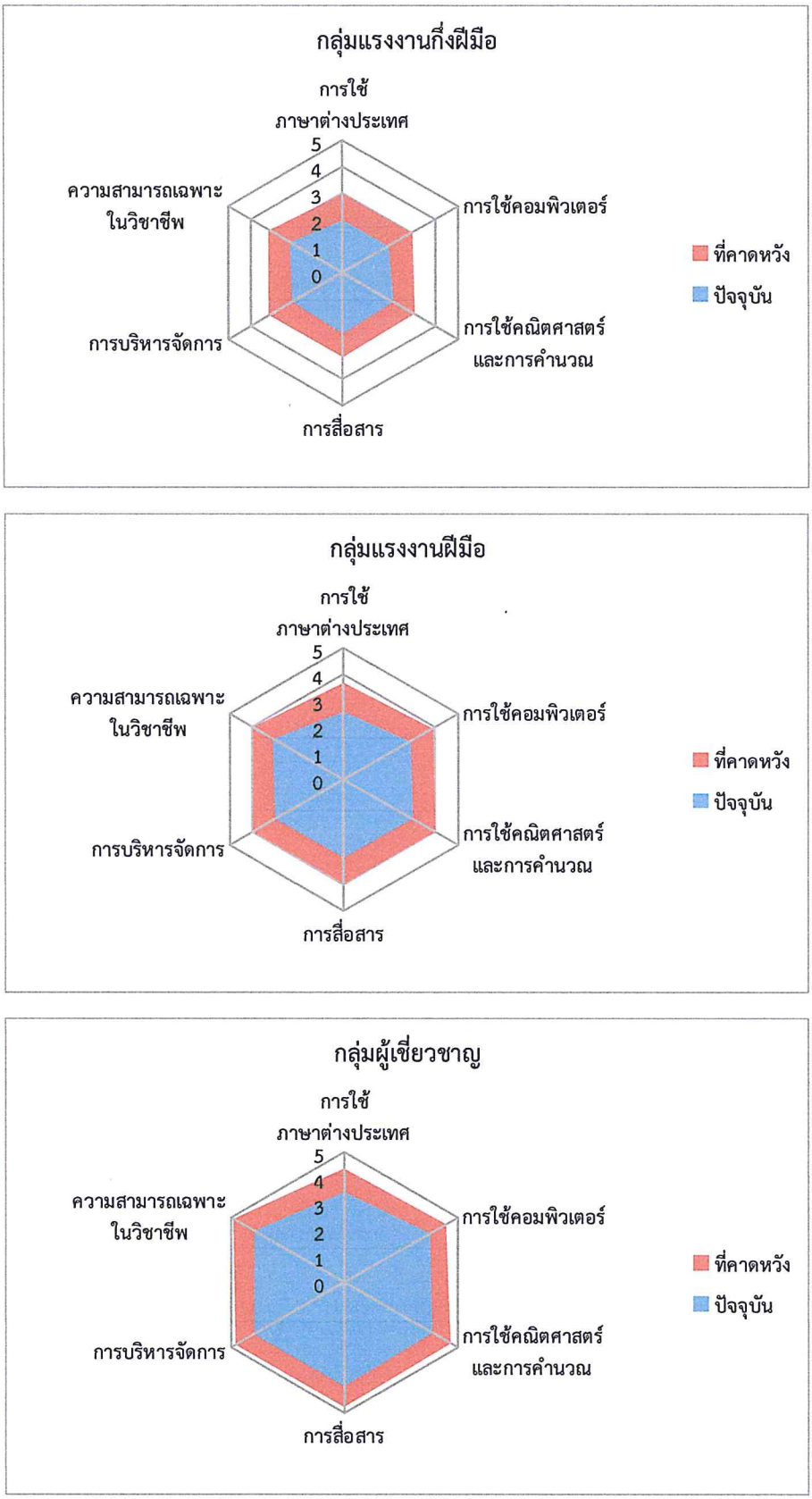


ภาพที่ ๓.๓๒ ความรู้ของแรงงานในปัจจุบันและที่ผู้ประกอบการคาดหวัง
ที่มา: สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๒) ระดับทักษะด้านต่างๆ ของแรงงาน

ผลการสำรวจเกี่ยวกับระดับทักษะด้านต่างๆ ของแรงงานในสถานประกอบการ พบว่ากลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานมีฝีมือ มีช่วงห่างของทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในปัจจุบันกับระดับทักษะที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากกว่า ๑ คะแนน (GAP.๒.๑.๐๐) ส่วนทักษะด้านอื่นๆ แรงงานมีทักษะใกล้เคียงกับความคาดหวังของผู้ประกอบการซึ่งมีช่วงห่างระหว่างทักษะในปัจจุบันกับความคาดหวังของผู้ประกอบการน้อยกว่า ๑ คะแนน

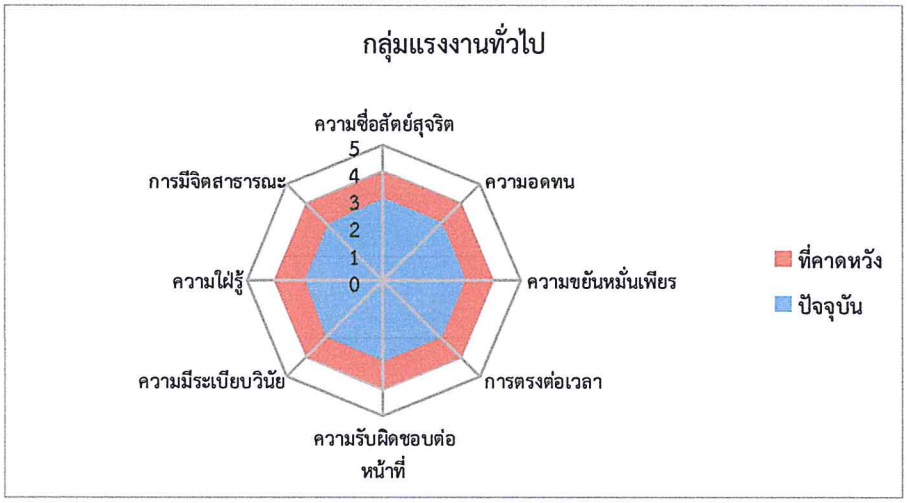


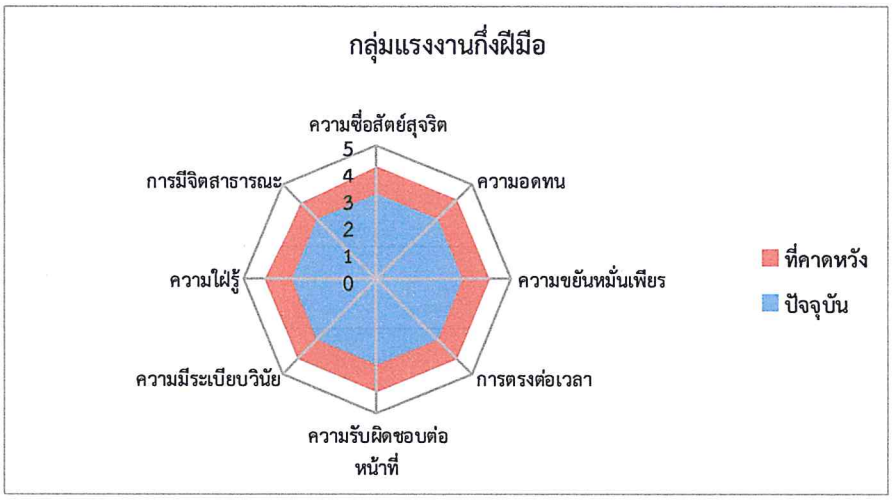


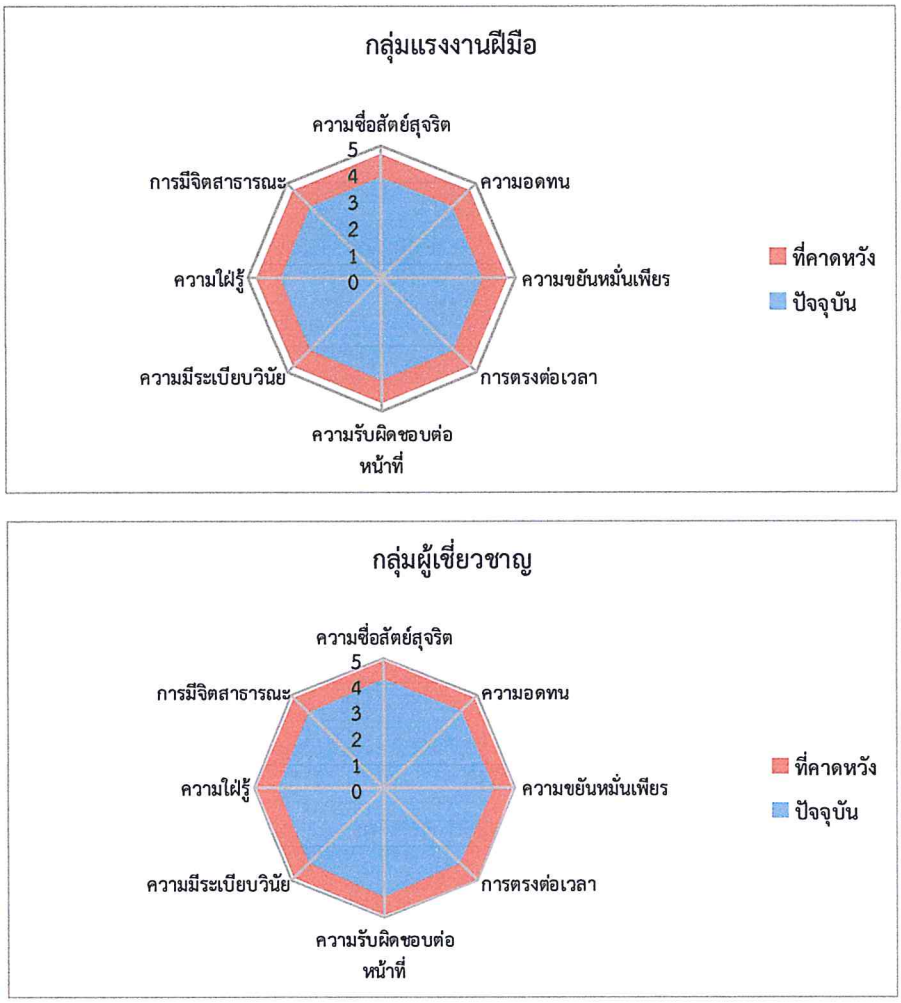
ภาพที่ ๓.๓๓ ทักษะของแรงงานในปัจจุบันและที่ผู้ประกอบการคาดหวัง
ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๓) ระดับคุณลักษณะด้านต่างๆ ของแรงงาน

ผลการสำรวจเกี่ยวกับระดับคุณลักษณะด้านต่างๆ ของผู้ทำงานในสถานประกอบการ พบว่า กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ มีคุณลักษณะของแรงงานด้านการตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย ความใฝ่เรียนรู้และการมีจิตสาธารณะต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการ กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ มีคุณลักษณะของแรงงาน ด้านการตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัย และความใฝ่เรียนรู้ ต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการ และแรงงานกลุ่มฝีมือและผู้เชี่ยวชาญ มีคุณลักษณะในด้านต่างๆใกล้เคียงความคาดหวังของผู้ประกอบการ







ภาพที่ ๓.๓๔ คุณลักษณะของแรงงานในปัจจุบันและที่ผู้ประกอบการคาดหวัง
ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๓.๔.๓ การคาดประมาณแนวโน้มความต้องการแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓

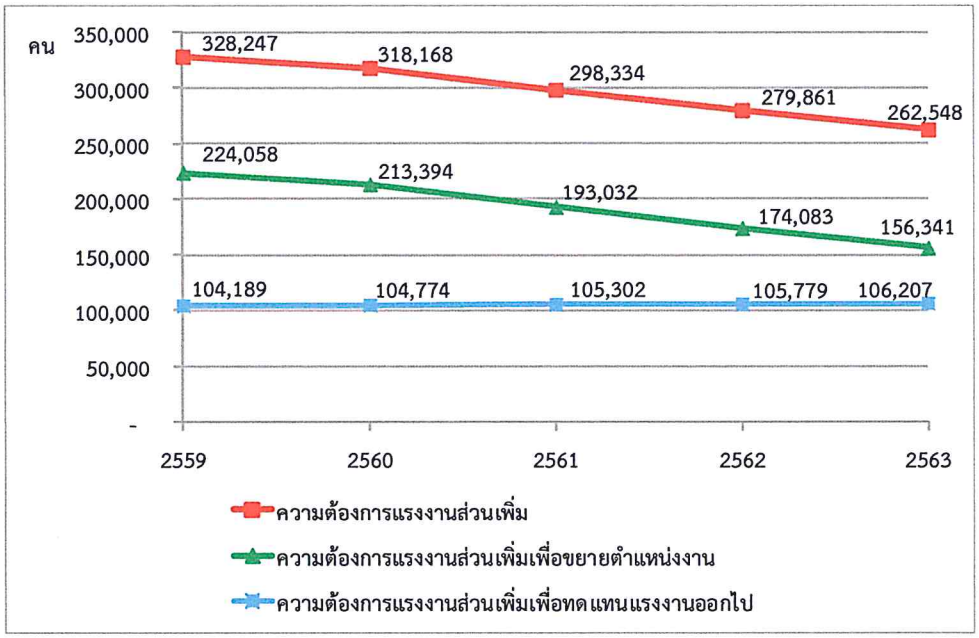
๑) จากการคาดประมาณแนวโน้มความต้องการแรงงานโดยรวมหรือการจ้างงานทั่วราชอาณาจักร ในช่วงปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ พบว่า ความต้องการแรงงานโดยรวมหรือการจ้างงานรวม มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๐.๒๐ ต่อปี โดยภาคบริการมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมากที่สุด ร้อยละ ๐.๒๘ ต่อปี รองลงมาได้แก่ ภาคเกษตรกรรม มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๐.๒๗ ต่อปี และภาคอุตสาหกรรมมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มร้อยละ ๐.๑๗ ต่อปี ตามลำดับ

๒) ประเภทกิจการที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานคนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมากที่สุดคือ กิจการการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑.๓๐ ต่อปี รองลงมาได้แก่ กิจการยานยนต์และชิ้นส่วน มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑.๐๖ ต่อปี และกิจการการผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๐.๙๐ ต่อปี ตามลำดับ

๓) ระดับการศึกษาที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าโดยมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๐.๓๓ ต่อปี รองลงมาได้แก่ ระดับ ปวช. มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๐.๒๓ ต่อปี และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๐.๐๘ ต่อปี ตามลำดับ

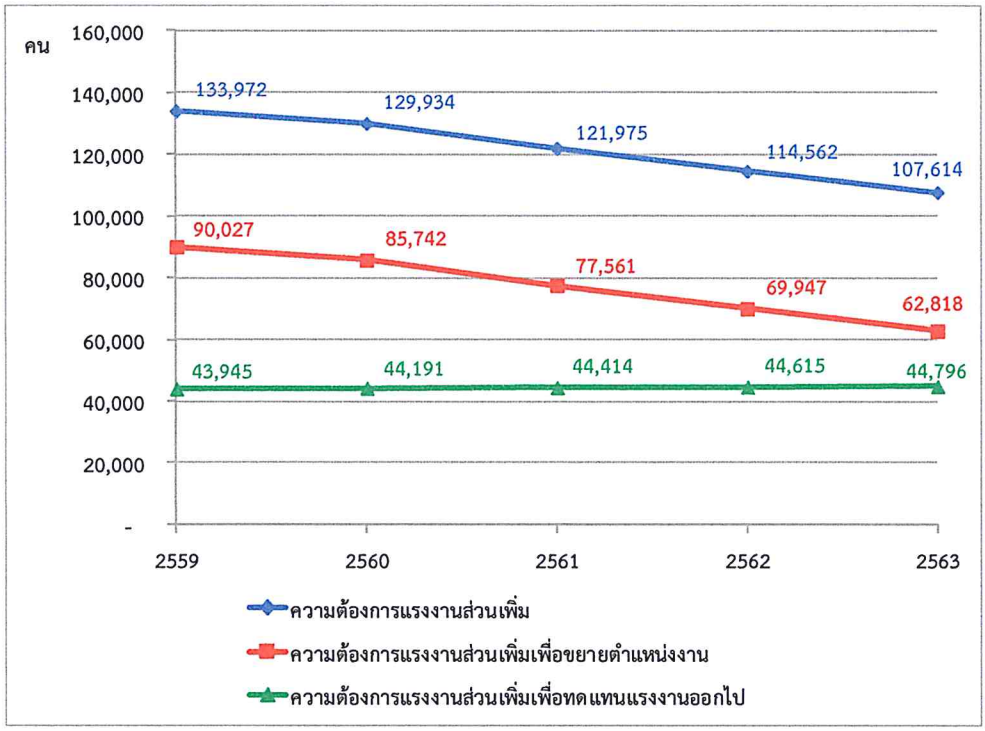
๔) อาชีพที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ อาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด โดยมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๗๔ ต่อปีรองลงมาได้แก่ อาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๖๐ ต่อปี และอาชีพผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๔๔ ต่อปี ตามลำดับ

๕) การคาดประมาณความต้องการแรงงาน ส่วนเพิ่มรวม ในช่วงปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ พบว่าประเทศไทยมีความต้องการแรงส่วนเพิ่มเฉลี่ย ๒๙๗,๔๓๒ คนต่อปี โดยเป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงาน ๑๙๒,๑๘๑ คนต่อปี และเป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานที่ออกไป (ตำแหน่งงานเก่า) ๑๐๕,๒๕๑ คนต่อปี



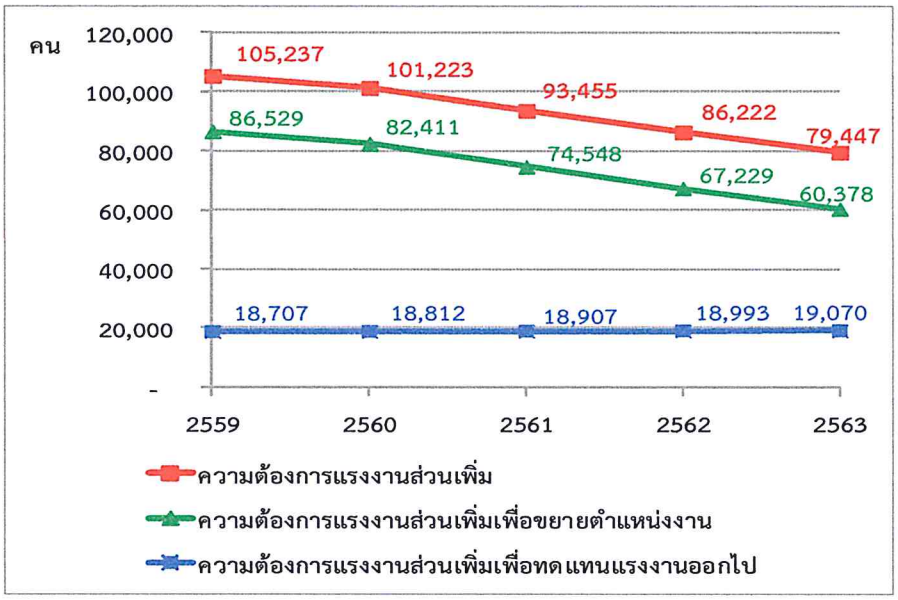
ภาพที่ ๓.๓๕ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวม ปี ๒๕๕๙ -๒๕๖๓
ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

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



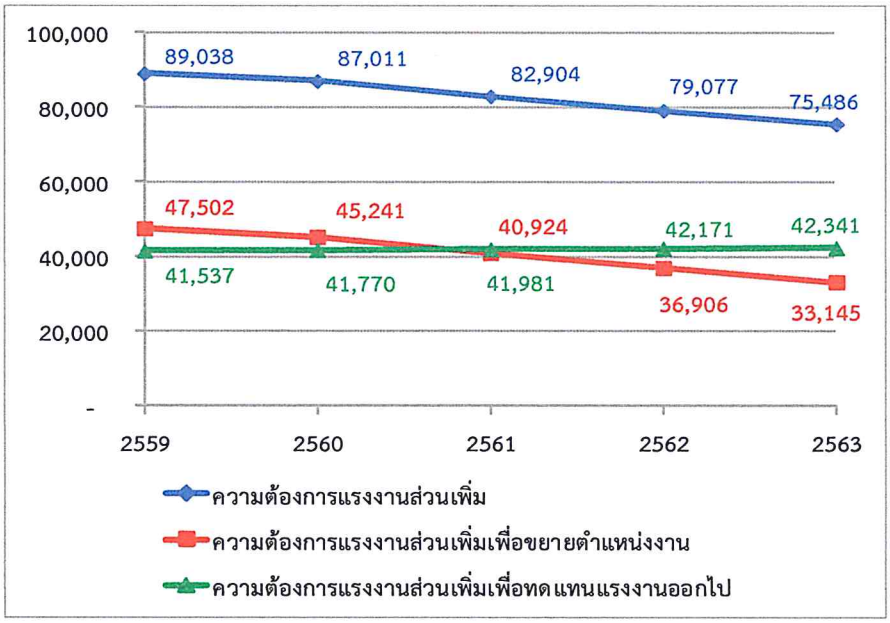
ภาพที่ ๓.๓๖ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวม ภาคบริการ ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓
ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๗) ภาคเกษตรกรรม มีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมเฉลี่ย ๙๓,๑๑๗ ต่อปี โดยเป็นความต้องการแรงงาน ส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงาน ๗๔,๒๑๙ คนต่อปี และเป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงาน ที่ออกไป (ตำแหน่งงานเก่า) ๑๘,๘๙๘ คนต่อปี



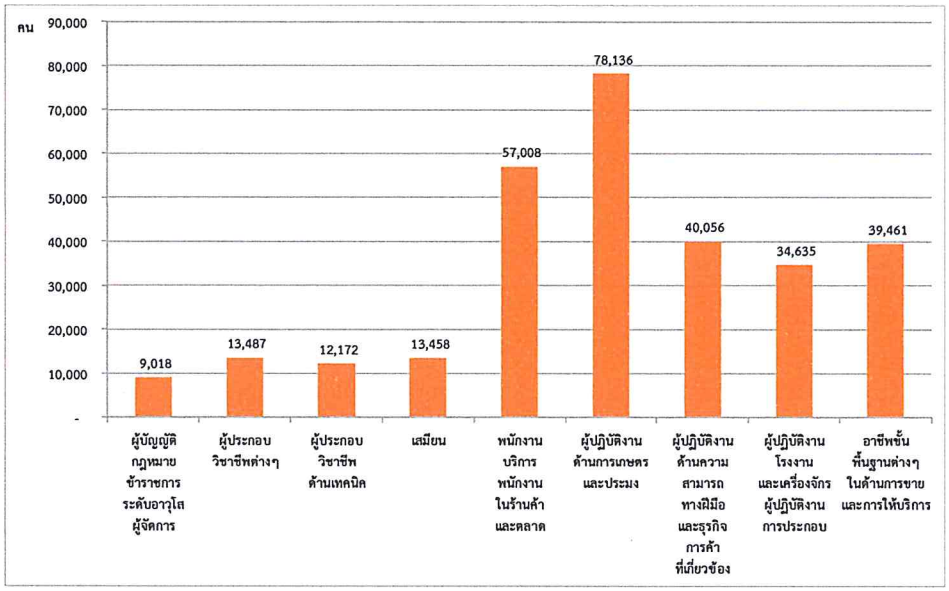
ภาพที่ ๓.๓๗ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมภาคเกษตรกรรม ปี๒๕๕๙ - ๒๕๖๓
ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๘) ภาคอุตสาหกรรม มีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมเฉลี่ย ๘๒,๗๐๓ คนต่อปี เป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงาน ๔๐,๗๔๔ คนต่อปี และเป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานที่ออกไป (ตำแหน่งงานเก่า) ๔๑,๙๖๐ คนต่อปี



ภาพที่ ๓.๓๘ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมภาคอุตสาหกรรม ปี ๒๕๕๙ -๒๕๖๓
ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

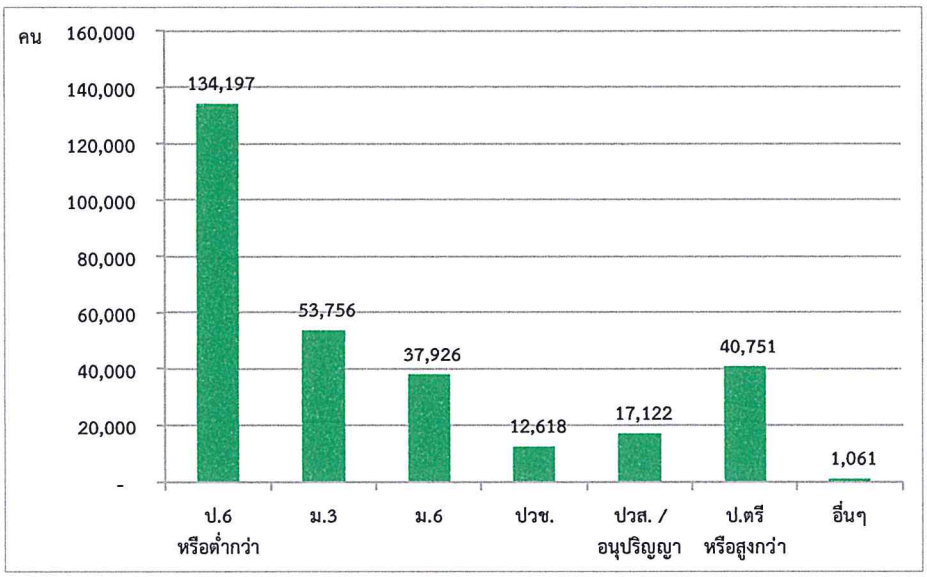
๙) อาชีพที่มีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มมากที่สุด คือ อาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง จำนวน ๗๘,๑๓๖ คนต่อปี รองลงมาได้แก่ อาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด ๕๗,๐๐๘ คนต่อปี อาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง ๔๐,๐๕๖ คนต่อปี ตามลำดับ



ภาพที่ ๓.๓๙ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมจำแนกตามอาชีพ ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓

ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๑๐) ระดับการศึกษาที่มีความต้องการแรงงาน ส่วนเพิ่มมากที่สุด คือ ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามากที่สุดเฉลี่ย ๑๓๔,๑๙๗ คนต่อปี รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวนเฉลี่ย ๕๓,๗๕๖ ต่อปี และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวนเฉลี่ย ๓๗,๙๒๖ คนต่อปี

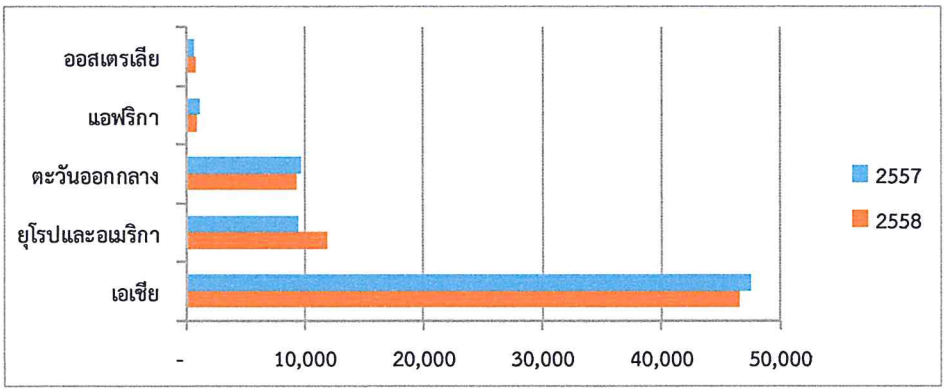


ภาพที่ ๓.๔๐ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมจำแนกตามระดับการศึกษา ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓
ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๓.๕ สถานการณ์การทำงานในต่างประเทศ

๓.๕.๑ ความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ ปี ๒๕๕๘

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในปี ๒๕๕๘ มีจำนวน ๖๙,๖๖๔ คน เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงาน จำนวน ๖๘,๘๐๒ คน พบว่าเพิ่มขึ้นจำนวน ๘๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๕ แสดงให้เห็นว่าแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ตลาดแรงงานส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในภูมิภาคเอเชีย ซึ่งในปีนี้ภูมิภาคที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานลดลง ได้แก่ ภูมิภาคเอเชีย แอฟริกาและตะวันออกกลาง สำหรับประเทศที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานมาก ได้แก่ ไต้หวัน ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐเกาหลี



ภาพที่ ๓.๔๑ แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามกลุ่มประเทศ
ที่มา : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

๑) ภูมิภาคเอเชีย

ตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคเอเชีย ยังคงเป็นตลาดที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด จำนวน ๔๖,๕๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๘๔ ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี ๒๕๕๘ เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า พบว่าลดลงจำนวน ๙๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๕ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในภูมิภาคเอเชีย ส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางาน ไต้หวันยังคงเป็นตลาดแรงงานหลัก รองลงมาได้แก่ ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐเกาหลี

๒) ภูมิภาคยุโรปและอเมริกา

ตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคยุโรปและอเมริกา มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานเป็นอันดับสองรองจากภูมิภาคเอเชีย จำนวน ๑๑,๙๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๙ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี ๒๕๕๘ ส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า พบว่าเพิ่มขึ้น จำนวน ๒,๔๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑๕

๓) ภูมิภาคตะวันออกกลาง

ตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคตะวันออกกลาง มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงาน จำนวน ๙,๓๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๓ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี ๒๕๕๘ ส่วนใหญ่เป็นการเดินทางไปทำงานโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางานเมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า พบว่าลดลงจำนวน ๔๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๕ ประเทศที่มีแรงงานเดินทางไปทำงานมาก ได้แก่ อิสราเอล ร้อยละ ๕๔.๐๔ ของแรงงานที่เดินทางไปทำงานในภูมิภาคตะวันออกกลาง

๔) ภูมิภาคแอฟริกา

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในทวีปแอฟริกา มีจำนวน ๙๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๗ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี ๒๕๕๘ ส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางาน เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้าพบว่าลดลง จำนวน ๓๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑๒

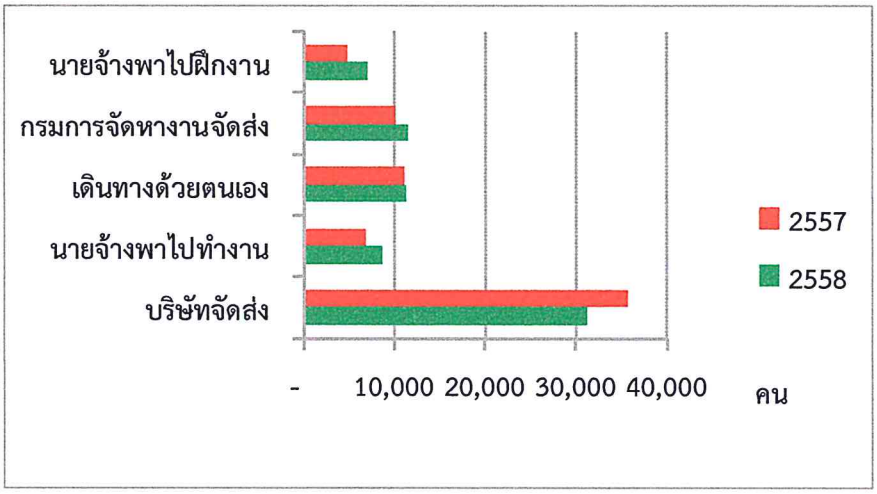
๕) ภูมิภาคออสเตรเลีย

ตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคออสเตรเลียมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงาน จำนวน ๘๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๗ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี ๒๕๕๘ ส่วนใหญ่เป็นการแจ้งการเดินทางไปทำงานโดยเดินทางไปด้วยตัวเองเมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า พบว่าเพิ่มขึ้น ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๗

กรมการจัดหางานระบุว่าตำแหน่งงานและประเทศที่กลุ่มมิจฉาชีพมักชักชวนคนหางานไปทำงานมากที่สุด ได้แก่ งานเก็บองุ่นหรืองานเกษตรกรรมในออสเตรเลีย งานนวดสปาหรือนวดแผนไทยในประเทศเกาหลีใต้ มาเลเซีย สิงค์โปร์ บาห์เรน รัสเซีย มัลดีฟส์ ดูไบ โอมาน และจีน เป็นต้น โดยอ้างว่าจะได้รับค่าจ้างสูงถึงเดือนละ ๔๐,๐๐๐ - ๒๐๐,๐๐๐ บาท คนหางานส่วนใหญ่หลงเชื่อตกเป็นเหยื่อยอมเสี่ยงโอนเงินให้ไปทั้งที่ไม่เคยพบเห็นตัวตนที่แท้จริงของผู้ชักชวน และไม่มีหลักฐานการจ่ายเงินใดๆ เพราะหวังรายได้สูง การตรวจสอบข้อเท็จจริงกับกรมการจัดหางานก่อนและการเดินทางไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายจึงนับเป็นเรื่องสำคัญ

๓.๕.๒ สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและรายได้ส่งกลับ

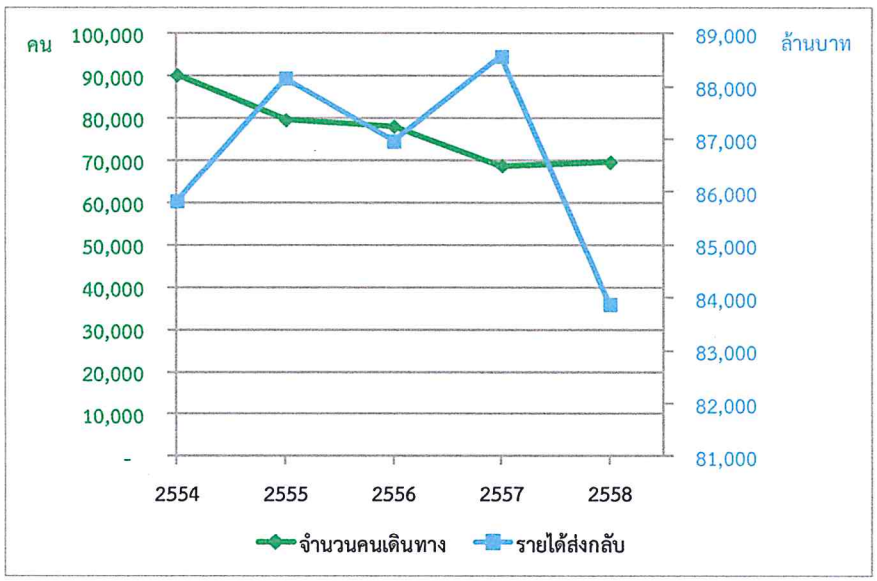
จากข้อมูลวารสารตลาดแรงงานปี ๒๕๕๘ ของกองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ระบุสถานการณ์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี ๒๕๕๘ จำนวน ๖๙,๖๖๔ คน เป็นชาย ๕๖,๑๘๗ คน ร้อยละ ๘๐.๖๕ เป็นหญิง ๑๓,๔๗๗ คน ร้อยละ ๑๙.๓๕ ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุด ร้อยละ ๔๙.๖๑ สาขาอาชีพที่เดินทางไปทำงานมากที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ร้อยละ ๔๗.๔๙ รองลงมาได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตร และประมง



ภาพที่ ๓.๔๒ แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกวิธีการเดินทาง

ที่มา : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

จากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยดังกล่าวทำให้มีรายได้ส่งกลับประเทศเป็นจำนวนมาก โดยในปีนี้มีรายได้ส่งกลับ จำนวน ๘๓,๘๘๐ ล้านบาท ลดลงจากปีก่อน จำนวน ๔,๖๙๒ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๐

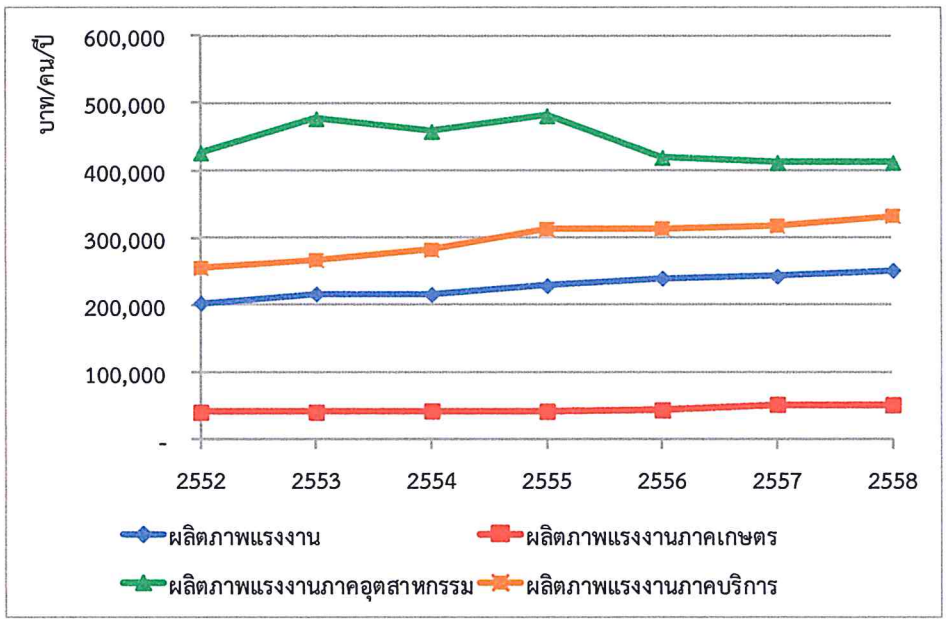


ภาพที่ ๓.๔๓ รายได้ที่แรงงานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคาร

ที่มา : แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

๓.๖ การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

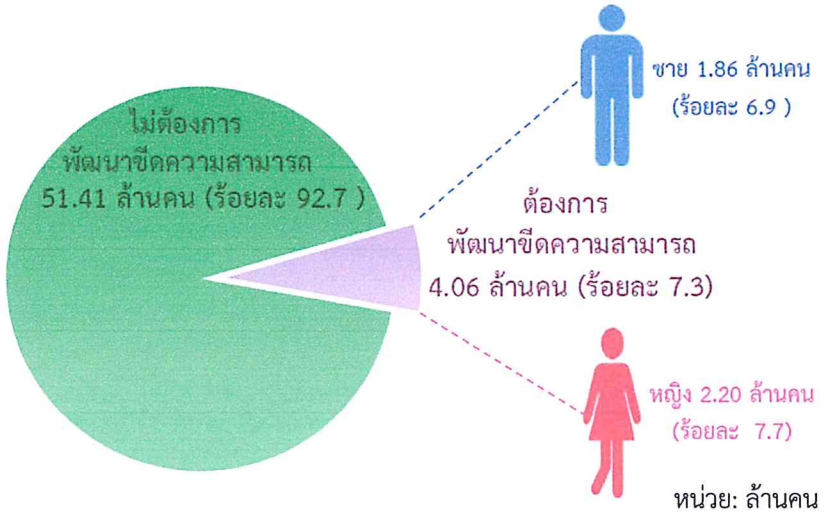
๓.๖.๑ ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) ใช้เปรียบเทียบความสามารถในการแข่งขันของแรงงาน หรือใช้อธิบายการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ คิดจากผลผลิตต่อหน่วยของแรงงานที่ใช้ในการผลิตโดยใช้ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ ณ ราคาคงที่ ปี ๒๕๔๕ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติต่อจำนวนผู้มีงานทำของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยมีข้อมูลล่าสุด ปี ๒๕๕๘ อยู่ที่ ๒๕๑,๔๕๘ บาทต่อคนต่อปี ผลิตภาพแรงงานภาคเกษตร อยู่ที่ ๕๑,๙๕๐ บาทต่อคนต่อปี ผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม อยู่ที่ ๔๑๑,๙๗๘ บาทต่อคนต่อปี และผลิตภาพแรงงานภาคบริการอยู่ที่ ๓๓๒,๔๐๙.๗๓ บาทต่อคนต่อปี ดังภาพที่ ๓.๔๔



ภาพที่ ๓.๔๔ ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) : ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ ปี ๒๕๕๒ – ๒๕๕๘
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๓.๖.๒ ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยสำรวจประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปทั้งหมดเพื่อรวบรวมความต้องการพัฒนาขีดความสามารถและหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ซึ่งผลการสำรวจ พบว่า ประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ๕๕.๔๗ ล้านคน เป็นผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำนวน ๔.๐๖ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๗.๓ ของประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป และไม่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ๕๑.๔๑ ล้านคน หรือร้อยละ ๙๒.๗



ภาพที่ ๓.๔๕ ประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปที่ต้องการและไม่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ พ.ศ. ๒๕๕๙
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๙

หากพิจารณาตามเพศ พบว่า มีผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ เป็นเพศชาย ๑.๘๖ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๖.๙ ของประชากรเพศชาย อายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ขณะที่เพศหญิงต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำนวน ๒.๒๐ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๗.๗ ของประชากรเพศหญิงอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป

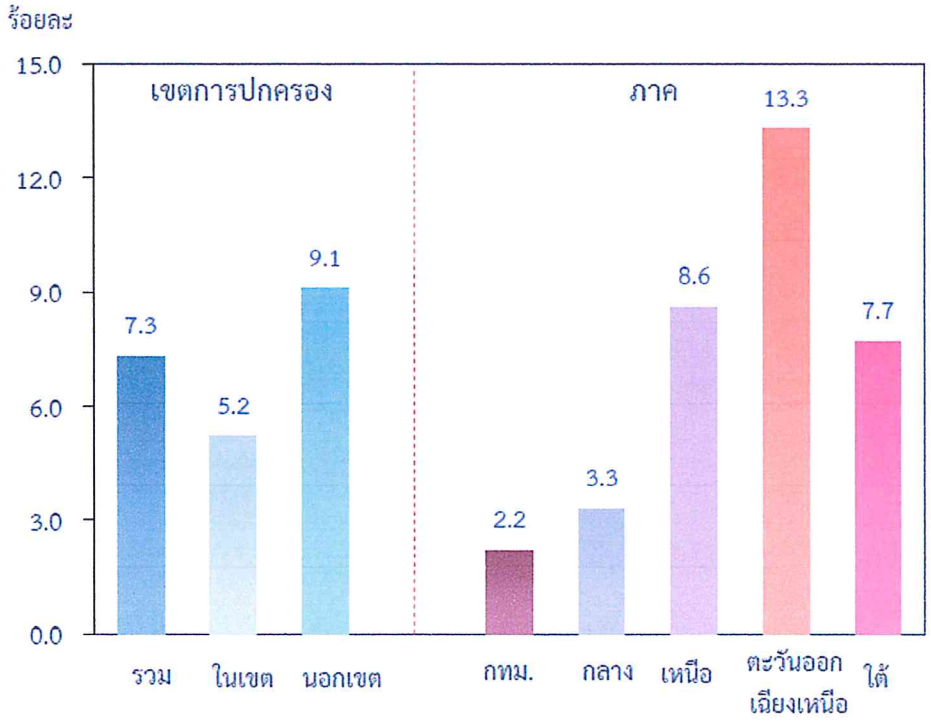
อายุ	ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป (พันคน)			ประชากรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ (พันคน)			ร้อยละของผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
15 – 24 ปี	9,613.3	4,853.2	4,760.1	1,095.8	530.7	565.1	11.4	10.9	11.9
25 – 34 ปี	9,581.8	4,800.3	4,781.5	832.7	377.9	454.8	8.7	7.9	9.5
35 – 44 ปี	10,393.7	5,069.8	5,323.9	876.9	374.8	502.1	8.4	7.4	9.4
45 – 54 ปี	10,821.3	5,176.3	5,645.0	798.0	343.6	454.4	7.4	6.6	8.0
55 – 59 ปี	4,373.8	2,102.1	2,271.7	249.3	115.0	134.3	5.7	5.5	5.9
60 ปีขึ้นไป	10,688.0	4,809.9	5,878.1	202.2	116.8	85.4	1.9	2.4	1.5
รวม	**55,471.9**	**26,811.6**	**28,660.3**	**4,054.9**	**1,858.8**	**2,196.1**	**7.3**	**6.9**	**7.7**

ตารางที่ ๓.๔๖ จำนวนและร้อยละของประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำแนกตามลักษณะความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ กลุ่มอายุ และเพศ พ.ศ. ๒๕๕๙
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๙

เมื่อพิจารณาตามเขตการปกครอง และภาคต่างๆ ทั่วประเทศ พบว่า ผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำนวน ๑.๓๑ ล้านคน หรือร้อยละ ๕.๒ ของประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ที่อยู่ในเขตเทศบาล ส่วนผู้ที่อยู่นอกเขตเทศบาลต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ๒.๗๕ ล้านคน หรือร้อยละ ๙.๑ ของประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ที่อยู่นอกเขตเทศบาล

หากพิจารณาผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในแต่ละภาค พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีประชากรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถมากที่สุด ๑.๙๘ ล้านคน หรือร้อยละ ๑๓.๓ รองลงมาเป็นภาคเหนือ ๘.๒ แสนคน หรือร้อยละ ๘.๖ ภาคใต้ ๕.๖ แสนคน หรือร้อยละ ๗.๗ ภาคกลาง ๕.๓ แสนคน หรือ ร้อยละ ๓.๓ และกรุงเทพมหานคร ๑.๗ แสนคน หรือร้อยละ ๒.๒ ตามลำดับ ถ้าพิจารณาผู้ที่ต้องการ

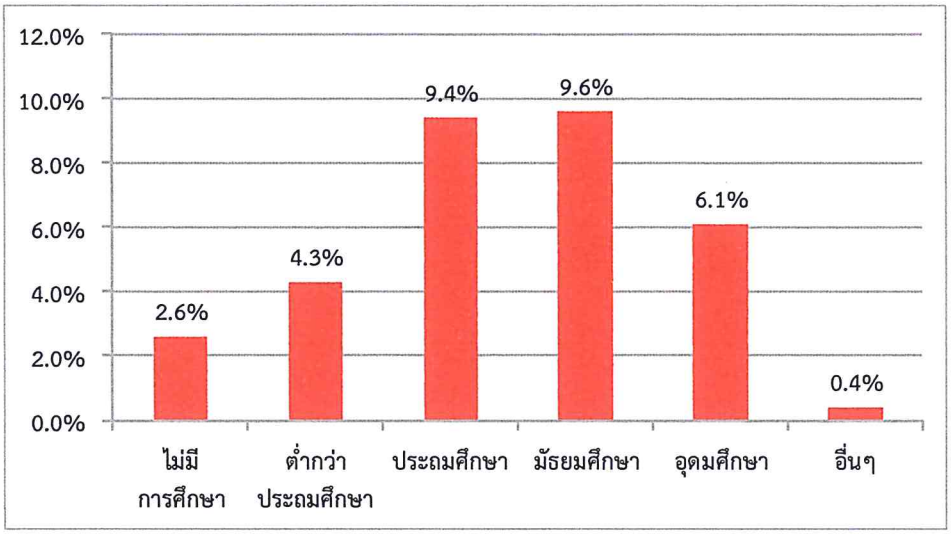
พัฒนาขีดความสามารถ ๔.๐๖ ล้านคน ในแต่ละกลุ่มอายุ พบว่า กลุ่มอายุ ๑๕–๒๔ ปีหรือวัยเยาวชน มีความต้องการพัฒนา ขีดความสามารถมากที่สุด ๑.๑๐ ล้านคน หรือร้อยละ ๑๑.๔ กลุ่มอายุ ๒๕-๓๔ ปี ๘.๓ แสนคน หรือร้อยละ ๘.๗ กลุ่มอายุ ๓๕-๔๔ ปี ๘.๘ แสนคน หรือร้อยละ ๘.๔ กลุ่มอายุ ๔๕-๕๔ ปี ๘.๐ แสนคน หรือร้อยละ ๗.๔ กลุ่มอายุ ๕๕-๕๙ ปี ๒.๕ แสนคน หรือร้อยละ ๕.๗ และกลุ่มอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป หรือวัยสูงอายุ มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ น้อยที่สุด ๒.๐ แสนคน หรือร้อยละ ๑.๙



ร้อยละของผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถตามเขตการปกครอง/ภาค = จำนวนผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ แต่ละเขตการปกครอง/ภาค X 100 / จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป แต่ละเขตการปกครอง/ภาค

ภาพที่ ๓.๔๗ ร้อยละของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามเขตการปกครองและภาค พ.ศ. ๒๕๕๙
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๙

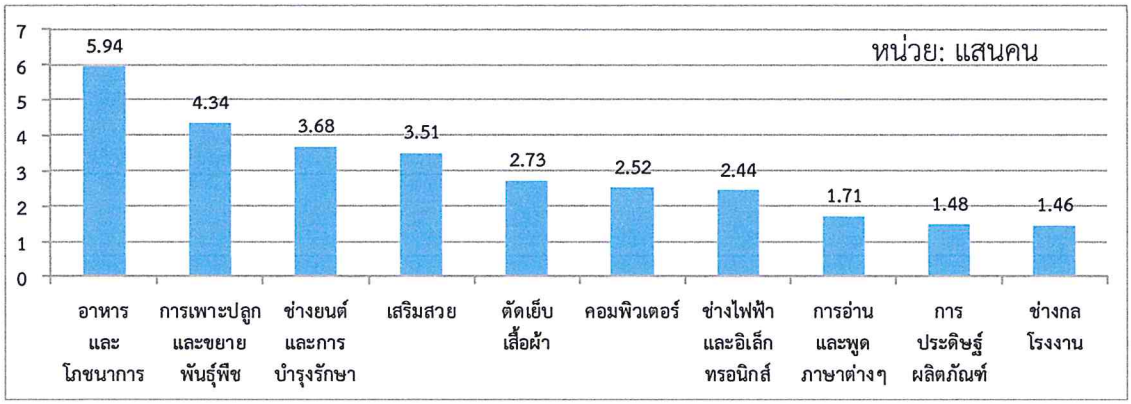
ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรในแต่ละระดับการศึกษาที่สำเร็จ พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษามีความต้องการ พัฒนาขีดความสามารถมากที่สุด ๑.๗๙ ล้านคน หรือร้อยละ ๙.๖ รองลงมาเป็น ระดับประถมศึกษา ๑.๐๕ ล้านคน หรือร้อยละ ๙.๔ ระดับอุดมศึกษา ๕.๘ แสนคน หรือร้อยละ ๖.๑ ต่ำกว่าระดับประถมศึกษา ๕.๘ แสนคน หรือร้อยละ ๔.๓ ผู้ที่ไม่มีการศึกษา ๖ หมื่นคน หรือร้อยละ ๒.๖ ส่วนที่เหลือเป็นการศึกษาอื่นๆ ได้แก่ หลักสูตรที่ไม่ได้วุฒิการศึกษา การศึกษาที่เทียบชั้นไม่ได้และไม่ทราบระดับการศึกษา



ภาพที่ ๓.๔๘ ร้อยละของผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๙
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๙

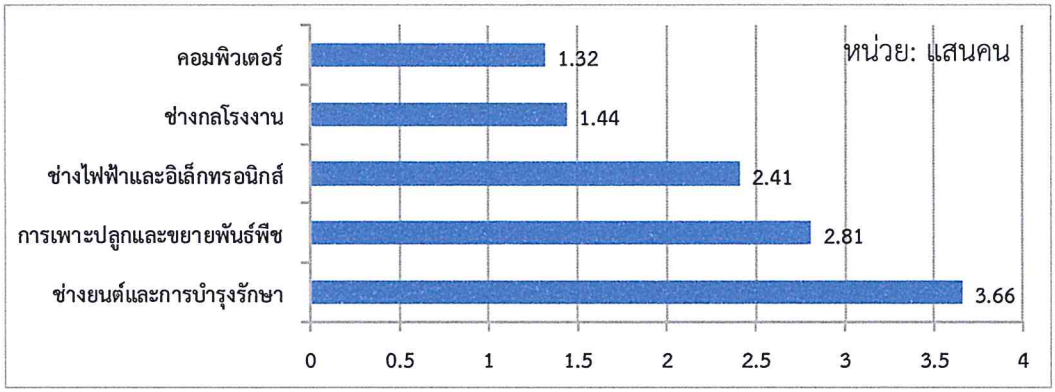
๓.๖.๓ หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จากผลการสำรวจในปี ๒๕๕๙ พบว่า ประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถหรือสนใจเข้ารับการเรียนรู้ ๔.๐๖ ล้านคน โดยต้องการที่จะเข้ารับการพัฒนาขีดความสามารถในด้านอาหารและโภชนาการ มากที่สุด ๕.๙๔ แสนคน ด้านการเพาะปลูกและขยายพันธุ์พืช ๔.๓๔ แสนคน ช่างยนต์และการบำรุงรักษา ๓.๖๘ แสนคน เสริมสวย ๓.๕๑ แสนคน ตัดเย็บเสื้อผ้า ๒.๗๓ แสนคน คอมพิวเตอร์ เช่น การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ฯลฯ ๒.๕๒ แสนคน ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ๒.๔๔ แสนคน การอ่านและพูดภาษาต่างๆ ๑.๗๑ แสนคน การประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์ ๑.๔๘ แสนคน และช่างกลโรงงาน ๑.๔๖ แสนคน ส่วนที่เหลือกระจายอยู่ในหลักสูตรด้านอื่นๆ

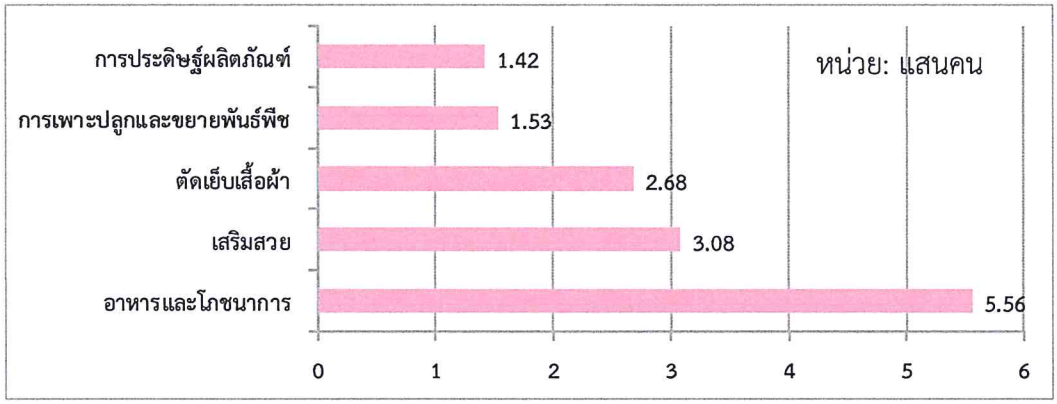


ภาพที่ ๓.๔๙ จำนวนประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำแนกตามหลักสูตรที่ต้องการพัฒนา ๑๐ อันดับสูงสุด พ.ศ. ๒๕๕๙
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๙

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาขีดความสามารถระหว่าง ชายกับหญิง ๕ ลำดับแรก พบว่า ชายต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านช่างยนต์และการบำรุงรักษา การเพาะปลูกและขยายพันธุ์พืช ช่างไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิคส์ ช่างกลโรงงาน คอมพิวเตอร์ เช่น การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ฯลฯ ขณะที่หญิงต้องการพัฒนาขีดความสามารถทางด้านอาหารและโภชนาการ เสริมสวย ตัดเย็บเสื้อผ้า การเพาะปลูกและขยายพันธุ์พืช การประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์ตามลำดับ



ภาพที่ ๓.๕๐ จำนวนของประชากรเพศชายอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำแนกตามหลักสูตรที่ต้องการพัฒนา ๕ อันดับสูงสุด พ.ศ. ๒๕๕๙
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙



ภาพที่ ๓.๕๑ จำนวนของประชากรเพศหญิงอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำแนกตามหลักสูตรที่ต้องการพัฒนา ๕ อันดับสูงสุด พ.ศ. ๒๕๕๙
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙

ตารางที่ ๓.๕๒ หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙

หน่วย : พันคน

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาฯ	จำนวน	ชาย	หญิง
ยอดรวม	4,055.1	1,858.9	2,196.2
หมวดช่างอุตสาหกรรม	**1,001.2**	**941.8**	**59.4**
ช่างกลโรงงาน	145.8	144.3	1.5
ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น	61.9	61.4	0.5
ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	244.2	240.6	3.6
ช่างยนต์และการบำรุงรักษา	368.2	365.9	2.3
ช่างก่อสร้าง	122.3	102.8	19.5
ช่างเขียนแบบ	54.5	23.1	31.4
ช่างเครื่องมือวัดอุตสาหกรรม	0.7	-	0.7
ช่างอุตสาหกรรมอื่นๆ	3.6	3.6	-
หมวดคหกรรม	**1,223.6**	**86.7**	**1,137.0**
อาหารและโภชนาการ	593.5	37.3	556.2
เสริมสวย	351.0	42.6	308.4
ตัดเย็บเสื้อผ้า	273.2	5.3	267.9
อื่นๆ	5.9	1.6	4.4
หมวดศิลปหัตถกรรม	**284.9**	**29.1**	**255.8**
สิ่งทอและลายประดิษฐ์	89.9	3.4	86.6
การประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์	148.2	6.0	142.2
การเจียระไนพลอยขั้นพื้นฐาน	5.4	3.3	2.1
การแกะสลักไม้ การทำเครื่องไม้ ฯลฯ	2.4	2.3	0.1
การจักสานไม้ไผ่ขั้นพื้นฐาน ฯลฯ	30.6	12.0	18.6
เซรามิคส์	3.6	1.2	2.4
การออกแบบสินค้าหัตถกรรม การออกแบบบรรจุภัณฑ์	4.6	0.9	3.7
หมวดเกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์	**737.6**	**485.3**	**252.4**
การเพาะปลูกและขยายพันธุ์พืช	434.5	281.2	153.2
ประมง-เพาะเลี้ยง	65.7	45.3	20.4
การเลี้ยงสัตว์ และการขยายพันธุ์สัตว์	138.4	83.7	54.7
การจัดสวน พืชประดับ	5.2	3.6	1.6
การทำป่ยธรรมชาติ	68.7	54.4	14.3
การเตรียมพื้นที่การเกษตร	21.4	15.2	6.1
วิธีการกำจัดแมลง และอื่น ๆ	3.8	1.9	1.9

บทที่ ๔
บทบาทและสถานภาพกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ความเป็นมากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากอดีตถึงปัจจุบัน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญของงานด้านแรงงานเสมอมา เริ่มตั้งแต่การมีพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับด้านแรงงานว่าด้วยเรื่องการบริการจัดหางานของรัฐและเอกชนในปี พ.ศ. ๒๔๗๕ ในสมัยที่ยังเป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย รัฐบาลสมัยต่อๆ มาได้พยายามปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกาต่างๆ ที่เกี่ยวกับด้านแรงงานให้ทันยุคทันเหตุการณ์อยู่อย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ มีการโอนแผนกจัดหางานไปสังกัดกรมพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐการ ด้วยเหตุผลว่าเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านเศรษฐกิจ

ในปี พ.ศ. ๒๔๘๔ เป็นยุคที่รัฐบาลมุ่งเน้นในเรื่องการสงเคราะห์ประชาชนให้มีอาชีพเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี จึงโอนงานมาสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย และในช่วงปี พ.ศ. ๒๔๙๖ - ๒๕๐๕ มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหน่วยงานเพื่อดำเนินการด้านแรงงานเรื่อยมา และเริ่มให้ความสำคัญด้านการฝึกอาชีพ โดยระยะแรกเป็นแผนกอาชีวศึกษาจนกระทั่งเป็นศูนย์ฝึกอาชีพ สังกัดกองแรงงาน และสังกัดส่วนแรงงานในที่สุด แต่ยังคงอยู่กับกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย และในปี พ.ศ. ๒๕๐๘ มีการยกฐานะส่วนแรงงานขึ้นเป็นกรมแรงงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย ภารกิจหลักทางด้านการจัดหางาน การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งการฝึกอาชีพ ในช่วง พ.ศ. ๒๕๑๑ มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติขึ้นโดยให้ปฏิบัติควบคู่ไปกับกองพัฒนาอาชีพ จนกระทั่ง พ.ศ. ๒๕๑๖ ได้มีพระราชกฤษฎีกาฯ เปลี่ยนกองพัฒนาอาชีพเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ตัดคำว่า"แห่งชาติ" ออก) ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๗ - ๒๕๓๔ ได้มีการขยายการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในภูมิภาคอีก ๘ แห่งคือ ที่จังหวัดราชบุรี ชลบุรี ลำปาง ขอนแก่น สงขลา นครสวรรค์ อุบลราชธานี และสุราษฎร์ธานี และยังได้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขึ้นด้วยอีก ๒ แห่ง คือ ที่จังหวัดปัตตานี และชัยภูมิ เพื่อขยายบริการการฝึกอาชีพให้เข้าถึงประชาชนในระดับพื้นที่มากขึ้น

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ คณะรัฐมนตรีมีมติยุบส่วนราชการ กรมแรงงาน พร้อมกับมีการจัดตั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขึ้น สังกัดกระทรวงมหาดไทย ปี พ.ศ. ๒๕๓๖ รัฐบาลได้จัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น โดยโอนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงมหาดไทยไปสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และในเวลาเดียวกันได้มีการจัดตั้งกรมการจัดหางานขึ้น จึงได้โอนงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวกับการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ งานควบคุมคนงานที่เป็นต่างด้าวไปสังกัดกรมการจัดหางาน

พ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบบริหารราชการใหม่ โดยปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรมทั้งหมดตามบทบาท ภารกิจ ซึ่งทำให้มีกระทรวงเพิ่มขึ้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมถูกแยกออกเป็น ๒ กระทรวง คือ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และรับผิดชอบภารกิจเฉพาะด้านพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ เช่นเดิม

ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๔๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวง ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วย การจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศตลอดจนประสานแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(๓) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๔) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๕) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีเมือแรงงาน

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

(๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

บทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เป็น “ประเทศไทย ๔.๐” โดยเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไปสู่ Value Based Economy หรือเศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมในกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมายสำคัญของประเทศ โดยการเติมเต็มวิทยากร ความรู้ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความเชี่ยวชาญและทักษะสูง ตลอดจนการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพซึ่งต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้พิจารณาทบทวน บทบาทภารกิจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานและกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป

ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับภารกิจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานและความต้องการของตลาดแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่สำคัญ ดังนี้

๑) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมฝีมือก่อนเข้าทำงานให้แก่แรงงานใหม่หรือแรงงานที่จะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน ซึ่งยังไม่มีพื้นฐานด้านอาชีพ เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานแต่ละสาขาอาชีพ ซึ่งดำเนินการฝึกโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ ๒๘๐ ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๑,๖๘๐ ชั่วโมง และฝึกในกิจการอีก ๑๔๐-๕๖๐ ชั่วโมง (แล้วแต่สาขาอาชีพ) โดยกำหนดให้การฝึกมี ๒ ส่วน คือ

๑.๑ การฝึกภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเบื้องต้น มีระยะเวลาฝึก ๒ – ๑๒ เดือน ในสัดส่วนภาคทฤษฎีร้อยละ ๒๐ และภาคปฏิบัติร้อยละ ๘๐

๑.๒ การฝึกในกิจการหรือในสถานประกอบกิจการ ใช้เวลาการฝึก ๑ – ๔ เดือน เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้ปฏิบัติงานจริงและเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน

๒) การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน เป็นการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือผู้ว่างงานที่มีพื้นฐานความรู้ความสามารถและทักษะที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่จะเข้าฝึก เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านอาชีพ ด้านการบริหารจัดการ หรือความรู้เสริมอื่นๆ ที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับแรงงานได้มีศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งดำเนินการฝึกโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ ๖ ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๒๔๐ ชั่วโมง

๓) การฝึกเสริมทักษะ เป็นการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว หรือผู้ว่างงานได้พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถในสาขาอาชีพที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ หรือนอกเหนือจากความรู้เดิม และเป็นการ เตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพใหม่ ดำเนินการฝึกโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ ๖ ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๔๘๐ ชั่วโมง

ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ประกอบด้วย

(๑) ความรู้ (Knowledge) ซึ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

(๒) ความสามารถ (Skill) เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด ถูกขั้นตอน และเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

(๓) ทัศนคติ (Attitude) จะต้องมีจิตสำนึกในการทำงานที่ดีประกอบด้วย จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

เกณฑ์การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ๗ หลักเกณฑ์ ดังนี้ต่อไปนี้

๑) มีความรู้ ความเข้าใจ ในทฤษฎีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒) ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยด้านสถานที่ ภาวะแวดล้อมและความปลอดภัยส่วนบุคคล

๓) เลือกใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

๔) ปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างเหมาะสม

๕) เลือกใช้วัสดุอย่างถูกต้อง เหมาะสมและประหยัด

๖) ใช้ระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

๗) มีผลสำเร็จของงานได้คุณภาพตามข้อกำหนด

การจัดระดับและชั้นมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีการจำแนกฝีมือแรงงานออกเป็นระบบขั้นตอนตามความสามารถ โดยกำหนดลักษณะของงานที่ควรรู้ และสามารถทำได้ในชั้นต่างๆ ตามความยากง่าย

ของงาน โดยแบ่งออกเป็นระดับความรู้ ทักษะ ความชำนาญและทัศนคติของแรงงาน แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ (กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน : ๒๕๕๓) คือ

ระดับ ๑ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือและความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานที่ต้องมีหัวหน้างานช่วยให้คำแนะนำหรือช่วยตัดสินใจในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็น

ระดับ ๒ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับกลาง มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ได้ดีและประสบการณ์ในการทำงานสามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้คุณภาพงานสูง

ระดับ ๓ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับสูง สามารถวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา การตัดสินใจ รู้ขั้นตอนกระบวนการของงานเป็นอย่างดี สามารถช่วยแนะนำงานฝีมือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี สามารถใช้หนังสือคู่มือนำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ได้ โดยเฉพาะการตัดสินใจและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม

การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ เป็นการทดสอบฝีมือให้กับผู้ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือตามตำแหน่งงาน โดยผู้ที่จะไปทำงานต้องผ่านการทดสอบตามแบบทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศหรือตามแบบทดสอบฝีมือคนหางานตามที่นายจ้างกำหนดภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะ เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดขึ้นรับรองฝีมือแรงงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เฉพาะ เช่น มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ มาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะตามความต้องการของสถานประกอบกิจการที่ออกให้แก่คนงานหรือมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะตามความต้องการของสถานศึกษาหรือศูนย์ฝึกอบรมที่จะออกให้แก่นักศึกษาหรือผู้รับการฝึกอบรมและมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะจังหวัด เป็นต้น ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวต้องได้รับการรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับใบรับรองหรือวุฒิบัตรรับรองผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะ

<u>ด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน</u>

๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานหรือเปิดดำเนินการเป็นศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่สถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ ซึ่งสถานประกอบกิจการจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายนี้ในการลดหย่อนภาษีเงินได้และอื่นๆ

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการ ใช้ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อการพัฒนากำลังแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาต่างๆ ของบุคลากรทุกๆ ปี เพื่อเป็นเกณฑ์พิจารณากำหนดตำแหน่งหน้าที่ และอัตราค่าจ้างตามความสามารถ

<u>ด้านการรับรองความรู้ความสามารถของแรงงาน</u>

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน้าที่ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับดูแล ส่งเสริมและประสานเกี่ยวกับระบบการประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ กำหนดสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ส่งเสริมให้มีการประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้มีการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลางและรับรายงานผลการดำเนินการ ตลอดจนกำกับดูแลควบคุมการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถอื่นให้ปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมาย ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรอาชีพและการจัดตั้งเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ทั้งยังส่งเสริมการให้บริการการบันทึกสมุดประจำตัว การบันทึกข้อมูลเพิ่มเติม และการออกสมุดประจำตัว รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามกฎหมาย กำกับดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ให้ใช้เครื่องหมายการรับรองความรู้ความสามารถตามที่กำหนดและสนับสนุนการใช้สิทธิประโยชน์อัน

เนื่องจากมีลูกจ้างผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศการประเมินและการการรับรองความรู้ความสามารถ กำหนดหลักเกณฑ์ และจัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

ส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งออกเป็น ๓๓ ส่วนงาน ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานเลขานุการกรม
(๒) กองบริหารการคลัง
(๓) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
(๔) กองแผนงานและสารสนเทศ
(๕) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
(๖) กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
(๗) - (๓๑) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ - ๒๕
(๓๒) สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
(๓๓) สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน



ภาพที่ ๔.๑ โครงสร้างหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๐)

การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๓๓ ตอน ๖๑ ก โดยมีการแบ่งอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ดังต่อไปนี้

สำนักงานเลขานุการกรม มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการและงานประสานราชการ

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการผู้บริหาร

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของกรม

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับงานห้องสมุด

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับงานอาคารสถานที่และยานพาหนะ รวมทั้งการบริหารจัดการงานด้านสาธารณูปโภคของกรม

(๗) ดำเนินการอื่นใดที่มิได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดของกรม

(๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองบริหารการคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของกรม

(๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกรม

(๒) จัดระบบงานและบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม

(๓) ศึกษา และวิเคราะห์เกี่ยวกับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม

(๔) เสริมสร้างวินัย พิทักษ์ระบบคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และดำเนินการทางวินัย

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองแผนงานและสารสนเทศ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี รวมถึงการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามภารกิจของกรม

(๒) จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง รวมถึงเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม

(๔) ดำเนินการประสานงาน ติดตาม และส่งเสริมการพัฒนาระบบข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการพัฒนากำลังแรงงานและศักยภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเทศสัมพันธ์ รวมถึงการติดต่อและประสานงานความร่วมมือและดำเนินโครงการความช่วยเหลือ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประสานความร่วมมือ และพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๗) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

(๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรมด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

(๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้ประกอบกิจการ

(๓) ส่งเสริมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพและองค์ความรู้เสริมในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

(๔) ส่งเสริมและให้คำปรึกษา แนะนำ ตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน การจ้างงานผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ

(๕) ส่งเสริม สร้างเครือข่าย และพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ สตรี เยาวชน คนพิการ และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๓) ให้คำปรึกษา แนะนำ และประสานงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๔) ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ รวมถึงจัดให้มีการประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

(๕) กำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๖) ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถและการให้ความเห็นชอบหลักสูตรและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน รวมถึงการขอรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๗) บริหารจัดการและดำเนินการเพื่อการประเมินผลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงดำเนินการเกี่ยวกับการให้กู้ยืมและการช่วยเหลือหรืออุดหนุน ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาผู้ฝึกเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกและวิทยาการในสาขาต่าง ๆ การกำกับและส่งเสริมสถานฝึกอบรมภาครัฐและเอกชนเพื่อตอบสนองการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศ การพัฒนาผู้ประเมินและการอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๓) จัดทำ และพัฒนาหลักสูตร ชุดการฝึก มาตรฐานการฝึก อุปกรณ์ช่วยฝึกและเทคโนโลยีในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๔) ฝึกอบรมผู้ฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

(๕) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแก่กำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

(๖) บริหารจัดการศูนย์บริภัณฑ์เทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สถานฝึกอบรมของภาครัฐและภาคเอกชน

(๘) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ในการพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงาน

(๙) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รวมถึงดำเนินการให้เชื่อมโยงกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับนานาชาติ

(๒) พัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๓) ส่งเสริมการจัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

(๔) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ทางวิชาการเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๕) ดำเนินการส่งเสริม สร้างเครือข่าย อนุญาต กำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินการของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางาน

(๖) ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงาน

(๗) ดำเนินการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ ทั้งภายในประเทศและในระดับนานาชาติ รวมถึงส่งเสริมให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมหรือจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน

(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๙) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงาน หรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับสถานประกอบกิจการ

(๑๐) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ - ๒๕ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการกำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๒) จัดทำแผนงานและแนวทางการพัฒนากำลังแรงงาน ประสานแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและกระบวนการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของกำลังแรงงาน รวมทั้งภาคส่วนอื่น เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบกิจการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๔) ส่งเสริม ให้คำแนะนำการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๕) ส่งเสริมและให้คำปรึกษาแนะนำในการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงดำเนินการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๖) สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุงระบบ รูปแบบการฝึกอบรม หลักสูตร อุปกรณ์ช่วยฝึกและเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการพัฒนาผู้ฝึกให้แก่ภาครัฐและภาคเอกชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๘) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้สถานประกอบกิจการและองค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๙) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ และเพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัดในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๑๑) ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรอาชีพ จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานทดสอบฝีมือคนหางานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๑๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มที่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๙ ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๓๓ ตอน ๖๑ ก ดังต่อไปนี้

กลุ่มกฎหมาย

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินงานเกี่ยวกับความรับผิดทางแพ่งและอาญา ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ งานคดีปกครอง งานคดีแรงงาน และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม

(๓) ให้คำปรึกษาและแนะนำ ตลอดจนเสนอความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๔) ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อยกร่างและพัฒนากฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม

(๕) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยตามกฎหมาย กฎ และระเบียบในความรับผิดชอบของกรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนตรวจสอบ และจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี แผนการตรวจสอบระยะยาว

(๒) ปฏิบัติงานตรวจสอบตามแผนการตรวจสอบประจำปี ด้วยเทคนิค และวิธีการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไป โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจและความสำคัญของเรื่องที่ตรวจสอบ

(๓) จัดทำรายงานการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งเสนอแนะวิธีการหรือมาตรการในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด

(๔) ติดตามผลการตรวจสอบ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารของหน่วยรับตรวจ เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขของหน่วยรับตรวจถูกต้องตามที่ผู้ตรวจสอบภายในเสนอแนะ

(๕) ปฏิบัติงานในการให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในต่ออธิบดี หน่วยรับตรวจและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ทำหน้าที่หลักดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบราชการ

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ระบบราชการเพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ

(๓) การวางระบบควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน

(๔) ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย

(๕) ประสานงานกับสำนักงาน ก.พ.ร. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการคณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๗) ศึกษา วิเคราะห์ และร่วมจัดทำตัวชี้วัดมิติที่ ๑ ของคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

(๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ส่งเสริมประสานและบูรณาการงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะแนวทางการประสานเครือข่ายพัฒนาศักยภาพแรงงาน

(๓) สร้างความร่วมมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับภาครัฐ/เอกชน/องค์กรประชาชน และองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ

(๔) งานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)

(๕) ศึกษา วิเคราะห์ การจัดทำยุทธศาสตร์ แผนงานด้านการพัฒนากำลังแรงงานรายอุตสาหกรรมตามภารกิจ กพร.ปช.

(๖) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงาน การประสานงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามภารกิจ กพร.ปช.

(๗) แนะแนวทางการพัฒนาข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานภาครัฐ/เอกชน

(๘) เป็นศูนย์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานภาครัฐ/เอกชน

สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับดูแล ส่งเสริมประสานเกี่ยวกับระบบการประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

(๑) กำหนดสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะตามมาตรา ๗(๒)

(๒) ส่งเสริมการให้บริการการบันทึกสมุดประจาตัว การบันทึกข้อมูลเพิ่มเติม และการออกสมุดประจำตัว

(๓) ทำหน้าที่ในฐานะเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลางและรับรายงานผลการดำเนินการตลอดจนกำกับดูแลควบคุมการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถอื่นให้ปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมาย

(๔) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรอาชีพและการจัดตั้งเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามกฎหมาย

(๕) ส่งเสริมให้มีการประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง

(๖) ส่งเสริมให้มีการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง

(๗) กำกับดูแลการเรียกเก็บค่าบริการการออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถให้เป็นไปตามที่กำหนด

(๘) กำกับดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องหมายการรับรองความรู้ความสามารถตามที่กำหนดและสนับสนุนการใช้สิทธิประโยชน์อันเนื่องจากมีลูกจ้างผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ

(๙) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศการประเมินและการการรับรองความรู้ความสามารถ

(๑๐) ส่งเสริมการประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ และการใช้เครื่องหมาย

(๑๑) กำหนดหลักเกณฑ์ จัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

กองวิเทศสัมพันธ์ มีหน้าที่ ดังนี้

(๑) ติดต่อและประสานโครงการความร่วมมือเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

(๒) งานวิเทศสัมพันธ์และประสานความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับอาเซียนและระดับนานาชาติ

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรม

(๔) ประสานความร่วมมือด้านวิชาชีพและความร่วมมือระหว่างประเทศ

(๕) พิจารณากลั่นกรองการร่างและแปลสัญญาและข้อตกลงระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับต่างประเทศ

(๖) วิเคราะห์และเสนอความเห็นอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(๗) พิจารณาคัดเลือกผู้สมัครรับทุนต่างประเทศและประสานงานการจัดส่งผู้แทนไปร่วมประชุม ศึกษา อบรม และดูงานยังต่างประเทศ

(๘) แปล รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล/บทความทางวิชาการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานจากต่างประเทศ

(๙) จัดทำข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อตอบข้อซักถามแก่หน่วยงานต่างชาติทั้งในและต่างประเทศ

(๑๐) จัดการอบรม ประชุม สัมมนานานาชาติ และเข้าร่วมประชุม/สัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับองค์การระหว่างประเทศ

(๑๑) ประสานและอำนวยการความสะดวกแก่ชาวต่างประเทศที่มาปฏิบัติงานภายใต้โครงการความร่วมมือและจัดทำรายการดูงานแก่ชาวต่างประเทศ

(๑๒) จัดทำโครงการความร่วมมือต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๑๓) รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการความร่วมมือต่างๆ

(๑๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีพันธกิจ ดังนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากาลังแรงงานของประเทศ

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทานโยบาย แผนงาน โครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกรม

(๔) วิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนาและปรับปรุงระบบข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามความต้องการของกรมให้สอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายของประเทศและกระทรวง

(๕) ดำเนินการประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานในสังกัด รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการพัฒนากำลังแรงงานและศักยภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๖) ศึกษา วิเคราะห์นโยบายและแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ

(๗) จัดทำแผนงานโครงการพัฒนาปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม

(๘) จัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศและของกระทรวง

(๙) ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการใช้งานระบบข้อมูลและสารสนเทศของกรม ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑๐) ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาปรับปรุงระบบงานฐานข้อมูล (Database) และระบบคลังข้อมูล (Data Warehouse) เพื่อประมวลผลข้อมูลของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน การออกสมุดประจำตัว การรับรองความรู้ความสามารถ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบและพัฒนาปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย และระบบเว็บไซต์ สำหรับรองรับการให้บริการตามภารกิจของกรม

(๑๒) บำรุงรักษาซอฟต์แวร์ระบบฐานข้อมูล ระบบคลังข้อมูล ระบบจัดการฐานข้อมูล ระบบเว็บไซต์ และระบบเครือข่ายให้พร้อมใช้งานได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์

(๑๓) บำรุงรักษาฮาร์ดแวร์เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย ระบบเครือข่ายและอุปกรณ์ ให้มีความพร้อมในการให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง

(๑๔) กำหนดและบริหารจัดการข้อมูลให้จัดเก็บตามมาตรฐานข้อมูลกระทรวงแรงงานและที่เกี่ยวข้อง

(๑๕) กำหนดหลักเกณฑ์มาตรการหรือนโยบายความมั่นคงปลอดภัยในการใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ ระบบข้อมูล ระบบเครือข่ายอินทราเน็ตและอินเทอร์เน็ต

(๑๖) เป็นศูนย์กลางระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย ระบบซอฟต์แวร์ประมวลผลและให้บริการเพื่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานและการบริการประชาชน

(๑๗) เป็นศูนย์กลางรวบรวม เผยแพร่ แลกเปลี่ยนข้อมูลและการเชื่อมโยงการบูรณาการฐานข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

(๑๘) เป็นศูนย์กลางในการให้บริการประชาชนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยวิธีการทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) และบริการผ่านอุปกรณ์พกพา (Mobile Application)

(๑๙) เป็นศูนย์กลางในการให้บริการข้อมูลข่าวสารของทางราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

(๒๐) เป็นศูนย์กลางประสานงานเครือข่ายสารสนเทศกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในเอเชียและแปซิฟิก (APSDIN)

(๒๑) กำกับดูแล นโยบายความมั่นคงปลอดภัย รวมถึงการป้องกันการถูกโจมตีของระบบคอมพิวเตอร์ ระบบฐานข้อมูล การเชื่อมโยงใช้งานระบบเครือข่ายและระบบเว็บไซต์

(๒๒) การส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจการใช้งานระบบข้อมูลสารสนเทศและระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลคอมพิวเตอร์แก่หน่วยงานของกรม

(๒๓) ให้คำปรึกษา แนะนำการใช้ การบำรุงรักษา และการแก้ไขปัญหาเครื่องคอมพิวเตอร์แก่หน่วยงานของกรม

(๒๔) งานเลขานุการคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO)

(๒๕) กำกับดูแล ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม

(๒๖) ประสานงาน ติดตามประเมินผลโครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม

(๒๗) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ – ๒๕

(๑) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ

(๒) ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับจังหวัด

(๓) ส่งเสริม ประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ รวมทั้งการบริการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับจังหวัด

(๔) ส่งเสริม สนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับจังหวัด

(๕) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับ/หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

กองสื่อสารองค์กร

(๑) วางแผนการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ สนับสนุนกิจกรรมของกรม

(๒) จัดทำเอกสาร บทความ บทสัมภาษณ์ วารสาร เพื่อเผยแพร่ต่อสื่อมวลชนแขนงต่างๆ

(๓) ตรวจสอบ วิเคราะห์ รวบรวม กลั่นกรองข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกรม

(๔) สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องต่อสื่อมวลชนและประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับภารกิจและการดำเนินงานของกรม

(๕) ประสานการดำเนินงานประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานภายในและภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน เผยแพร่และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้สาธารณชนได้รับรู้

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยนต์ (AHRDA) มีหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการและกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผล และจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ เสนอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นข้อมูลให้คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

(๓) จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณ การจัดทำคำของบประมาณประจำปี การจัดซื้อ-จัดจ้าง และแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

(๔) ดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร วิทยากร และกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ทั้งในสถานที่ตั้งและในสถานประกอบกิจการ

(๕) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีระดับต่าง ๆ เพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง

(๖) ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งเสริมการเปิดศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์

(๗) สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุงระบบ รูปแบบ หลักสูตร อุปกรณ์ช่วยฝึก เทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการพัฒนาบุคลากรฝึกให้แก่ภาครัฐและภาคเอกชนในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งประสานการสร้าง เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานของผู้ประกอบกิจการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์

(๙) ดำเนินการให้สถานประกอบกิจการและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนนามาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากาลังแรงงานและการจ้างงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์

(๑๐) ควบคุม ดูแล ให้คำปรึกษา และสนับสนุนด้านเทคนิคและบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์

(๑๑) สนับสนุนการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านเทคนิคและบุคลากรของสถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์

(๑๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ (เชียงแสน) มีภารกิจดังนี้

(๑) งานสารบรรณ ธุรการทั่วไปและงานบริหารงานบุคคล

(๒) งานการเงิน บัญชี พัสดุ

(๓) งานดูแลอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ

(๔) งานแผนงานงบประมาณและการติดตามประเมินผล

(๕) งานประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๖) งานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือและศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ

(๗) ให้บริการด้านกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๘) สนับสนุนส่งเสริมและแสวงหาความร่วมมือจากประเทศที่พัฒนาแล้วในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

(๙) ส่งเสริมภาครัฐและภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการในระดับนานาชาติ

(๑๐) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

(๑๑) ส่งเสริมการกำหนดและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานระหว่างประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

(๑๒) ศึกษาวิเคราะห์วิจัยความต้องการการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการในระดับนานาชาติ

(๑๓) ประสานการฝึก ติดตาม ตรวจเยี่ยมและฝากฝึกฝนสถานประกอบการ

(๑๔) ปรึกษา แนะแนว รับสมัคร และคัดเลือกผู้รับการฝึก

(๑๕) งานทะเบียน หนังสือรับรองและออกวุฒิบัตร

(๑๖) ดำเนินการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการในระดับพื้นฐานและยกระดับฝีมือระดับนานาชาติ

(๑๗) ดำเนินการบูรณาการการฝึกอบรมและติดตามประเมินผลในระดับนานาชาติ

(๑๘) ดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ระบบฝึกอบรม การสัมมนา

(๑๙) ดำเนินงานร่วมกับวิทยากรในลุ่มน้ำโขง ในโครงการประสานความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

(๒๐) ดำเนินการกำหนดและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือระหว่างประเทศ

(๒๑) ดำเนินการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้านงานอุตสาหกรรมและงานบริการที่เป็นแรงงานใหม่ แรงงานในสถานประกอบการ ผู้ว่างงาน ผู้ประกันตนที่เป็นผู้ว่างงาน โดยใช้เทคโนโลยีระดับต้นและระดับกลาง

(๒๒) ดำเนินการบูรณาการฝึกอบรมและติดตามประเมินผลในระดับจังหวัด

(๒๓) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับจังหวัด

(๒๔) สนับสนุนส่งเสริมและแสวงหาความร่วมมือจากประเทศที่พัฒนาแล้วในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานในพื้นที่พัฒนาเขตเศรษฐกิจ ๓ ฝ่าย (IMT-GT)

(๒๕) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศในพื้นที่พัฒนาเขตเศรษฐกิจ ๓ ฝ่าย (IMT-GT) ในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการในระดับนานาชาติ

(๒๖) ส่งเสริมการกาหนดและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานระหว่างประเทศในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจ ๓ ฝ่าย (IMT-GT)

(๒๗) ดำเนินงานร่วมกับวิทยากรในพื้นที่พัฒนาเขตเศรษฐกิจ ๓ ฝ่าย (IMT-GT) ในโครงการประสานความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ๓ ฝ่าย (IMT-GT)

(๒๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ มีภารกิจดังนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผล และจัดทำข้อมูลทางวิชาการ ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพและหัตถกรรมภูมิปัญญาไทย รวมทั้งศึกษา วิเคราะห์รูปแบบระบบบริหารจัดการองค์กร ตลอดจนระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

(๒) กำหนดกรอบดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรด้านบริการสุขภาพ (Wellness Academy) และการบริหารจัดการศูนย์สุขภาพ (Wellness Center) ให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสม และมีความต่อเนื่อง

(๓) กำหนดกรอบแนวทางการดาเนินงานสาหรับการสืบสานศิลปหัตถกรรมภูมิปัญญาไทยให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน

(๔) จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณ และแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

(๕) ผลิตและพัฒนาบุคลากรคุณภาพสูงสำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ โดยการฝึกอบรม ทดสอบและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาอาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (สปาตะวันตก ไทยสัปปายะ และไทยสปา) สาขาอาชีพพนักงานนวดไทย รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรฝึก และพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาที่เกี่ยวข้อง

(๖) ประสานและดำเนินการผลิตบุคลากรด้านหัตถกรรมภูมิปัญญาไทย

(๗) พัฒนาหลักสูตรการฝึก และการพัฒนารูปแบบการบริการสุขภาพแบบครบวงจร ในรูปแบบ Work – Integrated Training ตลอดจนสร้างต้นแบบการบริหารจัดการธุรกิจบริการสุขภาพแบบองค์รวม

(๘) ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน และการพัฒนาหลักสูตรการฝึกร่วมกับผู้ประกอบกิจการและสถาบันฝึกอบรมอื่น รวมถึงการให้คำปรึกษาการพัฒนาธุรกิจบริการสุขภาพและหัตถกรรมภูมิปัญญาไทย

(๙) ประสานสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคคล หน่วยงานภาครัฐภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนากาลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพและหัตถกรรมภูมิปัญญาไทย

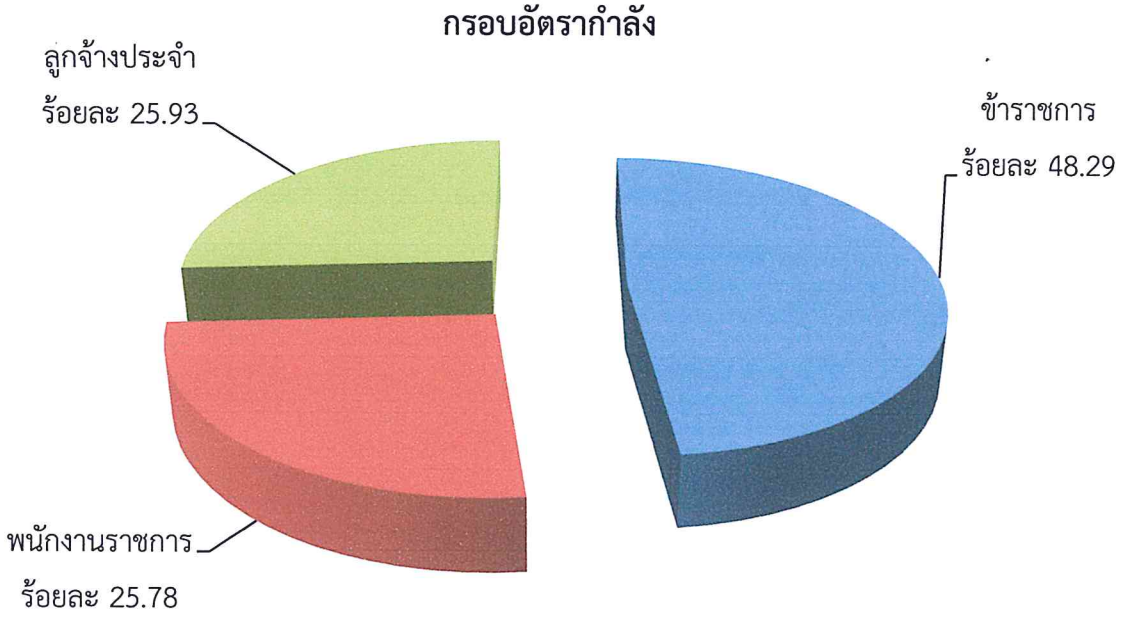
(๑๐) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

(๑๑) ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้แบบไทย และส่งเสริมการฟื้นคืนสุขภาพและฟื้นฟูสมรรถภาพ

(๑๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กรอบอัตรากำลัง

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒,๗๔๖ อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑,๓๒๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๒๙ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗๑๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๓ พนักงานราชการ จำนวน ๗๐๘ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๘ ดังภาพที่ ๔.๒



ภาพที่ ๔.๒ สัดส่วนโครงสร้างอัตรากำลังของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๐)

หมายเหตุ กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๔๒๐ อัตรา แบ่งเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน ๗๑๒ อัตรา และพนักงานราชการ จำนวน ๗๐๘ อัตรา หากในระหว่างปีมีตำแหน่งลูกจ้างประจำว่างลง ให้กำหนดตำแหน่งที่ว่างเป็นตำแหน่งพนักงานราชการแทน ทั้งนี้ ต้องอยู่ภายใต้กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑,๔๒๐ อัตรา

กรอบอัตรากำลังข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภายในกรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ประกอบด้วย ๔ ประเภทตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งบริหาร จำนวน ๔ อัตรา ตำแหน่งอำนวยการ จำนวน ๓๘ อัตรา ตำแหน่งวิชาการ จำนวน ๑,๐๑๔ อัตรา และตำแหน่งทั่วไป จำนวน ๒๗๐ อัตรา ดังตารางที่ ๔.๓ และ ๔.๔

ประเภทตำแหน่ง		กรอบ	
บริหาร	สูง	สูง = 1	4
	ต้น	ต้น = 3	
อำนวยการ	สูง	สูง = 8	38
	ต้น	ต้น = 30	
วิชาการ	เชี่ยวชาญ	ชช = 3	3
	ชำนาญการพิเศษ	ชพ = 215	219
		ปก/ชก/ชพ = 4	
	ชำนาญการ	ชก = 16	16
	ปฏิบัติการ	ปก/ชก = 776	776
ทั่วไป	ชำนาญงาน	ปง/ชง = 270	270
	ปฏิบัติงาน	ปง	
รวม		1,326	

ตารางที่ ๔.๓ กรอบอัตรากำลังข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๐)

ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง										รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป	
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ชช	ชพ	ปก/ชก	ชก	ปก/ชก/ชพ	ปง/ชง	
1	นักบริหาร	1	3									4
2	ผู้ตรวจราชการกรม			5								5
3	ผู้อำนวยการ			3	30							33
4	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน					1	199	657				857
5	นักวิชาการคอมพิวเตอร์						1	5				6
6	นักทรัพยากรบุคคล						4	16				20
7	นักวิชาการพัสดุ						1	2				3
8	นิติกร					1	2	7				10
9	นักวิเทศสัมพันธ์						1	5				6
10	นักวิชาการเงินและบัญชี						4	19				23
11	นักวิชาการตรวจสอบภายใน					1				4		5
12	นักประชาสัมพันธ์						1	3				4
13	บรรณารักษ์						1	1				2
14	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา							2				2
15	นักจัดการงานทั่วไป						1	59	16			76
16	เจ้าพนักงานธุรการ										90	90
17	เจ้าพนักงานพัสดุ										92	92
18	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี										85	85
19	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา										1	1
20	นายช่างภาพ										1	1
22	นายช่างศิลป์										1	1
	รวม	1	3	8	30	3	215	776	16	4	270	1,326

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐

หมายเหตุ ปก. หมายถึง ปฏิบัติการ ชก. หมายถึง ชำนาญการ ชพ. หมายถึง ชำนาญการพิเศษ ชช. หมายถึง เชี่ยวชาญ ปง. หมายถึง ปฏิบัติงาน และ ชง. หมายถึง ชำนาญงาน

ตารางที่ ๔.๔ ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวนตามชื่อตำแหน่งงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๐)

กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภายในกรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ประกอบด้วย ๓ กลุ่มหลัก ได้แก่ กลุ่มงานบริการขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑๙ อัตรา กลุ่มสนับสนุน จำนวน ๑๓๗ อัตรา และ กลุ่มงานช่าง จำนวน ๕๕๖ อัตรา ดังตารางที่ ๔.๕

ลูกจ้างประจำ		
กลุ่มงาน	**ตำแหน่ง**	**จำนวน**
บริการพื้นฐาน (19 อัตรา)	พนักงานสถานที่	2
	พนักงานทั่วไป	8
	คนสวน	1
	พนักงานรักษาความปลอดภัย	7
	แม่บ้าน	1
สนับสนุน (137 อัตรา)	พนักงานขับรถยนต์ (2/หัวหน้า)	1
	พนักงานขับรถยนต์	71
	พนักงานธุรการ	65
ช่าง (556 อัตรา)	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ 1	4
	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ 2	135
	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ 3	417
รวมทั้งสิ้น		**712**

ตารางที่ ๔.๕ กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๐)

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภายในกรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ประกอบด้วย ๕ กลุ่มหลัก ได้แก่ กลุ่มงานบริการ จำนวน ๑๑๔ คน กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป จำนวน ๑๑๘ คน กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน ๔๖๑ คน กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ จำนวน ๖ คน และกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน ๙ คน ดังตารางที่ ๔.๖

พนักงานราชการ		
กลุ่มงาน	**ตำแหน่ง**	**กรอบ**
บริการ	พนักงานประจำสำนักงาน	114
เทคนิคทั่วไป	ครูฝึกฝีมือแรงงานเทคนิค	118
บริหารทั่วไป	นักประชาสัมพันธ์	6
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	6
	นักทรัพยากรบุคคล	20
	นักวิชาการเงินและบัญชี	22
	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	24
	นิติกร	26
	ครูฝึกฝีมือแรงงาน	19
	นักวิชาการการพัฒนาฝีมือแรงงาน	333
	นักวิชาการพัสดุ	5
วิชาชีพเฉพาะ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	6
เชี่ยวชาญเฉพาะ	ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	9
รวมทั้งสิ้น		**708**

ตารางที่ ๔.๖ กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๐)

บทที่ ๕
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ (Internal & External) เป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ การที่ได้ทราบว่าสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์การเป็นอย่างไร ปัจจัยใดที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน ปัจจัยใดเป็นโอกาส หรืออุปสรรค จะช่วยให้การกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำจุดแข็ง (Strength) ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และหาวิธีการในการลดจุดอ่อน (Weakness) ให้น้อยลง ทั้งนี้การประเมินอย่างรอบด้านทำให้ได้ทราบโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats) ที่องค์การเผชิญอยู่ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ดังนั้น ในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน เพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ครั้งนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis เพื่อทบทวนจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threats)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายใน เป็นการวิเคราะห์การบริหารจัดการและการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แบบแนวคิด 7S Model ของ Mckinsey เป็นการวิเคราะห์ที่สามารถนำมาใช้ได้หลายสถานการณ์ เช่น ใช้ในส่วนของการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานตรวจสอบปัจจัยภายในที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จัดเพิ่มหรือลดหน่วยงานที่จำเป็นเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงใช้ในการกำหนดวิธีที่ดีที่สุดที่จะใช้กลยุทธ์นำเสนอ เป็นการปรับกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นว่าค่านิยมที่กำหนดนี้เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทุกองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย

๑. กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถาม ที่สำคัญ อาทิ องค์การอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์การมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์การกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้และเป็นแนวทางที่บุคคลภาย ในองค์การรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

๒. โครงสร้างองค์การ (Structure) คือโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการหรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์การในปัจจุบันมีขนาด ใหญ่ การจัดองค์การที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

๓. ระบบการปฏิบัติงาน (System) ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็มีความสำคัญยิ่ง อาทิ ระบบบัญชี/การเงิน (Accounting/Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตาม/ประเมินผล (Monitoring/Evaluation System) ฯลฯ

๔. บุคลากร (Staff) ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์การที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์การจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

๕. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์การสามารถแยก ทักษะออกเป็น ๒ ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบเช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะ ความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and special talents) นั้นอาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้นๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์การคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง ๒ ความสามารถไปควบคู่กัน

๖. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์การจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

๗. ค่านิยมร่วม (Shared values) ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์การที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์การ หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์การ รากฐานของวัฒนธรรมองค์การก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์การ โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์การ เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์การและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์การก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายนอก เป็นการวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats) โดยการพิจารณาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามหลัก PEST ตามประเด็นต่อไปนี้

P – Political ปัจจัยด้านการเมือง เป็นการวิเคราะห์สภาพทางการเมือง รวมทั้งกฎหมายและนโยบายทางการเมืองที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

E – Economic ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อผลสำเร็จของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

S – Social ปัจจัยด้านสังคม เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์และกระแสสังคมที่มีต่อการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

T – Technology ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อการบริหารจัดการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ 7S Model ของ Mckinsey

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายใน โดยใช้กรอบแนวคิด 7S Model ของ Mckinsey ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการและประชุมคณะทำงานรวบรวมข้อมูลและยกร่างแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จำนวน ๘ ครั้งเพื่อระดมความคิดเห็นรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน ได้ผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

หัวข้อที่ทำการศึกษา	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑) บุคลากร (Staff)	๑. เข้าใจบทบาทและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน ๒. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ๓. มุ่งมั่น ทุ่มเท รับผิดชอบ ๔. สามัคคีและรักพวกพ้อง ๕. ยืดหยุ่นในการทำงาน ๖. อดทนสูง ๗. มั่นใจในตัวเองสูง ๘. ทำงานเป็นทีม ๙. จริงใจ รักความถูกต้อง ๑๐. รักองค์กร ๑๑. รักสันโดษ รักถิ่นฐาน ๑๒. มีองค์ความรู้ (บางส่วน) ๑๓. ไม่เกี่ยงงาน มีความรับผิดชอบในงาน	๑. ไม่เป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ ๒. ขาดประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ๓. ขาดขวัญกำลังใจและความกระตือรือร้น ๔. ขาดระเบียบ วินัย ไม่ซื่อสัตย์กับตัวเองและหน้าที่ ๕. อยู่แบบพี่น้อง ๖. ยึดมั่นถือมั่น อนุรักษ์นิยม ๗. ไม่มีจิตบริการ ๘. เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการศึกษาต่อในสาขาที่สูงขึ้น
๒) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)	๑. สามารถตอบสนองข้อสั่งการและนโยบายของชาติ ๒. การยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็นและทันต่อเหตุการณ์ ๓. ให้ความสำคัญต่อผลกระทบในการตัดสินใจ ๔. สายการบังคับบัญชาชัดเจน ๕. ประชาสัมพันธ์หน่วยงานให้เป็นที่รู้จัก ๖. เป็นผู้นำที่ดี (Leadership) ๗. เป็นผู้นำทางความคิด ๘. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๙. ผลการประเมิน PMQA ด้านการนำองค์กรอยู่ในระดับ ดี	๑. การสื่อสารทิศทางองค์กรไม่ต่อเนื่อง ๒. สั่งเยอะไป ลูกน้องสับสน ต่อยอดไม่ได้ ๓. การกระจายงานยังค่อยไม่สมดุลและไม่ค่อยสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานภายใน ๔. การมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับสายงานของบุคลากร ทำให้ขาดโอกาสในความก้าวหน้าในงาน

หัวข้อที่ทำการศึกษา	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๓) ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)	๑. มีความชำนาญงานของตนเอง (เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน) ๒. ความรู้และความสามารถในส่วนงานที่รับผิดชอบ ๓. มีทักษะการทำงานเป็นทีม ๔. มีทักษะในการสอนงาน	๑. ขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ๒. ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ๓. ขาดทักษะการเขียนหนังสือราชการ ๔. ขาดทักษะการสื่อสาร และนำเสนอ ๕. ขาด multi skills ๖. ขาดทักษะด้านการให้คำปรึกษา และกำกับดูแล ๗. ขาดทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ๘. ขาดทักษะความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการทำงานของตนเอง ๙. ขาดการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมสมัยใหม่ ๑๐. ขาดทักษะในการบริหารจัดการ
๔) โครงสร้างองค์การ (Structure)	๑. มีโครงสร้างองค์กรชัดเจน ๒. มีแผนโครงสร้างอัตรากำลัง ๓. มีหน่วยงานตั้งอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ	๑. มีปริมาณเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อภารกิจ/เป้าหมายให้มีประสิทธิภาพ ๒. ระบบการจัดสรรคนไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับ ๓. ขาดการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง ๔. มีโครงสร้างอัตรากำลังไม่เพียงพอ ๕. โครงสร้างองค์กรยังไม่รองรับทุกภารกิจ ๖. บางหน่วยงานไม่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
๕) กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy)	๑. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ อย่างชัดเจน ๒. มีแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี ๓. มีแผนการปฏิบัติราชการประจำปี ๔. ปฏิบัติงานตามแผนงบประมาณประจำปีครบถ้วน ๕. มีการปฏิบัติงานเชิงรุก	๑. มีความรู้ความเข้าใจในกลยุทธ์ของหน่วยงานน้อย ๒. การถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติไม่ชัดเจน ๓. ไม่สามารถถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่แผนปฏิบัติงานรายบุคคล ๔. ขาดการติดตามผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน ๕. ขาดข้อมูลในการวางแผนและกำหนดทิศทางขององค์การ

หัวข้อที่ทำการศึกษา	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๖) ระบบการปฏิบัติงาน (System)	๑. มีความชัดเจนในระบบและขั้นตอนการทำงาน ๒. มีระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เชื่อมโยง/รองรับยุทธศาสตร์ชาติ) ๓. มีแนวคิด PMQA ในการบริหารจัดการองค์กร ๔. มีช่องทางในการสื่อสารหลากหลาย อาทิ ไลน์ โทรสาร อีเมล์ ๕. มีระบบสารสนเทศสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบ Data Center , E-service , ระบบจัดการทรัพย์สินและครุภัณฑ์ ระบบ DPIS ฯลฯ ๖. มีระบบการพิจารณาความดีความชอบ	๑. ข้อมูลที่มีไม่สามารถนำมาประมวลผลใช้ได้ ๒. ไม่มีระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ๓. ขาดแผนพัฒนาระบบสารสนเทศ ๔. ไม่มีความรู้ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน ๕. ไม่มีคู่มือปฏิบัติงาน/วิธีการทำงานในรายละเอียด ๖. ไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน ๗. ระบบการประเมินผลยังไม่เป็นธรรม/ ไม่ชัดเจน ๘. ไม่มีการติดตามและประเมินผลงานของหน่วยปฏิบัติ ๙. ขาดการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน ๑๐. ขาดการนำแผนงานไปปฏิบัติและติดตามอย่างเป็นรูปธรรม ๑๑. นำข้อมูลจากระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารค่อนข้างน้อย ๑๒. ขาดการกำหนด job description และสมรรถนะ (Competency) ของรายตำแหน่ง ๑๓. ไม่มี career path จึงเตรียมคนไม่ตรงกับงานในอนาคต ๑๔. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่ง (competency) ๑๕. ระบบการพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน (ไม่มีแผนการฝึกอบรมที่ชัดเจน, Training Roadmap, IDP)
ค่านิยมร่วม (Shared values)	๑. มีการกำหนดค่านิยมองค์กร ๒. มีความรัก เชื่อมั่นในองค์กร ๓. มีความภูมิใจในวิชาชีพ ๔. มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	๑. ขาดการสร้างความรับรู้ค่านิยมองค์กร ๒. ขาดการรับรู้ทิศทางองค์กร

ตารางที่ ๕.๑ ผลการวิเคราะห์ 7S Model ของ Mckinsey

ผลการวิเคราะห์ PEST

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ได้ดำเนินการศึกษาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เช่น ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงาน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษารูปแบบ นโยบายและทิศทางยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่เกี่ยวข้อง เช่น กรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล เป็นต้น ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

หัวข้อที่ทำการศึกษา	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)
P – Political ปัจจัยด้านการเมือง	มีนโยบายรัฐให้การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคน ดังนี้ ๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ กำหนดให้รัฐส่งเสริมพัฒนาศักยภาพคน ๒. นโยบายรัฐบาล ให้ความสำคัญกับพัฒนาศักยภาพคน ๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เน้นคนเป็นศูนย์กลาง ๔. มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ทำให้เกิดการพัฒนากำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ ๕. มีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้กรอบ กพร.ปช. ๖. มีการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) อย่างชัดเจน ๗. มีการกำหนดแผนแม่บทด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ๘. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) การกำหนด Decent work ๙. อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๔๒ ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) มีภารกิจซ้ำซ้อนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ขาดการมุ่งมั่นการบูรณาการที่ชัดเจนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล ๔. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายด้านแรงงาน ๕. จำกัดขอบเขตการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับ Decent work

หัวข้อที่ทำการศึกษา	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)
E – Economic ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	๑. การส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ ๒. การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีเสถียรภาพ	๑. การกระจายตัวของอุตสาหกรรมไม่สมดุล เกิดความเหลื่อมล้ำด้านเศรษฐกิจ การจ้างงาน ๒. มีการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเป็นจำนวนมากทำให้ผู้ประกอบการไม่มีการพัฒนาเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้ทันสมัยขึ้น ๓. ขาดการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคนยังไม่เพียงพอ
S – Social ปัจจัยด้านสังคม	๑. การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนแรงงานมีฝีมือและเกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้และวิทยาการ	๑. ภัยคุกคามจากสถานการณ์ความรุนแรงด้านการก่อการร้ายทั้งภายในและนอกประเทศ ๒. การพัฒนาแรงงานใหม่ไม่ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ๓. ปัญหาออกกลางคันระหว่างเรียน ๔. ขาดแรงงานที่มีทักษะทางอาชีพ (อาชีวศึกษา) ๕. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
T – Technology ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	๑. มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพิ่มมากขึ้น ๒. มีสถาบันเทคโนโลยีชั้นสูงเฉพาะด้าน ๓. การเข้าถึงองค์ความรู้ได้ง่ายขึ้น ๔. มีการนำเข้าเทคโนโลยีและทักษะเฉพาะจากต่างประเทศมากขึ้น ๕. เกิดนวัตกรรมสมัยใหม่มากขึ้น	๑. แรงงานขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ ๒. เกิดปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคน ๓. ไม่สามารถพัฒนาแรงงานไทย ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว

ตารางที่ ๕.๒ ผลการวิเคราะห์ PEST

การวิเคราะห์ภาพรวมด้วย SWOT Analysis

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในด้วย SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคเป็นการศึกษาถึงศักยภาพในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสามารถสรุปการวิเคราะห์ภาพรวมด้วย SWOT Analysis ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดังนี้

จุดแข็ง

๑. เข้าใจบทบาทและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน
๒. สนองข้อสั่งการและนโยบายของภาครัฐเป็นอย่างดี
๓. หน่วยงานกระจายอยู่ทุกจังหวัดของประเทศ
๔. ได้รับการยอมรับในด้านการผลิตบุคลากรสาขาช่าง
๕. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ อย่างชัดเจน

จุดอ่อน

๑. ไม่เป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ
๒. ไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน
๓. มีการจัดทำยุทธศาสตร์ที่หลากหลายแต่ไม่มีการนำมาบูรณาการหรือนำไปปฏิบัติ
๔. ขาดการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน
๕. บางหน่วยงานไม่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
๖. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ต้องการ (Competency)

โอกาส

๑. รัฐให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของประเทศ
๒. มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ และแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรชัดเจน
๓. การขยายการลงทุนเพิ่มจากนโยบายส่งเสริมการลงทุน
๔. การกำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษและส่งเสริมการลงทุน
๕. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้วิทยาการ
๖. มีการนำเข้าเทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น
๗. การเข้าถึงองค์ความรู้ผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายขึ้น
๘. มีนวัตกรรมสมัยใหม่เกิดขึ้นมาก เกิดการกระตุ้นความต้องการการพัฒนา

อุปสรรค

๑. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) มีภารกิจซ้ำซ้อนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. ขาดการมุ่งมั่นการบูรณาการที่ชัดเจนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาลด้านแรงงาน
๔. จำกัดขอบเขตการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับ Decent work
๕. ขาดการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคนยังไม่เพียงพอ
๖. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
๗. ปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคน
๘. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วไม่สามารถพัฒนาแรงงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

จากการวิเคราะห์ภาพรวมด้วย SWOT Analysis สามารถสรุปได้ทั้งสิ้น ๒๗ ปัจจัย จำแนกเป็นจุดแข็ง (Strength) ๕ ปัจจัย จุดอ่อน (Weakness) ๖ ปัจจัย โอกาส (Opportunity) ๘ ปัจจัยและอุปสรรค (Threats) ๘ ปัจจัย

การกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix

จากการวิเคราะห์ภาพรวมด้วย SWOT Analysis โดยการเก็บข้อมูลภายในและภายนอกจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้เทคนิค Brainstorms จำนวน ๘ ครั้ง และประชุมย่อย Focus group ร่วมกับผู้รับผิดชอบภารกิจและผู้เกี่ยวข้องของกรมทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคและได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้เครื่องมือ TOWS Matrix เพื่อกำหนดเป็น ๔ ลักษณะ คือ

๑. กลยุทธ์จุดแข็ง - โอกาส (S-O Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกหรือขยายที่ต้องใช้ศักยภาพ ซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่และใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาส ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านแรงงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในอนาคตได้

๒. กลยุทธ์จุดแข็ง – อุปสรรค (S-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์คงตัวหรือตั้งรับโดยใช้จุดแข็ง คือ ศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่จัดการกับอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เผชิญ

๓. กลยุทธ์จุดอ่อน – โอกาส (W-O Strategy) การกำหนดกลยุทธ์ในการลดจุดอ่อนโดยใช้ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กรในระยะสั้นเปลี่ยนตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์สู่ตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ S-O และให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว

๔. กลยุทธ์จุดอ่อน – อุปสรรค (W-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ตั้งรับที่ต้องการลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

รายละเอียดของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกตามตารางที่ ๕.๓ ดังนี้

ตารางที่ ๕.๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก

Matrix เชื่อมโยง SWOT (TOWS MATRIX)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	๑. รัฐให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของประเทศ ๒. มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ และแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรชัดเจน ๓. การขยายการลงทุนเพิ่มจากนโยบายส่งเสริมการลงทุน ๔. การกำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษและส่งเสริมการลงทุน ๕. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้วิทยาการ ๖. มีการนำเข้าเทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น ๗. การเข้าถึงองค์ความรู้ผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายขึ้น ๘. มีนวัตกรรมสมัยใหม่เกิดขึ้นมาก เกิดการกระตุ้นความต้องการการพัฒนา	๑. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) มีภารกิจซ้ำซ้อนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ขาดการมุ่งมั่นการบูรณาการที่ชัดเจนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาลด้านแรงงาน ๔. จำกัดขอบเขตการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับ Decent work ๕. ขาดการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคนยังไม่เพียงพอ ๖. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ๗. ปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคน ๘. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วไม่สามารถพัฒนาแรงงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
จุดแข็ง (Strengths)		
๑. เข้าใจบทบาทและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน	๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการบริการให้สามารถเข้าถึงได้ทุกกลุ่มเป้าหมายและสะดวกมากขึ้น ๒. ทบทวนบทบาทหน้าที่และจัดระบบการบริหารบุคลากรโดยอาศัยหลักการปรับโครงสร้างของกรม ๓. พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้รองรับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถนำไปปรับใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจกรมได้	๑. ร่วมบูรณาการเครือข่ายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ๒. พัฒนาบุคลากรให้มี Multi-Skill ในด้านการทำงานที่หลากหลาย
๒. สนองข้อสั่งการและนโยบายของภาครัฐเป็นอย่างดี	๑. กำหนดยุทธศาสตร์และแผนงานการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑. กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแรงงานตามกลุ่มเป้าหมาย เช่น กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ สตรี เยาวชน คนพิการ

Matrix เชื่อมโยง SWOT (TOWS MATRIX)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	๑. รัฐให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของประเทศ ๒. มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ และแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรชัดเจน ๓. การขยายการลงทุนเพิ่มจากนโยบายส่งเสริมการลงทุน ๔. การกำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษและส่งเสริมการลงทุน ๕. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้วิทยาการ ๖. มีการนำเข้าเทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น ๗. การเข้าถึงองค์ความรู้ผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายขึ้น ๘. มีนวัตกรรมสมัยใหม่เกิดขึ้นมาก เกิดการกระตุ้นความต้องการการพัฒนา	๑. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) มีภารกิจซ้ำซ้อนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ขาดการมุ่งมั่นการบูรณาการที่ชัดเจนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาลด้านแรงงาน ๔. จำกัดขอบเขตการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับ Decent work ๕. ขาดการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคนยังไม่เพียงพอ ๖. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ๗. ปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคน ๘. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วไม่สามารถพัฒนาแรงงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
	๒.กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล ๓. กำหนดยุทธศาสตร์การฝึกอบรมแรงงานโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ ๔. กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพสูง	
๓. หน่วยงานกระจายอยู่ทุกจังหวัดของประเทศ	๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงความต้องการแรงงานในแต่ละพื้นที่ ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาทักษะของแรงงานในแต่ละพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม และตรงความต้องการของนายจ้างหรือสถานประกอบกิจการ ๓. แรงงานในแต่ละพื้นที่สามารถเข้าถึงการรับบริการจากหน่วยงานได้เร็วขึ้นและสะดวกมากขึ้น ๔. หน่วยปฏิบัติมีอิสระในการบริหารและมีสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรเอกชนและหน่วยราชการในท้องที่	๑. สร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับอำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน ๒. สร้างระบบการสำรวจความจำเป็นของการพัฒนาทักษะของแรงงานในแต่ละพื้นที่เชื่อมโยงกับความต้องการของนายจ้างหรือสถานประกอบกิจการ

Matrix เชื่อมโยง SWOT (TOWS MATRIX)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	๑. รัฐให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของประเทศ ๒. มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ และแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรชัดเจน ๓. การขยายการลงทุนเพิ่มจากนโยบายส่งเสริมการลงทุน ๔. การกำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษและส่งเสริมการลงทุน ๕. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้วิทยาการ ๖. มีการนำเข้าเทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น ๗. การเข้าถึงองค์ความรู้ผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายขึ้น ๘. มีนวัตกรรมสมัยใหม่เกิดขึ้นมาก เกิดการกระตุ้นความต้องการการพัฒนา	๑. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) มีภารกิจซ้ำซ้อนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ขาดการมุ่งมั่นการบูรณาการที่ชัดเจนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาลด้านแรงงาน ๔. จำกัดขอบเขตการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับ Decent work ๕. ขาดการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคนยังไม่เพียงพอ ๖. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ๗. ปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคน ๘. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วไม่สามารถพัฒนาแรงงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๔. ได้รับการยอมรับในด้านการผลิตบุคลากรสาขาช่าง	๑. พัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ๒. สร้างเครือข่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาช่าง ๓. สร้างเครือข่ายผู้ประกอบอาชีพสาขาช่างที่ได้รับรองจากมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ๔. สร้างเครือข่ายผู้ประกอบอาชีพสาขาช่างที่ได้รับรอความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ๕. ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ	๑. เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ๒. จัดทำมาตรฐานฝีมือในสาขาช่างและดำเนินการทดสอบมาตรฐานฯ ๓. จัดทำค่างานเพื่อรองรับ Decent work
๕. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ อย่างชัดเจน	๑. จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี และระยะ ๒๐ ปี โดยยึดหลักแนวทางกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ๒. จัดทำแผนการดำเนินงานการพัฒนาฝีมือแรงงานจากแผนงานสู่การปฏิบัติ	๑. จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประจำปี ๒. จัดทำสถิติการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

Matrix เชื่อมโยง SWOT (TOWS MATRIX)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	๑. รัฐให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของประเทศ ๒. มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ และแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรชัดเจน ๓. การขยายการลงทุนเพิ่มจากนโยบายส่งเสริมการลงทุน ๔. การกำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษและส่งเสริมการลงทุน ๕. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้วิทยาการ ๖. มีการนำเข้าเทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น ๗. การเข้าถึงองค์ความรู้ผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายขึ้น ๘. มีนวัตกรรมสมัยใหม่เกิดขึ้นมาก เกิดการกระตุ้นความต้องการการพัฒนา	๑. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) มีภารกิจซ้ำซ้อนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ขาดการมุ่งมั่นการบูรณาการที่ชัดเจนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาลด้านแรงงาน ๔. จำกัดขอบเขตการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับ Decent work ๕. ขาดการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคนยังไม่เพียงพอ ๖. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ๗. ปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคน ๘. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วไม่สามารถพัฒนาแรงงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
จุดอ่อน (Weakness)		
๑. ไม่เป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ	๑. พัฒนาระบบและรูปแบบการฝึก เทคนิคการสอนสมัยใหม่ให้แก่บุคลากรของกรม ๒. สร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๓. ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ	๑. กำหนดสมรรถนะ (Competency) ให้ตรงกับตำแหน่งงาน ๒. จัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน (IDP, Succession Planning, Training road map)
๒. ไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน	๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA ๒. พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ๓. พัฒนาระบบประกันคุณภาพให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานปัจจุบัน	๑. ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๒. พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ ๓. พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน

Matrix เชื่อมโยง SWOT (TOWS MATRIX)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	๑. รัฐให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของประเทศ ๒. มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ และแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรชัดเจน ๓. การขยายการลงทุนเพิ่มจากนโยบายส่งเสริมการลงทุน ๔. การกำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษและส่งเสริมการลงทุน ๕. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้วิทยาการ ๖. มีการนำเข้าเทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น ๗. การเข้าถึงองค์ความรู้ผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายขึ้น ๘. มีนวัตกรรมสมัยใหม่เกิดขึ้นมาก เกิดการกระตุ้นความต้องการการพัฒนา	๑. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) มีภารกิจซ้ำซ้อนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ขาดการมุ่งมั่นการบูรณาการที่ชัดเจนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาลด้านแรงงาน ๔. จำกัดขอบเขตการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับ Decent work ๕. ขาดการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคนยังไม่เพียงพอ ๖. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ๗. ปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคน ๘. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วไม่สามารถพัฒนาแรงงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๓. มีการจัดทำยุทธศาสตร์ที่หลากหลายแต่ไม่มีการนำมาบูรณาการหรือนำไปปฏิบัติ	๑. เผยแพร่แผนยุทธศาสตร์กรมระยะ ๕ ปี และระยะ ๒๐ ปี ให้ผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเครือข่ายรับทราบ ๒. จัดทำคู่มือการแปลงแผนยุทธศาสตร์กรมสู่การปฏิบัติ ๓. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลในแผนยุทธศาสตร์ในแต่ละด้าน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	๑. ทบทวนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี กรอบยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ๒. พัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องและเพียงพอต่อโครงการในแต่ละโครงการ พร้อมสร้างความต่อเนื่องโครงการในแต่ละปี เพื่อติดตามและประเมินผลโครงการเชื่อมดยงในแต่ละปี
๔. ขาดการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน	๑. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน ๒. จัดทำการวิเคราะห์เชิงลึกในแต่ละโครงการ เพื่อให้สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในด้านผลประโยชน์ ความคุ้มค่า ปัญหาและวิธีการแก้ไข ๓. นำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ เข้ามาปรับใช้ในการประมวลผลระบบติดตามและประเมินผล ๔. มีการเชื่อมโยงผลการประเมินกับข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการวิเคราะห์และประเมินผลในมิติที่กว้างขึ้น	๑. จัดตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน โดยให้มีบุคลากรจากหน่วยงานภายนอก อาทิ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลด้วย ๒. มีแผนและรายละเอียดการติดตามและประเมินผลในทุกระยะการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบความสำเร็จและปัญหาในแต่ละช่วงการปฏิบัติงาน

Matrix เชื่อมโยง SWOT (TOWS MATRIX)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	๑. รัฐให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของประเทศ ๒. มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ และแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรชัดเจน ๓. การขยายการลงทุนเพิ่มจากนโยบายส่งเสริมการลงทุน ๔. การกำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษและส่งเสริมการลงทุน ๕. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้วิทยาการ ๖. มีการนำเข้าเทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น ๗. การเข้าถึงองค์ความรู้ผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายขึ้น ๘. มีนวัตกรรมสมัยใหม่เกิดขึ้นมาก เกิดการกระตุ้นความต้องการการพัฒนา	๑. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) มีภารกิจซ้ำซ้อนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ขาดการมุ่งมั่นการบูรณาการที่ชัดเจนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาลด้านแรงงาน ๔. จำกัดขอบเขตการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับ Decent work ๕. ขาดการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคนยังไม่เพียงพอ ๖. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ๗. ปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคน ๘. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วไม่สามารถพัฒนาแรงงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๕. บางหน่วยงานไม่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ	๑. ปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับภารกิจนโยบายรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๒ แผนแม่บทแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ๒. ปรับเปลี่ยนบทบาทการบริหารงานให้เป็นผู้กำกับ ดูและ แทนการลงมือดำเนินการเอง	๑. พัฒนาการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพสูง โดยนำหลักการ PMQA และระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ ๒. มุ่งเน้นการบูรณาการระบบเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. สร้างระบบจูงใจการทำงานให้กับบุคลากรหน่วยปฏิบัติ
๖. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ต้องการ (Competency)	๑. ปรับปรุงบทบาทหน้าที่และจัดระบบการบริหารบุคลากรโดยอาศัยยุทธศาสตร์นโยบาย ๒. กำหนดสมรรถนะ ประเมินสมรรถนะบุคลากรโดยอาศัยประสบการณ์การทำงาน วุฒการศึกษา การเข้าร่วมฝึกอบรม	๑. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศผลักดันให้มีการเรียนรู้ใหม่นำมากำหนดสมรรถนะ ประเมินสมรรถนะบุคลากรและจัดสรรให้เหมาะสมกับสมรรถนะรายบุคคล

บทที่ ๖
แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากลพร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ มุ่งมั่นที่จะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ นอกจากนั้น ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไปนับว่าเป็นช่วงจังหวะเวลาสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนากำลังคนที่สามารถตอบสนองให้ประเทศชาติเกิดความ “มั่งคั่ง” ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนดทิศทางเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

วิสัยทัศน์

พัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบกิจการให้มีผลิตภาพสูง สู่ไทยแลนด์ ๔.๐
Develop high productivity workers skill of all levels and entrepreneurs towards Thailand 4.0

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพแรงงานสู่มาตรฐานสากลและแข่งขันได้
๒. พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

๑. ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
๒. คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น
๓. ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ต่อปี

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป็นประเด็นหลักที่สำคัญเพื่อให้การดำเนินการของแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนด จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนแม่บทด้านแรงงาน และวาระปฏิรูปของกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นี้คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มสูงขึ้นทั้งระบบเป็นที่ยอมรับ และมีมาตรฐานในระดับสากล ซึ่งการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะขับเคลื่อนให้ถึงผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวังได้นั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องศึกษาหารูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงหน่วยงานภายในกรมที่รับผิดชอบภาระงานด้านยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยจัดตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานร่วมกับภาคเอกชนในสัดส่วนที่เพียงพอต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน และร่วมกำหนดจำนวนอาชีพมาตรฐานที่สำคัญต่อความต้องการทดสอบ และขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ผ่านช่องทาง กพร.ปช. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสนับสนุนให้แรงงานทั้งในและนอกระบบเข้าถึงแหล่งฝึกอบรม เตรียมความพร้อมในการทดสอบและแหล่งทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้โดยสะดวก ขณะเดียวกัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องดำเนินการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการทดสอบ ให้สามารถตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับรายบุคคลได้ ทั้งนี้เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีรูปแบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในวิชาชีพต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและมีระบบรองรับการพัฒนาทักษะฝีมือในระดับประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานในระดับสากล จึงกำหนดเป้าประสงค์ จำนวน ๕ ประเด็นดังนี้

เป้าประสงค์ ๑.๑ เพื่อให้แรงงานไทยมีสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไปสู่สากล

<u>กลยุทธ์ ๑.๑.๑</u> พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ

<u>โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์</u>

๑. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน ๑๐ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต
๒. โครงการพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
๓. โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพตามมาตรฐานสากลของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและเครือข่าย
๔. โครงการพัฒนาระบบ E-testing
๕. โครงการขยายศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๖. โครงการจัดจ้างสำนักงานทดสอบมาตรฐานทักษะด้านภาษาเพื่อการปฏิบัติงานสำหรับแรงงานไทย
๗. โครงการกำหนดมาตรฐานสู่หลักสูตรการฝึกอบรมรายสาขาอาชีพ

เป้าประสงค์ ๑.๒ เพื่อให้แรงงานไทยได้รับการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

<u>กลยุทธ์ ๑.๒.๑</u> รับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย

<u>โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์</u>

๑. โครงการควบคุมและกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ความรู้ความสามารถสู่ Safety at work

๒. โครงการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะที่ประกอบอาชีพผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ

๓. โครงการประกันคุณภาพของสำนักรับรองความรู้ความสามารถ

เป้าประสงค์ ๑.๓ เพื่อให้แรงงานไทยมีรายได้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือ

<u>กลยุทธ์ ๑.๓.๑</u> ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน

<u>โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์</u>

๑. โครงการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน โดยให้สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

๒. โครงการประชาสัมพันธ์ค่าจ้างมาตรฐานฝีมือ

๓. ส่งเสริมให้มีการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

เป้าประสงค์ ๑.๔ เพื่อให้แรงงานไทยสามารถแข่งขันและรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

<u>กลยุทธ์ ๑.๔.๑</u> ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ

<u>โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์</u>

๑. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน

๒. โครงการส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ

๓. โครงการยกระดับการพัฒนาฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ยก-ทดสอบ)

เป้าประสงค์ ๑.๕ เพื่อพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานอิงมาตรฐานสากล ISO

<u>กลยุทธ์ ๑.๕.๑</u> เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

<u>โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์</u>

๑. โครงการวิจัยแนวทางการเทียบโอนประสบการณ์มาตรฐานฝีมือแรงงานกับคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ

<u>ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์</u>

๑. จำนวนแรงงานได้รับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

๒. จำนวนแรงงานได้รับการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ ๔.๐

สืบเนื่องจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมโลกที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ มีการเปิดเสรีทางการค้า การลงทุน และการเคลื่อนย้ายแรงงานมีความเสรี รวมถึงการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ส่งผลให้ประเทศไทยต้องยกระดับผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้วยเหตุนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกดังกล่าว

การกำหนดยุทธศาสตร์นี้มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์คือ แรงงานไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถยกระดับตนเองจาก ๑.๐ สู่ ๒.๐ สู่ ๓.๐ และสู่ ๔.๐ ในที่สุด สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและในระดับสากล โดยแนวทางการบรรลุผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์การใหม่ โดยจัดตั้งหน่วยงานภายในเพื่อรองรับอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ และจัดเตรียมบุคลากรให้มีความเพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ฝึกอบรมในทักษะทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรสนับสนุนการนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในระบบการฝึกอบรม เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงช่องทางการเข้ารับฝึกอบรม และรูปแบบการฝึกอบรมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

เป้าประสงค์ ๒.๑ เตรียมความพร้อมแรงงานใหม่ ผู้ว่างงานเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีศักยภาพ

กลยุทธ์ ๒.๑.๑ พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึกรองรับไทยแลนด์ ๔.๐
๒. โครงการฝึกอบรมเพิ่มขีดความสามารถด้านภาษาให้แก่แรงงานไทย
๓. โครงการฝึกอบรมผู้ประกอบอาหารรองรับครัวไทยสู่ครัวโลก
๔. โครงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่แรงงานไทย
๕. โครงการพัฒนา competency เพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบกิจการ
๖. โครงการสำรวจทิศทางความต้องการกำลังแรงงานใน ๓๒ ตำแหน่งงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ ๒.๑.๒ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่ ๑๐ จังหวัด ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

เป้าประสงค์ ๒.๒ ยกระดับฝีมือแรงงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

กลยุทธ์ ๒.๒.๑ ยกระดับฝีมือแรงงานจาก ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่แรงงาน ๔.๐

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน
๒. โครงการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
๓. โครงการจัดตั้งสถาบัน MARA

๔. โครงการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการฝึกอบรมดิจิทัล
๕. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับพื้นที่เศรษฐกิจ สามเหลี่ยม มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน
๖. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแห่งอนาคตและอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ๑๙ จังหวัด
๗. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะรองรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๒๐ จังหวัด
๘. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะรองรับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ ๑๗ จังหวัด
๙. โครงการขับเคลื่อน ๑๒ สถาบันเทคโนโลยีชั้นสูง
๑๐. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมเทคโนโลยีชั้นสูงและอุตสาหกรรมแห่งอนาคตในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา)

เป้าประสงค์ ๒.๓ พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและเข้าถึงได้ง่าย

กลยุทธ์ ๒.๓.๑ พัฒนาระบบ รูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย
๒. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์
๓. โครงการพัฒนาและเพิ่มผลิตภาพระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ
๔. โครงการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. โครงการจัดตั้งหน้าร้านกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๖. โครงการพัฒนาระบบ E-Training (CBT)
๗. โครงการฝึกอบรมผ่าน Mobile Application
๘. โครงการพัฒนาระบบฝึกอบรม It is your choice

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์

๑. จำนวนแรงงานใหม่มีงานทำ
๒. จำนวนแรงงานมีรายได้เพิ่ม
๓. จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเทคโนโลยีชั้นสูง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบกิจการและแรงงานนอกระบบ

เป็นการพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงาน และส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงการให้บริการแนะแนวอาชีพในสื่อทุกรูปแบบ และจากการที่รัฐมีนโยบายเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานของอาเซียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องเร่งดำเนินการยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเปิดเสรีดังกล่าว รวมทั้งเพิ่มมาตรฐานฝีมือแรงงานนอกระบบในทุกสาขาการผลิตและบริการ ตลอดจนเร่งยกระดับการศึกษาของแรงงานนอกระบบให้สูงขึ้นเพื่อทัดเทียมแรงงานนานาประเทศ เป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะคนทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบ เพื่อให้คนทำงานเหล่านั้นมีโอกาสในการทำงานเพิ่มขึ้น นำไปสู่การมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้พอเลี้ยงชีพและครอบครัว นำสู่ความสามารถในการสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิต นอกจากนี้ การส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยอาศัยสิทธิประโยชน์จากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ อาทิเช่น ได้รับการยกเว้นภาษีเงินเต็มจำนวนของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการยกเว้นอากรขาเข้า และภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบกิจการให้มีขีดความสามารถแข่งขันและสามารถลดต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ ๓.๑ พัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเฉพาะ ผู้ประกอบกิจการใหม่ (Start-ups) และวิสาหกิจชุมชน

กลยุทธ์ ๓.๑.๑ พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการจากระดับ ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่แรงงาน ๔.๐

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการจัดทำสถิติผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ
๒. โครงการวิทยากรอาสา
๓. โครงการพัฒนาระบบ E-learning สำหรับแรงงานนอกระบบ
๔. โครงการจัดทำมาตรฐานสมรรถนะการใช้ภาษาและวัฒนธรรมที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบ
๕. โครงการจัดทำหลักสูตรทักษะการเป็นผู้ประกอบกิจการเพื่อส่งเสริมวิสาหกิจขนาดย่อม (SMEs)
๖. โครงการศูนย์ช่างประจำชุมชนเทิดไท้องค์ราชัน
๗. โครงการสร้างผู้รับเหมาด้านช่าง
๘. โครงการพัฒนาระบบ E-Service

กลยุทธ์ ๓.๑.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นผู้เชี่ยวชาญ
๒. โครงการพัฒนาทักษะการขายผ่านสื่อออนไลน์
๓. โครงการพัฒนาฝีมือให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และผู้มีรายได้น้อย
๔. โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระด้านอาหาร เครื่องดื่มและบริการ
๕. โครงการพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิขาเทียม
๖. โครงการฝึกอบรมอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

เป้าประสงค์ ๓.๒ เพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบกิจการ

<u>กลยุทธ์ ๓.๒.๑</u> สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบกิจการ

<u>โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์</u>

๑. โครงการ STEM Workforce

๒. โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME 4.0

<u>กลยุทธ์ ๓.๒.๒</u> ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ

<u>โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์</u>

๑. โครงการเสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรม

<u>ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์</u>

๑. จำนวนแรงงานกลุ่มเฉพาะ แรงงานนอกระบบและวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา

๒. จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

๓. ผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้จบการศึกษาเพื่อให้มีแรงงานใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน จากสถานประกอบกิจการ สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้ปัจจุบันมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนากำลังแรงงาน แต่สามารถดำเนินการได้ดีในระดับหนึ่ง เพราะยังขาดความชำนาญการ ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายเหล่านี้ โดยให้การฝึกอบรมแก่เครือข่ายเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานการพัฒนาฝีมือแรงงานเองของกรมเป็นผู้กำกับ ดูแลแทน และทำให้กรมสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณเพื่องานวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์ ๔.๑ สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายต้องพัฒนาฝีมือแรงงานครบทุกแห่ง

กลยุทธ์ ๔.๑.๑ ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการศึกษาความเป็นไปได้และผลกระทบต่อการขยายการบังคับใช้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมสถานประกอบกิจการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป

๒. โครงการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายเพื่อรองรับการขยายบังคับใช้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๔๕

กลยุทธ์ ๔.๑.๒ บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการประเมินความพึงพอใจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. ศึกษาและประมวลคำถามที่พบบ่อยเกี่ยวกับระเบียบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อจัดทำเป็น FQA

กลยุทธ์ ๔.๑.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรม

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. โครงการวิจัยศึกษาความคุ้มค่าของสิทธิประโยชน์ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๔๕

เป้าประสงค์ ๔.๒ : สร้างเครือข่ายเพื่อขยายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทั่วถึง

กลยุทธ์ ๔.๒.๑ พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการวิจัยศึกษารูปแบบ แนวทางการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๒. โครงการส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรภาคเอกชนเพื่อร่วมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. โครงการความร่วมมือด้านเอกชนเพื่อการพัฒนาบุคลากร

๔. โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งหน่วยงานกลางพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาและวัฒนธรรมระหว่างประเทศสมาคมอาเซียน
๕. โครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ
๖. โครงการสร้างระบบกลไกและเครือข่ายของภาคธุรกิจในลักษณะ Cluster เพื่อพัฒนาบุคลากร/แรงงานร่วมกัน

กลยุทธ์ ๔.๒.๒ สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (GMS-ASEAN)
๒. โครงการพัฒนาความร่วมมือบุคลากรด้านโลจิสติกส์ต่างชาติ

เป้าประสงค์ ๔.๓ : ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกลไกประชารัฐภายใต้กรอบ กพร.ปช.

กลยุทธ์ ๔.๓.๑ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพของประเทศด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
๒. โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอาชีพและอุตสาหกรรมให้เป็นสากล

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์

๑. สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายครบทุกแห่ง
๒. จำนวนหน่วยงานเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาในหลักสูตรเทคโนโลยีชั้นสูงผ่านเครือข่ายภาครัฐและเอกชนเพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

การที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำในการพัฒนาฝีมือแรงงานได้นั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับพันธกิจที่เพิ่มขึ้น และต้องเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ซึ่งคำว่า “ธรรมาภิบาล” นั้น เป็นความต้องการตามหลักบริหารราชการแผ่นดินหรือหลักบริหารราชการที่ดี รวมทั้งเป็นองค์การที่มีความพร้อมด้านการฝึกฝีมือแรงงาน และมีศักยภาพในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความเป็นมืออาชีพตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ให้บุคลากรมีความพร้อมดำเนินงานและประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบกิจการในสาขาอาชีพต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้สามารถบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานร่วมกันได้ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อก้าวสู่การหน่วยงานดิจิทัลอย่างแท้จริง

เป้าประสงค์ ๕.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ ๕.๑.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการวางระบบวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง
๒. โครงการบูรณาการยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในทุกกระบวนงานของ สมฐ.
๔. โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA

เป้าประสงค์ ๕.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพ โดยปฏิบัติตามค่านิยมอย่างมีจริยธรรม

กลยุทธ์ ๕.๒.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ
๓. โครงการพัฒนาระบบสมรรถนะด้านการปฏิบัติ
๔. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับบทบาทใหม่
๕. โครงการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารระดับต้น-กลาง-สูง
๖. โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม (การอบรมหลักสูตรการพัฒนาทีมงาน)
๗. โครงการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง
๘. โครงการสร้างระบบ Talent
๙. โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรในการคิดเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์
๑๐. โครงการพัฒนาบุคลากรฝึกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
๑๑. โครงการฝึกอบรมการดูแลระบบสารสนเทศ
๑๒. โครงการฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ ๕.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสู่รัฐบาลดิจิทัล

กลยุทธ์ ๕.๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบการบริการ

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารข้อมูลการปฏิบัติและการติดต่อระหว่างภูมิภาค

๒. โครงการสำรวจเพื่อการปรับปรุงระบบสารสนเทศ

๓. โครงการสำรวจและพัฒนาอุปกรณ์เครื่องใช้ด้านฮาร์ดแวร์

๔. โครงการบุคลากรดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ Thailand 4.0

กลยุทธ์ ๕.๓.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยเครือข่ายและข้อมูล

๒. โครงการบูรณาการข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. โครงการปรับปรุงระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคน

๔. โครงการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Big data)

เป้าประสงค์ ๕.๔ องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดี

กลยุทธ์ ๕.๔.๑ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. โครงการปรับปรุงคู่มือและมาตรฐานการทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานการเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษางานส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานแก่บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. โครงการยกระดับหน่วยงานและปรากฏในกฎกระทรวง

เป้าประสงค์ ๕.๕ ขับเคลื่อนงานวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ ๕.๕.๑ ระบบการวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการสร้างฐานข้อมูลงานวิจัย

๒. โครงการประเมินและวินิจฉัยความต้องการการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี (ภาพรวม)

๓. โครงการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นนักวิจัย

๔. โครงการฝึกอบรมการประเมินโครงการวิจัย

เป้าประสงค์ ๕.๖ สนับสนุนแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบติดตามประเมินผล

กลยุทธ์ ๕.๖.๑ พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์

๑. โครงการทบทวนและปรับปรุงมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานและการแต่งตั้ง

๒. โครงการวางระบบติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์

๓. โครงการสำรวจทัศนคติบุคลากร

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์

๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐครบทุกหมวด

สรุปภาพรวม :

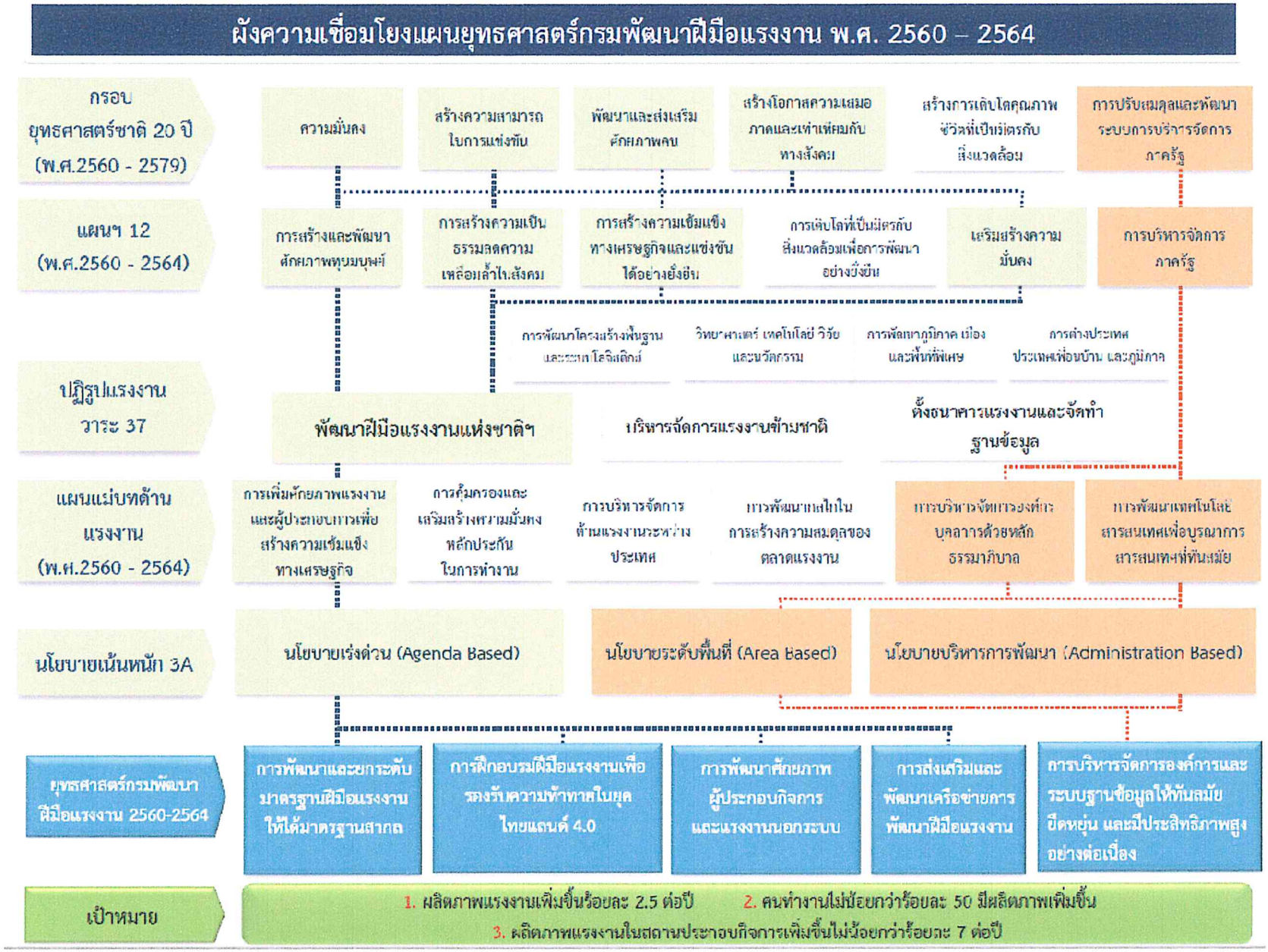


ภาพที่ ๖.๑ : แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
ที่มา : กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๖ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น โดยจะต้องสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา ๑๓ โดยในแต่ละปีงบประมาณให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีเสนอต่อรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้วให้สำนักงบประมาณดำเนินการจัดสรรงบประมาณ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในแต่ละภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการ นอกจากนี้ได้วางกรอบในการดำเนินการปฏิบัติราชการเป็นขั้นตอนเพื่อการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล เพื่อเป็นการควบคุมการปฏิบัติราชการแผ่นดิน

เมื่อพิจารณาตามแผนผังที่ ๖.๒ จะเห็นว่า ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ได้มีการนำนโยบายรัฐบาล กรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ปฏิรูปแรงงาน วาระ ๓๗ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาตร์ระดับประเทศ นอกจากนั้น ยังได้นำนโยบายของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ และ นโยบายเน้นหนัก เข้ามาเป็นหลักสำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ อีกด้วย



ภาพที่ ๖.๒ : แผนผังความเชื่อมโยงแผนยุทธศาตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

บทที่ ๗
แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย โครงการ กิจกรรม และแผนงาน เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ ผลักดันเป้าประสงค์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสำเร็จ จำนวน ๑๑๐ โครงการ ซึ่งครอบคลุมการขับเคลื่อนภารกิจ สนองนโยบาย และการปรับปรุง พัฒนา ระบบการทำงานของกรม โดยสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

สรุปโครงการตามแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ จำนวน ๑๑๐ โครงการ

๑) ด้านการขับเคลื่อนตามภารกิจกรม และสนองนโยบายรัฐบาล จำนวน ๕๘ โครงการ

๑.๑ ด้านฝึกอบรมและพัฒนานโยบายรัฐ ยุทธศาสตร์ และภารกิจหลักของกรม (๒๘ โครงการ)
๑.๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองความรู้ความสามารถ (๑๒ โครงการ)
๑.๓ จัดตั้งศูนย์ทดสอบฯ ศูนย์ฝึก/ศูนย์ช่าง (๕ โครงการ)
๑.๔ พัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการฝึก (๔ โครงการ)
๑.๕ เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมพัฒนา (๙ โครงการ)

๒) ด้านปรับปรุง พัฒนา ระบบการทำงานของกรม จำนวน ๕๒ โครงการ

๒.๑ งานวิจัยและพัฒนา (๑๒ โครงการ)
๒.๒ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและการใช้งาน (๘ โครงการ)
๒.๓ ระบบบริหารและพัฒนาบุคลากร (๒๑ โครงการ)
๒.๔ ขับเคลื่อนหน่วยงานเทคโนโลยีชั้นสูง (๔ โครงการ)
๒.๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (๗ โครงการ)

กรอบระยะเวลาแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล
ประกอบไปด้วย ๕ เป้าประสงค์ รวมจำนวน ๑๗ โครงการ/กิจกรรม รายละเอียดดังนี้

เป้าประสงค์ ๑.๑ เพื่อให้แรงงานไทยมีสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไปสู่สากล

กลยุทธ์ ๑.๑.๑ พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต	●	●	●	●	●	สมฐ.
2	โครงการพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	●	●	●	●	●	สมฐ.
3	โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพตามมาตรฐานสากลของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและเครือข่าย				●	●	สพท. / สมฐ.
4	โครงการพัฒนาระบบ E-testing	●	●				สมฐ.
5	โครงการขยายศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	●	●	●	●	●	สมฐ.
6	โครงการจัดจ้างสำนักงานทดสอบมาตรฐานทักษะด้านภาษาเพื่อการปฏิบัติงานสำหรับแรงงานไทย				●	●	สมฐ.
7	โครงการกำหนดมาตรฐานสู่หลักสูตรการฝึกอบรมรายสาขาอาชีพ	●	●	●	●	●	สพท. / สมฐ.

เป้าประสงค์ ๑.๒ เพื่อให้แรงงานไทยได้รับการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

กลยุทธ์ ๑.๒.๑ รับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการควบคุมและกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ความรู้ความสามารถสู่ Safety At Work	●	●	●	●	●	รร.
2	โครงการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะที่ประกอบอาชีพผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ		●				ผส.
3	โครงการประกันคุณภาพของสำนักรับรองความรู้ความสามารถ				●	●	รร.

เป้าประสงค์ ๑.๓ เพื่อให้แรงงานไทยมีรายได้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือ

กลยุทธ์ ๑.๓.๑ ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน โดยให้สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย	●	●	●	●	●	สมฐ.
2	โครงการประชาสัมพันธ์ค่าจ้างมาตรฐานฝีมือ	●	●	●	●	●	สมฐ.
3	ส่งเสริมให้มีการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	●	●	●	●	●	สมฐ.

เป้าประสงค์ ๑.๔ เพื่อให้แรงงานไทยสามารถแข่งขันและรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

กลยุทธ์ ๑.๔.๑ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	●	●	●	●	●	สมฐ.
2	โครงการส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ	●	●	●	●	●	สมฐ.
3	โครงการยกระดับการพัฒนาฝีมือแรงและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ยก-ทดสอบ)	●	●	●	●	●	สพท. / สมฐ.

เป้าประสงค์ ๑.๕ เพื่อพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานอิงมาตรฐานสากล ISO

กลยุทธ์ ๑.๕.๑ เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการวิจัยแนวทางการเทียบโอนประสบการณ์มาตรฐานฝีมือแรงงานกับคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ	●	●				สมฐ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ ๔.๐
ประกอบไปด้วย ๓ เป้าประสงค์ รวมจำนวน ๒๕ โครงการ/กิจกรรม รายละเอียดดังนี้

เป้าประสงค์ ๒.๑ เตรียมความพร้อมแรงงานใหม่ ผู้ว่างงานเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีศักยภาพ
กลยุทธ์ ๒.๑.๑ พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก รองรับไทยแลนด์ 4.0	●	●	●	●	●	สพท.
2	โครงการสำรวจทิศทางความต้องการกำลังแรงงานใน 32 ตำแหน่งงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	●	●	●	●	●	สพท. / ผส / สพร. / สนพ.
3	โครงการฝึกอบรมเพิ่มขีดความสามารถด้านภาษาให้แก่แรงงานไทย	●	●	●	●	●	สพท. / ผส / สพร. / สนพ.
4	โครงการฝึกอบรมผู้ประกอบอาหารรองรับครัวไทยสู่ครัวโลก	●	●	●	●	●	สพท. / ผส / สพร. / สนพ.
5	โครงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่แรงงานไทย	●	●	●	●	●	สพท. / ผส / สพร. / สนพ.
6	โครงการพัฒนา competency เพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบกิจการ	●	●	●	●	●	สพท.

กลยุทธ์ ๒.๑.๒ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่ 10 จังหวัด ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	●	●	●	●	●	สพท. / ผส / สพร. / สนพ.

<u>เป้าประสงค์ ๒.๒</u> ยกระดับฝีมือแรงงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

<u>กลยุทธ์ ๒.๒.๑</u> ยกระดับฝีมือแรงงานจาก ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่แรงงาน ๔.๐

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน	●	●	●	●	●	สพท.
2	โครงการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ		●	●	●	●	สพท.
3	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับพื้นที่เศรษฐกิจ สามเหลี่ยม มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน	●	●	●	●	●	สพท. / ผส / สพร. /
4	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมเทคโนโลยีชั้นสูง และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา)	●	●	●	●	●	สพท. / ผส / สพร. / สนพ.
5	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี อุตสาหกรรมแห่งอนาคตและอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคกลาง 19 จังหวัด	●	●	●	●	●	สพท. / ผส / สพร. / สนพ.
6	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะรองรับ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด	●	●	●			สพท. / ผส / สพร. / สนพ.
7	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะรองรับ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ 17 จังหวัด	●	●	●			สพท. / ผส / สพร. / สนพ.
8	โครงการขับเคลื่อน 12 สถาบันเทคโนโลยีชั้นสูง		●	●	●	●	ผส.
9	โครงการจัดตั้งสถาบัน MARA	●					ยร.
10	โครงการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการฝึกอบรมดิจิทัล				●	●	ศท.

<u>เป้าประสงค์ ๒.๓</u> พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและเข้าถึงได้ง่าย

<u>กลยุทธ์ ๒.๓.๑</u> พัฒนาระบบ รูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย		●	●			ผส.
2	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์		●	●	●	●	ยร.
3	โครงการพัฒนาและเพิ่มผลิตภาพระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ		●	●	●	●	ยร.
4	โครงการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		●	●	●	●	สพท.
5	โครงการจัดตั้งหน้าร้านกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		●	●	●	●	สพร. / สนพ.
6	โครงการพัฒนาระบบ E-Training (CBT)	●	●	●	●	●	สพท.
7	โครงการฝึกอบรมผ่าน Mobile Application	●	●	●	●	●	สพท. / ศท.
8	โครงการพัฒนาระบบฝึกอบรม It is your choice	●	●	●	●	●	สพท. / ศท.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบกิจการและแรงงานนอกระบบ
ประกอบไปด้วย ๒ เป้าประสงค์ รวมจำนวน ๑๗ โครงการ/กิจกรรม รายละเอียดดังนี้

เป้าประสงค์ ๓.๑ พัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเฉพาะ ผู้ประกอบกิจการใหม่ (Start-ups) และวิสาหกิจชุมชน

กลยุทธ์ ๓.๑.๑ พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการจากระดับ ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่แรงงาน ๔.๐

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการวิทยากรอาสา				●	●	ศป.
2	โครงการวิจัยศึกษารูปแบบ แนวทางการจัดทำสถิติผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ		●				ผส.
3	โครงการพัฒนาระบบ E-learning สำหรับแรงงานนอกระบบ		●	●	●	●	ศป.
4	โครงการจัดทำมาตรฐานสมรรถนะการใช้ภาษาและวัฒนธรรมที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบ				●	●	ศป. / สมฐ.
5	โครงการจัดทำหลักสูตรทักษะการเป็นผู้ประกอบกิจการเพื่อส่งเสริมวิสาหกิจขนาดย่อม (SMEs)	●	●	●	●	●	ศป. / สพท.
6	โครงการศูนย์ช่างประจำชุมชนเทิดไท้องค์ราชัน	●	●	●	●	●	สพท.
7	โครงการสร้างผู้รับเหมาด้านช่าง				●	●	ศป.
8	โครงการพัฒนระบบ E-Service	●	●	●	●	●	สมฐ.

กลยุทธ์ ๓.๑.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นผู้เชี่ยวชาญ	●	●	●	●	●	ศป.
2	โครงการพัฒนาทักษะการขายผ่านสื่อออนไลน์	●	●	●	●	●	ศป. / สพท.
3	โครงการพัฒนาฝีมือให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และผู้มีรายได้น้อย	●	●	●	●	●	ศป.
4	โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระด้านอาหาร เครื่องดื่ม และบริการ	●	●	●	●	●	ศป.
5	โครงการพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิขาเทียม	●	●	●	●	●	ศป.
6	โครงการฝึกอบรมอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	●	●	●	●	●	ศป.

เป้าประสงค์ ๓.๒ เพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบกิจการ

กลยุทธ์ ๓.๒.๑ สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบกิจการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการ STEM Workforce	●					ศป.
2	โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME 4.0		●				ศป.

กลยุทธ์ ๓.๒.๒ ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการเสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรม	●	●	●	●	●	ศป. / สพร. / สนพ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประกอบไปด้วย ๒ เป้าประสงค์ รวมจำนวน ๑๗ โครงการ/กิจกรรม รายละเอียดดังนี้

เป้าประสงค์ ๔.๑ สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายต้องพัฒนาฝีมือแรงงานครบทุกแห่ง

กลยุทธ์ ๔.๑.๑ ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการศึกษาความเป็นไปได้และผลกระทบต่อการขยายการบังคับใช้พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ให้ครอบคลุมสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป				●	●	สพ.
2	โครงการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายเพื่อรองรับการขยายบังคับใช้ พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545	●	●	●	●	●	สพ. / กม.

กลยุทธ์ ๔.๑.๒ บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการประเมินความพึงพอใจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	●	●	●	●	●	สพ.
2	ศึกษาและประมวลคำถามที่พบบ่อยเกี่ยวกับระเบียบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อจัดทำเป็น FAQs	●	●	●	●	●	สพ.

กลยุทธ์ ๔.๑.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรม

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	●	●	●	●	●	สพ. / สพร. / สนพ.
2	โครงการวิจัยศึกษาความคุ้มค่าของสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545			●			ผส.

เป้าประสงค์ ๔.๒ สร้างเครือข่ายเพื่อขยายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทั่วถึง

กลยุทธ์ ๔.๒.๑ พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรภาคเอกชนเพื่อร่วมพัฒนาฝีมือแรงงาน	●	●	●	●	●	ยร.
2	โครงการความร่วมมือด้านเอกชนเพื่อการพัฒนาบุคลากร	●	●	●			ยร.
3	โครงการสร้างระบบกลไกและเครือข่ายของภาคธุรกิจในลักษณะ Cluster เพื่อพัฒนาบุคลากร/แรงงานร่วมกัน	●	●	●	●	●	ยร.
4	โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งหน่วยงานกลางพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาและวัฒนธรรมระหว่างประเทศสมาคมอาเซียน			●			ยร.
5	โครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ	●	●	●	●	●	ยร.
6	โครงการวิจัยศึกษารูปแบบ แนวทางการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม			●			ผส.

กลยุทธ์ ๔.๒.๒ สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง และภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (GMS-ASEAN)	●	●	●	●	●	สพร.เชียงแสน
2	โครงการพัฒนาความร่วมมือบุคลากรด้านโลจิสติกส์ต่างชาติ	●	●	●			ยร.

<u>เป้าประสงค์ ๔.๓</u> ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกลไกประชารัฐภายใต้กรอบ กพร.ปช.

<u>กลยุทธ์ ๔.๓.๑</u> ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพของประเทศด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน		●	●	●	●	ยร. / สพร. /สนพ.
2	โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอาชีพและอุตสาหกรรมให้เป็นสากล	●	●	●	●	●	ศท. / ผส.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

ประกอบไปด้วย ๖ เป้าประสงค์ รวมจำนวน ๓๕ โครงการ/กิจกรรม รายละเอียดดังนี้

<u>เป้าประสงค์ ๕.๑</u> พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ

<u>กลยุทธ์ ๕.๑.๑</u> พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA	●	●	●	●	●	พบ.
2	โครงการบูรณาการยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	●	●	●	●	●	ผส.
3	โครงการวางระบบวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง	●	●	●			บค.
4	โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในทุกกระบวนงานของ สมฐ.		●	●	●	●	สมฐ.

<u>เป้าประสงค์ ๕.๒</u> พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพ โดยปฏิบัติตามค่านิยมอย่างมีจริยธรรม

<u>กลยุทธ์ ๕.๒.๑</u> พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ	●	●	●	●	●	บค.
2	โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว	●	●	●	●	●	บค.
3	โครงการพัฒนาระบบสมรรถนะด้านการปฏิบัติ	●	●	●			สพท. / บค.
4	โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับบทบาทใหม่	●	●	●	●	●	บค.
5	โครงการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารระดับต้น-กลาง-สูง	●	●	●	●	●	บค.

มีตารางต่อ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
6	โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม (การอบรมหลักสูตรการพัฒนาทีมงาน)	●	●	●	●	●	บค.
7	โครงการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง				●	●	บค.
8	โครงการสร้างระบบ Talent		●	●	●	●	บค.
9	โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรในการคิดเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์	●	●	●	●	●	บค.
10	โครงการพัฒนาบุคลากรฝึกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	●	●	●	●	●	ศท.
11	โครงการฝึกอบรมการดูแลระบบสารสนเทศ	●	●	●	●	●	ศท.
12	โครงการฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมการปฏิบัติงาน	●	●	●	●	●	ศท.

<u>เป้าประสงค์ ๕.๓</u> พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสู่รัฐบาลดิจิทัล

<u>กลยุทธ์ ๕.๓.๑</u> พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบการบริการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการพัฒนาระบบสื่อสารข้อมูลการปฏิบัติและการติดต่อระหว่างภูมิภาค	●	●	●	●	●	ศท.
2	โครงการสำรวจเพื่อการปรับปรุงระบบสารสนเทศ	●	●	●			ศท.
3	โครงการสำรวจและพัฒนาอุปกรณ์เครื่องใช้ด้านฮาร์ดแวร์	●	●	●			ศท.
4	โครงการบุคลากรดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ Thailand 4.0				●	●	ศท.

<u>กลยุทธ์ ๕.๓.๒</u> พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการปรับปรุงระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคน	●	●	●	●	●	ยร. / ผส.
2	โครงการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยเครือข่ายและข้อมูล	●	●	●	●	●	ศท.
3	โครงการบูรณาการข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	●	●	●	●	●	บค.
4	โครงการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Big data)	●	●	●	●	●	ศท.

<u>เป้าประสงค์ ๕.๔</u> องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดี

<u>กลยุทธ์ ๕.๔.๑</u> สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	●	●	●	●	●	บค. / กค. / ตส.
2	โครงการปรับปรุงคู่มือและมาตรฐานการทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	●	●	●			พบ. / บค.
3	โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานการเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษางานส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานแก่บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน				●	●	สพ.
4	โครงการยกระดับหน่วยงานและปรากฏในกฎกระทรวง	●	●	●	●	●	บค.

<u>เป้าประสงค์ ๕.๕</u> ขับเคลื่อนงานวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน

<u>กลยุทธ์ ๕.๕.๑</u> ระบบการวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการสร้างฐานข้อมูลงานวิจัย		●	●	●	●	ผส.
2	โครงการประเมินและวินิจฉัยความต้องการการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี (ภาพรวม)	●	●	●	●	●	สพ. / ผส.
3	โครงการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นนักวิจัย		●	●	●	●	ผส.
4	โครงการฝึกอบรมการประเมินโครงการวิจัย		●	●	●	●	ผส.

<u>เป้าประสงค์ ๕.๖</u> สนับสนุนแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบติดตามประเมินผล

<u>กลยุทธ์ ๕.๖.๑</u> พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					เจ้าภาพหลัก
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการทบทวนและปรับปรุงมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานและการแต่งตั้ง	●	●	●	●	●	บค.
2	โครงการวางระบบติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์	●	●	●			บค.
3	โครงการสำรวจทัศนคติบุคลากร	●	●	●	●	●	บค.

หมายเหตุ ผส. ย่อมาจาก กองแผนงานและสารสนเทศ , พบ. ย่อมาจาก กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สมฐ. ย่อมาจาก สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน , สพท. ย่อมาจาก สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก , ศป. ย่อมาจาก กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ , สพ. ย่อมาจาก กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน , สล. ย่อมาจาก เลขานุการกรม , ยร. ย่อมาจาก กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน , กม. ย่อมาจาก กลุ่มกฎหมาย , บค. ย่อมาจาก กองบริหารทรัพยากรบุคคล , กค. ย่อมาจาก กองบริหารการคลัง , ตส. ย่อมาจาก กลุ่มตรวจสอบภายใน , วส. ย่อมาจาก กองวิเทศสัมพันธ์ , รร. ย่อมาจาก สำนักรับรองความรู้ความสามารถ , สก. ย่อมาจาก กองสื่อสารองค์กร , ศท. ย่อมาจาก ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร , สพร. ย่อมาจาก สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน , สนพ. ย่อมาจาก สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทที่ ๘
การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ไปสู่การปฏิบัตินับเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะเป็นกระบวนการที่จะผลักดันการทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิธีการทำงาน ดังนั้น การนำแผนไปสู่การปฏิบัติจะต้องสร้างความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการยอมรับและมีส่วนร่วม พร้อมที่จะนำแนวทางแผนงาน โครงการนั้นไปดำเนินการได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและวิธีการปฏิบัติงานของตน จึงจำเป็นต้องมีการระดมกำลัง แสวงหาการสนับสนุน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติและสร้างความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ จึงได้กำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติโดยสังเขป

๑. การเตรียมหน่วยงานให้เกิดความพร้อม

๑.๑ ผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอ

๑.๒ สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนและประเด็นยุทธศาสตร์ให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบ มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนอย่างกว้างขวางโดยจัดเวทีสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกภาคส่วนให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๓ ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ และดำเนินการตามแผนมีการกำกับติดตาม รวมทั้งสามารถประเมินผลงานของหน่วยงานตามแผนที่กำหนดไว้พร้อมทั้งให้มีการเชื่อมโยงผลงานตามยุทธศาสตร์สู่การประเมินผล

๑.๔ ผลักดันระบบแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

๑.๕ การพัฒนากลไกสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ

๒. การพัฒนากลไกสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ

๒.๑ สนับสนุนการจัดทำแผนงาน โครงการในลักษณะการบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ประกอบการ ภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและประเด็นยุทธศาสตร์

๒.๒ สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่างๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกันและมีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ไปสู่สำนัก กอง กลุ่มงาน พื้นที่ และระดับบุคคล รวมทั้งมีระบบจูงใจให้ทุกคนประเมินการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการแปลงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด จากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงานตลอดจนบุคลากรทุกคนในองค์กร

๒.๓ กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ กิจกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์กับระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการดำเนินงาน

๒.๔ กำหนดวิธีประสานความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน และแบ่งขอบเขตภาระงานโดยระบุผู้รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนเพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน การก้าวก่ายและการเกี่ยงงานระหว่างกัน และเชื่อมโยงระหว่างงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดีและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของทุกหน่วยงาน โดยการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในรูปคณะกรรมการ หรือคณะทำงานที่มีองค์ประกอบจากผู้บริหารภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงร่วมอยู่ด้วย หรือกรณีที่จะต้องได้รับความร่วมมือในการทำงานจากหน่วยงานแรงงานระหว่างประเทศ โดยดำเนินการประสานความร่วมมือการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างหน่วยงาน (MOU) หนังสือราชการ การประชุมร่วมกัน เพื่อให้มีการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย

๒.๕ ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนปฏิบัติการ โดยนำกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานมาแปลงเป็นแผนงาน โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการบูรณาการแผนงาน โครงการให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยในกระบวนการวางแผนได้มีการหารือกับหน่วยงานเจ้าภาพหลักในการกำหนดค่าเป้าหมายและแผนงาน โครงการรองรับในเบื้องต้นไว้แล้ว

๒.๖ การติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินแผนปฏิบัติงาน โครงการว่าสามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ รวมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓. การพัฒนากลไก กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน

๓.๑ สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน โครงการมีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

๓.๒ นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน โครงการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๓.๓ สร้างมาตรการเร่งรัด หากมีโครงการที่ดำเนินการช้ากว่าที่กำหนด และตรวจสอบคุณภาพและการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

๓.๔ พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัดแก่บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๕ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน โครงการและการติดตามประเมินผลให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบันตรงกับความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเชื่อมโยงสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

๓.๖ กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าตามประเด็นยุทธศาสตร์เป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส พร้อมทั้งให้แต่ละหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบโครงการทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อนำสู่การตัดสินใจของผู้บริหารทุก ๆ เดือน

๓.๗ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานให้บุคลากรและผู้สนใจทราบอย่างต่อเนื่อง

๔. การพัฒนากลไกในการประเมินผล

การติดตามประเมินผล เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานมีกรอบการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑ กำหนดแผนการติดตาม กำกับ และประเมินผลแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ โดยมีการสร้างตัวชี้วัดผลสำเร็จที่มีความชัดเจน

๔.๒ การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาของโครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อผู้บริหารให้ได้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ รวมทั้งส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม

๔.๓ การประเมินผล

๑) กำหนดวิธีการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นการประเมินผล ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แหล่งข้อมูล พร้อมทั้งระยะเวลาในการประเมินผล ซึ่งต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับหน่วยงานผู้รับผิดชอบแผนงาน โครงการ เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลสำคัญที่ต้องการใช้ในการประเมิน รวมทั้งข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

๒) จัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลผล วิเคราะห์ เปรียบเทียบ ผลผลิต กิจกรรม โครงการในแต่ละปีประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ปัจจัยใดที่ทำให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และผลผลิต กิจกรรม โครงการประจำปีตอบสนองหรือสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์หรือไม่เพียงใด การวิเคราะห์อาจเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

๓) สรุปผลการประเมิน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและนำเสนอผลการประเมินให้ที่ประชุมกรมพัฒนาฝีมือแรงงารับทราบ

๕. หน่วยงานรับผิดชอบในการประเมินผล

กองแผนงานและสารสนเทศ และหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับมอบหมาย

บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน. แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพมหานคร. ตุลาคม ๒๕๖๐.

กระทรวงแรงงาน. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙). กรุงเทพมหานคร. ตุลาคม ๒๕๕๕.

กระทรวงแรงงาน. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔). กรุงเทพมหานคร. ตุลาคม ๒๕๕๙.

กระทรวงแรงงาน. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙). กรุงเทพมหานคร. พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและวางแผนอัตรากำลัง, กองบริหารทรัพยากรบุคคล. โครงสร้างและภารกิจการแบ่งหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. กรุงเทพมหานคร. ตุลาคม ๒๕๕๙.

กลุ่มงานวิชาการเศรษฐกิจการแรงงาน, กองเศรษฐกิจการแรงงาน, สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, กระทรวงแรงงาน . ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐. กรุงเทพมหานคร. มิถุนายน ๒๕๖๐.

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน, กรมการจัดหางาน. ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาและประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานปี ๒๕๖๐. กรุงเทพมหานคร.

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, กระทรวงแรงงาน. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔). กรุงเทพมหานคร.

กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. เอกสารประกอบการประชุมหารือการขับเคลื่อนแผนการพัฒนากำลังคนรายจังหวัด วันพุธที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน. กรุงเทพมหานคร. มีนาคม ๒๕๕๙

กองแผนงานและสารสนเทศ, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. หนังสือสถิติการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๘. กรุงเทพมหานคร. มีนาคม ๒๕๕๙.

กองแผนงานและสารสนเทศ, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. หนังสือสถิติการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๙. กรุงเทพมหานคร. มีนาคม ๒๕๖๐.

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔. กรุงเทพมหานคร.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. โครงการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) และกำหนดแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. รายงานฉบับสมบูรณ์. เสนอต่อ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. ตุลาคม ๒๕๕๗.

สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. สรุปผลการดำเนินงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ๖ เดือนที่สอง เมษายน-ตุลาคม ๒๕๕๙. ธันวาคม ๒๕๕๙

สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีแถลงต่อสภานิติบะญญัติแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. ชุดเครื่องมือการพัฒนาองค์การ (Organization Improvement Toolkits) ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร. กันยายน ๒๕๕๑.

สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค, สำนักนายกรัฐมนตรี. แผนยุทธศาสตร์การคุ้มครองผู้บริโภคแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔). กรุงเทพมหานคร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๐

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙. กรุงเทพมหานคร. มีนาคม ๒๕๖๐

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน, กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน. ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี ๒๕๕๘. กรุงเทพมหานคร. ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘.

ส่วนนโยบายรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์, ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์, สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สรอ.). (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔. กรุงเทพมหานคร.

ภาคผนวก ก

คำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่ ๔๕๔ /๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ด้วยแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ จะสิ้นสุดในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ และเพื่อให้กรมฯมีแผนยุทธศาสตร์ใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นที่จะต้องดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล วาระการปฏิรูป ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรในช่วงระยะ ๕ ปีข้างหน้าได้อย่างชัดเจน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

๑. อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ประธานกรรมการ
๒. รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคน	กรรมการ
๓. ผู้ตรวจราชการกรมทุกคน	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ	กรรมการ
๗. เลขานุการกรม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย	กรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการ
๑๕. ผู้อำนวยการกองวิเทศสัมพันธ์	กรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ	กรรมการ
๑๗. ผู้อำนวยการกองประชาสัมพันธ์	กรรมการ
๑๘. ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	กรรมการ

๑๙. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ	กรรมการ และเลขานุการ
๒๐. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ กองแผนงานและสารสนเทศ	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๒๑. หัวหน้าฝ่ายสถิติและประเมินผล กองแผนงานและสารสนเทศ	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๒๒. หัวหน้าฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ กองแผนงานและสารสนเทศ	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. กำหนดทิศทางและกรอบแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

๒. กำกับดูแลและพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ตามที่คณะทำงานรวบรวมข้อมูลและยกร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ เสนอ

๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายกรีฑา สพโชค)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภาคผนวก ข

คำสั่ง แต่งตั้งคณะทำงานรวบรวมข้อมูลและยกร่าง แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่ ๔๕๕/๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานรวบรวมข้อมูลและยกร่างแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ด้วยแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ จะสิ้นสุดในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ และเพื่อให้กรมฯมีแผนยุทธศาสตร์ใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นที่จะต้องดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล วาระการปฏิรูป ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT) อย่างรอบด้าน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงแต่งตั้งคณะทำงานรวบรวมข้อมูลและยกร่างแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ	ประธานคณะทำงาน
๒. ผู้แทนสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	คณะทำงาน
๓. ผู้แทนสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	คณะทำงาน
๔. ผู้แทนกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ	คณะทำงาน
๕. ผู้แทนกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	คณะทำงาน
๖. ผู้แทนสำนักงานเลขานุการกรม	คณะทำงาน
๗. ผู้แทนกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	คณะทำงาน
๘. ผู้แทนกลุ่มกฎหมาย	คณะทำงาน
๙. ผู้แทนกองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๑๐. ผู้แทนกองคลัง	คณะทำงาน
๑๑. ผู้แทนกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงาน
๑๒. ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงาน
๑๓. ผู้แทนกองวิเทศสัมพันธ์	คณะทำงาน
๑๔. ผู้แทนสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ	คณะทำงาน
๑๕. ผู้แทนกองประชาสัมพันธ์	คณะทำงาน
๑๖. ผู้แทนศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะทำงาน

๑๗. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ กองแผนงานและสารสนเทศ	คณะทำงาน
๑๘. หัวหน้าฝ่ายสถิติและประเมินผล กองแผนงานและสารสนเทศ	คณะทำงาน
๑๙. หัวหน้าฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ กองแผนงานและสารสนเทศ	คณะทำงาน และเลขานุการ
๒๐. หัวหน้างานบริหารทั่วไป กองแผนงานและสารสนเทศ	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลนโยบายรัฐบาล วาระการปฏิรูป ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายและแผนแม่บทด้านแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT) และข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒. ยกร่างแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ และผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายกรีฑา สพโชค)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภาคผนวก ค

โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

---

๑. ชื่อโครงการ : โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

๒. เลขที่ : กพร. ๑๐๗/๒๕๕๙

๓. หน่วยงานเจ้าของโครงการ : ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ กองแผนงานและสารสนเทศ

๔. ความสอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์

นโยบายรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ข้อ ๓.๑ เร่งสร้างโอกาสอาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ข้อ ๖.๑๗ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการSMEs ให้เข้มแข็ง สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเพิ่มองค์ความรู้ในด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการ ข้อ ๗.๓ พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน ๑๐.๑ ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กร ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารจัดการภาครัฐแบบใหม่ การตอบสนองความต้องการของประชาชนในฐานะที่เป็นศูนย์กลาง

๕. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันประเทศไทยประสบภาวะการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายหลายด้าน เช่น การเข้าสู่สังคมสูงอายุ ภาวะโลกร้อน การเป็นประชาคมอาเซียน การปฏิรูปประเทศ ซึ่งบริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นทั้งวิกฤติและโอกาสของประเทศไทย เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว การพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้แรงงานมีคุณภาพได้มาตรฐานสากล และสามารถรักษาความสอดคล้องและความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานของประเทศ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและสามารถรักษาระดับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ตามนโยบายรัฐบาล วาระปฏิรูปและยุทธศาสตร์ชาติ

การพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง และการปฏิรูปประเทศ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยมีแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง วาระปฏิรูปและยุทธศาสตร์ชาติ ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และเป็นไปตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

๖. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อศึกษา วิเคราะห์สภาพการณ์ นโยบายรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ สถานการณ์แรงงาน การพัฒนากำลังคน สภาพปัญหา อุปสรรค จุดอ่อน จุดแข็งทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกและสภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานของชาติ

๒) เพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานช่วงปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ นโยบายและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม วาระการปฏิรูป และยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีเป้าหมาย/ตัวชี้วัด กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

๗. ขอบเขตและวิธีการดำเนินงาน

ดำเนินการโดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ประกอบด้วยผู้บริหารทุกระดับเพื่อกำหนดกรอบแนวทาง และแต่งตั้งคณะทำงานรวบรวมข้อมูลและยกร่างแผนฯ เพื่อรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ประกอบในการยกร่างแผนฯ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญเป็นวิทยากรให้ความรู้และให้คำแนะนำ ตามกระบวนการและขั้นตอน ดังนี้

๑) ศึกษา วิเคราะห์บริบทการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ นโยบาย ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม วาระการปฏิรูป และยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทด้านแรงงาน และเป้าหมายแผนงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒) ศึกษา ทบทวน ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงาน

๓) จัดประชุมระดมความเห็น(Focus Group) ของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดแนวทางวางยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

๔) ดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถาม(Questionnaires)ถามความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง

๕) ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค จุดอ่อนและจุดแข็งทั้งจากปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก (SWOT) พร้อมทั้งกำหนดกรอบภารกิจและแผนปฏิบัติการในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบันไปสู่การพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งระบบ

๖) จัดประชุมระดมความเห็นผู้บริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อร่างแผนยุทธศาสตร์และปรับปรุงจนได้ร่างแผนยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดในแต่ละระดับ ที่พร้อมจะนำเสนอต่อ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๗) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน, หน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง, สถาบันการศึกษา, หน่วยงานเอกชน, องค์กรนายจ้าง,องค์กรลูกจ้างและผู้ประกอบการ)

๘) จัดทำเอกสารแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการทั้งหมดจัดพิมพ์สำหรับเผยแพร่ พร้อมสำเนาอิเล็กทรอนิกส์ (CD-ROM)

๙) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรทุกระดับ ให้สามารถนำแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. ระยะเวลาดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินการ ๖ เดือน(มีนาคม- สิงหาคม ๒๕๕๙)

๙. งบประมาณ

ใช้งบประมาณในการดำเนินการทั้งสิ้นจำนวน ๒๙๙,๖๐๐ บาท (สองแสนเก้าหมื่นเก้าพันหกร้อยบาทถ้วน) ซึ่งสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการ(รายละเอียดตามเอกสารแนบ) โดยขอเบิกจ่ายจากงบประมาณประจำปี ๒๕๕๙ งบดำเนินงาน

แผนงาน เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุ้มครองแรงงาน
ผลผลิต พัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพ
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตรม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ

๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ที่สอดคล้องกับวาระปฏิรูปยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐ (National Agenda) ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ และบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศในช่วงระยะเวลาดังกล่าว

๒) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่กำหนดทิศทางองค์กรประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และแผนงานโครงการ เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการในระยะ ๕ ปี (๒๕๖๐-๒๕๖๔)

๑๑. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองแผนงานและสารสนเทศ ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๓๓๗๕

๑๒. ผู้เสนอโครงการ

(นายวิรัช คันศร)
ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ

๑๓. ผู้อนุมัติโครงการ

(นายกรีฑา สพโชค)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รอยอธิบดี..... วันที่ ../../..
ผู้อำนวยการ..... วันที่ 3/3/59
หัวหน้าฝ่าย..... วันที่ ../../..
หัวหน้างาน..... วันที่ ../../..
เจ้าหน้าที่เจ้าของเรื่อง..... วันที่ 2/มี.ค.59
จ้าหน้าที่พิมพ์/ทาน..... วันที่ ../../..

ภาคผนวก ง

ภาพประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ภาพประกอบการระดมความคิดเห็น
แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔











ภาพประกอบการระดมความคิดเห็น
แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔







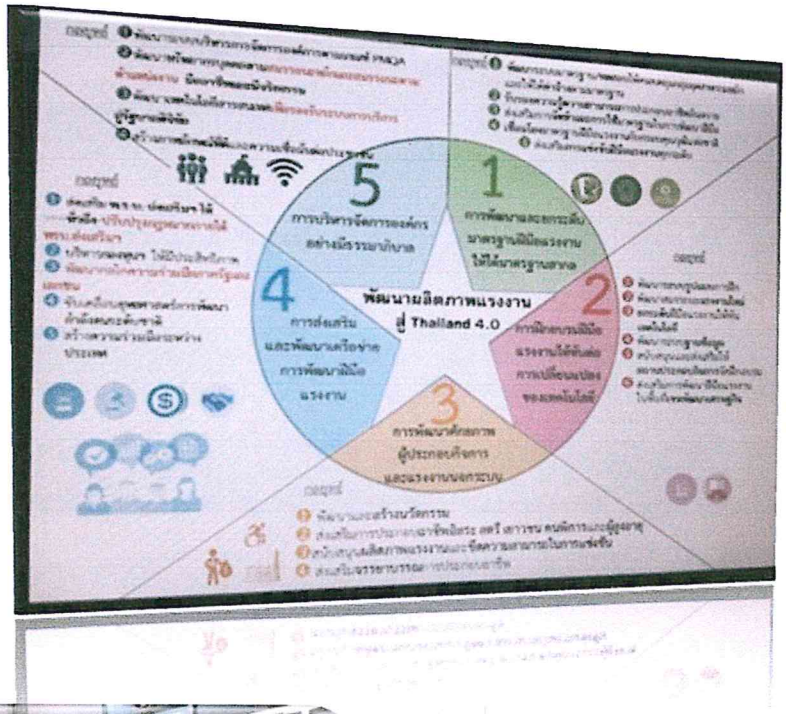




ภาพประกอบการระดมความคิดเห็น
แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔











ภาพประกอบการประชุมคณะทำงาน
แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

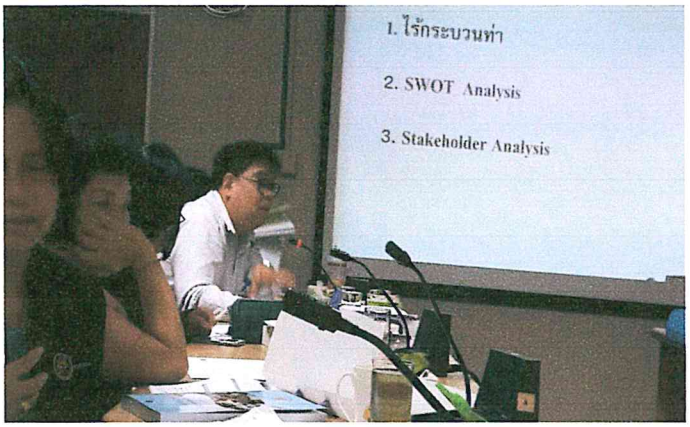
















ภาพประกอบการสัมมนาประชาพิจารณ์
(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔









ภาพประกอบการสัมมนาประชาพิจารณ์
(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔





ภาพประกอบการสัมมนาประชาพิจารณ์
(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔





คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายสุทธิ	สุโกศล	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางอัจฉรา	แก้วกำชัยเจริญ	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นายธวัช	เบญจาทิกุล	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นายสุรพล	พลอยสุข	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางสุทัศนี	สืบวงศ์แพทย์	ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้สนับสนุนข้อมูล

หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้รวบรวมและจัดทำข้อมูล

นายประสิทธิ์ นิยมแก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
นางสาวชนกานต์ บุญราศรี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
นางสาวจรรยานิตย์ ทองบริบูรณ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
นายธีระพันธุ์ พืชผล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
นายณัฐพงศ์ ทิพย์สกุลปัญญา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
นายณรงค์ศักดิ์ พึ่งพงษ์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
นางสาวพงศิยา อ่ำนาคิล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางสาวศิริประภา จงแพทย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางสาววันทิพย์ อิ้วถนอม	พนักงานประจำสำนักงาน

ผู้ออกแบบปก

นายกอบชัย หิรัญอุดมเกียรติ นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ



วิสัยทัศน์

พัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบกิจการ
ให้มีผลิตภาพสูง สู่ไทยแลนด์ 4.0

Develop high productivity workers skill of all levels
and entrepreneurs towards Thailand 4.0

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

www.dsd.go.th