



แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๘)

กระทรวงแรงงาน

แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
กระทรวงแรงงาน



คำนำ

แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนยุทธศาสตร์และกรอบแนวทางในการยกระดับผลิตภาพแรงงานของไทย ในสถานการณ์ที่ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ รอบด้านในปัจจุบัน และสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศตามโมเดลประเทศไทย ๔.๐ ทั้งนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มอันดับของผลิตภาพแรงงานไทยให้สูงขึ้น เมื่อเทียบกับต่างประเทศ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยที่สำคัญ

การจัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงานฉบับนี้ ได้จัดทำโดยมุ่งเน้นการบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการในภาพรวมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ภายใต้การทำงานของคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน โดยมีการนำเทคนิคและกระบวนการจัดทำแผนมาประยุกต์ใช้ มีการกำหนดกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงานจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงาน สถานการณ์แรงงานในปัจจุบัน และนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การประเมินปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยที่นำไปสู่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการสำคัญของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อสนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กระทรวงแรงงาน ขอขอบคุณหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ประสานงานทุกท่านที่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในการนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

กระทรวงแรงงาน

กรกฎาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑-๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑-๑
๑.๓ ขอบเขตการศึกษา	๑-๑
๑.๔ วิธีการศึกษา	๑-๒
๑.๕ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน	๑-๓

บทที่ ๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงาน

๒.๑ ความหมายของผลิตภาพแรงงาน	๒-๑
๒.๒ การวัดผลิตภาพแรงงาน	๒-๑
๒.๓ ทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้อง	๒-๒

บทที่ ๓ การประเมินปัจจัยในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

๓.๑ สถานการณ์แรงงานปี ๒๕๕๙	๓-๑
๓.๒ โครงสร้างประชากร	๓-๗
๓.๓ การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน	๓-๑๓

บทที่ ๔ แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน

๔.๑ วิสัยทัศน์	๔-๑
๔.๒ เป้าประสงค์	๔-๑
๔.๓ พันธกิจ	๔-๑
๔.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์	๔-๑

บทที่ ๕ แผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน

๕-๑

บทที่ ๖ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

๖-๑

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการ
การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ซึ่งมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นกรอบทิศทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานในระยะ ๕ ปีแรก มีเป้าหมายในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ซึ่งในการพัฒนาแต่ละด้านไม่สามารถที่จะดำเนินการอย่างโดดเดี่ยวได้ จะต้องมีการดำเนินการร่วมและสนับสนุนการพัฒนาอย่างเชื่อมโยงกันและกัน การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยถือเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขันในเวทีโลกได้ ซึ่งความสามารถในการแข่งขันของประเทศ คือ ขีดความสามารถและผลประกอบการของประเทศในการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การประกอบกิจการ ในปัจจุบันหน่วยงานที่มีการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศมีหลายหน่วยงาน แต่ที่ได้รับความสนใจและเป็นที่ยอมรับอย่างต่อเนื่อง มี ๓ สถาบัน ได้แก่ สถาบันการจัดการนานาชาติ (International Institute for Management : IMD) เวิลด์อีโคโนมิคฟอรัม (World Economic Forum : WEF) และธนาคารโลก (The World Bank : WB)

กระทรวงแรงงาน รับผิดชอบดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) โดย IMD โดยมีเงื่อนไขกำหนดให้ประเทศไทยมีอันดับผลิตภาพแรงงานสูงขึ้นกว่าอันดับที่ ๕๕ และจัดทำแผนการขับเคลื่อนอันดับ IMD ปี ๒๕๖๑ สำหรับสถานการณ์ผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน จากการศึกษาของ IMD ปี ๒๕๖๐ พบว่าอันดับผลิตภาพแรงงานอยู่ในอันดับที่ ๕๗ จาก ๖๓ ประเทศ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยความท้าทายใหม่ ๆ ที่ประเทศไทยต้องเผชิญ อาทิ สังคมผู้สูงอายุ การพัฒนาเข้าสู่สังคมเมือง (Urbanization) การเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อม นวัตกรรมใหม่ทางเทคโนโลยี (Disruptive Technology) เป็นต้น ดังนั้น การเพิ่มผลิตภาพของประเทศจึงเป็นทางออกสำคัญในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต เพื่อยกระดับผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยให้สามารถแข่งขัน ซึ่งจะสามารถทำให้อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยด้านผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น ในปี ๒๕๖๑ จึงได้มีการจัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อให้มีแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน เป็นแผนยุทธศาสตร์และกรอบแนวทางการยกระดับผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศตามโมเดลประเทศไทย ๔.๐

๑.๒.๒ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยด้านผลิตภาพแรงงาน

๑.๓ ขอบเขตการศึกษา

๑.๓.๑ ศึกษา วิเคราะห์องค์ความรู้ เอกสารรายงาน รูปแบบและนโยบาย ทิศทางการพัฒนาประเทศตามโมเดลประเทศไทย ๔.๐ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กรอบการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ปยป.) การจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ และแผนต่างๆ ในระดับชาติ รวมทั้งกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยระยะ ๕ ปี พ.ศ. (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๑.๓.๒ ทบทวนข้อมูลสถิติสถานการณ์แรงงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่มีผลกระทบต่อด้านแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด (SWOT)

๑.๔ วิธีการศึกษา

การศึกษาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน ใช้วิธีการศึกษาในรูปแบบต่อไปนี้

๑.๔.๑ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน นโยบายชาติ และยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และประเมินสถานการณ์แรงงานในปัจจุบัน เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน

๑.๔.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS เพื่อค้นพบข้อเท็จจริงใน ๔ ประเด็น คือ

๑) S = Strengths หมายถึง จุดแข็ง คือ สิ่งที่เป็นข้อเด่น กล่าวคือเป็นศักยภาพขององค์กร เช่น บุคลากร เครื่องมือ สถานที่ งบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานที่ทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่ต้องสงวนไว้ให้ยั่งยืนเคียงคู่กับองค์กร เพราะจุดแข็งจะทำให้องค์กรเดินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

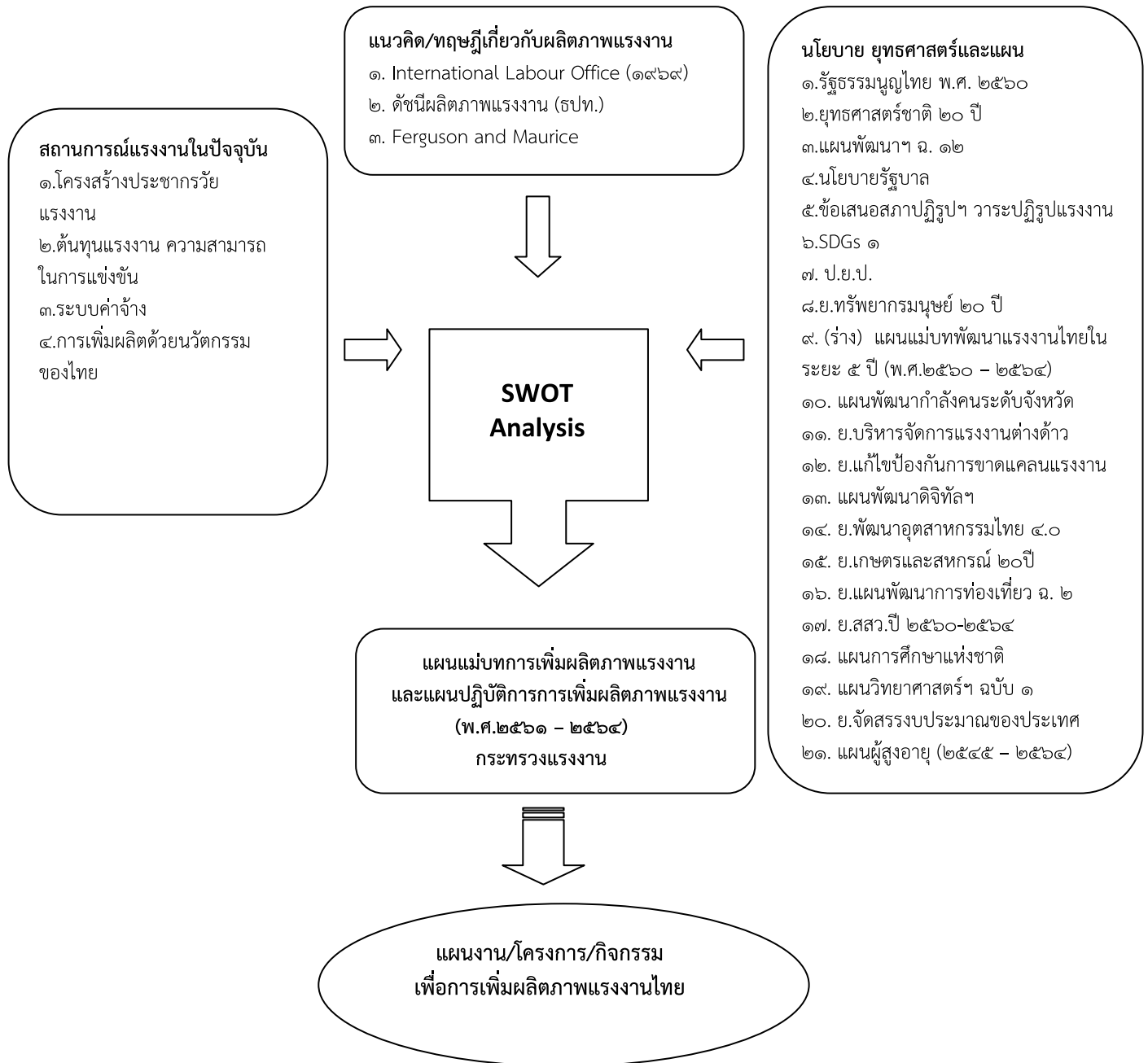
๒) W = Weaknesses หมายถึง จุดอ่อน คือ ปัจจัยภายในองค์กรที่ทำให้องค์กรไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งปัจจัยภายในเป็นปัจจัยตัวเดียวกับจุดแข็ง แต่พิจารณาแล้วว่าปัจจัยนั้นเกิดปัญหา เช่น ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร เป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องกำจัด แก้ไข หรือปรับปรุงเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและการแข่งขัน

๓) O = Opportunities หมายถึง โอกาส กล่าวคือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปและมีผลกระทบที่ดี หรือทางบวกหรือเอื้อต่อองค์กร เช่น นโยบายต่าง ๆ เครือข่ายการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นองค์กรต้องรีบไขว่คว้า

๔) T = Threats หมายถึง อุปสรรค คือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงและที่มีผลกระทบทางลบ ทำให้องค์กรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าประสงค์ ซึ่งถือเป็นภัยคุกคามการเติบโตหรือความก้าวหน้าขององค์กร ถ้าพบต้องรีบแก้ไข

จากการรวบรวมข้อมูลและจำแนกตามแนวทาง SWOT Analysis หรือ TOWS Analysis เพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์หรือมาตรการเชิงรุก และมาตรการเชิงรับสำหรับการดำเนินงานเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทยต่อไป

๑.๕ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน



บทที่ ๒

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงาน

๒.๑ ความหมายของผลิตภาพแรงงาน

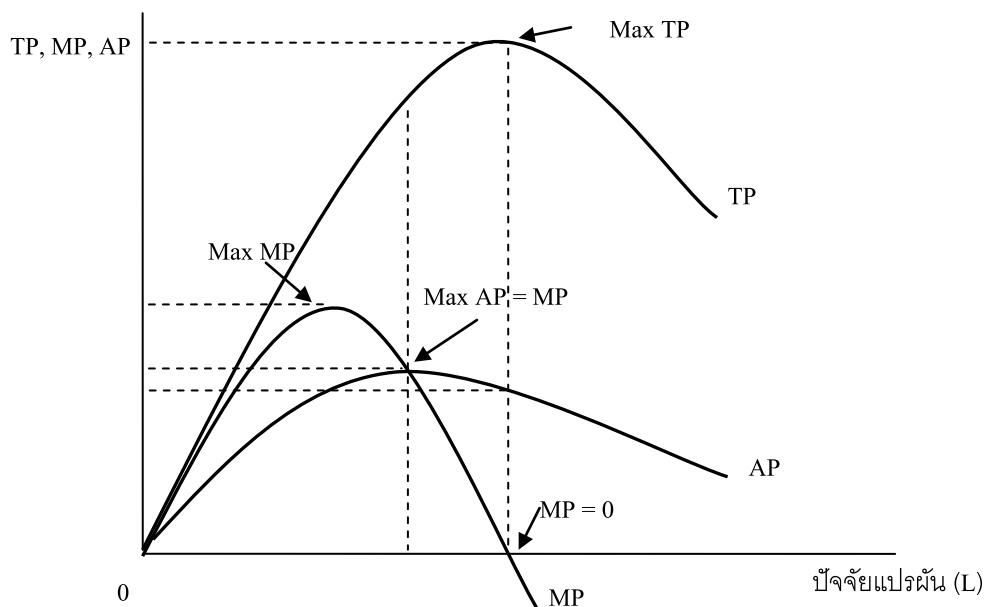
International Labour Office (๑๙๘๖) ได้ให้คำจำกัดความของ Productivity ไว้ว่า เป็นการเปรียบเทียบผลผลิตกับปัจจัยที่ใช้ในการผลิต ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการผลิตที่วัดได้จากการใช้ปัจจัยในการผลิตรวมทั้งหมด หรือจากปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งในการผลิต

ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) (ธนาคารแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๓) หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงานในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งในทางทฤษฎีผลิตภาพแรงงานนั้นมีทั้งแบบผลิตภาพเฉลี่ยของแรงงาน (Average Labour Productivity) และผลิตภาพแรงงานหน่วยสุดท้าย (Marginal Labour Productivity) โดยทั่วไปผลิตภาพแรงงานจะหมายถึงผลิตภาพเฉลี่ยของแรงงานซึ่งในการคำนวณมี ๒ แบบ คือ ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (Labour Productivity per Employed Person) และผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (Labour Productivity per Hour Worked) สำหรับข้อมูลระดับภาพรวมของประเทศ ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ได้เริ่มจัดทำดัชนีผลิตภาพแรงงานขึ้นทั้ง ๒ แบบ โดยใช้ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ข้อมูลผู้มีงานทำ จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยจัดทำข้อมูลเป็นรายไตรมาส

๒.๒ การวัดผลิตภาพแรงงาน

สุมาลี สันติพลวุฒิ (๒๕๔๙, ๕-๖) การวัดผลิตภาพแรงงานสามารถวัดได้โดยใช้ทฤษฎีการผลิตของ Ferguson and Maurice (๑๙๗๘) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต (Q) และปัจจัยการผลิตที่ใช้ในกระบวนการผลิต ได้แก่ ปัจจัยแรงงาน (L) และปัจจัยทุน (K) ความสัมพันธ์ของผลผลิตทั้งหมดที่ผลิตได้ (Total Product : TP) และปัจจัยการผลิตหนึ่ง สามารถเขียนฟังก์ชันการผลิตเป็น $Q = f(L, K)$

ภาพที่ ๑ ความสัมพันธ์ผลผลิตรวม ผลิตภาพเฉลี่ย และผลิตภาพหน่วยสุดท้ายของแรงงาน



ที่มา : Ferguson and Maurice, ๑๙๗๘

International Labour Office (๑๙๖๙) กล่าวว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด Labour Productivity มีหลายปัจจัย เช่น ผลผลิตหรือการจ้างงาน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับผลิตภาพซึ่งอาจจัดกลุ่มหรือแบ่งกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

๑. General Factors ได้แก่ สภาพดินฟ้าอากาศ กระจายวัตถุดิบไปยังภูมิภาคต่าง ๆ งบประมาณและการให้สินเชื่อขององค์กรต่าง ๆ ในตลาดแรงงาน สัดส่วนของกำลังแรงงานต่อประชากรรวมทั้งประเทศ ศูนย์เผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการและข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการผลิต เป็นต้น

๒. Organization and Technical factors ได้แก่ ขนาดของการรวมกลุ่ม ขนาดและการควบคุมการผลิต คุณภาพของวัตถุดิบ การใช้เครื่องมือที่เหมาะสม การควบคุมคุณภาพของผลผลิต แผนผังและทำเลที่ตั้งของโรงงาน และเครื่องจักรกล การซ่อมบำรุงและการให้บริการเชิงวิศวกรรมอื่น ๆ ค่าสึกหรอของเครื่องจักร เครื่องมือ ชั่วโมงทำงาน เป็นต้น

๓. Human Factors ได้แก่ การบริหารการจัดการและการแรงงานสัมพันธ์ เจื่อนใจทางสังคมและจิตใจ สิ่งจูงใจในรูปเงินเดือนหรือค่าจ้าง การปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน ความยากลำบากในการทำงาน การแข่งขันในการผลิต การมีคุณธรรมในหน่วยงานและองค์ประกอบอื่น ๆ ของกำลังแรงงาน เช่น อายุ เพศ ความชำนาญ ความสามารถพิเศษและการฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นต้น

๒.๓ ทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

การจัดทำยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการตั้งเป้าหมายของประเทศให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) จึงทำให้ภาครัฐได้มียุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานที่ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทยเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานที่มีความสอดคล้องกับผลิตภาพแรงงานดังนี้

๒.๓.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา ๗๔ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพ และวัย และให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มี หรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

มาตรา ๗๕ รัฐพึงจัดระบบเศรษฐกิจให้ประชาชนมีโอกาสได้รับประโยชน์จากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไปพร้อมกันอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขจัดการผูกขาดทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรม และพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประชาชนและประเทศ รัฐต้องไม่ประกอบกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับเอกชน เว้นแต่กรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐ การรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม การจัดให้มีสาธารณูปโภคหรือการจัดทำบริการสาธารณะ รัฐพึงส่งเสริม สนับสนุน คุ้มครอง และสร้างเสถียรภาพให้แก่ระบบสหกรณ์ประเภทต่าง ๆ และกิจการวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดกลางของประชาชนและชุมชน ในการพัฒนาประเทศ รัฐพึงคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ และความอยู่เย็นเป็นสุขของประชาชน ประกอบกัน

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ

มาตรา ๒๕๘ ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

ฉ. ด้านเศรษฐกิจ

(๑) จัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อให้ประเทศชาติและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่างๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

(๒) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยี ที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

(๓) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบการแต่ละขนาดให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมและวิสาหกิจที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างกลไกเพิ่มโอกาสในการทำงานและการประกอบอาชีพของประชาชน

๒.๓.๒ (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

(ร่าง) ยุทธศาสตร์ที่ใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี โดยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผลิตภาพแรงงานมีดังนี้

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว จำเป็นจะต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้วัตรกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในภาคอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางด้านการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่นการแข่งขันทที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการบนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

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

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคม ที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมขั้นสูง

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๒.๓.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

สาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานรายหัวข้อมีดังนี้

วัตถุประสงค์

๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

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

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

เป้าหมายรวมที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์

๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง

๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้

๔) ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ วัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคมเตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑ ส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๒.๔ ผู้สูงอายุวัยต้นมีงานทำและรายได้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ

ตัวชี้วัดที่ ๗ การมีงานทำของผู้สูงอายุ (อายุ ๖๐ – ๖๙ ปี) เพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๓.๒.๓) ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน

๓.๒.๔) พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น
แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๕.๔ แผนงานการยกระดับศูนย์ฝึกอบรมแรงงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม วัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของรัฐ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐) และที่เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ ๓.๒ กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๓.๒.๓) เร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณ และประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขา โดยได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลผลิตภาพการผลิตของประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ผลผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๓.๒.๒ การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม โดยแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายออกเป็น ๒ กลุ่มแต่ละกลุ่มมีแนวทางการพัฒนาหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑) พัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งของกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบัน เพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก และอุตสาหกรรมที่ใช้ศักยภาพของทุนมนุษย์ โดย

๑.๑) ยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้สำคัญของประเทศในปัจจุบันให้มีการใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าเพื่อผลิตสินค้าที่รองรับความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภค โดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปรับกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะขั้นก้าวหน้าเพื่อยกระดับความรู้เทคโนโลยีเดิมไปสู่การใช้และพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโดยใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิตมากขึ้นและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าที่สูงขึ้นโดยการวิจัยและพัฒนา การใช้นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และพื้นฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย รวมทั้งการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะเข้าสู่ ภาคอุตสาหกรรม โดยผ่านระบบการศึกษา ทวิภาคีและสหกิจศึกษา หรือระบบอื่นที่เหมาะสม และด้านการวิจัยและพัฒนาในสาขาเทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าที่เหมาะสมกับแต่ละอุตสาหกรรมและสามารถต่อยอดเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในปัจจุบันได้

๑.๒) สร้างระบบกลไกและเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความร่วมมือของภาคธุรกิจในลักษณะคลัสเตอร์ อาทิ มาตรการจูงใจสถานประกอบการให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาบุคลากร/แรงงานและทำการวิจัยและพัฒนาร่วมกัน โดยสนับสนุนให้สถาบันการศึกษา/สถาบันวิจัยและพัฒนา มีบทบาทเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างธุรกิจหรือสถานประกอบการต่างๆ ที่รวมตัวกันเป็นคลัสเตอร์ รวมทั้งการสร้างกลไกและระบบมาตรฐานที่มีการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดกาจัดวัตถุดิบต้นน้ำภาคเกษตรจนถึงบริการขนส่งและกระจายสินค้าปลายน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นอุปสงค์หรือความต้องการของตลาดเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่การผลิต

๒) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดย

๒.๑) วางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับอุตสาหกรรมอนาคต โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมาย ทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยต่างๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อภาคการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันทั่วถึง โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบ

การศึกษาเร่งรัด เพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะต่อไปต้องกำหนดทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจน เพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

๓.๒.๓ การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยว โดย

๒) พัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

๒.๑) ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยดำเนินการดังนี้

(๑) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว โดยใช้ประโยชน์จากอัตลักษณ์และเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทยที่สะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่นและวิถีชีวิตชุมชน อาทิ การท่องเที่ยว เชื่อมโยงกับหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเป็นการกระจายรายได้ไปสู่คนในชุมชนและท้องถิ่นทั่วประเทศ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศเพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ตลอดจนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพจากทั่วโลก

(๒) พัฒนากลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่ เชื่อมโยงกับกิจกรรมการท่องเที่ยวตามความต้องการของตลาด อาทิ การท่องเที่ยวโดยชุมชน การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร การท่องเที่ยวทางทะเล การท่องเที่ยวสีเขียว การท่องเที่ยวเชิงศิลปะและวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเพื่อการประชุมและนิทรรศการ การท่องเที่ยวเชิงกีฬา และการท่องเที่ยวกลุ่มมุสลิม

(๔) ดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดทั้งเชิงรับและเชิงรุกในตลาดเป้าหมาย ทั้งตลาดศักยภาพเดิมและตลาดใหม่ โดยมุ่งเน้นนักท่องเที่ยวคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นให้เกิดความคุ้มค่าต่อประสบการณ์มากกว่าการท่องเที่ยวที่คุ้มค่าเงิน รวมทั้งสนับสนุนให้คนไทยเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศมากขึ้นเพื่อลดการพึ่งพิงตลาดต่างประเทศ

(๕) พัฒนาทักษะฝีมือบุคลากรในภาคบริการและการท่องเที่ยว จัดฝึกอบรมมัคคุเทศก์ภาษาต่างประเทศทั่วประเทศ

(๖) พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่าย ทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ

๓.๒.๔ การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน โดย

๕) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศและการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศโดยให้ความสำคัญกับ (๑) การพัฒนากลไกการคุ้มครองการลงทุนและการระงับข้อพิพาทระหว่างรัฐกับเอกชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยสร้างความเข้มแข็งให้ระบบอนุญาโตตุลาการของไทย และลดปัญหาข้อพิพาทระหว่างรัฐบาลและเอกชน โดยพัฒนาการบริหารจัดการในการจัดทำสัญญา การบริหารสัญญา และการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ และ (๒) การลดอุปสรรค ขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยการลดระยะเวลาการรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการขยายระยะเวลาการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ในส่วนของการส่งเสริมการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศแผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง

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

๕.๑๖ โครงการขยายสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงแรงงาน ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

๕.๒๖ แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและยกระดับผู้ประกอบการ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

๕.๒๙ การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่ครบวงจร โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๕.๓๒ การสร้างสภาพแวดล้อมการลงทุนให้เหมาะสม โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการคลัง

๒.๓.๔ นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรมแรงงาน

นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดย

(๑) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน

(๓) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น

(๔) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ ๖ การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยกระตุ้นการลงทุนด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ชักจูงนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย แก้ไขปัญหาน้ำท่วม ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิง ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษี บริการจัดการหนี้ภาครัฐ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคม พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจ ปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตร สนับสนุนสหกรณ์ของกลุ่มเกษตรกร ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัล

นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

นโยบายที่ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม โดยสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ

๒.๓.๕ ข้อเสนอสรุปปฏิรูปแห่งชาติ วาระที่ ๓๗ ปฏิรูปแรงงาน

คณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน สภาปฏิรูปแห่งชาติ ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาแรงงาน และเห็นความจำเป็นที่จะต้องเร่งปฏิรูปแรงงานใน ๓ เรื่อง ประกอบด้วย

๒.๖.๑ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า มีประเด็นปฏิรูป คือ การนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ มาร่วมในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาและระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการ รวมทั้งการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการออกกฎหมาย “พระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝีมือแรงงานแห่งชาติ” ภายใต้การกำกับของนายกรัฐมนตรีโดยตรง โดยสาระสำคัญของกฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการระดับชาติ เรียกว่า “คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝีมือแรงงานแห่งชาติ” โดยการปฏิรูปมี ๓ ส่วน คือ (๑) การปฏิรูปและการพัฒนา ด้านการเตรียมคนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน (๒) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านการเรียนการสอนในสาขาช่างหรืออาชีวศึกษาและฝีมือแรงงาน และ (๓) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านประชากรวัยทำงาน กำลังแรงงานให้มีศักยภาพ สามารถใช้ประโยชน์แรงงานได้เต็มที่ ภายใต้โอกาสและเสรีภาพในการเลือกอาชีพ

๒.๖.๒ การปฏิรูปการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ มีประเด็นปฏิรูป คือ การปฏิรูปเพื่อแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติเชิงรุกอย่างเป็นระบบและยั่งยืน และการปฏิรูปเพื่อส่งเสริมอาชีพของคนไทย เพื่อความมั่นคงด้านแรงงาน และเพื่อยกระดับให้เป็นผู้ประกอบการ

๒.๖.๓ การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล มีประเด็นการปฏิรูป คือ การจัดตั้งธนาคารแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างบูรณาการเพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน

๒.๓.๖ วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) มีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานและการเพิ่มผลิตภาพแรงงานดังนี้

เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุม และการจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) มุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนโดยบรรลุเป้าหมายการผลิตในระดับที่สูงขึ้นและผลิตผ่านนวัตกรรมทางเทคโนโลยี สนับสนุนนโยบายที่ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการและการสร้างงานซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในเรื่องนี้ เช่นเดียวกับมาตรการที่มีประสิทธิภาพที่จะกำจัดการบังคับใช้แรงงานทาสและการค้ามนุษย์ ด้วยเป้าหมายเหล่านี้ ภายในปี ๒๕๗๓ มีเป้าหมายให้เกิดการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพ และการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้หญิงและผู้ชายทุกคน

๒.๓.๗ คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.)

คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.) ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการปรองดองสามัคคี โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (PM Target) ๑๐ ประเด็น ในระยะ ๕ ปีแรก ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ

“กำลังแรงงาน หรือกำลังคน หรือทรัพยากรมนุษย์” อยู่หลายเป้าหมาย ได้แก่ การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑ และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม เป็นต้น

๒.๓.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

กระทรวงแรงงานได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในอีก ๒๐ ปี ว่า “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่วางยั่งยืน” โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี ดังนี้

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้านาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เพิ่มทักษะใหม่ด้วยการ re-skill และเพิ่มทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับต่อ Thailand ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบ และกฎระเบียบต่างๆ ด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานข้ามแดน

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุการพัฒนายั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืนการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ R&D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕-๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้ที่สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT)

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะ ๒๐ ปี ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น การสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องวางรากฐานให้มั่นคงด้วยเช่นกัน

เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย การสร้างความมั่นคงที่ต้องดำเนินการอย่างเข้มข้นให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ได้แก่

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

จากกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี ดังกล่าว กระทรวงแรงงานเล็งเห็นว่าจุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง ๕ ปีแรก คือ **ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)** ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงบูรณาการกับอีก ๔๐ หน่วยงานจัดทำยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรกภายใต้ “แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)” และเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการแรงงานที่ยังคงมีอยู่ให้หมดสิ้นไป และเร่งรัดให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระยะที่ ๑ บรรลุเป้าหมาย กระทรวงแรงงานได้บูรณาการทุกส่วนราชการในสังกัด และส่วนราชการนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกันกำหนด “๘ วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี”

วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานดังนี้

วาระปฏิรูปที่ ๑ มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ

กระทรวงแรงงานกำหนดวาระปฏิรูปนี้เพื่อให้เชื่อมโยงกับวาระที่ ๓ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ด้วยเหตุที่ว่าทรัพยากรมนุษย์ของประเทศย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ “การมีงานทำถ้วนหน้า” เพราะจะเป็นปัจจัยให้เศรษฐกิจของประเทศเกิดการขับเคลื่อนด้วยกำลังซื้อภายในประเทศ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจจะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามประเทศไทยปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะไม่ตรงตามความต้องการของภาคเศรษฐกิจ) และประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอีกด้วย ส่งผลให้กระทรวงแรงงานต้องมาปรับบทบาทภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำใหม่ สร้างมิติใหม่โดยนอกจากจะส่งเสริมการมีงานทำให้กลุ่มแรงงานทั่วไป และยังมุ่งให้แรงงานผู้สูงอายุและผู้พิการมีงานทำ และยังไปเตรียมทรัพยากรมนุษย์ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพอีกด้วย โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้

๑. จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนในอุตสาหกรรมสำคัญไม่เกิน ๒๗,๕๓๖ คน
๒. ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๒) พัฒนากลไกให้สอดรับตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง โดยมีการศึกษา/ปรับและพัฒนากระบวนการประกันการว่างงานเป็นการประกันการจ้างงาน เร่งรัดผลักดันพระราชบัญญัติส่งเสริมการมีงานทำ/บังคับใช้ให้เกิดผล ได้แก่ กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างและสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ เกี่ยวกับอำนาจของคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้สามารถกำหนด

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างกลุ่มพิเศษ เช่น ลูกจ้างเด็กนักเรียน นิสิต นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ และการเกษียณอายุ เป็นการเลิกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย อีกทั้งเมื่อมีการเกษียณอายุแล้วนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงทำสัญญาจ้างใหม่โดยแตกต่างจากสัญญาจ้างเดิมก็ได้ ทั้งนี้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๘/๑ รวมทั้งได้กำหนดโทษนายจ้างที่ไม่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่เกษียณอายุด้วย รวมทั้งปรับปรุงเงื่อนไขการเกิดสิทธิกรณีชราภาพให้เอื้อต่อการจ้างงานต่อหลังจากอายุ ๕๕ ปี และการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุและผู้รับจ้างทำงานบ้านชั่วคราว

๓) ส่งเสริมให้เกิดการมีงานทำในรูปแบบที่หลากหลายตามกลุ่มอายุทั้งในและต่างประเทศ โดยบูรณาการการดำเนินการแนะแนวและทดสอบความพร้อมด้านอาชีพผู้หางานที่อยู่ในวัยเรียน (ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาเป็นต้นไป) ให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีแก่สถานประกอบการที่ฝึกอบรมแบบทวิภาคีตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีการกำหนดหลักสูตร/วิธีฝึกงานให้กับสถานประกอบการใช้ฝึกงานให้คนพิการ และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานเพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อีกครั้ง การส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานทุกช่วงวัย (แรงงานทั่วไป แรงงานสูงอายุ แรงงานพิการ) ให้มีงานทำทั้งในและต่างประเทศ บูรณาการให้เกิดการมีงานทำในพื้นที่พิเศษ (เช่น จังหวัดชายทะเลเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดชายแดนใต้ เป็นต้น) สำหรับตลาดแรงงานในต่างประเทศก็มุ่งรักษาตลาดแรงงานเดิมที่มีการจ้างงานที่ดีและขยายตลาดใหม่ รวมทั้งสร้างความร่วมมือกับสถาบันการเงิน/กองทุนเพื่อสนับสนุนสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำสำหรับการไปทำงานต่างประเทศ

๔) พัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูล โดยการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน และพัฒนาฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน และเชื่อมโยงข้อมูลกำลังแรงงาน มีการจัดทำฐานข้อมูล เจริญทะเบียนผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพต่าง ๆ แรงงานพิการให้บริการจัดหางานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และพัฒนาระบบบริหาร ปรับปรุงสิทธิประโยชน์สมาชิกกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ เช่น กองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

วาระปฏิรูปที่ ๒ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand ๔.๐

ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้

๑. อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม (การผลิต) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒.๕๗

๒. อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานภาคบริการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖.๕๖

๓. อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานภาคเกษตรกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒.๖๘

๔. ระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน Per-Worker Labour Productivity Levels ไม่น้อยกว่าระดับ ๓๐

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑) กำหนดทิศทางและวางแผนยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศที่รัฐบาลและแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ กำหนด โดยจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนทั้งรายอุตสาหกรรมเป้าหมาย และรายพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เป็นต้น

๒) พัฒนากลไกการส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในสาขา/อุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ การกำหนดกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ๘ ระดับ (NQF) การปรับแก้กฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นการขยายการบังคับใช้ครอบคลุมสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไปขยายวงเงินกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มสิทธิประโยชน์การยกเว้นภาษีเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในแต่ละสถานประกอบการ

3) เตรียมและพัฒนากำลังแรงงานให้เป็น Productive Manpower โดยการพัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรมสำคัญมีระบบการแนะแนวและทดสอบความพร้อมทางอาชีพให้กับผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับ Thailand 4.0 มีการสื่อสารสร้างการรับรู้แนวโน้มความต้องการตลาดแรงงานเพื่อผลิตคนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานรวมทั้งมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับ Thailand 4.0

๔) ส่งเสริมสนับสนุน นายจ้าง ลูกจ้างให้เข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น โดยการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน มีการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง รวมทั้งมีการส่งเสริมให้แรงงานเข้าถึงสิทธิประกันสังคมเพื่อความมั่นคงและพร้อมก้าวสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

๕) บูรณาการเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพ โดยการส่งเสริม TLS เพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของสถานประกอบการ สร้างความร่วมมือกับสถาบัน/องค์กรวิชาชีพตามอุตสาหกรรม Thailand 4.0 ในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

วาระปฏิรูปที่ ๕ ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

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

๑. สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ในระบบประกันสังคม (มาตรา ๔๐) ต่อกำลังแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔

๒. แรงงานนอกระบบที่ผ่านการฝึกอาชีพมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท/คน/ปี

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

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

๒) ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับท้องถิ่น (อสร./บัณฑิตแรงงาน) สร้างและเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ร่วมกัน (เชื่อมโยงกับวาระที่ ๓) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของธกส./กอกช./ฐานข้อมูลการลงทะเบียนคนจน พัฒนากฎหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปรับปรุงกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และคนพิการและการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้ กลุ่มแรงงานนอกระบบ (ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐)

๓) ส่งเสริมการประกอบอาชีพ/หลักประกันความมั่นคงโดยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านที่ตรงตามความต้องการของตลาดเพื่อการมีรายได้ที่ยั่งยืน ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มเพื่อให้เข้าถึงสิทธิตามกฎหมายต่างๆ ได้โดยง่าย ประสานเชื่อมโยงแหล่งเงินทุนต่างๆ เช่น กองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพ บูรณาการกับกระทรวงสาธารณสุข เพื่อส่งเสริมการป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพหรือการจัดบริการ

๔) ขยายความคุ้มครองและเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่กลุ่มอาชีพต่างๆ ให้ทั่วถึงมากขึ้นรวมทั้งสร้างความรับรู้เพื่อให้เข้าสู่ระบบการคุ้มครองด้านแรงงาน และการให้สัตยาบันอนุสัญญาที่สำคัญและสอดคล้องกับ Decent Work

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

๒.๓.๙. (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน มี ๓ ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้ อย่างยั่งยืน

แนวทางการดำเนินงาน

องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยภายใต้สภาวะการณ์ด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค คือ การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในประเทศไทย ดังนั้น ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ๓ ประการดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

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

๑.๓ พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

๑.๔ “ซ่อม” กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ในระยะแรกเพื่อให้มีทักษะฝีมือที่เพียงพอในส่วนที่ขาด เพื่อให้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานได้ และทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้ ในระยะต่อไปจะต้องเน้น “เสริม” และ “สร้าง” ควบคู่กันจนไปสู่เป้าหมายสูงสุด คือ คนในอีก ๒๐ ปีข้างหน้าเป็น Brainpower & Talent หรือ เพิ่มสัดส่วนของกำลังแรงงาน ๒.๐ - ๓.๐ - ๔.๐ และให้ ๑.๐ หดไปหรือมีน้อยที่สุด

๑.๕ มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) อาทิ หุ่นยนต์ (Robot) กลุ่มทักษะฝีมือขั้นสูง (High Skill Labour) เพื่อตอบ Thailand 4.0

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน คือ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการ)

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาหลักสูตรและจัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการ ให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือ ให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด)

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน

ความไม่สมดุลของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานในตลาดแรงงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เป็นปัญหาสะสมมาอย่างยาวนานอันเนื่องมาจากปัญหาเชิงโครงสร้างประชากรของประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ปัญหาการเกิดต่ำทำให้มีกำลังแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานในสัดส่วนที่ไม่เพียงพอกับความต้องการใช้แรงงานที่ขยายตัว ตามการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อขจัด/ลด/บรรเทาปัญหาความไม่สมดุลนี้ไว้ ๒ ประการ ดังนี้

๑.๑ ในระยะเร่งด่วนมุ่งบรรเทาความไม่สอดคล้องของการจ้างงานระหว่างอุปสงค์และอุปทาน กำหนดแนวทางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ ขณะเดียวกันตลอดช่วงระยะเวลา ๕ ปีของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ (พ.ศ. ๒๕๖๐– ๒๕๖๔) ทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินกลยุทธ์ควบคู่กันโดยการศึกษา วิเคราะห์ และพยากรณ์สถานะตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานโดยเฉพาะความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงเผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

๑.๒ สร้างความสมดุลของตลาดแรงงานแบบยั่งยืนให้ภาคแรงงานของประเทศโดยการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศเชิงบูรณาการ ประสานความร่วมมือจัดทำแผนกำลังแรงงานร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ ต่อเนื่องจนถึงการเผยแพร่แผนกำลังแรงงานระดับประเทศ และแผนกำลังแรงงานระดับจังหวัดให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ และผลักดันให้หน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานในระดับประเทศ และระดับจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด

๑.๓ ต้องมีข้อมูล (Data & Information) ในระดับต่าง ๆ รวมถึงความต้องการแรงงานฝีมือ ในสาขาอาชีพต่าง ๆ (Skill Requirement) จึงจะสามารถพัฒนากำลังแรงงาน (Manpower) ได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้ (Matching) เพราะข้อมูล (Data) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะหากมีความต้องการกำลังแรงงาน (Demand) แต่ประเทศไทยไม่สามารถตอบสนอง (Supply) ได้ จะเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ

๑.๔ ต้องมีข้อมูลสารสนเทศ (Data & Information) และจัดกลุ่มช่วงชั้น (Class) ให้ได้ว่าแรงงานกลุ่มใดเป็น Labour ๑.๐ กลุ่มใดเป็น ๒.๐ ๓.๐ และ ๔.๐ แต่ละ Class มีจำนวนประมาณเท่าไร และต้องคาดการณ์ว่าแรงงานในอนาคตที่เป็น Talent ควรต้องมีรายได้ (Income) เท่าไร กลุ่ม Highly Skill จะสร้างมูลค่า (Value) ได้เท่าไร

๑.๕ ต้องบริหาร Stock & Flow Workforce

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน คือ

กลยุทธ์ที่ ๑ บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น

กลยุทธ์ที่ ๒ ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ แนวทางการดำเนินงาน

ปัจจุบันพัฒนาการและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายแก่ผู้บริหารองค์กรทุกองค์กรในอนาคตให้นาเทคโนโลยี มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และวิสัยทัศน์ต่อแนวโน้มของเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถตัดสินใจนำเทคโนโลยีมาใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเหมือนในอดีตที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างผสมกลมกลืน และจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจกระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่นๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยในบริบทของประเทศไทยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่ หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น

- การใช้เทคโนโลยีในการนำพาประเทศก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง (MIT) ที่เป็นหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนาประเทศเร่งด่วนของรัฐบาล

- การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านรายได้ การศึกษา การรักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์การเข้าถึงข้อมูล ฯลฯ ให้เกิดการกระจายทรัพยากรและโอกาสที่ทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรมยิ่งขึ้น

- การบริหารจัดการการเข้าสู่สังคมสูงวัยที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลต่อผลิตภาพของประเทศรวมถึงความต้องการใช้เทคโนโลยีในการดูแลผู้สูงอายุ

- การแก้ปัญหาคอร์รัปชันอันเป็นปัญหาเรื้อรังของประเทศ โดยสร้างความโปร่งใสให้กับภาครัฐ ด้วยการเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐได้

ความท้าทายที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยี บุคลากรที่ทำงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ที่จะต้องชาญฉลาดรู้เท่าทันสื่อเท่าทันโลก ด้วยตระหนักถึงความท้าทายและโอกาส ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนแม่บทฯ และภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศเพื่อใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นกลไกในการเชื่อมโยงภารกิจด้านแรงงานสู่ประชากรวัยทำงานทุกคนอย่างสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา เป็นธรรม และเท่าเทียม

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน คือ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Services) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ/ข้อกฎหมาย รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหา ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

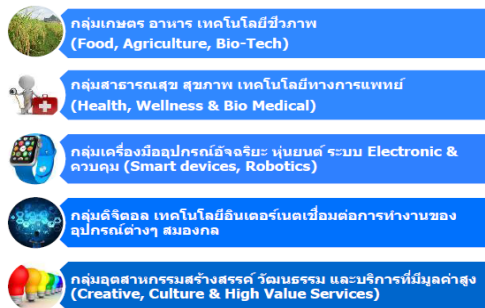
๒.๓.๑๐ แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ๗๖ จังหวัด พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ๗๖ จังหวัด พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ จัดทำโดย คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)

ความต้องการแรงงานตามแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด ๗๖ จังหวัด ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ เพื่อการผลิตและพัฒนาากำลังคนรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการหลักที่สำคัญของแต่ละจังหวัดทั่วประเทศ ในระยะเวลา ๕ ปี มีความต้องการทั้งสิ้น ๕,๐๒๑,๐๔๐ คน เฉลี่ยปีละ ๑,๐๐๔,๒๐๘ คน โดยแบ่งออกเป็น ปี ๒๕๖๐ จำนวน ๙๖๙,๗๔๑ คน ปี ๒๕๖๑ จำนวน ๙๘๙,๑๘๐ คน เพิ่มขึ้นเป็น ๑,๐๔๓,๘๐๒ ในปี ๒๕๖๒ และจำนวน ๑,๐๘๗,๐๔๙ คน ในปี ๒๕๖๓ จากนั้นลดลงเป็น ๙๓๑,๒๖๘ คน ในปี ๒๕๖๔ รองรับอุตสาหกรรมและบริการ ๑๙ ประเภทประกอบด้วย เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร ท่องเที่ยวและบริการ ผลิตภัณฑ์อาหาร แปรรูป ธุรกิจการค้า พาณิชยกรรม โลจิสติกส์และขนส่ง ยานยนต์และชิ้นส่วน ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สิ่งทอเครื่องนุ่งห่ม ก่อสร้างและช่างฝีมือ กลุ่มเป้าหมายเฉพาะกิจการค้าชายแดน อัญมณีและเครื่องประดับ อาหารและอาหารสัตว์ ดิจิตอล โลหะและผลิตภัณฑ์ การบริการสุขภาพ

5 กลุ่มเป้าหมาย ในการขับเคลื่อนภายใต้ Thailand 4.0

จากการปรับเปลี่ยน 4 Sectors เพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของไทยตาม Thailand 4.0 จัดกลุ่มเป้าหมายหลักได้ ดังนี้



หมายเหตุ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาและวิชาชีพเป็นองค์ประกอบหลักที่จะสนับสนุนให้ทั้ง 5 กลุ่มเป้าหมายประสบความสำเร็จ

การผลิตและพัฒนาเพื่อรองรับความต้องการกำลังแรงงานดำเนินการใน ๒ ลักษณะได้แก่ ๑) หน่วยผลิตซึ่งทำหน้าที่ผลิตกำลังแรงงานเข้าใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ได้แก่หน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย วิทยาลัยการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒) หน่วยงานภาคการพัฒนา ทำหน้าที่พัฒนา ผลิตแรงงานที่อยู่ในกำลังแรงงานให้มีทักษะความสามารถในระดับที่สูงขึ้น หน่วยงานหลักได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภาครัฐในสังกัดกระทรวงที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ฯลฯ โดยมีเป้าหมายการผลิตและพัฒนาเพื่อสร้างสมดุลของกำลังแรงงานดังนี้

ภาคการศึกษา กำหนดเป้าหมายการผลิตและพัฒนา ในปี ๕ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) จำนวน ๑,๐๑๗,๖๕๖ คน หรือเฉลี่ย ๒๐๓,๕๓๑ คนต่อปี ประกอบด้วย ปี ๒๕๖๐ จำนวน ๑๘๗,๕๔๓ คน ปี ๒๕๖๑ จำนวน ๑๘๘,๙๙๒ คน ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑๙๙,๘๕๔ ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๒๐๓,๒๙๐ คน ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๒๗,๙๗๗ คน

ภาคการพัฒนา กำหนดเป้าหมายการผลิตและพัฒนา ในปี ๕ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) จำนวน ๔,๐๐๓,๔๒๒ คน เฉลี่ย ๑,๐๐๔,๒๐๘ คนต่อปี ประกอบด้วย ปี ๒๕๖๐ จำนวน ๗๘๒,๑๙๘ คน ปี ๒๕๖๑ จำนวน ๘๐๐,๑๘๘ คน ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๘๔๓,๙๔๘ คน ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๘๗๓,๗๕๙ คน และปี ๒๕๖๔ จำนวน ๗๐๓,๓๒๙ คน

ความต้องการแรงงาน จำแนกตามจังหวัดและกลุ่มจังหวัด เพื่อสนับสนุนนโยบายการบริหารงานแบบกลุ่มจังหวัด ทั้ง ๑๘ กลุ่มที่กำหนดขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๖ และวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๑ ซึ่งมีการกำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้า (Trade Strategic Position) ของทุกกลุ่มจังหวัด ดังนี้

๑. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ (เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน) กำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้า (Trade Strategic Position) เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เมืองนวัตกรรมเกษตรและอาหารสุขภาพ ภาคเหนือมีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๙๐,๒๔๗ คน แบ่งการผลิตโดยภาคการศึกษา ๑๙,๒๘๙ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๗๐,๙๕๘ คน ประกอบด้วยจังหวัดเชียงใหม่ ๓๕,๘๐๐ คน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ๒๔,๙๑๓ คน จังหวัดลำปาง ๒๐,๖๖๐ คน จังหวัด ลำพูน ๘,๘๗๔ คน การพัฒนากำลังแรงงานเพื่อบ่มบ่มผู้ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย สาขาท่องเที่ยวและบริการ เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร ผลิตภัณฑ์อาหาร และแปรรูปอาหาร โลจิสติกส์และขนส่ง วิสาหกิจชุมชน OTOP

๒. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ (เชียงราย น่าน พะเยา แพร่) เป็นศูนย์กลางการค้าและท่องเที่ยวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประตูล่องแก่งนันทนาการกลุ่มน้ำโขงและอาเชียน มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๑๔๕,๕๖๗ คน แบ่งการผลิตโดยภาคการศึกษา ๖๕,๙๕๗ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๗๙,๖๑๐ คน ประกอบด้วยจังหวัดเชียงราย ๒๗,๙๘๓ คน จังหวัดน่าน ๙,๑๔๐ คน จังหวัดพะเยา ๙๖,๑๕๗ คน จังหวัดแพร่ ๑๒,๒๘๗ คน การพัฒนา กำลังแรงงานเพื่อมุ่งสู่ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ท่องเที่ยวและบริการ เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ โลจิสติกส์และขนส่ง สิ่งทอเครื่องนุ่งห่ม วิสาหกิจชุมชน OTOP การค้าชายแดน

๓. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑ (ตาก พิษณุโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์) เป็นศูนย์กลางการค้าและบริการสี่แยกอินโดจีนและประตูสู่พม่า มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๖๑๐,๙๙๐ คน แบ่งการผลิตโดยภาคการศึกษา ๔๗,๖๗๒ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๕๖๓,๓๑๘ คน ประกอบด้วยจังหวัดตาก ๙,๘๕๐ คน จังหวัดพิษณุโลก ๒๓,๒๙๐ คน จังหวัดเพชรบูรณ์ ๕๕๘,๙๔๐ คน จังหวัดสุโขทัย ๙,๑๕๐ คน จังหวัดอุตรดิตถ์ ๙,๗๖๐ คน การพัฒนา กำลังแรงงานเพื่อมุ่งสู่ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ท่องเที่ยวและบริการ ผลิตภัณฑ์อาหารและแปรรูปอาหาร โลจิสติกส์และขนส่ง วิสาหกิจชุมชน

๔. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒ (นครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร อุทัยธานี) เป็นศูนย์กลางธุรกิจข้าวและท่องเที่ยวมรดกโลก มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๑๕๒,๘๖๙ คน แบ่งการผลิตโดยภาคการศึกษา ๑๑๑,๗๓๗ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๔๑,๑๓๒ คน ประกอบด้วยจังหวัดกำแพงเพชร ๓๘,๓๑๒ คน จังหวัดนครสวรรค์ ๗๘,๘๐๗ คน จังหวัดพิจิตร ๒๖,๐๐๐ คน จังหวัดอุทัยธานี ๙,๗๕๐ คน การพัฒนา กำลังแรงงานเพื่อมุ่งสู่ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ท่องเที่ยวและบริการ เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร ผลิตภัณฑ์อาหาร และแปรรูปอาหาร สิ่งทอเครื่องนุ่งห่ม ธุรกิจการค้าพาณิชย์ วิสาหกิจชุมชน OTOP

๕. ภาคกลางตอนบน ๑ (พระนครศรีอยุธยา นนทบุรี ปทุมธานี สระบุรี) เป็นคลัสเตอร์อุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เมืองนวัตกรรมด้านอาหาร แหล่งองค์ความรู้ด้านการศึกษานวัตกรรม และโลจิสติกส์ มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๒๕๙,๙๙๖ คน แบ่งการผลิต โดยภาคการศึกษา ๑๐๔,๗๙๒ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๑๕๕,๒๐๔ คน ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี ๑๕,๖๕๗ คน จังหวัดปทุมธานี ๗๐,๔๓๘ คน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๕๙,๒๓๑ คน จังหวัดสระบุรี ๑๑๔,๖๗๐ คน การพัฒนา กำลังแรงงานเพื่อมุ่งสู่ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ยานยนต์และชิ้นส่วน ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ ผลิตภัณฑ์อาหาร และแปรรูปอาหาร โลจิสติกส์และขนส่ง อุตสาหกรรมการผลิต ก่อสร้างและช่างฝีมือ

๖. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๒ (ลพบุรี ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง) เป็นฐานการผลิตอาหารเพื่อสุขภาพ มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๙,๘๓๔ คน แบ่งการผลิตโดยภาคการศึกษา ๒๐,๖๓๓ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๗๕,๒๐๑ คน ประกอบด้วย จังหวัดชัยนาท ๔,๖๐๐ คน จังหวัดลพบุรี ๘๙,๘๙๔ คน จังหวัดสิงห์บุรี ๗,๐๗๗ คน จังหวัดอ่างทอง ๑,๓๔๐ คน การพัฒนา กำลังแรงงานเพื่อมุ่งสู่ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ท่องเที่ยวและบริการ เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ ผลิตภัณฑ์อาหารและแปรรูปอาหาร ธุรกิจการค้า พาณิชย์

๗. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง (สระแก้ว ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก สมุทรปราการ) เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมสีเขียว การท่องเที่ยวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และประตูสู่อาเซียนและโลก มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๑๐๙,๙๓๓ คน แบ่งการผลิตโดยภาคการศึกษา ๓๓,๕๑๖ คน และภาคการพัฒนา

จำนวน ๗๖,๔๕๕ คน ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา ๓๔,๒๔๙ คน จังหวัดนครนายก ๑๖,๖๔๗ คน จังหวัดปราจีนบุรี ๒๓,๐๘๓ คน จังหวัดสมุทรปราการ ๒๒,๔๒๕ คน จังหวัดสระแก้ว ๑๓,๕๒๙ คน การพัฒนากำลังแรงงานเพื่อมุ่งสู่ตำแหน่ง เชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ยานยนต์และชิ้นส่วน ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ท่องเที่ยว และบริการ อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร ผลิตภัณฑ์อาหารและแปรรูปอาหาร โลจิสติกส์และขนส่ง ดิจิตอล

๘. ภาคกลางตอนล่าง ๑ (นครปฐม กาญจนบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี) เป็นศูนย์กลางการค้าและการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์แห่งภาคตะวันตก มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๒๓๑,๖๙๕ คน แบ่งการผลิตโดยภาคการศึกษา ๔๙,๑๖๕ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๑๘๒,๕๓๐ คน ประกอบด้วย จังหวัดกาญจนบุรี ๑๑๑,๘๒๘ คน จังหวัดนครปฐม ๙,๙๖๗ คน จังหวัดราชบุรี ๙๔,๖๐๐ คน จังหวัดสุพรรณบุรี ๑๕,๓๐๐ คน การพัฒนากำลังแรงงานเพื่อมุ่งสู่ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ท่องเที่ยวและบริการ เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ ผลิตภัณฑ์อาหารและแปรรูปอาหาร และอุตสาหกรรมการผลิต

๙. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ (เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม) เป็นศูนย์กลางการค้าสินค้าประมงแปรรูป สินค้าเกษตร และการท่องเที่ยวนานาชาติ มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๙๘,๕๐๖ คน แบ่งการผลิตโดยภาคการศึกษา ๓๓,๕๙๓ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๖๔,๙๑๓ คน ประกอบด้วย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ๑๐,๓๗๐ คน จังหวัดเพชรบุรี ๒๑,๕๘๗ คน จังหวัดสมุทรสงคราม ๒๑,๖๙๗ คน จังหวัดสมุทรสาคร ๓๗,๗๗๕ คน การพัฒนากำลังแรงงานเพื่อมุ่งสู่ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ท่องเที่ยวและบริการ เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร ผลิตภัณฑ์อาหารและแปรรูปอาหาร บริการสุขภาพ โลจิสติกส์และขนส่ง สิ่งทอเครื่องนุ่งห่ม

๑๐. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก (ชลบุรี จันทบุรี ระยอง ตราด) เป็นศูนย์กลางผลไม้ฮอर्टแกนิก อุตสาหกรรมไฮเทค อุตสาหกรรมสะอาด และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๙๔๓,๖๐๕ คน แบ่งการผลิตโดยภาคการศึกษา ๕๑,๘๐๕ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๘๙๑,๘๐๐ คน ประกอบด้วย จังหวัดจันทบุรี ๓๕,๒๐๐ คน จังหวัดชลบุรี ๗๗,๘๖๕ คน จังหวัดตราด ๗,๗๗๐ คน จังหวัดระยอง ๑,๐๒๘,๑๔๐ คน การพัฒนากำลังคน เพื่อมุ่งสู่ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ยานยนต์และชิ้นส่วน ท่องเที่ยวและบริการ เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร โลจิสติกส์และขนส่ง อุตสาหกรรมการผลิต อัญมณีและเครื่องประดับ ธุรกิจการค้า พาณิชยกรรม

๑๑. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ (อุดรธานี หนองคาย เลย หนองบัวลำภู บึงกาฬ) เป็นศูนย์กลางการค้าของอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขงและประตูสู่อาเซียนตะวันออกและจีน มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๔๖๐,๒๔๑ คน แบ่งการผลิตโดยภาคการศึกษา ๑๔๗,๑๔๙ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๓๑๓,๐๙๒ คน ประกอบด้วย จังหวัดบึงกาฬ ๑๓,๙๙๙ คน จังหวัดเลย ๓๕๘,๔๗๒ คน จังหวัดหนองคาย ๑๔,๘๔๐ คน จังหวัดหนองบัวลำภู ๑๓,๖๕๕ คน จังหวัดอุดรธานี ๕๙,๒๗๕ คน การพัฒนากำลังแรงงานเพื่อมุ่งสู่ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ท่องเที่ยวและบริการ เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร โลจิสติกส์และขนส่ง สิ่งทอเครื่องนุ่งห่ม ก่อสร้างและช่างฝีมือ ธุรกิจการค้า พาณิชยกรรม

๑๒. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร) เป็นศูนย์กลางการค้าสินค้าเกษตรและปศุสัตว์ การท่องเที่ยวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมแห่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๑๒๗,๖๗๙ คน แบ่งการผลิตโดยภาคการศึกษา ๓๒,๓๕๙ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๙๕,๓๒๐ คน ประกอบด้วย จังหวัดนครพนม ๑๓,๐๑๐ คน จังหวัดมุกดาหาร ๗๐,๗๑๔ คน จังหวัด สกลนคร ๔๓,๙๕๕ คน

การพัฒนากำลังแรงงานเพื่อบ่มผู้ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ท่องเที่ยวและบริการ เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ โลจิสติกส์และขนส่ง ธุรกิจการค้า พาณิชยกรรม วิทยาศาสตร์ วิสาหกิจชุมชน OTOP

๑๓. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง (ขอนแก่น ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์) เป็นเมืองนวัตกรรมเกษตรและอาหารภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และโลจิสติกส์ มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๗๗,๖๘๔ คน แบ่งการผลิตโดยภาคการศึกษา ๒๖,๖๑๒ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๕๑,๐๗๒ คน ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ ๒๓,๙๑๙ คน จังหวัดขอนแก่น ๑๐,๗๓๘ คน จังหวัดมหาสารคาม ๑๖,๐๑๒ คน จังหวัดร้อยเอ็ด ๒๗,๐๑๕ คน การพัฒนากำลังแรงงานเพื่อบ่มผู้ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร โลจิสติกส์และขนส่ง สิ่งทอเครื่องนุ่งห่ม ก่อสร้าง และช่างฝีมือ ธุรกิจการค้า พาณิชยกรรม

๑๔. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ (นครราชสีมา สุรินทร์ บุรีรัมย์ ชัยภูมิ) เป็นเมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์อารยธรรมขอมและกีฬา และศูนย์กลางการค้าสินค้าเกษตร มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๑๒๒,๓๒๕ คน แบ่งการผลิตโดยภาคการศึกษา ๑๘,๗๒๐ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๑๐๓,๖๐๕ คน ประกอบด้วยจังหวัดชัยภูมิ ๕๐,๓๑๕ คน จังหวัดนครราชสีมา ๔๗,๙๐๐ คน จังหวัดบุรีรัมย์ ๙,๒๑๐ คน จังหวัดสุรินทร์ ๑๔,๙๐๐ คน การพัฒนากำลังแรงงานเพื่อบ่มผู้ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ท่องเที่ยวและบริการ เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ ผลิตภัณฑ์อาหารและแปรรูปอาหาร ธุรกิจการค้า พาณิชยกรรม วิทยาศาสตร์ วิสาหกิจชุมชน OTOP

๑๕. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ (อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร) "เป็นศูนย์กลางข้าวหอมมะลิโลก และประตูสู่อาเซียนตะวันออก" มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๙๖,๘๑๙ คน แบ่งการผลิตโดยภาคการศึกษา ๕๑,๘๑๘ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๔๕,๐๐๑ คน ประกอบด้วย จังหวัดยโสธร ๒๗,๗๕๐ คน จังหวัดศรีสะเกษ ๓๖,๒๒๕ คน จังหวัดอำนาจเจริญ ๙,๗๖๐ คน จังหวัดอุบลราชธานี ๒๓,๐๘๔ คน การพัฒนากำลังแรงงานเพื่อบ่มผู้ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ท่องเที่ยวและบริการ เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร ผลิตภัณฑ์อาหารและแปรรูปอาหาร โลจิสติกส์และขนส่ง ธุรกิจการค้า พาณิชยกรรม วิทยาศาสตร์ วิสาหกิจชุมชน OTOP

๑๖. กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน (ภูเก็ต ระนอง พังงา กระบี่ ตรัง) เป็นเมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านวิทยาการอาหารและศูนย์กลางท่องเที่ยวที่มีคุณภาพระดับโลก มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๑๕๓,๘๔๕ คน แบ่งการผลิตโดยภาคการศึกษา ๓๒,๘๔๐ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๑๒๑,๐๐๕ คน ประกอบด้วยจังหวัดกระบี่ ๔๑,๙๓๐ คน จังหวัดตรัง ๕,๐๙๕ คน จังหวัดพังงา ๑๙,๖๗๐ คน จังหวัดภูเก็ต ๖๕,๘๗๐ คน จังหวัดระนอง ๒๑,๒๘๐ คน การพัฒนากำลังแรงงานเพื่อบ่มผู้ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ท่องเที่ยวและบริการ อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร ผลิตภัณฑ์อาหารและแปรรูปอาหาร ก่อสร้างและช่างฝีมือ วิสาหกิจชุมชน OTOP

๑๗. กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย (สุราษฎร์ธานี ชุมพร นครศรีธรรมราช พัทลุง) เป็นศูนย์กลางการค้าสินค้าเกษตรภาคใต้ (ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ผลไม้) มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๑,๐๖๘,๕๖๔ คน แบ่งการผลิตโดยภาคการศึกษา ๑๒๒,๕๑๑ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๙๔๖,๐๕๓ คน ประกอบด้วย จังหวัดชุมพร ๖,๒๙๐ คน จังหวัดนครศรีธรรมราช ๑๘,๖๒๘ คน จังหวัดพัทลุง ๑,๐๐๕,๕๐๕ คน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๓๘,๑๔๑ คน การพัฒนา กำลังแรงงานเพื่อบ่มผู้ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร ผลิตภัณฑ์อาหารและแปรรูปอาหาร โลจิสติกส์และขนส่ง ธุรกิจการค้า พาณิชยกรรม

๑๘. กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน (สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) เป็นเมืองนวัตกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมภาคใต้และประตูสู่อาเซียนตอนใต้ (ยางพารา อาหารฮาลาล ประมง) มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๑๗๔,๖๔๑ คน แบ่งการผลิตโดยภาคการศึกษา ๔๗,๔๘๘ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๑๒๗,๑๕๓ คน ประกอบด้วย จังหวัดนราธิวาส ๒๘,๐๐๕ คน จังหวัดปัตตานี ๑๕,๒๐๐ คน จังหวัดยะลา ๒๒,๗๐๐ คน จังหวัดสงขลา ๓๙,๐๗๓ คน จังหวัดสตูล ๖๙,๖๖๓ คน การพัฒนาากำลังแรงงานเพื่อมุ่งสู่ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ท่องเที่ยวและบริการ เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร ผลิตภัณฑ์อาหารและแปรรูปอาหาร อาหารและอาหารสัตว์ โลจิสติกส์และขนส่ง ธุรกิจการค้า พาณิชยกรรม

ตารางที่ ๑ ความต้องการกำลังคนจำแนกตามกลุ่มจังหวัดตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

กลุ่มจังหวัด		รวม 5 ปี (2560 – 2564)		
		ความต้องการ	ภาคการศึกษา	ภาคการพัฒนา
1	ภาคเหนือตอนบน 1 (เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน)	90,247	19,289	70,958
2	ภาคเหนือตอนบน 2 (เชียงราย น่าน พะเยา แพร่)	145,567	65,957	79,610
3	ภาคเหนือตอนล่าง 1 (ตาก พิษณุโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์)	610,990	47,672	563,318
4	ภาคเหนือตอนล่าง 2 (นครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร อุทัยธานี)	152,869	111,737	41,132
5	ภาคกลางตอนบน 1 (พระนครศรีอยุธยา นนทบุรี ปทุมธานี สระบุรี)	259,996	104,792	155,204
6	ภาคกลางตอนบน 2 (ลพบุรี ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง)	95,834	20,633	75,201
7	ภาคกลางตอนกลาง (สระแก้ว ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก สมุทรปราการ)	109,933	33,516	76,455
8	ภาคกลางตอนล่าง 1 (นครปฐม กาญจนบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี)	231,695	49,165	182,530
9	ภาคกลางตอนล่าง 2 (เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม)	98,506	33,593	64,913
10	ภาคตะวันออก (ชลบุรี จันทบุรี ระยอง ตราด)	943,605	51,805	891,800
11	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 (อุดรธานี หนองคาย เลย หนองบัวลำภู บึงกาฬ)	460,241	147,149	313,092
12	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร)	127,679	32,359	95,320
13	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง (ขอนแก่น ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์)	77,684	26,612	51,072
14	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 (นครราชสีมา สุรินทร์ บุรีรัมย์ ชัยภูมิ)	122,325	18,720	103,605
15	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 (อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร)	96,819	51,818	45,001
16	ภาคใต้ฝั่งอันดามัน (ภูเก็ต ระนอง พังงา กระบี่ ตรัง)	153,845	32,840	121,005
17	ภาคใต้ ฝั่งอ่าวไทย (สุราษฎร์ธานี ชุมพร นครศรีธรรมราช พัทลุง)	1,068,564	122,511	946,053
18	ภาคใต้ชายแดน (สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)	174,641	47,488	127,153
	รวม	5,021,040	1,017,656	4,003,422

การพัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมอนาคต (ประเทศไทย ๔.๐) เพื่อสนับสนุนการผลิตกำลังแรงงาน
เพื่อรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth)
ประกอบด้วย กลุ่มอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพสามารถพัฒนาต่อยอดด้วยการวิจัย (First S-curve) ได้แก่
๑) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-generation Automotive) กำหนดการพัฒนากำลังคนด้านยานยนต์และ
ชิ้นส่วน รองรับการขยายตัวด้านการพัฒนาระบบยานยนต์สมัยใหม่ จำนวน ๑๖๐,๑๑๑ คน ในท้องที่ ๑๗ จังหวัด
๒) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) กำหนดการพัฒนากำลังคนด้านไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
รองรับการขยายตัวด้านการพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๒๔,๑๖๗ คน ในพื้นที่ ๖ จังหวัด ๓) อุตสาหกรรม
การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism) การพัฒนาคน
รองรับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยมีการดำเนินการทั้ง ๗๖ จังหวัด มีเป้าหมายจำนวนกำลังแรงงาน
การพัฒนา จำนวน ๗๓๓,๑๓๐ คน ๔) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology) ดำเนินการ
พัฒนากำลังคนด้านการเกษตร ประมง และปศุสัตว์ ในจำนวน ๑,๑๖๘,๙๗๘ คน เพื่อเตรียมความพร้อมและการร่วม
พัฒนาการเกษตรและเทคโนโลยีการเกษตร ๕) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future) ดำเนินการพัฒนา
กำลังคนในอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ รองรับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมแปรรูป
อาหาร จำนวน ๘๐๑,๔๙๙ คน ส่วนกลุ่มอุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) ประกอบด้วย ๑) อุตสาหกรรม
หุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม (Robotics) ไม่มีการพัฒนาบุคลากรในด้านดังกล่าว ๒) อุตสาหกรรมการบินและ
โลจิสติกส์ (Aviation and Logistics) กำหนดเป้าหมายรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยการผลิตและพัฒนา
ในสาขาโลจิสติกส์และขนส่ง จำนวน ๒๑๕,๖๓๑ คน ใน ๒๒ จังหวัด ๓) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ
(Biofuels and Biochemical) ไม่มีการพัฒนากำลังแรงงาน ระบุในแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด ๔) อุตสาหกรรม
ดิจิทัล (Digital) กำหนดให้มีเป้าหมายการพัฒนากำลังแรงงานด้านดิจิทัล จำนวน ๘,๕๘๒ คน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และ
๕) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub) ไม่มีการพัฒนากำลังแรงงานระบุในแผนพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่

๒.๓.๑๑ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว
พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ไปสู่การปฏิบัติทุกระดับ ซึ่งมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดระบบแรงงานเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับความต้องการแรงงาน
ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

เชิงปริมาณ

- ๑) ยึดอายุใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในปัจจุบันในสาขาที่มีความจำเป็น
- ๒) นำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายเพื่อทดแทนแรงงานเดิมโดยผ่านระบบ G to G
- ๓) ให้มีโควตานายจ้างที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวภายใต้ระบบควบคุม Levy
- ๔) ปรับเงื่อนไขในการจ้างงานของกลุ่มชาติพันธุ์บางกลุ่มในประเทศไทยให้สามารถทำงาน
- ๕) ส่งเสริมให้สถานประกอบการที่ใช้แรงงานเข้มข้น สามารถเคลื่อนย้ายไปยังประเทศที่มีแรงงานระดับล่าง
จำนวนมากและค่าจ้างได้

๖) ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการปรับโครงสร้างและนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนแรงงาน

เชิงคุณภาพ

๑) ให้มีการสอบหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตั้งแต่ประเทศต้นทาง

๒) พิจารณาให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย

๓) ให้บริการฝึกอบรมแก่แรงงานต่างด้าว เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิต เช่น การฝึกอบรมด้านภาษา กฎหมาย และกฎระเบียบของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

มาตรการ

๑) (เร่งด่วน) การแก้ปัญหา Tier ๒ Watch List ของประเทศสหรัฐอเมริกา และ IUU Fishing

๒) เร่งกวัดชันการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายอย่างเข้มงวดจริงจังและต่อเนื่อง

๓) สนับสนุนให้ประชาชนหรือภาคประชาสังคมเครือข่ายแจ้งเบาะแสการเอาเปรียบและการจ้างแรงงานที่ไม่ถูกต้องเป็นธรรม

๔) อำนวยความสะดวกให้แรงงานต่างด้าว และจัดระบบการติดต่อสื่อสารในการเข้าถึงแหล่งร้องเรียนหรือร้องทุกข์ เช่น ผ่านระบบ Hot Line

๕) กวดขันการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดต่อนายจ้างในการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้แก่แรงงานต่างด้าว

๒.๓.๑๒ ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

ภาวะการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงอุปสงค์ และในเชิงอุปทาน เกิดจากหลายปัจจัย เช่น ภาคการศึกษาผลิตกำลังคนไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทักษะคนในการทำงานของแรงงานรุ่นใหม่การใช้แรงงานอย่างเข้มข้นมากกว่าเทคโนโลยี และมีการลงทุนด้านเทคโนโลยีน้อย การแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงานจะเห็นผลเป็นรูปธรรมได้ต้องเกิดจากการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงานอย่างยั่งยืนสอดคล้องและรับรองการพัฒนาประเทศไทยแลนด์ ๔.๐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรมการจัดหางานจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ขึ้น ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เตรียมความพร้อมของผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจในการทำงานแก่ผู้เรียน และผู้ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๗ กลยุทธ์ คือ

๑) การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่กำลังศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงาน

๒) การสร้างสมรรถนะให้กับผู้สอนโดยร่วมมือกับภาคเอกชน และนำ STEM มาใช้

๓) สร้างสมดุลให้ผู้เรียนต่าง ๆ

๔) สร้างระบบทวิภาคี

๕) ปรับทัศนคตินักเรียน ผู้ปกครอง ให้เข้าใจโลกอาชีพอย่างแท้จริง

๖) สร้างค่านิยม และทัศนคติที่ดีในการทำงาน

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ รักษาอัตราการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน (Labour Force Participation Rate) ยกกระดับกำลังแรงงานให้มีสมรรถนะสูง เพื่อยกระดับทักษะของกำลังแรงงาน และสนับสนุนการคงอยู่ในตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ คือ

- ๑) สนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๒) เตรียมความพร้อมกำลังแรงงานรองรับ Thailand 4.0
- ๓) อบรมในรูปแบบฐานสมรรถนะ (Competency Based Training)
- ๔) มีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน โดยใช้มาตรการทางกฎหมายและไม่ใช้กฎหมาย
- ๕) สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพของ SMEs
- ๖) การทบทวนรูปแบบการจ้างแรงงานต่างชาติในทุกระดับทักษะ

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างความเหมาะสมในด้านรายได้เนื่องจากค่าจ้างถือเป็นปัจจัยสำคัญของแรงงานต่อการตัดสินใจและออกจากตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

- ๑) ใช้ระบบค่าจ้างตามมาตรฐานสมรรถนะ (Competency Based Pay) อาทิ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ คุณวุฒิวิชาชีพ
- ๒) ปรับค่าจ้างอย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ และระดับฝีมือ
- ๓) ทบทวนรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สนับสนุนการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุ และสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่อยู่นอกระบบให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่กลุ่มผู้อยู่นอกกำลังแรงงานให้เข้าสู่ตลาดแรงงานประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

- ๑) อำนวยความสะดวกให้ผู้สูงอายุและแรงงานนอกระบบให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน
- ๒) สนับสนุนแนวทางการจ้างงานอย่างเหมาะสม
- ๓) จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่แรงงาน
- ๔) เพิ่มประสิทธิภาพให้แก่แรงงาน
- ๕) ทบทวนรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สนับสนุนการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมในภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมโยงด้านข้อมูลและการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงาน ดังนี้

- ๑) สร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษาและผู้ประกอบการ
- ๒) สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
- ๓) สนับสนุนให้ใช้ข้อมูลจากหน่วยงานราชการเป็นฐานข้อมูล
- ๔) นำระบบ IT มาใช้ในการเชื่อมโยงข้อมูลกำลังแรงงาน

๒.๓.๑๓ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

- (๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยผลักดันธุรกิจให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล

(๒) เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup)

(๓) พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันเชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต

(๔) เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มุ่งสร้างประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่างๆ ของรัฐผ่านเทคโนโลยี ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน คือ

(๑) สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสำหรับประชาชน

(๒) พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล การให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วิทยาลัยอาชีวศึกษา ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

(๑) พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรอาชีวศึกษา และบุคลากรทุกช่วงวัย

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

(๓) พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

๒.๓.๑๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย ๔.๐ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: ปฏิรูปภาคอุตสาหกรรมไทยสู่ อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพิ่มการใช้งานด้านดิจิทัลในการบริหารจัดการการผลิตในกลุ่ม SMEs เพิ่มจำนวนผู้ประกอบการฐานนวัตกรรม (Innovation Driven Enterprise : IDE) ลดปริมาณของเสียและการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของคลัสเตอร์อุตสาหกรรมเป้าหมาย ยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับผลิตภาพ มาตรฐาน และนวัตกรรม

๑. เพิ่มผลิตภาพ ส่งเสริมการนำทักษะองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการใหม่ ๆ มาช่วยในกระบวนการผลิตและการประกอบการ เช่น การวางแผนการผลิต การบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์ การควบคุมสินค้าคงคลัง การออกแบบเชิงวิศวกรรม การควบคุมและตรวจสอบคุณภาพสินค้า เป็นต้น รวมถึงส่งเสริมให้ผู้ประกอบการประยุกต์ใช้ระบบควบคุมการผลิตแบบอัตโนมัติ (Automation) การใช้หุ่นยนต์ในการผลิต (Robotic) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลซอฟต์แวร์ต่าง ๆ เพื่อรองรับผลกระทบและขับเคลื่อนอุตสาหกรรมไทยให้เข้าสู่ Industry 4.0 ซึ่งจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิตของโลกในอนาคตอันใกล้

๒. ยกระดับมาตรฐานการผลิต และผลิตภัณฑ์ มาตรฐานอุตสาหกรรมเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติที่ดีของภาคอุตสาหกรรม (Best Practices) และชี้แนะแนวทางการจัดการของภาคธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการนำผลิตภัณฑ์ใหม่และกระบวนการผลิตใหม่เข้าสู่ภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรมจึงจำเป็นต้องมีการ

ยกระดับมาตรฐานของสินค้าและบริการเพื่อยกระดับมูลค่าผลิตภัณฑ์ รวมทั้งมีการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานอุตสาหกรรมในด้านต่างๆ เพื่อรองรับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เนื่องจากการวางมาตรฐานในเชิงรุกเป็นปัจจัยสำคัญ จึงควรมีการขับเคลื่อนการจัดทำมาตรฐานในเชิงรุกโดยร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้และการปรับใช้มาตรฐานต่าง ๆ ในสถานประกอบการได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการวางรากฐานการเป็นผู้ชี้นำด้านการผลิตให้พร้อมรองรับการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่การผลิตของโลก

๓. พัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการวิจัยทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยสร้างช่องทางและเครือข่ายเพื่อร่วมกันนำเสนอโจทย์ปัญหาการวิจัยสู่ภาครัฐ ส่งเสริมการจัดการเครือข่ายเงินทุน และสนับสนุนเงินทุน ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กลางด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมภายในสถานประกอบการ ต่อยอดงานวิจัยเพื่อนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ มาช่วยเพิ่มผลผลิตภาพการผลิต สร้างผลิตภัณฑ์ต้นแบบ (Pilot) และพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสู่การผลิตเชิงพาณิชย์ ตลอดจนการสร้างสรรค่นวัตกรรมใหม่ เพื่อยกระดับมูลค่าผลิตภัณฑ์ พัฒนาระบบการผลิต หรือขยายการประกอบการของภาคอุตสาหกรรมไปสู่ห่วงโซ่การผลิตของโลกที่มีมูลค่าสูง

๔. ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth) โดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีการรีไซเคิล การใช้พลังงานทดแทน หรือพลังงานทางเลือกที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติในการรักษาสีงแวดล้อมอย่างยั่งยืน และสนับสนุนธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมและสร้างความยั่งยืนในการประกอบการอุตสาหกรรม

๕. การสร้างการเติบโตของวิสาหกิจด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านวัฒนธรรม (Cultural & Creative) เพื่อเป็นการนำทุนทางวัฒนธรรมและทุนทางความคิดมาสร้างคุณค่าในเชิงเศรษฐกิจ โดยการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเชิงออกแบบเพื่อสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากวัฒนธรรมและภูมิปัญญาร่วมกับการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และผู้ประกอบการในธุรกิจที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เช่น อุตสาหกรรมแฟชั่น การออกแบบเฟอร์นิเจอร์ อุตสาหกรรมบันเทิง หรือธุรกิจที่ใช้สินทรัพย์ทางวัฒนธรรมเป็นตัวขับเคลื่อน ได้แก่ อุตสาหกรรมแฟชั่นที่สะท้อนเอกลักษณ์วัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ผ้าทอต่าง ๆ เครื่องประดับที่คงเอกลักษณ์การออกแบบของแต่ละท้องถิ่น เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากและสังคมผู้ประกอบการ

จากโมเดลประเทศไทย ๔.๐ เน้นการพัฒนาประเทศด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ดังนั้นจึงต้องส่งเสริมผู้ประกอบการทุกระดับในการใช้นวัตกรรมในการประกอบธุรกิจ เพื่อพัฒนาไปสู่วิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation Driven Enterprise : IDE) และมีความเชี่ยวชาญอย่างครบวงจรตั้งแต่ขั้นตอนการพัฒนาการผลิตและการตลาด นอกเหนือจากการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมแล้ว ยังมีแนวทางในการสนับสนุนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปฏิรูปนิเวศอุตสาหกรรมรองรับอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายในการปฏิรูปองค์กรภาครัฐเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพิ่มมูลค่าการลงทุนในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เป้าหมาย เพิ่มการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา เพิ่มจำนวนนักวิจัยในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพิ่มจำนวนสิทธิบัตรจดทะเบียนต่อประชากร และเพิ่มจำนวนแรงงานคุณภาพเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาทักษะ องค์ความรู้ของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เนื่องจากการพัฒนาประเทศไทยในอนาคตจะมุ่งเน้นการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้บุคลากรในภาคส่วนต่างๆ ทั้งแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการ และบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยี สามารถก้าวทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งการสร้างบุคลากรด้านเทคโนโลยีที่มีความสามารถในการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมต่าง ๆ ที่มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมในรูปแบบใหม่ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาเทคโนโลยีของประเทศต่อไปในอนาคต โดยมีแนวทางในการพัฒนาทักษะและ องค์ความรู้ของบุคลากรในภาคส่วนต่าง ๆ ดังนี้

๑. ยกระดับทักษะและองค์ความรู้ ด้านเทคโนโลยี (Re-skill for Labor to Support Industry 4.0)

- ยกระดับความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญของแรงงาน เพื่อพัฒนาให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ

มีทักษะและความเชี่ยวชาญ สามารถรองรับกับเทคโนโลยีใหม่ที่จะเปลี่ยนไปในอนาคตได้

- เพิ่มจำนวนแรงงานฝีมือที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีโดยร่วมกับสถานศึกษา เช่น สถาบันอาชีวศึกษาในการอบรมบุคลากรคุณภาพสู่ตลาดแรงงาน

- สร้างเครือข่ายระหว่างผู้ประกอบการ สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดหลักสูตรและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร พัฒนาฝีมือแรงงาน และการอบรมความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้แก่แรงงาน

๒. สร้างผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม (Enhance Specific Knowledge to Support New Technology)

- เพิ่มและพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและนวัตกรรมในสาขาต่าง ๆ โดยเฉพาะในสาขาเทคโนโลยีที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ เช่น Biotech, Foodtech, Meditech, Healthtech, และ Automation & Robotic เป็นต้น

- เพิ่มและพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม สำหรับทำหน้าที่ถ่ายทอดหรือเชื่อมโยงผลงานวิจัยและพัฒนาสู่ภาคอุตสาหกรรม

- เพิ่มและพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถและความเชี่ยวชาญทางด้านดิจิทัล การประยุกต์ใช้ดิจิทัล และออกแบบดิจิทัลในสาขาต่าง ๆ ที่มีความขาดแคลน

๓. พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล (Enhance IT & Digital Skill)

- พัฒนาทักษะบุคลากรในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการติดต่อสื่อสารในองค์กรและสื่อสารกับลูกค้า เช่น การประสานงานด้วยระบบออนไลน์ การประชุมออนไลน์

- พัฒนาทักษะบุคลากรในองค์กรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยอำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การใช้โปรแกรมซอฟต์แวร์ต่าง ๆ ทั้งโปรแกรมด้านบัญชี การวางแผนการผลิต บริหารคลังสินค้า การวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้า

- วางรากฐานด้านการเขียนโปรแกรม และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลสู่สถานศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมกำลังคนสู่การปฏิรูปอุตสาหกรรม

๔. เชื่อมโยงนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Connect Innovation & Knowledge through Digital Platform)

- เชื่อมโยงเครือข่ายกำลังคนนวัตกรรม ริเริ่มช่องทางการแลกเปลี่ยนและการรวมกลุ่มของนักวิจัย นวัตกรรม ผู้ประกอบการ และนักลงทุน พร้อมสร้างการเข้าถึงองค์ความรู้และสิทธิบัตรสู่ภาคอุตสาหกรรม ในรูปแบบดิจิทัล

- พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ออนไลน์ในการสืบค้นข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ อพเทคความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมผ่านสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์, social media, online video, e-book เป็นต้น

- การศึกษาทางไกลผ่านระบบออนไลน์ เปิดโอกาสให้สามารถเรียนและได้รับวุฒิการศึกษา จากสถาบันนั้น ๆ ได้ โดยไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปศึกษายังสถาบันในประเทศนั้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เชื่อมโยงอุตสาหกรรมไทยกับเศรษฐกิจโลก

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายให้รูปแบบการผลิตของภาคอุตสาหกรรมสามารถตอบสนองต่อความต้องการของ ตลาดโลกและปรับเปลี่ยนสู่ห่วงโซ่ที่มีมูลค่าสูง พัฒนารูปแบบและเพิ่มการใช้ดิจิทัลเพื่อการจัดหาวัตถุดิบและการตลาด ระดับโลก เพิ่มการลงทุนของผู้ประกอบการไทยไปยังต่างประเทศเป้าหมายและเพิ่มการลงทุนของ นักลงทุนต่างชาติในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมทั้งเพิ่มการขยายตัวของอุตสาหกรรมกลุ่มเป้าหมายไปยังตลาด ต่างประเทศ ยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมอุตสาหกรรมไทยเชื่อมโยงห่วงโซ่การผลิตของโลก

กลยุทธ์ที่ ๒ เชื่อมโยงการผลิตและการตลาดสู่สากลด้วยดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการลงทุนขยายฐานการผลิตในและนอกประเทศ

๒.๓.๑๕ ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ “เกษตรกรรมมั่นคง ภาคการเกษตรมั่นคง ทรัพยากรการเกษตรยั่งยืน”

เป้าประสงค์ เกษตรกรหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (รายได้ประชาชาติต่อหัวมากกว่า ๑๓,๐๐๐ ~ ๓๙๐,๐๐๐ บาท/คน ในปี ๒๕๗๙)

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

๑) สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร Smart Farmer, Smart Group, Smart Enterprise

๒) เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นคงในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม

๓) บริหารจัดการแรงงานภาคเกษตรและเทคโนโลยีเพื่อทดแทนแรงงานอย่างเป็นระบบรองรับสังคมเกษตรสูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับมาตรฐานสินค้า

๑) พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพมาตรฐานสินค้าสู่มาตรฐานระดับสากล โดยใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและความรู้แบบองค์รวม

๒) ส่งเสริมการเกษตรตลอดโซ่อุปทานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและมูลค่าสูง มุ่งสู่การเป็นฟาร์มอัจฉริยะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

- ๑) พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนเกษตร ๔.๐ ภายใต้ Thailand 4.0
- ๒) บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเกษตร ให้เกษตรกรเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างทั่วถึง
- ๓) พัฒนางานวิจัยและสารสนเทศให้ไปสู่เชิงพาณิชย์ ประชาสัมพันธ์และเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลในระดับโลก

๒.๓.๑๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์การท่องเที่ยวไทยระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๗๙ “ประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพชั้นนำของโลก ที่เติบโตอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานความเป็นไทย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และกระจายรายได้สู่ประชาชนทุกภาคส่วนอย่างยั่งยืน”

เป้าประสงค์

- เป้าประสงค์ที่ ๑ เป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน
- เป้าประสงค์ที่ ๒ เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของรายได้จากอุตสาหกรรมท่องเที่ยวอย่างสมดุล
- เป้าประสงค์ที่ ๓ กระจายรายได้และผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวสู่ทุกพื้นที่และทุกภาคส่วน
- เป้าประสงค์ที่ ๔ พัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานอัตลักษณ์และวิถีไทยทั้งในเชิงสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว

- ๑) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทั้งระบบให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและเพียงพอต่อความต้องการตลาด
- ๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวและได้รับประโยชน์จากการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความสมดุลให้การท่องเที่ยวไทยผ่านการตลาดเฉพาะกลุ่ม การส่งเสริมวิถีไทย และการสร้างความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยว

- ๑) เสริมสร้างภาพลักษณ์คุณภาพและความปลอดภัยให้กับประเทศไทย
- ๒) ส่งเสริมการตลาดแบบเฉพาะกลุ่มเพื่อดึงดูดการเดินทางท่องเที่ยวและกระตุ้นการใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวกลุ่มต่างๆ
- ๓) ส่งเสริมเอกลักษณ์ของประเทศไทยและของแต่ละท้องถิ่น
- ๔) ส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศและการท่องเที่ยวที่สมดุลเชิงพื้นที่และเวลา
- ๕) ส่งเสริมความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและการใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการบูรณาการ การบริหารจัดการการท่องเที่ยว และการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างประเทศ

- ๑) ส่งเสริมการกำกับดูแลการพัฒนาและบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) ปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับและมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว และการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง
- ๓) สนับสนุนการลงทุนจากภาคเอกชนและการจัดทำศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยว
- ๔) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยว

๒.๓.๑๗ ยุทธศาสตร์ สสว. ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ “เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนและเพิ่มศักยภาพ SME สู่มั่งคั่งอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่ส่งเสริม SME

๑.๑ บูรณาการการจัดทำแผนการส่งเสริม SME

๑.๒ บูรณาการงบประมาณและการจัดทำตัวชี้วัดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Joint KPI)

๑.๓ สร้างความร่วมมือเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงกับนโยบายส่งเสริม SME (Promote Policy) ทั้งในระดับประเทศ (Local) ภูมิภาค (Regional) และต่างประเทศ (Global)

๑.๔ พัฒนารฐานข้อมูลร่วมกับหน่วยงานที่มีบทบาทเฉพาะด้านเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดันงานตามแผนการส่งเสริม SME

๒.๑ สนับสนุนการดำเนินงานตาม แผนการส่งเสริม SME (Implement โครงการ)

๑) การส่งเสริม SME เฉพาะกลุ่มตาม Life cycle ได้แก่ Startup, Regular, Strong, Turnaround

๒) การเตรียมความพร้อมในการสร้างและยกระดับมาตรฐานให้กับผู้ประกอบการ SME

๓) เสริมสร้างองค์ความรู้ในการประกอบธุรกิจ

๔) ส่งเสริมด้านการตลาดทั้งในและต่างประเทศ

๕) การส่งเสริมให้ SME เข้าถึงแหล่งเงินทุนมากขึ้น

๒.๓.๑๘ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙

วิสัยทัศน์ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑”

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เป้าหมายที่ ๑ กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น

- มีฐานข้อมูลความต้องการกำลังคน (Demand) จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรมอย่างครบถ้วน
- สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้น เมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา
- สัดส่วนผู้เรียนวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสังคมศาสตร์

- ร้อยละของกำลังแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่ได้รับการยกระดับคุณวุฒิวิชาชีพเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ ๒ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญ และเป็นเลิศเฉพาะด้าน

ตัวชี้วัดที่สำคัญ

• สัดส่วนการผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูงจำแนกตามระดับ/ประเภทการศึกษา ในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

- ร้อยละของสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษารูปแบบทวิภาคี/สหกิจศึกษา/หลักสูตรโรงเรียนในโรงงาน ตามมาตรฐานที่กำหนดเพิ่มขึ้น

- จำนวนหลักสูตรของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาทวิวุฒิ (Dual Degree) เพิ่มขึ้น
- จำนวนสถาบันอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาที่จัดหลักสูตรสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษเพิ่มขึ้น
- ร้อยละของภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพและหน่วยงานที่จัดการศึกษาเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ ๓ การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดที่สำคัญ

- สัดส่วนเงินลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนเมื่อเทียบกับภาครัฐเพิ่มขึ้น
- สัดส่วนค่าใช้จ่ายการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาเมื่อเทียบกับ GDP ของประเทศเพิ่มขึ้น
- จำนวนโครงการ/งานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

- จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาต่อประชากร ๑๐,๐๐๐ คน เพิ่มขึ้น
- จำนวนนวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ ที่ได้จดสิทธิบัตรและทรัพย์สินทางปัญญาเพิ่มขึ้น
- ร้อยละของผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

เป้าหมายที่ ๒ คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ

ตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น

- ประชากรวัยแรงงาน (๑๕ – ๕๙ ปี) มีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น
- จำนวนผู้สูงวัยที่ได้รับบริการการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ ๓ สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน

ตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น

- จำนวนสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มี สมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ เพิ่มขึ้น
- จำนวนสถานศึกษา/สถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียน (+๓) เพิ่มขึ้น

๒.๓.๑๙ นโยบายและแผนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน และท้องถิ่นด้วย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการสร้างเสริมสังคมฐานความรู้

มาตรการที่ ๑.๒.๓ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเกษตรกร อุตสาหกรรม และสถาบันการศึกษาในพื้นที่เพื่อการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมชุมชน

มาตรการที่ ๑.๒.๕ การสนับสนุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อการต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการสร้างเสริมขีดความสามารถของท้องถิ่น และชุมชน

มาตรการที่ ๑.๓.๒ การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อสร้างและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์/บริการ ของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มขีดความสามารถ ความยืดหยุ่น และนวัตกรรมในภาคเกษตร ผลิตและบริการด้วย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์นี้ได้จำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายออกเป็น ๓ กลุ่มหลักได้แก่ กลุ่มสาขาเกษตรกรรม กลุ่มสาขาอุตสาหกรรมการผลิต และกลุ่มธุรกิจบริการ (รวมธุรกิจค้าปลีกและค้าส่ง) โดยมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ข้างต้นเพื่อดำเนินงานตามสภาพปัญหาในระดับชาติ ควบคู่กับความเดือนร้อนหรือผลกระทบในวงกว้าง โดยใช้ เกณฑ์ในการพิจารณาจากผลกระทบต่อสังคมได้แก่ จำนวนผู้ประกอบการ และจำนวนการจ้างงาน ทั้งนี้ยังได้พิจารณา จากผลกระทบต่อเศรษฐกิจหรือความสำคัญต่อการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจไทย โดยพิจารณาสาขาเป้าหมายจาก มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ การส่งออก การนำเข้า และผลิตภาพ ประกอบกับการมีส่วนร่วมของวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่มีกว่าร้อยละ ๙๙ ในระบบห่วงโซ่อุปทานและห่วงโซ่มูลค่า และศักยภาพและความพร้อมทางด้านทรัพยากรธรรมชาติของประเทศตามลำดับ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายหลักทั้ง ๓ ข้างต้นมีความชัดเจน ในการดำเนินงานในเชิงปฏิบัติยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดประเภทของสาขาอุตสาหกรรมเป้าหมายของนโยบายและแผนฯ ฉบับที่ ๑ นี้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถความยืดหยุ่นและนวัตกรรมให้พร้อมกับการปรับโครงสร้างในการเข้าสู่ ยุคเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ดังนี้

๑. กลุ่มสาขาอุตสาหกรรมดั้งเดิมของประเทศจากกลุ่มเป้าหมายหลักที่ประเทศไทยต้องพยายามรักษา เพื่อให้ เกิดการจ้างงานและการลงทุนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑.๑ กลุ่มเกษตรกรรม : ข้าว มันสำปะหลัง อ้อย กุ้ง ไข่ ปาล์มน้ำมัน ยางพารา

๑.๒ กลุ่มอุตสาหกรรมวิศวกรรม : เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์และชิ้นส่วนอุปกรณ์

๑.๓ กลุ่มอุตสาหกรรมเบา : แพชั่น (สาขาสีทอและเครื่องนุ่งห่ม ผลิตภัณฑ์จากหนัง แก้วและเซรามิก อัญมณี) พลาสติกและปิโตรเคมี ผลิตภัณฑ์ยาง

๑.๔ กลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติ : อาหารแปรรูป ยาและสมุนไพร

๑.๕ กลุ่มธุรกิจบริการและการค้า : บริการท่องเที่ยวและสาขาต่อเนื่อง (บริการสุขภาพและอนามัย บริการ ด้านวัฒนธรรมบันเทิงและกีฬา โรงแรมที่พัก ร้านอาหาร บริการเสริมสร้างสุขภาพ สปา) โลจิสติกส์และสาขาต่อเนื่อง (ระบบราง เครื่องจักรกล เหล็กโลหะและผลิตภัณฑ์ ต่อเรือซ่อมเรือ) และบริการก่อสร้างและสาขาต่อเนื่อง

๒. กลุ่มสาขาอุตสาหกรรมใหม่และสาขาที่มีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ สาขาพลังงานและพลังงานทดแทน ระบบเนื้อหาดิจิทัล (Digital Content) และสาขาต่อเนื่อง (บริการคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ สิ่งพิมพ์และพิมพ์สกรีน) และกลุ่มเทคโนโลยีใหม่เช่น Bio Plastic, Bio Fuel, Non-Chemical Product, Bio Packaging และ Technical Textile เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการยกระดับความสามารถในการเพิ่มประสิทธิภาพ และผลิตภาพรายสาขา

มาตรการที่ ๒.๑.๑ การพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการส่งเสริมการรวมกลุ่มและเครือข่าย บริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยการผลิต ตลอดห่วงโซ่อุปทานทั้งเกษตร ผลิต และบริการ

พัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการรวมกลุ่มและเครือข่ายสร้าง ความเชื่อมโยงระหว่างต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำตลอดห่วงโซ่มูลค่า ซึ่งครอบคลุมภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม

การผลิตและธุรกิจบริการ เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยการผลิตภายในประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อนำไปสู่การสร้างการแข่งขันในการพัฒนากลุ่มและเครือข่ายแบบครบวงจร (Cluster Management) ที่มีการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างเป็นระบบ (Supply Chain Management) เช่น การทำ Technology Matching เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพตลอดห่วงโซ่อุปทานและเครือข่าย (Supply Chain and Cluster Management) สร้างงานนวัตกรรมร่วมระหว่างวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และผู้ประกอบการขนาดใหญ่ การรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อการสร้างตลาดใหม่ ใช้สิทธิประโยชน์ทางการค้าเสรี ยกระดับมาตรฐานธุรกิจบริการท่องเที่ยวและสาขาต่อเนื่อง เช่น ผลิตภัณฑ์สมุนไพร สปา และ OTOP เป็นต้น

มาตรการที่ ๒.๑.๒ การยกระดับขีดความสามารถ ประสิทธิภาพและผลิตภาพกระบวนการผลิต โดยใช้ประโยชน์งานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม

พัฒนางานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของประเทศเพื่อยกระดับขีดความสามารถ ประสิทธิภาพและผลิตภาพทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมการผลิต และธุรกิจบริการ เช่น การเสริมสร้างความรู้วิสาหกิจและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับระดับและขนาดของวิสาหกิจเพื่อการลดต้นทุน การลดของเสีย การปรับปรุงเทคนิคการผลิต การปรับปรุงระบบการจัดการวัตถุดิบ การควบคุมสินค้าคงคลัง เทคโนโลยีเครื่องจักรกลอัตโนมัติ (Automation) เทคโนโลยีการตรวจวัดแม่นยำ (Precision Measurement) พัฒนานักปรับปรุงผสมผสานเส้นใย พัฒนา Textile Designer (ออกแบบเส้นใย) การพัฒนาปรับปรุงเครื่องจักรในการพัฒนาเส้นใย เทคโนโลยีการกรีดยางหรือวิธีการกรีดยางแบบใหม่ (เปลี่ยนจากการกรีดเป็นการเจาะ) เทคโนโลยีการแปรรูปยางขึ้นต้นโดยการพัฒนาศาเคมีใหม่เพื่อใช้รักษาสภาพน้ำยางแทนแอมโมเนีย การพัฒนา software สำหรับระบบการจัดการโรงแรม (Front and Back Office) เพื่อยกระดับการให้บริการของโรงแรมไทย เป็นต้น ตลอดจนการนำผลงานไปใช้ประโยชน์และถ่ายทอดเทคโนโลยีทั้งการถ่ายทอดแบบวิสาหกิจขนาดใหญ่สู่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การรวมกลุ่มเป็นหุ้นส่วนกัน (Consortium) ระหว่างภาครัฐ เอกชน ภาคประชาชน ภาควิชาการ การจัดทำแผนที่นำทางการพัฒนา การดำเนินงานสถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการสร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างคุณค่า และนวัตกรรมรายสาขา

มาตรการที่ ๒.๒.๑ การพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการยกระดับคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ

มาตรการที่ ๒.๒.๒ การพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการปรับตัวรองรับเศรษฐกิจสีเขียว มุ่งเน้นการสร้างแตกต่าง นวัตกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดผลิตภัณฑ์และบริการ

พัฒนาและนำงานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมไปใช้ในการเสริมสร้างองค์ความรู้ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ บริการ และกระบวนการรองรับเศรษฐกิจสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยเน้นขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมการผลิตและธุรกิจบริการในตลาดที่เน้น เทคโนโลยีและคุณภาพ และขีดความสามารถในการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศต่างๆ เช่น ผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์เพื่อสุขภาพ ผลิตภัณฑ์ชีวภาพ (Bio-Products and Renewable Packaging) การใช้พลังงานทางเลือกจากพืชผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีจากวัตถุดิบอื่นที่ไม่ใช่น้ำมันดิบ (Bio-based Product) เป็นต้น ตลอดจนการพัฒนา Business Model ที่มีการนำผลงานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาสร้างความแตกต่างและความโดดเด่นที่มี ส่วนผสมของวัฒนธรรมและเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทยต่อผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเน้นตลาดในรูปแบบ Niche Market

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพทุนมนุษย์ของประเทศด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การบูรณาการการพัฒนาและผลิตกำลังคนด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ของประเทศ

มาตรการที่ ๔.๑.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในสาขาที่ขาดแคลนระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาที่เน้นการบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-Integrated Learning)

การส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อเรียนรู้งานอาชีพ โดยขยายการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน ได้แก่ การศึกษาในระบบทวิภาคี สหกิจศึกษา การฝึกงาน เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมการผลิตและพัฒนาบุคลากรผู้สอนด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ขาดแคลน และการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่อยู่ในตลาดแรงงานอยู่แล้วให้มีทักษะและความสามารถที่สามารถเปลี่ยนมาประกอบอาชีพในสาขาที่ขาดแคลน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ การยกระดับสมรรถภาพและเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาชีพ ทักษะ องค์ความรู้กำลังคน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มาตรการที่ ๔.๒.๑ การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อรองรับความต้องการใหม่และเพิ่มผลิตภาพของภาคการผลิตและบริการ และรองรับสถานการณ์เร่งด่วนของประเทศ

การพัฒนาศักยภาพและความสามารถทางวิชาชีพให้กับกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเกิดขึ้นใหม่ของภาคผลิตและบริการ อาทิเช่น เทคโนโลยี ระบบราง สาขา Creative Industry และเพิ่มผลิตภาพของภาคผลิตและบริการที่มีอยู่เดิมและเป็นสาขายุทธศาสตร์ของประเทศ อาทิเช่น สาขาเกษตร สาขาอาหาร สาขาลังงาน สาขาแฟชั่น สาขาท่องเที่ยว สาขาปิโตรเคมี รวมทั้งการเพิ่มทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ตลอดจนเพื่อรองรับสถานการณ์เร่งด่วนของประเทศ อาทิเช่น สาขาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ วิศวกรรมทรัพยากรธรณี สาขาวิศวกรรมแหล่งน้ำ สาขาการจัดการจัดการน้ำ เพื่อให้บุคลากรวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม มีศักยภาพในการทำงาน มีความสามารถในการเรียนรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานการณ์เร่งด่วนของประเทศและก้าวทันความก้าวหน้าในการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมของโลก

มาตรการที่ ๔.๒.๒ การยกระดับความสามารถ ทักษะและองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้แก่แรงงานทั่วไป

การอบรมและการดำเนินงานการสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการฝึกอบรมทักษะด้าน ICT ที่มีระบบมาตรฐานการรับรองระดับสากล ผสมผสานการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ๆ เช่น โรงเรียนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในโรงงานหรือสถานประกอบการ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ การสร้างแรงจูงใจ ขยายฐานบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีพลวิภาค และมีเส้นทางอาชีพและบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

มาตรการที่ ๔.๓.๒ การสร้างโอกาสทางธุรกิจแก่บุคลากรด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

การสร้างโอกาสทางวิชาชีพโดยระบบบ่มเพาะผู้ประกอบการด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาระบบการแบ่งปันผลประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างกลไกเชื่อมโยงบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมและด้านธุรกิจให้มีโอกาสได้ทำงานพัฒนาธุรกิจร่วมกัน เช่น การสร้างตลาดงานรองรับอาชีพนักวิจัยโดยการสร้างงานวิจัยร่วมรัฐ เอกชน วิชาการ

มาตรการที่ ๔.๓.๓ การส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้าย (Mobility) ของบุคลากรวิจัยและพัฒนา
การส่งเสริมการเคลื่อนย้ายและแลกเปลี่ยนบุคลากรวิจัยและพัฒนาระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน
ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ให้มีการทำงานรับใช้สังคม (ภาคเกษตร ภาคการผลิต ภาคบริการ ภาคสังคม)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยเอื้อด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ การส่งเสริมและพัฒนาเครื่องมือการคลังในการพัฒนางานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มาตรการที่ ๕.๑.๑ การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ กลไกด้านการเงินการคลังรูปแบบใหม่เพื่อการพัฒนา
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ

ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือกลไกด้านการเงินการคลังรูปแบบใหม่ และมาตรการสนับสนุน
ด้านการเงินการคลังสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และผู้ประกอบการใหม่ในการทำวิจัย
และพัฒนา และนำผลงานวิจัยไปใช้ในเชิงพาณิชย์ เช่น ขยายบทบาทการร่วมทุน (Venture Capital) เพื่อสนับสนุน
การพัฒนางานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การสนับสนุนสินเชื่อทางการเงินผ่าน Bank และ Non-Bank
การจัดตั้งกองทุนการพัฒนางานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมภาครัฐร่วมเอกชน การพัฒนาเครื่องมือ
ทางการเงินใหม่ (TI Bank) การพัฒนาระบบภาษี การสนับสนุนการเข้าร่วมทุนในตลาดทุน การปรับปรุงระบบ
และกลไกการค้ำประกันสินเชื่อด้วยทรัพย์สินทางปัญญา การให้บริการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ การให้เงินทุนสนับสนุน
การเริ่มต้นธุรกิจที่มีเทคโนโลยีเข้มข้น การให้เงินทุนสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การสนับสนุนเงินทุนเพื่อการพัฒนา
เครื่องจักรในประเทศ และการสนับสนุนเงินทุนเพื่อพัฒนาระบบพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาการพัฒนาวิทยาศาสตร์
เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ เป็นต้น

มาตรการที่ ๕.๑.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เครื่องมือทางการเงินการคลังที่มีอยู่ในการ
เพิ่มขีดความสามารถด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ปรับปรุงระเบียบและขั้นตอนในการขอรับการสนับสนุนจากเครื่องมือทางการเงินการคลังที่มีอยู่ให้มี
ความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ทั่วถึงเพื่อขยายฐานกลุ่มเป้าหมาย
ผู้ขอรับการสนับสนุน สร้างกลไกในการที่จะช่วยเหลือผู้ประกอบการ ประชาชน บุคลากร วิจัยและพัฒนาให้สามารถ
เข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เช่น การเพิ่มบทบาทโครงการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำและโครงการดอกเบี้ยร้อยละ ๐ เพื่อการ
แก้ไขปัญหาเร่งด่วนหรือการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศและภูมิประเทศ เป็นต้น

๒.๓.๒๐ ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานมี ดังนี้



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

- ๒.๑ อุตสาหกรรมศักยภาพ
- ๒.๒ ส่งเสริม SMEs
- ๒.๓ เขตเศรษฐกิจพิเศษ
- ๒.๔ ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC)
- ๒.๕ ด้านคมนาคม/ โลจิสติกส์
- ๒.๖ เศรษฐกิจดิจิทัล
- ๒.๗ ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม
- ๒.๘ รายได้จากท่องเที่ยวและบริการ
- ๒.๙ ศักยภาพผลิตภาคเกษตร
- ๒.๑๑ ศักยภาพด้านวิทย์/เทคโนโลยี/ นวัตกรรม
- ๒.๑๒ พัฒนาประสิทธิภาพ ภาคการผลิต บริการ การค้า การลงทุน
- ๒.๑๓ ยกระดับผลิตภาพแรงงาน
- ๒.๑๔ ความร่วมมือด้านต่างประเทศ สร้าง/ รักษาผลประโยชน์ชาติ
- ๒.๑๖ การกิจเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- ๓.๑ พัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย
- ๓.๒ ยกระดับคุณภาพการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ แก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ

๔.๑ พัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ชุมชนเข้มแข็ง

๔.๓ ความเสมอภาค สังคมสูงอายุ

๔.๕ สวัสดิการสังคม ยกระดับคุณภาพชีวิต

ทั้งนี้การจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้จำแนกตามกลุ่มงบประมาณในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานดังนี้

๒.๓.๑ กลุ่มงานประมาณรายจ่ายกระทรวง/หน่วยงาน (Function) จำแนกเป็น ๒ แผนงานหลัก ประกอบด้วย

๒) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างต่อเนื่อง ในด้านเศรษฐกิจการบริหารจัดการเศรษฐกิจมหภาคให้มีเสถียรภาพ ส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาค ยกระดับการแข่งขันของ ภาคอุตสาหกรรม พัฒนาองค์ความรู้และบุคลากร จัดทำแผนและนโยบายด้านการท่องเที่ยว บูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาและเพิ่มศักยภาพแรงงานให้ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดูแลคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ มีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ ยังได้สนับสนุนการพัฒนาการผลิตภาคเกษตร ทั้งสินค้าพืช ประมง ปศุสัตว์ เสริมการพัฒนาประเทศโดยการถ่ายทอดความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรม สนับสนุนการวิจัยพัฒนา ตลอดจนพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประชาชนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษา ตั้งแต่ระดับปฐมวัยต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต ผ่านรูปแบบการบริการทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ทัศนศิลป์ ดนตรี นาฏศิลป์ และกีฬา ส่งเสริมและพัฒนากีฬาอาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนอุปกรณ์ประจำตัวผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ ๑ ไม่น้อยกว่า ๒๗๙,๐๐๐ คน ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนทุกระดับสู่มาตรฐานสากล ไม่น้อยกว่า ๒,๕๐๐ โรงเรียน รวมถึงการใช้ระบบการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพัฒนาการเรียนการสอนในหลากหลายรูปแบบ มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษา ๘๐ แห่ง ผลิตบัณฑิตไม่น้อยกว่า ๑.๒ ล้านคน สนับสนุนทุนพัฒนาศักยภาพนักศึกษา ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาจัดกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน/สังคม

๔) ด้านการแก้ไขปัญหาค่าความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างการเติบโตจากภายในเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและชุมชนให้เข้มแข็ง มีการสร้างงานสร้างอาชีพ เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงด้านรายได้ สนับสนุนให้ประชาชนได้รับบริการสวัสดิการสังคมที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึงเท่าเทียม

๒.๓.๒ แผนงานยุทธศาสตร์ได้จัดสรรงบประมาณ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในเชิงนโยบายที่ต้องการผลักดันให้สัมฤทธิ์ผลในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงานดังนี้

๒) การพัฒนาศักยภาพด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการนำวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ ในการพัฒนาประเทศและขับเคลื่อนการก้าวสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ โดยจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม ทั้งที่เป็นโครงสร้างทางกายภาพ

๓) การพัฒนาประสิทธิภาพและมูลค่าเพิ่มของภาคการผลิต บริการ การค้า และการลงทุน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการผลิต การบริการ การค้าและการลงทุน โดยพัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรม (Zoning) สร้างความรู้ความเข้าใจ

ในการพัฒนาอุตสาหกรรมสีเขียว ด้านสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริม ผลิตภัณฑ์ชุมชนให้ได้รับการรับรองมาตรฐาน จัดทำระบบสารสนเทศด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและสัญญาเตือนภัยภาคอุตสาหกรรมที่ทันสมัย รวมทั้งสร้างความรู้ด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมให้สามารถยกระดับอุตสาหกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ส่งเสริมสินค้าอัตลักษณ์ไทยให้มีมูลค่าเพิ่มจากการใช้นวัตกรรมกำกับดูแลสินค้า บริการ และมาตรฐานซึ่ง ตวง วัด ให้มีมาตรฐานและเป็นธรรมกับผู้บริโภคครองรับไทยแลนด์ ๔.๐ โดยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านทรัพย์สินทางปัญญา และสนับสนุนการสร้างแบรนด์การค้าประเทศไทย ผู้ประกอบการได้รับการพัฒนาศักยภาพด้วยทรัพย์สินทางปัญญา และนวัตกรรม ส่งเสริมและคุ้มครองสินค้า สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ เร่งรัดการรับจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา สร้างความเชื่อมโยงทางการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศไทยและประเทศในอาเซียน ผลักดันการค้าระหว่างประเทศกับพันธมิตรในทุกภูมิภาค พัฒนาและส่งเสริมครัวไทยสู่ครัวโลก ดัชนีเศรษฐกิจการค้าตามมาตรฐานสากล พัฒนาข้อมูล เศรษฐกิจการค้าเชิงลึก ส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ศิลปหัตถกรรมไทย เพื่ออนุรักษ์สืบสานงานศิลปาชีพ เพื่อต่อยอดเชิงพาณิชย์ให้สามารถขยายตลาดทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งยกระดับคุณภาพมาตรฐาน และการให้บริการ

๘) การพัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม โดยส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ ฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พัฒนา มาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรมให้อยู่ในระดับสากลแนะแนวและส่งเสริมอาชีพ สนับสนุนให้มีการจ้างงาน แรงด่วนเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนากิจการด้านความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยในสถานประกอบการ ตลอดจนสนับสนุนให้แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ประกันสังคมไม่น้อยกว่า ๑๓ ล้านคน

๒.๔ เมื่อจำแนกงบประมาณรายจ่ายบูรณาการ (Agenda) เฉพาะส่วนที่เชื่อมโยงกับการเพิ่มผลิตภาพ แรงงาน มีดังนี้

๒) การขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญส่งเสริมให้เกิด การพัฒนาและขยายตัวทางเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชน

๓) การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ เพื่อบริหารจัดการให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ ระบบการจ้างงานอย่างถูกต้องและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

๕) การพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ เพื่อยกระดับผลิตภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของ สถานประกอบการ แรงงาน ผู้ประกอบการ รวมทั้งส่งเสริมความสามารถ ในการแข่งขันของอุตสาหกรรมพื้นฐานของประเทศ

๖) การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อขับเคลื่อนให้วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ได้รับการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล และเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศให้ สามารถสร้างมูลค่า ทางเศรษฐกิจได้ไม่น้อยกว่า ๙๐,๐๐๐ ล้านบาท

๗) การพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อจัดระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความมั่นคง รวมทั้งการให้บริการที่เกี่ยวข้องที่ได้มาตรฐาน เพื่อจูงใจให้ผู้ประกอบการมาลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ ๑๐ แห่ง ได้แก่ จังหวัดตาก มุกดาหาร สระแก้ว ตราด สงขลา หนองคาย เชียงราย นครพนม กาญจนบุรี และนราธิวาส ให้มีการลงทุนเพิ่มขึ้นทั้งในส่วนของการลงทุนและสถานประกอบการ นำไปสู่การกระจายความเจริญ ลดความเหลื่อมล้ำ

๘) การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก เพื่อพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมที่มีศักยภาพ และเพียงพอ เพื่อจูงใจให้ผู้ประกอบการมาลงทุน

๑๐) การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางเศรษฐกิจและสร้างความเท่าเทียมทางสังคมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญ คือ การเพิ่มโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและบริการดิจิทัล โดยจัดให้มีการให้บริการอินเทอร์เน็ตสาธารณะสู่ชุมชน ๑๐,๐๐๐ ชุมชน ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการให้บริการภาครัฐสู่ระบบดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัย เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของประเทศ พัฒนาศักยภาพการแข่งขันอุตสาหกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ให้ความรู้และเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่ประชาชนและผู้ทำงานทุกสาขาอาชีพ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีในการดำเนินธุรกิจทั้งในและต่างประเทศ

๑๑) การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปสู่ผู้ใช้ ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรมมุ่งตอบสนองภาคการผลิตสาขายุทธศาสตร์ (Super Cluster) ให้สามารถแก้ไขปัญหาสำคัญเร่งด่วนของประเทศและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ

๑๒) การสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวและบริการ เพื่อพัฒนาและเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า ๒.๗ ล้านล้านบาท

๑๓) การพัฒนาศักยภาพการผลิตภาคเกษตร เพื่อให้การผลิตภาคเกษตรมีความเข้มแข็งและยั่งยืนใช้เกษตรกรเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

๑๔) การเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันด้านการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ เพื่อขยายความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศให้มีศักยภาพในการแข่งขันการส่งออกสินค้าและบริการเป้าหมายมูลค่าการส่งออกสินค้าเป้าหมายมีอัตราการขยายตัวร้อยละ ๑

๑๕) การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย เพื่อพัฒนาศักยภาพคนไทยสร้างความมั่นคงในชีวิตสร้างความอบอุ่นเข้มแข็งมีคุณธรรมจริยธรรมของครอบครัวไทย

๑๖) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ ตลอดชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

๑๗) การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและชุมชนเข้มแข็ง เพื่อเสริมสร้างให้เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็งประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาชุมชนให้ยั่งยืน

๒.๕ กลุ่มงบประมาณรายจ่ายพื้นที่ (Area) เพื่อดำเนินงานบูรณาการในระดับพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงานดังนี้

๑) การเสริมสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนให้กับเศรษฐกิจภายในประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจภายในประเทศระดับภาคอย่างยั่งยืนโดยใช้ศักยภาพที่โดดเด่นของแต่ละภาคอันจะส่งผลต่อการขยายตัวอย่างสมดุลทางเศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตประชาชนในทุกภาคอย่างยั่งยืน

๓) การส่งเสริมการพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการแบบบูรณาการในลักษณะใช้พื้นที่เป็นหลักในการกระจายการพัฒนาไปสู่ภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ และลดความเหลื่อมล้ำของความเจริญเติบโตระหว่างพื้นที่ โดยให้แต่ละพื้นที่กำหนดยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาประเทศ

จากการทบทวนรัฐธรรมนูญ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดังกล่าว พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และแผนของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ดังแผนภาพที่ ๑ ทั้งนี้ สามารถสรุปประเด็นเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานดังประเด็นต่อไปนี้

๑. การพัฒนาคน

● การเตรียมคนให้มีความพร้อม

- สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดผลิตแรงงานสามารถผลิตแรงงานที่ตรงกับความต้องการของตลาด และมีความพร้อมด้านการวิจัยและพัฒนา โดยการพัฒนาหลักสูตรสร้างทักษะองค์ความรู้ของคณาจารย์รับการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน และแรงงาน อาทิ หลักสูตร STEM ทักษะศตวรรษที่ ๒๑ เป็นต้น
- สร้างสภาพแวดล้อมหรือแหล่งอบรมการพัฒนาแรงงานให้เรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในรูปแบบการเรียนการสอนแบบ online และ offline ที่ยืดหยุ่น มีมาตรฐานรับรอง และเหมาะสมกับการพัฒนาในแต่ละบุคคล
- การจัดหลักสูตรการเรียนการสอนแบบทวิภาคี และทวิศึกษาเพื่อเตรียมกำลังคน
- การส่งเสริมผู้สูงวัยให้มีความพร้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

● การสร้างคนให้มีทักษะที่จำเป็นต้องการทำงาน

- พัฒนาคนทุกช่วงวัย/กลุ่มให้พร้อมสำหรับการทำงาน อาทิ กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มคนพิการ กลุ่มแรงงานนอกระบบ
- การจัดการเรียนการสอนการอบรมทักษะความต้องการ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ /ภูมิภาค /โลก อาทิ ทักษะด้านเทคโนโลยี ด้านภาษา
- สร้างกลุ่มคนที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเป็นการเฉพาะเพื่อสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการให้บริการ

● การพัฒนาฝีมือแรงงานคน

- การมีมาตรการสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง
- การพัฒนายกระดับมาตรฐานวิชาชีพต่าง ๆ
- การยกระดับความสามารถของแรงงาน
- การเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของคนทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรม
- การเพิ่มความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรม ให้กับคนทั้งในโรงเรียนและสถานประกอบการ เพื่อรองรับภาคอุตสาหกรรมที่จำเป็นที่มีศักยภาพในการเพิ่มผลิตภาพของประเทศในด้านต่าง ๆ โดยเริ่มต้นเน้นในสาขาที่ขาดแคลน จัดการอบรม/การเรียนรู้บูรณาการกับการทำงาน (Work-Integrated Learning)

● การพัฒนาคนต่อเนื่อง

- การส่งเสริมการจูงใจสร้างคนที่มีความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรม เข้ามามีส่วนร่วมกับการเพิ่มผลิตภาพในภาคส่วนต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาเส้นทางอาชีพ การส่งเสริมการเคลื่อนย้ายบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาระหว่างรัฐ เอกชน ภาควิชาการ

● การวางระบบบริหารจัดการพัฒนาคน

- การวางแผนสัดส่วนผู้เรียนในสาขาต่างๆ ระหว่างสายสามัญ และสายอาชีวศึกษา
- การวางแผนการประชาสัมพันธ์ในเรื่องของโลกงาน อาชีพ ทักษะคิการทำงาน
- การบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาคน

๒. การจัดสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงาน

● การสนับสนุนด้านการเงิน

- การปรับปรุงกลไกด้านการคลังให้ส่งเสริมกับการเพิ่มผลิตร่างงาน อาทิ การส่งเสริมเงินกู้ให้กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการกู้เงินลงทุนทางด้านเทคโนโลยีการผลิต ผ่านสถาบันการเงินในรูปแบบต่างๆ

- การจัดเงื่อนไขทางให้สอดคล้องรูปแบบเศรษฐกิจใหม่ (Green economy) การส่งเสริมธุรกิจผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม

● การนำเทคโนโลยีมาใช้

- การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เพื่อเพิ่มมูลค่า ยกระดับความสามารถ เพื่อลดต้นทุนของเสีย ฯลฯ ในอุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมหลัก โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาไปสู่ศักยภาพการแข่งขันในระดับโลก อาทิ การใช้ระบบ Automation Big data ในการจัดการพฤติกรรมลูกค้า

- เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกลุ่มต่าง ๆ ตามระดับศักยภาพ อาทิ การวางระบบพยากรณ์น้ำให้กับกลุ่มเกษตรกรเพื่อให้เกิดการวางแผนการผลิตได้มีประสิทธิภาพ การวางระบบช่องทางออนไลน์ในการขายสินค้ากับ เป็นต้น

● การสร้างเงื่อนไขทางสังคม

- การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนา

- การพัฒนาสินค้าตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำในการเพิ่มมูลค่าการผลิต ตั้งแต่ภาคการผลิต ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม

- การพัฒนาเครือข่ายสินค้าชนิดเดียวกัน (Cluster) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล สร้างอำนาจต่อรองแลกเปลี่ยนเทคนิค เทคโนโลยี ลงทุนร่วมกัน

- การกำหนดมาตรการจูงใจภาคเอกชนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อาทิ การมีมาตรการจูงใจด้านต่างๆ

● การพัฒนาผลิตร่างงานตามกลุ่มอุตสาหกรรม/พื้นที่เป้าหมาย

- การยกระดับศักยภาพกลุ่มผู้ผลิตที่มีศักยภาพ อาทิ ตั้งแต่ผู้ผลิตระดับ SMEs ถึงรายใหญ่ กลุ่มเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

- การวางแผนการพัฒนาตามอุตสาหกรรมเป้าหมายในแต่ละภูมิภาค/ประเด็น อาทิ ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เป็นต้น

- การจัดลำดับความสำคัญของการยกระดับศักยภาพอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้สำคัญประเทศ และพัฒนาด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

● สร้างระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมต่อการสร้างผลิตร่างงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต สร้างความเป็นธรรม และยั่งยืน

- การปรับกลยุทธ์ การวางแผนการตลาดเพื่อสร้างปัจจัยแวดล้อมสนับสนุนความสามารถทางการแข่งขัน อาทิ การปรับบทบาทให้ประเทศไทยเป็นชาติการค้า การวางแผนการตลาดกับอุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขันระดับโลก

- ระบบการบริหารจัดการแรงงานและเทคโนโลยีเพื่อทดแทนแรงงาน

- ระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในอุตสาหกรรมที่ต้องการทดแทน

- การวางแผนแรงงานปริมาณต่างด้าวให้มีความสมดุลต่อภาคการผลิต
 - ระบบการควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าวที่ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เช่น ถ้าใช้แรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานไร้ฝีมือ มีอัตราค่า Levy สูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอาศัยทักษะมากกว่า
 - การวางแผนสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการผลิตแทนการใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ
 - ระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล
 - ระบบโครงสร้างค่าจ้างที่มีความเหมาะสมกับรายได้ ยุคสมัย สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- อาทิ การจ้างงานผู้สูงอายุ แรงงานทำงานบางเวลา เป็นต้น
- ระบบสวัสดิการสังคม อาทิ ด้านรายได้ ด้านสุขภาพ
 - การวางระบบสนับสนุนด้านการผลิต อาทิ การคมนาคมขนส่ง การวางแผนการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

๓. การจัดการฐานข้อมูล

● **การจัดทำฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ** อาทิ ความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องในแต่ละอุตสาหกรรมอย่างครบถ้วน สารสนเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิต และแหล่งข้อมูลช่วยสนับสนุน โดยอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ หน่วยงานด้านการศึกษา สถานประกอบการ หน่วยงานด้านการจัดเก็บภาษี การนำเข้า ส่งออก เป็นต้น

๒.๓.๒๑ แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๒

ในปี พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้มีการพิจารณาปรับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ผู้สูงอายุที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยฉบับปรับปรุงนั้น ยังคงรักษาโครงสร้างแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับเดิม โดยมียุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุและการเพิ่มผลิตภาพแรงงานดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ โดยมาตรการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ

๑.๑ มาตรการหลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยสูงอายุ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ

๒.๓ มาตรการส่งเสริมด้านการงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ

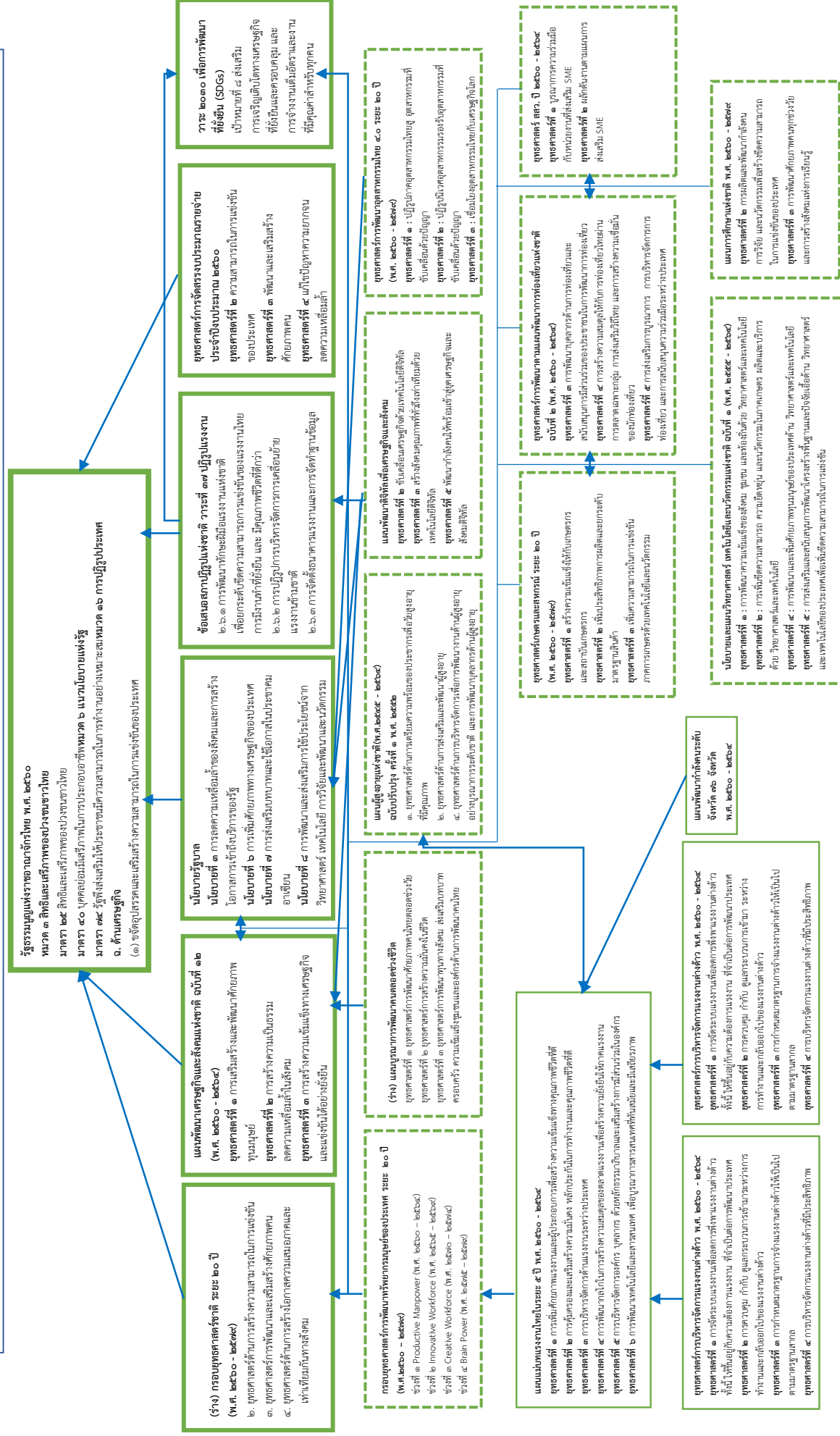
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ และการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ๒ มาตรการหลัก

๔.๑ มาตรการการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ

๔.๒ มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

แผนภาพที่ ๑ ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และ แผนของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพแรงงาน



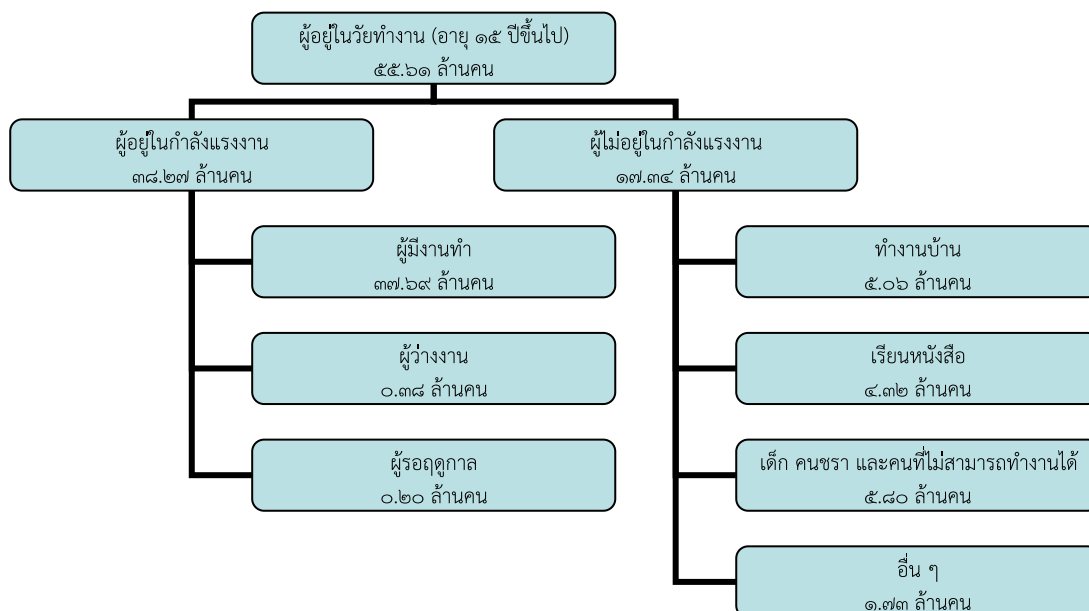
บทที่ ๓ การประเมินปัจจัยในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

การจัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน นอกจากการทบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านผลิตภาพแรงงาน การศึกษาความเชื่อมโยงตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) นโยบายรัฐบาล ข้อเสนอสภาพัฒนาการแห่งชาติ วาระที่ ๓๗ ปฏิรูปแรงงาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศไทย ตามที่กล่าวมาแล้วในบทที่ ๒ นอกจากนี้ยังได้ทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานการณ์และแนวโน้มด้านแรงงานในปัจจุบัน และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของไทย ดังนี้

๓.๑ สถานการณ์แรงงานปี ๒๕๕๙

๓.๑.๑ กำลังแรงงาน จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี ๒๕๕๙ พบว่า ประเทศไทยมีประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ ๑๕ ปี ขึ้นไปจำนวน ๕๕.๖๑ ล้านคน จำแนกเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๓๘.๒๗ ล้านคน คิดเป็นอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (KILM ๑) ร้อยละ ๖๘.๘๑ ของประชากรวัยแรงงานทั้งหมด ได้แก่ ผู้มีงานทำ ๓๗.๖๙ ล้านคน ผู้ว่างงาน ๐.๓๘ ล้านคน และผู้รอฤดูกาล ๐.๒๐ ล้านคน ขณะที่ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานมีจำนวน ๑๗.๓๔ ล้านคน คิดเป็นอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (Inactive Rate) KILM ๑๓ ร้อยละ ๓๑.๑๙ จำแนกเป็น ผู้ทำงานบ้าน ๕.๐๖ ล้านคน เรียนหนังสือ ๔.๓๒ ล้านคน เด็ก คนชรา และคนที่ไม่สามารถทำงานได้ ๕.๘๐ ล้านคน และอื่น ๆ ๑.๗๓ ล้านคน ดังปรากฏในแผนภูมิ ๑, ๒ และ ๓

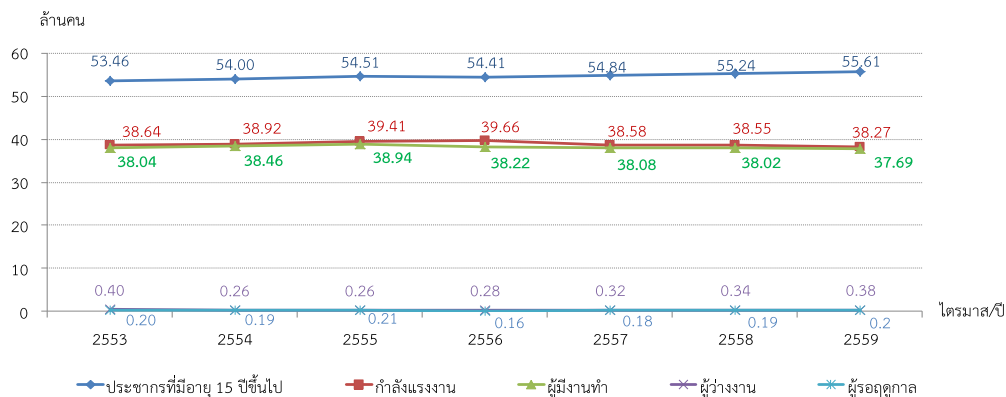
แผนภูมิ ๑ ภาวะการทำงานของประชากร ปี ๒๕๕๙



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

แผนภูมิ ๒ ภาวะการทำงานของประชากร ปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๙



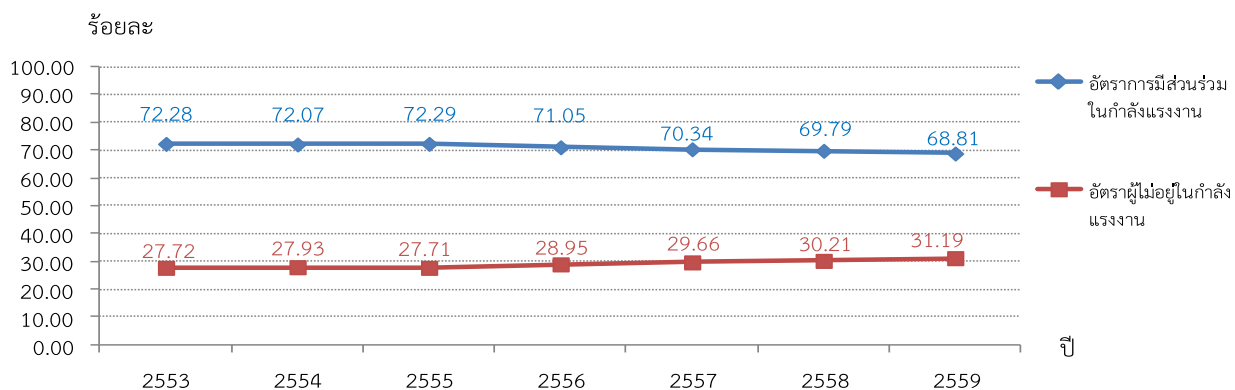
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

๓.๑.๒ โอกาสในการทำงาน การมีงานทำ การว่างงาน

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน : KILM ๑ วัดจากอัตราส่วนของประชากรในวัยแรงงานของประเทศที่มีงานทำหรือกำลังหางานทำซึ่งสะท้อนอุปทานแรงงาน อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานอยู่ที่ร้อยละ ๖๘.๘๑ แสดงว่าประชากรในวัยทำงาน ๑๐๐ คน มีประมาณ ๖๘-๖๙ คน มีงานทำหรือกำลังหางานทำ โดยลดลงจากปีที่แล้วที่ร้อยละ ๖๙.๗๙ สำหรับอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (KILM ๑๓) คิดจากจำนวนประชากรวัยทำงานผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานอยู่ที่ร้อยละ ๓๑.๑๙ ดัชนีนี้แปรผกผันกับอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน KILM ๑ (แผนภูมิ ๓)

แผนภูมิ ๓ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (KILM ๑) อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (KILM ๑๓)
ปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๙

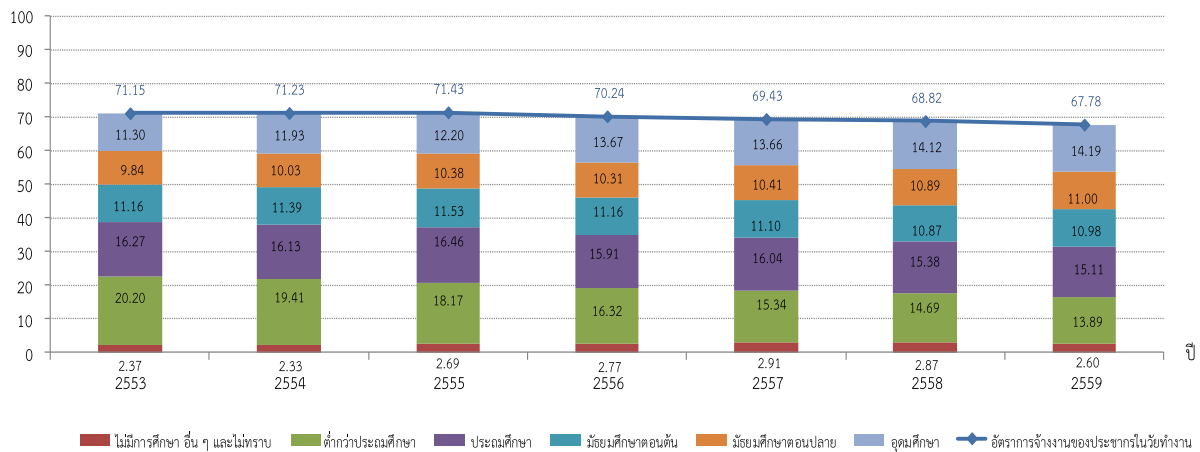


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราการมีงานทำต่อประชากร : KILM ๒ หรืออัตราการจ้างงานของประชากรในวัยทำงาน วัดจากจำนวนประชากรในวัยแรงงานที่มีงานทำต่อประชากรวัยแรงงานทั้งหมด ซึ่งสะท้อนความสามารถในการสร้างงานของเศรษฐกิจ อัตราการจ้างงานของประชากรในวัยทำงานอยู่ที่ร้อยละ ๖๗.๗๘ ของจำนวนประชากรในวัยทำงาน แสดงว่าประชากรวัยทำงาน ๑๐๐ คน มีงานทำประมาณ ๖๗-๖๘ คน ลดลงจากปีเดียวกันปีที่แล้วที่ร้อยละ ๖๘.๘๒ หากจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษายังคงมีอัตราการจ้างงานสูงสุดร้อยละ ๑๕.๑๑ ของจำนวนประชากรในวัยทำงานรองลงมา ได้แก่ ระดับอุดมศึกษาร้อยละ ๑๔.๑๙ ระดับต่ำกว่าประถมศึกษาร้อยละ ๑๓.๘๙ มัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ ๑๑.๐๐ มัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ ๑๐.๙๘ และนอกจากนี้อัตราการจ้างงานผู้ไม่มีการศึกษา อื่นๆ และไม่ทราบร้อยละ ๒.๖๐ (แผนภูมิ ๔)

แผนภูมิ ๔ อัตราการมีงานทำต่อประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา ปี ๒๕๕๓ – ๒๕๕๙



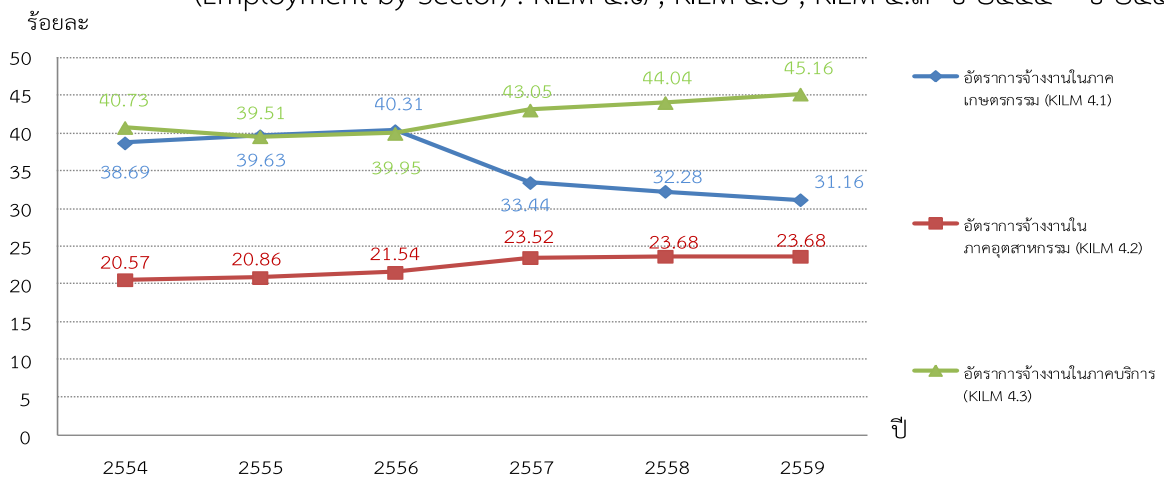
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราส่วนของผู้มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม : KILM ๔ ซึ่งจำแนกตาม ๓ อุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ อัตราการจ้างงานในภาคเกษตรกรรม (KILM ๔.๑) ร้อยละ ๓๑.๑๖ ลดลงเมื่อเทียบกับปีที่แล้วที่ร้อยละ ๓๒.๒๘ อัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม (KILM ๔.๒) ร้อยละ ๒๓.๖๘ คงที่เมื่อเทียบกับปีที่แล้วที่ร้อยละ ๒๓.๖๘ อัตราการจ้างงานในภาคบริการ (KILM ๔.๓) ร้อยละ ๔๕.๑๖ เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่แล้วที่ร้อยละ ๔๔.๐๔ (แผนภูมิ ๕) ซึ่งตัวเลขอัตราส่วนผู้มีงานทำจำแนกตามภาคเกษตรมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ตรงกันข้ามกับนอกภาคเกษตรกล่าวคือเมื่ออัตราส่วนของผู้มีงานทำภาคเกษตรลดลง อัตราส่วนของผู้มีงานทำนอกภาคเกษตร ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการจะเพิ่มขึ้นซึ่งการเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับสถานการณ์ระบบเศรษฐกิจในช่วงนั้น ๆ

แผนภูมิ ๕ อัตราการจ้างงานในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ

(Employment by Sector) : KILM ๔.๑ , KILM ๔.๒ , KILM ๔.๓ ปี ๒๕๕๔ – ปี ๒๕๕๙

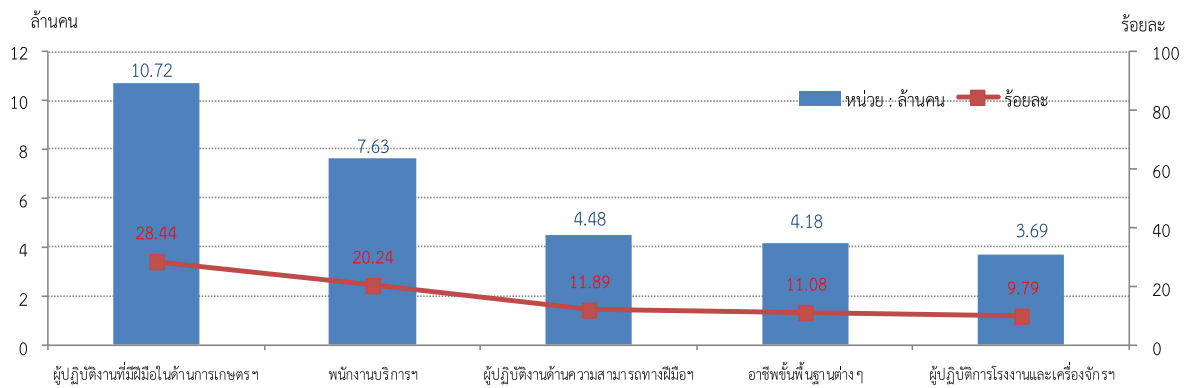


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

เมื่อพิจารณาจำแนกรายอาชีพเพื่อศึกษาสภาพความต้องการของตลาดแรงงาน พบว่า **อัตราการจ้างงานจำแนกตามอาชีพ ๕** อันดับแรก คือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมงร้อยละ ๒๘.๔๔ พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาดร้อยละ ๒๐.๒๔ ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ ๑๑.๘๙ อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและการให้บริการร้อยละ ๑๑.๐๘ และผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบร้อยละ ๙.๗๙ (แผนภูมิ ๖)

แผนภูมิ ๖ อัตราการจ้างงานจำแนกตามอาชีพ ๕ อันดับแรก ปี ๒๕๕๙

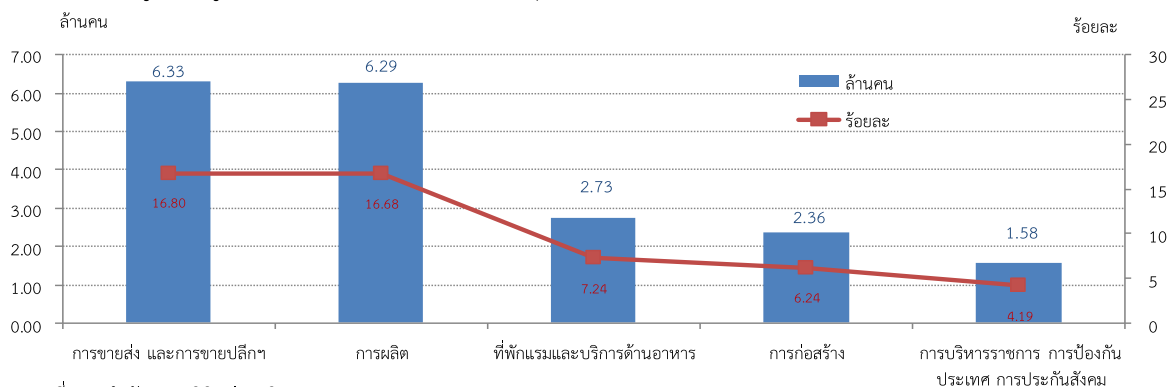


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

เมื่อพิจารณาผู้มีงานทำจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตรกรรม ๕ อันดับแรก พบว่า อยู่ใน การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลมากที่สุด ร้อยละ ๑๖.๘๐ รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตร้อยละ ๑๖.๖๘ ที่พักรวมและบริการด้านอาหารร้อยละ ๗.๒๔ การก่อสร้างร้อยละ ๖.๒๔ และการบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคม ภาคบังคับ ร้อยละ ๔.๑๙ ตามลำดับ (แผนภูมิ ๗)

แผนภูมิ ๗ ผู้มีงานทำจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตรกรรม ๕ อันดับแรก ปี ๒๕๕๙



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

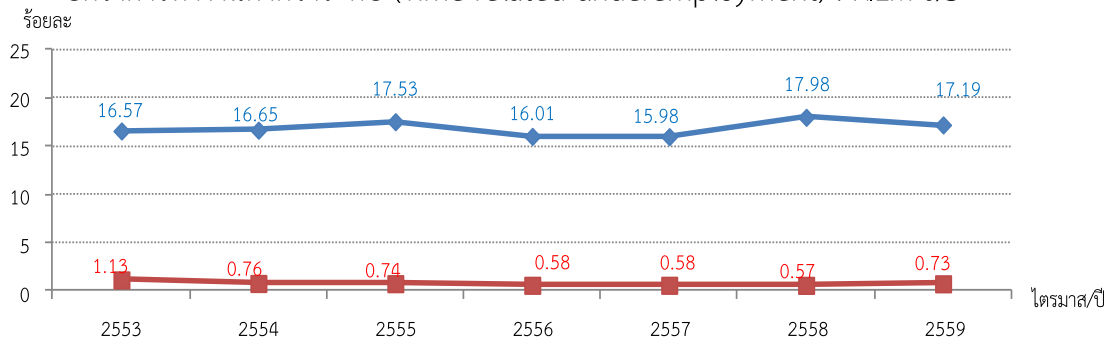
อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Worker Rate) : KILM ๖ เป็นเครื่องมือชี้วัดความยืดหยุ่นของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมภาคบริการ คิดจากจำนวนผู้มีชั่วโมงทำงานน้อยกว่า ๓๕ ชั่วโมงส่วนใหญ่เป็นงานภาคบริการ อยู่ที่ร้อยละ ๑๗.๑๙ คือผู้มีงานทำทุก ๑๐๐ คน เป็นผู้ทำงานไม่เต็มเวลา ๑๗ - ๑๘ คน

อัตราการจ้างงานต่ำกว่าระดับ (Time-related underemployment) : KILM ๑๒ คิดจากจำนวนผู้มีชั่วโมงทำงานน้อยกว่า ๓๕ ชั่วโมงที่ต้องการการทำงานเพิ่มขึ้น ใช้วัดประสิทธิภาพการผลิตของกำลังแรงงานซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๐.๗๓

อัตราการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วเล็กน้อย (แผนภูมิ ๘)

แผนภูมิ ๘ อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Worker Rate : KILM ๖)

อัตราการจ้างงานต่ำกว่าระดับ (Time-related underemployment) : KILM ๑๒

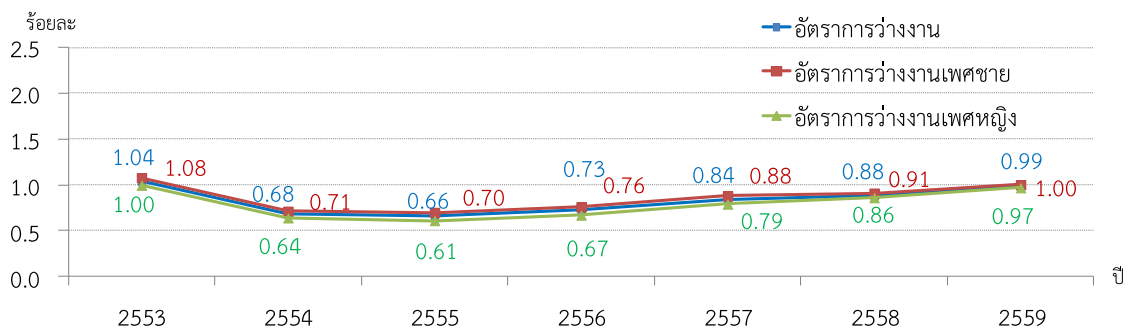


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : . ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราการว่างงาน : KILM ๙ คิดจากจำนวนผู้ว่างงานต่อกำลังแรงงานอยู่ที่ร้อยละ ๐.๙๙ เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วที่มีอัตราการว่างงานร้อยละ ๐.๘๘ สำหรับอัตราการว่างงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีอัตราการว่างงานมากกว่าเพศหญิง กล่าวคือ อัตราการว่างงานเพศชายอยู่ที่ร้อยละ ๑.๐๐ อัตราการว่างงานเพศหญิงอยู่ที่ร้อยละ ๐.๙๗ (แผนภูมิ ๙)

แผนภูมิ ๙ อัตราการว่างงาน : KILM ๙ ปี ๒๕๕๙

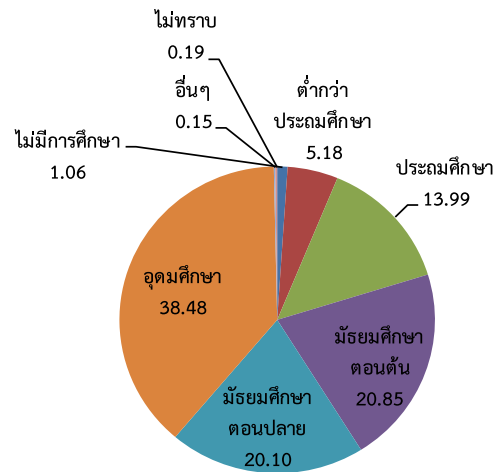


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

เมื่อพิจารณาการว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่มีการว่างงานสูงสุด คือ ระดับอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๘ ของผู้ว่างงานทั้งหมด รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ ๒๐.๘๕ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ ๒๐.๑๐ ประถมศึกษาร้อยละ ๑๓.๙๙ ต่ำกว่าประถมศึกษาร้อยละ ๕.๑๘ ไม่มีการศึกษาร้อยละ ๑.๐๖ ไม่ระบุอื่น ๆ ๐.๓๔ (แผนภูมิ ๑๐)

แผนภูมิ ๑๐ การว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษา ปี ๒๕๕๙

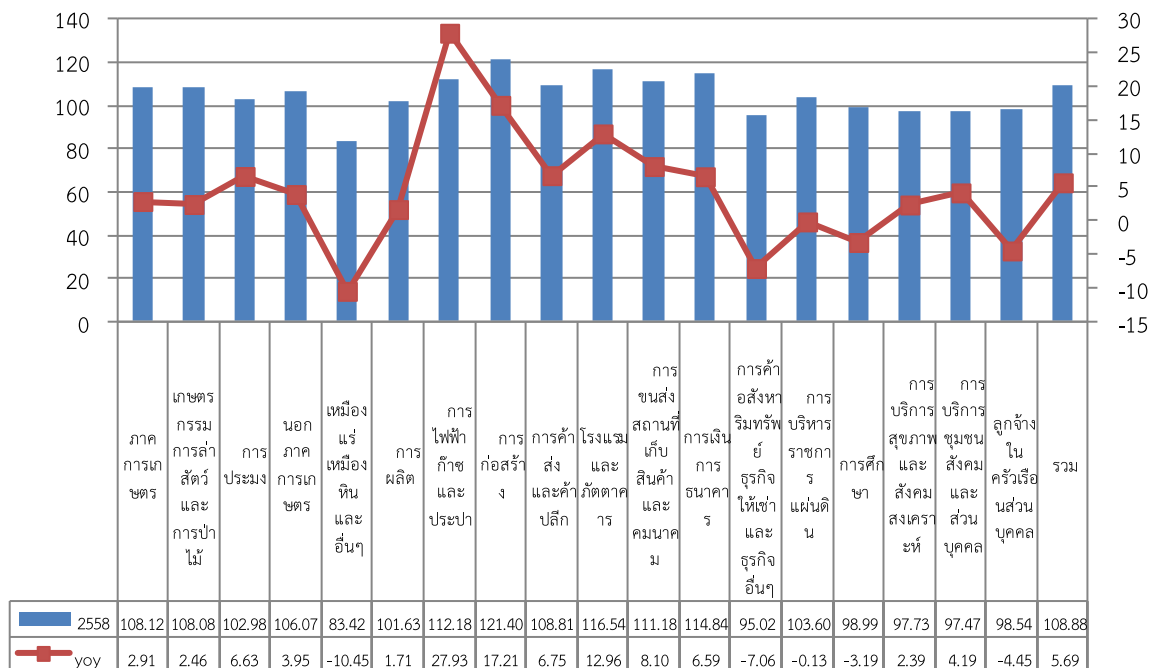


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

ดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงทำงาน เป็นข้อมูลที่ใช้วัดปริมาณผลผลิตต่อชั่วโมงการทำงาน โดยคำนวณจากสัดส่วนของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาคงที่ต่อชั่วโมงทำงาน ซึ่งมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และจำนวนชั่วโมงทำงานได้จากภาวะการทำงานของประชากร จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ และนำมาคำนวณหาค่าเป็นดัชนีรายไตรมาส ใช้ปี ๒๕๕๖ เป็นปีฐาน (๒๕๕๖ = ๑๐๐) ซึ่งข้อมูลจะมีความล่าช้า ๑ ไตรมาส ทั้งนี้ มีดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงทำงาน ปี ๒๕๕๘ อยู่ที่ ๑๐๘.๘๘ ขยายตัวจากปี ๒๕๕๗ ร้อยละ ๕.๖๙ โดยอุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวจากปีที่แล้วสูงสุด ได้แก่ การไฟฟ้า ก๊าซ และประปา สำหรับอุตสาหกรรมที่ชะลอตัวต่ำสุด ได้แก่ เหมืองแร่ เหมืองหิน และอื่น ๆ

แผนภูมิ ๑๑ ดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงทำงาน ปี ๒๕๕๘



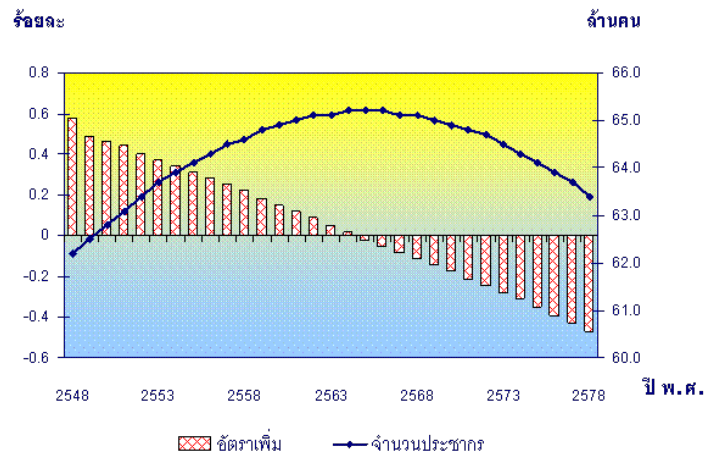
ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

๓.๒ โครงสร้างประชากร

โครงสร้างประชากรและตลาดแรงงานของไทย ส่งผลถึงความตึงตัวของตลาดแรงงานซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ โครงสร้างประชากรของไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมสูงอายุ ทำให้ประเทศไทยมีกำลังแรงงานต่อจำนวนผู้สูงอายุอยู่ในระดับต่ำ อัตราการว่างงานของประเทศไทยอยู่ที่ระดับต่ำกว่าร้อยละ ๑ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘ ซึ่งอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบอัตราการว่างงานกับประเทศสิงคโปร์และฟิลิปปินส์

แผนภูมิ ๑๑ อัตราเพิ่มและจำนวนประชากร, พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๗๘



สำหรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในมิติโครงสร้าง พบว่าเป็นไปได้ยากที่จะขยายกำลังแรงงาน จากข้อมูลสถิติขององค์การการค้าโลก อัตราการเจริญพันธุ์ของประชากรหญิงของประเทศไทยลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจุบันจำนวนบุตรเฉลี่ยต่อหญิงในวัยเจริญพันธุ์อยู่ที่ ๑.๕ คนต่อประชากรหญิง ๑ คน และคงที่ต่อเนื่องมาเป็นเวลากว่าสิบปี ส่งผลให้มีประชากรวัยแรงงานน้อยลง ซึ่งไทยยังอยู่ในสถานะของประเทศที่กำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นประเทศแรก ๆ เมื่อเทียบกับกลุ่มประเทศอาเซียน

นอกจากอัตราการว่างงานอยู่ในระดับต่ำและโครงสร้างของประชากรในวัยแรงงานที่กำลังถดถอย อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของไทย (Labor Participation Rate) ยังถือว่าอยู่ในระดับที่สูง และยังคงสูงกว่า ร้อยละ ๗๐ จากข้อจำกัดดังกล่าวทำให้ประเทศไทยไม่สามารถเพิ่มผลผลิตโดยการเพิ่มกำลังแรงงานเพื่อการแข่งขันของประเทศ ประกอบกับการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่สามารถตอบโจทย์เนื่องจากมีต้นทุนแฝงในระยะยาว การเพิ่มผลิตภาพแรงงานเป็นคำตอบที่จะสามารถตอบโจทย์ดังกล่าว

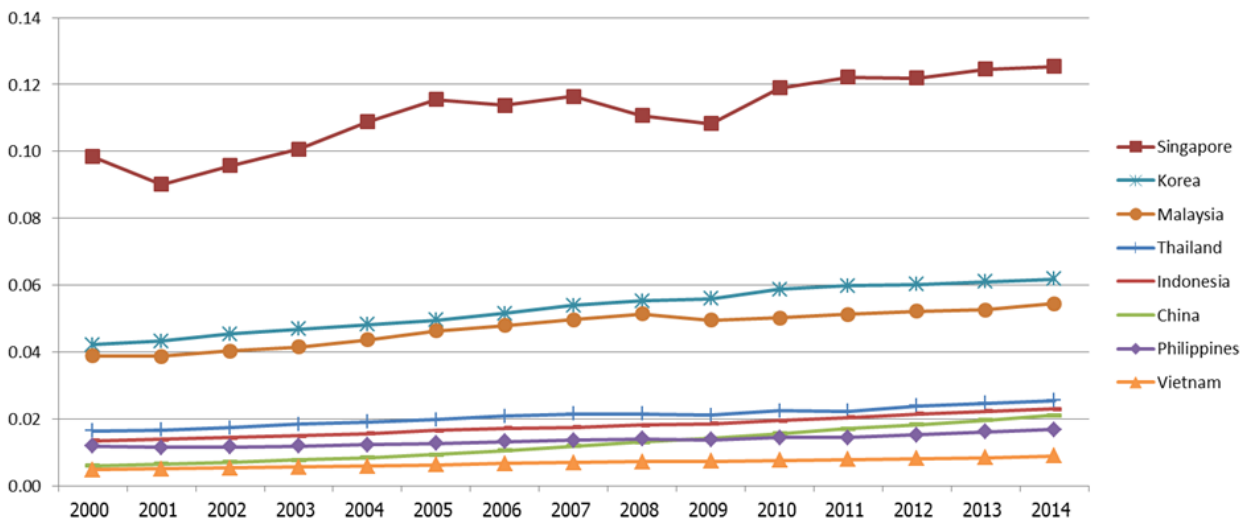
๓.๒.๑ ต้นทุนแรงงานและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ในปี ๒๐๑๗ International Institute for management Development (IMD) ได้จัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่าง รวมทั้งหมด ๖๓ ประเทศ โดยแบ่งเกณฑ์ในการพิจารณาออกเป็น ๔ กลุ่มปัจจัย ได้แก่ ๑) ปัจจัยด้านศักยภาพทางเศรษฐกิจ ๒) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของภาครัฐ ๓) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ และ ๔) ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยประเทศไทยได้อันดับที่ ๒๗ โดยที่ระดับผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ ๕๗

จากข้อมูลของ The Asian Productivity Organization (APO) ในช่วงปี ๒๐๐๐ - ๒๐๑๔ ผลิตภาพแรงงานของไทยอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าประเทศ สิงคโปร์ เกาหลีใต้ และมาเลเซีย แต่ยังอยู่ในระดับที่สูงกว่าหลายประเทศในประเทศเอเชีย ได้แก่ อินโดนีเซีย จีน ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม อย่างไรก็ตาม หากมองในอัตราการเจริญเติบโตของผลิตภาพแรงงาน จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยมีอัตราการเจริญเติบโตของผลิตภาพแรงงานต่ำกว่าประเทศจีน เวียดนาม และเกาหลีใต้ โดยเฉพาะประเทศจีนที่มีการพัฒนาผลิตภาพแรงงานอย่างก้าวกระโดด

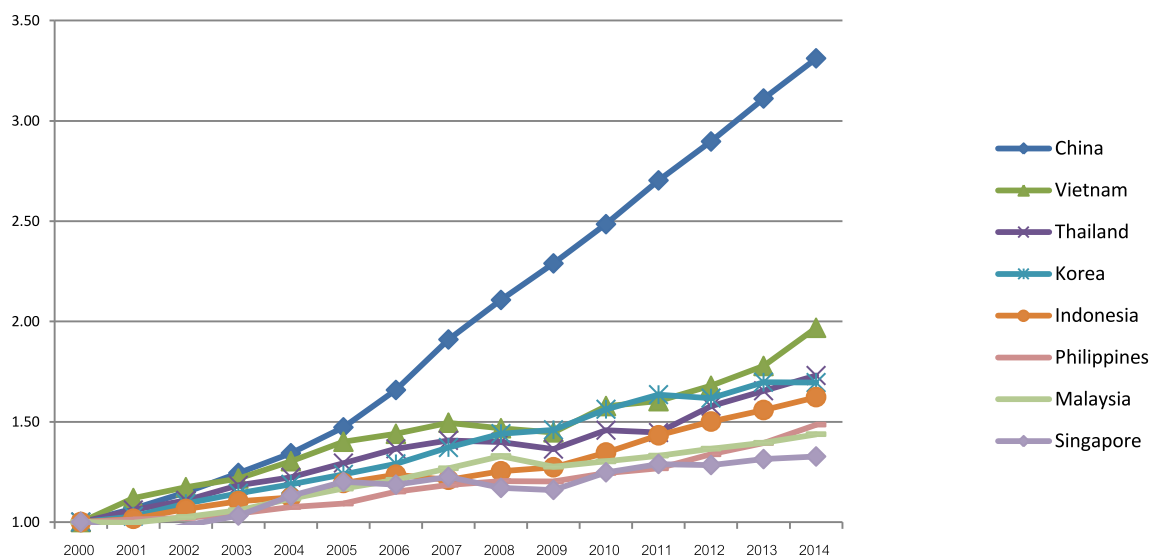
แผนภูมิ ๑๒ ระดับผลิตภาพแรงงานต่อคน (Per-Worker Labor Productivity Levels)
(2000-2014)

ล้าน USD/คน/ปี



ที่มา : APO Productivity Database

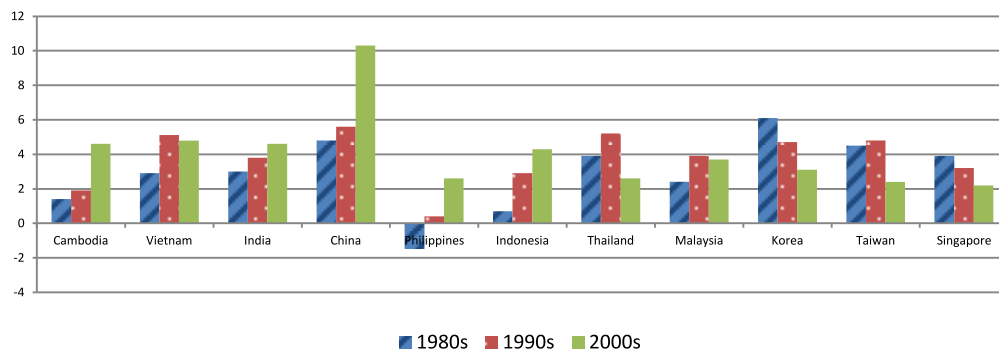
แผนภูมิ ๑๓ ดัชนีผลิตภาพแรงงาน (Per-Worker Labor Productivity Index) (2000-2014)



ที่มา : APO Productivity Database

เปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานยุค ๑๙๘๐s ๑๙๙๐s และ ๒๐๐๐s จะเห็นได้ว่าผลิตภาพแรงงานของไทย มีระดับสูงในช่วงปี ๑๙๙๐s แต่ถดถอยลงในช่วงปี ๒๐๐๐s เช่นเดียวกับกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว ได้แก่ มาเลเซีย เกาหลีใต้ ไต้หวัน และสิงคโปร์ สำหรับระดับผลิตภาพแรงงานของกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาพบว่าการเพิ่มขึ้น ในช่วงปี ๒๐๐๐s อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ กัมพูชา เวียดนาม อินเดีย จีน และ ฟิลิปปินส์

แผนภูมิ ๑๔ ค่าเฉลี่ยของอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงาน ปี 1980s 1990s และ 2000s



ที่มา : Key Indicator of Labour Market (KILM), International Labour Organization (ILO) in Labour Productivity Index (Bank of Thailand, 2010)

จากแผนภูมิ ๑๕ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ พ.ศ. ๒๕๒๙ – ๒๕๕๕ พบว่าเศรษฐกิจไทยเติบโตจากแรงขับเคลื่อนที่มาจากทั้งกำลังแรงงานและผลิตภาพแรงงาน แต่การขยายตัวของเศรษฐกิจในช่วงหลังวิกฤตเอเชีย ในปี ๒๕๔๐ ชะลอลงมาก เป็นผลจากกำลังแรงงานและผลิตภาพแรงงานที่เติบโตน้อยลง กำลังแรงงานเติบโตช้าโดยเฉลี่ยเพียงร้อยละ ๑.๙ ต่อปีในช่วงปี ๒๕๔๓ – ๒๕๕๓ เทียบกับร้อยละ ๒.๔ ต่อปีในช่วงปี ๒๕๒๙ – ๒๕๓๙ เนื่องจากอัตราการเจริญพันธุ์ที่ต่ำอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ประชากรวัยทำงานขยายตัวน้อย และไทยจะเป็นประเทศแรก ๆ ในอาเซียนที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ผลิตภาพแรงงานไทยชะลอลงเนื่องจาก (๑) การเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานจากสาขาเศรษฐกิจที่มีผลิตภาพสูงไปสู่สาขาที่มีผลิตภาพต่ำ และ (๒) การสะสมทุนในอัตราที่ชะลอลง กล่าวคืออัตราการขยายตัวของทุนทั้งหมดต่อแรงงานลดลงมากเมื่อเทียบกับช่วงก่อนวิกฤตเอเชีย ส่วนหนึ่งเนื่องจากอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นจำนวนมากยังสามารถดำเนินธุรกิจโดยพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ทักษะ จึงขาดแรงจูงใจที่จะปรับเปลี่ยนไปใช้เครื่องจักรอย่างรวดเร็ว หรือปรับเปลี่ยนไปสู่อุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อนและมูลค่าเพิ่ม (Value Added) สูงขึ้น การลงทุนน้อยในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตส่งผลให้การขยายตัวของผลิตภาพแรงงานที่มาจากส่วนของทุนชะลอตัวอย่างมาก

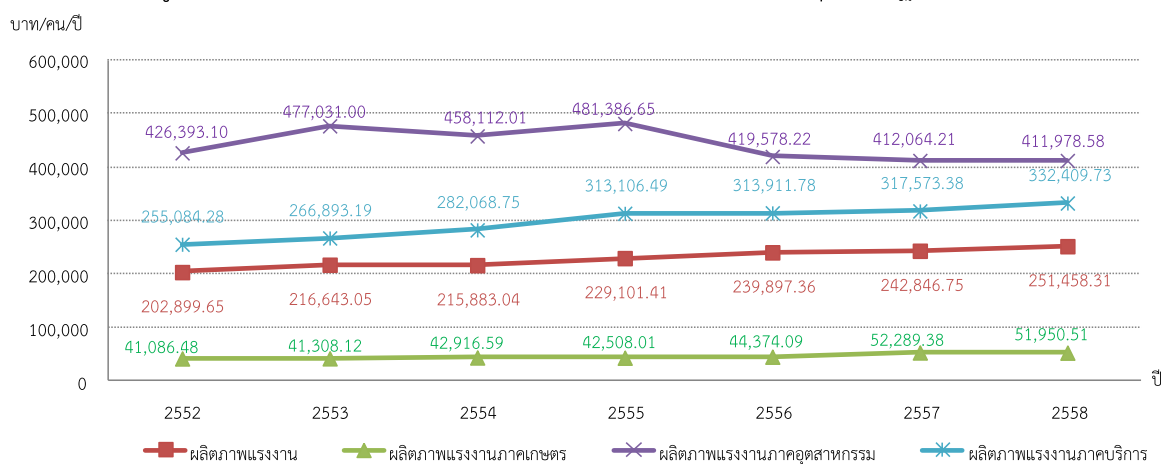
แผนภูมิ ๑๕ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ พ.ศ. ๒๕๒๙ – ๒๕๕๕



ที่มา : รายงานนโยบายการเงิน กรกฎาคม 2556 ธนาคารแห่งประเทศไทย

การเปรียบเทียบระดับของผลิตภาพแรงงานจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม (แผนภูมิ ๑๖) พบว่า ผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมมีระดับผลิตภาพแรงงานสูงที่สุด รองลงมาคือ ผลิตภาพแรงงานภาคบริการ และผลิตภาพภาคเกษตรอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด ซึ่งปัจจุบันแรงงานย้ายออกจากภาคการเกษตรเข้าสู่ภาคบริการเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นภาคส่วนที่มีประสิทธิภาพแรงงานคิดเป็นครึ่งหนึ่งของภาคอุตสาหกรรม การโยกย้ายแรงงานจากภาคเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพต่ำอย่างภาคเกษตร ไปสู่ภาคเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพสูงอย่างภาคอุตสาหกรรมเคยมีส่วนสำคัญที่ทำให้ประสิทธิภาพแรงงานโตขึ้นอย่างรวดเร็วในอดีต แต่ในปัจจุบันแรงงานกลับเลือกที่จะย้ายไปสู่ภาคบริการซึ่งมีประสิทธิภาพแรงงานต่ำกว่า เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพแรงงานโดยรวมโตช้า

แผนภูมิ ๑๖ ผลิตภาพแรงงาน ปี ๒๕๕๒ – ๒๕๕๘ จำแนกตามกลุ่มเศรษฐกิจ



ที่มา : สถานการณ์และการเตือนภัยด้านแรงงานปี ๒๕๕๘

๓.๒.๒ ระบบค่าจ้าง

ระบบค่าจ้างในประเทศไทยใช้การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) ประกาศให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๐ (ตาราง ๑) และการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงานกำหนด รวม ๖๗ สาขา โดยกระทรวงแรงงานมีแผนการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ อีกในระยะต่อไป เพื่อเป็นแรงจูงใจให้คนทำงานตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นและก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจเป็นกำลังแรงงานที่จะช่วยขับเคลื่อนประเทศไทยในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ต่อไป

ตารางที่ ๑ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘)

ลำดับที่	จำนวน (จังหวัด)	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (บาท/วัน)	เขตท้องที่บังคับใช้
๑	๘	๓๐๐	ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี ยะลา ระนอง และสิงห์บุรี
๒	๔๙	๓๐๕	กาญจนบุรี กาฬสินธุ์ กำแพงเพชร จันทบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย ตรวด ตาก นครนายก นครพนม นครสวรรค์ น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พะเยา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์แพร่ มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยโสธร ร้อยเอ็ด ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สตูล สมุทรสงคราม สระแก้ว สุโขทัย สุพรรณบุรี สุรินทร์ หนองคายหนองบัวลำภู อ่างทอง อำนาจเจริญ อุตรดิตถ์ อุทัยธานี และอุบลราชธานี
๓	๑๓	๓๐๘	กระบี่ ขอนแก่น ฉะเชิงเทรา ชลบุรี เชียงใหม่นครราชสีมา ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา พังงา ระยอง สงขลา สระบุรี และสุราษฎร์ธานี
๔	๗	๓๑๐	กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
หมายเหตุ : ตารางแสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๐			

๓.๒.๓ การเพิ่มผลผลิตด้วยนวัตกรรมของไทย

ประเทศไทยยังมีภาวะเปราะบางที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาด้านนวัตกรรมและการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาที่ต่ำโดยส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านนวัตกรรมของประเทศ และส่งผลต่อการรักษาระดับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศให้ยั่งยืน ทำให้ประเทศไทยถือว่ามีภาพการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตด้วยนวัตกรรมน้อยมาก และการลงทุนด้วยการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ของไทยอยู่ในระดับต่ำ^๑ โดยจะเห็นได้ว่าสัดส่วนการใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนาต่อ GDP อยู่ในลำดับที่ ๕๑

ตารางที่ ๒ อันดับความสามารถในการแข่งขันด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศไทย
เปรียบเทียบกับประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย

Infrastructure	Thailand	Singapore	Malaysia
Technological regulation supports business development and innovation	41	1	13
Total expenditure on R&D (%), Percentage of GDP	51	15	31
Business expenditure on R&D (%), Percentage of GDP	47	17	33
Scientific research legislation, Laws relating to scientific research do encourage	40	4	16
Innovative capacity of firms (to generate new products, processes and/or services) is high	46	19	14

ที่มา : International Institute for Management Development : IMD ใน “แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

^๑ แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

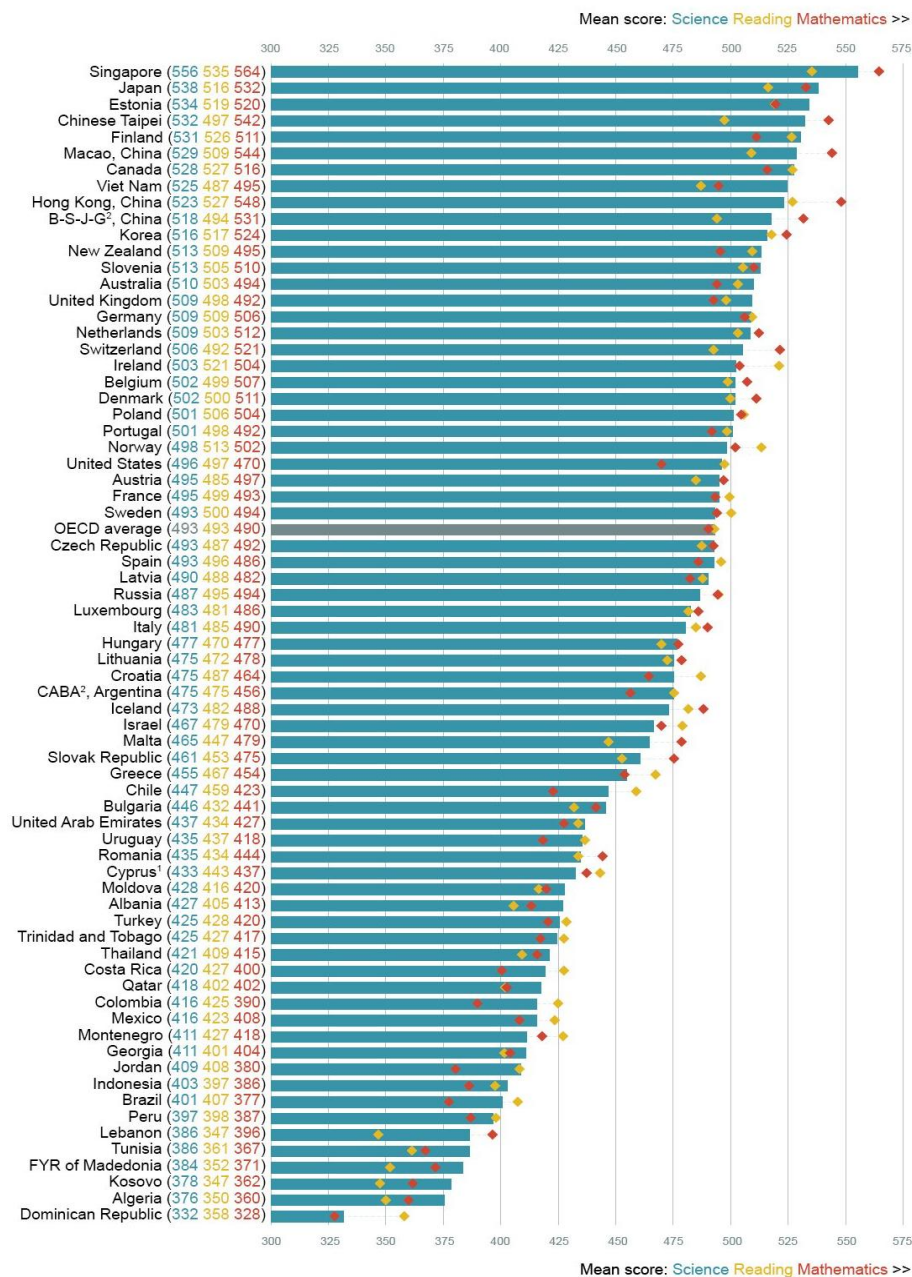
๓.๒.๔ แรงงานไทยก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ประเทศไทยมีระดับการจัดเรียงคะแนน PISA (Programme for International Student Assessment) หรือโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติอยู่ในลำดับที่ ๕๔ ในปี ๒๐๑๕ จากประเทศทั้งหมด ๗๐ ประเทศ จากบทสรุปผู้บริหารของ สสวท. กล่าวว่าการประเมินผลดังกล่าวเป็นการวัดความพร้อมของเยาวชนเพื่อการใช้ชีวิต และการทำงานในอนาคต และออกไปใช้ชีวิตในโลกที่ประชาชนต่างชาติต่างภาษาเข้ามาอยู่ร่วมกันใกล้ชิดกันมากขึ้น อย่างโลกปัจจุบัน

แผนภูมิ ๑๗ คะแนน PISA ของไทย ปี ๒๐๑๕

PISA 2015 results

Snapshot of performance in science, reading and mathematics



Countries and economies are ranked in descending order of the mean science score in PISA 2015.

¹ Note by Turkey: The information in this document with reference to « Cyprus » relates to the southern part of the Island. There is no single authority representing both Turkish and Greek Cypriot people on the island. Turkey recognises the Turkish Republic of Northern Cyprus (TRNC). Until a lasting and equitable solution is found within the context of the United Nations, Turkey shall preserve its position concerning the « Cyprus ».

² B-S-J-G refers to the four PISA participating China provinces: Beijing, Shanghai, Jiangsu, Guangdong; CABA = Ciudad Autonoma de Buenos Aires.

Source: OECD, PISA 2015 Database.



๓.๓ การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

การวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงาน โดยใช้ SWOT analysis เป็นกลยุทธ์ในการวิเคราะห์องค์กร เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยให้สูงขึ้น โดยการนำจุดแข็ง (Strength) ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และหาวิธีในการลดจุดอ่อน (Weakness) ให้น้อยลง ทั้งนี้การประเมินอย่างรอบด้านทำให้ได้ทราบโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats) ที่องค์กรเผชิญอยู่ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ต่อไป

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Factor) ใช้การวิเคราะห์ตามหลัก PESTEL ได้แก่ การพิจารณาปัจจัยภายนอกในประเด็นต่อไปนี้

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| ๑) P (Political) | นโยบายของรัฐ |
| ๒) E (Economic) | ด้านเศรษฐกิจ |
| ๓) S (Socio-cultural) | ด้านสังคม วัฒนธรรม |
| ๔) T (Technology) | ด้านเทคโนโลยี |
| ๕) E (Environment) | สภาพแวดล้อม |
| ๖) L (Legal) | ด้านกฎหมาย |

ส่วนปัจจัยภายในครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในของภาคแรงงานไทย และปัจจัยภายในของกระทรวงแรงงาน ใช้แนวทางการศึกษาตามหลัก PRIMO-F analysis ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|--------------------|
| ๑) P (People) | บุคลากร |
| ๒) R (Resources) | ทรัพยากร |
| ๓) I (Innovation and Idea) | นวัตกรรมและความคิด |
| ๔) M (Marketing) | การตลาด |
| ๕) O (Operations) | การปฏิบัติการ |
| ๖) F (Finance) | การเงิน |

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats) ได้ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (PRIMO-F analysis)

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ลักษณะ	จุดแข็ง (S) / จุดอ่อน (W)
๑.บุคลากร (People) ๑.๑ ขาดแคลนวัยแรงงาน ๑.๒ ตลาดแรงงานในอนาคตมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลง ๑.๓ แรงงานไทยยังมีทักษะไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนผ่านทางด้านอุตสาหกรรมโลกไปสู่อุตสาหกรรม ๔.๐ ๑.๔ การย้ายถิ่นของประชากรวัยแรงงานส่งผลต่อโครงสร้างและการกระจายตัวในแต่ละภูมิภาค ๑.๕ แรงงานขาดจิตสำนึกความปลอดภัยในการทำงาน ๑.๖ คะแนนสอบ Pisa ของไทยต่ำกว่าประเทศอื่นๆ ที่มีผลิตภาพแรงงานสูง	-การลดลงของอัตราการเจริญพันธุ์ (TFR) ส่งผลให้สัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง วัยเด็กและวัยแรงงานจะลดลง (ข้อมูล โครงสร้างประชากรในช่วงแผน ๑๒ NESDB) แรงงานลดลงจากร้อยละ ๖๕.๓ เหลือ ๖๔.๑) -ปี ๖๐-๖๔ คนรุ่น Gen Y มีสัดส่วนมากที่สุด มีลักษณะเป็นตัวของตัวเองสูง แต่งานซ้ำ ชอบประกอบอาชีพอิสระ และคนรุ่น Gen Z ก็เพิ่มสูงขึ้นซึ่งส่งผลต่อตลาดแรงงานในอนาคต ซึ่ง Gen Z โดดมาด้วยเทคโนโลยี/social network รักอิสระ เรียนรู้เร็ว สนใจสังคม สิ่งแวดล้อม ชอบชีวิตมีทางเลือก -ทักษะแรงงานอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าความต้องการของผู้ประกอบการ โดยแรงงานฝีมือ/กึ่งฝีมือยังมีทักษะต่ำกว่า ความคาดหวังของผู้ประกอบการ ทั้งทักษะด้านภาษาต่างประเทศ การใช้คอมพิวเตอร์ คณิตศาสตร์/การคำนวณ ทักษะการสื่อสาร การบริหารจัดการความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ ขณะที่การเปลี่ยนผ่านทางด้านอุตสาหกรรมโลก ไปสู่อุตสาหกรรม ๔.๐ ทำให้ต้องการทักษะแรงงานที่จำเป็น ได้แก่ ความรู้ด้าน IT ความรู้ด้านเทคโนโลยีการผลิต การจัดทำ/วิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่เกี่ยวข้องกับสายการผลิต คัดค้านวัตกรรมในกระบวนการผลิต/ผลิตภัณฑ์ใหม่ (NESDB) - ตั้งแต่ปี ๒๕๑๓-๒๕๕๓ สัดส่วนประชากรในภาคกลางและกรุงเทพฯ เพิ่มขึ้น (NESDB) ทำให้ประชากรแต่ละภูมิภาคได้รับการพัฒนาด้านอาชีพและทักษะไม่เท่ากัน -แรงงานยังขาดจิตสำนึกในการทำงาน ดังจะเห็นได้จากยังคงเกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน (ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ หน้า ๑๓๔) - ประเทศไทยมีระดับคะแนน pisa ต่ำกว่าประเทศมาเลเซีย เกาหลีใต้ สหรัฐอเมริกา นอร์เวย์ เป็นต้น ซึ่งเป็นประเทศที่มีผลิตภาพแรงงานสูง (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้, ๒๕๕๑)	-จุดอ่อน -จุดแข็ง -จุดอ่อน -จุดอ่อน -จุดอ่อน -จุดอ่อน
	๒.ทรัพยากร (Resources) ๒.๑ แหล่งข้อมูลในการจัดทำค่าผลิตภาพแรงงาน -แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณค่าผลิตภาพแรงงานใช้ผลการสำรวจจาก Labour Force Survey ของสนง.สถิติแห่งชาติซึ่งจัดเก็บข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติเป็นไปตามมาตรฐานที่ ILO กำหนด - ขาดมาตรฐานกลางในการเชื่อมต่อข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ วางแผนด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	-จุดแข็ง -จุดอ่อน

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ลักษณะ	จุดแข็ง (S) / จุดอ่อน (W)
๒.๒ ปี ๒๕๖๐ อันดับความสามารถในการแข่งขัน ด้านผลิตภาพแรงงานไทย โดย IMD ลดลง ๒.๓ ความหลากหลายของฐานการผลิต ส่งผลดีต่อผลิตภาพแรงงาน	- ผลิตภาพแรงงานไทย มีอันดับลดลงจากปี ๒๕๕๙ จากอันดับที่ ๕๕ มาเป็นอันดับที่ ๕๗ ในปี ๒๕๖๐ (ข้อมูลการจัดอันดับ IMD) - โครงสร้างเศรษฐกิจเปลี่ยนผ่านจากภาคเกษตรไปสู่ ภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น แรงงานมีการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง (ข้อมูล NESDB เปรียบเทียบปี ๒๕๕๓-๕๘ สัดส่วนภาคเกษตรลดลงจากร้อยละ ๙.๙ เป็นร้อยละ ๙.๑ ภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๒๕.๔ เป็นร้อยละ ๓๐.๐ และภาคบริการลดลงจากร้อยละ ๖๔.๗ เป็นร้อยละ ๖๐.๙)	-จุดอ่อน -จุดแข็ง
๓.นวัตกรรมและความคิด (Innovations and Ideas) ๓.๑ เทคโนโลยีสารสนเทศเทียบกับคู่แข่ง	- company spending on R&D และ University Collaboration in R&D อยู่อันดับที่ ๓๕ ซึ่งมีผลคะแนน ๓.๕ และ ๔ ตามลำดับ ส่วนอันดับที่เฝ้าระวัง คือ Government procurement of advanced tech product อยู่อันดับ ๙๐ ผลคะแนน ๓.๑	-จุดอ่อน
๔.การตลาด (Marketing) ๔.๑ ข้อมูลตลาดแรงงานที่จำเป็นต่อการวางแผน ๔.๒ ลักษณะเด่นของแรงงานไทยที่แข่งขันกับต่างชาติ	- ตลาดแรงงานมีความผันผวนเนื่องจากเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม ประชากร จำเป็นต้องมีงานวิจัยด้านตลาดแรงงานที่ทันสมัย - คนไทยมี service mind ซึ่งเป็นจุดแข็งในภาคบริการ เมื่อเทียบกับประเทศใกล้เคียง	-จุดอ่อน -จุดแข็ง
๖.การปฏิบัติการ (Operations) ๖.๑ หน่วยงานภาครัฐดำเนินงานเชิงรุกในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง และบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่ออำนวยความสะดวกประชาชน ๖.๒ รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับพื้นที่เฉพาะ และพื้นที่ที่มีศักยภาพ	- หน่วยงานภาครัฐออกให้บริการประชาชนในพื้นที่ อาทิ ศูนย์ one stop service ศูนย์ดำรงธรรม เป็นต้น ทำให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวกและรวดเร็วเพิ่มขึ้น - รัฐบาลส่งเสริมอุตสาหกรรมเขตเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งเป็นแหล่งดึงดูดการลงทุนจากทั้งในและต่างประเทศ อาทิ เขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งจะเป็นพื้นที่ที่มีการจ้างงานที่สำคัญ และได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีสำหรับการเพิ่มผลิตภาพการผลิตได้	-จุดแข็ง -จุดแข็ง
๗. การเงิน (Finance) ๗.๑ แรงงานบางส่วนยังขาดแหล่งเงินทุน ส่งเสริมการประกอบอาชีพ	- แรงงานนอกระบบยังขาดการเข้าถึงแหล่งเงินทุน ทำให้ไม่สามารถเพิ่มมูลค่าผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ได้	-จุดอ่อน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (PESTEL)

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ลักษณะ	โอกาส (O) / ภัยคุกคาม (T)
๑. ปัจจัยทางการเมือง/นโยบาย ๑.๑ การมีหลายขั้วอำนาจ Bipolar ๑.๒ ปัญหาการก่อการร้ายในประเทศต่างๆ ทั่วโลก	- ปัจจุบันมีหลายขั้วอำนาจ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา รัสเซีย กลุ่ม Bric กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง เป็นต้น ส่งผลต่อการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งไทยมีทางเลือกเพิ่มขึ้นในการสร้างคู่ค้าในการส่งออก - ปัญหาความไม่สงบในหลายประเทศ และภูมิภาค อาทิ ความไม่สงบในลิเบีย ฟิลิปปินส์ รวมทั้งการก่อตัวของกลุ่มก่อการร้ายที่มีเครือข่ายกระจายตามภูมิภาคต่างๆ อาทิ กลุ่ม ISIS ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน	-โอกาส -ภัยคุกคาม
๒. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ๒.๑ การรวมตัวกันของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ส่งเสริมแนวโน้มการเจริญเติบโตในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ๒.๒ นโยบายเศรษฐกิจสหรัฐเมื่อทรัมป์เป็นประธานาธิบดี	- ความเป็นตลาดเดียวในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นี้ ทำให้เป็นภูมิภาคที่มีพลวัตสูงที่สุดในโลก ทำให้แรงงานมีทางเลือกเพิ่มขึ้น และมีโอกาสในการทำงานสูงขึ้น - ความไม่แน่นอนในด้านการค้า การเงินและการเมืองของโลก และนโยบายระหว่างการค้าหาเสียง ได้แก่ นโยบายลดภาษี การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานซึ่งเป็นนโยบายเน้นการเติบโตภายในประเทศ ซึ่งไทยต้องเตรียมปรับตัวรับนโยบาย มีผลโดยตรงต่อการจ้างงาน	-โอกาส -ภัยคุกคาม
๓. ปัจจัยทางสังคม ๓.๑ การเปลี่ยนสังคมเป็นสังคมผู้สูงอายุในประเทศที่พัฒนาแล้ว อาทิ ยุโรป อเมริกา ๓.๒ การรวมตัวกันของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ๓.๓ กระแสการบริหารจัดการแนวใหม่ ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	- ประเทศที่พัฒนาแล้วมีความเป็นสังคมสูงอายุมากขึ้น มีความต้องการใช้สินค้า/บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ ส่งผลต่อภาคแรงงานที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคกลุ่มดังกล่าว - เกิดโอกาสการแลกเปลี่ยนการพัฒนาทักษะ ความรู้ และฝีมือแรงงานกับ 10 ประเทศสมาชิก ASEAN - การนำแนวคิดการบริหารทรัพยากรเพื่อลดต้นทุน อาทิ Lean Kaizen ISO เป็นต้น ส่งผลให้แรงงานมีการปรับตัวในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น	-โอกาส -โอกาส -โอกาส
๔. ปัจจัยทางเทคโนโลยี ๔.๑ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี Technology Trends ของโลก	- การเข้าถึง Big Data ทำให้การวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริโภคแม่นยำขึ้น สะท้อนถึงศักยภาพที่เพิ่มขึ้นของผู้ประกอบการ และความสามารถในการจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย	-โอกาส

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ลักษณะ	โอกาส (O) / ภัยคุกคาม (T)
๔.๒ เทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruptive technologies)	- เป็นเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้า และสามารถเข้ามาเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิต การประกอบธุรกิจ และเศรษฐกิจโลก โดยในรายงานของ McKinsey Global Institute ได้ระบุเทคโนโลยี ๑๒ ประเภท ที่จะเข้ามามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงโลก ได้แก่ อินเทอร์เน็ตไร้สาย เทคโนโลยีอัตโนมัติ Internet of Things Cloud Computing เทคโนโลยีหุ่นยนต์ ยานพาหนะไร้คนขับหรือกึ่งไร้คนขับ เป็นต้นส่งผลกระทบต่อการทำงานของภาคบริการของไทย ซึ่งแรงงานไทยมีสัดส่วนอยู่ในอุตสาหกรรมภาคบริการสูงที่สุด	-ภัยคุกคาม
๕. ปัจจัยทางกฎระเบียบหรือกฎหมาย ๕.๑ สหรัฐยกเลิกข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างประเทศ (TPP) และการดำเนินนโยบายการค้าเสรี RCEP ที่มีจีนเป็นผู้นำ ๕.๒ มาตรการทางการค้าที่ไม่ใช่มาตรการภาษี (non-tariff barrier)	- บริษัทธุรกิจจีนที่ถอนตัวออกจากสหรัฐฯ อาจย้ายมาลงทุนในไทยและอาเซียนแทน ซึ่งเป็นไปได้ว่าจะเข้ามาแข่งขันกับภาคธุรกิจของไทยมากขึ้น และอาจทำให้ธุรกิจรายย่อยที่ผลิตสินค้าส่งออกให้จีนต้องเสียเปรียบโดยเฉพาะตลาดสินค้าอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า - ประเทศไทยอยู่ระหว่างการปรับปรุงมาตรฐาน/กฎหมายให้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานสินค้าเช่น IUU ICAO Tier ไซเตส เป็นต้น ซึ่งทำให้ส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้น แต่หากทำได้มาตรฐานตามหลักสากลก็สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้ ทำให้ประเทศต่างๆ ต้องพัฒนากระบวนการผลิตของตนเอง	-ภัยคุกคาม -โอกาส
๖. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ๖.๑ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ๖.๒ ความจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติ ทำให้ต้องหาสิ่งอื่นทดแทน อาทิ ทรัพยากรพลังงาน ทรัพยากรป่าไม้	- ผลกระทบ climate change กระทบ GDP ภาคเกษตร และส่งผลกระทบต่อการทำงานของภาคเกษตร ซึ่งไทยมีสัดส่วนแรงงานในภาคเกษตรสูงเป็นอันดับ ๒ รองจากภาคบริการ - ความจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติทำให้ต้องเปลี่ยนรูปแบบการผลิต หรือมีการคิดค้นนวัตกรรมในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ อาทิ การสร้างรถยนต์พลังงานทางเลือกแทนการใช้น้ำมัน การสร้างที่อยู่อาศัยด้วยวัสดุสังเคราะห์แทนการใช้ไม้ เป็นต้น	-ภัยคุกคาม -โอกาส

ภายหลังจากการรวบรวมข้อมูลและจำแนกตามแนวทาง SWOT แล้วได้ทำการวิเคราะห์ร่วมกัน ได้สรุปผลการวิเคราะห์ โดยมีทั้งสิ้น ๒๙ ปัจจัย จำแนกเป็นจุดแข็ง (Strength) ๖ ปัจจัย จุดอ่อน (Weakness) ๑๐ ปัจจัย โอกาส (Opportunity) ๘ ปัจจัย และอุปสรรค (Threats) ๕ ปัจจัย ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

ลำดับ	จุดแข็ง
๑	โครงสร้างเศรษฐกิจเปลี่ยนผ่านจากภาคเกษตรไปสู่ ภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น ทำให้เกิดความหลากหลายของฐานการผลิต แรงงานมีแนวโน้มในการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว พัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง ซึ่งส่งผลดีต่อผลิตภาพแรงงาน
๒	รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมเขตเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งเป็นแหล่งดึงดูดการลงทุนทั้งในและต่างประเทศ อาทิ เขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งจะเป็นแหล่งการจ้างงานสำคัญในประเทศ และมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีสำหรับการเพิ่มผลิตภาพการผลิตแรงงานได้
๓	คนไทยมีจิตใจรักในงานด้านบริการ (Service Mind) ซึ่งเป็นหัวใจหลักของธุรกิจภาคบริการ เป็นลักษณะเด่นของแรงงานไทยที่สามารถแข่งขันกับต่างชาติได้
๔	ตลาดแรงงานในอนาคตปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ มีแนวโน้มที่จะมีการเปลี่ยนแปลง ตามสัดส่วนคนรุ่น Gen Z ซึ่งมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเนื่องจากคนรุ่น Gen Z โตมากับเทคโนโลยี/social network รักอิสระ เรียนรู้เร็ว สนใจสังคม สิ่งแวดล้อม ชอบชีวิตมีทางเลือก ซึ่งบ่งชี้ถึงศักยภาพที่หลากหลายของแรงงานไทยในอนาคต
๕	หน่วยงานภาครัฐดำเนินงานเชิงรุกในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง และบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็วในทุกพื้นที่ อาทิ ศูนย์ one stop service ศูนย์ดำรงธรรม เป็นต้น
๖	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณค่าผลิตภาพแรงงานใช้ผลการสำรวจจาก Labour Force Survey ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งจัดเก็บข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติ เป็นไปตามมาตรฐานที่ ILO กำหนด

จุดอ่อน (Weakness)

ลำดับ	จุดอ่อน
๑	การลดลงของอัตราการเจริญพันธ์ (TFR) ส่งผลให้สัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง วัยเด็กและวัยแรงงานจะลดลงส่งผลให้เกิดการขาดแคลนวัยแรงงาน
๒	การย้ายถิ่นของวัยแรงงานเข้าสู่เมืองใหญ่และพื้นที่อุตสาหกรรม ส่งผลต่อโครงสร้างและการกระจายตัวในแต่ละภาค ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพและทักษะแรงงานที่ไม่เท่าเทียมกัน
๓	แรงงานยังขาดจิตสำนึกในการทำงาน ดังจะเห็นได้จากยังคงเกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาการทำงาน (ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ หน้า ๑๓๔)
๔	การเปลี่ยนผ่านทางด้านอุตสาหกรรมโลก ไปสู่อุตสาหกรรม ๔.๐ ทำให้ตลาดแรงงานต้องการทักษะแรงงานที่จำเป็น ได้แก่ ความสามารถด้าน IT ความรู้ด้านเทคโนโลยีการผลิต การจัดทำ/วิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่เกี่ยวข้องกับสายการผลิตคิดค้นนวัตกรรมในกระบวนการผลิต/ผลิตภัณฑ์ใหม่ แต่แรงงานไทยยังมีทักษะไม่ตรงตามความต้องการดังกล่าว
๕	ตลาดแรงงานมีความผันผวนเนื่องจากเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม ประชากร จำเป็นต้องมีข้อมูลจากงานวิจัยด้านตลาดแรงงานที่ทันสมัย
๖	ปี ๒๕๖๐ ผลิตภาพแรงงานไทย มีอันดับลดลงจากปี ๒๕๕๙ จากอันดับที่ ๕๕ มาเป็นอันดับที่ ๕๗ ในปี ๒๕๖๐ (ข้อมูลการจัดอันดับ IMD)
๗	เทคโนโลยีสารสนเทศเทียบกับคู่แข่งยังอยู่ในอันดับต่ำ (company spending on R&D และ University Collaboration in R&D อยู่อันดับที่ ๓๕ ซึ่งมีผลคะแนน ๓.๕ และ ๔ ตามลำดับ ส่วนอันดับที่เฝ้าระวังคือ Government procurement of advanced tech product อยู่อันดับ ๙๐ ผลคะแนน ๓.๑)
๘	หน่วยงานภาครัฐขาดการบูรณาการการจัดทำข้อมูลสถิติร่วมกัน จึงไม่มีมาตรฐานกลางในการเชื่อมต่อข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ วางแผนด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
๙	ประเทศไทยมีระดับคะแนน PISA ต่ำกว่าประเทศมาเลเซีย เกาหลีใต้ สหรัฐอเมริกา นอร์เวย์ เป็นต้น ซึ่งเป็นประเทศที่มีผลิตภาพแรงงานสูง
๑๐	แรงงานนอกระบบยังขาดการเข้าถึงแหล่งเงินทุนทำให้ไม่สามารถเพิ่มมูลค่าผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ได้

โอกาส (Opportunity)

ลำดับ	โอกาส
๑	การเปลี่ยนสังคมเป็นสังคมผู้สูงอายุในประเทศที่พัฒนาแล้ว (อาทิ ยุโรป อเมริกา) จะมี Demand ในการใช้สินค้า/บริการสำหรับผู้สูงอายุ ส่งผลต่อแรงงานต้องพัฒนาทักษะในการผลิตสินค้าดังกล่าว
๒	กระแสการบริหารจัดการแนวใหม่ (อาทิ Lean Kaizen ISO เป็นต้น) ส่งผลให้แรงงานมีการปรับตัวในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น
๓	แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี Technology Trends ของโลก เช่น การเข้าถึง Big Data ทำให้การวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริโภคแม่นยำขึ้น สะท้อนถึงศักยภาพที่เพิ่มขึ้นของผู้ประกอบการ และความสามารถในการจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย
๔	การรวมตัวกันของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ทำให้ตลาดแรงงานใหญ่ขึ้น ส่งผลทางบวกต่อแรงงานไทยคือทำให้แรงงานมีโอกาสในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (บทความ ประชาคมอาเซียนความพร้อมของแรงงานไทย)
๕	การรวมตัวกันของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อการแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศสมาชิก
๖	การมีหลายขั้วอำนาจ Bipolar (ได้แก่ สหรัฐอเมริกา รัสเซีย กลุ่ม Bric กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง) ส่งผลต่อการค้าระหว่างประเทศ ไทยมีทางเลือกเพิ่มขึ้นในการสร้างคู่ค้าในการส่งออก
๗	มาตรการทางการค้าที่ไม่ใช่มาตรการภาษี (non-tariff barrier) ส่งผลต่อต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้น แต่ได้มาตรฐานตามหลักสากล ทำให้ประเทศไทยต้องพัฒนาระบบการผลิต และภาคแรงงานเร่งพัฒนาทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น
๘	ความจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิต หรือมีการคิดค้นนวัตกรรมในการผลิตสินค้า/บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ส่งผลให้ผู้ประกอบการและแรงงานต้องพัฒนาทักษะด้านต่างๆเพิ่มขึ้น

ภัยคุกคาม (Threat)

ลำดับ	ภัยคุกคาม
๑	การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ส่งผลกระทบ GDP ภาคเกษตร และการจ้างงานในภาคเกษตร ซึ่งไทยมีส่วนแรงงานในภาคเกษตรสูงเป็นอันดับ ๒ รองจากภาคบริการ
๒	เทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruptive technologies) เข้ามาเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิต การประกอบธุรกิจและเศรษฐกิจโลก ส่งผลกระทบต่อการจ้างงานในภาคบริการของไทยซึ่งมีส่วนแรงงานสูงที่สุด
๓	ปัญหาการก่อการร้ายในประเทศต่างๆทั่วโลก รวมทั้งการก่อตัวของกลุ่มก่อการร้ายที่มีเครือข่ายกระจายตามภูมิภาคต่างๆ ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน
๔	การที่สหรัฐยกเลิกข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างประเทศ (TPP) และการดำเนินนโยบายการค้าเสรี RCEP ที่มีจีนเป็นผู้นำ มีการคาดการณ์ว่าบริษัทธุรกิจจีนที่ถอนตัวออกจากสหรัฐฯ อาจย้ายมาลงทุนในไทยและอาเซียนแทน ซึ่งเป็นไปได้ว่าจะเข้ามาแข่งขันกับภาคธุรกิจของไทยมากขึ้น และอาจทำให้ธุรกิจรายย่อยที่ผลิตสินค้าส่งออกให้จีนต้องเสียเปรียบ โดยเฉพาะตลาดสินค้าอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า
๕	ความไม่แน่นอนในด้านการค้า การเงิน การเมืองของโลก และนโยบายระหว่างมหาอำนาจของทรัมป์ ไทยต้องเตรียมปรับตัวรับนโยบายซึ่งจะส่งผลต่อการจ้างงาน

เมื่อได้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดหรืออุปสรรค จึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ด้วย TOWS Matrix เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์หรือมาตรการเชิงรุกและเชิงรับใน ๔ ลักษณะ ดังนี้

๑. กลยุทธ์จุดแข็ง-โอกาส (Strengths - Opportunities) เป็นการกำหนดมาตรการเชิงรุกหรือนำศักยภาพซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่ ไปใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาส ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยสนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของไทย

๒. กลยุทธ์จุดอ่อน-โอกาส (Weaknesses - Opportunities) เป็นการกำหนดมาตรการในการลดจุดอ่อนโดยใช้ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์ หรือสนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อในระยะสั้นอาจเปลี่ยนตำแหน่งสู่กลยุทธ์ S – O และให้บรรลุเป้าหมายการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของไทยในระยะยาวได้

๓. กลยุทธ์จุดแข็ง-อุปสรรค (Strengths - Threats) เป็นการกำหนดกลยุทธ์คงตัวหรือตั้งรับ โดยใช้จุดแข็ง คือ ศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่จัดการกับอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ต้องเผชิญ

๔. กลยุทธ์จุดอ่อน-อุปสรรค (Weaknesses – Threats) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ตั้งรับที่ต้องการลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทยให้บรรลุเป้าหมาย

ทั้งนี้สรุปผลการวิเคราะห์เป็นมาตรการเชิงรุก (จุดแข็ง – โอกาส SO) และมาตรการเชิงรับ (จุดอ่อน – อุปสรรค WT) ดังนี้

มาตรการเชิงรุก (SO)

ลำดับ	มาตรการเชิงรุก (SO)
S๑S๒O๑	สนับสนุน/ส่งเสริมแรงงานให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการทั้งในและต่างประเทศ
S๔O๓	เพิ่มทักษะด้านภาษา และเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับประชากรวัย Gen Z ซึ่งกำลังก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีโลก (Technology Trend)
S๑O๔O๕	ยกระดับแรงงานไทยในเขตเศรษฐกิจพิเศษให้มีทักษะ/มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับอาเซียน และระดับโลก
S๕O๒	หน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลางและระดับพื้นที่ นำการบริหารจัดการแนวใหม่มาปรับใช้ และบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อให้บริการด้านแรงงานได้สะดวก รวดเร็วขึ้น
S๔O๒	มุ่งสร้างวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เน้นให้มีผลิตภาพสูงตลอดช่วงวัย

มาตรการเชิงรับ (WT)

ลำดับ	มาตรการเชิงรับ (WT)
W๑๐W๑๑T๘	หน่วยงานภาครัฐบูรณาการร่วมกันในการจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน การผลิตกำลังคน (Demand & Supply) และพัฒนานายอย่างต่อเนื่อง
W๔ W๕ T๑ T๒	การพัฒนาคนเพื่อรับมือกับเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก disruptive Technology และการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม
W๓W๑๑T๔	สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยการส่งเสริมการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
W๕ W๘ T๖ T๗	การสร้างการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการย่อย และ เกษตรกรให้สามารถพึ่งพาตนเอง และรองรับการเปลี่ยนแปลงคู่ค้าในตลาดโลก
W๕ T๑	พัฒนาทักษะแรงงานภาคเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า
W๑ T๑	ภาครัฐทบทวนมาตรการการการเกษียณอายุของผู้ประกันตน เพื่อรักษากำลังแรงงาน
W๒W๓ T๕	กระจายความเจริญสู่ภูมิภาคลดการย้ายถิ่นของวัยแรงงานเข้าสู่เมือง

มาตรการเชิงป้องกัน (ST)

ลำดับ	มาตรการเชิงป้องกัน (ST)
S๑T๑	แรงงานเกษตรพัฒนาทักษะ เรียนรู้ เพื่อปรับตัวรับกับโครงสร้างเศรษฐกิจที่เปลี่ยนผ่านจากภาคเกษตรไปสู่อุตสาหกรรม
S๓T๒	แรงงานภาคบริการของไทยมี service mind ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของธุรกิจภาคบริการ นำไปใช้ให้สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไปของโลก
S๖T๕	ภาครัฐมีข้อมูลด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพในการนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน และการจ้างงานในทุกระยะเพื่อรองรับนโยบายด้านการค้าที่เปลี่ยนแปลงตามกระแสโลก
S๔T๒	ตลาดแรงงานในอนาคตปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ มีแนวโน้มมีสัดส่วนแรงงาน Gen Z เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นกลุ่มที่โตมากับเทคโนโลยี/Social Network ภาครัฐควรให้การสนับสนุนการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับกับเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก ตามรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไป

มาตรการเชิงแก้ไข (WO)

ลำดับ	มาตรการเชิงแก้ไข (WO)
W๒O๑O๓	สนับสนุนให้แรงงานลดการย้ายถิ่นโดยการฝึกอาชีพ พัฒนาทักษะในการผลิตสินค้า/บริการสำหรับเจาะตลาดผู้สูงอายุทั้งในและต่างประเทศ
W๕W๘O๕	ตลาดแรงงานมีความผันผวนจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี นวัตกรรม จึงควรเน้นการศึกษาวิจัยและจัดทำข้อมูลสถิติร่วมกันในทุกภาคส่วน เพื่อนำข้อมูลมาเป็นฐานในการวิเคราะห์ หรือพยากรณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานของไทย และเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานในการเข้าสู่ AEC
W๙O๔	ประเทศไทยควรเน้นปรับปรุงภาคการศึกษาให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในทุกวัยตั้งแต่ก่อนเข้าสู่วัยแรงงาน และวัยแรงงาน

บทที่ ๔

แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน

๔.๑ วิสัยทัศน์

“ความสามารถในการแข่งขันด้านผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยได้รับการจัดอันดับดีขึ้น”

๔.๒ พันธกิจ

- ๑) เพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน
- ๒) เพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- ๓) บูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบ

๔.๓ เป้าประสงค์

อันดับความสามารถทางการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยด้านผลิตภาพแรงงาน (Labour productivity) โดย IMD ดีขึ้น (ค่าเป้าหมาย ; อันดับความสามารถทางการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาอย่างน้อย ๑ อันดับ)

๔.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน

๑. แนวทางการดำเนินงาน

การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน คือการพัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นในด้านต่าง ๆ ได้แก่

๑.๑ ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

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

๑.๓ พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

๑.๔ “ซ่อม” กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและกึ่งทักษะต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ในระยะแรกเพื่อให้มีทักษะฝีมือที่เพียงพอในส่วนที่ขาด เพื่อให้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานได้ และทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้ ในระยะต่อไปจะต้องเน้น “เสริม” และ “สร้าง” ควบคู่กันจนไปสู่เป้าหมายสูงสุด คือ คนในอีก ๒๐ ปีข้างหน้าเป็น Brainpower & Talent หรือเพิ่มสัดส่วนของกำลังแรงงาน ๒.๐ - ๓.๐ - ๔.๐ และให้ ๑.๐ หดไปหรือมีน้อยที่สุด

๑.๕ มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) อาทิ หุ่นยนต์ (Robot) กลุ่มทักษะฝีมือขั้นสูง (High Skill Labour) เพื่อตอบ Thailand 4.0

๒. เป้าประสงค์

พัฒนาศักยภาพแรงงานไทยเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๓. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ/ปี	ร้อยละ ๒.๕๐	ร้อยละ ๒.๖๓	ร้อยละ ๒.๗๘	ร้อยละ ๒.๙๘	ร้อยละ ๓.๒๒
สัดส่วนของแรงงานฝีมือที่ผ่าน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ/ปี	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๒	ร้อยละ ๗๔	ร้อยละ ๗๖	ร้อยละ ๗๘

๔. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนา ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑. จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและพัฒนาหลักสูตรรองรับ Thailand 4.0	กพร.	-
๒. โครงการควบคุมและกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อ สาธารณะหรือต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง Safety At Work	กพร.	-

กลยุทธ์ ๒ ยกระดับฝีมือแรงงานรองรับเทคโนโลยีขั้นสูงในเขตเศรษฐกิจพิเศษให้มีทักษะ/มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับอาเซียน และระดับโลก

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑. แผนงานบูรณาการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	กสร. (กคร. กคน. สรส. กภช)	๑๐ จังหวัดพื้นที่ เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ
๒. โครงการเพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับ Thailand 4.0	กพร.	-
๓. โครงการฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต	กพร.	-
๔. โครงการพัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก	กพร.	-
๕. โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	กพร.	-

กลยุทธ์ ๓ มุ่งสร้างวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เน้นให้มีผลผลิตภาพสูงตลอดช่วงวัย
แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	กพร.	-
๒. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และผู้มีรายได้น้อย	กพร.	-
๓. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	กพร.	-
๔. โครงการส่งเสริมหรือป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Thailand)	กสร./สสพท.	สปส. สนับสนุน
๕. โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand)	กสร. (กภ.)	ค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินการ
๖. โครงการคลินิกโรคจากการทำงาน	สปส.	-
๗. โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ด้านประกันสังคม	สปส.	-

กลยุทธ์ ๔ การพัฒนาแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในยุค ๔.๐
แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑. พัฒนาขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กพร.	-
๒. เพิ่มผลผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0	กพร.	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๑. แนวทางการดำเนินงาน

ความไม่สมดุลของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน ในตลาดแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เป็นปัญหาสะสมมานาน ทั้งปัญหาเชิงโครงสร้างประชากรเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ภาวะการเกิดต่ำ ปัญหากำลังแรงงานขาดแคลนไม่เพียงพอกับความต้องการใช้แรงงานที่ขยายตัว ยุทธศาสตร์นี้จึงกำหนดการดำเนินงานเพื่อขจัดหรือบรรเทาปัญหาความไม่สมดุลดังนี้

๑.๑ บรรเทาความไม่สอดคล้องของการจ้างงานระหว่างอุปสงค์และอุปทาน โดยการกำหนดแนวทางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ และมีการพยากรณ์ภาวะตลาดแรงงานพร้อมสื่อสารให้แรงงานหรือกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบข้อเท็จจริงในช่วงวัยก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

๑.๒ สร้างสมดุลตลาดแรงงานแบบยั่งยืนให้ภาคแรงงาน โดยการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศ เชิงบูรณาการ ประสานความร่วมมือจัดทำแผนกำลังคนกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ฯลฯ

๒. เป้าประสงค์

๒.๑ ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

๒.๒ แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสม

๓. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐
ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐
ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น	$\frac{N_1}{N} + \frac{(N \times 15)}{100}$	$\frac{N_2}{N} + \frac{(N \times 15)}{100}$	$\frac{N_3}{N} + \frac{(N \times 15)}{100}$	$\frac{N_4}{N} + \frac{(N \times 15)}{100}$	$\frac{N_5}{N} + \frac{(N \times 15)}{100}$

๔. กลยุทธ์

กลยุทธ์ ๑ สนับสนุน/ส่งเสริมแรงงานให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการทั้งในและต่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑. ฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน	กพร.	-
๒. โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน	กกจ.	-
๓. กิจกรรมการให้บริการจัดหางานในประเทศ	กกจ.	
๔. กิจกรรมการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ	กกจ.	
๕. กิจกรรมการให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	กกจ.	
๖. โครงการขับเคลื่อนพระราชบัญญัติส่งเสริมการมีงานทำแห่งชาติ พ.ศ.	กกจ.	
๗. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานประกันสังคมสู่สถานศึกษา	สปส.	-
๘. บริหารจัดการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานและผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพแบบครบวงจร (ฟื้นฟูด้านการแพทย์ อาชีพ จิตใจและสังคม)	สปส. /(ศฟง.)	-
๙. ฝึกอบรมเสริมพิเศษระยะสั้นให้กับผู้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ	สปส. /(ศฟง.)	-

กลยุทธ์ ๒ สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยการส่งเสริมการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑. การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	สป. (คจ.)	-
๒. โครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน	สป. (คจ.)	-
๓. โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	สป.(คจ.)	-
๔. กิจกรรม การตรวจแรงงานในระบบ	กสร. (กคร.)	-

กลยุทธ์ ๓ การสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการย่อย และเกษตรกรให้สามารถพึ่งพาตนเอง และรองรับการเปลี่ยนแปลงคู่ค้าในตลาดโลก

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	สป. กยผ.	รง.จ.
๒. โครงการกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน	กกจ.	-

กลยุทธ์ ๔ การกำหนดมาตรการ เพื่อรักษากำลังแรงงานร่วมกับภาคเอกชนและภาคีเครือข่าย

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑. ปฏิรูปบำนาญชราภาพ ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม เช่น - ปรับฐานค่าจ้างและเพดานค่าจ้าง - ปรับสูตรการคำนวณการจ่ายบำนาญชราภาพ - ขยายอายุการมีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ - ปรับปรุงอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓	สปส.	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบ

๑. แนวทางการดำเนินงาน

ข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบ หมายถึง การบูรณาการตั้งแต่ช่วงวัยเรียน คือระยะก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน วัยแรงงาน (เข้าสู่ตลาดแรงงาน) และช่วงสูงอายุที่ออกจากตลาดแรงงาน ประเทศไทยยังไม่มีบูรณาการฐานข้อมูลร่วมกัน ดังนั้นยุทธศาสตร์นี้จึงกำหนดขึ้นเพื่อการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบเพื่อให้มีข้อมูล (Data & Information) ในระดับต่าง ๆ ความต้องการแรงงานฝีมือในสาขาอาชีพต่าง ๆ (Skill Requirement) จึงจะสามารถพัฒนากำลังแรงงานได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้ เพราะข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญหากมีความต้องการแรงงานแต่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้จะเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ ทั้งนี้ ข้อมูลจะต้องจัดกลุ่มให้ได้ว่าแรงงาน

กลุ่มใดเป็น Labour ๑.๐, ๒.๐, ๓.๐ และ ๔.๐ แต่ละกลุ่มมีจำนวนเท่าไร ต้องคาดการณ์ว่าแรงงานในอนาคตที่เป็น Talent ความต้องมีรายได้เท่าไร กลุ่มศักยภาพสูงจะสร้างมูลค่าได้เท่าไร

๒. เป้าประสงค์

- ๒.๑ มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีการบูรณาการร่วมกันจากทุกภาคส่วน ในทุกช่วงวัย
- ๒.๒ ผู้รับบริการข้อมูลสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว

๓. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน	อย่างน้อย ๑ ฐาน/กรม	อย่างน้อย ๑ ฐาน/กรม	อย่างน้อย ๑ ฐาน/กรม	อย่างน้อย ๑ ฐาน/กรม	อย่างน้อย ๑ ฐาน/กรม
จำนวนหน่วยงานที่มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลร่วมกับกระทรวงแรงงาน (N)	N + ๑ หน่วยงาน	N + ๒ หน่วยงาน	N + ๓ หน่วยงาน	N + ๔ หน่วยงาน	N + ๕ หน่วยงาน

กลยุทธ์

กลยุทธ์ ๑ การนำการบริหารจัดการแนวใหม่มาปรับใช้ และบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อให้บริการด้านแรงงานได้สะดวกรวดเร็วขึ้น

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑. โครงการพัฒนา Mobile Application บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน	สป. (ศทส.)	-
๒. การยื่นเงินสมทบผ่านระบบ Internet (e-filing)	สปส.	-
๓. การชำระเงินสมทบผ่านระบบธนาคาร (e-payment) และหน่วยบริการอื่น	สปส.	-
๔. การให้บริการผ่านสมาร์ตโฟนภายใต้ SSO Connect	สปส.	-
๕. โครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ	กกจ.	

กลยุทธ์ ๒ การจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อวิเคราะห์สภาวะการณ์ความต้องการของตลาดแรงงาน การผลิตกำลังคน (Demand & Supply) และพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑. โครงการสำรวจพฤติกรรมการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (STEM)	กกจ.	
๒. โครงการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน	สป. (วร.)	

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๓. โครงการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของ สถานประกอบการ	สป.(วร.)	กกจ.
๔. ปรับปรุงระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคน (Demand and Supply)	กพร.	-
๕. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลการใช้บริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน	สปส. (สบท.)	-
๖. โครงการสำรวจข้อมูลข้อมูลแรงงานนอกระบบ	สป.(ศร.)	สป. (ศทส.)
๗. โครงการศึกษาการจัดทำดัชนีผลิตภาพแรงงาน	สป.(ศร.)	-

กลยุทธ์ ๓ การติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพ และแผนปฏิบัติการ
การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑. โครงการติดตามประเมินผลแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพ และแผนปฏิบัติการ การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน	สป. (ศร.)	-
๒. โครงการทบทวนแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพ และแผนปฏิบัติการการเพิ่ม ผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน	สป. (ศร.)	-

บทที่ ๕

แผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน

เพื่อให้เกิดการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและบรรลุวิสัยทัศน์ของแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน และกำหนดแผนงาน/โครงการ ค่าเป้าหมาย และการประมาณการงบประมาณในระยะ ๕ ปี เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี และให้ความสำคัญกับแผนงาน/โครงการภายใต้กลยุทธ์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งได้กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบไว้

แผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงานรวมทั้งสิ้น ๔๕ โครงการ โดยแบ่งเป็น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพ อย่างยั่งยืน จำนวน ๑๕ โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จำนวน ๑๖ โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบ จำนวน ๑๔ โครงการ
ซึ่งปรากฏรายละเอียดตามตารางแผนงาน/โครงการ ดังนี้

แผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนปฏิบัติการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพของแรงงานไทยเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ๑. ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ/ปี
๒. สัดส่วนของแรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ/ปี
- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนา ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย งาน/เงิน	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและ พัฒนา ทักษะ รร อ ง รื บ Thailand 4.0	๑. จำนวนแรงงานที่เข้า รับการฝึกอบรม ๒. ผู้ผ่านการอบรมที่มี ความรู้ทักษะ มีอาชีพ มีรายได้	๑๐ สาขา ๓๕ หลักสูตร		๑๐ สาขา ๓๕ หลักสูตร				กพร. (สมรฐ./สพท.)
		๑๕.๔ ล้านบาท		๑๕.๔ ล้านบาท				
๒. โครงการควบคุมและกำกับดูแล การประกอบอาชีพที่อาจเป็น อันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ ความรู้ ความ ส า ม า ร ถ Safety At Work	จำนวนผู้ขอรับหนังสือ รื บ ร อ ง ค ว า ม รื รุ ความสามารถ	๓๒,๐๐๐ คน		๓๒,๐๐๐ คน				กพร.
		๑๙.๑๔๒๔ ล้านบาท		๑๙.๑๔๒๔ ล้านบาท				

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน
 กลยุทธ์ที่ ๒ ยกระดับฝีมือแรงงานรองรับเทคโนโลยีขั้นสูงในเขตเศรษฐกิจพิเศษให้มีความสามารถในการแข่งขันในระดับอาเซียน
 และระดับโลก

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย งาน/เงิน	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๑. แผนงานบูรณาการพัฒนาพื้นที่ เขตเศรษฐกิจพิเศษ - โครงการรณรงค์ ส่งเสริม การบริหารจัดการด้านแรงงาน ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ		๗๖.๓๑๕๖ ล้านบาท						กพร. (สพร./สนง. ในพื้นที่ ๑๐ จังหวัด พื้นที่เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ) กสร. (กคร. กคน. สรส.กภ.)	
		๕๒๙๐๐ คน	๔,๕๐๐ คน	๕,๘๐๐ คน	๑๔,๒๐๐ คน	๑๔,๒๐๐ คน	๑๔,๒๐๐ คน		
๑.๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้แรงงาน ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษได้รับ การคุ้มครองแรงงานและมีการ แรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์	๑. จำนวนแรงงาน ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจ พิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้รู้สิทธิตาม กฎหมายคุ้มครอง แรงงาน	๓๒.๖๙๘๘ ล้านบาท	๔.๔๘๓๓ ล้านบาท	๔.๐๗๕๐ ล้านบาท	๑๐.๘๙๙๖ ล้านบาท	๑๐.๘๙๙๖ ล้านบาท	๑๐.๘๙๙๖ ล้านบาท	(กคร. กคน. สรส.กภ.)	
		๑๐๐ แห่ง ๑๐,๐๐๐ คน	๑๐๐ แห่ง	๔,๕๐๐ คน	๔,๕๐๐ คน	๔,๕๐๐ คน	๔,๕๐๐ คน		
๑.๒) ส่งเสริม สนับสนุนให้ สถานประกอบการปฏิบัติตาม กฎหมายความปลอดภัย ในการทำงาน	๒. จั น ว น สถานประกอบการมีการ ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจ พิเศษที่เป็นต้นแบบ ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน	๒๘.๒๓๓๙ ล้านบาท	๐.๙๓๕๕ ล้านบาท	๖.๘๒๔๖ ล้านบาท	๖.๘๒๔๖ ล้านบาท	๖.๘๒๔๖ ล้านบาท	๖.๘๒๔๖ ล้านบาท		

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย งาน/เงิน	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๒. โครงการเพิ่มศักยภาพแรงงาน รองรับ Thailand 4.0	๑. จำนวนแรงงาน ที่เข้ารับการฝึกอบรม	๙๘,๙๐๐ คน		๙๘,๙๐๐ คน				กพร. (สพร./สนง.)
	๒. ผู้ผ่านการอบรมที่มี ความรู้ทักษะ มีอาชีพ มีรายได้	๓๒๗,๙๔๔ ล้านบาท		๓๒๗,๙๔๔ ล้านบาท				
๓. โครงการฝึกอบรมเทคโนโลยี ขั้นสูง รองรับอุตสาหกรรม แห่งอนาคต	๑. จำนวนแรงงาน ที่เข้ารับการฝึกอบรม	๕,๘๖๐ คน		๕,๘๖๐ คน				กพร. (สพร./สนง.)
	๒. ผู้ผ่านการอบรมที่มี ความรู้ทักษะ มีอาชีพ มีรายได้	๑๒๐,๐๕๒๘ ล้านบาท		๑๒๐,๐๕๒๘ ล้านบาท				
๔ โครงการพัฒนาอุตสาหกรรม เทคโนโลยีขั้นสูงและอุตสาหกรรม แห่งอนาคตในพื้นที่ระเบียง เศรษฐกิจภาคตะวันออก	๑. จำนวนแรงงาน ที่เข้ารับการฝึกอบรม	๙,๒๐๐ คน		๙,๒๐๐ คน				กพร. (สพร./สนง.)
	๒. ผู้ผ่านการอบรมที่มี ความรู้ทักษะ มีอาชีพ มีรายได้	๑๑๗,๖๘ ล้านบาท		๑๑๗,๖๘ ล้านบาท				
๕. โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	๑. จำนวนแรงงาน ที่เข้ารับการฝึกอบรม	๘๐๐ คน		๘๐๐ คน				กพร. (สพร./สนง.)
	๒. ผู้ผ่านการอบรมที่มี ความรู้ทักษะ มีอาชีพ มีรายได้	๑๒,๐๔ ล้านบาท		๑๒,๐๔ ล้านบาท				

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน
กลยุทธ์ที่ ๓ มุ่งสร้างวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เน้นให้มีผลิตภาพสูงสุดตลอดช่วงวัย

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย งาน/เงิน	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๑. โครงการฝึกอบรมแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่ม โอกาสในการประกอบอาชีพ	๑. จำนวนแรงงาน ที่เข้ารับการฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐ คน		๒๐,๐๐๐ คน				กพร. (สพร./สนง.)	
	๒. ผู้ผ่านการอบรมที่มี ความรู้ทักษะ มีอาชีพ มีรายได้	๕๔ ล้านบาท		๕๔ ล้านบาท					
๒. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และผู้มี รายได้น้อย	๑. จำนวนแรงงาน ที่เข้ารับการฝึกอบรม	๓,๘๔๐ คน		๓,๘๔๐ คน				กพร. (สพร./สนง.)	
	๒. ผู้ผ่านการอบรมที่มี ความรู้ทักษะ มีอาชีพ มีรายได้	๑๐ ล้านบาท		๑๐ ล้านบาท					
๓. โครงการฝึกอบรมแรงงาน ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการ ประกอบอาชีพ	๑. จำนวนแรงงาน ที่เข้ารับการฝึกอบรม	๖,๘๐๐ คน		๖,๘๐๐ คน				กพร. (สพร./สนง.)	
	๒. ผู้ผ่านการอบรมที่มี ความรู้ทักษะ มีอาชีพ มีรายได้	๑๘.๓๖ ล้านบาท		๑๘.๓๖ ล้านบาท					
๔. โครงการส่งเสริมหรือป้องกัน เกี่ยวกับความปลอดภัยในการ ทำงาน (Safety Thailand)	ร้อยละ ๙๐ สำเร็จ ในการดำเนินโครงการ	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	กสร./สสปท.	สปส. สนับสนุน ค่าใช้จ่ายใน การดำเนินงาน
		๒๖๐.๔๓๓๗ ล้านบาท	๔๘.๔๓๓๗ ล้านบาท	๕๐ ล้านบาท	๕๔ ล้านบาท	๕๒ ล้านบาท	๕๖ ล้านบาท		

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายงาน/เงิน	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ					หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๕. โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand)	เชิงปริมาณ สร้างการรับรู้และจิตสำนึกความปลอดภัยและอาชีวอนามัย <u>เชิงคุณภาพ</u> อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง	๘๙.๐๓๔๔ ล้านบาท		๑๔.๐๓๔๔ ล้านบาท	๒๐ ล้านบาท	๒๕ ล้านบาท	๓๐ ล้านบาท	กสร. (กภ.)	สปส. สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
๖. โครงการคลินิกโรคจากการทำงาน	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการตรวจวินิจฉัยโรคจากการทำงาน	ไม่ต่ำกว่า ๑๒,๐๐๐ คน/ปี ๑๓๖.๑๕ ล้านบาท	ไม่ต่ำกว่า ๑๒,๐๐๐ คน/ปี	ไม่ต่ำกว่า ๑๒,๐๐๐ คน/ปี	ไม่ต่ำกว่า ๑๒,๐๐๐ คน/ปี	ไม่ต่ำกว่า ๑๒,๐๐๐ คน/ปี	ไม่ต่ำกว่า ๑๒,๐๐๐ คน/ปี	สปส. (สภท.)	รพ. ที่ทำความร่วมมือกับ สปส. ดำเนินงานคลินิกโรคจากการทำงาน
๗. โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ด้านประกันสังคม	๑. จำนวนครั้ง ที่ออกหน่วย ๒. จำนวนผู้ประกันตน ที่เข้าร่วมโครงการ	๕๕๐ รุน/ปี ๒๗,๕๐๐ คน/ปี ๒๗.๕ ล้านบาท	๕๕๐ รุน ๒๗,๕๐๐ คน	๕๕๐ รุน ๒๗,๕๐๐ คน	๕๕๐ รุน ๒๗,๕๐๐ คน	๕๕๐ รุน ๒๗,๕๐๐ คน	๕๕๐ รุน ๒๗,๕๐๐ คน	สปส. (สพจ.)	สปส. กทผ.พท./ สพจ./สาขา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน
กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในยุค ๔.๐

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย งาน/เงิน	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. พัฒนาขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน		๓.๕๐๕๕๗ ล้านคน		๓.๕๐๕๕๗ ล้านคน				กพร. (สพร./สนง.)
		๔๒๒.๘๓๐๕ ล้านบาท		๔๒๒.๘๓๐๕ ล้านบาท				
๒. เพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0	จำนวนสถานประกอบการ กิจการที่เข้าร่วม โครงการ	๑๐,๐๐๐ แห่ง		๑๐,๐๐๐ แห่ง				กพร. (สพร./สนง.)
		๔๗.๙ ล้านบาท		๔๗.๙ ล้านบาท				

แผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนปฏิบัติการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ ๑. ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

๒. แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ๑. ร้อยละการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาทำงาน

๒. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

๓. ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุน/ส่งเสริมแรงงานให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการทั้งในและต่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย งาน/เงิน	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๑. ฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน	จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม	๕๔,๕๐๐ คน	๗,๕๐๐ คน	๑๑,๐๐๐ คน	๑๑,๕๐๐ คน	๑๒,๐๐๐ คน	๑๒,๕๐๐ คน	กพร.	
		๓๐๕.๒ ล้านบาท	๔๒ ล้านบาท	๖๑.๖ ล้านบาท	๖๔.๔ ล้านบาท	๖๗.๒ ล้านบาท	๗๐ ล้านบาท		
๒. โครงการเตรียมกำลังแรงงาน - แก่กำลังแรงงาน - แนะแนวอาชีพ - ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน - แนะนำอาชีพ - เพื่อการมีงานทำ - แนะนำอาชีพที่ไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน	จำนวนนักเรียน (ระดับชั้นประถมศึกษาขึ้นไป) นักศึกษาและประชาชนที่ได้รับการแนะแนวอาชีพและส่งเสริม	๒,๑๗๗,๘๓๐ คน	๕๒๕,๗๕๐ คน	๔๓๓,๐๒๐ คน	๔๓๓,๐๒๐ คน	๔๓๓,๐๒๐ คน	๔๓๓,๐๒๐ คน	กกจ.	
		๓๓๖.๑๗๙๔ ล้านบาท	๖๐.๓๙๗๑ ล้านบาท	๖๘.๙๔๕๗ ล้านบาท	๖๘.๙๔๕๗ ล้านบาท	๖๘.๙๔๕๗ ล้านบาท	๖๘.๙๔๕๗ ล้านบาท		
๓. กิจกรรมการให้บริการจัดหาแรงงานในประเทศ	จำนวนผู้เข้าระบบบริการ		๕๑๑,๒๐๐ คน	๔๖๐,๐๐๐ คน	๔๖๐,๐๐๐ คน	๔๖๐,๐๐๐ คน	๔๖๐,๐๐๐ คน	กกจ.	
			๑๗๐,๙๒๗,๒๐๐ บาท	๑๕๑,๒๖๖,๘๐๐ บาท	๑๕๑,๒๖๖,๘๐๐ บาท	๑๕๑,๒๖๖,๘๐๐ บาท	๑๕๑,๒๖๖,๘๐๐ บาท		

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย งาน/เงิน	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๔. กิจกรรมการให้ บริการจัดหางาน ต่างประเทศ	จำนวน ประชาชน ผู้ใช้บริการ	๕๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	กกจ.	
		๑๒๕,๕๖๕ ล้านบาท	๒๕,๗๑๐๖ ล้านบาท	๒๔,๙๖๓๖ ล้านบาท	๒๔,๙๖๓๖ ล้านบาท	๒๔,๙๖๓๖ ล้านบาท	๒๔,๙๖๓๖ ล้านบาท		
๕. กิจกรรมการให้ บริการข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงาน	จำนวน ประชาชน ผู้ใช้บริการ	๓๕ ล้านคน	๗ ล้านคน	๗ ล้านคน	๗ ล้านคน	๗ ล้านคน	๗ ล้านคน	กกจ.	
		๘๐.๘๒๑๑ ล้านบาท	๑๗.๓๗๗๑ ล้านบาท	๑๕.๘๖๑ ล้านบาท	๑๕.๘๖๑ ล้านบาท	๑๕.๘๖๑ ล้านบาท	๑๕.๘๖๑ ล้านบาท		
๖. ชีบเคื่อน พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการจ้างทำ แห่งชาติ พ.ศ. ...	ระดับ ความสำเร็จ ของการพัฒนา กฎหมาย ส่งเสริม จ้างทำ		- นำเสนอร่าง พรบ. ส่งเสริม การจ้างทำ แห่งชาติดี พ.ศ. - ประกาศและ บังคับใช้ - ดำเนินการ พิจารณาร่าง กฎหมายและ กฎหมายลำดับ รองในส่วนที่ เกี่ยวข้องต่อ พรบ. ส่งเสริม การจ้างทำ แห่งชาติดี พ.ศ.	นำเสนอร่าง พรบ. ส่งเสริม การจ้างทำ แห่งชาติดี พ.ศ. - ประกาศและ บังคับใช้ - ดำเนินการ พิจารณาร่าง กฎหมายและ กฎหมายลำดับ รองในส่วนที่ เกี่ยวข้องต่อ พรบ. ส่งเสริม การจ้างทำ แห่งชาติดี พ.ศ.				กกจ.	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย งาน/เงิน	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๗. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานประชันกังสดาลสู่สถานศึกษา	๑. จำนวนรุ่นที่จัดอบรม ๒. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	๑,๘๐๐ รุ่น	๓๖๐ รุ่น	๓๖๐ รุ่น	๓๖๐ รุ่น	๓๖๐ รุ่น	๓๖๐ รุ่น	สปส. (กทม.พท./สพจ./สาขา)	สปส. (กทม.พท./สพจ./สาขา)
		๑๘ ล้านบาท	๓.๖ ล้านบาท	๓.๖ ล้านบาท	๓.๖ ล้านบาท	๓.๖ ล้านบาท	๓.๖ ล้านบาท		
๘. บริหารจัดการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานและผู้ประกันตนที่พหุผลกระทบ (ฟื้นฟูแบบครบวงจร (ฟื้นฟูด้านการแพทย์ อาชีพจิตใจและสังคม)	จำนวนผู้เข้ารับ ก ร ฟื้นฟู สมรรถภาพที่เข้ารับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน	๕,๖๐๐ คน	๑,๑๒๐ คน	๑,๑๒๐ คน	๑,๑๒๐ คน	๑,๑๒๐ คน	๑,๑๒๐ คน	สปส. (ศพจ. ๕ ภาค)	
		๓๔๒.๔๖ ล้านบาท	๖๘.๔๙๒ ล้านบาท	๖๘.๔๙๒ ล้านบาท	๖๘.๔๙๒ ล้านบาท	๖๘.๔๙๒ ล้านบาท	๖๘.๔๙๒ ล้านบาท		
๙. ผูกอาชีพเสริมพิเศษระยะสั้นให้กับผู้รับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ	จำนวนผู้เข้ารับ ก ร ฟื้นฟู สมรรถภาพได้รับ ความรู้และทักษะจากการฝึกอบรม - ร้อยละความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรม	๒,๒๕๐ คน	๔๕๐ คน	๔๕๐ คน	๔๕๐ คน	๔๕๐ คน	๔๕๐ คน	สปส. (ศพจ. ๕ ภาค)	
		ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐		
		๑.๘๙ ล้านบาท	๓๗๘,๐๐๐ บาท	๓๗๘,๐๐๐ บาท	๓๗๘,๐๐๐ บาท	๓๗๘,๐๐๐ บาท	๓๗๘,๐๐๐ บาท		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยการส่งเสริมการค้าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย งาน/เงิน	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	จำนวนสาขาอาชีพที่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	๙๖ สาขา	๑๖ สาขา	๒๐ สาขา	๒๐ สาขา	๒๐ สาขา	๒๐ สาขา	-
๒. โครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน	จำนวนสถานประกอบการและ ผู้เข้า ร่วมโครงการที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับ การจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง	๓๐๐ แห่ง	๖๐ แห่ง	๖๐ แห่ง	๖๐ แห่ง	๖๐ แห่ง	๖๐ แห่ง	-
๓. โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	๔ ครั้ง ๔๐๐ คน	-	๑ ครั้ง/๑๐๐ คน	๑ ครั้ง/๑๐๐ คน	๑ ครั้ง/๑๐๐ คน	๑ ครั้ง/๑๐๐ คน	-
๔. กิจกรรม-การตรวจแรงงานใน ร ะ บ บ (ก ำ ก ั บ ดู แล ให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย และสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน)	๑.จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ สหิตามกฎหมายแรงงาน ๒.จำนวนสถานประกอบการ ที่ได้รับการตรวจ คุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน	๗.๓๙๕๔ ล้านคน ๑๗๖,๐๐๐ แห่ง ๖๔๒.๖๘๘๑ ล้านบาท	๑.๕๓๙๓ ล้านคน ๕๖,๐๐๐ แห่ง	๑.๓๘๙๘ ล้านคน ๔๐,๐๐๐ แห่ง	๑.๔๓๙ ล้านคน ๔๐,๐๐๐ แห่ง	๑.๔๘๘๗ ล้านคน ๔๐,๐๐๐ แห่ง	๑.๕๓๘๖ ล้านคน ๔๐,๐๐๐ แห่ง	-
กิจกรรม - การตรวจแรงงานในระบบ	ร้อยละของแรงงาน ที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย แรงงาน (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๗.๐๐๗๕ ล้านบาท	๓.๐๗๗๙ ล้านบาท	๓.๒๓๑๘ ล้านบาท	๓.๓๙๓๔ ล้านบาท	๓.๕๖๓๑ ล้านบาท	๓.๗๔๑๓ ล้านบาท	-

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการรายย่อย และเกษตรกรให้สามารถพึ่งพาตนเอง และรองรับการเปลี่ยนแปลงคู่ค้าในตลาดโลก

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย งาน/เงิน	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๑. โครงการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อน ด้านอาชีพ	จำนวนเกษตรกร/ กำลังแรงงาน ในพื้นที่ ๗๖ จังหวัด ทั่วประเทศที่ได้รับ การ Re-Skill/ Retrain สูงขึ้น	๑๐๔,๙๙๐ คน	๑๙,๐๐๐ คน	๑๙,๙๕๐ คน	๒๐,๙๔๘ คน	๒๑,๙๙๖ คน	๒๓,๐๙๖ คน	สป.(กยผ.)	รง.จ.
		๕๒๙,๗๔๐๖ ล้านบาท	๙๖ ล้านบาท	๑๐๐.๘ ล้านบาท	๑๐๕.๘๔ ล้านบาท	๑๑๑.๑๓๒ ล้านบาท	๑๑๖.๖๘๘๖ ล้านบาท		
๒. โครงการกองทุน เพื่อผู้รับงานไปทำ ที่บ้าน	จำนวนผู้รับงาน ไปทำที่บ้านได้รับ เงินกู้ กอ ทุน เพื่อผู้รับงานไป ทำที่บ้าน	๗๔๐ คน	๒๔๐ คน	๑๒๕ คน	๑๒๕ คน	๑๒๕ คน	๑๒๕ คน	กกจ.	
		๒.๙๘๑๑ ล้านบาท	๙๐๗,๑๐๐ บาท	๕๑๘,๕๐๐ บาท	๕๑๘,๕๐๐ บาท	๕๑๘,๕๐๐ บาท	๕๑๘,๕๐๐ บาท		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ ๔ การกำหนดมาตรการเพื่อรักษากำลังแรงงานร่วมกับภาคเอกชนและภาคีเครือข่าย

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย งาน/เงิน	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. ปฏิรูปบำนาญชราภาพ ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม เช่น - ปรับฐานค่าจ้างและเพดาน ค่าจ้าง - ปรับสูตรการคำนวณการจ่าย บำนาญชราภาพ - ขยายอายุการมีสิทธิรับ ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ใน พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ - ปรับปรุงอัตราเงินสมทบท้าย พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓	ร้อยละความสำเร็จของ กระบวนการปฏิรูป ระบบบำนาญชราภาพ เพื่อขยายอายุกองทุน ประกันสังคม	-	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	ส.ป.ส.	-

แผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนปฏิบัติการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบ

เป้าประสงค์ ๑. มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีการบูรณาการร่วมกันจากทุกภาคส่วน ในทุกช่วงวัย

๒. ผู้รับบริการข้อมูลสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ๑. จำนวนฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน

๒. จำนวนหน่วยงานที่มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลร่วมกับกระทรวงแรงงาน

กลยุทธ์ ๑ การนำการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ และบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อให้บริการด้านแรงงานได้สะดวกรวดเร็วขึ้น

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย งาน/เงิน	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑.โครงการพัฒนา Mobile Application บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน	จำนวน service application รวมจำนวน ๕ ระบบ	๑ ระบบ	๑ ระบบ	๑ ระบบ	๑ ระบบ	๑ ระบบ	จำนวน service Mobile application รวมจำนวน ๕ ระบบ	-
		๒.๐๒ ล้านบาท	๒.๘ ล้านบาท	๒.๕ ล้านบาท	๒ ล้านบาท	๒.๒ ล้านบาท		
๒. การยื่นเงินสมทบผ่านระบบ Internet (e-filing)	จำนวนเงินสมทบผ่านระบบ Internet (e-filing)	-	๖๐,๐๐๐ ราย	๗๐,๐๐๐ ราย	๘๐,๐๐๐ ราย	๙๐,๐๐๐ ราย	๑๐๐,๐๐๐ ราย	สปส. กพม.พพ. /สปล./ สาขา
๓. การชำระเงินสมทบผ่านระบบ Internet (e-payment) และบริการอื่น	จำนวนการชำระเงินสมทบผ่านระบบ Internet (e-payment) และบริการอื่น	-	๖,๐๐๐ ราย	๗,๐๐๐ ราย	๘,๐๐๐ ราย	๙,๐๐๐ ราย	๑๐,๐๐๐ ราย	สปส. กพม.พพ. /สปล./ สาขา

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย งาน/เงิน	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๔. การให้บริการผ่าน สมาร์ตโฟนภายใต้ SSO Connect	จำนวนผู้ให้บริการ	-	๒๐๐,๐๐๐ ราย	๓๐๐,๐๐๐ ราย	๔๐๐,๐๐๐ ราย	๕๐๐,๐๐๐ ราย	๖๐๐,๐๐๐ ราย	สปส. กทผ.พท. /สปจ./ สาขา	
๕. โครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ			๑๖๐,๐๐๐ คน ๓๓,๓๔๖,๖๐๐ บาท	๑๕๐,๐๐๐ คน ๔๑,๐๔๕,๓๐๐ บาท	๑๕๐,๐๐๐ คน ๔๑,๐๔๕,๓๐๐ บาท	๑๕๐,๐๐๐ คน ๔๑,๐๔๕,๓๐๐ บาท	๑๕๐,๐๐๐ คน ๔๑,๐๔๕,๓๐๐ บาท	กกจ.	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานทุกระดับ
กลยุทธ์ที่ ๒ การจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ความต้องการตลาดแรงงาน การผลิตกำลังคน (Demand & Supply) และพัฒนา
คนอย่างต่อเนื่อง

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย งาน/เงิน	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๑. โครงการสำรวจพฤติกรรม การทำงานทำของผู้สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (STEM)	ระดับความสำเร็จ ของการสำรวจ พฤติกรรมการทำงาน ทำของผู้สำเร็จ การศึกษาระดับ ปริญญาตรีด้าน วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	๗,๕๐๐ คน เล่ม/หนังสือ	-	๗,๕๐๐ คน เล่ม/ หนังสือ				กกจ.	-
		๑.๐๘๙ ล้านบาท		๑.๐๘๙ ล้านบาท					
๒. โครงการศึกษาวิชาญด้านแรงงาน -โครงการศึกษาวิชาญด้านแรงงาน (สป.วร.)	จำนวนงานศึกษาวิจัย ด้านแรงงาน	๕ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	สป. (วร)	-
		๑๖.๔๑ ล้านบาท	๒.๔๑ ล้านบาท	๓.๕ ล้านบาท	๓.๕ ล้านบาท	๓.๕ ล้านบาท	๓.๕ ล้านบาท		
๓. โครงการสำรวจความต้องการ และการขาดแคลนแรงงานของ สถานประกอบการ	มีข้อมูลความต้องการ และการขาดขาดแคลน แรงงาน		๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	สป. (วร.)	กกจ.
๔. ปรับปรุงระบบข้อมูลความ ต้องการและการผลิตกำลังคน (Demand and Supply)								กพร.	-
๕. โครงการพัฒนาระบบข้อมูล การใช้บริการทางการแพทย์ของ ผู้ประกันตน	ระดับความสำเร็จของ การดำเนินงานตาม แผนการดำเนินงาน	ระดับ ๗	ระดับ ๗	-	-	-	-	สปส. (สบท.)	-
		๖.๒ ล้านบาท	๖.๒ ล้านบาท						

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย งาน/เงิน	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๖.โครงการสำรวจข้อมูลแรงงาน นอกระบบ	ร้อยละ ๔ ของจำนวน แรงงานนอกระบบ จากการสำรวจแรงงาน นอกระบบ ของ สำนักงานสถิติ แห่งชาติ	๗๖ จังหวัด		๗ จังหวัด ๑๑๔,๐๐๐ คน	๒๓ จังหวัด	๒๓ จังหวัด	๒๓ จังหวัด	สป. (คร.)	สป. (ร.ง.จ. ศพส.)
				๓.๐๐๐ ล้านบาท					
๗. โครงการศึกษาการจัดทำดัชนี ผลิตภาพแรงงาน	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำดัชนี ผลิตภาพแรงงาน	๓.๐๐๐ ล้านบาท			๑ เรื่อง			สป. (คร.)	-

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานทุกระบบ
กลยุทธ์ที่ ๓ การติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพ และแผนปฏิบัติการเพิ่มผลิตภาพ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวง
แรงงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย งาน/เงิน	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๑. โครงการติดตามประเมินผล แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพ และแผนปฏิบัติการเพิ่มผลิต ภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน	ระดับความสำเร็จ ของการติดตาม	๔ ครั้ง	-	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	สป. (ศร.)	-
๒. โครงการทบทวนแผนแม่บท การเพิ่มผลิตภาพ และ แผนปฏิบัติการเพิ่มผลิตภาพ แรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน	จำนวนข้อเสนอใหม่ ทางยุทธศาสตร์ที่ นำไปสู่การเพิ่มผลิต ภาพแรงงาน	๔ ครั้ง ๑.๒๐ ล้านบาท	-	๑ ครั้ง ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑ ครั้ง ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑ ครั้ง ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑ ครั้ง ๓๐๐,๐๐๐ บาท	สป. (ศร.)	-

บทที่ ๖

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

๖.๑ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงานจะต้องมีกระบวนการหรือขั้นตอนในการนำเอาแผนไปปฏิบัติ ซึ่งนับเป็นขั้นตอนที่เป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จของแผน ซึ่งกระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่จะต้องให้ความร่วมมือ ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ ได้แก่ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ อันเนื่องมาจากแผนฯ ผู้บริหารจะต้องนำเสนอให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน รวมทั้งกระตุ้นและชักจูงให้บุคลากรเห็นพ้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องเกิดขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของแผนฯ จึงจะถือว่าการประยุกต์ใช้แผนฯ ประสบความสำเร็จ

แนวทางและขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๑) สร้างความรู้ความเข้าใจในแผนแม่บทเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน โดยการเผยแพร่เอกสารแผนฯ หน่วยงานในสังกัดได้รับทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

๒) สร้างองค์ความรู้ให้ผู้เกี่ยวข้องเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างความรู้ สร้างวิธีการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจและมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วม และพร้อมรับผิดชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๓) สร้างระบบการติดตามและประเมินผลให้เป็นระบบ มีมาตรฐานเดียวกัน มีเอกภาพ และเชื่อมโยงกัน มีเกณฑ์ชี้วัดประเมิณผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามประเมินผลการดำเนินงาน รวมทั้งให้มีการนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแผนงาน/โครงการประจำปีอย่างต่อเนื่อง

๖.๒ การติดตามและประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานตามแผนแม่บทเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนด เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การทบทวน ปรับปรุง และปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันต่อสถานการณ์แวดล้อม สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ จึงได้วางแนวทางในการติดตามประเมินผลออกเป็น ๓ ขั้นตอน โดยมีการเชื่อมโยงการติดตามประเมินผล ดังนี้

๑) การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน (Monitoring) ของโครงการ/กิจกรรมสำคัญ ซึ่งมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ของแผนในแต่ละช่วง จนการดำเนินงานเสร็จสิ้นโครงการ/กิจกรรม โดยให้หน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมนั้น เป็นผู้รายงานความคืบหน้าการดำเนินงาน พร้อมปัญหาและอุปสรรคไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม และนำเสนอผู้บริหาร/ที่ประชุมผู้บริหารต่อไป

๒) การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ของแผน ซึ่งเป็นผลเบื้องต้นที่ได้จากโครงการ/กิจกรรมของแต่ละหน่วยงานในสังกัดที่เชื่อมโยงกับการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ตามแผนแม่บทเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบเป็นผู้รายงานผลตามตัวชี้วัดที่ร่วมรับผิดชอบทุกปีไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนฯ ทราบและตรวจสอบความคืบหน้า ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการวิเคราะห์ประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน ตลอดจนข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลในการทบทวนแผนเป็นประจำทุกปี

๓) การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน ระยะครึ่งแผน และระยะสิ้นสุดแผนโดยบุคคลภายนอก

ทั้งนี้ ภายหลังการจัดทำรายงานติดตามประเมินผลทั้ง ๓ ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น โดยสรุปผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมและผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ข้อผิดพลาด ตลอดจนข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ แล้ว จะมีการนำเสนอรายงานผลการประเมินเพื่อเป็นสารสนเทศย้อนกลับให้กับหน่วยงานในสังกัดและผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดเพื่อทราบความสำเร็จ ความก้าวหน้า ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไขหรือความล้มเหลว ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาเป็นสารสนเทศในการตัดสินใจในทุกระดับต่อไป

บรรณานุกรม

- เกษตรและสหกรณ์. กระทรวง. (๒๕๖๐). ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) สืบค้นจาก : <http://www.oae.go.th/download/journal/strategic๒๕๖๐-๒๕๗๙.pdf>
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักงาน. (๒๕๖๐). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) สืบค้นจาก : http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=๖๔๒๐
- คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. สืบค้นจาก : <http://www.thaigov.go.th/aboutus/current/policy-statement>
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐. สืบค้นจาก : <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/๒๕๖๐/A/๐๔๐/๑.PDF>
- คณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ. สำนักงาน. (๒๕๕๕). นโยบายและแผน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๖๔). สืบค้นจาก http://www.sti.or.th/about.php?content_type=๗&data=๕
- งบประมาณ. สำนักงาน. (๒๕๕๕). ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐. สืบค้นจาก : http://www.bb.go.th/bbweb/?page_id=๖๐๑๓
- เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. กระทรวง. (๒๕๕๙). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. สืบค้นจาก : http://www.mict.go.th/assets/portals/๑/files/๕๙๐๖๑๓_๔Digital_Economy_Plan-Book.pdf
- ท่องเที่ยวและกีฬา. กระทรวง. (๒๕๖๐). แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) นายกรัฐมนตรี. สำนัก. (๒๕๕๙). ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) (สรุปย่อ) สืบค้นจาก : <http://www.thaigov.go.th/uploads/document/๖๖/๒๐๑๗/๐๑/pdf/๒๐year-may๕๙.pdf>
- พัฒนาฝีมือแรงงาน. กรม. (๒๕๕๙). แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ๗๖ จังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔ อ้างถึงใน แรงงาน. กระทรวง. (๒๕๖๐) (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔)
- ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ อ้างถึงใน แรงงาน. กระทรวง. (๒๕๖๐) (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔)
- รายงานวาระปฏิรูปและวาระพัฒนาด้านต่างๆที่ผ่านความเห็นชอบของสภาปฏิรูปแห่งชาติ : วาระปฏิรูปที่ ๓๗ : ปฏิรูปการแรงงาน. สืบค้นจาก : http://library๒.parliament.go.th/giventake/content_nrcinf/nrc๒๕๕๗-pr๖๒.pdf
- แรงงาน. กระทรวง. (๒๕๕๙) กรอวยยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙). สืบค้นจาก : http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/plan_yuttasat_๒๐_formonov๒๐๑๖.pdf
- แรงงาน. กระทรวง. (๒๕๖๐) (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔) (๒๐ มี.ค. ๒๕๖๐) สืบค้นจาก http://mots.go.th/ewt_dl_link.php?nid=๘๓๗๐
- ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. สำนักงาน. (๒๕๖๐) แผนยุทธศาสตร์ สสว.ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔. สืบค้นจาก : <http://www.sme.go.th/th/index.php/about-osmep/mnu-intelligence>

ศึกษาธิการ. กระทรวง. (๒๕๖๐) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๕. สืบค้นจาก :

<http://backoffice.onec.go.th/uploaded/Outstand/๒๐๑๗-EdPlan๖๐-๗๕.pdf>

อุตสาหกรรม . กระทรวง. (๒๕๖๐). ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย ๔.๐ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -

๒๕๗๕) สืบค้นจาก: http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_plan/thailandindustrialdevelopmentstrategy๔.๐.pdf

องค์การสหประชาชาติ. (๒๕๕๘). วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. สืบค้นจาก :

<http://www.un.or.th/globalgoals/th/global-goals/decent-work-and-economic-growth/>

วินัย สุริยาธำนิทร์. (๒๕๕๘) ภาคบริการ... แรงขับเคลื่อนใหม่ของระบบเศรษฐกิจไทย. สืบค้นจาก :

https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib/_/article๒๕_๐๔_๕๘.pdf.

กรุงศรีอยุธยา. ธนาคาร. (๒๕๖๐) สืบค้นจาก : ๖ สิ่งต้องรู้เมื่อบุกตลาด Gen

<https://www.krungsri.com/bank/th/krungsri.../๖-techniques-to-approach-gen-z.htm>

ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน. สำนักงาน. (2560) . สสค. จับมือ สพฐ. เปิดผลวิจัย

“การศึกษา-ตลาดแรงงาน” สานฝันไทยแลนด์ 4.0 สืบค้นจาก :

<http://www.qlf.or.th/Mobile/Details?contentId=1176>

สถิติแห่งชาติ. สำนักงาน. (2560). อ้างถึงใน ปลัดกระทรวงแรงงาน. สำนักงาน. (2560) รายงานสถานการณ์และ
เตือนภัยด้านแรงงาน ปี 2559. กรุงเทพฯ : บางกอกบลู๊ค.

ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้. สำนักงาน (2551) ชุดข้อมูลเผยแพร่คุณภาพแรงงานเงาสสะท้อนคุณภาพการศึกษา.

สืบค้นจาก : <http://apps.qlf.or.th/member/UploadedFiles/prefix-15082557-113332-q15B2n.pdf>

สมาคมจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย. (2560). ผลการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ประจำปี 2560. สืบค้นจาก : http://thailandcompetitiveness.org/topic_detail.php?lang=Th&ps=70

สถิติแห่งชาติ. สำนักงาน. (2559) รายงานนอกระบบปี 2559. สืบค้นจาก :

<http://service.nso.go.th/nso/web/survey/surpop2-2-4.html>

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2560). อนาคตเศรษฐกิจโลก (1) : เศรษฐกิจที่มีหลายชั่วอายุคน

สืบค้นจาก : <http://drdancando.com/อนาคตเศรษฐกิจโลก-1-เศรษฐกิจที่มีหลายชั่วอายุคน>

Mckinsey (๒๐๑๗). Future of Work. Retrieved: <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>

ภาคผนวก

คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
(พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ที่ ๕๑๒/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน

เพื่อให้การจัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ คือ มีแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน เป็นแผนยุทธศาสตร์และกรอบแนวทางการยกระดับผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยด้านผลิตภาพแรงงาน ตามโมเดลประเทศไทย ๔.๐ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานอย่างเป็นเอกภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้แรงงาน ผู้ประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ปลัดกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| ๑. นางเพชรรัตน์ สินอวย | ประธานกรรมการ |
| ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน | |
| ๒. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน | กรรมการ |
| สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | |
| ๓. ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน | กรรมการ |
| สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | |
| ๔. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | กรรมการ |
| สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล | กรรมการ |
| สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ | กรรมการ |
| สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | |
| ๗. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน | กรรมการ |
| กรมการจัดหางาน | |
| ๘. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ | กรรมการ |
| กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | |

- | | |
|--|-------------------------|
| ๙. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนงาน
สำนักงานประกันสังคม | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายและแผนงาน
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการเศรษฐกิจการแรงงาน
กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | กรรมการ
และเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน
 ๒. เสนอแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน ต่อปลัดกระทรวงแรงงาน
 ๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(หม่อมหลวงปิ่นตริภักดิ์ สมิติ)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

สามารถค้นหารายละเอียดแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
กระทรวงแรงงาน ได้ที่ www.mol.go.th
เลือก นักวิชาการ เลือก แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

วิสัยทัศน์

“ความสามารถในการแข่งขันด้านผลิตภาพแรงงาน
ของประเทศไทยได้รับการจัดอันดับดีขึ้น”

พันธกิจ

๑. เพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน
๒. เพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๓. บูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน
๒. การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๓. บูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบ