



ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางาน
ไปทำงานในต่างประเทศ
พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

กรมการจัดหางาน

กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

คำนำ

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ มีการพัฒนาโดยลำดับ แต่เนื่องจากสถานการณ์ตลาดแรงงานในต่างประเทศมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก ประกอบกับมีปัจจัยต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย จึงจำเป็นที่จะต้องมีการทบทวนแนวทางการบริหารจัดการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ฉบับนี้ ได้กำหนดกรอบและแนวทางอย่างกว้าง มีความยืดหยุ่น เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถจัดทำแผนปฏิบัติงานรองรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ รวมทั้งบริบทของการทำงานในพื้นที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

กรมการจัดหางาน
กันยายน ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ฉ
๑. บทนำ	
๑.๑ ปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ	๑
๑.๒ สถานการณ์และแนวโน้มการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ	๒
๑.๓ โอกาสของแรงงานไทยในภูมิภาคต่าง ๆ	๕
๒. การประมวลยุทธศาสตร์ แผน นโยบายที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับลงประชามติ	๑๐
๒.๒ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	๑๒
๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๑๕
๒.๔ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	๒๑
๒.๕ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๒๓
๒.๖ วาระปฏิรูปแรงงาน ๘ วาระ ของกระทรวงแรงงาน	๒๔
๒.๗ ข้อเสนอสถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ วาระที่ ๓๗ ปฏิรูปแรงงาน	๒๔
๒.๘ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. ๑๙๘๕ (พ.ศ. ๒๕๐๑)	๒๕
๒.๙ ข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศในกลุ่มอาเซียน	๒๕
๒.๑๐ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๒๖
๓. กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์	
๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร	๓๐
๓.๒ การกำหนดจุดมุ่งหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก	๓๒
๓.๓ การกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ	๓๒
๓.๔ การกำหนดกลยุทธ์ มาตรการ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด	๓๓
๓.๕ จัดทำกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และบทบาทหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๓๓
๔. ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	
๔.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์	๓๔
๔.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบ กลไกการบริหาร และฐานข้อมูลแรงงานไทยไปต่างประเทศแบบบูรณาการ	๓๖
๔.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ	๓๙

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๔.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมแรงงานกลับคืนถิ่น (Reintegration) ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน	๔๐
๔.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	๔๑
๕. กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	
๕.๑ กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ	๔๖
๕.๒ กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการประสานความร่วมมือ และประสานการปฏิบัติ	๔๗
๕.๓ กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการติดตามประเมินผล และรายงานผล	๔๗
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก คำอธิบายศัพท์	๕๐
ภาคผนวก ข การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร	๕๒
ภาคผนวก ค บทบาทหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๕๗
ภาคผนวก ง คำสั่งคณะทำงาน/คณะกรรมการ	๖๑
ภาคผนวก จ รายนามผู้ร่วมจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางาน ไปทำงานในต่างประเทศ	๖๖

สารบัญตาราง

ตารางที่	ชื่อตาราง	หน้า
๑	จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๙ จำแนกตามวิธีการเดินทาง	๔
๒	จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๙ จำแนกตามภูมิภาค	๘

สารบัญภาพ

ภาพที่	ชื่อภาพ	หน้า
๑	กราฟแสดงแนวโน้มจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๙ จำแนกตามวิธีการเดินทาง	๕
๒	กราฟแสดงสัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๙ จำแนกตามภูมิภาค	๙
๓	แสดงกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์	๒๙
๔	ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๔๕

บทสรุปผู้บริหาร

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เป็นนโยบายที่สำคัญประการหนึ่งในการส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งนอกจากจะช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงานในประเทศแล้ว ยังสามารถนำเงินตราเข้าประเทศได้จำนวนมาก นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยยังเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อีกทางหนึ่ง เนื่องจากแรงงานไทยจะได้รับประสบการณ์และการถ่ายทอดเทคโนโลยีสามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ กรมการจัดหางาน จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ในคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์ภายใต้มติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งในการจัดทำยุทธศาสตร์ คณะทำงานฯ ได้มีการศึกษาทบทวนสาระสำคัญของกฎหมาย แผนยุทธศาสตร์ แผนแม่บท อนุสัญญา และกรอบข้อตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งได้นำข้อมูลสถานการณ์การทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยในช่วงที่ผ่านมา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาพิจารณาประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์ด้วย

ในยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีศักยภาพ ได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล และมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน” โดยมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบ กลไกการบริหาร และฐานข้อมูลแรงงานไทยไปต่างประเทศ
แบบบูรณาการ : ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ เพื่อให้การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวก รวดเร็ว เพิ่มช่องทางการให้บริการผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งฐานข้อมูลแรงงานไทยที่กลับจากทำงานต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานไทยนำความรู้และประสบการณ์จากต่างประเทศมาประกอบอาชีพและพัฒนาประเทศ รวมทั้งการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ : มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะฝีมือแรงงาน และภาษาต่างประเทศให้ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแสวงหาอาชีพใหม่ๆ ที่ตลาดต่างประเทศต้องการ และเตรียมความพร้อมการให้ข้อมูลความรู้แก่คนหางานเพื่อประกอบการตัดสินใจก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งการพัฒนาแบบ/หลักสูตรการฝึกอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้แรงงานไทยมีความพร้อมทั้งช่วงก่อนเดินทาง และระหว่างการทำงานในต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมแรงงานกลับคืนถิ่น (Reintegration) ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน : มุ่งเน้นให้แรงงานที่กลับจากทำงานต่างประเทศมีโอกาสนำทักษะฝีมือที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศ มาใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ : ให้ความสำคัญกับการรักษาตลาดแรงงานเดิมที่มีสภาพการจ้างงานที่ดี ควบคู่กับการส่งเสริมและขยายตลาดแรงงานใหม่ในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่แรงงานไทยมีความสามารถ และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศ

โดยเพิ่มบทบาทภาครัฐในการจัดส่งแรงงานไปทำงานมากขึ้น แต่ไม่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจจัดหางานเอกชน รวมทั้งมีกลยุทธ์รายประเทศในประเทศที่เป็นตลาดแรงงานหลักของไทย เพื่อให้มีวิธีดำเนินการในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งจะมีแนวทางแตกต่างกันตามกฎหมาย นโยบาย และสภาพการจ้างงานในแต่ละประเทศ

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลตรงตามเป้าประสงค์หลัก จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน จึงได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไว้ในยุทธศาสตร์นี้ และกำหนดกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ใน ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการประสานความร่วมมือและประสานการปฏิบัติ และด้านการติดตามประเมินผลและรายงานผล

หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการ และดำเนินงานตามแผนในส่วนที่แต่ละฝ่ายมีความรับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรม เต็มกำลังความสามารถ ย่อมส่งผลให้การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งต่อตัวแรงงาน ครอบครัวของแรงงาน เศรษฐกิจในชุมชน และเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ในระยะแรกเป็นการเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศจากประเทศที่มีรายได้ต่ำไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงกว่า สำหรับประเทศไทยเริ่มมีการเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศตั้งแต่ ปี พ.ศ.๒๕๑๓ โดยในระยะแรกส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีฝีมือ และเป็นการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง

การจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศในรูปธุรกิจจัดหางาน เริ่มตั้งแต่ปี ๒๕๑๖ เป็นต้นมา แต่ยังมีจำนวนน้อย และยังไม่เป็นที่สนใจมากนัก โดยแรงงานไทยเริ่มต้นตัวไปทำงานต่างประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นการเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ซึ่งเป็นประเทศผู้ค้าน้ำมัน (OPEC) มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการส่งออกน้ำมันเป็นสินค้าออก มีความต้องการพัฒนาประเทศ จึงมีการกำหนดนโยบายนำแรงงานต่างชาติเข้ามาพัฒนาประเทศตามโครงการต่างๆ ทำให้แรงงานในแถบเอเชียมีการหลั่งไหลเข้าไปทำงานในภูมิภาคดังกล่าว รวมทั้งแรงงานจากประเทศไทยด้วย ขณะเดียวกันยังเป็นช่วงที่ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เนื่องจากการถอนกำลังทหาร และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องของอเมริกาออกจากประเทศไทย ทำให้คนไทยที่เคยทำงานในฐานะทพและกิจการของอเมริกาวางงานเป็นจำนวนมาก ประกอบกับรัฐบาลได้กำหนดนโยบายการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๒๕ - ๒๕๒๙) ไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้แรงงานไทยมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก และขยายตัวเพิ่มขึ้นตามลำดับ ในช่วงเวลาดังกล่าวจึงเป็นการเริ่มต้นของธุรกิจจัดหางาน ซึ่งเดิมนายจ้างต่างประเทศเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายพร้อมทั้งจ่ายค่าตอบแทนให้กับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง เปลี่ยนมาเป็นระบบที่ผู้ประกอบการธุรกิจจัดหางานเป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนในการซื้อตำแหน่งงานให้แก่ นายจ้างหรือนายหน้าในต่างประเทศ แล้วผลกำไรค่าใช้จายทั้งหมดให้กับแรงงานที่ต้องการเดินทางไปทำงาน และเมื่อมีคนหางานที่ต้องการจะไปทำงานมากเกินกว่าตำแหน่งที่มี จึงเปิดโอกาสให้กลุ่มมิชญาชีพ/สาย/นายหน้า/บริษัทจัดหางาน หลอกลวงคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก ซึ่งรัฐบาลเห็นถึงปัญหาดังกล่าวจึงได้ตราพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.๒๕๒๘ ขึ้น และต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๗

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศแม้จะก่อให้เกิดประโยชน์ในเรื่องของรายได้ที่นำเงินตราเข้ามาสู่ประเทศ ซึ่งจากข้อมูลรายได้ที่แรงงานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคารแห่งประเทศไทยในรอบ ๕ ปีที่ผ่านมา มีจำนวนมากกว่า ๕ แสนล้านบาท (ปี ๒๕๕๕ จำนวน ๑๑๖,๗๑๙ ล้านบาท ปี ๒๕๕๖ จำนวน ๑๑๖,๒๒๓ ล้านบาท ปี ๒๕๕๗ จำนวน ๑๑๗,๔๖๖ ล้านบาท ปี ๒๕๕๘ จำนวน ๑๐๐,๔๘๐ ล้านบาท และปี ๒๕๕๙ จำนวน ๑๑๔,๕๘๑ ล้านบาท) แต่ก็ก่อให้เกิดปัญหาด้านอื่นๆ ตามมา เช่น ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ และปัญหาที่สำคัญ คือ ยังคงมีการ

หลอกลวงกันอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยลักษณะการหลอกลวงมีหลายรูปแบบ และเปลี่ยนไปเรื่อยๆ ด้วยกลวิธีที่ซับซ้อน แยกขาย รวมทั้งมีการหลอกลวงผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็ว ทำให้มูลค่าความเสียหายในแต่ละครั้งมีจำนวนมากเช่นกัน

๑.๒ สถานการณ์และแนวโน้มการการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ยังคงเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคก่อสร้าง และภาคเกษตร ในตำแหน่งพนักงานฝ่ายการผลิต คนงานเกษตรกรรมกร และหรือคนงานทั่วไป

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในภาพรวมตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ จนถึงปัจจุบัน มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ หลายประการทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาทิ ค่าจ้างแรงงานในประเทศสูงขึ้น ปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยของประเทศผู้รับแรงงาน ประกอบกับปัจจุบันมีการแข่งขันด้านแรงงานสูงขึ้นโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานประเภทไร้ฝีมือซึ่งเป็นกลุ่มที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด จึงส่งผลให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยลดลง โดยปี ๒๕๕๙ กลุ่มประเทศที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด คือ กลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชีย (ร้อยละ ๖๗.๐๓) รองลงมาคือ กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง (ร้อยละ ๑๕.๓๕) และยุโรป (ร้อยละ ๑๐.๙๐) ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่ยังคงเดินทางไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคก่อสร้าง ภาคเกษตร และภาคบริการ ซึ่งตำแหน่งงานที่มีแรงงานไทยทำงานมากที่สุด ได้แก่ พนักงานฝ่ายการผลิต คนงานเกษตร กรรมกรและหรือคนงานทั่วไป ผู้ปรุงอาหาร ช่างเชื่อม และพนักงานนวดแผนโบราณ โดยเป็นการแจ้งการเดินทางกลับเข้าไปทำงานใหม่ หรือ Re-entry มากที่สุด (ร้อยละ ๔๐.๒๑) รองลงมา เป็นบริษัทจัดหางานจัดส่ง (ร้อยละ ๒๘.๙๔) และกรมการจัดหางานจัดส่ง (ร้อยละ ๑๑.๒๙) ทั้งนี้ เดินทางไปทำงานในไต้หวันมากที่สุด รองลงมาเป็นสาธารณรัฐเกาหลี อิสราเอล ญี่ปุ่น สิงคโปร์ และสหรัฐอเมริกาห์เบมิเรตส์ ตามลำดับ

สำหรับโอกาสของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ยังคงมีแนวโน้มเป็นบวก เนื่องจากแรงงานไทยยังคงเป็นที่ต้องการของนายจ้างในต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะแรงงานประเภทฝีมือ และกึ่งฝีมือที่มีแนวโน้มความต้องการเพิ่มมากขึ้นในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และประเทศในภูมิภาคตะวันออกกลาง ได้แก่ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ กาตาร์ คูเวต เป็นต้น ส่วนแรงงานประเภทไร้ฝีมือ คาดว่ามีความต้องการคงที่หรือเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และอิสราเอล อย่างไรก็ตาม โอกาสของแรงงานไทยก็ยังคงมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิเช่น ข้อจำกัดด้านภาษาต่างประเทศ นโยบายการรับแรงงานต่างชาติของประเทศผู้รับแรงงาน และการแข่งขันทางด้านแรงงาน เป็นต้น

สรุปสถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ตั้งแต่ปี ๒๕๕๐ - ๒๕๕๙ ดังนี้

(๑) ปี ๒๕๕๐ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๖๑,๙๑๗ คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในไต้หวันมากที่สุด จำนวน ๕๒,๑๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๓ ของจำนวนแรงงานไทยทั้งหมดที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศปี ๒๕๕๐ รองลงมาคือ สิงคโปร์ จำนวน ๑๖,๒๗๑ คน (ร้อยละ ๑๐.๐๔) และสาธารณรัฐเกาหลี จำนวน ๑๓,๒๘๗ คน (ร้อยละ ๘.๒๐)

(๒) ปี ๒๕๕๑ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๖๑,๘๕๒ คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในไต้หวันมากที่สุด จำนวน ๔๕,๐๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘๖ ของจำนวนแรงงานไทยทั้งหมดที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศปี ๒๕๕๑ รองลงมาคือ สาธารณรัฐเกาหลี จำนวน ๑๕,๗๓๐ คน (ร้อยละ ๙.๗๒) และสิงคโปร์ จำนวน ๑๔,๙๓๔ คน (ร้อยละ ๙.๒๓)

(๓) ปี ๒๕๕๒ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๔๗,๗๑๑ คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในไต้หวันมากที่สุด จำนวน ๓๕,๘๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๒๘ ของจำนวนแรงงานไทยทั้งหมดที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศปี ๒๕๕๒ รองลงมาคือ สาธารณรัฐเกาหลี จำนวน ๑๔,๖๘๑ คน (ร้อยละ ๙.๙๔) และสิงคโปร์ จำนวน ๑๔,๐๐๒ คน (ร้อยละ ๙.๔๘)

(๔) ปี ๒๕๕๓ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๔๓,๗๙๕ คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในไต้หวันมากที่สุด จำนวน ๔๐,๙๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๔๖ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศปี ๒๕๕๓ รองลงมาคือ สิงคโปร์ จำนวน ๑๒,๗๑๙ คน (ร้อยละ ๘.๘๕) และสาธารณรัฐเกาหลี จำนวน ๑๐,๐๙๔ คน (ร้อยละ ๗.๐๒)

(๕) ปี ๒๕๕๔ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๔๗,๖๒๓ คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในไต้หวันมากที่สุด จำนวน ๔๗,๘๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔๑ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศปี ๒๕๕๔ รองลงมาคือ สิงคโปร์ จำนวน ๑๑,๔๖๑ คน (ร้อยละ ๗.๗๖) และสาธารณรัฐเกาหลี จำนวน ๑๐,๙๖๔ คน (ร้อยละ ๗.๔๓)

(๖) ปี ๒๕๕๕ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๓๔,๑๐๑ คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในไต้หวันมากที่สุด จำนวน ๓๙,๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๑๘ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศปี ๒๕๕๕ รองลงมาคือ สิงคโปร์ จำนวน ๑๑,๘๖๔ คน (ร้อยละ ๘.๘๕) และสาธารณรัฐเกาหลี จำนวน ๑๐,๓๒๙ คน (ร้อยละ ๗.๗๐)

(๗) ปี ๒๕๕๖ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๓๐,๕๑๑ คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในไต้หวันมากที่สุด จำนวน ๓๔,๖๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕๓ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศปี ๒๕๕๖ รองลงมาคือ สาธารณรัฐเกาหลี จำนวน ๑๑,๗๑๙ คน (ร้อยละ ๘.๙๘) และสิงคโปร์ จำนวน ๑๐,๗๒๘ คน (ร้อยละ ๘.๒๒)

(๘) ปี ๒๕๕๗ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๑๙,๕๒๙ คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในไต้หวันมากที่สุด จำนวน ๓๗,๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๔ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศปี ๒๕๕๗ รองลงมาคือ สาธารณรัฐเกาหลี จำนวน ๙,๘๓๖ คน (ร้อยละ ๘.๒๓) และสิงคโปร์ จำนวน ๘,๑๙๑ คน (ร้อยละ ๖.๘๕)

(๙) ปี ๒๕๕๘ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๑๗,๒๙๑ คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในไต้หวันมากที่สุด จำนวน ๓๔,๖๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๑ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศปี ๒๕๕๘ รองลงมาคือ สาธารณรัฐเกาหลี จำนวน ๑๑,๓๘๒ คน (ร้อยละ ๙.๗๐) และญี่ปุ่น จำนวน ๗,๗๐๕ คน (ร้อยละ ๖.๕๖)

(๑๐) ปี ๒๕๕๙ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๑๔,๔๓๗ คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในไต้หวันมากที่สุด จำนวน ๓๕,๐๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๐ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศปี ๒๕๕๙ รองลงมาคือ สาธารณรัฐเกาหลี จำนวน ๑๒,๕๙๐ คน (ร้อยละ ๑๑.๐๐) และอิสราเอล จำนวน ๘,๖๒๙ คน (ร้อยละ ๗.๕๔)

รายละเอียดจำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๙ ปรากฏตามตารางที่ ๑ และแนบแนมจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๙ ตามภาพที่ ๑

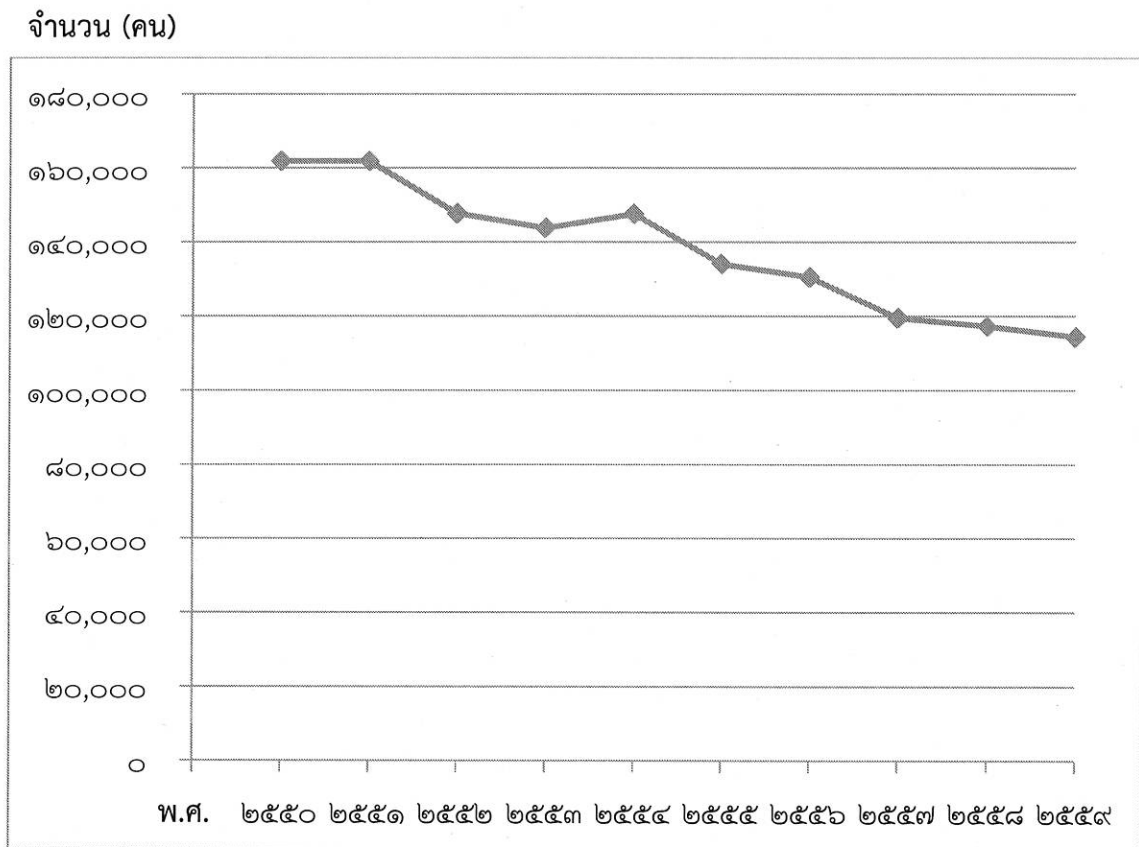
ตารางที่ ๑ จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๙ จำแนกตามวิธีการเดินทาง

หน่วย : คน

ปี พ.ศ.	เดินทางด้วย ตนเอง	กรรมการ จัดหางาน จัดส่ง	นายจ้างพา ไปทำงาน	นายจ้าง ส่งไปฝึกงาน	บริษัทจัดหา งานจัดส่ง	RE-ENTRY	รวม
๒๕๕๐	๑๕,๗๘๔	๘,๒๙๐	๗,๖๑๓	๖,๑๕๘	๖๒,๑๔๑	๖๑,๙๓๑	๑๖๑,๙๑๗
๒๕๕๑	๑๓,๓๕๓	๕,๕๕๓	๑๑,๕๓๙	๕,๓๐๔	๕๗,๘๕๑	๖๘,๒๕๒	๑๖๑,๘๕๒
๒๕๕๒	๑๐,๔๓๘	๓,๐๔๓	๑๒,๕๗๓	๓,๙๓๘	๔๘,๗๒๕	๖๘,๙๙๔	๑๔๗,๗๑๑
๒๕๕๓	๑๐,๓๔๓	๒,๙๙๑	๙,๒๑๔	๔,๒๗๒	๕๒,๙๗๒	๖๔,๐๐๓	๑๔๓,๗๙๕
๒๕๕๔	๑๑,๖๑๒	๔,๙๘๗	๑๒,๗๒๐	๓,๘๒๖	๕๗,๐๙๒	๕๗,๓๘๖	๑๔๗,๖๒๓
๒๕๕๕	๑๒,๙๑๖	๙,๗๐๘	๑๓,๐๙๙	๕,๐๗๘	๓๘,๘๒๗	๕๔,๔๗๓	๑๓๔,๑๐๑
๒๕๕๖	๑๒,๙๗๕	๑๔,๖๕๐	๑๒,๖๑๔	๔,๓๔๙	๓๓,๕๑๗	๕๒,๔๐๖	๑๓๐,๕๑๑
๒๕๕๗	๑๑,๑๒๕	๑๐,๑๖๔	๖,๘๓๘	๔,๙๑๕	๓๕,๗๖๐	๕๐,๗๒๗	๑๑๙,๕๒๙
๒๕๕๘	๑๑,๗๖๕	๑๐,๘๗๐	๘,๔๑๙	๔,๙๗๕	๓๓,๖๓๕	๔๗,๖๒๗	๑๑๗,๒๙๑
๒๕๕๙	๑๐,๖๔๐	๑๒,๙๓๑	๗,๒๗๖	๔,๔๔๖	๓๓,๑๒๔	๔๖,๐๒๐	๑๑๔,๔๓๗

ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ

ภาพที่ ๑ กราฟแสดงแนวโน้มจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๙



๑.๓ โอกาสของแรงงานไทยในภูมิภาคต่างๆ

ภูมิภาคเอเชีย

ภูมิภาคเอเชียยังคงเป็นตลาดแรงงานหลักที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด โดยเฉพาะในไต้หวัน แม้ว่าปัจจุบันความต้องการเดินทางไปทำงานในไต้หวันของแรงงานไทยจะลดลง เนื่องจากค่าจ้างไม่สูงใจเช่นในอดีต และแรงงานไทยมีทางเลือกมากขึ้น แต่ไต้หวันก็ยังคงเป็นตลาดแรงงานที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด รองลงมาเป็น สาธารณรัฐเกาหลี ออสเตรเลีย และญี่ปุ่น โดยแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในภูมิภาคนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและก่อสร้าง ซึ่งแนวโน้มความต้องการแรงงานต่างชาติในภูมิภาคนี้ยังคงมีอยู่สูง เนื่องจากหลายประเทศประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งแรงงานฝีมือ กึ่งฝีมือ และไร้ฝีมืออย่างต่อเนื่อง ดังนั้น โอกาสของแรงงานไทยจึงเป็นไปได้ในทุกสาขาอาชีพที่ขาดแคลนและแรงงานไทยมีศักยภาพ อย่างไรก็ตาม อัตราค่าจ้างก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานไทยตัดสินใจเดินทางไปทำงานเป็นจำนวนมาก

สหภาพยุโรป

การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในสหภาพยุโรปเป็นไปได้ยาก เนื่องจากประเทศส่วนใหญ่ยังคงประสบปัญหาการว่างงานภายในประเทศอย่างต่อเนื่องและยาวนาน จึงไม่มีนโยบายรับแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงาน และกำหนดนโยบายต่างๆ เพื่อกีดกันแรงงานต่างชาติที่เป็นคนนอกสหภาพยุโรป โดยจะ

รับแรงงานต่างชาติเฉพาะในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสูงและขาดแคลนเท่านั้น ส่วนแรงงานประเภทไร้ฝีมือส่วนใหญ่จะให้สิทธิเฉพาะแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน หรือกลุ่มประเทศสหภาพยุโรปด้วยกันเอง ดังนั้น แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในภูมิภาคนี้ส่วนใหญ่จึงเป็นแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ เช่น พ่อครัว แม่ครัวไทย พนักงานนวดแผนไทย เป็นต้น และวิชาชีพเฉพาะ เช่น นักธุรกิจ สถาปนิก วิศวกร ช่างเทคนิค ช่างทาสี ฯลฯ โดยจะติดต่อกับนายจ้างโดยตรง หรือจากการแนะนำของญาติ คนรู้จัก อย่างไรก็ตาม มีแรงงานไทยส่วนหนึ่งที่เดินทางไปเก็บผลไม้ป่าตามฤดูกาลซึ่งจะทำงานระยะสั้นประมาณ ๓ - ๔ เดือน และคนไทยที่สมรสกับคนชาติสหภาพยุโรปซึ่งจะช่วยทำงานตามอาชีพของคู่สมรส ทำกิจการค้าขาย ร้านอาหาร ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม และงานทำความสะอาดตามสถานที่ต่างๆ เป็นต้น

ภูมิภาคตะวันออกกลาง

ภูมิภาคตะวันออกกลางยังคงเป็นตลาดแรงงานที่ค่อนข้างมีศักยภาพและมีความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติสูง เนื่องจากยังมีโครงการก่อสร้างต่างๆ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ กาตาร์ คูเวต และบาห์เรน ที่มีความต้องการจ้างแรงงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง โรงงาน นิวเคลียร์ สาธารณูปโภค และภาคบริการ อย่างไรก็ตาม ประเทศภูมิภาคนี้ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานต่างชาติ และมีการแข่งขันกันด้านแรงงานสูงโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศแถบเอเชียใต้ที่ยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทย ทำให้โอกาสของแรงงานไทยจึงเป็นแรงงานประเภทฝีมือและกึ่งฝีมือ ส่วนอิสราเอลมีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในภาคเกษตรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งน่าจะส่งผลให้แรงงานไทยมีโอกาสเดินทางไปทำงานในอิสราเอลเพิ่มขึ้น จึงคาดว่า การเดินทางไปทำงานของแรงงานไทยในภูมิภาคตะวันออกกลางน่าจะมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างและภาคบริการ แต่แรงงานประเภทไร้ฝีมือจะมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากค่าจ้างแรงงานไทยสูงกว่าแรงงานจากประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานจากเอเชียใต้ อย่างไรก็ตาม ในช่วงกลางปี ๒๕๖๐ ได้เกิดสถานการณ์ความตึงเครียดในภูมิภาคตะวันออกกลาง เนื่องจากกลุ่มประเทศอาหรับ ได้แก่ บาห์เรน อียิปต์ ซาอุดีอาระเบีย และสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ได้ตัดความสัมพันธ์ทางการทูตกับประเทศกาตาร์ ซึ่งกรมการจัดหางานได้ชะลอการอนุญาตจัดส่งแรงงานไทยเข้าไปทำงานในกาตาร์ หากสถานการณ์ยังไม่คลี่คลายสู่สภาวะปกติ ก็อาจส่งผลต่อการเดินทางไปทำงานของแรงงานไทยในภูมิภาคดังกล่าว

ทวีปอเมริกา

แม้ว่าเศรษฐกิจในภูมิภาคนี้โดยรวมจะค่อนข้างดีแต่ก็ยังคงมีอัตราการว่างงานในระดับสูง และไม่มียุโรปายในการนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือ โดยจะอนุญาตเฉพาะแรงงานฝีมือให้เข้าไปทำงานเท่านั้น การส่งเสริมแรงงานไทยให้ไปทำงานในภูมิภาคนี้จึงมีความเป็นไปได้เฉพาะกลุ่มแรงงานที่ขาดแคลน และมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือระดับสูงซึ่งส่วนใหญ่สามารถติดต่ोनายจ้างได้เอง หรือเป็นผู้ที่เคยเรียนและทำงานอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม มีแรงงานไทยส่วนหนึ่งเดินทางไปทำงานในร้านอาหารไทยซึ่งเป็นที่นิยมในแคนาดาและสหรัฐอเมริกา โดยเดินทางไปทำงานในตำแหน่งผู้ปรุงอาหาร และพนักงานบริการต่างๆ ดังนั้น โอกาสของแรงงานไทยจึงยังคงเป็นสาขาอาชีพที่แรงงานไทยมีศักยภาพ คือ ตำแหน่งผู้ปรุงอาหาร พนักงานนวดแผนโบราณ และพนักงานบริการต่างๆ ในร้านอาหารไทย

ทวีปออสเตรเลียและนิวซีแลนด์

การส่งเสริมแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในทวีปออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์เป็นไปได้ค่อนข้างยากเช่นเดียวกับทวีปยุโรป เนื่องจากส่วนใหญ่มีนโยบายไม่เปิดรับแรงงานต่างชาติประเภทไร้ฝีมือ ส่วนแรงงานระดับทักษะฝีมือจะเปิดรับในสาขาที่ขาดแคลนเท่านั้น ซึ่งมักจะมีเงื่อนไข กฎระเบียบ และขั้นตอนที่ยุ่งยาก ประกอบกับเป็นสาขาอาชีพที่ประเทศไทยก็ขาดแคลนเช่นกัน เช่น สถาปนิก ผู้เชี่ยวชาญทางด้านกฎหมาย ทันตแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ เป็นต้น ส่วนสาขาอาชีพที่แรงงานไทยมีศักยภาพ ได้แก่ พนักงานนวดแผนไทย นวดสปา และผู้ประกอบการอาหารไทย ไม่จัดอยู่ในสาขาขาดแคลนแรงงาน จึงทำให้มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในภูมิภาคนี้ไม่มากนัก ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานเก่าที่เดินทางไปกลับเข้าไปทำงาน

ทวีปแอฟริกา

การเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศแอฟริกาของแรงงานไทยมีไม่มากนัก เนื่องจากประเทศในภูมิภาคนี้ส่วนใหญ่ยังมีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจต่ำ ระบบคมนาคมขนส่งและระบบสาธารณสุขไม่ได้อย่างมาตรฐาน และหลายประเทศยังคงประสบปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง และการประท้วงของกลุ่มหัวรุนแรงอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นข้อจำกัดและเสี่ยงต่อการเดินทางไปทำงาน ทั้งนี้ แรงงานไทยส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานในประเทศที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และมีการเข้าไปลงทุนในโครงการใหญ่ๆ ของนักลงทุนชาวต่างชาติ เช่น แอฟริกาใต้ ลิเบีย และแอลจีเรีย เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในปี ๒๕๕๗ ได้เกิดสถานการณ์ความไม่สงบในลิเบียซึ่งเป็นตลาดแรงงานหลักของไทยในภูมิภาคแอฟริกา ทำให้กรมการจัดหางานต้องประกาศระงับการอนุญาตการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในลิเบีย และอพยพแรงงานไทยกลับประเทศ นอกจากนี้ ยังได้มีเหตุการณ์จับแรงงานต่างชาติเป็นตัวประกันของกลุ่มก่อการร้ายในแอลจีเรีย จึงส่งผลให้การเดินทางไปทำงานในภูมิภาคนี้ซบเซาลง แอฟริกาใต้ จึงเป็นประเทศเดียวที่แรงงานไทยมีโอกาสเดินทางไปทำงาน เนื่องจากเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจเจริญเติบโตมากที่สุดทวีปแอฟริกา และมีการเข้าไปลงทุนของนักลงทุนชาวยุโรปเป็นจำนวนมาก

โดยในรอบ ๑๐ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๙) พบว่าภูมิภาคที่แรงงานไทยมีแนวโน้มไปทำงานลดลงในอัตราสูงสุด คือ ภูมิภาคตะวันออกกลาง รองลงมาคือภูมิภาคเอเชีย ซึ่งมีผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การสู้รบที่ยืดเยื้อในตะวันออกกลาง และปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของหลายประเทศในเอเชีย ส่งผลให้มียุโรปาลดจำนวนแรงงานต่างชาติลง ซึ่ง ๒ ภูมิภาคดังกล่าวมีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ ๘๐ ของแรงงานไทยในต่างประเทศ ส่วนภูมิภาคยุโรปมีแนวโน้มทั้งเพิ่มขึ้นและลดลงสลับกันในแต่ละปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มในภูมิภาคแอฟริกา รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ ๒ และมีสัดส่วนของแรงงานไทยในแต่ละภูมิภาคตามภาพที่ ๒

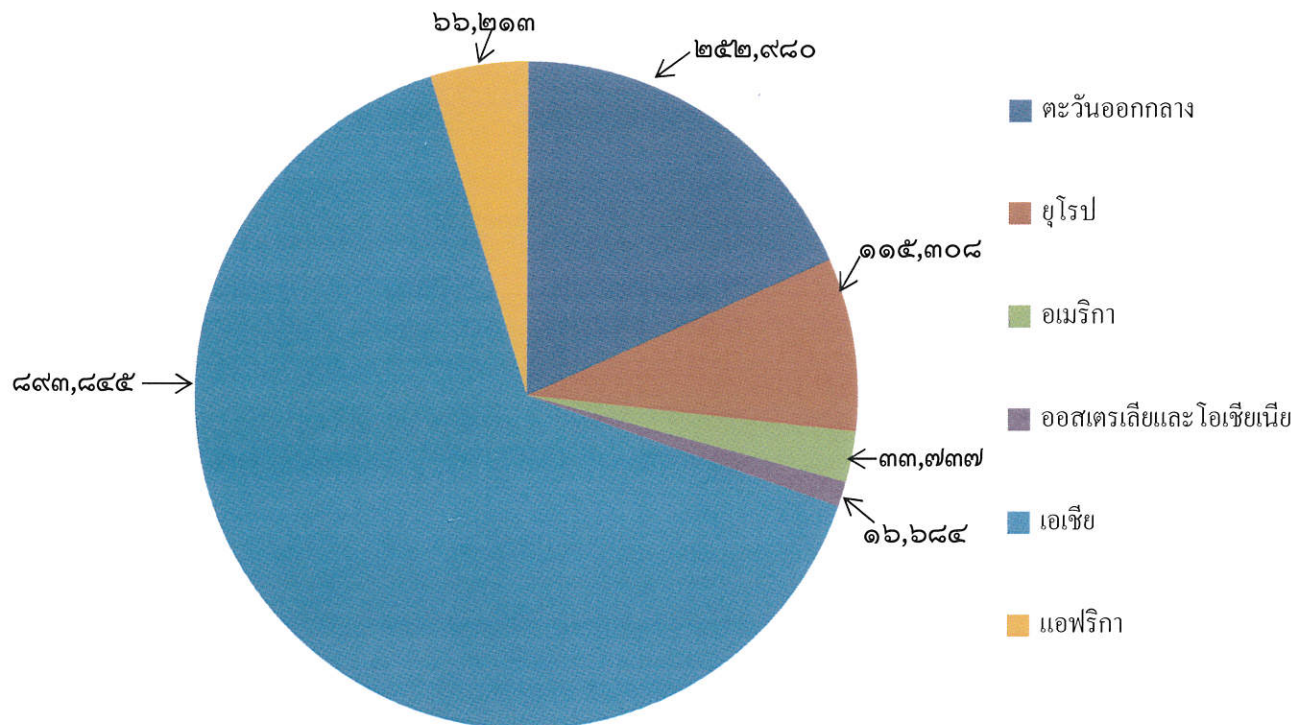
ตารางที่ ๒ จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๙ จำแนกตามภูมิภาค

หน่วย : คน

ปี พ.ศ.	ตะวันออก กลาง	ยุโรป	อเมริกา	ออสเตรเลีย และโอเชียเนีย	เอเชีย	แอฟริกา	รวม
๒๕๕๐	๓๓,๘๓๓	๘,๙๖๐	๓,๖๒๙	๑,๓๐๘	๑๐๘,๖๘๕	๕,๕๐๒	๑๖๑,๙๑๗
๒๕๕๑	๓๖,๖๔๔	๙,๘๘๓	๓,๖๑๕	๑,๔๐๒	๑๐๑,๘๙๑	๘,๔๑๗	๑๖๑,๘๕๒
๒๕๕๒	๓๒,๐๕๗	๑๑,๑๗๖	๓,๔๙๑	๑,๓๙๐	๘๙,๐๒๒	๑๐,๕๗๕	๑๔๗,๗๑๑
๒๕๕๓	๒๗,๕๔๓	๙,๗๒๘	๓,๓๖๘	๑,๗๘๒	๘๘,๘๑๗	๑๒,๕๕๗	๑๔๓,๗๙๕
๒๕๕๔	๒๗,๕๙๙	๙,๘๕๘	๓,๔๑๐	๒,๐๕๕	๙๗,๙๖๔	๖,๗๓๗	๑๔๗,๖๒๓
๒๕๕๕	๑๙,๑๕๗	๑๓,๑๕๕	๓,๖๔๗	๓,๒๔๔	๘๙,๑๘๕	๕,๗๑๓	๑๓๔,๑๐๑
๒๕๕๖	๒๐,๑๗๙	๑๕,๑๑๘	๓,๕๕๓	๒,๑๖๐	๘๓,๑๒๕	๖,๔๗๖	๑๓๐,๕๑๑
๒๕๕๗	๑๙,๙๐๘	๑๑,๒๑๗	๓,๒๓๕	๑,๑๕๘	๘๐,๑๙๑	๓,๘๒๐	๑๑๙,๕๒๙
๒๕๕๘	๑๘,๔๘๓	๑๓,๗๓๕	๒,๙๑๕	๑,๑๔๐	๗๘,๒๓๙	๒,๗๗๙	๑๑๗,๒๙๑
๒๕๕๙	๑๗,๕๗๗	๑๒,๔๗๘	๒,๙๗๔	๑,๐๔๕	๗๖,๗๒๖	๓,๖๓๗	๑๑๔,๔๓๗
รวม	๒๕๒,๙๘๐	๑๑๕,๓๐๘	๓๓,๗๓๗	๑๖,๖๘๔	๘๙๓,๘๔๕	๖๖,๒๑๓	๑,๓๗๘,๗๖๗
ร้อยละ	๑๘	๘	๓	๑	๖๕	๕	๑๐๐

ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ

แผนภาพที่ ๒ กราฟแสดงสัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๙ จำแนกตามภูมิภาค



จากปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศที่ยังคงมีอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงสถานการณ์และแนวโน้มการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ตลอดจนโอกาสของแรงงานไทยในภูมิภาคต่างๆ จำเป็นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องบูรณาการทำงานร่วมกัน เพื่อตอบสนองต่อการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันกับประเทศผู้ส่งออกแรงงานรายอื่นๆ รวมทั้งสามารถรักษาและขยายตลาดแรงงานในประเทศที่มีความมั่นคงทั้งด้านตำแหน่งงาน และด้านการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ

บทที่ ๒

การประมวลยุทธศาสตร์ แผน นโยบายที่เกี่ยวข้อง

กรอบยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศฉบับนี้ ได้ดำเนินการศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อาทิ กฎหมาย แผนยุทธศาสตร์ แผนแม่บท อนุสัญญาฯ เป็นการวิเคราะห์ที่รอบด้าน เพื่อนำไปสู่การจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศที่ครอบคลุมทุกมิติ ได้แก่

๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับลงประชามติ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับลงประชามติมีหลักสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา ๒๕ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยนอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่มีได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญ หรือในกฎหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพที่จะทำการนั้นได้ และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญตราบเท่าที่ใช้สิทธิ หรือเสรีภาพเช่นนั้นไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

สิทธิหรือเสรีภาพใดที่รัฐธรรมนูญให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ แม้ยังไม่มีกฎหมายนั้นขึ้นมาใช้บังคับบุคคลหรือชุมชนย่อมสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพนั้นได้ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญสามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้ บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพหรือจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่นย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา ๔๐ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การก้าวก่ายเสรีภาพตามวรรคหนึ่ง จะกระทำมิได้เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศการแข่งขันอย่างเป็นธรรมการป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาดการคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสองต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา ๔๑ บุคคลและชุมชนย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กรชุมชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่ง จะกระทำมิได้เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือจัดการกีดกันหรือการผูกขาด

มาตรา ๔๘ สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตร ย่อมได้รับความคุ้มครอง และช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพและบุคคล ผู้ยากไร้ ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา ๖๖ รัฐพึงส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับนานาประเทศโดยถือหลักความเสมอภาค ในการปฏิบัติต่อกัน และไม่แทรกแซงกิจการภายในของกันและกัน ให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศ และคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและของคนไทยในต่างประเทศ

มาตรา ๗๔ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสม กับศักยภาพและวัย และให้มีงานทำและพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดี ในการทำงาน ได้รับรายได้สวัสดิการการประกันสังคมและสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ในการดำเนินการ

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ

ฉ. ด้านเศรษฐกิจ

(๑) จัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อให้ ประเทศชาติและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่างๆอย่างยั่งยืนโดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

(๒) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยี ที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

(๓) ปรับปรุงระบบภาษีอากรให้มีความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มพูนรายได้ ของรัฐด้านต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงระบบการจัดทำและการใช้จ่ายงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล

(๔) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบการแต่ละขนาดให้มีความสามารถ ในการแข่งขันอย่างเหมาะสมและส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมและวิสาหกิจที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างกลไกเพิ่มโอกาสในการทำงานและการประกอบอาชีพของประชาชน

ช. ด้านอื่นๆ

(๕) ปรับระบบหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนได้รับสิทธิและประโยชน์จากการ บริหารจัดการ และการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพและสะดวกทัดเทียมกัน

บทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญกำหนดว่าภาครัฐควรส่งเสริมให้ประชาชน มีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย เพิ่มโอกาสในการทำงาน และการ ประกอบอาชีพของประชาชน พึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการ

ทำงาน ได้รับรายได้สวัสดิการการประกันสังคมและสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ ตลอดจนให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศและคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและของคนไทย ในต่างประเทศ

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

“กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทย ในปี ๒๕๗๙ คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตื่นรู้ และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพ ร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญ ในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้ และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่น เป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญเช่นการให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพและท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพ และปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะที่เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้นวัตกรรม ทุนมนุษย์ทักษะสูง และเทคโนโลยีอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ๆเพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจสังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้อง มีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนา ของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคาม จากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการ ความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบกลไก มาตรการ และความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพ ความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉีกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นจะต้องยกระดับผลิตภาพการผลิต และการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในอุตสาหกรรมเกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้า และการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการ ทั้งในภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้า เพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคและเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการบนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม และขยายกิจกรรมการผลิตและบริการโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิต และการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัยของโลก

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชนพัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อม เมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกายใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัยเคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียม และทั่วถึง
- (๓) การปลูกฝังระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมขั้นสูง
- (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทิศทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ ทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาของอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างบทบาทภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัยเป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และขยายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัยเป็นธรรมและเป็นสากล และพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน

๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

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

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่ง ที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

(๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึง ทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้

(๓) เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็ง ของฐานการผลิตและบริการเดิม และขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็ง ของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

(๔) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุน การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

(๕) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงาน เชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

(๖) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับ การพัฒนาระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

(๗) เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับ อนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำ และสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับ อนุภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม

- (๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์
- (๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง
- (๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้
- (๔) พุทธทางธรรมชาติดีและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ

(๕) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย

(๖) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมจากประชาชน

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ดังนี้

- (๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- (๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- (๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- (๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- (๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

(๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

(๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

(๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

(๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศและการพัฒนา

ใน ๑๐ ยุทธศาสตร์นี้เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับด้านแรงงาน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑ ส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น

๒.๔ ผู้สูงอายุวัยต้นมีงานทำและรายได้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ

ตัวชี้วัดที่ ๗ การมีงานทำของผู้สูงอายุ (อายุ ๖๐ - ๖๔ ปี) เพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๓.๒.๓ ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน

๓.๒.๔ พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ๕.๔ แผนงานการยกระดับศูนย์ฝึกอบรมแรงงาน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อ ขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของรัฐตัวชี้วัดที่ ๒.๓ สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐) และที่เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๓.๒ กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๓.๒.๓ เร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณ และประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขา โดยได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลผลิตภาพการผลิตของประเทศตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ผลผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๓.๒.๒ การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม โดยแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายออกเป็น ๒ กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีแนวทางการพัฒนาหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

(๑) พัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งของกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบัน เพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง และพลาสติก และอุตสาหกรรมที่ใช้ศักยภาพของทุนมนุษย์ โดย

๑.๑) ยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้สำคัญของประเทศ ในปัจจุบันให้มีการใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้า เพื่อผลิตสินค้าที่รองรับความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภค โดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปรับกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะขั้นก้าวหน้าเพื่อต่อยอดฐานองค์ความรู้เทคโนโลยีเดิม ไปสู่การใช้ และพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต โดยใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิตมากขึ้น และสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าที่สูงขึ้นโดยการวิจัย และ พัฒนาการใช้นวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์และพื้นฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย รวมทั้ง การส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษา และภาคอุตสาหกรรมทั้งด้าน การพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรม และเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยผ่านระบบการศึกษาทวิภาคี และสหกิจศึกษา หรือระบบอื่นที่เหมาะสม และด้านการวิจัยและพัฒนา ในสาขาเทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าที่เหมาะสมกับแต่ละอุตสาหกรรม และสามารถต่อยอดเทคโนโลยี ของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในปัจจุบันได้

๑.๒) สร้างระบบกลไกและเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยง ความร่วมมือของภาคธุรกิจ ลักษณะคลัสเตอร์ อาทิ มาตรการจูงใจสถานประกอบการให้มีการ แลกเปลี่ยนความรู้พัฒนาบุคลากร/แรงงานและทำการวิจัยและพัฒนาาร่วมกันโดยสนับสนุน ให้สถาบันการศึกษา/สถาบันวิจัยและพัฒนา มีบทบาทเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงความร่วมมือ ระหว่างธุรกิจหรือสถานประกอบการต่างๆที่รวมตัวกันเป็นคลัสเตอร์ รวมทั้งการสร้างกลไกและระบบ มาตรฐานที่มีการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการวัตถุดิบต้นน้ำ ภาคเกษตรจนถึงบริการขนส่งและกระจายสินค้าปลายน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นอุปสงค์ หรือความต้องการของตลาดเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่การผลิต

(๒) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคตโดย

๒.๑ วางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับอุตสาหกรรมอนาคต โดยต้อง มีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมาย ทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจัง และต่อเนื่องโดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนสถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัยต่างๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันสามารถตอบสนอง ต่อภาคการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันทั่วทั้งที่โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไก ที่ชัดเจนแต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบัน และ กลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริม ให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัดเพื่อให้สามารถผลิต บุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในระยะต่อไปต้องกำหนดทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเป้าหมายรวมทั้งความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจน เพื่อวางระบบ การพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิผลอย่างแท้จริง

๓.๒.๓ การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยวโดย

๒) พัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

๒.๑) ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวโดยดำเนินการ (๑) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว โดยใช้ประโยชน์จากอัตลักษณ์และเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทยที่สะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่นและวิถีชีวิตชุมชน อาทิ การท่องเที่ยวเชื่อมโยงกับหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเป็นการกระจายรายได้ไปสู่คนในชุมชนและท้องถิ่นทั่วประเทศอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ เพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ตลอดจนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพจากทั่วโลก (๒) พัฒนากลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่ เชื่อมโยงกับกิจกรรมการท่องเที่ยวตามความต้องการของตลาด อาทิ การท่องเที่ยวโดยชุมชนการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร การท่องเที่ยวทางทะเล การท่องเที่ยวสีเขียว การท่องเที่ยวเชิงศิลปะและวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเพื่อการประชุมและนิทรรศการการท่องเที่ยวเชิงกีฬา และการท่องเที่ยวกลุ่มมุสลิม (๓) พัฒนาความเชื่อมั่นและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการท่องเที่ยวไทยในสายตาโลก (๔) ดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดทั้งเชิงรับและเชิงรุกในตลาดเป้าหมายทั้งตลาดศักยภาพเดิมและตลาดใหม่ โดยมุ่งเน้นนักท่องเที่ยวคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นให้เกิดความคุ้มค่าต่อประสบการณ์มากกว่าการท่องเที่ยวที่คุ้มค่าเงิน รวมทั้งสนับสนุนให้คนไทยเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศมากขึ้นเพื่อลดการพึ่งพิงตลาดต่างประเทศ (๕) พัฒนาทักษะฝีมือบุคลากรในภาคบริการและการท่องเที่ยว จัดฝึกอบรมภาคทุติยภูมิภาษาต่างประเทศทั่วประเทศ และ (๖) พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่ายทั้งทางบกทางน้ำและทางอากาศ

๓.๒.๔ การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุนโดย

๕) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศและการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ โดยให้ความสำคัญกับ (๑) การพัฒนากลไกการคุ้มครอง การลงทุนและการระงับข้อพิพาทระหว่างรัฐกับเอกชนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยสร้างความเข้มแข็งให้ระบบอนุญาโตตุลาการของไทยและลดปัญหาข้อพิพาทระหว่างรัฐบาลและเอกชน โดยพัฒนาการบริหารจัดการในการจัดทำสัญญาการบริหารสัญญาและการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ และ (๒) การลดอุปสรรคขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยการลดระยะเวลาการรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการขยายระยะเวลาการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวในส่วนของการส่งเสริมการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง

๕.๑๒ การป้องกันการทำประมงผิดกฎหมายขาดการรายงานและไร้การควบคุม และพัฒนาระบบการทำประมง และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำอย่างยั่งยืน โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงคมนาคม กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงกลาโหม

๕.๑๖ โครงการขยายสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงแรงงานร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

๕.๒๖ แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและยกระดับผู้ประกอบการ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

๕.๒๙ การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่ครบวงจร โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือกระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๕.๓๒ การสร้างสภาพแวดล้อมการลงทุนให้เหมาะสมโดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการคลัง

นอกจากนี้ยังมีอีก ๑ ยุทธศาสตร์ที่กระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องและมีแผนงานโครงการ กิจกรรมการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อแผนชาติ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ และเสริมสร้างความมั่นคงภายใน รวมทั้งป้องกันปัญหาภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของชาติ เพื่อสร้างความพร้อมและผนึกกำลังของทุกภาคส่วนให้มีขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการด้านความมั่นคง และมีศักยภาพในการป้องกัน และแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดจาก ภัยคุกคาม ทั้งภัยทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับมิตรประเทศ ในการสนับสนุนการรักษาความสงบสุขและผลประโยชน์ของชาติ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร นโยบายด้านความมั่นคงและนโยบายทางเศรษฐกิจสังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีความ เป็นเอกภาพ

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลัก ของชาติ

๓.๑.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยกระบวนการ สันติสุขแนวทางสันติวิธีและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่บนพื้นฐานความแตกต่าง ทางอัตลักษณ์และชาติพันธุ์เพื่อขจัดความขัดแย้งลดความรุนแรงตามยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” พร้อมทั้งสร้างโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและความเป็นธรรมทางสังคมในพื้นที่

๓.๒ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือ ภัยคุกคาม ทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ

๓.๒.๗ ดำเนินบทบาทเชิงรุกและใช้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศทั้งระดับ ภูมิภาคและพหุภาคีเพื่อปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของไทย ตลอดจนเสริมสร้างขีดความสามารถ แลกเปลี่ยนและเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและร่วมมือในการรับมือกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงระหว่าง ประเทศ อาทิ ปัญหายาเสพติด การก่อการร้าย การโยกย้ายถิ่นฐาน การลักลอบเข้าเมือง การค้ามนุษย์ ความมั่นคงด้านไซเบอร์ ภัยพิบัติโรคระบาด โรคติดต่อร้ายแรง โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และ สถานการณ์ฉุกเฉินทางสาธารณสุขอื่น ๆ

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีหน่วยงานดำเนินการ หลัก ได้แก่ กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ และทุกหน่วยงาน กรอบระยะเวลาดำเนินการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) กำหนดแนวทาง ในการส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการ

ของตลาดแรงงาน และมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การลดอุปสรรคขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงาน และการพัฒนาทักษะสำหรับผู้ประกอบการที่ครบวงจร

๒.๔ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่วางยั่งยืน” กระทรวงแรงงานได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี ดังนี้

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

เป็นยุคของรากฐานแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างานมีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เติมทักษะใหม่ด้วยการ re-skill และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

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

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ๘ ระดับ ที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth)

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

เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับต่อ Thailand ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบ และกฎระเบียบต่างๆ ด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล การสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

มิติคน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบเป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

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

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

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)

เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะ ด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (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 กระทรวงแรงงาน เล็งเห็นว่าจุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง ๕ ปีแรก คือ ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) หากรากฐานมั่นคงแล้ว การเดินทางสู่ความสำเร็จในระยะต่อไป จะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงบูรณาการกับอีก ๑๕ หน่วยงาน จัดทำยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรกภายใต้ “แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔” และเพื่อจัดปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการแรงงานที่ยังคงมีอยู่ให้หมดสิ้นไป และเร่งรัดให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระยะที่ ๑ บรรลุเป้าหมาย กระทรวงแรงงานได้บูรณาการทุกส่วนราชการ ในสังกัด และส่วนราชการนอกสังกัดกระทรวงแรงงานร่วมกันกำหนด “๘ วาระปฏิรูปแรงงาน เพื่อ ความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี”

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) มุ่งให้แรงงานไทยมีศักยภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย ด้วยการส่งเสริมให้แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรม เต็มรูปแบบ สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มูลค่าสูง เพื่อให้มีรายได้สูง รวมทั้งการสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

๒.๕ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ประชาชนวัยแรงงาน ผู้ประกอบการ และประชาชน ผู้ได้รับความเดือดร้อน มีสภาพยากจน ผู้ว่างงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในระยะ ๕ ปี สามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเพื่อรองรับ และตอบสนองความต้องการของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาของประเทศไทย อีกทั้งยังใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับกรมต่อไป โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกการสร้างสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) กำหนดเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร และการพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ

๒.๖ วาระปฏิรูปแรงงาน ๘ วาระ ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้วางแผนปฏิบัติการ ๘ วาระปฏิรูปแรงงาน ประกอบด้วย

(๑) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศ สร้างความตระหนักรู้ การส่งเสริมยกระดับ มาตรฐานความปลอดภัยให้เป็นศูนย์ แรงงานปลอดภัยสุขภาพอนามัยดี

(๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยวางระบบการแก้ไขปัญหา อย่างครบวงจรเพื่อไปสู่เป้าหมายหลัก คือ ปัญหาแรงงานบังคับและปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จะต้องไม่มีในประเทศไทยอย่างยั่งยืน

(๓) การเพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อรองรับประเทศไทย ๔.๐ พัฒนากำลังคนให้ครอบคลุม ๑๐ อุตสาหกรรมในอนาคตให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรฐานสากล

(๔) มุ่งสู่มิติใหม่ในการจ้างงานคนพิการ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำของแรงงานทั่วไป แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานคนพิการในรูปแบบประชารัฐ

(๕) มุ่งสร้างงานคุ้มครองแรงงานนอกระบบ แรงงานผู้สูงอายุ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ การรวมกลุ่มการสร้างเสริมความเข้มแข็งและประกันความมั่นคงเพื่อให้เข้าถึงสิทธิตามกฎหมาย ผูกทักษะ อาชีพที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้มีรายได้ที่มั่นคง

(๖) ปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงานโดยเพิ่มบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก การปฏิรูป การบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้มีแนวทางในการรับราชการ ที่ชัดเจน

(๗) การขับเคลื่อนกระทรวงแรงงานไปสู่องค์กรที่มีธรรมาภิบาล (Zero Corruption) มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้

(๘) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารภายในองค์กรและสามารถรองรับการปรับเปลี่ยน การทำงานในยุคดิจิทัล พัฒนาระบบและเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการเข้าถึงงานบริการภาครัฐในรูปแบบใหม่

แผนปฏิบัติการ ๘ วาระปฏิรูปแรงงาน มุ่งสู่มิติใหม่ในการจ้างงาน สนับสนุนการมีงานทำ ของแรงงานทั่วไป ส่งเสริมการพัฒนาระบบสารสนเทศรองรับการทำงานในยุคดิจิทัล รวมทั้งพัฒนาระบบ และเชื่อมโยงข้อมูล

๒.๗ ข้อเสนอสถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ วาระที่ ๓๗ ปฏิรูปแรงงาน

คณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน สถาปนาปฏิรูปแห่งชาติได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาแรงงาน และเห็นความจำเป็นที่จะต้องเร่งปฏิรูปแรงงานใน ๓ เรื่อง ประกอบด้วย

๒.๗.๑ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขัน ของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า มีประเด็นปฏิรูปคือการนำระบบคุณวุฒิ วิชาชีพและมาตรฐานอาชีพมาร่วมในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาและระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างบูรณาการ รวมทั้งการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการออกกฎหมาย “พระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝีมือแรงงานแห่งชาติ” ภายใต้การกำกับของนายกรัฐมนตรีโดยตรง โดยสาระสำคัญของกฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการ

ระดับชาติเรียกว่า “คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และมีมือแรงงานแห่งชาติ” โดย การปฏิรูปมี ๓ ส่วน คือ (๑) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านการเตรียมคนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน (๒) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านการเรียนการสอนในสาขาช่างหรืออาชีวศึกษาและมีมือแรงงานและ (๓) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านประชากรวัยทำงาน กำลังแรงงาน ให้มีศักยภาพสามารถใช้ประโยชน์ แรงงานได้เต็มที่ ภายใต้โอกาสและเสรีภาพในการเลือกอาชีพ

๒.๗.๒ การปฏิรูปการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ มีประเด็นปฏิรูป คือ การปฏิรูป เพื่อแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติเชิงรุกอย่างเป็นระบบและยั่งยืน และการปฏิรูปเพื่อส่งเสริมอาชีพของคนไทย เพื่อความมั่นคงด้านแรงงานและเพื่อยกระดับให้เป็นผู้ประกอบการ

๒.๗.๓ การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูลมีประเด็นการปฏิรูป คือ การจัดตั้งธนาคาร แรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ อย่างบูรณาการ เพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน

ข้อเสนอสภาพัฒน์ฯ แห่งชาติ วาระที่ ๓๗ ปฏิรูปแรงงาน กำหนดให้มีการปฏิรูป และ การพัฒนาด้านการเตรียมคนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการพัฒนาการเรียนการสอนในสาขาช่าง หรืออาชีวศึกษาและมีมือแรงงาน รวมทั้งการปฏิรูปและการพัฒนาด้านประชากรวัยทำงาน กำลังแรงงาน ให้มีศักยภาพ สามารถใช้ประโยชน์แรงงานได้เต็มที่ภายใต้โอกาสและเสรีภาพในการเลือกอาชีพ

๒.๘ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. ๑๙๘๕ (พ.ศ. ๒๕๐๑)

การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้เป็นความมุ่งมั่นของไทยที่จะยกระดับมาตรฐานแรงงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ อันเป็นหลักการ พื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑ และเป็นหนึ่งในอนุสัญญา มาตรฐานแรงงานหลัก จำนวน ๘ ฉบับของ ILO ซึ่งปัจจุบันไทยได้ให้สัตยาบันไปแล้วทั้งหมด ๖ ฉบับ โดยอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๑๑๑ จัดอยู่ในหมวดการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ มีผลผูกพันให้ประเทศสมาชิกที่เป็นภาคีต้องกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาส และการปฏิบัติที่ทัดเทียมในการจ้างงานและอาชีพ เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติใดๆ รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือ กับองค์การผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการยอมรับและการปฏิบัติ ตามนโยบายดังกล่าว

๒.๙ ข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศในกลุ่มอาเซียน

จากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ส่งผลให้การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพทำได้ง่ายขึ้น มีการอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพในอาเซียน โดยการสร้างและยอมรับ มาตรฐานวิชาชีพร่วมกัน เพื่อเป็นการลดกฎเกณฑ์ด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยได้มีการจัดทำ ข้อตกลงการยอมรับร่วม (Mutual Recognition Agreement : MRA) ของแรงงานวิชาชีพต่างๆ ๘ สาขาอาชีพ ได้แก่ สาขาวิศวกรรม สาขาวิชาชีพการพยาบาล สาขาปัตยกรรม สาขาด้านการสำรวจ สาขาวิชาชีพแพทย์ สาขาวิชาชีพทันตแพทย์ สาขาวิชาชีพบัญชี และสาขาการท่องเที่ยว ซึ่งหมายความว่า หากแรงงาน ในประเทศใดที่มีคุณสมบัติทั้งด้านหลักสูตรการศึกษาด้านวิชาชีพ และประสบการณ์การทำงานที่มีการตกลงไว้ใน MRAs ก็จะได้รับที่ยอมรับจากทุกประเทศสมาชิกและสามารถไปทำงานในประเทศสมาชิกใดก็ได้

ได้ง่ายขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ในบางสาขาวิชาชีพการเคลื่อนย้ายอาจทำได้ไม่มากนัก เนื่องจากหลายประเทศยังคงสงวนกฎเกณฑ์ที่แรงงานต้องปฏิบัติตาม

เนื่องจากแรงงานไทยยังคงมีจุดอ่อนในเรื่องของภาษา ระเบียบวินัย และเทคโนโลยี โดยเฉพาะเรื่องภาษา ซึ่งแรงงานไทยด้อยกว่าประเทศอื่นอยู่มาก จึงทำให้เสียโอกาสการได้ทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การขาดระเบียบวินัย เช่น การหนีสัญญาจ้าง การหนีไปทำงานกับนายจ้างใหม่ ซึ่งเป็นการตัดโอกาสของแรงงานไทยกลุ่มหนึ่งที่จะมีโอกาสไปหารายได้ที่ดีในต่างประเทศ การเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือของไทย จึงกำหนดแนวทางการเตรียมการ ดังนี้

(๑) การประชาสัมพันธ์ การให้ความรู้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจให้ตรงกันในเรื่องประชาคมอาเซียน และการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

(๒) มีกลไกที่จะทำให้แรงงานฝีมือที่มีความต้องการเคลื่อนย้ายที่แท้จริง มีเสรีภาพและมีความสะดวกในการเคลื่อนย้ายภายใต้เงื่อนไขที่ถูกต้องตามกฎหมาย

(๓) ปรับปรุงข้อตกลง MRAs และกฎระเบียบต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน เช่น กฎหมายการค้า กฎหมายการลงทุน กฎหมายแรงงาน เป็นต้น

(๔) เร่งพัฒนาฝีมือแรงงานในวิชาชีพต่างๆ ของไทยให้ได้มาตรฐานสากล รวมทั้งการปรับตัวแรงงานไทยเข้ากับมาตรฐานการทำงานสากล

(๕) เนื่องจากข้อจำกัดของแรงงานไทย คือ ภาษา และเทคโนโลยี ฉะนั้นจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทยในด้านภาษาและเทคโนโลยี ให้มีประสิทธิภาพเพื่อลดข้อเสียเปรียบของแรงงานไทย โดยเร่งรัดทำหลักสูตรทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติในการเรียนการสอน การฝึกอบรม เป็นต้น

(๖) การบูรณาการร่วมกันของภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ระบบการศึกษา การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และการคุ้มครองและสวัสดิการ

(๗) การเพิ่มบทบาทของสมาคม/สภาวิชาชีพ มากยิ่งขึ้น เพราะสมาคม/สภาวิชาชีพ เป็นหน่วยงานหลักโดยตรงในด้านคุณสมบัติและมาตรฐานของวิชาชีพ

(๘) กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการศึกษาและร่วมกำหนดนโยบาย/แผนงานที่เกี่ยวข้องกับการลดผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

จากการที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยการการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ประกอบกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งมีการจัดทำข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศในกลุ่มอาเซียน จึงต้องมีการยกระดับมาตรฐานฝีมือให้กับแรงงานไทย เพื่อเพิ่มโอกาสการทำงานในต่างประเทศมากยิ่งขึ้น

๒.๑๐ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการผลักดันให้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งรวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิดในทุกภาคส่วน การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจการผลิต การค้าและการบริการ การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทย ตามนโยบายของรัฐบาลดังนี้

วิสัยทัศน์ : ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

เป้าหมายในภาพรวม ๔ ประการ คือ

- เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศด้วยการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการผลิต การบริการ

- สร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียมด้วยข้อมูลข่าวสารและบริการต่างๆ ผ่านสื่อดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

- เตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล

- ปฏิรูปกระบวนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อให้เกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยมุ่งเน้นการพัฒนาระยะยาวอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แต่เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมฉบับนี้ จึงกำหนดภูมิทัศน์ดิจิทัลเพื่อกำหนดทิศทาง การพัฒนาและเป้าหมายใน ๔ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ Digital Foundation ประเทศไทยลงทุนและสร้างฐานรากในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล (๑ ปี ๖ เดือน)

ระยะที่ ๒ Digital Thailand I : Inclusion ทุกภาคส่วนของประเทศไทยมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัลตามแนวทางประชารัฐ

ระยะที่ ๓ Digital Thailand II : Full Transformation ประเทศไทยก้าวสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ ที่ขับเคลื่อนและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ

ระยะที่ ๔ Global Digital Leadership ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว สามารถใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและคุณค่าทางสังคมอย่างยั่งยืน

เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล บรรลุผล แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมจึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ด้าน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน คือ

๒.๑ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่า โดยผลักดันธุรกิจให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล และให้เกิดการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเพื่อปฏิรูป การผลิตสินค้าและบริการ

๒.๒ เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (digital technology startup) ให้เป็น พื่นเฟื่องสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล

๒.๓ พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและ สามารถแข่งขันเชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมที่ไทยมีศักยภาพ และ เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

๒.๔ เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยี ดิจิทัล โดยดำเนินการร่วมกันระหว่างหน่วยงานจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน คือ

๓.๑ สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ กลุ่มผู้ที่อยู่อาศัยในพื้นที่ห่างไกล

๓.๒ พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์รวมถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลข่าวสารในสังคมดิจิทัลที่เปิดกว้างและเสรี

๓.๓ สร้างสื่อ คลังสื่อ และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก ผ่านทั้งระบบโทรคมนาคม ระบบแพร่ภาพกระจายเสียง และสื่อหลอมรวม

๓.๔ เพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชนแบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน คือ

๔.๑ จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชน หรือผู้ให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริการที่อำนวยความสะดวกต่อประชาชน นักธุรกิจ และนักท่องเที่ยว

๔.๒ ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล โดยเน้นบูรณาการการลงทุนในทรัพยากรการเชื่อมโยงข้อมูล และการทำงานของหน่วยงานรัฐเข้าด้วยกัน

๔.๓ สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน open data และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคธุรกิจในกระบวนการทำงานของรัฐ

๔.๔ พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ (government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาต่อยอดแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน คือ

๕.๑ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

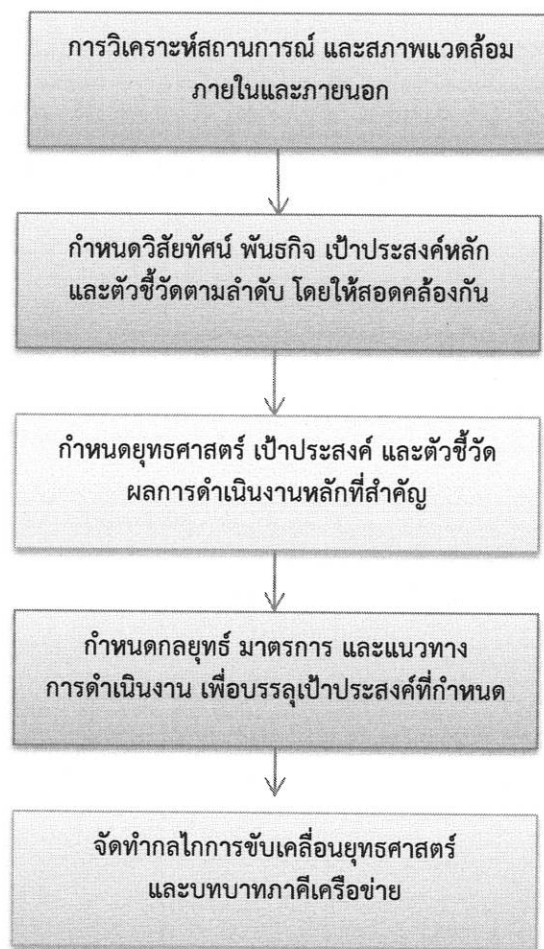
๕.๒ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้านให้กับบุคลากรในสาขาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ และเอกชนเพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

๕.๓ พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

บทที่ ๓

กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ครั้งนี้ ได้ใช้กระบวนการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Plan) ในรูปแบบของแผนแม่บท (Master Plan) ดังต่อไปนี้



ภาพที่ ๑ แสดงกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์

หลังจากที่ได้ทำการศึกษาสถานการณ์ หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศแล้ว ได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับทราบแนวความคิด และระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยดำเนินการกระบวนการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

การกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ จะต้องพิจารณาสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) และสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) ของระบบการจัดส่งคนหางานไปต่างประเทศของประเทศไทย เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า SWOT Analysis โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment) หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ของระบบการบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งสามารถควบคุมได้ และมีผลทำให้การดำเนินงานการบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ผลจากการวิเคราะห์ ทำให้สามารถมองเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของระบบ

- จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง ลักษณะเด่นของการดำเนินงานต่างๆ ของระบบ ลักษณะเช่นนี้เป็นปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร

- จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง การดำเนินงานของระบบไม่สามารถกระทำได้ดี อันเป็นปัจจัยด้านลบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานในระบบเตรียมความพร้อมฯ ทั้งนี้ ทุกส่วนราชการและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องหาทางแก้ไขจุดอ่อนที่เกิดขึ้น

ในการพิจารณาปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานต่างๆ ได้แก่ ปัจจัย ๔ M ได้แก่ ๑) ผู้บริหารและบุคลากร (Man) ๒) งบประมาณ (Money) ๓) วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ (Material) และ ๔) การบริหารจัดการทุกด้าน (Management) เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารการเงินและงบประมาณ การบริหารแผนงาน การบริหารงานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และผนวกกับปัจจัย The McKinsey ๗'S framework อันได้แก่

(๑) ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์หลักของการเตรียมความพร้อม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่กลยุทธ์จะมีความสำคัญต่อการดำเนินงานและความอยู่รอดอย่างเข้าใจและมีเป้าหมายที่ชัดเจน

(๒) โครงสร้างทางการบริหาร (Structure) หมายถึงโครงสร้างของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขอบเขตการควบคุม และการรวมหรือการกระจายอำนาจในการตัดสินใจภายในองค์กร

(๓) ระบบต่างๆ ในองค์กร (Systems) หมายถึงระเบียบวิธี กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงานทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของระบบการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ โดยที่ระบบจะแสดงถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการประสานงานภายในองค์กร และต้องเกี่ยวข้องเกื้อหนุนกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กร

(๔) รูปแบบการบริการ (Style) หมายถึง ลักษณะของการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น การติดต่อ สื่อสาร การตัดสินใจ และการเป็นผู้นำ

(๕) บุคลากร (Staff) หมายถึง การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงานและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งช่วยทำให้เกิดความเหมาะสมของบุคคลกับปัจจัยอื่นๆ

(๖) ทักษะการปฏิบัติงาน (Skill) หมายถึง ความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะขององค์กร เช่น การบริหารงาน การจัดการและควบคุมทางการเงิน หรือการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น

(๗) ค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง เป้าหมายสูงสุด (Super Ordinate Goal) ที่เป็นปรัชญาหรือความเชื่อพื้นฐานของทุกองค์การ ทุกคนที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นหลักพื้นฐานหรือจุดเริ่มต้นของแต่ละระบบ โครงการ การถูกถ่ายทอด และการปลูกฝังอยู่ในตัวตน

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมของระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศซึ่งไม่สามารถควบคุมได้ และอาจเป็นประโยชน์ หรือเป็นภัยคุกคามที่สำคัญต่อการดำเนินงานในอนาคต

- หากสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นประโยชน์ หรือเป็นปัจจัยด้านบวกหรือเอื้อต่อการดำเนินงานของระบบการจัดส่งฯ เราเรียกว่าโอกาส (Opportunities)

- หากสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นภัยคุกคาม หรือปัจจัยด้านลบต่อความสำเร็จของระบบการจัดส่งฯ ในอนาคต เราเรียกว่าอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threats)

ในการพิจารณาปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของระบบการจัดส่งฯ ได้แก่

(๑) สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (Economic Environment) เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับรายได้ประชาชาติ รายได้ต่อหัวประชากร รายได้ครัวเรือน อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ราคาน้ำมัน ราคาสินค้า เป็นต้น

(๒) สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) เช่น สภาพสังคม ลักษณะครอบครัว ความสัมพันธ์ในชุมชน ครัวเรือน ครอบครัว เป็นต้น

(๓) สิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) เช่น ค่านิยม การศึกษา การนับถือ และความเชื่อทางศาสนา ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี การแต่งกาย การบริโภค ศิลปะ เป็นต้น

(๔) สิ่งแวดล้อมประชากรศาสตร์ (Demographical Environment) เช่น อัตราเกิด อัตราตาย การย้ายถิ่นฐานที่อยู่ ความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น

(๕) สิ่งแวดล้อมทางการเมือง (Political Environment) เช่น นโยบายทางการเมือง นโยบายพรรคการเมือง เสถียรภาพทางการเมือง นักการเมืองทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติถึงระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมทางการเมืองของภาคส่วน เป็นต้น

(๖) สิ่งแวดล้อมด้านกฎหมาย (Legal Environment) เช่น ข้อกำหนดในพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา พระราชกำหนด กฎกระทรวง ข้อบัญญัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น

(๗) สิ่งแวดล้อมภาครัฐ (Governmental Environment) ได้แก่องค์กรภาครัฐต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น ส่วนราชการอื่นๆ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอิสระของรัฐอื่นๆ เป็นต้น

(๘) สิ่งแวดล้อมทางเทคโนโลยี (Technological Environment) เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความรู้ในสาขาต่างๆ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสาร เป็นต้น

(๙) แนวโน้มทางการแข่งขัน (Competitive Trends) การดำเนินงานของประเทศอื่น องค์กรอื่นซึ่งดำเนินงาน หรือมีลักษณะงานเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบหรือได้รับผลกระทบไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่งจากการดำเนินงานของประเทศไทย

(๑๐) อื่นๆ (Others) เช่น สภาวะของภัยธรรมชาติ ภูมิอากาศ

นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ให้คะแนนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแต่ละปัจจัย เพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยแสดงระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศตลอดจนให้เกิดความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดจุดมุ่งหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก

จุดมุ่งหมาย หมายถึง สิ่งที่ต้องการในอนาคต สามารถกำหนดได้ ๔ ประการ เรียงลำดับจากการเจาะจงน้อยที่สุด ไปถึงมากที่สุด คือ

- วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง จินตภาพเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เป็นการชี้ถึงทิศทางที่ประเทศไทยต้องการจะมุ่งไป และแสดงผลสัมฤทธิ์สูงสุดที่ปรารถนา หรือต้องการจะไปให้ถึงในอนาคต
- พันธกิจ (Mission) หมายถึง ข้อความที่เกี่ยวกับการกำหนดกิจกรรมหลักและลักษณะงานสำคัญของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น
- เป้าประสงค์หลัก (Super ordinate Goals) หมายถึงเป้าหมายต่างๆ ที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นเมื่อประเทศไทยสามารถดำเนินงานตามพันธะสำเร็จแล้ว
- วัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นจุดมุ่งหมายซึ่งกำหนดในระดับแผนปฏิบัติการในแต่ละโครงการ

โดยในยุทธศาสตร์ฉบับนี้ ที่ประชุมเชิงปฏิบัติการได้ร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าประสงค์หลัก (Super ordinate Goals) ที่มีความสอดคล้องกันตามลำดับสำหรับวัตถุประสงค์นั้น จะถูกกำหนดในโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีเมื่อส่วนราชการนำไปดำเนินการรายโครงการต่อไป

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ

การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategic) หมายถึง กรอบวิธีการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามเป้าประสงค์หลัก เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals) หมายถึง เป้าหมายต่างๆ ที่ต้องการในอนาคตเมื่อการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจ หรือในแต่ละยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้ ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้น โดยถือเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารระดับสูงใช้เป็นดัชนีดูการพัฒนาผลการดำเนินงาน (Performance) ในแต่ละยุทธศาสตร์

ทั้งนี้ ขั้นตอนในการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ได้แก่

(๑) วิเคราะห์หาตัว KPI จากเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ โดยใช้คำถามว่า “KPI รายการนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์รายการนั้นๆ ใช่หรือไม่”

(๒) นำตัวชี้วัดที่ได้มาสรุปเป็นตาราง เพื่อความสะดวกในการพิจารณาคัดเลือกตัวชี้วัด

(๓) คัดเลือกตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก โดยใช้คำถามว่า “ถ้า KPI รายการนี้บรรลุเป้าหมายแสดงว่าเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ข้อนั้นๆ ประสบความสำเร็จใช่หรือไม่”

(๔) สรุปตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเชิงกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดกลยุทธ์ มาตรการ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ มาตรการ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักโดยใช้แผนภูมิต้นไม้ (Tree Diagram) ให้สอดคล้องกัน ดังนี้

กลยุทธ์ในแต่ละยุทธศาสตร์ที่ดีควรมาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์เหนือความคาดหมาย มีความแปลกใหม่ ก่อให้เกิดผลกระทบที่ดีกว่าเดิม สามารถปฏิบัติได้ มีสาระชี้นำสู่แนวทางปฏิบัติ และแผนงาน/โครงการ และสามารถยกระดับความสำเร็จได้แบบก้าวกระโดด

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน หมายถึง แนวทางการปฏิบัติ โดยคำว่า “มาตรการ” มีความหมายใกล้เคียงกับ “แผนงาน” ซึ่งเป็นการจัดกลุ่มของแนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และคำว่า “แนวทางการดำเนินงาน” มีความหมายใกล้เคียงกับ “โครงการ” ซึ่งเป็นแนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติตามมาตรการ หรือแผนงานที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ หมายถึง ระบบ เครื่องมือ กิจกรรม ที่กำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ายุทธศาสตร์หรือวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้สามารถเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแน่นอน กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ดี ต้องเป็นรูปธรรม และกำหนดวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน แดกเป็นประเด็นสำคัญอย่างชัดเจน โดยในยุทธศาสตร์ฉบับนี้ ได้จำแนกกลไกการขับเคลื่อนออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ (๑) กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ (๒) กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการประสานงานและประสานการปฏิบัติ และ (๓) กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน

นอกจากนี้ที่ประชุมได้ทบทวนบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบที่คาดหวังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้วย และหลังจากที่ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว จะได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวต่อไป

บทที่ ๔

ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงาน ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

“แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีศักยภาพ ได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล และมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. บริหารการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้ได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล
๒. พัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ
๓. ส่งเสริมให้แรงงานที่กลับจากการทำงานต่างประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน
๔. พัฒนากลไก และกระบวนการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำข้อมูลที่ถูกต้อง และทันสมัย
๕. รักษาตลาดแรงงานเดิมและขยายตลาดแรงงานเพิ่มในต่างประเทศ

เป้าประสงค์หลัก

๑. การบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีประสิทธิภาพ แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล
๒. แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศมีศักยภาพ และได้รับการเตรียมความพร้อมที่ดี ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
๓. แรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน
๔. การจัดการด้านข้อมูลของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทัวทั้ง โดยผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
๕. ประเทศไทยสามารถรักษาตลาดแรงงานเดิม และขยายสู่ตลาดแรงงานใหม่ในต่างประเทศ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

๑. ระดับความสำเร็จในการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาฐานข้อมูล และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ
๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำ/ปรับปรุง ข้อตกลงความร่วมมือกับประเทศที่ต้องการจ้างแรงงานไทย
๔. ร้อยละของคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกจากนายจ้าง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรการฝึกอบรมคนหางาน ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
๕. ร้อยละของแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศมีอาชีพ
๖. ร้อยละของจำนวนตำแหน่งงานในต่างประเทศที่เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบ กลไกการบริหาร และฐานข้อมูลแรงงานไทยไปต่างประเทศแบบบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมแรงงานกลับคืนถิ่น (Reintegration) ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรักษา และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

**การพัฒนาระบบ กลไกการบริหาร และฐานข้อมูลแรงงานไทย
ไปต่างประเทศแบบบูรณาการ**

เป้าประสงค์ที่ ๑ การจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ
ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งคนหางาน
ไปทำงานต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว

มาตรการที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนการให้บริการ เป็นการให้บริการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

แนวทางการดำเนินงาน

๑. พัฒนาระบบการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการ เช่น การให้บริการแบบ e – Service การจัดทำ Application การใช้ระบบให้บริการตอบรับอัตโนมัติ เป็นต้น
๒. พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ และทักษะในการให้บริการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่าน Website , Facebook และสื่อประชาสัมพันธ์อื่นๆ ให้ผู้ใช้บริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจ เข้าถึง และใช้บริการผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
๔. ตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานให้บริการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อปรับปรุงพัฒนา ให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

มาตรการที่ ๒ ปรับรูปแบบองค์กรการให้บริการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ศึกษา วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการจัดตั้งองค์กรเพื่อการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐในรูปแบบองค์การมหาชน เพื่อให้มีความคล่องตัว และใช้ประโยชน์ด้านทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด
๒. พิจารณาทบทวนรูปแบบ/แนวทาง ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศของบริษัทจัดหางาน เช่น การจัดกลุ่มบริษัทจัดหางานคุณภาพ การปรับระบบการคัดเลือกคนหางานของบริษัทจัดหางาน การส่งเสริมระบบคู่ค้า เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

มาตรการที่ ๑ ปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้เหมาะสม และสอดคล้อง
กับการพัฒนาประเทศ

แนวทางการดำเนินงาน

แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษา วิเคราะห์ รวมทั้งแก้ไขพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง และรองรับการให้บริการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ที่ ๒ มีฐานข้อมูลแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศครบวงจร

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาฐานข้อมูล และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนา และเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

มาตรการที่ ๑ จัดทำ และเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล กับหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการดำเนินงาน

๑. พัฒนา/จัดทำฐานข้อมูลคนหางานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ฐานข้อมูลคนหางานที่ได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ฐานข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ และฐานข้อมูลแรงงานไทยที่ไม่เดินทางกลับประเทศภายหลังครบกำหนดสัญญาจ้าง
๒. จัดทำ Website/Application เพิ่มช่องทางการรายงานตัวกลับประเทศของแรงงานไทย ที่ครบสัญญาจ้าง ประกอบด้วย ชื่อ ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ หรือ e-mail ทักขะและประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศ ประเทศที่ไปทำงาน งาน/อาชีพที่คาดว่าจะกลับมาทำ และความต้องการการช่วยเหลือ
๓. เชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานไทย กับฐานข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอก เช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

เป้าประสงค์ที่ ๓ แรงงานไทยได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของคนหางาน/แรงงาน ที่ร้องทุกข์ได้รับการช่วยเหลือ

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำ/ปรับปรุง ข้อตกลงความร่วมมือกับประเทศที่ต้องการจ้างแรงงานไทย

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานไทย

มาตรการที่ ๑ ป้องกันการหลอกลวง และคุ้มครองคนหางาน/แรงงานที่ทำงานในต่างประเทศ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ผู้ที่สนใจไปทำงานต่างประเทศ เกี่ยวกับวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมาย
๒. ตรวจสอบการประชาสัมพันธ์รับสมัครคนหางาน/การชักชวนคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต และสังคมออนไลน์รูปแบบต่างๆ ในการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน
๓. ดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด จริงจัง ต่อผู้ทำการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ
๔. ให้การช่วยเหลือแรงงานที่ประสบปัญหาขณะทำงานอยู่ในต่างประเทศ

มาตรการที่ ๒ จัดทำ/ปรับปรุงข้อตกลงความร่วมมือกับประเทศต่างๆ ที่มีความต้องการจ้างแรงงานไทย เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองตามหลักสากล

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ศึกษา วิเคราะห์สิทธิประโยชน์ และความคุ้มครองของประเทศต่างๆ ที่มีความต้องการจ้างแรงงานไทย
๒. ประสานความร่วมมือด้านแรงงานในระดับทวิภาคี หรือพหุภาคี กับประเทศ หรือกลุ่มประเทศต่างๆ ที่แรงงานไทยไปทำงานจำนวนมาก ทั้งในด้านการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย และการติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการ หลักประกันทางสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงาน
๓. กำหนดแนวทางในการควบคุม ดูแล ให้แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับสิทธิประโยชน์สูงสุด
๔. ตรวจเยี่ยมแรงงาน และนายจ้างในต่างประเทศ เพื่อติดตามการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ รับฟังปัญหาพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานไทย

การพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๑ แรงงานไทยได้รับการพัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมก่อนไปทำงานต่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๑ จำนวนคนหางานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะฝีมือและภาษา

ตัวชี้วัดที่ ๒ จำนวนคนหางานที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จในการพัฒนารูปแบบ และหลักสูตรการฝึกอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของคนหางานที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรการฝึกอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้คนหางานมีความรู้ ความเข้าใจก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

มาตรการที่ ๑ พัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. พัฒนาระบบการเรียนรู้แก่คนหางาน เพื่อเตรียมความพร้อมในรูปแบบประชารัฐโดยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการเงิน สถาบันการศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. พัฒนารูปแบบและหลักสูตรการฝึกอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เช่น การจัดตั้งศูนย์แนะแนวประจำจังหวัด เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การฝึกอบรม เป็นต้น

มาตรการที่ ๒ เตรียมความพร้อมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่สนใจไปทำงานในต่างประเทศ
๒. ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้ที่สนใจไปทำงานต่างประเทศ
๓. พัฒนาภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ของคนหางาน รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองให้หลากหลาย เช่น e – Learning, Mobile Application

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพ และทักษะฝีมือคนหางานรองรับการไปทำงานต่างประเทศ

มาตรการที่ ๑ พัฒนาทักษะฝีมือคนหางานให้มีมาตรฐานตามความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ศึกษา สำรวจ และจัดกลุ่มทักษะฝีมือแรงงาน ที่ตลาดแรงงานในต่างประเทศต้องการ
๒. พัฒนาหลักสูตรด้านฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดยการเทียบเคียงมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยกับมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศต่างๆ ที่แรงงานไทยไปทำงาน
๓. พัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพด้านภาษาให้คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศผู้รับ
๔. สร้างเครือข่ายความร่วมมือตามแนวทางประชารัฐ เพื่อพัฒนาศักยภาพคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ

การส่งเสริมแรงงานกลับคืนถิ่น (Reintegration) ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๑ แรงงานไทยที่กลับจากทำงานต่างประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศมีอาชีพ

ตัวชี้วัดที่ ๒ จำนวนครั้งในการถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้กลับจากทำงานต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการมีงานทำให้แรงงานไทยที่กลับคืนถิ่น

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมการทำงานในระบบ

แนวทางการดำเนินการ

๑. เชื่อมโยงข้อมูลผู้กลับจากทำงานต่างประเทศกับระบบการจัดหางานในประเทศ (Smart Job) ตลอดจนการเผยแพร่ข้อมูลของผู้ที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศให้นายจ้าง/สถานประกอบการในประเทศ
๒. จัดนัดพบแรงงานให้ผู้กลับจากทำงานต่างประเทศ และนายจ้าง/สถานประกอบการ ที่ต้องการรับผู้มีประสบการณ์ทำงานต่างประเทศ

มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการดำเนินการ

๑. เชื่อมโยงข้อมูลผู้กลับจากทำงานต่างประเทศกับระบบส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ผู้ที่กลับจากทำงานต่างประเทศ ได้รับทราบข้อมูลการประกอบอาชีพอิสระ การเข้าถึงเงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน และแหล่งเงินทุนต่างๆ รวมทั้งการแนะแนวอาชีพ
๒. ให้ความรู้การประกอบอาชีพ/การเป็นผู้ประกอบการ แก่แรงงานที่กลับจากต่างประเทศ โดยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ โดยความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมการพัฒนาชุมชน กรมพัฒนาธุรกิจการค้า เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการนำทักษะฝีมือที่เรียนรู้ในต่างประเทศมาใช้ประโยชน์

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมให้แรงงานที่กลับจากต่างประเทศนำทักษะฝีมือที่เรียนรู้ในต่างประเทศ มาใช้ในการพัฒนาประเทศ และถ่ายทอดความรู้ให้สมาชิกในชุมชน

แนวทางการดำเนินการ

๑. ส่งเสริมให้แรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ ได้ศึกษาทักษะความรู้เพิ่มเติมก่อนครบกำหนดสัญญาจ้าง โดยความร่วมมือกับประเทศผู้รับจัดโครงการฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อนำความรู้กลับมาใช้ประกอบอาชีพในประเทศไทย เช่น โครงการ Happy Return ของสาธารณรัฐเกาหลี โครงการส่งเสริมการประกอบธุรกิจ Smart Farmer ของแรงงานที่กลับจากทำงานภาคเกษตรในอิสราเอล เป็นต้น
๒. สรุปลงความรู้ที่แรงงานไทยได้รับจากการทำงานในต่างประเทศ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน ในรูปแบบสื่อวีดิทัศน์ หรือเอกสาร เพื่อเผยแพร่แก่ผู้ที่สนใจประกอบอาชีพต่างๆ ในประเทศไทย
๓. จัดเวทีให้ผู้เดินทางกลับจากทำงานต่างประเทศ ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์กับผู้เพิ่งกลับคืนถิ่น และสมาชิกในชุมชน

เป้าประสงค์ ประเทศไทยสามารถรักษาตลาดแรงงานเดิม และขยายตลาดแรงงานใหม่ในต่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของจำนวนตำแหน่งงานในต่างประเทศที่สามารถรักษาไว้ได้เทียบกับปีที่ผ่านมา

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของจำนวนตำแหน่งงานในต่างประเทศที่เพิ่มขึ้นเทียบกับปีที่ผ่านมา

กลยุทธ์ที่ ๑ รักษาตลาดแรงงานเดิม และขยายการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยในตลาดแรงงานเดิม ให้มีการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการดำเนินงาน

๑. จัดส่งแรงงานไทยที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการ และทันตามระยะเวลาที่นายจ้างในต่างประเทศกำหนด
๒. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้าง และองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานไทย โดยการเยี่ยมเยียนแรงงานไทย และนายจ้าง เพื่อรับฟังปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาทักษะแรงงานไทยให้ตรงตามความต้องการจ้างงาน

มาตรการที่ ๒ ขยายการจ้างแรงงานไทยในตลาดแรงงานเดิม และแสวงหาตำแหน่งงานในตลาดแรงงานใหม่

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยกับนายจ้างรายใหม่ในตลาดแรงงานเดิม โดยการศึกษา วิเคราะห์แนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานในโครงการต่างๆ ในแต่ละประเทศ เพื่อประสานให้เกิดการจ้างงาน
๒. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตลาดแรงงานในต่างประเทศ ที่สอดคล้องกับทักษะฝีมือแรงงานไทย เพื่อให้สามารถกำหนดนโยบายการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศได้อย่างชัดเจน โดยกำหนดประเภทของงานที่ต้องการ สนับสนุนให้แรงงานไทยไปทำงาน ระดับทักษะของแรงงาน และประเทศปลายทางที่ส่งเสริมให้ไปทำงาน
๓. สร้างการรับรู้ให้กับนายจ้างในต่างประเทศ โดยการเผยแพร่ข้อมูลแรงงานไทยเกี่ยวกับ ความรู้ ความสามารถ ทักษะของแรงงาน และจำนวนที่มีของแต่ละตำแหน่ง ให้กับนายจ้างในต่างประเทศ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในประเทศต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการจ้างแรงงานไทย
๔. เพิ่มช่องทางการแจ้งความต้องการแรงงานไทยผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
๕. ขยายการจ้างแรงงานไทยในกลุ่มทักษะฝีมือ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานประเทศญี่ปุ่น

มาตรการที่ ๑ จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศญี่ปุ่น

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานในประเทศญี่ปุ่นเพื่อการจัดเตรียมความพร้อมให้กับคนหางาน
๒. ขยายตลาดแรงงานระดับฝีมือ ในสาขาที่ตลาดแรงงานญี่ปุ่นมีความต้องการสูง ผ่านเวทีการเจรจาต่อรองระหว่างประเทศในระดับต่างๆ เช่น ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจ

ไทย – ญี่ปุ่น (Japan – Thailand Economic Partnership Agreement : JTEPA)

๓. ขยายการจัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) กับองค์กรผู้รับในประเทศญี่ปุ่น เพื่อเพิ่มโอกาสการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ
๔. ส่งเสริมให้นายจ้างญี่ปุ่นที่มาลงทุนในประเทศไทย ส่งลูกจ้างไปทำงาน/ฝึกงานกับสำนักงานใหญ่ที่ประเทศญี่ปุ่น ในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะฝีมือระดับสูง โดยการเจรจาต่อรองผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)
๕. ตรวจสอบติดตามการทำงาน ความเป็นอยู่ ให้กำลังใจ และเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์พัฒนาปรับปรุงการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานประเทศญี่ปุ่น

มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพของแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากประเทศญี่ปุ่น เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง

แนวทางการดำเนินงาน

๑. จูงใจให้แรงงานที่กลับจากการทำงานประเทศญี่ปุ่นมารายงานตัวหรือติดต่อหน่วยงานภาครัฐเพื่อรับการสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพ
๒. จูงใจให้แรงงานไทยที่ครบสัญญาจ้างเดินทางกลับประเทศไทย โดยการให้ผู้เดินทางกลับเข้าถึงข้อมูลต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำในประเทศ โดยมุ่งเน้นส่งเสริมให้มีการประกอบอาชีพอิสระ เช่น การเข้าถึงข้อมูลการประกอบอาชีพอิสระ การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เพื่อการมีงานทำหลังจากกลับจากการทำงานต่างประเทศ การให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนและฝึกอบรมการประกอบธุรกิจStartup หรือทำงานในสถานประกอบการที่ชาวญี่ปุ่นมาลงทุนในประเทศไทย

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี

มาตรการที่ ๑ จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี

แนวทางการดำเนินงาน

๑. เจรจาต่อรองระหว่างประเทศไทยและสาธารณรัฐเกาหลี เพื่อรักษาจำนวน (โควตา) และสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย และดำเนินการให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างประเทศ เช่น การประชุมทวิภาคีกับกระทรวงแรงงานและการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี
๒. เตรียมความพร้อมให้คนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี ทั้งด้านทักษะฝีมือและด้านภาษา โดยความร่วมมือในรูปแบบของประชารัฐ เช่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมูลนิธิต่างๆ
๓. ดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยที่มีคุณสมบัติสอดคล้อง และทันต่อความต้องการของนายจ้างสาธารณรัฐเกาหลี
๔. คุ้มครองแรงงานไทยให้ได้รับสิทธิประโยชน์ และเป็นไปตามเงื่อนไขที่ได้ตกลงกับนายจ้าง หรือที่กำหนดไว้ตามข้อตกลงระหว่างประเทศ รวมถึงการตรวจสอบติดตามการทำงาน และสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด
๕. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนแก้ไข ปัญหาอุปสรรค หรือแก้ไขกฎหมาย ระเบียบต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนในการบริหารจัดการการไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี ทั้งในรูปแบบการเจรจาระดับหน่วยงาน กับกระทรวงแรงงาน HRD Korea หรือหน่วยงานผู้พิจารณาการเข้าเมือง เช่น การประชุม

Joint Committee : JC การเชื่อมโยงข้อมูลของทั้งสองประเทศ(ระบบของไทยกับ
ระบบ Sending Public Agency System : SPAS ของสาธารณรัฐเกาหลี)

มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพของแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากสาธารณรัฐเกาหลี เมื่อครบ
กำหนดสัญญาจ้าง

แนวทางการดำเนินงาน

๑. จูงใจให้แรงงานที่กลับจากการทำงานสาธารณรัฐเกาหลีมารายงานตัวหรือติดต่อ
หน่วยงานภาครัฐ เพื่อรับการสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพ
๒. จูงใจให้แรงงานไทยที่ครบสัญญาจ้าง เดินทางกลับประเทศไทย โดยการให้ผู้เดินทางกลับ
เข้าถึงข้อมูลต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำในประเทศ สนับสนุนให้มีการเรียนรู้
เพิ่มเติม เพื่อให้สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ มาใช้ในการประกอบธุรกิจ หรือทำงาน
ในสถานประกอบการที่ชาวเกาหลีมาลงทุน เช่น การเข้าถึงข้อมูลการประกอบอาชีพอิสระ
การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เพื่อการมีงานทำหลังจากกลับจากการทำงานต่างประเทศ
การให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุน และฝึกอบรมการประกอบธุรกิจ Startup หรือทำงาน
ในสถานประกอบการที่ชาวเกาหลีมาลงทุนในประเทศไทย

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานอิสราเอล

มาตรการที่ ๑ จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานอิสราเอล

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ศึกษากฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในอิสราเอล ตลอดจนแนวโน้ม
ความต้องการแรงงาน และรักษาไว้ซึ่งสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย เพื่อการจัดเตรียม
ความพร้อมให้กับคนหางาน
๒. รักษาตลาดแรงงานภาคเกษตรของแรงงานไทย โดยการเตรียมความพร้อมให้คนหางาน
เพื่อให้ความรู้ และทักษะงานด้านการเกษตร ก่อนเดินทางไปทำงานอิสราเอล
๓. ขยายตลาดแรงงานทักษะฝีมือภาคบริการ เช่น พ่อครัว แม่ครัว งานในภาคบริการ เป็นต้น
๔. ตรวจสอบติดตามการทำงาน ความเป็นอยู่ ให้กำลังใจ และเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์
พัฒนา ปรับปรุงการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานอิสราเอล

มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพของแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากอิสราเอล เมื่อครบกำหนด
สัญญาจ้าง

แนวทางการดำเนินงาน

๑. จูงใจให้แรงงานที่กลับจากการทำงานในอิสราเอลมารายงานตัวหรือติดต่อ
หน่วยงานภาครัฐ เพื่อรับการสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพ
๒. จูงใจให้แรงงานไทยที่ครบสัญญาจ้างเดินทางกลับประเทศไทย โดยการให้ผู้เดินทางกลับ
เข้าถึงข้อมูลต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำในประเทศ โดยนำความรู้ด้านการเกษตร
มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การเข้าถึง
ข้อมูลการประกอบอาชีพอิสระ การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เพื่อการมีงานทำหลังจากกลับจาก
การทำงานต่างประเทศ การให้ความรู้เกี่ยวกับการทำเกษตรในลักษณะ Smart Farmer

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานได้หวัน

มาตรการที่ ๑ จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานได้หวัน

แนวทางการดำเนินงาน

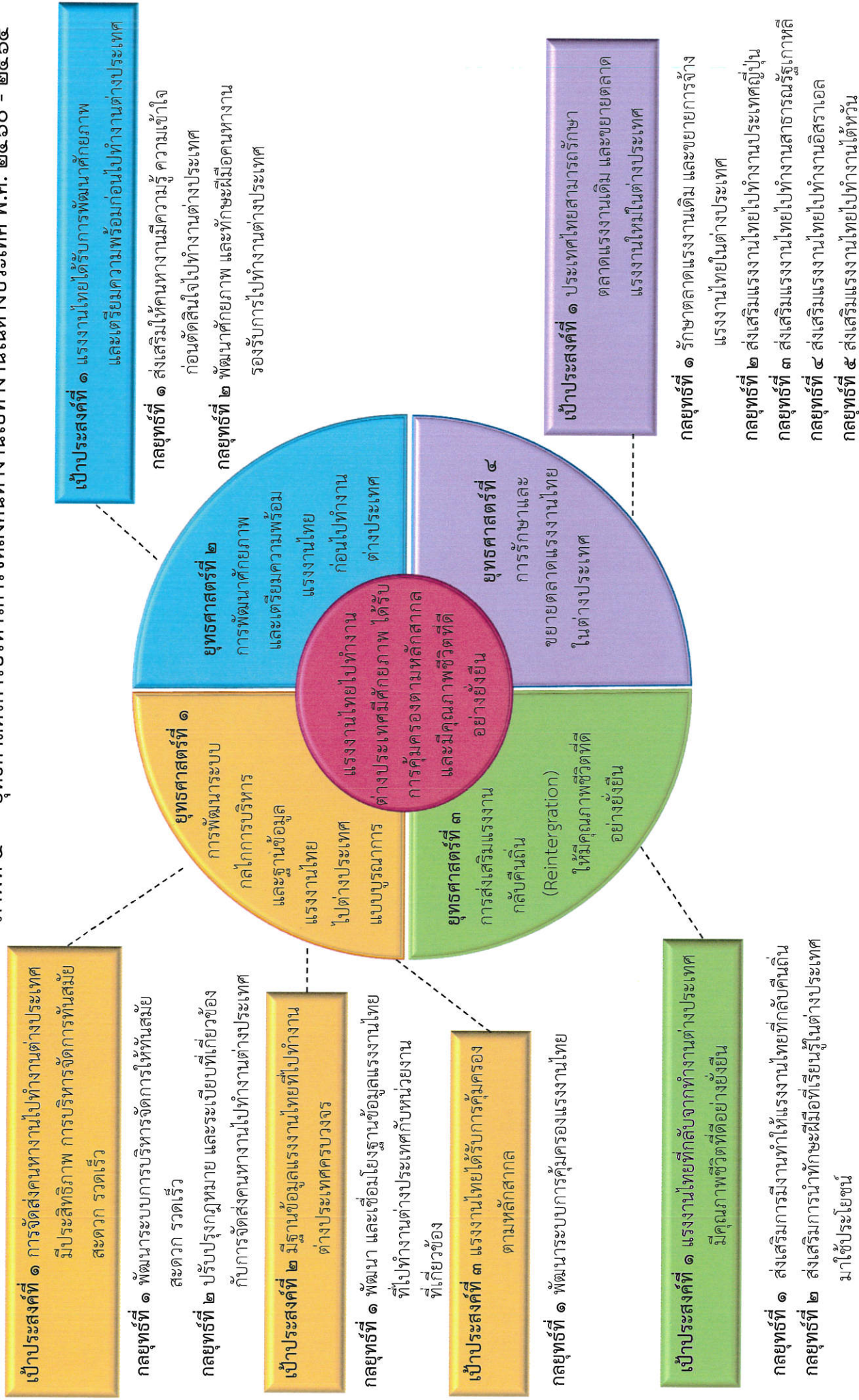
๑. ศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานในได้หวัน เพื่อการจัดเตรียมความพร้อมให้กับคนหางาน
๒. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขยายตลาดแรงงานฝีมือระดับสูง หรือแรงงานที่ใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน เช่น พ่อครัว แม่ครัว อาจารย์สอนภาษา เป็นต้น
๓. เฝ้าระวังปะนายจ้าง/สถานประกอบการขนาดใหญ่ ที่มีค่าจ้างและสวัสดิการดี ให้ใช้บริการโดยรัฐจัดส่งมากขึ้น
๔. จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานตามระบบการจ้างตรงของได้หวัน
๕. เฝ้าระวังกับทางการได้หวันในการประชุมคณะกรรมการร่วมหารือไทย-ได้หวัน เพื่อรักษาประโยชน์ของแรงงานไทยและลดค่าใช้จ่ายที่ไม่เป็นธรรม
๖. ตรวจสอบติดตามการทำงาน ความเป็นอยู่ ให้กำลังใจ และเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์พัฒนาปรับปรุงการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานได้หวัน

มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพของแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากได้หวันเมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง

แนวทางการดำเนินงาน

๑. จูงใจให้แรงงานที่กลับจากการทำงานได้หวันมารายงานตัวหรือติดต่อหน่วยงานภาครัฐ เพื่อรับการสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพ
๒. จูงใจให้แรงงานไทยที่ครบสัญญาจ้าง เดินทางกลับประเทศไทย โดยการให้ผู้เดินทางกลับเข้าถึงข้อมูลต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำในประเทศ โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อนำมาประกอบอาชีพอิสระในประเทศไทย เช่น การเข้าถึงข้อมูลการประกอบอาชีพอิสระ การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เพื่อการมีงานทำหลังจากกลับจากการทำงานต่างประเทศ การให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนและฝึกอบรมการประกอบธุรกิจ Startup หรือทำงานในสถานประกอบการที่ชาวได้หวันมาลงทุนในประเทศไทย

ภาพที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



บทที่ ๕

กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หมายถึง ระบบ เครื่องมือ กิจกรรม ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ายุทธศาสตร์หรือวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้สามารถเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแน่นอน กิจกรรมดังกล่าว เช่น การประสานงาน การติดตามประเมินผล เป็นต้น ทั้งนี้ การกำหนดกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ดีต้องเป็นรูปธรรม และกำหนดวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน แดกเป็นประเด็นสำคัญอย่างชัดเจน

ตามยุทธศาสตร์ฉบับนี้ ได้จำแนกกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เป็นด้านๆ ได้แก่

๑. กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเช่น การบังคับใช้กฎหมาย รูปแบบการบริหารของคณะกรรมการฯการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนและการบริหารแผน การบูรณาการแผนทุกระดับ การจัดการงบประมาณการสื่อสารแผน เป็นต้น

๒. กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการประสานงานหรือประสานการปฏิบัติ เช่น การถ่ายทอดนโยบาย การประชุมทุกระดับ กิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ การประสานงานการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

๓. กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการติดตาม ขั้นตอนของการประเมินผล และการรายงานผลเช่น วิธีการติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ โดยหน่วยงาน คณะกรรมการ วิธีการและลำดับขั้นตอนของการประเมินผลและการรายงานผล ระยะเวลาในการติดตาม เป็นต้น

๕.๑ กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ

เพื่อให้มั่นใจได้ว่ากลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ โดยการบริหารจัดการ จะเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด จึงได้จัดให้มีกลไกการขับเคลื่อนในระดับประเทศ และระดับจังหวัด ดังนี้

๕.๑.๑ กลไกระดับประเทศ ใช้กลไกของคณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานที่กำหนดตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งมีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนกรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนกรมการจัดหางาน และบุคคลอื่น ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่เกินแปดคนเป็นกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเป็นกรรมการและเลขานุการ

๕.๑.๒ กลไกระดับจังหวัด ใช้กลไกคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธานอนุกรรมการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง เป็นอนุกรรมการ และผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๕.๒ กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการประสานความร่วมมือและประสานการปฏิบัติ

ตามยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ ได้กำหนดกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการประสานความร่วมมือและประสานการปฏิบัติในทุกกระดับ เพื่อให้เกิดความร่วมมือแบบบูรณาการไว้ ดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ กลไกระดับประเทศ ใช้รูปแบบคณะทำงานที่แต่งตั้งโดยคณะกรรมการพัฒนาการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน โดยคณะทำงานด้านการประสานความร่วมมือและประสานการปฏิบัติ มีอธิบดีกรมการจัดหางาน หรือรองอธิบดีที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นคณะทำงาน ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเป็นคณะทำงานและเลขานุการ เพื่อประสานความร่วมมือและประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในภาพรวมของประเทศ

๕.๒.๒ กลไกระดับจังหวัด ใช้รูปแบบคณะทำงานที่แต่งตั้งโดยคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยมีจัดหางานจังหวัดเป็นประธาน ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นคณะทำงาน หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการมีงานทำเป็นคณะทำงานและเลขานุการ เพื่อประสานความร่วมมือและประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัด

๕.๒.๓ กลไกระดับชุมชน ส่งเสริมบทบาทของผู้นำชุมชนในการประสานงานด้านข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์

๕.๓ กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการติดตามประเมินผล และรายงานผล

กำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลทั้งยุทธศาสตร์ ตั้งแต่ ๑) ช่วงต้นแผน : การประเมินการนำไปใช้ การดำเนินการในหน่วยงาน (ระยะเวลา ๑ - ๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑) ๒) ช่วงกลางแผน : ประเมินความก้าวหน้าการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ (ระยะเวลา ๒ - ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓) และ ๓) ช่วงปลายแผน : ประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ (ระยะเวลา ๒ - ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔) โดย

๕.๓.๑ กำหนดหัวข้อ เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผล และเกณฑ์การติดตามประเมินผลที่ชัดเจน

๕.๓.๒ ตั้งคณะทำงานงานติดตามประเมินผล โดยอธิบดีกรมการจัดหางาน หรือ รองอธิบดีที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นคณะทำงาน ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเป็นคณะทำงานและเลขานุการ ทำหน้าที่ติดตามประเมินผล การรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ปัญหาอุปสรรคที่พบ รวมทั้งข้อเสนอแนะในการทบทวนการปรับปรุงยุทธศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การรายงานผลต่อคณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

๕.๓.๓ ประชาสัมพันธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ต่อสาธารณชน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้อง และกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำอธิบายศัพท์

๑. ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถสูงสุดที่คนคนหนึ่งที่สามารถทำได้
๒. ได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล หมายถึง ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานและตามมาตรฐานที่ทั่วโลกยอมรับ
๓. คนหางาน หมายถึง บุคคลซึ่งประสงค์จะทำงาน โดยเรียกหรือรับค่าจ้างเป็นเงินหรือประโยชน์อย่างอื่น
๔. เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นดิจิทัล ด้วยรูปแบบและช่องทางที่แสนง่ายดายในทุกที่และทุกเวลาที่ต้องการ เช่น การมีส่วนร่วมแบบออนไลน์ การแชร์ภาพ และการใช้อินเตอร์เน็ตแบบเคลื่อนที่
๕. ทักษะ หมายถึง ความชำนาญ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า skill นอกจากนี้คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ยังได้ขยายความของคำว่าทักษะ (skill) มากขึ้นว่า หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำ หรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญาหรือสังคมที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนหรือการกระทำบ่อยๆ เช่น คุรุมีทักษะการใช้คำถาม การนำเข้าสู่บทเรียน การใช้สื่อการสอน นักเรียนมีทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน การคิดคำนวณ หรือทักษะทางสังคม ทักษะที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการทำงาน
๖. Startup หมายถึง “a startup is an organization formed to search for a repeatable and scalable business model” (Steve Blank) แปลได้ว่า “สตาร์ทอัพ คือ กิจการที่สร้างขึ้นเพื่อค้นหาโมเดลธุรกิจ (business model) ที่ทำซ้ำได้ (repeatable) และขยายตัวได้ (scalable) ดังนั้น Startup คือ ธุรกิจที่ถูกออกแบบให้เติบโตอย่างรวดเร็วมาตั้งแต่แรก ตั้งแต่ที่ทีมงาน โครงสร้างธุรกิจ ไปจนถึงวิธีการใช้เงิน และการตลาด
๗. Smart Farmer หมายถึง เกษตรกรรุ่นใหม่ ที่มีความรู้ความสามารถ เข้มแข็ง และมีศักยภาพ
๘. องค์การมหาชน เป็นหน่วยงานของรัฐบาลไทยประเภทที่สาม นอกเหนือจากส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ เริ่มตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีการใช้ประโยชน์ในทรัพยากรและบุคลากร ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนเพื่อบูรณาการให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดเข้ารวมการทำงานอย่างมีเอกภาพและประสานงานกันเพื่อความรวดเร็วในการดำเนินงาน ซึ่งต้องอาศัยความเร่งด่วน

ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal & External) เป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ การทราบว่าสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กรเป็นอย่างไร ปัจจัยใดเป็นจุดแข็งและจุดอ่อน ปัจจัยใดเป็นโอกาสหรืออุปสรรค จะช่วยให้การกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์และกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำจุดแข็ง (Strength) ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และหาวิธีการในการลดจุดอ่อน (Weaknesses) ให้น้อยลง ทั้งนี้ การประเมินอย่างรอบด้านทำให้ทราบโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats) ที่องค์กรเผชิญอยู่ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ดังนั้น ในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ครั้งนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วย SWOT ANALYSIS เพื่อกำหนดจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threats) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในของการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

จุดแข็ง (Strengths)

๑. กรมการจัดหางานมีกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ (๓.๘๖)
๒. การพัฒนาการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างต่อเนื่อง ทำให้การให้บริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น E-service ในการแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง เป็นต้น (๓.๔๖)
๓. ผู้บริหารมีนโยบายอย่างชัดเจนในการรักษาและขยายตลาดแรงงานใน ๔ ประเทศ ได้แก่ ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี อิสราเอล และไต้หวัน (๓.๔๐)
๔. ผู้บริหารทุกระดับของกระทรวงแรงงาน และส่วนราชการในสังกัดที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนให้คำแนะนำในการปรับปรุงระบบงานที่เกี่ยวข้องเสมอ เช่น การปรับปรุงระบบสารสนเทศ และการเชื่อมโยงข้อมูลกับส่วนราชการอื่น (๓.๒๐)

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ขาดการบูรณาการการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น (๓.๘๓)
๒. ขาดฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้งไปและกลับที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานด้านการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อแรงงานและประเทศ (๓.๗๐)
๓. ขาดแผนยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถบูรณาการการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (๓.๗๐)

๔. กฎ ระเบียบ ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมีเป็นจำนวนมาก ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และไม่เอื้อต่อการส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เช่น ระเบียบของส่วนราชการ สังกัดกระทรวงแรงงาน การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม เป็นต้น (๓.๖๖)

๕. ข้อมูลที่จำเป็นในการบริหารแรงงานไปต่างประเทศอยู่กระจัดกระจายในหน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้อมูลผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ข้อมูลผู้เดินทางกลับประเทศแล้ว ข้อมูลเกี่ยวกับการเลิกจ้าง ข้อมูลทักษะฝีมือของแรงงาน ข้อมูลทะเบียนประวัติ เป็นต้น และขาดการเชื่อมโยงข้อมูล ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ (๓.๖๓)

๖. การเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศยังไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร (๓.๕๐)

๗. บุคลากรภาครัฐในส่วนราชการที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ขาดความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติงาน บางส่วนขาดความกระตือรือร้นในการศึกษาหาในการความรู้ พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และขาดความชำนาญในการดำเนินงาน เชิงยุทธศาสตร์ จึงทำให้การบริหารแรงงานไปต่างประเทศยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (๓.๔๐)

๘. ขาดการบริหารจัดการการเงินของแรงงานไทยที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศ ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดและการส่งเงินกลับประเทศอย่างเป็นระบบ (๓.๓๐)

โอกาส (Opportunities)

๑. คนไทยมีค่านิยม (Value) และเจตคติ (Attitude) ที่ดี ตลอดจนให้ความสนใจต่อการไปทำงาน ต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ทำให้มีความจำเป็นที่ภาครัฐต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบบริหาร แรงงานไทยไปต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพ (๓.๗๐)

๒. การขาดแคลนแรงงานบางประเภท (ตำแหน่ง) ของประเทศผู้รับ เช่น ประเทศญี่ปุ่นเข้าสู่สังคม ผู้สูงอายุและขาดแรงงานฝีมือ ความต้องการช่างเชื่อมในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง เป็นโอกาสในการ จัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น (๓.๖๐)

๓. การแก้ไขกฎหมายของบางประเทศเพิ่มโอกาสการไปทำงานต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น แก้กฎหมายขยายระยะเวลาการจ้างงานแรงงานต่างชาติ จาก ๓ ปี เป็น ๕ ปี และโควตาการจ้างงาน ร้อยละ ๕ เป็นร้อยละ ๑๐ ได้หวั่นแก้ไขกฎหมายให้แรงงานอยู่ทำงานต่อเนื่องได้ ๑๒ ปี โดยไม่ต้อง เดินทางกลับ ซึ่งทำให้ประเทศไทยสามารถรักษาดุลแรงงานไทยได้ (๓.๕๖)

๔. รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเป็นรากฐาน ในการพัฒนาประเทศ เป็นโอกาสในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่าย ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการและการปฏิบัติงาน และการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (๓.๕๖)

๕. แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่มิมีคุณสมบัติที่ดี เช่น มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความอดทน และปรับตัวได้ง่าย แรงงานฝีมือระดับกลางและระดับสูงใน ๘ กลุ่มวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาลวิชาชีพ วิศวกร เป็นต้น เป็นผู้มีความสามารถ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ และประชาคมอาเซียน (๓.๔๐)

๖. รัฐบาลทุกรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ ทำให้มีการจัดทำ ข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เรื่องการจัดส่งแรงงานระหว่างประเทศกับหลายประเทศ เช่น ประเทศ อิสราเอล สาธารณรัฐเกาหลี และประเทศในกลุ่มประเทศความร่วมมืออ่าวอาหรับ (Gulf Cooperation

Council : GCC) เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้เกิดความร่วมมือระหว่างประเทศในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น (๓.๓๖)

๗. ภาคเอกชนมีความสามารถและความคล่องตัวในการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ ก่อให้เกิดประโยชน์และช่วยให้การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศมีประสิทธิภาพมากขึ้น (๓.๓๓)

๘. นายจ้างในหลายประเทศ มีความเชื่อมั่นในทักษะฝีมือของแรงงานไทย (๓.๒๖)

๙. การที่ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๘ ทำให้เกิดการขยายธุรกิจของไทยไปยังกลุ่มประเทศอาเซียน และเป็นโอกาสต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศมากขึ้นด้วย (๓.๒๐)

๑๐. ข้อตกลงระหว่างประเทศเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานทำให้แรงงานไทยได้รับการคุ้มครองในระดับสากล เกิดการขยายตลาดแรงงานกับประเทศใหม่ๆ เช่น การปฏิบัติตามข้อตกลง ADD (Abudhabi Dialogue) ทำให้ประเทศไทยส่งแรงงานไทยเข้าไปทำงานในประเทศความร่วมมืออ่าวอาหรับ (Gulf Cooperation Council – GCC) สะดวกขึ้น (๓.๒๐)

๑๑. สถาบันการเงินให้การสนับสนุนด้านสินเชื่อแก่ผู้ประกอบการไปทำงานต่างประเทศ ทำให้แรงงานไทยมีโอกาสไปทำงานในต่างประเทศเพิ่มขึ้น (๓.๑๖)

๑๒. มีหน่วยงานและองค์กรเอกชนในต่างประเทศ ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการคุ้มครองแรงงานไทยไปทำงาน เช่น NGO ในสาธารณรัฐเกาหลี ไต้หวัน และ องค์กรระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน ฯลฯ ทำให้ประเทศไทยสามารถรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศไว้ได้ (๓.๑๖)

๑๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทำให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศได้ (๓.๑๓)

๑๔. นโยบายเชิงเศรษฐกิจ ประเทศไทย ๔.๐ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ส่งเสริมให้ประเทศไทยเข้าไปลงทุนในต่างประเทศ เป็นโอกาสในการขยายตลาดแรงงานต่างประเทศ และการเพิ่มจำนวนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ (๓.๐๖)

อุปสรรค หรือภัยคุกคาม(Threats)

๑. แรงงานไทยขาดทักษะการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษและภาษาถิ่นของประเทศต้นทางซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในต่างประเทศ (๓.๔๐)

๒. ความสามารถด้านภาษาอังกฤษของแรงงานชาติอื่น เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ ดีกว่าแรงงานไทย ทำให้โอกาสของแรงงานไทยในการได้รับการพิจารณาคัดเลือกจ้างงานในต่างประเทศลดลง (๓.๘๓)

๓. แรงงานไทยส่วนใหญ่ ขาดความเข้าใจกฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรม ของประเทศที่จ้างงาน ตลอดจนขาดวินัยในการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับในต่างประเทศ ทำให้การบริหารแรงงานไปต่างประเทศยังไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร (๓.๗๖)

๔. ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ เช่น บริษัทจัดหางาน เน้นการแข่งขัน ขาดการรวมตัวกันทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองผู้ว่าจ้าง ทำให้ค่าใช้จ่ายในการไปทำงานในต่างประเทศสูง และค่าจ้างที่แรงงานควรได้รับต่ำ (๓.๖๓)

๕. องค์กรการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศในบางประเทศมีขีดความสามารถมากกว่า ทำให้ได้เปรียบด้านการแข่งขันการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ เช่น สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เป็นภัยคุกคามต่อการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ (๓.๖๓)

๖. สภาวะเศรษฐกิจของโลกตกต่ำส่งผลกระทบต่อความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศลดลง (๓.๖๐)

๗. สถานการณ์สู้รบบางประเทศทำให้ไม่สามารถจัดส่งแรงงานได้ เช่น สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย (๓.๕๖)

๘. ข้อกำหนดในกฎหมายคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์ของประเทศสหรัฐอเมริกา ขึ้นบัญชีประเทศไทยในบัญชีระดับ ๓ (Tier ๓) หรือประเทศที่รัฐบาลของประเทศนั้นดำเนินการ ไม่ได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำโดยสมบูรณ์ หรือไม่มีความพยายามในการดำเนินการให้ได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำ ได้มีข้อกำหนดว่า แรงงานที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายการไปทำงานต่างประเทศเป็นส่วนหนึ่งของการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งข้อกำหนดดังกล่าวเหล่านี้ไม่สอดคล้องกับบริบทการจัดส่งแรงงานของประเทศไทยที่ต้องเสียค่าบริการ และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ (๓.๕๖)

๙. ภาคเอกชนบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศขาดความซื่อสัตย์ ขาดจรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจ ทำให้แรงงานไทยถูกเอาเปรียบและถูกหลอกลวง ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (๓.๕๖)

๑๐. วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และกฎหมายในบางประเทศ เป็นข้อจำกัดในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เช่น ประเทศภูมิภาคตะวันออกกลาง (๓.๔๓)

๑๑. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ผู้ประกอบการขนาดใหญ่ในบางประเทศ นำมาประยุกต์ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ทำให้ความต้องการแรงงานระดับล่างและกึ่งฝีมือลดลง (๓.๓๖)

ภาคผนวก ค

บทบาทหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กระทรวงแรงงาน

โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

๑. เสนอแนวนโยบายด้านความร่วมมือต่างประเทศด้านแรงงาน
๒. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงานทั้งทวิภาคี พหุภาคี และเป็นผู้แทนภาครัฐในการเจรจาร่วมกับองค์กรระหว่างประเทศด้านแรงงาน รวมทั้งเร่งรัดการปฏิบัติตามพันธกรณีด้านแรงงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศ
๓. ประสาน ติดตามสิทธิประโยชน์ ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงาน และครอบครัวของแรงงานไทย ที่ไปทำงานในต่างประเทศ และประสานการดำเนินการ เพื่อรักษาและส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทย ในต่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีภารกิจในการ

๑. จัดทำ และพัฒนาหลักสูตรการทำงาน ให้ตรงกับความต้องการจ้างงานของนายจ้างในต่างประเทศ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล
๒. พัฒนาศักยภาพคนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศ ให้มีทักษะตรงตามตลาดแรงงานในต่างประเทศต้องการ และมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานของประเทศที่แรงงานไทยไปทำงาน เช่น ช่างเชื่อม ช่างเชื่อมได้นำ เป็นต้น เพื่อให้แรงงานไทยสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

กระทรวงการต่างประเทศ

๑. มีบทบาทในการคุ้มครอง ส่งเสริม และดูแลสิทธิ และผลประโยชน์อันชอบธรรมของคนไทย ในต่างประเทศ ตลอดจนการให้บริการแก่ประชาชนด้านการกงสุล
๒. เป็นตัวแทนรัฐบาลในการประชุมและเจรจาระหว่างประเทศ คุ้มครอง ดูแล และส่งเสริมผลประโยชน์ของไทยในต่างประเทศ ทั้งเวทีทวิภาคี พหุภาคี และมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ
๓. เป็นองค์กรที่กำกับดูแลนโยบายการต่างประเทศในภาพรวม ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์ นโยบาย และกลยุทธ์ด้านการต่างประเทศ ตลอดจนกฎหมายระหว่างประเทศ แก่รัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของไทย
๔. ตรวจสอบให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตให้รับแรงงานไทยไปต่างประเทศ เกี่ยวกับนายจ้างต่างประเทศและสภาพการจ้างงาน

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๑. มีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งส่วนกลาง และภูมิภาค
๒. พัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลสารสนเทศ ให้มีมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาประชาชนทั่วไป ให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการ

โดยสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีบทบาทในการสนับสนุนภารกิจการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ด้วยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิถีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยถูกต้องกฎหมาย รวมถึงสนับสนุนให้แรงงานไทยที่เดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ นำความรู้ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา มีบทบาทในการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่สนใจไปทำงานในต่างประเทศ

กระทรวงพาณิชย์

๑. เสริมสร้างขีดความสามารถให้ผู้ประกอบการ และวิสาหกิจ บนฐานขององค์ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และทุนวัฒนธรรม โดยคำนึงถึงมิติด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสังคม

๒. สร้างสภาพแวดล้อมภายในประเทศที่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจได้อย่างเป็นธรรม

๓. มีบทบาทเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริม สนับสนุนภาคเอกชน เจรจาในเวทีการค้าโลก และเปิดตลาดการค้า การลงทุนของภาคเอกชนในต่างประเทศ ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสและช่องแก่แรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

กระทรวงสาธารณสุข

๑. กำกับ ควบคุม และรับรองคุณภาพสถานพยาบาลที่จะขออนุญาตเป็นสถานพยาบาลตรวจสุขภาพคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ

๒. เป็นสถานพยาบาลตรวจสุขภาพคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ

กระทรวงมหาดไทย

โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่กำกับ ดูแล ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีทักษะความรู้ เพื่อประกอบอาชีพ และเป็นหน่วยงานหลักในการประชาสัมพันธ์วิถีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยถูกต้องกฎหมาย เพื่อป้องกันการถูกหลอกลวงไปทำงานในต่างประเทศ

และกรมการพัฒนาชุมชนซึ่งให้การสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาด้านการประกอบอาชีพอิสระของประชาชน เพื่อให้มีอาชีพ หรือเป็นผู้ประกอบการรายย่อย

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

โดยกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งมีบทบาทในการ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ครอบคลุมเกษตรกร ให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ให้บริการทางการเกษตรตามสภาพปัญหา และความต้องการของเกษตรกร

๓. เกษตรกรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำการเกษตร ทั้งเพื่อการดำรงชีวิต และการพาณิชย์ สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

๔. ศึกษา วิจัย และพัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตร และบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน

กระทรวงอุตสาหกรรม

มีบทบาทในการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ ให้มีความเข้มแข็ง และสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๑. สนับสนุนให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยี และสร้างนวัตกรรมให้แก่ภาคการผลิต และบริการ รวมทั้งบริการสังคมด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มผลิตภาพทางเศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒. ร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ สร้างคนดีและเก่งในทุกกระดับ รวมทั้งสร้างความตระหนักรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม

๓. สร้างระบบสนับสนุนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถสร้างปัญญา เข้าถึงความรู้ใหม่ๆ

กระทรวงกลาโหม

โดยกรมยุทธศึกษาทหารบก มีบทบาทในการประชาสัมพันธ์ คัดกรอง เตรียมสถานที่และกำลังพล ทหารกองประจำการที่จะปลดเป็นทหารกองหนุน เพื่อส่งเสริมให้ไปทำงานในต่างประเทศโดยรัฐจัดส่ง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีบทบาทในการตรวจสอบประวัติบุคคลเพื่อประกอบการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และควบคุมการเดินทางออกและกลับเข้ามาในราชอาณาจักร

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

ส่งเสริม และสนับสนุนให้สถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ส่งพนักงานไปทำงาน/ฝึกงาน กับสำนักงานสาขา/ใหญ่ ในต่างประเทศ เพื่อจะได้ฝึกทักษะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

สนับสนุนบุคลากรในการให้ความรู้คนหางาน/แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ตรวจสอบการใช้สารเสพติดของคนหางานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งก่อนและภายหลังเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และสื่อประชาสัมพันธ์

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

มีบทบาทในการกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการจัดตั้ง การรวม การโอน การยกเลิก การกำหนดชื่อ การกำหนดอำนาจหน้าที่ และการแบ่งส่วนราชการภายในของส่วนราชการที่เป็นกระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนอื่น

ภาคผนวก ง



คำสั่งกรมการจัดหางาน

ที่ ๕๖๕ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ภายใต้มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ

กระทรวงแรงงานกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) แบ่งการดำเนินการเป็น ๔ ช่วง ประกอบด้วย ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๔) และช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕-๒๕๗๙) และได้กำหนด ๘ วาระปฏิรูปแรงงาน เพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี โดยในวาระปฏิรูปมิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางานประกอบด้วย ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ และยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ เพื่อขับเคลื่อนมิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมการจัดหางาน จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ภายใต้มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ ดังต่อไปนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ประกอบด้วย

(๑) รองอธิบดีกรมการจัดหางาน		ประธาน
ผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนอธิบดี		
เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของกองส่งเสริมการมีงานทำ		
(๒) ผู้ตรวจราชการกรม (นางอิงอร ช่วยจวน)		รองประธาน
(๓) ผู้ตรวจราชการกรม (นางสาวสุมล ถาวรวิสุ)		รองประธาน
(๔) ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน		คณะทำงาน
(๕) ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ		คณะทำงาน
(๖) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารจัดการหางาน		คณะทำงาน
(๗) นายณพดล พลอยอยู่ดี	จัดหางานจังหวัดระยอง	คณะทำงาน
(๘) นางอารมณ วาจารย์รัตน์	จัดหางานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	คณะทำงาน
(๙) นายปรีชา อินทรชาธร	จัดหางานจังหวัดมหาสารคาม	คณะทำงาน
(๑๐) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน		คณะทำงาน
(๑๑) นางสาวมยุรี เมฆกิตติกุล		คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล		
รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยตลาดแรงงาน		คณะทำงาน

(๑๒) นางสาวสุกกุล ไตรรัตน์ผลาดล	คณะกรรมการ
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๔	
รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	
(๑๓) ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน	คณะกรรมการ
(๑๔) ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะกรรมการ
(๑๕) หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะกรรมการ
(๑๖) นางวิชาดา จอร์จ	คณะกรรมการ
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว	
(๑๗) นางสาวนพพรรัตน์ จรจรรย์	คณะกรรมการ
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	
(๑๘) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ	คณะกรรมการและ
	เลขานุการ
(๑๙) นางวิษุฒดา เจนเกียรติฟู	คณะกรรมการและ
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ	ผู้ช่วยเลขานุการ
รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมการมีงานทำ	
(๒๐) หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพ	คณะกรรมการและ
	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ประกอบด้วย	
(๑) รองอธิบดีกรมการจัดหางาน	ประธาน
ผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนอธิบดี	
เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	
(๒) ผู้ตรวจราชการกรม (นายอาณัติกร สุทธายน)	รองประธาน
(๓) ผู้ตรวจราชการกรม (นางสาวสุมล ถาวรสุ)	รองประธาน
(๔) ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน	คณะกรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ	คณะกรรมการ
(๖) นายอิทธิ คงวีระวัฒน์ จัดหางานจังหวัดนครราชสีมา	คณะกรรมการ
(๗) นายไพรัชต์ ศิริพันธ์ จัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี	คณะกรรมการ
(๘) ร.ท.อนุเทพ ศรีดาวเรือง จัดหางานจังหวัดหนองบัวลำภู	คณะกรรมการ
(๙) นางวิษุฒดา เจนเกียรติฟู	คณะกรรมการ
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ	
รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมการมีงานทำ	คณะกรรมการ
(๑๐) นางสาวมยุรี เมฆกิตติกุล	คณะกรรมการ
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	
รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยตลาดแรงงาน	คณะกรรมการ
(๑๑) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	คณะกรรมการ
(๑๒) ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะกรรมการ

(๑๓) ผู้อำนวยการกองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน	คณะทำงาน
(๑๔) หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงาน
(๑๕) นางวิชาติ จอร์จ	คณะทำงาน
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว	
(๑๖) นางสาวนพพรรัตน์ จรเจริญ	คณะทำงาน
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	
(๑๗) ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	คณะทำงานและ
	เลขานุการ
(๑๘) นางสาวสุกฤ ไตรรัตน์ผลาดล	คณะทำงานและ
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๕	ผู้ช่วยเลขานุการ
รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	
(๑๙) หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบการไปทำงานในต่างประเทศ	คณะทำงานและ
กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน	
พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ประกอบด้วย	
(๑) รองอธิบดีกรมการจัดหางาน	ประธาน
ผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนอธิบดี	
เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน	
(๒) ผู้ตรวจราชการกรม (นางพิโรธรร จินดาสวัสดิ์)	รองประธาน
(๓) ผู้อำนวยการกองนิติการ	คณะทำงาน
(๔) ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	คณะทำงาน
(๕) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ	คณะทำงาน
(๖) นายเชิดศักดิ์ วิสุทธิกุล จัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ	คณะทำงาน
(๗) นายพิเชษฐ์ ทองพันธ์ จัดหางานจังหวัดเพชรบุรี	คณะทำงาน
(๘) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	คณะทำงาน
(๙) นางสาวมยุรี เมฆกิตติกุล	คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	
รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยตลาดแรงงาน	
(๑๐) ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน	คณะทำงาน
(๑๑) นางสาวสุจิตรา ขจรกิตติการ	คณะทำงาน
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑	
(๑๒) ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะทำงาน
(๑๓) เลขานุการกรม	คณะทำงาน
(๑๔) หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงาน
(๑๕) นางสาวนพพรรัตน์ จรเจริญ	คณะทำงาน
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	
(๑๖) ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน	คณะทำงานและ
	เลขานุการ

(๑๗) หัวหน้ากลุ่มงานบริหารและพัฒนาข้อมูล
กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

คณะทำงานและ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานทั้ง ๓ คณะ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

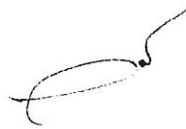
๑. จัดทำร่างยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และเสนอร่างยุทธศาสตร์ดังกล่าวต่อกรมการจัดหางาน
ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้เป็นไปตามการประเมินส่วนราชการ
ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒. สนับสนุนข้อมูลในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

๓. ปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการอื่นใดตามที่อธิบดีมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายวรานนท์ บิสิวรรณ)
อธิบดีกรมการจัดหางาน

ภาคผนวก จ

รายนามผู้ร่วมจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางาน ไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

คณะกรรมการตามคำสั่งกรมการจัดหางาน ที่ ๕๖๙/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์
ภายใต้มติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐

- | | |
|-------------------------------|--|
| ๑. นางอิงอร ช้วยจวน | ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน
ผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนอธิบดี เกี่ยวกับงาน
ในหน้าที่รับผิดชอบของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ |
| ๒. นายอาณาจักร สุทธายน | ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน |
| ๓. นางสาวสมล ถาวรวิสุ | ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน |
| ๔. นายสุวรรณ์ ดวงตา | ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน |
| ๕. นางเพ็ญศรี ฉัตรอนันท์เวช | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ |
| ๖. นายอิทธิ คังวีระวัฒน์ | จัดหางานจังหวัดนครราชสีมา |
| ๗. นายไพรัช ศรีพันธ์ | จัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี |
| ๘. ร.ท.อนุเทพ ศรีดาวเรือง | จัดหางานจังหวัดหนองบัวลำภู |
| ๙. นางวิชุดา เจนเกียรติฟู | นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมการมีงานทำ |
| ๑๐. นางสาวมยุรี เมฆกิตติกุล | จัดหางานจังหวัดพิจิตร
รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยตลาดแรงงาน |
| ๑๑. นางวีรยา รัตนินิตย์ | ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน |
| ๑๒. นายสมมาตร อนันต์ธรรพ์ | ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |
| ๑๓. นายโอวาท ทองบ่อมะกรูด | ผู้อำนวยการกองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน |
| ๑๔. นางสาววิลาวัลย์ ปันตระกูล | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร |
| ๑๕. นางวิชาดา จอร์จ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว |
| ๑๖. นางสาวนพพรรัตน์ จรเจริญ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน |
| ๑๗. นางสาวสุกัญญา ภูพัฒน์กุล | ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ |
| ๑๘. นางสาวกุล ไตรรัตน์ผลาดล | ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๔
รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารแรงงานไทย
ไปต่างประเทศ |
| ๑๙. นางสาวเบญจวรรณ อดทน | หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบการไปทำงาน
ในต่างประเทศ |

ผู้ร่วมจัดทำ

กระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. นายชัยยศ อยู่ทรัพย์

ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

๒. นายนิธิพัฒน์ วัฒนสุขกุล

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. นางสาวพวงศิยา อำนาคิล

นักวิชาการแรงงาน

กรมการจัดหางาน

๑. นางณคประภา บำรุงสุข

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ รักษาการ
ในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ

๒. นายกิตติพันธ์ กาญจนาคม

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

๓. นางกุสุมา อภินิษฐวงศ์

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

๔. นางสาวสุธิดา พึ่งรักษา

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

๖. นางสาววานิชฐ์ กิรติพงษ์เวคิน

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

๗. นางสาวราญ หมอนทอง

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

๘. ว่าที่ ร.ต.สมชาย ละอองทอง

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

๙. นางสาวจิตาภา เกิดสุริวงษ์

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

๑๐. นางสาวแสงทอง สร้อยจิต

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

๑๐. นางสาวลัดดาวัลย์ จันทร์สุวรรณ

นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

กระทรวงการต่างประเทศ

๑. นายวีรวัฒน์ สุขวัฒนา

กรมการกงสุล

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๑. นายนรินทร์ สมบูรณ์สาร

กรมส่งเสริมการเกษตร

๒. นายณัฐกุล บุญมาก

กรมส่งเสริมการเกษตร

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๑. นางสาวอรรธวรรณ ไทโยธิน

สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ
และสังคม

กระทรวงอุตสาหกรรม

๑. นายคณิต นิรุตตินานนท์

สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

๑. นายสุวิชาญ รักษรตนากกร

๒. นางปิยะธิดา สันติเพรา

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

๑. นางสาวภัทรพกา ใจปิ่นตา

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

๑. นางฉิรดา ชัยเดชอัครกุล

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑. นายศิริวิชญ์ ดอกแก้ว

