



ยุทธศาสตร์

การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

คำนำ

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมการมีงานทำให้ประชาชนคนไทยมีงานทำ โดยที่กำลังแรงงานของประเทศนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญในกระบวนการผลิตทุกภาคอุตสาหกรรม ทั้งภาคเกษตร การผลิตและการบริการ ซึ่งปัญหาการขาดแคลนแรงงานนั้น พบว่า มีการขาดแคลน ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ การจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการแรงงาน (Demand) และกำลังแรงงาน (Supply) เป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญซึ่งมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งผลการดำเนินงานดังกล่าวจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ อย่างไรก็ตามคนหรือกำลังแรงงานนั้นเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้นได้อย่างไม่มีขีดจำกัด การวางแผนรับมือกับการแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานจำเป็นต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์ในหลายมิติทั้งเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงพื้นที่ ซึ่งในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานฉบับนี้ ได้รับความร่วมมือ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ซึ่งเมื่อได้มีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ออกไปแล้วก็คาดว่าจะเกิดการแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพในสังคมไทย

กรมการจัดหางาน
กันยายน ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ง
บทนำ	๑
๑.๑ ความสำคัญของปัญหาการขาดแคลนแรงงาน	๑
๑.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงาน	๒
๑.๓ สถานการณ์กำลังแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน	๓
ส่วนที่ ๑ การประมวลยุทธศาสตร์ แผน และนโยบายที่เกี่ยวข้อง	๑๑
๒.๒ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๑๒
๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๑๔
ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๑๗
๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด	๑๗
๓.๒ ยุทธศาสตร์	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตกำลังแรงงานที่มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	๑๙
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การรักษาสภาพแวดล้อมมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน ยกกระดับฝีมือผู้อยู่ในตลาดแรงงานให้มีสมรรถนะสูง	๒๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบกลไกบริหารจัดการตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพสู่ความสมดุล	๒๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสนับสนุนการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุ และสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่ยุ่่นอกกำลังแรงงานให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน	๒๗
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาและเชื่อมโยงระบบสารสนเทศภาคีเครือข่ายเพื่อแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานให้มีประสิทธิภาพ	๒๙
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมการจ้างงานและการป้องกันการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ	๓๑
ส่วนที่ ๓ กลไกการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์	๓๔
๔.๑ กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ	๓๔
๔.๒ กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ด้านการประสานความร่วมมือและประสานการปฏิบัติ	๓๖
๔.๓ กลไกการขับเคลื่อนด้านการติดตามประเมินผล และรายงานผล	๓๖

สารบัญ

หน้า

ภาคผนวก

๓๘

ภาคผนวก ก คำอธิบายศัพท์

ภาคผนวก ข การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก

ภาคผนวก ค บทบาทหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ภาคผนวก ง คำสั่งคณะทำงาน/คณะกรรมการ

ภาคผนวก จ แผนงาน/โครงการยุทธศาสตร์แก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน

รายนามผู้จัดทำยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

บทสรุปผู้บริหาร

สถานการณ์การขาดแคลนแรงงานที่ประเทศไทยเผชิญอยู่นั้น เป็นการขาดแคลนทั้งในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงภูมิศาสตร์ที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการเตรียมความพร้อม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาพร้อมกัน โดยในช่วงที่ผ่านมาได้ดำเนินการผ่านคณะกรรมการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นกลไกหลัก ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ และปลัดกระทรวง ที่เกี่ยวข้องเป็นคณะกรรมการ

ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้น เพื่อให้ทิศทางการดำเนินการในทุกภาคส่วนเป็นไปตามแผนพัฒนาของหน่วยงานต่างๆ โดยได้ศึกษาทบทวน นำสาระสำคัญของกฎหมาย แผน และกรอบความตกลงระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาประกอบการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์นี้ด้วย อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับลงประชามติ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนแม่บท ด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) วาระปฏิรูปแรงงาน ๘ วาระ ของกระทรวงแรงงานข้อเสนอสภาปฏิรูป แห่งชาติวาระที่ ๓๗ ปฏิรูปแรงงานแผนแม่บทพัฒนาอุตสาหกรรมไทย (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๗๔) แผนผู้สูงอายุ แห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๕) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ในยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ตลาดแรงงานของประเทศไทยมีความสมดุล ภายใต้ความร่วมมือกลไกประชารัฐ เพื่อมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน” และมีสาระสำคัญประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตกำลังแรงงานที่มีศักยภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การรักษาสภาพแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน ยกย่องฝีมือผู้อยู่ในตลาดแรงงานให้ มีสมรรถนะสูง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบกลไกบริหารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพสู่ความสมดุล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสนับสนุนการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุ และสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่อยู่นอกกำลัง แรงงานให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาและเชื่อมโยงระบบสารสนเทศกับภาคีเครือข่าย เพื่อแก้ไขและป้องกันการ ขาดแคลนแรงงานให้มีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมการจ้างงานและการป้องกันการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ
- ยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และแต่ละยุทธศาสตร์ ได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ มาตรการ และแนวทางการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน

เนื่องจากการเตรียมความพร้อมป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน จะต้องดำเนินการโดย ความร่วมมืออย่างกว้างขวางของทุกภาคส่วน จึงได้กำหนดบทบาทหน้าที่ ของหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน ไว้ในแผนยุทธศาสตร์นี้ด้วย และได้กำหนดกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ใน ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการด้านการประสานความร่วมมือและประสานการปฏิบัติและด้านการ ติดตามประเมินผลและรายงานผล

เป็นที่คาดหวังว่าเมื่อทุกส่วนราชการ และหน่วยงานในภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยจัดทำแผนปฏิบัติงาน และดำเนินงานตามแผนในส่วนที่แต่ละฝ่ายมีความรับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรมเต็มกำลังความสามารถ โดยมีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ผสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิด เพื่อสร้างศักยภาพเสริมความพร้อม ในการแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานย่อมจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการสร้างความมั่นคง ซึ่งเป็นพื้นฐานของความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป

บทนำ

ความสำคัญของปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

ปัจจุบันตลาดแรงงานในประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงภูมิศาสตร์ กล่าวคือ การขาดแคลนแรงงานในเชิงปริมาณเป็นภาวะที่ความต้องการแรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานหรือปริมาณแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน อีกทั้งการขยายตัวของอุปสงค์แรงงานในตลาดสูงกว่าการขยายตัวของอุปทานแรงงาน ซึ่งมีสาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทย ที่เริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้กำลังแรงงานลดลงจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าในไตรมาสที่ ๒ ปี ๒๕๖๐ ประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปมีสัดส่วนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๑๐ รองลงมาคือ กำลังแรงงานที่มีอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๙ ปีคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๗ การที่มีกำลังแรงงานในกลุ่มสูงอายุในอัตราที่สูงเป็นสาเหตุให้กำลังแรงงานไม่เพียงพอกับความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ที่ขยายตัว นอกจากนี้การขาดแคลนแรงงานของประเทศไทยยังเกิดจากความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของประเทศ กล่าวคือ ผู้ประกอบการไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้ เนื่องจากทักษะและความรู้ ความสามารถของแรงงานไม่ตรงกับความต้องการใช้แรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากกำลังแรงงานไทยนิยมเรียนในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะสายสังคมศาสตร์ ส่วนสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีการเรียนน้อยมาก ในขณะที่เดียวกันภาคอุตสาหกรรมของไทยยังเป็นผู้ประกอบการใช้แรงงานเข้มข้นที่มีการใช้แรงงานระดับล่างเป็นส่วนใหญ่ และในบางอุตสาหกรรมต้องการแรงงานระดับอาชีวศึกษาและแรงงานที่มีทักษะสูง จึงทำให้ความต้องการของภาคอุตสาหกรรมไม่ตรงตามกำลังคนที่ผลิตและเมื่อมองถึงการขาดแคลนแรงงานในเชิงภูมิศาสตร์ พบว่าภูมิภาคที่มีอัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจสูงเป็นภูมิภาคที่ภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น แต่แรงงานมีไม่เพียงพอหรือมีทักษะไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในพื้นที่ ทำให้ต้องมีการเคลื่อนย้ายแรงงาน อย่างไรก็ตามการเคลื่อนย้ายแรงงานอาจมีอุปสรรคทำให้กำลังแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานมาโดยตลอด อาทิ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในหลายรูปแบบเพื่อเป็นการส่งเสริมการมีงานทำการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการจ้างงาน การประสานสถาบันการศึกษาเพื่อให้ทราบความต้องการของตลาดแรงงาน การปรับหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกัน และความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา และประชาชนได้มีงานทำในสถานประกอบการควบคู่กับการศึกษาต่อในสถานศึกษา แต่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาที่มีความซับซ้อน มีหลากหลายมิติ จำเป็นต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานเพื่อเป็นแนวทางในการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาทั้งในระยะสั้นระยะปานกลางและระยะยาว และเพื่อรองรับแผนพัฒนาประเทศในอนาคตในการเข้าสู่อุตสาหกรรม ๔.๐ (The Fourth Industrial Production) ซึ่งเป็นยุคที่มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจ จึงต้องการแรงงานที่มีทักษะ ความรู้ และความคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มมูลค่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานของประเทศ

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) ได้กล่าวว่า ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศไทยมีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งถือเป็นอุปสรรคหนึ่งด้านกำลังแรงงานในการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ของประเทศไทย ซึ่งเมื่อพิจารณาสาเหตุของการขาดแคลนแรงงาน สามารถแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท ดังนี้

การขาดแคลนในเชิงอุปทาน

๑. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและกำลังแรงงานเริ่มถดถอย ซึ่งมีสาเหตุจากอัตราภาวะเจริญพันธ์ที่ลดลงจากความสำเร็จของการลดอัตราการเกิดของประชากรก่อให้เกิดขนาดของครัวเรือนที่ลดลง นอกจากนี้ความเจริญด้านสาธารณสุขทำให้อายุเฉลี่ยของประชากรยืนยาวขึ้น ส่งผลให้ปัจจุบันประเทศไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยพบว่าในปี ๒๕๕๙ ประเทศไทยมีประชากรที่มีอายุมากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๙.๕๕ ของประชากรทั้งหมด

๒. กำลังแรงงานส่วนใหญ่ยังคงมีการศึกษาค่อนข้างต่ำ แม้นโยบายการขยายการศึกษาจาก ๖ ปี เป็น ๙ ปี และ ๑๒ ปี ทำให้แรงงานส่วนใหญ่ของประเทศมีแนวโน้มได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตามการขยายโอกาสทางการศึกษา เพิ่งเริ่มต้นเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา จึงทำให้แรงงานกลุ่มใหญ่ยังเป็นแรงงานที่มีการศึกษาไม่สูงมากนัก ในขณะที่อนาคตภาคอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาขึ้นจะใช้แรงงานที่มีความรู้

๓. ความไม่สอดคล้องระหว่างแรงงานกับระดับการศึกษา กล่าวคือผู้จบใหม่จะมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากเกินไปโดยเฉพาะด้านสังคมศาสตร์ แต่ยังขาดแคลนแรงงานในสาขาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งด้านวิศวกรรมศาสตร์ ขณะเดียวกันตลาดแรงงานก็ยังคงมีความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาในระดับล่างเป็นจำนวนมากเช่นเดียวกัน ส่วนผู้จบการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาไม่เพียงพอต่อความต้องการเนื่องจากทัศนคติของผู้เรียนและผู้ปกครองที่ไม่นิยมส่งบุตรหลานเรียนต่อในระดับอาชีวศึกษา

๔. การรับมือกับกำลังแรงงานรุ่นใหม่ ปัจจุบันกำลังแรงงานรุ่นใหม่ถือเป็นกำลังแรงงานในยุค Generation Me ที่มีรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก กลุ่มแรงงานรุ่นใหม่เหล่านี้มักให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) เป็นอย่างมาก ส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยอาจมีสัดส่วนที่ลดลง

๕. การพึ่งพิงแรงงานต่างชาติ ในประเทศที่กำลังพัฒนาในระดับสูง พบว่าแรงงานรุ่นใหม่มักจะไม่นิยมทำงานประเภท ๓ D หรืองานสกปรก (Dirty Job) งานยาก (Difficult Job) และงานอันตราย (Dangerous Job) ส่งผลให้นายจ้างต้องหันไปพึ่งพิงแรงงานต่างชาติที่ทักษะจากประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่ม CLMV การจ้างแรงงานราคาถูกเหล่านี้ส่งผลให้นายจ้างละเลยแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงปัญหาสังคมด้านต่างๆ ในทางตรงกันข้ามการจ้างแรงงานข้ามชาติในระดับฝีมือ หรือระดับผู้เชี่ยวชาญยังคงมีอยู่น้อย อีกทั้งการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากแรงงานกลุ่มเหล่านี้เป็นไปอย่างจำกัด

การขาดแคลนในเชิงอุปสงค์

๑. การจ้างแรงงานระดับล่างยังคงเป็นสัดส่วนที่สูง แม้โครงสร้างอุตสาหกรรมในช่วง ๑๕ - ๒๐ ปีที่ผ่านมาจะมีการจ้างแรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้นก็จริง แต่ก็ยังมีการใช้แรงงานระดับล่างอยู่ค่อนข้างสูง ผู้มีงานทำของประเทศส่วนใหญ่จะมีทักษะอยู่ในระดับ ๒ ซึ่งเป็นแรงงานระดับกึ่งทักษะ หรือไม่ได้มีการใช้ทักษะที่ซับซ้อนมากนัก

๒. สัดส่วนของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME) ยังคงสูง ปัจจุบันประเภทกิจการมากกว่าร้อยละ ๙๕ ของกิจการทั้งหมดเป็นกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งอาจไม่ได้มีเงินลงทุนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มากนัก ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ไม่ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาสมรรถนะ รวมถึงการจ้างงานใน SMEs ไม่สามารถสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (Career Path)

๓. ผลผลิตภาพแรงงานที่มีอัตราการเติบโตต่ำ ตลอดระยะเวลาเกือบ ๒๐ ปี ที่ผ่านมาพบว่าแนวโน้มผลผลิตภาพแรงงานของไทยไม่เติบโตมากนัก ภาคอุตสาหกรรมแม้จะมีมูลค่าสูงกว่าภาคอื่นๆ แต่ก็ยังมีอัตราการเติบโตอย่างค่อยเป็นค่อยไป ขณะเดียวกันหากเทียบกับประเทศชั้นนำในอาเซียนอย่างสิงคโปร์ และมาเลเซีย พบว่าผลผลิตภาพแรงงานของไทยยังคงตามหลังสองประเทศนี้ค่อนข้างมาก

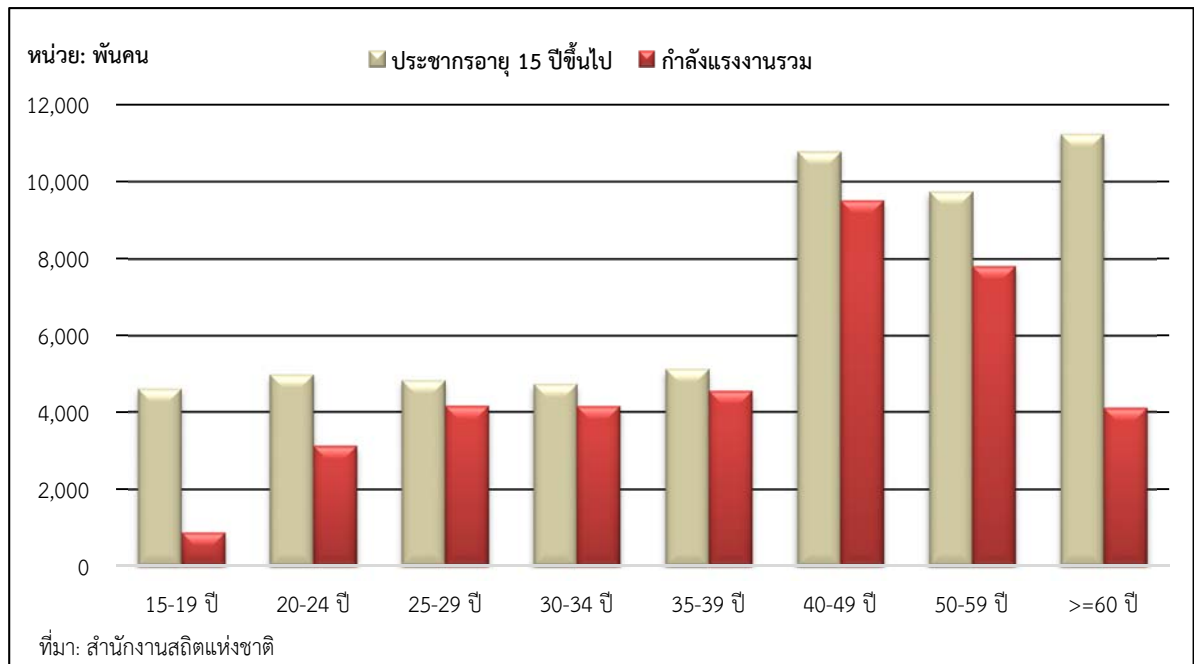
๔. ตลาดแรงงานยังคงไม่มีความสอดคล้อง (Labour Market Mismatch) กล่าวคือ ยังคงมีความขาดแคลนแรงงานในระดับล่าง (ระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า) เป็นอย่างมาก ขณะเดียวกันยังคงไม่สามารถสร้างงานให้แรงงานระดับอุดมศึกษาได้ สาเหตุหลัก คือ ความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทาน (Vertical Mismatch) ที่ภาคการศึกษาไม่สามารถผลิตกำลังคนที่ตรงต่อความต้องการได้ ขณะเดียวกันคุณภาพการศึกษาก่อให้เกิดปัญหาความไม่สอดคล้อง (Horizontal Mismatch)

๕. ภาคการผลิตยังให้ความสำคัญกับการใช้แรงงานอย่างเข้มข้นมากกว่าการใช้เทคโนโลยี ที่ผ่านมาตลาดแรงงานของประเทศไทยให้ความสำคัญกับการลงทุนในด้านเทคโนโลยีน้อยมาก อุตสาหกรรมไม่สามารถปรับตัวไปสู่ High Value Added Industries ด้วยเหตุนี้การปรับเปลี่ยนนโยบายพัฒนาอุตสาหกรรมไปสู่ยุค ๔.๐ ยิ่งจะสร้างการขาดแคลนแรงงานระดับกลางและแรงงานระดับบนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้นหากไม่มีการเตรียมความพร้อม รวมถึงอาจสร้างความตึงตัวของแรงงานในระดับกลาง

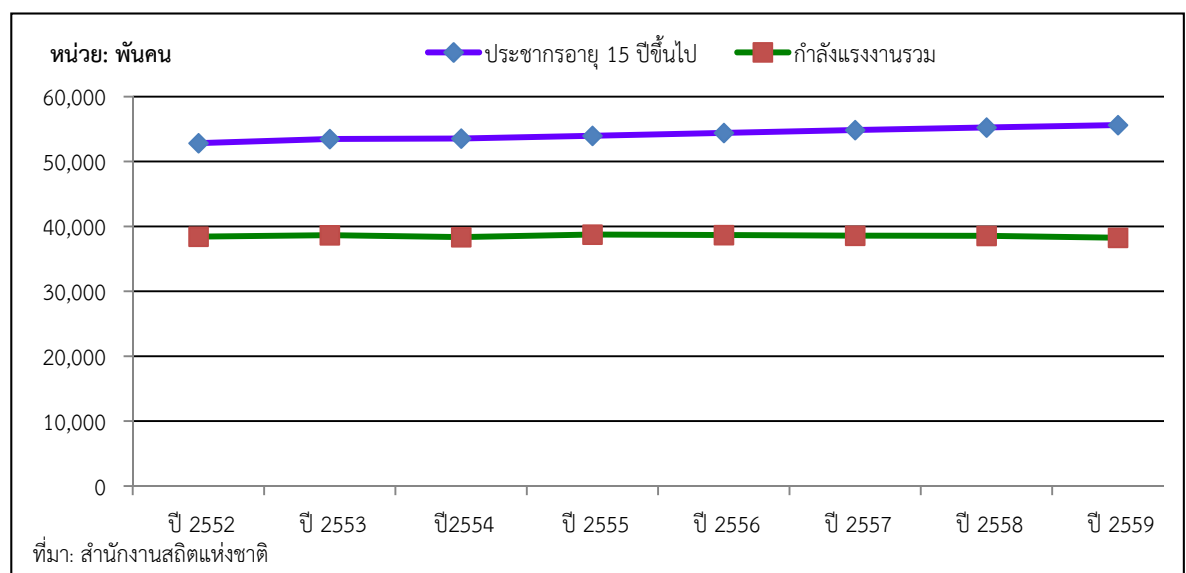
สถานการณ์กำลังแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน

กำลังแรงงานรวมในไตรมาสที่ ๒ ปี ๒๕๖๐ มีจำนวน ๓๘.๓ ล้านคน เป็นผู้มีอายุระหว่าง ๔๐-๔๙ ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๕ รองลงมาอายุระหว่าง ๕๐-๕๙ ปี ร้อยละ ๒๐.๔๑ ในขณะที่ประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จะเป็นผู้มีอายุเท่ากับ ๖๐ ปี หรือมากกว่า มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๑๐ จากประชากรทั้งหมด รองลงมาอายุระหว่าง ๔๐-๔๙ ปี ร้อยละ ๑๙.๒๗ และอายุระหว่าง ๕๐-๕๙ ปี ร้อยละ ๑๗.๔๐ จากโครงสร้างประชากร ตามอายุจะเห็นได้ว่า ประเทศไทยจะมีจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้นเมื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงของประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป และกำลังแรงงาน พบว่ากำลังแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างคงที่ ในขณะที่ประชากร ที่มีอายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป ตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ เริ่มมีจำนวนเพิ่มขึ้น

แผนภูมิ ๑ ประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป และกำลังแรงงาน จำแนกตามช่วงอายุไตรมาสที่ ๒ ปี ๒๕๖๐



แผนภูมิ ๒ ประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป และกำลังแรงงาน ระหว่างปี ๒๕๕๒ - ๒๕๕๙



เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า ในไตรมาสที่ ๒ ปี ๒๕๖๐ กำลังแรงงานจบการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗๗ รองลงมาจบการศึกษาระดับอุดมศึกษา ร้อยละ ๒๑.๗๖ โดยจบอุดมศึกษาสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔๑ จากผู้ที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งหมด ส่วนสายวิชาชีพ มีสัดส่วนร้อยละ ๒๕.๘๑ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ ๑๖.๓๘ และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ ๑๖.๓๗ ซึ่งมีผู้จบการศึกษา สายอาชีวศึกษา เพียงร้อยละ ๓.๕๙ เมื่อพิจารณาตั้งแต่ ปี ๒๕๕๕

พบว่า กำลังแรงงานที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีจำนวนเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ในขณะที่กลุ่มผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า มีจำนวนลดลงในขณะที่เมื่อพิจารณาผู้มีงานทำ ตามระดับการศึกษาพบว่า ในไตรมาสที่ ๒ ปี ๒๕๖๐ เป็นผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่ามากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๖๑.๒๕ รองลงมาเป็นผู้จบการศึกษาระดับอุดมศึกษา ร้อยละ ๒๑.๖๘ ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ยังใช้แรงงานในระดับล่างเป็นส่วนใหญ่แต่กำลังแรงงานของประเทศไทยยังเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นส่วนน้อยในอนาคต ประกอบกับประเทศไทยจะเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อาจทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานได้

เมื่อพิจารณาความไม่สอดคล้องของตลาดแรงงานในประเทศไทยจากการศึกษาความต้องการกำลังคน เพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับกลุ่มจังหวัดและกรุงเทพมหานครของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

๑. กรุงเทพมหานคร มีปัญหาความไม่สอดคล้องเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานค่อนข้างมากส่วนแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับปวช. มีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเช่นกันแต่จำนวนไม่มากนัก ในขณะที่แรงงานผู้จบการศึกษาระดับปวส. ระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโทขึ้นไปมีอุปทานแรงงานมากกว่าอุปสงค์แรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตแรงงานผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางของการศึกษาในระดับนี้

๒. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วยจังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง และแม่ฮ่องสอน พบว่าอุปสงค์แรงงานในระดับปวส. และปริญญาตรีมีน้อยกว่าอุปทานแรงงานเป็นอย่างมากในขณะที่แรงงานในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าและมัธยมศึกษาตอนปลายยังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ส่วนในระดับปวช. เท่านั้นที่พบว่าอุปสงค์มากกว่าอุปทานของแรงงานไม่มากนัก

๓. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ ประกอบไปด้วยจังหวัดน่าน พะเยา เชียงราย และแพร่ พบว่ามีปัญหาความไม่สอดคล้องเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเป็นอย่างมากส่วนแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับปวช. มีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเช่นกันแต่จำนวนไม่มากนัก ในขณะที่แรงงานผู้จบการศึกษาระดับปวส. และระดับปริญญาตรีมีอุปทานแรงงานมากกว่าอุปสงค์แรงงานค่อนข้างมากมีเพียงแรงงานผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปเท่านั้นที่ความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนค่อนข้างสอดคล้องกันเนื่องจากอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในกลุ่มจังหวัดนี้มีจำนวนใกล้เคียงกัน

๔. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วยจังหวัดตาก พิชณุโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์และอุดรดิตถ์มีความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานโดยพบว่าแรงงานในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าและแรงงานระดับมัธยมศึกษาตอนปลายนั้นมีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานส่วนแรงงานในระดับปวส. ปริญญาตรีและปริญญาโทขึ้นไปกลับพบว่าอุปสงค์แรงงานยังน้อยกว่าอุปทานที่มีในกลุ่มจังหวัดนี้อยู่มากและพบว่าความต้องการแรงงานในระดับการศึกษาระดับล่างนั้นก็ยังเป็นที่ต้องการมากกว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีเพียงในระดับปวช. เท่านั้นที่พบว่ามีความสอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในกลุ่มจังหวัดนี้

๕. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย จังหวัด กำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์ และอุทัยธานี พบว่ามีปัญหาความไม่สอดคล้องเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงาน ผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเป็นอย่างมาก ส่วนแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับปวช. มีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงาน เช่นกันแต่จำนวนไม่มากนักในขณะที่แรงงานผู้จบการศึกษาระดับปวส. ระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท ขึ้นไปมีอุปทานแรงงานมากกว่าอุปสงค์แรงงาน

๖. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วยจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคายและเลยพบว่าแรงงานในระดับปวส. และปริญญาตรีมีอุปสงค์ แรงงานน้อยกว่าอุปทานแรงงานโดยเฉพาะแรงงานในระดับปวส. ที่เห็นได้อย่างชัดเจนว่าอุปทานแรงงานใน กลุ่มจังหวัดนี้มีมากกว่าความต้องการเป็นอย่างมากจากความไม่สอดคล้องในลักษณะนี้ส่งผลให้เกิดการว่างงานและมีการเคลื่อนย้ายแรงงานส่วนแรงงานที่เป็นที่ต้องการอย่างมาก คือแรงงานในระดับมัธยมศึกษา ตอนต้นหรือต่ำกว่าซึ่งอุปทานของแรงงานในระดับนี้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่มีได้แต่ในกลุ่ม จังหวัดนี้มีแรงงานในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเท่านั้นที่มีความสอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงาน

๗. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ประกอบไปด้วยจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนครซึ่งเป็นกลุ่มจังหวัดริมแม่น้ำโขง พบว่ามีปัญหาความ ไม่สอดคล้องเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเป็นอย่างมากและแรงงานผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเช่นกันแต่มีจำนวนไม่มากนักส่วนแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายระดับปวช. ระดับปวส. และระดับปริญญาตรีมีอุปทานแรงงานมากกว่า อุปสงค์แรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานผู้จบการศึกษาระดับปวส. ของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน ๒ มีการผลิตกำลังคนมากกว่าความต้องการกำลังคนค่อนข้างมาก

๘. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วยจังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม และกาฬสินธุ์ มีลักษณะความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์ และอุปทานแรงงานเช่นเดียวกับกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ที่อุปสงค์แรงงานมีน้อยกว่า อุปทานแรงงานเป็นอย่างมากได้แก่แรงงานในระดับปวส. ระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโทขึ้นไปส่งผลให้ เกิดปัญหาการว่างงานและเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่พื้นที่ที่มีความต้องการแรงงานในระดับการศึกษาต่างๆ เหล่านี้ ยกเว้นแรงงานในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าและมัธยมศึกษาตอนปลายที่อุปสงค์แรงงานยังคงมี มากกว่าอุปทานแรงงานเป็นอย่างมาก

๙. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบไปด้วยจังหวัดสุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และชัยภูมิซึ่งบางจังหวัดได้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่าง เห็นได้ชัด พบว่ามีปัญหาความไม่สอดคล้องเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตอนต้นหรือต่ำกว่ามีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเป็นอย่างมากส่วนแรงงานผู้จบการศึกษาระดับปวช. และระดับปริญญาโทขึ้นไปมีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเช่นกันแต่มีจำนวนไม่มากนักในขณะที่ แรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายระดับปวช. และระดับปริญญาตรีมีอุปทานแรงงานมากกว่า อุปสงค์แรงงาน

๑๐. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ ประกอบด้วยจังหวัดอุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร และอำนาจเจริญ พบว่ามีปัญหาความไม่สอดคล้องเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีอุปสงค์แรงงานมากกว่า

อุปทานแรงงานเป็นอย่างมากส่วนแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับปริญญาโทขึ้นไป มีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเช่นกันแต่มีจำนวนไม่มากนักในขณะที่แรงงานผู้จบการศึกษาระดับปวส. และระดับปริญญาโทขึ้นไป มีอุปทานแรงงานมากกว่าอุปสงค์แรงงานมีเพียงแรงงานผู้จบการศึกษาระดับปวช. เท่านั้นที่ความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนค่อนข้างสอดคล้องกันเนื่องจากอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในกลุ่มจังหวัดนี้มีจำนวนใกล้เคียงกัน

๑๑. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑ กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑ ประกอบด้วยจังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรี พบว่ามีปัญหาความไม่สอดคล้องเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในแรงงานระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าและในระดับปริญญาโทขึ้นไปมีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเป็นอย่างมากส่วนแรงงานในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับปวช. นั้นมีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเช่นกันแต่มีจำนวนไม่มากเท่ากับสองระดับการศึกษาข้างต้นแต่ในระดับปริญญาตรีในกลุ่มจังหวัดนี้มีความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนค่อนข้างสอดคล้องกันเนื่องจากอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในกลุ่มจังหวัดนี้มีจำนวนใกล้เคียงกันส่วนในระดับปวส. กลับพบว่าความต้องการกำลังคนมีจำนวนน้อยกว่าการผลิตกำลังคนค่อนข้างมาก

๑๒. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๒ กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๒ ประกอบด้วยจังหวัดชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี และ อ่างทอง พบว่ามีปัญหาความไม่สอดคล้องเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเป็นอย่างมากส่วนแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับปวช. นั้นมีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเช่นกันแต่จำนวนไม่มากเท่ากับแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าแต่ความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปค่อนข้างสอดคล้องกันเนื่องจากอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในกลุ่มจังหวัดนี้มีจำนวนใกล้เคียงกันส่วนแรงงานผู้จบการศึกษาระดับปวส. และระดับปริญญาตรี นั้นพบว่าความต้องการกำลังคนของกลุ่มจังหวัดนี้มีจำนวนน้อยกว่าการผลิตกำลังคนเป็นอย่างมาก

๑๓. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลางประกอบด้วยจังหวัดฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายก และสมุทรปราการ พบว่ามีปัญหาความไม่สอดคล้องเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าและระดับปวส. มีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเป็นอย่างมากส่วนแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับปริญญาโทขึ้นไป มีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเช่นกันแต่จำนวนไม่มากเท่ากับสองระดับข้างต้นส่วนความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของแรงงานผู้จบการศึกษาระดับปวช. และระดับปริญญาตรีนั้นในกลุ่มจังหวัดนี้มีค่อนข้างสอดคล้องกัน เนื่องจากอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในกลุ่มจังหวัดนี้มีจำนวนใกล้เคียงกัน

๑๔. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๑ กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๑ ประกอบด้วยจังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี และสุพรรณบุรี พบว่าปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานในทุกระดับการศึกษาโดยเฉพาะความต้องการแรงงานในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีจำนวนมากกว่าอุปทานแรงงานที่มีในกลุ่มจังหวัดมากที่สุด ส่วนแรงงานในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายระดับปวช. และระดับปริญญาโทขึ้นไปนั้นอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเช่นกันบ่งชี้ให้เห็นถึงความขาดแคลนด้านปริมาณของจำนวนแรงงานในกลุ่มจังหวัดนี้แต่แรงงานผู้จบการศึกษาในระดับปวส. และระดับปริญญาตรีกลับพบว่า มีอุปสงค์แรงงานน้อยกว่าอุปทานแรงงานโดยเฉพาะในระดับปวส. ที่มีจำนวนอุปทานแรงงานส่วนเกินมากที่สุด

๑๕. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ ประกอบด้วยจังหวัดสมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งหลายจังหวัดมีอุตสาหกรรมการผลิตจำนวนมาก พบว่ามีปัญหาความไม่สอดคล้องเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือ

ต่ำกว่าและระดับปริญญาโทขึ้นไป มีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเป็นอย่างมากแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับปวช. มีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเช่นกันแต่จำนวนไม่มากเท่ากับสองระดับข้างต้นส่วนความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของแรงงานผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีค่อนข้างสอดคล้องกัน เนื่องจากอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในกลุ่มจังหวัดนี้มีจำนวนใกล้เคียงกันแต่แรงงานผู้จบการศึกษาระดับปวส. มีอุปทานแรงงานมากกว่าอุปสงค์แรงงานเป็นอย่างมากซึ่งแตกต่างกับระดับการศึกษาอื่นๆ

๑๖. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกประกอบด้วยจังหวัดจันทบุรี ชลบุรี ระยอง และตราด ซึ่งเป็นกลุ่มจังหวัดที่อยู่ในพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า ความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานเช่นเดียวกับกลุ่มจังหวัดอื่นๆ ที่กล่าวมา และที่ชัดเจนมากที่สุดคือแรงงานในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานมากที่สุดเช่นเดียวกับระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับปวช. ที่มีอุปสงค์มากกว่าอุปทานแรงงานเช่นกันแต่แรงงานผู้จบการศึกษาระดับปวส. และระดับปริญญาตรีอุปสงค์น้อยกว่าอุปทานแรงงานมากส่วนในระดับปริญญาโทขึ้นไปมีอุปสงค์น้อยกว่าอุปทานแรงงานค่อนข้างมาก

๑๗. กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยประกอบด้วยจังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และพัทลุง พบปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานในทุกกระดับการศึกษาโดยแรงงานในระดับปวส. มีอุปทานแรงงานมากกว่าอุปสงค์แรงงานค่อนข้างมากและแรงงานในระดับปริญญาตรีกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยมีอุปทานแรงงานมากกว่าอุปสงค์แรงงาน เช่น กันแต่เป็นจำนวนที่ไม่มากนักส่วนแรงงานในระดับการศึกษาระดับอื่นๆ ได้แก่ แรงงานในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายระดับปวช. และระดับปริญญาโทขึ้นไปนั้นอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงาน

๑๘. กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันประกอบด้วยจังหวัดระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญต่อการท่องเที่ยวเป็นอย่างมาก พบว่ามีปัญหาความไม่สอดคล้องเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าและระดับปริญญาโทขึ้นไปมีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเป็นอย่างมากแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับปริญญาตรีมีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเช่นกันแต่จำนวนไม่มากเท่ากับสองระดับข้างต้น ส่วนความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของแรงงานผู้จบการศึกษาระดับปวช. ค่อนข้างสอดคล้องกัน เนื่องจากอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในกลุ่มจังหวัดนี้มีจำนวนใกล้เคียงกันแต่แรงงานผู้จบการศึกษาระดับปวส. กลับ พบว่ามีอุปทานแรงงานมากกว่าอุปสงค์แรงงาน

๑๙. กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดนประกอบด้วยจังหวัดนราธิวาส ปัตตานี ยะลา สงขลา และสตูล พบว่ามีปัญหาความไม่สอดคล้องเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเป็นอย่างมากในขณะที่แรงงานผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีอุปทานแรงงานมากกว่าอุปสงค์แรงงานอย่างมากส่วนแรงงานผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับปวช. มีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานเช่นกัน แต่จำนวนไม่มากเท่ากับระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ส่วนแรงงานผู้จบการศึกษาระดับปวส. และระดับปริญญาตรีมีอุปทานแรงงานมากกว่าอุปสงค์แรงงานทำให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องของการผลิตกำลังคนในกลุ่มจังหวัดนี้ อย่างชัดเจน

สำหรับสาเหตุของการขาดแคลนแรงงาน จากการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) พบว่าการขาดแคลนแรงงานประเภทต่าง ๆ มีทั้งสาเหตุการขาดแคลนเชิงคุณภาพและ

เชิงปริมาณ ที่อาจมีสาเหตุจากการลดลงของแรงงาน (ด้านอุปทาน) และการเพิ่มขึ้นของอุปสงค์แรงงาน ทั้งโดยทั่วไปหรือเฉพาะสาขา อาชีพ หรือทักษะ โดยปัจจัยที่เกี่ยวกับการขาดแคลนตลาดแรงงาน เชิงปริมาณ และการขาดแคลนตลาดแรงงานเชิงคุณภาพ และภาพรวมวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้การไม่สอดคล้องด้าน ทักษะสามารถเกิดขึ้น (ILO, ๒๐๑๔) นอกจากการขาดแคลนทักษะซึ่งเกิดขึ้นหากไม่สามารถ หาคนมาทำงานในตำแหน่งงานว่างได้ เนื่องจากการขาดแคลนผู้สมัครที่มีคุณสมบัติแล้ว ยังมีความ ไม่สอดคล้องอื่น ๆ ระหว่างทักษะของแรงงานและทักษะที่ต้องการในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ความไม่สอดคล้องด้านทักษะอาจส่งผลในทางสูญเสียทางเศรษฐกิจ โดยอาจส่งผลกระทบในทางลบ ต่อความสามารถในการผลิตผลผลิตลดลงอาจเป็นผลจากบริษัทว่าจ้างแรงงานทักษะต่ำเป็นการทดแทนแรงงาน ทักษะสูงซึ่งการสรรหายาก หรือจากการมีอำนาจต่อรองเพิ่มขึ้นของแรงงานทักษะสูงซึ่งทำงานอยู่ เพื่อต้องการทำงานซ้ำลง (Haskel and Martin, ๑๙๙๓) รายละเอียดตามตารางที่ ๑ และตารางที่ ๒

ตารางที่ ๑ : ประเภทและสาเหตุของการขาดแคลนแรงงาน

ประเภท		สาเหตุเฉพาะ	
		ด้านอุปทาน	ด้านอุปสงค์
อุปสงค์ส่วนเกินทั้งหมด เชิงปริมาณ		การลดลงของประชากรวัยทำงาน : • แนวโน้มประชากร • การย้ายถิ่น	การเพิ่มขึ้นของอุปสงค์แรงงานหรือ สำหรับสินค้าและบริการเฉพาะ • การเติบโตทางเศรษฐกิจ • อายุมากขึ้น • การเปลี่ยนแปลงรสนิยมของผู้บริโภค • การเปลี่ยนแปลงราคาของปัจจัยการผลิตอื่น ๆ
		การลดลงของอัตราการมีส่วนร่วม : • การไม่ทำงานของกลุ่มชายขอบ • การเกษียณอายุก่อนกำหนด • การมีส่วนร่วมต่ำของผู้หญิงและผู้พิการ	การเพิ่มขึ้นของอุปสงค์แรงงานท้องถิ่น • ความไม่สอดคล้องกันทางภูมิศาสตร์
	ทักษะที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	ทางเลือกทางการศึกษาและตัวเลือกของนักเรียน	การเปลี่ยนแปลงในทักษะที่ต้องการ • การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี • การเปลี่ยนแปลงของสาขาอุตสาหกรรม • การเปลี่ยนแปลงทางอาชีพ

ตารางที่ ๒ : นิยามประเภทของความไม่สอดคล้องด้านทักษะ (Skill mismatches)

ชื่อ	นิยาม
การขาดแคลนทักษะ	อุปสงค์สำหรับทักษะเฉพาะด้านมีมากกว่าอุปทานแรงงานที่มีทักษะนั้น ๆ
ช่องว่างทักษะ	ประเภทหรือระดับของทักษะต่างจากที่ตลาดต้องการในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
ความไม่สอดคล้องในแนวดิ่ง	ระดับการศึกษาหรือคุณสมบัติต่ำหรือสูงกว่าที่ต้องการ
ความไม่สอดคล้องในแนวราบ	ประเภทหรือสาขาของการศึกษาหรือทักษะนั้นไม่เหมาะสมกับงาน
การศึกษาสูงกว่างานที่ทำ (การศึกษาต่ำกว่างานที่ทำ)	แรงงานมีการศึกษาสูง (หรือต่ำ) กว่าที่ต้องการ
คุณสมบัติสูงกว่างานที่ทำ (คุณสมบัติต่ำกว่างานที่ทำ)	แรงงานมีคุณสมบัติสูง (หรือต่ำ) กว่าที่ต้องการ
ความล้าสมัยของทักษะ	ทักษะที่เคยใช้ในงานนั้นไม่ต้องใช้อีกต่อไป และ/หรือ ทักษะถดถอยลงตามเวลา

ความขาดแคลนทักษะอาจเป็นหนึ่งในผลจากความไม่สอดคล้องด้านทักษะ ซึ่ง Desjardins และ Rubenson (๒๐๑๑ : ๑๓) อธิบายการขาดแคลนทักษะไว้ว่า “สถานการณ์ที่ผู้ว่าจ้างในสาขาเฉพาะไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้” และดังนั้น “งานนั้นมักจะว่างและไม่มีความเหมาะสมหรือความสอดคล้องระหว่างแรงงานและตำแหน่งงาน” อย่างไรก็ตามในกรณีของความไม่สอดคล้องด้านทักษะ ผู้ว่าจ้างอาจจะตัดสินใจจ้างแรงงานที่มีคุณสมบัติหรือทักษะต่ำกว่าที่ต้องการ ในกรณีเหล่านี้ การที่มีการศึกษาหรือคุณสมบัติต่ำกว่าที่ต้องการ อาจเป็นการบ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องด้านทักษะภายใต้สถานการณ์เฉพาะอาจเกิดเหตุการณ์ในทางตรงกันข้าม เช่นแรงงานมีการศึกษาหรือคุณสมบัติสูงกว่าที่ต้องการ ในกรณีนี้ ความไม่สอดคล้องด้านทักษะ หมายถึง การที่แรงงานมีการศึกษาหรือคุณสมบัติสูงกว่างานที่ทำ บางคนเห็นว่าความขาดแคลนทักษะเกี่ยวข้องกับค่าจ้างที่ผู้ว่าจ้างเต็มใจเสนอให้กับแรงงานที่มีทักษะ Quintini (๒๐๑๑) อธิบายว่าความขาดแคลนทักษะจะเกิดเมื่อผู้ว่าจ้างนั้นไม่สามารถสรรหาพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการในตลาดแรงงานที่เข้าถึง

ส่วนที่ ๑

การประมวลยุทธศาสตร์ แผน และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

กรอบยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานฉบับนี้ได้ดำเนินการศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องอาทิ กฎหมาย แผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลเป็นการวิเคราะห์ที่รอบด้านเพื่อนำไปสู่การจัดทำกรอบยุทธศาสตร์แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ครอบคลุมทุกมิติ



ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ. 2560-2564

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ. 2560-2564

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี



แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12



ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลน



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

“กรอบยุทธศาสตร์ชาติ๒๐ปี” มีวิสัยทัศน์คือ“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคง และยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน” สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นพลเมืองที่มีวินัยต้นรู้ และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดีมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณมีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม ความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียนและพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัลสามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น ความเป็นสังคมประกอบการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลกเป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงินระบบโลจิสติกส์บริการด้านสุขภาพและท่องเที่ยวคุณภาพเป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัยเป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะ ที่เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้นวัตกรรมทุนมนุษย์ทักษะสูงและเทคโนโลยีอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบันและพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจสังคมและประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้นจำเป็นต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปทิศทางซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไปประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทยกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมืองขจัดคอร์รัปชันสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบกลไกมาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับและรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วซึ่งจำเป็นจะต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในอุตสาหกรรมเกษตรและบริการการสร้าง ความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหารการเพิ่มขีดความสามารถทางด้านการค้าและการเป็นผู้ประกอบการรวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคตทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้านอันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจ การสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคมตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคและเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการบนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขาและในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไปรวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัยของโลก

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากลและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญจัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมมีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านการขนส่ง ด้านพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆเพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศรวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกายใจ สติปัญญา ความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัยเคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัยคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรมกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมชั้นสูง
- (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยพิบัติธรรมชาติและพัฒนาไปสู่การเป็นสังคมสีเขียวรอบ แนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาของอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

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

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลักการสำคัญ ๖ ประการ คือ (๑) ยึด “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนา ฉบับที่ ๙ เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี (๒) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (๓) ยึด “กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)” ซึ่งถือว่าเป็นแผนแม่บทหลักของประเทศ

ที่มีวิสัยทัศน์ : ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๔) ยึด “เป้าหมายอนาคตของประเทศไทยปี ๒๕๗๔” มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรก และเป้าหมายระยะย่อยๆ ลงมา (๕) ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” และ (๖) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว”โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนา ดังนี้

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

(๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

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

(๔) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

(๕) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันท่วงที และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

(๖) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการพัฒนากลุ่มและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

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

เป้าหมายรวม

(๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์

(๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง

(๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้

(๔) ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ

(๕) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย

(๖) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันท่วงที โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

(๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- (๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- (๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน
- (๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ
ธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- (๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- (๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- (๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- (๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศและการพัฒนา

ส่วนที่ ๒

ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

“ตลาดแรงงานของประเทศไทยมีความสมดุล ภายใต้ความร่วมมือกลไกประชารัฐ เพื่อมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”



ภาพแสดงประเด็นยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

พันธกิจ

๑. ผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานไทยให้ได้ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานสากล
๓. พัฒนาระบบและกลไกบริหารจัดการตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาระบบสารสนเทศให้สามารถแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่ทันสมัย
๕. ส่งเสริมความร่วมมือกลไกประชารัฐเพื่อแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน

เป้าประสงค์หลัก

๑. ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพตรงความต้องการของตลาดแรงงาน
๒. แรงงานไทยมีศักยภาพตามมาตรฐานสากล
๓. ระบบและกลไกบริหารตลาดแรงงานมีประสิทธิภาพ
๔. ระบบสารสนเทศข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานมีความสมบูรณ์และทันสมัย
๕. กลไกประชารัฐมีส่วนร่วมในการแก้ไขและป้องกันปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

๑. ร้อยละของกำลังแรงงานมีงานทำ
๒. ร้อยละกำลังแรงงานได้รับการยกระดับฝีมือให้มีสมรรถนะสูง
๓. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบค่าจ้าง
๔. ร้อยละของอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน
๕. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและเชื่อมโยงระบบสารสนเทศ
๖. ร้อยละของการมีงานทำของแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตกำลังแรงงานที่มีศักยภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การรักษาอัตราการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน ยกระดับฝีมือผู้อยู่ในตลาดแรงงานให้มีสมรรถนะสูง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบกลไกบริหารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพสู่ความสมดุล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสนับสนุนการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุ และสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่ยุ่่นอกกำลังแรงงานให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาและเชื่อมโยงระบบสารสนเทศ เพื่อแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานให้มีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมการจ้างงานและการป้องกันการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

การผลิตกำลังแรงงานที่มีศักยภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์

ประเทศไทยมีกำลังแรงงานที่มีคุณภาพเพื่อสร้างความสมดุลในตลาดแรงงาน

ตัวชี้วัด

ร้อยละของกำลังแรงงานมีงานทำ

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงาน/ กระทรวงศึกษาธิการ/ กระทรวงอุตสาหกรรม/
สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

กลยุทธ์ที่ ๑ เตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงานทุกช่วงวัย

มาตรการที่ ๑ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับแนวโน้มความต้องการในตลาดแรงงาน

แนวทางการดำเนินการ

๑. วิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อให้ทราบความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรมที่แท้จริง และนำไปสู่การผลิตกำลังแรงงานที่มีคุณภาพในปริมาณที่เพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงาน
๒. แนะนำอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่กำลังแรงงานทุกช่วงวัยตั้งแต่ระดับปฐมวัย เพื่อให้ทราบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน รู้จักโลกอาชีพ เพื่อการใช้เป็นแนวทางประกอบการเลือกศึกษาต่อ/เลือกอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
๓. ปรับทัศนคติ/ปลูกฝังค่านิยม โดยการรณรงค์/ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ในตำแหน่งที่ขาดแคลนและรับเปลี่ยนค่านิยมในการเลือกศึกษาต่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
๔. พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านการแนะแนวอาชีพ เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวอาชีพ เช่น นักแนะแนวอาชีพ และครูแนะแนวสามารถให้ข้อมูลและให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักเรียน นักศึกษา และกำลังแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายให้สามารถเลือกเรียน/เลือกประกอบอาชีพได้ตรงความต้องการของตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ทดสอบความพร้อมทางอาชีพ ความถนัด เพื่อให้ทราบบุคลิกภาพ ความถนัด ความสนใจ และความต้องการในการประกอบอาชีพ/เลือกศึกษาต่อ ตอบสนองกับความต้องการในตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ผลิตและพัฒนากำลังแรงงานอย่างมีคุณภาพ เพียงพอต่อการพัฒนาประเทศ

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพระบบการศึกษา

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนการสอนหรือการศึกษอบรรณแบบ STEM อย่างเข้มข้นให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เทคโนโลยี และการพัฒนาประเทศ
๒. พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และมีความสามารถในการต่อยอด และถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ทันสมัยให้แก่ นักเรียน นักศึกษา ผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วางแผนการผลิตกำลังแรงงานระยะยาวโดยการวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการแรงงานในอนาคต เพื่อบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการผลิตกำลังแรงงาน ให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการผลิตและพัฒนากำลังแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. การจัดการศึกษาระบบทวิภาคี หน่วยงานการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและเทียบเท่า ทำข้อตกลงระหว่างสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนหรือใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะเข้ากับการศึกษาในระดับต่าง ๆ การวัดและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในหน่วยงานการศึกษาและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้มีทักษะและประสบการณ์ตามความต้องการของสถานประกอบการนั้นๆ
๒. ส่งเสริมให้ภาคเอกชนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะขั้นก้าวหน้าเพื่อต่อยอดฐานองค์ความรู้เทคโนโลยีเดิมไปสู่การใช้เทคโนโลยีขั้นสูง
๓. กำหนดมาตรการให้สถานประกอบการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กำลังแรงงานมีการพัฒนาทักษะฝีมือให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๔. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกกลุ่มเป้าหมาย ให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทในการผลิตและพัฒนา กำลังแรงงานในกลุ่มเป้าหมายที่รับผิดชอบ เช่น ทหารก่อนปลดประจำการ ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้พ้นโทษ ผู้ผ่านการบำบัด ฯลฯ ให้มีทักษะฝีมือตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

การรักษาอัตราการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน ยกกระดับฝีมือผู้อยู่ในตลาดแรงงานให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์

ผู้อยู่ในตลาดแรงงานมีสมรรถนะสูง และสนับสนุนการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน

ตัวชี้วัด

ร้อยละผู้อยู่ในตลาดแรงงานได้รับการยกระดับฝีมือให้มีสมรรถนะสูง

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงาน/กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพแรงงานด้วยการใช้เครื่องมือที่มีความทันสมัย เพื่อลดการใช้แรงงานไร้ฝีมือ

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมด้านสิทธิประโยชน์ให้ผู้ประกอบการที่นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการผลิต

แนวทางการดำเนินงาน

๑. เสนอแนะเชิงนโยบาย ในการกำหนดมาตรการทางภาษีโดยปรับปรุงกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
๒. สนับสนุนผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมให้เข้าถึงสินเชื่อเพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตให้ทันสมัยผ่านกองทุนพัฒนา SMEs ตามแนวทางประชารัฐ

มาตรการที่ ๒ สนับสนุนการนำระบบค่าจ้างตามฐานสมรรถนะโดยใช้ระบบฐานสมรรถนะ (Competency Base System)

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ศึกษาแนวทางการขยายสาขาการจ่ายค่าจ้างตามระดับฐานสมรรถนะ (Competency Base System) โดยนำข้อมูลวิชาชีพเดิมมาขยายสาขาเพิ่มเติมจากที่มีอยู่แล้วเพื่อให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ
๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์คุณประโยชน์ของการใช้ระบบกำหนดอัตราค่าจ้างรูปแบบใหม่ให้ผ่านสื่อต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒ เตรียมความพร้อมและยกระดับฝีมือกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการตามการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมการฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมของผู้อยู่นอกกำลังแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. สำรวจความต้องการแรงงานของภาคการผลิตในทุกอุตสาหกรรมการผลิต และ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย (First S-Curve and New S-Curve) ได้แก่ ยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ท่องเที่ยวเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ การแปรรูปอาหารหุ่นยนต์ การบินและโลจิสติกส์ การแพทย์ครบวงจร ดิจิทัล เชื้อเพลิงชีวภาพ และเคมีชีวภาพ
๒. พัฒนาหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre-Employment) หรือเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยดำเนินการในรูปแบบประจักษ์
๓. ส่งเสริมให้แรงงานเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre-Employment) หรือเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมให้แรงงานเข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือ (Upgrade Training) เพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๕. จัดทำสื่อการเรียนรู้การสอนเพื่อให้ผู้อยู่ในตลาดแรงงานสามารถเข้าถึงได้ และเรียนรู้ให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้กำลังแรงงานมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. สร้างค่านิยมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ผู้อยู่ในตลาดแรงงาน ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง หรือเข้ารับการพัฒนาเพื่อให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ผ่านสื่อรูปแบบต่าง ๆ และสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน
๒. ส่งเสริมด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้สถานประกอบการ สถาบันการศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ซึ่งผู้อยู่ในตลาดแรงงานสามารถเข้าถึงและเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง
๓. สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ด้วยสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ กับผู้ที่เกี่ยวข้อง
๔. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะฝีมือแรงงานตลอดชีวิตตามแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (กพข.) เห็นชอบ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมในรูปแบบการนำฐานสมรรถนะ (Competency Based Training) มาใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนทักษะที่มีอยู่และยกระดับแรงงาน (Deskilling and Skill Upgrading) เพื่อลดช่องว่างระหว่างทักษะที่ผู้ประกอบการต้องการและทักษะที่แรงงานมีอยู่ อันเป็นการรักษาสภาพการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการนำระบบฐานสมรรถนะ (Competency Base System) ไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ส่งเสริมสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้สถานประกอบการในการนำระบบฐานสมรรถนะ (Competency Base System) มาใช้ในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน
๒. พัฒนาหลักสูตรการฝึกฐานสมรรถนะ (Competency-based Curriculum) ให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพโดยเริ่มต้นจากอาชีพที่เกี่ยวข้องกับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย
๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบฐานสมรรถนะ (Competency Base System) ให้กับสาธารณะ

มาตรการที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะแรงงานให้มีมาตรฐานตามมาตรฐานอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจต่อสาธารณะในการกำหนดอาชีพให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ
๒. ฝึกอบรม (Re-skill Training) ให้กับผู้อยู่ในตลาดแรงงานที่มีทักษะไม่สอดคล้องเพื่อให้มีทักษะเพิ่มเติมเหมาะสมกับงาน
๓. ฝึกอบรม (Upgrading Training) ให้กับผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือให้เพิ่มมากขึ้น
๔. ลดทักษะในการทำงาน (De-skilling) เช่น การนำเครื่องจักรมาใช้แทน

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

มาตรการที่ ๑ สร้างความเข้าใจให้ผู้ประกอบการตระหนักถึงการปรับตัว เพื่อสร้างขีดความสามารถการแข่งขัน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

แนวทางการดำเนินงาน

๑. พัฒนาผู้ประกอบการรายใหม่และรายเดิมให้มีทักษะ และความสามารถของผู้ประกอบการ พร้อมก้าวสู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ในฐานะผู้ประกอบการพันธุ์ใหม่
๒. พัฒนาผู้ประกอบการโดยเฉพาะผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กให้มีความแข็งแกร่ง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
๓. จัดทำเอกสารเกี่ยวกับผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจ เผยแพร่ เพื่อเป็นตัวอย่าง ให้กับผู้ประกอบการรายใหม่ที่จะเกิดขึ้น
๔. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับผู้ประกอบการ โดยเน้นให้ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่ผู้ประกอบการรายใหม่โดยเฉพาะการสร้าง ความสามารถและความได้เปรียบในการแข่งขันรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

มาตรการที่ ๒ สร้างสังคมผู้ประกอบการ (Entrepreneur Society) ให้เข้มแข็ง

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ส่งเสริมผู้ประกอบการรายใหม่ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ให้เป็น ผู้ประกอบการที่มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก
๒. พัฒนาสถานประกอบการให้มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ในการผลิตและบริการ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือ และสมรรถนะสูงมาปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
๓. สนับสนุนแหล่งเงินทุนจากสถาบันการเงินทั้งในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

การพัฒนาระบบกลไกบริหารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพสู่ความสมดุล

เป้าประสงค์

ผู้อยู่ในตลาดแรงงานมีรายได้ที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบค่าจ้าง

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงาน/ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย/ สภาองค์การนายจ้าง
ผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

กลยุทธ์ที่ ๑ ปฏิรูปโครงสร้างระบบค่าจ้างให้มีความเหมาะสมกับผลิตภาพแรงงาน

มาตรการที่ ๑ ปรับปรุงกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้าง

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ศึกษาทบทวนรูปแบบความเหมาะสมในกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างโดยนำแนวคิด ผลิตภาพแรงงานมาประกอบการพิจารณา
๒. ศึกษา และทบทวนข้อกฎหมายเพื่อนำไปประกอบการจัดทำร่างกฎหมาย เสนอเข้าคณะรัฐมนตรีอนุมัติ ประกาศใช้ให้องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบและถือปฏิบัติร่วมกัน

มาตรการที่ ๒ สนับสนุนการนำระบบค่าจ้างตามฐานสมรรถนะโดยใช้ระบบฐานสมรรถนะ (Competency Base System)

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ศึกษาแนวทางการขยายสาขาการจ่ายค่าจ้างตามระดับฐานสมรรถนะ (Competency Base System) โดยนำข้อมูลวิชาชีพเดิมมาขยายสาขาเพิ่มเติมจากที่มีอยู่แล้วเพื่อให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ
๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์คุณประโยชน์ของการใช้ระบบกำหนดอัตราค่าจ้างรูปแบบใหม่ให้ผ่านสื่อต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบค่าจ้างแรงงานของประเทศไทย

มาตรการที่ ๑ ตั้งคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ ภายใต้ความร่วมมือทุกภาคส่วน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ศึกษา และทบทวนข้อกฎหมายเพื่อนำไปประกอบการจัดตั้งคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ
๒. คัดเลือกคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ จากทุกสาขาวิชาชีพเพื่อกำหนดกรอบแนวทาง การปรับอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับผลิตภาพแรงงาน
๓. จัดตั้งอนุกรรมการค่าจ้างแต่ละกลุ่มอาชีพเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับระดับทักษะและสอดคล้องกับผลิตภาพแรงงาน
๔. จัดตั้งอนุกรรมการค่าจ้างระดับจังหวัดในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

มาตรการที่ ๒ สร้างการรับรู้ด้านค่าจ้างให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

แนวทางการดำเนินงาน

ประชาสัมพันธ์ข้อมูลค่าจ้างให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทุกช่องทาง ทุกภาคส่วน เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ เครือข่ายชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

การสนับสนุนการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุและสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงานให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์

1. ผู้สูงอายุได้รับโอกาสในการจ้างงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. ผู้อยู่นอกกำลังแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานภายใต้การบริหารจัดการตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของผู้สูงอายุในตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น
๒. ร้อยละของผู้อยู่นอกกำลังแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงาน/ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์/
กระทรวงยุติธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนสถานประกอบการให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง

มาตรการที่ ๑ สร้างการรับรู้การจ้างงานผู้สูงอายุผ่านสื่อทุกประเภท

แนวทางการดำเนินงาน

๑. สำรวจข้อมูลของผู้สูงอายุ และเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ
๒. จัดทำทะเบียนแรงงานผู้สูงอายุที่พร้อมจะทำงาน
๓. ศึกษา ทบทวนแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ
๔. เผยแพร่ข้อมูลมาตรการการจูงใจจากภาครัฐในการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น สิทธิประโยชน์ มาตรการทางภาษี เงินอุดหนุน โดยมีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ
๕. ส่งเสริม สนับสนุนให้เข้าถึงการจ้างงานผู้สูงอายุทั้งในระบบ และในรูปแบบอาชีพอิสระ

มาตรการที่ ๒ พัฒนาทักษะฝีมือ และสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มผู้สูงอายุ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมให้แก่ผู้สูงอายุเพื่อให้สามารถทำงานได้
๒. ส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุที่มีความต้องการในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน
๓. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายผู้สูงอายุเพื่อเป็นฝ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ตามทักษะและความถนัดของแต่ละบุคคล
๔. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านของผู้สูงอายุ
๕. สร้างระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลผู้สูงอายุตามทักษะ

กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนให้มีการจ้างงาน และเสริมสร้างความมั่นคงในคุณภาพชีวิตของผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน

มาตรการที่ ๑ สร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่นอกกำลังแรงงานเข้าสู่ระบบแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ประชาสัมพันธ์การรับรู้สิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายที่ได้รับ
๒. ฝึกทักษะหรืออาชีพให้กับผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน
๓. กำหนดสิทธิสวัสดิการที่จำเป็นเพิ่มเติม
๔. กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสม
๕. ส่งเสริมเข้าถึงแหล่งเงินทุน

มาตรการที่ ๒ ปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน

ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ ให้เอื้อกับการจ้างงานผู้สูงอายุ และผู้อยู่นอกกำลังแรงงานกลุ่มอื่นๆ

มาตรการที่ ๓ ปลุกจิตสำนึกให้ทุกคนในสังคมเห็นคุณค่าของการทำงาน

แนวทางการดำเนินงาน

ผลิตและเผยแพร่สื่อรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เล็งเห็นถึงคุณค่าในการทำงาน และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการยอมรับความหลากหลาย และให้โอกาสในการทำงานร่วมกันกับบุคคลต่างๆ ในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

การพัฒนาและเชื่อมโยงระบบสารสนเทศ เพื่อแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

ระบบสารสนเทศกำลังแรงงานที่ครอบคลุมทันสมัยเป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถนำมาวางแผนเพื่อแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและเชื่อมโยงระบบสารสนเทศเพื่อแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงาน/ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม/
กระทรวงศึกษาธิการ/ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบสารสนเทศกำลังแรงงานให้ครอบคลุม ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

มาตรการที่ ๑ จัดทำระบบสารสนเทศด้านอุปสงค์ และอุปทานกำลังแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. สำรวจและรวบรวมความต้องการ และการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการต่างๆ โดยสามารถระบุทักษะหรือคุณสมบัติที่จำเป็นในการประกอบอาชีพนั้นๆ ได้
๒. รวบรวมข้อมูลกำลังแรงงานที่มีความสามารถจำแนกตามคุณลักษณะต่างๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชา ทักษะฝีมือ เป็นต้น
๓. กำหนดมาตรฐานข้อมูลด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้อมูลอาชีพอุตสาหกรรมและการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล
๔. การบังคับใช้กฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมการมีงานทำในการนำเข้าข้อมูลการจ้างงานของสถานประกอบการ

กลยุทธ์ที่ ๒ เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกำลังแรงงานผู้ที่เป็นกำลังแรงงานและผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน

มาตรการที่ ๑ เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เป็นภาคีเครือข่าย

แนวทางการดำเนินงาน

๑. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลกลางในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน
๒. จัดตั้งคณะกรรมการร่วมของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านสารสนเทศ
๓. กำหนดมาตรฐานข้อมูลกลางสำหรับการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงระบบสารสนเทศระหว่างหน่วยงาน
๔. กำหนดแนวทางการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานให้ชัดเจน
๕. ดำเนินการเชื่อมโยง และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

มาตรการที่ ๒ ขยายเครือข่ายระบบสารสนเทศใหม่

แนวทางการดำเนินงาน

๑. แสวงหาเครือข่ายใหม่ที่มีข้อมูลตลาดแรงงาน และจัดทำข้อตกลงความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการบริหารตลาดแรงงาน (เช่น บจ. อปท. NGO)

มาตรการที่ ๓ วิเคราะห์และเผยแพร่ข้อมูล

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถแสดงให้เห็นถึงระดับการขาดแคลนแรงงานที่จำแนกรายละเอียดได้
๒. ศึกษา และพัฒนาช่องทางการรับข้อมูลและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง
๓. ปรับปรุงฐานข้อมูลและระบบเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖

การส่งเสริมการจ้างงานและการป้องกันการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

เป้าประสงค์

พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ มีกำลังแรงงานเพียงพอ ต่อความต้องการ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีงานทำ
๒. ร้อยละผู้มารับบริการมีความพึงพอใจ
๓. ร้อยละของผู้จบการศึกษามีงานทำ
๔. ร้อยละผู้สูงอายุมีงานทำ

หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงาน/ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน/
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.)/
กองทัพบก

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการ
ที่มาลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

มาตรการที่ ๑ ยกระดับสมรรถนะฝีมือแรงงานในสถานประกอบการรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ส่งเสริมสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ให้สถานประกอบการในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะของแรงงาน
๒. กำหนดมาตรการให้สถานประกอบการส่งเสริมให้ลูกจ้างเข้ารับการอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ
การทำงาน เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานโดยไม่ถือเป็นวันลาปีละ 1 หลักสูตร (หลักสูตรระยะไม่เกิน 30 วัน)

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการเรียนควบคู่การทำงานในสถานประกอบการ

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ สร้างแรงจูงใจให้ภาครัฐและเอกชนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ
เห็นความสำคัญด้านการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. กำหนดสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ให้สถานประกอบการ และสถาบันการศึกษาในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษในการจัดทำหลักสูตรการเรียนควบคู่การทำงาน

๒. จัดทำโครงการความร่วมมือสถานศึกษาและสถานประกอบการที่จะทำให้อาสาสมัครที่มีกำลังศึกษา มีความรู้หลายอาชีพและมีผลการเรียนระดับปานกลาง ความประพฤติดี และมีวินัย ได้รับทุนเรียนฟรี และฝึกงานในสถานประกอบการ และในระหว่างภาคเรียน สถานประกอบการจะต้องมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เพื่อให้คุณภาพของแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการได้อย่างเต็มที่

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในพื้นที่พิเศษอย่างต่อเนื่อง

มาตรการที่ ๑ นำระบบค่าตอบแทนตามประสบการณ์มาใช้เพื่อให้ผู้สูงอายุที่มีทักษะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ส่งเสริมสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ให้แก่สถานประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุ
๒. หน่วยงานภาครัฐจัดอบรมพัฒนาทักษะผู้สูงอายุในสถานประกอบการที่จ้างผู้สูงอายุ

มาตรการที่ ๒ พัฒนาระบบจูงใจให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ศึกษา ทบทวน และปรับปรุงมาตรการต่างๆ ที่ช่วยสนับสนุน เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้สูงอายุเข้ามาทำงาน
๒. ส่งเสริมให้สถานประกอบการพิจารณาเพิ่มสวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้ประจำให้แก่แรงงาน โดยเฉพาะสาขาที่ขาดแคลนแรงงาน เช่น ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าเดินทาง ค่าบำรุงการศึกษาบุตร
๓. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ระบบจูงใจให้ทราบโดยทั่วกัน ด้วยสื่อต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศ และระหว่างประเทศ ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

มาตรการที่ ๑ ประสานการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยอย่างเป็นระบบ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. สำรวจ และรวบรวมความต้องการแรงงานจากนายจ้าง/สถานประกอบการในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ
๒. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการผ่านสื่อทุกแขนง
๓. หน่วยงานภาครัฐทำหน้าที่ประสานการเคลื่อนย้ายแรงงาน

มาตรการที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ศึกษา ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ
๒. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แนวทาง ระเบียบ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องในการจ้างแรงงานต่างด้าว ให้สาธารณชนทราบ
๓. จัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ โดยเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมกำหนดขั้นตอนแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน
๔. ส่งเสริมระบบจูงใจเพื่อป้องกันการเปลี่ยนงานและส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานที่ยั่งยืน

ส่วนที่ ๓

กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หมายถึง ระบบ เครื่องมือ กิจกรรม ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ายุทธศาสตร์หรือวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้สามารถเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแน่นอน กิจกรรมดังกล่าว เช่น การประสานงาน การติดตามประเมินผล เป็นต้น ทั้งนี้ การกำหนดกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ดี ต้องเป็นรูปธรรม และกำหนดวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน แตกเป็นประเด็นสำคัญอย่างชัดเจน

ตามแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ ได้จำแนกกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เป็นด้านๆ ได้แก่

๑. กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ เช่น การบังคับใช้กฎหมาย รูปแบบการบริหารของคณะกรรมการฯ การกำหนดนโยบายการจัดทำแผนและการบริหารแผน การบูรณาการแผนทุกระดับ การจัดการงบประมาณการสื่อสารแผน เป็นต้น

๒. กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการประสานงานหรือประสานการปฏิบัติ เช่น การถ่ายทอดนโยบาย การประชุมทุกระดับกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์การประสานงานการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

๓. กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการติดตาม ขั้นตอนของการประเมินผล และการรายงานผล เช่น วิธีการติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ โดยหน่วยงาน คณะกรรมการ วิธีการและลำดับขั้นตอนของการประเมินผลและการรายงานผลระยะเวลาในการติดตาม เป็นต้น

๑. กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ

เพื่อให้มั่นใจได้ว่ากลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ โดยการบริหารจัดการ จะเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด จึงได้จัดให้มีกลไกการขับเคลื่อนในระดับประเทศ โดยกลไกคณะกรรมการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นกลไกหลัก ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ และปลัดกระทรวงที่เกี่ยวข้องเป็นคณะกรรมการ

๑. ใช้กลไกของคณะกรรมการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งแต่งตั้งโดยมติคณะรัฐมนตรี มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธานคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์รายยุทธศาสตร์ เป็นกลไกรองรับ

๒. จัดตั้งคณะทำงานเลขานุการร่วมระดับชาติของแต่ละยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารจากหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพหลัก และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประสานงานระหว่างคณะกรรมการแต่ละคณะ

๓. คณะทำงานเลขานุการร่วมเป็นผู้จัดให้มีการประชุมจัดลำดับความสำคัญและกำหนดเป้าหมายหลัก (Strategic Goals) หรือเข็มมุ่ง (Focus) หรือโครงการสำคัญ (Flagship Project) ของแต่ละยุทธศาสตร์ ในแต่ละปีเพื่อให้การดำเนินงานในแต่ละปีมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ไม่กระจัดกระจาย และผนึกกำลังของทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายหลัก (Strategic Goals) หรือเข็มมุ่ง (Focus) หรือ

โครงการสำคัญ (Flagship Project) ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยมีผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ที่ต้องการและสามารถวัดผลได้

๔. คณะทำงานเลขานุการร่วมจัดทำแผนที่นำทาง (Roadmap) ในแต่ละเป้าหมายหลัก (Strategic Goals) หรือเข็มมุ่ง (Focus) หรือโครงการสำคัญ (Flagship Project) ที่กำหนดในแต่ละปี เพื่อถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

๕. ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักในแผนยุทธศาสตร์ฯ แต่ละปี ในระหว่างช่วงเวลาของแผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี และผลักดันให้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญและค่าเป้าหมายที่กำหนดขึ้น เป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมายของแต่ละกระทรวงที่เกี่ยวข้องในแต่ละยุทธศาสตร์

๖. เมื่อกระทรวงที่เกี่ยวข้องรับรองตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมายแต่ละปี แต่ละกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดดังกล่าวผ่านกลไกของแต่ละกระทรวง ไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานในส่วนกลาง หรือส่วนราชการในจังหวัดที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักนั้น นำไปดำเนินการให้เกิดสัมฤทธิ์ผลต่อไป

๗. ให้เขตตรวจราชการของทุกกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เป็นกลไกผลักดันนโยบายและยุทธศาสตร์จากระดับชาติสู่ระดับจังหวัด เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยมีการชี้แจงและสื่อสารนโยบายตลอดจนแผนยุทธศาสตร์ฯ สู่ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ จากระดับส่วนกลางสู่ระดับภูมิภาค และถ่ายทอดต่อไปถึงระดับท้องถิ่น

๘. ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และจัดให้มีการทบทวนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักประจำปี (Annual Strategic Goals) หรือเข็มมุ่ง (Focus) หรือโครงการสำคัญ (Flagship Project) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมายของแต่ละยุทธศาสตร์ และถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปีไปยังทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การทบทวนผลการดำเนินงานและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของปีต่อไป ควรนำผลจากการศึกษาแผนปฏิบัติการปีที่ผ่านมา (After Action Reviews) สรุปการประเมินผลการดำเนินงานร่วมกันมาพิจารณาประกอบด้วยทุกครั้ง

๙. เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นรูปธรรม จึงต้องใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารราชการแบบบูรณาการเป็นเครื่องมือในการสร้างสัมพันธภาพและรูปแบบการดำเนินงานหลัก

๑๐. ขอความร่วมมือให้ทุกส่วนราชการส่วนกลาง จัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ แก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการดังกล่าวด้วย

๑๑. ชี้แจง เสนอแนะ สำนักรับประมาณให้เกิดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมการแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน เพื่อการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการดังกล่าว แบบบูรณาการ

๑๒. จัดการประชุมคณะกรรมการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสื่อสารนโยบาย ตัดสินใจ กำกับดูแล ตลอดจนคณะทำงานเลขานุการร่วมรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ให้กับผู้บริหารเพื่อทราบหรือตัดสินใจสั่งการเพื่อเร่งรัดการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ

๑๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลการแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน และเผยแพร่ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ด้านการประสานความร่วมมือและประสานการปฏิบัติ

ตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ ได้กำหนดกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการประสานความร่วมมือและประสานการปฏิบัติไว้ทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดความร่วมมือแบบบูรณาการไว้ ดังต่อไปนี้

๑. กลไกความร่วมมือแต่ละยุทธศาสตร์ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์

๒. กลไกระดับประเทศตามแนวดิ่ง ใช้รูปแบบของคณะกรรมการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นจุดเชื่อมต่อการประสานงานตามแนวดิ่ง และมีการกำหนดผู้ประสานงานหลักของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือและประสานการปฏิบัติตามแนวนราบให้เกิดประสิทธิภาพ สนับสนุนให้มีการจัดทำทำเนียบผู้ประสานงานหลักและปรับให้เป็นปัจจุบันทุกปีและจัดการประชุมผู้ประสานงานร่วม เพื่อเสริมความรู้เชิงวิชาการ พัฒนาความสัมพันธ์ ตลอดจนพัฒนารูปแบบการประสานงานทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

๓. การประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนโดยการสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในคณะกรรมการหรืออนุกรรมการ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ หรือแผนปฏิบัติการ การอบรมการถ่ายทอดนโยบายการประชุมทุกระดับ และกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงานและการสื่อสารระหว่างกัน เช่น รัฐสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้แก่เอกชน

๓. กลไกการขับเคลื่อนด้านการติดตามประเมินผล และรายงานผล

กำหนดให้มีการติดตามและประเมินผล ทั้งแผนยุทธศาสตร์ตั้งแต่๑) ช่วงต้นแผน : การประเมินการนำไปใช้การดำเนินการในหน่วยงาน (ระยะเวลา ๑ - ๒ ปี พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๑) โดยใช้การประเมินตนเอง (Self-Evaluation) ๒) ช่วงกลางแผน: ประเมินความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ (ระยะเวลา ๒ - ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๓) โดยใช้การประเมินตนเอง (Self-Evaluation) และทีมประเมิน (Team Evaluation) และ ๓) ช่วงปลายแผน: ประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ (ระยะเวลา ๒ - ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๔) โดยใช้การประเมินตนเอง (Self-Evaluation) และทีมประเมิน (Team Evaluation) โดย

๑. กำหนดผู้ประเมินแต่ละระดับ และมอบหมายภารกิจการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลให้นำไปปฏิบัติ โดยกำหนดให้ผู้ประเมินส่วนกลาง ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานระดับเขต และจังหวัด กำหนดผู้ประเมินส่วนกลางร่วมกับหน่วยงานภายนอก ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของส่วนราชการส่วนกลาง

๒. ผู้ประเมินที่ได้รับมอบหมายภารกิจกำหนดวัตถุประสงค์การประเมิน และจัดทำแผนการติดตาม ประเมินผล โดยร่วมกันกำหนดกรอบระยะเวลาการประเมิน ผู้ประเมิน ทีมประเมิน ผู้รับประเมินให้ชัดเจนเป็นการล่วงหน้า เพื่อประโยชน์ในการจัดหางบประมาณเพื่อใช้ในการประเมินค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่ค่าจ้างสำหรับบุคลากรภายนอกในการร่วมประเมินเป็นต้น

๓. กำหนดหัวข้อการประเมิน ผู้ให้ข้อมูล และจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เช่น แบบสอบถาม ประชาชนเจ้าหน้าที่ แบบประเมินตนเอง (Self Evaluation) (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) และทีมประเมิน (Team Evaluation) (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) ตลอดจนเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน

๔. ดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการติดตาม ประเมินผล รวบรวม วิเคราะห์ สรุปผล และรายงานผล การดำเนินการ ตลอดจนข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการทุกระดับ และส่งมอบผลการประเมินและข้อเสนอแนะไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและเสนอให้คณะกรรมการ และอนุกรรมการทราบต่อไปตามลำดับ

๕. จัดให้มีการนำผลสรุปการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ เสนอต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องผ่านเวทีการประชุมวิชาการต่างๆ ทั้งภายในประเทศ หรือระหว่างประเทศ เพื่อร่วมกันให้ข้อเสนอแนะในการทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ฯ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นตามลำดับ

ภาคผนวก ก

คำนิยามศัพท์

๑. ตลาดแรงงาน (Labour Market) หมายถึง แหล่งที่ก่อให้เกิดการพบกันระหว่างความต้องการแรงงาน และการนำเสนอขายแรงงาน
๒. ความสมดุล (Balance) หมายถึง เสมอกัน หรือเท่ากัน
๓. กลไกประชาธิปไตย (Good Governance) หมายถึง การส่งเสริมความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากเพื่อให้ประชาชนพ้นความยากจน พึ่งพาตนเองได้ ผ่านคณะทำงานร่วมของภาครัฐและภาคเอกชนในรูปวิสาหกิจเพื่อสังคม
๔. อุปสงค์แรงงาน (Demand for Labour) หมายถึง จำนวนแรงงานที่นายจ้างต้องการตามระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือความต้องการที่จะจ้างแรงงานประเภทต่างๆ ที่จำเป็น ณ อัตราค่าจ้างระดับต่างๆ ที่สอดคล้องกัน
๕. อุปทานแรงงาน (Supply of Labour) หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์และพร้อมที่จะทำงาน ณ ระดับค่าจ้างอัตราใดอัตราหนึ่งในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจวัดเป็นจำนวนชั่วโมงต่อวัน ต่อสัปดาห์ หรือเป็นจำนวนบุคคลผู้เข้าร่วมในกำลังแรงงานในระยเวลานั้น
๖. กำลังแรงงาน (Labour Force) หมายถึง ผู้ที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป
๗. กำลังแรงงานรวม หมายถึง ผู้ที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปและเป็นผู้ที่มีงานทำ หรือผู้ที่ว่างงาน หรือผู้ที่รอฤดูกาล
๘. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน หมายถึง ผู้ที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปที่ไม่ได้ทำงาน และไม่พร้อมทำงาน ได้แก่ แม่บ้าน นักเรียน นักบวช คนชราผู้ต้องขัง ทหารปลดประจำการและคนพิการ
๙. สะเต็มศึกษา (Science Technology Engineering and Mathematics Education: STEM Education) หมายถึง แนวทางการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถบูรณาการความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี กระบวนการทางวิศวกรรม และคณิตศาสตร์ ไปใช้ในการเชื่อมโยงและแก้ปัญหา ในชีวิตจริง รวมทั้งการพัฒนากระบวนการหรือผลผลิตใหม่ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑
๑๐. หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment) หมายถึง หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน มี ๒ ประเภท

ประเภท ก หมายถึง การฝึกอบรมเพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานแต่ละสาขาอาชีพ

ประเภท ข หมายถึง การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพของแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานในอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๑๑. หลักสูตรการยกระดับฝีมือ (Upgrade Training) หมายถึง หลักสูตรการยกระดับฝีมือ มี ๒ ประเภท

ประเภท ก หมายถึง การอบรมฝึกฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านอาชีพให้กับแรงงานได้มีศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้น

ประเภท ข หมายถึง การอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านการบริหารจัดการหรือความรู้เสริมอื่น ๆ ที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติงานในอาชีพหลักของแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก

การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal & External) เป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ การทราบสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร เป็นอย่างไร ปัจจัยใดเป็นจุดแข็งและจุดอ่อน ปัจจัยใดเป็นโอกาส หรืออุปสรรค จะช่วยให้การกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำจุดแข็ง (Strength) ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และหาวิธีการในการลดจุดอ่อน (Weaknesses) ให้น้อยลง ทั้งนี้การประเมินอย่างรอบด้านทำให้ทราบโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats) ที่องค์กรเผชิญอยู่ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ดังนั้น ในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน เพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ครั้งนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วย SWOT ANALYSIS เพื่อกำหนดจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค หรือภัยคุกคาม (Threats) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS โดยมีทั้งสิ้น ๔๓ ปัจจัย จำแนกเป็นจุดแข็ง (Strength) ๙ ปัจจัย จุดอ่อน (Weaknesses) ๑๐ ปัจจัย โอกาส (Opportunity) ๑๐ ปัจจัย และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threats) ๑๔ ปัจจัย ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงกลาโหม กรมราชทัณฑ์ เป็นต้น ล้วนมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง (๓.๒๕)

๒. บุคลากรของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ มีความพร้อมในการร่วมมือแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน เช่น ครูแนะแนว นักแนะแนวอาชีพ ผู้บริหารเรือนจำ/ทัณฑสถาน เป็นต้น (๓.๑๑)

๓. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำหลักสูตรการศึกษาเพื่อรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายแห่งอนาคต และระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออก ได้แก่ First S-Curve (๑. ยานยนต์แห่งอนาคต ๒. อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ๓. ท่องเที่ยวระดับคุณภาพ ๔. เกษตรเชิงประสิทธิภาพและเทคโนโลยีชีวภาพ และ ๕. อาหารแห่งอนาคต) และ New S-Curve (๑. หุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม ๒. อุตสาหกรรมการขนส่งและการบิน ๓. อุตสาหกรรมชีวภาพ:พลังงานและเคมีชีวภาพ ๔. อุตสาหกรรมดิจิทัล และ ๕. อุตสาหกรรมการแพทย์และสุขภาพ) (๓.๒๒)

๔. ภาคการศึกษามีการเตรียมความพร้อมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับการเรียนการสอนผู้เรียนให้มีขีดความสามารถในการสู่ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศของระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor – EEC) และเขตเศรษฐกิจพิเศษ (๓.๐๓)

๕. ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้พัฒนาช่องทางให้บริการผ่านอินเทอร์เน็ต เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการมีงานทำหรือสามารถประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ VGnew และ Smartjob ของกรมการจัดหางาน, V-cop ของกระทรวงศึกษาธิการ, ตลาดงานคนพิการของกระทรวงพัฒนาสังคมฯ เป็นต้น (๓.๒๘)

๖. ประเทศไทยมีการดำเนินการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้กับกลุ่มบุคคลพิเศษอย่างต่อเนื่อง เช่น กลุ่มผู้พ้นโทษผู้สูงอายุผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด ทหารปลดประจำการ เป็นต้น (๓.๐๖)

๗. กรมราชทัณฑ์มีการจัดโครงการรับจ้างแรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำ/ทัณฑสถาน โครงการประชารัฐ พัฒนาผู้ต้องขังสู่ภาคอุตสาหกรรม (เช่น อุตสาหกรรมเครื่องเรือนไทย กลุ่มรองเท้า กลุ่มเครื่องกีฬา กลุ่มประกอบวงล้อจักรยาน กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า เป็นต้น) โดยมีแรงงานผู้ต้องขังทั้งประเภทแรงงานมีทักษะฝีมือ ทักษะฝีมือระดับปานกลางและไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือ เพื่อผลิตสินค้าให้สถานประกอบการ นอกจากนี้ ยังมีการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ (๓.๒๖)

๘. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ดำเนินการพัฒนาทักษะอาชีพคนพิการในสถานประกอบการ (๓.๐๖)

๙. กระทรวงกลาโหมและกองทัพมีมาตรการพัฒนาทหารก่อนปลดประจำการให้สามารถประกอบอาชีพและมีงานทำหลังจากปลดประจำการแล้ว (๓.๐๖)

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. บุคลากร(บางหน่วยงาน)ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เช่น อัตรากำลังครูแนะแนวมีไม่เพียงพอหรือไม่มีครูแนะแนวในโรงเรียนบางแห่ง อีกทั้งอัตรากำลังของส่วนราชการส่วนใหญ่ที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์สูง เกษียณอายุราชการมากถึงร้อยละ ๒๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด ในช่วงเวลา ๑๐ ปีทำให้การแก้ปัญหาในบางส่วนยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (๓.๓๙)

๒. ขาดข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ฐานข้อมูลด้านความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงานฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ แรงงานภาคบริการ แรงงานภาคอุตสาหกรรม และภาคการเกษตรที่มีความชัดเจนและสมบูรณ์ ไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ทำให้ขาดสารสนเทศที่จำเป็นในการบริหารจัดการแรงงานให้เกิดคุณภาพ (๓.๖๑)

๓. การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเตรียมความพร้อมและการสร้างความเข้าใจในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตยังไม่ครอบคลุม ทัวถึง (๓.๑๗)

๔. ผลิตภาพด้านแรงงานยังไม่ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งกลุ่มแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ (๓.๓๖)

๕. กำลังแรงงานส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (๓.๖๗)

๖. การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานขาดการบูรณาการและประสานงานที่ดี ทำให้การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (๓.๖๔)

๗. ความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคสังคมและภาคประชาชน ยังไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานของประเทศขาดทิศทางการทำงานที่เป็นเอกภาพ (๓.๖๐)

๘. การแจ้งข้อมูลความต้องการตำแหน่งงานของสถานประกอบการยังมีความคาดเคลื่อน ไม่ตรงกับความเป็นจริง ทำให้การวิเคราะห์แนวโน้มเพื่อพยากรณ์สถานการณ์ขาดแคลนแรงงานของประเทศไม่ถูกต้อง (๓.๕๓)

๙. ขาดการวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งงาน ลักษณะงาน การกำหนดอัตราค่าจ้างที่เป็นที่ต้องการของ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (๓.๓๖)

๑๐. ขาดแผนการบูรณาการในการดำเนินงานนำผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน เช่น แม่บ้าน นักเรียน นักบวช ผู้ต้องขัง เป็นต้น เข้ามามีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (๓.๓๑)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมอุตสาหกรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษระยองเศรษฐกิจภาคตะวันออกและเมืองต้นแบบ สามเหลี่ยม มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ทำให้เกิดการลงทุนในพื้นที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้ความต้องการแรงงานในพื้นที่ดังกล่าวเพิ่มขึ้น (๓.๔๙)

๒. นโยบายเชิงยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ มุ่งเน้นการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ระยะเวลา ๒๐ ปี มุ่งการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ช่วยให้ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของกำลังแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อตอบสนองอุปสงค์ด้านทักษะฝีมือของแรงงาน (๓.๖๘)

๓. ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ..... ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติกำหนดให้นักเรียนชั้น ม.๓ และ ม.๖ ต้องทดสอบความสามารถเพื่อแนะแนวอาชีพ พร้อมให้สถานประกอบการแจ้งความต้องการจ้างงาน จะช่วยให้ข้อมูลความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานมีความถูกต้องสมบูรณ์และการวางแผนผลิตกำลังคนของประเทศสอดคล้องกับความต้องการแรงงานของประเทศ (๓.๔๖)

๔. พระราชบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุ เพิ่มโอกาสในการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งช่วยแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้ส่วนหนึ่ง (๓.๓๗)

๕. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ (๓.๔๓)

๖. การจัดการเลือกตั้งในปี ๒๕๖๑ ทำให้ต่างประเทศเกิดความเชื่อมั่นและเกิดการลงทุนเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ความต้องการแรงงานมีมากขึ้น (๓.๒๐)

๗. ความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้ภาครัฐและองค์กรภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจทางการบริหาร การจัดเก็บข้อมูล การสืบค้นข้อมูล การเรียนรู้และการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓.๖๖)

๘. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้พัฒนาแผนแม่บทเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ให้สนับสนุนการจัดทำฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศ และการเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่างๆ ให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์มากขึ้น ซึ่งจะช่วยสนับสนุนระบบสารสนเทศด้านการบริหารตลาดแรงงานให้มีความสมดุลเพิ่มขึ้น (๓.๕๙)

๙. นโยบายการลดขนาดกำลังพลของกองทัพ ทำให้กำลังส่วนหนึ่งอาจต้องออกจากระบบราชการทหาร ซึ่งหากมีการพัฒนาหรือเตรียมความพร้อมอย่างเหมาะสม ย่อมเป็นกำลังแรงงานที่ตอบสนองความต้องการของประเทศได้ส่วนหนึ่ง (๓.๑๗)

๑๐. จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าประชากรไทยที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ระหว่าง ๑-๓๑ ชั่วโมงต่อสัปดาห์มีมากกว่า ๕.๐ ล้านคน ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถหาแนวทางให้ทำงานเพิ่มมากขึ้นและลดการขาดแคลนแรงงานได้ (๓.๓๑)

อุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threats)

๑. สงครามทางเศรษฐกิจของประเทศในซีกโลกตะวันตกมีผลต่อความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ทำให้การส่งออกของประเทศลดลง การจ้างงานลดลง ส่งผลต่ออัตราการว่างงานเพิ่มขึ้น (๓.๔๗)

๒. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศมีการชะลอตัว รายได้ครัวเรือนมีแนวโน้มลดลง การใช้จ่ายในครัวเรือนลดลง ส่งผลให้ภาคการผลิต ผลิตภัณฑ์มวลรวม และลดการจ้างงานในสถานประกอบการ (๓.๓๒)

๓. แรงงานกลุ่มเกษตรเดิม ไม่อยู่ในระบบภาษีและไม่ต้องชำระภาษี จึงไม่นิยมเข้าสู่ระบบการจ้างงานซึ่งจ้องถูกหักภาษี และสังคมภาคการเกษตรบางส่วนไม่ต้องการให้บุตรหลานเข้าสู่ระบบการจ้างงานเช่นกันเนื่องจากมีอาชีพทางการเกษตรรองรับ (๓.๐๖)

๔. การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่เมืองใหญ่ เกิดการขาดแคลนแรงงานในเมืองเล็ก (๓.๓๙)

๕. คนรุ่นใหม่ Gen-Y มีค่านิยมและรูปแบบการดำเนินชีวิตชอบทำงานอิสระทำธุรกิจผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และไม่นิยมเข้าสู่แรงงานในระบบ (๓.๕๐)

๖. อัตราการเกิดของประชากรไทยลดลง จากอดีต ปี ๒๕๒๐ อัตราการเกิด ๓๐/๑,๐๐๐ ประชากร หรือมากกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ คนในปี ๒๕๕๖ ลดลงเหลือ ๑๒.๕/๑,๐๐๐ ประชากร หรือประมาณ ๘๐๐,๐๐๐ คนและคาดการณ์ว่าประมาณปี ๒๕๗๖ อัตราเกิดอาจลดลงเหลือ ๙/๑,๐๐๐ ประชากร หรือประมาณ ๖๐๐,๐๐๐ คนซึ่งส่งผลให้กำลังแรงงานลดลงมีแนวโน้มลดลงเช่นกัน (๓.๔๗)

๗. การส่งเสริมอุตสาหกรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เน้น ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ทำให้เกิดการลงทุนในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ ในขณะที่กำลังแรงงานขาดศักยภาพในการตอบสนองภาคอุตสาหกรรมที่กำหนด (๓.๕๐)

๘. นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ เน้นเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วส่งผลให้แรงงานที่มีทักษะฝีมือระดับกลางและแรงงานไร้ฝีมือไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อเทคโนโลยี รวมถึงเตรียมบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (๓.๓๒)

๙. บทลงโทษทางกฎหมายด้านแรงงานบางฉบับมีโทษรุนแรงส่งผลกระทบให้อุตสาหกรรมขนาดเล็กถึงขนาดกลางปิดกิจการไป เหลือแต่อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาทดแทนกำลังแรงงาน (๓.๐๖)

๑๐. โครงสร้างประชากรของประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aged Society) ซึ่งประชากรอายุ ๖๐ ปี มีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ ๑๐ ของประชากรทั้งหมด ตั้งแต่ช่วงปี ๒๕๔๓-๒๕๔๔ และจะเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Completed Aged Society) ที่สัดส่วนประชากรอายุ ๖๐ ปี มากกว่าร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๗ นอกจากนี้ สังคมไทยยังไม่นิยมให้ผู้สูงอายุทำงานทำให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น (๓.๔๕)

๑๑. การขยายตัวของอุปสงค์แรงงานในตลาดสูงกว่าการขยายตัวของอุปทานแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน สาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทยที่เริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้กำลังแรงงานของประเทศลดลง (๓.๓๙)

๑๒. ค่านิยมในการทำงานในสำนักงานและค่านิยมการศึกษาที่เน้นให้บุตรหลานศึกษาในสายสามัญมุ่งสู่ปริญญาตรีมากกว่าสายอาชีพ ทำให้กำลังแรงงานสายอาชีพมีไม่เพียงพอในการพัฒนาประเทศ และมีสัดส่วนกว่าประเทศกำลังพัฒนา (๓.๖๗)

๑๓. การผลิตกำลังคนเข้าสู่การจ้างงานของประเทศ ไม่สอดคล้องและไม่ทันกับความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ ทั้งเชิงปริมาณและทักษะฝีมือที่มีความจำเป็น (๓.๖๔)

๑๔. จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พบว่าอัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ (ประมาณร้อยละ ๐.๗ หรือประมาณ ๒๕๓,๘๐๐ คน) เป็นร้อยละ ๑.๐ หรือประมาณ ๓๗๗,๕๐๐ คน ในปี ๒๕๕๙ ซึ่งบ่งชี้ถึงสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานในอนาคต (๓.๔๘)

ภาคผนวก ค

บทบาทหน้าที่หน่วยงานของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)

๑. ร่วมเป็นคณะกรรมการแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งมีกรมการจัดหางานเป็นแกนกลาง เพื่อพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน
 ๒. เป็นเครือข่ายเกี่ยวกับแรงงาน สามารถส่งแรงงานซึ่งเป็นคนพิการ เข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับความร่วมมือกับกรมการจัดหางาน
- อภิวิชญ์ ยะสง่า (นักสังคมสงเคราะห์)
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.)
- ซึ่งมีเป้าหมาย คือ กลุ่มแรงงานจากคนพิการ
- หากแผนยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เสร็จเรียบร้อยแล้ว สามารถประสานไปยังฝ่ายที่เกี่ยวข้องของ พก. โดยตรง เช่น กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ (กลุ่มส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ) ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการต่างๆ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

๑. สนับสนุนข้อมูลสำรวจด้านแรงงานที่สำคัญเพื่อเป็นฐานข้อมูลด้านอุปทานแรงงาน
 - ๑.๑ การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร
 - ๑.๒ การสำรวจแรงงานนอกระบบ
 - ๑.๓ การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ
 - ๑.๔ การทำงานของผู้สูงอายุ
 - ๑.๕ การทำงานด้าน ICT
๒. ให้องค์ความรู้ในการจัดทำมาตรฐานข้อมูลโดยยึดตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เช่น รหัสอาชีพ อุตสาหกรรม การศึกษา สถานภาพการทำงาน
๓. จัดทำข้อมูลการสำรวจด้านแรงงานอื่นๆ ที่ต้องการ

กระทรวงกลาโหม

๑. หน่วยงานรับผิดชอบด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวง (สำนักนโยบายและแผนกลาโหม)
๒. การจัดทำยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ (คณะกรรมการยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ)
๓. หน่วยงานรับผิดชอบทหารกองประจำการ (ข้อมูลด้านกำลังพล)
๔. บทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน
 ๑. อบรมว่าด้วยการมีงานทำของทหารกองประจำการระหว่างกระทรวงกลาโหมกับกระทรวง แรงงาน
 ๒. การฝึกอาชีพของทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานของกระทรวงแรงงาน
 ๓. คณะกรรมการนโยบายแก้ไขปัญหาระบบแรงงานต่างด้าว
 ๔. คณะกรรมการว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
 ๕. โรงเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีลักษณะเดียวกับหน่วยงานภายนอก อาทิ โรงเรียนช่างฝีมือทหาร
 ๖. การสนับสนุนกำลังพลในพื้นที่เสี่ยงภัยเป็นการชั่วคราว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

๑. จัดทำข้อมูลเสนอนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษา
๒. กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากร
๓. พัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริมประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศการบริหารและการจัดการศึกษา
๔. ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา
๕. พัฒนาวัตถกรรมทางการศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการศึกษาการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษและประสาน ส่งเสริมการจัดการศึกษาของเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๑. ร่วมเป็นเครือข่ายในการให้ข้อมูลการผลิตกำลังคน เพื่อแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน
๒. ขอรับข้อมูลการสนับสนุนข้อมูลแนวโน้มความต้องการแรงงานรายพื้นที่ /กลุ่มจังหวัด ล่วงหน้าเป็นระยะเวลา ๒ ปี และ ๓ ปี
๓. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน
๔. มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน

สำนักงานการศึกษานอกโรงเรียน

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี
๒. ให้ความร่วมมือกับกรมการจัดหางานในการสนับสนุนนักศึกษาให้มีอาชีพ มีงานทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. บูรณาการแผนยุทธศาสตร์นี้ให้เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

กระทรวงอุตสาหกรรม

มีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรม ส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการโดยมีกลุ่มภารกิจ

๓ กลุ่มภารกิจ ได้แก่

๑. กลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
 - ๑.๑ เสนอแนะนโยบายด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
 - ๑.๒ จัดทำแผนพัฒนาอุตสาหกรรมและระบบเตือนภัยด้านอุตสาหกรรม
 - ๑.๓ ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย
๒. กลุ่มภารกิจด้านกำกับตรวจสอบกระบวนการผลิต
 - ๒.๑ กำกับดูแล และสนับสนุนการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมประกอบกิจการเหมืองแร่ โลหกรรม และอุตสาหกรรมพื้นฐาน
 - ๒.๒ ส่งเสริมด้านความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมและสุขอนามัยในแหล่งผลิต
๓. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ
 - ๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการภายในประเทศ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม อุตสาหกรรมชุมชน
 - ๓.๒ ดำเนินการด้านการมาตรฐานของประเทศ
 - ๓.๓ ดำเนินงานด้านการคุ้มครองผู้บริโภค

บริษัทซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน)

๑. สนับสนุนข้อมูลกำลังคนทำงานในแต่ละสาขาวิชาและตามลักษณะงานที่ทำอยู่
๒. สนับสนุนด้วยการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบสื่อต่างๆ ตามช่องทางที่องค์กรมีอยู่
๓. ดำเนินทางสรรหากำลังคนให้กับบริษัททั่วประเทศภายใต้กลุ่ม epall (๑๔ บริษัท)
๔. เพาะต้นกล้าความคิดของพนักงานส่วนปฏิบัติ

ภาคผนวก ง



คำสั่งกรมการจัดหางาน

ที่ ๕๖๔ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์ภายใต้มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ

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 จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์ภายใต้มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ ดังต่อไปนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ 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) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริการจัดหางาน	คณะทำงาน
(๗) นายณพดล พลอยอยู่ดี	จัดหางานจังหวัดระยอง
(๘) นางอารมณ วาจารย์รัตน์	จัดหางานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
(๙) นายปรีชา อินทรชาธร	จัดหางานจังหวัดมหาสารคาม
(๑๐) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	คณะทำงาน
(๑๑) นางสาวมยุรี เมฆกิตติกุล	คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	
รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยตลาดแรงงาน	คณะทำงาน

- ๒ -

(๑๒) นางสาวสุกฤต ไตรรัตน์ผลาดล ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๕ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	คณะทำงาน
(๑๓) ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน	คณะทำงาน
(๑๔) ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะทำงาน
(๑๕) หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงาน
(๑๖) นางวิชาดา จอร์จ นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว	คณะทำงาน
(๑๗) นางสาวนพพรรัตน์ จรจรรย์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	คณะทำงาน
(๑๘) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ	คณะทำงานและ เลขานุการ
(๑๙) นางวิษุตา เจนเกียรติฟู นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมการมีงานทำ	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
(๒๐) หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพ	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๒. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ประกอบด้วย	
(๑) รองอธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนอธิบดี เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	ประธาน
(๒) ผู้ตรวจราชการกรม (นายอาณาจักร สุทธายน)	รองประธาน
(๓) ผู้ตรวจราชการกรม (นางสาวสมล ถาวรวิสุ)	รองประธาน
(๔) ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน	คณะทำงาน
(๕) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ	คณะทำงาน
(๖) นายอิทธิ คงวิระวัฒน์ จัดหางานจังหวัดนครราชสีมา	คณะทำงาน
(๗) นายไพรัช ศรีพันธ์ จัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี	คณะทำงาน
(๘) ร.ท.อนุเทพ ศรีดาวเรือง จัดหางานจังหวัดหนองบัวลำภู	คณะทำงาน
(๙) นางวิษุตา เจนเกียรติฟู นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมการมีงานทำ	คณะทำงาน
(๑๐) นางสาวมยุรี เมฆกิตติกุล ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยตลาดแรงงาน	คณะทำงาน
(๑๑) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	คณะทำงาน
(๑๒) ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะทำงาน

- ๓ -

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

- ๔ -

(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 ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายวรานนท์ ปิณฑิรณ)
อธิบดีกรมการจัดหางาน

ภาคผนวก จ

แผนงาน/โครงการยุทธศาสตร์แก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ. 2560 - 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตกำลังแรงงานที่มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์ ประเทศไทยมีกำลังแรงงานที่มีคุณภาพเพื่อสร้างความสมดุลในตลาดแรงงาน

ตัวชี้วัด ร้อยละของกำลังแรงงานมีงานทำ

กลยุทธ์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ	
			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง
1. เตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงานทุกช่วงวัย	1.1 สร้างการรับรู้เกี่ยวกับแนวโน้มความต้องการในตลาดแรงงาน			
2. ผลิตและพัฒนาากำลังแรงงานอย่างมีคุณภาพเพียงพอต่อการพัฒนาประเทศ	2.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการผลิตและพัฒนาากำลังแรงงาน	1) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อป้อนเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล 2) โครงการพัฒนาบุคลากรความเชี่ยวชาญดิจิทัลเฉพาะด้าน 3) การพัฒนาทักษะบุคลากรในวิชาชีพด้านดิจิทัลให้มีมาตรฐานวิชาชีพในการเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อการแข่งขันในระดับสากล 4) การพัฒนาศูนย์ความรู้และการบริการเพื่อคนพิการ ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส 5) ฝึกอบรม พัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	กระทรวงศึกษาธิการ	กระทรวงแรงงาน กระทรวงดิจิทัล กระทรวงอุตสาหกรรม
	2.2 ส่งเสริมศักยภาพระบบการศึกษา	1) เงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายโครงการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ระยะที่ 2 (ทุนเรียนดีวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย) 2) โครงการผลิตแพทย์เพิ่มแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2556-2560 3) โครงการเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาการจัดการศึกษาสาขาวิชาพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2557 - 2560 4) โครงการผลิตทันตแพทย์เพิ่มของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา		

กลยุทธ์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ	
			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง
		ตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ 1 (2548 - 2557) 5) โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ปี 2559 - 2572 6) โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในเขตพัฒนาเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ กิจกรรม : การจัดสรรทุนปริญญาเอกในประเทศและทุนปริญญาเอก ณ ต่างประเทศเพื่อผลิตและพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสำหรับสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐบาลที่ตั้งอยู่ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดน ภาคใต้ 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และสงขลา		

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การรักษาอัตราการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน ยกกระดับฝีมือผู้อยู่ในตลาดแรงงานให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ ผู้อยู่ในตลาดแรงงานมีสมรรถนะสูง และสนับสนุนการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน

ตัวชี้วัด ร้อยละผู้อยู่ในตลาดแรงงานได้รับการยกระดับฝีมือให้มีสมรรถนะสูง

กลยุทธ์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ประจำปีงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง
1. ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านการใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรมเพื่อลดจำนวนแรงงานที่ใช้	1.1 ปรับปรุงกฎหมายให้เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน								
	1.2 ส่งเสริมด้านการลงทุนให้ผู้ประกอบการที่นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้	(1) กองทุน เอส เอ็ม อี ตามแนวพระราชรัฐ	ไม่ระบุ งปม.	ไม่ระบุ งปม.				สอจ. สงขลา	
	1.3 ศึกษาแนวทางการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน			ไม่ระบุ งปม.				สอจ. สงขลา	สอจ. ใน 5 จชต.

กลยุทธ์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ประจำปีงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง
4. ส่งเสริมและสนับสนุน การอบรมในรูปแบบการนำ ฐานสมรรถนะ (Competency Based Training) มาใช้เป็น เครื่องมือในการทบทวน ทักษะที่มีอยู่และยกระดับ แรงงาน (Deskilling and Skill Upgrading) เพื่อลด ช่องว่างระหว่างทักษะที่ ผู้ประกอบการต้องการและ ทักษะที่แรงงานมีอยู่อันเป็น การรักษาสภาพการจ้างงาน อย่างต่อเนื่อง	4.1 สร้างความเข้าใจใน ระบบฐานสมรรถนะ								
	4.2 พัฒนาสมรรถนะ แรงงานให้มีมาตรฐาน ตามมาตรฐานอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน	1) โครงการวางแผนและพัฒนา สมรรถนะแรงงานให้มีความรอบด้าน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ของภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบันและ อนาคต 2) โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน อุตสาหกรรมสาขาอุตสาหกรรมอาหาร และเกษตรแปรรูป 3) โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี ทักษะรอบด้านและเพิ่มผลิตภาพ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม ศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขันและสอดคล้องกับการก้าวสู่ อุตสาหกรรม (Productivity manpower assessment)	เป้าหมาย 310 คน /2.4 ลบ เป้าหมาย 360 คน/ 5.5 ลบ. เป้าหมาย 360 คน/ 5.5 ลบ.	ผลิตภาพ แรงงานที่ เข้าร่วม โครงการ เพิ่มขึ้น ร้อยละ 0.5 /15 ลบ.				สศอ./สถาบัน เพิ่มผลผลิต แห่งชาติ	สถาบัน เครือข่าย กระทรวง อุตสาหกรรม

กลยุทธ์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ประจำปีงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง
		4) โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน อุตสาหกรรมสาขาไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์			เป้าหมาย 1,500 คน/ /๑๕ ลบ.			สศอ./สถาบัน ไฟฟ้า	สศอ.
		5) โครงการเพิ่มผลิตภาพบุคลากรด้วย ระบบรองรับความสามารถบุคลากร ในอุตสาหกรรมยานยนต์เพื่อรองรับ การผลิตยานยนต์สมัยใหม่	เป้าหมาย 1,300 คน/ 5.5 ลบ.	เป้าหมาย 1,500 คน/ 5.5 ลบ.	เป้าหมาย 200 คน/ 15 ลบ.			สศอ./สถาบัน ยานยนต์	
		6) โครงการยกระดับผลิตภาพแรงงาน 4.0 สาขาอุตสาหกรรมแปรรูป	เป้าหมาย 140 คน/ 3 ลบ.	เป้าหมาย 260 คน/ 8.38 ลบ.	ผลิตภาพ แรงงานที่ เข้าร่วม โครงการ เพิ่มขึ้น เฉลี่ย ร้อยละ 0.5/15 ลบ.			สศอ.	
		7) โครงการยกระดับทักษะแรงงาน ด้านการออกแบบสมองกลเพื่อ ยกระดับอุตสาหกรรมไทยสู่ไทยแลนด์ 4.0							

กลยุทธ์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ประจำปีงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง
5. มีการประสานงานเป็น หุ้นส่วนกับมหาวิทยาลัย โรงเรียน เพื่อผลิตบัณฑิตที่ มีคุณภาพ สมรรถนะตรงกับ ความต้องการของ ตลาดแรงงาน	5.1 ส่งเสริมการ ประสานงานกับ หน่วยงานของรัฐ และเอกชน	8) โครงการยกระดับแรงงานให้มี ทักษะที่หลากหลายพร้อมก้าวเข้าสู่ อุตสาหกรรม 4.0	3 อาชีพ		ยกระดับ สถาน ประกอบกา ร/จัดทำ หลักสูตร รองรับ แรงงาน/15 ลบ.			สศอ.	สศอ.
		9) โครงการจัดทำมาตรฐานอาชีพและ คุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพไฟฟ้า			ยกระดับ สถาน ประกอบกา ร/จัดทำ หลักสูตร รองรับ แรงงาน/15 ลบ.			สศอ.	สศอ.
								สกอ.	สพอ.

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบกลไกบริหารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพสู่ความสมดุล

เป้าประสงค์ : สร้างความเหมาะสมในด้านรายได้

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก : ระดับความสำเร็จของระบบค่าจ้าง

กลยุทธ์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ประจำปีงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง
1. ปฏิรูปโครงสร้างระบบค่าจ้างจ้างให้มีความเหมาะสมกับผลิตภาพแรงงาน	1.1 ทบทวนรูปแบบความเหมาะสมในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	จัดการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อดำรงตำแหน่งคณะกรรมการไตรภาคี สังกัดกระทรวงแรงงาน (คณะกรรมการค่าจ้าง)	77 ครั้ง 2.4063 ลบ.		77 ครั้ง 2.6470 ลบ.		77 ครั้ง 2.9117 ลบ.	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กรส.)	
	1.2 สนับสนุนแนวทางปรับโครงสร้างค่าจ้างอย่างเหมาะสมภายใต้ผลิตภาพแรงงาน								
	1.3 สนับสนุนการนำระบบค่าจ้างตามฐานสมรรถนะโดยใช้ระบบสมรรถนะที่มีอยู่ในประเทศ								

กลยุทธ์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ประจำปีงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง
2. สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบค่าจ้างแรงงานของประเทศไทย	2.1 ตั้งคณะกรรมการด้านค่าจ้างระดับชาติภายใต้ความร่วมมือทุกภาคส่วน								
	2.2 สร้างการรับรู้ด้านค่าจ้างให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม								

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสนับสนุนการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุ และสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่ยอยู่นอกกำลังแรงงานให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน

- เป้าประสงค์
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
1. ผู้สูงอายุได้รับโอกาสในการจ้างงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2. ผู้อยู่นอกกำลังแรงงานเข้าสู่ระบบแรงงานภายใต้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

1. ร้อยละของผู้สูงอายุในตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

2. ร้อยละของผู้อยู่นอกกำลังแรงงานเข้าสู่ระบบแรงงาน

*หมายเหตุ (ผู้อยู่นอกกำลังแรงงานในที่นี้ให้หมายถึง แม่บ้าน นักเรียน นักบวช ผู้ต้องขัง ทหารปลดประจำการ แรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศ และคนพิการ เป็นต้น)

กลยุทธ์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ประจำปีงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง
1.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้เข้าถึงการจ้างงานผู้สูงอายุ	1.1 การสร้างการรับรู้การจ้างงานผู้สูงอายุผ่านสื่อทุกประเภท								
	1.2 พัฒนาทักษะฝีมือผู้สูงอายุ								
	1.3 สร้างเครือข่ายผู้สูงอายุ	โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายคุณภาพกิจกรรมที่ 1 การเสริมสร้างความร่วมมือของเครือข่ายในการส่งเสริมการมีงานได้และการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ ตามมติสมัชชาผู้สูงอายุระดับชาติ ปี 2560		100 องค์กร				กรมกิจการผู้สูงอายุ (หมายเหตุ : องค์กรเครือข่ายได้แก่ ชมรมมูลนิธิ สมาคมองค์กร ภาครัฐฯลฯ	

กลยุทธ์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ประจำปีงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยงานหลัก	หน่วยงาน รอง
2. ส่งเสริมให้มีการจ้างงาน ผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง	2.1 สร้างความร่วมมือ และขับเคลื่อนทุกภาค ส่วนให้มีการจ้างงาน ผู้สูงอายุ								
	2.2 ส่งเสริมให้ทุกภาค ส่วนจ้างงานผู้สูงอายุ ต่อเนื่อง								
	2.3 ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา กฎหมาย/ ระเบียบ/ข้อบังคับ ให้ เอื้อกับการจ้างงาน ผู้สูงอายุ								

กลยุทธ์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ประจำปีงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยงานหลัก	หน่วยงาน รอง
3. สร้างความมั่นคงใน คุณภาพชีวิตและสิทธิตาม กฎหมาย	3.1 สร้างแรงจูงใจให้ผู้ อยู่นอกกำลังแรงงาน เข้าสู่ระบบแรงงาน	(1) โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่ บริการเบ็ดเสร็จ (Service Delivery Unit)						สปส.	สำนัก เสริมสร้าง ความมั่นคง แรงงานนอก ระบบ
	3.2 จัดตั้งสหภาพ แรงงานของผู้อยู่นอก กำลังแรงงาน	(2) งานฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน						สปส.	ศูนย์ฟื้นฟู สมรรถภาพ คนงานภาค 1-4

กลยุทธ์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ประจำปีงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมในรูปแบบการนำฐานสมรรถนะ (Competency Based Training) มาใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนทักษะที่มีอยู่และยกระดับแรงงาน (Deskilling and Skill Upgrading) เพื่อลดช่องว่างระหว่างทักษะที่ผู้ประกอบการต้องการและทักษะที่แรงงานมีอยู่อันเป็นการรักษาสภาพการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง	4.1.1 สร้างความเข้าใจในระบบสมรรถนะ 4.2 พัฒนาสมรรถนะแรงงานให้มีมาตรฐานตามมาตรฐานอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน 4.3 เชื่อมโยงและบูรณาการระหว่างหน่วยงาน								
5. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนให้มีการจ้างงานของผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน	5.1 ปรับปรุงกฎหมาย 5.2 ปลุกจิตสำนึกให้คนในสังคมยอมรับ 5.3 เชื่อมโยงและบูรณาการระหว่างหน่วยงาน								

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาและเชื่อมโยงระบบสารสนเทศภาคีเครือข่าย เพื่อแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ มีระบบสารสนเทศกำลังแรงงานที่ครอบคลุมทันสมัยเป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถนำมาวางแผนและบริหารจัดการตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและเชื่อมโยงระบบสารสนเทศ

กลยุทธ์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ประจำปีงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง
1. พัฒนาระบบสารสนเทศกำลังแรงงานให้ครอบคลุมครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	1.1 การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศด้านอุปสงค์/อุปทานกำลังแรงงาน	1) โครงการจัดเตรียมศักยภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับอุตสาหกรรม 4.0			ยกระดับศักยภาพแรงงาน/5 ลบ.			สศอ.	สศอ.
		(20) โครงการสำรวจภาวะการทำงาน of ประชากร	12.0000	12.0000	12.0000	12.0000	12.0000		กระทรวงดิจิทัลฯ (สสช.)
		(21) โครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ	12.0000	12.0000	12.0000	12.0000	12.0000		กระทรวงดิจิทัลฯ (สสช.)
		(22) โครงการสำรวจการมี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานประกอบการ	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000		กระทรวงดิจิทัลฯ (สสช.)
2. เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกำลังแรงงานผู้ที่กำลังแรงงานและผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน	2.1 เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เป็นภาคีเครือข่าย	1) การพัฒนาเครือข่ายข้อมูลสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงภาครัฐ (GIN) (งบประมาณแต่ละปีสำหรับการจัดหาอุปกรณ์เพื่อใช้งานร่วมกันของทุกหน่วยงานภาครัฐ	891.3767	814.8600	1,495.3015	1,640.4419	2,593.0849		กระทรวงดิจิทัลฯ (สรอ.)

กลยุทธ์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ประจำปีงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง
	2.2 สร้างเครือข่ายใหม่ 2.3 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เผยแพร่	(2) การพัฒนาระบบคราวด์ภาครัฐ (G-Coould) (งบประมาณแต่ละปีสำหรับการจัดหาอุปกรณ์เพื่อใช้งานร่วมกันของทุกหน่วยงานภาครัฐ	575.3058	580.0000	2,191.2600	716.8876	716.8876		กระทรวงดิจิทัลฯ (สรอ.)

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การส่งเสริมการจ้างงานและการป้องกันการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ

เป้าประสงค์ : พื้นที่พิเศษมีกำลังแรงงานเพียงพอและสามารถหาแรงงานได้ตรงและทันเวลาต่อความต้องการของพื้นที่พิเศษ

- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก :
1. ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีงานทำ ร้อยละ 80
 2. ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจร้อยละ 80
 3. ร้อยละ 75 ของผู้จบการศึกษามีงานทำ
 4. ผู้สูงอายุมีงานทำ ร้อยละ 50

กลยุทธ์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ประจำปีงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง
1. พัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการที่มาลงทุนในพื้นที่พิเศษ	1.1 ยกระดับสมรรถนะฝีมือแรงงานในสถานประกอบการรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่								
	1.2 ฝึกอบรมด้านวินัยอุตสาหกรรมให้แก่ผู้ใช้แรงงานก่อนเข้าสู่อุตสาหกรรม								
2. มีมาตรการ เรียนฟรี มีทุน เรียนครบ จบแน่ มีงานทำ	2.1 สร้างแรงจูงใจให้ภาครัฐและเอกชนในพื้นที่พิเศษเห็นความสำคัญด้านการศึกษาเพื่อการมีงานทำ								
	2.2 ให้สิทธิประโยชน์ด้านภาษีแก่สถานประกอบการที่สนับสนุนทุนเรียนฟรี								

กลยุทธ์	มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ประจำปีงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง
3. ส่งเสริมการจ้างงาน ผู้สูงอายุ (เชี่ยวชาญ) ใน พื้นที่พิเศษ	3.1 นำระบบค่าตอบแทน ตามประสบการณ์นำมาใช้ เชิญชวนผู้สูงอายุที่มีทักษะ เข้าสู่ระบบการจ้างงาน								
4. มีระบบจูงใจเพื่อป้องกัน การเปลี่ยนงานและส่งเสริม ให้เกิดการจ้างงานที่ยั่งยืน	4.1 พัฒนาระบบจูงใจให้มี ประสิทธิภาพตาม มาตรฐานสากล								
5. ส่งเสริมการเคลื่อนย้าย แรงงานในประเทศและ ระหว่างประเทศในพื้นที่ พิเศษ	5.1 ประสานการ เคลื่อนย้ายแรงงานไทย อย่างเป็นระบบ								
	5.2 จัดการระบบบริหาร จัดการแรงงานต่างด้าว มีประสิทธิภาพโปร่งใส ตรวจสอบได้								

ภาคผนวก ฉ

รายนามผู้ร่วมจัดทำร่างยุทธศาสตร์ แก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

คณะทำงาน

- | | |
|---|---|
| ๑. นายศักดิ์สกุล จินดาสวัสดิ์ | รองอธิบดีกรมการจัดหางาน |
| ๒. นางไพโรสสร จินดาสวัสดิ์ | ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน |
| ๓. นางสาวสมล ถาวรวิสุ | ผู้อำนวยการกองนิติการ |
| ๔. นางสาวสุกัญญา ภูพัฒน์กุล | ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ |
| ๕. นางเพ็ญศรี ฉัตรอนันท์เวช | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ |
| ๖. นายเชิดศักดิ์ วิสุทธิกุล | จัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ |
| ๗. นายพิเชษฐ์ ทองพันธ์ | จัดหางานจังหวัดเพชรบุรี |
| ๘. นางวีรยา รัตนินิตย์ | ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน |
| ๙. นางสาวมยุรี เมฆกิตติกุล | ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิเคราะห์ตลาดแรงงาน |
| ๑๐. นางสาวสุติรา ขจรกิตติกร | ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ |
| ๑๑. นายสมมาตร อนันต์ธรรพ์ | ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |
| ๑๒. นายประจวบ ทองอยู่ | เลขานุการกรม |
| ๑๓. นางสาวนพพรรัตน์ จรจรรย์ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ |
| ๑๔. นายสุวรรณ์ ดวงตา | ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน |
| ๑๕. ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน | |
| ๑๖. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | |

ผู้ร่วมจัดทำ

กระทรวงแรงงาน

กรมการจัดหางาน

- | | |
|-------------------------------|--|
| ๑. นายศักดิ์สกุล จินดาสวัสดิ์ | รองอธิบดีกรมการจัดหางาน |
| ๒. นางไพโรสสร จินดาสวัสดิ์ | ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน |
| ๓. นายสุวรรณ์ ดวงตา | ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน |
| ๑. นางวิษุฒดา เจนเกียรติฟู | ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมการมีงานทำ |
| ๒. นางสาวมยุรี เมฆกิตติกุล | ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิเคราะห์ตลาดแรงงาน |
| ๓. นางสาวสุกุล ไตรรัตน์ผลาดล | ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ |
| ๔. นางวีรยา รัตนินิตย์ | ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน |
| ๕. นายสมมาตร อนันต์ธรรพ์ | ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีและการสื่อสาร |
| ๖. นายประพันธ์ วิศิษฎ์จินดา | จัดหางานจังหวัดตาก |
| ๗. นางสาวพริมณัฐอร วังศิริทวี | จัดหางานจังหวัดตราด |

๘. นายพิเชษฐ์ ทองพันธ์ จัดหางานจังหวัดเพชรบุรี
๙. นายนพดล พลอยอยู่ดี จัดหางานจังหวัดระยอง
๑๐. นางสาวสุจิตรา ขจรกิตติการ ผู้อำนวยการสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑
๑๑. นางอัจฉรา เรารู้ธรรม หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก
๑๒. นางผานิต แพเกาะ หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๑๓. นางสาวจินตนา ธนาวัชรโชค หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก
๑๔. นางณัชชาธิ์ ศิริกิตติวรพงษ์ หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ
๑๕. นางสาวอุบล ช่วยพัฒน์ หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้
๑๖. นางวิชชุดา เจนเกียรติฟู ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมการมีงานทำ
๑๗. นางสาวมยุรี เมฆกิตติกุล ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิเคราะห์ตลาดแรงงาน
๑๘. นางสาวสุกุล ไตรรัตน์ผลาดล ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
๑๙. นางวีรยา รัตนินิตย์ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
๒๐. นายสมมาตร อนันต์ธราทรัพย์ ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีและการสื่อสาร
๒๑. นายประพันธ์ วิศิษฎ์จินดา จัดหางานจังหวัดตาก
๒๒. นางสาวพริมนธอร วังศิริทวี จัดหางานจังหวัดตราด
๒๓. นายพิเชษฐ์ ทองพันธ์ จัดหางานจังหวัดเพชรบุรี
๒๔. นายนพดล พลอยอยู่ดี จัดหางานจังหวัดระยอง
๒๕. นางสาวสุจิตรา ขจรกิตติการ ผู้อำนวยการสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑
๒๖. นางอัจฉรา เรารู้ธรรม หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก
๒๗. นางผานิต แพเกาะ หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๒๘. นางสาวจินตนา ธนาวัชรโชค หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก
๒๙. นางณัชชาธิ์ ศิริกิตติวรพงษ์ หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ
๓๐. นางสาวอุบล ช่วยพัฒน์ หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้
๓๑. นางสาวธัญญา สังข์ทอง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักจัดหางานจังหวัดชลบุรี
๓๒. นางสาววิไลวรรณ คณานันท์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักจัดหางานจังหวัดสระแก้ว
๓๓. นางสาวนฤมล อุดมธนาโชติ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ
๓๔. นางปัทมาวดี สุนทรสาคร นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
๓๕. นางอภิญา นันทสว่าง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
๓๖. นางสาวพัชรินทร์ หาญเจริญ นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
๓๗. นางสาวพรรณิ แสงมณี นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
๓๘. นางภัทรานิษฐ์ ศรีทับทิม นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
๓๙. นางกุสุมา อภิษฐวงศ์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๔๐. นางพรสวรรค์ สุรัตน์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๔๑. นางณลา สุทธิรักษ์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

๔๒. นางสาวสมบูรณ์ รุ่งไธรัญ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
 ๔๓. นางสาวนิภาพันธุ์ ศรีเทพ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
 ๔๔. นางสาวสายสมร วงศ์ยี่มยอง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
 ๔๕. นางวาสนา ก้านบัวแก้ว นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
 ๔๖. นางสาวบุญณิศา เมืองจันทร์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
 ๔๗. นายเกียรติศักดิ์ ธ.น.หล้า นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
 ๔๘. นายวุฒิสักดิ์ ปฐมศาสตร์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
 ๔๙. นางสาวปิยะนุช บัวเพ็ญ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
 ๕๐. นางสาวดนิดา หมั่นตุ้ม นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
 ๕๑. นายจันทรัตน์ รัตนจันทร์ นิติกรชำนาญการ
 ๕๒. นางสาวภัทศา ธนัชชนม์ นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
 ๕๓. นางวาสนา เสนิงค์ ณ ออยุธยา เจ้าพนักงานแรงงานชำนาญการ
 ๕๔. นางสาววรลักษณ์ บุญเกษม เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
 ๕๕. นางสาวสุกัญญา ศรีแสง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. นางสาวจรรยาณิตย์ ทองบริบูรณ์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑. นายอุริศ แซ่มสุวรรณวงษ์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายและแผนงาน

สำนักงานประกันสังคม

๑. นางสาวผกาพันธุ์ ผกานรินทร์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

หน่วยงานภายนอก

๑. นายสุบิน ไชยยะ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 ๒. นางอัญชลี แจ่มผล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ๓. ว่าที่ ร.ต.ญ.ปัญญา ปาเป้า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ๔. นางสาวนวลแข บุณนาค สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ๕. นายเอกลักษณ์ ทิมทอง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ๖. นางมาลัย รัตวร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 ๗. นางสาวจันทร์ทิพย์ ชุนพะจันทร์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 ๘. นายจิรภัทร กุลบุตร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
 ๙. นางสาวปิยพร พองคำ กรมกิจการผู้สูงอายุ

๑๐. นางสาววราภรณ์ พุทธิโกศล	กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
๑๑. นางสาวพานิณี สุขสอาด	กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
๑๒. นายอภิวิทย์ ยะสี	กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
๑๓. นางมณฑาทิพย์ ร่วมจิตร	กรมราชทัณฑ์ สำนักสังคมสงเคราะห์
๑๔. นางมธุรส โยธินกิจโกศล	กรมราชทัณฑ์ สำนักสังคมสงเคราะห์
๑๕. นายชรินทร์ เถลยพงษ์	กรมราชทัณฑ์ สำนักพัฒนาพฤตินิสัย
๑๖. นางสาวรุจิรา ตันแพง	กรมราชทัณฑ์ สำนักพัฒนาพฤตินิสัย
๑๗. นางสาวทัศนีย์ อมาตยกุล	กรมราชทัณฑ์ สำนักพัฒนาพฤตินิสัย
๑๘. พันเอก เอกรัตน์ ขำพักตร์	กรมเสมียนตรา
๑๙. พันเอก ภูเบศ หินชีระนันท์	สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
๒๐. นางสาวอังคณา ฉายวิริยะ	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ
๒๑. นายณนุภาพ เกตุอำไพ นักวิจัย	สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการนโยบายการพัฒนา ระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
๒๒. นายเทอดชัย รวยสิน	สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
๒๓. นางสาวภารดี แซ่เฮง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
๒๔. นางสาวนิธิวดี สมบูรณ์	สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
๒๕. นางสาวดวงดาว โสภา	สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
๒๖. นายวิวัฒน์ บุญเจริญ	สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
๒๗. นางเนาวรัตน์ ทรงสวัสดิ์ชัย	สภาองค์กรนายจ้างผู้ประกอบการค้าและ อุตสาหกรรมไทย
๒๘. นายนำชัย เพื่อนพิพัฒน์	สภาองค์กรนายจ้างผู้ประกอบการค้าและ อุตสาหกรรมไทย

