



แผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑-๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑-๑
๑.๓ ขอบเขตการศึกษา	๑-๑
๑.๔ วิธีการศึกษา	๑-๒
๑.๕ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑-๒
๑.๖ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน	๑-๓
บทที่ ๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตภาพแรงงาน	
๒.๑ ความหมายของผลผลิตภาพแรงงาน	๒-๑
๒.๒ การวัดผลผลิตภาพแรงงาน	๒-๒
๒.๓ ทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน	๒-๓
บทที่ ๓ การประเมินปัจจัยในการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน	
๓.๑ สถานการณ์แรงงานปี ๒๕๖๒	๓-๑
๓.๒ โครงสร้างประชากร	๓-๘
๓.๓ ต้นทุนแรงงานและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	๓-๘
๓.๔ ระบบค่าจ้าง	๓-๑๐
๓.๕ การเพิ่มผลผลิตด้วยนวัตกรรมของไทย	๓-๑๑
๓.๖ คุณภาพการศึกษาและคุณภาพของแรงงานไทยก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	๓-๑๑
๓.๗ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ผลกระทบต่อตลาดแรงงาน	๓-๑๒
๓.๘ เศรษฐกิจสีเขียวกับผลกระทบต่อตลาดแรงงาน	๓-๑๕
๓.๙ ผลการติดตามประเมินผลแผนแม่บทการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน	๓-๑๙
๓.๑๐ สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนแม่บทการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน	๓-๒๑
๓.๑๑ สรุปผลการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ทิศทางการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานกับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	๓-๒๒
๓.๑๒ การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน	๓-๒๖
บทที่ ๔ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน ระยะ ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)	
๔.๑ วิสัยทัศน์	๔-๑
๔.๒ ตัวชี้วัด	๔-๑
๔.๓ พันธกิจ	๔-๑
๔.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์	๔-๑

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ ๕ แผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน

๕-๑

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)

กระทรวงแรงงาน

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็นแผนยุทธศาสตร์และกรอบแนวทาง การยกระดับผลิตภาพแรงงานของประเทศไทย ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาปัจจุบันที่ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และตอบสนอง ต่อการพัฒนาประเทศตามโมเดลประเทศไทย ๔.๐ รวมถึงเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ของประเทศไทยด้านผลิตภาพแรงงานตามที่หน่วยงานระหว่างประเทศที่ได้รับการยอมรับ เช่น สถาบันการจัดการ นานาชาติ (International Institute for Management : IMD) จัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย มาอย่างต่อเนื่องทุกปี

เนื่องจากปัจจุบันบริบทด้านเศรษฐกิจและสังคม ทั้งมิติระหว่างประเทศและในประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายการดำเนินงานเดิมที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทฯ และแผนปฏิบัติการฯ ประกอบกับขณะนี้ กระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างการจัดทำโครงการติดตามและประเมินผลระดับความสำเร็จการดำเนินงานตามแผนงาน/ โครงการ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ภายใต้แผนแม่บทฯ และแผนปฏิบัติการฯ ซึ่งได้ดำเนินการ เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ รวมถึงสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์และแผนระดับชาติ และที่สำคัญสามารถยกระดับ ศักยภาพการแข่งขันของประเทศด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงานภายใต้เกณฑ์การจัดอันดับของ IMD จึงควรดำเนิน โครงการการทบทวนแผนแม่บทฯ และแผนปฏิบัติการฯ ควบคู่ไปพร้อมกันกับโครงการติดตามและประเมินผล

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) แบบบูรณาการ เป็นแผนยุทธศาสตร์สำหรับกำหนดกรอบแนวทางการยกระดับผลิตภาพแรงงาน ของประเทศไทยที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศตามโมเดลประเทศไทย ๔.๐

๒.๒ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน และผลักดันการปฏิบัติราชการตามแผนฯ ให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

๓. ขอบเขตการศึกษา

๓.๑ ศึกษา วิเคราะห์องค์ความรู้ เอกสารรายงาน รูปแบบและนโยบาย ทิศทางการพัฒนาประเทศ ตามโมเดล ประเทศไทย ๔.๐ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กรอบการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.) การจัด อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ และแผนต่าง ๆ ในระดับชาติ รวมทั้งกรอบ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ระยะ ๕ ปี พ.ศ. (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

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

๓.๓ ทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน และปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับผลการติดตามประเมินผล

๔. วิธีการศึกษา

การศึกษาเพื่อจัดทำแผนเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ระยะ ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) ใช้วิธีการศึกษาในรูปแบบต่อไปนี้

๔.๑ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน นโยบายชาติ และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และประเมินสถานการณ์แรงงานในปัจจุบัน เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ระยะ ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐)

๔.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS เพื่อค้นพบข้อเท็จจริงใน ๔ ประเด็น คือ

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

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

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

๔) T = Threats หมายถึง อุปสรรค คือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงและที่มีผลกระทบทางลบ ทำให้องค์กรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าประสงค์ ซึ่งถือเป็นภัยคุกคามการเติบโตหรือความก้าวหน้าขององค์กร ถ้าพบต้องรีบแก้ไข

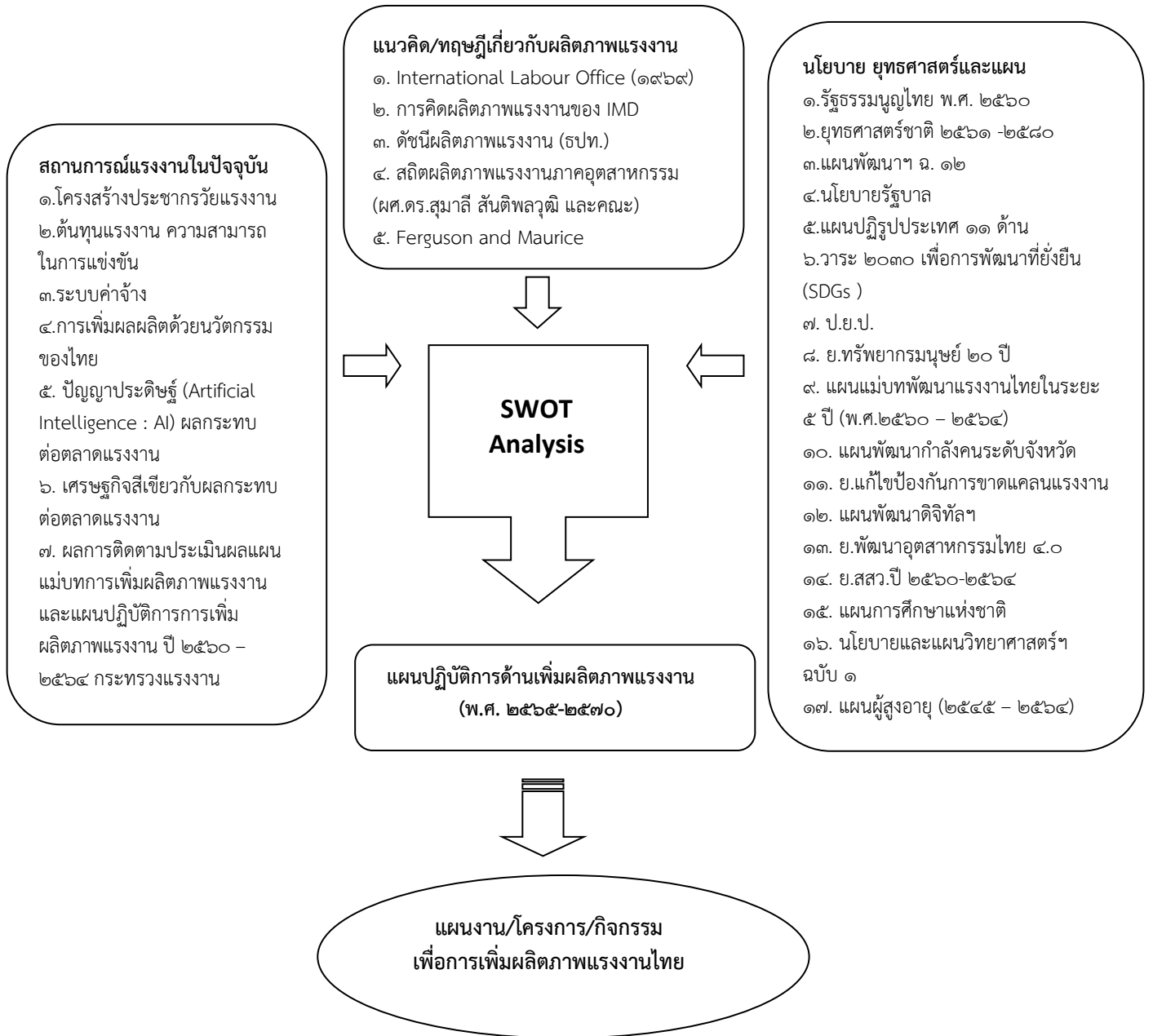
จากการรวบรวมข้อมูลและจำแนกตามแนวทาง SWOT Analysis หรือ TOWS Analysis เพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์ หรือมาตรการเชิงรุก และมาตรการเชิงรับสำหรับการดำเนินงานเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทยต่อไป

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๕.๑ แผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน ได้รับการทบทวน และปรับปรุงโดยมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น

๕.๒ แผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)

๖. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)



บทที่ ๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงาน

๑. ความหมายของผลิตภาพแรงงาน

International Labour Office (๑๙๘๖) ได้ให้คำจำกัดความของ Productivity ไว้ว่าเป็นการเปรียบเทียบผลผลิตกับปัจจัยที่ใช้ในการผลิต ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการผลิตที่วัดได้จากการใช้ปัจจัยในการผลิตรวมทั้งหมด หรือจากปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งในการผลิต

การคิดผลิตภาพแรงงานของ IMD คิดจากผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product : GDP) ปรับด้วยค่าความเท่าเทียมกันของอำนาจซื้อ (Purchasing Power Parity : PPP) ต่อจำนวนผู้มีงานทำต่อชั่วโมง โดยมีหน่วยเป็นดอลลาร์สหรัฐ (Imd World Competitiveness Rankings. 2017, Page 118) ทั้งนี้จากรายงานการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของ IMD ปี ๒๕๖๐ ใช้ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศปี ๒๕๕๙ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ข้อมูลจำนวนผู้มีงานทำและชั่วโมงการทำงาน ปี ๒๕๕๙ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ อย่างไรก็ตาม IMD ไม่ได้เผยแพร่วิธีคำนวณเพื่อหาค่าผลิตภาพแรงงาน

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

สถิติผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม โดย ผศ.ดร.สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ประยุกต์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ตุลาคม ๒๕๔๙) เสนอต่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน การวัดผลิตภาพแรงงานสามารถวัดได้ทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค สำหรับการวัดผลิตภาพแรงงานในระดับมหภาคหมายถึงการวัดผลิตภาพแรงงานในระดับประเทศ ภูมิภาค พื้นที่ และตามประเภทสาขาอุตสาหกรรม ซึ่งมักจะมีการวัดออกมาในรูปดัชนีผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity Index : LPI) เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบค่าของระดับและอัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงานได้อย่างชัดเจน**สถิติผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม** โดย ผศ.ดร.สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ประยุกต์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ตุลาคม ๒๕๔๙) เสนอต่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน การวัดผลิตภาพแรงงานสามารถวัดได้ทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค สำหรับการวัดผลิตภาพแรงงานในระดับมหภาคหมายถึงการวัดผลิตภาพแรงงานในระดับประเทศ ภูมิภาค พื้นที่ และตามประเภทสาขาอุตสาหกรรม ซึ่งมักจะมีการวัดออกมาในรูปดัชนีผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity Index : LPI) เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบค่าของระดับและอัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงานได้อย่างชัดเจน

สูตรในการคำนวณดัชนีผลิตภาพแรงงานระดับมหภาค

$$LPI_i = Q_{ti}/Q_{0i} \div L_{ti}/L_{0i}$$

Q_{ti}/Q_{0i} คือ ดัชนีผลผลิตในปีปัจจุบัน (The Index of Output in the Current Year)

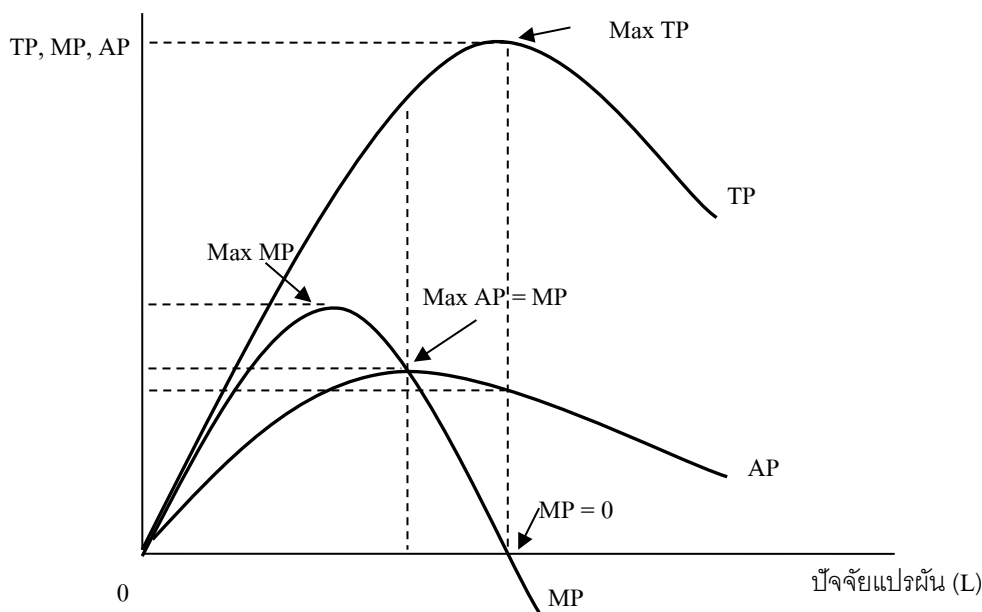
L_{ti}/L_{0i} คือ ดัชนีแรงงานในปีปัจจุบัน (The Index of Labour in the Current Year)

- Q_{ti} คือ มูลค่าผลผลิตของอุตสาหกรรมประเภทที่ i ในปีปัจจุบัน
- Q_{0i} คือ มูลค่าผลผลิตของอุตสาหกรรมประเภทที่ i ในปี พ.ศ. ๒๕๓๑ (ปีฐาน)
- L_{ti} คือ จำนวนผู้มีงานทำของอุตสาหกรรมประเภทที่ i ในปีปัจจุบัน
- L_{0i} คือ จำนวนผู้มีงานทำของอุตสาหกรรมประเภทที่ i ในปี พ.ศ. ๒๕๓๑ (ปีฐาน)
- i คือ อุตสาหกรรมประเภทที่ i
- t คือ ปีปัจจุบัน (The Current Year)
- 0 คือ ปีฐาน (The Base Year) ณ ปี พ.ศ. ๒๕๓๑

๒. การวัดผลิตภาพแรงงาน

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

ภาพที่ ๑ ความสัมพันธ์ผลผลิตรวม ผลิตภาพเฉลี่ย และผลิตภาพหน่วยสุดท้ายของแรงงาน



ที่มา : Ferguson and Maurice, ๑๙๗๘

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

๑. **General Factors** ได้แก่ สภาพดินฟ้าอากาศ กระจายวัตถุดิบไปยังภูมิภาคต่าง ๆ งบประมาณ และการให้สินเชื่อขององค์กรต่าง ๆ ในตลาดแรงงาน สัดส่วนของกำลังแรงงานต่อประชากรรวมทั้งประเทศ ศูนย์เผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการและข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการผลิต เป็นต้น

๒. **Organization and Technical factors** ได้แก่ ขนาดของการรวมกลุ่ม ขนาดและการควบคุมการผลิต คุณภาพของวัตถุดิบ การใช้เครื่องมือที่เหมาะสม การควบคุมคุณภาพของผลผลิต แผนผังและทำเลที่ตั้งของโรงงาน

และเครื่องจักรกล การซ่อมบำรุงและการให้บริการเชิงวิศวกรรมอื่น ๆ ค่าสึกหรอของเครื่องจักร เครื่องมือ
ชั่วโมงทำงาน เป็นต้น

๓. Human Factors ได้แก่ การบริหารการจัดการและการแรงงานสัมพันธ์ เงื่อนไขทางสังคมและจิตใจ
สิ่งจูงใจในรูปเงินเดือนหรือค่าจ้าง การปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน ความยากลำบากในการทำงาน
การแข่งขันในการผลิต การมีคุณธรรมในหน่วยงานและองค์ประกอบอื่น ๆ ของกำลังแรงงาน เช่น อายุ เพศ
ความชำนาญความสามารถพิเศษและการฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นต้น

๓. ทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

การจัดทำยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์
ที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการตั้งเป้าหมายของประเทศให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle
Income Trap) จึงทำให้ภาครัฐต้องมียุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานที่ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย
เพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีการจัดทำนโยบาย
ยุทธศาสตร์ แผนงานที่มีความสอดคล้องกับผลิตภาพแรงงานดังนี้

๓.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา ๗๔ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพ และวัย
และให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้
สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มี หรือส่งเสริม
การออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

มาตรา ๗๕ รัฐพึงจัดระบบเศรษฐกิจให้ประชาชนมีโอกาสได้รับประโยชน์จากความเจริญเติบโต
ทางเศรษฐกิจไปพร้อมกันอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง ขจัดการผูกขาดทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรม และพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
ของประชาชนและประเทศ รัฐต้องไม่ประกอบกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับเอกชน เว้นแต่กรณีที่มี
ความจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐ การรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม การจัดให้มี
สาธารณูปโภคหรือการจัดทำบริการสาธารณะ รัฐพึงส่งเสริม สนับสนุน คุ้มครอง และสร้างเสถียรภาพให้แก่ระบบ
สหกรณ์ประเภทต่าง ๆ และกิจการวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดกลางของประชาชนและชุมชน ในการพัฒนา
ประเทศ รัฐพึงคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ และความอยู่เย็นเป็นสุข
ของประชาชน ประกอบกัน

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ

มาตรา ๒๕๘ ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

ฉ. ด้านเศรษฐกิจ

(๑) ขจัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อให้ประเทศชาติ
และประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่าง ๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

(๒) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยี ที่ทันสมัย
มาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

(๔) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบการแต่ละขนาดให้มีความสามารถในการ
แข่งขันอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมและวิสาหกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้ง
สร้างกลไกเพิ่มโอกาสในการทำงานและการประกอบอาชีพของประชาชน

๓.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๕๖๑ – ๒๕๘๑)

ยุทธศาสตร์ที่ใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) โดยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผลิตภาพแรงงานมีดังนี้

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติ ที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้ และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดมอม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง

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

สาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานรายหัวข้อนี้

วัตถุประสงค์

๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

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

๓) เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวมที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

- ๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์
- ๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง
- ๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้
- ๔) ทู่นทางธรรมชาติ และคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ วัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคมเตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑ ส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๒.๔ ผู้สูงอายุวัยต้นมีงานทำและรายได้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ

ตัวชี้วัดที่ ๗ การมีงานทำของผู้สูงอายุ (อายุ ๖๐ – ๖๙ ปี) เพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๓.๒.๓) ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน

๓.๒.๔) พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น
แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๕.๔ แผนงานการยกระดับศูนย์ฝึกอบรมแรงงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม วัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของรัฐ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐) และที่เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ ๓.๒ กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการ ที่มีคุณภาพ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๓.๒.๓) เร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณ และประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขา โดยได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลผลิตภาพการผลิตของประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ผลผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๓.๒.๒ การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม โดยแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายออกเป็น ๒ กลุ่มแต่ละกลุ่มมีแนวทางการพัฒนาหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑) พัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งของกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก และอุตสาหกรรมที่ใช้ศักยภาพของทุนมนุษย์ โดย

๑.๑) ยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้สำคัญของประเทศในปัจจุบันให้มีการใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าเพื่อผลิตสินค้าที่รองรับความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภคโดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปรับกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะขั้นก้าวหน้าเพื่อต่อยอดฐานองค์ความรู้เทคโนโลยีเดิมไปสู่การใช้และพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโดยใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิตมากขึ้นและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าที่สูงขึ้นโดยการวิจัยและพัฒนา การใช้นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และพื้นฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย รวมทั้งการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยผ่านระบบการศึกษา ทวิภาคีและสหกิจศึกษา หรือระบบอื่นที่เหมาะสม และด้านการวิจัยและพัฒนาในสาขาเทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าที่เหมาะสมกับแต่ละอุตสาหกรรมและสามารถต่อยอดเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในปัจจุบันได้

๑.๒) สร้างระบบกลไกและเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความร่วมมือของภาคธุรกิจในลักษณะคลัสเตอร์ อาทิ มาตรการจูงใจสถานประกอบการให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาบุคลากร/แรงงานและทำการวิจัยและพัฒนาาร่วมกัน โดยสนับสนุนให้สถาบันการศึกษา/สถาบันวิจัย และพัฒนามีบทบาทเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างธุรกิจหรือสถานประกอบการต่าง ๆ ที่รวมตัวกันเป็นคลัสเตอร์ รวมทั้งการสร้างกลไกและระบบมาตรฐานที่มีการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการวัตถุดิบต้นน้ำภาคเกษตรจนถึงบริการขนส่งและกระจายสินค้าปลายน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นอุปสงค์หรือความต้องการของตลาดเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่การผลิต

๒) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดย

๒.๑) วางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับอุตสาหกรรมอนาคต

โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมาย ทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อภาคการผลิต ของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันทั่วถึง โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่น ในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมให้มี ทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัด เพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรก ได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะต่อไปต้องกำหนดทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขัน ของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจน เพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิผล อย่างแท้จริง

๓.๒.๓ การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยว โดย

๒) พัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

๒.๑) ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยดำเนินการดังนี้

(๑) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ ด้านการท่องเที่ยวโดยใช้ประโยชน์จากอัตลักษณ์และเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทยที่สะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่น และวิถีชีวิตชุมชน อาทิ การท่องเที่ยว เชื่อมโยงกับหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเป็นการกระจายรายได้ไปสู่คน ในชุมชนและท้องถิ่นทั่วประเทศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงขีดความสามารถ ในการรองรับของระบบนิเวศเพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ตลอดจน พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพ จากทั่วโลก

(๒) พัฒนากลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่ เชื่อมโยงกับกิจกรรมการท่องเที่ยวตามความต้องการของตลาด อาทิ การท่องเที่ยวโดยชุมชน การท่องเที่ยว เชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร การท่องเที่ยวทางทะเล การท่องเที่ยวสีเขียว การท่องเที่ยวเชิงศิลปะ และวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเพื่อการประชุมและนิทรรศการ การท่องเที่ยวเชิงกีฬา และการท่องเที่ยวกลุ่มมุสลิม

(๓) ดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดทั้งเชิงรับและเชิงรุกในตลาด เป้าหมายทั้งตลาดศักยภาพเดิมและตลาดใหม่ โดยมุ่งเน้นนักท่องเที่ยวคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรม การท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นให้เกิดความคุ้มค่าต่อประสบการณ์มากกว่าการท่องเที่ยวที่คุ้มค่าเงิน รวมทั้งสนับสนุนให้คนไทย เดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศมากขึ้นเพื่อลดการพึ่งพิงตลาดต่างประเทศ

(๔) พัฒนาทักษะฝีมือบุคลากรในภาคบริการและการท่องเที่ยว จัดฝึกอบรมมัคคุเทศก์ภาษาต่างประเทศทั่วประเทศ

(๕) พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกันเป็น โครงข่ายทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ

๓.๒.๔ การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน โดย

๕) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศและการลงทุน ของคนไทยในต่างประเทศโดยให้ความสำคัญกับ (๑) การพัฒนากลไกการคุ้มครองการลงทุนและการระงับข้อพิพาท

ระหว่างรัฐกับเอกชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยสร้างความเข้มแข็งให้ระบบอนุญาโตตุลาการของไทย และลดปัญหาข้อพิพาทระหว่างรัฐบาลและเอกชน โดยพัฒนาการบริหารจัดการในการจัดทำสัญญา การบริหารสัญญา และการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ และ (๒) การลดอุปสรรค ขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยการลดระยะเวลา การรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการขยายระยะเวลาการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ในส่วนของการส่งเสริมการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศแผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง

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

๕.๑๖ โครงการขยายสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อะไหล่ยานยนต์ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงแรงงาน ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

๕.๒๖ แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและยกระดับผู้ประกอบการ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

๕.๒๙ การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่ครบวงจร โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๕.๓๒ การสร้างสภาพแวดล้อมการลงทุนให้เหมาะสม โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการคลัง

๓.๔ นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกระทรวงแรงงาน

นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดย

(๑) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน

(๓) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชน ให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น

(๔) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

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

นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ

การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นการส่งเสริมการพัฒนาาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

นโยบายที่ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม โดยสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ

๓.๕ แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน

เมื่อวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๑ ราชกิจจานุเบกษาได้ประกาศแผนการปฏิรูปประเทศทั้ง ๑๑ ด้าน เมื่อวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๑ ราชกิจจานุเบกษาได้ประกาศแผนการปฏิรูปประเทศทั้ง ๑๑ ด้าน ด้านที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพ ได้แก่ **๕. ด้านเศรษฐกิจ** ซึ่งมีคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจมีหน้าที่จัดทำแผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปเศรษฐกิจบนหลักการของการสร้างความยั่งยืนและครอบคลุมทุกมิติ โดยกำหนดด้านการปฏิรูปประเทศออกเป็น ๓ ด้านหลัก ได้แก่ ด้านที่ ๑ การเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ ด้านที่ ๒ ความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม และด้านที่ ๓ การปฏิรูปด้านสถาบันเศรษฐกิจ

ด้านที่ ๑ การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นั้น ถือเป็นหัวใจของการยกระดับการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีจุดเน้นหลักที่การพัฒนาศักยภาพของภาคเศรษฐกิจที่แท้จริงคือ ภาคการผลิตและบริการของประเทศ ซึ่งต้องเกิดจากความเข้มแข็งของปัจจัยสนับสนุนหลายด้าน ทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์ ศักยภาพด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่เอื้อต่อการค้าการลงทุนและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและมูลค่าเพิ่มสูงสุด โดยในร่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลัก อีกทั้งยังเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้วย นอกจากนี้ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน โดยมุ่งพัฒนาและยกระดับภาคการผลิตและบริการ โดยการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ ได้กำหนดประเด็นการปฏิรูปที่สำคัญที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้แก่ (๑) การพัฒนาอุตสาหกรรมหลักของประเทศ เช่น อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ อุตสาหกรรมอาหาร และอุตสาหกรรมเกษตร (๒) การส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการในอนาคต ได้แก่ อุตสาหกรรมเศรษฐกิจชีวภาพ อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าอัจฉริยะ อุตสาหกรรมเศรษฐกิจดิจิทัล ธุรกิจการศึกษาและบริการสุขภาพ รวมทั้งพัฒนาปัจจัยสนับสนุนและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยมีประเด็นปฏิรูป ได้แก่ (๑) การพัฒนาบุคลากรและแรงงานในอุตสาหกรรม (๒) การเพิ่มการแข่งขันทางการค้าภายในประเทศ (๓) การพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยี (๔) การพัฒนาระบบนิเวศด้านการวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม ผ่านการจัดสรรเงินทุนอย่างมีคุณภาพเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย (๕) การบูรณาการเศรษฐกิจกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาค ด้วยการส่งเสริมการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและการเปิดเสรีการค้าและบริการระหว่างประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะประเทศ CLMV และภูมิภาคใกล้เคียง เช่น ภูมิภาคใต้ของจีน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศอินเดีย และบังคลาเทศ เป็นต้น เพื่อสร้างความเข้มแข็งของห่วงโซ่อุปทานและห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค (Regional supply chain/value chain) เป็นต้น

ด้านที่ ๒ ความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม มุ่งเน้นการพัฒนาให้ประชาชนชาวไทยทุกคนได้รับผลประโยชน์จากการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยผลักดันให้มีการกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจไปยังทุกพื้นที่ทั่วประเทศ ชุมชนต่าง ๆ ต้องได้รับการสนับสนุน

ให้สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งประเด็นนี้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ คือ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยประเด็นสำคัญที่จำเป็นต้องมีการปฏิรูปเพื่อให้สอดรับการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ดังกล่าว จะอยู่บนหลักการพื้นฐานและมีจุดเน้นที่สำคัญ ได้แก่ (๑) การสร้างโอกาสให้แก่เกษตรกรรายย่อยและแรงงาน เพื่อให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการเติบโตของเศรษฐกิจของประเทศ ผ่านการสนับสนุนทางการศึกษา การฝึกอบรม และเสริมสร้างทักษะแรงงาน (๒) การปฏิรูประบบโครงสร้างการคุ้มครองทางสังคมที่ครอบคลุมประชากรในวงกว้างมากขึ้น รวมทั้งพัฒนาระบบประกันสังคมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และ (๓) การเสริมสร้างความเข้มแข็งในระดับชุมชนท้องถิ่น เพื่อวางรากฐานการพัฒนาและสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจที่มีการกระจายทั้งประเทศอย่างทั่วถึงและยั่งยืน

ด้านที่ ๓ การปฏิรูปกระบวนการและระบบสถาบันทางเศรษฐกิจ เป็นกลไกปฏิรูปประเทศที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาแม่บท และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่กำหนดไว้ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ โดย

๑) การปฏิรูปกระบวนการและระบบสถาบันการเงินการคลัง โดยเฉพาะหน่วยงานจัดสรรงบประมาณ สถาบันทางเศรษฐกิจและการคลัง และหน่วยงานจัดการทรัพย์สิน เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนภารกิจของรัฐ ตาม **มาตรา ๖๒** ซึ่งกำหนดให้รัฐต้องรักษาวินัยการเงินการคลังอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ฐานะทางการเงินการคลังของรัฐมีเสถียรภาพและมั่นคงอย่างยั่งยืนตามกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ และจัดระบบภาษีให้เกิดความเป็นธรรมแก่สังคม กฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับกรอบการดำเนินการทางการเงินการคลังและงบประมาณของรัฐ การกำหนดวินัยทางการเงินการคลังด้านรายได้และรายจ่าย ทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ การบริหารทรัพย์สินของรัฐและเงินคงคลัง และการบริหารหนี้สาธารณะ

๒) การปฏิรูปกระบวนการและสถาบันทางเศรษฐกิจตลอดวงจรนโยบาย (PDCA) เป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนประเทศให้พัฒนาไปข้างหน้าได้อย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่องจนเกิดความมั่นคง มั่นคั่ง และยั่งยืน ไม่ใช่เฉพาะด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อการพัฒนาทางการเมืองการปกครอง สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งกำหนดไว้ใน **มาตรา ๒๕๗** การปฏิรูปประเทศตามหมวดนี้ต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้ (๑) ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ (๒) สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสอันทัดเทียมกันเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำ (๓) ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ **มาตรา ๒๕๘** ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้ ฉ. ด้านเศรษฐกิจ (๑) จัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อให้ประเทศชาติและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่าง ๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี (๒) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (๓) ปรับปรุงระบบภาษีอากรให้มีความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มพูนรายได้ของรัฐด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงระบบการจัดทำและการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล และ (๔) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบการแต่ละขนาดให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมและวิสาหกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างกลไกเพิ่มโอกาสในการทำงานและการประกอบอาชีพของประชาชน

๓.๖ วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) มีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานและการเพิ่มผลิตภาพแรงงานดังนี้

เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุม และการจ้างงานเต็มอัตราและงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) มุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนโดยบรรลุเป้าหมายการผลิตในระดับที่สูงขึ้นและผลิตผ่านนวัตกรรมทางเทคโนโลยี สนับสนุนนโยบายที่ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการและการสร้างงานซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในเรื่องนี้ เช่นเดียวกับมาตรการที่มีประสิทธิภาพที่จะกำจัดการบังคับใช้แรงงานทาสและการค้ามนุษย์ ด้วยเป้าหมายเหล่านี้ภายในปี ๒๕๗๓ มีเป้าหมายให้เกิดการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพ และการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้หญิงและผู้ชายทุกคน

๓.๗ คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.)

คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคี ปรองดอง (ป.ย.ป.) ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการปรองดองสามัคคี โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (PM Target) ๑๐ ประเด็น ในระยะ ๕ ปีแรก ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ “กำลังแรงงาน หรือกำลังคน หรือทรัพยากรมนุษย์” อยู่หลายเป้าหมาย เช่น การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑ และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม เป็นต้น

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

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

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคม และมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เพิ่มทักษะใหม่ด้วยการ re-skill และเพิ่มทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ และกฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานข้ามแดน

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

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ – ๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญา ในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้ได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT)

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

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

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

วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ดังนี้

วาระปฏิรูปที่ ๖ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand ๔.๐

ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้

๑. อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม (การผลิต) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒.๕๗
๒. อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานภาคบริการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖.๕๖
๓. อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานภาคเกษตรกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒.๖๘

๔. ระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน Per-Worker Labour Productivity Levels ไม่น้อยกว่าระดับ ๓๐
มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

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

๒) พัฒนากลไกการส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในสาขา/อุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ การกำหนดกรอบคุณวุฒิ
วิชาชีพแห่งชาติ ๘ ระดับ (NQF) การปรับแก้กฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕
ซึ่งเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นการขยายการบังคับใช้ครอบคลุม
สถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไปขยายวงเงินกั๊ยมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มสิทธิ
ประโยชน์การยกเว้นภาษี เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในแต่ละสถานประกอบการ

๓) เตรียมและพัฒนากำลังแรงงานให้เป็น Productive Manpower โดยการพัฒนาและยกระดับ
ผลิตภาพแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรมสำคัญมีระบบการแนะแนวและทดสอบความพร้อมทางอาชีพให้กับผู้ที่กำลัง
จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับ Thailand 4.0 มีการสื่อสารสร้างการรับรู้แนวโน้มความต้องการตลาดแรงงาน
เพื่อผลิตคนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานรวมทั้งมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับ Thailand 4.0

๔) ส่งเสริมสนับสนุน นายจ้าง ลูกจ้างให้เข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น โดยการส่งเสริมแรงงาน
สัมพันธ์แบบหุ้นส่วน มีการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง รวมทั้งมีการส่งเสริมให้แรงงาน
เข้าถึงสิทธิประกันสังคมเพื่อความมั่นคงและพร้อมก้าวสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

๕) บูรณาการเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพ โดยการส่งเสริม TLS เพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขัน
ของสถานประกอบการ สร้างความร่วมมือกับสถาบัน/องค์กรวิชาชีพตามอุตสาหกรรม Thailand 4.0
ในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

วาระปฏิรูปที่ ๗ มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ

กระทรวงแรงงานกำหนดวาระปฏิรูปนี้เพื่อให้เชื่อมโยงกับวาระการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ประเทศไทย ๔.๐
ด้วยเหตุที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ “การมีงานทำถ้วนหน้า”
เพราะจะเป็นปัจจัยให้เศรษฐกิจของประเทศเกิดการขับเคลื่อนด้วยกำลังซื้อภายในประเทศ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ
จะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามประเทศไทยปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ทักษะ ความรู้
ความสามารถ และสมรรถนะไม่ตรงตามความต้องการของภาคเศรษฐกิจ) และประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
อีกด้วย ส่งผลให้กระทรวงแรงงานต้องปรับบทบาทภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำใหม่ สร้างมิติใหม่โดยการส่งเสริม
การมีงานทำให้กลุ่มแรงงานทั่วไป รวมไปถึงให้แรงงานผู้สูงอายุและผู้พิการมีงานทำ นอกจากนี้ยังเตรียมทรัพยากรมนุษย์
ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพอีกด้วย โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์
ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้

๑. จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนในอุตสาหกรรมสำคัญไม่เกิน ๒๗,๕๓๖ คน

๒. ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับบริการมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๒) พัฒนากลไกให้สอดคล้องตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง โดยมีการศึกษา/ปรับและพัฒนาระบบประกัน
การว่างงานเป็นการประกันการจ้างงาน เร่งรัดผลักดันพระราชบัญญัติส่งเสริมการมีงานทำ/บังคับใช้ให้เกิดผล
ได้แก่ กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างและสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน

และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เกี่ยวกับอำนาจของคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้สามารถ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างกลุ่มพิเศษ เช่น ลูกจ้างเด็กนักเรียน นิสิต นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ และการเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย อีกทั้งเมื่อมีการเกษียณอายุแล้วนายจ้าง และลูกจ้างอาจตกลงทำสัญญาจ้างใหม่โดยแตกต่างจากสัญญาจ้างเดิมก็ได้ ทั้งนี้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๘/๑ รวมทั้งได้กำหนดโทษนายจ้างที่ไม่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่เกษียณอายุด้วย รวมทั้งปรับปรุงเงื่อนไขการเกิดสิทธิ กรณีชราภาพให้เอื้อต่อการจ้างงานต่อหลังจากอายุ ๕๕ ปี และการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับการจ้างงาน แรงงานผู้สูงอายุและผู้รับจ้างทำงานบ้านชั่วคราว

๓) ส่งเสริมให้เกิดการมีงานทำในรูปแบบที่หลากหลายตามกลุ่มอายุทั้งในและต่างประเทศ โดยบูรณาการ การดำเนินการแนะแนวและทดสอบความพร้อมด้านอาชีพผู้หางานที่อยู่ในวัยเรียน (ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาเป็นต้นไป) ให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีแก่สถานประกอบการที่ฝึกอบรมแบบทวิภาคีตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีการกำหนดหลักสูตร/วิธีฝึกงานให้กับสถานประกอบการใช้ฝึกงานให้คนพิการ และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานเพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อีกครั้ง การส่งเสริมอาชีพและการจ้างงาน ทุกช่วงวัย (แรงงานทั่วไป แรงงานสูงอายุ แรงงานพิการ) ให้มีงานทำทั้งในและต่างประเทศ บูรณาการให้เกิด การมีงานทำในพื้นที่พิเศษ (เช่น จังหวัดชายทะเลเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดชายแดนใต้ เป็นต้น) สำหรับ ตลาดแรงงานในต่างประเทศก็มุ่งรักษาตลาดแรงงานเดิมที่มีการจ้างงานที่ดีและขยายตลาดใหม่ รวมทั้งสร้าง ความร่วมมือกับสถาบันการเงิน/กองทุนเพื่อสนับสนุนสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำสำหรับการไปทำงานต่างประเทศ

๔) พัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูล โดยการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน และพัฒนาฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน และเชื่อมโยงข้อมูลกำลังแรงงาน มีการจัดทำฐานข้อมูลเชิงทะเบียน ผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพต่าง ๆ แรงงานพิการให้บริการจัดหางานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และพัฒนา ระบบบริหาร ปรับปรุงสิทธิประโยชน์สมาชิกกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ เช่น กองทุนผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน

วาระปฏิรูปที่ ๘ ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

กลุ่มเป้าหมายสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งและยังเป็นกลุ่มที่เป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศไทย คือ กลุ่มแรงงาน นอกระบบ ซึ่งมีจำนวนถึง ๒๕ ล้านคน กลุ่มคนเหล่านี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา มีทักษะฝีมือ ในระดับล่าง ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานนอกระบบไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากลุ่มแรงงาน ในระบบ โดยมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบอย่างครบวงจร ทั้งการส่งเสริม การคุ้มครอง และการพัฒนา และการสร้างความเข้มแข็งที่สอดคล้องกับนวัตกรรมใหม่ ตลอดจนสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้

๑. สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ในระบบประกันสังคม (มาตรา ๔๐) ต่อกำลังแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔
๒. แรงงานนอกระบบที่ผ่านการฝึกอาชีพมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท/คน/ปี

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑) กำหนดทิศทางและวางแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และมีแผนกลยุทธ์การมีงานทำของผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ เป็นแนวทาง

๒) ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับท้องถิ่น (อสร./บัณฑิตแรงงาน) สร้างและเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก กระทรวงให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ร่วมกัน (เชื่อมโยงกับวาระที่ ๓) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเชื่อมโยงกับฐานข้อมูล

ของรทส./กอบช./ฐานข้อมูลการลงทะเบียนคนจน พัฒนากฎหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตตาม พระราชบัญญัติ
คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปรับปรุงกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และคนพิการ
และการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้ กลุ่มแรงงานนอกระบบ (ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐)

๓) ส่งเสริมการประกอบอาชีพ/หลักประกันความมั่นคงโดยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านที่ตรงตาม
ความต้องการของตลาดเพื่อการมีรายได้ที่ยั่งยืน ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่ม
เพื่อให้เข้าถึงสิทธิตามกฎหมายต่าง ๆ ได้โดยง่าย ประสานเชื่อมโยงแหล่งเงินทุนต่าง ๆ เช่น กองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน
เพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพ บูรณาการกับกระทรวงสาธารณสุข เพื่อส่งเสริมการป้องกันโรคจากการประกอบ
อาชีพหรือการจัดบริการ

๔) ขยายความคุ้มครองและเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้ทั่วถึงมากขึ้นรวมทั้งสร้าง
ความรู้เพื่อให้เข้าสู่ระบบการคุ้มครองด้านแรงงาน และการให้สัตยาบันอนุสัญญาที่สำคัญและสอดคล้อง
กับ Decent Work

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

๓.๙. แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน มี ๓ ยุทธศาสตร์ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ
และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน**

แนวทางการดำเนินงาน

องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยภายใต้
สภาวะการณ์ด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค คือ การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการ
ในประเทศไทย ดังนั้น ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ๓ ประการ ดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถ
ของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน
ให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงาน
เสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัย
ความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายผลให้ครอบคลุม
ทุกสาขาอาชีพ

๑.๒ ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยเน้นพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ
การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency – Based System) รายกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ
ในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม

๑.๓ พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเป็นการเพิ่ม
ขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

๑.๔ “ซ่อม” กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ในระยะแรก
เพื่อให้มีทักษะฝีมือที่เพียงพอในหน้าที่ขาด เพื่อให้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานได้ และทดแทนปัญหาการขาดแคลน
แรงงานในอนาคตได้ ในระยะต่อไปจะต้องเน้น “เสริม” และ “สร้าง” ควบคู่กันจนไปสู่เป้าหมายสูงสุด คือ คนในอีก

๒๐ ปีข้างหน้าเป็น Brainpower & Talent หรือ เพิ่มสัดส่วนของกำลังแรงงาน ๒.๐ – ๓.๐ – ๔.๐ และให้ ๑.๐ หมดไป หรือมีน้อยที่สุด

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

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน คือ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วม ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาหลักสูตรและจัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการ ให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีการพัฒนา ทักษะฝีมือ ให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด) (Quick Win)

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเทคโนโลยีในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างที่ยั่งยืน ให้ภาคแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน

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

๑.๑ ในระยะเร่งด่วนมุ่งบรรเทาความไม่สอดคล้องของการจ้างงานระหว่างอุปสงค์และอุปทาน กำหนดแนวทางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ ขณะเดียวกันตลอดช่วง ระยะเวลา ๕ ปีของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ (พ.ศ. ๒๕๖๐– ๒๕๖๔) ทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะต้อง ดำเนิน กลยุทธ์ควบคู่กันโดยการศึกษา วิเคราะห์ และพยากรณ์สถานะตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศ และระดับจังหวัด สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานโดยเฉพาะความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงเผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

๑.๒ สร้างความสมดุลของตลาดแรงงานแบบยั่งยืนให้ภาคแรงงานของประเทศโดยการวางแผน กำลังแรงงานของประเทศเชิงบูรณาการ ประสานความร่วมมือจัดทำแผนกำลังแรงงานร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ ต่อเนื่องจนถึงการเผยแพร่แผนกำลังแรงงาน ระดับประเทศและแผนกำลังแรงงานระดับจังหวัดให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ และผลักดันให้หน่วยงาน

ภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานในระดับประเทศและระดับจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด

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

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

๑.๕ ต้องบริหาร Stock & Flow Workforce

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน คือ

กลยุทธ์ที่ ๑ บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น

กลยุทธ์ที่ ๒ ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

แนวทางการดำเนินงาน

ปัจจุบันพัฒนาการและการนาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายแก่ผู้บริหารองค์กรทุกองค์กรในอนาคตให้นาเทคโนโลยีมาใช้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และวิสัยทัศน์ต่อแนวโน้มของเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถตัดสินใจนาเทคโนโลยีมาใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเหมือนในอดีตที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างผสมกลมกลืน และจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจกระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยในบริบทของประเทศไทยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่ หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น

- การใช้เทคโนโลยีในการนำพาประเทศก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง (MIT) ที่เป็นหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนาประเทศเร่งด่วนของรัฐบาล

- การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านรายได้ การศึกษา การรักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์การเข้าถึงข้อมูล ฯลฯ ให้เกิดการกระจายทรัพยากรและโอกาสที่ทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรมยิ่งขึ้น

- การบริหารจัดการการเข้าสู่สังคมสูงวัยที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลต่อผลิตภาพของประเทศรวมถึงความต้องการใช้เทคโนโลยีในการดูแลผู้สูงอายุ

- การแก้ปัญหาคอร์รัปชันอันเป็นปัญหาเรื้อรังของประเทศ โดยสร้างความโปร่งใสให้กับภาครัฐด้วยการเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐได้

ความท้าทายที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยี บุคลากรที่ทำงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ที่จะต้องชาญฉลาดรู้เท่าทันสื่อเท่าทันโลก ด้วยตระหนักถึงความท้าทายและโอกาส ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนแม่บทฯ และภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศเพื่อใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นกลไกในการเชื่อมโยงภารกิจด้านแรงงานสู่ประชากรวัยทำงานทุกคนอย่างสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกถิ่น เป็นธรรม และเท่าเทียม อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาล ในท้ายที่สุด

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน คือ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Services) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (บูรณาการ + Quick Win)

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ/ข้อกำหนด รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหา ด้านแรงงาน (บูรณาการ)






๓.๑๐ แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ๗๖ จังหวัด พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

แผนพัฒนาคนระดับจังหวัด ๗๖ จังหวัด พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ จัดทำโดย คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)

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

5 กลุ่มเป้าหมาย ในการขับเคลื่อนภายใต้ Thailand 4.0

จากการปรับเปลี่ยน 4 Sectors เพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของไทยตาม Thailand 4.0 จัดกลุ่มเป้าหมายหลักได้ ดังนี้

-  กลุ่มเกษตร อาหาร เทคโนโลยีชีวภาพ (Food, Agriculture, Bio-Tech)
-  กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ เทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health, Wellness & Bio Medical)
-  กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ ระบบ Electronic & ความคม (Smart devices, Robotics)
-  กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเชื่อมต่อการทำงานของอุปกรณ์ต่างๆ สมอังก
-  กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง (Creative, Culture & High Value Services)

หมายเหตุ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาและวิชาชีพเป็นองค์ประกอบหลักที่จะสนับสนุนให้ทั้ง 5 กลุ่มเป้าหมายประสบความสำเร็จ

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

ภาคการศึกษา กำหนดเป้าหมายการผลิตและพัฒนา ในปี ๕ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) จำนวน ๑,๐๑๗,๖๕๖ คน หรือเฉลี่ย ๒๐๓,๕๓๑ คนต่อปี ประกอบด้วย ปี ๒๕๖๐ จำนวน ๑๘๗,๕๔๓ คน ปี ๒๕๖๑ จำนวน ๑๘๘,๙๙๒ คน ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑๙๙,๘๕๔ ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๒๑๓,๒๙๐ คน ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๒๗,๙๗๗ คน

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

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

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

ประมง และปศุสัตว์ อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร ผลิตภัณฑ์อาหาร และแปรรูปอาหาร โลจิสติกส์และขนส่ง
วิสาหกิจชุมชน OTOP

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

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

๔. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒ (นครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร อุทัยธานี) เป็นศูนย์กลาง
ธุรกิจข้าวและท่องเที่ยวมรดกโลก มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๑๕๒,๘๖๙ คน แบ่งการผลิต
โดยภาคการศึกษา ๑๑๑,๗๓๗ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๔๑,๑๓๒ คน ประกอบด้วยจังหวัดกำแพงเพชร
๓๘,๓๑๒ คน จังหวัดนครสวรรค์ ๗๘,๘๐๗ คน จังหวัดพิจิตร ๒๖,๐๐๐ คน จังหวัดอุทัยธานี ๙,๗๕๐ คน
การพัฒนาากำลังแรงงานเพื่อมุ่งสู่ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ท่องเที่ยว
และบริการ เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร ผลิตภัณฑ์อาหาร และแปรรูป
อาหาร สิ่งทอเครื่องนุ่งห่ม ธุรกิจการค้าพาณิชย์ วิสาหกิจชุมชน OTOP

๕. ภาคกลางตอนบน ๑ (พระนครศรีอยุธยา นนทบุรี ปทุมธานี สระบุรี) เป็นคลัสเตอร์อุตสาหกรรม
ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เมืองนวัตกรรมด้านอาหาร แหล่งองค์ความรู้ด้านการศึกษา นวัตกรรม และโลจิสติกส์
มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๒๕๙,๙๙๖ คน แบ่งการผลิต โดยภาคการศึกษา ๑๐๔,๗๕๒ คน
และภาคการพัฒนา จำนวน ๑๕๕,๒๐๔ คน ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี ๑๕,๖๕๗ คน จังหวัดปทุมธานี
๗๐,๔๓๘ คน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๕๙,๒๓๑ คน จังหวัดสระบุรี ๑๑๔,๖๗๐ คน การพัฒนา กำลังแรงงาน
เพื่อมุ่งสู่ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ยานยนต์และชิ้นส่วน ไฟฟ้า
และอิเล็กทรอนิกส์ เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ ผลิตภัณฑ์อาหาร และแปรรูปอาหาร โลจิสติกส์และขนส่ง
อุตสาหกรรมผลิต ก่อสร้างและช่างฝีมือ

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

๗. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง (สระแก้ว ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก สมุทรปราการ)
เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมสีเขียว การท่องเที่ยวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และประตุสู่อาเซียนและโลก

มีความต้องการกำลังแรงงาน ๕ ปี เท่ากับ ๑๐๙,๙๓๓ คน แบ่งการผลิตโดยภาคการศึกษา ๓๓,๕๑๖ คน และภาคการพัฒนา จำนวน ๗๖,๔๕๕ คน ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา ๓๔,๒๔๙ คน จังหวัดนครนายก ๑๖,๖๔๗ คน จังหวัดปราจีนบุรี ๒๓,๐๘๓ คน จังหวัดสมุทรปราการ ๒๒,๔๒๕ คน จังหวัดสระแก้ว ๑๓,๕๒๙ คน การพัฒนากำลังแรงงานเพื่อมุ่งสู่ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ยานยนต์และชิ้นส่วน ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ท่องเที่ยว และบริการ อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร ผลิตภัณฑ์อาหารและแปรรูปอาหาร โลจิสติกส์และขนส่ง ดิจิตอล

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

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

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

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

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

๔๓,๙๕๕ คน การพัฒนากำลังแรงงานเพื่อมุ่งสู่ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ทางการค้าของกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย
ท่องเที่ยวและบริการ เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์ โลจิสติกส์และขนส่ง ธุรกิจการค้า พาณิชยกรรม วิทยาศาสตร์ วิสาหกิจชุมชน OTOP

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

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

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

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

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

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

ตารางที่ ๑ ความต้องการกำลังคนจำแนกตามกลุ่มจังหวัดตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

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

การพัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมอนาคต (ประเทศไทย ๔.๐) เพื่อสนับสนุนการผลิต กำลังแรงงานเพื่อรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) ประกอบด้วย กลุ่มอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพสามารถพัฒนาต่อยอดด้วยกาวิจัย (First S-curve) ได้แก่ ๑) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-generation Automotive) กำหนดการพัฒนา กำลังคนด้านยานยนต์ และชิ้นส่วน รองรับการผลิตด้านพัฒนาระบบยานยนต์สมัยใหม่ จำนวน ๑๖๐,๑๑๑ คน ในท้องที่ ๑๗ จังหวัด

๒) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) กำหนดการพัฒนากำลังคนด้านไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ รองรับขยายตัวด้านการพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๒๔,๑๖๗ คน ในพื้นที่ ๖ จังหวัด ๓) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism) การพัฒนาคน รองรับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยมีการดำเนินการทั้ง ๗๖ จังหวัด มีเป้าหมายจำนวนกำลังแรงงาน การพัฒนา จำนวน ๗๓๓,๑๓๐ คน ๔) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology) ดำเนินการพัฒนากำลังคนด้านการเกษตร ประมง และปศุสัตว์ ในจำนวน ๑,๑๖๘,๙๗๘ คน เพื่อเตรียมความพร้อม และการร่วมพัฒนาการเกษตรและเทคโนโลยีการเกษตร ๕) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future) ดำเนินการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ รองรับการขับเคลื่อน อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร จำนวน ๘๐๑,๔๙๙ คน ส่วนกลุ่มอุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) ประกอบด้วย ๑) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม (Robotics) ไม่มีการพัฒนาบุคลากรในด้านดังกล่าว ๒) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics) กำหนดเป้าหมายรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยการผลิตและพัฒนาในสาขาโลจิสติกส์และขนส่ง จำนวน ๒๑๕,๖๓๑ คน ใน ๒๒ จังหวัด ๓) อุตสาหกรรม เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemical) ไม่มีการพัฒนากำลังแรงงาน ระบุในแผนพัฒนา กำลังคนรายจังหวัด ๔) อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital) กำหนดให้มีเป้าหมายการพัฒนากำลังแรงงานด้านดิจิทัล จำนวน ๘,๕๘๒ คน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และ ๕) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub) ไม่มีการพัฒนากำลังแรงงาน ระบุในแผนพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่

๓.๑๑ ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

ภาวะการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงอุปสงค์ และในเชิงอุปทาน เกิดจากหลายปัจจัย เช่น ภาคการศึกษา ผลิตกำลังคนไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การเข้าสังคมผู้สูงอายุ ที่ศรัทธาในการทำงานของแรงงาน รุ่นใหม่ การใช้แรงงานอย่างเข้มข้นมากกว่าเทคโนโลยี และมีการลงทุนด้านเทคโนโลยีน้อย การแก้ไขปัญหา การขาดแคลนแรงงานจะเห็นผลเป็นรูปธรรมได้ต้องเกิดจากการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างยั่งยืนสอดคล้องและรับรองการพัฒนา ประเทศสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ กรมการจัดหางานจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ขึ้น ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เตรียมความพร้อมของผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจในการทำงานแก่ผู้เรียน และผู้ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๗ กลยุทธ์ คือ

- ๑) การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่กำลังศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- ๒) การสร้างสมรรถนะให้กับผู้สอนโดยร่วมมือกับภาคเอกชน และนำ STEM มาใช้
- ๓) สร้างสมดุลให้ผู้เรียนต่าง ๆ
- ๔) สร้างระบบทวิภาคีระหว่างสถานประกอบกิจการกับอาชีวศึกษา
- ๕) สร้างระบบทวิภาคี ระหว่างสถานประกอบกิจการกับอุดมศึกษา
- ๖) ปรับทัศนคตินักเรียน ผู้ปกครอง ให้เข้าใจโลกอาชีพอย่างแท้จริง
- ๗) สร้างค่านิยม และทัศนคติที่ดีในการทำงาน

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

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

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างความเหมาะสมในด้านรายได้เนื่องจากค่าจ้างถือเป็นปัจจัยสำคัญของแรงงานต่อการตัดสินใจและออกจากตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

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

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สนับสนุนการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุ และสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่อยู่นอกระบบให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่กลุ่มผู้อยู่นอกกำลังแรงงานให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

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

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

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

๓.๑๒ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในเชิงธุรกิจ และกระตุ้นให้ภาคเอกชนเกิดความตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้และปรับปรุงแนวทางการทำธุรกิจด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีศักยภาพ ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลปฏิรูปการทำธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่า

(๒) เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยดำเนินการร่วมกันระหว่างหน่วยงานจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

(๓) เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) เพื่อให้เป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล

(๔) พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มุ่งสร้างประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้อาศัยอยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ ของรัฐผ่านเทคโนโลยี ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน คือ

(๑) สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสำหรับประชาชน

(๒) พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์

(๓) สร้างสื่อคลังสื่อ และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวกผ่านทั้งระบบโทรคมนาคม ระบบแพร่ภาพกระจายเสียง และสื่อหลอมรวม

(๔) เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และได้รับบริการการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชนแบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

(๕) เพิ่มโอกาสการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัย ทั่วถึง และเท่าเทียมรองรับการเข้าสู่สังคมสูงวัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

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

(๑) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย เพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่าสินค้าและบริการได้เท่าทันความต้องการของผู้รับประโยชน์

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

(๓) พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

๓.๑๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย ๔.๐ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: ปฏิรูปภาคอุตสาหกรรมไทยสู่ อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มการใช้งาน ด้านดิจิทัลในการบริหารจัดการการผลิตในกลุ่ม SMEs เพิ่มจำนวนผู้ประกอบการฐานนวัตกรรม (Innovation Driven Enterprise : IDE) ลดปริมาณของเสียและการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากภาคอุตสาหกรรม

รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของคลัสเตอร์อุตสาหกรรมเป้าหมาย ยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับผลิตภาพ มาตรฐาน และนวัตกรรม

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

๒. ยกระดับมาตรฐานการผลิต และผลิตภัณฑ์ มาตรฐานอุตสาหกรรมเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติที่ดีของภาคอุตสาหกรรม (Best Practices) และชี้แนะแนวทางการจัดการของภาคธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการนำผลิตภัณฑ์ใหม่และกระบวนการผลิตใหม่มาสู่ภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรมจึงจำเป็นต้องมีการยกระดับมาตรฐานของสินค้าและบริการเพื่อยกระดับมูลค่าผลิตภัณฑ์ รวมทั้งมีการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานอุตสาหกรรมในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เนื่องจากการวางมาตรฐานในเชิงรุกเป็นปัจจัยสำคัญ จึงควรมีการขับเคลื่อนการจัดทำมาตรฐานในเชิงรุกโดยร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้และการปรับใช้มาตรฐานต่าง ๆ ในสถานประกอบการได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการวางรากฐานการเป็นผู้ขึ้นนำด้านการผลิตให้พร้อมรองรับการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่การผลิตของโลก

๓. พัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการวิจัยทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยสร้างช่องทางและเครือข่ายเพื่อร่วมกันนำเสนอโจทย์ปัญหาการวิจัยสู่ภาครัฐ ส่งเสริมการจัดการเครือข่ายเงินทุน และสนับสนุนเงินทุน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมภายในสถานประกอบการ ต่อยอดงานวิจัยเพื่อนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ มาช่วยเพิ่มผลิตภาพการผลิต สร้างผลิตภัณฑ์ต้นแบบ (Pilot) และพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสู่การผลิตเชิงพาณิชย์ ตลอดจนการสร้างสรรค่นวัตกรรมใหม่ เพื่อยกระดับมูลค่าผลิตภัณฑ์ พัฒนาระบบการผลิต หรือขยายการประกอบการของภาคอุตสาหกรรมไปสู่ห่วงโซ่การผลิตของโลกที่มีมูลค่าสูง

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

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

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากและสังคมผู้ประกอบการ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปฏิรูปนิเวศอุตสาหกรรมรองรับอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายในการปฏิรูปองค์ภาครัฐเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพิ่มมูลค่าการลงทุนในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เป้าหมาย เพิ่มการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา เพิ่มจำนวนนักวิจัยในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพิ่มจำนวนสิทธิบัตรจดทะเบียนต่อประชากร และเพิ่มจำนวนแรงงานคุณภาพเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาทักษะ องค์ความรู้ของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

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

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

- ยกระดับความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญของแรงงาน เพื่อพัฒนาให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีทักษะและความเชี่ยวชาญ สามารถรองรับกับเทคโนโลยีใหม่ที่จะเปลี่ยนไปในอนาคตได้
- เพิ่มจำนวนแรงงานฝีมือที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีโดยร่วมกับสถานศึกษา เช่น สถาบันอาชีววะในการอบรมบุคลากรคุณภาพสู่ตลาดแรงงาน
- สร้างเครือข่ายระหว่างผู้ประกอบการ สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดหลักสูตรและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร พัฒนาฝีมือแรงงาน และการอบรมความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้แก่แรงงาน

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

- เพิ่มและพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและนวัตกรรมในสาขาต่าง ๆ โดยเฉพาะในสาขาเทคโนโลยีที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ เช่น Biotech, Foodtech, Meditech, Healthtech, และ Automation & Robotic เป็นต้น
- เพิ่มและพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม สำหรับทำหน้าที่ถ่ายทอดหรือเชื่อมโยงผลงานวิจัยและพัฒนาสู่ภาคอุตสาหกรรม
- เพิ่มและพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถและความเชี่ยวชาญทางด้านดิจิทัล การประยุกต์ใช้ดิจิทัล และออกแบบดิจิทัลในสาขาต่าง ๆ ที่มีความขาดแคลน

๓. พัฒนาคือความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล (Enhance IT & Digital Skill)

- พัฒนาทักษะบุคลากรในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการติดต่อสื่อสารในองค์กรและสื่อสารกับลูกค้า เช่น การประสานงานด้วยระบบออนไลน์ การประชุมออนไลน์

- พัฒนาทักษะบุคลากรในองค์กรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยอำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การใช้โปรแกรมซอฟต์แวร์ต่าง ๆ ทั้งโปรแกรมด้านบัญชี การวางแผนการผลิต บริหารคลังสินค้า การวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้า

- วางรากฐานด้านการเขียนโปรแกรม และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลสู่สถานศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมกำลังคนสู่การปฏิรูปอุตสาหกรรม

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

- เชื่อมโยงเครือข่ายกำลังคนนวัตกรรม ริเริ่มช่องทางการแลกเปลี่ยนและการรวมกลุ่มของนักวิจัย นวัตกรรม ผู้ประกอบการ และนักลงทุน พร้อมสร้างการเข้าถึงองค์ความรู้และสิทธิบัตรสู่ภาคอุตสาหกรรม ในรูปแบบดิจิทัล

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

- การศึกษาทางไกลผ่านระบบออนไลน์ เปิดโอกาสให้สามารถเรียนและได้รับวุฒิการศึกษาจากสถาบันนั้น ๆ ได้ โดยไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปศึกษาไปยังสถาบันในประเทศนั้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เชื่อมโยงอุตสาหกรรมไทยกับเศรษฐกิจโลก

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายให้รูปแบบการผลิตของภาคอุตสาหกรรมสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดโลกและปรับเปลี่ยนสู่ห่วงโซ่มูลค่าสูง พัฒนารูปแบบและเพิ่มการใช้ดิจิทัลเพื่อการจัดหาวัตถุดิบและการตลาดระดับโลก เพิ่มการลงทุนของผู้ประกอบการไทยไปยังต่างประเทศเป้าหมายและเพิ่มการลงทุนของนักลงทุนต่างชาติในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมทั้งเพิ่มการขยายตัวของอุตสาหกรรมกลุ่มเป้าหมายไปยังตลาดต่างประเทศ ยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมอุตสาหกรรมไทยเชื่อมโยงห่วงโซ่การผลิตของโลก

กลยุทธ์ที่ ๒ เชื่อมโยงการผลิตและการตลาดสู่สากลด้วยดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการลงทุนขยายฐานการผลิตในและนอกประเทศ

๓.๑๔ ยุทธศาสตร์ สสว. ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ “เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนและเพิ่มศักยภาพ SME สู่มั่งคั่งอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่ส่งเสริม SME

๑.๑ บูรณาการการจัดทำแผนการส่งเสริม SME

๑.๒ บูรณาการงบประมาณและการจัดทำตัวชี้วัดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Joint KPI)

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

๑.๔ พัฒนาฐานข้อมูลร่วมกับหน่วยงานที่มีบทบาทเฉพาะด้านเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดันงานตามแผนการส่งเสริม SME

๒.๑ สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการส่งเสริม SME (Implement โครงการ)

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

Turnaround

- ๒) การเตรียมความพร้อมในการสร้างและยกระดับมาตรฐานให้กับผู้ประกอบการ SME
- ๓) เสริมสร้างองค์ความรู้ในการประกอบธุรกิจ
- ๔) ส่งเสริมด้านการตลาดทั้งในและต่างประเทศ
- ๕) การส่งเสริมให้ SME เข้าถึงแหล่งเงินทุนมากขึ้น

๓.๑๕ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙

วิสัยทัศน์ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑”

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เป้าหมายที่ ๑ กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น

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

- ร้อยละของกำลังแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่ได้รับการยกระดับคุณวุฒิวิชาชีพเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ ๒ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน

ตัวชี้วัดที่สำคัญ

• สัดส่วนการผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูงจำแนกตามระดับ/ประเภทการศึกษาในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

• ร้อยละของสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษารูปแบบทวิภาคี/สหกิจศึกษา/หลักสูตรโรงเรียนในโรงงาน ตามมาตรฐานที่กำหนดเพิ่มขึ้น

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

เป้าหมายที่ ๓ การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดที่สำคัญ

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

- จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาต่อประชากร ๑๐,๐๐๐ คน เพิ่มขึ้น

- จำนวนนวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ ที่ได้จดสิทธิบัตรและทรัพย์สินทางปัญญาเพิ่มขึ้น
- ร้อยละของผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

เป้าหมายที่ ๒ คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ

ตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น

- ประชากรวัยแรงงาน (๑๕ - ๕๙ ปี) มีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น
- จำนวนผู้สูงวัยที่ได้รับการบริการการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ ๓ สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน

ตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น

• จำนวนสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตร ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มี สมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ เพิ่มขึ้น

• จำนวนสถานศึกษา/สถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนภาษาของประเทศสมาชิก อาเซียน (+๓) เพิ่มขึ้น

๓.๑๖ นโยบายและแผนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน และท้องถิ่นด้วย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการสร้างเสริมสังคมฐานความรู้

มาตรการที่ ๑.๒.๓ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเกษตรกร อุตสาหกรรม และสถาบัน การศึกษาในพื้นที่เพื่อการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมชุมชน

มาตรการที่ ๑.๒.๕ การสนับสนุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อการต่อยอด ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการสร้างเสริมขีดความสามารถ ของท้องถิ่น และชุมชน

มาตรการที่ ๑.๓.๒ การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อสร้างและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ /บริการของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มขีดความสามารถ ความยืดหยุ่น และนวัตกรรมในภาคเกษตร ผลิตและบริการด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์นี้ได้จำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายออกเป็น ๓ กลุ่มหลัก ได้แก่ กลุ่มสาขาเกษตรกรรม กลุ่มสาขาอุตสาหกรรมการผลิต และกลุ่มธุรกิจบริการ (รวมธุรกิจค้าปลีกและค้าส่ง) โดยมีการกำหนด กลุ่มเป้าหมายข้างต้นเพื่อการดำเนินงานตามสภาพปัญหาในระดับชาติ ควบคู่กับความตื่นร้อน หรือผลกระทบในวงกว้าง โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจากผลกระทบต่อสังคมได้แก่ จำนวนผู้ประกอบการ และจำนวนการจ้างงาน ทั้งนี้ยังได้พิจารณาจากผลกระทบต่อเศรษฐกิจหรือความสำคัญต่อการขยายตัว ของระบบเศรษฐกิจไทย โดยพิจารณาสาขาเป้าหมายจากมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ การส่งออก การนำเข้า และผลิตภาพ ประกอบกับการมีส่วนร่วมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่มีกว่าร้อยละ ๙๙ ในระบบห่วงโซ่อุปทานและห่วงโซ่มูลค่า และศักยภาพและความพร้อมทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ ของประเทศตามลำดับ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายหลักทั้ง ๓ ข้างต้นมีความชัดเจนในการดำเนินงานในเชิงปฏิบัติยิ่งขึ้น

จึงได้กำหนดประเภทของสาขาอุตสาหกรรมเป้าหมายของนโยบายและแผนฯ ฉบับที่ ๑ นี้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ความยืดหยุ่นและนวัตกรรมให้พร้อมกับการปรับโครงสร้างในการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ดังนี้

๑. กลุ่มสาขาอุตสาหกรรมดั้งเดิมของประเทศจากกลุ่มเป้าหมายหลักที่ประเทศไทย ต้องพยายามรักษา เพื่อให้เกิดการจ้างงานและการลงทุนอย่างมีเสถียรภาพ ดังนี้

๑.๑ กลุ่มเกษตรกรรม : ข้าว มันสำปะหลัง อ้อย กุ้ง ไข่ ปาล์มน้ำมัน ยางพารา

๑.๒ กลุ่มอุตสาหกรรมวิศวกรรม : เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์และชิ้นส่วนอุปกรณ์

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

๑.๔ กลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติ : อาหารแปรรูป ยาและสมุนไพร

๑.๕ กลุ่มธุรกิจบริการและการค้า : บริการท่องเที่ยวและสาขาต่อเนื่อง (บริการสุขภาพ และอนามัย บริการด้านวัฒนธรรมบันเทิงและกีฬา โรงแรมที่พัก ร้านอาหาร บริการเสริมสร้างสุขภาพ สปา) โลจิสติกส์และสาขาต่อเนื่อง (ระบบราง เครื่องจักรกล เหล็กโลหะและผลิตภัณฑ์ ต่อเรือซ่อมเรือ) และบริการ ก่อสร้างและสาขาต่อเนื่อง

๒. กลุ่มสาขาอุตสาหกรรมใหม่และสาขาที่มีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ สาขาพลังงานและพลังงาน ทดแทนระบบเนื้อหาดิจิทัล (Digital Content) และสาขาต่อเนื่อง (บริการคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ สิ่งพิมพ์ และพิมพ์สกรีน) และกลุ่มเทคโนโลยีใหม่เช่น Bio Plastic, Bio Fuel, Non-Chemical Product, Bio Packaging และ Technical Textile เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการยกระดับความสามารถในการเพิ่ม ประสิทธิภาพ และผลิตภาพรายสาขา

มาตรการที่ ๒.๑.๑ การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการส่งเสริมการรวมกลุ่ม และเครือข่าย บริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยการผลิต ตลอดห่วงโซ่อุปทานทั้งเกษตร ผลิต และบริการ

พัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการรวมกลุ่ม และเครือข่ายสร้างความเชื่อมโยงระหว่างต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำตลอดห่วงโซ่มูลค่า ซึ่งครอบคลุม ภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมการผลิต และธุรกิจบริการ เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยการผลิต ภายในประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อนำไปสู่การสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานและเครือข่าย (Cluster Management) ที่มีการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างเป็นระบบ (Supply Chain Management) เช่น การทำ Technology Matching เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพตลอดห่วงโซ่อุปทานและเครือข่าย (Supply Chain and Cluster Management) สร้างงานนวัตกรรมร่วมระหว่างวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และผู้ประกอบการ ขนาดใหญ่ การรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และบริการเพื่อการสร้างตลาดใหม่ ใช้สิทธิประโยชน์ทางการค้าเสรี ยกระดับมาตรฐานธุรกิจบริการท่องเที่ยว และสาขาต่อเนื่อง เช่น ผลิตภัณฑ์สมุนไพร สปา และ OTOP เป็นต้น

มาตรการที่ ๒.๑.๒ การยกระดับขีดความสามารถ ประสิทธิภาพและผลิตภาพกระบวนการผลิต โดยใช้ประโยชน์งานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม

พัฒนางานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ เพื่อการยกระดับขีดความสามารถ ประสิทธิภาพและผลิตภาพทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมการผลิต และธุรกิจบริการ เช่น การเสริมสร้างความรู้วิสาหกิจและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับระดับและขนาด ของวิสาหกิจเพื่อการลดต้นทุน การลดของเสีย การปรับปรุงเทคนิคการผลิต การปรับปรุงระบบการจัดการวัตถุดิบ การควบคุมสินค้าคงคลัง เทคโนโลยีเครื่องจักรกลอัตโนมัติ (Automation) เทคโนโลยีการตรวจวัดแม่นยำ

(Precision Measurement) พัฒนานักปรับปรุงผสมผสานเส้นใย พัฒนา Textile Designer (ออกแบบเส้นใย) การพัฒนาปรับปรุงเครื่องจักรในการพัฒนาเส้นใย เทคโนโลยีการกรีดยางหรือวิธีการกรีดยางแบบใหม่ (เปลี่ยนจากการกรีดเป็นการเจาะ) เทคโนโลยี การแปรรูปยางขึ้นต้นโดยการพัฒนาสารเคมีใหม่เพื่อใช้รักษาสภาพน้ำยางแทนแอมโมเนีย การพัฒนา software สำหรับระบบการจัดการโรงแรม (Front and Back Office) เพื่อยกระดับการให้บริการของโรงแรมไทย เป็นต้น ตลอดจนการนำผลงานไปใช้ประโยชน์และถ่ายทอดเทคโนโลยี ทั้งการถ่ายทอดแบบวิสาหกิจขนาดใหญ่สู่วิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การรวมกลุ่มเป็นหุ้นส่วนกัน (Consortium) ระหว่างภาครัฐ เอกชน ภาคประชาชน ภาควิชาการ การจัดทำแผนที่นำทางการพัฒนา การดำเนินงานสถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการสร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างคุณค่า และนวัตกรรม

รายสาขา

มาตรการที่ ๒.๒.๑ การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการยกระดับคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ

มาตรการที่ ๒.๒.๒ การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการปรับตัวรองรับเศรษฐกิจ สีเขียวมุ่งเน้นการสร้างความแตกต่าง นวัตกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดผลิตภัณฑ์และบริการ

พัฒนาและนำงานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมไปใช้ในการเสริมสร้างองค์ความรู้ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ บริการ และกระบวนการรองรับเศรษฐกิจสีเขียวที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม โดยเน้นขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมการผลิตและธุรกิจ บริการในตลาดที่เน้นเทคโนโลยีและคุณภาพ และขีดความสามารถในการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงทางการค้า ระหว่างประเทศต่าง ๆ เช่น ผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์เพื่อสุขภาพ ผลิตภัณฑ์ชีวภาพ (Bio - Products and Renewable Packaging) การใช้พลังงานทางเลือกจากพืชผลิตภัณฑ์ไบโอเคมีจากวัตถุดิบอื่นที่ไม่ใช่น้ำมันดิบ (Bio-based Product) เป็นต้น ตลอดจนการพัฒนา Business Model ที่มีการนำผลงานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาสร้างความแตกต่างและความโดดเด่นที่มีส่วนผสมของวัฒนธรรมและเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทย ต่อผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยเน้นตลาดในรูปแบบ Niche Market

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพทุนมนุษย์ของประเทศด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การบูรณาการการพัฒนาและผลิ ตกำลังคนด้าน วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

ของประเทศ

มาตรการที่ ๔.๑.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีในสาขาที่ขาดแคลนระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาที่เน้นการบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work - Integrated Learning)

การส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อเรียนรู้งานอาชีพ โดยขยายการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน ได้แก่ การศึกษา ในระบบทวิภาคี สหกิจศึกษา การฝึกงาน เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมการผลิตและพัฒนาบุคลากรผู้สอน ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ขาดแคลน และการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่อยู่ในตลาดแรงงานอยู่แล้วให้มีทักษะและความสามารถที่สามารถเปลี่ยนมาประกอบอาชีพในสาขาที่ขาดแคลน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ การยกระดับสมรรถภาพและเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาชีพ ทักษะ องค์ความรู้ กำลังคน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มาตรการที่ ๔.๒.๑ การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อรองรับความต้องการใหม่และเพิ่มผลิตภาพของภาคการผลิตและบริการ และรองรับสถานการณ์เร่งด่วนของประเทศ

การพัฒนาศักยภาพและความสามารถทางวิชาชีพให้กับกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเกิดขึ้นใหม่ของภาคผลิตและบริการ อาทิเช่น เทคโนโลยี ระบบรายสาขา Creative Industry และเพิ่มผลิตภาพของภาคผลิตและบริการที่มีอยู่เดิมและเป็นสาขายุทธศาสตร์ของประเทศ อาทิเช่น สาขาเกษตร สาขาอาหาร สาขาพลังงาน สาขาแฟชั่น สาขาท่องเที่ยว สาขาปิโตรเคมี รวมทั้งการเพิ่มทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ตลอดจนเพื่อรองรับสถานการณ์เร่งด่วนของประเทศ อาทิเช่น สาขาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ วิศวกรรมทรัพยากรธรณี สาขาวิศวกรรมแหล่งน้ำ สาขาการบริหารจัดการน้ำ เพื่อให้บุคลากรวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีศักยภาพในการทำงาน มีความสามารถในการเรียนรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานการณ์เร่งด่วนของประเทศและก้าวทันความก้าวหน้าในการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมของโลก

มาตรการที่ ๔.๒.๒ การยกระดับความสามารถ ทักษะและองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้แก่แรงงานทั่วไป

การอบรมและการดำเนินงานการสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการฝึกอบรมทักษะด้าน ICT ที่มีระบบมาตรฐานการรับรองระดับสากล ผสมผสานการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ เช่น โรงเรียนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในโรงงาน หรือสถานประกอบการ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ การสร้างแรงจูงใจ ขยายฐานบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีมวลวิกฤต และมีเส้นทางอาชีพและบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

มาตรการที่ ๔.๓.๑ การสร้างโอกาสทางธุรกิจแก่บุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

การสร้างโอกาสทางวิชาชีพโดยระบบบ่มเพาะผู้ประกอบการด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาระบบการแบ่งปันผลประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างกลไกเชื่อมโยงบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมและด้านธุรกิจให้มีโอกาสได้ทำงานพัฒนาธุรกิจร่วมกัน เช่น การสร้าง ตลาดงานรองรับอาชีพนักวิจัยโดยการสร้างงานวิจัยร่วมรัฐ เอกชน วิชาการ

มาตรการที่ ๔.๓.๒ การส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้าย (Mobility) ของบุคลากรวิจัยและพัฒนา

การส่งเสริมการเคลื่อนย้ายและแลกเปลี่ยนบุคลากรวิจัยและพัฒนาระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ให้มีการทำงานรับใช้สังคม (ภาคเกษตร ภาคการผลิต ภาคบริการ ภาคสังคม)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยเอื้อด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ การส่งเสริมและพัฒนาเครื่องมือการเงินการคลังในการพัฒนางานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มาตรการที่ ๕.๑.๑ การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ กลไกด้านการเงินการคลังรูปแบบใหม่ เพื่อการพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ

ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือกลไกด้านการเงินการคลังรูปแบบใหม่ และมาตรการสนับสนุนด้านการเงินการคลังสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และผู้ประกอบการใหม่ในการทำวิจัยและพัฒนา และนำผลงานวิจัยไปใช้ในเชิงพาณิชย์ เช่น ขยายบทบาทการร่วมทุน (Venture Capital)

เพื่อสนับสนุนการพัฒนางานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การสนับสนุนสินเชื่อทางการเงินผ่าน Bank และ Non-Bank การจัดตั้งกองทุนการพัฒนางานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมภาครัฐร่วมเอกชน การพัฒนาเครื่องมือทางการเงินใหม่ (IT Bank) การพัฒนาระบบภาษี การสนับสนุนการเข้าระดมทุนในตลาดทุน การปรับปรุงระบบ และกลไกการค้าประกันสินเชื่อด้วยทรัพย์สินทางปัญญา การให้บริการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ การให้เงินทุนสนับสนุน การเริ่มต้นธุรกิจที่มีเทคโนโลยีเข้มข้น การให้เงินทุนสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การสนับสนุนเงินทุนเพื่อการพัฒนาเครื่องจักรในประเทศ และการสนับสนุนเงินทุนเพื่อพัฒนาระบบที่เลี้ยง และที่ปรึกษาการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ เป็นต้น

มาตรการที่ ๕.๑.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เครื่องมือทางการเงินการคลัง ที่มีอยู่ในการเพิ่มขีดความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ปรับปรุงระเบียบและขั้นตอนในการขอรับการสนับสนุนจากเครื่องมือทางการเงินการคลัง ที่มีอยู่ให้มีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ทั่วถึงเพื่อขยายฐาน กลุ่มเป้าหมาย ผู้ขอรับการสนับสนุน สร้างกลไกในการที่จะช่วยเหลือผู้ประกอบการ ประชาชน บุคลากร วิจัย และพัฒนาให้สามารถเข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เช่น การเพิ่มบทบาทโครงการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำและโครงการ ดอกเบี้ยร้อยละ ๐ เพื่อการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนหรือการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ และภูมิประเทศ เป็นต้น

๓.๑๗ แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๔๕ - ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๒

ในปี พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้มีการพิจารณาปรับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๔๕ - ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ผู้สูงอายุที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยฉบับปรับปรุง นั้น ยังคงรักษาโครงแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับเดิม โดยมียุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุและการเพิ่ม ผลิตภาพแรงงาน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ
โดยมาตรการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ

๑.๑ มาตรการหลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยสูงอายุ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ

๒.๓ มาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการ ระดับชาติ และการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ๒ มาตรการหลัก

๔.๑ มาตรการการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ

๔.๒ มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

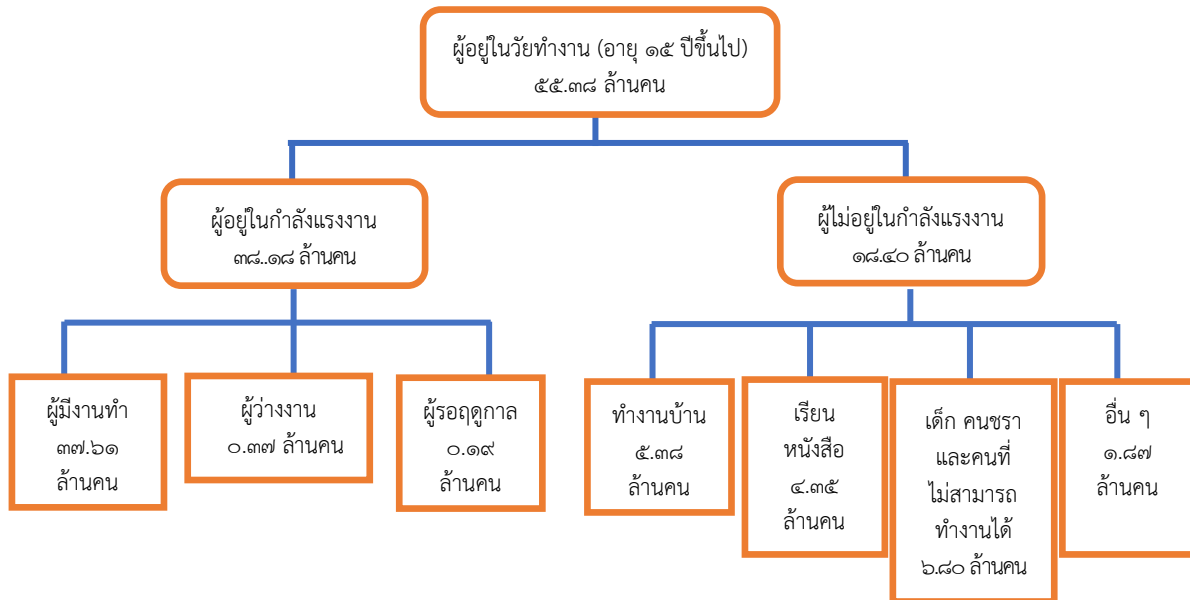
บทที่ ๓
การประเมินปัจจัยในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

การจัดทำแผนเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ระยะ ๖ ปี และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) นอกจากการทบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านผลิตภาพแรงงาน การศึกษาความเชื่อมโยงตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นโยบายรัฐบาล ข้อเสนอสภาพัฒนาการเศรษฐกิจวาระที่ ๓๗ ปฏิรูปแรงงาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศไทย ตามที่กล่าวมาแล้วในบทที่ ๒ นอกจากนี้ยังได้ทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานการณ์และแนวโน้มด้านแรงงานในปัจจุบัน และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของไทย ดังนี้

๑. สถานการณ์แรงงานปี ๒๕๖๒

๑.๑ กำลังแรงงาน ข้อมูลกำลังแรงงานเป็นข้อมูลผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ สำหรับปี ๒๕๖๒ พบว่า ประเทศไทยมีประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ ๑๕ ปีขึ้นไปจำนวน ๕๕.๓๘ ล้านคน จำแนกเป็น ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน ๓๘.๑๘ ล้านคน คิดเป็นอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (KILM ๑) ร้อยละ ๖๗.๗๑ ของประชากรวัยแรงงานทั้งหมด ได้แก่ ผู้มีงานทำ ๓๗.๖๑ ล้านคน ผู้ว่างงาน ๐.๕๗ ล้านคน และผู้รอฤดูกาล ๐.๑๙ ล้านคน ขณะที่ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน ๑๘.๔๐ ล้านคน คิดเป็นอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (Inactive Rate) (KILM ๑๓) ร้อยละ ๓๒.๖๓ จำแนกเป็นผู้ทำงานบ้าน ๕.๓๘ ล้านคน เรียนหนังสือ ๔.๓๕ ล้านคน เด็ก คนชรา และคนที่ไม่สามารถทำงานได้มี ๖.๘๐ ล้านคน และอื่น ๆ ๑.๘๙ ล้านคน ดังปรากฏในแผนภูมิ ๑ แผนภูมิ ๒ และแผนภูมิ ๓

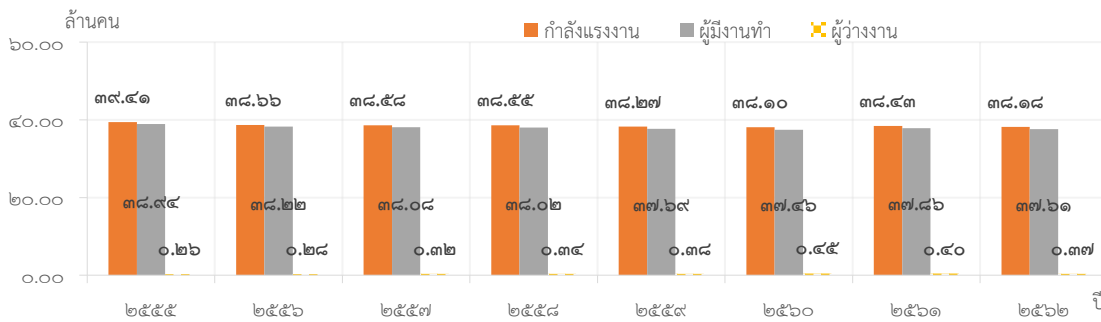
แผนภูมิ ๑ ภาวะการทำงานของประชากร ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

แผนภูมิ ๒ ภาวะการทำงานของประชากร ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๖๒

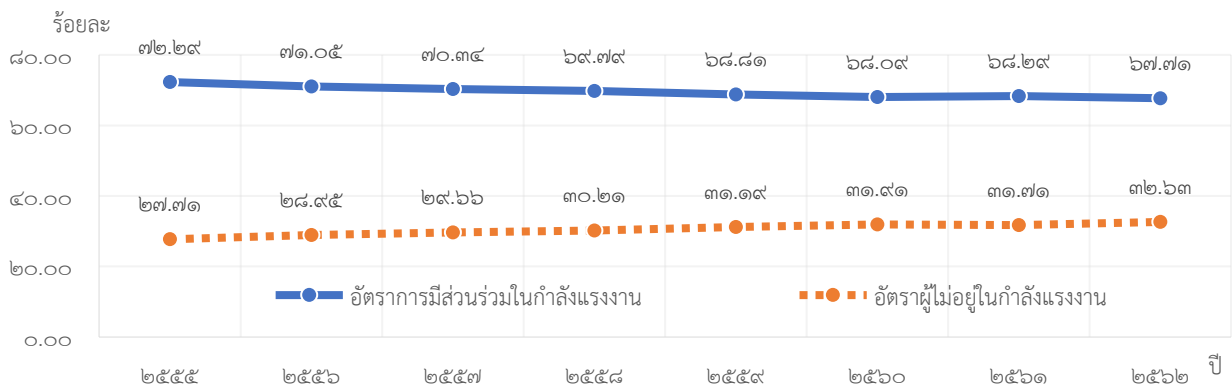


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

๑.๒ โอกาสในการทำงาน การมีงานทำ การว่างงาน

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน : KILM ๑ วัดจากอัตราส่วนของประชากรในวัยแรงงานของประเทศที่มีงานทำหรือกำลังหางานทำซึ่งสะท้อนอุปทานแรงงาน อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานอยู่ที่ร้อยละ ๖๗.๗๑ แสดงว่าประชากรในวัยทำงาน ๑๐๐ คน มีประมาณ ๖๗-๖๘ คน มีงานทำหรือกำลังหางานทำ โดยลดลงเล็กน้อยจากปีที่แล้วที่มีอัตราร้อยละ ๖๘.๒๙ สำหรับอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (KILM ๑๓) คิดจากจำนวนประชากรวัยทำงานผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานอยู่ที่ร้อยละ ๓๑.๙๑ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากปีที่ผ่านมามีอัตราร้อยละ ๓๒.๖๓ ซึ่งดัชนีนี้แปรผกผันกับอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน KILM ๑ (แผนภูมิ ๓)

แผนภูมิ ๓ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (KILM ๑) อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (KILM ๑๓) ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๖๒

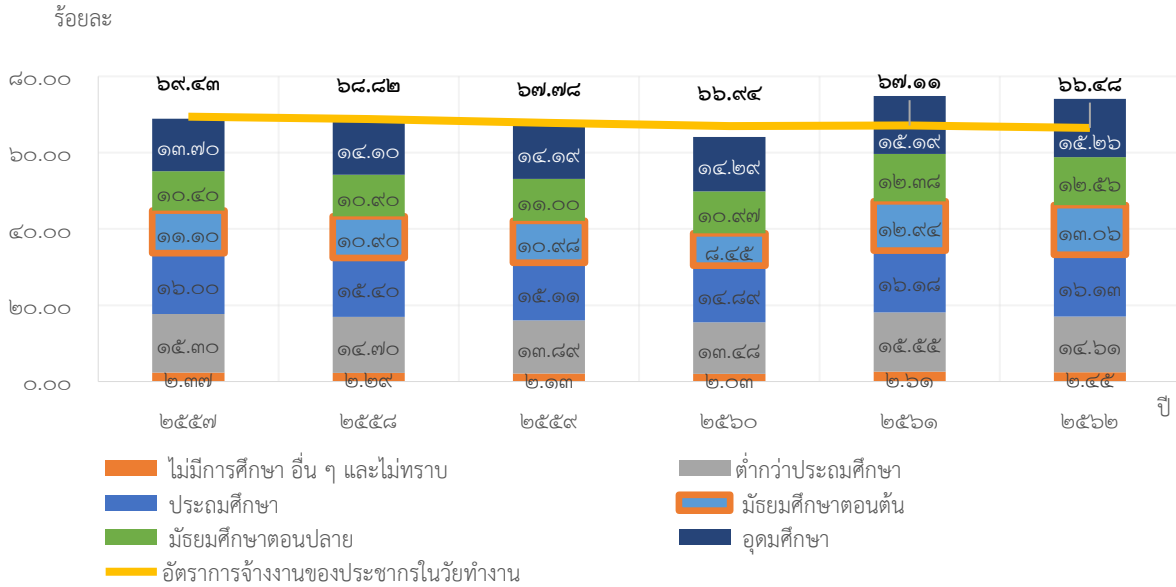


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราการมีงานทำต่อประชากร : KILM ๒ วัดจากจำนวนประชากรในวัยแรงงานที่มีงานทำต่อประชากรวัยแรงงานทั้งหมด ซึ่งสะท้อนความสามารถในการสร้างงานของเศรษฐกิจ อัตราการจ้างงานของประชากรในวัยทำงานอยู่ที่ร้อยละ ๖๖.๔๘ ของจำนวนประชากรในวัยทำงาน แสดงว่าประชากรวัยทำงาน ๑๐๐ คน มีงานทำประมาณ ๖๖ - ๖๗ คน ซึ่งลดลงจากปีที่แล้วที่มีอัตราร้อยละ ๖๗.๑๑ และหากจำแนกตามระดับการศึกษาที่มีการจ้างงานสูงสุด ๓ อันดับแรก พบว่า ผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษายังคงมีอัตราการจ้างงาน

สูงสุด ที่ร้อยละ ๑๖.๑๓ รองลงมา ได้แก่ ระดับอุดมศึกษา ร้อยละ ๑๕.๒๖ และ ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา ร้อยละ ๑๔.๖๑ (แผนภูมิ ๔)

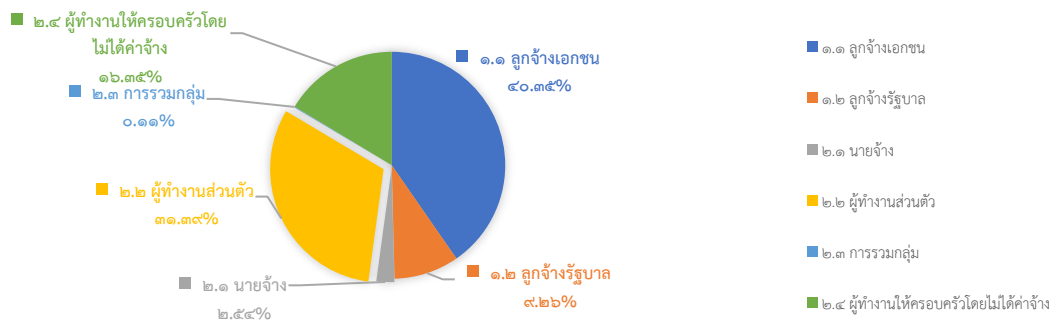
แผนภูมิ ๔ อัตราการมีงานทำต่อประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

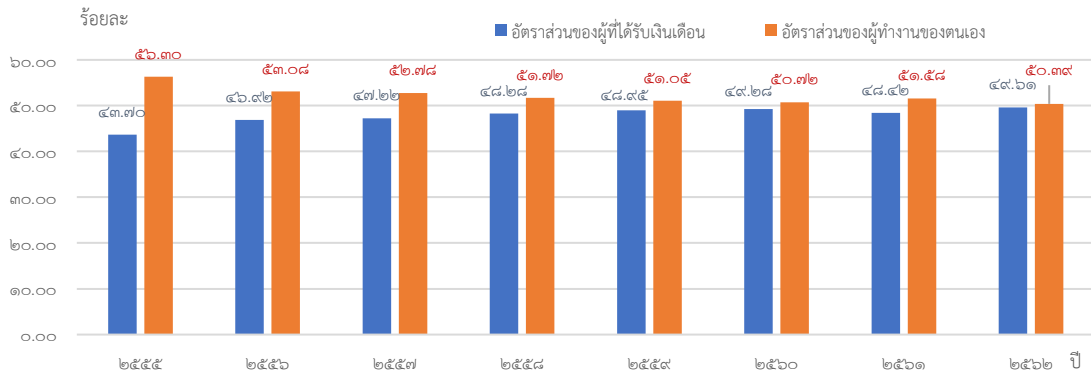
อัตราส่วนของผู้มีงานทำต่อประชากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน : KILM ๓
 พบว่า กลุ่มลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างและเงินเดือน (wage and salaried workers) อยู่ที่ร้อยละ ๔๙.๖๑ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากปีที่ผ่านมาซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๔๘.๔๒ โดยในกลุ่มนี้ประกอบด้วย ๒ กลุ่มย่อย คือ ลูกจ้างเอกชน ร้อยละ ๔๐.๓๕ และลูกจ้างรัฐบาล ร้อยละ ๙.๒๖ ในขณะที่กลุ่มผู้ประกอบการอิสระ (the self – employed) อยู่ที่ร้อยละ ๕๐.๓๙ ลดลงจากปีที่ผ่านมาซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๕๑.๕๘ ประกอบด้วย ๔ กลุ่มย่อย กลุ่มนายจ้าง และมีการจ้างลูกจ้าง ร้อยละ ๒.๕๔ กลุ่มผู้ประกอบการอิสระที่ประกอบธุรกิจตนเอง ร้อยละ ๓๑.๓๙ กลุ่มผู้มีสถานภาพเป็นสมาชิกของสหกรณ์หรือองค์กรเพื่อรวมกลุ่มสำหรับการผลิตสินค้าและบริการ ร้อยละ ๐.๑๑ และผู้ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ร้อยละ ๑๖.๓๕ (แผนภูมิ ๕ และ ๖)

แผนภูมิ ๕ อัตราส่วนของผู้มีงานทำต่อประชากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

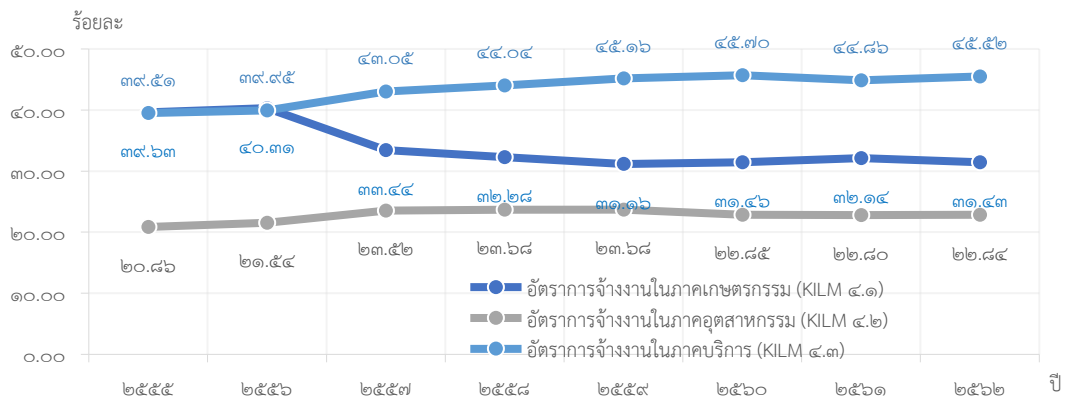
แผนภูมิ ๖ อัตราส่วนของผู้มีงานทำ จำแนกตามกลุ่มลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างและเงินเดือน (Wage And Salaried Workers) และกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระ (The Self – Employed) ปี ๒๕๕๕ – ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราส่วนของผู้มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม : KILM ๔ ซึ่งจำแนกตาม ๓ อุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ อัตราการจ้างงานในภาคเกษตรกรรม (KILM ๔.๑) ร้อยละ ๓๑.๔๓ ลดลงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับปีที่แล้วที่ร้อยละ ๓๒.๑๔ อัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม (KILM ๔.๒) ร้อยละ ๒๒.๘๔ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเมื่อเทียบกับปีที่แล้วที่ร้อยละ ๒๒.๘๐ อัตราการจ้างงานในภาคบริการ (KILM ๔.๓) ร้อยละ ๔๕.๕๒ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเมื่อเทียบกับปีที่แล้วที่ร้อยละ ๔๕.๘๖ (แผนภูมิ ๗)

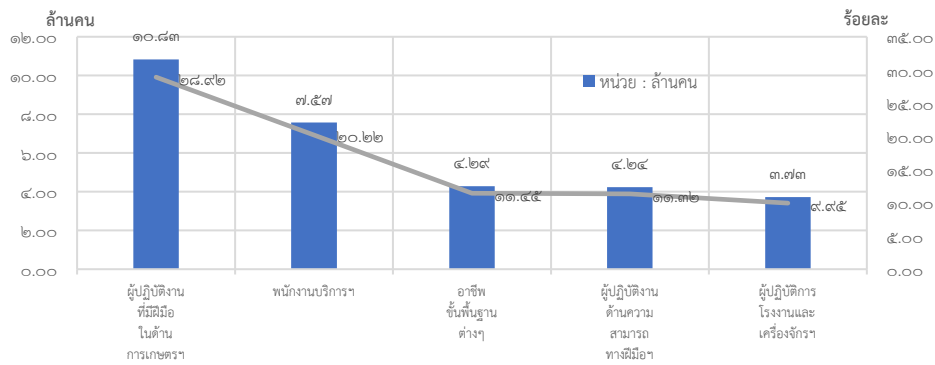
แผนภูมิ ๗ อัตราการจ้างงานในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ (Employment by Sector) : KILM ๔.๑ , KILM ๔.๒ , KILM ๔.๓ ปี ๒๕๕๕ – ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

เมื่อพิจารณาจำแนกรายอาชีพเพื่อศึกษาสภาพความต้องการของตลาดแรงงาน พบว่า **อัตราการจ้างงานจำแนกตามอาชีพ ๕** อันดับแรก คือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง ร้อยละ ๒๘.๙๒ พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด ร้อยละ ๒๐.๒๒ อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและการให้บริการ ร้อยละ ๑๑.๔๕ ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ ๑๑.๓๒ และผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ร้อยละ ๙.๙๕ (แผนภูมิ ๘)

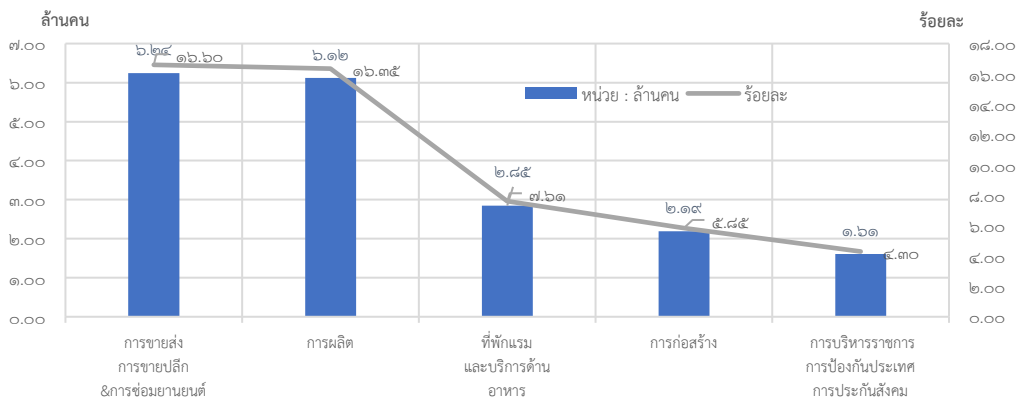
แผนภูมิ ๘ อัตราการจ้างงานจำแนกตามอาชีพ ๕ อันดับแรก ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

เมื่อพิจารณาผู้มีงานทำจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตรกรรม ๕ อันดับแรก คือ (๑) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน มากที่สุด ร้อยละ ๑๖.๖๐ (๒) อุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ ๑๖.๓๕ (๓) ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ ๗.๖๑ (๔) การก่อสร้าง ร้อยละ ๕.๘๕ และ (๕) การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ การประกันสังคม ร้อยละ ๔.๓๐ ตามลำดับ (แผนภูมิ ๙)

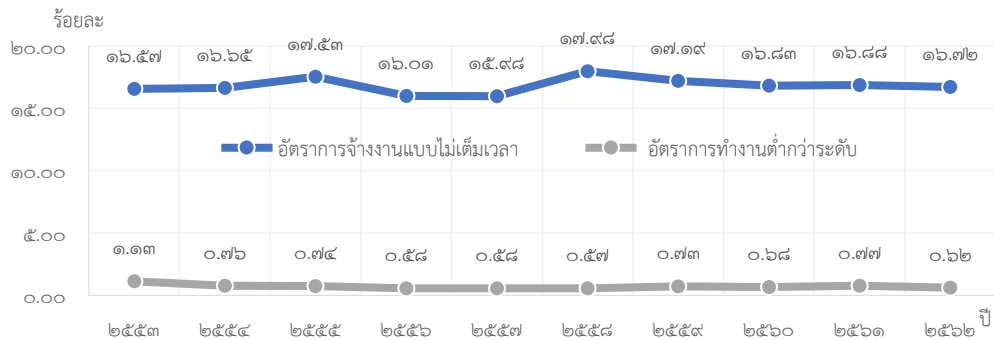
แผนภูมิ ๙ ผู้มีงานทำจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตรกรรม ๕ อันดับแรก ปี ๒๕๖๐



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Worker Rate) : KILM ๖ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากนโยบายเอื้อให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากที่หนึ่งสู่อีกที่หนึ่งได้สะดวก เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของการทำงาน และการขยายตัวของอุตสาหกรรมภาคบริการ อัตราดังกล่าวคิดจากจำนวนผู้มีชั่วโมงทำงานน้อยกว่า ๓๕ ชั่วโมง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานภาคบริการ อยู่ที่ร้อยละ ๑๖.๗๒ คือผู้มีงานทำทุก ๑๐๐ คน เป็นผู้ทำงานไม่เต็มเวลา ๑๖ - ๑๗ คน **อัตราการงานต่ำกว่าระดับ (Time-related underemployment) : KILM ๑๒** คิดจากจำนวนผู้มีชั่วโมงทำงานน้อยกว่า ๓๕ ชั่วโมงที่ต้องการทำงานเพิ่มขึ้น ใช้วัดประสิทธิภาพการผลิตของกำลังแรงงานซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๐.๖๒ ลดลงจากปีที่แล้วเล็กน้อย (แผนภูมิ ๑๐)

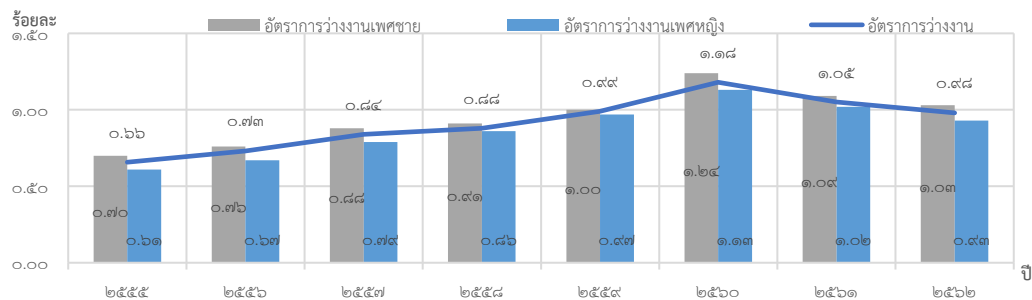
แผนภูมิ ๑๐ อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Worker Rate : KILM ๖ อัตราการทำงานต่ำกว่าระดับ (Time-related underemployment) : KILM ๑๒



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 หมายเหตุ : . ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราการว่างงาน : KILM ๙ คิดจากจำนวนผู้ว่างงานต่อกำลังแรงงานอยู่ที่ร้อยละ ๐.๙๘ ลดลงเล็กน้อยจากปีที่แล้วที่มีอัตราการว่างงานร้อยละ ๑.๐๕ สำหรับอัตราการว่างงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีอัตราการว่างงานใกล้เคียงกับเพศหญิง กล่าวคือ อัตราการว่างงานเพศชายอยู่ที่ร้อยละ ๑.๐๓ อัตราการว่างงานเพศหญิงอยู่ที่ร้อยละ ๐.๙๓ (แผนภูมิ ๑๑)

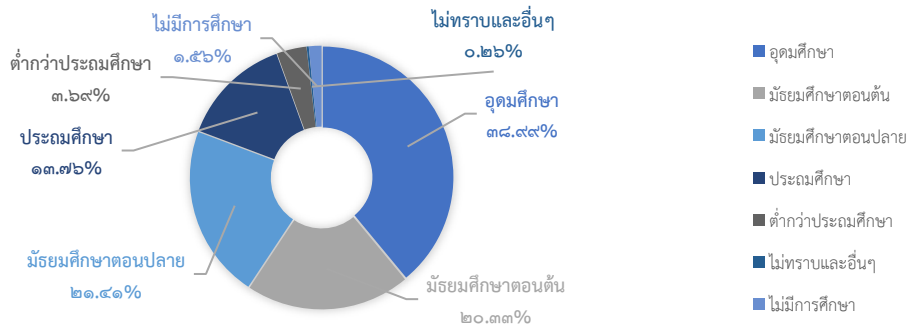
แผนภูมิ ๑๑ อัตราการว่างงาน : KILM ๙ ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

เมื่อพิจารณาการว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่มีการว่างงานสูงสุด ๓ อันดับแรก คือ ระดับอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙๙ ของผู้ว่างงานทั้งหมด รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ ๒๑.๔๑ และมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ ๒๐.๓๓ (แผนภูมิ ๑๒)

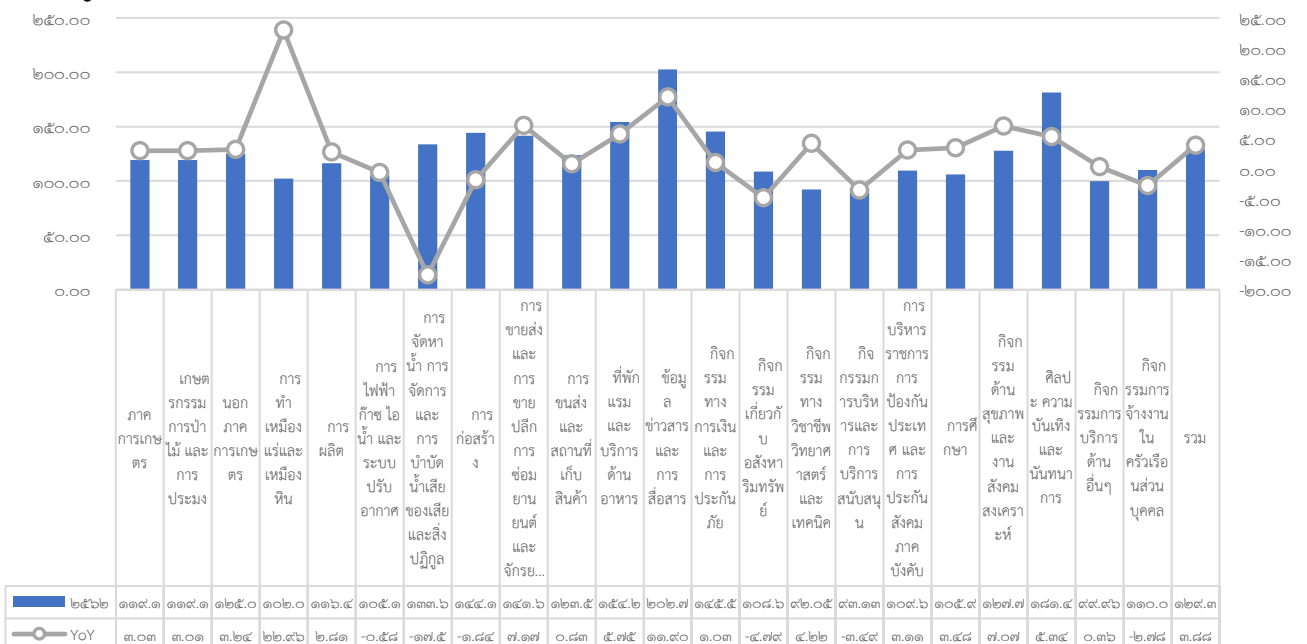
แผนภูมิ ๑๒ การว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษา ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

ดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงทำงาน เป็นข้อมูลที่ใช้วัดปริมาณผลผลิตต่อชั่วโมงการทำงานโดยธนาคารแห่งประเทศไทยดำเนินการคำนวณจากสัดส่วนของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาคงที่ต่อชั่วโมงทำงาน ซึ่งมาจากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และจำนวนชั่วโมงทำงาน จากข้อมูลภาวะการทำงานของประชากรที่ได้จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ จากนั้นนำมาคำนวณหาค่าโดยเป็นดัชนีรายไตรมาสใช้ปี ๒๕๕๖ เป็นปีฐาน (๒๕๕๖ = ๑๐๐) ซึ่งข้อมูลจะมีความล่าช้า ๑ ไตรมาส ทั้งนี้ มีดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงทำงาน ปี ๒๕๖๒ อยู่ที่ ๑๒๙.๓๓ ชะลอการขยายตัวจากปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๓.๘๙ โดยอุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวจากปีที่แล้วสูงสุด ได้แก่ เหมืองแร่ เหมืองหิน และอื่นๆ ร้อยละ ๒๒.๙๖ ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ร้อยละ ๑๑.๙๐ การขายส่งและขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์ ร้อยละ ๗.๑๗ กิจกรรมด้านสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ ร้อยละ ๗.๐๗ และที่พักแรมและบริการด้านอาหารร้อยละ ๕.๗๕ (แผนภูมิ ๑๓)

แผนภูมิ ๑๓ ดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงทำงาน ปี ๒๕๖๒

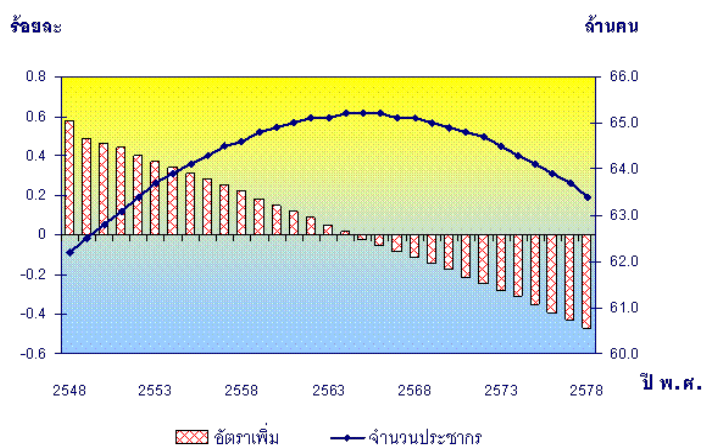


ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย
 หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

๒. โครงสร้างประชากร

โครงสร้างประชากรและตลาดแรงงานของไทย ส่งผลถึงความตึงตัวของตลาดแรงงานซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ โครงสร้างประชากรของไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมสูงอายุ ทำให้ประเทศไทยมีกำลังแรงงานต่อจำนวนผู้สูงอายุอยู่ในระดับต่ำ อัตราการว่างงานของประเทศไทยอยู่ที่ระดับร้อยละ ๐ - ๒ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๖๒

แผนภูมิ ๑๔ อัตราเพิ่มและจำนวนประชากร พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๗๘



สำหรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในมิติโครงสร้าง พบว่าเป็นไปได้ยากที่จะขยายกำลังแรงงานจากข้อมูลสถิติขององค์การการค้าโลก อัตราการเจริญพันธุ์ของประชากรหญิงของประเทศไทยลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจุบันจำนวนบุตรเฉลี่ยต่อหญิงในวัยเจริญพันธุ์อยู่ที่ ๑.๕ คนต่อประชากรหญิง ๑ คน และคงที่ต่อเนื่องมาเป็นเวลามากกว่าสิบปี ส่งผลให้มีประชากรวัยแรงงานน้อยลง ซึ่งไทยยังอยู่ในสถานะของประเทศที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นประเทศแรกๆ เมื่อเทียบกับกลุ่มประเทศแรกๆ

นอกจากอัตราการว่างงานอยู่ในระดับต่ำและโครงสร้างของประชากรในวัยแรงงานที่กำลังถดถอย อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของไทย (Labor Participation Rate) ยังถือว่าอยู่ในระดับที่สูง และยังคงสูงกว่าร้อยละ ๖๐ จากข้อจำกัดดังกล่าวทำให้ประเทศไทยไม่สามารถเพิ่มผลผลิตโดยการเพิ่มกำลังแรงงานเพื่อการแข่งขันของประเทศ ประกอบกับการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่สามารถตอบโจทย์เนื่องจากมีต้นทุนแฝงในระยะยาว การเพิ่มผลิตภาพแรงงานเป็นคำตอบที่จะสามารถตอบโจทย์ดังกล่าว

๓. ต้นทุนแรงงานและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ในปี ๒๐๑๙ International Institute for management Development (IMD) ได้จัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ รวมทั้งหมด ๖๓ ประเทศ โดยแบ่งเกณฑ์ในการพิจารณาออกเป็น ๔ กลุ่มปัจจัย ได้แก่ ๑) ปัจจัยด้านสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ๒) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของภาครัฐ ๓) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ และ ๔) ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยประเทศไทยได้อันดับที่ ๒๕ ดีขึ้นจากปี ๒๕๖๑ ที่อันดับ ๓๐ (ดีขึ้น ๕ อันดับ) โดยที่ระดับผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ ๕๔

๓.๑ ปัจจุบันประเทศไทยถูกจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันโดย ๓ สถาบันหลัก ได้แก่ สถาบันการจัดการนานาชาติ (International Institute for Management Development : IMD) สมาคมเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum : WEF) และธนาคารโลก (World Bank) โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาอันดับขีดความสามารถในส่วนของ IMD

และ WEF และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเป็นผู้รับผิดชอบในส่วนของการจัดอันดับความยากง่ายในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) ของธนาคารโลก

๓.๒ ในปี ๒๕๖๒ อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยมีแนวโน้มดีขึ้น โดยอันดับ Doing Business (DB) ของไทยปรับตัวดีขึ้นจากอันดับที่ ๒๗ เป็น ๒๑ (ดีขึ้น ๖ อันดับ) ซึ่งการจัดอันดับของ Doing Business เป็นการวัดและมีกระบวนการปรับปรุงที่เป็นรูปธรรม ในขณะที่เกณฑ์การให้คะแนนของ IMD และ WEF มีรูปแบบที่ค่อนข้างเป็นนามธรรม

๓.๓ สศช. ได้มีการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการศึกษาตัวชี้วัดของ WEF และ IMD และได้สรุปตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อนและควรเร่งดำเนินการทั้งหมด ๖ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) (๒) ด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital) (๓) ด้านสุขภาพ และคุณภาพชีวิต (Health and Quality of Life) (๔) ด้านสถาบัน (Institution) (๕) ด้านนวัตกรรม (Innovation) และ (๖) ด้านความสามารถทางธุรกิจ (Business Competency) โดยตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงานอยู่ในตัวชี้วัดด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ (๑) Labor Productivity เป็นการคำนวณจากข้อมูลสถิติ (Hard Data) ซึ่งประเทศไทยได้อันดับที่ ๕๔ และ (๒) Workforce Productivity มีเกณฑ์การให้คะแนนจากการตอบแบบสอบถามของผู้ประกอบการ (Survey) ซึ่งประเทศไทยได้อันดับที่ ๒๕ ทั้งนี้แม้ว่าการจัดอันดับตัวชี้วัด Workforce Productivity จะมีลำดับที่ไม่ต่ำมากนัก อย่างไรก็ตาม IMD ได้เสนอแนะว่าประเทศไทยควรพัฒนาตัวชี้วัดนี้เพื่อเพิ่มอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

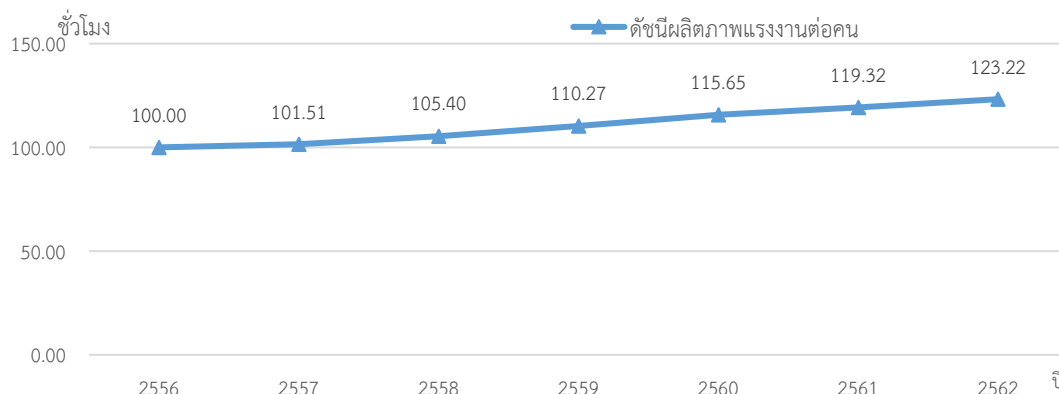
๓.๔ ผลการจัดอันดับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านผลิตภาพแรงงาน โดย IMD ได้จัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ ในการวัดผลิตภาพแรงงานในอาเซียน ๕ ประเทศ ได้แก่ ไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ ดังนี้

ปีที่จัดอันดับ	ไทย	มาเลเซีย	สิงคโปร์	อินโดนีเซีย	ฟิลิปปินส์
๒๕๕๑ (๕๕)	๕๐	๔๐	๑๘	๕๔	๕๓
๒๕๕๒ (๕๗)	๕๓	๔๑	๒๑	๕๖	๕๕
๒๕๕๓ (๕๘)	๕๔	๔๑	๒๑	๕๗	๕๖
๒๕๕๔ (๕๙)	๕๕	๔๔	๑๗	๕๗	๕๘
๒๕๕๕ (๕๙)	๕๖	๔๔	๑๕	๕๘	๕๗
๒๕๕๖ (๖๐)	๕๗	๔๖	๑๕	๕๘	๕๙
๒๕๕๗ (๖๐)	๕๗	๔๗	๑๘	๕๘	๕๙
๒๕๕๘ (๖๑)	๕๖	๔๓	๗	๕๙	๖๐
๒๕๕๙ (๖๑)	๕๕	๔๑	๕	๕๙	๖๐
๒๕๖๐ (๖๓)	๕๗	๔๒	๖	๖๐	๖๒
๒๕๖๑ (๖๒)	๕๘	๔๕	๑๖	๕๙	๖๑
๒๕๖๒ (๖๓)	๕๔	๔๔	๔	๕๘	๖๐

ดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อคน ปี ๒๕๖๒ เท่ากับ ๑๒๓.๒๒ เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ ๑๑๙.๓๒ เพิ่มขึ้นที่ร้อยละ ๓.๒๗ (YoY%) โดยดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อคน จำแนกตามประเภทธุรกิจ กลุ่มที่มีการขยายตัวสูงสุด ได้แก่ ๑) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ๒) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ๓) กิจกรรมด้าน

สุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่มีการหดตัวสูงสุด ได้แก่ ๑) การจัดหาหน้า การจัดการและการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล ๒) กิจกรรมเกี่ยวกับบ่อสังหาริมทรัพย์ ๓) กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน ตามลำดับ (แผนภูมิ ๑๕)

แผนภูมิ ๑๕ ดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อคน (Labour Productivity per Persons Engaged)



แหล่งข้อมูล: ธนาคารแห่งประเทศไทย (Bank of Thailand)

หมายเหตุ: ค่าดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อคน ใช้ปีฐาน 2556

๔. ระบบค่าจ้าง

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๐) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ ค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศอยู่ระหว่าง ๓๑๓ – ๓๓๖ บาท เฉลี่ย ๓๒๑ บาท และการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือใช้ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๙) จำนวน ๘๓ สาขาอาชีพ มีอัตราค่าจ้างระหว่าง ๓๔๕ – ๘๕๕ บาท

ตารางที่ ๑ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๐)

ลำดับที่	จำนวน (จังหวัด)	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (บาท/วัน)	เขตท้องที่บังคับใช้
๑	๓	๓๑๓	จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี และยะลา
๒	๒๒	๓๑๕	จังหวัดกำแพงเพชร ชัยภูมิ ชุมพร เชียงราย ตรัง ตาก นครศรีธรรมราช พิจิตร แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน หนองบัวลำภู ลำปาง ลำพูน ศรีสะเกษ สตูล สิงห์บุรี สุโขทัย หนองบัวลำภู อุทัยธานี และอำนาจเจริญ
๓	๒๑	๓๒๐	จังหวัดกาญจนบุรี ชัยนาท นครพนม นครสวรรค์ น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พัทลุง พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ พะเยา ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย สระแก้ว สุรินทร์ อ่างทอง อุตรดิตถ์
๔	๖	๓๒๓	จังหวัดกาฬสินธุ์ จันทบุรี นครนายก มุกดาหาร สกลนคร และสมุทรสงคราม
๕	๑	๓๒๔	จังหวัดปราจีนบุรี
๖	๑๔	๓๒๕	จังหวัดกระบี่ ขอนแก่น เชียงใหม่ ตราด นครราชสีมา พระนครศรีอยุธยา พังงา ลพบุรี สงขลา สระบุรี สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี หนองคาย และอุบลราชธานี

ลำดับ ที่	จำนวน (จังหวัด)	อัตรากำลัง ขั้นต่ำ (บาท/วัน)	เขตท้องที่บังคับใช้
๗	๑	๓๓๐	จังหวัดฉะเชิงเทรา
๘	๖	๓๓๑	กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
๙	๑	๓๓๕	จังหวัดระยอง
๑๐	๒	๓๓๖	จังหวัดชลบุรี และภูเก็ต

หมายเหตุ : ตารางแสดงอัตรากำลังขั้นต่ำ ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓

๕ การเพิ่มผลผลิตด้วยนวัตกรรมของไทย

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญอย่างมากในชีวิตประจำวันของคนเรา ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีสำหรับการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในรูปแบบการใช้ โทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ต ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป หรือ application เพื่อทำธุรกรรมด้านการเงิน หรือการซื้อขายสินค้าออนไลน์ การใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่าง ๆ เครื่องมือ เครื่องจักร เพื่อช่วยในการทำงานให้มีความสะดวกสบายมากขึ้น การใช้ application เพื่อการส่งอาหารถึงที่ทำงานหรือที่พัก หรือการใช้เทคโนโลยีสำหรับระบบการคมนาคมขนส่ง หรือการใช้ยานพาหนะโดยใช้ระบบแผนที่นำทาง (Global Positioning System: GPS) เป็นต้น

ประเทศไทยยังมีภาวะเปราะบางที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาด้านนวัตกรรมและการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาที่ต่ำโดยส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันด้านนวัตกรรมของประเทศ และส่งผลต่อการรักษา ระดับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศให้ยั่งยืน ทำให้ประเทศไทยถือว่ามีเพิ่มผลผลิตการผลิตรด้วยนวัตกรรมน้อยมาก และการลงทุนด้วยการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ของไทยอยู่ในระดับต่ำ^๑ โดยจะเห็นได้ว่าสัดส่วนการใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนาต่อ GDP อยู่ในลำดับที่ ๕๑

ตารางที่ ๒ อันดับความสามารถในการแข่งขันด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศไทย เปรียบเทียบกับประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย

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

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

^๑ แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตการผลิตของภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

๖. คุณภาพการศึกษาและคุณภาพของแรงงานไทยก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

คุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ แม้ว่าปัจจุบันคนไทยได้รับโอกาสทางการศึกษาสูงขึ้น โดยมีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรวัยแรงงานอายุ ๑๕ - ๕๙ ปีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจาก ๘.๘ ปีในปี ๒๕๕๑ เป็น ๙.๔ ปี ในปี ๒๕๕๙ แต่เมื่อพิจารณาคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปี ๒๕๖๐ พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ และผลคะแนนสอบ PISA ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าอีกหลายประเทศที่มีระดับการพัฒนาใกล้เคียงกัน เนื่องจากข้อจำกัดที่สำคัญของการศึกษาไทย ทั้งปัญหาเรื่องหลักสูตรและระบบการเรียนการสอนที่เน้นการท่องจำทำให้ขาดความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและครูที่มีคุณภาพยังกระจายไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ขณะที่ในระดับอาชีวศึกษายังมีเด็กที่สนใจเรียนต่อสายอาชีพในสัดส่วนที่น้อย โดยในปีการศึกษา ๒๕๕๘ มีสัดส่วนนักเรียนสายอาชีพต่อสายสามัญเท่ากับ ๓๖ : ๖๔ ส่วนระดับอุดมศึกษาพบว่าการเปิดหลักสูตรโดยไม่คำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงาน บัณฑิตที่จบออกมาบางส่วนยังมีปัญหาคุณภาพ ทั้งนี้ จากการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของ IMD ปี ๒๕๖๒ ด้านการศึกษาอยู่ในลำดับที่ ๕๖ จาก ๖๓ ประเทศ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้การศึกษาไทยทุกระดับยังมีปัญหาเชิงคุณภาพที่ต้องเร่งแก้ไข ขณะเดียวกันคนไทยส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ โดยการใช้อินเทอร์เน็ตของคนไทยในปี ๒๕๖๒ เฉลี่ยวันละ ๑๐ ชั่วโมง ๒๒ นาที เพิ่มขึ้น ๑๗ นาทีจากปี ๒๕๖๑ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการใช้ อินเทอร์เน็ตกับ Social Media (Facebook, Line, Instagram) ส่วนอัตราการอ่านหนังสือของคนไทยในปี ๒๕๖๑ พบว่าคนไทยอายุ ๖ ขวบขึ้นไป อ่านร้อยละ ๗๘.๘ หรือคิดเป็นจำนวนประชากร ๔๙.๗ ล้านคนขณะที่ เวลาในการอ่านสูงขึ้น พบว่าคนไทยอ่านหนังสือนานสุด ๘๐ นาที/วัน เทียบจากปี ๒๕๕๘ อ่าน ๖๖ นาที และ ๒๕๕๖ อ่าน ๓๗ นาที อย่างไรก็ตาม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านการสื่อสารอย่างรวดเร็วที่จะนำสังคมไทยไปสู่สังคมดิจิทัลมากขึ้น เป็นความท้าทายต่อการจัดการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ต้องปรับให้อยู่บนฐานของนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งเอื้อต่อคนทุกกลุ่มที่ให้อาสาเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายไม่จำกัดเวลา และสถานที่

๗. ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ผลกระทบต่อตลาดแรงงาน

ปัจจุบันความท้าทายที่ประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ ได้แก่ การเข้าสู่สังคมสูงอายุ และปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำ ประกอบกับการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ทำให้ประเทศไทยมีต้นทุนสูงในการรองรับแรงงานเหล่านี้ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐ ของรัฐบาลมีเป้าหมายจะนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และมุ่งขับเคลื่อนประเทศไทยให้หลุดพ้น จากกับดักรายได้ปานกลาง เน้นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ปรับโครงสร้างจากการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการให้มากขึ้นด้วยการผลักดันให้เกิดการปฏิรูปโครงสร้างในทุกมิติ การเข้าสู่ยุค ๔.๐ อาจมีผลกระทบต่อแรงงานบางส่วน แต่อย่างไรก็ตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ ยังต้องใช้คน แต่ต้องเป็นคนที่มีความทักษะที่สอดคล้องกับเทคโนโลยี เราจึงต้องทำความเข้าใจกับปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI ว่าสามารถทำอะไรได้บ้างและจะทดแทนแรงงานคนได้อย่างไร หรือส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานและผลิตภาพอย่างไร

ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) เป็นศาสตร์แขนงหนึ่งของวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการทำให้คอมพิวเตอร์มีความสามารถคล้ายมนุษย์หรือเลียนแบบพฤติกรรมมนุษย์ คือ ชุดคำสั่ง หรือโปรแกรมที่ใช้ควบคุมการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เขียนขึ้นโดยภาษาคอมพิวเตอร์จากนักเขียนโปรแกรม ความสามารถในการคิดเองได้หรือมีปัญญานี้มนุษย์เป็นผู้สร้างให้คอมพิวเตอร์จึงเรียกว่าปัญญาประดิษฐ์ คำนิยาม AI ตามความสามารถที่มนุษย์ต้องการ แบ่งได้ ๔ กลุ่ม ดังนี้

๗.๑ การกระทำคล้ายมนุษย์ Acting Humanly ได้แก่ การสร้างเครื่องจักรที่ทำงานในสิ่งซึ่งอาศัยปัญญา เมื่อกระทำโดยมนุษย์ สื่อสารได้ด้วยภาษาที่มนุษย์ใช้ เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ตัวอย่างคือ การแปลง

ข้อความ เป็นคำพูด และการแปลงคำพูดเป็นข้อความ มีประสิทธิภาพสัมผัสคล้ายมนุษย์ เช่น คอมพิวเตอร์รับภาพได้ โดยอุปกรณ์รับสัมผัสแล้วนำภาพไปประมวลผล เคลื่อนไหวได้คล้ายมนุษย์ เช่น หุ่นยนต์ช่วยงานต่าง ๆ อย่างการดูแลผู้สูงอายุ เคลื่อนย้ายสิ่งของ และเรียนรู้ได้โดยสามารถตรวจจับรูปแบบการเกิดของเหตุการณ์ใด ๆ แล้วปรับตัวสู่สิ่งแวดล้อม ที่เปลี่ยนไปได้ AI กลุ่มนี้ทดแทนแรงงานกลุ่มไร้ทักษะได้ ได้แก่ เครื่องจักรที่ใช้ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

๗.๒ การคิดคล้ายมนุษย์ Thinking Humanly ก่อนที่จะทำให้เครื่องคิดอย่างมนุษย์ได้ ต้องรู้ก่อนว่ามนุษย์มีกระบวนการคิดอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์ลักษณะการคิดของมนุษย์เป็นศาสตร์ด้าน cognitive science เช่น ศึกษาโครงสร้างสามมิติของเซลล์สมอง การแลกเปลี่ยนประจุไฟฟ้าระหว่างเซลล์สมอง วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางเคมีไฟฟ้าในร่างกายระหว่างการคิด การศึกษาวิจัยภาวะของจิต และกระบวนการที่มนุษย์แปลข้อมูลข่าวสาร การทำงานเชื่อมโยงระหว่าง สมองและจิตใจ ศึกษาวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างการคิด อารมณ์ และการกระทำ การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน พฤติกรรม ความผิดปกติทางการเรียน การรับรู้ ความสนใจ การจำ การแก้ปัญหา การคำนวณ การให้เหตุผล และการตัดสินใจ บนพื้นฐานทาง วิทยาศาสตร์ เช่น การแปลผลจากการบันทึกคลื่นไฟฟ้าสมอง (EEG) การวิเคราะห์จากถ่ายภาพสมอง (brain imaging) เป็นต้น ตัวอย่างโปรแกรมที่เขียนขึ้นมาเพื่อให้คิดคล้ายมนุษย์ ได้แก่ การทำงานศิลปะของเว็บไซต์ deepdreamgenerator.com ของ Google เป็นการพยายามเลียนแบบโครงข่ายประสาทของสมองเพื่อให้ประมวลผลออกมาให้มีอารมณ์เช่นเดียวกับมนุษย์ เป็นต้น

๗.๓ คิดอย่างมีเหตุผล Thinking rationally การศึกษาความสามารถในด้านสติปัญญาโดยการใช้โมเดล การคำนวณ การศึกษาวิธีการคำนวณที่สามารถรับรู้ ใช้เหตุผล และกระทำ ใช้หลักตรรกศาสตร์ในการคิดหาคำตอบอย่างมีเหตุผล เช่น ระบบผู้เชี่ยวชาญ AI กลุ่มนี้อาจเข้ามาทดแทนแรงงานที่ทำงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ เช่น การวิเคราะห์ราคาหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ วินิจฉัยโรค เป็นต้น ปัจจุบัน AI สามารถวิเคราะห์ธุรกิจด้วย Big Data และสรุปรายงานออกมาเป็นภาษามนุษย์

๗.๔ กระทำอย่างมีเหตุผล Acting rationally เป็นการศึกษาเพื่อออกแบบโปรแกรมที่มีความสามารถในการกระทำ หรือเป็นตัวแทนในระบบอัตโนมัติต่าง ๆ ที่มีปัญญา พฤติกรรมที่แสดงปัญญาในสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ เช่น โปรแกรมเล่นเกมหมากรุกที่จะทำให้คู่ต่อสู้แพ้ให้ได้ การควบคุมอัตโนมัติต่าง ๆ (ขับรถ Auto pilot) หุ่นยนต์ช่วยในการผ่าตัด เป็นต้น

จาก **ความสามารถที่มนุษย์ต้องการ** ทั้ง ๔ กลุ่มที่กล่าวมาข้างต้นถึงแม้ว่า AI จะมีความสามารถคล้ายมนุษย์ทำงานแทนทั้งแรงงานไร้ทักษะ กึ่งทักษะ และกลุ่มแรงงานที่ใช้ทักษะ แต่ยังไม่สามารถทดแทนแรงงานมนุษย์ได้ทั้งหมด เป็นการสร้างรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ที่มนุษย์ต้องปรับตัวให้ทำงานร่วมกับ AI ซึ่งรูปแบบการทำงานก็มีตั้งแต่ออกแบบเว็บไซต์ไปจนถึงด้านกฎหมาย การที่ AI มีความสามารถในการประมวลผลได้รวดเร็วกว่ามนุษย์ ทำให้เราต้องปรับทักษะที่จำเป็นเพื่อใช้เทคโนโลยีร่วมกับความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพต่าง ๆ ของมนุษย์ซึ่งการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์กับ AI จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและผลิตภาพเพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้ บุคลากรในตลาดแรงงานต้องการ ได้แก่ Data Scientist ซึ่งเขียนชุดคำสั่งกระบวนการแก้ไขปัญหาย่างเป็นขั้นตอน (algorithm) แต่ปัจจุบันคนกลุ่มนี้มีจำนวนน้อย รัฐโดยสถาบันการศึกษาต้องผลิตคนกลุ่มนี้ให้มีคุณภาพ

ในแง่ของภาคธุรกิจ แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม กลุ่มทุนใหญ่สามารถซื้อ AI มาใช้ทดแทนแรงงานคนได้ จะมีศักยภาพในการลงทุน แต่กลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มที่ปลดพนักงานออก กลุ่มผู้ประกอบการรายย่อยที่ไม่มีศักยภาพในการนำ AI มาใช้ไม่มีความสามารถในการลงทุนซื้อ กลุ่มนี้ศักยภาพในการแข่งขันจะลดลง และอาจปิดตัวในที่สุด กลุ่มที่สามคือกลุ่มผู้สร้าง AI กลุ่มนี้เป็นคนมีทักษะสูงจะอยู่รอดได้ถ้ามีการปรับตัว ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางรายได้จะเพิ่มขึ้นสูง กลุ่มแรงงานที่ไม่สามารถปรับตัวให้ทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ได้จะตกงาน ในขณะที่นายทุน

สามารถนำเทคโนโลยีและหุ่นยนต์เข้ามาทำงานแทนแรงงาน และแรงงานในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับหุ่นยนต์และสมองกล โดยตรงซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีการศึกษา กลุ่มนี้จะมีส่วนแบ่งทางเศรษฐกิจสูงสุด ดังนั้น เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำในสังคมสูงเกินไป รัฐบาลจำเป็นต้องจัดเตรียมนโยบายสำหรับผู้ว่างงาน

คนที่ต้องการของตลาดแรงงานต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) เรียนรู้ใหม่ได้ตลอดชีวิตเนื่องจากวิชาชีพจะปรับเปลี่ยนตลอดเวลา คนรุ่นใหม่ต้องปรับตัวให้ได้ มีความสามารถเรียนรู้เพิ่มเติม มีหัวใจนักสู้ และต้องมีความรู้พื้นฐานที่แข็งแกร่ง โดยเฉพาะวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (STEM) ที่สามารถเชื่อมโยงและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

(๒) สร้างนวัตกรรมได้ ต้องเป็นคนช่างคิดวิเคราะห์ ตั้งคำถาม และชอบแสดงความคิดเห็น

(๓) รู้ภาษาคอมพิวเตอร์ (Code) เพื่อให้สามารถทำงานและมีชีวิตในยุค ๔.๐ ที่ทุกสิ่งรอบตัวทำงานด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ภาษาคอมพิวเตอร์จะกลายเป็นภาษาสากล โลกจึงต้องการโปรแกรมเมอร์ จำนวนมากเด็กรุ่นใหม่จึงต้องเขียนโปรแกรมได้ ทุกโรงเรียนจึงต้องสอนการเขียนโปรแกรม

(๔) มีทักษะ Soft skills หรือความฉลาดทางอารมณ์ เช่น ความสามารถเข้าสังคม การจัดการพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น การมองโลกในแง่บวก ความวิริยะอุตสาหะ เป็นต้น

แนวทางรับมือกับผลกระทบ เพื่อให้ประเทศไทยได้รับประโยชน์ทางบวกอย่างเต็มที่ และลดผลกระทบที่เกิดขึ้น

(๑) ภาครัฐจะต้องศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการเตรียมคนสู่ศตวรรษที่ ๒๑ โดยเน้นในช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ให้ประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นกฎระเบียบ ระบบนิเวศนวัตกรรม รวมถึงระบบทักษะที่จำเป็นในแต่ละอุตสาหกรรม และแนวทางการสร้างทักษะแรงงานให้มีจำนวนและคุณภาพตรงตามความต้องการ รัฐบาลต้องเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

(๒) ภาครัฐต้องหาแนวทางส่งเสริมธุรกิจรูปแบบใหม่ในอนาคต เพื่อเป็นช่องทางรองรับแรงงานที่จะออกจากระบบ รวมถึงรัฐต้องวางแผนจัดสวัสดิการให้กับคนที่ไม่มีงานทำ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาในรายละเอียดของนโยบายเชิงสวัสดิการสังคมเพื่อรองรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นให้เหมาะสมกับประเทศไทย เช่น ศึกษาแนวคิดรายได้พื้นฐานถ้วนหน้า (Universal Basic Income) โดยศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้ว

(๓) ภาคการศึกษา สถานศึกษาต้องปรับหลักสูตรและพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน และฝึกอบรมทักษะให้ทันโลกยุค ๔.๐ การเรียนรู้มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นนอกสถาบันการศึกษามากขึ้น สถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ให้การศึกษามาเป็นผู้ประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษา โดยการศึกษาต้องได้รับการปฏิรูปให้สามารถผลิตคนที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

(๔) การสร้างคน/พัฒนาทักษะแรงงานเพื่อรองรับงานใน ๓ ประเภทซึ่งไม่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ได้แก่ ๑) กลุ่มที่ใช้ประสาทสัมผัสทางมือแบบประณีต เช่น งานประกอบที่หุ่นยนต์ยังทำแทนไม่ได้ หรือ Hand ๒) กลุ่มที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ หรือ Head และ ๓) กลุ่มที่ใช้ความฉลาดทางสังคม เช่น การดูแลผู้สูงอายุ หรือ Heart รวมทั้งยกระดับคนกลุ่มดังกล่าวให้เป็น ๓C คือ ๑) Craft คือการผลิตสินค้าประณีต เช่น สินค้าเกษตรแบบญี่ปุ่น เฟอร์นิเจอร์สั่งทำ คราฟต์เบียร์ เป็นต้น ๒) Creative เช่น การผลิตเกม งานบันเทิง ศิลปะ และ ๓) Care ในงานบริการต่าง ๆ เช่น ดูแลผู้สูงอายุ ผู้ป่วย มักคูเทจค์ ดูแลสัตว์เลี้ยง เป็นต้น

(๕) ภาคเอกชนต้องเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขันเมื่อเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ เนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

(๖) แรงงานต้องเพิ่มทักษะในการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับ AI

แม้ว่า AI จะเข้ามามีส่วนในการทำงานของหลากหลายอาชีพในอนาคตแต่ก็ไม่ใช่เรื่องแปลกเพราะที่ผ่านมา ก็มีการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีจากอุตสาหกรรม ๑.๐ เป็นระบบอุตสาหกรรมหนักใช้พลังงานไอน้ำ หรือพลังงานน้ำ อุตสาหกรรม ๒.๐ เป็นระบบอุตสาหกรรมที่มีการผลิตสินค้าเป็นจำนวนมากตามโรงงาน อุตสาหกรรม ๓.๐ เป็นระบบที่มีการนำระบบอัตโนมัติ ทั้งหุ่นยนต์และแขนกลเข้ามาใช้ตามโรงงานแทนที่แรงงานมนุษย์ และอุตสาหกรรม ๔.๐ เป็นระบบที่มีการนำการติดต่อสื่อสารของข้อมูลมาประยุกต์ใช้ สิ่งสำคัญสำหรับผู้อยู่ในกำลังแรงงานต้องตระหนัก คือ เทคโนโลยีและโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เราไม่สามารถหยุดยั้งได้ สิ่งที่ได้ คือการเข้าใจ ความเปลี่ยนแปลงและเตรียมพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงให้ได้ ทางออกสำหรับแรงงานคือ ต้องพัฒนาทักษะใหม่ หรือ Reinvent ตลอดเวลา และเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

๘. เศรษฐกิจสีเขียวกับผลกระทบต่อตลาดแรงงาน

ปัจจุบันผลกระทบจากการวิกฤติด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นทั่วโลก ส่งผลให้นานาประเทศตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมมือในการแก้ไขวิกฤติโลกร้อน โดยทั่วโลกได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ขององค์การสหประชาชาติในปี ๒๐๑๕ และข้อตกลงปารีสว่าด้วยสภาพภูมิอากาศ ปี ๒๐๑๕ ในการควบคุมการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกให้ต่ำกว่า ๒ องศาเซลเซียส ซึ่งประเทศไทยได้ลงนามรับรองความตกลงดังกล่าวเมื่อเดือนเมษายน ๒๐๑๖ ส่งผลให้ไทยต้องเปลี่ยนรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และเพิ่มการใช้พลังงานหมุนเวียนและพลังงานชีวภาพมากขึ้น

ประเทศไทยได้ให้การสนับสนุนข้อตกลงทั้งสอง โดยมีการบรรจุประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) และแผนแม่บทรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๙๓) ล่าสุดจากการจัดอันดับดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม^๒ (Environment Performance Index: EPI) ผลการจัดอันดับของไทยอยู่ที่ลำดับ ๙๑ จาก ๑๘๐ ประเทศทั่วโลก โดยตัวชี้วัดที่ควรมีการปรับปรุง ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านสุขภาพ (มลภาวะทางอากาศ) ด้านการอยู่รอดของระบบนิเวศ (ป่าไม้ ประมง สภาพอากาศ และพลังงาน)

ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่รุนแรงขึ้นมีสาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจของมนุษย์ ดังนั้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและกิจกรรมทางเศรษฐกิจจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากผลกระทบของปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลถึงทั้งปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนและระบบเศรษฐกิจ โดยการปรับเปลี่ยนดังกล่าวสามารถอยู่ในรูปแบบของการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ รถยนต์ไฟฟ้า และในรูปแบบกระบวนการผลิตที่ยั่งยืน เช่น การลดความเข้มข้นของการใช้วัตถุดิบในระบบอุตสาหกรรม (Dematerialization) การนำสินค้ามาปรับปรุงหรือใช้ซ้ำ (Remanufacturing) แนวคิดขยะเหลือศูนย์ (Zero wasted management) เป็นต้น

นโยบายสีเขียวกับผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและกิจกรรมทางเศรษฐกิจสู่เศรษฐกิจสีเขียว^๓ หรือระบบเศรษฐกิจที่เน้นการลดการทำลายสิ่งแวดล้อมและเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างระบบเศรษฐกิจ ทั้งในแง่ของอุปสงค์และอุปทาน เช่น การเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมพลังงานจาก

² (ILO, 2018)

³ (สิมะโชคดี, 2554)

การปรับเปลี่ยนสู่การใช้พลังงานทางเลือก การขยายตัวของระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนที่มุ่งเน้นการลดการใช้ทรัพยากรในกระบวนการผลิตซึ่งจะส่งผลให้เกิดการขยายตัวของอุตสาหกรรมรีไซเคิลหรือการกำจัดของเสีย หรือการเติบโตของความนิยมในผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและมีกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพ

รูปแบบโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงส่งผลต่อตลาดแรงงานทั้งด้านการสร้างโอกาสสร้างรายได้ จากการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อด้านความเสี่ยงจากการเลิกจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ไม่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการเปลี่ยนแปลงอาจมาจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมพลังงานทางเลือกและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิต ส่งผลให้ความต้องการทักษะแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม หรือการเปลี่ยนแปลงด้านความต้องการในการบริโภคสินค้าจากความนิยมในสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดโอกาสในการเคลื่อนย้ายตลาดแรงงานจากอุตสาหกรรมที่ทำลายสิ่งแวดล้อมสู่อุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

กล่าวโดยสรุป การก้าวสู่เศรษฐกิจสีเขียวส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการจ้างงาน ๔ รูปแบบ^๔ ได้แก่ ๑) การจ้างงานในอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ ได้แก่ การจ้างงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องมือในการควบคุมมลพิษ ๒) การจ้างงานบางกรณีจะถูกแทนที่ เช่น การแทนที่จ้างงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงฟอสซิลด้วยกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานทางเลือก การเปลี่ยนแปลงจากการผลิตรถยนต์สันดาปเป็นรถยนต์พลังงานไฟฟ้า ๓) การจ้างงานบางประเภทจะหมดสิ้นไป เช่น การยกเลิกการใช้ผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์บางประเภทที่ทำให้ธุรกิจปิดกิจการ และ ๔) งานจำนวนมากจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน กระบวนการทำให้ให้รักษาสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น

ตัวอย่างของเครื่องมือภาครัฐในการจูงใจภาคเอกชนและภาคครัวเรือน ให้ลดการปล่อยมลพิษในรูปแบบการเก็บภาษีจากการขายใบอนุญาตในการปล่อยมลพิษ สามารถจูงใจให้ผู้ประกอบการลดการปล่อยมลพิษ เช่น รัฐบาลบริติชโคลัมเบียในประเทศแคนาดา มีนโยบายเก็บภาษีในทุกอุตสาหกรรมและที่อยู่อาศัยที่มีการปล่อยก๊าซคาร์บอน โดยระหว่างปี ๒๐๐๘ - ๒๐๑๑ ส่งผลให้รัฐสามารถลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนในรัฐบริติชโคลัมเบียถึงร้อยละ ๑๐ อีกทั้งยังสามารถสร้างอาชีพใหม่ถึงปีละ ๑๐,๐๐๐ ตำแหน่งระหว่างปี ๒๐๐๗ - ๒๐๑๓ อย่างไรก็ตามพบว่าการเลิกจ้างสูงในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการปล่อยมลพิษสูงเช่นกัน^๕

Green Jobs (งานสีเขียว)

โครงสร้างของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้เกิดความต้องการทักษะแรงงานที่ต่างไปจากเดิม และมีการสร้างตำแหน่งงานใหม่ ที่สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจสีเขียว หรือที่เรียกว่า “Green Jobs”^๖ (งานสีเขียว) ซึ่งหมายถึง งานที่ผลิตสินค้าหรือให้บริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรือเป็นงานที่มีกระบวนการในการผลิตที่ใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและลดการปล่อยมลพิษ เป็นงานที่

⁴ (UNEP, 2008)

⁵ (OECD, 2017)

⁶ (ILO, 2016)

มีคุณค่า (Decent Jobs) โดย Green Jobs สามารถเป็นได้ทั้งงานในอุตสาหกรรมเดิม หรืองานในอุตสาหกรรมเกิดใหม่ เช่น อุตสาหกรรมพลังงานทดแทน หรือธุรกิจที่เน้นเรื่องประสิทธิภาพการใช้พลังงาน

ปัจจุบันได้มีการประมาณการว่ามีตำแหน่งงานที่เป็น Green Jobs อยู่ทั้งหมด ๙.๘ ล้านตำแหน่งทั่วโลก และคาดการณ์ว่าเศรษฐกิจสีเขียวจะสามารถสร้างงานใหม่ถึง ๒๔ ล้านอาชีพในปี ๒๐๓๐ โดยร้อยละ ๘๕ ของตำแหน่งงานจะเป็นอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่^๗ ในกลุ่มเศรษฐกิจยูโรมีตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากกลุ่มความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity) และการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและป่าไม้จำนวน ๑๔.๖ ล้านตำแหน่ง^๘ และในปัจจุบันมีการจ้างงานกลุ่มพลังงานทดแทนทั่วโลกสูงถึง ๘.๑ ล้านคน^๙ ในขณะที่เดียวกันคาดว่าจะมีการเลิกจ้างจากผลกระทบของการเปลี่ยนผ่านสูงถึง ๖ ล้านตำแหน่ง ดังนั้นประเภทงานที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของอาชีพและทักษะแรงงานในยุคเศรษฐกิจสีเขียว ตารางที่ ๑ แสดงอุตสาหกรรม อาชีพ และทักษะแรงงานในยุคเศรษฐกิจสีเขียว

ตารางที่ ๓ อาชีพและทักษะแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการมุ่งสู่เศรษฐกิจสีเขียว

อุตสาหกรรม	รูปแบบการผลิตใหม่	อาชีพ/ทักษะแรงงาน
พลังงาน	อุตสาหกรรมพลังงานทางเลือกเช่น พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานไฟฟ้า พลังงานลมที่เพิ่มขึ้น	วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ และผู้ผลิตส่วนประกอบในโรงงานอุตสาหกรรม การผลิตพลังงานทางเลือก
ก่อสร้าง	การก่อสร้างอาคารที่เน้นประสิทธิภาพการใช้งาน เช่น ระบบการทำความร้อน อุปกรณ์การทำอาหารที่ประหยัดพลังงาน	ดีไซน์เนอร์ สถาปนิก ผู้ตรวจสอบอาคาร วิศวกร ที่มีทักษะในการออกแบบหรือก่อสร้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงผู้ติดตั้งพลังงานทางเลือก ภายในที่อยู่อาศัย ผู้ผลิตท่อ แผ่นทำความร้อน และชิ้นส่วนอาคารต่าง ๆ
การคมนาคม	รถยนต์ไฟฟ้า รถไฟฟ้าความเร็วสูง	วิศวกร ช่างเทคนิค และผู้ผลิตชิ้นส่วนยานพาหนะ
เหล็ก เคมี ซีเมนต์ และ เยื่อกระดาษ	รูปแบบการผลิตที่ลดการใช้พลังงานและลดการปล่อยมลพิษ	นวัตกรรมในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต
รีไซเคิล และการจัดการมลภาวะ	กระบวนการในการจัดการขยะและการรีไซเคิล วัสดุคิป์ในการผลิต	ธุรกิจจัดการและคัดแยกขยะ ผู้เชี่ยวชาญด้านการแปรรูปวัสดุคิป์ใช้แล้ว นวัตกรรมในการบำบัดของเสียก่อนปล่อยสู่ธรรมชาติ ผู้ตรวจสอบและควบคุมมลพิษ
อื่น ๆ	กระบวนการทำงานที่ลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และลดการสร้างขยะหรือของเสีย	ทักษะในการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียวอย่างเป็นธรรม

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในการก้าวสู่เศรษฐกิจสีเขียวสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างนวัตกรรมและการจ้างงานจำนวนมาก อย่างไรก็ตามช่วงเปลี่ยนผ่านของการเปลี่ยนแปลงนั้นส่งผลต่อภาคการจ้างงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเดิมหรืออุตสาหกรรมที่ต้องปรับตัวเพื่อลดใช้ทรัพยากรและลดการปล่อยมลพิษ โดยILO ได้ให้ความสำคัญถึงการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม โดยกล่าวถึงกรอบการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรมในวาระงานที่มีคุณค่า (Decent work agenda) ที่ครอบคลุมถึงนโยบายด้านตลาดแรงงาน

⁷ (IRENA, 2017)

⁸ (ILO, 2012)

⁹ (IRENA, 2017)

การคุ้มครองรายได้ การฝึกอบรม มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ การพัฒนาผู้ประกอบการ และการสร้างโอกาสด้านรายได้ เป็นต้น

โครงสร้างตลาดแรงงานที่ดีจะเป็นการสร้างโอกาสให้กับแรงงานในช่วงเปลี่ยนผ่านให้ดำเนินไปอย่างเป็นธรรม สามารถลดความเสี่ยงจากปัญหาการเลิกจ้างในอุตสาหกรรมที่ไม่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ดังนั้นความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่นในการปรับตัวของแรงงานจึงเป็นความท้าทายของตลาดแรงงาน รวมถึงการดูแลสวัสดิการของพนักงานและลดการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน และนโยบายสิ่งแวดล้อมที่สามารถช่วยลดปัญหาด้านแรงงานที่เกิดจากวิกฤติด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ความเครียดที่เกิดจากความร้อน สภาพอากาศแปรปรวน และมลพิษทางอากาศ ที่สามารถลดประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มโอกาสการเจ็บป่วยและเสียชีวิตก่อนวัยอันควร

แนวทางการรับมือในการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียว

การรับมือด้านแรงงานในการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียวจะต้องทำควบคู่กันไปทั้ง ๑) การดูแลให้เกิดการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม และ ๒) การพัฒนาทักษะแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีทักษะใหม่สำหรับงานที่จะเกิดขึ้นใหม่ในอนาคต โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาลูกจ้างระหว่างทักษะและปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ และควรมีการบูรณาการร่วมกันระหว่างทุกภาคส่วนในการรับมือกับการเปลี่ยนผ่าน

- **ทิศทางการนโยบายภาครัฐ** : ภาครัฐควรมีนโยบายที่บูรณาการกันระหว่าง แผนด้านพลังงาน สิ่งแวดล้อม การศึกษา และการพัฒนาทักษะแรงงาน สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ให้คำแนะนำ และสร้างแรงจูงใจ สามารถกำหนดมาตรฐานในการตรวจสอบและกำกับสิ่งแวดล้อม

- **การฝึกอบรม/การศึกษา** : การพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงกับความต้องการแรงงานในอนาคต ผ่านการฝึกอบรมที่เหมาะสม ช่วยให้ช่วงเปลี่ยนผ่านดำเนินไปอย่างราบรื่น เป็นการปิดช่องว่างระหว่างทักษะแรงงานที่มีอยู่กับทักษะที่จำเป็น ซึ่งสามารถลดการสูญเสียจากการเปลี่ยนผ่านได้ โดยในระยะยาว ภาคการศึกษาและการฝึกอบรมต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนั้นควรมีการปรับหลักสูตร และพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนและฝึกอบรมทักษะให้ทันกับยุคเศรษฐกิจสีเขียว รวมถึงการกำหนดให้ทักษะและการตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมให้รวมอยู่ในหลักสูตรการเรียนการสอน

- **การส่งเสริมให้เกิดการลงทุนและสร้างนวัตกรรม** : ส่งเสริมให้เกิดการลงทุนในการวิจัยและพัฒนาในอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สนับสนุนให้ภาคเอกชนเป็นแรงขับเคลื่อนหลักในการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียว ผลักดันให้ภาคเอกชนเป็นกลุ่มที่เป็นแหล่งการสร้างนวัตกรรม เป็นแหล่งริเริ่มของการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ และเป็นแหล่งความรู้ (Know-how) เพื่อเป็นการส่งเสริมการสร้างงานที่ช่วยลดการปล่อยมลพิษและนำทรัพยากรมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

- **นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม** : เครื่องมือในการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น นโยบายการเก็บภาษีการปล่อยก๊าซคาร์บอน (Carbon Credit) การเก็บภาษีในอุตสาหกรรมหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำลายสิ่งแวดล้อม

- **ตลาดแรงงาน** : การสร้างตลาดแรงงานที่สามารถให้ความช่วยเหลือในการหางาน การฝึกอบรม การสร้างงาน ให้กับแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนผ่าน รวมถึงการประกันการว่างงาน และสวัสดิการต่าง ๆ

- **ทัศนคติและการพัฒนาตนเอง** : แรงงานควรมีการเพิ่มทักษะใหม่ หรือ Reinvent อยู่เสมอ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) มีความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้ชีวิตที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต การลดการปล่อยมลพิษโดยใช้วิธีการทำงานที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ แรงงานควรรู้ถึงสิทธิด้านสิทธิทางสิ่งแวดล้อม เช่น สิทธิที่จะปฏิเสธงานที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

๙. ผลการติดตามประเมินผลแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ โดยกลุ่มงานวิชาการเศรษฐกิจการแรงงาน สรุปสาระสำคัญดังนี้

๙.๑ เป็นการประเมินผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๓๑ แผนงาน/โครงการ โดยใช้การประเมินแบบ CIPP Model ผลจากการประเมิน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานทางตรง ได้แก่ ความเป็นธรรมเรื่องค่าตอบแทน/อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ทักษะการทำงานที่จำเป็นในอนาคต โดยเชื่อมโยงกับการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานทางอ้อม ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงงานสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มาตรการจูงใจ/ส่งเสริมนายจ้างให้เพิ่มผลิตภาพแรงงาน เช่น สิทธิประโยชน์ในการฝึกอบรม เป็นต้น การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการผลิตเพื่อลดต้นทุน



Context Evaluation	Input Evaluation
ระดับมาก <ul style="list-style-type: none"> จัดทำข้อมูลตามความจำเป็น/สภาพปัญหาในพื้นที่ ส่งเสริมทักษะแรงงาน/หางาน/เปลี่ยนงานให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ หลักสูตรเพิ่มทักษะให้ตรงตามความต้องการตลาดแรงงาน กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดประเภทมาตรฐานอาชีพ/อุตสาหกรรมสอดคล้องปัจจุบัน 	ระดับมาก <ul style="list-style-type: none"> การกำหนดวัตถุประสงค์ส่งเสริมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือชัดเจน หลักสูตรกิจกรรมเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานในพื้นที่
ระดับปานกลาง <ul style="list-style-type: none"> การให้ความสำคัญของผู้เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านแรงงาน การรับบริการด้านประกันสังคม ความเข้าใจกฎหมายแรงงานและข้อมูลข่าวสาร ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย 	ระดับปานกลาง <ul style="list-style-type: none"> การจ้างที่ปรึกษาฯ จัดทำข้อมูลมีความถูกต้อง เหมาะสม ความหลากหลายของกิจกรรมที่ส่งเสริม เช่น ทดสอบความพร้อมด้านอาชีพ นัดพบแรงงาน แนะนำอาชีพ การกำหนดแผนงาน ขั้นตอน (ตรวจแรงงาน สุขภาพ ให้บริการด้านประกันสังคม)
Process Evaluation	Product Evaluation
ระดับน้อย <ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมอาชีพกลุ่มแรงงานพิเศษ การประสานอันตรายจากการทำงาน ปฏิรูปบำนาญ/พรบ.ส่งเสริมการมีงานทำ เตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน 	ระดับน้อย <ul style="list-style-type: none"> ความเหมาะสมของแผนงานจัดทำข้อมูล การกำหนดกลุ่มเป้าหมายตรวจสอบสถานประกอบการ กำหนดกิจกรรม งบประมาณ กลุ่มเป้าหมาย (ฝึกอบรม) แผนงานพัฒนากฎหมาย/ปฏิรูปมาตรการ
ระดับมาก <ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมมีความเหมาะสมกับความต้องการ เช่น การจ้างงาน ส่งเสริมทักษะฝีมือ นัดพบตลาดแรงงาน กิจกรรมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการมีความเหมาะสมและเพียงพอ 	ระดับมาก <ul style="list-style-type: none"> ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมอาชีพ ใช้งานเร่งด่วนมีรายได้เพิ่ม แรงงานมีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น ผู้ประกอบการตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานประสานอันตรายจากการทำงานลดลง ระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานถูกต้อง ครบถ้วน ใช้งานได้สะดวกรวดเร็ว ความเป็นธรรมเรื่องค่าตอบแทนตามมาตรฐานฝีมือ
ระดับปานกลาง <ul style="list-style-type: none"> แรงงาน สถานประกอบการเข้าใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรม การกำหนดงานบริการ (Application) กระบวนการ ขั้นตอนการแนะนำ ฝึกอบรมให้นักศึกษา เรื่องที่ทำการพัฒนา/ปฏิรูปมาตรการ เหมาะสมตามความต้องการของแรงงาน 	ระดับปานกลาง <ul style="list-style-type: none"> การนำข้อมูลด้านแรงงานไปใช้ประโยชน์ ผู้ประกอบการเข้าใจ/ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน มีระบบ Mobile Application ให้บริการประชาชน แรงงานรับรู้และเข้าใจสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม
ระดับน้อย <ul style="list-style-type: none"> ตรวจ/กำกับ/เก็บข้อมูลด้านแรงงาน การรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำข้อมูล ความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ให้บริการ 	ระดับน้อย <ul style="list-style-type: none"> การตรวจสอบ/กำกับ/จัดทำข้อมูลด้านแรงงาน

๙.๒ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(๑) ควรเพิ่มมิติความเชื่อมโยงและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานอย่างยั่งยืน

(๒) ควรกำหนดภารกิจในการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานยุค ๔.๐ ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Robot, Automation, AI)

(๓) ควรศึกษาแนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบ

ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ	
ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานทางตรง	ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานทางอ้อม
<ul style="list-style-type: none">○ ความเปราะบางเรื่องทักษะของแรงงาน ชี้แจงว่ากระทรวงมหาดไทยมีมือ○ ทักษะการดำเนินงานเชิงนโยบาย โดเมนเชิงนโยบายการจัดทำ○ มคอ.สาขาที่มีเฉพาะ	<ul style="list-style-type: none">○ การจัดการห่วงโซ่อุปทานและการแข่งขันระดับพื้นที่○ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ปัจจุบัน○ มคอ.สาขาใหม่ ส่งเสริมกับงานวิจัยและนวัตกรรม○ (ดิจิทัลประชานิยมในภาคเกษตรกรรม และระดับอุตสาหกรรม)○ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการผลิตเพื่ออุตสาหกรรม
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	
<ul style="list-style-type: none">○ เพิ่มมิติการเชื่อมโยงและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานอย่างยั่งยืน○ กำหนดภารกิจในการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงาน ยุค ๔.๐ ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Robot, Automation, AI)○ ศึกษาแนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบ	

๑๐. สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมปกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น ๑๐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๑๐.๑ การบรรยาย เรื่อง สถานการณ์และแนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

๑) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ประกอบไปด้วยหลายปัจจัย ได้แก่ กระบวนการผลิตที่มีคุณภาพ ต้นทุนการผลิต เทคโนโลยี ราคา ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) ความแตกต่างของประเภทอุตสาหกรรมมีปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพที่แตกต่างกัน

๒) ผลิตภาพแรงงานกับการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum : WEF) ในปี ๒๐๑๗ ประเทศไทยอยู่ที่ลำดับที่ ๓๒ (ดีขึ้น ๒ อันดับจากปี ๒๐๑๖) จากผลรวมของตัวชี้วัดทั้ง ๑๒ ด้าน โดยมีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๕ ด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการฝึกอบรม และตัวชี้วัดที่ ๗ ด้านประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน อยู่อันดับที่ ๕๗ และ ๖๕ ตามลำดับ สำหรับการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันโดยสถาบันการจัดการนานาชาติ (International Institute for Management Development : IMD) ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ ๒๗ (ดีขึ้น ๑ อันดับจากปี ๒๐๑๖) ตัวแปรที่ส่งผลให้อันดับของไทยดีขึ้นคือตัวแปรด้านทุน ในขณะที่ตัวแปรด้านการจ้างงานในระยะยาวและอัตราการว่างงานส่งผลต่อการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขัน

เมื่อพิจารณาข้อมูลผลิตภาพแรงงานในแต่ละประเภท ได้แก่ ภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ พบว่าภาคอุตสาหกรรมเป็นกลุ่มที่มีผลิตภาพแรงงานสูงที่สุด และภาคการเกษตรเป็นกลุ่มที่มีผลิตภาพแรงงานต่ำสุด โดยภาคการเกษตรจัดเป็นกลุ่มที่มีจำนวนแรงงานเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุด ส่งผลให้ผลิตภาพรวมของไทยอยู่ในระดับต่ำ

๓) แนวทางการเพิ่มผลิตภาพของประเทศที่มีแนวการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practise) เช่น สหราชอาณาจักรกำหนดแนวนโยบายเพื่อเพิ่มผลิตภาพโดยการส่งเสริมการลงทุนของภาครัฐและเอกชน ในสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน การผลักดันให้เกิดการลงทุน การใช้กลไกทางภาษีและสวัสดิการในการจูงใจในการ

ทำงาน และการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและหลักสูตรการฝึกอบรม การจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะสูง สนับสนุนการทำวิจัยและส่งเสริมนวัตกรรม

๑๐.๒ การทบทวนแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ประชุมได้ร่วมกันทบทวนแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ สรุปสาระสำคัญและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

๑) การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการทำให้ นโยบายสัมฤทธิ์ผล ดังนั้นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานจำเป็นต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันตั้งแต่การวางรากฐานการศึกษาที่ดี (ศธ.) และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในวัยแรงงาน (รง.) โดยเฉพาะการฝึกอบรมนั้นจะต้องมีความยืดหยุ่น มีการวางแผนหลักสูตรให้ทันต่อยุคสมัยที่มี disruption ในหลายกลุ่มอาชีพ ตลอดจนมีการติดตามประเมินผล โดยในปัจจุบันการ disruption ไม่ได้เกิดขึ้นและกระทบต่อแรงงานในระดับล่างเพียงอย่างเดียว กระทรวงแรงงานควรให้ความสำคัญกับทุกกลุ่มอาชีพที่ได้รับผลกระทบดังกล่าว เช่น การ Reskill แรงงานเพื่อให้สามารถรองรับการทำงานร่วมกันกับปัญญาประดิษฐ์ (AI) และมีแผนในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒) การเปิดเผยข้อมูลและแบ่งปันข้อมูลจะเป็นอีกปัจจัยในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาผลิตภาพ ตั้งแต่การมีฐานข้อมูล Big Data และการเผยแพร่ข้อมูล Best Practice สู่สาธารณะให้เกิดการเรียนรู้

๓) การเพิ่มผลิตภาพ หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพของการใช้ปัจจัยการผลิต ในมิติของแรงงานการเพิ่มผลิตภาพจึงหมายความว่าแรงงาน ๑ คน สามารถทำรายได้เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามผลิตภาพอาจมาจากปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการพัฒนาศักยภาพแรงงาน การกำหนดตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการควรมีความสอดคล้องและสามารถตอบโจทย์เป้าหมายของการเพิ่มผลิตภาพที่มาจากการพัฒนาคุณภาพแรงงานได้ ดังนั้นการใช้ตัวชี้วัดที่เป็นเชิงมหภาค แต่วางแผนปฏิบัติการเป็นเชิงจุลภาค ทำให้เป้าหมายในการเพิ่มผลิตภาพไม่ชัดเจนและยากต่อการสัมฤทธิ์ผล

๔) แรงงานภาคการเกษตรเป็นกลุ่มมีสัดส่วนมากที่สุด การเพิ่มผลิตภาพแรงงานในภาคการเกษตรควรมีการบูรณาการวางแผนพัฒนาศักยภาพแรงงานในภาคการเกษตรให้สอดคล้องกับบริบทในยุคปัจจุบัน เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำการเกษตร การส่งเสริมกลไกให้เอื้อต่อเกษตรกรในยุคดิจิทัล (Smart Farmer) นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องความต้องการแรงงานในภาคการเกษตร เนื่องจากเป็นการทำงานตามฤดูกาล เช่น ช่วงที่เก็บเกี่ยวผลผลิตก็มักจะมีขาดแคลนแรงงาน ดังนั้นกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ควรมีการบูรณาการร่วมกับกระทรวงแรงงานในการจัดหาแรงงานมาเก็บเกี่ยวผลผลิตให้เพียงพอ เป็นต้น

๕) แนวทางการเพิ่มผลิตภาพภาคอุตสาหกรรม ประกอบไปด้วย ๓ แนวทาง ได้แก่ ๑) การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ๒) การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต และ ๓) ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคธุรกิจ ในการผลิตคนที่มีคุณภาพตั้งแต่ก่อนวัยทำงานถึงวัยเกษียณ โดยแนวทางการพัฒนาจะต้องขับเคลื่อนโดยทุกภาคส่วนอย่างบูรณาการ

๖) ควรปรับระยะเวลาของแผนจาก พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เป็น พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ที่จะเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑๑. สรุปผลการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ทิศทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานกับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑ ณ ห้อง Ballroom ชั้น ๒ โรงแรมดิเอมเมอรัลด์ ถนนรัชดาภิเษก เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๖.๔๕ น. ดังนี้

๑๑.๑ การกล่าวปาฐกถาพิเศษโดยพลตำรวจเอก อุดุลย์ แสงสิงแก้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ในหัวข้อ “การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ประเทศไทย ๔.๐” สรุปสาระสำคัญดังนี้ จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและตลาดแรงงานของไทย อาทิ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อัตราการเจริญพันธุ์ที่ลดลงในทุกภูมิภาคของประเทศไทย ทำให้สถานการณ์ของกำลังแรงงานในอนาคตประสบกับการลดลงของวัยทำงานและวัยเด็ก ปัญหาเชิงโครงสร้างตลาดแรงงาน เช่น การทำงานไม่ตรงกับสาขาที่สำเร็จศึกษา การทำงานต่ำกว่าระดับการศึกษา และคุณภาพแรงงาน ส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานของไทยอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น การเพิ่มผลิตภาพจึงเป็นคำตอบในการขับเคลื่อนประเทศสู่ประเทศไทย ๔.๐ โดยต้องอาศัยความร่วมมือที่ดีจากทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบการ และนักวิชาการ ในการร่วมกันส่งเสริมศักยภาพของกำลังแรงงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศในหลากหลายมิติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม และช่วยส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทยให้ทัดเทียมกับประเทศต่าง ๆ ตั้งแต่กระบวนการศึกษา การสร้างค่านิยมให้กับผู้ประกอบการ การสร้างกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้านนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะและงานใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงการมีระบบฐานข้อมูลที่ดี เพื่อการนำไปใช้ในการบริหารจัดการและวางแผนพัฒนากำลังแรงงานในอนาคต อย่างไรก็ตาม การพัฒนาที่ยั่งยืนไม่ใช่การมุ่งเพิ่มผลิตภาพเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีความเป็นสากลโดยคำนึงถึง ความปลอดภัย ชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคำนึงถึงความเป็นธรรมด้วย

๑๑.๒ การบรรยาย เรื่อง ผลิตภาพแรงงาน : การพัฒนาศักยภาพการแข่งขันที่ยั่งยืน โดยศาสตราจารย์ ดร. พิริยะ ผลพิรุฬห์ ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาพัฒนาการเศรษฐกิจ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สรุปดังนี้

๑๑.๒.๑ การเพิ่มผลิตภาพประกอบไปด้วยหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยภาครัฐสามารถช่วยเพิ่มผลิตภาพในด้านต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาจากปัจจัยที่ควบคุมได้ยาก อาทิ ตัวชี้วัดมหภาคที่ไม่สามารถวัดผลิตภาพของแรงงานซึ่งเป็นเชิงคุณภาพได้อย่างตรงจุด เช่น การวัดเชิงคุณภาพของผลิตภาพแรงงาน ภาคบริการ ระดับการใช้เทคโนโลยีในองค์กรเอกชน ลักษณะเฉพาะของแรงงานในแต่ละยุค (Generation) และความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว (Work life balance) ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงาน

๑๑.๒.๒ แนวทางการพัฒนาทักษะเพื่อมุ่งสู่การจ้างงานและผลิตภาพของธนาคารโลก หรือ STEP (Skill Toward Employment and Productivity) ประกอบไปด้วยบันไดสู่ความสำเร็จ ๕ ขั้น ดังนี้

๑) Getting children to the right start : การวางแผนพัฒนากำลังคนตั้งแต่เกิดจนถึงก่อนเข้าโรงเรียนอย่างถูกต้อง เริ่มจากการได้รับโภชนาการซึ่งมีผลต่อการสร้างเซลล์สมองที่ครบถ้วน ไปจนถึงการได้รับการศึกษาที่พัฒนาทักษะและจิตใจของเด็ก งานวิจัยของ เจมส์ เฮ็คแมน นักเศรษฐศาสตร์ชาวสหรัฐอเมริกา แสดงให้เห็นว่าการลงทุนในการศึกษาของเด็กที่คุ้มค่าที่สุดคือการจ่ายเงินเข้าโรงเรียนอนุบาล โดยมิงงานวิจัยที่แสดงผลการวิจัยว่าเด็กที่เข้าเรียนอนุบาลจะทำคะแนน PISA ได้ดีกว่าเด็กที่ไม่ได้เข้าเรียนอนุบาล และเด็กที่ไม่ได้เข้าเรียนอนุบาลมีโอกาสเป็นเด็กสมาธิสั้นมากกว่า นอกจากนี้ประเทศไทยยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษาอยู่มาก โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด โดยพบความเหลื่อมล้ำของคะแนน IQ ที่แตกต่างกันมาก

ในปัจจุบันยังพบว่ามีความท้าทายใหม่ ๆ สำหรับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ในช่วงก่อนเข้าโรงเรียนในยุคประเทศไทย ๔.๐ ได้แก่ โรคสมาธิสั้น โรคอ้วน โรคเนื้องอก โรคมะเร็ง โรคออสติกเทียม สายตามีปัญหา ความไม่มั่นใจในตัวเอง ความขี้อิจฉา ซึ่งเป็นโรคที่พบได้มากในเด็กในยุคปัจจุบัน

๒) Ensuring that all children learn : ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ระบบการศึกษาต้องพัฒนาให้ทันกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีทักษะใหม่ที่ตรงกับทักษะที่โลกต้องการ หลักสำคัญในการพัฒนาเด็กในวัยเรียนคือการส่งเสริมให้เด็กมีทัศนคติที่ดี เช่น การใช้การเรียนการสอนในรูปแบบ Project based learning แทนรูปแบบการเรียนการสอนแบบเก่าหรือ Doing Project พร้อมทั้งยกระดับสู่การเรียนรู้แบบ Problem based และ Community based learning ที่เน้นให้รู้จักแก้ไขปัญหา มีความรักชุมชนและสิ่งแวดล้อม มีความรับผิดชอบต่อสังคม

๓) Building job relevant skill : การสร้างทักษะในการประกอบอาชีพในระดับอุดมศึกษาที่เน้นการสร้างความสามารถที่หลากหลายเพื่อให้ตรงตามความต้องการของตลาด งานวิจัยเกี่ยวกับตลาดแรงงานในปัจจุบัน พบว่าแรงงานที่ทำงานไม่ตรงกับวุฒิการศึกษา จะได้รับรายได้และมีผลผลิตภาพในการทำงานที่ต่ำกว่าแรงงานที่ทำงานตรงกับสาขาที่จบการศึกษา และในอนาคตประเภทงานที่ต้องมีการทำซ้ำหรือการใช้แรงงานคนจะหายไป ดังนั้นการสร้างทักษะเพื่อให้พร้อมต่อความต้องการในอนาคตด้วยการอบรมที่ตรงกับความต้องการ

๔) Encouraging entrepreneurship : การสร้างความเป็นผู้ประกอบการ มีนวัตกรรม เป็นหนึ่งในทักษะสำคัญแห่งศตวรรษที่ ๒๑ สามารถใช้ทักษะการเป็นผู้ประกอบการในการยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพด้านอาชีพ

๕) Facilitate labour mobility and job matching : การส่งเสริมการทำงานที่ตรงกับทักษะและความชอบ รวมถึงการส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสมในกลุ่มผู้สูงอายุ คนพิการ และเด็กที่เคยออกจากระบบการศึกษา

๑๑.๓ การบรรยาย เรื่อง ผลผลิตภาพแรงงานกับการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดย นายสุรียนต์ ธีรกิจจานุกิจ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สรุปดังนี้

๑๑.๓.๑ การจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันในปัจจุบัน มีอยู่ ๓ หน่วยงานหลักที่จัดทำ ได้แก่ ๑) การจัดอันดับโดย World Economic Forum (WEF) ทำการวัดทั้งหมด ๑๔๐ เขตเศรษฐกิจทั่วโลก ๒) IMD ทำการวัดทั้งหมด ๖๑ เขตเศรษฐกิจทั่วโลก และ ๓) Doing Business โดยธนาคารโลก วัด ๑๘๙ เขตเศรษฐกิจทั่วโลก ผลการจัดอันดับแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยยังคงต้องมีการพัฒนาด้านตลาดแรงงานและการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อเพิ่มอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันในอนาคต

๑๑.๓.๒ ปัจจัยสำคัญในการเพิ่มอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ คือ ทิศทางนโยบาย และแผนงานนโยบายของภาครัฐ ซึ่งควรมีการกำหนดทิศทางไปในทางเดียวกัน โดยการกำหนดนโยบายเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาผลิตภาพอย่างแท้จริง ควรให้ความสำคัญที่ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการมุ่งเน้นการพัฒนาผลิตภาพแรงงานอย่างตรงจุด อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติการกำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพยังมีความยากในการวัดและประเมินผลมากกว่าตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จึงเป็นส่วนที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันหาแนวทางในการพัฒนา นอกจากนี้ปัญหาอุปสรรคอีกประการหนึ่งในการกำหนดแนวทางการเพิ่มผลิตภาพคือ ปัญหาด้านฐานข้อมูล ทำให้ประเทศไทยยังไม่สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนได้ดีนัก

๑๑.๔ การอภิปรายเป็นคณะในหัวข้อ แนวโน้มและทิศทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ดำเนินรายการโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภชัย ศรีสุชาติ สรุปดังนี้

๑๑.๔.๑ นายปรานต์ สยามวาลา กรรมการสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย ให้ความเห็นว่า การเพิ่มผลิตภาพในมุมมองของนายจ้างสามารถทำได้หลายรูปแบบ ไม่ใช่เฉพาะกับการเพิ่มผลิตภาพที่ตัวแรงงานเพียงอย่างเดียว การปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มผลิตภาพรวมได้เช่นกัน อาทิ การผลักดันให้เกิดการบริหารจัดการระบบห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ในอุตสาหกรรมรถยนต์ภายหลังจากวิกฤติน้ำมัน ทำให้ธุรกิจสามารถปรับตัวต่อภัยธรรมชาติและบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในมุมมองของฝ่ายนายจ้าง การมีกระบวนการในการบริหารจัดการที่ดีถือเป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มผลิตภาพได้

๑๑.๔.๒ นายสงคราม หาญตะ รองเลขาธิการสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย กล่าวว่า ความต้องการพื้นฐานของแรงงานส่วนใหญ่ คือ การได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ได้รับสวัสดิการที่ดี มีสภาพความเป็นอยู่และสุขภาพที่ดี นอกจากนี้ความต้องการพื้นฐานในการทำงานแล้ว ปัจจัยอื่น ๆ ย่อมส่งผลต่อผลิตภาพแรงงาน อาทิ การมีกระบวนการทำงานที่ดี การส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบัน สามารถปรับตัวให้ทันต่อรูปแบบการจ้างงานในอนาคต ปัจจุบันลูกจ้างจำนวนมากยังมีความกังวลเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เข้ามาแทนที่แรงงานคน แต่มีการเตรียมการในการปรับตัวมากขึ้น วิธีที่จะเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้โดยไม่ทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน คือ การร่วมมือกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง มีการสื่อสารที่ดี สามารถบอกได้ว่าจุดไหนจะหายไปและแรงงานแต่ละคนจะมีช่องทางอย่างไรในอนาคต

นอกจากนั้น การพัฒนาทักษะฝีมือและการเรียนรู้เพิ่มเติมภายหลังจบการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาแรงงานในอนาคต แรงงานจำนวนมากมีความประสงค์ที่จะศึกษาเพิ่มเติมระหว่างการทำงานแต่มีข้อจำกัดด้านเวลา ดังนั้น โจทย์สำคัญ คือ ทำอย่างไรจึงจะสามารถส่งเสริมให้เกิดการศึกษาเพิ่มเติมระหว่างการทำงาน

๑๑.๔.๓ นางสาวอัปสร กฤษณะสมิต ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ให้ความเห็นว่า การเพิ่มผลิตภาพหมายถึงการเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงในระยะแรกมักจะสร้างความไม่พอใจให้กับคนบางกลุ่ม การแบ่งเวลาในการทำงานมาพัฒนาตนเองหรือปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการอาจถูกมองว่าเป็นการเบียดเบียนเวลา ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต้องอาศัยกระบวนการทางความคิด (Mindset) ที่เอื้อต่อการพัฒนา ประกอบกับการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เครื่องมือที่จะสามารถทำให้เกิดจุดสมดุลในการเปลี่ยนแปลงคือ สหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สามารถทำให้แต่ละฝ่ายสามารถตอบได้ว่าต้องพัฒนาอย่างไร

ปัญหาของแรงงานที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะคือการทำงานที่ไม่ตรงตามความถนัดของตนเอง หรือการส่งเสริมการฝึกอบรม (Training) ที่ไม่ตรงกับความต้องการของแรงงานที่แท้จริง เช่น แรงงานใกล้เกษียณไม่จำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมทักษะที่จะมีประโยชน์ต่อการทำงานในอีก ๕ - ๑๐ ปีข้างหน้า แต่ต้องการฝึกอบรมสำหรับวัยเกษียณต่อไป นอกจากนี้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานต้องควบคู่ไปกับการดูแลพนักงาน เช่น การลดตำแหน่งต้องมีแผนรองรับให้พนักงานที่ได้รับผลกระทบดังกล่าวด้วยเช่นกัน

๑๑.๔.๔ รองปลัดกระทรวงแรงงาน (นางเพชรรัตน์ สินอวย) นำเสนอประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ กระทรวงแรงงานได้มีการวางกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ๒๐ ปี เพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น ๔ ช่วง ได้แก่ ๑) Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล ๒) ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็น ประชาชนของโลก (Global citizen) ๓) ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์

ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน ๔) ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕-๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานในปัจจุบันและมีแนวโน้มที่จะมีการลดลงของตำแหน่งงานบางประเภทในอนาคต ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value) โดยกระทรวงแรงงานมีแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การส่งเสริมให้แรงงานมีทักษะที่หลากหลาย (Multi skill) มีกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือ การปรับหลักสูตรบุคลากรในการฝึกสอน (ครูฝึก) การร่วมมือกันในรูปแบบประชารัฐ โดยการจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างภาครัฐ โดยสถาบันการศึกษา และสถานประกอบการ เป็นต้น

๑๑.๕ ข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมสัมมนา เห็นว่าภาครัฐควรบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่แล้วอย่างมีประสิทธิภาพ และเท่าเทียมกัน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานและสถานประกอบการสามารถพัฒนาผลิตภาพ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

๑๒. การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลการดำเนินงาน

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

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Factor) ใช้การวิเคราะห์ตามหลัก PESTEL ได้แก่ การพิจารณาปัจจัยภายนอกในประเด็นต่อไปนี้

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

ส่วนปัจจัยภายในครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในของภาคแรงงานไทย และปัจจัยภายในของกระทรวงแรงงาน ใช้แนวทางการศึกษาตามหลัก PRIMO-F analysis ประกอบด้วย

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

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

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (PRIMO-F analysis)

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

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ลักษณะ	จุดแข็ง (S) / จุดอ่อน (W)
<p>๒.๒ ปี ๒๕๖๒ อันดับความสามารถในการแข่งขัน ด้านผลิตภาพแรงงานไทย โดย IMD ลดลง</p> <p>๒.๓ ความหลากหลายของฐานการผลิต ส่งผลดีต่อผลิตภาพแรงงาน</p>	<p>- ผลิตภาพแรงงานไทย มีอันดับดีขึ้นจากปี ๒๕๖๑ จากอันดับที่ ๕๘ มาเป็นอันดับที่ ๕๔ ในปี ๒๕๖๒ (ข้อมูลการจัดอันดับ IMD)</p> <p>- โครงสร้างเศรษฐกิจเปลี่ยนผ่านจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น แรงงานมีการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง (ข้อมูล NESDB เปรียบเทียบปี ๒๕๕๓-๕๘ สัดส่วนภาคเกษตรลดลงจากร้อยละ ๙.๙ เป็นร้อยละ ๙.๑ ภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๒๕.๔ เป็นร้อยละ ๓๐.๐ และภาคบริการลดลงจากร้อยละ ๖๔.๗ เป็นร้อยละ ๖๐.๙)</p>	<p>- จุดอ่อน</p> <p>- จุดแข็ง</p>
<p>๓.นวัตกรรมและความคิด (Innovations and Ideas)</p> <p>๓.๑ เทคโนโลยีสารสนเทศเทียบกับคู่แข่ง</p>	<p>- company spending on R&D และ University Collaboration in R&D อยู่อันดับที่ ๓๕ ซึ่งมีผลคะแนน ๓.๕ และ ๔ ตามลำดับ ส่วนอันดับที่ใฝ่ระวังคือ Government procurement of advanced tech product อยู่อันดับ ๙๐ ผลคะแนน ๓.๑</p>	<p>- จุดอ่อน</p>
<p>๔.การตลาด (Marketing)</p> <p>๔.๑ ข้อมูลตลาดแรงงานที่จำเป็นต่อการวางแผน</p> <p>๔.๒ ลักษณะเด่นของแรงงานไทยที่แข่งขันกับต่างชาติ</p>	<p>- ตลาดแรงงานมีความผันผวนเนื่องจากเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม ประชากร จำเป็นต้องมีงานวิจัยด้านตลาดแรงงานที่ทันสมัย</p> <p>- คนไทยมี service mind ซึ่งเป็นจุดแข็งในภาคบริการเมื่อเทียบกับประเทศใกล้เคียง</p>	<p>- จุดอ่อน</p> <p>- จุดแข็ง</p>
<p>๖.การปฏิบัติการ (Operations)</p> <p>๖.๑ หน่วยงานภาครัฐดำเนินงานเชิงรุกในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง และบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่ออำนวยความสะดวกประชาชน</p> <p>๖.๒ รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับพื้นที่เฉพาะ และพื้นที่ที่มีศักยภาพ</p>	<p>- หน่วยงานภาครัฐออกให้บริการประชาชนในพื้นที่ อาทิ ศูนย์ one stop service ศูนย์ดำรงธรรม เป็นต้น ทำให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวกและรวดเร็วเพิ่มขึ้น</p> <p>- รัฐบาลส่งเสริมอุตสาหกรรมเขตเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งเป็นแหล่งดึงดูดการลงทุนจากทั้งในและต่างประเทศ อาทิ เขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งจะเป็นพื้นที่ที่มีการจ้างงานที่สำคัญ และได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีสำหรับการเพิ่มผลิตภาพการผลิตได้</p>	<p>- จุดแข็ง</p> <p>- จุดแข็ง</p>
<p>๗. การเงิน (Finance)</p> <p>๗.๑ แรงงานบางส่วนยังขาดแหล่งเงินทุน ส่งเสริมการประกอบอาชีพ</p>	<p>- แรงงานนอกระบบยังขาดการเข้าถึงแหล่งเงินทุน ทำให้ไม่สามารถเพิ่มมูลค่าการผลิต/ผลิตภัณฑ์ได้</p>	<p>-จุดอ่อน</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (PESTEL)

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

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ลักษณะ	โอกาส (O) / ภัยคุกคาม (T)
<p>๔. ปัจจัยทางเทคโนโลยี</p> <p>๔.๑ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี Technology Trends ของโลก</p> <p>๔.๒ เทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruptive technologies)</p>	<p>- การเข้าถึง Big Data ทำให้การวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริโภคแม่นยำขึ้น สะท้อนถึงศักยภาพที่เพิ่มขึ้นของผู้ประกอบการ และความสามารถในการจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย</p> <p>- เป็นเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้า และสามารถเข้ามาเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิต การประกอบธุรกิจ และเศรษฐกิจโลก โดยในรายงานของ McKinsey Global Institute ได้ระบุเทคโนโลยี ๑๒ ประเภท ที่จะเข้ามามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงโลก ได้แก่ อินเทอร์เน็ตไร้สาย เทคโนโลยีอัตโนมัติ Internet of Things Cloud Computing เทคโนโลยีหุ่นยนต์ ยานพาหนะไร้คนขับหรือกึ่งไร้คนขับ เป็นต้นส่งผลกระทบต่อการทำงานในภาคบริการของไทย ซึ่งแรงงานไทยมีสัดส่วนอยู่ในอุตสาหกรรมภาคบริการสูงสุด</p>	<p>-โอกาส</p> <p>-ภัยคุกคาม</p>
<p>๕. ปัจจัยทางกฎระเบียบหรือกฎหมาย</p> <p>๕.๑ สหรัฐยกเลิกข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างประเทศ (TPP) และการดำเนินนโยบายการค้าเสรี RCEP ที่มีจีนเป็นผู้นำ</p> <p>๕.๒ มาตรการทางการค้าที่ไม่ใช่มาตรการภาษี (non-tariff barrier)</p>	<p>- บริษัทธุรกิจจีนที่ถอนตัวออกจากสหรัฐฯ อาจย้ายมาลงทุนในไทยและอาเซียนแทน ซึ่งเป็นไปได้ว่าจะเข้ามาแข่งขันกับภาคธุรกิจของไทยมากขึ้น และอาจทำให้ธุรกิจรายย่อยที่ผลิตสินค้าส่งออกให้จีนต้องเสียเปรียบ โดยเฉพาะตลาดสินค้าอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า</p> <p>- ประเทศไทยอยู่ระหว่างการปรับปรุงมาตรฐาน/กฎหมายให้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานสินค้าเช่น IUU ICAO Tier ไชเตส เป็นต้น ซึ่งทำให้ส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้น แต่หากทำได้มาตรฐานตามหลักสากลก็สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้ ทำให้ประเทศต่างๆ ต้องพัฒนากระบวนการผลิตของตนเอง</p>	<p>-ภัยคุกคาม</p> <p>-โอกาส</p>
<p>๖. ปัจจัยสภาพแวดล้อม</p> <p>๖.๑ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change)</p> <p>๖.๒ ความจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติ ทำให้ต้องหาสิ่งอื่นทดแทน อาทิ ทรัพยากรพลังงาน ทรัพยากรป่าไม้</p>	<p>- ผลกระทบ climate change กระทบ GDP ภาคเกษตร และส่งผลกระทบต่อการทำงานในภาคเกษตร ซึ่งไทยมีสัดส่วนแรงงานในภาคเกษตรสูงเป็นอันดับ ๒ รองจากภาคบริการ</p> <p>- ความจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิต หรือมีการคิดค้นนวัตกรรมในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ อาทิ การสร้างรถยนต์พลังงานทางเลือกแทนการใช้น้ำมัน การสร้างที่อยู่อาศัยด้วยวัสดุสังเคราะห์แทนการใช้ไม้ เป็นต้น</p>	<p>- ภัยคุกคาม</p> <p>- โอกาส</p>

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

จุดแข็ง (Strength)

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

จุดอ่อน (Weakness)

ลำดับ	จุดอ่อน
๑	การลดลงของอัตราการเจริญพันธุ์ (TFR) ส่งผลให้สัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง วัยเด็กและวัยแรงงานจะลดลงส่งผลให้เกิดการขาดแคลนวัยแรงงาน
๒	การย้ายถิ่นของวัยแรงงานเข้าสู่เมืองใหญ่และพื้นที่อุตสาหกรรม ส่งผลต่อโครงสร้างและการกระจายตัวในแต่ละภาค ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพและทักษะแรงงานที่ไม่เท่าเทียมกัน
๓	แรงงานยังขาดจิตสำนึกในการทำงาน ดังจะเห็นได้จากยังคงเกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน (ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ หน้า ๑๓๔)
๔	การเปลี่ยนผ่านทางด้านอุตสาหกรรมโลก ไปสู่อุตสาหกรรม ๔.๐ ทำให้ตลาดแรงงานต้องการทักษะแรงงานที่จำเป็น ได้แก่ ความสามารถด้าน IT ความรู้ด้านเทคโนโลยีการผลิต การจัดทำ/วิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่เกี่ยวข้องกับสายการผลิตคิดค้นนวัตกรรมในกระบวนการผลิต/ผลิตภัณฑ์ใหม่ แต่แรงงานไทยยังมีทักษะไม่ตรงตามความต้องการดังกล่าว
๕	ตลาดแรงงานมีความผันผวนเนื่องจากเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม ประชากร จำเป็นต้องมีข้อมูลจากงานวิจัยด้านตลาดแรงงานที่ทันสมัย

ลำดับ	จุดอ่อน
๖	ปี ๒๕๖๐ ผลผลิตภาพแรงงานไทย มีอันดับลดลงจากปี ๒๕๕๙ จากอันดับที่ ๕๕ มาเป็นอันดับที่ ๕๗ ในปี ๒๕๖๐ (ข้อมูลการจัดอันดับ IMD)
๗	เทคโนโลยีสารสนเทศเทียบกับคู่แข่งยังอยู่ในอันดับต่ำ (company spending on R&D และ University Collaboration in R&D อยู่อันดับที่ ๓๕ ซึ่งมีผลคะแนน ๓.๕ และ ๔ ตามลำดับ ส่วนอันดับที่ใฝ่ระวังคือ Government procurement of advanced tech product อยู่อันดับ ๙๐ ผลคะแนน ๓.๑)
๘	หน่วยงานภาครัฐขาดการบูรณาการการจัดทำข้อมูลสถิติร่วมกัน จึงไม่มีมาตรฐานกลางในการเชื่อมต่อข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ วางแผนด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
๙	ประเทศไทยมีระดับคะแนน PISA ต่ำกว่าประเทศมาเลเซีย เกาหลีใต้ สหรัฐอเมริกา นอร์เวย์ เป็นต้น ซึ่งเป็นประเทศที่มีผลิตภาพแรงงานสูง โดยเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่ยังคงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในอนาคต
๑๐	แรงงานนอกระบบยังขาดการเข้าถึงแหล่งเงินทุนทำให้ไม่สามารถเพิ่มมูลค่าผลผลิต/ผลิตภัณ์ที่ได้ รวมถึงมีความคุ้มครองที่น้อยกว่ากลุ่มแรงงานในระบบ และมีข้อจำกัดด้านเงินทุนเพื่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

โอกาส (Opportunity)

ลำดับ	โอกาส
๑	การเปลี่ยนสังคมเป็นสังคมผู้สูงอายุในประเทศที่พัฒนาแล้ว (อาทิ ยุโรป อเมริกา) จะมี Demand ในการใช้สินค้า/บริการสำหรับผู้สูงอายุ ส่งผลต่อแรงงานต้องพัฒนาทักษะในการผลิตสินค้าดังกล่าว
๒	กระแสการบริหารจัดการแนวใหม่ (อาทิ Lean Kaizen ISO เป็นต้น) ส่งผลให้แรงงานมีการปรับตัวในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น
๓	แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี Technology Trends ของโลก เช่น การเข้าถึง Big Data ทำให้การวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริโภคแม่นยำขึ้น สะท้อนถึงศักยภาพที่เพิ่มขึ้นของผู้ประกอบการ และความสามารถในการจ้างแรงงาน ที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย
๔	การรวมตัวกันของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ทำให้ตลาดแรงงานใหญ่ขึ้น ส่งผลทางบวกต่อแรงงานไทยคือทำให้แรงงานมีโอกาสในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (บทความ ประชาคมอาเซียนความพร้อมของแรงงานไทย)
๕	การรวมตัวกันของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อการแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศสมาชิก
๖	การมีหลายขั้วอำนาจ Bipolar (ได้แก่ สหรัฐอเมริกา รัสเซีย กลุ่ม BRIC กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง) ส่งผลต่อการค้าระหว่างประเทศ ไทยมีทางเลือกเพิ่มขึ้นในการสร้างคู่ค้าในการส่งออก
๗	มาตรการทางการค้าที่ไม่ใช่มาตรการภาษี (non-tariff barrier) ส่งผลต่อต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้น แต่ได้มาตรฐานตามหลักสากล ทำให้ประเทศไทยต้องพัฒนากระบวนการผลิต และภาคแรงงานเร่งพัฒนาทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น
๘	ความจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิต หรือมีการคิดค้นนวัตกรรมในการผลิตสินค้า/บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ส่งผลให้ผู้ประกอบการและแรงงานต้องพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
๙	ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร ทำให้ต้นทุนของการใช้ถูกลง สามารถนำมาใช้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาระบบการผลิตของสถานประกอบการได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ภัยคุกคาม (Threat)

ลำดับ	ภัยคุกคาม
๑	การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ส่งผลกระทบต่อ GDP ภาคเกษตร และการจ้างงานในภาคเกษตร ซึ่งไทยมีสัดส่วนแรงงานในภาคเกษตรสูงเป็นอันดับ ๒ รองจากภาคบริการ
๒	เทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruptive technologies) เข้ามาเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิต การประกอบธุรกิจ และเศรษฐกิจโลก ส่งผลกระทบต่อการทำงานในภาคบริการของไทยซึ่งมีสัดส่วนแรงงานสูงที่สุด
๓	ปัญหาการก่อการร้ายในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งการก่อตัวของกลุ่มก่อการร้ายที่มีเครือข่ายกระจายตามภูมิภาคต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน
๔	การที่สหรัฐฯยกเลิกข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างประเทศ (TPP) และการดำเนินนโยบายการค้าเสรี RCEP ที่มีจีนเป็นผู้นำ มีการคาดการณ์ว่าบริษัทธุรกิจจีนที่ถอนตัวออกจากสหรัฐฯ อาจย้ายมาลงทุนในไทยและอาเซียนแทน ซึ่งเป็นไปได้ว่าจะเข้ามาแข่งขันกับภาคธุรกิจของไทยมากขึ้น และอาจทำให้ธุรกิจรายย่อยที่ผลิตสินค้าส่งออกให้จีนต้องเสียเปรียบ โดยเฉพาะตลาดสินค้าอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า
๕	ภูมิรัฐศาสตร์ การเมือง การปกครอง และเศรษฐกิจของประเทศคู่ค้าและประเทศที่เกี่ยวข้องมีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อนโยบายการค้า การลงทุน การผลิต
๖	ความไม่แน่นอนในด้านการค้า การเงิน การเมืองของโลก และนโยบายด้านต่างประเทศ การค้าการลงทุนของประเทศใหญ่ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของโลก ทำให้ไทยต้องเตรียมปรับตัวปรับนโยบายซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน
๗	สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด ๑๙ ส่งผลต่อเศรษฐกิจทั้งในระดับโลก ภูมิภาค ประเทศ ทำให้เกิดภาวะการเลิกจ้างงาน การชะลัตตัวของการทำงาน รวมถึงการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เมื่อได้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดหรืออุปสรรค จึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ด้วยTOWS Matrix เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์หรือมาตรการเชิงรุกและเชิงรับใน ๔ ลักษณะ ดังนี้

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

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

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

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

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

มาตรการเชิงรุก (SO)

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

มาตรการเชิงรับ (WT)

ลำดับ	มาตรการเชิงรับ (WT)
W๑๐W๑๑T๘	หน่วยงานภาครัฐบูรณาการร่วมกันในการจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน การผลิตกำลังคน (Demand & Supply) และพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง
W๔W๕T๑T๒	การพัฒนาคนเพื่อรับมือกับเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก disruptive Technology และการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม
W๓W๑๑T๔	สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยการส่งเสริมการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
W๕W๘T๖T๗	การสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการรายย่อยและเกษตรกรให้สามารถพึ่งพาตนเอง และรองรับการเปลี่ยนแปลงคู่ค้าในตลาดโลก
W๕ T๑	พัฒนาทักษะแรงงานภาคเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า
W๑ T๑	ภาครัฐทบทวนมาตรการการเกษียณอายุของผู้ประกันตน เพื่อรักษากำลังแรงงาน
W๒W๓ T๕	กระจายความเจริญสู่ภูมิภาคลดการย้ายถิ่นของวัยแรงงานเข้าสู่เมือง

มาตรการเชิงป้องกัน (ST)

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

มาตรการเชิงแก้ไข (WO)

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

บทที่ ๔

(ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน ระยะ ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

๑. วิสัยทัศน์

“แรงงานมีศักยภาพสูง”

๒. ตัวชี้วัด

ผลผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๓. พันธกิจ

๑) เพิ่มศักยภาพแรงงาน และประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๒) พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะ ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

๓) ส่งเสริมระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเสริมสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน

๔) ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน

โดยในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์มีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพอย่างยั่งยืน

• แนวทางการดำเนินงาน

ศักยภาพ หมายถึง ทักษะ ความรู้ สมรรถนะ ประสิทธิภาพ ความสามารถ

แรงงาน หมายถึง ผู้อยู่ในกำลังแรงงานที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ นอกจากนี้หมายรวมถึง ผู้ประกอบการ นายจ้าง ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ผู้ประกอบการรายย่อย (SME) สตาร์ทอัพ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพอย่างยั่งยืน คือ การพัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นในด้านต่าง ๆ ได้แก่

๑. ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

๒. ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยเน้นพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษา และคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม

๓. พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

๔. การ Reskilling และ Retraining แรงงานให้สามารถเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ และทักษะที่จำเป็นและสำคัญซึ่งต้องใช้ในการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยการ “ซ่อม” กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) เพื่อให้มีทักษะฝีมือที่เพียงพอในส่วนที่ขาด และให้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานได้ รวมทั้งทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้ โดยต้องเน้น “การเสริม” และ “การสร้าง” ควบคู่กันจนไปสู่เป้าหมายสูงสุด คือ กำลังคนในภาวะปัจจุบันจนถึงกำลังคนในอีก ๒๐ ปี ข้างหน้าเป็น Brainpower & Talent หรือเพิ่มสัดส่วนของกำลังแรงงาน ๒.๐ - ๓.๐ - ๔.๐ และให้ ๑.๐ หดไป หรือมีน้อยที่สุด

๕. มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) โดยเฉพาะเทคโนโลยีหุ่นยนต์ และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) โดยเริ่มตั้งแต่การปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา ทั้งระดับอาชีวและระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สามารถสร้างคนที่มีศักยภาพ ทั้งทางด้านการบริหารและวิเคราะห์ข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการเชื่อมโยงเทคโนโลยีหลายด้านในการผลิต เพื่อให้ได้แรงงานที่มีทักษะตรงกับความต้องการ และสามารถปรับตัวให้ทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว เป็นไปตามนโยบาย Thailand 4.0

- เป้าประสงค์

พัฒนาศักยภาพแรงงานไทยเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

- ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ					
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ผลิตภาพการผลิตภาค เกษตรเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ/ปี	ร้อยละ ๑.๖๙	ร้อยละ ๑.๖๙	ร้อยละ ๑.๖๙	ร้อยละ ๑.๖๙	ร้อยละ ๑.๖๙	ร้อยละ ๑.๖๙
ผลิตภาพภาคอุตสาหกรรม เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ/ปี	ร้อยละ ๔.๐๘	ร้อยละ ๔.๐๘	ร้อยละ ๔.๐๘	ร้อยละ ๔.๐๘	ร้อยละ ๔.๐๘	ร้อยละ ๔.๐๘
ผลิตภาพภาคบริการ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ/ปี	ร้อยละ ๓.๔๖	ร้อยละ ๓.๔๖	ร้อยละ ๓.๔๖	ร้อยละ ๓.๔๖	ร้อยละ ๓.๔๖	ร้อยละ ๓.๔๖
ตัวชี้วัด IMD : Workforce Productivity (ผลิตภาพ แรงงาน)	ดีขึ้นจาก ปีก่อน อย่างน้อย ๑ อันดับ	ดีขึ้นจากปี ก่อนอย่าง น้อย ๑ อันดับ	ดีขึ้นจากปี ก่อนอย่าง น้อย ๑ อันดับ	ดีขึ้นจากปี ก่อนอย่าง น้อย ๑ อันดับ	ดีขึ้นจากปี ก่อนอย่าง น้อย ๑ อันดับ	ดีขึ้นจากปี ก่อนอย่าง น้อย ๑ อันดับ

• กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ เตรียมผลิต พัฒนา และรับรองความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

โดยการเตรียมคนเข้าสู่ยุค ๔.๐ ตั้งแต่ก่อนวัยแรงงานไปจนถึงเข้าสู่วัยทำงาน ให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ทั้งภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ การรับรองความรู้ความสามารถให้แรงงาน ได้แก่ ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล เน้นพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ ความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษา และคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม รวมถึงการส่งเสริมให้แรงงานมีทักษะการทำงานที่จำเป็นในอนาคต และทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ รวมถึงการสร้างความสามารถในการปรับตัวให้กับแรงงาน และแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ด้วยตนเองเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
แผนบูรณาการ : การพัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ กิจกรรมที่ ๑ โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME ๔.๐ กิจกรรมที่ ๒ โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ	กพร.	กองพัฒนา ศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบ กิจการ
แผนการประเมินความรู้ความสามารถในสาขาเสี่ยงอันตราย	กพร.	
โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	กพร.	
ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงานและจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว	กทท.	
โครงการการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังด้านการศึกษาเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ (*โครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๔)	สกศ.	สป. (สช./กศน.) สพฐ./สอศ./อว./ สคช./กพร./ อปท./พม./สธ.
โครงการขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพรองรับการพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ	สกศ.	สป. (สช./กศน.) สพฐ./
โครงการส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding)	สช.	

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
โครงการพัฒนาหลักสูตรที่มีทักษะอาชีพสูงตามความต้องการ ของตลาดงาน	สช.	
โครงการยกระดับทักษะดิจิทัลสำหรับผู้สูงวัยและผู้ด้อยโอกาส	สศด.	
โครงการส่งเสริมการจัดสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณา การกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education: CWIE)	สป.อว.	
โครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนวัยแรงงานเพื่ออนาคตของ ประเทศ (Reskill/Upskill/ Newskill)	สป.อว.	สถาบันอุดมศึกษา และสถาน ประกอบการ
โครงการผลิตบัณฑิตพันธุ์ใหม่ เพื่อสร้างกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง สำหรับอุตสาหกรรม New Growth Engine ตามนโยบาย Thailand ๔.๐ และการปฏิรูปการอุดมศึกษาไทย	สป.อว.	สถาบันอุดมศึกษา และสถาน ประกอบการ
โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรมสาขาอุตสาหกรรม ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	สศอ.	
โครงการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน เพื่อรองรับการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า	สชช.	
โครงการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบ อาชีพ	สชช.	
โครงการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะความสามารถด้าน การใช้ดิจิทัล (Digital Literacy)	สชช.	
โครงการส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมอาหารและ อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมกิจกรรม ส่งเสริมและ สนับสนุนธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และ วิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ * ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวง อุตสาหกรรม	สปอ.	
โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ * ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวง อุตสาหกรรม	กสอ.	

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ * ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวง อุตสาหกรรม	กสอ.	
โครงการยกระดับสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมให้มี ศักยภาพในการแข่งขัน * ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวง อุตสาหกรรม	กรอ.	

กลยุทธ์ที่ ๒ ยกระดับศักยภาพแรงงาน

เน้นการยกระดับศักยภาพแรงงานทุกภาคการผลิตทั้งภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ เช่น ภาคเกษตรเน้นการพัฒนาเกษตรกร การรวมกลุ่มเกษตรกร การแปรรูปผลผลิตเพื่อเพิ่มมูลค่าภาคอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีการของบประมาณการในการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคบริการเน้นพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ภัตตาคาร โรงแรม เป็นต้น

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
กิจกรรมศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง ภายใต้โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อ สร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	กพร.	
โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (แผนงานบูรณาการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก)	กพร.	
โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ พิเศษ (แผนงานบูรณาการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ)	กพร.	
โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เฉพาะการฝึกยกระดับฝีมือ)	กพร.	
โครงการเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานใน ศตวรรษที่ ๒๑	กพร.	
การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสู่ มาตรฐานอาเซียน	กทท. กองพัฒนามาตรฐาน บุคลากรด้านการท่องเที่ยว	

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
โครงการพัฒนาการกีฬาและนันทนาการมวลชน	กพล. สถาบันพัฒนาบุคลากรการ พลศึกษาและการกีฬา	
โครงการผลิตอาชีพะพันธุ์ใหม่ เพื่อสร้างกำลังคนที่มีสมรรถนะ สำหรับอุตสาหกรรม NEW GROWTH ENGINE ตามนโยบาย ไทยแลนด์ ๔.๐ และการปฏิรูปการอุดมศึกษาไทย	สอศ.	สถานศึกษาใน สังกัด/มจร./ สจล./มจพ.
โครงการ Digital University เพื่อยกระดับทักษะแรงงาน พันธุ์ใหม่	สศต.	สถาบันการศึกษา
โครงการส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์	กสอ.	
โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันอุตสาหกรรมดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบอัตโนมัติ	สคช.	
โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันอุตสาหกรรมระบบราง	สคช.	
โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันระบบนิเวศอุตสาหกรรม	สคช.	
โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันอุตสาหกรรมชีวภาพ	สคช.	
โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันอุตสาหกรรมแพทย์ครบวงจร	สคช.	

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เน้นให้มีผลิตภาพสูงในแต่ละช่วงวัย

กลยุทธ์นี้มุ่งเน้นการคุ้มครองแรงงานและการมีหลักประกันที่เหมาะสม มีความมั่นคง มีรายได้ และมีสวัสดิการเหมาะสมเพียงพอในการดำรงชีวิตตลอดทุกช่วงวัย โดยให้หน่วยงานทำงานอย่างบูรณาการ เพื่อคุ้มครองให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมาย ส่งเสริมให้คนไทยทุกช่วงวัยทำงานที่มีผลิตภาพสูงตามความสามารถของแต่ละช่วงวัย

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
กำกับ ดูแล ให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายและสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กิจกรรม ตรวจสอบแรงงานในระบบ	กสร. (กคร.)	
กำกับ ดูแล ให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายและสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีใน การทำงาน	กสร. (กภ.)	
โครงการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคม	กสร. (กคน.)	
โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพของประชากรวัยแรงงานอายุ ๒๕ - ๕๙ ปี	กสร. (กสว.)	
โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ๑. กิจกรรมตรวจสอบสถานประกอบกิจการที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ๒. กิจกรรมบูรณาการตรวจคุ้มครองแรงงานในเรือประมงทะเล ในพื้นที่ ๒๒ จังหวัดติดชายทะเล	กสร. (กคร.)	
โครงการแรงงานนอกระบบผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม	สปส. (สสร.)	
โครงการลูกจ้างผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ภายใต้กฎหมายประกันสังคม	สปส. (สสท.)	
โครงการส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพให้กับผู้เรียนตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้	สอศ.	สพฐ. สถานศึกษา ในสังกัด

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กลยุทธ์นี้มีแนวทางการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นพัฒนากลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) เพื่อให้มีทักษะฝีมือที่เพียงพอในส่วนที่ขาดเพื่อให้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานได้ และทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้ รวมถึงทำให้แรงงานมีภูมิคุ้มกันจากปัญหาหรือสถานการณ์ผลกระทบด้านแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
โครงการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นฐานสมรรถนะ (Education to Employment)	สอศ.	
โครงการพัฒนาระบบการเทียบโอนประสบการณ์การทำงานเพื่อการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ	สคช.	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

• แนวทางการดำเนินงาน

ความไม่สมดุลของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน ในตลาดแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เป็นปัญหาสะสมมานาน ทั้งปัญหาเชิงโครงสร้างประชากรเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ภาวะอัตราการเกิดต่ำ ปัญหากำลังแรงงานขาดแคลนไม่เพียงพอกับความต้องการใช้แรงงานที่ขยายตัว ยุทธศาสตร์นี้จึงกำหนด การดำเนินงานเพื่อขจัดหรือบรรเทาปัญหาความไม่สมดุลดังนี้

๑. บรรเทาความไม่สอดคล้องของการจ้างงานระหว่างอุปสงค์และอุปทาน โดยการกำหนด แนวทาง มาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ และมีการพยากรณ์ภาวะ ตลาดแรงงานพร้อมสื่อสารให้แรงงานหรือกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบข้อเท็จจริงในช่วงวัยก่อนที่จะเข้าสู่ ตลาดแรงงาน

๒. สร้างสมดุลตลาดแรงงานแบบยั่งยืนให้ภาคแรงงาน โดยการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศ เชิงบูรณาการ ประสานความร่วมมือจัดทำแผนกำลังคนกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ฯลฯ

• เป้าประสงค์

- ๑) ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ
- ๒) ตลาดแรงงานมีการปรับตัวเข้าสู่สมดุลอย่างมีประสิทธิภาพ

• ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ					
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละของการบรรจุงาน ต่อผู้สมัครงาน	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓
ตัวชี้วัด WEF : Ease of finding skilled employees (ความง่าย ในการหาแรงงานมี ทักษะ)	ดีขึ้นจากปี ก่อนอย่างน้อย ๑ อันดับ	ดีขึ้นจากปี ก่อนอย่างน้อย ๑ อันดับ	ดีขึ้นจากปี ก่อนอย่างน้อย ๑ อันดับ	ดีขึ้นจาก ปีก่อน อย่างน้อย ๑ อันดับ	ดีขึ้นจาก ปีก่อน อย่างน้อย ๑ อันดับ	ดีขึ้นจาก ปีก่อน อย่างน้อย ๑ อันดับ
ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม ที่เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้นจาก ปีก่อนหน้า ร้อยละ/ปี	เพิ่มขึ้นจาก ปีก่อนหน้า ร้อยละ/ปี	เพิ่มขึ้นจาก ปีก่อนหน้า ร้อยละ/ปี	เพิ่มขึ้นจาก ปีก่อนหน้า ร้อยละ/ปี	เพิ่มขึ้นจากปี ก่อนหน้า ร้อยละ/ปี	เพิ่มขึ้นจากปี ก่อนหน้า ร้อยละ/ปี

• กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุน/ส่งเสริมแรงงานให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการ ของตลาดแรงงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรมและบริการ

แนวทางการดำเนินงานโดยการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน การฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ ตลาดแรงงาน (แรงงานใหม่) ให้มีทักษะตรงกับความต้องการของตลาด การแนะแนวอาชีพ ให้ข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงาน ให้ความรู้เกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงาน ลักษณะของแรงงานที่ตลาดแรงงานต้องการ การบริการจัดหางาน การทดสอบความถนัดทางอาชีพ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน (แนะนำอาชีพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน แนะนำอาชีพเพื่อการมีงานทำ แนะนำอาชีพผู้ที่ไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน)	กกจ.	
กิจกรรมการให้บริการจัดหางานในประเทศ	กกจ.	
กิจกรรมการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ	กกจ.	
กิจกรรมการให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	กกจ.	
โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เฉพาะการฝึกเตรียมเข้าทำงาน)	กพร.	
โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	กพร.	
โครงการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) ด้านภาษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการประกอบอาชีพ ๑๐อุตสาหกรรม	สกพอ.	สพฐ.
โครงการสะพานเชื่อมโยงการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานกับการจัดการอาชีวศึกษา	สพฐ.	สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย
โครงการสร้างเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและศักยภาพเพื่อการมีงานทำ	สพฐ.	สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา
โครงการปฏิรูปอาชีวศึกษาเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนด้วยคุณภาพและมาตรฐานให้มีสมรรถนะและความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน	สอศ.	สถานศึกษาในสังกัด
โครงการสร้างทักษะใหม่บุคลากรและกำลังคนดิจิทัล	สศด.	สถาบันการศึกษา
ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีตามเป้าหมาย	ม.ธรรมศาสตร์	
ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตตามเป้าหมาย	ม.ธรรมศาสตร์	
ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทตามเป้าหมาย	ม.ธรรมศาสตร์	
ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกตามเป้าหมาย	ม.ธรรมศาสตร์	

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
โครงการพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปที่สร้างมูลค่าเพิ่ม สูงกิจกรรม เชื่อมโยงผลผลิตเกษตรสู่อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปที่มีศักยภาพ * ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวงอุตสาหกรรม	สปอ.	
โครงการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการโลจิสติกส์ และห่วงโซ่อุปทานภาคอุตสาหกรรม * ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวงอุตสาหกรรม	กสอ.	

กลยุทธ์ที่ ๒ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการรายเดิมและรายใหม่

การส่งเสริมให้แรงงาน/ผู้ประกอบการมีความเข้มแข็ง พึ่งพาตนเอง ผ่านแผนงาน/โครงการเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการในด้านต่าง ๆ ทั้งข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี การเข้าถึงแหล่งเงินทุน ความรู้ในการบริหารจัดการ เป็นต้น เพื่อให้ผู้ประกอบการรายเดิมและรายใหม่ มีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
กองทุนสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน	กกจ.	
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ ๑) กิจกรรมเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME ๔.๐ ๒) กิจกรรมพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ	กพร.	
โครงการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนอุตสาหกรรมและธุรกิจสู่เศรษฐกิจดิจิทัล	สศด.	
โครงการพัฒนาอุตสาหกรรมดิจิทัลสู่ตลาดสากล	สศด.	อก.
โครงการประเทศไทยก้าวไกล สร้างอาชีพ เชื่อมตลาดเพิ่มรายได้ เพื่อชุมชนมีอาชีพยั่งยืน	สคช.	
โครงการยกระดับผู้ประกอบการของจังหวัดปัตตานีสู่ Smart SMEs ๔.๐	สปอ.	

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
* ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวง อุตสาหกรรม		
โครงการส่งเสริมและพัฒนาด้านการมาตรฐานเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันด้านมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (มผช.) * ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวง อุตสาหกรรม	สปอ.	
โครงการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน กิจกรรม พัฒนาศักยภาพเศรษฐกิจชุมชนในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ * ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวง อุตสาหกรรม	สปอ.	

กลยุทธ์ที่ ๓ บูรณาการกับภาคเอกชนและภาคีเครือข่ายเพื่อรักษาสมดุลและสร้างประสิทธิภาพ ตลาดแรงงาน

การทำงานร่วมกับภาคเอกชน ภาคีเครือข่ายอย่างบูรณาการ เพื่อกำหนดมาตรการต่าง ๆ
เพื่อรักษากำลังแรงงานให้อยู่ในกำลังแรงงานได้ต่อเนื่อง มีกำลังแรงงานเพียงพอต่อความต้องการ เช่น
การขยายอายุเกษียณ การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุในการให้สิทธิประโยชน์รูปแบบต่าง ๆ การกำหนด
อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับลูกจ้างผู้สูงอายุ การส่งเสริมการเพิ่มกำลังแรงงาน เป็นต้น

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
โครงการฝึกอบรมและพัฒนาเกษตรกรให้เป็น Smart Farmer	สอศ.	กษ. สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร และสถานศึกษาในสังกัด
โครงการส่งเสริมอาสาสมัครเกษตรกร	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	
โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer)	กรมปศุสัตว์	
โครงการหมอดินอาสา	กรมพัฒนาที่ดิน	
โครงการแผนงาน บูรณาการพัฒนาและส่งเสริม เศรษฐกิจฐานราก/โครงการพัฒนาเกษตรกร ปราดเปรื่อง (Smart Farmer)	กรมส่งเสริมการเกษตร	
โครงการพัฒนาศักยภาพ Smart Farmer หม่อน ไหม สู่ความเป็น มืออาชีพ	กรมหม่อนไหม	

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer)	สำนักงาน การปฏิรูป ที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	
โครงการสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและ สถาบันเกษตรกร (Smart Farmer)	การยาง แห่งประเทศ ไทย	
โครงการพัฒนาศักยภาพเกษตรกรชาวสวนยางรุ่น ใหม่ (Young Smart Farmer)	การยาง แห่งประเทศ ไทย	
โครงการพัฒนาเกษตรกรโคนมสู่ Smart Farmer (DPO Smart Famers)	องค์การส่งเสริมกิจการ โคนมแห่งประเทศไทย	
โครงการอบรมส่งเสริมความรู้การทำประมงถูก กฎหมายอย่างยั่งยืน	องค์การ สะพานปลา	
โครงการอบรมส่งเสริมความรู้มาตรฐานสุขอนามัย สะพานปลา และทำเทียบเรือประมง	องค์การ สะพานปลา	
โครงการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้าน การเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตรของประเทศ	สำนักงานพัฒนาการ วิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)	
โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรเพื่อ ยกระดับสู่การเป็นเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer)	สถาบันวิจัยและพัฒนา พื้นที่สูง (องค์การ มหาชน)	
โครงการส่งเสริมอาสาสมัครเกษตรกร	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้เกิดระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

- **แนวทางการดำเนินงาน**

เพื่อให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมนวัตกรรมและเตรียมการก้าวเข้าสู่ประเทศรายได้สูงในอนาคต แนวทางในการพัฒนาจะต้องให้ความสำคัญกับการใช้องค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ผลงานวิจัยและพัฒนา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์อย่างเข้มข้นทั้งในภาคธุรกิจ ภาครัฐ และภาคประชาสังคม รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาวะแวดล้อมหรือปัจจัยพื้นฐานที่เอื้ออำนวยทั้งการลงทุน ด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาบุคลากรการวิจัย และโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

การสร้างระบบนิเวศ หมายถึง การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความทันสมัย มีการบูรณาการระหว่างภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมระบบการเพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านระบบแรงงานสัมพันธ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อร่วมกันเพิ่มผลิตภาพ รวมถึงการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน คำนึงถึงอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ รวมถึงการสร้างกลไกขับเคลื่อนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยมีผู้แทนจากภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้แผนฯ บรรลุตามวิสัยทัศน์ โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน และมีการถ่ายทอดแผนแม่บทไปสู่แผนปฏิบัติ โดยนำกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานมาแปลงเป็นแผนงาน/โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการบูรณาการแผนงาน/โครงการให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน และมีการติดตามประเมินผลแผนฯ โดยผู้ประเมินจากภายนอกที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะทำงานเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

การมีระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน จะเป็นแรงดึงดูดให้เกิดการลงทุน และการจ้างงานจากผู้ประกอบการทั้งจากในและต่างประเทศ ดึงดูดเม็ดเงินลงทุนเพื่อการย้ายฐานการผลิตจากการมีแรงงานที่มีผลิตภาพสูง

- **เป้าประสงค์**

มีระบบนิเวศน์และสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเสริมสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ					
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕
การลดลงของอัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน	ลดลงจากปีก่อนหน้า ร้อยละ/ปี	ลดลงจากปีก่อนหน้า ร้อยละ/ปี	ลดลงจากปีก่อนหน้า ร้อยละ/ปี	ลดลงจากปีก่อนหน้า ร้อยละ/ปี	ลดลงจากปีก่อนหน้า ร้อยละ/ปี	ลดลงจากปีก่อนหน้า ร้อยละ/ปี

• กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ นำการบริหารจัดการแนวใหม่มาปรับใช้ และบูรณาการการทำงานร่วมกัน

มีแนวทางการดำเนินงานโดยส่งเสริมให้มีการนำการบริหารจัดการแนวใหม่ เช่น Lean Kaizen ISO เป็นต้น ส่งผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และเป็นการพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างบูรณาการของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
โครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ	กกจ.	
โครงการจัดทำชุดฝึกอบรมและสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ตามมาตรฐานอาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพในการเข้าสู่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	สคช.	

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความสัมพันธ์และวัฒนธรรมการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

การส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแบบการเป็นหุ้นส่วนกัน ผ่านระบบแรงงานสัมพันธ์ จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนตามแนวทางของการมีส่วนร่วมได้อย่างยั่งยืน เกิดผลผลิตภาพที่สูงขึ้น และเป็นกระบวนการลดข้อขัดแย้ง ข้อพิพาทในสถานประกอบการ และเป็นการส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
การส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานได้รับความเป็นธรรมและเกิดความสมานฉันท์ในวงการแรงงาน ๑) กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี ๒) กิจกรรมตรวจเยี่ยม ให้คำปรึกษาแนะนำ และติดตามเฝ้าระวังปัญหาความขัดแย้งในสถานประกอบการ	กสร. (กคร.)	
โครงการส่งเสริมอุตสาหกรรม การค้า การลงทุน * ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวงอุตสาหกรรม	สปอ.	

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

การส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เป็นแนวทางที่ทำให้ผลผลิตภาพของแรงงานสูงขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เนื่องจากการทำให้แรงงานได้รับความปลอดภัย ไม่เกิดความทุพพลภาพ และสามารถทำงานที่ต้องสั่งสมประสบการณ์ได้ในระยะยาว รวมถึงการส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยยังช่วยทำให้กระบวนการผลิตสินค้าและบริการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ได้รับความน่าเชื่อถือจากลูกค้า และแสดงถึงมาตรฐานในการดูแลบุคลากรของสถานประกอบการ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand) กิจกรรมขับเคลื่อนและยกระดับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการ	กสร. (กภ.)	

กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน

มีแนวทางการดำเนินงานโดยการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งด้านภาษี รางวัล ให้สิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ แก่นักลงทุนเพื่อส่งเสริมให้พัฒนางานวิจัย นวัตกรรม เทคโนโลยี องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตภาพ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
N/A	N/A	N/A

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างกลไกการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ

มีแนวทางการดำเนินงานการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติโดยการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ปรับปรุง/ทบทวนเพื่อให้การกำหนดแผนงาน/โครงการ สามารถตอบโจทย์การเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานได้อย่างแท้จริง บรรลุวัตถุประสงค์ของแผน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
N/A	N/A	N/A

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

- **แนวทางการดำเนินงาน**

เทคโนโลยีสารสนเทศจะมีบทบาทสำคัญในด้านของการบริหารจัดการและการเป็นเครื่องมือเพื่อบริการตลาดแรงงาน รวมถึงการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่มีต้นทุนที่ลดลง ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้องค์กรมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาต่อยอดในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เช่น การมีหลักสูตรการฝึกอบรมออนไลน์ การใช้ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานทั้งระบบ และระบบ Big Data เพื่อกำหนดมาตรการพัฒนาผลิตภาพแรงงานได้ตรงกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น

ข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบ หมายถึง การบูรณาการตั้งแต่ช่วงวัยเรียน คือระยะก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน วัยแรงงาน (เข้าสู่ตลาดแรงงาน) และช่วงสูงอายุที่ออกจากตลาดแรงงาน ประเทศไทยยังไม่มี การบูรณาการฐานข้อมูลร่วมกัน ดังนั้นยุทธศาสตร์นี้จึงกำหนดขึ้นเพื่อการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบ เพื่อให้มีข้อมูลในระดับต่าง ๆ (Data & Information) และประกอบกับการมีข้อมูลความต้องการแรงงานฝีมือในสาขาอาชีพต่าง ๆ (Skill Requirement) จึงจะสามารถพัฒนากำลังแรงงานได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้ เพราะข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญหากมีความต้องการแรงงานแต่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้จะเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ ทั้งนี้ ข้อมูลจะต้องจัดกลุ่มให้ได้ว่าแรงงานกลุ่มใดเป็น Labour ๑.๐, ๒.๐, ๓.๐ และ ๔.๐ แต่ละกลุ่มมีจำนวนเท่าไร ต้องคาดการณ์ว่าแรงงานในอนาคตที่เป็น Talent ควรต้องมีรายได้เท่าไร กลุ่มศักยภาพสูงจะสร้างมูลค่าได้เท่าไร

- **เป้าประสงค์**

- ๑) มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีการบูรณาการร่วมกันจากทุกภาคส่วน
- ๒) มีนวัตกรรมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

- **ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ					
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕
ระบบ Big Data เพื่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
จำนวนนวัตกรรม (สิทธิบัตร) ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพที่เพิ่มขึ้น	จำนวน สิทธิบัตรที่เพิ่มขึ้น	จำนวน สิทธิบัตรที่เพิ่มขึ้น	จำนวน สิทธิบัตรที่เพิ่มขึ้น	จำนวน สิทธิบัตรที่เพิ่มขึ้น	จำนวน สิทธิบัตรที่เพิ่มขึ้น	จำนวน สิทธิบัตรที่เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ความต้องการของตลาดแรงงาน การผลิตกำลังคน (Demand & Supply) และพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง

มีแนวทางการดำเนินงานโดยการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลที่มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นต้น เพื่อให้ทราบสถานการณ์ความต้องการแรงงาน และสถานการณ์การผลิตกำลังแรงงาน เพื่อพัฒนาคนได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานของประเทศ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
สนับสนุนข้อมูลจากการสำรวจ ๒ โครงการ ดังนี้ ๑) โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ๒) โครงการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร	สสช.	
โครงการการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังด้านการศึกษาเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ (*โครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๔)	สกศ.	สป. (สช./กศน.) สพฐ./สอศ./อว./ สคช./กพร./อปท./ พม./สธ.
โครงการผลิตและพัฒนาากำลังคนสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	สอศ.	EEC
พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาจังหวัด	ศทก.สป. ศธ.	
โครงการต่อยอดการพัฒนาแอปพลิเคชัน “ปักหมุดมืออาชีพ”	สคช.	
โครงการการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) ข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพ และการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	สคช.	
โครงการการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศฯ (E-Workforce Ecosystem)	สคช.	

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

การสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้มีประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยนวัตกรรมที่สร้างขึ้นอาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ระบบการบริหารจัดการแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพ หลักสูตรเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน หรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องในแต่ละอุตสาหกรรมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
N/A	N/A	N/A

กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมการนำนวัตกรรมไปใช้

การสร้างนวัตกรรมจำเป็นต้องมีการใช้ต้นทุนที่เพิ่มขึ้น และมีความเสี่ยงจากการที่นวัตกรรมจะไม่สามารถพัฒนาได้ตามเป้าประสงค์ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ประกอบการสร้างนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ภาครัฐต้องมีการจัดการ เช่น การสนับสนุนเงินทุนเพื่อการสร้างนวัตกรรม การให้คำปรึกษา การสร้างระบบการให้รางวัลแก่สถานประกอบการที่มีการสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้เมื่อได้นวัตกรรมแล้วต้องมีกระบวนการส่งเสริมการนำนวัตกรรมไปใช้เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน มีระบบการประเมินการใช้นวัตกรรม และใช้นวัตกรรมเพื่อการต่อยอดทางธุรกิจเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
โครงการส่งเสริมการให้เงินทุนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้มาตรฐานอาชีพ และคุณวุฒิวิชาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต	สคช.	
โครงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม * ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวงอุตสาหกรรม	กสอ.	

บทที่ ๕

แผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)

เพื่อให้เกิดการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและบรรลุวิสัยทัศน์ของแผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ระยะ ๖ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) และกำหนดแผนงาน/โครงการ ค่าเป้าหมาย และการประมาณการงบประมาณในระยะ ๖ ปี เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และให้ความสำคัญกับแผนงาน/โครงการภายใต้กลยุทธ์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งได้กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบไว้

แผนงาน/โครงการ ภายใต้ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ ๑. พัฒนาศักยภาพของแรงงานไทยเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ๑. ผลิตภาพการผลิตภาคเกษตรเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ/ปี (แผนฯ ๑๒)
 ๒. ผลิตภาพการผลิตภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ/ปี (แผนฯ ๑๒)
 ๓. ผลิตภาพการผลิตภาคบริการเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ/ปี (แผนฯ ๑๒)

กลยุทธ์ที่ ๑ เตรียมผลิต พัฒนา และรับรองความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
แผนบูรณาการ : การพัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ กิจกรรมที่ ๑ โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME ๔.๐ ๑.จำนวนสถานประกอบการกิจกรรมที่ให้คำปรึกษา (แห่ง) ๒..พัฒนาศักยภาพแรงงาน (คน)	๑. เพิ่มผลิตภาพแรงงานในวงจรการผลิตสินค้าหรือบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ๒. ลดการสูญเสีย ในวงจรการผลิตสินค้าหรือบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐	๖๐๕ ล้านบาท	๓๐๐ แห่ง ๑๘,๐๐๐ คน ร้อยละ ๑๐ งบประมาณ ๗๗.๕ ล้านบาท	๓๐๐ แห่ง ๑๘,๐๐๐ คน ร้อยละ๑๐ งบประมาณ ๗๗.๕ ล้านบาท	๔๐๐ แห่ง ๒๔,๐๐๐ คน ร้อยละ๑๐ งบประมาณ ๑๐๐ ล้านบาท	๔๐๐ แห่ง ๒๔,๐๐๐ คน ร้อยละ๑๐ งบประมาณ ๑๐๐ ล้านบาท	๕๐๐ แห่ง ๓๐,๐๐๐ คน ร้อยละ๑๐ งบประมาณ ๑๒๕ ล้านบาท	๕๐๐ แห่ง ๓๐,๐๐๐ คน ร้อยละ๑๐ งบประมาณ ๑๒๕ ล้านบาท	กพร.	กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
แผนบูรณาการ : การพัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล	๑.ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงธุรกิจในการประกอบอาชีพ หรือ	๓๕๐ ล้านบาท	๕,๐๐๐ คน งบประมาณ๓๕ ล้านบาท	๕,๐๐๐ คน งบประมาณ ๓๕ ล้านบาท	๑๐,๐๐๐ คน งบประมาณ ๗๐ ล้านบาท	๑๐,๐๐๐คน งบประมาณ ๗๐ ล้านบาท	๑๐,๐๐๐คน งบประมาณ ๗๐ ล้านบาท	๑๐,๐๐๐คน งบประมาณ ๗๐ ล้านบาท	กพร.	กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพกิจกรรมที่ ๒ โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ	สามารถสร้างรายได้มากขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ๒.สร้างรายได้ให้ผู้สำเร็จการฝึก สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ									ประกอบกิจการ
แผนการประเมินความรู้ความสามารถในสาขาเสี่ยงอันตราย	จำนวนแรงงานได้รับการรับรองได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย (ประเมินความรู้ความสามารถในสาขาที่ประกาศให้เป็นสาขาเสี่ยงอันตราย เช่น ปี๒๕๖๔ ในสาขา ช่างไฟฟ้า สาขาช่างเครื่องปรับอากาศ สาขาช่างเชื่อมอาร์ก สาขาช่างเชื่อมแม่เหล็ก และสาขาช่างเชื่อมทิก)	๓๒,๘๐๒๐ ล้านบาท	๑๔,๓๐๐ (๕.๔๖๗๐ ล้านบาท)	๑๔,๓๐๐ (๕.๔๖๗๐ ล้านบาท)	๑๔,๓๐๐ (๕.๔๖๗๐ ล้านบาท)	๑๔,๓๐๐ (๕.๔๖๗๐ ล้านบาท)	๑๔,๓๐๐ (๕.๔๖๗๐ ล้านบาท)	๑๔,๓๐๐ (๕.๔๖๗๐ ล้านบาท)	กฟปร.	
โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	- จำนวนแรงงานได้รับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย - ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๓๕	๒๗๔. ๓๓๒๐ ล้านบาท	๓๗,๗๕๐ (๔๕.๗๒๒๐ ล้านบาท)	๓๗,๗๕๐ (๔๕.๗๒๒๐ ล้านบาท)	๓๗,๗๕๐ (๔๕.๗๒๒๐ ล้านบาท)	๓๗,๗๕๐ (๔๕.๗๒๒๐ ล้านบาท)	๓๗,๗๕๐ (๔๕.๗๒๒๐ ล้านบาท)	๓๗,๗๕๐ (๔๕.๗๒๒๐ ล้านบาท)	กฟปร.	
ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงานและจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว	จำนวนตำแหน่งงานที่ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน จำนวน ๓๒ ตำแหน่งงาน	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๒ ตำแหน่งงาน (๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท)						กทท กองพัฒนา มาตรฐาน บุคลากรด้านการ ท่องเที่ยว	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
โครงการการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งกำลังด้านการศึกษาเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ (*โครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๔)	- ระดับความสำเร็จของความร่วมมือในการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติ - ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและนำร่องเครือข่ายความร่วมมือการผลิตและพัฒนากำลังคน	๕,๓๖๘,๖๐๐ (งบประมาณปี ๒๕๖๔)	-	-	-	-	-	-	สกศ.	สป. (สช./กศน.) สพฐ./สอศ./อว./สคช./กพร./อปท./พม./สธ.
โครงการขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพรองรับการพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ	- ระดับความสำเร็จของการนำร่องต้นแบบการผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิในสาขาอาชีพที่สำคัญของประเทศ ระดับความสำเร็จของการนำร่องรูปแบบการพัฒนาทักษะกำลังคน	๕,๘๐๐,๐๐๐	ระดับที่ ๕ ๕,๘๐๐,๐๐๐						สกศ.	สป. (สช./กศน.) สพฐ./สอศ./อว./สคช./กพร./อปท./พม./สธ.
โครงการส่งเสริมการเรียนรู้การสอนภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding)	จำนวนโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาคอมพิวเตอร์	๒๗,๐๘๑,๘๐๐	๓,๘๐๐ โรงเรียน ๒๗,๐๘๑,๘๐๐ บาท	-	-	-	-	-	สช.	-
โครงการพัฒนาหลักสูตรที่มีทักษะอาชีพสูงตามความต้องการของตลาดงาน	จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา	๑๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐ หลักสูตร ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐ หลักสูตร ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐ หลักสูตร ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐ หลักสูตร ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐ หลักสูตร ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐ หลักสูตร ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	สช.	-
โครงการยกระดับทักษะดิจิทัลสำหรับผู้สูงวัยและผู้ด้อยโอกาส	ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลขั้นพื้นฐาน ทักษะดิจิทัลเพื่อ	๕๕๒ ลบ.	๖,๐๐๐ คน ๔๐ ลบ.	๘,๐๐๐ คน ๕๖ ลบ.	๑๐,๐๐๐ คน ๘๐ ลบ.	๑๒,๐๐๐ คน ๙๖ ลบ.	๑๕,๐๐๐ คน ๑๒๐ ลบ.	๒๐,๐๐๐ คน ๑๖๐ ลบ.	สศค.	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
	การประกอบอาชีพอิสระและทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม									
โครงการส่งเสริมการจัดสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education: CWIE)	จำนวนนักศึกษา CWIE ที่เพิ่มขึ้น	๖๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๑๕/ ๑๐ ล้าน	ร้อยละ ๑๕/ ๑๐ ล้าน	ร้อยละ ๑๕/ ๑๐ ล้าน	ร้อยละ ๑๕/ ๑๐ ล้าน	ร้อยละ ๑๕/ ๑๐ ล้าน	ร้อยละ ๑๕/ ๑๐ ล้าน	สป.อว.	-
โครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนวัยแรงงานเพื่ออนาคตของประเทศ (Reskill/Upskill/Newskill)	จำนวนกำลังแรงงาน/บัณฑิตที่ได้รับการเพิ่มทักษะอาชีพด้วยหลักสูตร Reskill/Upskill/Newskill	๒,๑๓๐ ล้านบาท	๑๕,๕๐๐ คน ๙๓๐ ลบ.	๑๐,๐๐๐ คน ๖๐๐ ลบ.	๑๐,๐๐๐ คน ๖๐๐ ลบ.	-	-	-	สป.อว.	สถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ
โครงการผลิตบัณฑิตพันธุ์ใหม่เพื่อสร้างกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงสำหรับอุตสาหกรรม New Growth Engine ตามนโยบาย Thailand ๔.๐ และการปฏิรูปการอุดมศึกษาไทย	จำนวนนิสิตนักศึกษาที่ศึกษาในหลักสูตรที่เป็นความร่วมมือกับสถานประกอบการ	๑,๖๑๒.๔๑ ล้านบาท	๔,๘๗๗ คน	-	-	-	-	-	สป.อว.	สถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรมสาขาอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะ		๓.๘๗๕๕ ล้านบาท (หมายเหตุ : แผนงานปี ๒๕๖๔)								
โครงการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนเพื่อรองรับการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า <u>ผลผลิต</u> ๑) จัดทำหลักสูตรที่เกี่ยวกับยานยนต์ไฟฟ้า จำนวน ๒ หลักสูตร ๒) จัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับยานยนต์ไฟฟ้า จำนวน ๓๔๐ คน	<u>ผลลัพธ์</u> ๑) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อยร้อยละ ๘๐ มีทักษะเพิ่มขึ้น ๒) ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อกิจกรรมโครงการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๓) บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๕	๕๓,๓๘๑,๗๐๐ บาท (หมายเหตุ แผนงานปี ๒๕๖๔)							สศอ.	
โครงการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ	คน	๑๘๐ ลิป.	๑๕,๐๐๐ คน ๓๐ ลิป.	๑๕,๐๐๐ คน ๓๐ ลิป.	๑๕,๐๐๐ คน ๓๐ ลิป.	๑๕,๐๐๐ คน ๓๐ ลิป.	๑๕,๐๐๐ คน ๓๐ ลิป.	๑๕,๐๐๐ คน ๓๐ ลิป.	สคช.	
โครงการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะความสามารถด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy)	คน	๖๐ ลิป.	๑๐,๐๐๐ คน ๑๐ ลิป.	๑๐,๐๐๐ คน ๑๐ ลิป.	๑๐,๐๐๐ คน ๑๐ ลิป.	๑๐,๐๐๐ คน ๑๐ ลิป.	๑๐,๐๐๐ คน ๑๐ ลิป.	๑๐,๐๐๐ คน ๑๐ ลิป.	สคช.	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
โครงการส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมอาหารและอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	* ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวงอุตสาหกรรม		๕.๙๕๐๐ ลบ.						สปอ.	
โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ	* ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวงอุตสาหกรรม		๑๘๗.๕๕๐๐ ลบ.						กรอ.	
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ	* ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวงอุตสาหกรรม		๔๒๗.๐๖๙๕ ลบ.						กรอ.	
โครงการยกระดับสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมให้มีศักยภาพในการแข่งขัน	* ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวงอุตสาหกรรม		๒๕๘.๔๒๖๑ ลบ.						กรอ.	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน
กลยุทธ์ที่ ๒ ยกระดับศักยภาพแรงงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
กิจกรรมศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง ภายใต้โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต)	ฝึกอบรมในสาขาเทคโนโลยีขั้นสูง รองรับ ๖ กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ ดิจิทัล ระบบอัตโนมัติ อิเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะ ชีวภาพ และปัญญาประดิษฐ์และหุ่นยนต์) - จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย - ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๓๕	๒๐๑.๙๐๐๐ ล้านบาท	๑๐,๐๐๐ (๓๓.๖๕๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๓๓.๖๕๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๓๓.๖๕๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๓๓.๖๕๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๓๓.๖๕๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๓๓.๖๕๐๐ ล้านบาท)	กพร.	
โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (แผนงานบูรณาการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก)	ฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงและในสาขาที่รองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย และรองรับการลงทุนในพื้นที่ EEC - จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย - ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๓๕	๑๒๐.๖๐๐๐ ล้านบาท	๗,๐๐๐ (๒๐.๑๐๐๐ ล้านบาท)	๗,๐๐๐ (๒๐.๑๐๐๐ ล้านบาท)	๗,๐๐๐ (๒๐.๑๐๐๐ ล้านบาท)	๗,๐๐๐ (๒๐.๑๐๐๐ ล้านบาท)	๗,๐๐๐ (๒๐.๑๐๐๐ ล้านบาท)	๗,๐๐๐ (๒๐.๑๐๐๐ ล้านบาท)	กพร.	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (แผนงานบูรณาการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ)	ฝึกอบรมในสาขาตามที่สำนักงาน BOI ให้การส่งเสริมในพื้นที่ SEZ และระเบียงเศรษฐกิจ ๑๐ จังหวัด (สระแก้ว ตราด ตาก กาญจนบุรี เชียงราย นongคาย นครพนม มุกดาหาร สงขลา และนราธิวาส) - จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย - ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๓๕	๒๑๑.๘๐๐๐ ล้านบาท								
โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (เฉพาะการฝึกยกระดับฝีมือ)	เพื่อฝึกยกระดับทักษะฝีมือ โดย Reskilling & Retraining และพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ ให้แก่แรงงานในสถานประกอบกิจการ และผู้ถูกเลิกจ้าง ว่างานนักศึกษาปีสุดท้ายก่อนจบการศึกษา และแรงงานทั่วไป	๑๐,๐๐๐ (๓๓.๓๐๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๓๓.๓๐๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๓๓.๓๐๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๓๓.๓๐๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๓๓.๓๐๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๓๓.๓๐๐๐ ล้านบาท)	กพร.		

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
	- จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย - ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๓๕									
โครงการเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ ยกระดับแรงงานในสถานประกอบกิจการ นักศึกษาปีสุดท้าย ก่อนจบการศึกษา และผู้ว่างงาน ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มสัดส่วนกำลังแรงงานด้านเทคโนโลยีของประเทศ นำไปสู่การสร้างสรรคงานใหม่ ๆ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการแข่งขันของสถานประกอบกิจการ	- จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย - สัดส่วนกำลังแรงงานด้านเทคโนโลยีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑	๒๑๑.๘๐๐๐ ล้านบาท	๑๐,๐๐๐ (๓๓.๓๐๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๓๓.๓๐๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๓๓.๓๐๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๓๓.๓๐๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๓๓.๓๐๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๓๓.๓๐๐๐ ล้านบาท)	กพร.	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสู่มาตรฐานอาเซียน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับพัฒนาารวมจำนวน ๙๐๐ คน	- ๑๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕๐ คน (๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท)	๑๕๐ คน (๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท)	๑๕๐ คน (๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท)	๑๕๐ คน (๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท)	๑๕๐ คน (๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท)	๑๕๐ คน (๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท)	- กกท. - กองพัฒนา มาตรฐาน บุคลากรด้าน การท่องเที่ยว	
โครงการพัฒนาการกีฬาแลนนันทนาการมวลชน	ผลิตภาพภาคบริการเพิ่มขึ้น ร้อยละ/ปี	- ๑๗๗,๗๒๐,๐๐๐ บาท / ปี ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓	๙๕๔ คน	๙๕๔ คน	๙๕๔ คน	๙๕๔ คน	๙๕๔ คน	๙๕๔ คน	กพล. สถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา	
โครงการผลิตอาชีวะพันธุ์ใหม่ เพื่อสร้างกำลังคนที่มีสมรรถนะสำหรับอุตสาหกรรม NEW GROWTH ENGINE ตามนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ และการปฏิรูปการอุดมศึกษาไทย	๑. จำนวนนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่เข้าร่วมโครงการได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาประกอบการเพิ่มขึ้น ๒. ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่เป็นอาชีวะพรีเมียม (Premium Program) มีความรู้และสมรรถนะตามหลักสูตรที่เป็นสากล	๒๑๑.๕๑๐๓ - ล้านบาท	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๙๕	สอศ. สถานศึกษาในสังกัด/ มจร./สจล./ มจพ.	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
	และจากการเรียนการสอนโดยใช้ระบบ Work Integrated Learning (WIL) ๓.ครูอาชีพะในวิทยาลัยได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะให้มีความเชี่ยวชาญสำหรับสอนหลักสูตรอาชีพะพันธุ์ใหม่เพิ่มขึ้นในหลักสูตรเฉพาะทางวิชาชีพ									
โครงการ Digital University เพื่อยกระดับทักษะแรงงานพันธุ์ใหม่	นิสิต นักศึกษา บุคลากร และแรงงานในอุตสาหกรรมได้รับการพัฒนาและยกระดับทักษะด้านดิจิทัลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่ขาดแคลน	๓๗๔.๔๐ ลป.	๓๐๐ คน ๔๘ ลป.	๓๓๐ คน ๕๒.๘๐ ลป.	๓๖๐ คน ๕๗.๖๐ ลป.	๔๐๐ คน ๖๔ ลป.	๔๕๐ คน ๗๒ ลป.	๕๐๐ คน ๘๐ ลป.	สศค.	สถาบันการศึกษา
โครงการส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์	ผลิตภาพการผลิตภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ/ปี (แผนฯ ๑๒) (หมายเหตุ โครงการปี ๒๕๖๔)	๕๓,๓๘๑,๗๐๐ บาท ๗๓๕ คน ๒ กลุ่ม ๘๘ ผลิตภัณฑ์							กสอ.	
โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอุตสาหกรรม	คน	๑๖๒.๓ ลป.	๓,๐๐๐ คน ๒๗.๐๕ ลป.	๓,๐๐๐ คน ๒๗.๐๕ ลป.	๓,๐๐๐ คน ๒๗.๐๕ ลป.	๓,๐๐๐ คน ๒๗.๐๕ ลป.	๓,๐๐๐ คน ๒๗.๐๕ ลป.	๓,๐๐๐ คน ๒๗.๐๕ ลป.	สคช.	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
ดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะ ทุนยนต์ และ ระบบอัตโนมัติ										
โครงการพัฒนา บุคลากรเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการ แข่งขันอุตสาหกรรม ระบบราง	คน	๒๕.๒ ลป.	๓๐๐ คน ๔.๒ ลป.	๓๐๐ คน ๔.๒ ลป.	๓๐๐ คน ๔.๒ ลป.	๓๐๐ คน ๔.๒ ลป.	๓๐๐ คน ๔.๒ ลป.	๓๐๐ คน ๔.๒ ลป.	๓๐๐ คน ๔.๒ ลป.	สคช.
โครงการพัฒนา บุคลากรเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการ แข่งขันระบบนิเวศ อุตสาหกรรม	คน	๒๕.๒ ลป.	๔๐๐ คน ๔.๒ ลป.	๔๐๐ คน ๔.๒ ลป.	๔๐๐ คน ๔.๒ ลป.	๔๐๐ คน ๔.๒ ลป.	๔๐๐ คน ๔.๒ ลป.	๔๐๐ คน ๔.๒ ลป.	๔๐๐ คน ๔.๒ ลป.	สคช.
โครงการพัฒนา บุคลากรเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการ แข่งขันอุตสาหกรรม ชีวภาพ	คน	๑๔.๑ ลป.	๑๕๐ คน ๒.๓๕ ลป.	๑๕๐ คน ๒.๓๕ ลป.	๑๕๐ คน ๒.๓๕ ลป.	๑๕๐ คน ๒.๓๕ ลป.	๑๕๐ คน ๒.๓๕ ลป.	๑๕๐ คน ๒.๓๕ ลป.	๑๕๐ คน ๒.๓๕ ลป.	สคช.
โครงการพัฒนา บุคลากรเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการ แข่งขันอุตสาหกรรม แพทย์ครบวงจร	คน	๑๔.๑ ลป.	๑๕๐ คน ๒.๓๕ ลป.	๑๕๐ คน ๒.๓๕ ลป.	๑๕๐ คน ๒.๓๕ ลป.	๑๕๐ คน ๒.๓๕ ลป.	๑๕๐ คน ๒.๓๕ ลป.	๑๕๐ คน ๒.๓๕ ลป.	๑๕๐ คน ๒.๓๕ ลป.	สคช.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เน้นให้มีผลิตภาพสูงในแต่ละช่วงวัย

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
กำกับ ดูแล ให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายและสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กิจกรรม ตรวจแรงงานในระบบ	เชิงปริมาณ : ๑. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการกำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ๒. จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	๕๓.๖๑๒๘ ลิป.	๒๕,๐๐๐ แห่ง ๘๐๓,๐๐๐ คน ๗.๑๖๐๐ ลิป.	๒๕,๕๐๐ แห่ง ๘๐๕,๐๐๐ คน ๗.๘๗๕๙ ลิป.	๒๖,๐๐๐ แห่ง ๘๐๗,๐๐๐ คน ๘.๕๙๗๕ ลิป.	๒๖,๕๐๐ แห่ง ๘๑๐,๐๐๐ คน ๙.๑๒๓๗ ลิป.	๒๗,๐๐๐ แห่ง ๘๑๓,๐๐๐ คน ๙.๙๘๑๒ ลิป.	๒๗,๕๐๐ แห่ง ๘๑๕,๐๐๐ คน ๑๐.๘๗๔๕ ลิป.	กสร.(กคร.)	
กำกับ ดูแล ให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายและสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ๑. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการกำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ๒. จำนวนแรงงานที่ได้รับการกำกับ ดูแล และสนับสนุนให้มีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน	๔๙.๔๒๕๓ ลิป.	๑๕,๗๐๐ แห่ง ๗๔๔,๐๐๐ คน ๖.๒๓๑๔ ลิป.	๑๕,๗๕๐ แห่ง ๗๔๕,๐๐๐ คน ๗.๑๒๔๕ ลิป.	๑๕,๘๐๐ แห่ง ๗๔๖,๐๐๐ คน ๗.๙๘๗๘ ลิป.	๑๕,๘๕๐ แห่ง ๗๔๗,๐๐๐ คน ๘.๕๕๗๓ ลิป.	๑๕,๙๐๐ แห่ง ๗๔๘,๐๐๐ คน ๙.๓๗๘๔ ลิป.	๑๖,๐๐๐ แห่ง ๗๔๙,๐๐๐ คน ๑๐.๑๔๕๙ ลิป.	กสร.(กภ.)	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
โครงการส่งเสริมให้ ผู้สูงอายุเข้าถึงระบบ การคุ้มครองทางสังคม	๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานสูงอายุ (๖๐ ปีขึ้นไป) ได้รับการ ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับ สิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงานนอก ระบบ	๘.๐๔๔๐ ลบ.	๔๕๐ คน ๑.๑๐๔๕ ลบ.	๕๐๐ คน ๑.๒๒๙๘ ลบ.	๕๕๐ คน ๑.๓๑๖๕ ลบ.	๖๐๐ คน ๑.๓๘๖๓ ลบ.	๖๕๐ คน ๑.๔๑๒๗ ลบ.	๗๐๐ คน ๑.๕๙๔๒ ลบ.	กสร.(กคน.)	
โครงการส่งเสริม สวัสดิการเพื่อเตรียม ความพร้อมเข้าสู่การ เกษียณอย่างมี คุณภาพของประชากร วัยแรงงานอายุ ๒๕ - ๕๕ ปี	๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงาน กลุ่มเป้าหมายได้รับการ ส่งเสริมสวัสดิการ แรงงาน เพื่อเตรียม ความพร้อมเข้าสู่การ เกษียณอย่างมีคุณภาพ	๑๘.๕๗๘๑ ลบ.	๘,๐๐๐ คน ๒.๗๕๙๒ ลบ.	๘,๑๐๐ คน ๒.๘๗๔๒ ลบ.	๘,๒๐๐ คน ๒.๙๑๒๕ ลบ.	๘,๓๐๐ คน ๓.๑๒๔๗ ลบ.	๘,๔๐๐ คน ๓.๓๕๙๗ ลบ.	๘,๕๐๐ คน ๓.๕๔๗๘ ลบ.	กสร.(กสว.)	
โครงการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน และการใช้แรงงานเด็ก ในรูปแบบที่เลวร้าย ๑. กิจกรรมตรวจ สถานประกอบกิจการ ที่เสี่ยงต่อการใช้ แรงงานเด็ก แรงงาน บังคับ แรงงาน ขัดหนี้และการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน	๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานที่เป็น กลุ่มเสี่ยงได้รับการ ส่งเสริม พัฒนาและ กำกับดูแลให้ได้รับการ คุ้มครองตามกฎหมาย ๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของสถาน ประกอบกิจการกลุ่ม เสี่ยงที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง และดำเนินการให้ปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย	๙๓.๙๙๖๓ ลบ. ๑๖๗. ๗๓.๕๕ ลบ.	๑,๔๐๐ แห่ง ๔๑,๘๐๐ คน ๑๓.๘๔๙๓ ลบ.	๑,๔๕๐ แห่ง ๔๒,๘๐๐ คน ๑๔.๕๑๒๓ ลบ.	๑,๕๐๐ แห่ง ๔๓,๘๐๐ คน ๑๕.๓๔๔๙ ลบ.	๑,๕๕๐ แห่ง ๔๔,๘๐๐ คน ๑๖.๐๑๔๕ ลบ.	๑,๖๐๐ แห่ง ๔๕,๘๐๐ คน ๑๖.๘๔๒๗ ลบ.	๑,๖๕๐ แห่ง ๔๖,๘๐๐ คน ๑๗.๔๓๒๘ ลบ. ๔๐๐ ครั้ง	กสร.(กคร.) กสร.(กคร.)	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๒. กิจกรรมบูรณาการตรวจคุ้มครองแรงงานในเรือประมงทะเลในพื้นที่ ๒๒ จังหวัดติดชายทะเล	๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานในเรือประมงทะเลที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของเรือประมงทะเลที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องและดำเนินการให้เรือประมงทะเลปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย		๒๗.๓๑๑๖ ลิป.	๒๗.๕๒๓๑ ลิป.	๒๗.๘๕๔๖ ลิป.	๒๘.๑๓๒๔ ลิป.	๒๘.๓๔๕๕ ลิป.	๗,๕๐๐ คน ๒๘.๕๔๙๗ ลิป.		
โครงการแรงงานนอกระบบผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม	๑. จำนวนแรงงานนอกระบบที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมมาตรา ๔๐ มีสิทธิได้รับประโยชน์กับสำนักงานประกันสังคม	๙,๑๙๔.๐๐ ๐๐ ลิป.	๓,๘๐๐,๐๐๐ คน	๔,๐๕๐,๐๐๐ คน	๔,๓๐๐,๐๐๐ คน	๔,๓๐๐,๐๐๐ คน	๔,๓๐๐,๐๐๐ คน	๔,๓๐๐,๐๐ ๐ คน	สปส. (สสร.)	
	๒. ร้อยละของผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ต่อกำลังแรงงานรวมเพิ่มขึ้น ๓. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ประกันตนมาตรา ๔๐		ร้อยละ ๐.๔๗	ร้อยละ ๐.๔๘	ร้อยละ ๐.๖๑	ร้อยละ ๐.๖๑	ร้อยละ ๐.๖๑	ร้อยละ ๐.๖๑		
			ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐		
			๑,๐๗๐.๐๐ ลิป.	๑,๑๔๐.๐๐ ลิป.	๑,๗๔๖.๐๐ ลิป.	๑,๗๔๖.๐๐ ลิป.	๑,๗๔๖.๐๐ ลิป.	๑,๗๔๖.๐๐ ลิป.		

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
โครงการลูกจ้างผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ภายใต้กฎหมายประกันสังคม	๑. จำนวนลูกจ้างผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์กับสำนักงานประกันสังคม ๒. ร้อยละของผู้ประกันมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๙ ต่อกำลังแรงงานรวมเพิ่มขึ้น ๓. ระดับความสำเร็จการให้บริการขอรับประโยชน์ทดแทนได้ตามเวลาที่กำหนด	๓๘๑,๒๐๘. ๐๐๐ ลบ.	๑๓,๖๐๓,๘๐๐ คน	๑๓,๗๘๘,๘๐๐ คน	๑๓,๙๗๔,๙๐๐ คน	๑๓,๙๗๔,๙๐๐ คน	๑๓,๙๗๔,๙๐๐ คน	๑๓,๙๗๔,๙๐๐ คน	สปส. (สสท.)	
			ร้อยละ ๐.๓๔	ร้อยละ ๐.๓๗	ร้อยละ ๐.๔๐	ร้อยละ ๐.๔๐	ร้อยละ ๐.๔๐	ร้อยละ ๐.๔๐		
			ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๙๕		
			๕๖,๔๔๐.๐๐๐๐ ลบ.	๕๗,๙๒๐.๐๐๐๐ ลบ	๖๖,๗๑๒.๐๐๐๐ ลบ	๖๖,๗๑๒.๐๐๐๐ ลบ	๖๖,๗๑๒.๐๐๐๐ ลบ	๖๖,๗๑๒.๐๐๐๐ ลบ		
โครงการส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพให้กับผู้เรียนตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้	เชิงปริมาณ จำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๕๐๐ แห่ง เข้าร่วมโครงการ เชิงคุณภาพ	๑๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ๑๐๐	สอศ.	สพฐ.

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
โครงการพัฒนาทักษะอาชีพแบบบูรณาการเพื่อสร้างโอกาส สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ประชาชน	นักเรียน นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนก่อนเข้าเรียนในสถานศึกษาสอดคล้องกับสังคมปัจจุบันและสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพและเป็นนักเรียนสายวิชาชีพ มีพฤติกรรมตรงตามความต้องการจำนวนประชาชนที่เข้ารับการพัฒนาทักษะอาชีพแบบครบวงจรจำนวน ๑๒,๗๕๐ คน (ประชาชนทั่วไป/กำลังแรงงาน/ผู้สูงอายุ/ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา/เยาวชน/นักเรียน/นักศึกษา)	๑๐๐.๔๙๒ ๕ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	สอศ.	สถานศึกษาในสังกัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน
กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
โครงการฝึกอบรมวิชาชีพ ระยะสั้นฐานสมรรถนะ (Education to Employment)	หลักสูตร การจัดการ เรียนการสอน การวัด และประเมินผลการ เรียนรู้ผู้เรียนอาชีวศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มี คุณภาพและมาตรฐาน ตรงตามมาตรฐาน การศึกษาของชาติ สอดคล้องกับทักษะการ เรียนรู้ในทศวรรษที่ ๒๑ และยุทธศาสตร์ประเทศ ไทย ๔.๐ เพื่อการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน อาชีวศึกษาให้มีความ พร้อมเข้าสู่ ตลาดแรงงาน	๑๐.๖๔๑๐ ล้านบาท	ร้อยละ๑๐๐	ร้อยละ๑๐๐	ร้อยละ๑๐๐	ร้อยละ๑๐๐	ร้อยละ๑๐๐	ร้อยละ๑๐๐	สอศ.	สถานศึกษาใน สังกัด
โครงการพัฒนาระบบการ เทียบโอนประสบการณ์ การทำงานเพื่อการรับรอง คุณวุฒิวิชาชีพ	อาชีพ	๓๘.๑ ลบ	๕ อาชีพ ๖.๓๕ ลบ.	๕ อาชีพ ๖.๓๕ ลบ.	๕ อาชีพ ๖.๓๕ ลบ.	๕ อาชีพ ๖.๓๕ ลบ.	๕ อาชีพ ๖.๓๕ ลบ.	๕ อาชีพ ๖.๓๕ ลบ.	สคช.	

แผนงาน/โครงการ ภายใต้ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ ๑. ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

๒. ตลาดแรงงานมีการปรับตัวเข้าสู่สมดุลอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ๑. ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน

๒. ตัวชี้วัด WEF : Ease of finding skilled employees (ความง่ายในการหาแรงงานมีทักษะ)

๓. ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมที่เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุน/ส่งเสริมแรงงานให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรมและบริการ

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่ รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ รอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน - แนะนำอาชีพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน - แนะนำอาชีพเพื่อการมีงานทำ - แนะนำอาชีพผู้ที่ไม่อยู่ในระบบการทำงาน	เชิงปริมาณ : นักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาขึ้นไป นักศึกษาและประชาชนได้รับบริการแนะนำอาชีพและส่งเสริมอาชีพ ๔๔๐,๐๐๐ คน เชิงคุณภาพ : ๑) ผู้รับบริการได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ได้ประกอบอาชีพ มีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๘	๒,๖๔๐,๐๐๐ คน ๔๒๔.๒ ล้านบาท	๔๔๐,๐๐๐ คน ๕๕ ล้านบาท	๔๔๐,๐๐๐ คน ๖๐.๕ ล้านบาท	๔๔๐,๐๐๐ คน ๖๖.๕ ล้านบาท	๔๔๐,๐๐๐ คน ๗๓.๒ ล้านบาท	๔๔๐,๐๐๐ คน ๘๐.๕ ล้านบาท	๔๔๐,๐๐๐ คน ๘๘.๕ ล้านบาท	กกจ.	

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่ รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ รอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
	๒) ผู้รับบริการ สามารถนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์ในการ เลือกศึกษาต่อหรือ ประกอบอาชีพได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕									
กิจกรรมการ ให้บริการจัดหางาน ในประเทศ	เชิงปริมาณ : ประชาชนได้รับ บริการส่งเสริมการมี งานทำ ๔๘๑,๑๑๘ คน เชิงคุณภาพ : แรงงานที่ได้รับบริการ มีงานทำ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๗	๒,๘๘๖,๗๐๘ คน ๗๓๐.๕๖๔๘ ล้านบาท	๔๘๑,๑๑๘ คน ๑๒๑.๗๖๐๘ ล้านบาท	๔๘๑,๑๑๘คน ๑๒๑.๗๖๐๘ ล้านบาท	๔๘๑,๑๑๘ คน ๑๒๑.๗๖๐๘ ล้านบาท	๔๘๑,๑๑๘ คน ๑๒๑.๗๖๐๘ ล้านบาท	๔๘๑,๑๑๘ คน ๑๒๑.๗๖๐๘ ล้านบาท	๔๘๑,๑๑๘ คน ๑๒๑.๗๖๐๘ ล้านบาท	ก กจ.	
กิจกรรมการ ให้บริการจัดหางาน ต่างประเทศ	เชิงปริมาณ : ผู้ประสงค์ไปทำงาน ต่างประเทศได้รับ การส่งเสริมการมี งานทำ ๑๐๐,๐๐๐ คน เชิงคุณภาพ : แรงงานที่ได้รับ บริการมีงานทำไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๖๒	๖๐๐,๐๐๐ คน ๑๙๒.๖๐๙๗ ล้านบาท	๑๐๐,๐๐๐ คน ๒๔.๙๖๓๖ ล้านบาท	๑๐๐,๐๐๐ คน ๒๗.๔๖๐๐ ล้านบาท	๑๐๐,๐๐๐ คน ๓๐.๒๐๖๐ ล้านบาท	๑๐๐,๐๐๐ คน ๓๓.๒๒๖๖ ล้านบาท	๑๐๐,๐๐๐ คน ๓๖.๕๔๙๓ ล้านบาท	๑๐๐,๐๐๐ คน ๔๐.๒๐๔๒ ล้านบาท	ก กจ.	

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่ รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ รอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
กิจกรรมการ ให้บริการข้อมูล ข่าวสาร ตลาดแรงงาน	เชิงปริมาณ : ประชาชนได้รับ บริการข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงาน ๗,๐๐๐,๐๐๐ คน เชิงคุณภาพ : ผู้ได้รับบริการนำ ข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงานไปใช้ ประโยชน์ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๗๔	๔๗,๔๐๐,๐๐๐ คน ๑๔๒.๐๔๒๘ ล้านบาท	๗,๔๐๐,๐๐๐ คน ๒๓.๖๗๓๘ ล้านบาท	๗,๖๐๐,๐๐๐ คน ๒๓.๖๗๓๘ ล้านบาท	๗,๘๐๐,๐๐๐ คน ๒๓.๖๗๓๘ ล้านบาท	๘,๐๐๐,๐๐๐ คน ๒๓.๖๗๓๘ ล้านบาท	๘,๒๐๐,๐๐๐ คน ๒๓.๖๗๓๘ ล้านบาท	๘,๔๐๐,๐๐๐ คน ๒๓.๖๗๓๘ ล้านบาท	กกจ.	
โครงการยกระดับ เพื่อเพิ่มศักยภาพ ฝีมือและ สมรรถนะแรงงาน (เฉพาะการฝึก เตรียม เข้าทำงาน)	พัฒนาศักยภาพ แรงงานใหม่ให้มี ความรู้ ทักษะ สอดคล้องกับ ความต้องการตลาด แรงงานและความ ก้าวหน้าของเทคโนโลยี และนวัตกรรม ควบคู่ไป กับการสร้างนิสัย อุตสาหกรรม - จำนวนแรงงาน ได้รับการพัฒนาฝีมือ แรงงานได้ไม่ต่ำกว่า เป้าหมาย	๑๑๗.๐๐๐๐ ล้านบาท	๓,๐๐๐ (๑๙.๕๐๐๐ ล้านบาท)	๓,๐๐๐ (๑๙.๕๐๐๐ ล้านบาท)	๓,๐๐๐ (๑๙.๕๐๐๐ ล้านบาท)	๓,๐๐๐ (๑๙.๕๐๐๐ ล้านบาท)	๓,๐๐๐ (๑๙.๕๐๐๐ ล้านบาท)	๓,๐๐๐ (๑๙.๕๐๐๐ ล้านบาท)	กพร.	

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่ รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ รอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
	- ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๓๕									
โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	พัฒนาศักยภาพแรงงานใหม่ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยใช้ตลาดการจ้างงานนำการฝึก ฝึกอบรมระยะเวลา ๔ เดือน (ภาคทฤษฎี ๒ เดือน ภาคปฏิบัติ ๒ เดือน) - จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย - ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๓๕	๓๗.๕๓๖๐ ล้านบาท	๓๐๐ (๖.๒๕๖๐ ล้านบาท)	๓๐๐ (๖.๒๕๖๐ ล้านบาท)	๓๐๐ ๖.๒๕๕๐ ล้าน บาท)	๓๐๐ (๖.๒๕๖๐ ล้านบาท)	๓๐๐ (๖.๒๕๖๐ ล้านบาท)	๓๐๐ (๖.๒๕๖๐ ล้านบาท)	กพร.	
โครงการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษ	๑. ครูได้รับการพัฒนาด้านภาษา ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ	- ๘๑,๒๓๒,๕๗๐	๑. ค่า เป้าหมาย - ๗๙ ร.ร.	๑. ค่า เป้าหมาย - ๗๙ ร.ร.	๑. ค่า เป้าหมาย - ๗๙ ร.ร.	-	-	-	สกพอ.	สพฐ.

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่ รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ รอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
ภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) ด้านภาษา วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี และการ ประกอบอาชีพ ๑๐ อุตสาหกรรม	การประกอบอาชีพ ๑๐ อุตสาหกรรม ๒. ผู้เรียนได้รับการ พัฒนาและเตรียม ความพร้อมก่อน เข้าสู่ตลาดแรงงาน ในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)		- ครู ๑,๐๐๐ คน - นักเรียน ๑๐๔,๐๐๐ คน	- ครู ๑,๒๐๐ คน - นักเรียน ๑๑๔,๔๐๐ คน	- ครู ๑,๔๔๐ คน - นักเรียน ๑๒๕,๘๔๐ คน					
โครงการสะพาน เชื่อมโยงการจัด การศึกษาชั้น พื้นฐานกับการ จัดการอาชีวศึกษา	จำนวนโรงเรียนที่ เข้าร่วมโครงการฯ เพิ่มขึ้น	- ๑๖๕,๕๓๗,๐๐๐	๖๗๓ วัร. ๒๑,๔๕๕,๐๐๐	๗๔๑ วัร. ๒๓,๖๐๐,๐๐๐	๘๑๕ วัร. ๒๕,๙๖๐,๐๐๐	๘๙๖ วัร. ๒๘,๕๕๖,๐๐๐	๙๘๖ วัร. ๓๑,๔๑๒,๐๐๐	๑,๐๘๔ วัร. ๓๔,๕๕๓,๐๐๐	สพฐ.	สำนัก บริหารงาน การมัธยม ศึกษา ตอนปลาย
โครงการสร้างเสริม ให้ ผู้ เรี ย น มี สมรรถนะ และ ศักยภาพเพื่อการมี งานทำ	๑. ศูนย์แนะแนวมี ความเข้มแข็งและ ทำงานร่วมเป็น เครือข่าย และ ยกระดับเป็นศูนย์ แนะแนวแกนนำ ทางการแนะแนว ต่อไป ๒. นักเรียนโครงการ ห้องเรียนอาชีพ ทั้ง	- ๓๐,๖๘๑,๗๐๐	ค่าเป้าหมาย - โรงเรียน สังกัด สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้น พื้นฐานทั้ง ระดับ ประถมศึกษา และ มัธยมศึกษา	ค่าเป้าหมาย - โรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้น พื้นฐานทั้ง ระดับ ประถมศึกษา และ มัธยมศึกษา	ค่าเป้าหมาย - โรงเรียน สังกัด สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้น พื้นฐานทั้ง ระดับ ประถมศึกษา และ มัธยมศึกษา				สพฐ.	สำนัก วิชาการและ มาตรฐาน การศึกษา

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ					หน่วยงานที่ รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ รอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	<p>๖ โรงเรียน มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในงานอาชีพที่ตนเองเลือกตามสนใจและความถนัด</p> <p>๓. ศูนย์แนะแนวที่มีรูปแบบและแนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาศักยภาพเสริมสร้างทักษะอาชีพให้กับนักเรียนที่มีความโดดเด่น ชัดเจน จะเป็นศูนย์แนะแนวต้นแบบเพื่อให้ศูนย์แนะแนวอื่นที่สนใจได้ศึกษาเรียนรู้ต่อไป</p>		<p>จำนวน ๒๒๕ เขต</p> <p>- ครูในศูนย์แนะแนวประจำเขต</p> <p>พื้นที่การศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา</p> <p>จำนวน ๒๖๐ ศูนย์</p> <p>- โรงเรียนจำนวน ๖ โรงเรียน</p> <p>- โรงเรียนในพื้นที่บูรณาการ (พื้นที่นาโต) และโรงเรียนในพื้นที่สูง</p> <p>โครงการร้อยใจรักษ์</p> <p>งบประมาณ ๙,๕๗๘,๒๐๐</p>	<p>จำนวน ๒๒๕ เขต</p> <p>- ครูในศูนย์แนะแนวประจำเขต</p> <p>พื้นที่การศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา</p> <p>จำนวน ๒๖๐ ศูนย์</p> <p>- โรงเรียนจำนวน ๖ โรงเรียน</p> <p>- โรงเรียนในพื้นที่บูรณาการ (พื้นที่นาโต) และโรงเรียนในพื้นที่สูง</p> <p>โครงการร้อยใจรักษ์</p> <p>งบประมาณ ๑๐,๑๕๒,๗๐๐</p>	<p>จำนวน ๒๒๕ เขต</p> <p>- ครูในศูนย์แนะแนวประจำเขต</p> <p>พื้นที่การศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา</p> <p>จำนวน ๒๖๐ ศูนย์</p> <p>- โรงเรียนจำนวน ๖ โรงเรียน</p> <p>- โรงเรียนในพื้นที่บูรณาการ (พื้นที่นาโต) และโรงเรียนในพื้นที่สูง</p> <p>โครงการร้อยใจรักษ์</p> <p>งบประมาณ ๑๐,๙๕๐,๘๐๐</p>				

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่ รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ รอง	
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
โครงการปฏิรูป อาชีวศึกษาเพื่อ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ ผู้เรียนด้วย คุณภาพและ มาตรฐานให้มี สมรรถนะและ ความพร้อมเพื่อ เข้าสู่ตลาดแรงงาน	๑. สถานศึกษานำ ร่อง ๑๒ แห่ง ๒. ผู้สำเร็จ การศึกษามีงานทำ ร้อยละ ๑๐๐ ๓. เด็ก เยาวชนและ ประชาชน ในพื้นที่ ห่างไกล ชายแดน ชายขอบ เขตชนบท และเขตเศรษฐกิจ พิเศษ ที่ยากจนขาด โอกาสทางการศึกษา ๓๖๐ คน	- ๑๖.๖๕๓๖ ล้าน บาท	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	สอศ.	สถานศึกษา ในสังกัด
โครงการสร้าง ทักษะใหม่ บุคลากรและ กำลังคนดิจิทัล	- นักศึกษาใหม่/ แรงงานใหม่ ได้รับ การพัฒนาทักษะ ดิจิทัลตามความ ต้องการของ อุตสาหกรรม - แรงงานในภาค อุตสาหกรรมที่มี ความต้องการเร่งด่วน ได้รับการยกระดับ ทักษะดิจิทัล	- ๑,๒๑๒ ลป.	๗,๐๐๐ คน ๑๓๒ ลป.	๘,๐๐๐ คน ๑๖๐ ลป.	๙,๐๐๐ คน ๑๘๐ ลป.	๑๐,๐๐๐ คน ๒๐๐ ลป.	๑๒,๐๐๐ คน ๒๔๐ ลป.	๑๕,๐๐๐ คน ๓๐๐ ลป.	๑๕,๐๐๐ คน ๓๐๐ ลป.	สศด.	สถาบันการศึ ษา

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่ รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ รอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี			๘,๑๒๔ คน	๘,๑๐๕ คน	๘,๔๗๙ คน	๘,๕๔๑ คน	๘,๕๔๑ คน	๘,๕๔๑ คน	หน่วยจัดการ เรียนการสอน ม.ธรรมศาสตร์	หมายเหตุ ข้อมูล ประมาณการ ผู้สำเร็จเป็น ข้อมูลปี การศึกษา
ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับ ประกาศนียบัตร บัณฑิต			๘๓ คน	๘๒ คน	๘๒ คน	๘๒ คน	๘๒ คน	๘๒ คน	หน่วยจัดการ เรียนการสอน ม.ธรรมศาสตร์	หมายเหตุ ข้อมูล ประมาณการ ผู้สำเร็จเป็น ข้อมูลปี การศึกษา
ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโท			๑,๗๘๕ คน	๒,๐๐๓ คน	๒,๑๑๙ คน	๒,๑๘๘ คน	๒,๑๘๘ คน	๒,๑๘๘ คน	หน่วยจัดการ เรียนการสอน ม.ธรรมศาสตร์	หมายเหตุ ข้อมูล ประมาณการ ผู้สำเร็จเป็น ข้อมูลปี การศึกษา
ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาเอก			๑๑๔ คน	๑๔๕ คน	๑๖๐ คน	๒๑๙ คน	๒๑๙ คน	๒๑๙ คน	หน่วยจัดการ เรียนการสอน ม.ธรรมศาสตร์	หมายเหตุ ข้อมูล ประมาณการ ผู้สำเร็จเป็น ข้อมูลปี การศึกษา
โครงการพัฒนา อุตสาหกรรม เกษตรแปรรูปที่ สร้างมูลค่าเพิ่ม สูง กิจกรรม เชื่อมโยง ผลิตผลเกษตรกรสู่	* ข้อมูลจากโครงการ ของแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวงอุตสาหกรรม		๑๐.๖๗๐๐						สปอ.	

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่ รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ รอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
อุตสาหกรรม เกษตรแปรรูป รูปที่มีศักยภาพ										
โครงการเพิ่มขีด ความสามารถใน การบริหาร จัดการโลจิสติกส์ และห่วงโซ่อุปทาน ภาคอุตสาหกรรม	* ข้อมูลจากโครงการ ของแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวงอุตสาหกรรม		๑๓๓.๙๔๗๐ ลบ.						กสอ.	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
กลยุทธ์ที่ ๒ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการรายเดิมและรายใหม่

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ รวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่ รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ รอง	
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
กองทุนเพื่อผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน	เชิงปริมาณ : ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับ เงินกู้กองทุนเพื่อผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ๗ ล้านบาท เชิงคุณภาพ : ผู้ได้รับเงินกู้กองทุนเพื่อ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมี รายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๓๐	๔๒ ล้านบาท	๗ ล้านบาท	๗ ล้านบาท	๗ ล้านบาท	๗ ล้านบาท	๗ ล้านบาท	๗ ล้านบาท	๗ ล้านบาท	กกจ.	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ ๑. กิจกรรมเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME ๔.๐ - ให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานแก่สถานประกอบกิจการ SME /กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจ และกลุ่มสหกรณ์ - พัฒนาผู้ประกอบการและแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เฉพาะด้านตามสภาพปัญหา - พัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมฯ เพื่อเป็นนักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน	- พัฒนาศักยภาพแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย - จำนวนสถานประกอบกิจการที่ให้คำปรึกษา - เพิ่มผลิตภาพแรงงานในวงจรการผลิตสินค้าหรือบริการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ - ลดการสูญเสียในวงจรการผลิตสินค้าหรือบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐	๖๐๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	๑๕,๐๐๐ ๓๐๐ แห่ง	๑๕,๐๐๐ ๓๐๐ แห่ง	๒๐,๐๐๐ ๔๐๐ แห่ง	๒๐,๐๐๐ ๔๐๐ แห่ง	๒๕,๐๐๐ ๕๐๐ แห่ง	๒๕,๐๐๐ ๕๐๐ แห่ง	กพร.	
			(๗๗.๕๐๐๐ ล้านบาท)	(๗๗.๕๐๐๐ ล้านบาท)	(๑๐๐.๐๐๐๐ ล้านบาท)	(๑๐๐.๐๐๐๐ ล้านบาท)	(๑๒๕.๐๐๐๐ ล้านบาท)	(๑๒๕.๐๐๐๐ ล้านบาท)		

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
<p>๒. กิจกรรมพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ พัฒนาและยกระดับวิสาหกิจรายย่อย ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ให้สามารถประกอบธุรกิจอย่างมืออาชีพ ผลักดันให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำธุรกิจแนวใหม่ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมแปลกใหม่ และพัฒนารูปแบบการทำธุรกิจ รวมทั้งพัฒนาแรงงานที่ประสงค์จะประกอบธุรกิจรายใหม่</p>	<p>- พัฒนาทักษะกลุ่มเป้าหมาย ได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย</p> <p>- ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงธุรกิจในการประกอบอาชีพ หรือสามารถสร้างรายได้มากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</p>	๓๕๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	๕,๐๐๐ (๓๕.๐๐๐๐ ล้านบาท)	๕,๐๐๐ (๓๕.๐๐๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๗๐.๐๐๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๗๐.๐๐๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๗๐.๐๐๐๐ ล้านบาท)	๑๐,๐๐๐ (๗๐.๐๐๐๐ ล้านบาท)	กพร.	
<p>โครงการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนอุตสาหกรรมและธุรกิจสู่เศรษฐกิจดิจิทัล</p>	<p>ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม และรายย่อยหาบเร่แผงลอย ประยุกต์ใช้</p>	๖๘๐ ลบ.	๗,๐๐๐ ราย ๘๐ ลบ.	๘,๐๐๐ ราย ๙๖ ลบ.	๙,๐๐๐ ราย ๑๐๘ ลบ.	๑๐,๐๐๐ ราย ๑๒๐ ลบ.	๑๑,๐๐๐ ราย ๑๓๒ ลบ.	๑๒,๐๐๐ ราย ๑๔๔ ลบ.	สศค.	อก.

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
	เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล									
โครงการพัฒนาอุตสาหกรรมดิจิทัลสู่ตลาดสากล	ผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัลให้สามารถปรับตัวในการแข่งขันยุคใหม่ - ผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัลได้รับการส่งเสริมการขายตลาด	๘๑๐ ลป.	๒๐๐ ราย ๖๐ ลป.	๓๐๐ ราย ๙๐ ลป.	๔๐๐ ราย ๑๒๐ ลป.	๕๐๐ ราย ๑๕๐ ลป.	๖๐๐ ราย ๑๘๐ ลป.	๗๐๐ ราย ๒๑๐ ลป.	สคต.	อก.
โครงการประเทศไทยก้าวไกลสร้างอาชีพ เชื่อมตลาดเพิ่มรายได้เพื่อชุมชนมีอาชีพยั่งยืน	คน	๔๗๘.๘ ลป.	๒,๔๐๐ คน ๗๙.๘ ลป.	๒,๔๐๐ คน ๗๙.๘ ลป.	๒,๔๐๐ คน ๗๙.๘ ลป.	๒,๔๐๐ คน ๗๙.๘ ลป.	๒,๔๐๐ คน ๗๙.๘ ลป.	๒,๔๐๐ คน ๗๙.๘ ลป.	สคช.	
โครงการยกระดับผู้ประกอบการของจังหวัดปัตตานีสู่ Smart SMEs ๔.๐	* ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวงอุตสาหกรรม		๐.๘๙๐๐ ลป.						สปอ.	
โครงการส่งเสริมและพัฒนาด้านการมาตรฐานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้าน	* ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวงอุตสาหกรรม		๐ .๒๒๐๐ ลป.						สปอ.	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
มาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (มผช.)										
โครงการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน กิจกรรม พัฒนาศักยภาพเศรษฐกิจชุมชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	* ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวงอุตสาหกรรม		๒๙.๘๔๙๕ ลบ.						สปอ.	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
กลยุทธ์ที่ ๓ บูรณาการกับภาคเอกชนและภาคีเครือข่ายเพื่อรักษาสมดุลและสร้างประสิทธิภาพตลาดแรงงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
โครงการฝึกอบรมและพัฒนเกษตรกรให้เป็น Smart Farmer	๑. ผู้ฝึกอบรมตามโครงการจำนวน ๕,๖๐๐ คน ๒. เกษตรกรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถพัฒนาให้เป็น Smart Farmers ๓. สามารถสร้างอาชีพ และรายได้ให้เกษตรกรได้	๑๓.๗๗๔๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	สอศ.	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สถาบันการอาชีวศึกษา เกษตร และ สถานศึกษาในสังกัด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง	
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
โครงการส่งเสริมอาสาสมัครเกษตร	๑. ร้อยละ ๓๐ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินงานส่งเสริมการจัดทำบัญชีรายบุคคล ร่วมกับการขับเคลื่อน ๒. กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นอาสาสมัครเกษตรด้านบัญชี (ครูบัญชี) ต้นแบบ จำนวน ๔,๐๐๐ ราย	๑๘.๙๖๔๔	ร้อยละ ๓๐ ๔,๐๐๐ ราย							กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	
โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer)	จำนวนเกษตรกรที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ (Smart Farmer)	๑๓๕.๘๕๑๔	๔,๖๕๐ ราย ๒๒.๖๔๑๙	๔,๖๕๐ ราย ๒๒.๖๔๑๙	๔,๖๕๐ ราย ๒๒.๖๔๑๙	๔,๖๕๐ ราย ๒๒.๖๔๑๙	๔,๖๕๐ ราย ๒๒.๖๔๑๙	๔,๖๕๐ ราย ๒๒.๖๔๑๙	๔,๖๕๐ ราย ๒๒.๖๔๑๙	กรมปศุสัตว์	
โครงการหมอดินอาสา	จำนวนหมอดินอาสาได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน	๑,๐๘๐.๘๔	๘๒,๙๗๖ ราย ๑๘๐.๑๔	๘๒,๙๗๖ ราย ๑๘๐.๑๔	๘๒,๙๗๖ ราย ๑๘๐.๑๔	๘๒,๙๗๖ ราย ๑๘๐.๑๔	๘๒,๙๗๖ ราย ๑๘๐.๑๔	๘๒,๙๗๖ ราย ๑๘๐.๑๔	๘๒,๙๗๖ ราย ๑๘๐.๑๔	กรมพัฒนาที่ดิน	
โครงการแผนงานบูรณาการพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก/โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer)	ร้อยละ ๖๐ ของเกษตรกรที่ผ่านเป็น Smart Farmer มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือรายได้ที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้น	๒๖๑.๑๐๘๐	๑๗,๖๔๐ ราย ๔๓.๕๑๘๐	๑๗,๖๔๐ ราย ๔๓.๕๑๘๐	๑๗,๖๔๐ ราย ๔๓.๕๑๘๐	๑๗,๖๔๐ ราย ๔๓.๕๑๘๐	๑๗,๖๔๐ ราย ๔๓.๕๑๘๐	๑๗,๖๔๐ ราย ๔๓.๕๑๘๐	๑๗,๖๔๐ ราย ๔๓.๕๑๘๐	กรมส่งเสริมการเกษตร	
โครงการพัฒนาศักยภาพ Smart Farmer หม่อนใหม่ สู่ความเป็น มืออาชีพ	จำนวนเกษตรกร Smart Farmer หม่อนใหม่ ที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้และพัฒนาศักยภาพเพื่อยกระดับสู่การเป็น Smart	๗๐.๕๖๔๘	๑,๒๐๐ ราย ๙.๒๗๗๘	๑,๕๐๐ ราย ๑๐.๔๒๓๘	๑,๘๐๐ ราย ๑๑.๕๖๙๘	๒,๐๐๐ ราย ๑๒.๓๓๓๘	๒,๒๐๐ ราย ๑๓.๐๙๗๘	๒,๔๐๐ ราย ๑๓.๘๖๑๘	๒,๕๐๐ ราย ๑๓.๘๖๑๘	กรมหม่อนไหม	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง	
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
	Farmer หม่อนไหมหรือ Smart Farmer Model หม่อนไหม มีไม่น้อยกว่า (ราย)										
โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer)	เกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินได้รับการพัฒนาเป็นเกษตรกรปราดเปรื่อง จำนวน ๕,๐๔๐ ราย	๕๒๖.๑๗๒๘	๕,๐๔๐ ราย ๗๗.๓๕๖๖	๕,๐๔๐ ราย ๘๑.๒๒๔๔	๕,๐๔๐ ราย ๘๕.๒๘๕๗	๕,๐๔๐ ราย ๘๙.๕๔๙๙	๕,๐๔๐ ราย ๙๔.๐๒๗๔	๕,๐๔๐ ราย ๘๙.๗๒๘๘	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม		
โครงการสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร (Smart Farmer)	๑.เกษตรกรชาวสวนยางที่ขึ้นทะเบียนกับการยางแห่งประเทศไทย จำนวน ๖,๐๐๐ ราย ๒. ผ่านการฝึกอบรมเป็น Smart Farmer	๑๒๔.๕๖๖	๖,๐๐๐ ราย ร้อยละ ๘๐ ๒๐.๗๖๑	๖,๐๐๐ ราย ร้อยละ ๘๐ ๒๐.๗๖๑	๖,๐๐๐ ราย ร้อยละ ๘๐ ๒๐.๗๖๑	๖,๐๐๐ ราย ร้อยละ ๘๐ ๒๐.๗๖๑	๖,๐๐๐ ราย ร้อยละ ๘๐ ๒๐.๗๖๑	๖,๐๐๐ ราย ร้อยละ ๘๐ ๒๐.๗๖๑	การยางแห่งประเทศไทย		
โครงการพัฒนาศักยภาพเกษตรกรชาวสวนยางรุ่นใหม่ (Young Smart Farmer)	๑.เกษตรกรชาวสวนยางที่ขึ้นทะเบียนกับการยางแห่งประเทศไทย จำนวน ๑,๐๐๐ ราย ๒.ผ่านการประเมินรับรองมาตรฐานอาชีพ สาขาวิชาชีพเกษตรกร ร้อยละ ๘๐	๑๙.๙๖๒๐	๑,๐๐๐ ราย ร้อยละ ๘๐ ๓.๓๒๗๐	๑,๐๐๐ ราย ร้อยละ ๘๐ ๓.๓๒๗๐	๑,๐๐๐ ราย ร้อยละ ๘๐ ๓.๓๒๗๐	๑,๐๐๐ ราย ร้อยละ ๘๐ ๓.๓๒๗๐	๑,๐๐๐ ราย ร้อยละ ๘๐ ๓.๓๒๗๐	๑,๐๐๐ ราย ร้อยละ ๘๐ ๓.๓๒๗๐	การยางแห่งประเทศไทย		
โครงการพัฒนาเกษตรกรโคนมสู่ Smart Farmer (DPO Smart Famers)	จำนวนเกษตรกรโคนมที่ผ่านเกณฑ์ (ราย)	๗.๒๐๐๐	๒,๐๐๐ ราย ๑.๒๐๐๐	๓,๑๕๐ ราย ๑.๒๐๐๐	๔,๖๕๗ ราย ๑.๒๐๐๐	๔,๖๕๗ ราย ๑.๒๐๐๐	๔,๖๕๗ ราย ๑.๒๐๐๐	๔,๖๕๗ ราย ๑.๒๐๐๐	องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย		

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
โครงการอบรมส่งเสริมความรู้การทำประมงถูกกฎหมายอย่างยั่งยืน	ชาวประมง เจ้าของกิจการแพปลา เจ้าของเรือประมง ธุรกิจแปรรูปสัตว์น้ำ ธุรกิจต่อเนื่องด้านการประมง และประชาชนทั่วไปเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๕๐ ราย จำนวน ๒ ครั้ง	๐.๖๐๐๐	ไม่น้อยกว่า ๕๐ ราย ๐.๑๐๐๐	ไม่น้อยกว่า ๕๐ ราย ๐.๑๐๐๐	ไม่น้อยกว่า ๕๐ ราย ๐.๑๐๐๐	ไม่น้อยกว่า ๕๐ ราย ๐.๑๐๐๐	ไม่น้อยกว่า ๕๐ ราย ๐.๑๐๐๐	ไม่น้อยกว่า ๕๐ ราย ๐.๑๐๐๐	องค์การสะพานปลา	
โครงการอบรมส่งเสริมความรู้มาตรฐานสุขอนามัยสะพานปลา และทำเทียบเรือประมง	ชาวประมง เจ้าของกิจการแพปลา เจ้าของเรือประมง ธุรกิจแปรรูปสัตว์น้ำ ธุรกิจต่อเนื่องด้านการประมง และประชาชนทั่วไป เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๕๐ คน จำนวน ๒ ครั้ง	๐.๖๐๐๐	ไม่น้อยกว่า ๕๐ ราย ๐.๑๐๐๐	ไม่น้อยกว่า ๕๐ ราย ๐.๑๐๐๐	ไม่น้อยกว่า ๕๐ ราย ๐.๑๐๐๐	ไม่น้อยกว่า ๕๐ ราย ๐.๑๐๐๐	ไม่น้อยกว่า ๕๐ ราย ๐.๑๐๐๐	ไม่น้อยกว่า ๕๐ ราย ๐.๑๐๐๐	องค์การสะพานปลา	
โครงการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรของประเทศ	๑.พัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร วิจัยด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร จำนวน ๙,๕๐๐ ราย ๒.สัดส่วนผู้รับทุนน้ำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในสายงานในเวลา ที่กำหนดเทียบกับผู้สำเร็จการศึกษา/เสร็จสิ้นการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐	๕๐๑.๒๑๐๐	๑,๐๐๐ ราย ร้อยละ ๘๐ ๖๕.๗๑๐๐	๑,๒๕๐ ราย ร้อยละ ๘๐ ๗๒.๒๘๐๐	๑,๕๐๐ ราย ร้อยละ ๘๐ ๗๙.๕๑๐๐	๑,๗๕๐ ราย ร้อยละ ๘๐ ๘๗.๔๖๐๐	๒,๐๐๐ ราย ร้อยละ ๘๐ ๙๖.๒๕๐๐	๒,๐๐๐ ราย ร้อยละ ๘๐ ๑๐๐.๐๐๐	สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)	
โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรเพื่อยกระดับสู่การ	เกษตรกร จำนวน ๙๕๐ ราย	๙.๗๕๐๐	๗๐๐ ราย ๑.๐๐๐๐	๗๕๐ ราย ๑.๒๕๐๐	๘๐๐ ราย ๑.๕๐๐๐	๘๕๐ ราย ๑.๗๕๐๐	๙๐๐ ราย ๒.๐๐๐๐	๙๕๐ ราย ๒.๒๕๐๐	สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป็นเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer)									(องค์การมหาชน)	

แผนงาน/โครงการ ภายใต้ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้เกิดระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมให้อื้อต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

เป้าประสงค์ มีระบบนิเวศน์และสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเสริมสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ๑. ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

๒. การลดลงของอัตราการประสอันตรายจากการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ นำการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ และบูรณาการการทำงานร่วมกัน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
โครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ	เชิงปริมาณ : แรงงานได้รับบริการจัดหางาน ๑๕๐,๐๐๐ คน เชิงคุณภาพ : แรงงานที่ได้รับบริการมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๗	๙๐๐,๐๐๐ คน	๑๕๐,๐๐๐ คน	๑๕๐,๐๐๐ คน	๑๕๐,๐๐๐ คน	๑๕๐,๐๐๐ คน	๑๕๐,๐๐๐ คน	๑๕๐,๐๐๐ คน	กกจ.	
โครงการจัดทำชุดฝึกอบรมและสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ตามมาตรฐานอาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพในการเข้าสู่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ									สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้เกิดระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความสัมพันธ์และวัฒนธรรมการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง	
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
การส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานได้รับความเป็นธรรมและเกิดความสมานฉันท์ในวงการทำงาน	๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสมานฉันท์ในวงการทำงาน									กสร. (กคร.)	
๑.๑ กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี		๓๓.๕๑๘ ลบ.	๙,๓๐๐ แห่ง ๕๘๙,๐๐๐ คน ๔.๓๑๔๖ ลบ.	๑๐,๓๐๐ แห่ง ๕๙๐,๐๐๐ คน ๔.๗๘๕๑ ลบ.	๑๑,๓๐๐ แห่ง ๕๙๑,๐๐๐ คน ๕.๑๒๖๕ ลบ.	๑๒,๓๐๐ แห่ง ๕๙๒,๐๐๐ คน ๕.๔๓๒๘ ลบ.	๑๓,๓๐๐ แห่ง ๕๙๓,๐๐๐ คน ๕.๗๔๙๖ ลบ.	๑๔,๓๐๐ แห่ง ๕๙๔,๐๐๐ คน ๖.๑๔๓๒ ลบ.			
๑.๒ กิจกรรมตรวจเยี่ยม ให้คำปรึกษาแนะนำ และติดตามเฝ้าระวังปัญหาความขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ		๑๗.๕๒๗๐ ลบ.	๔๐๐ แห่ง ๑๔๐,๐๐๐ คน ๒.๒๕๗๘ ลบ.	๔๕๐ แห่ง ๑๔๑,๐๐๐ คน ๒.๔๕๙๘ ลบ.	๕๐๐ แห่ง ๑๔๒,๐๐๐ คน ๒.๖๗๓๒ ลบ.	๕๕๐ แห่ง ๑๔๓,๐๐๐ คน ๒.๙๐๑๒ ลบ.	๖๐๐ แห่ง ๑๔๔,๐๐๐ คน ๓.๓๕๙๘ ลบ.	๖๕๐ แห่ง ๑๔๕,๐๐๐ คน ๓.๘๗๕๒ ลบ.			
โครงการส่งเสริมอุตสาหกรรม การค้าการลงทุน	* ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวงอุตสาหกรรม		๙.๔๑๕๐ ลบ.						สปอ.		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้เกิดระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand) กิจกรรมขับเคลื่อนและยกระดับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบกิจการ	๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานที่ได้รับการสร้างการรับรู้มาตรการเชิงป้องกันด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง (เทียบกับปีที่ผ่านมา)	๗๘.๖๕๕๗ ลป.	๑๗๐,๐๐๐ คน	๑๗๕,๐๐๐ คน	๑๘๐,๐๐๐ คน	๑๘๕,๐๐๐ คน	๑๙๐,๐๐๐ คน	๑๙๕,๐๐๐ คน	กสร. (กภ.)	
			๑๑.๘๓๘๒ ลป.	๑๒.๓๓๖๔ ลป.	๑๒.๘๗๔๕ ลป.	๑๓.๔๕๒๑ ลป.	๑๓.๙๑๗๘ ลป.	๑๔.๒๓๖๗ ลป.		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้เกิดระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
N/A										

แผนงาน/โครงการ ภายใต้อำนาจ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

เป้าประสงค์ ๑. มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีการบูรณาการร่วมกันจากทุกภาคส่วน

๒. มีนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ๑. ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

๒. ระบบ Big Data เพื่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

๓. จำนวนนวัตกรรม (สิทธิบัตร) ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพที่เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อวิเคราะห์สภาวะการณ์ความต้องการของตลาดแรงงาน การผลิตกำลังคน (Demand & Supply) และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
สนับสนุนข้อมูลจากการสำรวจ ๒ โครงการ ดังนี้ ๑. โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ๒. โครงการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร									สสช.	
โครงการการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังด้านการศึกษาเพื่อตอบสนองโจทย์การพัฒนาประเทศ (*โครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๔)	ระดับความสำเร็จของความร่วมมือในการเชื่อมโยงและพัฒนาระบบเครือข่ายฐานข้อมูลตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	๕,๓๖๘,๖๐๐ (งบประมาณปี ๒๕๖๔)	-	-	-	-	-	-	สกศ.	สป. (สช./กศน.) สพฐ./สอศ./อว./สคช./กพร./อปท./พม./สธ.

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
โครงการผลิตและพัฒนากำลังคนสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	(๑) ผลิตและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพรองรับความต้องการของผู้ประกอบการอย่างน้อย ๕๐,๐๐๐ คน / ร้อยละของการมีงานทำของนักศึกษาจบใหม่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเป้าหมาย ร้อยละ ๙๐ (๒) พัฒนาเขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ๑ แห่ง	๑๘.๖๒๔๕ ล้านบาท	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	สอศ.	EEC
พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาจังหวัด			๗๐,๐๐๐,๐๐๐						ศทก.สป.	
โครงการต่อยอดการพัฒนาแอปพลิเคชัน “ปักหมุดมืออาชีพ”	ระบบ	๘.๕ ลป.	๑ ระบบ ๖ ลป.	๑ ระบบ ๐.๕ ลป.	๑ ระบบ ๐.๕ ลป.	๑ ระบบ ๐.๕ ลป.	๑ ระบบ ๐.๕ ลป.	๑ ระบบ ๐.๕ ลป.	สคช.	
โครงการการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) ข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพ	ระบบ	๒๐ ลป.	๑ ระบบ ๑๕ ลป.	๑ ระบบ ๑ ลป.	๑ ระบบ ๑ ลป.	๑ ระบบ ๑ ลป.	๑ ระบบ ๑ ลป.	๑ ระบบ ๑ ลป.	สคช.	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
และการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ										
โครงการการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศฯ (E-Workforce Ecosystem)	ระบบ	๖๐ ลป.	๑ ระบบ ๑๐ ลป.	๑ ระบบ ๑๐ ลป.	๑ ระบบ ๑๐ ลป.	๑ ระบบ ๑๐ ลป.	๑ ระบบ ๑๐ ลป.	๑ ระบบ ๑๐ ลป.	๑ ระบบ ๑๐ ลป.	สคช.

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
N/A										

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
 กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมการนำนวัตกรรมไปใช้

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณรวม	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ						หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
โครงการส่งเสริมการให้เงินทุนเพื่อระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกำลังคนและการได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ	คน	๑,๐๕๐ ลป.	๒๐๐,๐๐๐ คน ๑,๐๐๐ ลป.	- ๑๐ ลป.	- ๑๐ ลป.	- ๑๐ ลป.	- ๑๐ ลป.	- ๑๐ ลป.	สคช.	
โครงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม * ข้อมูลจากโครงการของแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (๖๓ - ๖๕) กระทรวงอุตสาหกรรม			๑๓๓.๗๐๕๐ ลป.						กสอ.	

บรรณานุกรม

- เกษตรและสหกรณ์. กระทรวง. (๒๕๖๐). ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) สืบค้นจาก : <http://www.oae.go.th/download/journal/strategic๒๕๖๐-๒๕๗๙.pdf>
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักงาน. (๒๕๖๐). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) สืบค้นจาก : http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=bolo
- คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. สืบค้นจาก : <http://www.thaigov.go.th/aboutus/current/policy-statement>
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐. สืบค้นจาก : <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/๒๕๖๐/No๔๐/๑.PDF>
- คณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ. สำนักงาน. (๒๕๕๕). นโยบายและแผน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๔). สืบค้นจาก : <http://www.sti.or.th/about.php?content type=m&data=&>
- งบประมาณ. สำนักงาน. (๒๕๕๙), ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐. สืบค้นจาก : <http://www.bb.go.th/bbweb/?page id=๒๐๙๗>
- เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. กระทรวง. (๒๕๕๙) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. สืบค้นจาก : <http://www.mict.go.th/assets/portals/o/files/&dobom Digital Economy Plan-Book.pdf>
- ท่องเที่ยวและกีฬา. กระทรวง. (๒๕๖๐) แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) นายกรัฐมนตรี. สำนัก. (๒๕๕๙), ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๔) (สรุปย่อ) สืบค้นจาก : <http://www.thaigov.go.th/uploads/document/๖๖/๒๐๑๗/๐๑/pdf/๒๐yearmay๕๕.pdf+>
- พัฒนาฝีมือแรงงาน. กรม. (๒๕๕๙). แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ๗๖ จังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔ อ้างถึงใน แรงงาน กระทรวง. (๒๕๖๐) (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
- ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ อ้างถึงใน แรงงาน กระทรวง (๒๕๖๐) (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
- รายงานวาระปฏิรูปและวาระพัฒนาด้านต่าง ๆ ที่ผ่านความเห็นชอบของสภาปฏิรูปแห่งชาติ : วาระปฏิรูปที่ ๓๗ : ปฏิรูปการแรงงาน สืบค้นจาก : <http://library๒.parliament.go.th/giventake/content nrcinf/nrc๒๕๕๗-pr๖๒.pdf>
- แรงงาน. กระทรวง. (๒๕๕๙) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙). สืบค้นจาก : http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads /pdf/plan_yuttasat bo formonolooob.pdf
- แรงงาน. กระทรวง. (๒๕๖๐) (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔) (๒๐ มี.ค. ๒๕๖๐) สืบค้นจาก http://mots.go.th/ewt_d link.php?nid=๘๓๓๐

ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. สำนักงาน. (๒๕๖๐) แผนยุทธศาสตร์ สสว.ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔.

สืบค้นจาก : <http://www.sme.go.th/th/index.php/about-Osmep/mทน-intelligence>

ศึกษาธิการ. กระทรวง. (๒๕๖๐) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๓๗๔. สืบค้นจาก :

<http://backoffice.onec.go.th/uploaded/Outstand/oOM-EdPlanbo-wc.pdf>

อุตสาหกรรม. กระทรวง. (๒๕๖๐). ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย ๔.๐ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๗๙)

สืบค้นจาก:

<http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industryplan/thailandindustrialdvelopmentstrategy๔.o.pdf>

อุตสาหกรรม, กระทรวง. (๒๕๖๒). แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของกระทรวงอุตสาหกรรม

สืบค้นจาก:

<http://www.industry.go.th/psd/index.php/agency/2016-04-21-04-17-02/2016-04-21-04-20-09/1038-3-2563-2565/file>

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

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

วินัสยา สุริยานินทร์. (๒๕๕๘). ภาคบริการ... แรงขับเคลื่อนใหม่ของระบบเศรษฐกิจไทย. สืบค้นจาก :

<https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib/article๒๘ O๔ ๕๘.pdf>

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

<https://www.krungsri.com/bank/th/krungsri.../๕-techneques-to-approach-gen-z.htm>

ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน. สำนักงาน. (๒๕๖๐). สสค. จับมือ สพฐ. เปิดผลวิจัย

“การศึกษา-ตลาดแรงงาน” สานฝันไทยแลนด์ ๔.๐ สืบค้นจาก :

<http://www.glf.or.th/Mobile/Details?contentId=๑๑๗๖>

สถิติแห่งชาติ. สำนักงาน. (๒๕๖๐). อ้างถึงใน ปลัดกระทรวงแรงงาน. สำนักงาน. (๒๕๖๐) รายงานสถานการณ์และเตือนภัยด้านแรงงาน ปี ๒๕๕๙. กรุงเทพฯ : บางกอกบล็อก. ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้. สำนักงาน

(๒๕๕๑) ชุดข้อมูลเผยแพร่คุณภาพแรงงานเงาสะท้อนคุณภาพการศึกษา สืบค้นจาก :

<http://apps.qlf.or.th/member/uploadedFiles/prefix-๑๕๐๘๒๕๕๗-๑๑๓๓๓๒๑๑๕B๒๓.pdf>

สมาคมจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย. (๒๕๖๐). ผลการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ประจำปี ๒๕๖๐. สืบค้นจาก :

http://thailandcompetitiveness.org/topic_detail.php?lang=Th&ps=๗๐

สถิติแห่งชาติ. สำนักงาน. (๒๕๕๙) รายงานนอกระบบปี ๒๕๕๙. สืบค้นจาก :

<http://service.nso.go.th/nso/web/survey/surpop๒-๒-๔.html>

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (๒๕๖๐). อนาคตเศรษฐกิจโลก (๑) : เศรษฐกิจที่มีหลายชั่วอำนาจ สืบค้นจาก :

<http://drdancando.com/อนาคตเศรษฐกิจโลก -๑-เศรษฐกิจที่มีหลายชั่วอำนาจ>

Mckinsey (2018). Future of Work. Retrieved:

<http://www.mckinsey.com/globalthemes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>

ภาคผนวก ก

บัญชีอักษรย่อ

บัญชีอักษรย่อ

ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
๑. กระทรวงแรงงาน	รง.
๑.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สป.รง.
๑.๑.๑ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	กยผ.
๑.๑.๒ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ศทส.
๑.๑.๓ กองเศรษฐกิจการแรงงาน	กศร.
- กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา	วร.
- กลุ่มงานวิชาการเศรษฐกิจการแรงงาน	ศร.
- สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง	คจ.
๑.๑.๔ สำนักงานแรงงานจังหวัด	สรจ.
๑.๒ กรมการจัดหางาน	กกจ.
๑.๓ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กพร.
๑.๔ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กสร.
๑.๔.๑ กองคุ้มครองแรงงาน	กคร.
๑.๔.๒ กองความปลอดภัยแรงงาน	กภ.
๑.๔.๓ กองสวัสดิการแรงงาน	กสว.
๑.๕ สำนักงานประกันสังคม	สปส.
๑.๕.๑ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน	สภท.
๑.๕.๒ ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน	ศฟง.
๒. กระทรวงศึกษาธิการ	ศธ.
๒.๑ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา	สกอ.
๒.๒ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สอศ.
๒.๓ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	สพฐ.
๒.๔ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	สกศ.
๒.๕ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	สจล.
๒.๖ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	มจพ.
๒.๗ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ศทท.สป.
๒.๘ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	สช.
๓. กระทรวงอุตสาหกรรม	อก.
๓.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	สปอ.
๓.๒ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	สศอ.
๓.๓ กรมโรงงานอุตสาหกรรม	กรอ.
๓.๔ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	กสอ.
๔. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	ดศ.
๔.๑ สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล	สศด.

ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
๕. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	อว.
๕.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	สป.อว.
๖. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	กก.
๖.๑ กรมการท่องเที่ยว	กทท.
๖.๒ กรมพลศึกษา	กพล.
๗. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	สคช.
๘. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กษ.

ภาคผนวก ข

คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๓๕๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะทำงานด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ กสอ/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะทำงานด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

ตามที่กระทรวงแรงงานได้มีคำสั่ง ที่ ๑๗๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะทำงานการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อทำหน้าที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ศึกษาทบทวนและจัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานแบบบูรณาการ และแผนปฏิบัติการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน พิจารณาตัวชี้วัดที่ใช้ในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านแรงงาน ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มผลิตภาพ และบูรณาการประสานความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การขับเคลื่อนและติดตามการดำเนินงาน นั้น

เนื่องจากมีการปรับปรุงการแบ่งงานภายในและอำนาจหน้าที่ของกองเศรษฐกิจการแรงงาน ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะทำงานด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงจำเป็นต้องปรับปรุงคำสั่งดังกล่าวให้เป็นปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ปลัดกระทรวงแรงงานจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๑๗๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะทำงานการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

๒. แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะทำงานด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------|
| (๑) ปลัดกระทรวงแรงงาน | ที่ปรึกษา |
| (๒) รองปลัดกระทรวงแรงงาน
ที่รับผิดชอบงานในหน้าที่ของกองเศรษฐกิจการแรงงาน | ประธานคณะทำงาน |
| (๓) อธิบดีกรมการจัดหางาน | คณะทำงาน |
| (๔) อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | คณะทำงาน |
| (๕) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | คณะทำงาน |
| (๖) เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม | คณะทำงาน |
| (๗) ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน | คณะทำงาน |
| (๘) ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน
ที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย | คณะทำงาน |

- | | |
|--|---------------------------------|
| (๙) ผู้แทนกระทรวงการคลัง | คณะทำงาน |
| (๑๐) ผู้แทนกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา | คณะทำงาน |
| (๑๑) ผู้แทนกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม | คณะทำงาน |
| (๑๒) ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ | คณะทำงาน |
| (๑๓) ผู้แทนกระทรวงพาณิชย์ | คณะทำงาน |
| (๑๔) ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ | คณะทำงาน |
| (๑๕) ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม | คณะทำงาน |
| (๑๖) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา | คณะทำงาน |
| (๑๗) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา | คณะทำงาน |
| (๑๘) ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ | คณะทำงาน |
| (๑๙) ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | คณะทำงาน |
| (๒๐) ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย | คณะทำงาน |
| (๒๑) ผู้แทนสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ | คณะทำงาน |
| (๒๒) ผู้แทนสภาหอการค้าไทย | คณะทำงาน |
| (๒๓) ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย | คณะทำงาน |
| (๒๔) ผู้แทนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | คณะทำงาน |
| (๒๕) ผู้แทนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ | คณะทำงาน |
| (๒๖) ผู้แทนมูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง | คณะทำงาน |
| (๒๗) ผู้แทนมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย | คณะทำงาน |
| (๒๘) ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะทำงาน |
| (๒๙) ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค
กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะทำงาน
และเลขานุการ |
| (๓๐) เจ้าหน้าที่กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค
กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |
- ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
- (๑) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
 - (๒) ศึกษา ทบทวน และจัดทำแผนแม่บทด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงานแบบบูรณาการ และแผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
 - (๓) กำหนดเกณฑ์การพิจารณาตัวชี้วัดที่ใช้ในด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านแรงงาน
 - (๔) ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

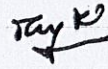
(๕) บุรณาการ และประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๖) ขับเคลื่อนและติดตามการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงานแบบบูรณาการ และแผนปฏิบัติการด้านเพิ่มผลิตภาพแรงงาน รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสุทธิ สุโกศล)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายสุทธิ สุโกศล ปลัดกระทรวงแรงงาน
นางสาวอำพันธ์ ชูวิทย์ รองปลัดกระทรวงแรงงาน
ผศ.ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้จัดทำ

นางศิริลักษณ์ ฉกะนั้นันท์	ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน
นางสาวเสาวลักษณ์ สุวรรณเครือ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค
นางสาวศรีนาล โพธิ์พุทชัย	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางสาวฐนันทน์ธัญ พันธ์เมฆากุล	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
นางสาวนงนุช สมณีกตน	นักวิชาการแรงงาน
นางสาวบุศรินทร์ พิจอมบุตร	นักวิชาการสถิติ
นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีภูงา	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
นางสาวอินทิรา อุดลเจริญทอง	ผู้ช่วยนักวิชาการ

