



## เอกสารวิชาการ

เรื่อง

แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี

(พ.ศ. 2566 – 2570)

โดย

นางสาวนราภรณ์ สุวรรณประเสริฐ

นักศึกษาลักสุนทรนักษุทธศาสตร์ รุ่นที่ 16  
ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ  
ประจำปีการศึกษา 2566

## บทคัดย่อ

รายงานส่วนบุคคลฉบับนี้เป็นการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทย รวมทั้งเสนอแนวทางและกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานในการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทย การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มระดับผู้บริหาร กลุ่มระดับผู้อำนวยการ กลุ่มเจ้าหน้าที่ และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียของกระทรวงแรงงาน เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก

การศึกษานี้ได้ใช้กรอบแนวคิดของ McKinsey 7's Framework เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และกรอบแนวคิดของ PESTEL ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน โดยการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการบริหารจัดการด้านแรงงานได้นำ SWOT Analysis , SFAS Matrix และ TOWS Matrix มาใช้ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการดังกล่าว จากผลการศึกษา พบว่า กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรที่มีตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ที่เอื้อต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทยที่มีความรุนแรงของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก แสดงถึงองค์กรที่มีจุดแข็งที่สอดคล้องกับโอกาส ดังนั้นการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานควรเน้นการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อรักษาความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 6 ประเด็น คือ 1) การพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพสูงสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสถานประกอบการมีการบริหารจัดการแรงงานอย่างเป็นระบบ 2) ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม 3) คุ้มครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม 4) การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน 5) พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง และ 6) พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล จำนวน 11 เป้าประสงค์ 28 กลยุทธ์ 39 แผนงาน 98 โครงการ/กิจกรรม

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพสูงสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสถานประกอบการมีการบริหารจัดการแรงงานอย่างเป็นระบบ กระทรวงแรงงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานในพื้นที่จังหวัดเขตเศรษฐกิจพิเศษในตำแหน่งงานที่รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) การพัฒนาแรงงานในสถานประกอบการในทักษะเฉพาะทาง (Hard skill) ควบคู่ไปกับ Soft skill ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนพัฒนาการเป็นผู้ประกอบการให้กับแรงงานนอกระบบเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

2. การส่งเสริมและสร้างโอกาสในการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม ควรมีระบบเชื่อมโยงข้อมูลผู้จบการศึกษาและผู้ผ่านการฝึกอบรมกับข้อมูลตำแหน่งงานว่างให้กับแรงงานกลุ่มดังกล่าว และบูรณาการกับสถาบันการเงินในการหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการประกอบอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบที่มีรายได้น้อย ตลอดจนควรจัดทำระบบการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมายให้เข้าสู่กระบวนการที่ถูกต้องตามกฎหมาย

3. การคุ้มครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงานและเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม ควรมีการตรวจสอบสถานประกอบการให้ดำเนินการจ่ายค่าจ้างแรงงานให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานได้รับค่าจ้างตามทักษะฝีมือของตน และควรปรับปรุงกฎหมายเพื่อจูงใจให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่กระบวนการคุ้มครองผ่านหลักประกันทางสังคมพร้อมทั้งเพิ่มสิทธิประโยชน์ทางประกันสังคมให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

4. การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน ควรมีการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศไปยังประเทศที่พัฒนาแล้วให้ครอบคลุมทุกประเทศเพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำให้กับแรงงานไทย ตลอดจนกำกับดูแลการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศของสำนักงานจัดหางานเอกชนให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด

5. การบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ควรจัดทำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับบุคลากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความเหมาะสม ตลอดจนพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัล และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

6. การพัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล ควรมีการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลแรงงานรายบุคคลระหว่างภาคการศึกษาและภาคแรงงาน เพื่อใช้ในการวางแผนการ Matching ระหว่างอุปสงค์และอุปทาน ตลอดจนใช้วางแผนการเพิ่มเติมสมรรถนะต่างๆ ให้กับแรงงานเพื่อรองรับตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม

## คำนำ

จากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 , วันที่ 3 ธันวาคม 2562 และวันที่ 15 ธันวาคม 2563 เห็นชอบการจำแนกแผนออกเป็น 3 ระดับ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนระดับที่ 1 ซึ่งจะประกอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล โดยการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติจะดำเนินการถ่ายทอดระดับเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ชาติสู่แผนระดับที่ 2 ซึ่งประกอบด้วย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และแผนระดับที่ 3 ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้การดำเนินการต่างๆ มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในปี 2580 ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผู้ศึกษาจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยแผนปฏิบัติราชการดังกล่าวจะเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ 1 แผนระดับที่ 2 และแผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals : SDGs) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับสถานประกอบการ และการบริหารตลาดแรงงานอย่างสมดุลของประเทศต่อไป

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ คณาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร ที่ได้ให้ความรู้และโอกาสในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารฉบับนี้จะสามารถเป็นกรอบแนวทางในการผลักดัน ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ของกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นราภรณ์ สุวรรณประเสริฐ

นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์ รุ่นที่ 16 รหัส 1626

10 เมษายน 2566

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	1
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	2
1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา	2
1.5 ข้อจำกัดของการศึกษา	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
<b>บทที่ 2 การตรวจสอบสถานะแวดล้อมและการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์</b>	<b>4</b>
2.1 สถานะแวดล้อมภายนอก	4
2.2 สถานะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร	26
2.3 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร	29
<b>บทที่ 3 แผนขององค์กร</b>	<b>50</b>
3.1 กรอบแนวคิด	50
3.2 หลักการในการบริหารจัดการด้านแรงงาน	50
3.3 เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END : วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์)	52
3.4 กลยุทธ์ในการดำเนินการ (WAYS : ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์)	54
3.5 มาตรการ/เครื่องมือ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS : แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	68
3.6 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map)	98
3.7 กรอบความเชื่อมโยงของแผน	100
<b>บทที่ 4 ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์</b>	<b>102</b>
ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำยุทธศาสตร์ไปใช้	102
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	105
ประวัติย่อผู้ศึกษา	115

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในด้วย McKinsey 7'S Framework	32
ตารางที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ PESTEL ตามประเด็นของแต่ละมิติ	34
ตารางที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ PESTEL เพื่อหาโอกาสและภัยคุกคาม	37
ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร	39
ตารางที่ 5 สรุปค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายในตาม McKinsey 7'S Framework	43
ตารางที่ 6 สรุปค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอกตาม PESTEL	43
ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยสภาวะแวดล้อมภายในตาม McKinsey 7'S Framework	45
ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยสภาวะแวดล้อมภายนอกตาม PESTEL	46
ตารางที่ 9 สรุปผลคะแนนถ่วงน้ำหนักสภาวะแวดล้อมภายในตาม McKinsey 7'S Framework	47
ตารางที่ 10 สรุปผลคะแนนถ่วงน้ำหนักสภาวะแวดล้อมภายนอกตาม PESTEL	47
ตารางที่ 11 การวิเคราะห์แนวทางยุทธศาสตร์ด้วย TOWS Matrix	56
ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ของจุดแข็งและโอกาส จุดอ่อนและโอกาส จุดแข็งและภัยคุกคาม และจุดอ่อนและภัยคุกคามในการกำหนดกลยุทธ์	58
ตารางที่ 13 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	60
ตารางที่ 14 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	61
ตารางที่ 15 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	62
ตารางที่ 16 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4	63
ตารางที่ 17 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	65
ตารางที่ 18 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6	67
ตารางที่ 19 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)	69
ตารางที่ 20 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)	73
ตารางที่ 21 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)	79
ตารางที่ 22 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)	86
ตารางที่ 23 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)	92
ตารางที่ 24 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)	95

## สารบัญญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 บทบาทของกระทรวงแรงงานในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)	26
ภาพที่ 2 โครงสร้างกระทรวงแรงงาน	29
ภาพที่ 3 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic position) ของกระทรวงแรงงาน	49
ภาพที่ 4 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ของกระทรวงแรงงาน	99
ภาพที่ 5 ฝั่งความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) กับแผนระดับที่ 1 คือ ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนระดับที่ 2 ที่เกี่ยวข้อง	101

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 , วันที่ 3 ธันวาคม 2562 และวันที่ 15 ธันวาคม 2563 เห็นชอบการจำแนกแผนออกเป็น 3 ระดับ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็น**แผนระดับที่ 1** ซึ่งจะเป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล โดยในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติจะดำเนินการผ่านการถ่ายทอดระดับเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ชาติสู่**แผนระดับที่ 2** ซึ่งประกอบด้วย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และ**แผนระดับที่ 3** ซึ่งประกอบด้วย แผนปฏิบัติราชการด้าน... แผนปฏิบัติราชการราย 5 ปี และรายปี เพื่อให้เกิดการดำเนินการต่างๆ ที่มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในปี 2580 ได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นแผนทุกแผนที่จัดทำโดยหน่วยงานของรัฐจะเป็นแผนระดับที่ 3 ทั้งหมด โดยแผนปฏิบัติราชการเป็นแผนระดับ 3 เป็นการแปลงยุทธศาสตร์ชาติและแผนระดับที่ 2 ไปสู่การปฏิบัติ

เนื่องจากที่ผ่านมาแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานจะกำหนดเพียงชื่อแผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เป้าหมายการดำเนินงาน ระยะเวลาการดำเนินงาน และหน่วยงานรับผิดชอบ แต่ไม่มีการกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละโครงการ ตั้งแต่กระบวนการแรกจนถึงกระบวนการสุดท้ายอย่างชัดเจน อาจทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้เสนอโครงร่างเอกสารวิชาการจึงเห็นควรจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานต่อไป

### 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อให้กระทรวงแรงงานมีแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนระดับที่ 2 ที่เกี่ยวข้อง

1.2.2 เพื่อให้กระทรวงแรงงานสามารถขับเคลื่อนประเทศไทยด้านแรงงาน ให้มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”



### 1.3 ขอบเขตของการศึกษา

#### 1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้จะมุ่งศึกษาการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

##### 1.3.1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

1.3.1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น ความมั่นคง การต่างประเทศ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต การท่องเที่ยว โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ เขตเศรษฐกิจพิเศษ ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต เศรษฐกิจฐานราก ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม

##### 1.3.1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

1.3.1.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน อาทิ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติประกันสังคม พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

##### 1.3.1.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลกระทบต่อแรงงาน

#### 1.3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงานในครั้งนี้ จะครอบคลุมภารกิจของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน อาทิ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ทั้งหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

#### 1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - พฤษภาคม 2566

### 1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา

การจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้กำหนดวิธีการศึกษาดังนี้

#### 1.4.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ SWOT เป็นการค้นหาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายในองค์กรว่ามีประเด็นใดที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร และปัจจัยที่มีผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอก

ว่ามีประเด็นใดที่เป็นโอกาสหรือเป็นแรงที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร และมีประเด็นใดที่เป็นภัยคุกคามหรือเป็นอุปสรรคที่ทำให้การบริหารงานสะดุดหยุดลงหรือเกิดปัญหาอย่างรุนแรง โดยแบ่งการวิเคราะห์ดังนี้

1.4.1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการประเมินปัจจัยหรือข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรเพื่อหาโอกาส และภัยคุกคาม โดยพิจารณาจาก PESTEL Analysis ในมิติต่างๆ อาทิ มิติด้านการเมือง มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม มิติด้านเทคโนโลยี มิติด้านสิ่งแวดล้อม และมิติด้านกฎหมาย

1.4.1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อหาจุดแข็ง และจุดอ่อน โดยพิจารณาจากตัวแบบ McKinsey 7's Framework ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน จำนวนบุคลากร ความสามารถของบุคลากร ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ รูปแบบการบริหาร และวิสัยทัศน์/ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการจัดทำแบบสำรวจข้อคิดเห็นสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านแรงงาน โดยผู้ตอบแบบสำรวจประกอบด้วย ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน เจ้าหน้าที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของกระทรวงแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน และผู้มีส่วนได้เสียภายนอก จำนวน 10 คน โดยผู้ศึกษาจะนำข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจมาประกอบการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานร่วมกับข้อมูลทุติยภูมิจากแหล่งต่างๆ

1.4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT มาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน กลยุทธ์และแผนงาน และการเขียนแผนที่ทางยุทธศาสตร์ โดยการวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ต่อไป

## 1.5 ข้อจำกัดของการศึกษา

การดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานอาจไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันเนื่องจากแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงานจะกำหนดเพียงชื่อแผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เป้าหมายการดำเนินงาน ระยะเวลาการดำเนินงาน และหน่วยงานรับผิดชอบ แต่ไม่มีการกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละโครงการ ตั้งแต่กระบวนการแรกจนถึงกระบวนการสุดท้ายอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.6.2 แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) สามารถขับเคลื่อนประเทศไทยด้านแรงงานให้มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายในปี 2580”

## บทที่ 2

### การตรวจสอบสถานะแวดล้อมและการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์

#### 2.1 สถานะแวดล้อมภายนอก

##### 2.1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

สาระสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

#### หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

##### มาตรา 40 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพื่งเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

##### มาตรา 48 สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

#### หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ

##### มาตรา 66 รัฐพึงส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับนานาประเทศโดยถือหลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกัน และไม่แทรกแซงกิจการภายในของกันและกัน ให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศ และคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและของคนไทยในต่างประเทศ

##### มาตรา 74 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย ให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

##### มาตรา 75 รัฐพึงจัดระบบเศรษฐกิจให้ประชาชนมีโอกาสได้รับประโยชน์จากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไปพร้อมกันอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขจัดการผูกขาดทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรม และพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประชาชนและประเทศ

##### มาตรา 77 รัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพื่งเท่าที่จำเป็นและยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ

โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการแก่ประชาชน และดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่างๆ ได้โดยสะดวก และสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

### 2.1.2 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 , วันที่ 3 ธันวาคม 2562 และวันที่ 15 ธันวาคม 2563 เห็นชอบการจำแนกแผนออกเป็น 3 ระดับ โดยกำหนดขอบเขตของแผนทั้ง 3 ระดับ ดังนี้ แผนระดับที่ 1 คือ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ 2 คือ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ เป็นต้น แผนระดับที่ 3 คือ แผนปฏิบัติราชการที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2564 ให้หน่วยงานของรัฐจัดทำแผนระดับที่ 3 ที่สอดคล้องกับแผนระดับที่ 1 และแผนระดับที่ 2

**แผนระดับที่ 1 คือ ยุทธศาสตร์ชาติ** เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65

**แผนระดับที่ 2** ประกอบด้วย **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ** คือ แผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยจะเป็นแผนที่กำหนดประเด็นการพัฒนาในลักษณะที่มีการบูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้อง และประเด็นการพัฒนาจะไม่มีซ้ำซ้อนกันระหว่างแผนแม่บท เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำแผนแม่บทไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและป้องกันการเกิดความสับสน **แผนการปฏิรูปประเทศ** คือ แผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ โดยจะเป็นแผนที่มุ่งเน้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขประเด็นปัญหาและอุปสรรคเร่งด่วนเชิงโครงสร้างวิธีและกระบวนการ หรือกลไก หรือกฎระเบียบ เพื่อให้รากฐานการพัฒนามีความมั่นคง เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของประเทศ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมร่วมกันขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์ชาติ **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ** คือ แผนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่องในแต่ละช่วงระยะเวลา 5 ปี โดยต้องสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ ยุทธศาสตร์ชาติ สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งของประเทศและของโลก ทิศทางการพัฒนาประเทศที่เหมาะสม ทั้งนี้แผนพัฒนาฯ จะเป็นแผนชี้แนะ (Indicative Plan) เรื่องของประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่จะต้องให้ความสำคัญในห้วงระยะเวลา 5 ปีนั้นๆ และ **นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ** คือ นโยบายและแผนตามกฎหมายว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อเป็นแผนหลักของชาติที่เป็นกรอบทิศทางการดำเนินการป้องกัน แจ่งเตือน แก้ไข หรือระงับยับยั้งภัยคุกคามเพื่อธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงแห่งชาติ

**แผนระดับที่ 3** คือ แผนที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐ เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาของแผนระดับที่ 1 และแผนระดับที่ 2 ไปสู่การปฏิบัติ หรือจัดทำขึ้นตามพันธกรณีหรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ ประกอบด้วย **แผนปฏิบัติการด้าน...** เป็นแผนการพัฒนาเชิงประเด็น ที่ไม่ใช่การดำเนินการที่มีลักษณะ

เป็นภารกิจปกติ และมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากกว่า 1 กระทรวงหรือเทียบเท่า หรือหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อ/ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรีขึ้นไป **แผนปฏิบัติราชการราย 5 ปี และรายปี** เป็นแผนของส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า และระดับอื่นๆ ตามบทบัญญัติพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี และแผนรายปี โดยแผนปฏิบัติราชการจะเป็นแผนระดับที่ 3 ซึ่งจะเป็นการขับเคลื่อนแผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ 2 นโยบายรัฐบาล และแผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้อง ไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) สรุปสาระสำคัญดังนี้

### 1) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580

ยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 โดยมีเป้าหมายให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศข้างต้น จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวเพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศในทุกมิติทุกรูปแบบ และทุกระดับ โดยเฉพาะภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการของประเทศต้องได้รับการพัฒนายกระดับไปสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยพัฒนากลไกสำคัญสำหรับขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ที่จะสร้างและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ รวมถึงยกระดับฐานรายได้ของประชาชนในภาพรวมและกระจายผลประโยชน์ไปสู่ทุกภาคส่วนอย่างเหมาะสม โดยคนไทยต้องได้รับการพัฒนาให้เป็น คนดี คนเก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จึงมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” ยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

#### 1.1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นเอกราช อธิปไตย และความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนา คน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับ ความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่นให้สามารถขับเคลื่อนได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

### 1.2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศ ในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปรุงปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่างๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มจำนวนคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศในคราวเดียวกัน

### 1.3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ พัฒนาคคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน มีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

### 1.4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ การพัฒนาผ่านพลังขับเคลื่อนของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน และท้องถิ่น โดยสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนเพื่อร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม ให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

### 1.5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว โดยการเพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพ การอนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพในและนอกถิ่นกำเนิด การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล โดยปรับปรุงและฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งทั้งระบบ มีนโยบายการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ โดยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การปรับตัวเพื่อลดความเสี่ยงและเสียหายจากภัยธรรมชาติและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การพัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำแผนผังภูมินิเวศและการบริหารจัดการตามแผนผังภูมินิเวศอย่างยั่งยืน จัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสารเคมีในภาคเกษตรทั้งระบบให้เป็นไปตามค่ามาตรฐานสากล อนุรักษ์ ฟื้นฟูและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดกทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์และวิถีชีวิตพื้นถิ่นบนฐานธรรมชาติและฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน พัฒนาเครือข่ายองค์กรพัฒนาเมืองและชุมชนด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในท้องถิ่น และเสริมสร้างระบบสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม ยกกระดับความสามารถในการป้องกันโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ และการพัฒนาความมั่นคงด้านน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาล

### 1.6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ปรับเปลี่ยนภาครัฐโดยยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทและภารกิจ มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลอย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานได้เทียบเท่ากับมาตรฐานสากล รวมถึงมีลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธและไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเท่าที่จำเป็น ทันสมัย เป็นสากล มีประสิทธิภาพนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ และเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมต้องมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

## 2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ คือ แผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยจะเป็นแผนที่กำหนดประเด็นการพัฒนาในลักษณะที่มีการบูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้อง และประเด็นการพัฒนาจะไม่มีซ้ำซ้อนกันระหว่างแผนแม่บท เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำแผนแม่บทไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและป้องกันการเกิดความ

สืบสน โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีจำนวนทั้งสิ้น 23 ประเด็น มีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่ต้องดำเนินงานตามแผนแม่บทที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่จะทำให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยกระทรวงแรงงานมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ จำนวน 11 ประเด็น ดังต่อไปนี้

- 2.1) ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง แผนย่อย 2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
- 2.2) ประเด็นที่ 2 การต่างประเทศ แผนย่อย 2 ความร่วมมือเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ
- 2.3) ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แผนย่อย 6 การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- 2.4) ประเด็นที่ 5 การท่องเที่ยว แผนย่อย 6 การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว
- 2.5) ประเด็นที่ 7 โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล แผนย่อย 1 โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์
- 2.6) ประเด็นที่ 8 ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ แผนย่อย 1 การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ
- 2.7) ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ แผนย่อย 1 การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และแผนย่อย 3 การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน
- 2.8) ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนย่อย 4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- 2.9) ประเด็นที่ 15 พลังทางสังคม แผนย่อย 2 การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก
- 2.10) ประเด็นที่ 16 เศรษฐกิจฐานราก แผนย่อย 1 การยกระดับศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ
- 2.11) ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อย 1 การพัฒนาบริการประชาชน แผนย่อย 2 การบริหารจัดการการเงินการคลัง แผนย่อย 4 การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ และแผนย่อย 5 การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

### 3) แผนการปฏิรูปประเทศ

เนื่องจากพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560 ได้กำหนดให้การจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศต้องสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งต่อมายุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2561 และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2562 ส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ สำนักนายกรัฐมนตรีจึงได้ประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564



แผนการปฏิรูปประเทศ คือ แผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ โดยเป็นแผน ที่มุ่งเน้นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขประเด็นปัญหาและอุปสรรคเร่งด่วนเชิงโครงสร้าง วิธีและกระบวนการ หรือกลไก หรือกฎระเบียบ เพื่อให้รากฐานการพัฒนามีความมั่นคง เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของประเทศ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมร่วมกันขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ตาม ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งประกอบด้วย 13 ด้าน ทั้งนี้มีประเด็นการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ใน 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปลงสาระสำคัญดังต่อไปนี้

### 3.1) แผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์ในการพัฒนา เพื่อยกระดับศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ กระจายความเจริญและความเข้มแข็งของภาคสังคม ปรับบทบาท โครงสร้าง และกลไกสถาบันบริหารจัดการ เศรษฐกิจของประเทศตามหลักแนวคิดการบริหารงานคุณภาพที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนประเด็น ปฏิรูปเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และลดความเหลื่อมล้ำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ใน 5 กิจกรรม ประกอบด้วย

3.1.1) การสร้างเกษตรมูลค่าสูง

3.1.2) การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวคุณภาพสูง

3.1.3) การเพิ่มโอกาสของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็

ในอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมาย

3.1.4) การเป็นศูนย์กลางด้านการค้าและการลงทุนของไทยในภูมิภาค

3.1.5) การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

การดำเนินการดังกล่าวจะทำให้กำลังคนในระบบมีทักษะสอดคล้อง ตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมาย และได้รับการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น บุคลากรในภาค เกษตรกรรม ภาคการท่องเที่ยว และผู้ประกอบการรายย่อยมีรายได้เพิ่มขึ้นสามารถกระตุ้นเศรษฐกิจของ ประเทศได้ดียิ่งขึ้น

### 3.2) แผนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม

เป้าประสงค์ในการพัฒนา เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำ ในสังคม การคุ้มครองกลุ่มเปราะบางในสังคม ตลอดจนการสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและ แหล่งทุนของประชาชน โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชน อย่างมีนัยสำคัญ ใน 5 กิจกรรม ประกอบด้วย

3.2.1) การมีระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันรายได้หลังวัยเกษียณ ที่เพียงพอและครอบคลุมในกลุ่มแรงงานทั้งในและนอกระบบ

3.2.2) ผลักดันให้มีฐานข้อมูลทางสังคมและคลังความรู้ในระดับพื้นที่ เพื่อให้ สามารถจัดสวัสดิการและสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

3.2.3) การปฏิรูปการขึ้นทะเบียนคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิสวัสดิการ และความช่วยเหลือได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

3.2.4) การสร้างกลไกที่เอื้อให้เกิดชุมชนเมือง และการจัดการตนเอง

3.2.5) การสร้างมูลค่าให้กับที่ดินที่รัฐจัดให้กับประชาชน

การดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลให้ประชาชนมีความมั่นคงด้านรายได้ เมื่อถึงวัยเกษียณอายุหรือหลังพ้นวัยทำงาน คนพิการทุกคนไม่มีข้อจำกัดด้านการเข้าถึงการขึ้นทะเบียนคนพิการ ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแก้ไขปัญหาที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ ชุมชนในเขตเมืองสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้ด้วยตนเอง เกษตรกรและคนยากจนที่ได้รับการจัดสรรที่ดินจากรัฐสามารถนำเอกสารแสดงสิทธิในที่ดิน หรือหนังสือ/เอกสารให้ใช้ที่ดินที่ได้รับจากรัฐไปใช้เป็นหลักประกันการเข้าถึงแหล่งทุนสำหรับการประกอบอาชีพ

### 3.3) แผนการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป้าประสงค์ในการพัฒนา เพื่อให้ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรม เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจฐานวัฒนธรรม ประชาชนออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีความรอบรู้ด้านสุขภาพเพื่อพัฒนาสุขภาพให้แข็งแรง และเป็นฐานในการพัฒนากีฬาชาติ และกำลังคนของประเทศที่มีทักษะที่เอื้อต่อการสร้างผลิตภาพแรงงานและคุณภาพชีวิตที่ดี โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ใน 5 กิจกรรม ประกอบด้วย

3.3.1) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในทุกช่วงวัย ผ่านการปฏิรูปอุตสาหกรรมบันเทิงและการใช้กลไกร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชนในการขับเคลื่อน

3.3.2) การพัฒนาการเรียนรู้และเศรษฐกิจชุมชนบนฐานวัฒนธรรมแบบบูรณาการ

3.3.3) การส่งเสริมประชาชนเป็นศูนย์กลางในการสร้างวิถีชีวิตทางการกีฬา และการออกกำลังกายอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และการสร้างโอกาสทางการกีฬาและการพัฒนานักกีฬาอาชีพ

3.3.4) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการ

3.3.5) การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ  
การดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลให้ประชาชนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และมีสุขภาวะที่ดี นอกจากนี้ยังมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการนำทุนทางวัฒนธรรมมาเพิ่มมูลค่า

#### 4) แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นแผนระดับที่ 2 ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นกรอบสำหรับจัดทำแผนระดับที่ 3 เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งเป็นระยะ 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติเพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจน จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน 5 ประการ และหมุดหมายการพัฒนา จำนวน 13 หมุดหมายที่มีความสำคัญต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยกระทรวงแรงงานมีภารกิจที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ดังนี้

#### 4.1) เป้าหมายหลัก

**4.1.1) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่** โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

**หมุดหมายที่ 3** ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

เป้าหมายที่ 2 ผู้ประกอบการเดิมสามารถปรับตัวไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและมีการลงทุนเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญภายในประเทศ ตัวชี้วัดที่ 2.5 จำนวนแรงงานเดิมที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้าและเข้ามาเป็นแรงงานในอุตสาหกรรมใหม่ เพิ่มขึ้น 5,000 คนภายในปี 2570

เป้าหมายที่ 3 การสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ตัวชี้วัดที่ 3.2 แรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้ามีจำนวนไม่น้อยกว่า 30,000 คนภายในปี 2570 กลยุทธ์ที่ 9 การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า กลยุทธ์ย่อยที่ 9.1 พัฒนาบุคลากรรองรับยานยนต์ไฟฟ้า

**หมุดหมายที่ 12** ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ตัวชี้วัดที่ 1.5 ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4 ต่อปี กลยุทธ์ที่ 1 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ กลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต

เป้าหมายที่ 2 กำลังคนมีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต ตัวชี้วัดที่ 2.1 ดัชนีความสามารถในการแข่งขันของสภาเศรษฐกิจโลกด้านทักษะ คะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ภายในปี 2570 กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต และกลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 เพิ่มกำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาภาคการผลิตเป้าหมาย

**4.1.2) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม** โดยลดความเหลื่อมล้ำ ทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง และผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

**หมุดหมายที่ 9** ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

เป้าหมายที่ 2 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ ต่อการดำรงชีวิต ตัวชี้วัดที่ 2.1 ดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคมมีค่าไม่ต่ำกว่า 100 โดยดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคม ประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติความคุ้มครองทางสังคม สำหรับวัยแรงงาน ตัวชี้วัดประกอบด้วย 1) แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานรวม 2) จำนวนผู้ที่อยู่ในระบบการออมเพื่อการเกษียณภาคสมัครใจที่ภาครัฐจ่ายสมทบเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 100 และ 3) แรงงานที่อยู่ภายใต้การจ้างงานทุกประเภทได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงาน กฎบัตรที่ 2 การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น กฎบัตรย่อยที่ 2.2 ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ กฎบัตรที่ 3 การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย กฎบัตรย่อยที่ 3.2 ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อสร้างหลักประกันสำหรับวัยแรงงาน พัฒนาระบบประกันสังคมให้สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานนอกระบบ โดยการปรับปรุงรูปแบบการจ่ายเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ ให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่น พร้อมทั้งส่งเสริมการออมเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับวัยเกษียณอายุ ด้วยการจูงใจให้แรงงานนอกระบบเข้าร่วมระบบการออมภาคสมัครใจ ตลอดจนปรับปรุงหรือจัดทำกฎหมาย เพื่อพัฒนาระบบการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานให้ครอบคลุมการจ้างงานรูปแบบใหม่ให้แก่ผู้ที่อยู่ภายใต้การจ้างงานแบบชั่วคราวหรือการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มสามารถได้รับความคุ้มครองที่เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับลูกจ้างตามกฎหมาย กฎบัตรที่ 5 การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่นและจัดความคุ้มครองทางสังคม กฎบัตรย่อยที่ 5.2 ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลในการออกแบบนโยบาย/มาตรการ และการติดตามประเมินผล เพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนข้ามรุ่น จัดสวัสดิการทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงแบ่งปันข้อมูลระหว่างภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ เพื่อใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

**4.1.3) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่** โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

### หมายเหตุที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ 1 การบริการภาครัฐมีคุณภาพเข้าถึงได้ ตัวชี้วัดที่ 1.1 ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว ตัวชี้วัดที่ 2.1 ผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในองค์ประกอบ ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีทุนมนุษย์ และดัชนีการให้บริการภาครัฐออนไลน์ ไม่เกินอันดับที่ 40 ของโลก และมีคะแนนไม่ต่ำกว่า 0.82 กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคูณภาพการให้บริการภาครัฐที่สะดวก และประหยัด กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ กลยุทธ์ที่ 2 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ กลยุทธ์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล กลยุทธ์ที่ 4 สร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริม การปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

#### 4.2) เป้าหมายรอง

4.2.1) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น สามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

หมายเหตุที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

เป้าหมายที่ 3 เพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตร ในฐานะหุ้นส่วนเศรษฐกิจของห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับส่วนแบ่งประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม กลยุทธ์ที่ 11 การยกระดับขีดความสามารถของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร กลยุทธ์ย่อยที่ 11.1 พัฒนาต่อยอดองค์ความรู้และทักษะในการบริหารจัดการฟาร์ม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของเกษตรกร และการดำเนินธุรกิจการเกษตรในยุคดิจิทัล เพื่อยกระดับความสามารถเกษตรกรไปสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนากระบวนการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และความต้องการของตลาดได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

หมายเหตุที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพ และความยั่งยืน

เป้าหมายที่ 2 การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้พึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและมีการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น กลยุทธ์ที่ 4 การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพ

ของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่นำไปสู่การสร้างคุณภาพและความยั่งยืน กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ยกระดับการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจและการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพและยั่งยืน

**หมวดหมู่ที่ 5** ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

เป้าหมายที่ 3 ไทยเป็นประตูและทางเชื่อมโครงข่ายคมนาคมและโลจิสติกส์ของภูมิภาค กลยุทธ์ที่ 3 ผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ 4.0 กลยุทธ์ย่อยที่ 3.4 พัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุนโดยปรับระบบการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและภาคธุรกิจ

**หมวดหมู่ที่ 6** ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

เป้าหมายที่ 3 อุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศมีความเข้มแข็งขึ้น ตัวชี้วัดที่ 3.3 มีแรงงานที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางดิจิทัลไม่น้อยกว่าร้อยละ 6 ของจำนวนประชากรไทย ภายในปี 2570 กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบนิเวศ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล กลยุทธ์ย่อยที่ 4.2 พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการปรับตัวทางเทคโนโลยีในอนาคตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมและบริการต่างๆ รวมถึงอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัลของประเทศ

**หมวดหมู่ที่ 7** ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

เป้าหมายที่ 2 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจ สามารถยกระดับและปรับตัวเข้าสู่การแข่งขัน ตัวชี้วัดที่ 2.1 สัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 40 และสัดส่วนมูลค่าการส่งออกของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อการส่งออกทั้งประเทศเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 ในปี 2570 กลยุทธ์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เป็นผู้ประกอบการในยุคดิจิทัล กลยุทธ์ย่อย 4.1 เสริมสร้างความรู้พื้นฐานทางธุรกิจ โดยเฉพาะความรู้และทักษะของเยาวชนและผู้ประกอบการด้านดิจิทัล การเงิน การตลาดยุคใหม่ การเข้าถึงตลาดส่งออกในรูปแบบธุรกิจต่างๆ

**หมวดหมู่ที่ 8** ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ 1 การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดที่ 1.2 มูลค่าการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีมูลค่าการลงทุนรวม 91,500,000 ล้านบาท พื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้มีมูลค่าการลงทุน รวม 100,000 ล้านบาท และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนมีมูลค่าการลงทุนรวม 10,000 ล้านบาท

เป้าหมายที่ 2 ความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาคลดลง  
ตัวชี้วัดที่ 2.2 สัดส่วนผู้มีงานทำในแต่ละภาคเพิ่มสูงขึ้นกว่าสัดส่วนผู้มีงานทำของภาคในปี 2563 ยกเว้น  
กรุงเทพมหานครมีสัดส่วนผู้มีงานทำไม่เกินร้อยละ 13 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด กลยุทธ์ที่ 1 การสร้าง  
ความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 พัฒนาภาคให้เป็นฐานเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ

#### 5) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2566 – 2570

เป็นแผนระยะปานกลาง 5 ปี ที่มีสถานะเป็นแผนระดับที่ 2 รองรับการดำเนินการ  
ในห้วงที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1) โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงมิติทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ  
สังคม การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความมั่นคง  
ปลอดภัย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ได้แก่ ความมั่นคงของรัฐ ความมั่นคงของมนุษย์ ความอยู่ดีมีสุข  
ของคนในชาติให้ปลอดภัยจากความหวาดกลัว หลุดพ้นจากความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตอยู่อย่าง  
มีเกียรติและศักดิ์ศรีบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน และความมั่นคงระหว่างประเทศ ซึ่งกระทรวงแรงงานมีภารกิจ  
ที่สอดคล้องเชื่อมโยง ดังนี้

5.1) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 1 การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ  
มุ่งเน้นให้สังคมไทยอยู่ร่วมกันอย่างสันติและเคารพในความแตกต่างหลากหลายบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชนและ  
พร้อมธำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ โดยปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจน  
ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของคนในชาติอย่างสันติ และเคารพในความแตกต่างหลากหลายบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน  
และให้ความสำคัญกับทุกศาสนา

5.2) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 3 การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติ  
พื้นที่ชายแดน มุ่งเน้นให้พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคง ปลอดภัย มีศักยภาพในการป้องกัน และแก้ไขภัยคุกคาม  
ทุกรูปแบบ มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของมนุษย์อย่างสมดุล

5.3) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 4 การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติ  
ทางทะเล มุ่งเน้นความมั่นคงทางทะเลแบบองค์รวมให้ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามทางทะเลที่สำคัญ  
อย่างต่อเนื่อง

5.4) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 5 การป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้  
มุ่งเน้นการลดการก่อเหตุรุนแรงและความสูญเสีย พัฒนาเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและศักยภาพของพื้นที่

5.5) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 6 การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมืองและ  
ผู้โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ มุ่งเน้นการบริหารจัดการผู้มีปัญหาสถานะและสิทธิบุคคล แรงงานต่างด้าว  
กลุ่มที่มีความเปราะบางด้านความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ รวมถึงมีระบบบริหารจัดการ  
เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองในกลุ่มที่มีความเปราะบางที่เป็นผู้ได้รับความคุ้มครองหรือ  
อยู่ระหว่างคัดกรองสถานะที่ไม่สามารถเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาให้มีความสมดุลระหว่างมิติความมั่นคง  
เศรษฐกิจ และหลักสิทธิมนุษยชน โดยเร่งดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับสถิติผู้หลบหนีเข้าเมืองในกลุ่ม  
ที่มีปัญหาสถานะและสิทธิบุคคล ตลอดจนบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบและจับกุมแรงงาน  
ต่างด้าวผิดกฎหมาย ผู้ประกอบการ รวมถึงผู้จัดหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และบูรณาการความร่วมมือ

ระหว่างส่วนราชการ ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และประเทศต้นทางในการเร่งรัดกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหากลุ่มผู้ติดตามแรงงานต่างด้าว

5.6) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 7 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ มุ่งเน้นการยกระดับสถานะและเพิ่มขีดสมรรถนะของประเทศไทยในการป้องกันและแก้ไขปัญห การค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมให้ได้รับการยอมรับจากสากล โดยดำเนินการเร่งรัดการบริหารจัดการคดีค้ามนุษย์โดยใช้กลไกการขับเคลื่อนและบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญห แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และพัฒนาศักยภาพให้แก่คณะสหวิชาชีพ เจ้าหน้าที่รัฐ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีค้ามนุษย์

5.7) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 8 การป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด มุ่งเน้นการป้องกันประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด สกัดกั้น และปราบปราม ขบวนการค้ายาเสพติด ตลอดจนการบำบัด รักษา และฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดให้เกิดการยอมรับจากสังคม นอกจากนี้ยังมุ่งเสริมสร้างโอกาสและทางเลือกของผู้เสพยาเสพติด ภายหลังการเข้ารับการบำบัดให้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข มีศักดิ์ศรีบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน สามารถพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และ ไม่ถูกตีตราหรือเลือกปฏิบัติ

5.8) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 12 การสร้างดุลยภาพระหว่างประเทศ มุ่งเน้นให้ประเทศไทยสามารถรักษาดุลยภาพระหว่างประเทศเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ มีบทบาทนำในประชาคม การเมือง และความมั่นคงอาเซียน รวมทั้งรักษาผลประโยชน์แห่งชาติบริเวณลุ่มแม่น้ำโขง และความสัมพันธ์อันดีกับประเทศรอบบ้าน

### 6) แผนระดับที่ 3 และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

6.1) กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ของกระทรวงแรงงาน

กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในอีก 20 ปีข้างหน้า คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่อุตสาหกรรมที่ยั่งยืน” โดยแบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น 4 ยุคๆ ละ 5 ปี ดังนี้

ยุคที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงาน จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว เร่งพัฒนา มาตรฐานด้านแรงงานให้เป็นสากล ให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อน แผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ส่งเสริมให้ แรงงานไทยมีทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skill) เพิ่มทักษะใหม่ (Re-Skilled) และเพิ่มทักษะด้าน STEM เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น รองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0



ยุคที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ. 2565 – 2569) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมรับ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ สร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานข้ามแดน

ยุคที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 – 2574) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานเพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายข้อที่ 8 “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง การจ้างงานที่เต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่า (Decent Work)”

ยุคที่ 4 Brainpower (พ.ศ. 2575 – 2579) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา ใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับได้แก่ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าอย่างยั่งยืน

#### 7) (ร่าง) กรอบแผนพัฒนาภาค (พ.ศ. 2566 – 2570)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาภาค ทั้ง 6 ภาค โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในช่วงระยะเวลา 5 ปี รวมถึงนโยบายรัฐบาล และข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ควบคู่กับศักยภาพ โอกาส และบริบทการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาเชิงพื้นที่ระดับภาคให้กับส่วนราชการและเป็นกรอบการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด โดยมีรายละเอียด กรอบแผนพัฒนารายภาค ดังนี้

##### (ร่าง) กรอบแผนพัฒนาภาคเหนือ (พ.ศ. 2566 – 2570)

จังหวัดภาคเหนือ 17 จังหวัด ประกอบด้วย แม่ฮ่องสอน เชียงใหม่ เชียงราย พะเยา ลำพูน ลำปาง น่าน แพร่ ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิษณุโลก กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์ อุทัยธานี และนครสวรรค์

##### กรอบทิศทางการพัฒนา

มุ่งสู่การพัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ เชื่อมโยงกับอนุภูมิภาค และเติบโตอย่างยั่งยืนตามแนวคิด “เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สานสัมพันธ์ระหว่างพื้นที่ สุขภาวะดี วิถีชีวิตยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา 4 C ได้แก่ Creative พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูง โดยการสร้างระบบนิเวศเมือง และพื้นที่สร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถพัฒนาสู่การเป็นสินค้าและบริการสร้างสรรค์ Connect สร้างโอกาสในการเชื่อมโยงเศรษฐกิจภายในประเทศกับอนุภูมิภาค ทั้งในส่วนของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เมืองสร้างสรรค์และกลุ่มผู้คนสร้างสรรค์ Clean พัฒนาตามแนววิถีใหม่ (New Normal) บนฐานการเติบโตอย่างยั่งยืนของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การดูแลความสะอาดของเมือง และการใช้พลังงานสะอาด โดยคำนึงถึง Care ที่ให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องกับการดูแลผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสในสังคม และพัฒนาศักยภาพแรงงาน

### แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ 3.4.5 พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาผู้สูงอายุสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

(1) แก้ไขปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก พัฒนาทักษะด้านอาชีพแก่คนยากจนให้ตรงกลุ่มเป้าหมายเพื่อสร้างโอกาสในการเพิ่มรายได้ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยใช้ฐานข้อมูลด้านความยากจนที่มีอยู่ และส่งเสริมการเข้าถึงบริการภาครัฐให้ครอบคลุม อาทิ บริการด้านการศึกษา และสาธารณสุข

(2) พัฒนาผู้สูงอายุสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) โดยการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุ ส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามศักยภาพของผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุในการพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชน

(3) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์และการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ โดยการยกระดับทักษะเดิมให้สูงขึ้น (Upskill) และการพัฒนาศักยภาพเสริมทักษะใหม่ (Reskill)

### (ร่าง) กรอบแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (พ.ศ. 2566 – 2570)

จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด ประกอบด้วย เลย หนองบัวลำภู หนองคาย บึงกาฬ อุดรธานี นครพนม สกลนคร ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มุกดาหาร ชัยภูมิ มหาสารคาม ร้อยเอ็ด ยโสธร อำนาจเจริญ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี

### กรอบทิศทางการพัฒนา

มุ่งให้เป็น “ศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง” โดยพัฒนาภาคเกษตรไปสู่เกษตรสมัยใหม่เพื่อต่อยอดไปสู่เศรษฐกิจชีวภาพ เชื่อมโยงการค้า การลงทุนในภูมิภาคตามแนวคิดการเป็นฐานการผลิตของประเทศที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นประตูเชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้านเพื่อสร้างโอกาสในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (NE Direction) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา 3 G ได้แก่ Green พัฒนาเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ พัฒนาโมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว หรือ Bio Circular Green Economy) และการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน Growth โดยใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สนับสนุนการพัฒนาศูนย์กลางบริการทางการแพทย์ พัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ท่องเที่ยวชุมชน ยกระดับคุณภาพชีวิต และ Gate ใช้โอกาสจากการเชื่อมโยงเศรษฐกิจชายแดนระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ พัฒนาการค้าการลงทุน การท่องเที่ยว และโลจิสติกส์

### แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ 3.4.6 ยกระดับคุณภาพชีวิตให้ได้มาตรฐานและแก้ปัญหาความยากจนให้กับผู้มีรายได้น้อยเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

พัฒนาอาชีพและรายได้ของผู้มีรายได้น้อย โดยสร้างโอกาสให้กลุ่มผู้มีรายได้น้อย มีที่ดินทำกินของตนเอง ส่งเสริมการมีอาชีพ สนับสนุนปัจจัยการผลิตและแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ ยกระดับฝีมือและอบรมให้ความรู้เพื่อให้มีรายได้เสริมและเกิดความมั่นคงทางรายได้ตามแนวทางโคกหนองนา โมเดล และเกษตรทฤษฎีใหม่

#### (ร่าง) กรอบพัฒนาภาคกลาง (พ.ศ. 2566 – 2570)

จังหวัดภาคกลาง 18 จังหวัด ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร ชัยนาท สิงห์บุรี ลพบุรี อ่างทอง สุพรรณบุรี สระบุรี พระนครศรีอยุธยา กาญจนบุรี นครปฐม ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ ราชบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์

#### กรอบทิศทางการพัฒนา

ภาคกลางถือว่าเป็นหัวใจหลักสำคัญของการพัฒนาประเทศเพราะเป็นพื้นที่ที่เชื่อมโยงกับกรุงเทพฯ ซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศ ส่งผลให้อิทธิพลของความเป็นเมืองและกิจกรรมความเจริญทางเศรษฐกิจจากกรุงเทพฯ แผ่กระจายไปยังพื้นที่โดยรอบจนเรียกได้ว่าเป็นพื้นที่เดียวกันในทุกด้าน กรุงเทพฯ และภาคกลางเป็นฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศ เป็นศูนย์กลางการบริหารราชการ โดยเป็นที่ตั้งของกระทรวง กรม เป็นศูนย์กลางการบริการ ทั้งทางด้านการค้า การเงิน การขนส่ง และสุขภาพ รวมทั้งเป็นฐานการผลิตเพื่อการส่งออกที่สำคัญของประเทศ โดยในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ภาคกลาง มุ่งพัฒนาเป็น “ฐานการผลิตสินค้าและบริการมูลค่าสูง” ที่เติบโตอย่างยั่งยืน และกำหนดทิศทางการพัฒนาภาคกลาง (C Direction) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา HEART โดยใช้ประโยชน์ศักยภาพและความพร้อม ทั้งด้านโลจิสติกส์การวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรม มาช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ (H : High Value-added Products and Services) และให้ความสำคัญกับการพัฒนาจากผู้รับจ้างผลิตไปสู่การผลิตที่เป็นเจ้าของแบรนด์ที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถออกแบบและพัฒนาขึ้นเอง และสนับสนุนการให้ความรู้เพื่อพัฒนาคนให้มีทักษะหลากหลายทั้งทางด้าน “Technical Skill” โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงนวัตกรรม ความคิดเชิงสร้างสรรค์ และความคิดริเริ่ม รวมถึง “Human Skill” ที่สามารถเข้าใจจิตใจ และอารมณ์ของผู้อื่นได้ และพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีทักษะใหม่ที่เป็นในการทำงาน และพัฒนาระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้น (E : Education and Training) เพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต รวมทั้งนำศักยภาพในด้านศิลปะและความคิดสร้างสรรค์ (A : Art and Creativity) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ออกแบบสินค้าและบรรจุภัณฑ์ให้มีอัตลักษณ์

#### แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ 3.4.5 พัฒนาการผลิตกำลังคนให้มีทักษะรองรับ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญดังนี้

(1) ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการเรียนการสอนในทุกพื้นที่ให้มีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากลทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน โดยเฉพาะจังหวัดที่ไม่ได้ตั้งอยู่ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพฯ เพื่อให้ทุกพื้นที่สามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ และลดพฤติกรรมการเลือกเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาในเขต

กรุงเทพฯ และปริมณฑลโดยไม่ได้คำนึงถึงเรื่องระยะทางในการเดินทาง ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าที่พัก รวมทั้งทำให้เกิดความแออัดในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล

(2) พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัยเพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรหรือแรงงานได้ตรงตามความต้องการของพื้นที่ อาทิ ยานยนต์ไฟฟ้าในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างทักษะใหม่ที่เป็นจำเป็นในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการ (Re-Skill) ควบคู่กับการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้นรองรับการเติบโตในอนาคต (Up-Skill) เพื่อพัฒนาผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น โดยเฉพาะพื้นที่จังหวัดที่มีความต้องการแรงงานทักษะฝีมือสูง อาทิ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สมุทรปราการ และปทุมธานี

### (ร่าง) กรอบแผนพัฒนาภาคตะวันออก (พ.ศ. 2566 – 2570)

จังหวัดภาคตะวันออก 8 จังหวัด ประกอบด้วย นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด

#### กรอบทิศทางการพัฒนา

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหลายฉบับที่ผ่านมา ภาคตะวันออกเป็นภูมิภาคหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศมาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นที่ตั้งของอุตสาหกรรมเป้าหมายที่สำคัญของประเทศ พร้อมทั้งเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก และมีโครงข่ายคมนาคมขนส่งที่มีประสิทธิภาพและค่อนข้างครบครัน ทั้งทางถนน ทางราง ทางอากาศ และทางทะเล และเป็นแหล่งการค้าชายแดนกับประเทศกัมพูชาที่สามารถเชื่อมโยงการค้ากับประเทศในภูมิภาคอาเซียนและเอเชียแปซิฟิกได้อย่างสะดวก นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรที่สำคัญของประเทศโดยเฉพาะผลไม้ สุกกรไก่ กุ้งทะเล รวมทั้งมีศักยภาพในการต่อยอดการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรต่อไป ขณะเดียวกันยังมีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ทั้งการท่องเที่ยวชายทะเล การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและการแพทย์ การท่องเที่ยวเชิงผจญภัย และการท่องเที่ยวเชิงอารยธรรม

ดังนั้น ในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ภาคตะวันออกจะเป็นฟันเฟืองสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการพลิกโฉมและขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้อยู่รอดอย่างมั่นคง ท่ามกลางสภาวะวิกฤติในระยะสั้น และระยะยาว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 “เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” ตามบทบาทของภาคตะวันออกที่ยังคงมุ่งเน้นการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม การผลิตอาหารปลอดภัยได้มาตรฐาน การท่องเที่ยว คุณภาพ การค้าชายแดน และการเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงการค้า การท่องเที่ยว และโลจิสติกส์ภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการรักษาความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ 3.4.1 พัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของภาคตะวันออกอย่างยั่งยืน โดยเน้นการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมสมัยใหม่สีเขียว ผลิตกำลังคนให้มีศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการรายย่อย โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

(1) พัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง โดยการส่งเสริมความรู้ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษา การวิจัยและพัฒนา อาทิ การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา และการยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน (Upskill/Reskill/New skill) เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

#### **(ร่าง) กรอบแผนพัฒนาภาคใต้ (พ.ศ. 2566 – 2570)**

จังหวัดภาคใต้ 11 จังหวัด ประกอบด้วย ชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี พังงา ภูเก็ต นครศรีธรรมราช ตรัง พัทลุง สงขลา และสตูล

#### **กรอบทิศทางการพัฒนา**

มุ่งเป็น “แหล่งท่องเที่ยวและบริการที่มีคุณภาพ แหล่งผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย และมีมูลค่าสูง เชื่อมโยงเศรษฐกิจระหว่างภูมิภาค” โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาภาคใต้ (S Direction) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา PEARL โดยมุ่งยกระดับการบริการด้านการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ มาตรฐาน ปลอดภัย และมีมูลค่าสูง (P : Premium Services & Tourism) การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นฐานการผลิตสำหรับสาขาเศรษฐกิจสำคัญของภาค (E : Environment & Natural Resources Reservation) ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและการแปรรูปเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (A : Agro-based Industries and Organic Farmland) ส่งเสริมการนำงานวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมในการแปรรูปสินค้าเกษตรหลักของภาคเป็นผลิตภัณฑ์มูลค่าสูง (R : Research, Innovation & Technology) และพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้เพื่อเป็นพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ที่เชื่อมโยงการค้าการลงทุนกับเขตพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในและนอกภูมิภาค (L : Linked Economic Corridor)

#### **แนวทางการพัฒนา**

แนวทางการพัฒนาที่ 3.4.5 พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดน และด่านชายแดน ให้เอื้อต่อการค้าการลงทุน โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- (1) สนับสนุนมาตรการจูงใจให้กับผู้ประกอบการเพื่อให้เกิดการค้าการลงทุนในพื้นที่
- (2) เตรียมความพร้อมกำลังแรงงานที่มีศักยภาพเพื่อรองรับการประกอบการในพื้นที่

เศรษฐกิจพิเศษ

#### **(ร่าง) กรอบแผนพัฒนาภาคใต้ชายแดน (พ.ศ. 2566 – 2570)**

จังหวัดภาคใต้ชายแดน 3 จังหวัด ประกอบด้วย ปัตตานี ยะลา นราธิวาส

#### **กรอบทิศทางการพัฒนา**

การพัฒนาภาคใต้ชายแดน มุ่งเน้นการพัฒนาสู่ “ฐานเศรษฐกิจชายแดนที่มั่นคง บนสังคมพหุวัฒนธรรม” โดยเน้นการพัฒนาเมือง เศรษฐกิจชายแดนเชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้าน การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปมูลค่าสูงเพื่อการส่งออกบนฐานทรัพยากรที่สมดุล ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมให้มีวิถีชีวิตที่ยั่งยืนและสงบสุข โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาภาคใต้ชายแดน (SB Direction) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา PEACE ได้แก่ การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและแปรรูปสินค้าหลักเป็นสินค้ามูลค่าสูงเพื่อการส่งออก โดยเฉพาะยางพารา

และปาล์มน้ำมัน (P : Para Rubber and Palm Product Development) พัฒนาการท่องเที่ยวเมืองชายแดน และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ-วัฒนธรรม (E : Eco-tourism) และพัฒนาสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนที่เป็นอัตลักษณ์ให้เป็นสินค้ามูลค่าสูง (A : Agro-based Industries) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สู่อุตสาหกรรมภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม (C : Calm) และพัฒนาเมืองเศรษฐกิจชายแดนเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุน เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน (E : Economic Linkage)

### แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ 3.4.3 ยกระดับคุณภาพชีวิต รายได้ การศึกษา สมรรถนะแรงงาน และสาธารณสุข เพื่อวิถีชีวิตที่ยั่งยืนและสันติสุข โดยมีแนวทางการพัฒนาและสนับสนุนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษาให้เป็นแรงงานสมรรถนะสูง และรองรับการทำงานรูปแบบใหม่ จัดทำระบบข้อมูลด้านกำลังคนแบบบูรณาการเพื่อพัฒนากำลังแรงงานแบบมุ่งเป้าเพื่อให้การผลิตกำลังแรงงานสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งเสริมการ Re-Skill / Up-Skill สาขาอาชีพที่เสี่ยงตกงานให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดแรงงาน และสนับสนุนแรงงานที่มีศักยภาพให้เป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่

### 8) ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แห่งสหประชาชาติ

องค์การสหประชาชาติได้จัดทำเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ทั้งหมด 17 ข้อ โดยมุ่งหวังจะช่วยแก้ปัญหาที่โลกกำลังเผชิญอยู่ เช่น ความยากจน ความไม่เท่าเทียม สภาวะโลกร้อน และสันติสุข เพื่อเสริมแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติของประเทศไทย และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยเป้าหมายการพัฒนาทั้ง 17 ข้อ สะท้อน 3 เสาหลักของมิติความยั่งยืน ได้แก่ มิติด้านสังคม มิติด้านเศรษฐกิจ และมิติด้านสิ่งแวดล้อม บวกกับอีก 2 มิติ ได้แก่ มิติด้านสันติภาพและสถาบัน และมิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา ที่เชื่อมร้อยทุกมิติของความยั่งยืนไว้ด้วยกัน รวมเป็น 5 มิติ (5 P) ประกอบด้วย

- (1) People (มิติด้านสังคม) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ 1 - 5
- (2) Prosperity (มิติด้านเศรษฐกิจ) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ 7 - 11
- (3) Planet (มิติด้านสิ่งแวดล้อม) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ 6 และเป้าหมายที่ 12 - 15
- (4) Peace (มิติด้านสันติภาพและสถาบัน) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ 16
- (5) Partnership (มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ 17

โดยกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบและประสานงานหลักในการขับเคลื่อน SDGs ระดับเป้าหมายย่อย (Target) ตามมติคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (กพย.) ครั้งที่ 1/2563 ในเป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืนการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (GOAL 8 : Decent Work and Economic Growth) จำนวน 4 เป้าหมายย่อย 6 ตัวชี้วัด และร่วมเป็นหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 6 เป้าหมายหลัก รวม 14 เป้าหมายย่อย 14 ตัวชี้วัด ดังนี้

8.1) เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน

เป้าหมายย่อยที่ 8.5 บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน

เป้าหมายย่อยที่ 8.6 ลดสัดส่วนของเยาวชนที่ไม่มีงานทำ ที่ไม่มีการศึกษา และที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ภายในปี 2563

เป้าหมายย่อยที่ 8.7 ดำเนินมาตรการโดยทันทีและมีประสิทธิภาพเพื่อขจัดแรงงานบังคับ ยุติความเป็นทาสสมัยใหม่และการค้ามนุษย์ ยับยั้งและกำจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ซึ่งรวมถึงการเกณฑ์และการใช้ทหารเด็ก และยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ ภายในปี 2568

เป้าหมายย่อยที่ 8.8 ปกป้องสิทธิแรงงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคงสำหรับผู้ทำงานทุกคน รวมถึงผู้ทำงานต่างด้าวโดยเฉพาะหญิงต่างด้าว และผู้ทำงานเสี่ยงอันตราย

เป้าหมายย่อยที่ 8.B พัฒนาและทำให้เกิดการดำเนินงานของยุทธศาสตร์โลกสำหรับการจ้างงานในเยาวชนและดำเนินงานตามข้อตกลงเรื่องงานของโลกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ภายในปี 2563

8.2) เป้าหมายที่ 1 ยุติความยากจนทุกรูปแบบในทุกที่

เป้าหมายย่อยที่ 1.1 ภายในปี 2573 ขจัดความยากจนขั้นรุนแรงทั้งหมด ซึ่งในปัจจุบันวัดจากคนที่มีความใช้จ่ายดำรงชีพรายวันต่ำกว่า \$1.25 ต่อวัน

8.3) เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุม และเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายย่อยที่ 4.4 เพิ่มจำนวนเยาวชนและผู้ใหญ่ที่มีทักษะที่จำเป็น รวมถึงทักษะทางเทคนิคและอาชีพสำหรับการจ้างงาน การมีงานที่ดี และการเป็นผู้ประกอบการ ภายในปี 2573

8.4) เป้าหมายที่ 5 บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน

เป้าหมายย่อยที่ 5.1 ยุติการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิงในทุกที่

เป้าหมายย่อยที่ 5.2 ขจัดความรุนแรงทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิง ทั้งในที่สาธารณะและที่รโหฐาน รวมถึงการค้ามนุษย์ การกระทำทางเพศ และการแสวงประโยชน์ในรูปแบบอื่น

เป้าหมายย่อยที่ 5.3 ขจัดแนวปฏิบัติที่เป็นภัยทุกรูปแบบ อาทิ การแต่งงานในเด็กก่อนวัยอันควรโดยการบังคับ และการทำลายอวัยวะเพศหญิง

เป้าหมายย่อยที่ 5.4 ยอมรับและให้คุณค่าต่อการดูแลและการทำงานบ้านแบบไม่ได้รับค่าจ้าง โดยจัดเตรียมบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐานและนโยบายการคุ้มครองทางสังคม และสนับสนุนความรับผิดชอบร่วมกันภายในครัวเรือนและครอบครัวตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ

เป้าหมายย่อยที่ 5.8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีคุณภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน

8.5) เป้าหมายที่ 9 สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายย่อยที่ 9.2 ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืนภายในปี 2573 ให้เพิ่มส่วนแบ่งของอุตสาหกรรมในการจ้างงานและผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ โดยให้เป็นไปตามสถานะแวดล้อมของประเทศ และให้เพิ่มส่วนแบ่งขึ้นเป็น 2 เท่า ในประเทศพัฒนาน้อยที่สุด

8.6) เป้าหมายที่ 10 ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ

เป้าหมายย่อยที่ 10.3 สร้างหลักประกันว่าจะมีโอกาสที่เท่าเทียมและลดความไม่เสมอภาคของผลลัพธ์ รวมถึงการขจัดกฎหมาย นโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่เลือกปฏิบัติ และส่งเสริมการออกกฎหมาย นโยบาย และการกระทำที่เหมาะสม

เป้าหมายย่อยที่ 10.4 เลือกใช้นโยบายโดยเฉพาะนโยบายการคลัง ค่าจ้าง และการคุ้มครองทางสังคม และให้บรรลุความเสมอภาคยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

8.7) เป้าหมายที่ 16 ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายย่อยที่ 16.2 ยุติการข่มเหง การหาประโยชน์อย่างไม่ถูกต้อง การค้ามนุษย์ ความรุนแรงและการทรมานทุกรูปแบบที่มีต่อเด็ก

เป้าหมายย่อยที่ 16.5 ลดการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่และการรับสินบนทุกรูปแบบ

เป้าหมายย่อยที่ 16.b ส่งเสริมและบังคับใช้กฎหมายและนโยบายที่ไม่เลือกปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน





ภาพที่ 1 บทบาทของกระทรวงแรงงานในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

## 2.2 สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

โครงสร้างกระทรวงแรงงานแบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 สำนักงาน 3 กรม และมีหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแล 1 องค์กร ดังนี้

### 1) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แพลลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติการ จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัดและคุ้มค่า พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง การพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ การวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และการต่างประเทศ

### 2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ กิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบการ กิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก ควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมาย

ว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนา กำลังแรงงานของประเทศและในระดับพื้นที่ ตลอดจนบูรณาการและประสานแผนการฝึกอบรมอาชีพของทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ พัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนา กำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศการพัฒนา กำลังแรงงานของประเทศ

### 3) กรมการจัดหางาน

มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษาวิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน เป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลตลาดแรงงาน พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม ให้คำปรึกษา ส่งเสริมและให้บริการแนะแนวอาชีพตามแนวทางดีให้แก่ประชาชน

### 4) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงานการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับดูแลให้การรับรองสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง พัฒนาระบบและสนับสนุน

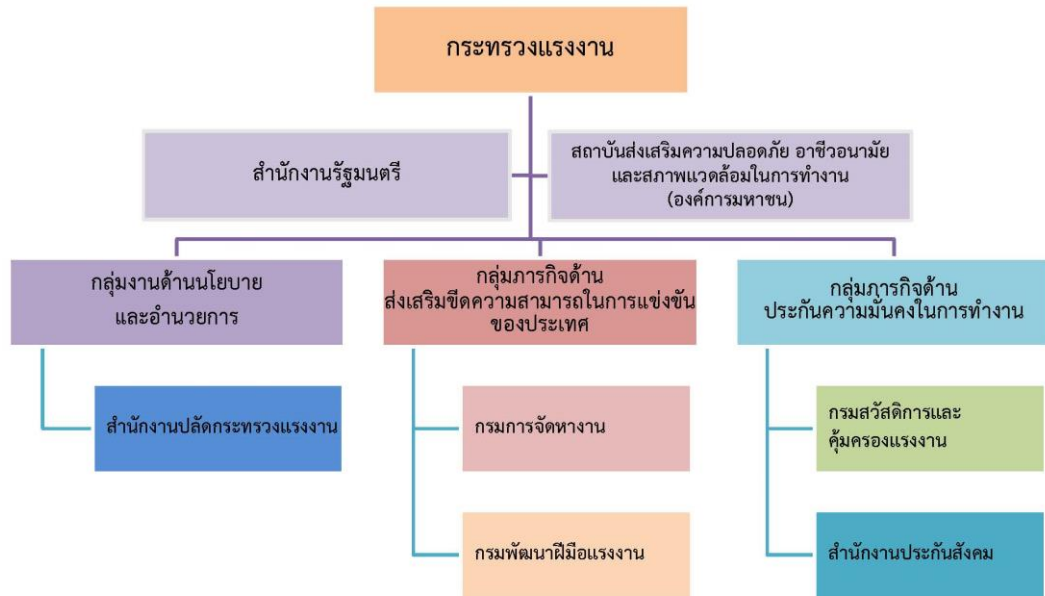
การบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานเอกชน ภาครัฐ และองค์กรที่อยู่ในกำกับของรัฐ ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน ดำเนินการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน พัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้อง กับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง

#### 5) สำนักงานประกันสังคม

มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการประกันสังคมและเงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมาย ว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง บริหารกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน คุ้มครอง และดูแลผู้ประกันตนและลูกจ้างให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านประกันสังคมและเงินทดแทน รวมทั้งประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน

#### 6) สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานของภาครัฐและเอกชน จัดให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านวิชาการ พัฒนาและ สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้บริการ ทางวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามความต้องการและความจำเป็นในการใช้งาน รวมทั้งการผลิตสื่อ การเรียนรู้ดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์



ภาพที่ 2 โครงสร้างกระทรวงแรงงาน

## 2.3 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

### 2.3.1 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ของกระทรวงแรงงาน

การประเมินสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกของกระทรวงแรงงาน เป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงาน ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทย สู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ รวมทั้งแผนระดับ 3 อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Descriptive study) โดยผู้ศึกษาได้ใช้วิธีตอบแบบสำรวจ โดยนำข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจมาประกอบการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านแรงงาน โดยผู้ตอบแบบสำรวจประกอบด้วย ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน เจ้าหน้าที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของกระทรวงแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน และผู้มีส่วนได้เสียภายนอก นอกจากนี้ยังได้รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่างๆ มาประกอบใช้ในการวิเคราะห์ร่วมด้วย

#### 2.3.1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในของกระทรวงแรงงานดังกล่าวใช้กรอบแนวคิด McKinsey 7'S Framework ใน 7 มิติ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร (Structure) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (System) ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กร (Style) บุคลากรในองค์กร (Staff) ความรู้ความสามารถของบุคลากร (Skills) และค่านิยมองค์กร (Shared values) ซึ่งตัวแปรหรือปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร สามารถสรุปสาระสำคัญดังนี้

### 1) โครงสร้างองค์กร (Structure)

กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารคุ้มครองแรงงาน และพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้กำลังแรงงานมีศักยภาพ มีงานทำ มีรายได้ มีหลักประกันความมั่นคงเป็นที่พึงของตนเองและผู้อื่น โดยโครงสร้างของกระทรวงแรงงาน แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 สำนักงาน 3 กรม และ 1 องค์กร ดังนี้

- 1.1) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.)
- 1.2) สำนักงานประกันสังคม (สปส.)
- 1.3) กรมการจัดหางาน (กกจ.)
- 1.4) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.)
- 1.5) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.)
- 1.6) สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(องค์การมหาชน) (สสปท.)

### 2) Strategy (กลยุทธ์ขององค์กร)

กระทรวงแรงงานมีแผนกลยุทธ์ขององค์กรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 รวมทั้งแผนระดับ 3 อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 2.1) การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- 2.2) ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม
- 2.3) คุ้มครอง ส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม
- 2.4) การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- 2.5) พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง
- 2.6) พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล

### 3) System (ระบบในการดำเนินงานขององค์กร)

กระทรวงแรงงานมีระบบ E-Service ในการให้บริการแก่ประชาชน สถานประกอบการ และผู้มีส่วนได้เสีย หลากหลายระบบประกอบด้วย

- 3.1) ระบบ E-Service ด้านการหางานในและต่างประเทศ เพื่อให้ผู้ที่ประสงค์จะหางานสามารถสมัครงานผ่านระบบดังกล่าว อาทิ ไทยมีงานทำ ตลาดนัดพบแรงงาน การลงทะเบียนไปทำงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

3.2) ระบบ E-Service ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน อาทิ การสมัครฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การสมัครทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การตรวจสอบผลการสมัครฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระบบ PRB E-Service ระบบการยื่นคำขอสมุดประจำตัว การยื่นคำขอรับรองความรู้ความสามารถ การยื่นคำขอเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ การยื่นคำขอเป็นผู้ประเมินความรู้ความสามารถ และการฝึกทักษะออนไลน์ เป็นต้น

3.3) ระบบ E-Service ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อาทิ การยื่นคำร้องเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินค่าจ้าง ค่าชดเชย หรือเงินอื่น ๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 การยื่นคำขอรับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง การยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน และการขอเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2563) เป็นต้น

3.4) ระบบ E-Service ด้านบริการประกันสังคม อาทิ การขอทำธุรกรรมผ่านอินเทอร์เน็ต ทะเบียนผู้ประกันตน การส่งข้อมูลเงินสมทบ การตรวจสอบสถานะในการทำธุรกรรม และการขึ้นทะเบียนนายจ้าง เป็นต้น

3.5) ระบบ Open Data ของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ผู้ที่ประสงค์สืบค้นข้อมูลต่างๆ ด้านแรงงาน อาทิ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

3.6) ระบบ Application บริการด้านแรงงาน อาทิ SMART LABOUR และ DSD Application เป็นต้น

#### 4) Style (ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กร)

ผู้บริหารของกระทรวงแรงงานสามารถเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรภายในองค์กร ทั้งในประเด็นองค์ความรู้ด้านวิชาการ ความเป็นมืออาชีพ การบริหารแผนงานและงบประมาณ การนำเสนอผลงานด้านวิชาการ ความโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล ตลอดจนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาบุคลากรให้เข้าสู่ระบบ Hipps และ New wave leader ของสำนักงาน ก.พ. การส่งบุคลากรเข้ารับทุนศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ และการอบรมคอร์สระยะสั้นทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

#### 5) Staff (บุคลากรในองค์กร)

กระทรวงแรงงาน มีอัตรากำลังทั้งสิ้น 9,605 อัตรา โดยแบ่งเป็น ข้าราชการและลูกจ้างประจำ 6,405 อัตรา และพนักงานราชการ 3,200 อัตรา ทั้งนี้หน่วยงานระดับกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มียุทธศาสตร์และความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างขับเคลื่อนและดำเนินการตามแผนดังกล่าว

#### 6) Skills (ความรู้ความสามารถของบุคลากร)

บุคลากรของกระทรวงแรงงานส่วนใหญ่มีความรู้พื้นฐานในด้านการเขียนหนังสือราชการ การเขียนรายงานการประชุม การจัดประชุม การใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น แต่มีบุคลากร

ส่วนน้อยที่มีความรู้ความสามารถในด้านภาษาอังกฤษที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งงานของกระทรวงแรงงานในปัจจุบันต้องมีการประสานความร่วมมือจากองค์กรระหว่างประเทศ ตลอดจนการเข้าร่วมประชุมในระดับนานาชาติทำให้ต้องใช้ทักษะด้านภาษาในระดับที่สามารถสื่อสารได้อย่างเข้าใจและชัดเจน

#### 7) Shared values (ค่านิยมองค์กร)

บุคลากรของกระทรวงแรงงานทุกระดับได้ร่วมกันกำหนดค่านิยมหลัก (Core value) เพื่อช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีแนวคิด ความเชื่อ และปรับพฤติกรรมการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ คือ “M O L” ซึ่งเป็นชื่อย่อของกระทรวงแรงงาน คือ “Ministry of Labour” โดยมีความหมายดังนี้

Morality มีคุณธรรม จริยธรรม

Outcome Oriented ทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

Life Long Learning เรียนรู้ตลอดชีวิต

ผู้ศึกษาจึงได้จัดทำการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในองค์กรตามขอบเขตการศึกษา รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในด้วย McKinsey 7'S Framework

ประเด็นการวิเคราะห์	ผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงาน	
	ประเด็นที่เป็นจุดแข็ง (S)	ประเด็นที่เป็นจุดอ่อน (W)
1. Structure	<p>S1 : มีโครงสร้างชัดเจนมีกฎหมายรองรับ</p> <p>S2 : เป็นหน่วยงานเดียวในการกำหนดนโยบายและแผนด้านการบริหารจัดการแรงงานของประเทศไทย</p> <p>S3 : เป็นหน่วยงานประสานงานด้านแรงงานระดับชาติ</p> <p>S4 : มีคณะกรรมการระดับชาติที่ประกอบด้วยหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมกันขับเคลื่อนการบริหารแรงงานด้านต่างๆ</p>	<p>W1 : โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดเป็นตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ซึ่งปรับเปลี่ยนยาก</p> <p>W2 : การขับเคลื่อนนโยบายและแผนต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องไม่สามารถทำได้ด้วยหน่วยงานเดียว</p>
2. Strategy	<p>S5 : มีแผนกลยุทธ์ที่ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และแผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน</p> <p>S6 : มีการทบทวนแผนเป็นประจำทุกปี</p>	<p>W3 : การถ่ายทอดแผนลงสู่เจ้าหน้าที่ในองค์กรเป็นการสื่อสารทางเดียวทำให้บุคลากรบางส่วนยังไม่เข้าใจในแผนดังกล่าว</p>

ประเด็นการวิเคราะห์	ผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงาน	
	ประเด็นที่เป็นจุดแข็ง (S)	ประเด็นที่เป็นจุดอ่อน (W)
3. System	<p>S7 : มีระบบในการดำเนินงานที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้รับบริการและบุคลากรภายในกระทรวงที่ครอบคลุมในทุกด้าน</p> <p>S8 : มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ทันสมัยหลากหลาย มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และเป็นปัจจุบัน</p> <p>S9 : มีทรัพยากรรองรับการดำเนินงาน ทั้งกฎระเบียบ หน่วยงานดำเนินการงบประมาณ ฐานข้อมูล เครือข่าย อาสาสมัครแรงงาน ทั้งในระดับกรม กอง และในระดับพื้นที่</p> <p>S10 : มีการกำหนดสิทธิและมาตรฐานด้านแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล</p>	<p>W4 : บางระบบยังไม่มีการอัพเดทข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>W5 : เกิดความซ้ำซ้อนของระบบการคุ้มครองแรงงานที่อยู่ในการกำกับดูแลของหลายหน่วยงาน</p> <p>W6 : ขาดความชัดเจนในนิยามตัวชี้วัดสำคัญด้านแรงงานบางตัว หรือยังไม่ได้ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p>
4. Style	<p>S11 : มีการมอบอำนาจในการบริหารงานที่ชัดเจน</p> <p>S12 : ผู้บริหารองค์กรมีความเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรภายในองค์กร</p>	<p>W7 : การบังคับบัญชาที่มีลำดับชั้นหลายลำดับชั้น ทำให้การดำเนินงานกรณีเร่งด่วนอาจไม่ทันต่อการใช้งาน</p>
5. Staff	<p>S13 : บุคลากรส่วนใหญ่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>S14 : บุคลากรส่วนใหญ่มี mindset ที่ดีต่อการปฏิบัติงานและมีใจในการให้บริการ</p>	<p>W8 : ภายใน 5 ปี มีบุคลากรที่เป็นกำลังหลักขององค์กรจะเกษียณเป็นจำนวนมากอาจทดแทนไม่ทัน</p> <p>W9 : ขาดการบูรณาการเพื่อใช้ประโยชน์จากเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน</p>
6. Skills	<p>S15 : บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านการจัดทำนโยบายและแผน</p> <p>S16 : มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน</p>	<p>W10 : บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการสื่อสาร</p>
7. Shared values	<p>S17 : มีการกำหนดค่านิยมที่ชัดเจน ซึ่งเป็น Core values ของบุคลากร</p>	<p>W11 : ขาดการถ่ายทอดและการกำหนดพฤติกรรมเฉพาะแต่ละค่านิยมอย่างเป็นรูปธรรม</p>



### 2.3.1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงานของกระทรวงแรงงาน สามารถดำเนินการผ่านการสแกนแนวนอน (Horizontal Scanning) โดยการวิเคราะห์ตามกรอบ PESTEL มิติการเมือง มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม มิติเทคโนโลยี มิติสิ่งแวดล้อม และมิติกฎหมาย ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากการระดมความคิดเห็นของผู้บริหาร บุคลากร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนเอกสารทางวิชาการจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ PESTEL ตามประเด็นของแต่ละมิติ

ด้าน	ประเด็น
การเมือง (Political)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปัญหาเสถียรภาพทางการเมืองภายในทำให้การดำเนินนโยบายด้านแรงงานไม่ต่อเนื่อง</li> <li>2. ขาดการส่งเสริมการออกแบบนโยบายเพื่อการจัดการด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>3. ขว้างป้อมหรือเฟคนิวส์ที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายในด้านแรงงาน</li> <li>4. ภาครัฐสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดเก็บข้อมูลและออกแบบนโยบายด้านแรงงานที่มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น</li> <li>5. แผนระดับที่ 1 และ 2 ให้ความสำคัญกับการกิจการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมาย</li> </ol>
เศรษฐกิจ (Economic)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ข้อกำหนดทางการค้าระหว่างประเทศที่ทำให้การจัดการด้านแรงงานทั้งภายในและภายนอกประเทศต้องมีความเข้มงวดมากขึ้น</li> <li>2. การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ของภาครัฐบางโครงการทำให้ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะสูงเพิ่มขึ้น ในขณะที่ใช้แรงงานทักษะต่ำมีปริมาณความต้องการที่ลดลง</li> <li>3. การเติบโตของเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมการผลิต การท่องเที่ยวและบริการ และการขนส่งโลจิสติกส์ ทำให้เกิดความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานที่หลากหลายทั้งในแง่ของปริมาณและคุณภาพ</li> <li>4. การขยายตัวทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะการส่งออกผลผลิตทางการเกษตรทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรด้านแรงงานทักษะต่ำที่สูงขึ้น โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติ อาทิ ลาว เมียนมาร์ กัมพูชา เป็นต้น</li> <li>5. การกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับปัจเจกของภาครัฐทำให้เกิดการอุปโภคบริโภคมากขึ้น</li> </ol>

ด้าน	ประเด็น
	<p>6. การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือจะทำให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ส่งผลให้การบริโภคของประชาชนเพิ่มขึ้นตามไปด้วย</p> <p>7. ค่านิยมของการชื้อก่อนผ่อนทีหลังทำให้ประชากรเกิดภาวะหนี้ครัวเรือนที่สูงขึ้น</p> <p>8. การพึ่งพาแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำในบางอุตสาหกรรม</p> <p>9. ขาดการบูรณาการกลไกและมาตรการดึงดูดแรงงานต่างด้าวทักษะสูงในอุตสาหกรรมที่ขาดแคลน</p> <p>10. มีการปรับแนวคิดที่สำคัญด้านแรงงานตามตัวชี้วัดระดับสากล</p> <p>11. การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้แรงงานบางส่วนสูญเสียการจ้างงานและชั่วโมงการทำงาน และแรงงานจบใหม่มีโอกาสได้งานทำน้อยลง</p> <p>12. การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้การทำงานมีลักษณะแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น</p>
สังคม (Socail)	<p>1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทำให้มีประชาชนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่วัยกำลังแรงงานลดลง</p> <p>2. สถานประกอบการมีความต้องการนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากเกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานไทย</p> <p>3. โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้พฤติกรรมการบริโภคเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย</p> <p>4. ความเหลื่อมล้ำระหว่างคนรวยและคนจนเพิ่มสูงขึ้น</p> <p>5. การเติบโตของเทคโนโลยี เช่น การนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการผลิตและบริการอาจทำให้แรงงานถูกเลิกจ้างหรือว่างงานเป็นจำนวนมาก</p> <p>6. ขาดระบบและเครื่องมือใหม่ๆ ที่สามารถช่วยสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับประชากรกลุ่มต่างๆ</p> <p>7. ขาดการบูรณาการกลไกการพัฒนากำลังคนนอกระบบ</p> <p>8. ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ และอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานลดน้อยลง</p> <p>9. การออม ภาวะสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน การบริหารความเสี่ยง การมีความรู้และทักษะการทำงานที่หลากหลายของแรงงานไทย</p> <p>10. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้งบประมาณการดูแลแรงงานดิ่งตัวมากขึ้น</p>

ด้าน	ประเด็น
เทคโนโลยี (Technology)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การใช้อินเทอร์เน็ตอย่างแพร่หลาย ทำให้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานได้มากขึ้นและรวดเร็วขึ้น</li> <li>2. การเติบโตของเทคโนโลยี เช่น การนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการผลิตและบริการจะทำให้สถานประกอบการสามารถลดต้นทุนด้านแรงงานได้เพิ่มขึ้น</li> <li>3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการแก้ปัญหาให้กับประชาชน</li> <li>4. ขาดการบูรณาการระบบการพัฒนากำลังคนของประเทศทำให้ไม่สามารถสร้างแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและโครงสร้างเศรษฐกิจที่ปรับเปลี่ยนไปได้อย่างทันท่วงที</li> <li>5. ความรู้ความเข้าใจทางเทคโนโลยีของแรงงานไทยยังมีอยู่จำกัด</li> <li>6. การพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีโอกาสเกิดการจ้างงานและวิธีการบริหารจัดการแรงงานแบบใหม่</li> <li>7. การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้แรงงานต้องปรับตัวทำงานกับเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรกลสมัยใหม่มากขึ้น</li> </ol>
สิ่งแวดล้อม (Environmental)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผลกระทบการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่รุนแรงขึ้น</li> <li>2. ผลกระทบจากมลพิษทางอากาศและมลพิษข้ามแดน และการแก้ไขปัญหาหมอกควันข้ามแดนยังไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากประเทศข้างเคียง</li> <li>3. ระบบนิเวศทางทะเลและชายฝั่งเสื่อมโทรมลง</li> <li>4. แนวคิดการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืนได้รับความนิยมมากขึ้น</li> <li>5. ความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมกลายเป็นบรรทัดฐาน (Norm) ใหม่</li> </ol>
กฎหมาย (Legal)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานทำให้เกิดการละเลยการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>2. กฎหมายด้านแรงงานไม่ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรม</li> <li>3. กระบวนการร่างกฎหมายเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น</li> <li>4. การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีข้อจำกัดมากขึ้น</li> </ol>

เมื่อนำประเด็นจากการวิเคราะห์ตามหลัก PESTEL มาวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน รายละเอียดตามตารางที่ 3

## ตารางที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ PESTEL เพื่อหาโอกาสและภัยคุกคาม

ประเด็นการวิเคราะห์	ผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน	
	ประเด็นที่เป็นโอกาส (O)	ประเด็นที่ภัยคุกคาม (T)
การเมือง (Political)	<p>O1 : ภาครัฐสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดเก็บข้อมูลและออกแบบนโยบายด้านแรงงานที่มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น</p> <p>O2 : แผนระดับที่ 1 และ 2 ให้ความสำคัญกับภารกิจการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ชัดเจน</p>	<p>T1 : ปัญหาเสถียรภาพทางการเมืองภายใน</p> <p>T2 : ขาดการส่งเสริมการออกแบบนโยบายเพื่อการจัดการด้านแรงงาน</p> <p>T3 : ข่าวดลอมหรือเฟคนิวส์ที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายในด้านแรงงาน</p>
เศรษฐกิจ (Economic)	<p>O3 : การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ของภาครัฐบางโครงการทำให้ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะสูงเพิ่มขึ้น</p> <p>O4 : การเติบโตของเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมผลิต การท่องเที่ยวและบริการ และการขนส่งโลจิสติกส์ ทำให้เกิดความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานที่หลากหลายทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพ</p> <p>O5 : การกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับปัจเจกของภาครัฐทำให้เกิดการอุปโภคบริโภคมากขึ้น</p> <p>O6 : การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือทำให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ส่งผลให้การบริโภคของประชาชนเพิ่มขึ้นตามไปด้วย</p> <p>O7 : มีการปรับแนวคิดที่สำคัญด้านแรงงานตามตัวชี้วัดระดับสากล</p>	<p>T4 : ข้อกำหนดทางการค้าระหว่างประเทศทำให้การจัดการด้านแรงงานมีความเข้มงวดมากขึ้น</p> <p>T5 : การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ของภาครัฐบางโครงการมีการใช้แรงงานทักษะต่ำในปริมาณความต้องการที่ลดลง</p> <p>T6 : การขยายตัวทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะการส่งออกผลผลิตทางการเกษตรทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรด้านแรงงานทักษะต่ำที่สูงขึ้น โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติ</p> <p>T7 : ค่านิยมของการชื้อก่อนผ่อนทีหลังทำให้ประชากรเกิดภาวะหนี้ครัวเรือนที่สูงขึ้น</p> <p>T8 : การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้แรงงานบางส่วนสูญเสียการจ้างงานและชั่วโมงการทำงาน และแรงงานจบใหม่มีโอกาสได้งานทำน้อยลง</p> <p>T9 : การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้การทำงานมีลักษณะแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น</p>

ประเด็นการวิเคราะห์	ผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน	
	ประเด็นที่เป็นโอกาส (O)	ประเด็นที่ภัยคุกคาม (T)
สังคม (Socail)	<p>O8 : โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้พฤติกรรมการบริโภคเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย</p> <p>O9 : ยอดการขายสินค้าของผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น</p> <p>O10 : การออม ภาวะสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน การบริหารความเสี่ยง การมีความรู้ และทักษะการทำงานที่หลากหลายของแรงงานไทย</p>	<p>T10 : การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ทำให้มีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่วัยกำลังแรงงานลดลง</p> <p>T11 : สถานประกอบการมีความต้องการนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทย</p> <p>T12 : ความเหลื่อมล้ำระหว่างคนรวยและคนจนเพิ่มสูงขึ้น</p> <p>T13 : การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้งบประมาณการดูแลแรงงานตั้งตัวมากขึ้น</p>
เทคโนโลยี (Technology)	<p>O11 : การใช้อินเทอร์เน็ตอย่างแพร่หลายทำให้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานได้มากขึ้นและรวดเร็วขึ้น</p> <p>O12 : การเติบโตของเทคโนโลยี เช่น การนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการผลิตและบริการจะทำให้สถานประกอบการสามารถลดต้นทุนด้านแรงงานได้เพิ่มขึ้น</p> <p>O13 : ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อตอบโจทย์การแก้ปัญหาให้กับประชาชน</p> <p>O14 : การพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีโอกาสเกิดการจ้างงานและวิธีการบริหารจัดการแรงงานแบบใหม่</p>	<p>T14 : การนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการผลิตและบริการอาจทำให้แรงงานถูกเลิกจ้างหรือว่างงานเป็นจำนวนมาก</p> <p>T15 : การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้แรงงานต้องปรับตัวทำงานกับเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรกลสมัยใหม่มากขึ้น</p>

ประเด็นการวิเคราะห์	ผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน	
	ประเด็นที่เป็นโอกาส (O)	ประเด็นที่ภัยคุกคาม (T)
สิ่งแวดล้อม (Environmental)	<p>O15 : แนวคิดการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืนได้รับความนิยมมากขึ้น</p> <p>O16 : ความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมกลายเป็นบรรทัดฐานใหม่</p>	<p>T16 : ผลกระทบการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่รุนแรงขึ้น</p> <p>T17 : ผลกระทบจากมลพิษทางอากาศและมลพิษข้ามแดน</p> <p>T18 : ระบบนิเวศทางทะเลและชายฝั่งเสื่อมโทรมลง</p>
กฎหมาย (Legal)	<p>O17 : กระบวนการร่างกฎหมายเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>T19 : บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานทำให้เกิดการละเลยการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>T20 : กฎหมายด้านแรงงานไม่ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรม</p> <p>T21 : การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีข้อจำกัดมากขึ้น</p>

### 2.3.1.3 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร การบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทย รายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>S1 : มีโครงสร้างชัดเจนมีกฎหมายรองรับ</p> <p>S2 : เป็นหน่วยงานเดียวในการกำหนดนโยบายและแผนด้านการบริหารจัดการแรงงานของประเทศ</p> <p>S3 : เป็นหน่วยงานประสานงานด้านแรงงานระดับชาติ</p> <p>S4 : มีคณะกรรมการระดับชาติที่ประกอบด้วยหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมกันขับเคลื่อนการบริหารแรงงานด้านต่างๆ</p>	<p>W1 : โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดเป็นตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการซึ่งปรับเปลี่ยนยาก</p> <p>W2 : การขับเคลื่อนนโยบายและแผนต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง</p> <p>W3 : การถ่ายทอดแผนลงสู่เจ้าหน้าที่ในองค์กรเป็นการสื่อสารทางเดียว ทำให้บุคลากรบางส่วนยังไม่เข้าใจในแผนดังกล่าว</p>

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>S5 : มีแผนกลยุทธ์ที่ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ แผนพัฒนา ฉบับที่ 13 และ แผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้องสำหรับการขับเคลื่อนการดำเนินงาน</p> <p>S6 : มีการทบทวนแผนเป็นประจำทุกปี</p> <p>S7 : มีระบบในการดำเนินงานที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้รับบริการและบุคลากรภายในกระทรวงที่ครอบคลุมในทุกด้าน</p> <p>S8 : มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ทันสมัย หลากหลาย มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และเป็นปัจจุบัน</p> <p>S9 : มีทรัพยากรรองรับการดำเนินงานทั้งกฎระเบียบ หน่วยงานดำเนินการ งบประมาณ ฐานข้อมูล เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ทั้งในระดับกรม กอง และในระดับพื้นที่</p> <p>S10 : มีการกำหนดสิทธิและมาตรฐานด้านแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล</p> <p>S11 : มีการมอบอำนาจในการบริหารงานที่ชัดเจน</p> <p>S12 : ผู้บริหารองค์กรมีความเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรภายในองค์กร</p> <p>S13 : บุคลากรส่วนใหญ่พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>S14 : บุคลากรส่วนใหญ่มี mindset ที่ดีต่อการปฏิบัติงานและมีใจในการให้บริการ</p> <p>S15 : บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านการจัดทำนโยบายและแผน</p> <p>S16 : มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน</p> <p>S17 : มีการกำหนดค่านิยมที่ชัดเจน ซึ่งเป็น Core values ของบุคลากร</p>	<p>W4 : ข้อมูลบางระบบยังไม่มีการอัปเดตข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>W5 : เกิดความซ้ำซ้อนของระบบการคุ้มครองแรงงานที่อยู่ในการกำกับดูแลของหลายหน่วยงาน</p> <p>W6 : ขาดความชัดเจนในนิยามตัวชี้วัดสำคัญด้านแรงงานบางตัว</p> <p>W7 : การบังคับบัญชาที่มีลำดับชั้นหลายลำดับชั้น ทำให้การดำเนินงานกรณีเร่งด่วนอาจไม่ทันต่อการใช้งาน</p> <p>W8 : ภายใน 5 ปี มีบุคลากรที่เป็นกำลังหลักขององค์กรจะเกษียณเป็นจำนวนมากอาจทดแทนไม่ทัน</p> <p>W9 : ขาดการบูรณาการเพื่อใช้ประโยชน์จากเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน</p> <p>W10 : บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสาร</p> <p>W11 : ขาดการถ่ายทอดและการกำหนดพฤติกรรมเฉพาะแต่ละค่านิยมอย่างเป็นรูปธรรม</p>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<p>O1 : ภาครัฐสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดเก็บข้อมูลและออกแบบนโยบายด้านแรงงานที่มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น</p>	<p>T1 : ปัญหาเสถียรภาพทางการเมืองภายใน</p> <p>T2 : ขาดการส่งเสริมการออกแบบนโยบายเพื่อการจัดการด้านแรงงาน</p>

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
O2 : แผนระดับที่ 1 และ 2 ให้ความสำคัญกับภารกิจ การบริหารจัดการด้านแรงงานที่ชัดเจน	T3 : ข่วปลอมหรือเฟคนิวส์ที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิด เกี่ยวกับการดำเนินนโยบายในด้านแรงงาน
O3 : การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ของภาครัฐ บางโครงการทำให้ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะสูงเพิ่มขึ้น	T4 : ข้อกำหนดทางการค้าระหว่างประเทศทำให้ การจัดการด้านแรงงานมีความเข้มงวดมากขึ้น
O4 : การเติบโตของเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมการผลิต การท่องเที่ยวและบริการ และการขนส่งโลจิสติกส์ ทำให้เกิดความต้องการแรงงานในตำแหน่งงาน ที่หลากหลายทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพ	T5 : การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ของ ภาครัฐบางโครงการมีการใช้แรงงานทักษะต่ำ ในปริมาณความต้องการที่ลดลง
O5 : การกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับปัจเจกของภาครัฐ ทำให้เกิดการอุปโภคบริโภคมากขึ้น	T6 : การขยายตัวของเศรษฐกิจโดยเฉพาะการ ส่งออกผลผลิตทางการเกษตรทำให้เกิดการ ใช้ทรัพยากรด้านแรงงานทักษะต่ำ ที่สูงขึ้น โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติ
O6 : การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือทำให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่ สูงขึ้น ส่งผลให้การบริโภคของประชาชนเพิ่มขึ้น ตามไปด้วย	T7 : ค่านิยมของการซื้อก่อนผ่อนทีหลังทำให้ ประชากรเกิดภาวะหนี้ครัวเรือนที่สูงขึ้น
O7 : มีการปรับแนวคิดที่สำคัญด้านแรงงานตาม ตัวชี้วัดระดับสากล	T8 : การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้แรงงาน บางส่วนสูญเสียการจ้างงานและชั่วโมง การทำงาน และแรงงานจบใหม่มีโอกาส ได้งานทำน้อยลง
O8 : โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ พฤติกรรมการบริโภคเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย	T9 : การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้การทำงาน มีลักษณะแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น
O9 : ยอดการขายสินค้าของผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น	T10 : การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทำให้ มีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่วัยกำลัง แรงงานลดลง
O10 : การออม ภาวะสุขภาพ ความปลอดภัยในการ ทำงาน การบริหารความเสี่ยง การมีความรู้และ ทักษะการทำงานที่หลากหลายของแรงงานไทย	T11 : สถานประกอบการมีความต้องการนำแรงงาน ต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทย
O11 : การใช้อินเทอร์เน็ตอย่างแพร่หลาย ทำให้ คนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ได้มากขึ้นและรวดเร็วขึ้น	T12 : ความเหลื่อมล้ำระหว่างคนรวยและคนจน เพิ่มสูงขึ้น
O12 : การเติบโตของเทคโนโลยี เช่น การนำระบบ อัตโนมัติมาใช้ในการผลิตและบริการจะทำให้ สถานประกอบการสามารถลดต้นทุนด้าน แรงงานได้เพิ่มขึ้น	T13 : การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้งบประมาณ การดูแลแรงงานตั้งตัวมากขึ้น
O13 : ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดการสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อตอบโจทย์การแก้ปัญหา ให้กับประชาชน	T14 : การนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการผลิตและ บริการอาจทำให้แรงงานถูกเลิกจ้างหรือ ว่างงานเป็นจำนวนมาก



โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
O14 : การพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีโอกาสเกิดการจ้างงานและวิธีการบริหารจัดการแรงงานแบบใหม่	T15 : การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้แรงงานต้องปรับตัวทำงานกับเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรกลสมัยใหม่มากขึ้น
O15 : แนวคิดการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืนได้รับความนิยมมากขึ้น	T16 : ผลกระทบการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่รุนแรงขึ้น
O16 : ความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมกลายเป็นบรรทัดฐานใหม่	T17 : ผลกระทบจากมลพิษทางอากาศและมลพิษข้ามแดน
O17 : กระบวนการร่างกฎหมายเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น	T18 : ระบบนิเวศทางทะเลและชายฝั่งเสื่อมโทรมลง T19 : บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานทำให้เกิดการละเลยการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง T20 : กฎหมายด้านแรงงานไม่ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรม T21 : การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีข้อจำกัดมากขึ้น

### 2.3.2 การประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SFAS : Strategic Factor Analysis Summary)

การประเมิน SFAS Matrix เป็นตารางสรุปปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ได้จากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT analysis) โดยการรวมปัจจัยภายนอก (External Factors) กับปัจจัยภายใน (Internal Factors) มารวมกันเพื่อจะนำมาจัดทำยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม ซึ่งการจัดทำ SFAS Matrix เป็นการจัดทำที่ต้องการให้ผู้ศึกษาตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ในการลดจำนวนปัจจัย ที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามทั้งหมด ให้เหลือน้อยกว่า 10 ปัจจัย ทำได้โดยหาความสำคัญหรือน้ำหนักที่มากที่สุดของแต่ละปัจจัย โดยเอาผลการรวบรวมจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามจากทุกปัจจัย มาให้คะแนนค่าน้ำหนัก

#### 2.3.2.1 การกำหนดค่าน้ำหนักและคะแนนการประเมินสถานะแวดล้อมภายในและภายนอก

โดยผู้ศึกษาได้จัดทำแบบวิเคราะห์เพื่อหาค่าถ่วงน้ำหนักสถานะแวดล้อมภายในและภายนอก และส่งให้กลุ่มตัวอย่างทั้งที่เป็นบุคลากรของกระทรวงแรงงาน และกลุ่มผู้รับบริการหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 10 คน ให้คะแนนถ่วงน้ำหนักรายประเด็น โดยกำหนดให้คะแนนถ่วงน้ำหนักรวมทุกข้อมีค่าไม่เกิน 1 ซึ่งสรุปค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสถานะแวดล้อมภายในตาม McKinsey 7'S Framework ดังตารางที่ 5 และสรุปค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสถานะแวดล้อมภายนอกตาม PESTEL ดังตารางที่ 6



จากตารางข้างต้น พบว่าปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เรียงลำดับจากมาก - น้อย ได้ดังนี้ 1) มิติด้านเศรษฐกิจ (Economics) 2) มิติด้านสังคม (Social) 3) มิติด้านเทคโนโลยี (Technology) 4) มิติด้านกฎหมาย (Legal) 5) มิติด้านการเมือง (Political) และ 6) มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

#### 2.3.2.2 การวิเคราะห์องค์กรโดยการประเมินสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก

ผู้ศึกษาได้ส่งแบบประเมินสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก ให้บุคลากรของกระทรวงแรงงาน และกลุ่มผู้รับบริการหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อประเมินประเด็นที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานของกระทรวงแรงงาน โดยให้เป็นลำดับคะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกระทรวงแรงงานมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกระทรวงแรงงานมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกระทรวงแรงงานปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกระทรวงแรงงานน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกระทรวงแรงงานน้อยที่สุด

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยสภาวะแวดล้อมภายในตาม McKinsey 7'S Framework

ประเด็นสำคัญ	จุดแข็ง (Strengths)		จุดอ่อน (Weaknesses)	
	คะแนนเฉลี่ย	Strengths	คะแนนเฉลี่ย	Weaknesses
S1 : Structure	4.5	S1	4.3	W1
	4.1	S2	4.4	W2
	3.9	S3		
	4.3	S4		
S2 : Strategy	4.5	S5	4.4	W3
	4.3	S6		
S3 : Systems	4	S7	3.9	W4
	4.1	S8	3.9	W5
	4.1	S9	3.7	W6
	3.8	S10		
S4 : Style	4.4	S11	3.7	W7
	4.1	S12		
S5 : Staff	3.7	S13	4.6	W8
	3.7	S14	4.4	W9
S6 : Skills	3.9	S15	4.6	W10
	4.1	S16		
S7 : Shared values	4.2	S17	4.6	W11
รวมคะแนนเฉลี่ย	+4.10		-4.23	

ผลการประเมินสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก โดยกลุ่มตัวอย่างประเมินประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน แบ่งเป็นปัจจัยเชิงบวก ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) และโอกาส (Opportunities) ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยจะแสดงเป็นจำนวนเต็มบวก (+) ส่วนปัจจัยลบ ได้แก่ จุดอ่อน (Weaknesses) และภัยคุกคาม (Threats) ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยจะแสดงเป็นจำนวนเต็มลบ (-)

จากการประเมินของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดแข็งได้คะแนนรวมเฉลี่ย +4.10 คะแนน และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนได้คะแนนรวมเฉลี่ย -4.23 คะแนน สรุปได้ว่าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน -0.13 รายละเอียดตามตารางที่ 7

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยสภาวะแวดล้อมภายนอกตาม PESTEL

ประเด็นสำคัญ	โอกาส (Opportunities)		ภัยคุกคาม (Threats)	
	คะแนนเฉลี่ย	Strengths	คะแนนเฉลี่ย	Weaknesses
P : (Political)	4.30	O1	3.60	T1
	4.10	O2	4.40	T2
			3.50	T3
E : (Economic)	4.20	O3	4.50	T4
	4.50	O4	4.30	T5
	4.30	O5	4.30	T6
	4.40	O6	4.10	T7
	4.10	O7	4.60	T8
			4.40	T9
S : (Social)	4.20	O8	4.50	T10
	3.90	O9	4.50	T11
	3.70	O10	4.40	T12
			4.50	T13
T : (Technology)	4.00	O11	4.50	T14
	4.40	O12	4.40	T15
	4.30	O13		
	4.30	O14		
E : (Environmental)	4.10	O15	3.10	T16
	3.50	O16	3.10	T17
			3.10	T18
L : (Legal)	4.00	O17	3.90	T19
			4.40	T20
			4.50	T21
รวมคะแนนเฉลี่ย	+4.14		-4.12	

จากการประเมินของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสได้คะแนนรวมเฉลี่ย +4.14 คะแนน และปัจจัยที่เป็นภัยคุกคามได้คะแนนรวมเฉลี่ย -4.12 คะแนน สรุปได้ว่าปัจจัยภายนอกเป็นโอกาส +0.02 รายละเอียดตามตารางที่ 8

### 2.3.2.3 ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักและสรุปผลการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก

ผู้ศึกษาได้กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนในการประเมินสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักจะหมายถึง ระดับความรุนแรงของผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน โดยค่าที่มากจะมีผลกระทบต่อบริหารจัดการที่รุนแรงกว่าค่าน้อย ทั้งนี้ค่าถ่วงน้ำหนักจะถูกนำไปใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการต่อไป

ตารางที่ 9 สรุปผลคะแนนถ่วงน้ำหนักสภาวะแวดล้อมภายในตาม McKinsey 7'S Framework

ปัจจัยภายใน	ค่าน้ำหนัก (1)	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ย x ค่าน้ำหนัก		สรุปผล (4) - (5)
		จุดแข็ง (2)	จุดอ่อน (3)	จุดแข็ง (4) = (2) x (1)	จุดอ่อน (5) = (3) x (1)	
S1 : Structure	0.10	4.2	4.35	0.42	0.44	- 0.02
S2 : Strategy	0.22	4.4	4.4	0.96	0.96	+ 0.00
S3 : Systems	0.19	4	3.83	0.77	0.74	+ 0.03
S4 : Style	0.13	4.25	3.83	0.55	0.49	+ 0.05
S5 : Staff	0.16	3.7	4.5	0.59	0.72	- 0.13
S6 : Skills	0.14	4	4.6	0.56	0.64	- 0.08
S7 : Shared values	0.06	4.2	4.6	0.26	0.28	- 0.02
รวมคะแนนเฉลี่ย				+ 4.10	- 4.27	- 0.16

ตารางที่ 10 สรุปผลคะแนนถ่วงน้ำหนักสภาวะแวดล้อมภายนอกตาม PESTEL

ปัจจัยภายนอก	ค่าน้ำหนัก (1)	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ย x ค่าน้ำหนัก		สรุปผล (4) - (5)
		โอกาส (2)	ภัยคุกคาม (3)	โอกาส (4) = (2) x (1)	ภัยคุกคาม (5) = (3) x (1)	
P : (Political)	0.08	4.2	3.83	0.34	0.31	+ 0.03
E : (Economic)	0.27	4.3	4.37	1.15	1.17	- 0.02
S : (Social)	0.23	3.93	4.48	0.92	1.05	- 0.13
T : (Technology)	0.17	4.25	4.45	0.71	0.74	- 0.03
E : (Environmental)	0.08	3.8	3.1	0.29	0.24	+ 0.05
L : (Legal)	0.18	4	4.27	0.70	0.75	- 0.05
รวมคะแนนเฉลี่ย				+ 4.11	- 4.25	- 0.14

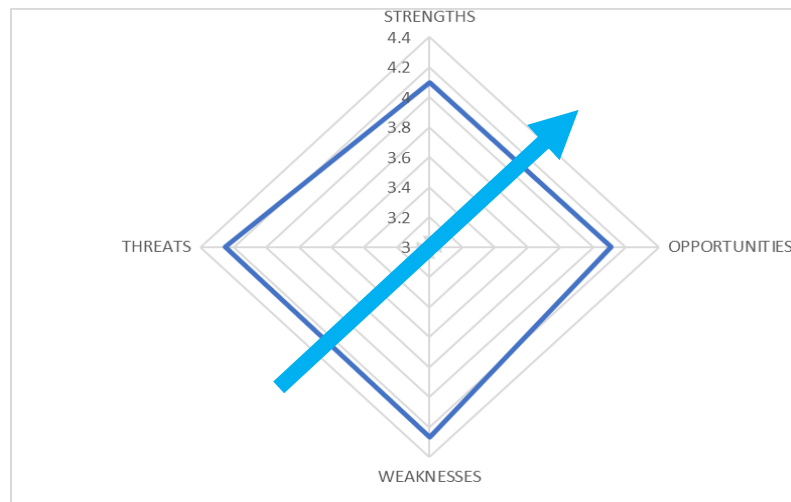
จากตารางที่ 9 และ 10 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก พบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดแข็งได้คะแนนรวมเฉลี่ย +4.10 คะแนน และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนได้คะแนนรวมเฉลี่ย -4.27 คะแนน ซึ่งสรุปผลได้ว่าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง -0.16 คะแนน ในขณะที่ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสได้คะแนนรวมเฉลี่ย +4.11 คะแนน และปัจจัยที่เป็นภัยคุกคามได้คะแนนรวมเฉลี่ย -4.25 คะแนน สรุปได้ว่าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นโอกาส -0.14

#### 2.3.2.4 การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร

เมื่อนำเอาข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ได้ถ่วงน้ำหนักคะแนนแล้วมาระบุตำแหน่งในกราฟเรดาร์ ที่สร้างระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สามารถระบุตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic position) ของกระทรวงแรงงาน โดยใช้แนวคิด TOWS Matrix ซึ่งสามารถระบุตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ได้เป็น 4 พื้นที่ที่มีความหมายต่างกัน ดังนี้

- 1) SO เป็นตำแหน่งที่แสดงว่า องค์กรมีจุดแข็งที่สอดคล้องกับโอกาส องค์กรประเภทนี้จึงควรกำหนดทิศทางและกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อรักษาความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์
- 2) WO เป็นตำแหน่งที่แสดงถึงโอกาสที่ได้เปรียบ แต่ภาพรวมภายในองค์กรมีจุดอ่อนที่ต้องการการแก้ไข ดังนั้นองค์กรประเภทนี้ควรดำเนินกลยุทธ์เชิงแก้ไข ที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กร (Turnaround) เพื่อแก้ไขจุดอ่อน และสร้างจุดแข็งในการแข่งขัน
- 3) ST เป็นตำแหน่งที่ระบุว่าองค์กรสามารถพึ่งพาตัวเองได้จากจุดแข็งภายใน แม้ว่าปัจจัยภายนอกจะไม่เอื้อต่อการเติบโตก็ตาม องค์กรประเภทนี้ควรดำเนินกลยุทธ์เชิงป้องกัน เพื่อใช้จุดแข็งขององค์กรในการแก้ไขวิกฤต หรือสร้างโอกาส
- 4) WT เป็นตำแหน่งที่แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่อาจจะเป็นวิกฤตในอนาคต ดังนั้น องค์กรที่อยู่ในตำแหน่งทางยุทธศาสตร์นี้ ควรเร่งการดำเนินกลยุทธ์เชิงรับ โดยแก้ไขจุดอ่อน หรือหลีกเลี่ยงภัยคุกคามที่เป็นปัญหา เพื่อหลีกเลี่ยงหรือบรรเทาความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

จากข้อมูลการวิเคราะห์ที่ได้จากตารางสรุปผลคะแนนถ่วงน้ำหนักปัจจัยภายในและภายนอก ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำเป็นกราฟเรดาร์ เพื่อแสดงตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic position) ของกระทรวงแรงงาน รายละเอียดตามภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic position) ของกระทรวงแรงงาน

จากภาพที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก พบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดแข็งได้คะแนนรวมเฉลี่ย +4.10 คะแนน ในขณะที่ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสได้คะแนนรวมเฉลี่ย +4.11 คะแนน แสดงให้เห็นว่า กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรที่มีตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ที่เอื้อต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทย ที่มีความรุนแรงของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก แสดงถึงองค์กรมีจุดแข็งที่สอดคล้องกับโอกาส ดังนั้นการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานควรเน้นการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อรักษาความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์



## บทที่ 3

### แผนขององค์กร

#### 3.1 กรอบแนวคิด

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทย ตลอดจนจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) รวมทั้งเสนอแนวทางและกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ภายในองค์กรในการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทย จากการประมวลสถานการณ์ในอดีตและการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน พบว่า การบริหารจัดการด้านแรงงานในอนาคตจะมีความเสี่ยงในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การเมือง และกฎหมาย การศึกษานี้จึงให้ความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์เชิงรุกด้านการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทยเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับสถานประกอบการ และการบริหารตลาดแรงงานอย่างสมดุล ที่สอดคล้องกับพลังอำนาจและขีดความสามารถของชาติในหลากหลายมิติ อาทิ มิติด้านสังคม มิติด้านเทคโนโลยี มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสิ่งแวดล้อม มิติด้านการเมือง และมิติด้านความมั่นคง เป็นต้น โดยแผนปฏิบัติการดังกล่าวจะเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ 1 คือ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนระดับที่ 2 ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และนโยบายและแผนว่าด้วยความมั่นคงระดับชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้องที่สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals : SDGs) ด้านแรงงาน โดยการนำบริบทปัจจัยที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายทิศทางทั้งภายในและภายนอกประเทศ ที่ส่งผลกระทบต่อการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของประเทศ โดยบูรณาการการจัดการด้านแรงงานที่ผสมผสานกับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม ในการดำเนินงานขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามกรอบสากลที่สหประชาชาติกำหนด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และคำนึงถึงสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงที่มีความซับซ้อน และวิวัฒนาการใหม่ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบชี้แนะให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งภาคีเครือข่ายนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านแรงงาน

#### 3.2 หลักการในการบริหารจัดการด้านแรงงาน

หลักการสำคัญในการบริหารจัดการด้านแรงงาน ซึ่งนำมาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ โดยสรุปสาระสำคัญดังนี้

3.2.1 แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน จะต้องเป็นแผนในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ โดยให้เป็นไปตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (Plan, Do, Check และ Act หรือ PDCA) เพื่อให้เกิดกระบวนการ “ตั้งเป้า ปฏิบัติ ตรวจสอบ ปรับปรุง” ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้

3.2.1.1 Plan การวางแผน คือ การวางแผนที่มีรายละเอียดของแผนที่ครอบคลุมเป้าหมาย การดำเนินงาน การประเมินความสำเร็จ แนวทางการดำเนินงาน ภาวการณ์พัฒนาที่เกี่ยวข้อง และกรอบระยะเวลา การดำเนินงาน

3.2.1.2 Do การดำเนินงาน คือ ดำเนินการตามที่กระทรวงแรงงานได้วางแผนไว้ภายใต้ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมในแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ทั้งโครงการที่ใช้งบประมาณจาก แหล่งต่างๆ อาทิ งบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณจากกองทุน เป็นต้น รวมไปถึงโครงการที่ไม่ใช้ งบประมาณ

3.2.1.3 Check การตรวจสอบ คือ ตรวจสอบระหว่างและภายหลังจากการปฏิบัติ หรือการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ เพื่อตรวจสอบการดำเนินงาน และวิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรค ที่เกิดขึ้น ระหว่างปฏิบัติงาน ผ่านหน่วยงานติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลต่างๆ อาทิ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ คณะกรรมการระดับชาติ คณะกรรมการต่างๆ ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้ตรวจราชการกระทรวง แรงงาน ผู้ตรวจราชการกรม และหน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบโครงการนั้นๆ

3.2.1.4 Act การปรับปรุงการดำเนินงาน คือ การปรับปรุงแผนและการปฏิบัติให้มีความ สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทบทวน แก้ไข และพัฒนากระบวนการจัดทำแผนระดับที่ 3 และโครงการ/การดำเนินงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการตามหลักการความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship : XYZ) คือ หลักในการดำเนินการและปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน โดยใช้เป็นแนวทาง ในการจัดทำโครงการ/การดำเนินงาน รวมทั้งติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลโครงการ/การดำเนินงาน ให้ส่งผลต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

3.2.2.1 ผลลัพธ์สุดท้าย คือ วิสัยทัศน์และเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (Z) หมายถึง เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติในภาพรวม และเป้าหมายตามประเด็นยุทธศาสตร์ชาติทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคง ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร มนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

3.2.2.2 ผลลัพธ์ชั้นกลาง คือ เป้าหมายของแผนแม่บทในระดับประเด็น (Y2) เพื่อติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละประเด็น

3.2.2.3 ผลลัพธ์เบื้องต้น คือ เป้าหมายของแผนแม่บทในระดับแผนย่อย (Y1) เพื่อติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละแผนย่อยอย่างชัดเจน และเป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงาน

3.2.2.4 ผลผลิต คือ เป้าหมายของแผนงาน/โครงการ (X) หมายถึง โครงการ/ การดำเนินงานที่กระทรวงแรงงานจัดทำขึ้น โดยจำเป็นต้องสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ และ สามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.2.3 การจัดทำแผนปฏิบัติการตามหลักการวงจรรณโยบาย (Policy Cycle) ในการจัดทำแผนให้เป็นแผนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดทำ ตลอดจนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ และการตรวจสอบประเมินผลหลังสิ้นสุดระยะเวลาของแผนตามหลักการวงจรรณโยบาย (Policy Cycle) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

3.2.3.1 กำหนดประเด็นเชิงนโยบาย ประกอบด้วย ประเด็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนระดับที่ 2 ที่เกี่ยวข้อง ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย 140 เป้าหมาย แผนแม่บทย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแผนปฏิบัติการ

3.2.3.2 กำหนดนโยบาย โดยการกำหนดเป้าหมาย/ค่าเป้าหมายของแผน แนวทางการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และโครงการที่จะดำเนินการ

3.2.3.3 การตัดสินใจเชิงนโยบาย โดยการกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน

3.2.3.4 นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงานที่กำหนด

3.2.3.5 ทบทวนและประเมินผลนโยบาย โดยการจัดทำรายงานผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน และนำเข้าในระบบ eMENS CR

### 3.3 เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END : วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์)

#### 3.3.1 วิสัยทัศน์

การบริหารจัดการด้านแรงงานมีความสมดุล แรงงานมีผลิตภาพสูง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความมั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืน

#### 3.3.2 พันธกิจ

3.3.2.1 พัฒนากำลังแรงงานให้เป็นแรงงานมีผลิตภาพสูง

3.3.2.2 ส่งเสริมการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม

3.3.2.3 สร้างหลักประกันทางสังคม คุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน

3.3.2.4 ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและด้านความมั่นคง

3.3.2.5 ส่งเสริมและพัฒนาองค์กร เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงพร้อม รับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

3.3.2.6 พัฒนาระบบการให้บริการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

#### 3.3.3 ค่านิยมองค์กร “M O L”

M : Morality มีคุณธรรม จริยธรรม

O : Outcome Oriented ทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

L : Life Long Learning เรียนรู้ตลอดชีวิต

### 3.3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์

3.3.4.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพสูง สอดรับกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสถานประกอบการกิจการ มีการบริหารจัดการแรงงานอย่างเป็นระบบ

#### เป้าประสงค์

- 1) กำลังแรงงานทุกกลุ่มได้รับการพัฒนาเป็นแรงงานที่มีผลิตภาพสูง มีทักษะและสมรรถนะสูงเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
- 2) สถานประกอบการกิจการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

3.3.4.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม

#### เป้าประสงค์

- 1) สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำที่ดีให้กับคนไทยทุกกลุ่มที่มีความพร้อมและประสงค์จะทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2) ตลาดแรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

3.3.4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ค้ำครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม

#### เป้าประสงค์

แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีสวัสดิการและมีหลักประกันทางประกันสังคมที่มั่นคง

3.3.4.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน

#### เป้าประสงค์

- 1) ยกระดับความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ของประเทศไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน
- 2) ยกระดับการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยและแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล
- 3) แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศปลายทาง
- 4) ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้ลดลงและไม่เกิดขึ้นซ้ำ อาทิ การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

**3.3.4.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง ด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง**

**เป้าประสงค์**

- 1) ยกระดับกระทรวงแรงงานให้เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัว และมีธรรมาภิบาล
- 2) พัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล

**3.3.4.6 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน ให้เป็นดิจิทัล**

**เป้าประสงค์**

- 1) พัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
- 2) ยกระดับความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน ภาคเอกชน ภาครัฐ และสถานศึกษา ในการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลรายบุคคลที่เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาดงานในอนาคต

**3.4 กลยุทธ์ในการดำเนินการ (WAYS : ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์)**

การวิเคราะห์ TOWS Matrix เมื่อพิจารณาผลที่ได้จากการทำ SWOT Analysis โดยเรียงลำดับของจุดแข็ง (Strengths : S) จุดอ่อน (Weaknesses : W) โอกาส (Opportunities : O) และภัยคุกคาม (Threats : T) จากคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 5 อันดับแรก สรุปผลดังนี้

**จุดแข็ง (Strengths : S) 5 อันดับแรก**

- S1 มีโครงสร้างชัดเจนมีกฎหมายรองรับ
- S5 มีแผนกลยุทธ์ที่ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และแผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้องสำหรับการขับเคลื่อนการดำเนินงาน
- S11 มีการมอบอำนาจในการบริหารงานที่ชัดเจน
- S4 มีคณะกรรมการระดับชาติที่ประกอบด้วยหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมกันขับเคลื่อนการบริหารแรงงานด้านต่างๆ
- S6 มีการทบทวนแผนเป็นประจำทุกปี

**จุดอ่อน (Weaknesses : W) 5 อันดับแรก**

- W8 ภายใน 5 ปี มีบุคลากรที่เป็นกำลังหลักขององค์กรจะเกษียณเป็นจำนวนมากอาจทดแทนไม่ทัน
- W10 บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสาร
- W11 ขาดการถ่ายทอดและการกำหนดพฤติกรรมเฉพาะแต่ละค่านิยมอย่างเป็นรูปธรรม

- W2 การขับเคลื่อนนโยบายและแผนต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถทำได้ด้วยหน่วยงานเดียว

- W9 ขาดการบูรณาการเพื่อใช้ประโยชน์จากเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

#### โอกาส (Opportunities : O) 5 อันดับแรก

- O4 การเติบโตของเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมการผลิต การท่องเที่ยวและบริการ และการขนส่ง โลจิสติกส์ ทำให้เกิดความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานที่หลากหลายทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพ

- O6 การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือทำให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ส่งผลให้การบริโภคของประชาชนเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

- O12 การเติบโตของเทคโนโลยี เช่น การนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการผลิตและบริการจะทำให้สถานประกอบการสามารถลดต้นทุนด้านแรงงานได้เพิ่มขึ้น

- O1 ภาครัฐสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดเก็บข้อมูลและออกแบบนโยบายด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

- O14 การพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีโอกาสเกิดการจ้างงานและวิธีการบริหารจัดการแรงงานแบบใหม่

#### ภัยคุกคาม (Threats : T) 5 อันดับแรก

- T8 การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้แรงงานบางส่วนสูญเสียการจ้างงานและชั่วโมงการทำงาน และแรงงานจบใหม่มีโอกาสได้งานทำน้อยลง

- T4 ข้อกำหนดทางการค้าระหว่างประเทศทำให้การจัดการด้านแรงงานมีความเข้มงวดมากขึ้น

- T10 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทำให้มีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่วัยกำลังแรงงานลดลง

- T11 สถานประกอบการมีความต้องการนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทย

- T14 การนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการผลิตและบริการอาจทำให้แรงงานถูกเลิกจ้างหรือว่างงานเป็นจำนวนมาก

จากนั้นวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญ 5 อันดับแรก ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix จะทำให้ได้กลยุทธ์ออกมาใน 4 รูปแบบ ซึ่งเกิดจากการจับคู่ระหว่างปัจจัยภายใน (Internal Factors) และปัจจัยภายนอก (External Factors) ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ SWOT และนำมาประกอบการจัดทำแผนให้เกิดทางเลือกเพื่อสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ ทั้งกลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) โดยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ (SFAS) มาจัดทำในรูปแบบของตาราง TOWS Matrix รายละเอียดตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์แนวทางยุทธศาสตร์ด้วย TOWS Matrix

<p style="text-align: center;"><b>ปัจจัยภายใน</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ปัจจัยภายนอก</b></p>	<p><b>จุดเด่น (Strengths : S)</b></p> <p>S1 มีโครงสร้างชัดเจนมีกฎหมายรองรับ</p> <p>S5 มีแผนกลยุทธ์ที่ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และแผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้องสำหรับการใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน</p> <p>S11 มีการมอบอำนาจในการบริหารงานที่ชัดเจน</p> <p>S4 มีคณะกรรมการระดับชาติที่ประกอบด้วยหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ร่วมกันขับเคลื่อนการบริหารแรงงานด้านต่างๆ</p> <p>S6 มีการทบทวนแผนเป็นประจำทุกปี</p>	<p><b>จุดอ่อน (Weaknesses : W)</b></p> <p>W8 ภายใน 5 ปี มีบุคลากรที่เป็นกำลังหลักขององค์กรจะเกษียณเป็นจำนวนมาก อาจทดแทนไม่ทัน</p> <p>W10 บุคลากรขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสาร</p> <p>W11 ขาดการถ่ายทอดและการกำหนดพฤติกรรมเฉพาะแต่ละค่านิยมอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>W2 การขับเคลื่อนนโยบายและแผนต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ที่เกี่ยวข้องไม่สามารถทำได้ด้วยหน่วยงานเดียว</p> <p>W9 ขาดการบูรณาการเพื่อใช้ประโยชน์จากอาสาสมัครแรงงาน</p>
<p><b>โอกาส (Opportunities : O)</b></p> <p>O4 การเติบโตของเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมการผลิต การท่องเที่ยวและบริการ และการขนส่งโลจิสติกส์ ทำให้เกิดความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานที่หลากหลายทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพ</p> <p>O6 การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือทำให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ส่งผลให้การบริโภคของประชาชนเพิ่มขึ้นตามไปด้วย</p> <p>O12 การเติบโตของเทคโนโลยี โดยการนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการผลิตและบริการจะทำให้สถานประกอบการสามารถลดต้นทุนด้านแรงงานได้เพิ่มขึ้น</p> <p>O1 ภาครัฐสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลและออกแบบนโยบายด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น</p> <p>O14 การพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีโอกาสเกิดการจ้างงาน และวิธีการบริหารจัดการแรงงานแบบใหม่</p>	<p><b>กลยุทธ์เชิงรุก (SO)</b></p> <p>S5O4 พัฒนากำลังแรงงานทุกกลุ่มให้มีศักยภาพสูง โดยเน้นการสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ</p> <p>S11O6 พัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพได้มาตรฐานฝีมือเพื่อให้ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ</p> <p>S1O12 การนำเครื่องมือทางการเงินและการคลัง เช่น มาตรการทางภาษีหรือการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชนในการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะและทักษะด้านเทคโนโลยี</p> <p>S6O14 จัดทำแพลตฟอร์มกลางระหว่างแรงงานกับสถานประกอบการในการหางานทำและการพัฒนากำลังคนแบบครบวงจร</p> <p>S4O1 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานศึกษา ในการเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานรายบุคคลเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ</p>	<p><b>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</b></p> <p>W2O1 วางแผนการพัฒนากำลังคนจากข้อมูลอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน การเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้างทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่</p> <p>W8O14 นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อทดแทนกำลังบุคลากรที่เกษียณอายุ</p> <p>W11O12 ปรับปรุงการให้บริการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน</p> <p>W10O4 พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรเพื่อใช้ประโยชน์ในการสื่อสารกับองค์กรด้านแรงงานระหว่างประเทศ และแรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย</p> <p>W9O6 ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาด้านแรงงาน อาทิสมาชิกแรงงาน ในการให้ข้อมูลข่าวสารกับประชาชนในพื้นที่ด้วยถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว</p>

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์แนวทางยุทธศาสตร์ด้วย TOWS Matrix (ต่อ)

อุปสรรค (Threats : T)	กลยุทธ์ ST (เชิงป้องกัน)	กลยุทธ์ WT (เชิงรับ)
<p>T8 การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้แรงงานบางส่วนสูญเสีย การจ้างงานและชั่วโมงการทำงาน และแรงงานจบใหม่มีโอกาส ได้งานทำน้อยลง</p> <p>T4 ข้อกำหนดทางการค้าระหว่างประเทศทำให้การจัดการ ด้านแรงงานมีความเข้มงวดมากขึ้น</p> <p>T10 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทำให้มีผู้สูงอายุเพิ่ม มากขึ้น ในขณะที่วัยกำลังแรงงานลดลง</p> <p>T11 สถานประกอบการมีความต้องการนำแรงงานต่างชาติ เข้ามาทำงานในประเทศเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากขาดแคลน แรงงานไทย</p> <p>T14 การนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการผลิตและบริการ อาจทำให้แรงงานถูกเลิกจ้างหรือว่างงานเป็นจำนวนมาก</p>	<p>S5T11 การส่งเสริมและแสวงหาโอกาสดึงดูดให้คนไทยวัยแรงงาน ที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย</p> <p>S6T14 พัฒนาแรงงานเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ต้องการบุคลากรที่มีทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะและทักษะด้าน เทคโนโลยี</p> <p>S4T4 การทบทวนข้อจำกัดด้านกฎระเบียบการขอใบอนุญาต ทำงานของคนต่างชาติระดับฝีมือหรือชำนาญการ</p> <p>S1T8 บริหารจัดการตลาดแรงงานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน เพื่อให้ตลาดมีตำแหน่งงานว่างหรือตำแหน่งงานใหม่รองรับ แรงงานทุกกลุ่มทุกเพศอย่างเต็มรูปแบบ</p> <p>S11T10 ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุและผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถ ทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อสร้าง โอกาสในการมีงานทำตามศักยภาพและได้รับการคุ้มครองตาม กฎหมาย</p>	<p>W2T14 ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการพัฒนา แรงงานที่ถูกเลิกจ้างหรือว่างงานให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>W10T11 พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรเพื่อใช้ ประโยชน์ในการสื่อสารกับองค์กรด้านแรงงานระดับนานาชาติ ตลอดจนแรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย</p> <p>W8T8 พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัลเพื่อให้ บริการที่มีคุณภาพตอบโจทย์ความต้องการของประชาชน</p> <p>W11T4 พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ที่มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริบทสังคมและ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</p> <p>W9T10 พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่อาสาสมัครแรงงานที่เป็น ผู้สูงอายุให้สามารถให้บริการประชาชนด้วยระบบดิจิทัลได้อย่าง มีประสิทธิภาพ</p>



การกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการ (WAYS) ได้มาจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ภายในและภายนอกที่มีความสำคัญ 5 อันดับแรก ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix เพื่อนำมาวิเคราะห์ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ และจากการวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน พบว่า องค์กรมีตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ที่เอื้อต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทยที่มีความรุนแรงของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก แสดงถึงองค์กรมีจุดแข็งที่สอดคล้องกับโอกาส ดังนั้นการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานควรเน้นการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อรักษาความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งกำหนดกลยุทธ์ กลยุทธ์เชิงป้องกัน กลยุทธ์เชิงแก้ไข และกลยุทธ์เชิงรับในบางกรณีควบคู่กันไป รายละเอียดตามตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ของจุดแข็งและโอกาส จุดอ่อนและโอกาส จุดแข็งและภัยคุกคาม และจุดอ่อนและภัยคุกคามในการกำหนดกลยุทธ์

ความสัมพันธ์ของจุดแข็งและโอกาส	กลยุทธ์เชิงรุก
S5O4	- พัฒนากำลังแรงงานทุกกลุ่มให้มีศักยภาพสูง โดยเน้นการสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
S11O6	- พัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพได้มาตรฐานฝีมือเพื่อให้ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
S1O12	- การนำเครื่องมือทางการเงินและการคลัง เช่น มาตรการทางภาษีหรือการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชนในการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะและทักษะด้านเทคโนโลยี
S6O14	- จัดทำแพลตฟอร์มกลางระหว่างแรงงานกับสถานประกอบการในการหางานทำและการพัฒนากำลังคนแบบครบวงจร
S4O1	- ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานศึกษาในการเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานรายบุคคลเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ
ความสัมพันธ์ของจุดอ่อนและโอกาส	กลยุทธ์เชิงแก้ไข
W2O1	- วางแผนการพัฒนากำลังคนจากข้อมูลอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน การเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้างทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่
W8O14	- นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุ
W11O12	- ปรับปรุงการให้บริการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
W10O4	- พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรเพื่อใช้ประโยชน์ในการสื่อสารกับองค์กรด้านแรงงานระหว่างประเทศ และแรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย
W9O6	- ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาด้านแรงงาน อาทิ อาสาสมัครแรงงานในการให้ข้อมูลข่าวสารกับประชาชนในพื้นที่ด้วยถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว

ความสัมพันธ์ของ จุดแข็งและภัยคุกคาม	กลยุทธ์เชิงป้องกัน
<p>S5T11</p> <p>S6T14</p> <p>S4T4</p> <p>S1T8</p> <p>S11T10</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การส่งเสริมและแสวงหาโอกาสดึงดูดให้คนไทยวัยแรงงานที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย</li> <li>- พัฒนาแรงงานเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการบุคลากรที่มีทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะและทักษะด้านเทคโนโลยี</li> <li>- การทบทวนข้อจำกัดด้านกฎระเบียบการขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างชาติดระดับฝีมือ</li> <li>- บริหารจัดการตลาดแรงงานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานเพื่อให้ตลาดมีตำแหน่งงานว่างหรือตำแหน่งงานใหม่รองรับแรงงานทุกกลุ่มทุกเพศอย่างเต็มรูปแบบ</li> <li>- ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุและผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำตามศักยภาพและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย</li> </ul>
ความสัมพันธ์ของ จุดอ่อนและภัยคุกคาม	กลยุทธ์เชิงรับ
<p>W2T14</p> <p>W10T11</p> <p>W8T8</p> <p>W11T4</p> <p>W9T10</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการพัฒนาแรงงานที่ถูกเลิกจ้างหรือว่างงานให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป</li> <li>- พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรเพื่อใช้ประโยชน์ในการสื่อสารกับองค์กรด้านแรงงานระดับนานาชาติ ตลอดจนแรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย</li> <li>- พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัลเพื่อให้บริการที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของประชาชน</li> <li>- พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริบทสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</li> <li>- พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่อาสาสมัครแรงงานที่เป็นผู้สูงวัยให้สามารถให้บริการประชาชนด้วยระบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ภายใต้แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ดังนี้

**3.4.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพสูงสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสถานประกอบการมีการบริหารจัดการแรงงานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 2 เป้าประสงค์ 4 ตัวชี้วัด และ 3 กลยุทธ์ รายละเอียดตามตารางที่ 13**

ตารางที่ 13 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
1. การพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพสูง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสถานประกอบการมีการบริหารจัดการแรงงานอย่างเป็นระบบ	1.1 กำลังแรงงานทุกกลุ่มได้รับการพัฒนาเป็นแรงงานที่มีผลิตภาพสูง มีทักษะ และสมรรถนะสูง เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ	1) ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 2) กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนา มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4	1) พัฒนากำลังแรงงานทุกกลุ่มให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 2) การส่งเสริมและแสวงหาโอกาสให้คนไทยวัยแรงงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้น
	1.2 สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	1) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในอุตสาหกรรม แห่งอนาคต จำนวน 5 สาขา 2) สถานประกอบการกิจการมีมาตรฐานฝีมือแรงงานตาม มาตรา 26 รองรับ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ จำนวน 77 แห่ง	1) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการในทุกอุตสาหกรรม และสถานประกอบการกิจการระดับเศรษฐกิจฐานราก เข้าสู่ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

3.4.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม ประกอบด้วย 2 เป้าประสงค์ 4 ตัวชี้วัด และ 6 กลยุทธ์ รายละเอียดตามตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
2. ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม	2.1 สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำที่ดีให้กับคนไทยทุกกลุ่มที่มีความพร้อมและประสงค์จะทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	1) แรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 2) จำนวนเยาวชนที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรมได้รับการฝึกอบรมและมีการมีงานทำ 20,000 คน 3) แรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีอาชีพและรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	1) การวางแผนพัฒนากำลังคนให้มีความสอดคล้องกับอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน การเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและบริการ เป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้างทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ 2) พัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ และเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ 3) ส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นเพศหญิง เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน รวมถึงเยาวชนที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา หรือการจ้างงาน ให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำตามศักยภาพและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย
	2.2 ตลาดแรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	4) ผู้ได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 76	4) แนะนำอาชีพและจัดหางานเชิงรุก โดยดำเนินการอย่างใกล้ชิดร่วมกับสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม เฉพาะทาง สถาบันฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานของภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานประกอบการ

ตารางที่ 14 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
			<p>5) เพิ่มประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน โดยการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานเพื่อให้ตลาดมีตำแหน่งงานว่างหรือตำแหน่งงานใหม่รองรับแรงงานทุกกลุ่ม ทุกเพศอย่างเต็มรูปแบบ</p> <p>6) บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้อย่างถูกต้องเหมาะสม</p>

3.4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 คຸ້ມครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม ประกอบด้วย 1 เป้าประสงค์ 3 ตัวชี้วัด และ 4 กลยุทธ์ รายละเอียดตามตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
3 คຸ້ມครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม	3.1 แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีสวัสดิการและมีหลักประกันทางประกันสังคมที่มั่นคง	<p>1) แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคม มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานรวม</p> <p>2) จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน</p>	<p>1) สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคม พัฒนารูปแบบความคุ้มครอง การจ่ายเงินสมทบ และสิทธิประโยชน์ภายใต้ระบบประกันสังคมเพื่อดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่มีหลักประกันทางสังคมให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ และแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย</p> <p>2) การพัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยที่เหมาะสมกับแรงงานกลุ่มด้อยโอกาส</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
		และมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี 3) สถานประกอบกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน จำนวน 3,900 แห่ง	และกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น 3) ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ 4) การพัฒนากลไกเข้าถึงสิทธิและการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างจริงจัง

3.4.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน ประกอบด้วย 4 เป้าประสงค์ 4 ตัวชี้วัด และ 6 กลยุทธ์ รายละเอียดตามตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
4. บูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน	4.1 ยกระดับความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ของประเทศไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน	1) ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มุ่งสู่ Tier 1	1) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยสร้างความเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนกับนานาประเทศทั้งในระดับทวิภาคี และพหุภาคี โดยเฉพาะกรอบอาเซียน เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนระหว่างประเทศด้านแรงงานของไทย มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และ มาตรฐานสากล

ตารางที่ 16 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
	4.2 ยกระดับการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยและแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล	2) จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล	2) ส่งเสริมความร่วมมือในการโยกย้ายถิ่นฐานด้านแรงงานที่ปลอดภัย รวมถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเชิงความมั่นคง และการสาธารณสุข ผลักดันการจัดทำความตกลงด้านแรงงานกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ชาติ
	4.3 แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศปลายทาง	3) ระดับความสำเร็จของการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ	3) บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบเพื่อให้แรงงานไทยไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม รักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน
	4.4 ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้ลดลงและไม่เกิดขึ้นซ้ำ อาทิ การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	4) แรงงานต่างด้าวได้รับการบริหารจัดการให้เข้าสู่ระบบการทำงานที่ถูกกฎหมาย จำนวน 1,315,000 คนต่อปี	4) ส่งเสริมความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยบูรณาการการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ 5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่าง

ตารางที่ 16 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
	การป้องกันและแก้ไข ปัญหาเสพติด และ การขับเคลื่อนการ แก้ไขปัญหาล้างหัว ขายแดนภาคใต้		หน่วยงานต่างๆ ในการจัดระเบียบ แรงงานต่างด้าว รวมถึงวางแผนกำลัง แรงงานต่างด้าว ทั้งในระดับประเทศ และระดับพื้นที่ โดยดำเนินการร่วมกับ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม 6) การส่งเสริมให้ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ เข้ามาทำงานเพิ่มขึ้น โดยใช้มาตรการ ต่างๆ รวมถึงการทบทวนข้อจำกัดด้าน กฎระเบียบ การขอใบอนุญาตทำงาน ของคนต่างด้าวระดับฝีมือหรือชำนาญ การบางประการที่เป็นอุปสรรคผลักดัน ให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้ กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศ ให้สอดคล้องกับพันธกรณี

3.4.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร  
ให้มีประสิทธิภาพสูง ด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย  
2 เป้าประสงค์ 2 ตัวชี้วัด และ 5 กลยุทธ์ รายละเอียดตามตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
5. พัฒนาการบริหาร จัดการองค์กรและ บุคลากรให้มี ประสิทธิภาพสูง ด้วยหลักธรรมา ภิบาลพร้อมรับและ	5.1 ยกระดับกระทรวง แรงงานให้เป็นองค์กร ที่มีการบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัว และ มีธรรมาภิบาล	1) คะแนนการ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสใน การดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95	1) การสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการองค์กร โดยเปิดเผย ข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่างๆ ให้ทุกภาค ส่วนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วม ในการเสนอความคิดเห็นและตรวจสอบ การดำเนินงาน มีการบูรณาการ



ตารางที่ 17 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง			การบริหารจัดการเพื่อลดการทุจริต 2) ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายการพัฒนา ด้านแรงงาน ตลอดจนเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุน ให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว
	5.2 พัฒนาศักยภาพของกระทรวงแรงงานให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัล	2) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	3) พัฒนาการให้บริการที่มีคุณภาพ ตอบโจทย์ประชาชน โดยบูรณาการความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคีการพัฒนาอื่น ๆ ในการตอบสนองความต้องการของประชาชน และการพัฒนา ด้านแรงงานควบคู่กับพัฒนาระบบการ ให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัล 4) พัฒนาศักยภาพให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรับมือกับบริบทสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถพัฒนาเข้าสู่การทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3.4.6 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน ให้เป็นดิจิทัล ประกอบด้วย 2 เป้าประสงค์ 2 ตัวชี้วัด และ 4 กลยุทธ์ รายละเอียดตามตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
6. พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล	6.1 พัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562	1) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	1) นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการในรูปแบบที่ทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์ 2) พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้
		2) จำนวนแพลตฟอร์มหรือ e-service ด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 10 แพลตฟอร์ม	3) จัดทำแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จัดทำ Single Window ที่สะดวกต่อการใช้งาน โดยการเชื่อมโยงข้อมูลของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
	6.2 ยกระดับความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน ภาคเอกชน ภาครัฐ และสถานศึกษา ในการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลรายบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาดงานในอนาคต	1) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	4) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน ภาคเอกชน ภาครัฐ และสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลรายบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพเพื่อสนับสนุนการผลิตกำลังแรงงานที่มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาดงานในอนาคต

### 3.5 มาตรการ/เครื่องมือ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS : แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)

จากประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ที่ได้จากข้อ 3.4 สามารถนำมาจัดทำแผนงาน/โครงการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพสูงสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสถานประกอบการมีการบริหารจัดการแรงงานอย่างเป็นระบบ มีจำนวน 6 แผนงาน 16 โครงการ/กิจกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม มีจำนวน 8 แผนงาน 18 โครงการ/กิจกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ค้ำครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม มีจำนวน 6 แผนงาน 22 โครงการ/กิจกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน มีจำนวน 7 แผนงาน 24 โครงการ/กิจกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีจำนวน 5 แผนงาน 7 โครงการ/กิจกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล มีจำนวน 5 แผนงาน 11 โครงการ/กิจกรรม

รายละเอียดตามตารางที่ 19 - 24

ตารางที่ 19 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</b>	การพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพสูงสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสถานประกอบการกิจการมีการบริหารจัดการแรงงานอย่างเป็นระบบ							
<b>เป้าประสงค์ที่ 1.1</b>	กำลังแรงงานทุกกลุ่มได้รับการพัฒนาเป็นแรงงานที่มีผลิตภาพสูง มีทักษะและสมรรถนะสูง							
<b>กลยุทธ์ที่ 1.1.1</b>	พัฒนากำลังแรงงานทุกกลุ่มให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ							
<b>แผนงานที่ 1.1.1.1</b>	การพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพสูงสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการยกระดับผลิตภาพแรงงานเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม	เพื่อยกระดับแรงงานให้มีผลิตภาพสูงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4	5,200	6,000	6,000	6,000	6,000	กพร.
2. โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว	ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4	4,900	5,500	5,500	5,500	5,500	กพร.
3. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4	2,750	3,000	3,000	3,000	3,000	กพร.
4. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อให้สถานประกอบการกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือให้กับพนักงานของตน	ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4	3,400,000	3,400,000	3,400,000	3,400,000	3,400,000	กพร.
5. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	เพื่อให้แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4	13,000	13,000	13,000	13,000	13,000	กพร.
6. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	เพื่อให้ช่างเชื่อมไทยมีทักษะฝีมือตามมาตรฐานสากล	ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4	1,240	1,300	1,300	1,300	1,300	กพร.
7. โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตและผลิตภาพแรงงาน	เพื่อให้แรงงานมีผลิตภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4	700,000	750,000	800,000	850,000	900,000	กสร.

ตารางที่ 19 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</b>	การพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพสูงสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสถานประกอบการมีการบริหารจัดการแรงงานอย่างเป็นระบบ							
<b>เป้าประสงค์ที่ 1.1</b>	กำลังแรงงานทุกกลุ่มได้รับการพัฒนาเป็นแรงงานที่มีผลิตภาพสูง มีทักษะและสมรรถนะสูง							
<b>กลยุทธ์ที่ 1.1.1</b>	พัฒนากำลังแรงงานทุกกลุ่มให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ							
<b>แผนงานที่ 1.1.1.2</b>	การพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษ	เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษรองรับการลงทุนของนักลงทุนไทยและต่างประเทศ	ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4	800	1,000	1,000	1,000	1,000	กพร.
2. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกรองรับการลงทุนของนักลงทุนไทยและต่างประเทศ	ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	กพร.

ตารางที่ 19 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</b>	การพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพสูงสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสถานประกอบการมีการบริหารจัดการแรงงานอย่างเป็นระบบ							
<b>เป้าประสงค์ที่ 1.1</b>	กำลังแรงงานทุกกลุ่มได้รับการพัฒนาเป็นแรงงานที่มีผลิตภาพสูง มีทักษะ และสมรรถนะสูง							
<b>กลยุทธ์ที่ 1.1.2</b>	การส่งเสริมและแสวงหาโอกาสให้คนไทยวัยแรงงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้น							
<b>แผนงานที่ 1.1.2.1</b>	การพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพสูงรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	เพื่อยกระดับฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40	8,000	8,000	8,000	8,000	8,000	กพร.
2. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	เพื่อยกระดับสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40	6,080	7,000	7,000	7,000	7,000	กพร.
3. โครงการเสริมสร้างศักยภาพแรงงาน	เพื่อส่งเสริมให้แรงงานมีผลิตภาพสูงรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.
<b>แผนงานที่ 1.1.2.2</b>	การศักยภาพบุคลากรฝึกหรือผู้ประเมินให้มีสมรรถนะที่จำเป็นรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
3. โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรฝึกหรือผู้ประเมินให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงฉับพลันของเทคโนโลยี	เพื่อบุคลากรฝึกหรือผู้ประเมินให้มีสมรรถนะที่จำเป็นรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40	200	200	200	200	200	กพร.

ตารางที่ 19 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</b>	การพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพสูงสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสถานประกอบกิจการมีการบริหารจัดการแรงงานอย่างเป็นระบบ							
<b>เป้าประสงค์ที่ 1.2</b>	สถานประกอบกิจการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ							
<b>กลยุทธ์ที่ 1.2.1</b>	พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการในทุกอุตสาหกรรม และสถานประกอบกิจการระดับเศรษฐกิจฐานรากเข้าสู่ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน							
<b>แผนงานที่ 1.2.1.1</b>	การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	เพื่อพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมในทุกตำแหน่งงาน	จำนวนสาขาของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต	5	5	5	5	5	กพร.
2. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา สภา/สมาคม และองค์กรอาชีพต่างๆ ในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	จำนวนศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	77	77	77	77	77	กพร.
<b>แผนงานที่ 1.2.1.2</b>	การส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ในสถานประกอบกิจการ							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในยุค New Normal และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต	เพื่อให้สถานประกอบกิจการมีมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ในการพัฒนาพนักงานให้มีทักษะฝีมือเป็นไปตามมาตรฐานที่สถานประกอบกิจการกำหนด	จำนวนสถานประกอบกิจการมีมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 รองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ (แห่ง)	77	77	77	77	77	กพร.

ตารางที่ 20 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2		ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม						
เป้าประสงค์ที่ 2.1		สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำที่ดีให้กับคนไทยทุกกลุ่มที่มีความพร้อมและประสงค์จะทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ						
กลยุทธ์ที่ 2.1.1		การวางแผนพัฒนากำลังคนให้มีความสอดคล้องกับอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน การเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้างทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่						
แผนงานที่ 2.1.1.1		การส่งเสริมให้แรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำที่ดี						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการให้บริการจัดหางานในประเทศ	เพื่อส่งเสริมการมีงานทำที่ดีให้กับคนไทยทุกกลุ่ม	แรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	510,828	511,000	511,000	511,000	511,000	กกจ.
2. โครงการศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	เพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพให้กับแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	แรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	กกจ.
กลยุทธ์ที่ 2.1.2		พัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ และเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ						
แผนงานที่ 2.1.2.1		การพัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบ						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	เพื่อพัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพและเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ	แรงงานนอกระบบที่ได้รับ การส่งเสริม การประกอบอาชีพ มีอาชีพ และรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	31,500	32,000	32,000	32,000	32,000	กพร.



ตารางที่ 20 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2		ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม						
เป้าประสงค์ที่ 2.1		สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำที่ดีให้กับคนไทยทุกกลุ่มที่มีความพร้อมและประสงค์จะทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ						
กลยุทธ์ที่ 2.1.3		ส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นเพศหญิง เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน รวมถึงเยาวชนที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา หรือการจ้างงาน ให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำตามศักยภาพและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย						
แผนงานที่ 2.1.3.1		การสร้างโอกาสในการมีงานทำให้แก่แรงงานทุกกลุ่มเป้าหมาย						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ	เพื่อส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้มีงานทำ	แรงงานทุกกลุ่ม เป้าหมายมีงานทำ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60	100	100	100	100	100	สป.,กพร., กจ.,กสร., สปส.
2. โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน	เพื่อส่งเสริมให้เยาวชนที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา หรือการจ้างงาน ให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำ	จำนวนเยาวชนที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน หรือ การฝึกอบรมได้รับการฝึกอบรมและมีการมีงานทำ	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	กจ.
แผนงานที่ 2.1.3.2		การส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นเพศหญิง ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำ						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานหญิงเพื่อสร้างความเสมอภาคและการทำงานที่มีคุณค่า	พัฒนาศักยภาพแรงงานหญิงเพื่อสร้างโอกาสในการมีงานที่มีคุณค่า	แรงงานทุกกลุ่ม เป้าหมายมีงานทำ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.
2. การพัฒนาศักยภาพแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	เพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำให้แก่แรงงานที่เป็นเพศหญิง ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพ	แรงงานนอก ระบบที่ได้รับ การส่งเสริมอาชีพ มีรายได้ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50	2,200	2,500	2,500	2,500	2,500	กพร.

ตารางที่ 20 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2		ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม						
เป้าประสงค์ที่ 2.1		สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำที่ดีให้กับคนไทยทุกกลุ่มที่มีความพร้อมและประสงค์จะทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ						
กลยุทธ์ที่ 2.1.3		ส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นเพศหญิง เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน รวมถึงเยาวชนที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา หรือการจ้างงาน ให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำตามศักยภาพและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย						
แผนงานที่ 2.1.3.2		การส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นเพศหญิง ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำ (ต่อ)						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
3. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	ส่งเสริมให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ และมีรายได้	แรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีอาชีพและรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	15,520	16,000	16,000	16,000	16,000	กพร.
4. โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ	ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับการฝึกอบรมเพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ และมีรายได้	แรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีอาชีพและรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	9,430	9,500	9,500	9,500	9,500	กกจ.
5. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานพิการ	ส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นเพศหญิง เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน	แรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีอาชีพและรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	76 แผน	77 แผน	77 แผน	77 แผน	77 แผน	สป.

ตารางที่ 20 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2		ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม						
เป้าประสงค์ที่ 2.2		ตลาดแรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น						
กลยุทธ์ที่ 2.2.1		แนะแนวอาชีพและจัดหางานเชิงรุกโดยดำเนินการอย่างใกล้ชิดร่วมกับสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง สถาบันฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานของภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานประกอบการ						
แผนงานที่ 2.2.1.1		การบูรณาการร่วมกับเครือข่ายสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรมของภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานประกอบการ ในการแนะแนวอาชีพและจัดหางาน						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการวันมหกรรมอาชีพ	เพื่อให้กำลังแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	ผู้ได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 76	15,000	15,000	15,000	15,000	15,000	กกจ.
2. โครงการสร้างงานเสริมอาชีพ Job Expo Thailand 2023	เพื่อให้กำลังแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	ผู้ได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 76	80,000	80,000	80,000	80,000	80,000	กกจ.
3. โครงการสนับสนุนการส่งเสริมการมีงานทำ	เพื่อส่งเสริมให้กำลังแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	ผู้ได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 76	400 แห่ง	400 แห่ง	400 แห่ง	400 แห่ง	400 แห่ง	กกจ.

ตารางที่ 20 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2		ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม						
เป้าประสงค์ที่ 2.2		ตลาดแรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น						
กลยุทธ์ที่ 2.2.2		เพิ่มประสิทธิภาพของตลาดแรงงานโดยการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานเพื่อให้ตลาดมีตำแหน่งงานว่างหรือตำแหน่งงานใหม่รองรับแรงงานทุกกลุ่ม ทุกเพศอย่างเต็มรูปแบบ โดยจัดให้มีแพลตฟอร์มกลางระหว่างผู้ต้องการมีงานทำกับสถานประกอบกิจการ						
แผนงานที่ 2.2.2.1		การบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานเพื่อให้ตลาดแรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานรองรับแรงงานทุกกลุ่ม	แรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	กกจ.
2. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานระดับพื้นที่	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการรองรับแรงงานระดับพื้นที่	ผู้ได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 76	299,525	300,000	300,000	300,000	300,000	สป.
3. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	แรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	6,132	6,200	6,200	6,200	6,200	สป.
4. โครงการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	เพิ่มเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	ผู้ได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 76	286,000	290,000	290,000	290,000	290,000	สป.

ตารางที่ 20 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม							
เป้าประสงค์ที่ 2.2	ตลาดแรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น							
กลยุทธ์ที่ 2.2.3	บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม							
แผนงานที่ 2.2.3.1	การบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ	เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นระบบและไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม	แรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	กกจ.

ตารางที่ 21 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</b>	ค้ำครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม							
<b>เป้าประสงค์ที่ 3.1</b>	แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีสวัสดิการและมีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง							
<b>กลยุทธ์ที่ 3.1.1</b>	สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคม พัฒนารูปแบบความคุ้มครองการจ่ายเงินสมทบ และสิทธิประโยชน์ภายใต้ระบบประกันสังคมเพื่อดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่มีหลักประกันทางสังคมให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ และแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย							
<b>แผนงานที่ 3.1.1.1</b>	แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการแรงงานนอกระบบผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม	เพื่อส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบทุกคนเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม	แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	สปส.
2. โครงการส่งเสริมสิทธิแรงงานนอกระบบ	เพื่อส่งเสริมสิทธิประโยชน์ภายใต้ระบบประกันสังคมให้กับแรงงานนอกระบบ	แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.
3. โครงการยกระดับและพัฒนาระบบการจัดการเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ	เพื่อยกระดับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายให้กับแรงงานนอกระบบ	แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	4,000	4,100	4,200	4,300	4,400	กสร.

ตารางที่ 21 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3		คุ้มครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม						
เป้าประสงค์ที่ 3.1		แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีสวัสดิการและมีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง						
กลยุทธ์ที่ 3.1.2		การพัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยที่เหมาะสมกับแรงงานกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางให้ได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น						
แผนงานที่ 3.1.2.1		การพัฒนาการคุ้มครอง และความปลอดภัยให้กับแรงงานเด็ก						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการป้องกันการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมายทุกรูปแบบในสถานประกอบกิจการและสถานบริการพักค้างคืน	เพื่อพัฒนาการคุ้มครอง และความปลอดภัยให้กับแรงงานเด็ก	จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานและมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.
2. โครงการเตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	เพื่อเตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าสู่การทำงานโดยให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน	จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานและมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.

ตารางที่ 21 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</b>		คุ้มครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม						
<b>เป้าประสงค์ที่ 3.1</b>		แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีสวัสดิการและมีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง						
<b>กลยุทธ์ที่ 3.1.3</b>		ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ						
<b>แผนงานที่ 3.1.3.1</b>		การส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการลูกจ้างผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ภายใต้กฎหมายประกันสังคม	เพื่อให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธิประโยชน์ภายใต้กฎหมายประกันสังคม	แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานและมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	สปส.
2. โครงการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	เพื่อส่งเสริมให้แรงงานผ่านการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานและมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	17,000	20,000	20,000	20,000	20,000	กพร.
3. การส่งเสริมสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน ครอบครัว และสังคม	เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับแรงงาน ครอบครัว และสังคม	แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานและมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.



ตารางที่ 21 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	คุ้มครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม							
เป้าประสงค์ที่ 3.1	แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีสวัสดิการและมีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง							
กลยุทธ์ที่ 3.1.3	ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ							
แผนงานที่ 3.1.3.1	การส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม (ต่อ)							
4. พัฒนาการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมตามช่วงวัยแรงงาน	เพื่อให้แรงงานทุกช่วงวัยได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม	แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานและมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.
5. โครงการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานและครอบครัว	พัฒนารูปแบบสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานและครอบครัว	แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานและมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.
6. โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพของประชากรวัยแรงงานอายุ 25 - 59 ปี	เพื่อเตรียมความพร้อมแรงงานก่อนเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพ	แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานและมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.

ตารางที่ 21 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</b>		ค้ำครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม						
<b>เป้าประสงค์ที่ 3.1</b>		แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีสวัสดิการและมีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง						
<b>กลยุทธ์ที่ 3.1.3</b>		ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ						
<b>แผนงานที่ 3.1.3.2</b>		การส่งเสริมให้สถานประกอบการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. การให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจ	เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการกิจการและรัฐวิสาหกิจมีแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ในชีวิตรประจำวันหรือการลงทุน	สถานประกอบการกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน จำนวน 3,900 แห่ง	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.
2. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่ยืดหยุ่นเพื่อรองรับความต้องการของลูกจ้างและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	เพื่อให้สวัสดิการรองรับความต้องการของลูกจ้างอย่างแท้จริง	สถานประกอบการกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน จำนวน 3,900 แห่ง	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.
3. โครงการบริหารจัดการระบบแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก	เพื่อให้สถานประกอบการกิจการมีระบบการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์	สถานประกอบการกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน จำนวน 3,900 แห่ง	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.
4. โครงการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบการกิจการ	เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการมีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม	สถานประกอบการกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน จำนวน 3,900 แห่ง	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.

ตารางที่ 21 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</b>	คุ้มครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม							
<b>เป้าประสงค์ที่ 3.1</b>	แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีสวัสดิการและมีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง							
<b>กลยุทธ์ที่ 3.1.4</b>	การพัฒนากลไกเข้าถึงสิทธิและการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างจริงจัง							
<b>แผนงานที่ 3.1.4.1</b>	การเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการส่งเสริมเงินกู้กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน	เพื่อพัฒนาสวัสดิการเงินกู้กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานและมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.
2. โครงการขับเคลื่อนความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand) ให้ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม	เพื่อสร้างการรับรู้ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้กับแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมาย	สถานประกอบการกิจกรรมมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน จำนวน 3,900 แห่ง	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	สสปท.
3. โครงการยกระดับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน และสถานประกอบการ	เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจกรรมมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สถานประกอบการกิจกรรมมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน จำนวน 3,900 แห่ง	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	สสปท.
4. โครงการยกระดับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสถานประกอบการกิจกรรมในภูมิภาคตะวันออกและพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สถานประกอบการกิจกรรมมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน จำนวน 3,900 แห่ง	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	สสปท.

ตารางที่ 21 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</b>	คุ้มครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม							
<b>เป้าประสงค์ที่ 3.1</b>	แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีสวัสดิการและมีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง							
<b>กลยุทธ์ที่ 3.1.4</b>	การพัฒนากลไกเข้าถึงสิทธิและการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างจริงจัง							
<b>แผนงานที่ 3.1.4.1</b>	การเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)							
5. โครงการพัฒนาสถานประกอบกิจการต้นแบบระบบการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่อาเซียน	เพื่อพัฒนาสถานประกอบกิจการต้นแบบด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สถานประกอบกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานจำนวน 3,900 แห่ง	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.
<b>แผนงานที่ 3.1.4.2</b>	การส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการระบบบริหารจัดการด้านแรงงาน							
<b>โครงการ/กิจกรรม</b>	<b>วัตถุประสงค์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>	<b>เป้าหมายปี พ.ศ.</b>					<b>ผู้รับผิดชอบ</b>
			<b>66</b>	<b>67</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	
1. โครงการส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน	เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์	สถานประกอบกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานจำนวน 3,900 แห่ง	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.
2. โครงการยกระดับสถานประกอบกิจการสู่การบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดี	เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน	สถานประกอบกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานจำนวน 3,900 แห่ง	1,700 แห่ง	1,900 แห่ง	2,100 แห่ง	2,300 แห่ง	2,500 แห่ง	กสร.

ตารางที่ 22 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4</b>								
<b>บูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน</b>								
<b>เป้าประสงค์ที่ 4.1</b>								
<b>ยกระดับความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ของประเทศไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน</b>								
<b>กลยุทธ์ที่ 4.1.1</b>								
ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยสร้างความเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนกับนานาประเทศทั้งในระดับทวิภาคี และพหุภาคี โดยเฉพาะกรอบอาเซียนเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศด้านแรงงานของไทย มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และมาตรฐานสากล								
<b>แผนงานที่ 4.1.1.1</b>								
<b>การส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศทั้งในระดับทวิภาคี และพหุภาคี</b>								
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี	เพื่อส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศในระดับทวิภาคี	ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มั่งสู่ Tier 1	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	สป.
2. โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบพหุภาคี	เพื่อส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศในระดับพหุภาคี	ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มั่งสู่ Tier 1	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
3. โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบอาเซียน	เพื่อส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศในกรอบอาเซียน	ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มั่งสู่ Tier 1	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	สป.
4. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง	เพื่อส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง	ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มั่งสู่ Tier 1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	กพร.
5. โครงการพัฒนาตามศักยภาพพื้นที่	เพื่อส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจชายแดน	ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มั่งสู่ Tier 1	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500	กพร.

ตารางที่ 22 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4</b>		บูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน						
<b>เป้าประสงค์ที่ 4.2</b>		ยกระดับการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยและแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล						
<b>กลยุทธ์ที่ 4.2.1</b>		ส่งเสริมความร่วมมือในการโยกย้ายถิ่นฐานด้านแรงงานที่ปลอดภัย รวมถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการ และการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเชิงความมั่นคง และการสาธารณสุข ผลักดันการจัดทำความตกลงด้านแรงงานกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ชาติ						
<b>แผนงานที่ 4.2.1.1</b>		การบูรณาการทำงานร่วมกันในการจัดทำความตกลงด้านแรงงานกับต่างประเทศ						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน	เพื่อบูรณาการการทำงานด้านแรงงานระหว่างไทยกับสหภาพยุโรป	จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	สป.
2. โครงการขยายและรักษาตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	เพื่อขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	สป.
3. โครงการส่งเสริมขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ	เพื่อคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ	จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล	10 ข้อเสนอ	N/A	N/A	N/A	N/A	สป.
4. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน	เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน	จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	สป.

ตารางที่ 22 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4</b>	บูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน							
<b>เป้าประสงค์ที่ 4.3</b>	แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศปลายทาง							
<b>กลยุทธ์ที่ 4.3.1</b>	บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบเพื่อให้แรงงานไทยไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม รักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย ให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน							
<b>แผนงานที่ 4.3.1.1</b>	การบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน	ระดับความสำเร็จของการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	สป.
2. โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ	เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	ระดับความสำเร็จของการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	สป.

ตารางที่ 22 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4</b>		บูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน						
<b>เป้าประสงค์ที่ 4.4</b>		ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ให้ลดลงและไม่เกิดขึ้น อาทิ การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และ การขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้						
<b>กลยุทธ์ที่ 4.4.1</b>		ส่งเสริมความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยบูรณาการการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การบังคับใช้แรงงานและบริการการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และ การขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้						
<b>แผนงานที่ 4.4.1.1</b>		ส่งเสริมความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคง						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการขับเคลื่อนนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	เพื่อขับเคลื่อนนโยบายการค้ามนุษย์ด้านแรงงานสู่การปฏิบัติ	ระดับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มุ่งสู่ Tier 1	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	สป.
2. โครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติด	เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในกลุ่มแรงงาน	ระดับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มุ่งสู่ Tier 1	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	สป.
3. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบกิจการ	เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบกิจการ	ระดับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มุ่งสู่ Tier 1	10,767	11,000	11,000	11,000	11,000	สป.
4. โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	ระดับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มุ่งสู่ Tier 1	480,600	481,000	481,000	481,000	481,000	สป.
5. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็ก	ระดับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มุ่งสู่ Tier 1	40,000	45,000	50,000	55,000	60,000	สป.
6. โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ	เพื่อส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ	ระดับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มุ่งสู่ Tier 1	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.



ตารางที่ 22 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4</b>		บูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน						
<b>เป้าประสงค์ที่ 4.4</b>		ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ให้ลดลงและไม่เกิดขึ้น อาทิ การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และ การขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหา จังหวัดชายแดนภาคใต้						
<b>กลยุทธ์ที่ 4.4.1</b>		ส่งเสริมความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยบูรณาการการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การบังคับใช้แรงงานและบริการการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และ การขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้						
<b>แผนงานที่ 4.4.1.2</b>		การบูรณาการการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานถูกกฎหมาย 1,315,000 คนต่อปี	1,522,000	1,522,000	1,522,000	1,522,000	1,522,000	กกจ.
2. โครงการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงานประมง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานประมง	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานถูกกฎหมาย 1,315,000 คนต่อปี	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.
3. โครงการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมด้านแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จในเขตเศรษฐกิจพิเศษ	เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับแรงงานต่างด้าวที่เข้าทำงานแบบถูกกฎหมาย	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานถูกกฎหมาย 1,315,000 คนต่อปี	78,000	78,000	78,000	78,000	78,000	กกจ.
4. โครงการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงานและไร้การควบคุม	เพื่อมีระบบควบคุมการทำประมงที่จ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานถูกกฎหมาย 1,315,000 คนต่อปี	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.

ตารางที่ 22 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4</b>								
บูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน								
<b>เป้าประสงค์ที่ 4.4</b>								
ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้ลดลงและไม่เกิดขึ้น อาทิ การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้								
<b>กลยุทธ์ที่ 4.4.2</b>								
พัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว รวมถึงวางแผนกำลังแรงงานต่างด้าวทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ โดยดำเนินการร่วมกับภาคเอกชน และภาคประชาสังคม								
<b>แผนงานที่ 4.4.2.1</b>								
การพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ								
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการตรวจสอบปราบปรามคนต่างด้าวลักลอบทำงานผิดกฎหมาย	เพื่อตรวจสอบปราบปรามคนต่างด้าวลักลอบทำงานผิดกฎหมาย	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานถูกกฎหมาย 1,315,000 คนต่อปี	15,000	15,000	15,000	15,000	15,000	กกจ.
2. โครงการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	เพื่อป้องกันคนต่างด้าวลักลอบทำงานผิดกฎหมาย	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานถูกกฎหมาย 1,315,000 คนต่อปี	15,000	15,000	15,000	15,000	15,000	กกจ.
<b>กลยุทธ์ที่ 4.4.3</b>								
การส่งเสริมให้ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้น โดยใช้มาตรการต่างๆ รวมถึงการทบทวนข้อจำกัดด้านกฎระเบียบ การขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวระดับฝีมือหรือชำนาญการบางประการที่เป็นอุปสรรค								
<b>แผนงานที่ 4.4.3.1</b>								
การส่งเสริมให้ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้น								
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการออกใบอนุญาตทำงานให้ผู้เชี่ยวชาญ	เพื่อส่งเสริมให้ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้น	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานถูกกฎหมาย 1,315,000 คนต่อปี	17,000	17,000	17,000	17,000	17,000	กกจ.

ตารางที่ 23 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5</b>		พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง						
<b>เป้าประสงค์ที่ 5.1</b>		เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัว มีธรรมาภิบาล บุคลากรมีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน						
<b>กลยุทธ์ที่ 5.1.1</b>		การสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่างๆ ให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตรวจสอบการดำเนินงาน มีการบูรณาการการบริหารจัดการเพื่อลดการทุจริต						
<b>แผนงานที่ 5.1.1.1</b>		การสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพจน์มิชอบ	เพื่อสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร	คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	สป.,กพร., กกจ.,กสร., สปส.
2. โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต	เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์และสุจริต	คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95	90	100	100	100	100	สป.
3. โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงาน	คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95	50	50	50	50	50	สป.,กพร., กกจ.,กสร., สปส.
<b>กลยุทธ์ที่ 5.1.2</b>		ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาด้านแรงงาน ตลอดจนเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว						
<b>แผนงานที่ 5.1.2.1</b>		การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต	ประชาชนมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต	คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95	60	60	60	60	60	สป.

ตารางที่ 23 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง							
เป้าประสงค์ที่ 5.1	เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัว มีธรรมาภิบาล บุคลากรมีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน							
กลยุทธ์ที่ 5.1.3	พัฒนาการให้บริการที่มีคุณภาพตอบโจทย์ประชาชน โดยบูรณาการความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคีการพัฒนาอื่นๆ ในการตอบสนองความต้องการของประชาชน และการพัฒนาด้านแรงงานควบคู่กับพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัล							
แผนงานที่ 5.1.3.1	การพัฒนาการให้บริการที่มีคุณภาพตอบโจทย์ประชาชน							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคลากรที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงาน	เพื่อพัฒนาการให้บริการที่มีคุณภาพตอบโจทย์ประชาชน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ 4.0	115,000	115,000	115,000	115,000	115,000	สป.,กพร., กกจ.,กสร., สปส.
กลยุทธ์ที่ 5.1.4	พัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรับมือกับบริบทสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถพัฒนาเข้าสู่การทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
แผนงานที่ 5.1.4.1	พัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแบบดิจิทัล							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA)	เพื่อพัฒนาองค์กรและบุคลากรรองรับการทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ 4.0	5 หน่วยงาน	5 หน่วยงาน	5 หน่วยงาน	5 หน่วยงาน	5 หน่วยงาน	สป.,กพร., กกจ.,กสร., สปส.

ตารางที่ 23 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5		พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง						
เป้าประสงค์ที่ 5.1		เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัว มีธรรมาภิบาล บุคลากร มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน						
กลยุทธ์ที่ 5.1.5		ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น						
แผนงานที่ 5.1.5.1		การปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาแรงงาน						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการพัฒนาคุณภาพ การให้บริการเพื่อมุ่งสู่ ความเป็นเลิศ	เพื่อให้กฎหมายมี ความทันสมัยเอื้อ ต่อการพัฒนา แรงงาน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้น ของระดับ คะแนนการ ประเมินสถานะ องค์กรในการ เป็นระบบ ราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.

ตารางที่ 24 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6</b>									พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล
<b>เป้าประสงค์ที่ 6.1</b>									มีระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัลมีมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ปลอดภัย พร้อมใช้งาน
<b>กลยุทธ์ที่ 6.1.1</b>									นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการในรูปแบบที่ทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์
<b>แผนงานที่ 6.1.1.1</b>									การเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ	
			66	67	68	69	70		
1. โครงการพัฒนาระบบเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐผ่านระบบ GDX เพื่อสนับสนุนระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E-Workforce Ecosystem)	เพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศของหน่วยงานภาครัฐ	ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	1 ระบบ	N/A	N/A	N/A	N/A	สป.	
<b>แผนงานที่ 6.1.1.2</b>									การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ	
			66	67	68	69	70		
1. โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Central Digital Platform) สำหรับบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน	เพื่อนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน	ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	สป.	
2. โครงการยกระดับการคุ้มครองแรงงานและเสริมศักยภาพสถานประกอบการด้วยบริการรับรองตนเองผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Self Declaration)	เพื่อยกระดับการให้สถานประกอบการรับรองตนเองผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์	ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.	

ตารางที่ 24 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6</b>		พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล						
<b>เป้าประสงค์ที่ 6.1</b>		มีระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัลมีมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ปลอดภัย พร้อมใช้งาน						
<b>กลยุทธ์ที่ 6.1.1</b>		นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการในรูปแบบที่ทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์						
<b>แผนงานที่ 6.1.1.2</b>		การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร (ต่อ)						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
3. โครงการพัฒนาระบบวิเคราะห์เพื่อพยากรณ์สถานการณ์ด้านแรงงาน	เพื่อนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการพยากรณ์สถานการณ์ด้านแรงงาน	ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.
<b>กลยุทธ์ที่ 6.1.2</b>		พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้						
<b>แผนงานที่ 6.1.2.1</b>		การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรในยุคดิจิทัล	เพื่อเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน						กพร.
2. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผู้เชี่ยวชาญดิจิทัลด้าน Big Data & Analytics	เพื่อพัฒนาผู้เชี่ยวชาญดิจิทัลด้าน Big Data & Analytics	ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กกจ.
3. โครงการฝึกอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้แก่บุคลากรเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	2,300	2,300	2,300	2,300	2,300	กพร.

ตารางที่ 24 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6</b>		พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล						
<b>เป้าประสงค์ที่ 6.1</b>		มีระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัลมีมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ปลอดภัย พร้อมใช้งาน						
<b>กลยุทธ์ที่ 6.1.3</b>		จัดทำแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จัดทำ Single Window ที่สะดวกต่อการใช้งาน โดยการเชื่อมโยงข้อมูลของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน						
<b>แผนงานที่ 6.1.3.1</b>		จัดทำแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง และปลอดภัย						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการพัฒนาระบบการให้บริการของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในรูปแบบ Mobile Application	เพื่อพัฒนาการให้บริการของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม	จำนวนแพลตฟอร์มด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 10 แพลตฟอร์ม	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	สสพท.
2. โครงการพัฒนาระบบนำเสนอข้อมูลสารสนเทศผ่าน Dashboards และ Geographic Information System	เพื่อให้ทุกหน่วยงานรับรู้ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่เป็นปัจจุบัน	จำนวนแพลตฟอร์มด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 10 แพลตฟอร์ม	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.
3. โครงการพัฒนาระบบการสมัครเข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีผ่านระบบ e-service	เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการมีระบบการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี	จำนวนแพลตฟอร์มด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 10 แพลตฟอร์ม	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	กสร.



ตารางที่ 24 แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) (ต่อ)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6</b>		พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล						
<b>เป้าประสงค์ที่ 6.1</b>		มีระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัลมีมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ปลอดภัย พร้อมใช้งาน						
<b>กลยุทธ์ที่ 6.1.4</b>		ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน ภาคเอกชน ภาครัฐ และสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลรายบุคคลที่เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพเพื่อสนับสนุนการผลิตกำลังแรงงานที่มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาดงานในอนาคต						
<b>แผนงานที่ 6.1.4.1</b>		การเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลแรงงานรายบุคคล						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง เชื่อมต่อบริการประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตนอย่างเจาะจง	เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวนแพลตฟอร์มด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 10 แพลตฟอร์ม	1 ระบบ	N/A	N/A	N/A	N/A	สปส.

### 3.6 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map)

ผู้ศึกษาได้จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ของกระทรวงแรงงานตามกรอบการประเมินผล คำรับรองการปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานทั้ง 4 มิติ คือ มิติการประเมินประสิทธิผล มิติการประเมินคุณภาพ มิติการประเมินประสิทธิภาพ และมิติการพัฒนางองค์กร รายละเอียดตามภาพที่ 4

**วิสัยทัศน์ : การบริหารตลาดแรงงานมีความสมดุล แรงงานมีผลิตภาพสูง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความมั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืน**



ภาพที่ 4 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ของกระทรวงแรงงาน

### 3.7 กรอบความเชื่อมโยงของแผน

ผู้ศึกษาได้จัดทำแผนผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) กับแผนระดับที่ 1 คือ ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนระดับที่ 2 ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 รายละเอียดตามภาพที่ 5

ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน กับแผนระดับที่ ๑ และ ๒ ที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 5 ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) กับแผนระดับที่ 1 คือ ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนระดับที่ 2 ที่เกี่ยวข้อง

## บทที่ 4

### ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์

#### ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำยุทธศาสตร์ไปใช้

จากผลการศึกษาและการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) ในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำยุทธศาสตร์ไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนี้

#### 1. ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพสูงสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสถานประกอบการกิจการมีการบริหารจัดการแรงงานอย่างเป็นระบบ

1.1 กระทรวงแรงงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานในพื้นที่จังหวัดเขตเศรษฐกิจพิเศษ อาทิ ระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคกลาง เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เขตเศรษฐกิจพิเศษ (SEZs) ในตำแหน่งงานที่รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)

1.2 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานทุกช่วงวัยในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

1.3 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานในสถานประกอบการในทักษะเฉพาะทาง (Hard skill) ควบคู่ไปกับ Soft skill เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการพูดโน้มน้าวใจ ทักษะการฟัง ทักษะการบริหารคน ภาวะผู้นำ การปรับตัว ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และทักษะการทำงานเป็นทีม ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

1.4 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเป็นผู้ประกอบการให้กับแรงงานนอกระบบ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับแรงงานกลุ่มดังกล่าวได้

#### 2. ประเด็นยุทธศาสตร์ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม

2.1 ควรมีระบบเชื่อมโยงระหว่างกระทรวงแรงงาน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานฝึกอบรม ระยะสั้นของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในการจัดหางานให้กับผู้จบการศึกษา และผู้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม

2.2 เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหากระบวนการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในประเทศไทย กระทรวงแรงงานควรจัดทำระบบการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมายให้เข้าสู่กระบวนการที่ถูกต้องตามกฎหมาย

2.3 ควรบูรณาการกับสถาบันการเงินในการหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำโดยไม่ต้องใช้หลักทรัพย์ในการค้ำประกัน เพื่อการประกอบอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบที่มีรายได้น้อยกว่าเกณฑ์ที่กระทรวงแรงงานกำหนด

### 3. ประเด็นยุทธศาสตร์คุ้มครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม

3.1 ควรมีการตรวจสอบสถานประกอบกิจการให้ดำเนินการจ่ายค่าจ้างแรงงานให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตลอดจนอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานได้รับค่าจ้างตามทักษะฝีมือของตนเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานพัฒนาศักยภาพของตนให้มีผลิตภาพที่สูงขึ้นเพื่อส่งผลกระทบต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่อไป

3.2 ควรมีการปรับปรุงกฎหมายในการสร้างแรงจูงใจให้กับกำลังแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มเป้าหมายเข้าสู่กระบวนการคุ้มครองผ่านหลักประกันสังคม พร้อมทั้งเพิ่มสิทธิประโยชน์ทางประกันสังคมให้ครอบคลุมทั้งด้านการประกันสุขภาพในการรักษาพยาบาล การกู้เงินกองทุนประกันสังคม และรายได้หลังเกษียณอายุ

### 4. ประเด็นยุทธศาสตร์การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน

4.1 ควรมีการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศไปยังประเทศที่พัฒนาแล้วให้ครอบคลุมทุกประเทศ เพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับแรงงานไทย ตลอดจนเป็นการสร้างรายได้ให้กับประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น

4.2 ควรมีมาตรการในการกำกับดูแลการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศของสำนักงานจัดหางานเอกชนให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของประเทศไทย

### 5. ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

5.1 ควรจัดทำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับบุคลากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ความสามารถในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความเหมาะสม

5.2 ควรพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัล และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนพัฒนาทักษะด้าน Soft skill เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการพูดโน้มน้าวใจ ทักษะการฟัง ทักษะการบริหารคน ภาวะผู้นำ การปรับตัว ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และทักษะการทำงานเป็นทีมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

### 6. ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล

ควรมีการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลแรงงานรายบุคคลระหว่างภาคการศึกษาและภาคแรงงาน เพื่อใช้ในการวางแผนการ Matching ระหว่างอุปสงค์และอุปทาน ตลอดจนใช้วางแผนการเพิ่มเติมสมรรถนะต่างๆ ให้กับแรงงานเพื่อรองรับตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม

## บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. 2565. **แผนปฏิบัติการราชการกรมการจัดหางาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570.** สืบค้น 1 มีนาคม 2566, จาก <https://www.doe.go.th/>
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2565. **แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570.** สืบค้น 1 มีนาคม 2566, จาก <https://www.dsd.go.th/>
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2565. **แผนปฏิบัติการราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570.** สืบค้น 1 มีนาคม 2566, จาก <https://www.labour.go.th/>
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. 2565. **แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570.** สืบค้น 1 มีนาคม 2566, จาก <https://www.mol.go.th/>
- สำนักงานประกันสังคม. 2565. **แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานประกันสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570.** สืบค้น 1 มีนาคม 2566, จาก <https://www.mol.go.th/>
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). 2565. **แผนปฏิบัติการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570.** สืบค้น 1 มีนาคม 2566, จาก <https://www.tosh.or.th/>
- สหประชาชาติ ประเทศไทย. 2565. **เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 13 แก้ปัญหาโลกร้อน.** สืบค้น 1 มีนาคม 2566, จาก <https://thailand.un.org/>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. 2566. (ร่าง) **นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ.** สืบค้น 1 มีนาคม 2566, จาก <https://www.nsc.go.th/>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2561. **ยุทธศาสตร์ชาติ.** สืบค้น 1 มีนาคม 2566, จาก <http://www.nesdc.go.th/>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2565. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570).** สืบค้น 1 มีนาคม 2566 จาก <http://www.nesdc.go.th/>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2566. **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม).** สืบค้น 1 มีนาคม 2566, จาก <http://n-cr.nesdc.go.th/>
- สหประชาชาติ ประเทศไทย. 2565. **เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน.** สืบค้น 1 มีนาคม 2566, จาก <https://thailand.un.org/>

**ภาคผนวก**



## แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน

### คำชี้แจง

1. แบบสำรวจฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความคิดเห็นจากผู้บริหารระดับกระทรวงแรงงาน ผู้บริหารระดับกรม ผู้อำนวยการกอง เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน และกลุ่มผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกี่ยวกับจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ และส่วนที่ 2 แบบสำรวจเกี่ยวกับจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats)
2. ผู้ศึกษาจะนำผลที่ได้จากการสำรวจครั้งนี้มาใช้เพื่อประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

1. ตำแหน่งปัจจุบัน .....
2. หน่วยงานที่สังกัด .....

### ส่วนที่ 2 แบบสำรวจเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน

1. ท่านคิดว่าจุดแข็ง (Strengths) ของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับด้านโครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบในการดำเนินงาน ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมของผู้บริหาร บุคลากร ความรู้ความสามารถของบุคลากร และค่านิยม มีอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าจุดอ่อน (Weaknesses) ของกระทรวงแรงงานเกี่ยวข้องกับด้านโครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบในการดำเนินงาน ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมของผู้บริหาร บุคลากร ความรู้ความสามารถของบุคลากร และค่านิยม มีอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าโอกาส (Opportunities) ที่ส่งผลต่อกระทรวงแรงงานในมิติที่เกี่ยวข้องกับด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและกฎหมาย มีอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าภัยคุกคาม (Threats) ที่ส่งผลต่อกระทรวงแรงงานในมิติที่เกี่ยวข้องกับด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและกฎหมาย มีอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

.....

.....

.....

.....

**ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม**  
**เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities)**  
**และภัยคุกคาม (Threats) ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน**

-----

**แนวคำถาม**

1. ท่านคิดว่าจุดแข็งของกระทรวงแรงงานที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานมีอะไรบ้าง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์ขององค์กร ระบบในการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรในองค์กร ความสามารถของบุคลากร ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กร โครงสร้างขององค์กร และค่านิยมขององค์กร อย่างไร
2. ท่านคิดว่าจุดอ่อนของกระทรวงแรงงานที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานมีอะไรบ้าง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์ขององค์กร ระบบในการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรในองค์กร ความสามารถของบุคลากร ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กร โครงสร้างขององค์กร และค่านิยมขององค์กร อย่างไร
3. ท่านคิดว่าโอกาสที่เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานมีอะไรบ้าง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และกฎหมาย อย่างไร
4. ท่านคิดว่าภัยคุกคามที่เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานมีอะไรบ้าง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และกฎหมาย อย่างไร
5. ท่านคิดว่าปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะสามารถปรับเปลี่ยนเป็นกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการด้านแรงงานอย่างไร

## แบบสอบถามการให้ค่าน้ำหนักคะแนนของการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม

### ส่วนที่ 1 การกำหนดน้ำหนักคะแนนของการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในด้วย McKinsey 7'S Framework

ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ค่าน้ำหนักคะแนนใน 7 หัวข้อ โดยรวมคะแนนทั้งหมด คือ 100 คะแนน

ประเด็นการวิเคราะห์	ค่าน้ำหนักคะแนน
1. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	
2. ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (System)	
3. บุคลากรในองค์กร (Staff)	
4. ความสามารถของบุคลากร (Skills)	
5. ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กร (Style)	
6. โครงสร้างขององค์กร (Structure)	
7. ค่านิยมขององค์กร (Shared values)	
<b>รวมคะแนนทั้งหมด</b>	<b>100</b>

### ส่วนที่ 2 การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกด้วย PESTEL

ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ค่าน้ำหนักคะแนนใน 6 หัวข้อ โดยรวมคะแนนทั้งหมด คือ 100 คะแนน

ประเด็นการวิเคราะห์	ค่าน้ำหนักคะแนน
P : มิติด้านการเมือง (Political)	
E : มิติด้านเศรษฐกิจ (Economics)	
S : มิติด้านสังคม (Social)	
T : มิติด้านเทคโนโลยี (Technology)	
E : มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)	
L : มิติด้านกฎหมาย (Legal)	
<b>รวมคะแนนทั้งหมด</b>	<b>100</b>

ส่วนที่ 3 การกำหนดค่าระดับคะแนนที่ได้จากการทำ SWOT Analysis ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องค่าระดับคะแนนในแต่ละหัวข้อตามความคิดเห็นของท่าน โดยให้ลำดับคะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน ระดับมากที่สุด  
 4 คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน ระดับมาก  
 3 คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน ระดับปานกลาง  
 2 คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน ระดับน้อย  
 1 คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน ระดับน้อยที่สุด

หัวข้อ	ประเด็น	ค่าระดับคะแนน				
		1	2	3	4	5
S1	มีโครงสร้างชัดเจนมีกฎหมายรองรับ					
S2	เป็นหน่วยงานเดียวในการกำหนดนโยบายและแผนด้านการบริหารจัดการแรงงานของประเทศไทย					
S3	เป็นหน่วยงานประสานงานด้านแรงงานระดับชาติ					
S4	มีคณะกรรมการระดับชาติที่ประกอบด้วยหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมกันขับเคลื่อนการบริหารแรงงานด้านต่างๆ					
S5	มีแผนกลยุทธ์ที่ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และแผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน					
S6	มีการทบทวนแผนเป็นประจำทุกปี					
S7	มีระบบในการดำเนินงานที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้รับบริการและบุคลากรภายในกระทรวงที่ครอบคลุมในทุกด้าน					
S8	มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ทันสมัย หลากหลาย มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และเป็นปัจจุบัน					
S9	มีทรัพยากรรองรับการดำเนินงานทั้งกฎระเบียบ หน่วยงาน ดำเนินการ งบประมาณ ฐานข้อมูล เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ทั้งในระดับกรม กอง และในระดับพื้นที่					
S10	มีการกำหนดสิทธิและมาตรฐานด้านแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล					

หัวข้อ	ประเด็น	ค่าระดับคะแนน				
		1	2	3	4	5
S11	มีการมอบอำนาจในการบริหารงานที่ชัดเจน					
S12	ผู้บริหารองค์กรมีความเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรภายในองค์กร					
S13	บุคลากรส่วนใหญ่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง					
S14	บุคลากรส่วนใหญ่มี mindset ที่ดีต่อการปฏิบัติงานและมีใจในการให้บริการ					
S15	บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านการจัดทำนโยบายและแผน					
S16	มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน					
S17	มีการกำหนดค่านิยมที่ชัดเจนซึ่งเป็น Core values ของบุคลากร					
W1	โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดเป็นตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ซึ่งปรับเปลี่ยนยาก					
W2	การขับเคลื่อนนโยบายและแผนต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องไม่สามารถทำได้ด้วยหน่วยงานเดียว					
W3	การถ่ายทอดแผนลงสู่เจ้าหน้าที่ในองค์กรเป็นการสื่อสารทางเดียว ทำให้บุคลากรบางส่วนยังไม่เข้าใจในแผนดังกล่าว					
W4	บางระบบยังไม่มีระบบการอัปเดตข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน					
W5	เกิดความซ้ำซ้อนของระบบการคุ้มครองแรงงานที่อยู่ในการกำกับดูแลของหลายหน่วยงาน					
W6	ขาดความชัดเจนในนิยามตัวชี้วัดสำคัญด้านแรงงานบางตัว หรือยังไม่ได้ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
W7	การบังคับบัญชาที่มีลำดับชั้นหลายลำดับชั้น ทำให้การดำเนินงานกรณีเร่งด่วนอาจไม่ทันต่อการใช้งาน					
W8	ภายใน 5 ปี มีบุคลากรที่เป็นกำลังหลักขององค์กรจะเกษียณเป็นจำนวนมากอาจทดแทนไม่ทัน					
W9	ขาดการบูรณาการเพื่อใช้ประโยชน์จากเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน					
W10	บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการสื่อสาร					

หัวข้อ	ประเด็น	ค่าระดับคะแนน				
		1	2	3	4	5
W11	ขาดการถ่ายทอดและการกำหนดพฤติกรรมเฉพาะแต่ละค่านิยม อย่างเป็นรูปธรรม					
O1	ภาครัฐสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดเก็บ ข้อมูลและออกแบบนโยบายด้านแรงงานที่มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น					
O2	แผนระดับที่ 1 และ 2 ให้ความสำคัญกับการกิจการบริหาร จัดการด้านแรงงานที่ชัดเจน					
O3	การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ของภาครัฐบางโครงการ ทำให้ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะสูงเพิ่มขึ้น					
O4	การเติบโตของเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมการผลิต การท่องเที่ยว และบริการ และการขนส่งโลจิสติกส์ ทำให้เกิดความต้องการ แรงงานในตำแหน่งงานที่หลากหลายทั้งในด้านของปริมาณและ คุณภาพ					
O5	การกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับปัจเจกของภาครัฐทำให้เกิด การอุปโภคบริโภคมากขึ้น					
O6	การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ทำให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ส่งผลให้การบริโภคของ ประชาชนเพิ่มขึ้นตามไปด้วย					
O7	มีการปรับแนวคิดที่สำคัญด้านแรงงานตามตัวชี้วัดระดับสากล					
O8	โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้พฤติกรรมการบริโภค เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย					
O9	ยอดการขายสินค้าของผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น					
O10	การออม ภาวะสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน การบริหาร ความเสี่ยง การมีความรู้และทักษะการทำงานที่หลากหลายของ แรงงานไทย					
O11	การใช้อินเทอร์เน็ตอย่างแพร่หลาย ทำให้คนสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารด้านแรงงานได้มากขึ้นและรวดเร็วขึ้น					
O12	การเติบโตของเทคโนโลยี เช่น การนำระบบอัตโนมัติมาใช้ ในการผลิตและบริการจะทำให้สถานประกอบการสามารถ ลดต้นทุนด้านแรงงานได้เพิ่มขึ้น					

หัวข้อ	ประเด็น	ค่าระดับคะแนน				
		1	2	3	4	5
O13	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการแก้ปัญหาให้กับประชาชน					
O14	การพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีโอกาสเกิดการจ้างงาน และวิธีการบริหารจัดการแรงงานแบบใหม่					
O15	แนวคิดการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืนได้รับความนิยมมากขึ้น					
O16	ความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมกลายเป็นบรรทัดฐานใหม่					
O17	กระบวนการร่างกฎหมายเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น					
T1	ปัญหาเสถียรภาพทางการเมืองภายใน					
T2	ขาดการส่งเสริมการออกแบบนโยบายเพื่อการจัดการด้านแรงงาน					
T3	ข่าวปลอมหรือเฟคนิวส์ทำให้เกิดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายในด้านแรงงาน					
T4	ข้อกำหนดทางการค้าระหว่างประเทศทำให้การจัดการด้านแรงงานมีความเข้มงวดมากขึ้น					
T5	การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ของภาครัฐบางโครงการมีการใช้แรงงานทักษะต่ำในปริมาณความต้องการที่ลดลง					
T6	การขยายตัวของเศรษฐกิจโดยเฉพาะการส่งออกผลผลิตทางการเกษตรทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรด้านแรงงานทักษะต่ำที่สูงขึ้น โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติ					
T7	ค่านิยมของการซื้อก่อนผ่อนที่หลังทำให้ประชากรเกิดภาวะหนี้ครัวเรือนที่สูงขึ้น					
T8	การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้แรงงานบางส่วนสูญเสียการจ้างงานและชั่วโมงการทำงาน และแรงงานจบใหม่มีโอกาสได้งานทำน้อยลง					
T9	การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้การทำงานมีลักษณะแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น					
T10	การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทำให้มีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่วัยกำลังแรงงานลดลง					



หัวข้อ	ประเด็น	ค่าระดับคะแนน				
		1	2	3	4	5
T11	สถานประกอบการมีความต้องการนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากขาดแคลนแรงงานไทย					
T12	ความเหลื่อมล้ำระหว่างคนรวยและคนจนเพิ่มสูงขึ้น					
T13	การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้งบประมาณการดูแลแรงงานดั่งตัวมากขึ้น					
T14	การนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการผลิตและบริการอาจทำให้แรงงานถูกเลิกจ้างหรือว่างงานเป็นจำนวนมาก					
T15	การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้แรงงานต้องปรับตัวทำงานกับเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรกลสมัยใหม่มากขึ้น					
T16	ผลกระทบการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่รุนแรงขึ้น					
T17	ผลกระทบจากมลพิษทางอากาศและมลพิษข้ามแดน					
T18	ระบบนิเวศทางทะเลและชายฝั่งเสื่อมโทรมลง					
T19	บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานทำให้เกิดการละเลยการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง					
T20	กฎหมายด้านแรงงานไม่ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรม					
T21	การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีข้อจำกัดมากขึ้น					

## ประวัติย่อผู้ศึกษา

ชื่อ-สกุล นางสาวนราภรณ์ สุวรรณประเสริฐ

วัน/เดือน/ปีเกิด วันที่ 13 ธันวาคม 2515

### ประวัติการศึกษา

ปี 2537 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสถิติประยุกต์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ปี 2543 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

### ประวัติตำแหน่งการทำงาน

ปี 2537 นักวิชาการสถิติ 3

สำนักงาน ป.ป.ส.

ปี 2561 ผู้อำนวยการกลุ่มงานสถิติและประเมินผล

กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปี 2563 ผู้อำนวยการกลุ่มงานเลขานุการ

กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและ

ประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)

ปี 2565 ผู้อำนวยการกลุ่มงานประเมินและ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานคร

รับรองความรู้ความสามารถ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

และรักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ปี 2566 ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

### ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

.....