

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง

กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน
เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า
เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”



โดย

นางสาวนราภรณ์ สุวรรณประเสริฐ

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์
(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ)

ตำแหน่งเลขที่ ๑๘

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

การนำเสนอแนวคิดการปรับปรุงกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ในครั้งนี้ ผู้ขอประเมินได้ดำเนินการศึกษาเอกสารทางวิชาการและข้อมูลจากแหล่งต่างๆ อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) คู่มือการจัดทำแผนระดับที่ ๓ คู่มือการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของหน่วยงานระดับกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน คู่มือการกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategic Formulation Handbook) คู่มือการจัดทำภาพอนาคตทางยุทธศาสตร์ (Strategic Foresight) และยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพของประเทศ ท่ามกลางการแข่งขันทางภูมิยุทธศาสตร์ใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและข้อมูลดังกล่าว ผู้ขอประเมินพบว่า กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนระดับที่ ๒ อาทิ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ แต่หากวิเคราะห์ที่ในเชิงลึกของแต่ละกระบวนการ จะพบว่ามีบางกระบวนการที่มีข้อมูลรายละเอียดที่ได้จากการวิเคราะห์ไม่ครบถ้วน อาทิ การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมของกระทรวงแรงงาน การประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (Strategic Factor Analysis Summary : SFAS) และการประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติราชการ เป้าหมาย ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา และแผนงาน/โครงการสำคัญ ที่ไม่ครอบคลุมต่อบริบทของประเทศ ภูมิภาค และโลก ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตได้

นอกจากนี้ ผู้ขอประเมินได้ศึกษาแผนระดับที่ ๓ ของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย หลายแห่ง พบว่า การจัดทำแผนปฏิบัติราชการระดับกระทรวงหรือกรม ส่วนใหญ่ยังคงนิยมใช้การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมองค์กรด้วย SWOT Analysis เพื่อค้นหาจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ขององค์กร แต่เนื่องจาก SWOT Analysis

จะเป็นการนำข้อมูลในอดีตและปัจจุบันมาใช้ในการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมขององค์กรซึ่งอาจทำให้แผนปฏิบัติราชการและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้สามารถรองรับกับสภาพสังคมได้เพียงในช่วงเวลานั้นๆ เท่านั้น แต่อาจจะไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบยุค VUCA World ได้ ในขณะที่การวางยุทธศาสตร์โดยการมองภาพอนาคต (Strategic Foresight) เพื่อคาดการณ์ปัญหาที่ประเทศอาจจะต้องเผชิญในช่วง ๕ ปี ๑๐ ปี หรือ ๒๐ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นเทคนิคในการวางแผนระยะกลางและระยะยาวที่สามารถนำมาใช้ในหลายๆ ระดับ ตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับประเทศ โดยการสร้างภาพอนาคตที่ดีที่สุด (Best Case Scenario) เพื่อใช้ในการวางแผนการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดภาพนั้นให้ได้ และการสร้างภาพอนาคตที่เลวร้ายที่สุด (Worst Case Scenario) เพื่อใช้ในการวางแผนการขับเคลื่อนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาพนั้นขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแบบยุค VUCA World และยุค BANI World ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ตลอดจนรองรับการเปลี่ยนแปลงแบบยุค VUCA World และยุค BANI World ผู้ขอประเมินจึงได้กำหนดกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานเพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของโลก ภูมิภาค และประเทศต่อไป ทั้งนี้กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. การวิเคราะห์/ตรวจสอบสภาวะแวดล้อมด้านแรงงาน (Strategic Environmental Scanning) เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์แนวโน้มทางยุทธศาสตร์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตว่าเป็นอย่างไร มีอะไรบ้างที่จะเป็นอุปสรรค (Threat) และมีอะไรบ้างที่จะเป็นโอกาส (Opportunity) โดยใช้หลักการของ PESTEL ในการตรวจสอบสภาวะแวดล้อมด้านแรงงานใน ๖ มิติ คือ มิติการเมือง มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม มิติเทคโนโลยี มิติสิ่งแวดล้อม และมิติกฎหมาย

๒. การจัดทำภาพอนาคต (Foresight) เพื่อหาแนวทางในการบริหารจัดการสถานการณ์หรือความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการจัดทำภาพอนาคต คือ ทางเลือกที่เหมาะสม (Strategic Option) สำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงานในการตัดสินใจภายใต้ฉากทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ (Possible Scenarios)

๓. การประเมินขีดความสามารถของกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour Capability Assessment) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยภายใน (Internal Factor) ที่เป็นจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของกระทรวงแรงงานว่าเป็นอย่างไรและอยู่ในระดับ โดยใช้หลักการของ McKinsey's ๗s model ใน ๗ มิติ คือ โครงสร้างองค์กร (Structure) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (System) ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กร (Style) บุคลากรในองค์กร (Staff) ความรู้ความสามารถของบุคลากร (Skills) และค่านิยมองค์กร (Shared values)

๔. การกำหนดจุดมุ่งหมายทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน (Strategic End Formulation) คือ การกำหนดผลสำเร็จขั้นสุดท้ายของแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานที่ต้องการให้เกิดขึ้น ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (Vision) เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (Strategic Goal) วัตถุประสงค์ทางยุทธศาสตร์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Strategic Objective / Key Performance Indicator) และแผนปฏิบัติการเรื่อง... (Strategic Issues)

๕. การกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาของแผนปฏิบัติการเรื่อง... (Strategic Way Formulation) ซึ่งเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวในการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน

๖. การกำหนดกลไก วิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ในการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน (Strategic Mean Formulation) ซึ่งประกอบด้วย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (Plans/Projects/Activities) ที่มีความสำคัญ มีความชัดเจน และสอดคล้องกันภายใต้แนวทางการพัฒนาของแผนปฏิบัติการเรื่อง... หน่วยงานรับผิดชอบ และงบประมาณที่ใช้ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ

ซึ่งกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานทั้ง ๖ กระบวนการดังกล่าว จะนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน คือ วิสัยทัศน์ (Vision) ของกระทรวงแรงงาน (what we want to become) ดังนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน ตาม “กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน” ที่ผู้ประเมินได้ให้ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานดังกล่าวข้างต้น จะสามารถขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Synergy) หรือ “การพลิกโฉมกระทรวงแรงงาน” เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ได้อย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ ผู้ขอประเมินยังได้ศึกษาข้อมูลฉากทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ (Possible Scenarios) จากข้อมูลภาพสถานการณ์จำลองอนาคตของประเทศไทย (Scenarios of The Future) ในเอกสารวิชาการ เรื่อง ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพของประเทศท่ามกลางการแข่งขันทางภูมิยุทธศาสตร์ใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๕ ของนักศึกษาหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ ๑๖ ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ภายใน ๑๐ ปีข้างหน้า เพื่อนำมากำหนดกลไก วิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ในการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน (Strategic Mean Formulation) ผ่านตัวอย่าง แผนงาน/โครงการสำคัญ ที่ควรบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ฉบับทบทวน โดยยึดตามหลักการ ๓ เสาหลักของการพัฒนาองค์กร (PPT) คือ คน (People) กระบวนการ (Process) และเทคโนโลยี (Technology) ดังนี้

๑. แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๑ การพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพสูง สอดรับกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสถานประกอบกิจการ มีการบริหารจัดการแรงงานอย่างเป็นระบบ ตัวอย่างโครงการสำคัญ อาทิ

๑.๑ โครงการศึกษาแนวทางเพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นเจ้าภาพหลักแผนงานบูรณาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หน่วยงานรับผิดชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

๑.๒ โครงการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (หน่วยงานรับผิดชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

๑.๓ โครงการศึกษาแนวทางการแจก Credit Card Training ให้กับประชาชน เพื่อเข้ารับการพัฒนาทักษะ/ฝึกอบรม (หน่วยงานรับผิดชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

๒. แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม ตัวอย่างโครงการสำคัญ อาทิ

๒.๑ โครงการบูรณาการความร่วมมือในการเตรียมความพร้อมแรงงานที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ (หน่วยงานรับผิดชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดหางาน)

๒.๒ โครงการ Matching ระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในการสร้างคุณภาพของตลาดแรงงานไทย (หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดหางาน)

๓. แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๓ ค้ำครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม ตัวอย่างโครงการสำคัญ อาทิ

๓.๑ โครงการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคม (หน่วยงาน
รับผิดชอบ สำนักงานประกันสังคม)

๓.๒ โครงการศึกษาแนวทางการจัดตั้งสหภาพแรงงานข้าราชการ (หน่วยงาน
รับผิดชอบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

๓.๓ โครงการศึกษาแนวทางการนำมาตรฐานฝีมือ มาตรฐานอาชีพ หรือมาตรฐาน
อื่นๆ มากำหนดเป็นอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

๔. แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ
และความมั่นคงด้านแรงงาน ตัวอย่างโครงการสำคัญ อาทิ

๔.๑ โครงการศึกษาแนวทางการขยายตลาดแรงงานไทยสู่ตลาดแรงงานโลก
(หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรมการจัดหางาน)

๔.๒ โครงการศึกษาตำแหน่งงานที่ขาดแคลนหรือมีความต้องการสูงของตลาดโลก
รองรับการขยายตลาดแรงงานไทยสู่ตลาดแรงงานโลก (หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน และกรมการจัดหางาน)

๕. แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร
ให้มีประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่าง
โครงการสำคัญ อาทิ

๕.๑ โครงการศึกษาแนวทางการปรับโครงสร้างกระทรวงแรงงาน รองรับ
การเป็นเอกภาพด้านการบริหารจัดการแรงงาน (หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

๕.๒ โครงการศึกษาแนวทางการปรับโครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็น
หน่วยงานควบคุมหรือกำกับดูแล (Regulator) หน่วยฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน (หน่วยงาน
รับผิดชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

๕.๓ โครงการฝึกอบรมการจัดทำยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน
ด้วยวิธีการจัดทำภาพสถานการณ์จำลองอนาคตด้านแรงงาน (Strategic Foresight) (หน่วยงาน
รับผิดชอบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน))

๖. แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูล
ด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล ตัวอย่างโครงการสำคัญ อาทิ

- โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และข้อมูลอุปทานแรงงาน รายบุคคลและรายตำแหน่งงาน (หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดหางาน)

ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ในครั้งนี้ เป็นการนำหลักการของกระบวนการจัดทำภาพอนาคต (Foresight) มาใช้ประกอบในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย การตรวจสอบสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (Strategic Environmental Scanning) การจัดทำภาพอนาคต (Foresight) การประเมินขีดความสามารถของกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour Capability Assessment) การกำหนดจุดมุ่งหมายทางยุทธศาสตร์ (Strategic End Formulation) การกำหนดกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (Strategic Way) และการกำหนดวิธีการ ทรัพยากร และกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (Strategic Mean) ซึ่งเป็นกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานในรูปแบบใหม่ที่มีรายละเอียดของการดำเนินงานที่ค่อนข้างซับซ้อนและเข้าใจได้ยาก อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานยังไม่มี ความเข้าใจเท่าที่ควร

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานในรูปแบบใหม่โดยการนำหลักการของกระบวนการจัดทำภาพอนาคต (Foresight) มาใช้ในการตรวจสอบสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ด้านแรงงานทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ เพื่อจัดทำข้อมูลภาพสถานการณ์จำลองอนาคตด้านแรงงานของประเทศไทย (Scenarios of The Future) การวิเคราะห์ฉากทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ (Possible Scenarios) และต่อยอดไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานที่มีครอบคลุมในทุกมิติ ผู้ขอประเมินจึงเห็นควรให้มีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การจัดทำภาพอนาคตทางยุทธศาสตร์ (Strategic Foresight) ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานทุกคน เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานในครั้งต่อไป สามารถรองรับ “การพลิกโฉมกระทรวงแรงงาน” เพื่อนำไปสู่ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ได้อย่างเป็นรูปธรรม

คำนำ

จากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ , วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ และวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบการจำแนกแผนออกเป็น ๓ ระดับ โดยมียุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนระดับที่ ๑ ซึ่งจะเป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล โดยการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติจะดำเนินการถ่ายทอดระดับเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ชาติสู่แผนระดับที่ ๒ ซึ่งประกอบด้วย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และแผนระดับที่ ๓ ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้การดำเนินการต่างๆ มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในปี ๒๕๘๐ ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศดังกล่าว ผู้ขอประเมินจึงได้กำหนดกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ กระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยใช้หลักการจัดทำภาพอนาคตทางยุทธศาสตร์ (Strategic Foresight) ในการคาดการณ์สถานการณ์ด้านแรงงานที่ประเทศไทยอาจจะต้องเผชิญในช่วง ๕ ปี ๑๐ ปี หรือ ๒๐ ปีข้างหน้า เพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสม (Strategic Option) สำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงานในการตัดสินใจ ภายใต้ฉากทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ (Possible Scenarios) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแบบยุค VUCA World และยุค BANI World ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้ พร้อมทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานระดับกรมในสังกัด กระทรวงแรงงานได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของโลก ภูมิภาค และประเทศต่อไป

นราภรณ์ สุวรรณประเสริฐ

มิถุนายน ๒๕๖๖

สารบัญ

| | หน้า |
|--|----------|
| บทคัดย่อ | ก |
| คำนำ | ข |
| สารบัญ | ช |
| สารบัญภาพ | ญ |
| ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน | ๑ |
| ๑. เรื่อง กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับ | ๑ |
| “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” | |
| ๒. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข | ๓ |
| ๓.๑ บทวิเคราะห์ | ๓ |
| ๓.๑.๑ การออกแบบกระบวนการ (Flow Chart) | ๓ |
| ๓.๑.๒ ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการ | ๕ |
| ๓.๒ แนวความคิด | ๑๔ |
| ๓.๒.๑ แผน ๓ ระดับ และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน | ๑๔ |
| ๓.๒.๒ การจัดทำภาพอนาคตทางยุทธศาสตร์ (Strategic Foresight) | ๔๓ |
| ๓.๓ ข้อเสนอ | ๔๕ |
| ๓.๓.๑ การวิเคราะห์/ตรวจสอบสถานะแวดล้อมด้านแรงงาน (Strategic Environmental Scanning) | ๔๙ |
| ๓.๓.๒ กระบวนการจัดทำภาพอนาคต (Foresight) | ๕๑ |
| ๓.๓.๓ การประเมินขีดความสามารถของกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour Capability Assessment) | ๕๔ |
| ๓.๓.๔ การกำหนดจุดมุ่งหมายทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการ | ๕๖ |
| กระทรวงแรงงาน (Strategic End Formulation) | |
| ๓.๓.๕ การกำหนดกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์หรือ | ๕๗ |
| แนวทางการพัฒนาของแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการ | |
| กระทรวงแรงงาน (Strategic Way Formulation) | |

สารบัญ

หน้า

| | |
|---|-----------|
| <p>๓.๓.๖ การกำหนดกลไก วิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ในการขับเคลื่อน ทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน (Strategic Mean Formulation)</p> | <p>๕๗</p> |
| <p>๓.๔ ตัวอย่างแผนงาน/โครงการสำคัญ (Flagship Project) ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ กระทรวงแรงงาน ที่ได้จากกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยืน”</p> | <p>๕๘</p> |
| <p>๓.๕ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข</p> | <p>๖๔</p> |
| <p>๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ</p> | <p>๖๔</p> |
| <p>๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ</p> | <p>๖๕</p> |
| <p>๕.๑ เชิงปริมาณ</p> | <p>๖๕</p> |
| <p>๕.๒ เชิงคุณภาพ</p> | <p>๖๕</p> |
| <p>บรรณานุกรม</p> | <p>๖๖</p> |



สารบัญภาพ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ ๑ บทบาทของกระทรวงแรงงานในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) | ๓๐ |
| ภาพที่ ๒ กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ปัจจุบัน) | ๔๗ |
| ภาพที่ ๓ กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน | ๔๘ |
| ภาพที่ ๔ การสร้าง Blocks of Scenarios | ๕๒ |
| ภาพที่ ๕ Scenario Planning แบบ Deductive Scenario | ๕๓ |
| ภาพที่ ๖ การนำผลตรวจสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (อุปสรรค/โอกาส) และการประเมินขีดความสามารถองค์กร (จุดแข็ง/จุดอ่อน) เพื่อกำหนดกรอบแผนปฏิบัติการ | ๕๕ |
| ภาพที่ ๗ แสดงจุดมุ่งหมายทางยุทธศาสตร์ (Strategic End) แนวทางการขับเคลื่อนแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (Strategic Way Formulation) และกลไก วิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (Strategic Mean Formulation) | ๕๘ |

ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

.....

๑. เรื่อง กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

๒. หลักการและเหตุผล

จากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ , วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ และวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบการจำแนกแผนออกเป็น ๓ ระดับ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนระดับที่ ๑ ซึ่งจะประกอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล โดยในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติจะดำเนินการผ่านการถ่ายทอดระดับเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ชาติสู่แผนระดับที่ ๒ ซึ่งประกอบด้วย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และแผนระดับที่ ๓ ซึ่งประกอบด้วย แผนปฏิบัติการด้าน... แผนปฏิบัติราชการราย ๕ ปี และรายปี เพื่อให้เกิดการดำเนินการต่างๆ ที่มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในปี ๒๕๘๐ ได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น แผนทุกแผนที่จัดทำโดยหน่วยงานของรัฐจะเป็นแผนระดับที่ ๓ ทั้งหมด

จากการศึกษากระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน จากคู่มือการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน พบว่า กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ อาทิ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ แต่หากวิเคราะห์ในเชิงลึกของแต่ละกระบวนการ ผู้ขอประเมินพบว่า ยังมีบางกระบวนการที่มีข้อมูลรายละเอียดที่ได้จากการวิเคราะห์ไม่ครบถ้วน อาทิ กระบวนการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมขององค์กร การประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (Strategic Factor Analysis Summary : SFAS) และการประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน

ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการ เป้าหมาย ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา และแผนงาน/โครงการสำคัญ ที่ไม่ครอบคลุมต่อบริบทของประเทศ ภูมิภาค และโลก ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

นอกจากนี้ ผู้ขอประเมินได้ศึกษาแผนระดับที่ ๓ ของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทยหลายแห่ง พบว่า การจัดทำยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการระดับกระทรวงหรือกรม ส่วนใหญ่ยังคงนิยมใช้การวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งการวิเคราะห์ SWOT นั้น อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่ภาพที่ต้องการในอนาคตเนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีพื้นฐานมาจากสิ่งที่เป็นข้อเท็จจริงหรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นอย่างแน่นอน (Certainty) ในช่วงระยะเวลาอันใกล้ ทำให้แผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่วางไว้สามารถรองรับกับสภาพสังคม ในช่วงเวลานั้นๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงแบบ VUCA World ได้ ในขณะที่การวางยุทธศาสตร์และการมองภาพอนาคต (Strategic Foresight) เป็นการคาดการณ์สถานการณ์ที่ประเทศอาจจะต้องเผชิญในช่วงเวลา ๕ ปี ๑๐ ปี หรือ ๒๐ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นเทคนิคในการวางแผนระยะกลาง และระยะยาว ที่สามารถนำมาใช้ในหลายๆ ระดับ ตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับประเทศ โดยจะมีการสร้างภาพอนาคตที่ดีที่สุด (Best Case Scenario) เพื่อใช้ในการวางแผนการขับเคลื่อน เพื่อให้เกิดภาพนั้นให้ได้ และการสร้างภาพอนาคตที่เลวร้ายที่สุด (Worst Case Scenario) เพื่อใช้ในการวางแผนการขับเคลื่อนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาพนั้น ซึ่งในปัจจุบันประเทศที่พัฒนาแล้ว ตลอดจนประเทศในภูมิภาคอาเซียนได้มีการนำหลักการมองภาพอนาคต (Strategic Foresight) มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาและบริหารประเทศซึ่งประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก ในขณะที่ประเทศไทยยังไม่นิยมนำมาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการระดับกระทรวงและกรมอย่างแพร่หลาย จึงอาจทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายและตัวชี้วัด แผนย่อย ภายใต้แผนปฏิบัติการ เป้าหมาย ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา และแผนงาน/โครงการสำคัญ ที่หน่วยงานภาครัฐกำหนดขึ้น อาจไม่สอดคล้องกับบริบทของระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ ของการเปลี่ยนแปลงแบบยุค VUCA World ในปัจจุบัน หรือ ยุค BANI World ในอนาคตอันใกล้ที่จะมาถึงนี้

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศดังกล่าว ตลอดจนรองรับการเปลี่ยนแปลงแบบยุค VUCA World และ ยุค BANI World ผู้ขอประเมินจึงได้เสนอแนวทางเพื่อการพัฒนากระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน

เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติการของหน่วยงานระดับกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของระดับโลกระดับภูมิภาค และระดับประเทศต่อไป

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์

ผู้ขอประเมินได้ศึกษากระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน จากคู่มือการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน พบว่า กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ อาทิ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญของกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ได้ดังนี้

๓.๑.๑ การออกแบบกระบวนการ (Flow Chart)

การจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ได้นำแนวคิดวงจรบริหารงานคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๑.๑.๑ การวางแผน (Plan : P) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ประกอบด้วย

๑) การแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการ

๒) ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ อาทิ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคง แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน และข้อมูลอื่นๆ

๓) ศึกษา วิเคราะห์นโยบาย พันธกิจ/ภารกิจของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๔) วิเคราะห์สถานะแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกระทรวงแรงงาน

๕) วิเคราะห์และประมวลผลห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทย่อย

๖) จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ตามรูปแบบที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด

๓.๑.๑.๒ การปฏิบัติตามแผน (Do : D) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑) การแปลงแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน เป็นแผนปฏิบัติราชการรายปี (Action Plan) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

๒) การถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

๓) การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกระดับของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๔) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ตามวิธีการ ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด

๓.๑.๑.๓ การตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (Check : C) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑) วัดผลสำเร็จจากการนำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ ผ่านโครงการ/กิจกรรมที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการในพึงปรารถนาตามที่กำหนดไว้ในระบบติดตามและประเมินผลของหน่วยงาน และในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR)

๒) สรุปผลการติดตามและประเมินผล รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน พร้อมทั้งจัดทำรายงานแจกจ่ายและเผยแพร่ในรูปแบบเอกสาร และนำลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๓.๑.๑.๔ การปรับปรุงแก้ไข (Act : A)

๑) ทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี กระทรวงแรงงาน เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน สำหรับการกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานในปีต่อไป

๒) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติราชการเรื่อง.... เป้าหมาย ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา แผนงาน/โครงการสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๓.๑.๒ ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี กระทรวงแรงงาน ตามขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ขออนุมัติโครงการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี กระทรวงแรงงาน ซึ่งจะดำเนินการต้นปีงบประมาณนั้นๆ เพื่อให้ระยะเวลาในการจัดทำแผนสอดคล้องกับปฏิทินการจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ขั้นตอนที่ ๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี กระทรวงแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การจัดทำแผนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้บริหารระดับสูงของกรม สำนักงานประกันสังคม สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯ ผู้บริหารระดับกอง สำนักกลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนงานของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ขั้นตอนที่ ๓ จัดประชุมทบทวนผลการดำเนินงาน และวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมขององค์กรโดยระดมความคิดจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ดังนี้

๑) ทบทวนผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย

๑.๑) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งด้านการปฏิบัติงานตามแผน และการเบิกจ่ายงบประมาณ

๑.๒) ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงาน

๒) ทบทวนและวิเคราะห์การจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี กระทรวงแรงงาน ผ่านการวิเคราะห์กระบวนการทำงานด้วย SIPOC Model คือ ภาพรวมของกระบวนการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจวัตถุประสงค์และขอบเขตของงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด คือ ผู้รับบริการได้รับผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ประกอบด้วย

Supplier (S) คือ บุคคล/ส่วนงานที่ให้ปัจจัยนำเข้า

Input (I) คือ ปัจจัยนำเข้า

Process (P) คือ กระบวนการทำงาน

Output (O) คือ ผลลัพธ์

Customer (C) คือ ผู้รับบริการ

๓) วิเคราะห์สถานะแวดล้อมขององค์กร เพื่อประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกระทรวงแรงงาน โดยการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมขององค์กร ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) โดยใช้แนวคิด PESTEL Analysis ประกอบด้วย ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านการเมือง และปัจจัยด้านกฎหมาย ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม และการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายใน (Internal Environment) โดยใช้แนวคิด McKinsey's ๗S ประกอบด้วย ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านระบบบริการ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการเงิน และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมของกระทรวงแรงงานจะใช้ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ เพื่อหาจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats) ซึ่งมีกระบวนการดำเนินการดังนี้

๓.๑) การศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) และส่วนราชการหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง สภาพการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในด้านต่างๆ โดยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ อาทิ เอกสารวิชาการ วารสาร รายงานผลการดำเนินงานประจำปี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการจัดประชุมสัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็น เป็นต้น

๓.๒) นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมตามข้อ ๓.๑) ไปใช้ในการวิเคราะห์ SWOT ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการประชุมกลุ่มย่อย ทั้งในกลุ่มผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓.๓) นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT ตามข้อ ๓.๒) ไปใช้ในการจัดทำเป้าหมายการพัฒนาในส่วนของการกำหนดทิศทางของกระทรวงแรงงานและแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม

๔) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และองค์ประกอบของแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี กระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

๔.๑) วิสัยทัศน์ (Vision) คือ การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนา ในช่วง ๕ ปี ของกระทรวงแรงงานที่สอดคล้องกับพันธกิจ มีความเป็นไปได้ เข้าใจง่าย จำง่าย

มีความชัดเจน ส่งเสริมและสร้างความมั่นใจ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างพันธะผูกพัน กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของ

๔.๒) พันธกิจ (Mission) คือ กรอบหรือขอบเขตการดำเนินงานของกระทรวง
แรงงาน

๔.๓) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง... เป็นการกำหนดประเด็นที่สำคัญ หรือ ประเด็นที่ต้องคำนึงถึงเพื่อนำไปสู่การบรรลุตามวิสัยทัศน์ และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนา ของยุทธศาสตร์ชาติ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาภายใต้ แผนระดับที่ ๑ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ คือ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการ ปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคง แห่งชาติ และแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน

๔.๔) เป้าหมาย (Goal) หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการทำให้ได้ในอนาคต หรือผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้น สามารถวัดผลสำเร็จต่างๆ ได้อย่างครบถ้วน และมีความชัดเจน โดยเป้าหมายจะต้องครอบคลุมกรอบการประเมินผลทั้ง ๔ มิติ คือ มิติภายนอก ได้แก่ มิติประสิทธิผล ตามพันธกิจ และมิติด้านคุณภาพการให้บริการ และมิติภายใน ได้แก่ มิติด้านประสิทธิภาพของ การปฏิบัติราชการ และมิติด้านพัฒนาองค์กร

๔.๕) ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators : KPIs) หมายถึง ดัชนีชี้วัด ความสำเร็จ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดการประเมินผลออกมาเป็นตัวเลข จำนวน ปริมาณได้ชัดเจน ที่สามารถแสดงให้เห็นว่าโครงการ/กิจกรรม หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีศักยภาพ เพียงใด สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดของ แผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ โดยการกำหนดตัวชี้วัดของกระทรวงแรงงานแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

๔.๕.๑) ตัวชี้วัดระดับแผนปฏิบัติราชการ เรื่อง... เป็นการกำหนด ตัวชี้วัดร่วม ที่สามารถควบคุมผลสัมฤทธิ์ได้ และมีวัตถุประสงค์ในการวัดที่ชัดเจน

๔.๕.๒) ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม เป็นการกำหนดตัวชี้วัด เพื่อวัดผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม ทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ ความคุ้มค่า และเวลา

๔.๖) ค่าเป้าหมาย การกำหนดค่าเป้าหมายมีหลายวิธี เช่น การประมาณการ การเปรียบเทียบเป้าหมายกับปีที่ผ่านมา การเปรียบเทียบเป้าหมายกับหน่วยงานที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยเป้าหมายที่ดี คือ เป้าหมายที่กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาและปรับปรุงอย่างค่อยเป็น ค่อยไป

๔.๗) แนวทางการพัฒนา กำหนดขึ้นจากการพิจารณาปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) คือ การที่จะบรรลุแนวทางการพัฒนานั้นๆ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และจะต้องทำอย่างไรจึงจะไปสู่จุดนั้นได้

๔.๘) แผนงาน/โครงการ ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาและสามารถส่งผลให้บรรลุตัวชี้วัด และเป้าหมายตามที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๔ รวบรวมข้อมูลจากขั้นตอนที่ ๓ มาใช้ในการจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี กระทรวงแรงงาน พร้อมทั้งประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณารายละเอียดของ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการดังกล่าว โดยมีสาระสำคัญประกอบด้วย

๑) ชื่อแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕xx - ๒๕xx) กระทรวงแรงงาน

๒) ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

๓) ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี

เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

๓.๑) ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ ด้าน.....(หลัก/รอง)..... เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

๓.๒) แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง) ประกอบด้วย

๓.๒.๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

๓.๒.๑.๑) ประเด็น (หลัก/รอง) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

๓.๒.๑.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ แนวทางการพัฒนาเป้าหมายของแผนย่อย การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

๓.๒.๒) แผนการปฏิรูปประเทศ ประกอบด้วย แผนการปฏิรูปประเทศ ด้าน... เรื่อง/ประเด็นการปฏิรูป ขั้นตอนการดำเนินงาน กิจกรรม เป้าหมายกิจกรรม

๓.๒.๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่...ประกอบด้วย

๓.๒.๓.๑) วัตถุประสงค์ที่... เป้าหมายรวมที่...

๓.๒.๓.๒) ยุทธศาสตร์ (หลัก/รอง) เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ที่...

แนวทางการพัฒนาที่...

๓.๒.๔) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ประกอบด้วย นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่... แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติรองรับนโยบายที่... เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์

๔) ส่วนที่ ๓ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙)

กระทรวงแรงงาน

๔.๑) ภาพรวม ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ

๔.๒) แผนปฏิบัติการ ประกอบด้วย แผนปฏิบัติการ เรื่อง... เป้าหมาย
ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา แผนงาน/โครงการสำคัญ

๔.๓) ประเมินการดำเนินงานงบประมาณรวม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙) ประกอบด้วย
ประเมินการดำเนินงานทั้งหมด ประเมินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ เรื่อง...

ขั้นตอนที่ ๕ การรับฟังความเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้บริหารระดับกระทรวง
ผู้บริหารระดับกรมและองค์การมหาชน เจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนได้
ส่วนเสีย ต่อ (ร่าง) แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี กระทรวงแรงงาน โดยรวบรวมความเห็นและ
ข้อเสนอแนะมาจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี กระทรวงแรงงาน ฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ ๖ นำเสนอแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙) กระทรวง
แรงงาน ให้ปลัดกระทรวงแรงงานเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ ๗ ประกาศใช้แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙)
กระทรวงแรงงาน และถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์
และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน
ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น จัดส่งทางไปรษณีย์ เผยแพร่ผ่านทางสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์, intranet,
Facebook และ Line เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๘ ดำเนินการตามแผน และนำโครงการเข้าสู่ระบบการติดตามและ
ประเมินผล (eMENSCR) เมื่อประกาศใช้แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙)
กระทรวงแรงงาน โดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานต้องดำเนินการดังนี้

๑) นำโครงการสำคัญที่บรรจุในแผน เข้าสู่ระบบการติดตามและประเมินผล
(eMENSCR) และขับเคลื่อนการดำเนินโครงการให้บรรลุเป้าหมาย

๒) ระดับกรม นำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี กระทรวงแรงงาน ไปเป็น
กรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี และคำรับรองการปฏิบัติการประจำปี

๓) ระดับพื้นที่ สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี
ระดับจังหวัดเชิงบูรณาการ ซึ่งมีทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและภาคที่เกี่ยวข้องในพื้นที่
ร่วมดำเนินการ สำหรับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงานให้เน้นการประสานความร่วมมือและ
ผลักดันการมีส่วนร่วม อาทิ หน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ รวมทั้ง

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภายใต้โครงการต่างๆ ของแผนปฏิบัติราชการ อาทิ องค์กร นายจ้าง องค์กรลูกจ้าง กลุ่มเครือข่ายต่างๆ ด้านแรงงาน และองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ เป็นต้น

๔) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ โดยอาศัย เครื่องมือการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผล ตามแผนปฏิบัติราชการ รายไตรมาส และรายปี รวมทั้งการใช้ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือ หรือกลไกในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

จากการศึกษากระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี กระทรวงแรงงาน จากคู่มือการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน และคู่มือการจัดทำ แผนระดับที่ ๓ ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยผู้ขอประเมินสรุปสาระสำคัญ เกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี กระทรวงแรงงาน ได้ดังนี้

๑) การจัดทำแผนปฏิบัติราชการมีความสอดคล้องกับคู่มือการจัดทำแผนระดับที่ ๓ ดังกล่าว อาทิ แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) คือ การวางแผน (Plan) การดำเนินงาน (DO) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง การดำเนินงาน (Act) ซึ่งเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการ “ตั้งเป้า ปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุง”

๒) แผนปฏิบัติราชการมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ คือ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน

๓) การจัดทำแผนปฏิบัติราชการเป็นไปตามหลักการความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship : XYZ) คือ หลักในการดำเนินการและปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน โดยใช้เป็นแนวทางจัดทำโครงการ/การดำเนินงาน รวมทั้งติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลโครงการ/การดำเนินงาน ให้ส่งผลต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔) การจัดทำแผนปฏิบัติราชการได้ให้ความสำคัญกับทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดทำ ตลอดจนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ และการตรวจสอบประเมินผลหลังสิ้นสุดระยะเวลาของแผน ตามหลักการวงจรมติ (Policy Cycle) ทั้ง ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๔.๑) การกำหนดประเด็นเชิงนโยบาย โดยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการ อาทิ ประเด็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน เป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนระดับที่ ๒ ที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย ๑๔๐ เป้าหมายแผนแม่บทย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

๔.๒) การกำหนดนโยบาย โดยมีการกำหนด Strategic End คือ เป้าหมาย/ค่าเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ Strategic Way คือ แนวทางการพัฒนา และ Strategic Mean คือ แผนงาน/โครงการ โดยโครงการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ สามารถส่งผลต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายได้ตามหลักความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship : XYZ) และอยู่บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์

๔.๓) การตัดสินใจเชิงนโยบาย โดยมีการกำหนดแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน

๔.๔) การนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการนำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ

๔.๕) การทบทวนและประเมินผลนโยบาย โดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจัดทำรายงานผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ และนำเข้าไปในระบบ eMENSCR

๕) สารสำคัญของแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน มีความครบถ้วนเป็นไปตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด อาทิ ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ส่วนที่ ๓ ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (SDGs) และส่วนที่ ๔ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน ส่วนที่ ๕ การนำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล และส่วนที่ ๖ รายละเอียดตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน

ซึ่งจะเห็นได้ว่าการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กระทรวงแรงงานมีกระบวนการดำเนินการตามกรอบที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดไว้ทุกประการ แต่หากวิเคราะห์ในเชิงลึกของแต่ละกระบวนการ ผู้ขอประเมินพบว่ามีบางกระบวนการที่มีข้อมูลรายละเอียดที่ได้จากการวิเคราะห์ไม่ครบถ้วน อาทิ กระบวนการ

วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมขององค์กร การประเมินสภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (Strategic Factor Analysis Summary : SFAS) และการประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการ เป้าหมาย ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา และแผนงาน/โครงการสำคัญ ที่ไม่ครอบคลุมต่อบริบทของระดับโลกระดับภูมิภาค และระดับประเทศ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้ ผู้ขอประเมินขอสรุปผลการวิเคราะห์กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน ที่พบดังนี้

๑) ประเด็นที่ได้จากการวิเคราะห์ทั้งด้านโอกาส และภัยคุกคาม/อุปสรรค ทุกประเด็น เป็นการวิเคราะห์จากสถานการณ์ในปัจจุบันซึ่งยังขาดการวิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อีกทั้งเป็นการวิเคราะห์เฉพาะบริบทของประเทศไทย ซึ่งยังขาดการวิเคราะห์ในบริบทของระดับโลก และระดับภูมิภาค จากข้อสังเกตดังกล่าวอาจส่งผลให้การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการ เป้าหมาย ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา แผนงาน/โครงการสำคัญ ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน อาจไม่เพียงพอต่อการรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

จากการวิเคราะห์กระบวนการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมขององค์กรเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน ที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ กรุงเทพมหานคร ผู้ขอประเมินมีข้อสังเกตในประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑.๑) การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในเพื่อหาจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ของกระทรวงแรงงาน จากในคู่มือการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ระบุว่าได้นำแนวคิดของ McKinsey's ๗S ใน ๗ มิติ มาใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร (Structure) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (System) ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กร (Style) บุคลากรในองค์กร (Staff) ความรู้ความสามารถของบุคลากร (Skills) และค่านิยมองค์กร (Shared values) แต่ผลที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ผู้ขอประเมินพบว่า มีการวิเคราะห์ไม่ครบทั้ง ๗ มิติดังกล่าว ดังนี้

๑.๑.๑) ด้านจุดแข็ง (Strengths) มีผลการวิเคราะห์เพียง ๒ มิติ คือ โครงสร้างองค์กร (Structure) และบุคลากรในองค์กร (Staff) ซึ่งยังขาดผลการวิเคราะห์อีก ๕ มิติ คือ กลยุทธ์

ขององค์กร (Strategy) ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (System) ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กร (Style) ความรู้ความสามารถของบุคลากร (Skills) และค่านิยมองค์กร (Shared values)

๑.๑.๒) ด้านจุดอ่อน (Weaknesses) มีผลการวิเคราะห์เพียง ๒ มิติ คือ กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) และระบบในการดำเนินงานขององค์กร (System) ซึ่งยังขาดผลการวิเคราะห์อีก ๕ มิติ คือ โครงสร้างองค์กร (Structure) ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กร (Style) บุคลากรในองค์กร (Staff) ความรู้ความสามารถของบุคลากร (Skills) และค่านิยมองค์กร (Shared values) อีกทั้งในบางหัวข้อประเด็นที่วิเคราะห์ว่าเป็นด้านจุดอ่อน (Weaknesses) ซึ่งแท้ที่จริงแล้วควรจะเป็นด้านภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats)

๑.๒) การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายนอก เพื่อหาโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats) ของกระทรวงแรงงาน จากในคู่มือการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ระบุว่าได้นำแนวคิดของ PESTEL Analysis ใน ๖ มิติ มาใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย มิติการเมือง (Political) มิติเศรษฐกิจ (Economic) มิติสังคม (Social) มิติเทคโนโลยี (Technology) มิติสิ่งแวดล้อม (Environmental) และนิติกฎหมาย (Legal) แต่ผลที่ได้จากการวิเคราะห์โอกาส และภัยคุกคาม/อุปสรรค ผู้ขอประเมิน พบว่า

๑.๒.๑) ด้านโอกาส (Opportunities) มีผลการวิเคราะห์เพียง ๔ มิติ คือ มิติการเมือง (Political) มิติเศรษฐกิจ (Economic) มิติสังคม (Social) และมิติเทคโนโลยี (Technology) ซึ่งยังขาดผลการวิเคราะห์อีก ๒ มิติ คือ มิติสิ่งแวดล้อม (Environmental) และนิติกฎหมาย (Legal)

๑.๒.๒) ด้านภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats) มีผลการวิเคราะห์เพียง ๓ มิติ คือ มิติสังคม (Social) มิติเทคโนโลยี (Technology) และนิติกฎหมาย (Legal) ซึ่งยังขาดผลการวิเคราะห์อีก ๓ มิติ คือ มิติการเมือง (Political) มิติเศรษฐกิจ (Economic) และมิติสิ่งแวดล้อม (Environmental)

๒) ไม่มีการหาค่าน้ำหนักและค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักการประเมินสถานะแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีระดับความรุนแรงของผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารจัดการด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

โดยในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน ไม่ปรากฏกระบวนการประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (Strategic Factor Analysis Summary : SFAS) ซึ่งเป็นการสรุปปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานที่ได้จากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) โดยการรวมปัจจัยภายนอก (External Factors) กับปัจจัยภายใน

(Internal Factors) เพื่อต้องการให้กระทรวงแรงงานตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ในการลดจำนวนปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม/อุปสรรคทั้งหมด ให้เหลือเฉพาะปัจจัยที่สำคัญต่อการนำไปกำหนดแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการ แนวทางการพัฒนา และแผนงาน/โครงการ ต่อไป

๓) ไม่มีการประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กรโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการหาค่าน้ำหนักและค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักการประเมินสถานะแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีระดับความรุนแรงของผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารจัดการด้านแรงงานมาใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ดังที่กล่าวมาแล้วในข้อ ๒) เพื่อนำมาระบุตำแหน่งกราฟเรดาร์ในการหาตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Position) ของกระทรวงแรงงาน โดยใช้แนวคิดของ TOWS Matrix ในการประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ว่ากระทรวงแรงงานควรจะต้องใช้กลยุทธ์ใดในการบริหารจัดการด้านแรงงานจาก ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

๓.๑) SO (Strengths-Opportunities) เป็นตำแหน่งที่แสดงว่า องค์กรมีจุดแข็งที่สอดคล้องกับโอกาส องค์กรประเภทนี้จึงควรกำหนดทิศทางและกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อรักษาความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์

๓.๒) WO (Weaknesses-Opportunities) เป็นตำแหน่งที่แสดงถึงโอกาสที่ได้เปรียบแต่ภาพรวมภายในองค์กรมีจุดอ่อนที่ต้องการแก้ไข ดังนั้นองค์กรประเภทนี้ควรดำเนินกลยุทธ์เชิงแก้ไขที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กร (Turn around) เพื่อแก้ไขจุดอ่อนและสร้างจุดแข็งในการแข่งขัน

๓.๓) ST (Strengths-Threats) เป็นตำแหน่งที่ระบุว่าองค์กรสามารถพึ่งพาตัวเองได้จากจุดแข็งภายใน แม้ว่าปัจจัยภายนอกจะไม่เอื้อต่อการเติบโตก็ตาม องค์กรประเภทนี้ควรดำเนินกลยุทธ์เชิงป้องกัน เพื่อใช้จุดแข็งขององค์กรในการแก้ไขวิกฤตหรือสร้างโอกาส

๓.๔) WT (Weaknesses-Threats) เป็นตำแหน่งที่แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่จะอาจเป็นวิกฤตในอนาคต ดังนั้นองค์กรที่อยู่ในตำแหน่งทางยุทธศาสตร์นี้ ควรเร่งการดำเนินกลยุทธ์เชิงรับ โดยแก้ไขจุดอ่อนหรือหลีกเลี่ยงภัยคุกคามที่เป็นปัญหา เพื่อหลีกเลี่ยงหรือบรรเทาความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

๓.๒ แนวความคิด

๓.๒.๑ แผน ๓ ระดับ และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ , วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ และวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เห็นชอบการจำแนกแผนออกเป็น ๓ ระดับ โดยกำหนดขอบเขตของแผนทั้ง ๓ ระดับ ดังนี้ แผนระดับที่ ๑ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนระดับที่ ๒ คือ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ เป็นต้น แผนระดับที่ ๓ คือ แผนปฏิบัติราชการที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐ พร้อมทั้งให้หน่วยงานของรัฐจัดทำแผนระดับที่ ๓ ที่สอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ โดยผู้ขอประเมินขอสรุปสาระสำคัญของแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ แผนระดับที่ ๓ และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกระทรวงแรงงานดังนี้

๓.๒.๑.๑ แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐

ยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา ๖๕ โดยมีเป้าหมายให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศข้างต้น จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวเพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ ในทุกมิติ ทุกรูปแบบ และทุกระดับ โดยเฉพาะภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการของประเทศต้องได้รับการพัฒนายกระดับไปสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยพัฒนาเทคโนโลยีสำคัญสำหรับขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ที่จะสร้างและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ รวมถึงยกระดับฐานรายได้ของประชาชนในภาพรวมและกระจายผลประโยชน์ไปสู่ทุกภาคส่วนอย่างเหมาะสม โดยคนไทยต้องได้รับการพัฒนาให้เป็น คนดี คนเก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จึงมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” ยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

โดยมุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้ง

ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่างๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพ ของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ ของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และ การจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้ และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มจำนวนคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศ ในคราวเดียวกัน

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

โดยการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมด้านมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีธรรมาภิบาล โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมือง ที่ดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและ ภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

โดยการพัฒนาผ่านพลังขับเคลื่อนของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน และท้องถิ่น โดยสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนเพื่อร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติ สุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม ให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และ ทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและ สวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยการปรับเปลี่ยนภาครัฐโดยยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทและภารกิจ มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลอย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานได้เทียบเท่ากับมาตรฐานสากล รวมถึงมีลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธ และไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเท่าที่จำเป็น ทันสมัย เป็นสากล มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ และเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมต้องมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

๓.๒.๑.๒ แผนระดับที่ ๒

๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ คือ แผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยจะเป็นแผนที่กำหนดประเด็นการพัฒนาในลักษณะที่มีการบูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้อง และประเด็นการพัฒนาจะไม่มีซ้ำซ้อนกันระหว่างแผนแม่บท เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำแผนแม่บทไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและป้องกันการเกิดความสับสน โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ ประเด็น มีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่ต้องดำเนินงานตามแผนแม่บทที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่จะทำให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑๑ ประเด็น ดังต่อไปนี้

๑.๑) ประเด็นที่ ๑ ความมั่นคง แผนย่อย ๒ การป้องกันและแก้ไข ปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

๑.๒) ประเด็นที่ ๒ การต่างประเทศ แผนย่อย ๒ ความร่วมมือทางเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ

๑.๓) ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

๑.๔) ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว

๑.๕) ประเด็นที่ ๗ โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล แผนย่อย ๑ โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

๑.๖) ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ แผนย่อย ๑ การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ

๑.๗) ประเด็นที่ ๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ แผนย่อย ๑ การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และแผนย่อย ๓ การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

๑.๘) ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนย่อย ๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

๑.๙) ประเด็นที่ ๑๕ พลังทางสังคม แผนย่อย ๒ การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

๑.๑๐) ประเด็นที่ ๑๖ เศรษฐกิจฐานราก แผนย่อย ๑ การยกระดับศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ

๑.๑๑) ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อย ๑ การพัฒนาบริการประชาชน แผนย่อย ๒ การบริหารจัดการการเงินการคลัง แผนย่อย ๔ การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ และแผนย่อย ๕ การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๒) แผนการปฏิรูปประเทศ

เนื่องจากพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้กำหนดให้การจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศต้องสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งต่อมายุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒ ส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ สำนักนายกรัฐมนตรีจึงได้ประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

แผนการปฏิรูปประเทศ คือ แผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ โดยเป็นแผนที่มุ่งเน้นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขประเด็นปัญหาและอุปสรรคเร่งด่วนเชิงโครงสร้าง วิธีและกระบวนการ หรือกลไก หรือกฎระเบียบ เพื่อให้รากฐานการพัฒนา มีความมั่นคง เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของประเทศ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีความพร้อม ร่วมกันขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งประกอบด้วย ๑๓ ด้าน ทั้งนี้มีประเด็นการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานใน ๓ ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ขอประเมินขอสรุปสาระสำคัญดังนี้

๒.๑) แผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์ในการพัฒนาเพื่อยกระดับศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ กระจายความเจริญและความเข้มแข็งของภาคสังคม ปรับบทบาท โครงสร้าง และกลไกสถาบันบริหารจัดการเศรษฐกิจของประเทศตามหลักแนวคิดการบริหารงานคุณภาพ ที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนประเด็นปฏิรูปเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และลดความเหลื่อมล้ำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยมีกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๕ กิจกรรม ประกอบด้วย

๒.๑.๑) การสร้างเกษตรมูลค่าสูง

๒.๑.๒) การส่งเสริมและพัฒนากองทุนเพื่อคุณภาพสูง

๒.๑.๓) การเพิ่มโอกาสของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กในอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมาย

๒.๑.๔) การเป็นศูนย์กลางด้านการค้าและการลงทุนของไทย
ในภูมิภาค

๒.๑.๕) การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

การดำเนินการดังกล่าวจะทำให้กำลังคนในระบบมีทักษะสอดคล้องตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมาย และได้รับการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น บุคลากรในภาคเกษตรกรรม ภาคการท่องเที่ยว และผู้ประกอบการรายย่อยมีรายได้เพิ่มขึ้น สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศได้ดียิ่งขึ้น

๒.๒) แผนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม

เป้าประสงค์ในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำในสังคม การคุ้มครองกลุ่มเปราะบางในสังคม ตลอดจนการสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและแหล่งทุนของประชาชน โดยมีกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๒ กิจกรรม ประกอบด้วย

๒.๒.๑) การมีระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันรายได้หลังวัยเกษียณที่เพียงพอและครอบคลุมในกลุ่มแรงงานทั้งในและนอกระบบ

๒.๒.๒) ผลักดันให้มีฐานข้อมูลทางสังคมและคลังความรู้ในระดับพื้นที่ เพื่อให้สามารถจัดสวัสดิการและสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

๒.๓) แผนการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป้าประสงค์ในการพัฒนาเพื่อให้ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจฐานวัฒนธรรม ประชาชนออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีความรอบรู้ด้านสุขภาพเพื่อพัฒนาสุขภาพให้แข็งแรง และเป็นฐานในการพัฒนากีฬาชาติ และกำลังคนของประเทศมีทักษะที่เอื้อต่อการสร้างผลผลิตภาพแรงงานและคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๓ กิจกรรม ประกอบด้วย

๒.๓.๑) การพัฒนาการเรียนรู้และเศรษฐกิจชุมชนบนฐานวัฒนธรรมแบบบูรณาการ

๒.๓.๒) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการ

๒.๓.๓) การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ
การดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลให้ประชาชนได้รับการพัฒนาในทุกมิติให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และมีสุขภาวะที่ดี นอกจากนี้ยังมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการนำทุนทางวัฒนธรรมมาเพิ่มมูลค่า

๓) **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)**
เป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นกรอบสำหรับจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติเพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจน จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ และหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมายที่มีความสำคัญต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยกระทรวงแรงงานมีภารกิจที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ดังนี้

๓.๑) เป้าหมายหลัก

๓.๑.๑) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทย

มีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
เป้าหมายที่ ๒ ผู้ประกอบการเดิมสามารถปรับตัวไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและมีการลงทุนเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญภายในประเทศ ตัวชี้วัดที่ ๒.๕ จำนวนแรงงานเดิมที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้าและเข้ามาเป็นแรงงานในอุตสาหกรรมใหม่ เพิ่มขึ้น ๕,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐

เป้าหมายที่ ๓ การสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ แรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้ามีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐ กลยุทธ์ที่ ๙ การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า กลยุทธ์ย่อยที่ ๙.๑ พัฒนาบุคลากรรองรับยานยนต์ไฟฟ้า

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายที่ ๑ คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัยมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔ ต่อปี กลยุทธ์ที่ ๑ คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๔ พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต

เป้าหมายที่ ๒ กำลังคนมีสมรรถนะสูงสุดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ดัชนีความสามารถในการแข่งขันของสภาเศรษฐกิจโลกด้านทักษะ คะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ ภายในปี ๒๕๗๐ กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสุดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต และกลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ เพิ่มกำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาภาคการผลิตเป้าหมาย

๓.๑.๒) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง และผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

เป้าหมายที่ ๒ คนไทยทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคมมีค่าไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ โดยดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคม ประกอบด้วย ๓ มิติ คือ มิติความคุ้มครองทางสังคมสำหรับวัยแรงงาน ตัวชี้วัดประกอบด้วย ๑) แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของกำลังแรงงานรวม ๒) จำนวนผู้ที่อยู่ในระบบการออมเพื่อการเกษียณภาคสมัครใจที่ภาครัฐจ่ายสมทบเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐๐ และ ๓) แรงงานที่อยู่ภายใต้การจ้างงานทุกประเภทได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงาน กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ ๓ การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อสร้างหลักประกันสำหรับวัยแรงงาน พัฒนาระบบประกันสังคมให้สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานนอกระบบ โดยการปรับปรุงรูปแบบการจ่ายเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่น พร้อมทั้งส่งเสริมการออมเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับวัยเกษียณอายุด้วยการจูงใจให้แรงงานนอกระบบเข้าร่วมระบบการออมภาคสมัครใจ ตลอดจนปรับปรุงหรือจัดทำกฎหมายเพื่อพัฒนาระบบการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานให้ครอบคลุมการจ้างงานรูปแบบใหม่ให้แก่ผู้ที่อยู่ภายใต้การจ้างงานแบบชั่วคราวหรือการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มสามารถได้รับความคุ้มครองที่เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับลูกจ้างตามกฎหมาย กลยุทธ์ที่ ๕ การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่น

และจัดความคุ้มครองทางสังคม กลยุทธ์ย่อยที่ ๕.๒ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลในการ ออกแบบนโยบาย/มาตรการ และการติดตามประเมินผล เพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนข้ามรุ่น จัดสวัสดิการทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงแบ่งปันข้อมูลระหว่างภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ เพื่อใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๓.๑.๓) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐมีคุณภาพเข้าถึงได้ ตัวชี้วัดที่ ๑.๑

ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว ตัวชี้วัดที่ ๒.๑

ผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในองค์ประกอบ ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีทุนมนุษย์ และดัชนีการให้บริการภาครัฐออนไลน์ ไม่เกินอันดับที่ ๔๐ ของโลก และมีคะแนนไม่ต่ำกว่า ๐.๘๒ กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่สะดวก และประหยัด กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

๓.๒) เป้าหมายรอง

๓.๒.๑) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น สามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

เป้าหมายที่ ๓ เพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตรในฐานะหุ้นส่วนเศรษฐกิจของห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับส่วนแบ่งประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม กลยุทธ์ที่ ๑๑ การยกระดับขีดความสามารถของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร กลยุทธ์ย่อยที่ ๑๑.๑ พัฒนาต่อยอดองค์ความรู้และทักษะในการบริหารจัดการฟาร์ม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของเกษตรกร และการดำเนินธุรกิจการเกษตรในยุคดิจิทัล เพื่อยกระดับความสามารถเกษตรกรไปสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนากระบวนการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และความต้องการของตลาดได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๒ การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้พึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและมีการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น กลยุทธ์ที่ ๔ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่นำไปสู่การสร้างคุณภาพและความยั่งยืน กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ยกระดับการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจและการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพและยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

เป้าหมายที่ ๓ ไทยเป็นประตูและทางเชื่อมโครงข่ายคมนาคมและโลจิสติกส์ของภูมิภาค กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๔ พัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุนโดยปรับระบบการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและภาคธุรกิจ

หมวดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

เป้าหมายที่ ๓ อุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
อัจฉริยะของประเทศมีความเข้มแข็งขึ้น ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ มีแรงงานที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางดิจิทัล
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖ ของจำนวนประชากรไทย ภายในปี ๒๕๗๐ กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาระบบนิเวศ
เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล
กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๒ พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการปรับตัวทางเทคโนโลยีในอนาคตของผู้ประกอบการ
ในอุตสาหกรรมและบริการต่างๆ รวมถึงอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมและ
บริการดิจิทัลของประเทศ

หมวดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

เป้าหมายที่ ๒ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีศักยภาพสูง
ในการดำเนินธุรกิจ สามารถยกระดับและปรับตัวเข้าสู่การแข่งขัน ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ สัดส่วนผลิตภัณฑ์
มวลรวมในประเทศของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ
เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๔๐ และสัดส่วนมูลค่าการส่งออกของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อการ
ส่งออกทั้งประเทศเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๗๐ กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อมให้เป็นผู้ประกอบการในยุคดิจิทัล กลยุทธ์ย่อย ๔.๑ เสริมสร้างความรู้
พื้นฐานทางธุรกิจ โดยเฉพาะความรู้และทักษะของเยาวชนและผู้ประกอบการด้านดิจิทัล การเงิน
การตลาดยุคใหม่ การเข้าถึงตลาดส่งออกรูปแบบธุรกิจต่างๆ

หมวดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย
เติบโตได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและ
การลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ มูลค่าการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ
เพิ่มขึ้นตามเป้าหมายในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ
โดยเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีมูลค่าการลงทุนรวม ๙๑,๕๐๐,๐๐๐ ล้านบาท พื้นที่ระเบียง
เศรษฐกิจภาคใต้มีมูลค่าการลงทุน รวม ๑๐๐,๐๐๐ ล้านบาท และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน
มีมูลค่าการลงทุนรวม ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท

เป้าหมายที่ ๒ ความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาคลดลง
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ สัดส่วนผู้มีงานทำในแต่ละภาคเพิ่มสูงขึ้นกว่าสัดส่วนผู้มีงานทำของภาคในปี ๒๕๖๓

ยกเว้นกรุงเทพมหานครมีสัดส่วนผู้มีงานทำไม่เกินร้อยละ ๑๓ ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด
 กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ พัฒนาภาคให้เป็น
 ฐานเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ

๔) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เป็นแผนระยะปานกลาง ๕ ปี ที่มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ รองรับ
 การดำเนินการในห้วงที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑) โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงมิติ
 ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติและ
 สิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความมั่นคง ปลอดภัย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ได้แก่ ความมั่นคง
 ของรัฐ ความมั่นคงของมนุษย์ ความอยู่ดีมีสุขของคนในชาติให้ปลอดภัยจากความหวาดกลัว หลุดพ้นจาก
 ความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต อยู่อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน
 และความมั่นคงระหว่างประเทศ โดยมีนโยบายและแผนความมั่นคงที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ดังนี้

๔.๑) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคง
 ของสถาบันหลักของชาติ มุ่งเน้นให้สังคมไทยอยู่ร่วมกันอย่างสันติและเคารพในความแตกต่าง
 หลากหลายบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชนและพร้อมอารังไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
 โดยปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจนส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของคนในชาติอย่างสันติ
 และเคารพในความแตกต่างหลากหลายบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน และให้ความสำคัญกับทุกศาสนา

๔.๒) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๓ การรักษาความมั่นคงและ
 ผลประโยชน์ของชาติพื้นที่ชายแดน มุ่งเน้นให้พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคง ปลอดภัย มีศักยภาพ
 ในการป้องกัน และแก้ไขภัยคุกคามทุกรูปแบบ มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการพัฒนา
 ทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของมนุษย์อย่างสมดุล

๔.๓) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหา
 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มุ่งเน้นการลดการก่อเหตุรุนแรงและความสูญเสีย พัฒนาเศรษฐกิจ
 ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและศักยภาพของพื้นที่

๔.๔) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๖ การบริหารจัดการผู้หลบหนี
 เข้าเมืองและผู้โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ มุ่งเน้นการบริหารจัดการผู้มีปัญหาสถานะและ
 สิทธิบุคคล แรงงานต่างด้าว กลุ่มที่มีความเปราะบางด้านความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่าง
 ประเทศ รวมถึงมีระบบบริหารจัดการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองในกลุ่มที่มี
 ความเปราะบางที่เป็นผู้ได้รับความคุ้มครองหรืออยู่ระหว่างคัดกรองสถานะที่ไม่สามารถเดินทางกลับ
 ประเทศภูมิลำเนาให้มีความสมดุลระหว่างมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ และหลักสิทธิมนุษยชน

โดยเร่งดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับสถิติผู้หลบหนีเข้าเมืองในกลุ่มที่มีปัญหาสถานะและสิทธิบุคคล ตลอดจนบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบและจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ผู้ประกอบการ รวมถึงผู้จัดหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และบูรณาการความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และประเทศต้นทางในการเร่งรัดกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหากลุ่มผู้ติดตามแรงงานต่างด้าว

๔.๕) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๗ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ มุ่งเน้นการยกระดับสถานะและเพิ่มขีดสมรรถนะของประเทศไทยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมให้ได้รับการยอมรับจากสากล โดยดำเนินการเร่งรัดการบริหารจัดการคดีค้ามนุษย์โดยใช้กลไกการขับเคลื่อนและบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และพัฒนาศักยภาพให้แก่คณะสหวิชาชีพ เจ้าหน้าที่รัฐ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีค้ามนุษย์

๓.๒.๑.๓ แผนระดับที่ ๓ และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑) ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

แห่งสหประชาชาติ

องค์การสหประชาชาติได้จัดทำเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ทั้งหมด ๑๗ ข้อ โดยมุ่งหวังจะช่วยแก้ปัญหาที่โลกกำลังเผชิญอยู่ เช่น ความยากจน ความไม่เท่าเทียม สภาวะโลกร้อน และสันติสุข เพื่อเสริมแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติของประเทศไทย และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ โดยเป้าหมายการพัฒนาทั้ง ๑๗ ข้อ สะท้อน ๓ เสาหลักของมิติความยั่งยืน ได้แก่ มิติด้านสังคม มิติด้านเศรษฐกิจ และมิติด้านสิ่งแวดล้อม บวกกับอีก ๒ มิติ ได้แก่ มิติด้านสันติภาพและสถาบัน และมิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนาที่เชื่อมโยงทุกมิติของความยั่งยืนไว้ด้วยกัน รวมเป็น ๕ มิติ (๕ P) ประกอบด้วย People (มิติด้านสังคม) Prosperity (มิติด้านเศรษฐกิจ) Planet (มิติด้านสิ่งแวดล้อม) Peace (มิติด้านสันติภาพและสถาบัน) และ Partnership (มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา)

โดยกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบและประสานงานหลักในการขับเคลื่อน SDGs ระดับเป้าหมายย่อย (Target) ตามมติคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (กพย.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ในเป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม

และยั่งยืนการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (GOAL ๘ : Decent Work and Economic Growth) จำนวน ๔ เป้าหมายย่อย ๖ ตัวชี้วัด และร่วมเป็นหน่วยงานสนับสนุน จำนวน ๖ เป้าหมายหลัก รวม ๑๔ เป้าหมายย่อย ๑๔ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑.๑) เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน

เป้าหมายย่อยที่ ๘.๕ บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน

เป้าหมายย่อยที่ ๘.๖ ลดสัดส่วนของเยาวชนที่ไม่มีการศึกษา ที่ไม่มีการศึกษา และที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ภายในปี ๒๕๖๓

เป้าหมายย่อยที่ ๘.๗ ดำเนินมาตรการโดยทันทีและมีประสิทธิภาพ เพื่อขจัดแรงงานบังคับ ยุติความเป็นทาสสมัยใหม่และการค้ามนุษย์ ยับยั้งและกำจัดการใช้แรงงานเด็ก ในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ซึ่งรวมถึงการเกณฑ์และการใช้ทหารเด็ก และยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ ภายในปี ๒๕๖๘

เป้าหมายย่อยที่ ๘.๘ ปกป้องสิทธิแรงงาน และส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคงสำหรับผู้ทำงานทุกคน รวมถึงผู้ทำงานต่างด้าว โดยเฉพาะหญิงต่างด้าว และผู้ทำงานเสี่ยงอันตราย

เป้าหมายย่อยที่ ๘.B พัฒนาและทำให้เกิดการดำเนินงานของยุทธศาสตร์โลกสำหรับการจ้างงานในเยาวชนและดำเนินงานตามข้อตกลงเรื่องงานของโลก ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ภายในปี ๒๕๖๓

๑.๒) เป้าหมายที่ ๑ ยุติความยากจนทุกรูปแบบในทุกที่

เป้าหมายย่อยที่ ๑.๑ ภายในปี ๒๕๗๓ ขจัดความยากจนขั้นรุนแรงทั้งหมด ซึ่งในปัจจุบันวัดจากคนที่มีความใช้จ่ายดำรงชีพรายวันต่ำกว่า \$๑.๒๕ ต่อวัน

๑.๓) เป้าหมายที่ ๔ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายย่อยที่ ๔.๔ เพิ่มจำนวนเยาวชนและผู้ใหญ่ที่มีทักษะที่จำเป็น รวมถึงทักษะทางเทคนิคและอาชีพสำหรับการจ้างงาน การมีงานที่ดี และการเป็นผู้ประกอบการ ภายในปี ๒๕๗๓

๑.๔) เป้าหมายที่ ๕ บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน

เป้าหมายย่อยที่ ๕.๑ ยุติการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิงในทุกที่

เป้าหมายย่อยที่ ๕.๒ ขจัดความรุนแรงทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่รโหฐาน รวมถึงการค้ามนุษย์ การกระทำทางเพศ และการแสวงประโยชน์ในรูปแบบอื่น

เป้าหมายย่อยที่ ๕.๓ ขจัดแนวปฏิบัติที่เป็นภัยทุกรูปแบบ อาทิ การแต่งงานในเด็กก่อนวัยอันควรโดยการบังคับ และการทำลายอวัยวะเพศหญิง

เป้าหมายย่อยที่ ๕.๔ ยอมรับและให้คุณค่าต่อการดูแลและการทำงานบ้านแบบไม่ได้รับค่าจ้าง โดยจัดเตรียมบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐานและนโยบายการคุ้มครองทางสังคม และสนับสนุนความรับผิดชอบร่วมกันภายในครัวเรือนและครอบครัวตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ

เป้าหมายย่อยที่ ๕.๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน

๑.๕) เป้าหมายที่ ๙ สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายย่อยที่ ๙.๒ ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน ภายในปี ๒๕๗๓ ให้เพิ่มส่วนแบ่งของอุตสาหกรรมในการจ้างงานและผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ โดยให้เป็นไปตามสถานะแวดล้อมของประเทศ และให้เพิ่มส่วนแบ่งขึ้นเป็น ๒ เท่าในประเทศพัฒนาน้อยที่สุด

๑.๖) เป้าหมายที่ ๑๐ ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ

เป้าหมายย่อยที่ ๑๐.๓ สร้างหลักประกันว่าจะมีโอกาสที่เท่าเทียมและลดความไม่เสมอภาคของผลลัพธ์ รวมถึงการขจัดกฎหมาย นโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่เลือกปฏิบัติ และส่งเสริมการออกกฎหมาย นโยบาย และการกระทำที่เหมาะสม

เป้าหมายย่อยที่ ๑๐.๔ เลือกใช้นโยบายโดยเฉพะนโยบายการคลัง ค่าจ้าง และการคุ้มครองทางสังคม และให้บรรลุความเสมอภาคยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๑.๗) เป้าหมายที่ ๑๖ ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายย่อยที่ ๑๖.๒ ยุติการข่มเหง การหาประโยชน์
อย่างไม่ถูกต้อง การค้ามนุษย์ ความรุนแรงและการทรมานทุกรูปแบบที่มีต่อเด็ก

เป้าหมายย่อยที่ ๑๖.๕ ลดการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่และ
การรับสินบนทุกรูปแบบ

เป้าหมายย่อยที่ ๑๖.๖ ส่งเสริมและบังคับใช้กฎหมายและ
นโยบายที่ไม่เลือกปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน



ภาพที่ ๑ บทบาทของกระทรวงแรงงานในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
(Sustainable Development Goals : SDGs)

๒) กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน

กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า คือ “ทรัพยากรมนุษย์ มีคุณค่าสูง สู่วามยั่งยืน” โดยแบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น ๔ ยุคๆ ละ ๕ ปี ดังนี้

ยุคที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงาน จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว เร่งพัฒนามาตรฐานด้านแรงงานให้เป็นสากล ให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ส่งเสริมให้แรงงานไทยมีทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skill) เพิ่มทักษะใหม่ (Re-Skilled) และเพิ่มทักษะด้าน STEM เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโลกของการทำงานที่ราบรื่น รองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

ยุคที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับ Thailand ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบ สร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานข้ามแดน

ยุคที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานเพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง การจ้างงานที่เต็มที่ (Full Employment) มีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่า (Decent Work)”

ยุคที่ ๔ Brainpower (พ.ศ. ๒๕๗๕ – ๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญาใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ ได้แก่ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าอย่างยั่งยืน

๓) แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของ กระทรวงแรงงาน

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของ
กระทรวงแรงงาน มีวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายรวม และแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการ ดังนี้

๓.๑) วิสัยทัศน์

“แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำและมีหลักประกันทางสังคมที่ดี”

๓.๒) พันธกิจ

๓.๒.๑) พัฒนากำลังแรงงานให้เป็นแรงงานศักยภาพสูง

๓.๒.๒) ส่งเสริมการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม

๓.๒.๓) สร้างหลักประกันทางสังคม คุ้มครองแรงงาน และ

ความปลอดภัยในการทำงาน

๓.๒.๔) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

และด้านความมั่นคง

๓.๒.๕) ส่งเสริมและพัฒนาองค์กร เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง

พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

๓.๒.๖) พัฒนาระบบการให้บริการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยี

ดิจิทัล

๓.๓) วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นกรอบทิศทางการบริหารจัดการกำลังแรงงาน ให้บรรลุ
วิสัยทัศน์และเป้าหมายภายในปี ๒๕๗๐ และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กร
ประสิทธิภาพสูง ที่พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงเป็นเครื่องมือในการติดตาม
และประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

๓.๔) เป้าหมาย

๓.๔.๑) เป้าหมายที่ ๑ กำลังแรงงานมีศักยภาพสูง

ผลสัมฤทธิ์ กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ

เป็นแรงงานมีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของ
ตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้น
ให้กับประเทศ

๓.๔.๒) เป้าหมายที่ ๒ กำลังแรงงานมีงานทำที่มีคุณค่า มีอาชีพ มีรายได้อย่างยั่งยืน

ผลสัมฤทธิ์ กำลังแรงงานในประเทศมีงานทำเป็นแรงงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of work life) และมีความสุข ปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนแรงงานลดลง

๓.๔.๓) เป้าหมายที่ ๓ แรงงานได้รับการคุ้มครอง มีสวัสดิการ และมีหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสม

ผลสัมฤทธิ์ แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุม ๔ ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

๓.๔.๔) เป้าหมายที่ ๔ ความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และผลกระทบต่อความมั่นคงในภาคแรงงานได้รับการป้องกันและแก้ไข

ผลสัมฤทธิ์ ปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงในภาคแรงงานได้รับการแก้ไขและไม่เกิดขึ้นซ้ำ

๓.๔.๕) เป้าหมายที่ ๕ เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน

๓.๔.๖) เป้าหมายที่ ๖ ระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ

ผลสัมฤทธิ์ ประชาชนเข้าถึงข้อมูลด้านแรงงานได้ทุกที่ทุกเวลา (Access Labour information anytime, anywhere)

๓.๕) แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน

๓.๕.๑) แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

เป้าหมาย

- กำลังแรงงานทุกกลุ่มได้รับการพัฒนาเป็นแรงงานศักยภาพสูง มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ เข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

- ร้อยละ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕
- กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔
- จำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพิ่มขึ้น ๙๘,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐
- จำนวนสถานประกอบการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน จำนวน ๓,๙๐๐ แห่งต่อปี

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนากำลังแรงงานทุกกลุ่มให้มีศักยภาพสูง โดยเน้นการสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้ง Hard Skill ซึ่งเป็นเรื่องของทักษะและสมรรถนะทางวิชาชีพ (Professional) และ Soft Skill ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ และการปรับตัวทางสังคม (Personality) เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมอื่น หรือสถานประกอบการระดับเศรษฐกิจฐานราก ให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ โดยใช้มาตรฐานฝีมือ ระบบประกันคุณภาพ คุณวุฒิวิชาชีพ อัตราค่าจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์ฝึกอบรม และแพลตฟอร์มการฝึกอบรม ร่วมกับเครื่องมือทางการเงิน การคลังอื่นๆ เช่น มาตรการทางภาษี หรือการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) เป็นเครื่องมือในการพัฒนา รวมถึงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะ และทักษะด้านเทคโนโลยี

- การส่งเสริมและแสวงหาโอกาสดึงดูดให้คนไทยวัยแรงงานที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำงานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี

และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น โดยใช้มาตรการต่าง ๆ ร่วมกัน ทั้งมาตรการการเงิน การคลัง (เช่น เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เงินอุดหนุนการลดหย่อนภาษีแก่สถานประกอบการที่ลงทุนด้าน บุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม) มาตรการส่งเสริมการลงทุน (เช่น อัตราภาษี การถือครองอสังหาริมทรัพย์ หรือการอำนวยความสะดวกด้านวีซ่าและใบอนุญาตทำงานแก่ ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ) การสร้างระบบนิเวศดึงดูดแรงงานทักษะ รวมถึง การทบทวนข้อจำกัด ด้านกฎระเบียบการขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวระดับฝีมือหรือชำนาญการบางประการ ที่เป็นอุปสรรค เช่น ทุนจดทะเบียนขั้นต่ำของสถานประกอบการ หรือสัดส่วนแรงงานต่างด้าว ต่อคนไทยที่ทำงานประจำในสถานประกอบการ เป็นต้น

- พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการ ทั้งที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมอื่น และสถานประกอบการระดับเศรษฐกิจฐานราก เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงาน คุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ทุกระดับทั้งวิสาหกิจรายย่อย ขนาดย่อม ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

- ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน ภาคเอกชน ภาครัฐ และสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลรายบุคคลที่เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ สนับสนุนการผลิตกำลังแรงงานที่มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาดงาน ในอนาคต และสร้างแพลตฟอร์มหลักสูตรการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ (Skills Future) ที่รวบรวมมาจากทุกภาคส่วน

๓.๕.๒) แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างโอกาส การมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม

เป้าหมาย

- สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพและส่งเสริม การมีงานทำที่ดีให้กับคนไทยทุกกลุ่มที่มีความพร้อมและประสงค์จะทำงานในตลาดแรงงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

- ตลาดแรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

- ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (แรงงานที่ได้รับบริการจัดหางาน มีงานทำ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ/ ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ)

- จำนวนเยาวชน (อายุ ๑๕ - ๒๔ ปี) ที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรม ได้รับการฝึกอบรมและมียานทำ ๑๐๐,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐

- ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีอาชีพ/มีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

- ผู้ได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๖

แนวทางการพัฒนา

- เพิ่มประสิทธิภาพของตลาดแรงงานโดยการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานเพื่อให้ตลาดมีตำแหน่งงานว่างหรือตำแหน่งงานใหม่รองรับแรงงานทุกกลุ่มทุกเพศอย่างเต็มรูปแบบโดยจัดให้มีแพลตฟอร์มกลางระหว่างผู้ต้องการมียานทำกับสถานประกอบการ (Matching Platform) เชื่อมโยงการมียานทำและการพัฒนากำลังคนแบบเบ็ดเสร็จโดยเชื่อมโยง Smart Job Center กับเว็บไซต์ ไทยมียานทำ.com มาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงานและสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในตลาด เผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสอดคล้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในเชิงโครงสร้าง (Structural Transformation)

- การวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์ อุปทานของแรงงาน และการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดจนห่วงโซ่การผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้างทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ (เช่น เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เป็นต้น) ตลอดจนเผยแพร่และผลักดันให้หน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการสร้างโอกาสการมียานทำที่ดีให้ประชาชนในแต่ละกลุ่ม

- เน้นแนวอาชีพและจัดหางานเชิงรุกโดยดำเนินการอย่างใกล้ชิดร่วมกับสถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานของเอกชน สถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง สถาบันฝึกอบรมของภาครัฐ และสถานประกอบการ

- พัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ และเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ เช่น ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ และการบริหารจัดการสินค้าและการตลาด เป็นต้น

- ส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นเพศหญิง เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน รวมถึงเยาวชนที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรม ให้ได้รับการฝึกอบรม ได้มีงานทำตามศักยภาพ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมถึงปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการมีงานทำของแรงงานกลุ่มดังกล่าว ขณะเดียวกันก็ยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ

- บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม

๓.๕.๓) แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ คุ้มครอง ส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคม ที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม

เป้าหมาย

- แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีสวัสดิการและมีหลักประกันทางประกันสังคมที่มั่นคง

ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

- แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของกำลังแรงงานรวม

- จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานและมีสวัสดิการ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี (ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑,๒๐๐,๐๐๐ คน)

แนวทางการพัฒนา

- การสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคมและพัฒนารูปแบบความคุ้มครอง การจ่ายเงินสมทบ และสิทธิประโยชน์ภายใต้ระบบประกันสังคมเพื่อดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม ไม่ว่าจะเป็ภาคบังคับหรือภาคสมัครใจ โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ และแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายเข้าสู่ระบบประกันสังคมเพิ่มมากขึ้น

- การพัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยที่เหมาะสมกับแรงงานกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ เยาวชน แรงงานหญิง ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพให้ได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

- การดูแลให้มีการปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและความปลอดภัยของแรงงานอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงานมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยใช้หลักบูรณาการและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคี ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึง แรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน

- การพัฒนาไกล่เกลี่ยถึงสิทธิและการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างจริงจัง

๓.๕.๔) แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือ
ด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน

เป้าหมาย

- ยกระดับความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ของประเทศไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

- ยกระดับการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย และแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล

- แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศปลายทาง

- ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้ลดลงและไม่เกิดขึ้นซ้ำ ได้แก่ การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดและการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

คำเป้าหมายและตัวชี้วัด

- จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล

- ระดับความสำเร็จของการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ

- ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มุ่งสู่ Tier ๑ ในปี ๒๕๗๐

- จำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับการบริหารจัดการให้เข้าสู่ระบบการทำงานที่ถูกต้องกฎหมาย จำนวน ๑,๓๑๕,๐๐๐ คนต่อปี

แนวทางการพัฒนา

- บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม รักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยให้ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือ ตลอดจนส่งเสริมศักยภาพและบทบาทของแรงงานไทยในต่างประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า สร้างชื่อเสียงและการยอมรับ หรือได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ

- ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยสร้างความเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนกับนานาประเทศ ทั้งในระดับทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี โดยเฉพาะกรอบอาเซียนเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และแนวปฏิบัติที่ดีตามกฎระเบียบ พันธกรณีระหว่างประเทศ และมาตรฐานสากล ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศด้านแรงงานของไทย มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และมีความเป็นมาตรฐานสากล

- ส่งเสริมความร่วมมือในบริบทของการโยกย้ายถิ่นฐานด้านแรงงานที่ปลอดภัยเป็นระเบียบและปกติ รวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคงและการสาธารณสุข ผลักดันการจัดทำความตกลงด้านแรงงานกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ชาติ

- ส่งเสริมความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยบูรณาการการดำเนินงานด้านการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงานและด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหายังจังหวัดชายแดนภาคใต้

- พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ กำหนดมาตรการเชิงรุกในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวทักษะสูงในอุตสาหกรรมเป้าหมาย และแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำในอุตสาหกรรมที่ยังต้องพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวควบคุม/หรือลดผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าว ทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคง รวมถึงวางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว ทั้งในระดับประเทศ ระดับพื้นที่ (เช่น เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เป็นต้น) และระดับสาขาอุตสาหกรรม จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวทักษะสูง และแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ โดยดำเนินการร่วมกับภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

๓.๕.๕) แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย

เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัว และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

- คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ในปี ๒๕๗๐

- ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์กรในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) และได้รับการพัฒนาจนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ในปี ๒๕๗๐

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาคูณภาพการให้บริการที่มีคุณภาพ
 ตอบโจทย์ประชาชน โดยบูรณาการความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคีการพัฒนาอื่นๆ
 ในลักษณะนวัตกรรมการให้บริการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนและการพัฒนา
 ด้านแรงงาน ควบคู่กับพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัล

- พัฒนาองค์กร และบุคลากรให้มีทักษะ และ
 สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริบทสังคมและ
 สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Organization Resilience) สามารถพัฒนาเข้าสู่
 การทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการ
 บริหารจัดการองค์กร โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่างๆ ให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงข้อมูลและ
 มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตรวจสอบการดำเนินงาน มีการบูรณาการการบริหารจัดการ
 เพื่อลดการทุจริต

- ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคี
 เครือข่ายการพัฒนาด้านแรงงานและทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนเสริมสร้าง
 ภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม
 และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

- ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนา
 แรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

**๓.๕.๖) แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศ
 และการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล**

เป้าหมาย

- มีระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านแรงงาน
 ที่เป็นดิจิทัลมีมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ปลอดภัย พร้อมใช้งาน

ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูล
 ด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน (ระดับ ๕)

- จำนวนแพลตฟอร์ม หรือ e-service ด้านแรงงาน
 เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๕๐ เรื่อง ภายในปี ๒๕๗๐

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและการบูรณาการเพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้

- จัดทำแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงาน ที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งาน ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยจัดทำ Single Window ที่สะดวกต่อการใช้งานและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติฉบับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กำหนดนโยบายในการเชื่อมโยงข้อมูล โดยกระทรวงแรงงานกำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน พัฒนาฐานข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และมีความปลอดภัยพร้อมใช้งาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในภารกิจของกระทรวงแรงงานและของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางการดำเนินการร่วมกัน โดยการจัดตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายระดับกระทรวง ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณากำหนดนโยบายการพัฒนาาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน ตลอดจนกำหนดแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันได้อย่างเป็นรูปธรรม

- นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน เพื่อปรับเปลี่ยนให้เป็นระบบดิจิทัล โดยนำแนวทางการพัฒนาบริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัลมาดำเนินการปรับปรุงการให้บริการที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเป็นรูปธรรม ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น นำเทคโนโลยีมาใช้ให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งออกแบบบริการด้านแรงงานใหม่ๆ ที่ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการในรูปแบบที่ทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์

- พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน โดยประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกระทรวงแรงงานและเร่งรัดให้ทุกหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรพัฒนา

ทักษะด้านดิจิทัลพร้อมทั้งส่งเสริมทักษะใหม่ (Re - Skill) และพัฒนาทักษะเดิมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Up - Skill) ให้แก่กำลังแรงงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรในทุกสาขาอาชีพให้สอดคล้องและเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

๓.๒.๒ การจัดทำภาพอนาคตทางยุทธศาสตร์ (Strategic Foresight)

ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ (๒๕๖๓) การกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการของหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบันมักใช้การวิเคราะห์เหตุการณ์ในอดีตร่วมกับการสำรวจสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในปัจจุบันเพื่อให้ได้ประเด็นที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งพบว่า มักไม่ทันต่อการรับมือเหตุการณ์ปัจจุบันที่เป็นยุคของ VUCA World คือ ยุคที่เหตุการณ์ต่างๆ เต็มไปด้วยความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) นักยุทธศาสตร์จึงต้องมีการวางแผนรองรับเหตุการณ์ในอนาคตได้ในหลายๆ กรณี เพื่อให้เห็นทั้งโอกาส และภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร องค์กรใดที่มีได้ให้ความสำคัญกับภาพอนาคตขององค์กร ในระยะ ๑๐ - ๒๐ ปี และไม่ได้คำนึงถึงความไม่แน่นอน (Uncertainty) ที่องค์กรอาจต้องเผชิญจากการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การเมือง และความมั่นคง ที่อาจกลายเป็นตัวผลักดัน (Driving Forces) ที่ส่งผลให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น หรือล้มเหลวอย่างสิ้นเชิง เพราะไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงแบบ VUCA World นั้นได้ ซึ่งมีหน่วยงานภาครัฐในหลายๆ ประเทศมีการนำ Strategic Foresight มาช่วยในการวางแผนยุทธศาสตร์สำหรับอนาคต โดยประเทศที่มีการนำผลการวิเคราะห์อนาคตไปใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน ประสบความสำเร็จ และเป็นหน่วยงานที่มีประสบการณ์ในการวิเคราะห์อนาคตมาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ฟินแลนด์ แคนาดา อังกฤษ สหรัฐอเมริกา และสิงคโปร์

พลอากาศตรี ภูมิใจ เลขสุนทรากร (๒๕๖๑) การวางแผนยุทธศาสตร์และการมองอนาคต (Foresight) เพื่อคาดการณ์ปัญหาที่ประเทศอาจจะต้องเผชิญ ในช่วง ๕ ปี ๑๐ ปี หรือ ๒๐ ปีข้างหน้า จึงเป็นเทคนิคในการวางแผนระยะยาวที่สามารถนำมาใช้ในทุกๆ ระดับ ตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับประเทศ โดยจะมีการสร้างภาพอนาคตที่ดีที่สุด (Best Case Scenario) เพื่อใช้ในการวางแผนให้เกิดภาพนั้นให้ได้ และสร้างภาพอนาคตที่เลวร้ายที่สุด (Worst Case Scenario) เพื่อใช้ในการวางแผนป้องกันไม่ให้เกิดภาพนั้น ในอาเซียนประเทศที่ใช้การมองอนาคต (Foresight) ช่วยในการวางแผนพัฒนาและบริหารประเทศแล้วประสบผลสำเร็จอย่างมาก คือ ประเทศสิงคโปร์ สำหรับประเทศไทย ปัจจุบันยังไม่นิยมนำการมองอนาคต (Foresight) มาใช้ในการบริหารประเทศ

มีเพียงการใช้กระบวนการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (Security Environmental Scanning) จากทุกพลังอำนาจของชาติ (National Power) มาเป็นเครื่องมือในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ซึ่งในการคาดการณ์อนาคตระยะยาวอาจให้ภาพที่ขาดความแม่นยำ และไม่ละเอียด เพราะเป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับการคาดการณ์ระยะสั้นช่วง ๒-๓ ปี

การคาดการณ์อนาคตทางยุทธศาสตร์ (Strategic Foresight) จึงเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมต่อการวางยุทธศาสตร์ในช่วง ๑๐ - ๒๐ ปีข้างหน้าของหน่วยงานต่างๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ผ่านการวาดภาพอนาคต โดยใช้การจินตนาการ (Imagination) ถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่มีความไม่แน่นอนสูง (High Uncertainty) ตามบริบทที่เกี่ยวข้อง แต่หากเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในระดับรุนแรง (High Impact) กระบวนการ Foresight จึงถูกนำมาใช้เพื่อกระตุ้นให้องค์กรเห็นสิ่งที่จะเป็นตัวผลักดัน (Driving Forces) ที่อาจเป็นความท้าทาย (Challenges) โอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ต่อองค์กร ผ่านการสำรวจสภาวะแวดล้อม (Environmental Scanning) ในมิติต่างๆ ตามหลัก STEEP, STEEP-M หรือ PESTEL เป็นต้น จะช่วยให้องค์กรเข้าใจสถานะและขีดความสามารถของตนในปัจจุบัน ขณะเดียวกันก็สามารถเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ไม่ได้คาดการณ์เอาไว้ได้ ซึ่ง Foresight จะเป็นกระบวนการวิเคราะห์และมององค์กรแบบ Outside In ที่แตกต่างจากการทำ SWOT Analysis ที่จะทำการวิเคราะห์ขีดความสามารถขององค์กรแบบ Inside Out ณ ช่วงเวลาปัจจุบัน ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์จึงเป็นข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแล้วหรือคาดว่าจะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน (Certainty)

ดังนั้น การคาดการณ์อนาคต (Foresight) จึงเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการคาดการณ์และสร้างภาพอนาคตที่มีโอกาสเกิดขึ้นในระยะกลางและระยะยาวในระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ ในประเด็นสำคัญ (Key Agendas) เช่น อนาคตของสังคมผู้สูงอายุ อนาคตของปัญญาประดิษฐ์ อนาคตของอุตสาหกรรม อนาคตของการศึกษา และอนาคตของการจ้างงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการออกแบบนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศหรือบริษัท ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตในรูปแบบต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลัน (Disruptive Changes)

หลักการของ Strategic Foresight จะช่วยให้องค์กรได้เรียนรู้เกี่ยวกับความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือของแนวโน้มและเหตุการณ์ในโลก จึงเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นกับเป้าหมายในอนาคตที่กำหนดไว้ด้วยการเตรียมทางเลือกที่เหมาะสม โดยกระบวนการจัดทำภาพอนาคตเปรียบได้กับการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ซึ่งผลลัพธ์สุดท้ายที่จะได้จากกระบวนการ

จัดทำภาพอนาคต คือ ทางเลือกที่เหมาะสม หรือ Strategic Option ซึ่งจะเป็นทางเลือกสำหรับผู้บริหารองค์กรในการตัดสินใจที่อยู่ภายใต้ฉากทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ (Possible Scenarios)

กระบวนการจัดทำภาพอนาคตทางยุทธศาสตร์ (Strategic Foresight) ในขั้นตอนการจัดทำภาพแนวโน้มในอนาคตเป็นการนำประเด็นที่มีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับร่วมกัน (common ground key issues) ของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องหรือกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholder) มาทำการวิเคราะห์ผ่านแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูล และข้อเท็จจริง เพื่อให้ได้ฉากทัศน์ในอนาคต (Future Scenario) ของเหตุการณ์ (Events) ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามขอบเขตและบริบทของการจัดทำภาพอนาคต (Focal question) ดังนั้น จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับทุกเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในแต่ละฉากทัศน์ ซึ่งการจัดทำภาพอนาคต (Foresight Framework) จะเชื่อมโยงไปสู่การจัดทำยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการ (Strategy) ต่อไป

จากการศึกษาแผนระดับที่ ๓ ของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ผู้ขอประเมินพบว่า การจัดทำยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการระดับกระทรวงหรือกรม ส่วนใหญ่ยังคงนิยมใช้การวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การในปัจจุบันเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT นั้น อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่ภาพที่ต้องการในอนาคตเนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มีพื้นฐานมาจากสิ่งที่เป็นข้อเท็จจริงหรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นอย่างแน่นอน (Certainty) ในช่วงระยะเวลาอันใกล้ อาจทำให้แผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้รองรับกับสภาพสังคมในช่วงเวลานั้นๆ แต่ไม่อาจสอดรับสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบยุค VUCA World ในปัจจุบัน หรือยุค BANI World ในอนาคตอันใกล้ที่จะมาถึงนี้

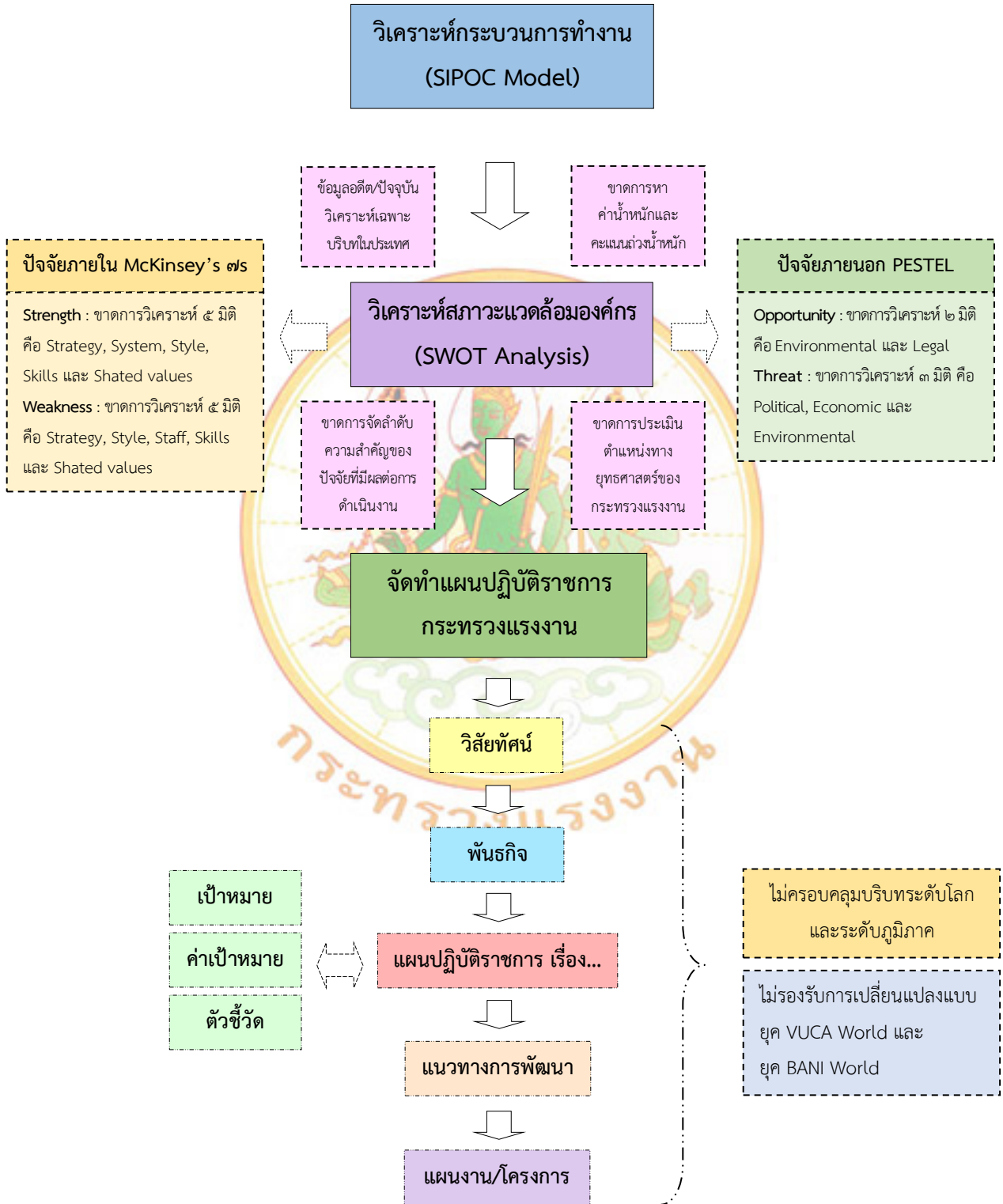
๓.๓ ข้อเสนอ

จากการวิเคราะห์การจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน ที่ผู้ประเมินได้วิเคราะห์ไว้ในข้อ ๓.๑ บทวิเคราะห์ พบว่า มีการดำเนินการตามกรอบที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดไว้ทุกประการ แต่หากวิเคราะห์ในเชิงลึกของแต่ละกระบวนการ จะพบว่า ยังมีบางกระบวนการที่มีข้อมูลรายละเอียดที่ได้จากการวิเคราะห์ไม่ครบถ้วนและสมบูรณ์ อาทิ ๑) การวิเคราะห์ด้านโอกาส และภัยคุกคาม/อุปสรรค เป็นการวิเคราะห์จากสถานการณ์ในปัจจุบันซึ่งยังขาดการวิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อีกทั้งเป็นการวิเคราะห์เฉพาะบริบทของประเทศไทยซึ่งยังขาดการวิเคราะห์ในบริบทของระดับโลกและระดับภูมิภาค ๒) ไม่มีการหาค่าน้ำหนักและค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักการประเมิน

สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีระดับความรุนแรงของผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารจัดการด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน และ ๓) ไม่มีการประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อนำมาระบุตำแหน่งกราฟเรดาร์ในการหาตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Position) ของกระทรวงแรงงาน ผู้ขอประเมินจึงขอเสนอแผนภาพเพื่อแสดงการเปรียบเทียบกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงานในปัจจุบัน กับ กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” เพื่อเป็นการปิดช่องว่างของปัญหาทั้ง ๓ ประเด็นดังกล่าวข้างต้น รายละเอียดตามภาพที่ ๒ และภาพที่ ๓

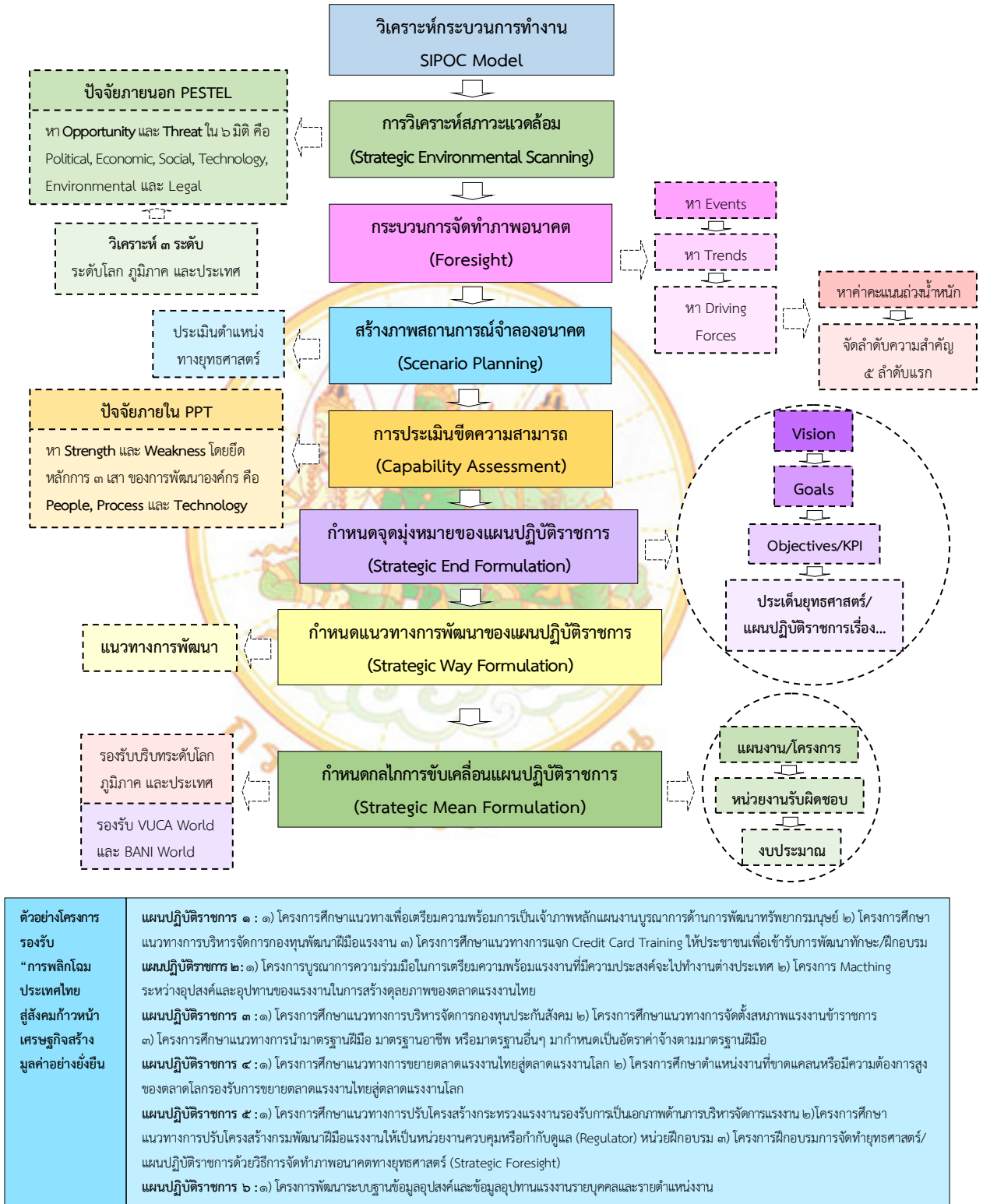


กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ปัจจุบัน)



ภาพที่ ๒ กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ปัจจุบัน)

กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”



ภาพที่ ๓ กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถปิดช่องว่างของปัญหาทั้ง ๓ ประเด็นดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนสามารถรองรับสังคม แห่งการเปลี่ยนแปลงแบบยุค VUCA World หรือยุค BANI World ได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้ขอประเมินจึงเสนอแนวความคิด กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยสรุปสาระสำคัญดังนี้

๓.๓.๑ การวิเคราะห์/ตรวจสอบสถานะแวดล้อมด้านแรงงาน (Strategic Environmental Scanning) เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์แนวโน้มทางยุทธศาสตร์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตว่าเป็นอย่างไร มีอะไรบ้างที่จะเป็นอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) และอะไรบ้างที่จะเป็นโอกาส (Opportunity) เมื่อตรวจสอบสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์แล้ว ขั้นตอนต่อไปจะเป็นการประเมินขีดความสามารถของกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour Capability Assessment) เพื่อให้ทราบสถานภาพหรือศักยภาพของกระทรวงแรงงานว่าเป็นอย่างไร หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ เพื่อให้ทราบจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของกระทรวงแรงงานว่าเป็นอย่างไรและอยู่ในระดับ ดังนั้น เมื่อทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหรือภัยคุกคามแล้ว ก็จะนำไปสู่กระบวนการพัฒนาเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงานต่อไป ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

๓.๓.๑.๑ ขั้นตอนการวิเคราะห์/ตรวจสอบสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย การกำหนดประเด็นสำคัญ (Key Issues) จากมิติต่างๆ ตามแนวคิดทฤษฎีของการวิเคราะห์/ตรวจสอบสถานะแวดล้อมต่างๆ อาทิ STEEP และ PESTEL เป็นต้น โดยดำเนินการวิเคราะห์ทั้ง ๓ ระดับ คือ ระดับโลก (Global) ระดับภูมิภาค (Regional) และระดับภายในประเทศ (Internal) โดยแนวคิดทฤษฎีที่ถูกเลือกมาใช้ในการประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์มีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากใช้ข้อมูลหรือหลักการแนวคิดทฤษฎีที่ไม่รอบด้านพอก็อาจทำให้การตรวจสอบสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์คลาดเคลื่อนไปจากสถานการณ์ที่ควรจะเป็น ซึ่งจากการวิเคราะห์ของผู้ขอประเมิน พบว่า แนวคิดทฤษฎีที่เหมาะสมกับการประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน คือ PESTEL ซึ่งประกอบด้วย ๖ มิติ อาทิ มิติการเมือง (Political) มิติเศรษฐกิจ (Economic) มิติสังคม (Social) มิติเทคโนโลยี (Technology) มิติสิ่งแวดล้อม (Environmental) และนิติกฎหมาย (Legal) ซึ่งการได้มาของประเด็นสำคัญ ผ่านการระดมความคิดจากผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ทั้งในส่วนที่เป็นฝ่ายวิชาการและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการรวบรวมข้อมูลเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง โดยผลการวิเคราะห์/ตรวจสอบสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ที่ได้จะนำไปสู่การกำหนดภาพทางยุทธศาสตร์ในอนาคต (Strategic Outlook) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อไป

๓.๓.๑.๒ ขั้นตอนการกำหนดแนวคิดทฤษฎีและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ โดยการเลือกแนวคิดทฤษฎีที่มีความเป็นสากลและข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีความทันสมัยไม่เก่าจนเกินไป คือ ในช่วง ๑ ปี แต่ไม่เกิน ๓ ปี ซึ่งถ้าหากใช้ข้อมูลที่เก่ามากก็อาจทำให้ภาพทางยุทธศาสตร์ในอนาคตมีความคลาดเคลื่อนไปจากสิ่งที่ควรจะเป็น สำหรับแนวคิดที่ผู้ขอประเมินเลือกใช้ในการวิเคราะห์/ตรวจสอบสภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน คือ PESTEL โดยมีแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่างๆ ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ขั้นต้นของแต่ละมิติ ดังนี้

- ๑) มิติการเมือง (Political) ได้แก่ การบริหารรัฐกิจ การบริหารงานสาธารณะ และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน เป็นต้น
- ๒) มิติเศรษฐกิจ (Economic) ได้แก่ เศรษฐศาสตร์มหภาค เศรษฐศาสตร์จุลภาค ข้อมูลรายงานสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศ ความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน เป็นต้น
- ๓) มิติสังคม (Social) ได้แก่ โครงสร้างทางสังคม ระดับศักยภาพแรงงาน ระบบการคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม เป็นต้น
- ๔) มิติเทคโนโลยี (Technology) ได้แก่ การสร้างนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน เป็นต้น
- ๕) มิติสิ่งแวดล้อม (Environmental) ได้แก่ หลักความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น
- ๖) มิติกฎหมาย (Legal) ได้แก่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๓.๓.๑.๓ ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อคาดการณ์ภาพเหตุการณ์ในอนาคตที่จะเกิดขึ้น โดยการนำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามข้อ ๓.๓.๑.๒ มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดให้ได้ว่ามีอะไรบ้างที่เป็นสิ่งบอกเหตุ/หลักฐาน (Indicator/Trigger/Evident) ที่จะนำไปสู่ภาพอนาคตทางยุทธศาสตร์ (Strategic Outlook)

๓.๓.๑.๔ ขั้นตอนการกำหนดภาพอนาคตทางยุทธศาสตร์ (Strategic Outlook) และผลกระทบทางยุทธศาสตร์ (Strategic Impact) ที่จะเกิดขึ้นกับกระทรวงแรงงาน โดยการประเมินว่าจะเกิดผลกระทบใดบ้างกับความมั่นคงของมนุษย์ ความมั่นคงของชุมชนและสังคม และความมั่นคงของประเทศในด้านแรงงาน อีกทั้งจะต้องกำหนดว่ามีอะไรบ้างที่ส่งผลกระทบทั้งด้านดี

และด้านเสียกับความมั่นคงโดยรวมของประเทศ ซึ่งผลกระทบดังกล่าวจะนำไปสู่การกำหนดได้ว่า อะไรเป็นโอกาส (Opportunity) อะไรเป็นอุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat) ที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงานต่อไป

๓.๓.๒ กระบวนการจัดทำภาพอนาคต (Foresight) เพื่อหาแนวทางในการบริหารจัดการสถานการณ์หรือความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในอนาคต ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการจัดทำภาพอนาคต คือ ทางเลือกที่เหมาะสม หรือ Strategic Option สำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงานในการตัดสินใจที่อยู่ภายใต้ Possible Scenarios ซึ่งนำไปสู่การเชื่อมโยงกับการจัดทำยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (Strategy) โดยกระบวนการจัดทำภาพอนาคต (Foresight) มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

๓.๓.๒.๑ Strategic Challenges and Framing Questions คือ ขั้นตอนการตั้งคำถามที่เป็นขอบเขตของสถานการณ์ (Framing Questions) และกำหนดเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (Strategic Challenges) ที่กระทรวงแรงงานต้องการ โดยพิจารณาว่าอะไรคือความท้าทายหรือปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญหรือปัญหาที่องค์กรต้องการแก้ไข

๓.๓.๒.๒ Environmental Scanning & Driving Forces คือ กระบวนการหาแนวโน้มและความไม่แน่นอน (Horizon Scanning) โดยการสแกนเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในอดีตและปัจจุบันที่สัมพันธ์กันหรือมีความเกี่ยวเนื่องกับเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (Strategic Challenges) ที่กระทรวงแรงงานกำหนดไว้ โดยการประเมินสภาวะแวดล้อม (Environmental Scanning) จะใช้หลักการของ PESTEL โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

๑) การหาเหตุการณ์ (Event) คือ การหาสิ่งที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน อาจเป็นเหตุการณ์ที่พึงประสงค์หรือเหตุการณ์เชิงลบก็ได้

๒) การหาแนวโน้ม (Trends) คือ การจัดกลุ่มของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและมีลักษณะใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน จากนั้นพิจารณาประเด็นที่มีแนวโน้มของการเกิดในทิศทางที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง

๓) การหาแรงผลักดัน (Driving Forces) คือ การหาสาเหตุและแรงผลักดันในการเกิดเหตุการณ์นั้นๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่อาจมีผลต่อแนวโน้มหรือทิศทางของภาพอนาคตที่กระทรวงแรงงานต้องการ

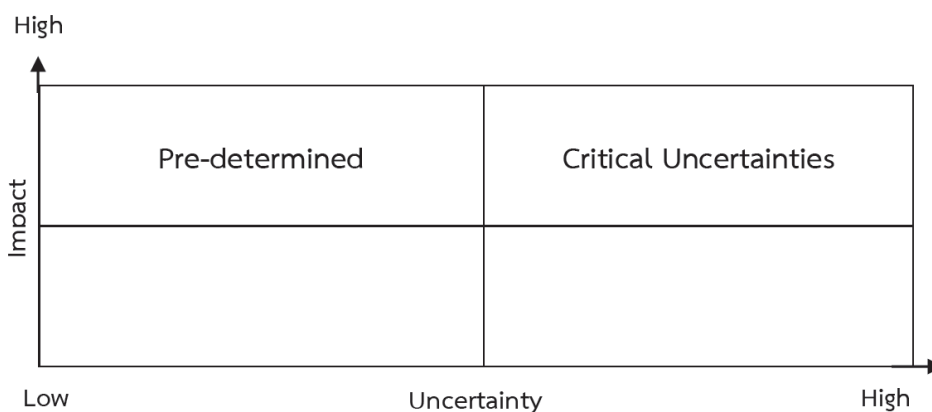
๓.๓.๒.๓ Building Blocks of Scenarios คือ การสร้าง Blocks of Scenarios โดยจะแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย

๑) Pre-determined คือ Driving Forces ที่มีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบสูง แต่มีความไม่แน่นอนต่ำ (High Impact + Low Uncertainty) ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแน่ๆ และจะเกิดต่อไปในอนาคต จึงเป็น Driving Forces ที่สามารถหากลยุทธ์รองรับได้เลย เช่น กำลังคนวัยแรงงานของไทยลดลงเนื่องจากการเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุของไทย เป็นต้น

๒) Critical Uncertainties คือ Driving Forces ที่มีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบสูง และมีความไม่แน่นอนสูงหรือความผันผวนสูงเช่นกัน (High Impact + High Uncertainty) เช่น ทิศทางการลงทุนของบริษัทข้ามชาติที่จะเข้ามาลงทุนในประเทศไทยว่าจะ Focus ไปที่กลุ่มอุตสาหกรรมใดและจะนำเทคโนโลยีใดมาใช้ในการผลิตแทนการใช้แรงงานแบบเข้มข้น (Labour-intensive)

๓) Wildcards คือ Driving Forces ที่ไม่น่าจะเกิดขึ้น ไม่มีโอกาสเกิดขึ้นเกิดได้ยาก หรือไม่เกิดขึ้นอย่างแน่นอน แต่ถ้าเกิดแล้วจะส่งผลกระทบสูง เช่น บริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยถอนการลงทุนออกจากประเทศไทยทั้งหมดเนื่องจากปัญหาค่าแรงขั้นต่ำที่เพิ่มสูงขึ้นจากนโยบายของรัฐบาล เป็นต้น

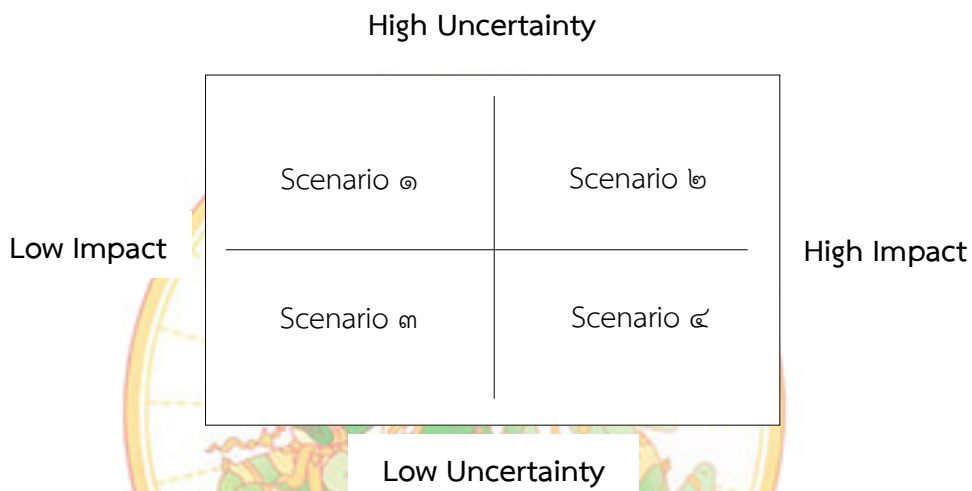
จากนั้นนำ Driving Forces ที่จัดกลุ่มแล้วมาให้คะแนนเพื่อจัดลำดับ Driving Forces ที่เป็น Critical Uncertainties โดยเลือก Driving Forces ที่มีคะแนนสูงที่สุด ๕ อันดับแรก มาใช้ในการสร้าง Scenario Frameworks



ภาพที่ ๔ การสร้าง Blocks of Scenarios

๓.๓.๒.๔ Scenario Frameworks คือ การสร้างภาพสถานการณ์ขึ้นมาโดยอาศัยโครงเรื่อง (Plot) ที่มาจากแนวโน้ม (Trends) ที่เห็นอยู่ในปัจจุบัน และความไม่แน่นอน (Uncertainties)

ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต โดยทั่วไปการสร้างภาพสถานการณ์จำลองอนาคต (Scenario Planning) ในการเขียนเล่าเรื่องราวได้ ๔ รูปแบบ คือ Inductive, Deductive, Incremental และ Normative เพื่อให้การสร้างภาพสถานการณ์จำลองอนาคตของกระทรวงแรงงานเป็นที่เข้าใจได้ง่าย ผู้ขอประเมินจึงเห็นควรให้ใช้รูปแบบ Deductive Scenario เนื่องจากการสร้างภาพสถานการณ์จำลองอนาคตโดยพิจารณาจาก ๒ Critical Uncertainties ที่มีความแตกต่างกัน จากนั้นนำมาสร้างแกนตัดกัน ๒ แกน เพื่อสร้างภาพสถานการณ์จำลองอนาคตหรือฉากทัศน์ จำนวน ๔ ภาพ ที่มีความแตกต่างกัน ดังนี้

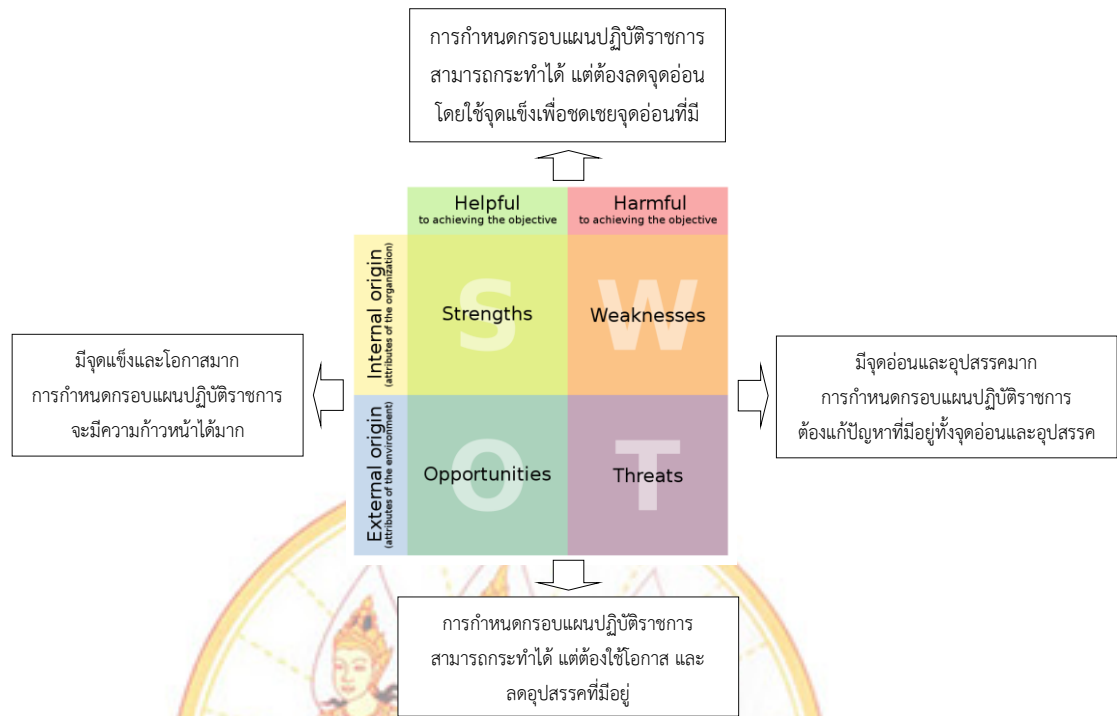


ภาพที่ ๕ Scenario Planning แบบ Deductive Scenario

๓.๓.๒.๕ การเขียนสถานการณ์ (Scenario Stories) คือ การเรียบเรียงเหตุการณ์ในอนาคตออกมาในลักษณะของ “เรื่องเล่า” (Narrative) เพื่อให้สถานการณ์ที่เล่านั้นมีความน่าสนใจ หลังจากเขียนสถานการณ์เสร็จแล้ว ควรมีการตรวจสอบความเป็นไปได้จากแหล่งข้อมูลหรือหลักฐานอื่นๆ

๓.๓.๒.๖ จัดทำทางเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Option) เพื่อค้นหาประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้จากการวิเคราะห์โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) จากฉากทัศน์ทั้ง ๔ (Scenario) ตามข้อ ๓.๓.๒.๔ - ๓.๓.๒.๕ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกิดจากโอกาส (Opportunity) จะเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่ใช้เพื่อตอบภาพที่กระทรวงแรงงานต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกิดจากอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) จะเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่ใช้เพื่อตอบภาพที่กระทรวงแรงงานไม่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต จากนั้นนำไปสู่กระบวนการ From to Analysis เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน

๓.๓.๓ การประเมินขีดความสามารถของกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour Capability Assessment) ผลลัพธ์ที่ได้จากการตรวจสอบสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (Strategic Environmental Scanning) ตามข้อ ๓.๓.๑ และกระบวนการจัดทำภาพอนาคต (Foresight) ตามข้อ ๓.๓.๒ เป็นการตรวจสอบปัจจัยภายนอก (External Factor) ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ และทำให้ทราบได้ว่าปัจจัยในด้านโอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) มีอะไรและเป็นอย่างไรบ้าง นอกจากนี้จะทราบถึงปัจจัยภายนอกแล้ว การทราบถึงปัจจัยภายใน (Internal Factor) ซึ่งหมายถึงขีดความสามารถของกระทรวงแรงงานจะเป็นประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่ง ดังนั้นการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงานจำเป็นจะต้องทราบขีดความสามารถของกระทรวงแรงงานว่า เป็นอย่างไรและอยู่ในระดับใด ทั้งนี้การประเมินโดยการเปรียบเทียบสามารถดำเนินการได้ใน ๒ ลักษณะ คือ ๑) การประเมินขีดความสามารถโดยการเปรียบเทียบเชิงสัมพัทธ์ (Relative Comparison) ซึ่งเป็นการประเมินโดยการเปรียบเทียบกับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับโลก (Global) และระดับภูมิภาค (Regional) ทั้งนี้เพื่อให้ทราบได้ว่าสถานภาพด้านแรงงานของประเทศอยู่ในระดับใดเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศต่างๆ ๒) การประเมินโดยการเปรียบเทียบกระทรวงแรงงานในช่วงเวลาที่ต่างกัน ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบภายใน (Internal Level) เป็นการประเมินโดยการเปรียบเทียบเชิงสัมบูรณ์ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบได้ว่าขีดความสามารถด้านแรงงานมีการพัฒนาไปอย่างไร ดีขึ้นหรือลดลง เพื่อให้ทราบจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของประเทศในด้านแรงงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดกรอบแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงานที่มีความชัดเจนและมีทิศทางที่เหมาะสมได้มากยิ่งขึ้น



แผนภาพที่ ๖ การนำผลตรวจสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (อุปสรรค/โอกาส) และการประเมินขีดความสามารถขององค์กร (จุดแข็ง/จุดอ่อน) เพื่อกำหนดกรอบแผนปฏิบัติราชการ

โดยการประเมินขีดความสามารถของกระทรวงแรงงานยึดหลักการ ๓ เสาหลักของการพัฒนาองค์กร (PPT) คือ คน (People) กระบวนการ (Process) และเทคโนโลยี (Technology) ในการหาปัจจัยภายใน (Internal Factor) คือ จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้เมื่อทราบผลของตรวจสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) และการประเมินขีดความสามารถของกระทรวงแรงงาน จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) แล้ว ขั้นตอนต่อไปจะนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการ (Strategic End Formulation) การกำหนดกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนาของแผนปฏิบัติราชการเรื่อง... (Strategic Way Formulation) และการกำหนดกลไก วิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ในการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการ (Strategic Mean Formulation) ต่อไป

**๓.๓.๔ การกำหนดจุดมุ่งหมายทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการกระทรวง
แรงงาน (Strategic End Formulation)** คือการกำหนดผลสำเร็จขั้นสุดท้ายของแผนปฏิบัติการ
โดยกระบวนการในการกำหนดจุดมุ่งหมายทางยุทธศาสตร์จะพิจารณาจากปัจจัยสำคัญ อาทิ
การตรวจสอบสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์เพื่อให้ทราบเงื่อนไขต่างๆ ที่คาดว่าจะเป็นผู้ประสบ
และโอกาสด้านแรงงาน และการประเมินขีดความสามารถของกระทรวงแรงงานเพื่อให้ทราบว่า
มีปัจจัยใดที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนของกระทรวงแรงงานที่ส่งผลโดยตรงต่อการจัดทำแผนปฏิบัติ
ราชการกระทรวงแรงงาน โดยจุดมุ่งหมายทางยุทธศาสตร์ที่กำหนดนั้นจะต้องมีความเป็นไปได้
สามารถใช้โอกาสเพื่อลดปัญหาอุปสรรค รวมทั้งใช้จุดแข็งเพื่อลดจุดอ่อนของกระทรวงแรงงานได้
โดยจุดมุ่งหมายทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

๓.๓.๔.๑ กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) คือ การกำหนดภาพของกระทรวงแรงงาน
ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือเป้าหมายสูงสุดของกระทรวงแรงงานจะเป็นอะไร (what we want to
become)

๓.๓.๔.๒ กำหนดเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (Strategic Goal) คือ การกำหนด
ทิศทางที่จะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงาน โดยการกำหนดเป้าหมายทางยุทธศาสตร์
จะต้องนำเอาผลที่ได้จากการตรวจสอบสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ และการประเมินขีดความสามารถ
ของกระทรวงแรงงานมาพิจารณาประกอบด้วยเสมอ

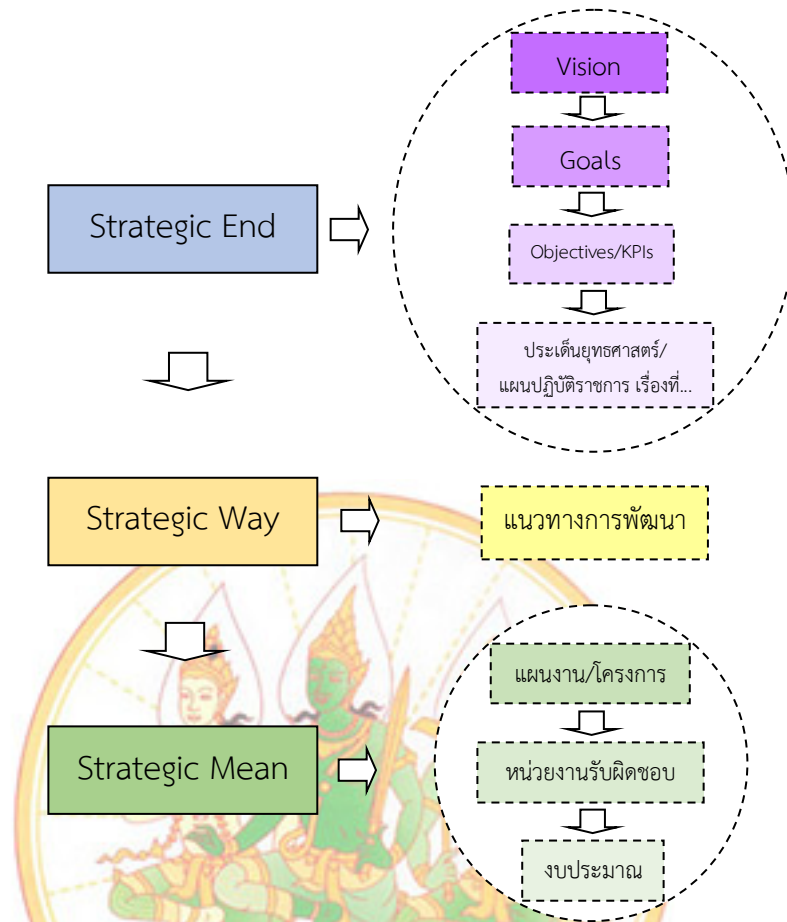
๓.๓.๔.๓ กำหนดวัตถุประสงค์ทางยุทธศาสตร์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จ
(Strategic Objective / Key Performance Indicator) ที่นำไปสู่ผลสำเร็จของเป้าหมายและ
วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยวัตถุประสงค์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จจะต้องมีความเป็นรูปธรรม
สามารถตรวจสอบวัดผลได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้วัตถุประสงค์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนดขึ้น
จะต้องสามารถนำไปพัฒนาต่อเพื่อให้เกิดกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (Strategic
Way) รวมถึงการกำหนดกลไก วิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (Strategic
Mean) ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓.๓.๔.๔ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์หรือแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการ
(Strategic Issues) คือ การดำเนินงานเรื่องหรือประเด็นต่างๆ ของกระทรวงแรงงาน ที่นำไปสู่
ผลสำเร็จของวัตถุประสงค์ทางยุทธศาสตร์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

๓.๓.๕ การกำหนดกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนาของแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (Strategic Way Formulation) การทำให้วัตถุประสงค์ทางยุทธศาสตร์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของกระทรวงแรงงานสัมฤทธิ์ผลตามที่ตั้งไว้ก็ด้วยการแปลง (implementation) ไปสู่การกำหนดกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนาของแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน โดยกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนนี้จึงเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวในการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน

๓.๓.๖ การกำหนดกลไก วิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ในการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (Strategic Mean Formulation) ซึ่งประกอบด้วยแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ (Plans/Projects/Activities) ที่มีความชัดเจนและมีความสอดคล้องกันภายใต้แนวทางการพัฒนาของแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงานหน่วยงานรับผิดชอบ และงบประมาณที่ใช้ในการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการ โดยกลไก วิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ในการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงานดังกล่าว จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระทรวงแรงงาน (blue print for change) เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดของยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ก็คือ วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงาน (what we want to become)

ดังนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงานตาม “กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน” ที่ผู้ขอประเมินได้ให้ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานดังกล่าวข้างต้น จะสามารถขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (synergy) หรือ “การพลิกโฉมกระทรวงแรงงาน” เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยืน” ได้อย่างเป็นรูปธรรม



แผนภาพที่ ๗ แสดงจุดมุ่งหมายทางยุทธศาสตร์ (Strategic End) แนวทางการขับเคลื่อนแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (Strategic Way Formulation) และกลไก วิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (Strategic Mean Formulation)

๓.๔ ตัวอย่างแผนงาน/โครงการสำคัญ (Flagship Project) ภายใต้แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ที่ได้จากกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

ผู้ขอประเมินได้ศึกษาข้อมูลสภาพสถานการณ์จำลองอนาคตของประเทศไทย (Scenarios of The Future) จากเอกสารทางวิชาการต่างๆ อาทิ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างดุลยภาพของประเทศท่ามกลางการแข่งขันทางภูมิยุทธศาสตร์ใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๕ ของนักศึกษาหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ ๑๖ ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน เพื่อนำมากำหนดกลไก วิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ในการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติ

ราชการกระทรวงแรงงาน (Strategic Mean Formulation) ผ่านตัวอย่าง แผนงาน/โครงการสำคัญ ที่ควรบรรจุไว้ในแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงแรงงาน ฉบับทบทวน โดยยึดตามหลักการ ๓ เสาหลักของการพัฒนาองค์กร (PPT) คือ คน (People) กระบวนการ (Process) และเทคโนโลยี (Technology) ดังนี้

๑) แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ตัวอย่างโครงการสำคัญ อาทิ

๑.๑) โครงการศึกษาแนวทางเพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นเจ้าภาพหลักแผนงานบูรณาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หน่วยงานรับผิดชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

เพื่อให้การบริหารงบประมาณของประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ เป็นเอกภาพเดียวกัน และลดความซ้ำซ้อนในการใช้จ่ายงบประมาณ โดยดำเนินการภายใต้กลไกของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช)

๑.๒) โครงการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (หน่วยงานรับผิดชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

เพื่อสร้างวิธีการเพิ่มรายได้ที่ยั่งยืนให้กับกองทุนผ่านการลงทุนช่องทางต่างๆ อาทิ การลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ กองทุนรวม หุ้นกู้ พันธบัตรรัฐบาล เป็นต้น ตลอดจนการขยายสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อม แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน อาทิ แนวทางการจัดตั้งและจัดการกองทุนรวม การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อผู้ลงทุนทั่วไปและผู้ลงทุนที่มีใช้รายย่อยภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

๑.๓) โครงการศึกษาแนวทางการแจก Credit Card Training ให้กับประชาชนเพื่อเข้ารับการพัฒนาทักษะ/ฝึกอบรม (หน่วยงานรับผิดชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

เพื่อให้ประชาชนทุกคนที่มีอายุตั้งแต่ ๒๐ ปีขึ้นไปนำ Credit Card Training ไปใช้ในการฝึกทักษะในสาขาที่ขาดแคลนหรือสาขาที่รองรับตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (S-Curve) ฝึกทักษะเพื่อรองรับการปรับตัวเข้าสู่โลกเศรษฐกิจใหม่ และฝึกเพิ่มทักษะเพื่อรองรับการเปลี่ยนไปสู่อาชีพใหม่เพื่อสร้างรายได้ที่ดีกว่าในอนาคตจากหน่วยฝึกอบรมทั้งภาครัฐและเอกชนที่ได้รับการรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยแหล่งงบประมาณที่ใช้ในการแจก Credit Card Training คือ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม ตัวอย่างโครงการสำคัญ อาทิ

๒.๑) โครงการบูรณาการความร่วมมือในการเตรียมความพร้อมแรงงานที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ (หน่วยงานรับผิดชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดหางาน)

เพื่อให้แรงงานที่มีความประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศเตรียมความพร้อมด้านทักษะฝีมือ วัฒนธรรม และการใช้ชีวิตประจำวันของประเทศปลายทาง

๒.๒) โครงการ Matching ระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในการสร้างคุณภาพของตลาดแรงงานไทย (หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดหางาน)

เพื่อให้ตลาดแรงงานไทยเกิดภาวะสมดุลระหว่างอุปสงค์ของแรงงาน อาทิ จำนวนปริมาณและสมรรถนะ (Competency) ของแรงงานที่นายจ้างต้องการ อุปทานของแรงงาน อาทิ จำนวนปริมาณของแรงงานที่ประสงค์จะทำงานในตลาดแรงงาน และอัตราค่าจ้างหรือค่าตอบแทนของแรงงาน

๓) แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ ๓ คุ้มครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ หลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม ตัวอย่างโครงการสำคัญ อาทิ

๓.๑) โครงการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคม (หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานประกันสังคม)

เพื่อหาแนวทางการเพิ่มรายได้ที่ยั่งยืนให้กับกองทุนประกันสังคมผ่านการลงทุนในช่องทางต่างๆ อาทิ การจัดตั้งบริษัทหลักทรัพย์ในการจัดการกองทุนรวมด้านการประกันสังคมเพื่อขายหน่วยลงทุนให้แก่ผู้ลงทุนทั่วไปและผู้ลงทุนที่มีใช้รายย่อยภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (กลต.) เพื่อนำรายได้จากการขายหน่วยลงทุนหรือเงินปันผลที่ได้รับจากกองทุนรวมดังกล่าวมาขยายสิทธิการคุ้มครองให้กับผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๙ และมาตรา ๔๐ อาทิ การเพิ่มเงินบำนาญชราภาพเพื่อให้ผู้เกษียณอายุมีเงินบำนาญพอใช้ต่อการดำรงชีพอย่างแท้จริง เป็นต้น

๓.๒) โครงการศึกษาแนวทางการจัดตั้งสหภาพแรงงานข้าราชการ (หน่วยงาน รับผิดชอบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

เพื่อให้มีสหภาพแรงงานข้าราชการตามบทบัญญัติของอนุสัญญา ๘๗ ว่าด้วยเรื่องเสรีภาพในการสมาคม และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๑ ว่าด้วยเรื่องเสรีภาพในการสมาคม ของรัฐ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครอง ผลประโยชน์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓.๓) โครงการศึกษาแนวทางการนำมาตรฐานฝีมือ มาตรฐานอาชีพ หรือ มาตรฐานอื่นๆ มากำหนดเป็นอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

เพื่อศึกษาการนำมาตรฐานอื่นๆ ที่มีลักษณะเป็นการวัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ เช่นเดียวกับมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ มากำหนดเป็นอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ตามมาตรา ๕ (๒) แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้แรงงานที่มีทักษะฝีมือภายใต้กฎหมายอื่น นอกเหนือจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้รับโอกาสในการได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะฝีมือของตน

๔) แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่าง ประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน ตัวอย่างโครงการสำคัญ อาทิ

๔.๑) โครงการศึกษาแนวทางการขยายตลาดแรงงานไทยสู่ตลาดแรงงานโลก (หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรมการจัดหางาน)

เพื่อเป็นการขยายบทบาทการทำงานเชิงรุกของทูตแรงงานในการหาประเทศ พันธมิตรใหม่ๆ เพื่อสร้างช่องทางของตลาดแรงงานไทยไปสู่ประเทศพันธมิตรใหม่ ประเทศมหาอำนาจ หรือประเทศที่มีอิทธิพลทางเศรษฐกิจระดับโลกหรือระดับภูมิภาค

๔.๒) โครงการศึกษาตำแหน่งงานที่ขาดแคลนหรือมีความต้องการสูงของ ตลาดโลกรองรับการขยายตลาดแรงงานไทยสู่ตลาดแรงงานโลก (หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน และกรมการจัดหางาน)

เพื่อศึกษาดำเนินงานที่ขาดแคลนหรือมีความต้องการสูงของตลาดโลก พร้อมทั้งการวิเคราะห์หาสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทย

ที่มีความประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศ ตลอดจนเป็นการสร้างรายได้เพิ่มให้กับประเทศไทย อีกช่องทางหนึ่ง

๕) แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพสูง ด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างโครงการสำคัญ อาทิ

๕.๑) โครงการศึกษาแนวทางการปรับโครงสร้างกระทรวงแรงงานรองรับ การเป็นเอกภาพด้านการบริหารจัดการแรงงาน (หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

โดยการศึกษาแนวทางการรวบรวมหน่วยงานภาครัฐหรือองค์การมหาชน ที่มีอำนาจหน้าที่และภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานให้มาอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานของประเทศไทยเป็นเอกภาพเดียวกัน มีการบริหารอัตรากำลัง ทรัพยากร และงบประมาณด้านแรงงานเกิดความคุ้มค่า และลดความซ้ำซ้อน ในการทำงาน อาทิ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ นายกรัฐมนตรี โดยมีภารกิจในการส่งเสริมและช่วยเหลือส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐในการ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น อันนำไปสู่ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภารกิจของหน่วยงาน ดังกล่าวเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญของกระทรวงแรงงาน

๕.๒) โครงการศึกษาแนวทางการปรับโครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็น หน่วยงานควบคุมหรือกำกับดูแล (Regulator) หน่วยฝึกอบรม (หน่วยงานรับผิดชอบ กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน)

เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร (Reorganization) ของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจากหน่วยงานปฏิบัติ (Operator) ให้เป็นหน่วยงานควบคุมหรือกำกับดูแล (Regulator) หน่วยฝึกอบรมทั้งภาครัฐและเอกชนทุกแห่งของประเทศให้มีประสิทธิภาพและเป็นไป ตามมาตรฐานเดียวกัน พร้อมทั้งจัดทำระบบ Thailand Workforce Skills Qualifications (WSQ) เพื่อให้แรงงานทุกระดับสามารถเข้าถึงการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ มีระบบการรับรองสมรรถนะ แรงงานระดับชาติ (National Credentialing System) ที่ยึดสมรรถนะแรงงาน (Competency based) เป็นหลัก สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมได้ง่าย ปฏิบัติได้จริง มีความยืดหยุ่น และมีรูปแบบ ที่ส่งเสริมให้แรงงานแต่ละคนสามารถเลือกหลักสูตรการฝึกอบรมได้ตามความสามารถของบุคคลนั้นๆ เมื่อฝึกครบตามที่กำหนดในแต่ละระดับแล้วจะได้รับใบรับรองความสามารถ (Certificate) เพื่อใช้

ประโยชน์ในการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง นอกจากนี้ นายจ้างหรือสถานประกอบการยังได้ประโยชน์จากการมีแรงงานที่มีทักษะฝีมือทำให้องค์กรมีขีดความสามารถในการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น

๕.๓) โครงการฝึกอบรมการจัดทำยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติราชการด้วยวิธีการจัดทำภาพอนาคตทางยุทธศาสตร์ (Strategic Foresight) (หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน))

เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกคนมีองค์ความรู้ในการจัดทำยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติราชการด้วยวิธีการจัดทำภาพอนาคตทางยุทธศาสตร์ (Strategic Foresight) เพื่อให้กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานระดับกรมและกระทรวงสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุค VUCA World คือ โลกที่มีความผันผวนยากจะคาดเดาเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันไม่ทันตั้งตัว (Volatility) มีความไม่แน่นอนสูงไม่ชัดเจนยากจะอธิบาย (Uncertainty) มีความซับซ้อนสูงมีปัจจัยมากมายที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ (Complexity) มีความคลุมเครือยากจะคาดเดาผลลัพธ์ได้ (Ambiguity)

๖) แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล ตัวอย่างโครงการสำคัญ อาทิ

๖.๑) โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และข้อมูลอุปทานแรงงานรายบุคคลและรายตำแหน่งงาน (หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดหางาน)

โดยการจัดทำ/พัฒนาระบบฐานข้อมูลอุปสงค์ด้านความต้องการแรงงานและสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในภาคการค้า อุตสาหกรรมการผลิตและบริการ และข้อมูลอุปทานของกำลังคนและสมรรถนะ (Competency) ที่มีจำแนกตามรายบุคคลของแรงงานทุกคน และรายตำแหน่งงาน เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกำลังคนของประเทศให้รองรับกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและในอนาคต

๓.๕ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ในครั้งนี้เป็นการนำหลักการของกระบวนการจัดทำภาพสถานการณ์จำลองอนาคตของประเทศไทยด้านแรงงาน (Strategic Foresight) มาใช้ประกอบในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย การตรวจสอบสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (Strategic Environmental Scanning) การจัดทำภาพอนาคต (Foresight) การประเมินขีดความสามารถของกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour Capability Assessment) การกำหนดจุดมุ่งหมายทางยุทธศาสตร์ (Strategic End Formulation) การกำหนดกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (Strategic Way) และการกำหนดวิธีการ ทรัพยากรและกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (Strategic Mean) ซึ่งเป็นกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานในรูปแบบใหม่ที่มีรายละเอียดของการดำเนินงานที่ค่อนข้างซับซ้อนและเข้าใจได้ยาก อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานยังไม่มีความเข้าใจเท่าที่ควร

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการในรูปแบบใหม่โดยการนำหลักการของกระบวนการจัดทำภาพสถานการณ์จำลองอนาคตของประเทศไทยด้านแรงงาน (Strategic Foresight) มาใช้ในการตรวจสอบสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ด้านแรงงานทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ เพื่อประกอบในการพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานให้ครอบคลุมในมิติต่างๆ อาทิ มิติการเมือง มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม มิติเทคโนโลยี มิติสิ่งแวดล้อม และมิติกฎหมาย ผู้ขอประเมินจึงเห็นควรให้มีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการจัดทำภาพสถานการณ์จำลองอนาคตของประเทศไทยด้านแรงงาน (Strategic Foresight) ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานทุกคน เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานในครั้งต่อไปสามารถรองรับ “การพลิกโฉมกระทรวงแรงงาน” เพื่อนำไปสู่ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ที่ผู้ขอประเมินได้จัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในครั้ง นี้ จะสามารถพัฒนาแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานให้ครอบคลุมต่อฉากทัศน์ (Scenario) ที่สอดคล้องกับบริบทระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ ทั้งใน

ปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนระดับที่ ๑ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง สามารถขับเคลื่อนประเทศไทยให้มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในปี ๒๕๘๐ ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ เชิงปริมาณ

กระทรวงแรงงานมีกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

๕.๒ เชิงคุณภาพ

กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถนำกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” เล่มนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติการกรม และแผนปฏิบัติการสำนักงาน ให้ครอบคลุมต่อฉากทัศน์ (Scenario) ที่สอดคล้องกับบริบทระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนระดับที่ ๑ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง สามารถขับเคลื่อนประเทศไทยให้มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อรองรับ “การพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ด้านแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ลงชื่อ.....

(นางสาวนราภรณ์ สุวรรณประเสริฐ)

ผู้ขอประเมิน

วันที่ มิถุนายน ๒๕๖๖

บรรณานุกรม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (๒๕๖๕). แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (๒๕๖๕). แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงาน. (๒๕๕๙). กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๐ –๒๕๗๙)

กระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๕). แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน

(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน).

(๒๕๖๕). แผนปฏิบัติการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน (องค์การมหาชน) ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

สำนักงานประกันสังคม. (๒๕๖๕). แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

สำนักงานประกันสังคม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (๒๕๖๐). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (๒๕๖๕). นโยบายและแผนระดับชาติ

ว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๔). แผนการปฏิรูปประเทศ

(ฉบับปรับปรุง)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๕). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๕). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๐). ยุทธศาสตร์ชาติ

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. (๒๕๖๔). คู่มือการกำหนดยุทธศาสตร์

(STRATEGIC FORMULATION HANDBOOK)

ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. (๒๕๖๔). คู่มือการจัดทำภาพอนาคต

ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Foresight)

ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. (๒๕๖๖). ยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง

คุณภาพของประเทศ ท่ามกลางการแข่งขันทางภูมิยุทธศาสตร์ใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๕

องค์การสหประชาชาติ. (๒๕๖๔). กรอบความร่วมมือว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน วาระปี

พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ (UNSDCF)

