



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๑๓๓๐ ภายใน ๓๑๗๔
ที่ รง ๐๓๐๘.๒/ว ๖๑๐ วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง สรุปผลการประชุม Istanbul Human Resources Forum (IHRF) ครั้งที่ ๓

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีฯ เลขานุการกรม จัดหางานจังหวัด
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐ หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน
และหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

พร้อมนี้ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๐.๓/ว ๑๑๒๓
ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘ และสำเนาหนังสือสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ด่วนที่สุด
ที่ รง ๐๒๑๐.๓/ว ๑๔๖ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘ เรื่อง สรุปผลการประชุม Istanbul Human Resources
Forum (IHRF) ครั้งที่ ๓ ซึ่งจัดโดยสำนักงานทรัพยากรบุคคลแห่งสาธารณรัฐตุรกี เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
ณ ศูนย์ประชุมอิสตันบูล นครอิสตันบูล สาธารณรัฐตุรกี มาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาใช้ประโยชน์
ในราชการตามที่เห็นสมควรต่อไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดได้ที่ www.doe.go.th/strategy
หรือที่ <https://lib.doe.go.th>

(นางสาวนพพรรัตน์ จจรจัญญ์)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ กษพ.
เลขรับ 00477
วันที่ 19 มี.ค. 2568
เวลา 14:34 น.



กรมการจัดหางาน
รับที่ 7692
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน 18 มี.ค. 2568
เลขรับ 1192
วันที่ 19 มี.ค. 2568
เวลา 10:30

ที่ รง ๐๒๑๐.๓/ว. ๑๑๒๓

ถึง กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

พร้อมนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานขอส่งสำเนาหนังสือสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๐.๓/๑๔๖ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘ เรื่องสรุปผลการประชุม Istanbul Human Resources Forum (IHRF) ครั้งที่ ๓ ณ นครอิสตันบูล สาธารณรัฐตุรกี เพื่อรับทราบรายงานผลการประชุมและเพื่อพิจารณาใช้ประโยชน์ในราชการต่อไป (รายละเอียดปรากฏในเอกสารที่แนบ)



เรียน วอ. New
 เพื่อโปรดทราบ
 เพื่อโปรดพิจารณา

[Handwritten signature]

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
กลุ่มงานอาเซียน
โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๒๗๗
โทรสาร ๐ ๒๒๔๗ ๕๘๔๙

- มอบ
- ฝ่ายบริหารทั่วไป
 - กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์
 - กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ
 - กลุ่มงานติดตามและประเมินผล
 - กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์
 - อื่นๆ

(นางสาวรัตนา ไหมยา)
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
รักษาราชการแทนเลขานุการกรม
๑๘ มี.ค. ๒๕๖๘

- มอบ ฝ่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ
 ฝ่ายอนุสัญญา
 งานบริหารทั่วไป

- มอบคุณหญิงวิไลลักษณ์
- วอ.รัตน 1 ชุด

[Handwritten signature]

๒๐ มี.ค. ๖๘

[Handwritten signature]
(นางสาวนพพรรัตน์ จรรย์)
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
๑๙ มี.ค. ๒๕๖๘

ทศพร (อ.พญ)
(นางสาวกาญจนา เอกบุตร)
หัวหน้ากลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์
19 มี.ค. 2568



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ผู้ช่วยปลัดกระทรวง ๒
เลขที่ ๓๒๘
วันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๘
เวลา ๑๓.๓๕ น.

ส่วนราชการ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กลุ่มงานอาเซียน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๒๗๗

ที่ รง ๐๒๑๐.๓/ ๑๕๖

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง สรุปผลการประชุม Istanbul Human Resources Forum (IHRF) ครั้งที่ ๓ ณ นครอิสตันบูล สาธารณรัฐตุรกี
เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

ปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติให้ผู้แทนกระทรวงแรงงานเข้าร่วมการประชุม Istanbul Human Resources Forum (IHRF) ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ ศูนย์การประชุมอิสตันบูล นครอิสตันบูล สาธารณรัฐตุรกี ดังรายละเอียดในหนังสือสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๐.๓/๘๗ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ และหนังสือสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๐.๓/๘๘ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

๒. ข้อย่างงาน

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศขอรายงานผลการเข้าร่วมการประชุม Istanbul Human Resources Forum (IHRF) ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ จัดโดยสำนักงานทรัพยากรบุคคลแห่งสาธารณรัฐตุรกี ณ ศูนย์ประชุมอิสตันบูล นครอิสตันบูล สาธารณรัฐตุรกี ภายใต้หัวข้อหลัก “การพัฒนาทักษะและความสามารถ” วัตถุประสงค์ของการประชุมครั้งนี้จัดขึ้นเพื่อเป็นเวทีสำคัญในการกำหนดแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นนวัตกรรมใหม่ การแบ่งปันวิธีการและเครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนาขึ้น และเสริมสร้างความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้เข้าร่วมประชุมจากประเทศต่าง ๆ การประชุมครั้งนี้มีผู้เข้าร่วมจากหลายภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคประชาสังคม และองค์กรระหว่างประเทศ จาก ๓๖ ประเทศ มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้นกว่า ๔,๕๐๐ คน สรุปสาระสำคัญของการประชุม ดังนี้

๒.๑ วาระการประชุมที่ ๑ พิธีเปิดการประชุม Assoc. Prof. Salim Atay ประธานสำนักงานทรัพยากรบุคคลแห่งสาธารณรัฐตุรกี (the President of the Presidential Human Resources Office) ประธานการประชุมได้กล่าวเน้นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะการส่งเสริมความสามารถ (Talent) ในด้านอาชีวศึกษาและการมีงานทำ การเตรียมเยาวชนที่มีจำนวนมากกว่า ๕๐ ล้านคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานที่ได้รับอิทธิพลจากปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ซึ่งคาดว่าจะมีบทบาทสำคัญมากขึ้นภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๓ สาธารณรัฐตุรกี จึงได้ริเริ่มจัดการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นจากทั่วโลกที่เกี่ยวข้องหลายเวที โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั่วโลก รวมถึงสนับสนุนแนวทางความร่วมมือในระดับนานาชาติด้านการศึกษา การค้า การลงทุน และการพัฒนาคน ปรับแนวคิดแรงงานจาก “การแข่งขัน” สู่ “ความร่วมมือ” ตลอดจนปรับกรอบแนวคิด (Paradigm Shift) ด้านแรงงาน โดยเน้นการแทนที่แรงงานมนุษย์ด้วยเครื่องจักรและเทคโนโลยี อีกทั้งการจัดงานเทศกาลเทคโนโลยี (Technology Festival) เพื่อเปิดโอกาสให้เยาวชนเข้าถึงตลาดแรงงาน สร้างแรงบันดาลใจในการเป็นผู้ประกอบการด้านนวัตกรรม (Startup) พัฒนาทักษะของพนักงานในองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ได้ โดยรัฐบาลจะมีการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมอย่างจริงจัง เพื่อให้แรงงานและเยาวชนสามารถปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีและตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ วาระการประชุมที่ ๒ หัวข้อ “การพัฒนาบนพื้นฐานความสามารถในมุมมองของนายจ้าง (Talent Based Development By Employer Perspective)” Mr. Özgür Burak Akkol ประธานคณะกรรมการ

สมาพันธ์...

สมาพันธ์นายจ้างแห่งสาธารณรัฐตุรกี (Chairman of the Board of the Turkish Confederation of Employer Associations: TISK) กล่าวว่า ในปัจจุบันสาธารณรัฐตุรกีกำลังเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญหลายประการ เช่น ช่องว่างระหว่างรุ่น (Generation Gap) ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงความต้องการและมุมมองของคนแต่ละรุ่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมซึ่งส่งผลต่อวิธีการทำงานและการบริหารจัดการ โดยเยาวชนรุ่นใหม่ต้องการมีส่วนร่วมในระดับการบริหารจัดการ ต้องการโอกาสเติบโตในสายงานอย่างรวดเร็ว และมีความฝันที่จะเป็นผู้ประกอบการ สมาพันธ์นายจ้างฯ สนับสนุนและส่งเสริมเยาวชนให้เข้าถึงโอกาส และมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของผู้ประกอบการ และส่งเสริมแนวทางการบริหารจัดการที่คำนึงถึงการดูแลพนักงานเหมือนเป็นคนในครอบครัว การส่งเสริมให้มีการเข้าถึงแหล่งเงินทุน การสร้างเครือข่ายในระบบห่วงโซ่อุปทานระดับโลก (Global Supply Chain) ตั้งแต่การหาวัตถุดิบ การผลิต การขนส่ง และการจัดจำหน่าย นอกจากนี้ สมาพันธ์นายจ้างฯ เห็นว่าควรมีการพัฒนา นโยบายและแนวปฏิบัติในด้านต่าง ๆ เช่น การดูแลสภาพแวดล้อม การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีขั้นสูง การส่งเสริมทักษะสีเขียว (Green skill) ทักษะดิจิทัล (Digital skill) ทักษะการเงิน (Financial skill) รวมถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) เป็นต้น การมุ่งเน้นให้แรงงานเยาวชนสามารถเข้าร่วมระบบการทำงาน ในภาคอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืน" โดยมีเป้าหมายเพื่อมุ่งเน้นให้แรงงานที่เป็นเยาวชนเข้าสู่ระบบการทำงานภาคอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตได้อย่างยั่งยืน

๒.๓ วาระการประชุมที่ ๓ หัวข้อ "การพัฒนาจากมุมมองขององค์กรระหว่างประเทศ (Development from the Perspective of International Organizations) โดย Mr. Achraf Bouali หัวหน้าองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development: OECD) ประธานนครอิสตันบูล กล่าวถึงความร่วมมือระหว่าง OECD และโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme: UNDP) ในด้านการพัฒนาความยั่งยืนและการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมในด้านการศึกษา (วิชาการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์) การฝึกทักษะด้านวิศวกรรมและกระบวนการจับคู่ตำแหน่งงาน (Job Matching) ให้เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของผู้สมัครงาน การสนับสนุนงานที่ยั่งยืน (Green Jobs) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ กล่าวถึงแนวโน้มสำคัญที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม ดังนี้

๑) การเปลี่ยนแปลงด้านการเคลื่อนย้ายประชากร (Movement of People) ซึ่งเป็นการย้ายถิ่นฐานอันเนื่องมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

๒) การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) อันเป็นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และเครือข่ายของอุปกรณ์และสิ่งของที่เชื่อมต่อกันผ่านอินเทอร์เน็ต (Internet of Things: IoT) เป็นต้น

๓) เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืนผ่านการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ การลดขยะ และการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยในปีนี้ OECD และ UNDP มีวางแผนจัดการประชุมร่วมกับภาคเอกชนในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรภายในองค์กรหรือในระดับประเทศ เช่น การฝึกอบรมและพัฒนา การวางแผนเส้นทางอาชีพ การบริหารจัดการประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน Mr. Yasser Ahmed Hassan ผู้อำนวยการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประจำสาธารณรัฐตุรกี (International Labour Organization Director Turkey) กล่าวว่ารัฐบาลแต่ละประเทศควรให้ความสำคัญกับการสร้างศักยภาพของแรงงาน ดังนี้

(๑) การบริหารจัดการแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดไว้

(๒) การส่งเสริม...

(๒) การส่งเสริมการให้สัตยาบันอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศซึ่งเกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงาน เพื่อให้แรงงานทั่วโลกได้รับการคุ้มครองและยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาแรงงานที่ไม่มีความมั่นคง ปัจจุบันยังมีประชากรจำนวนประมาณ ๓ พันล้านคน ที่ต้องประกอบอาชีพในลักษณะที่ไม่มั่นคงหรือเป็นงานชั่วคราวซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของแรงงานเหล่านี้

(๓) การปกป้องสิทธิของเด็กโดยแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กได้มีคุณภาพชีวิตและอนาคตที่ดีขึ้น
ทั้งนี้ แนวทางพัฒนาเพิ่มเติมที่ควรสนับสนุน ได้แก่ การฝึกทักษะใหม่ (Upskill) การเสริมทักษะเพิ่มเติม (Reskill) และการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันของแรงงานในตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับศักยภาพของแรงงานในแต่ละกลุ่ม

๒.๔ วาระการประชุมที่ ๔ หัวข้อ “จากความสามารถสู่การเติบโต : แนวคิดใหม่ในการพัฒนา (From Talent to Growth: The New Paradigm of Development)” โดย Prof. Dr. Oğuz N. BABÜROĞLU ศาสตราจารย์ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการจากมหาวิทยาลัย Sabanci สาธารณรัฐตุรกี ได้นำเสนอแนวคิดใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาและการยกระดับทักษะ (New Paradigm for Development and Development to skill) ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความก้าวหน้าในการพัฒนาแรงงาน โดยมีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณา ดังนี้

๑) โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ซึ่งควรต้องมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สอดคล้องกับความต้องการของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตเป็นสิ่งสำคัญ

๒) รายได้ประชาชาติ (National Income) ซึ่งเป็นมูลค่ารวมของสินค้าและบริการทั้งหมดที่ประเทศผลิตขึ้นในแต่ละปี โดยถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญของความมั่นคงทางเศรษฐกิจและศักยภาพของประเทศ กรณีรายได้ประชาชาติเป็นปัจจัยของการจำแนกประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา ถึงแม้ว่าบางประเทศจะอุดมไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ก๊าซธรรมชาติและน้ำมัน เป็นต้น แต่หากประเทศดังกล่าวยังขาดแรงงานที่มีทักษะสูง (Skillful Workforce) ก็อาจเป็นอุปสรรคในการก้าวสู่ประเทศพัฒนาแล้ว

Prof. Dr. Seda ERTAÇ GÜLER ศาสตราจารย์ด้านเศรษฐศาสตร์จากคณะบริหารศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย Koç สาธารณรัฐตุรกี กล่าวถึงปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาแรงงานที่สำคัญ มีดังนี้

๑) การลงทุนในทุนมนุษย์ (Human Capital Investment) ประกอบด้วย

๑.๑) การพัฒนาทักษะที่สามารถส่งเสริมการทำงานและความก้าวหน้า เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยี การเข้าใจผู้อื่น (Empathy) ความสัมพันธ์ในการทำงาน (Working Relationship) ความเป็นผู้นำ (Leadership) และทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills)

๑.๒) การเสริมสร้างบรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms) และค่านิยมทางสังคม (Social Values)

๒) ด้านการศึกษา ประกอบด้วย

๒.๑) การลงทุนในระบบการศึกษาคุณภาพสูงซึ่งมีความจำเป็นในการส่งเสริมเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP)

๒.๒) จากกรณีศึกษากลุ่มตัวอย่างเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิงจำนวน ๑๐,๐๐๐ ราย ชี้ให้เห็นว่าเด็กผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะรับมือกับความเครียดในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ได้ดีกว่าเด็กผู้ชาย

Prof. Dr. Fusat ERDAL อธิการบดีมหาวิทยาลัย Anadolu สาธารณรัฐตุรกี ได้กล่าวถึงความท้าทายเรื่องความต้องการในตลาดแรงงานซึ่งจะต้องมีการพิจารณาเรื่องคุณภาพการศึกษาที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการด้านแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และการขาดบุคลากรในสายวิทยาศาสตร์ เช่น การคำนวณ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เป็นต้น

๒.๕ วาระการประชุมที่ ๕ หัวข้อ “การพัฒนาตามความสามารถด้วยกลยุทธ์ เครื่องมือ และการประยุกต์ใช้ (Talent-Based Development: Strategic, Tools, and Applications Workshop)

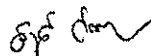
Assoc. Prof. Salim Atay...

Assoc. Prof. Salim Atay ประธานที่ประชุม กล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมประชุมและเปิดโอกาสทุกคนมีส่วนร่วม โดยมีผู้แทนจากหลายประเทศ เช่น ไทย อุยกานดา เคนยา สาธารณรัฐอาเซอร์ไบจาน สาธารณรัฐตุรกี สาธารณรัฐเช็ก และรัฐคูเวต เป็นต้น จำนวนประมาณ ๕๐ คน ซึ่งนางสาวแก้วใจ สัจจะเวท ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้กล่าววาทนโยบายของกระทรวงแรงงานภายใต้การบริหารงานของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ) และปลัดกระทรวงแรงงาน (นายบุญสงค์ ทัพชัยยุทธ์) ได้เน้นการสร้างหลักประกันทางสังคมที่โดดเด่น การพัฒนาทักษะทันสมัย การส่งเสริมการจ้างงานคนไทย และการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเตรียมความพร้อมด้านแรงงานในบริบทต่าง ๆ เช่น การปรับโครงสร้างตลาดแรงงานและเศรษฐกิจหลังสถานการณ์โควิด - 19 การเข้าสู่สังคมสูงอายุ การปรับมาตรฐานแรงงานให้เหมาะสมกับบริบทระหว่างประเทศ และการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ-เศรษฐกิจหมุนเวียน-เศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy: BCG) กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพแรงงานทุกกลุ่ม โดยมุ่งเน้นทักษะทางวิชาชีพ (Hard Skill) และทักษะด้านบุคลิกภาพและการปรับตัวทางสังคม (Soft Skill) เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ผ่านโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการยกระดับผลิตภาพและการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โครงการพัฒนาศักยภาพรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน โครงการออกใบอนุญาตทำงานให้ผู้เชี่ยวชาญ โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และโครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล เป็นต้น นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานได้ตั้งศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงและศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศ เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (AHRDA) สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม (WELDA) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ (AMA) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ (WELLNESS) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ (ISSD) สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (DISDA) และสถาบันพัฒนาบุคลากรเทคโนโลยีขั้นสูงด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (LOSA) มีเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญจากภาคเอกชนมาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานอย่างครอบคลุมให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเพิ่มรายได้ให้แรงงานไทย

๓. ข้อพิจารณา

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศพิจารณาแล้ว เห็นควรแจ้งรายงานผลการประชุม Istanbul Human Resources Forum (IHRF) ครั้งที่ ๓ ณ นครอิสตันบูล สาธารณรัฐตุรกี ให้กรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม เพื่อทราบและใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

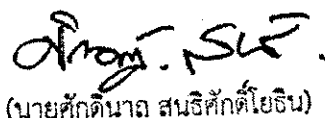
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามข้อ ๓ หากเห็นชอบ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ จะดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



(นางสาวสุดดี กิตติสุวรรณ)

ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

เห็นชอบ



(นายศักดิ์นารถ สนธิศักดิ์โยธิน)

ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงแรงงาน