



แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย
ในระยะ ๕ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

คำนำ

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน ที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน เพื่อรับทราบ แนวทางการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานและสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเพื่อรองรับและ ตอบสนองความต้องการของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาประเทศไทย อีกทั้งกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ประเทศ ระยะ ๒๐ ปี ซึ่งมีจุดเริ่มต้นของความสำคัญอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง ๕ ปีแรก คือ **ช่วงที่ ๑. Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)** หากสามารถสร้างรากฐานได้มั่นคงแล้ว การเดินหน้าสู่ความสำเร็จในระยะต่อไป จะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้บูรณาการกับอีก ๑๕ หน่วยงาน จัดทำยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรกภายใต้ **“แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔”** ขับเคลื่อนด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

ต่อมาคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ มอบหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลัก ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยให้ศึกษา และวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจ การลงทุนและแรงงานในปัจจุบัน ความต้องการแรงงานของภาคส่วนต่างๆ ในประเทศไทย และต่างประเทศโดยมุ่งเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้มีศักยภาพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต รวมทั้งการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษและการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ ทั้งนี้ แผนแม่บทดังกล่าวให้ครอบคลุมประเด็นต่างๆ เช่น การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว แรงงานภาคประมง การพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน การกำหนดหลักสูตร การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน และให้นำแผนแม่บทดังกล่าวเสนอต่อรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) พิจารณาก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป ประกอบกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบ แห่งชาติ ที่ ๓/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการปรองดองสามัคคี โดยได้มีการกำหนด เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (PM Target) ๑๐ ประเด็น ในระยะ ๕ ปีแรก ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ “กำลังแรงงาน หรือกำลังคน หรือทรัพยากรมนุษย์” อยู่หลายเป้าหมาย กระทรวงแรงงานจึงได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน ทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับดังกล่าว ยกร่างใหม่เป็น “แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)” ให้ครอบคลุมทั้งข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรีตามมติคณะรัฐมนตรี และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (PM Target)

กระทรวงแรงงานขอขอบคุณผู้บริหารของกระทรวงแรงงานทุกท่านและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ที่เกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้แก่ กระทรวง เกษตรและสหกรณ์ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สถาบันคุณวุฒิ วิชาชีพ สถาบันไทย-เยอรมัน สถาบันยานยนต์ และกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ เป็นต้น รวมทั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวง แรงงานทุกหน่วย ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและ คัมครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ในการสนับสนุนข้อมูล ข้อคิดเห็น ตลอดจนร่วมจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับนี้ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางด้านแรงงานเพื่อดำเนินงานและการประสานการปฏิบัติงานบูรณาการภาครัฐ ตั้งแต่ระดับ Agenda ไปสู่ Function และระดับ Area เพื่อให้บริการต่อประชาชนด้านแรงงาน ตลอดจนเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการพัฒนาประเทศต่อไป


(หม่อมหลวงปิ่นตริภักดิ์ สมิตี)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑	บทนำ
๑.๑	หลักการและเหตุผล ๑-๒
๑.๒	วัตถุประสงค์ ๒
๑.๓	ขอบเขตการศึกษา ๒-๓
๑.๔	วิธีการศึกษา ๓-๖
๑.๕	ผลการดำเนินงาน ๗-๑๕
บทที่ ๒	การทบทวนแผนและนโยบายต่างๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน
๒.๑	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ๑-๒
๒.๒	(ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ๓-๖
๒.๓	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ๗-๑๓
๒.๔	นโยบายรัฐบาล ๑๓-๑๔
๒.๕	นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔ ๑๔-๑๖
๒.๖	ข้อเสนอสภาพัฒน์รูปแห่งชาติ วาระที่ ๓๗ ปฏิรูปแรงงาน ๑๗
๒.๗	วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ๑๘-๑๙
๒.๘	อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ๑๙-๒๒
๒.๙	คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.) ๒๒-๒๓
๒.๑๐	โครงการเมืองต้นแบบสามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ๒๔-๒๕
๒.๑๑	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ๒๖-๓๗
๒.๑๒	วาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดี” ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๙) และแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ๓๗-๓๘
๒.๑๓	นโยบายและแผนระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๓ ๓๘-๓๙
๒.๑๔	แผนยุทธศาสตร์สวัสดิการแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ๓๙-๔๐
๒.๑๕	แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ๗๖ จังหวัด พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ ๔๐-๔๑
๒.๑๖	ยุทธศาสตร์การประกันสังคม พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๒ ๔๑-๔๒
๒.๑๗	แผนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๒ ๔๒
๒.๑๘	แผนบูรณาการพัฒนาคงทนตลอดชีวิต ๔๒
๒.๑๙	แผนบูรณาการการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์แห่งชาติ ๔๒
๒.๒๐	แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๒ ๔๒-๔๔
๒.๒๑	ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ๔๔-๔๖
๒.๒๒	ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ๔๖-๔๙
๒.๒๓	ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ๔๙-๕๐
๒.๒๔	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ๕๐-๕๓

๒.๒๕	แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๑)	๕๓-๕๔
๒.๒๖	ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการอุตสาหกรรมไทย ๔.๐ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	๕๔
๒.๒๗	ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)	๕๕-๕๗
๒.๒๘	ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)	๕๗-๕๙
๒.๒๙	พระราชบัญญัติและกฎหมายของกระทรวงแรงงานที่มีการปรับปรุงแก้ไข ในช่วงปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙	๕๙-๖๙
บทที่ ๓	การประเมินผลปัจจัยและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง	
๓.๑	ประเด็นเศรษฐกิจไทยปี ๒๕๕๙ และแนวโน้ม	๑-๔
๓.๒	สถานการณ์แรงงาน	๕-๑๕
๓.๓	สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและรายได้ส่งกลับ	๑๕-๑๘
๓.๔	สถานการณ์แรงงานต่างด้าวและการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน	๑๙-๒๘
๓.๕	การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๘๓	๒๘-๓๒
๓.๖	สถานการณ์แนวโน้มความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน (Demand & Supply)	๓๓-๓๗
๓.๗	สถานการณ์และแนวโน้มแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย	๓๗-๔๑
๓.๘	สถานการณ์และแนวโน้มแรงงานนอกระบบของไทย	๔๑-๔๔
๓.๙	สถานการณ์และแนวโน้มแรงงานผู้พิการ	๔๔-๔๖
๓.๑๐	สถานการณ์แรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษและแนวโน้ม	๔๖-๕๗
๓.๑๑	สถานการณ์การลงทุนของภาคเอกชน	๕๘-๖๗
๓.๑๒	ความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า	๖๗-๗๔
บทที่ ๔	กลไกการบริหารจัดการด้านแรงงาน	
๔.๑	การบริหารจัดการด้านแรงงาน	๑-๒
๔.๒	โครงสร้างของกระทรวงแรงงาน	๓-๑๑
๔.๓	เครือข่ายประชารัฐด้านแรงงาน	๑๒-๑๕
๔.๔	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน	๑๕-๒๐
บทที่ ๕	บทบาทที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านแรงงาน	
๕.๑	การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน	๑-๑๕
๕.๒	ข้อเสนอจากภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน	๑๕-๓๒
บทที่ ๖	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	
๖.๑	วิสัยทัศน์	๑
๖.๒	พันธกิจ	๑
๖.๓	ประเด็นยุทธศาสตร์	๑-๓๘
๖.๔	แผนที่ยุทธศาสตร์	๓๙-๔๑
๖.๕	รายละเอียดและคำอธิบายตัวชี้วัด	๔๒-๗๑

บทที่ ๗	โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๑-๑๓๐
บทที่ ๘	การบริหารจัดการแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	๑-๖
บรรณานุกรม		๑-๒
ภาคผนวก	ก บัญชีอักษรย่อ	๑-๒
	ข คำสั่งคณะกรรมการไตรภาคี	๑-๕๐
	ค คำสั่งคณะกรรมการ/คณะทำงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๑-๕

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ระยะ ๒ ปีเศษในการทำงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ให้ความสำคัญกับการวางรากฐานของประเทศชาติ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี เป็นเข็มทิศในการทำงาน ดังนั้น งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศซึ่งเป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงานจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน กระทรวงแรงงานได้ตระหนักเป็นอย่างยิ่งถึงสถานการณ์ภายนอกและภายในประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) มุ่งที่จะให้ประเทศไทยในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า เป็น “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP)” และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นแผนระยะ ๕ ปี แรกของการพัฒนาประเทศ ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ทั้ง ๒ ฉบับ กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๗๙) ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า คือ **“ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่อความยั่งยืน”**แบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น ๔ ช่วง ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นยุคของ**รากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล** ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) เป็นยุคของ**ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global citizen)** เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔) เป็นยุคของ**ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน**เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM ทักษะ R&D และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เมื่อดำเนินการดังนี้แล้วผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work) และช่วงสุดท้ายของแผน คือ ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕-๒๕๗๙) เป็นยุคของ**สังคมการทำงานแห่งปัญญา**

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น กระทรวงแรงงานยังมุ่ง**สร้างความมั่นคง**ในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล ได้แก่ การมีหลักประกันที่ดี การมีโอกาในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อม

และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และการมีศักยภาพได้มาตรฐานสากล

จากกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี ดังกล่าว กระทรวงแรงงานเล็งเห็นว่าจุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง ๕ ปีแรก คือ **ช่วงที่ ๑. Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)** หากสามารถสร้างรากฐานได้มั่นคงแล้ว การเดินหน้าสู่ความสำเร็จในระยะต่อไปจะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้บูรณาการกับอีก ๑๕ หน่วยงาน จัดทำยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรกภายใต้ **“แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔”** ขับเคลื่อนด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

ต่อมาคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ มอบหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยให้ศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจ การลงทุนและแรงงานในปัจจุบัน ความต้องการของตลาดแรงงานของภาคส่วนต่างๆ ในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยให้มุ่งเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย ให้มีศักยภาพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต รวมทั้งการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ ทั้งนี้ แผนแม่บทดังกล่าวให้ครอบคลุมประเด็นต่างๆ เช่น การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว แรงงานภาคประมง การพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน และให้นำแผนแม่บทดังกล่าวเสนอรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) พิจารณาก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป ประกอบกับ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ คสช.ที่ ๓/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการปรองดองสามัคคี โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (PM Target) ๑๐ ประเด็น ในระยะ ๕ ปีแรก ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ “กำลังแรงงาน หรือกำลังคน หรือทรัพยากรมนุษย์” อยู่หลายเป้าหมาย กระทรวงแรงงานจึงได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ร่วมกันทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับดังกล่าว ยกร่างใหม่เป็น “แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)” ให้ครอบคลุมทั้งข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ตามมติคณะรัฐมนตรี และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (PM Target)

๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นแผนยุทธศาสตร์และกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงาน และพัฒนาตลาดแรงงานของประเทศ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการการพัฒนาของประเทศไทยตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (PM Target) ในระยะ ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ

๑.๓ ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเพื่อจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้ดำเนินการโดยการทบทวนประเด็นที่สำคัญๆ “ด้านแรงงาน” ในภาพกว้างและเน้นการศึกษาเชิงลึกในหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ กระทรวงแรงงาน โดยดำเนินการศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

๑.๓.๑ ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ สถานการณ์เหตุการณ์ด้านแรงงาน โดยการศึกษาวิเคราะห์เอกสารรายงาน องค์ความรู้ รูปแบบและนโยบาย ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล กรอบแนวทาง ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี วาระการพัฒนา และวาระการปฏิรูป นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แผนยุทธศาสตร์และแผนด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และทบทวนข้อมูลสถิติสถานการณ์แรงงานด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอดีต และปัจจุบัน รวมถึงสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่มีผลกระทบต่อด้านแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด (SWOT)

๑.๓.๒ สังเคราะห์ปัญหาของกระทรวงแรงงานด้านต่างๆ ที่ได้จากการทบทวน วิเคราะห์ข้อมูลในข้อ ๑.๓.๑ เพื่อระดมความคิดเห็นตามกระบวนการจัดทำแผน ดังนี้

(๑) การใช้รูปแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานด้วยกระบวนการจัดทำ SWOT Analysis ในกลุ่มผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

(๒) ใช้รูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในกลุ่มระดับต่างๆ เช่น กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในรูปแบบของการจัดทำคณะกรรมการฯ และคณะทำงาน ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรด้านแรงงานอื่นๆ เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและแนวทางการดำเนินการที่ผ่านมา เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ ภายใต้ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) การจัดสัมมนาประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนทั้งนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน อาสาสมัครแรงงาน สถาบันการศึกษา และภาคประชาชนทั่วประเทศ

๑.๓.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงในลักษณะแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)

๑.๔ วิธีการศึกษา

การศึกษาเพื่อจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ใช้วิธีการศึกษาในรูปแบบต่อไปนี้

๑) การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS เพื่อค้นพบข้อเท็จจริงใน ๔ ประเด็น คือ

(๑) S = Strengths หมายถึง จุดแข็ง คือสิ่งที่เป็นข้อเด่น กล่าวคือเป็นศักยภาพขององค์กร เช่น บุคลากร เครื่องมือ สถานที่ งบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานที่ทำให้องค์กรทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ต้องสงวนไว้ให้ยั่งยืนเคียงคู่กับองค์กร เพราะจุดแข็งจะทำให้องค์กรเดินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

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

(๓) O = Opportunities หมายถึง โอกาส กล่าวคือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปและมีผลกระทบที่ดี หรือทางบวกหรือเอื้อต่อองค์กร เช่น นโยบายต่าง ๆ เครือข่ายการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นองค์กรต้องรีบไขว่คว้า

(๔) T = Threats หมายถึง อุปสรรค คือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงและที่มีผลกระทบทางลบทำให้องค์กรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าประสงค์ ซึ่งถือเป็นภัยคุกคามการเติบโตหรือความก้าวหน้าขององค์กร ถ้าพบต้องรีบแก้ไข

๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหรือปัจจัยภายนอกจะใช้การวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือหรือกรอบ PEST ได้แก่ การพิจารณาปัจจัยภายนอกในประเด็นต่อไปนี้

P (Political)	ได้แก่	ปัจจัยด้านการเมือง
E (Economic)	ได้แก่	ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
S (Social)	ได้แก่	ปัจจัยด้านสังคม
T (Technology)	ได้แก่	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

๓) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในหรือปัจจัยภายในจะครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในของภาคแรงงานไทย และปัจจัยภายในของกระทรวงแรงงานทำการศึกษาด้วยกรอบ 7s Mckinsey ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ

S (Shared Values)	ได้แก่	ปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร
S (Structure)	ได้แก่	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
S (System)	ได้แก่	ปัจจัยด้านระบบงาน
S (Strategy)	ได้แก่	ปัจจัยด้านกลยุทธ์องค์กร
S (Style)	ได้แก่	ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงาน
S (Staff)	ได้แก่	ปัจจัยด้านบุคลากร
S (Skills)	ได้แก่	ปัจจัยด้านขีดความสามารถองค์กร

๔) การกำหนดกลยุทธ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ TOWS MATRIX โดยการนำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและข้อจำกัดมากำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ซึ่งจำแนกกลยุทธ์ได้ ๔ ลักษณะ คือ

(๑) กลยุทธ์จุดแข็ง – โอกาส (S-O Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกหรือขยายที่ต้องใช้ศักยภาพซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่ และใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านแรงงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในอนาคตได้

(๒) กลยุทธ์จุดแข็ง – อุปสรรค (S-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์คงตัวหรือตั้งรับโดยใช้จุดแข็ง คือ ศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่จัดการกับอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เผชิญ

(๓) กลยุทธ์จุดอ่อน – โอกาส (W-O Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ในการลดจุดอ่อน โดยใช้ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อในระยะสั้นเปลี่ยนตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์สู่ตำแหน่ง S-O และให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว

(๔) กลยุทธ์จุดอ่อน – อุปสรรค (W-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ตั้งรับที่ต้องการลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

๕) สำหรับการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ได้นำหลัก Balanced Scorecard (BSC) ใน ๔ มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) มาใช้ประยุกต์กับภารกิจ (Mission) ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยนำตรรกะของห่วงโซ่ทั้ง ๔ มุมมองแปลงออกมาเป็นภาพลักษณ์หรือเป็นคำนิยามที่รู้จักกัน คือ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ซึ่งเป็นภาพที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลเชื่อมโยงกันอย่างสมดุล

เป็นการประเมินผลขององค์กร ในส่วนราชการ ๔ มิติ คือ มิติด้านประสิทธิภาพ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนางานองค์กรอธิบายรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

(๑) มิติด้านประสิทธิภาพ เป็นเป้าหมายสุดท้ายขององค์กรที่ใช้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานที่กำหนดไว้ตามบทบาทหน้าที่ สำหรับหน่วยงานราชการเทียบได้กับเป้าหมายประเทศ เมื่อมาประยุกต์ให้เข้ากับภารกิจด้านแรงงานจึงต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ มีคุณธรรม มีความมั่นคงทั้งรายได้และอาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีปริมาณแรงงานเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และประการสำคัญคือต้องเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานมีประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ สามารถแข่งขันกับนานาประเทศเพื่อนบ้านได้

(๒) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ ซึ่งในที่นี้หมายถึง ผู้รับบริการ เป็นการหากลยุทธ์ วิธีการที่จะสร้างคุณค่า (Value) ให้กับผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและเพื่อให้มีการพัฒนาการให้บริการอย่างยั่งยืน ต้องดำเนินการโดยใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ (ประหยัด) โดยการสนับสนุนของหน่วยงานภายใน กระทรวงแรงงานและความร่วมมือกับหน่วยงานนอกกระทรวงแรงงานเป็นภาคีจนเกิดเป็นบริการให้แก่ประชาชน

(๓) มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นเรื่องที่เน้นถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการให้บริการต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยต้องพร้อมนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่าต่อผู้รับบริการและการคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งด้านการกำหนดนโยบายและประสานความร่วมมือ ด้านอำนวยการและประสานเครือข่าย ICT ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย อาชีวอนามัย ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การวิจัยทางวิชาการเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ (Innovation) การปรับปรุงพัฒนากฎหมายและการปฏิบัติตามข้อกำหนดของสังคมและประชาคมนานาชาติ (Social Regulations and International Communities) ตลอดจนการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(๔) มิติด้านการพัฒนางานองค์กร ซึ่งหมายถึงมุมมองหรือมิติการจัดการองค์กรเป็นเรื่องของความสามารถในการบริหารทุนซึ่งเป็นสินทรัพย์สัมผัสไม่ได้ ๓ ด้าน คือ

◇ ทุนมนุษย์ ต้องค้นหาให้พบถึงความรู้ ทักษะความสามารถพิเศษ การเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ให้เป็นไปตามเป้าหมาย

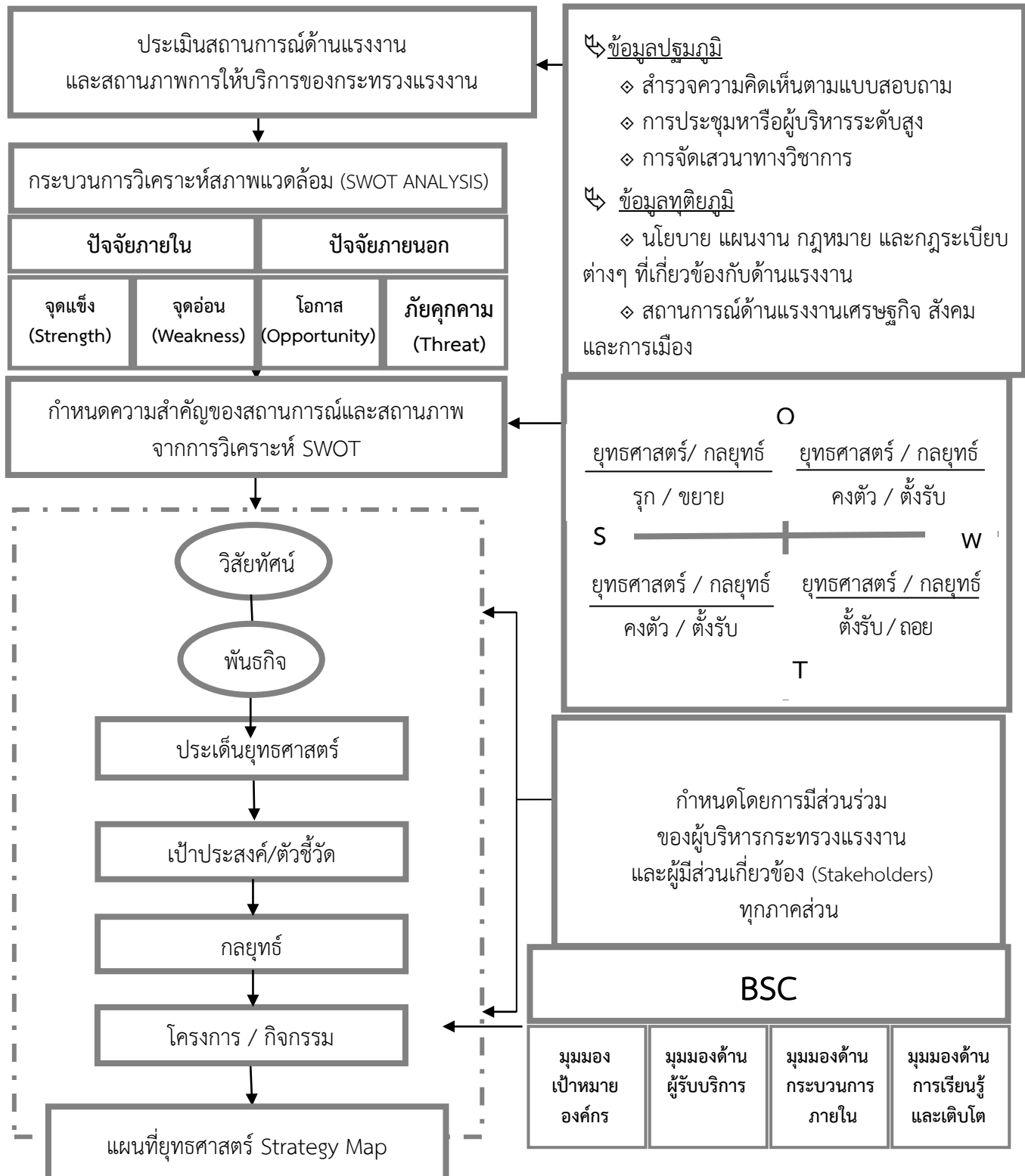
◇ ทุนด้านสารสนเทศ มีส่วนสนับสนุนการให้บริการของกระทรวงแรงงานและประชาชน โดยทั่วไปดำเนินไปได้ตามยุทธศาสตร์

◇ ทุนด้านการจัดการองค์กร เป็นการหาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของกระทรวงแรงงาน

โดยต้องพิจารณาปัจจัยทั้ง ๓ ด้านอย่างระมัดระวังเพื่อให้มีรูปแบบองค์กรที่เหมาะสม มีข้าราชการและพนักงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน โดยมีระบบสารสนเทศ งบประมาณ ฯลฯ เป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้การทำงานบริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป การกำหนดยุทธศาสตร์ในแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) สามารถแสดงให้เห็นเป็นขั้นตอนได้ในแผนภูมิ ๑.๑

แผนภูมิ ๑.๑ สรุปกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)



๑.๕ ผลการดำเนินงาน

ในการดำเนินการเพื่อจัดทำแผนฯ กระทรวงแรงงานได้เริ่มดำเนินงานมาตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ โดยใช้ชื่อว่า แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยมีผลการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิต่าง ๆ ได้แก่ นโยบายและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจากทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และข้อมูลสถานการณ์แรงงานในอดีต ปัจจุบันและการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในระดับประเทศที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) รวมถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและอื่น ๆ นอกจากนี้ยังได้ศึกษา วิเคราะห์โครงสร้างองค์กร บุคลากรและระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานภายในขององค์กร ให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลจากการศึกษาดังกล่าวมากำหนดทิศทางการยุทธศาสตร์ประกอบการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งกระบวนการนี้ดำเนินการในช่วงเดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหาร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และการ Rebranding กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๔ – ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ โรงแรม ภูวนารี รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT) ทำให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของกระทรวงแรงงาน และได้กำหนดมาตรการเชิงรุกและเชิงรับ การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ การกำหนดเป้าหมายของกระทรวงแรงงาน แนวทางและมาตรการที่ต้องทำทันที เพื่อให้เห็นผลทันตา และการ Rebranding กระทรวงแรงงาน

๓. การประชุมผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน พร้อมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และการ Rebranding กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมประสงค์ รัตนนันทน์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน

๔. การเสวนา “ความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า” เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องแกรนด์รัชดา ชั้น ๕ อาคารธารทิพย์ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร โดยเชิญผู้มีส่วนได้เสีย และกลุ่มเป้าหมาย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง เข้าร่วมการประชุมด้วย

๕. การสำรวจความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ และการ Rebranding และข้อเสนอแนะต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การทำงาน /และการปรับรูปแบบการให้บริการแบบใหม่ (New Product) ช่วงเดือนเมษายน ๒๕๕๙

๖. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดพันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ ภายใต้ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ในวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมประสงค์ รัตนนันทน์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน

๗. การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (เพื่อกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด) กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหาร และข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการขึ้นไป จำนวน ๑๐๐ คน/๒ วัน (จำนวน ๒ ครั้ง) โดยครั้งที่ ๒ มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงานเข้าร่วมด้วยจำนวนหนึ่ง (สำหรับครั้งที่ ๑ ได้ดำเนินการแล้วเมื่อวันที่ ๓๐ – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน และครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๖ – ๗ มิถุนายน ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมเจ้าพระยาบอลรูม (อาคารโรงแรม ชั้น ๒) โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพฯ

๘. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวน (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงในสังกัดกระทรวงแรงงาน และคณะทำงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานฯ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมประสงค์ วัฒนศิริ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน

๙. การสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยสำรวจจากบุคคลกระทรวงอื่นๆ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (โดยการทอดแบบสอบถามความคิดเห็นฯ) ระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๕๙

๑๐. การสัมมนาประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในภูมิภาค จำนวน ๓ ครั้ง

(๑) ภาคเหนือ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ณ จังหวัดเชียงใหม่

(๒) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ณ จังหวัดขอนแก่น

(๓) ภาคกลางและภาคใต้ (ร่วมกัน) เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙

ณ กรุงเทพมหานคร

๑๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรมเซ็นจูรี่ กรุงเทพมหานคร

๑๒. การปรับปรุง (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ครั้งสุดท้าย เพื่อจัดทำฉบับสมบูรณ์

๑๓. การเสนอขอความเห็นชอบ แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ต่อปลัดกระทรวงแรงงาน

๑๔. การจัดพิมพ์แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อเผยแพร่ต่อไป

ต่อมาได้มีการทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ตามข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดทำ “แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)” กระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินการทบทวนแผนแม่บทฯ ฉบับเดิม เพื่อจัดทำเป็นแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยกระบวนการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภูมิ ๑.๒ ได้ดังนี้

แผนภูมิ ๑.๒ กระบวนการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

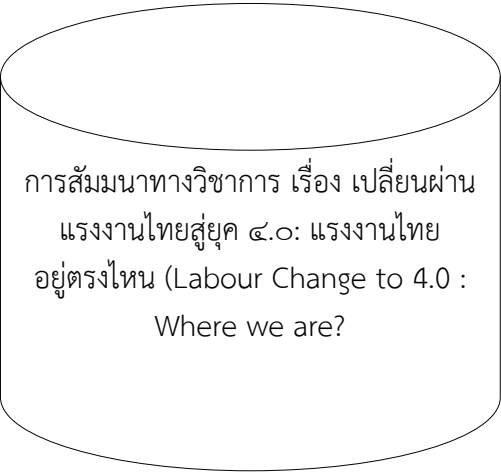
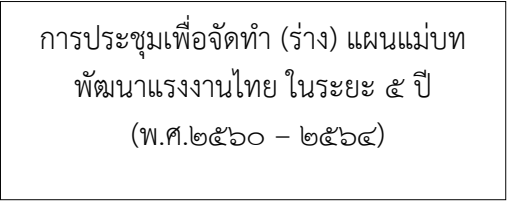
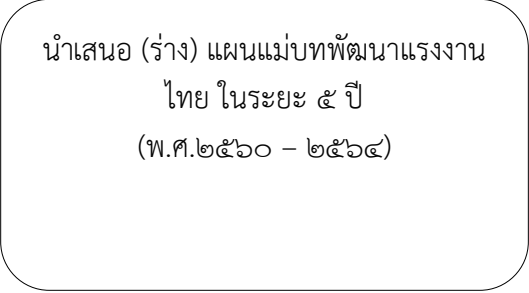
แผนภาพกระบวนการทำงานตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
ดำเนินการตามกรอบแนวทางการจัดทำแผนแม่บทฯ - เก็บข้อมูลปฐมภูมิ - เก็บข้อมูลทุติยภูมิ	ตุลาคม - พฤศจิกายน ๒๕๕๘	ดำเนินการตามกรอบแนวทางการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานฯ - ศึกษารวบรวมข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แรงงาน กฎหมาย ฯลฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ภายในภายนอก

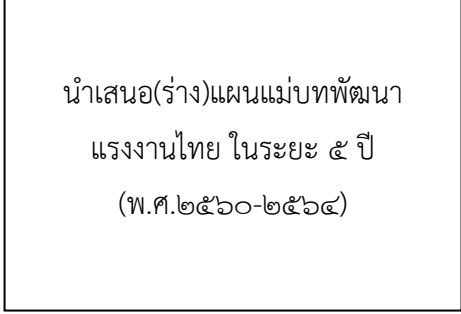
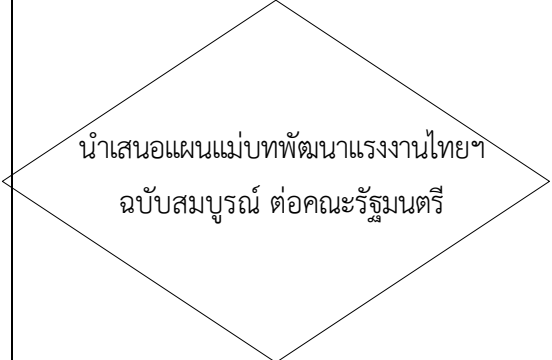
แผนภาพกระบวนการทำงาน ตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
ขออนุมัติดำเนินการโครงการจัดทำ แผนแม่บทฯ	๓ ธันวาคม ๒๕๕๘	นำเสนอโครงการเพื่อขออนุมัติดำเนินการ
แต่งตั้งคณะกรรมการ/ คณะทำงานจัดทำแผนแม่บท ด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๙ ธันวาคม ๒๕๕๘	แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานฯ ดังนี้ - คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทฯ มีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน อธิบดีทุกกรม / เลขาธิการสำนักงาน ประกันสังคม ผู้แทนจากกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสำนัก / กลุ่มงาน ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการ - คณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทฯ
ประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารกระทรวง แรงงาน เพื่อระดมความคิดเห็นในการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis และเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และ การ Rebranding ชื่อกระทรวงแรงงาน	๒๔-๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๘	การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหาร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และการ Rebranding ชื่อกระทรวงแรงงาน พร้อมทั้งการระดมความ คิดเห็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis ที่เป็นปัจจัยภายในภายนอก
จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้บริหารระดับสูง และคณะทำงานจัดทำ แผนแม่บทด้านแรงงาน เพื่อทบทวน วิสัยทัศน์และการ Rebranding ชื่อกระทรวงแรงงาน และร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ พันธกิจ	๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ และการ Rebranding ชื่อกระทรวงแรงงาน และเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และพันธกิจ ร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารระดับสูง คณะทำงานฯ และกองแผนงาน และสารสนเทศของทุกกรม

แผนภาพกระบวนการทำงาน ตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
จัดเสวนา เรื่อง “ความท้าทายใหม่ของ แรงงานไทยในทศวรรษหน้า”	๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙	การจัดเสวนา “ความท้าทายใหม่ของแรงงาน ไทยในทศวรรษหน้า” เพื่อประเมินประเด็นความ ท้าทาย สถานการณ์ และปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่อาจกระทบต่อตลาดแรงงานไทย
จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้บริหารระดับกลางและผู้ปฏิบัติและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ	๓๐ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ และ ๖ - ๗ มิถุนายน ๒๕๕๙	จัด ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้บริหารระดับกลางและผู้ปฏิบัติและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง และคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ จำนวน ๒ ครั้ง <u>ครั้งที่ ๑</u> วันที่ ๓๐ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ <u>ครั้งที่ ๒</u> วันที่ ๖ - ๗ มิถุนายน ๒๕๕๙
รับฟังความคิดเห็นจากภาคีส่วน ที่เกี่ยวข้องในช่องทาง * เวทีประชาพิจารณ์ ๓ ครั้ง * แบบสำรวจความคิดเห็นจาก : - เวทีประชาพิจารณ์ - ไปรษณีย์ - อินเทอร์เน็ต	มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๕๙	รับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดย ๑. จัดเวทีประชาพิจารณ์ โดยเชิญหน่วยงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นายจ้าง ลูกจ้าง อาสาสมัครแรงงาน และภาคประชาชนรวม ๓ ครั้ง <u>ครั้งที่ ๑</u> ภาคเหนือ (จ. เชียงใหม่) วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๙ <u>ครั้งที่ ๒</u> ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ(จ. ขอนแก่น) วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙ <u>ครั้งที่ ๓</u> ภาคกลาง และภาคใต้(กรุงเทพมหานคร) วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ๒. สำรวจความคิดเห็นด้วยแบบสอบถาม โดยรวบรวมจากเวทีประชาพิจารณ์ ส่งทางไปรษณีย์ และทาง Internet
ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยคณะกรรมการ และคณะทำงานฯ	๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๙	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยคณะกรรมการฯ และคณะทำงานจัดทำ แผนแม่บทด้านแรงงาน

แผนภาพกระบวนการทำงาน ตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
พิจารณาปรับปรุงแก้ไขใน (ร่าง) แผนแม่บทฯ ให้เป็น แผนแม่บทฉบับสมบูรณ์	สิงหาคม ๒๕๕๙	ปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อให้เกิดความชัดเจน และสมบูรณ์ จากนั้นแจ้งเวียนให้คณะกรรมการ และคณะทำงานฯ เห็นชอบอีกครั้ง
นำเสนอแผนแม่บทฯ ฉบับสมบูรณ์ ต่อ ปลัดกระทรวงแรงงาน	กันยายน ๒๕๕๙	ภายหลังคณะกรรมการ และคณะทำงาน เห็นชอบนำเสนอปลัดกระทรวงแรงงานให้ความ เห็นชอบและนำเข้าสู่ที่ประชุมกระทรวงทราบต่อไป
แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	กันยายน ๒๕๕๙	ส่งแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับสมบูรณ์ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

ทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)		
แผนภาพกระบวนการทำงานตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยให้มุ่งเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้มีศักยภาพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต รวมทั้งการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐	๗ ธันวาคม ๒๕๕๙	ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลนโยบายและสถานการณ์ด้านแรงงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ และข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ระเบียบ ข้อกฎหมายต่างๆ และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมการจัดทำทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับไทยแลนด์ ๔.๐	๒๒ – ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙	เพื่อขับเคลื่อนกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี ตลอดจนระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยการแบ่งกลุ่ม เป็น ๕ กลุ่ม ได้แก่ ๑) กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ๒) กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ๓) กลุ่มอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวรายดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ๔) กลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร และ ๕) กลุ่มดิจิทัล
การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙	ได้เรียนเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชนมาร่วมกันระดมความคิดเห็น ใน ๔ ประเด็นตามข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี ดังนี้ ๑) การพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ๒) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ๓) แรงงานภาคการประมง

ทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)		
แผนภาพกระบวนการทำงานตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
		๔) การกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน โดยได้มีการสอดแทรกเรื่อง การแก้ไขและพัฒนากฎหมายด้านแรงงาน แรงงานนอกระบบ คนพิการและผู้สูงอายุ
 การสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง เปลี่ยนผ่านแรงงานไทยสู่ยุค ๔.๐: แรงงานไทยอยู่ตรงไหน (Labour Change to 4.0 : Where we are?)	๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๙	เพื่อสร้างการรับรู้และทิศทางในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับไทยแลนด์ ๔.๐ และการระดมความคิดเห็นจากหน่วยที่เกี่ยวข้องถึงปัญหาอุปสรรค และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนเพื่อเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 โดยการนำผลจากการสัมมนาฯ ดังกล่าว มาจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและกำหนดทิศทางในการปรับปรุงยุทธศาสตร์ในแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
 การประชุมเพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๖ และ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐	ได้เรียนเชิญหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการทำแผนงาน/โครงการ/งบประมาณ มาร่วมกันระดมความคิดเห็น ทบทวนและปรับปรุงจัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทเพื่อพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
 นำเสนอ (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐	นำเสนอ (ร่าง) แผนแม่บทเพื่อพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เข้าสู่การพิจารณาของผู้บริหารกระทรวงแรงงานในการประชุมกระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธาน

ทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)		
แผนภาพกระบวนการทำงานตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
 การประชุมหารือระหว่างรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน กับรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์) เรื่อง “Thailand ๔.๐ : กำลังคนและ Talent ยุคใหม่”	๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐	ประชุมหารือเรื่องการพัฒนาคนตามกรอบการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และสร้างความสามัคคีปรองดองจากแนวนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งให้ประเทศไทย เป็น Thailand 4.0 และเพื่อเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑ และปรับแนวทางการดำเนินงานที่อยู่บนพื้นฐานภารกิจตามกฎหมายไปสู่แนวทางที่ท้าทายเพื่อสร้างคนให้เป็น Brain Power & Talent ใน ๒๐ ปี ข้างหน้า
 นำเสนอ(ร่าง)แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)	๑๗ มีนาคม ๒๕๖๐	นำเสนอ (ร่าง) แผนแม่บทเพื่อพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เข้าสู่การพิจารณาของผู้บริหารกระทรวงแรงงานในการประชุมกระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธาน
 นำเสนอแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ ฉบับสมบูรณ์ ต่อคณะรัฐมนตรี	เดือน มิถุนายน ๒๕๖๐	จัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อให้ผู้บริหารของกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบและนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

สำหรับเนื้อหาของรายงานฉบับสมบูรณ์ฉบับนี้ ประกอบด้วย ๘ บท ดังนี้

บทที่ ๑ บทนำ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ขอบเขตการศึกษา และวิธีการศึกษา

บทที่ ๒ การทบทวนแผนและนโยบายต่างๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ซึ่งได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๔ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของกระทรวงเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๑) นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงานอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และนโยบาย/ ยุทธศาสตร์/แผนงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บทที่ ๔ กลไกบริหารจัดการด้านแรงงาน ประกอบด้วย การบริหารจัดการด้านแรงงาน โครงสร้างของกระทรวงแรงงาน สถานภาพองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์ในบทนี้จะทำให้ทราบถึงกลไกการบริหารจัดการด้านแรงงาน ประกอบด้วย องค์กร บุคลากร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการทำงานบูรณาการประชาธิรัฐ ซึ่งเป็นปัจจัยในการสนับสนุนต่อการขับเคลื่อนแผนแม่บทสู่การปฏิบัติ

บทที่ ๖ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) องค์ประกอบที่สำคัญของบทนี้ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัดตลอดจนแผนที่ยุทธศาสตร์

บทที่ ๘ การบริหารจัดการแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล มุ่งนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนแผน
สู่การปฏิบัติภายหลังแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ประกาศใช้แล้ว
ควบคู่กับแนวทางการติดตามประเมินผลแผนแม่บทฯ ฉบับนี้

บทที่ ๒

การทบทวนแผนและนโยบายต่างๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

แผนแม่บทฉบับนี้ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลทุกมิติ โดยรวบรวมกฎหมาย แผนยุทธศาสตร์ นโยบายรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรี และแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรอบแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และแผนยุทธศาสตร์ แผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวต่อไป เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และนำไปสู่การจัดทำ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยรายละเอียดของข้อมูลที่ใช้ประกอบด้วย

๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มีหลักสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ดังนี้

หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา ๒๕ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย นอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการ เฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่มีได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกฎหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและ เสรีภาพที่จะทำการนั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตราบเท่าที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นว่านั้น ไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

สิทธิหรือเสรีภาพใดที่รัฐธรรมนูญให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ แม้ยังไม่มีมาตรการกฎหมายนั้นขึ้นมาใช้บังคับ บุคคลหรือชุมชน ย่อมสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพนั้นได้ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพหรือจากการ กระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา ๔๐ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การกำจัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดตันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ เพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มี ลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา ๔๑ บุคคลและชุมชนย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด

มาตรา ๔๔ สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา ๖๖ รัฐพึงส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับนานาประเทศโดยถือหลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกัน และไม่แทรกแซงกิจการภายในของกันและกัน ให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศ และคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและของคนไทยในต่างประเทศ

มาตรา ๗๔ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ

ฉ. ด้านเศรษฐกิจ

(๑) จัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อให้ประเทศชาติและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่างๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

(๒) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

(๓) ปรับปรุงระบบภาษีอากรให้มีความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มพูนรายได้ของรัฐด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงระบบการจัดทำและการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล

(๔) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบการแต่ละขนาดให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม และวิสาหกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างกลไกเพิ่มโอกาสในการทำงานและการประกอบอาชีพของประชาชน

ช. ด้านอื่นๆ

(๔) ปรับระบบหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนได้รับสิทธิและประโยชน์จากการบริหารจัดการ และการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพและสะดวกทัดเทียมกัน

๒.๒ (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ **“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”** หรือคติพจน์ประจำชาติ **“มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”** เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูง อยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดีกินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถ

ทางด้านการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลากหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัยของโลก

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา ความเป็นสากล มีทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

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

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

กลไกการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ แผนปฏิบัติการในระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ ให้มีความสอดคล้องตามหัวเวลา นอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติจะใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ภายใต้ระบบประชาธิปไตย คือ ความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและประชาสังคม ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะมีการกำหนดเกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ

ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

(๑) สาระของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ รับรู้ และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกัน สามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่างๆ ตามระยะเวลา เป็นช่วงๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

(๒) ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรับรอง มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนในระดับต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

(๓) กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดคล้อง/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์ การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

(๔) การยอมรับของสังคม มีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจต่อสาธารณชน มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกกลุ่ม สร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของร่วมกัน เพื่อให้ได้การยอมรับจากทุกภาคส่วนในสังคม

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

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลักการสำคัญ ๖ ประการ คือ (๑) ยึด “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี (๒) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (๓) ยึดวิสัยทัศน์ภายใต้ “กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)” ซึ่งถือว่าเป็นแผนแม่บทหลักของประเทศที่มีวิสัยทัศน์ : ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๔) ยึด “เป้าหมายอนาคตของประเทศไทย ปี ๒๕๗๙” มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรก และเป้าหมายระยะย่อยๆ ลงมา (๕) ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” และ (๖) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง ใน ๕ ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนาดังนี้

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

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

๔) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันท่วงที และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนากลุ่มและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

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

เป้าหมายรวม

- ๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์
- ๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง
- ๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้
- ๔) ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ
- ๕) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย
- ๖) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
 - ๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
 - ๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
 - ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
 - ๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
 - ๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
 - ๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
 - ๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
 - ๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
 - ๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศและการพัฒนา
- ใน ๑๐ ยุทธศาสตร์นี้เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับด้านแรงงาน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑ ส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

- ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๒.๔ ผู้สูงอายุวัยต้นมีงานทำและรายได้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ

- ตัวชี้วัดที่ ๗ การมีงานทำของผู้สูงอายุ (อายุ ๖๐ – ๖๙ ปี) เพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๓.๒.๓) ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน

๓.๒.๔) พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ๕.๔ แผนงานการยกระดับศูนย์ฝึกอบรมแรงงาน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กรมพัฒนามีฝีมือแรงงาน และสถาบันฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของรัฐ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐) และที่เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ ๓.๒ กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๓.๒.๓) เร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณ และประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง -

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขา โดยได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลผลิตภาพการผลิตของประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ผลผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๓.๒.๒) การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม โดยแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายออกเป็น ๒ กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีแนวทางการพัฒนาหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑) พัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งของกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบัน เพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก และอุตสาหกรรมที่ใช้ศักยภาพของทุนมนุษย์ โดย

๑.๑) ยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้สำคัญของประเทศในปัจจุบันให้มีการใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าเพื่อผลิตสินค้าที่รองรับความต้องการที่หลากหลายของ

ผู้บริโภค โดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปรับกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะขั้นก้าวหน้าเพื่อต่อยอดฐานองค์ความรู้เทคโนโลยีเดิมไปสู่การใช้และพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโดยใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิตมากขึ้นและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าที่สูงขึ้นโดยการวิจัยและพัฒนา การใช้นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และพื้นฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย รวมทั้งการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยผ่านระบบการศึกษาทวิภาคีและสหกิจศึกษา หรือระบบอื่นที่เหมาะสม และด้านการวิจัยและพัฒนาในสาขาเทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าที่เหมาะสมกับแต่ละอุตสาหกรรมและสามารถต่อยอดเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในปัจจุบันได้

๑.๒) สร้างระบบกลไกและเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความร่วมมือของภาคธุรกิจ ในลักษณะคลัสเตอร์ อาทิ มาตรการจูงใจสถานประกอบการให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาบุคลากร / แรงงาน และทำการวิจัยและพัฒนาาร่วมกัน โดยสนับสนุนให้สถาบันการศึกษา/สถาบันวิจัยและพัฒนา มีบทบาทเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างธุรกิจหรือสถานประกอบการต่างๆ ที่รวมตัวกันเป็นคลัสเตอร์ รวมทั้งการสร้างกลไกและระบบมาตรฐานที่มีการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการวัตถุดิบต้นน้ำภาคเกษตรจนถึงบริการขนส่งและกระจายสินค้าปลายน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นอุปสงค์หรือความต้องการของตลาดเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่การผลิต

๒) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดย

๒.๑) วางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับอุตสาหกรรมอนาคต โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมาย ทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยต่างๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อภาคการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันทั่วถึง โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัด เพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะต่อไป ต้องกำหนดทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจน เพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

๓.๒.๓) การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยว โดย

๒) พัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

๒.๑) ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยดำเนินการ

(๑) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวโดยใช้ประโยชน์จากอัตลักษณ์และเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทยที่สะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่นและวิถีชีวิตชุมชน อาทิ การท่องเที่ยว เชื่อมโยงกับหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเป็นการกระจายรายได้ไปสู่คนในชุมชนและท้องถิ่นทั่วประเทศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยวที่คำนึง ถึงขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศเพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ตลอดจนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพจากทั่วโลก (๒) พัฒนากลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่ เชื่อมโยงกับกิจกรรมการท่องเที่ยวตามความต้องการของตลาด อาทิ การท่องเที่ยวโดยชุมชน การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร การท่องเที่ยวทางทะเล การท่องเที่ยวสีเขียว การท่องเที่ยวเชิงศิลปะและวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเพื่อการประชุมและนิทรรศการ การท่องเที่ยวเชิงกีฬา และการท่องเที่ยวกลุ่มมุสลิม

(๓) พัฒนาความเชื่อมั่นและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการท่องเที่ยวไทยในสายตาโลก

(๔) ดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดทั้งเชิงรับและเชิงรุกในตลาดเป้าหมายทั้งตลาดศักยภาพเดิมและตลาดใหม่ โดยมุ่งเน้นนักท่องเที่ยวคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ มุ่งเน้นให้เกิดความคุ้มค่าต่อประสบการณ์มากกว่าการท่องเที่ยวที่คุ้มค่าเงิน รวมทั้งสนับสนุนให้คนไทยเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศมากขึ้นเพื่อลดการพึ่งพิงตลาดต่างประเทศ

(๕) พัฒนาทักษะฝีมือบุคลากรในภาคบริการและการท่องเที่ยว จัดฝึกอบรมมัคคุเทศก์ภาษาต่างประเทศทั่วประเทศ

(๖) พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่ายทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ

๓.๒.๔ การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน โดย

๕) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศและการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ โดยให้ความสำคัญกับ (๑) การพัฒนากลไกการคุ้มครองการลงทุนและการระงับข้อพิพาทระหว่างรัฐกับเอกชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยสร้างความเข้มแข็งให้ระบบอนุญาโตตุลาการของไทยและลดปัญหาข้อพิพาทระหว่างรัฐบาลและเอกชน โดยพัฒนาการบริหารจัดการในการจัดทำสัญญา การบริหารสัญญา และการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ และ (๒) การลดอุปสรรค ขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยการลดระยะเวลา การรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการขยายระยะเวลาการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ในส่วนของการส่งเสริมการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

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

๕.๑๖ โครงการขยายสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อะไหล่ยานยนต์ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงแรงงาน ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

๕.๒๖ แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและยกระดับผู้ประกอบการ โดยมี หน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

๕.๒๙ การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่ครบวงจร โดยมีหน่วยงาน ดำเนินการหลัก คือ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๕.๓๒ การสร้างสภาพแวดล้อมการลงทุนให้เหมาะสม โดยมีหน่วยงานดำเนินการ หลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการคลัง

นอกจากนี้ยังมีอีก ๑ ยุทธศาสตร์ที่กระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องและมีแผนงาน โครงการ กิจกรรมการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อแผนชาติ คือ **ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคง แห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน** มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ และเสริมสร้างความมั่นคงภายในรวมทั้งป้องกันปัญหาภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และการเมืองของชาติเพื่อสร้างความพร้อมและผนึกกำลังของทุกภาคส่วนให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านความมั่นคงและมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดจากภัยคุกคามทั้งภัยทางทหาร และภัยคุกคามอื่นๆเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับมิตรประเทศในการสนับสนุนการรักษาความ สงบสุขและผลประโยชน์ของชาติ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารนโยบายด้านความมั่นคงและนโยบาย ทางเศรษฐกิจสังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความเป็นเอกภาพ

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็น ๓.๑ การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

๓.๑.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้โดย กระบวนการสันติสุขแนวทางสันติวิธีและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่บนพื้นฐานความแตกต่าง ทางอัตลักษณ์และชาติพันธุ์เพื่อขจัดความขัดแย้งลดความรุนแรงตามยุทธศาสตร์พระราชทาน “**เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา**” พร้อมทั้งสร้างโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและความเป็นธรรมทางสังคมในพื้นที่

ประเด็นที่ ๓.๒ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ

๓.๒.๗ ดำเนินบทบาทเชิงรุกและใช้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศทั้งระดับ ภูมิภาคและพหุภาคีเพื่อปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของไทยตลอดจนเสริมสร้างขีดความสามารถแลกเปลี่ยน และเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและร่วมมือในการรับมือกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงระหว่างประเทศ อาทิ ปัญหายาเสพติด การก่อการร้าย การโยกย้ายถิ่นฐาน การลักลอบเข้าเมือง การค้ามนุษย์ความมั่นคง ด้านไซเบอร์ภัยพิบัติ โรคระบาด โรคติดต่อร้ายแรง โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และสถานการณ์ฉุกเฉินทาง สาธารณสุขอื่นๆ

แผนงานและโครงการสำคัญ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีหน่วยงานดำเนินการหลัก ได้แก่ กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ และทุกหน่วยงานกรอบระยะเวลาดำเนินการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔)

๒.๔ นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกระทรวงแรงงาน จำนวน ๙ นโยบาย ดังนี้

นโยบายที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ โดย (๑) ในระยะเร่งด่วนให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคง เน้นการจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดน (๒) เร่งแก้ไขปัญหาค้าแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ใช้ตามแนวทางกลยาณมิตรแบบสันติวิธี (๓) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน

นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดย (๑) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน (๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ฯลฯ โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ (๓) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น (๔) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เน้นสร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

นโยบายที่ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน โดยวางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

นโยบายที่ ๖ การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยกระตุ้นการลงทุน ด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ชักจูงนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย แก้ไขปัญหาน้ำท่วม ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิง ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษี บริหารจัดการหนี้ภาครัฐ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคม พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจ ปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตร สนับสนุนสหกรณ์ของกลุ่มเกษตรกร ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัล

นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มี

ทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

นโยบายที่ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม โดยสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ

นโยบายที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดย (๑) ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐ และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย (๒) ยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ และ (๓) ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคำสัตย์ของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต

๒.๕ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเป็นนโยบายระดับชาติ กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการด้านความมั่นคงของภาครัฐในระยะ ๗ ปี โดยได้ประเมินสถานะแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ สถานการณ์ และความเปลี่ยนแปลงของบริบทความมั่นคง นำไปสู่การกำหนดทิศทางหลักในการดำเนินการเพื่อรักษาผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ **นโยบายความมั่นคงแห่งชาติได้กำหนดลำดับความสำคัญ** โดยพิจารณาความเสี่ยงและผลกระทบต่อความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดปลอดภัยของชาติและส่งผลกระทบต่อ ความมั่นคงในด้านต่างๆ และภูมิคุ้มกันของชาติในภาพรวมเป็น “เกณฑ์สำคัญ” โดยกำหนดความสำคัญเป็นสองส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ และส่วนที่ ๒ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป

กรอบความคิดหลักในการกำหนดนโยบาย ได้คำนึงถึงค่านิยมหลักของชาติ ซึ่งเป็นสิ่งที่คนในชาติจะต้องยึดถือและพึงรักษาไว้ร่วมกัน และผลประโยชน์แห่งชาติ ซึ่งเป็นความมุ่งประสงค์ของชาติที่จะทำให้ค่านิยมหลักของชาติดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ต่อเนื่อง

ค่านิยมหลักของชาติ ได้แก่

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
๓. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรง และทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
๖. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
๗. เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
๘. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักเคารพผู้ใหญ่
๙. มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๑๐. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่ายจำหน่าย และพร้อมที่จะขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม เมื่อมีภูมิคุ้มกันที่ดี

๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส มีความละอายนเกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา

๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

ผลประโยชน์แห่งชาติ ได้แก่

๑. การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ
๒. การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ
๓. การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ
๔. การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุข เป็นปึกแผ่น มั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคม และการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
๕. ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรม และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน
๖. ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร
๗. ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ
๘. การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียน และประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

วิสัยทัศน์

“ชาติมีเสถียรภาพและเป็นปึกแผ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต ประเทศมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปลอดภัยจากภัยคุกคามข้ามพรมแดน พร้อมเผชิญวิกฤติการณ์ มีบทบาทเชิงรุกในประชาคมอาเซียนและดำเนินความสัมพันธ์กับนานาประเทศอย่างมีดุลยภาพ”

ส่วนที่ ๑ นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ

๑. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. สร้างความเป็นธรรม ความปรองดอง และความสมานฉันท์ในชาติ
๓. ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ ๒ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป

๔. จัดระบบการบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน
๕. สร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขภัยคุกคามข้ามชาติ
๖. ปกครอง รักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล
๗. จัดระบบ ป้องกัน และแก้ไขภัยผู้หลบหนีเข้าเมือง
๘. เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันความมั่นคงภายใน
๙. เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริตคอร์รัปชัน
๑๐. เสริมสร้างความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์
๑๑. รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๑๒. เสริมสร้างความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร
๑๓. พัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

๑๔. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ

๑๕. พัฒนาระบบงานข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ

๑๖. เสริมสร้างดุลยภาพในการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๔ ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ทั้งที่เป็นหน่วยงานหลักและหน่วยงานรอง ในภารกิจด้านนี้ คือ

นโยบายที่ ๓ ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๓.๓ เสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นพลังในการเข้าถึงประชาชน โดยเฉพาะการสร้างการยอมรับของสังคมโดยรวมและส่งเสริมให้คนและสังคมจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนที่สอดคล้องกับศักยภาพความต้องการ และลักษณะพิเศษเฉพาะของแต่ละพื้นที่

นโยบายที่ ๗ จัดระบบ ป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

๗.๒ แก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองที่ตกค้างและยังไม่สามารถส่งกลับประเทศต้นทาง โดยเร่งรัดการกำหนดสถานะบุคคลที่ชัดเจน การกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐาน ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องและหลักเกณฑ์ที่รัฐกำหนด

๗.๓ จัดระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยคำนึงถึงการรักษาสันติภาพทางเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการอนุญาตให้มีการจ้างงานและนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบที่รัฐกำหนดภายใต้ความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงการให้ความเป็นธรรม ความคุ้มครอง ปกครอง สิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว โดยยึดมั่นในหลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชน ขั้นพื้นฐาน และกติการะหว่างประเทศ

๗.๔ ปรับปรุงกลไกและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบการเข้าเมืองโดยส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มกลไกความร่วมมือระหว่างกันในการตรวจสอบการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอย่างเข้มงวดและพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เท่าทันกับพัฒนาการของการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ตลอดจนเพิ่มมาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ใช้อำนาจโดยมิชอบ

๗.๕ พัฒนาระบบฐานข้อมูลคนเข้าเมืองและผู้หลบหนีเข้าเมืองให้มีความทันสมัย เป็นปัจจุบันสามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายที่ ๙ เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริตคอร์รัปชัน โดยจัดการทุจริตคอร์รัปชันและเงื่อนไขต่างๆ ที่เกิดจากเจ้าหน้าที่รัฐ และสร้างความตระหนักให้ทุกภาคส่วนร่วมมืออย่างจริงจังและสนับสนุนการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับระบบการขับเคลื่อน คือ การประสานความร่วมมือ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การสร้างมาตรฐาน การติดตามประเมินผล รวมถึงการสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๖ ข้อเสนอสภาพัฒนาการแห่งชาติดำเนินการ ๓๗ ปฏิรูปแรงงาน

คณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน สภาพัฒนาการแห่งชาติดำเนินการได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาแรงงาน และเห็นความจำเป็นที่จะต้องเร่งปฏิรูปแรงงานใน ๓ เรื่อง ประกอบด้วย

๒.๖.๑ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า มีประเด็นปฏิรูป คือ การนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพมาใช้ในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาและระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการ รวมทั้งการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการออกกฎหมาย “พระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝีมือแรงงานแห่งชาติ” ภายใต้การกำกับของนายกรัฐมนตรีโดยตรง โดยสาระสำคัญของกฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการระดับชาติ เรียกว่า “คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝีมือแรงงานแห่งชาติ” โดยการปฏิรูปมี ๓ ส่วน คือ (๑) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านการเตรียมคนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน (๒) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านการเรียนการสอนในสาขาช่างหรืออาชีวศึกษาและฝีมือแรงงาน และ (๓) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านประชากรวัยทำงาน กำลังแรงงานให้มีศักยภาพ สามารถใช้ประโยชน์แรงงานได้เต็มที่ ภายใต้โอกาสและเสรีภาพในการเลือกอาชีพ

๒.๖.๒ การปฏิรูปการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ มีประเด็นปฏิรูป คือ การปฏิรูปเพื่อแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติเชิงรุกอย่างเป็นระบบและยั่งยืน และการปฏิรูปเพื่อส่งเสริมอาชีพของคนไทยเพื่อความมั่นคงด้านแรงงาน และเพื่อยกระดับให้เป็นผู้ประกอบการ

๒.๖.๓ การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล มีประเด็นการปฏิรูป คือ การจัดตั้งธนาคารแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างบูรณาการเพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน

๒.๗ วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

แผนภาพ ๒-๑ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ๑๗ เป้าหมาย



(ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)

เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals-MDGs) สิ้นสุดลงในปี ค.ศ. ๒๐๑๕ องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ได้ริเริ่มกระบวนการหารือเพื่อกำหนดวาระการพัฒนาภายหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ (post-๒๐๑๕ development agenda) ตามกระบวนการที่ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” โดยประเด็นสำคัญของวาระการพัฒนาภายหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ คือ การจัดทำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) ประกอบด้วย ๑๗ เป้าหมายหลักที่ต้องการบรรลุและดำเนินการให้ได้ภายในปี ค.ศ. ๒๐๓๐ (พ.ศ. ๒๕๗๓) ได้แก่ ๑) ยุติความยากจน ๒) ยุติความหิวโหย และบรรลุความมั่นคงทางอาหาร ๓) สร้างหลักประกันการมีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคน ๔) สร้างหลักประกันการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม ๕) บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ ผู้หญิงและเด็ก ๖) สุขภาพและน้ำสะอาด ๗) การมีพลังงานสะอาดใช้อย่างเพียงพอ ๘) งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ๙) พัฒนาภาคอุตสาหกรรม นวัตกรรมและโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อม ๑๐) ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ ๑๑) สร้างให้เกิดชุมชนเมืองที่ยั่งยืน ๑๒) การบริโภคและผลิตอย่างมีความรับผิดชอบ ๑๓) การดูแลเรื่องสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง ๑๔) อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเล ๑๕) ปกป้อง ปันปันและสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน ๑๖) การสร้างสังคมที่สงบสุข เข้าถึงความยุติธรรมและสถาบันที่เข้มแข็ง และ ๑๗) ส่งเสริมภาคีความร่วมมือเพื่อผลักดันให้ถึงเป้าหมาย

วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ประกอบด้วย ๑๗ เป้าหมาย (ดังที่กล่าวแล้วข้างต้น) ๑๖๙ เป้าประสงค์ และ ๒๔๑ ตัวชี้วัด ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต ทำให้ประเทศต้องมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาเพื่อรักษาพื้นฐานทรัพยากรธรรมชาติควบคู่กับแนวทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่าง ยั่งยืน ลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด ซึ่งจะเป็นโอกาสที่

ประเทศไทยจะพัฒนากลไกดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในประเทศให้เกิดการบูรณาการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกและพร้อมไปกับการพัฒนาภายในประเทศอย่างยั่งยืน กระทรวงแรงงานได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก/ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกระทรวงการคลัง ในวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. ๒๐๓๐ เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุม และการจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน และเป็นหน่วยงานสนับสนุนใน ๙ เป้าหมาย คือ เป้าหมายที่ ๑,๒,๓,๔,๕,๙,๑๐,๑๖ และ ๑๗ โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๕ เห็นชอบให้แต่งตั้ง “คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” (กพย.) มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายกรอบทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศที่มีความสมดุลทั้งในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการและในการประชุมคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (กพย.) ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ มีมติให้หน่วยงานที่รับผิดชอบขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนดำเนินการจัดทำ Roadmap การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งการดำเนินการเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ ค.ศ. ๒๐๑๕ – ๒๐๑๗ ระยะที่ ๒ ค.ศ. ๒๐๑๗ – ๒๐๓๐ และระยะที่ ๓ ค.ศ. ๒๐๓๐ – ๒๐๓๗ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามบริบทของประเทศไทยต่อไป

๒.๘ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ประเทศไทยในฐานะประเทศหนึ่งของสมาชิก ๔๒ ประเทศก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๖๒ (ค.ศ. ๑๙๑๙) โดยประเทศสมาชิกมีภารกิจสำคัญอย่างหนึ่ง คือ การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในรูปแบบตราสาร (Instruments) ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ซึ่งได้ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ประจำปี (International Labour Conference : ILC) โดย ILO มีภารกิจในเรื่องการส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญาที่ผ่านการรับรอง และปฏิบัติตามเงื่อนไขของอนุสัญญาต่อไป

ปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๕๙) ตราสาร (instruments) ของ ILO ประกอบด้วยอนุสัญญา ๑๘๙ ฉบับ พิธีสาร ๖ ฉบับและข้อแนะ ๒๐๔ ฉบับ ทั้งนี้ตราสารที่มีความสำคัญและมีพันธกรณีเสมือนเป็นหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ ได้แก่ อนุสัญญาและพิธีสาร ซึ่งเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันตราสารทั้งสองประเภทดังกล่าว ก็หมายถึงการยอมรับที่จะนำตนเองเข้าไปผูกพันในการปฏิบัติตามเงื่อนไขของอนุสัญญาและพิธีสารดังกล่าว สำหรับข้อแนะเป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับและไม่เปิดให้สัตยาบัน หากแต่เป็นการกำหนดแนวทางเพื่อให้ประเทศสมาชิกพิจารณานำไปปรับใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของประเทศ ทั้งนี้ ข้อแนะส่วนใหญ่มักจะเป็นข้อแนะประกอบอนุสัญญาที่ระบุเนื้อหาส่วนขยายเพิ่มเติมจากตัวบทในอนุสัญญา

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทได้แก่

อนุสัญญาหลักหรืออนุสัญญาพื้นฐาน (Fundamental Convention) ซึ่งเป็นกลุ่มอนุสัญญาที่ ILO ให้ความสำคัญและเป็นเนื้อหาที่ครอบคลุมเกี่ยวกับหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน มีจำนวน ๘ ฉบับ ได้แก่

๑.๑ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘

๑.๒ ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. ๑๙๔๙

- ๑.๓ ฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐
- ๑.๔ ฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๕๗
- ๑.๕ ฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. ๑๙๕๑
- ๑.๖ ฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. ๑๙๕๘
- ๑.๗ ฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๓
- ๑.๘ ฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. ๑๙๙๙
๒. อนุสัญญาที่มีลำดับสำคัญ (Governance/Priority Conventions) มีจำนวน ๔ ฉบับ ได้แก่
 - ๒.๑ ฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการตรวจแรงงาน ค.ศ. ๑๙๔๗
 - ๒.๒ ฉบับที่ ๑๒๒ ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ. ๑๙๖๔
 - ๒.๓ ฉบับที่ ๑๒๙ ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (การเกษตร) ค.ศ. ๑๙๖๙
 - ๒.๔ ฉบับที่ ๑๔๔ ว่าด้วยการหารือไตรภาคี ค.ศ. ๑๙๗๗
๓. อนุสัญญาทางวิชาการ (Technical Conventions) มีจำนวน ๑๗๗ ฉบับ
สำหรับปัจจุบัน (ณ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๐) ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ไปแล้วจำนวน ๑๗ ฉบับ แต่มีผลบังคับใช้เพียง ๑๔ ฉบับ ประกอบด้วย
 - ๓.๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔ ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนปรนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ค.ศ. ๑๙๒๑ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑)
 - ๓.๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๙ ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าตอบแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนต่างชาติ ค.ศ. ๑๙๒๕ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑)
 - ๓.๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐ (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒)
 - ๓.๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๐ ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ. ๑๙๔๖ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๐)
 - ๓.๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน ค.ศ. ๑๙๔๘ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒)
 - ๓.๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. ๑๙๕๑ (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒)
 - ๓.๗ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๔ ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง ค.ศ. ๑๙๕๕ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๐๗)
 - ๓.๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๕๗ (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๑๒)
 - ๓.๙ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๖ ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ. ๑๙๖๑ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๐๕)
 - ๓.๑๐ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๒ ว่าด้วยนโยบายการทำงาน ค.ศ. ๑๙๖๔ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒)
 - ๓.๑๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๓ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน ค.ศ. ๑๙๖๕

๓.๑๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๗ ว่าด้วยน้ำหนักรสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ค.ศ. ๑๙๖๗ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑) มีผลบอกละเลิกโดยอัตโนมัติเนื่องจากการให้สัตยาบัน อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ พ.ศ. ๒๕๑๖

๓.๑๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๓ (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๗)

๓.๑๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๙ ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (บุคคลพิการ) ค.ศ. ๑๙๘๓ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๐)

๓.๑๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบ ที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. ๑๙๙๙ (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔)

๓.๑๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๗ ว่าด้วยว่าด้วยกรอบส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและ อาชีวอนามัย ค.ศ. ๒๐๐๖ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๙ และจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๐) โดยสาระสำคัญของอนุสัญญามุ่งเน้นเกี่ยวกับการจัดให้มืองค์ประกอบขึ้นพื้นฐานที่จะเป็นกลไกในการ ขับเคลื่อนงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในส่วนของกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

๓.๑๗ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. ๒๐๐๖ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๙ และจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๐) โดยสาระสำคัญของอนุสัญญากำหนดให้ประเทศสมาชิก ที่ให้สัตยาบันมีภาระหน้าที่ในฐานะที่เป็นรัฐเจ้าของธงเรือโดยการรับรองและการบังคับใช้กฎหมายและ กฎระเบียบ หรือมาตรการอื่นๆ ภายในประเทศตนให้เป็นไปตามข้อกำหนดต่างๆ ของอนุสัญญา พร้อมทั้ง ดำเนินการตรวจตราอย่างสม่ำเสมอ การจัดทำรายงาน และการดำเนินคดีภายใต้ภายใต้กฎหมายที่มีผลใช้บังคับ เพื่อรับรองว่าคนประจำเรือที่ทำงานอยู่บนเรือซึ่งชักธงของประเทศตนได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง และในฐานะที่เป็นรัฐเจ้าของท่า โดยการเข้าตรวจเรือเมื่อเรือนั้นเข้าเทียบท่าของประเทศตน เพื่อให้มั่นใจได้ ว่าเรือทุกลำมีมาตรฐานในเรื่องสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนประจำเรือตามข้อกำหนดของ อนุสัญญา ไม่ว่าเรือดังกล่าวจะชักธงของประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาหรือไม่ก็ตามในส่วน ของกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘

ความก้าวหน้าการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘

เมื่อเดือนมิถุนายน ถึงกรกฎาคม ๒๕๕๕ กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัด ให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ตามมาตรา ๑๙๐ วรรคสามของรัฐธรรมนูญฯ ในขณะนั้น ตามโครงการประชาพิจารณ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับ ซึ่งจัดทั้งส่วนกลาง และภูมิภาค โดยมีผู้เข้าร่วมการประชาพิจารณ์จำนวน ๔๒๙ คน โดยผลในภาพรวมพบว่าผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่เห็น ด้วยกับการให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับ

กระทรวงแรงงานได้เสนอให้คณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการให้สัตยาบัน อีกครั้งหนึ่ง เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๖ พร้อมผลประชาพิจารณ์ โดยไม่ต้องรอให้รัฐสภาผ่านร่าง พระราชบัญญัติว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ทั้งสองฉบับเป็นกฎหมายก่อน ต่อมาเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งว่า

มีส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมีความเห็นไม่สอดคล้องกับการให้สัตยาบันก่อนการผ่านร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยหน่วยงานดังกล่าวประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกระทรวงการต่างประเทศ ในการนี้ รองนายกรัฐมนตรีในขณะนั้น (ร้อยตำรวจเอก เฉลิม อยู่บำรุง) ได้มอบหมายให้กระทรวงแรงงานและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องพิจารณาร่วมกันให้ได้ข้อยุติก่อน จึงนำเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป ทั้งนี้ผลการประชุมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๖ ได้ข้อสรุปว่าควรรอให้การแก้ไขกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เสร็จสิ้นก่อนจึงให้สัตยาบัน อย่างไรก็ตามการเสนอเรื่องดังกล่าวต่อคณะรัฐมนตรีในขณะนั้น ต้องตกไป เนื่องจากมีการยุบสภาเมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๖

ในช่วงปี ๒๕๕๘ ต่อเนื่องมาจนถึงปี ๒๕๕๙ กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีการดำเนินงานเพื่อพิจารณาการให้สัตยาบันทั้งสองฉบับมาโดยตลอด ได้แก่

๑. การแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาสาระสำคัญของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘

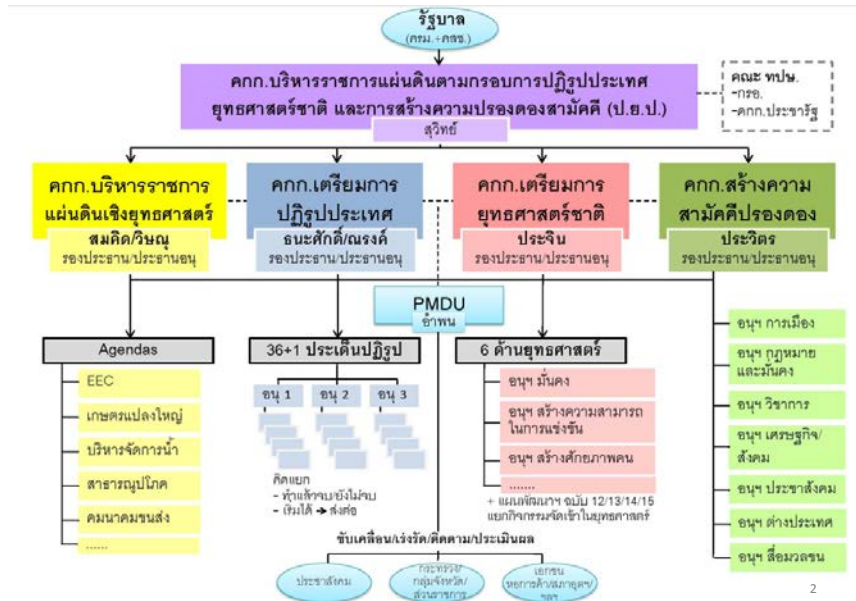
๒. การแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ ซึ่งเมื่อปี ๒๕๕๘ จัดประชุมจำนวน ๕ ครั้ง และปี ๒๕๕๙ จัดประชุมไปแล้ว ๒ ครั้ง

กระทรวงแรงงานมีเจตนารมณ์ในการส่งเสริมเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม โดยได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น จัดกิจกรรมอบรมสร้างความรับรู้ในสิทธิของการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมให้แก่แรงงาน จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และจัดสัมมนาให้ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์กับภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

๒.๙ คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.)

คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.) ตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. ๒๕๕๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสามัคคีปรองดอง และการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และแผนต่างๆ ตามนโยบายคณะรัฐมนตรีและคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ให้ดำเนินต่อไปด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการ ป.ย.ป. ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน และรองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นกรรมการ ซึ่งจะทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานหลัก ๔ ด้าน ดังนี้ ๑) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบูรณาการต่างๆ ให้รวดเร็ว ๒) ขับเคลื่อนนโยบายตามยุทธศาสตร์ชาติ ต่อเนื่องจากคณะทำงานขับเคลื่อนเดิม ๓) ขับเคลื่อนงานปฏิรูป ซึ่งจะมีการนำแผนปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) ไปสู่การปฏิบัติ และ ๔) ขับเคลื่อนการสร้างสามัคคีปรองดอง

แผนภาพ ๒-๒ โครงสร้างคณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.)



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

แผนภาพ ๒-๓ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (PM Target)



๓) พื้นที่ฐานสามเหลี่ยมตะวันตก อำเภอบาง จังหวัดยะลา มุ่งเน้นการพัฒนาการค้าขาย วิสาหกิจชุมชน การเกษตร ตลอดจนการท่องเที่ยวในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการพึ่งพาตนเอง และการค้าขายแดนข้ามประเทศมาเลเซียสู่เมืองปีนังและเมืองเปรัก รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องและการสร้างต้นแบบของความมั่นคงทางพลังงาน เพื่อรองรับการขยายพื้นที่การพัฒนา การคมนาคมทั้งทางบกและทางอากาศ เพื่อรองรับกับตัวเมืองยะลาในระยะกลาง และขยายการพัฒนาตลอดแนวชายแดนของจังหวัดยะลาในระยะยาว

๔) พื้นที่ฐานสามเหลี่ยมตะวันออก อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นด่านชายแดนที่มีการค้าขายแดนและข้ามแดนอยู่แล้ว จะเน้นการพัฒนา การค้าขายข้ามแดนประเทศมาเลเซีย และวิสาหกิจชุมชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและความมั่นคงทางพลังงานทางเลือกอื่นๆ เพื่อรองรับการขยายพื้นที่การพัฒนาเพื่อรองรับกับตัวเมืองนราธิวาสในระยะกลาง และขยายการพัฒนาตลอดแนวชายแดนของจังหวัดนราธิวาสในระยะยาว

สำหรับการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (คปต.) ครั้งที่ ๒/ ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมวิจิตรวาทการ ชั้น ๓ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ทำเนียบรัฐบาล โดยมีรองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) ในฐานะประธานกรรมการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นประธานการประชุม ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสามเหลี่ยมเศรษฐกิจที่กำลังจะเกิดขึ้น ตามโครงการเมืองต้นแบบ “สามเหลี่ยม มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยได้มอบหมายให้กระทรวงแรงงานดำเนินการในประเด็นของการสร้างงาน หรือเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานให้คนในพื้นที่ เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และความต้องการของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงานตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ด้วยการได้จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Road Map) เพื่อสนับสนุนโครงการเมืองต้นแบบ “สามเหลี่ยม มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” จังหวัดชายแดนภาคใต้ในมิติด้านแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการลงทุนเพื่อนำไปสู่การขยายตัวทางเศรษฐกิจและสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ แบ่งมาตรการเป็น ๓ ระยะ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กระทรวงแรงงานมีโครงการที่ใช้งบประมาณปกติของกระทรวงแรงงานในการสนับสนุนโครงการเมืองต้นแบบ “สามเหลี่ยม มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ที่ได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงแรงงานแล้ว จำนวน ๓๖ โครงการ เป็นเงินทั้งสิ้น ๑๕๔,๙๖๗,๖๓๐ บาท (หนึ่งร้อยห้าสิบล้านเก้าแสนหกหมื่นเจ็ดพันหกกร้อยสามสิบบาทถ้วน) ในจำนวนนี้มีโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณแล้ว จำนวน ๓๕ โครงการ เป็นเงิน ๑๔๔,๑๖๗,๖๓๐ บาท และเป็นโครงการที่ประสงค์จะขอเบิกกลาง จำนวน ๑ โครงการ เป็นเงิน ๑๐,๘๐๐,๐๐๐ บาท

๒.๑๑ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

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

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

เป็นยุคของ**รากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล** โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้านานมีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เพิ่มทักษะใหม่ด้วยการ re-skill และเพิ่มทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

มิติคน : แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ๘ ระดับที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth)

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙)

เป็นยุคของ**ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen)** เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ และกฎระเบียบต่างๆ ด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงานสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

มิติคน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบเป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔)

เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ R&D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) มีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าก้าวหน้า (Decent Work)

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

เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้ได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT)

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะ ๒๐ ปี ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น การสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องวางรากฐานให้มั่นคงด้วยเช่นกัน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย การสร้างความมั่นคงที่ต้องดำเนินการอย่างเข้มข้นให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ได้แก่

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

จากกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี ดังกล่าว กระทรวงแรงงานเล็งเห็นว่าจุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง ๕ ปีแรก คือ **ช่วงที่ ๑. Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)** หากรากฐานมั่นคงแล้ว การเดินทางสู่ความสำเร็จในระยะต่อไปจะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก ดังนั้น กระทรวงแรงงาน

จึงบูรณาการกับอีก ๔๐ หน่วยงาน จัดทำยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรกภายใต้ “แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)” และเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการแรงงานที่ยังคงมีอยู่ให้หมดสิ้นไป และเร่งรัดให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระยะที่ ๑ บรรลุเป้าหมาย กระทรวงแรงงานได้บูรณาการทุกส่วนราชการในสังกัด และส่วนราชการนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกันกำหนด “๘ วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี”

วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี

การที่จะเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศในอีก ๒๐ ปีข้างหน้าให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้นั้น กระทรวงแรงงานตระหนักดีว่าจุดเริ่มต้นของการเข้าสู่ช่วงที่ ๑. Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งเป็นช่วงของการสร้างรากฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากลเป็นสิ่งสำคัญมาก เพื่อรองรับความท้าทายจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงาน รูปแบบการทำงาน และเกิดอาชีพใหม่ๆ ที่ต้องการทักษะที่แตกต่างออกไปจากในปัจจุบัน จึงได้กำหนดวาระปฏิรูปแรงงาน ๘ วาระ ประกอบด้วย มิติภายนอก ๕ วาระ และมิติภายใน ๓ วาระ และ โดยได้วางมาตรการ แนวทางการดำเนินงาน โครงการ / กิจกรรมที่สำคัญภายใต้ ๘ วาระปฏิรูปแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

มิติภายนอกองค์กร ๕ วาระ ได้แก่

วาระปฏิรูปที่ ๑ มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ

กระทรวงแรงงานกำหนดวาระปฏิรูปนี้เพื่อให้เชื่อมโยงกับวาระที่ ๓ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand ๔.๐ ด้วยเหตุที่ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ “การมีงานทำถ้วนหน้า” เพราะจะเป็นปัจจัยให้เศรษฐกิจของประเทศเกิดการขับเคลื่อนด้วยกำลังซื้อภายในประเทศ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจจะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม เป็นที่ทราบกันดีว่าประเทศไทยที่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะไม่ตรงตามความต้องการของภาคเศรษฐกิจ) และประเทศไทยยังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ทำให้กระทรวงแรงงานต้องมาปรับบทบาทภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำใหม่ สร้างมิติใหม่โดยนอกจากจะส่งเสริมการมีงานทำให้กลุ่มแรงงานทั่วไป และยังมุ่งให้แรงงานผู้สูงอายุและผู้พิการมีงานทำ และยังไปเตรียมทรัพยากรมนุษย์ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพอีกด้วย โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้

๑. จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนในอุตสาหกรรมสำคัญไม่เกิน ๒๗,๕๓๖ คน
๒. ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับบริการมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑) กำหนดทิศทางและวางแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง โดยการจัดทำ ร่างยุทธศาสตร์ เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ..... ร่างยุทธศาสตร์การบริหารจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ และร่างยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕ รวมทั้งยุทธศาสตร์สนับสนุน ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์สวัสดิการแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

๒) พัฒนากลไกให้สอดคล้องตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง โดยมีการศึกษา/ปรับและพัฒนา ระบบประกันการว่างงานเป็นการประกันการจ้างงาน เร่งรัดผลักดันพระราชบัญญัติส่งเสริมการมีงานทำ/บังคับ ใช้ให้เกิดผลได้แก่ กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างและสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ จะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมการพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ เกี่ยวกับอำนาจของคณะกรรมการ ค่าจ้าง เพื่อให้สามารถกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างกลุ่มพิเศษ เช่น ลูกจ้างเด็กนักเรียน นิสิต นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ และการเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย อีกทั้งเมื่อมีการ เกษียณอายุแล้วนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงทำสัญญาจ้างใหม่โดยแตกต่างจากสัญญาจ้างเดิมก็ได้ทั้งนี้แก้ไข เพิ่มเติมมาตรา ๑๑๘/๑ รวมทั้งได้กำหนดโทษนายจ้างที่ไม่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่เกษียณอายุด้วย รวมทั้งปรับปรุงเงื่อนไขการเกิดสิทธิกรณีชราภาพให้เอื้อต่อการจ้างงานต่อหลังจากอายุ ๕๕ ปี และการกำหนด อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุและผู้รับจ้างทำงานบ้านชั่วคราว

๓) ส่งเสริมให้เกิดการมีงานทำในรูปแบบที่หลากหลายตามกลุ่มอายุทั้งในและต่างประเทศ โดยการบูรณาการการดำเนินการแนะแนวและทดสอบความพร้อมด้านอาชีพผู้หางานที่อยู่ในวัยเรียน (ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาเป็นต้นไป) ให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีแก่สถานประกอบการที่ฝึกอบรมแบบ ทวิภาคีตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีการกำหนดหลักสูตร/วิธีฝึกงานให้กับ สถานประกอบการใช้ฝึกงานให้คนพิการ และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานเพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ได้อีกครั้ง การส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานทุกช่วงวัย (แรงงานทั่วไป แรงงานสูงอายุ แรงงานพิการ) ให้มีงาน ทำทั้งในและต่างประเทศ บูรณาการให้เกิดการมีงานทำในพื้นที่พิเศษ (เช่น จังหวัดชายทะเลเขตเศรษฐกิจ พิเศษ จังหวัดชายแดนใต้ เป็นต้น) สำหรับตลาดแรงงานในต่างประเทศก็มุ่งรักษาลตลาดแรงงานเดิมที่มีการจ้าง งานที่ดีและขยายตลาดใหม่ รวมทั้งสร้างความร่วมมือกับสถาบันการเงิน/กองทุนเพื่อสนับสนุนสินเชื่อดอกเบี้ย ต่ำสำหรับการไปทำงานต่างประเทศ

๔) พัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูล โดยการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาด แคลนแรงงาน และพัฒนาฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน และเชื่อมโยงข้อมูลกำลังแรงงาน มีการจัดทำ ฐานข้อมูลเชิงทะเบียนผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพต่าง ๆ /แรงงานพิการให้บริการจัดหางานผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ และพัฒนาระบบบริหาร/ปรับปรุงสิทธิประโยชน์สมาชิกกองทุนที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ เช่น กองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๕) คุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงให้คนหางาน โดยการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวง ใช้กลไกประชารัฐในการคุ้มครองป้องกันการถูกหลอกลวงและ การถูกแย่งอาชีพจากแรงงานต่างด้าว

๖) ติดตามประเมินผลและรายงานผลทุกไตรมาส

วาระปฏิรูปที่ ๒ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0

รัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ประกาศทิศทางของประเทศไทยไว้อย่างชัดเจน ว่าจะพัฒนาประเทศให้เป็น “Thailand 4.0” ซึ่งการก้าวไปสู่จุดหมายนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัย

ที่สำคัญ กล่าวคือ จะต้องเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลิตภาพสูง กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานไปสู่ Thailand 4.0 เป็น ๑ ใน ๘ วาระปฏิรูปแรงงาน โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้

๑. อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม (การผลิต) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒.๕๗
๒. อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานภาคบริการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖.๕๖
๓. อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานภาคเกษตรกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒.๖๘
๔. ระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน Per-Worker Labour Productivity Levels ไม่น้อยกว่าระดับ ๓๐

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

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

๒) พัฒนากลไกการส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในสาขา/อุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับ Thailand 4.0 การกำหนดกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ๘ ระดับ (NQF) การปรับแก้กฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นการขยายการบังคับใช้ครอบคลุมสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไปขยายวงเงินกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มสิทธิประโยชน์การยกเว้นภาษี เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในแต่ละสถานประกอบการ

๓) เตรียมและพัฒนากำลังแรงงานให้เป็น Productive Manpower โดยการพัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงาน ใน ๑๐ อุตสาหกรรมสำคัญมีระบบการแนะแนวและทดสอบความพร้อมทางอาชีพให้กับผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับ Thailand 4.0 มีการสื่อสารสร้างการรับรู้แนวโน้มความต้องการตลาดแรงงานเพื่อผลิตคนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานรวมทั้งมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับ Thailand ๔.๐

๔) ส่งเสริมสนับสนุน นายจ้าง ลูกจ้างให้เข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น โดยการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน มีการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง รวมทั้งมีการส่งเสริมให้แรงงานเข้าถึงสิทธิประกันสังคมเพื่อความมั่นคงและพร้อมก้าวสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

๕) บูรณาการเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพ โดยการส่งเสริม TLS เพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของสถานประกอบการ สร้างความร่วมมือกับสถาบัน /องค์กรวิชาชีพตามอุตสาหกรรม Thailand 4.0 ในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

๖) ติดตามประเมินผลและรายงานผลทุกไตรมาส

วาระปฏิรูปที่ ๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานและแรงงาน

ผิตกกฎหมาย

กระทรวงแรงงานตระหนักดีถึงผลกระทบของปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ปัญหาแรงงานต่างด้าว และการใช้แรงงานผิตกกฎหมายที่มีต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นของประเทศไทย ซึ่งส่งผลไปถึงภาคเศรษฐกิจอีกด้วย กระทรวงแรงงานจึงได้ยกเรื่องนี้ขึ้นมาเป็น ๑ ใน ๘ วาระปฏิรูปที่ต้องเร่งรัด จัดปัญหาให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เพื่อเป็นการสร้างระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาแบบครบวงจร เป้าหมายหลัก คือ ปัญหาแรงงานบังคับและปัญหาการค้ำมนุษย์ต้องหมดไปจากประเทศไทย โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้

๑. จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่น้อยกว่า ๑,๓๘๐,๒๐๐ คน
๒. จำนวนประชาชนกลุ่มเป้าหมาย (สตรี เด็ก แรงงานไทย แรงงานต่างด้าว) ได้รับการ ป้องกันและคุ้มครองจากขบวนการค้ำมนุษย์ไม่น้อยกว่า ๑,๔๗๓,๒๐๐ คน
๓. มีการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ ด้านแรงงานและแรงงานผิตกกฎหมาย ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑) กำหนดทิศทาง ขับเคลื่อน และติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์เฉพาะด้าน ต่างๆ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ และแผนระดับชาติเพื่อขจัดการใช้ แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๓ รวมทั้งได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการระดับพื้นที่ ที่เชื่อมโยงกับแผนระดับประเทศ

๒) พัฒนากลไกให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ โดยการแก้ไขกฎหมายแรงงาน ๒ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. เกี่ยวกับความผิดแรงงานเด็ก เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายสอดคล้องกับสถานการณ์และมาตรฐานสากล ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักประกันสุขภาพ และความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานต่างด้าว

๓) การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังโดยใช้การข่าวประสานความร่วมมือภาครัฐ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอกับการปราบปรามมีการสร้างความเข้มแข็งให้กับเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ด้วยการอบรมอย่างเข้มข้นและจัดทำคู่มือการตรวจ มีการบูรณาการเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานและแผนการตรวจ

๔) สร้าง พัฒนา เชื่อมโยงและบริหารฐานข้อมูล โดยการสำรวจข้อมูลที่เป็นต่อการ บริหารงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิตกกฎหมาย มีการจัดทำ ฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว (Supply) และระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูล เพื่อกำกับดูแลวางแผนการดำเนินงาน ตั้งแต่ต้นทางไปจนถึงปลายทาง มีการสำรวจและกำหนดความต้องการที่แท้จริงในการจ้างแรงงานต่างด้าว (Demand)

๕) ขับเคลื่อนการปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) การสร้าง ความรู้ ความเข้าใจและสนับสนุนการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) โดยมีส่วนร่วมและ

แสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังของภาคเอกชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน
เร่งสร้างความตระหนักรู้ไม่ยุ่งเกี่ยวและแจ้งเบาะแสการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

๖) การป้องกันและแก้ไขปัญหาในเชิงนโยบาย โดยมีการจัดตั้งศูนย์บัญชาการป้องกันและ
แก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานและติดตามสถานการณ์ กระทรวงแรงงาน และมีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการ
ในระดับกรมและระดับจังหวัด เพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

๗) การคุ้มครองและดูแลผู้ที่ประสบปัญหา โดยมีการจัดตั้งศูนย์ ๓ ศูนย์ คือ ศูนย์แรกรับและ
สิ้นสุดการจ้าง (๓ จังหวัด) ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว (๑๐ จังหวัด) และศูนย์ประสานแรงงาน
ประมงจังหวัด (๒๒ จังหวัด) เพิ่มเติมจากศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
จังหวัด และเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเพิ่มช่องทางการร้องเรียน/แจ้งเบาะแส โดยพัฒนาเว็บไซต์
ระบบรับแจ้งปัญหาแรงงานต่างด้าว (DOE Help Me) (www.doe.go.th/helpme) ที่รองรับ ๕ ภาษาและ
สายด่วนของกรมเพื่อรับเรื่องร้องทุกข์ร้องเรียนต่างๆ ได้แก่ สายด่วนกรมการจัดหางาน ๑๖๙๔ สายด่วน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๑๕๔๖ สายด่วนประกันสังคม ๑๕๐๖ จัดให้มีล่ามและผู้ประสานงาน
ด้านภาษาเพิ่มเติม

๘) การปฏิบัติตามพันธกรณีและอนุสัญญาระหว่างประเทศ การพิจารณาร่างกฎหมายและ
ให้สัตยาบันอนุสัญญา ๑๘๘ และข้อแนะที่ ๒๙

๙) การบูรณาการทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ
ภายในและต่างประเทศ

๑๐) การประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ความเข้าใจเรื่องการแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์
ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมายทั้งในและต่างประเทศ

๑๑) ติดตามประเมินผลและรายงานผลทุกไตรมาส

วาระปฏิรูปที่ ๔ Safety Thailand

กระทรวงแรงงานมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย มีการบูรณาการ
ผ่านกลไกประชารัฐดำเนินงานเชิงรุกด้วยมาตรการสร้างจิตสำนึก (Safety Mind) มาตรการความปลอดภัย
ของชีวิต (Safety of Life) มาตรการสร้างเครือข่าย (Safety Network) เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ “ประเทศไทย
ปลอดภัย (Safe Work ,Safe Health ,Safe Life : Safety Thailand)” โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้อัตราการประสบอันตราย (เสียชีวิต) ไม่เกิน ๕ ราย ต่อ ๑๐๐,๐๐๐ ราย
ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และสร้างการรับรู้ จิตสำนึก และให้การดูแลแรงงานทุกกลุ่ม ๒,๐๐๐,๐๐๐ คน

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑) กำหนดแผนยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการร่วมกับส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ อีก
๑๒ หน่วย จัดทำเป็น แผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ ๒
(พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๒) สร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย โดยร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการในการสร้าง
การรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย สุขภาพอนามัยในสถานศึกษาด้วยพลังประชารัฐ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้

เพื่อสร้างเกราะป้องกันด้านความปลอดภัยผ่านโครงการ / กิจกรรม / สื่อต่างๆ รวมทั้งการส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย สุขภาพ การป้องกันโรค และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง / ผู้ประกันตน

๓) บูรณาการความร่วมมือด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยกับหน่วยงานภายนอก กระทรวงโดยจัดทำ MOU ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศกับ ๑๒ หน่วยงาน บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคเอกชน NGO รวมทั้งเพิ่มจำนวนคลินิกโรคจากการทำงาน

๔) บูรณาการความร่วมมือด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยกับหน่วยงานภายใน กระทรวงส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานด้านความปลอดภัย โดยประกาศวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี ระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๙” เร่งกำหนดมาตรฐานอาชีพ / มาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ เพิ่มการรับรองความรู้ความสามารถผู้ประกอบการอาชีพในสาขาที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

๕) ติดตามประเมินผล และรายงานผลทุกไตรมาส

วาระปฏิรูปที่ ๕ ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

กลุ่มเป้าหมายสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งและยังเป็นกลุ่มที่เป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศไทย คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีจำนวนถึง ๒๕ ล้านคน กลุ่มคนเหล่านี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา มีทักษะฝีมือในระดับล่าง ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานนอกระบบไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากลุ่มแรงงานในระบบ โดยมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบอย่างครบวงจร ทั้งการส่งเสริมการคุ้มครอง และการพัฒนา และการสร้างความเข้มแข็งที่สอดคล้องกับนวัตกรรมใหม่ ตลอดจนสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายโดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้

๑. สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ในระบบประกันสังคม (มาตรา ๔๐) ต่อกำลังแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔

๒. แรงงานนอกระบบที่ผ่านการฝึกอาชีพมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๓,๐๐๐ บาท/คน/ปี

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

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

๒) ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับท้องถิ่น (อาสาสมัครแรงงาน/บัณฑิตแรงงาน) สร้างและเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ร่วมกัน (เชื่อมโยงกับวาระที่ ๓) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของธกส. / กอช. / ฐานข้อมูลการลงทะเบียนคนจน) พัฒนากฎหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปรับปรุงกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และคนพิการและการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กลุ่มแรงงานนอกระบบ (ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐)

๓) ส่งเสริมการประกอบอาชีพ/หลักประกันความมั่นคงโดยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านที่ตรงตามความต้องการของตลาดเพื่อการมีรายได้ที่ยั่งยืน ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มเพื่อให้เข้าถึงสิทธิตามกฎหมายต่างๆ ได้โดยง่าย ประสานเชื่อมโยงแหล่งเงินทุนต่างๆ เช่น กองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพ บูรณาการกับกระทรวงสาธารณสุข เพื่อส่งเสริมการป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพหรือการจัดบริการ

๔) ขยายความคุ้มครองและเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่กลุ่มอาชีพต่างๆ ให้ทั่วถึงมากขึ้นรวมทั้งสร้างความรับรู้เพื่อให้เข้าสู่ระบบการคุ้มครองด้านแรงงาน และการให้สัตยาบันอนุสัญญาที่สำคัญและสอดคล้องกับ Decent Work

๕) พัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยพัฒนาหลักสูตรและฝึกทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อ re- skill และเพิ่มรายได้เช่น Digital Marketing, Creative & Innovative Economy จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (อาชีพอิสระ) และออกใบรับรองสมรรถนะ เพื่อบทบาทและสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะแรงงานนอกระบบ

๖) ติดตามประเมินผลและรายงานผลรายไตรมาส

มติภายในองค์กร ๓ วาระ ได้แก่

วาระปฏิรูปที่ ๖ การปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน

การวางเป้าหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรชั้นนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ สิ่งสำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปให้ถึงเป้าหมายนี้ คือ การปฏิรูปบทบาทกระทรวงในทั้ง ๓ มิติ คือมิติโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ต้องทันสมัย พร้อมการปฏิรูปภารกิจใหม่ๆ และท้าทายมิติบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มติกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ที่ต้องเป็นกลไกสนับสนุนการทำงานแนวใหม่มีความยืดหยุ่นสูง มีความคล่องตัว วาระการปฏิรูปบทบาทกระทรวงจึงถือว่าเป็นต้นน้ำของวาระปฏิรูปแรงงานทั้ง ๘ วาระ โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้เกิดความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ภายในกระทรวง/กรมแล้วเสร็จไม่น้อยกว่า ๓ หน่วยงาน (จากแผนการดำเนินงาน ๗ หน่วยงาน)

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑) กำหนดทิศทางการดำเนินงานและการขับเคลื่อน

๒) ปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ (HRO) เป็นการปรับปรุงครั้งใหญ่โดยมุ่งลดบทบาทกระทรวงแรงงานจากเดิมที่เน้นการเป็นหน่วย operator ไปเพิ่มบทบาทกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วย facilitator /regulator /policy advisor ใน ๒ ส่วนสำคัญ คือ

๒.๑) การศึกษา / ยกย่องบทบาท / จัดตั้งหน่วยงานขึ้นเป็นกรม หรือหน่วยงานเทียบเท่ากรม รวม ๗ หน่วยงาน ได้แก่

(๑) การจัดตั้ง “สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน” เป็นหน่วยงานเทียบเท่ากรม มีบทบาทเป็น Policy Advisor ของประเทศในด้านเศรษฐกิจการแรงงาน

(๒) การศึกษาการจัดตั้ง “สำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าว” เป็นหน่วยงานเทียบเท่ากรม มีบทบาทในการเป็น regulator /policy advisor เฉพาะด้าน

(๓) การศึกษาการจัดตั้ง “สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐและเครือข่ายด้านแรงงาน” เพื่อให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานทุกคนมีสมรรถนะ (Competency) สูง และเชื่อมโยงไปถึงการพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อให้เป็นภาคีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

(๔) การปรับเปลี่ยนบทบาทอำนาจหน้าที่ของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ๒ แห่ง (เมียนมา และกัมพูชา) ในการอำนวยความสะดวกแรงงานต่างด้าวในประเทศเพื่อนบ้าน

(๕) การปฏิรูปโครงสร้าง “สำนักบริหารการลงทุน” เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีผลตอบแทนการลงทุนที่เพียงพอต่อความเติบโต โดยการผลักดันการแยกส่วนบริหารการลงทุนที่เป็นงานปฏิบัติการ (operator) ออกเป็นหน่วยงานรูปแบบพิเศษหรือรูปแบบอื่นๆที่ไม่ใช่ส่วนราชการ

(๖) การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง “สำนักงานกองทุนเงินทดแทน” ให้มีความคล่องตัวในการบริหารกองทุนอีกด้วย

๒.๒) การปรับเปลี่ยนชื่อกระทรวงเป็น “กระทรวงทรัพยากรมนุษย์” เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มุ่งสู่การเป็น policy advisor ด้านการขึ้นนำการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ๔.๐ และเป็นผู้กำกับมาตรฐานด้านแรงงาน

๓) สร้างกลไกการบริหารจัดการเชิงบูรณาการในรูปแบบ single command ในระดับพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ต้องใช้การบริหารจัดการที่พิเศษแตกต่างจากพื้นที่ทั่วไป

๔) ปฏิรูปการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงและกรม จัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) มอบอำนาจการขับเคลื่อนภารกิจ ยุทธศาสตร์ จากหัวหน้าส่วนราชการสู่ระดับรองลงมา

๕) ปฏิรูปการพัฒนาบุคลากร (HRD) โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงและกรม จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกช่วงชั้นและรายบุคคล (IDP) และจัดทำ succession plan และการสร้าง Talent Group รวมถึงการจัดทำโครงการพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน

๖) ปรับปรุงกฎหมาย กฎ และระเบียบต่างๆ ของกระทรวงแรงงานโดยการยกร่าง ปรับปรุงพัฒนา ออกกฎหมาย กฎ และระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ทิศทางการพัฒนาประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป

๗) ติดตามประเมินผลและรายงานผลรายไตรมาส

วาระปฏิรูปที่ ๗ Zero Corruption

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐–๒๕๖๔) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยใสสะอาดไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)” โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ว่า “ประเทศไทยได้รับการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐” ซึ่งประเทศไทยจะบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์นี้ได้ ทุกส่วนราชการต้องช่วยกันดำเนินการอย่างจริงจัง ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดวาระ

ปฏิรูปแรงงาน เรื่อง Zero Corruption ขึ้น เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายชาติ โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้

๑. จำนวนบุคลากรของกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกัน และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบมีความรู้ความเข้าใจ ไม่น้อยกว่า ๓,๐๐๐ คน

๒. คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของกระทรวงแรงงาน ไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑) กำหนดทิศทางการดำเนินงานและการขับเคลื่อน โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒) เสริมสร้างกลไกการป้องกันให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างระบบการจ่ายค่าตอบแทน อาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ด้วยระบบพร้อมเพย์ จัดทำคู่มือสำหรับประชาชนในงานบริการต่างๆ ของกระทรวงแรงงาน ปรับแก้กฎหมายเงินทดแทนให้มีคณะกรรมการตรวจสอบกองทุนเงินทดแทนศึกษาการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการบริหารจัดการการเงิน การคลัง ภายในส่วนราชการ

๓) เสริมสร้างบุคลากรให้มีธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดทุจริต โดยการฝึกอบรม การปลูกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ เพิ่มช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อสร้างการรับรู้ การเสริมสร้างจิตสำนึก ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และธรรมาภิบาลสำหรับบุคลากร และกำกับดูแล ให้บุคลากรปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติอำนาจความสะดวกโดยเคร่งครัด

๔) สร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้กระจายทุกกลุ่ม ทุกพื้นที่ขยายเครือข่าย “กระทรวงแรงงานโปร่งใสไร้ทุจริต”

๕) ติดตามประเมินผล และรายงานผลรายไตรมาส

วาระปฏิรูปที่ ๔ Information Technology

การปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) เพื่อสร้างความปลอดภัย ลดโอกาสการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามแผนรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ และแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้มี

๑. จำนวนระบบการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-service) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๔ ระบบ

๒. จำนวนระบบ back office platform ที่มีการพัฒนาและใช้งานภายในกระทรวง/กรม ไม่น้อยกว่า ๒ ระบบ

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑) กำหนดทิศทางการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัลโดยการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงานและกรม พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

๒) สร้างกลไกการบริหารจัดการข้อมูลและการใช้ประโยชน์โดยการจัดตั้งศูนย์สารสนเทศด้านแรงงานประจำจังหวัด

๓) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีเสถียรภาพ ระบบจัดการฐานข้อมูล และเชื่อมโยงฐานข้อมูล โดยการเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานรายทะเบียนและสถิติจากหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงให้ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน พัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานกลุ่มเฉพาะ เช่น แรงงานนอกระบบ ช่างชุมชน แรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และแรงงานต่างด้าว ปรับปรุงระบบ DB for e-service เพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล

๔) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารภายในองค์กรโดยการพัฒนา Platform การบริหารงานภายในองค์กร (Back office) เช่น ระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายความเร็วสูง ระบบการประชุม Paperless ระบบการจองห้องประชุม ระบบการใช้รถยนต์ส่วนบุคคล และระบบการนัดหมายผู้บริหาร เป็นต้น

๕) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยการยกระดับการให้บริการสู่ e-Self Service เพิ่มจุด One Stop Service สร้างระบบการให้บริการประชาชนและภาคีเครือข่ายของทุกกรม ผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ที่หลากหลายรูปแบบ ทั้ง e-service / mobile application / social media / web application รวมทั้งสิ้น ๒๔ ระบบ

๖) ติดตามประเมินผลและรายงานผลรายไตรมาส

๒.๑๒ วาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดี” ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๙) และแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

คณะรัฐมนตรีได้มีมติจากการประชุมเมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบประกาศนโยบายระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดี” ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๙) กับเห็นชอบแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของกระทรวงแรงงาน หน่วยงานต่างๆ และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญมีดังนี้

ระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดี” ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๙) ได้กำหนดกรอบแนวทางดังนี้

- ๑) การส่งเสริมคนทำงานให้มีความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดี
- ๒) การให้ความสำคัญในการป้องกันเพื่อลดความเสี่ยงจากอันตรายและการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน
- ๓) การสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินการโดยอาศัยแนวทางประชารัฐ
- ๔) การเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- ๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการและการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในทุกระดับ

แผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กำหนดวิสัยทัศน์ “มุ่งมั่นเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงป้องกันเพื่อแรงงานปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดี” ซึ่งแรงงานในที่นี้ หมายถึง คนทำงานของประเทศ อันได้แก่ แรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบรวมทั้งแรงงานภาครัฐและแรงงานวิสาหกิจ

เป้าประสงค์

๑) เพื่อสร้างความตระหนักและจิตสำนึกในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในทุกภาคส่วน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงป้องกัน

๒) เพื่อให้เกิดความร่วมมือในทุกภาคส่วน ในการผลักดันให้งานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์หลัก จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริม กำกับ ดูแล และพัฒนามาตรการเชิงป้องกันด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาภาคีเครือข่ายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย

๒.๑๓ นโยบายและแผนระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๓

นโยบายและแผนระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๓ ดำเนินการจัดทำตามกรอบและหลักการสำคัญซึ่งมีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๒ รวมถึงการประชุมระดมความคิดเห็นจากหน่วยงานภาคีทุกภาคส่วนเพื่อให้นโยบายและแผนระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๓ เป็นแผนแม่บทสำหรับการดำเนินการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

นโยบาย

ประเทศไทยมีนโยบายในการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ดังนี้

๑) จัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายทุกรูปแบบโดยเด็ดขาด

๒) ระดมสรรพกำลังทั้งด้านความคิด ด้านการปฏิบัติ และจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของแผนระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรในทุกภาคส่วนของสังคม

๔) ต้องดำเนินงานโดยยึดหลัก สิทธิเด็ก สิทธิมนุษยชน และมนุษยธรรม

๕) ส่งเสริมกลไกทุกระดับเพื่อให้การดำเนินการตามแผนระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยปลอดจากการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓”

เป้าประสงค์

“การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายหมดสิ้นไป ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓”

ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

ยุทธศาสตร์การดำเนินงานตามนโยบายและแผนระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๓ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การช่วยเหลือและคุ้มครองแรงงานเด็กจากการทำงานในรูปแบบที่เลวร้าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาความร่วมมือระหว่างองค์กรภาคีเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

๒.๑๔ แผนยุทธศาสตร์สวัสดิการแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานไว้ในแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๒ คือ “เป็นองค์กรหลักมีอาชีพในการคุ้มครองแรงงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างเป็นมาตรฐานและสร้างสันติสุขในวงการแรงงานด้วยความเป็นธรรม” เป็นภารกิจหลักด้านหนึ่งที่เป็นงานที่มีคุณค่า (Decent Work) เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบถึงการปฏิบัติต่อแรงงานบนพื้นฐานของสิทธิแรงงานและความรับผิดชอบของนายจ้าง นอกเหนือจากค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแล้วจึงเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจผูกพันต่อองค์กรและสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ด้วยความสามารถ

แผนยุทธศาสตร์สวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ว่า “เป็นองค์กรเสริมสร้างสวัสดิการแรงงานที่มีคุณค่า พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานสู่ความมั่นคงและยั่งยืน” และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

แนวทางมุ่งเน้นการคุ้มครองสิทธิด้านสวัสดิการแรงงาน สร้างความเป็นธรรมและสันติสุขในวงการแรงงานและพัฒนาปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบด้านสวัสดิการแรงงาน ตลอดจนพัฒนาความเข้มแข็งของคณะกรรมการในสถานประกอบการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนารูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

แนวทางมุ่งเน้นส่งเสริมจัดสวัสดิการ เพื่อสร้างความมั่นคงในการดำรงชีพ สร้างโอกาสการเข้าถึงแก่กลุ่มด้อยโอกาส อาทิ แรงงานผู้พิการ แรงงานสูงอายุ แรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน ตลอดจนร่วมขับเคลื่อนแผนบูรณาการและแผนยุทธศาสตร์ เพื่อแก้ไขปัญหาเร่งด่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนฐานข้อมูลและประสิทธิภาพเครือข่ายด้านสวัสดิการแรงงาน

แนวทางมุ่งเน้นด้านการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เพื่อจัดทำข้อมูลด้านสวัสดิการแรงงาน สนับสนุนการตัดสินใจในระดับบริหาร เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งในการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างแรงจูงใจและความรับผิดชอบของนายจ้าง

แนวทางมุ่งเน้นเสริมสร้างความตระหนักรู้และแรงจูงใจนายจ้างเห็นค่าและประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ เพื่อเสริมสร้างกระแสแนวความคิดการปฏิบัติที่ดีด้านสวัสดิการแรงงานและความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจ

๒.๑๕ แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ๗๖ จังหวัด พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

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

๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ร่วมกับที่ปรึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีจัดทำโครงการศึกษาและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ระยะที่ ๓ – ๕ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนที่สามารถเชื่อมโยงอุปสงค์/ความต้องการกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพไปสู่อุปทาน/การผลิต (ภาคการศึกษา) และการพัฒนา (การพัฒนาฝีมือและวิชาชีพ) กำลังคนของประเทศ และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในมิติรายอุตสาหกรรมและในมิติพื้นที่

๒. คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ กพร.ปช. มีมติที่ประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๘ เห็นชอบโดยหลักการให้จัดทำแผนพัฒนากำลังคน ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ จำนวน ๗๖ จังหวัด ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ และมอบหมายให้คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน เป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน

๓. คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ได้จัดทำแผนพัฒนากำลังคน พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เสร็จสิ้นเมื่อเดือนกันยายน ๒๕๕๙ และส่งให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะฝ่ายเลขานุการ เพื่อเสนอให้ กพร.ปช. พิจารณา ซึ่งที่ประชุมมีมติดังนี้

๓.๑ เห็นชอบแผนพัฒนากำลังคน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ทั้ง ๗๖ จังหวัด และเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

๓.๒ มอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดบูรณาการแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดให้เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาจังหวัด

๓.๓ มอบหมายให้ กพร.ปจ. เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด โดยกลไกประชารัฐ

๓.๔ มอบหมายให้สำนักงานงบประมาณ พิจารณาแนวทางการสนับสนุนงบประมาณตามแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดและการกำหนดให้ กพร.ปจ. เป็นเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณ

๔. ความต้องการแรงงานตามแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด ๗๖ จังหวัด ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ เพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการหลักที่สำคัญของแต่ละจังหวัดทั่วประเทศ

ในระยะเวลา ๕ ปี มีความต้องการทั้งสิ้น ๕,๐๒๑,๐๔๐ คน เฉลี่ยปีละ ๑,๐๐๔,๒๐๘ คน โดยแบ่งออกเป็น ปี ๒๕๖๐ จำนวน ๙๖๙,๗๔๑ คน ปี ๒๕๖๑ จำนวน ๙๘๙,๑๘๐ คน เพิ่มขึ้นเป็น ๑,๐๔๓,๘๐๒ ในปี ๒๕๖๒ และ จำนวน ๑,๐๘๗,๐๔๙ คน ในปี ๒๕๖๓ จากนั้นลดลงเป็น ๙๓๑,๒๖๘ คน ในปี ๒๕๖๔ รองรับ อุตสาหกรรมและบริการ ๑๙ ประเภทประกอบด้วย เกษตรกรรม ประมง และปศุสัตว์, อุตสาหกรรมการผลิต, อุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร, ท่องเที่ยวและบริการ, ผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป, ธุรกิจการค้า พาณิชยกรรม, โลจิสติกส์และขนส่ง, ยานยนต์และชิ้นส่วน, ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์, วิสาหกิจชุมชน OTOP, สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม, ก่อสร้างและช่างฝีมือ, กลุ่มเป้าหมายเฉพาะกิจ, การค้าชายแดน, อัญมณีและเครื่องประดับ, อาหารและอาหารสัตว์, ดิจิตอล, โลหะและผลิตภัณฑ์, การบริการสุขภาพ

๒.๑๖ ยุทธศาสตร์การประกันสังคม พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์การประกันสังคม พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๒ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ด้านการยกระดับการให้บริการสู่สากล ในการสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกกลุ่ม ควบคู่กับสร้างการรับรู้และเข้าใจในคุณค่าของการประกันสังคมบนรากฐานของความเป็นธรรม และสมเหตุสมผลที่ทุกภาคส่วนร่วมเป็นเจ้าของ โดยมีเป้าประสงค์ให้แรงงานได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันสังคมตามกฎหมาย มีช่องทางการให้บริการที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ด้านการมุ่งพัฒนาสิทธิประโยชน์ ประโยชน์ทดแทน ให้มีความเป็นสากล รองรับการก้าวสู่การประกันสังคมนานาชาติ บนบรรทัดฐานของการพัฒนาระบบเงินสมทบและระบบการลงทุนที่มีศักยภาพสูง เพื่อให้สามารถรองรับกับพัฒนาการได้อย่างมั่นคง มีเสถียรภาพและเป็นที่เชื่อมั่นได้อย่างแท้จริง โดยมีเป้าประสงค์ให้สิทธิประโยชน์ได้รับการพัฒนาเป็นสากล ระบบเงินสมทบได้รับการทบทวนให้เกิดความสมดุลกับภาระการจ่ายสิทธิประโยชน์ และการบริหารจัดการด้านการลงทุนมีประสิทธิภาพ ทันสมัย คล่องตัว โปร่งใส

ยุทธศาสตร์ด้าน ASEAN ระบบประกันสังคมไทย ร่วมเป็นส่วนสำคัญของการวางรากฐานระบบประกันสังคมอาเซียนได้อย่างโดดเด่น โดยมีเป้าประสงค์ให้ระบบประกันสังคมไทยเป็นที่รู้จักและยอมรับในภูมิภาคอาเซียน และมีส่วนร่วมในการวางรากฐานความร่วมมือด้านวิชาการในกลุ่มประเทศ CLMV และระดับอาเซียน

๒.๑๗ แผนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๒

แผนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๒ มีสำนักงาน ป.ป.ส. เป็นหน่วยงานเจ้าภาพ ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ ยุทธศาสตร์ โดยกระทรวงแรงงาน มีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีส่วนร่วมในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การป้องกันกลุ่มผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด โดยรับผิดชอบ ส่งเสริมการสร้างภูมิคุ้มกันและป้องกันยาเสพติดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายแรงงานในระบบ นอกในระบบ และแรงงานข้ามชาติ มีโครงการที่รองรับ คือ โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ

๒.๑๘ แผนบูรณาการพัฒนาคอนตลอดช่วงชีวิต

แผนบูรณาการพัฒนาคอนตลอดช่วงชีวิต มีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นเจ้าภาพ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนไทยทุกคน โดยกระทรวงแรงงาน มีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ได้แก่ (๑) การพัฒนาเด็กแรกเกิด-ปฐมวัย เป้าหมายการเกิดอย่างมีคุณภาพ พัฒนาสมวัย โครงการ/กิจกรรมที่รองรับคือ โครงการพัฒนาเด็กปฐมวัยบุตรผู้ใช้แรงงานศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ (๒) วัยแรงงาน โครงการที่รองรับ คือ โครงการจัดสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตวัยแรงงาน ส่งเสริมการจัดตั้งมูนเมมในสถานประกอบกิจการ (๓) ผู้สูงวัย กิจกรรมเตรียมความพร้อมแรงงานสูงอายุ เพื่อการเกษียณอย่างมีคุณภาพ

๒.๑๙ แผนบูรณาการการป้องกันและแก้ไขปัญหาดูเอดส์แห่งชาติ

แผนบูรณาการการป้องกันและแก้ไขปัญหาดูเอดส์แห่งชาติ มีกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานเจ้าภาพ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์ โดยกระทรวงแรงงาน มีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เร่งรัด ขยายการป้องกันให้ครอบคลุมประชากรที่มีพฤติกรรมเสี่ยงและมีจำนวนการติดเชื้อรายใหม่มากที่สุด มีกิจกรรมที่รองรับ คือ การป้องกันและแก้ไขปัญหาดูเอดส์ในสถานประกอบกิจการ โดยการส่งเสริมความรู้ด้านการป้องกัน การป้องกันการเลือกปฏิบัติด้านการจ้างงานและการประกอบอาชีพต่อผู้ติดเชื้อและอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๒๐๐ ว่าด้วยดูเอดส์และโลกแห่งการทำงาน

๒.๒๐ แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๒

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนัก ถึงผู้สูงอายุในฐานะบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคม และตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตและมีหลักประกันนอกจากนั้นเป็นการให้ประชาชน ครอบครัว ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการกิจด้านผู้สูงอายุให้มีกรอบและแนวทางปฏิบัติสำหรับส่วนต่างๆ ในสังคมทั้งภาคประชาชน ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุได้ปฏิบัติงานอย่างประสานและสอดคล้องกัน

ในปี ๒๕๕๒ ได้มีการพิจารณาปรับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ผู้สูงอายุที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยฉบับปรับปรุงนั้น ยังคงรักษาโครงแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับเดิม โดยมีการแบ่งยุทธศาสตร์เป็น ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย ๓ มาตรการหลัก

๑.๑ มาตรการหลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยสูงอายุ

๑.๒ มาตรการการให้การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๓ มาตรการการปลูกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ๖ มาตรการหลัก

๒.๑ มาตรการส่งเสริมความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ดูแลตนเองเบื้องต้น

๒.๒ มาตรการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ

๒.๓ มาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ

๒.๔ มาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ

๒.๕ มาตรการส่งเสริม สนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้ และสามารถเข้าถึงข่าวสารและสื่อ

๒.๖ มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย

๓. ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ๔ มาตรการหลัก

๓.๑ มาตรการคุ้มครองด้านรายได้

๓.๒ มาตรการหลักประกันด้านสุขภาพ

๓.๓ มาตรการด้านครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง

๓.๔ มาตรการ ระบบบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ และการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ๒ มาตรการหลัก

๔.๑ มาตรการการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ

๔.๒ มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการประมวล พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ประกอบด้วย ๓ มาตรการหลัก

๕.๑ มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ

๕.๒ มาตรการ ดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติที่มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

๕.๓ มาตรการพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้ถูกต้องและทันสมัย โดยมีระบบฐานข้อมูลที่สำคัญด้านผู้สูงอายุที่ง่ายต่อการเข้าถึงและสืบค้น

๒.๒๑ ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

กรมการจัดหางาน เป็นหน่วยงานภาครัฐสังกัดกระทรวงแรงงานที่ต้องปฏิบัติภารกิจในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนภารกิจดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อประโยชน์สูงแก่แรงงานไทยและประเทศชาติ ภารกิจของกรมฯ ในการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ คือการกำกับ ดูแล การพัฒนากระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพ และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของคนหางานและลูกจ้างที่ไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศโดยมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารและบริหารจัดการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
๒. เป็นศูนย์กลางข้อมูลและทะเบียนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
๓. คุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ
๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
๕. ฝึกอบรมและพัฒนาความพร้อมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ
๖. ส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
๗. กำหนดแนวทางและส่งเสริมตลาดแรงงานต่างประเทศให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

ยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางานเป็นทิศทางในการดำเนินการต่าง ๆ ในแต่ละช่วงเวลา ภายใต้ภารกิจเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจประสบผลสำเร็จ โดยจะมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน และยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติ และรองรับกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง กรมฯ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ภายใต้ภารกิจการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศระยะ ๕ ปี คือ “ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔” ซึ่งเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ยึดคนหางานเป็นศูนย์กลาง เนื่องจากการไปทำงานต่างประเทศก่อให้เกิดผลดีต่อประเทศไทยทั้งเรื่องการลดปัญหาการว่างงาน และที่สำคัญคือการเพิ่มทุนมนุษย์ โดยยุทธศาสตร์จะครอบคลุมตั้งแต่การหาตลาดแรงงาน การเตรียมคนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การพัฒนาระบบการจัดส่งให้รวดเร็วทันสมัย การส่งเสริมสนับสนุนแรงงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เช่น แหล่งเงินทุน การพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริมการกลับคืนถิ่นของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศให้นำความรู้กลับมาพัฒนาประเทศ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การรักษาและขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ เพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำในต่างประเทศที่มีคุณภาพให้แก่คนหางานที่ประสงค์จะเดินทาง โดยมีแนวทางดำเนินการ คือ

๑. การรักษาตลาดแรงงานเดิมที่มีสภาพการจ้างงานที่ดี เช่น ไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี สิงคโปร์ เป็นต้น

๒. การขยายตลาดแรงงานใหม่ใน ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ขยายตลาดแรงงานใหม่ในสาขาอาชีพที่แรงงานไทยมีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพไม่ใช่สาขาอาชีพที่ประเทศไทยมีความขาดแคลน ได้แก่ ตำแหน่งพ่อครัว แม่ครัว แรงงานเกษตรในประเทศที่แรงงานไทยได้รับความรู้และเทคโนโลยี และแรงงานสาขาบริการ

ส่วนที่ ๒ ประเทศที่มีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีหรือความก้าวหน้าด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญเพื่อให้แรงงานไทยมีโอกาสในการเรียนรู้ เพิ่มทักษะ และประสบการณ์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มหรือนำกลับมาใช้ในการพัฒนาประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น

๓. เจรจากับหน่วยงาน/องค์กรต่างประเทศให้ยอมรับและใช้มาตรฐานการทดสอบฝีมือแรงงานของไทยในการนำเข้าแรงงานไทย

๔. ร่วมมือกับองค์กรตัวแทนภาคเอกชนในการขยายตลาดแรงงานคุณภาพและคุ้มครองแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เตรียมความพร้อมคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้คนหางานมีความรู้ความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการไปทำงานต่างประเทศ มีการวางแผนชีวิตหลังจากกลับต่างประเทศ มีความพร้อมการปรับตัว และเรียนรู้ประสบการณ์ รวมทั้งความรู้ต่างๆ โดยมีแนวทางการดำเนินการ คือ

๑. จัดอบรมเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเดินทางไปทำงาน เพื่อป้องกันการค้ำมนุษย์ รวมถึงให้ทราบวัตถุประสงค์สำคัญในการไปทำงานต่างประเทศ โอกาสในการนำประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับมาประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน สัญญาการจ้างงาน สิทธิประโยชน์และการขอความช่วยเหลือขณะทำงานในต่างประเทศ

๒. อบรมให้ความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่งแก่แรงงานที่ตัดสินใจเดินทางไปทำงานแล้ว

๓. พัฒนาขีดความสามารถเจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

๔. ประสานองค์กรด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคนหางาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้การให้บริการมีความรวดเร็ว ทันสมัย คนหางานได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง ประกอบด้วยแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ปรับเปลี่ยนทุกระบวนงานในการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

๒. เชื่อมโยงระบบอิเล็กทรอนิกส์กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและนายจ้างทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดส่งคนหางานโดยรัฐ

๓. การพัฒนาระบบบริหารและปรับปรุงสิทธิประโยชน์สมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

๔. ปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้ทันสมัย รวมถึงการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการจัดส่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนแรงงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้คนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศแต่ขาดเงินทุน หรือทักษะฝีมือ สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนอัตราดอกเบี้ยพิเศษ และการได้รับการฝึกฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพตามความต้องการของนายจ้าง ได้แก่ การดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ความรู้ คำแนะนำแหล่งเงินทุนกู้ยืมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

๒. ร่วมมือกับสถาบันการเงินให้การสนับสนุนสินเชื่อดอกเบี้ยในอัตราพิเศษให้กับแรงงานที่ได้รับการคัดเลือกจากนายจ้างต่างประเทศแล้ว

๓. ร่วมมือกับกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) ต่อยอดให้การสนับสนุนเงินทุนสำหรับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

๔. ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ/เอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานกลุ่มคุณภาพรองรับความต้องการแรงงานของประเทศผู้รับที่มีศักยภาพ

๕. เตรียมศักยภาพด้านภาษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการกลับคืนถิ่น (Reintegration) เพื่อดูแลผู้ที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศให้นำความรู้ ประสบการณ์มาใช้ในการดำรงชีพ และพัฒนาประเทศ โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

๑. ปรับปรุงระบบข้อมูลผู้เดินทางกลับ และเชื่อมโยงกับระบบการจัดหางานในประเทศ

๒. ร่วมมือกับประเทศผู้รับแรงงานไทยเตรียมความพร้อมก่อนกลับประเทศไทย รวมถึงเชื่อมโยงข้อมูลผู้เดินทางกลับไปกลับประเทศไทย

๓. สร้างระบบเครือข่ายผู้กลับจากทำงานต่างประเทศที่มีประสบการณ์ให้เข้าสู่ระบบการส่งเสริมการประกอบอาชีพของกรมการจัดหางาน

๔. จัดนัดพบแรงงานเพื่อส่งเสริมการทำงานในสถานประกอบการของประเทศผู้รับแรงงานไทย

การปฏิบัติการกิจการบริหารแรงงานไทย และการกำหนดยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางาน ยังคงต้องดำเนินต่อไปตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศสามารถสร้างโอกาสในการนำความรู้ ประสบการณ์ และรายได้มาพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติได้อย่างยั่งยืนต่อไป

๒.๒๒ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

“บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย รวมทั้งคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล”

พันธกิจ

๑. จัดหาแรงงานต่างด้าวให้เพียงพอต่อความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ
๒. พัฒนาให้เกิดการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ได้มาตรฐานสากล
๓. จัดให้มีองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ
๔. ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งระบบให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มปริมาณและคุณภาพแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจ
๒. ลดจำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เพื่อลดผลกระทบทางลบต่อคนไทย (เช่น โรคระบาด ปัญหาสังคม การค้ามนุษย์ เป็นต้น)

๓. ยกระดับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ได้มาตรฐานสากล
๔. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ
๕. การติดตามและประเมินผลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
๖. นำไปสู่การรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ไปสู่การปฏิบัติทุกระดับ ซึ่งประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดระบบแรงงานเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับความต้องการแรงงานที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

เชิงปริมาณ

- ๑) ยึดอายุใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในปัจจุบันในสาขาที่มีความจำเป็น
- ๒) นำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย เพื่อทดแทนแรงงานเดิม โดยผ่านระบบ G to G
- ๓) ให้มีโควตานายจ้างที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ภายใต้ระบบควบคุม Levy
- ๔) ปรับเงื่อนไขในการจ้างงานของกลุ่มชาติพันธุ์บางกลุ่มในประเทศไทย ให้สามารถทำงาน
- ๕) ส่งเสริมให้สถานประกอบการที่ใช้แรงงานเข้มข้น สามารถเคลื่อนย้ายไปยังประเทศที่มีแรงงานระดับล่างจำนวนมากและค่าจ้างต่ำได้
- ๖) ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการปรับโครงสร้างและนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนแรงงาน

เชิงคุณภาพ

- ๑) ให้มีการสอบหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตั้งแต่ประเทศต้นทาง
- ๒) พิจารณาให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย
- ๓) ให้บริการฝึกอบรมแก่แรงงานต่างด้าว เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิต เช่น การฝึกอบรมด้านภาษา กฎหมาย และกฎระเบียบของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การควบคุม กำกับ ดูแลกระบวนการเข้ามา ระหว่างการทำงาน และกลับออกไปของแรงงานต่างด้าว

มาตรการ

- ๑) ปรับปรุงมาตรการควบคุมป้องกันการลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง
- ๒) ดำเนินการลงโทษนายหน้าหรือผู้นำแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย
- ๓) ดำเนินการปราบปรามนายจ้างที่ใช้แรงงานผิดกฎหมาย โดยใช้โทษสูงสุด
- ๔) ดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบการทุกแห่งที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

- ๕) ดำเนินการกับเจ้าพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่ละเลยไม่ดำเนินการต่อแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายอย่างจริงจัง
- ๖) ดำเนินการส่งกลับแรงงานต่างด้าว ด้วยกระบวนการความร่วมมือกับประเทศต้นทาง
- ๗) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนส่งกลับ
- ๘) จัดทำระบบการเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานต่างด้าว เพื่อให้สามารถตรวจสอบควบคุมการเข้ามาและกลับออกไปของแรงงาน รวมทั้งการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

มาตรการ

- ๑) (เร่งด่วน) การแก้ปัญหา Tier ๒ Watch List ของประเทศสหรัฐอเมริกา และ IUU Fishing
- ๒) เร่งกวตขันการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายอย่างเข้มงวดจริงจังและต่อเนื่อง
- ๓) สนับสนุนให้ประชาชนหรือภาคประชาสังคมเครือข่ายแจ้งเบาะแสการเอาเปรียบและการจ้างแรงงานที่ไม่ถูกต้องเป็นธรรม
- ๔) อำนวยความสะดวกให้แรงงานต่างด้าว และจัดระบบการติดต่อสื่อสารในการเข้าถึงแหล่งร้องเรียนหรือร้องทุกข์ เช่น ผ่านระบบ Hot Line
- ๕) กวดขันการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดต่อนายจ้างในการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้แก่แรงงานต่างด้าว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ

มาตรการ

- ๑) คงไว้ซึ่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระดับนโยบายของประเทศ
- ๒) ยกระดับหน่วยงานปฏิบัติการของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานทั้งระบบ
- ๓) จัดหาทรัพยากรด้านบุคลากร/เจ้าหน้าที่ และงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๔) ปรับปรุงกฎหมาย/กฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๕) พัฒนาหรือปรับปรุงข้อมูลกลางที่สามารถใช้สนับสนุนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๖) จัดให้มีระบบประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย
- ๗) กลยุทธ์ในการวิจัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การติดตามและประเมินผล

มาตรการ

- ๑) การกำหนดแผนในการกำกับ ติดตามและดูแล
- ๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบตัวชี้วัด
- ๓) การให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒.๒๓ ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

ภาวะการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงอุปสงค์ และในเชิงอุปทาน เกิดจากหลายปัจจัย เช่น ภาคการศึกษา ผลิตกำลังคนไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทัศนคติในการทำงานของแรงงานรุ่นใหม่ การใช้แรงงานอย่างเข้มข้นมากกว่าเทคโนโลยี และมีการลงทุนด้านเทคโนโลยีน้อย

การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานจะเห็นผลเป็นรูปธรรมได้ต้องเกิดจากการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างยั่งยืนสอดคล้องและรับรองการพัฒนาประเทศไทยแลนด์ ๔.๐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรมการจัดหางานจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ขึ้น ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เตรียมความพร้อมของผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจในการทำงานแก่ผู้เรียน และผู้ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๗ กลยุทธ์ คือ

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

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

- ๑) สนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๒) เตรียมความพร้อมกำลังแรงงานรองรับ Thailand ๔.๐
- ๓) อบรมในรูปแบบฐานสมรรถนะ (Competency Based Training)
- ๔) มีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน โดยใช้มาตรการทางกฎหมายและไม่ใช้กฎหมาย
- ๕) สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพของ SMEs
- ๖) การทบทวนรูปแบบการจ้างแรงงานต่างชาติในทุกระดับทักษะ

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างความเหมาะสมในด้านรายได้เนื่องจากค่าจ้างถือเป็นปัจจัยสำคัญของแรงงานต่อการตัดสินใจและออกจากตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

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

๓) ทบทวนรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สนับสนุนการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุ และสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่อยู่นอกระบบให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่กลุ่มผู้อยู่นอกกำลังแรงงานให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

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

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สนับสนุนการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมในภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมโยงด้านข้อมูลและการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

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

๒.๒๔ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ปัจจุบันโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเฉกเช่นที่ผ่านมา หากแต่จะหลอมเข้ากับชีวิตคนอย่างแท้จริง และจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่นๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เช่น

- การก้าวข้ามกับดักปานกลางที่เป็นหนึ่งเป้าหมายการพัฒนาประเทศเร่งด่วนของรัฐบาล
- การพัฒนาขีดความสามารถของธุรกิจในประเทศทั้งภาคเกษตร การผลิต และการบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่ม SMEs และวิสาหกิจชุมชนให้แข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้
- การปรับตัวและฉกฉวยโอกาสจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- การแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านรายได้ การศึกษา การรักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์การเข้าถึงข้อมูล ฯลฯ
- การบริหารจัดการการเข้าสู่สังคมสูงวัยที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีนัยต่อผลิตภาพของประเทศ

- การแก้ปัญหาคอรัปชั่น อันเป็นปัญหาเรื้อรังของประเทศ โดยการสร้างความโปร่งใสให้กับภาครัฐ

- การพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยี บุคลากรที่ทำงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ

โดยแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มุ่งเน้นการพัฒนาระยะยาวอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ด้านคือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้แบบทุกที่ ทุกเวลา โดยกำหนดให้เทคโนโลยีที่ใช้มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการและให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการของประชาชนอีกต่อไป ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

- (๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
- (๒) ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลอาเซียน
- (๓) จัดให้มีนโยบายและแผนบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน คลื่นความถี่ และการหลอมรวมของเทคโนโลยีในอนาคต
- (๔) ปรับรัฐวิสาหกิจโทรคมนาคมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

- (๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยผลักดันธุรกิจให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล
- (๒) เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup)
- (๓) พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันเชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต
- (๔) เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

มุ่งสร้างประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่างๆ ของรัฐผ่านเทคโนโลยี ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน คือ

- (๑) สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสำหรับประชาชน
- (๒) พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์

- (๓) สร้างสื่อ คลังสื่อและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก
- (๔) เพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชนแบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยี
- (๕) เพิ่มโอกาสการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัยทั้งถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

- (๑) จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ
- (๒) ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล
- (๓) สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน Open data และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคธุรกิจ
- (๔) พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐาน (Government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาต่อยอดแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

การให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วิจัยงานทสาชาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

- (๑) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต
- (๓) พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี

มุ่งเน้นการมีกฎหมาย กฎระเบียบ กติกาและมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์สากล เพื่ออำนวยความสะดวก ลดอุปสรรค เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมและทำธุรกรรมออนไลน์ต่างๆ รวมถึงสร้างความมั่นคงปลอดภัย และความเชื่อมั่น ตลอดจนคุ้มครองสิทธิให้แก่ผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

- (๑) กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- (๒) ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม

- (๓) สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

๒.๒๕ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๑)

การยกระดับขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบหลักสำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ การบูรณาการภาครัฐ (Government Integration) การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ (Smart Operations) การให้บริการโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen – Centric Services) และการสนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Driven Transformation)

องค์ประกอบของแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่ครอบคลุมการพัฒนาขีดความสามารถเชิงดิจิทัล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถรองรับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

มุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่าน ๖ มาตรการหลัก ได้แก่ การบูรณาการข้อมูลผ่านระบบเชื่อมโยงข้อมูลกลาง การยืนยันตัวตนและบริหารจัดการสิทธิโดยใช้ Smart Card หรือผ่านบัญชีผู้ใช้อิเล็กทรอนิกส์กลาง การให้ทุกข้อมูลงานบริการผ่านจุดเดียวโดยมีผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง การแก้ไขเรื่องร้องเรียนและการเข้าถึงความต้องการในเชิงรุก โครงสร้างพื้นฐานการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ และยกระดับศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

มุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการรายบุคคล ผ่าน ๒ มาตรการหลัก ได้แก่ การให้บริการความช่วยเหลือแบบบูรณาการในเชิงรุก และการบูรณาการตลาดแรงงานแบบครบวงจร โดยการบูรณาการฐานข้อมูลตลาดแรงงานและจัดหาความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดไว้ ณ จุดเดียว รวมทั้งใช้ระบบวิเคราะห์ขั้นสูงช่วยในการจับคู่งาน ให้คำปรึกษาด้านอาชีพ แนะนำหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตการทำงาน รวมทั้งปรับสมดุลตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยคาดการณ์แนวโน้มอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานล่วงหน้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ

มุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจในด้านต่างๆ ตั้งแต่เพิ่มศักยภาพและคุณภาพชีวิตของเกษตรกรให้มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีวิต และมีมาตรฐานผลผลิตทางการเกษตรที่ตรงตามความต้องการของตลาด โดยประกอบไปด้วย ๖ มาตรการหลัก ได้แก่ การเกษตรแบบครบวงจรรายบุคคลผ่านการบูรณาการการบูรณาการด้านการท่องเที่ยวแบบครบวงจร การบูรณาการงานบริการด้านการลงทุนข้ามหน่วยงาน

การบูรณาการการนำเข้าส่งออกแบบครบวงจร การส่งเสริม SME แบบบูรณาการเชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเติบโต และระบบภาษีบูรณาการข้ามหน่วยงานแบบครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน

มุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการรักษาความปลอดภัย จากทั้งภัยภายในประเทศและภัยนอกประเทศ โดยเปลี่ยนจากการแก้ไขสถานการณ์มาเป็นการป้องกันก่อนเกิดเหตุมากขึ้น ผ่าน ๔ มาตรการ ได้แก่ การรักษาความปลอดภัยสาธารณะในเชิงรุกโดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก การประเมินความเสี่ยงผู้โดยสารข้ามแดนล่วงหน้าและพิสูจน์ตัวตนผ่านช่องทางอัตโนมัติ การบูรณาการข้อมูลเพื่อป้องกันภัยธรรมชาติ และการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อการบริหารจัดการในภาวะวิกฤต

๒.๒๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย ๔.๐ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

อุตสาหกรรมไทยเป็นเครื่องยนต์ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศที่สำคัญ แต่ในระยะ ๑๐ ปีที่ผ่านมา อุตสาหกรรมไทยต้องเผชิญปัญหาขีดความสามารถในการแข่งขันต่ำ โดยระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๙ ภาคอุตสาหกรรมไทยเติบโตเฉลี่ยเพียงร้อยละ ๓ ต่อปี การลงทุนเพิ่มขึ้นเฉลี่ยเพียงร้อยละ ๒ ต่อปี มูลค่าการส่งออกขยายตัวร้อยละ ๕.๔ ต่อปี และผลิตภาพรวม (Total Factor Productivity: TFP) เพิ่มขึ้นเฉลี่ยเพียงร้อยละ ๐.๗ ต่อปี

เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมไทยให้เจริญเติบโตอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ช่วยขับเคลื่อนประเทศไทยให้ก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๙ กระทรวงอุตสาหกรรมจึงจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย ๔.๐ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ขึ้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาและเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก” ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ คือ การปฏิรูปอุตสาหกรรม การปฏิรูปนิเวศอุตสาหกรรม และการเชื่อมโยงอุตสาหกรรมไทยกับเศรษฐกิจโลก

การเปลี่ยนผ่านสู่อุตสาหกรรม ๔.๐ จะใช้กลไกการเพิ่มผลิตภาพด้วยองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการใหม่ๆ และการใช้ทุนย่นและเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานและสังคมผู้ประกอบการ โดยส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการประกอบธุรกิจ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของบุคลากรทั้งแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการ และบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งการสร้างบุคลากรด้านเทคโนโลยีที่มีความสามารถในการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมต่างๆ ที่มีอัตราค่าจ้างเพียงพอต่อการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมในรูปแบบใหม่ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาเทคโนโลยีของประเทศต่อไปในอนาคต

๒.๒๗ ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)

จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ภาคการเกษตรของไทยยังคงประสบกับปัญหามากมาย เช่น ราคาผลผลิตที่ขาดเสถียรภาพ การใช้ปัจจัยการผลิตที่ไม่เหมาะสม ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และปัญหานี้สินครัวเรือนเกษตรกรที่ยังอยู่ระดับสูง แม้ว่ารัฐบาลจะได้กำหนดแนวทางและมาตรการในการช่วยเหลือต่าง ๆ มาโดยตลอด แต่ส่วนใหญ่เป็นแผนระยะสั้นที่ขาดความต่อเนื่องและการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า ดังนั้น เพื่อเป็นการวางรากฐานการพัฒนาในระยะยาวอันจะนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานในการพัฒนาภาคการเกษตรให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) และยังสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ซึ่งเป็นเป้าหมายการพัฒนาในระดับโลกขององค์การสหประชาชาติ

จากการพิจารณาสถานการณ์และแนวโน้มของประชากรโลก เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการเกษตรที่ทั่วโลกกำลังให้ความสนใจ เช่น การนำเครื่องจักรกลมาใช้ในการเกษตรทดแทนแรงงาน การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มผลผลิตต่อหน่วยพื้นที่ การควบคุมสภาพภูมิอากาศ ดิน น้ำ แสงแดด ให้สามารถทำผลผลิตได้ผลผลิตได้ตลอดปีในสภาพโรงเรือน เป็นต้น รวมถึงการพิจารณาสถานการณ์ภาคการเกษตรของไทย ที่ผ่านมามาจนถึงปัจจุบัน สรุปประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาในระยะยาว ได้แก่ การพัฒนาเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรในเรื่องการเข้าถึงข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์และการรวมกลุ่มให้เข้มแข็ง ระบบการผลิตเพิ่มผลผลิตต่อหน่วยพื้นที่ภายใต้ข้อจำกัดของขนาดพื้นที่ถือครอง ซึ่งมีแนวโน้มลดลงในอนาคต ปัจจัยการผลิตต้องหาแนวทางรองรับปัญหาที่กำลังจะเกิดขึ้นและมีแนวโน้มเพิ่มความรุนแรงเพิ่มขึ้น ได้แก่ แรงงานเกษตรอายุเฉลี่ยสูงขึ้น และเกษตรกรรุ่นใหม่มีจำนวนน้อย ดินและน้ำมีปัญหาจากการใช้ปัจจัยการผลิตที่ไม่เหมาะสม พื้นที่ชลประทานที่ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ที่มีศักยภาพ เกษตรกรรายย่อยยังมีข้อจำกัดในการใช้เครื่องจักรกลการเกษตร รวมทั้งยังจำเป็นต้องพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อใช้ตลอดห่วงโซ่ตั้งแต่ปัจจัยการผลิต การแปรรูป บรรจุภัณฑ์ และระบบโลจิสติกส์ เช่น การผลิตพืชสัตว์ พันธุ์ดีและการกระจายพันธุ์ให้ทั่วถึง จำเป็นต้องมีการแก้ไขปัญหาหนี้สินและที่ดินทำกินของเกษตรกรกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกินของเกษตรกรมีแนวโน้มลดลงมากจากอดีต ส่วนหนึ่งมาจากปัญหานี้สินจากการขาดทุนในการทำการเกษตรในส่วนของผลผลิตการเกษตรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการผลิตให้ได้มาตรฐานตามความต้องการของตลาด มีการพัฒนามาตรฐานสินค้าเกษตรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถกำหนดเป็นมาตรฐานสินค้าเกษตรของอาเซียนและมาตรฐานสินค้าเกษตรของโลกต่อไป สินค้าเกษตรต้องมีการพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตร

ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) มุ่งในการแก้ไขจุดอ่อน และเสริมจุดแข็งให้เอื้อต่อการพัฒนาภาคการเกษตรในระยะยาว โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาด้านการเกษตรของไทยอย่างยั่งยืน ดังนี้

วิสัยทัศน์

“เกษตรกรรมมั่นคง ภาคการเกษตรมั่งคั่ง ทรัพยากรการเกษตรยั่งยืน”

เป้าประสงค์

เกษตรกรหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (รายได้ประชากรติดต่อกันมากกว่า ๑๓,๐๐๐ ~๓๙๐,๐๐๐ บาท/คน ในปี ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

แนวทางการพัฒนา

- ๑).สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร Smart Farmer, Smart Group, Smart Enterprise
- ๒).เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นคงในการประกอบอาชีพเกษตรกร
- ๓).บริหารจัดการแรงงานภาคเกษตรและเทคโนโลยีเพื่อทดแทนแรงงานอย่างเป็นระบบรองรับสังคมเกษตรสูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับมาตรฐานสินค้า

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพมาตรฐานสินค้าสู่มาตรฐานระดับสากล โดยใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและความรู้แบบองค์รวม
- ๒) ส่งเสริมการเกษตรตลอดโซ่อุปทานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและมูลค่าสูง มุ่งสู่การเป็นฟาร์มอัจฉริยะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนเกษตร ๔.๐ ภายใต้ Thailand 4.0
- ๒) บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเกษตร ให้เกษตรกรเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างทั่วถึง
- ๓) พัฒนางานวิจัยและสารสนเทศให้ไปสู่เชิงพาณิชย์ ประชาสัมพันธ์และเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลในระดับโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) บริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรอย่างยั่งยืนที่สอดคล้องกับ SDGs (Sustainable Development Goals)
- ๒) ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรการเกษตรให้มีความสมดุลและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาบุคลากรและนักวิจัย ให้เป็น Smart officers และ Smart researchers
- ๒) เชื่อมโยงและบูรณาการการทำงานของ หน่วยงานทุกภาคส่วนโดยกลไก ประชารัฐ และปรับระบบบริหารงานให้ทันสมัย
- ๓) ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายด้านการเกษตรเพื่อรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง

๒.๒๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

เนื่องด้วยสถานการณ์โลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้งจากกระแสโลกาภิวัตน์ อุตสาหกรรมต่างๆ ได้มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถรองรับและสอดคล้องกับความต้องการ และความเป็นไปของตลาด เช่นเดียวกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวโลก ซึ่งได้มีการเติบโตและวิวัฒนาการสู่ อนาคตอย่างต่อเนื่อง จากการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีความสำคัญต่อระบบ เศรษฐกิจโลกใน ๒ ด้านหลัก ได้แก่ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ของการท่องเที่ยว และรายได้จากการ ท่องเที่ยว ในขณะที่สถานการณ์และแนวโน้มการพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศไทย พบว่า อุตสาหกรรม การท่องเที่ยวไทยมีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์สูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคเมื่อพิจารณาภาพรวม อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทยใน ๒ ด้าน คือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) จากการท่องเที่ยวและการจ้างงานในประเทศ และรายได้จากการท่องเที่ยว โดยอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทย ส่งผลถึงร้อยละ ๑๗ ของ GDP ประเทศในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งถือว่าการท่องเที่ยวไทยมีความสำคัญในระดับสูง เมื่อเทียบกับประเทศอื่นในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก โดยเป็นรองเพียงแค่เขตปกครองพิเศษฮ่องกง ในขณะที่เดียวกันอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทยยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างงานกว่า ๔.๒ ล้านตำแหน่ง หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๑ ของอัตราการว่างงานในประเทศ ซึ่งอยู่ในระดับใกล้เคียงกับประเทศอื่นในภูมิภาค อย่างไรก็ดี อุตสาหกรรมท่องเที่ยวของไทยยังมีโอกาสในการเพิ่มอัตราการจ้างงาน ในอนาคตได้อีก และปัจจุบันอุตสาหกรรมท่องเที่ยวถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม

ของประเทศที่มีขีดความสามารถทางการแข่งขันในระดับสูง และภาครัฐให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องผ่านยุทธศาสตร์และแผนงานด้านการท่องเที่ยวในทุกระดับ

แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นแผนแม่บทขับเคลื่อนการท่องเที่ยวในช่วง ๕ ปี ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งมีทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องและทันกับความเปลี่ยนแปลงกับแนวโน้มการท่องเที่ยวโลกที่เกิดขึ้น ทั้งในแง่ของแรงผลักดันการเติบโตของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อาทิ การเพิ่มขึ้นของกลุ่มชนชั้นกลาง การเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุ การเติบโตของสายการบินต้นทุนต่ำ และพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวในโลกยุคดิจิทัล

วิสัยทัศน์การท่องเที่ยวไทยระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๗๙

“ประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพชั้นนำของโลก ที่เติบโตอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานความเป็นไทย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และกระจายรายได้สู่ประชาชนทุกภาคส่วนอย่างยั่งยืน”

เป้าประสงค์

- เป้าประสงค์ที่ ๑ เป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน
- เป้าประสงค์ที่ ๒ เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของรายได้จากอุตสาหกรรมท่องเที่ยวอย่างสมดุล
- เป้าประสงค์ที่ ๓ กระจายรายได้และผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวสู่ทุกพื้นที่และทุกภาคส่วน
- เป้าประสงค์ที่ ๔ พัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานอัตลักษณ์และวิถีไทยทั้งในเชิงสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว สินค้า และบริการด้านการท่องเที่ยวให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาคุณภาพของแหล่งท่องเที่ยวสินค้าและบริการทุกรูปแบบอย่างมีมาตรฐาน
- ๒) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้า และบริการอย่างยั่งยืน
- ๓) สร้างสมดุลในแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ ทั้งในเชิงพื้นที่ เชิงเวลา ฤดูกาล และรูปแบบการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการขยายตัวของการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาระบบโลจิสติกส์ด้านการท่องเที่ยว
- ๒) พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว
- ๓) พัฒนาระบบความปลอดภัยและสุขอนามัยในแหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทั้งระบบให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันสอดคล้องกับมาตรฐานสากลและเพียงพอต่อความต้องการตลาด
- ๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวและได้รับประโยชน์จากการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความสมดุลให้กับการท่องเที่ยวไทยผ่านการตลาดเฉพาะกลุ่ม การส่งเสริมวิถีไทย และการสร้างความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๑) เสริมสร้างภาพลักษณ์คุณภาพและความปลอดภัยให้กับประเทศไทย
- ๒) ส่งเสริมการตลาดแบบเฉพาะกลุ่มเพื่อดึงดูดการเดินทางท่องเที่ยวและกระตุ้นค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวกลุ่มต่างๆ
- ๓) ส่งเสริมเอกลักษณ์ของประเทศไทยและของแต่ละท้องถิ่น
- ๔) ส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศและการท่องเที่ยวที่สมดุลเชิงพื้นที่และเวลา
- ๕) ส่งเสริมความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและการใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการบูรณาการ การบริหารจัดการการท่องเที่ยว และการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างประเทศ

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมการกำกับดูแลการพัฒนาและบริการจัดการการท่องเที่ยวอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) ปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับและมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว และการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง
- ๓) สนับสนุนการลงทุนจากภาคเอกชนและการจัดทำศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยว
- ๔) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยว

๒.๒๙ พระราชบัญญัติและกฎหมายของกระทรวงแรงงานที่มีการปรับปรุงแก้ไขในช่วงปี ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ และร่างกฎหมายที่ผ่านการตรวจพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานในปัจจุบัน

พระราชบัญญัติและกฎหมายที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและประกาศใช้แล้วในช่วงปี ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ รวมทั้งสิ้น ๑๒๑ ฉบับ โดยจำแนกรายหน่วยงาน ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปรับปรุงกฎหมาย ๖ ฉบับ และมีผลบังคับใช้แล้ว ดังนี้

- ๑) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕
- ๒) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕

๓) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๕

๔) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

๕) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๙

๖) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๕

๒. กรมการจัดหางาน มีกฎหมายที่มีผลบังคับใช้แล้ว ๑๔ ฉบับ ดังนี้

๑) พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.๒๕๕๘ (หมวด ๓ การจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือ) มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙

๒) กฎกระทรวงยกเว้นค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าวที่เป็นผู้เสียหายจากการกระทำ ความผิดฐานค้ามนุษย์ พ.ศ.๒๕๕๖ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖

๓) กฎกระทรวงกำหนดงานและจำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกับ ออกไปนอกราชอาณาจักร และหลักเกณฑ์และวิธีการในการส่งเงิน การออกใบรับหนังสือรับรอง และใบแทน หนังสือรับรองการส่งเงิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๖ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

๔) กฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมและยกเว้นค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๘ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘

๕) กฎกระทรวงกำหนดระยะเวลาการหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับ ออกไปนอกราชอาณาจักร พ.ศ.๒๕๕๘ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘

๖) กฎกระทรวงกำหนดงานและจำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับ ออกไปนอกราชอาณาจักร และหลักเกณฑ์และวิธีการในการ ส่งเงิน การออกใบรับหนังสือรับรอง และใบแทน หนังสือรับรองการส่งเงิน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๔

๗) ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดประเภทงานให้คนต่างด้าวตามมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ทำได้ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

๘) ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องกำหนดประเภทงานที่คนต่างด้าวอาจขอรับใบอนุญาต เพื่อทำงาน ตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

๙) กฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑๐) กฎกระทรวงการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑๑) กฎกระทรวงการขอใบอนุญาต การออกใบอนุญาต การต่ออายุใบอนุญาต และการกำหนด หลักประกันในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑๒) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดแบบและการออกบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๔

๑๓) คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๒๖๙/๒๕๕๔ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

๑๔) คำสั่งกระทรวงยกเว้นค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

กฎหมายที่อยู่ระหว่างการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มี ๔ ฉบับ ประกอบด้วย ร่างพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ.

๑) ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เกี่ยวกับการขออนุญาตการออกใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือ การกำหนดหลักประกัน และการจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานและลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางาน พ.ศ.

๒) ร่างกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมการจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือ และลูกจ้าง พ.ศ.

๓) ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการขอรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาตและการแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

๓. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน ๓๔ ฉบับ ประกอบด้วย

๑) กฎกระทรวงการยื่นคำขอ การออกหนังสือรับรอง การขอต่ออายุหนังสือรับรองและการออกใบแทนหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ พ.ศ. ๒๕๕๔

๒) กฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลางและศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่เป็นหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๔

๓) กฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวกับการรับรองความรู้ความสามารถ พ.ศ. ๒๕๕๔

๔) ระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรอาชีพ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

๕) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง สาขาอาชีพที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดสาขาอาชีพ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

๗) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

๘) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดประเภท ขนาด และท้องที่ที่ผู้ประกอบการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบ วิธีการเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าบริการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตาม มาตรา ๒๖/๔ (๒) ที่เป็นองค์กรอาชีพ

๑๑) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่น ของผู้ประเมินที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๒) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บ รักษาเงิน และการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๓) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๔) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการ ประเมินเงินสมทบหรือเงินเพิ่ม พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๕) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณา วินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๘

๑๖) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

๑๗) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของครูฝึกเตรียมเข้า ทำงาน

๑๘) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

๑๙) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง การอนุญาตรายการเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ผู้ดำเนินการฝึกนำเข้ามามีในราชอาณาจักรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในศูนย์ ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

๒๐) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึก ยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

๒๑) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของผู้เข้ารับ การทดสอบ วิธีการทดสอบ และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒๒) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาตและการออกใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาตเป็น ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และคุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒๓) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดอัตราค่าทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒๔) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขในการขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การนำมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ที่คณะกรรมการรับรองแล้วไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒๕) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง แบบสมุดประจำตัว หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการออกสมุดประจำตัว และการบันทึกข้อมูล

๒๖) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการรับรองเป็นองค์กรอาชีพ และประเภทหน่วยงานของรัฐที่จะขอรับรองเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ

๒๗) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการยื่นคำขอ การประเมิน การออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ อายุหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และการออกใบแทนหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

๒๘) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของผู้ประเมิน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการยื่นคำขอขึ้นทะเบียน การออกหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียน การออกใบแทนหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียน และอายุหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมิน

๒๙) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการรายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตามมาตรา ๒๖/๔ (๒)

๓๐) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง แบบบัตรประจำตัวผู้ประเมิน

๓๑) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดวงเงินกู้ยืมและการชำระเงินคืนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓๒) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ของผู้ประกอบกิจการที่ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓๓) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดจำนวนการจ้างงาน ผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถของผู้ประกอบกิจการที่ได้รับสิทธิประโยชน์

๓๔) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง แบบของเครื่องหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการอนุญาตและการใช้เครื่องหมายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงาน ผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

กฎหมายลำดับรองอื่นๆ

(๑) พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๔๓๗) พ.ศ.๒๕๔๘

(๒) ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง การลดอัตราอากรและการยกเว้นอากรศุลกากรตามมาตรา ๑๒ แห่งพระราชกำหนดพิกัดอัตราศุลกากร พ.ศ.๒๕๓๐ (ฉบับที่ ๘)

(๓) ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง การกำหนดสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่รับลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสำหรับเงินได้ที่จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้น

๔. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีกฎหมายที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ปี ๒๕๕๙ ดังนี้

- ๑) พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๒) ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๓) ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๔) ระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการรับเงินกองทุนสวัสดิการเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๕) ระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๖) ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๗) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การจัดระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๘) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แบบบัตรประจำตัวคณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้านและอนุกรรมการ
- ๙) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้าให้กับลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับไฟฟ้า
- ๑๐) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจัดทำบันทึกผลการตรวจสอบและรับรองระบบไฟฟ้าและบริภัณฑ์ไฟฟ้า
- ๑๑) กฎกระทรวงกำหนดสถานที่ที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๙
- ๑๒) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่พิกอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง
- ๑๓) ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเป็นหน่วยรับรองหน่วยตรวจ การประเมิน และการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๑๔) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการอนุญาตเป็นหน่วยรับรองและหน่วยตรวจมาตรฐานแรงงานไทย
- ๑๕) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติผู้ทำหน้าที่ประเมินมาตรฐานแรงงานไทย
- ๑๖) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การรับรองมาตรฐานแรงงานไทยระดับพื้นฐาน

- ๑๗) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การรับสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง
- ๑๘) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- ๑๙) ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้เงินช่วยเหลือและเงินอุดหนุน การขอเงินช่วยเหลือและเงินอุดหนุน การอนุมัติเงินทดรองจ่าย การขอเงินทดรองจ่าย การให้กู้ยืมเงินและการชำระเงินคืนแก่กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๙
- ๒๐) ประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้กู้ยืมเงินกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙
- ๒๑) ประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดสรรเงินกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๒๒) ระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๕๙

กฎหมายที่อยู่ระหว่างการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มี ๑ ฉบับ ได้แก่ (ร่าง) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. เพื่อมีหลักการเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑) แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๗ วรรคสอง ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการ ค่าจ้างจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใดลูกจ้างกลุ่มใดในท้องถิ่นก็ได้ (ร่างฯ มาตรา ๓)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๘ วรรคสอง ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คน ขึ้นไปและจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก (ร่างฯ มาตรา ๔)

(๓) ยกเลิกมาตรา ๑๐๘ วรรคสาม ที่กำหนดให้นายจ้างส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับกาทำงานให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายภายในเวลาที่กำหนด (ร่างฯ มาตรา ๕)

(๔) แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๑๐ ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมขึ้นภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ร่างฯ มาตรา ๖)

(๕) เพิ่มเติมมาตรา ๑๑๘/๑ ให้ถือว่าการเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างและให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย และในกรณีที่ไม่ได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุของลูกจ้างไว้ ให้ถือว่านายจ้างให้ลูกจ้างเกษียณอายุเมื่อลูกจ้างอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ กรณีที่ลูกจ้างเกษียณอายุและได้รับค่าชดเชย ตามกฎหมายแล้ว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงทำสัญญาจ้างใหม่โดยแตกต่างจากสัญญาเดิมก็ได้ (ร่างฯ มาตรา ๗)

(๖) แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติฯ มาตรา ๑๔๔ โดยกำหนดโทษสำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘/๑ (ร่างฯ มาตรา ๘)

ผลดีของร่างกฎหมาย

๑. ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าจ้างสำหรับลูกจ้างแรงงานเฉพาะกลุ่ม เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ ก่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นการส่งเสริมการจ้างงาน ที่หลากหลายรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แรงงานในระยะ ๒๐ ปี ตามนโยบายของรัฐบาล

๒. ช่วยลดภาระนายจ้างในการส่งข้อบังคับการ ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อประเทศในการลดขั้นตอนการประกอบธุรกิจ (Doing Business) ซึ่งส่งผลดีต่อการเข้ามาลงทุนของนักลงทุนต่างชาติ

๓. ทำให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองในเรื่องของค่าชดเชยอย่างเท่าเทียมกันกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ และส่งเสริมการจ้างงานหลักการเกษียณอายุ รับรองสังคมสูงอายุ (Aging Society)

ร่างกฎหมายฉบับดังกล่าวคาดว่าจะนำเข้าสู่สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และจะประกาศใช้บังคับเป็นกฎหมายภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๐ ต่อไป

๕. สำนักงานประกันสังคม มีกฎหมายที่จะมีการทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายตามพระราชกฤษฎีกา การทบทวนความเหมาะสมทางกฎหมาย พ.ศ.๒๕๕๙ ดังนี้

๑) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

๒) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.๒๕๓๗

๓) ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และจำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๔๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และจำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๔

๔) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดอัตราเงินบำนาญชราภาพขั้นต่ำ

๕) ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ เรื่องหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทน

- ในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗
- ๖) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดแบบรายการและวิธีการยื่นแบบขึ้นทะเบียน นายจ้าง ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน แจ้างเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริง พ.ศ.๒๕๕๘
- ๗) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดแบบรายการและวิธีการส่งเงินสมทบ
- ๘) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง การคืนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายล่วงหน้าและ ผู้ประกันตนเสียชีวิต พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๙) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการออกบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล ตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักงาน ประกันสังคม ว่าด้วยการออกบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล ตามพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๕
- ๑๐) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการตรวจสอบการมีชีวิตอยู่ของผู้รับเงินบำนาญ ชราภาพ พ.ศ. ๒๕๕๗
- ๑๑) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการคืนเงินให้แก่ นายจ้าง หรือผู้ประกันตน หรือบุคคล อื่น ในกรณีเงินที่รับไว้เป็นเงินไม่พึงชำระแก่กองทุนประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๕๗
- ๑๒) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการขอรับประโยชน์ทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๑๓) ระเบียบคณะกรรมการประกันสังคม ว่าด้วยการขอรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตาม มาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๑๔) ระเบียบสำนักงานประกันสังคมว่าด้วยการคืนเงินให้แก่ผู้ประกันตน หรือบุคคลอื่นในกรณี เงินที่รับไว้เป็นเงินไม่พึงพอชำระแก่กองทุนประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๑๕) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการรับสมัครและขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๑๖) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดแบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริง ผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐
- ๑๗) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
- ๑๘) ประกาศคณะกรรมการประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการลดส่วนอัตรา เงินสมทบเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพกรณี คลอดบุตร และกรณีตาย พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการ ประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการลดส่วนอัตราเงินสมทบเกี่ยวกับ ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร และกรณีตาย พ.ศ. ๒๕๕๔ (ฉบับที่ ๕)
- ๑๙) ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๓

- ๒๐) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วย ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรสำหรับหญิงซึ่งอยู่
กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผย พ.ศ. ๒๕๓๘
- ๒๑) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร
สำหรับบุคคลซึ่งอยู่ร่วมกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผย ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่
ความตาย พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๒๒) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการยืม อาศัย และขายทอดตลาดทรัพย์สิน ตามพระราชบัญญัติ
ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พ.ศ. ๒๕๔๘
- ๒๓) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการขอใบแทนหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียน
ประกันสังคม และใบแทนบัตรประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๔๙
- ๒๔) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการตรวจสอบการมีชีวิตรอยู่ของบุตรของผู้ประกันตน
ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร พ.ศ. ๒๕๔๙
- ๒๕) ระเบียบคณะกรรมการประกันสังคม ว่าด้วยการงบประมาณ การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บ
รักษาเงินกองทุนที่ได้รับการจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม
พ.ศ. ๒๕๔๙
- ๒๖) กฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๓๘ ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗
- ๒๗) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝาก วิธีการ
ประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบ วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๒๘) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดแบบคำขอรับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ
ในการทำงาน วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๓๙
- ๒๙) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์การวินิจฉัยและการประเมิน
การสูญเสียสมรรถภาพของผู้ป่วยหรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการทำงานวันที่ ๒๒ พ.ค. ๒๕๔๐
ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องหลักเกณฑ์การ
วินิจฉัยและการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของผู้ป่วยหรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการทำงาน
วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๔๑
- ๓๐) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ประเภท ขนาดกิจการ และท้องที่ที่ให้
นายจ้างจ่ายเงินสมทบ วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ประเภท ขนาดกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ
(ฉบับที่ ๒) วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๕
- ๓๑) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และ
วิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๗
- ๓๒) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดชนิดของโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน
หรือเนื่องจากการทำงาน วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๐
- ๓๓) ระเบียบคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ว่าด้วยการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนเงิน
ทดแทน พ.ศ. ๒๕๔๗

- ๓๔) ระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยการยึด आयัด และการขาดทอดตลาดทรัพย์สินตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ พ.ศ. ๒๕๔๘
- ๓๕) ระเบียบสำนักงานประกันสังคมว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน และการนำเงินกองทุนเงินทดแทนไปใช้ในการบำบัดรักษา และส่งเสริมการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ส่งเสริมหรือป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๔๙
- ๓๖) กฎกระทรวง กำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. ๒๕๕๘ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๘
- ๓๗) กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. ๒๕๕๘ วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘
- ๓๘) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ลักษณะการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรัง วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๘
- ๓๙) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ลักษณะการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่คณะกรรมการแพทย์จะพิจารณาให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๘
- ๔๐) ร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค ๑-๕ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๙

บทที่ ๓

การประเมินผลปัจจัยและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) นอกจากการศึกษาทบทวนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล และแผนยุทธศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามที่กล่าวมาแล้วในบทที่ ๒ ยังได้มีการศึกษาสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ แรงงาน การเมืองและสังคมที่เกี่ยวข้อง ในช่วงปี ๒๕๕๕ – ปัจจุบัน โดยศึกษาข้อมูลสถิติของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียด ดังนี้

๓.๑ ประเด็นเศรษฐกิจไทยปี ๒๕๕๙ และแนวโน้ม

ธนาคารแห่งประเทศไทยได้ออกรายงานเศรษฐกิจและการเงิน เดือน ธันวาคม ๒๕๕๙ และภาวะเศรษฐกิจต่างประเทศเดือน กันยายน ๒๕๕๙ โดยสรุปได้ดังนี้

๓.๑.๑ สรุปภาวะเศรษฐกิจไทย

เศรษฐกิจไทยในเดือนธันวาคม ๒๕๕๙ ขยายตัวต่อเนื่องจากเดือนก่อน จากการใช้จ่ายภาครัฐที่ขยายตัวสูงทั้งรายจ่ายประจำและลงทุน และมูลค่าการส่งออกสินค้าที่ฟื้นตัวชัดเจนขึ้น สอดคล้องกับการผลิตในอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกและการนำเข้าวัตถุดิบและสินค้าขั้นกลางที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้ภาคการท่องเที่ยวกลับมาขยายตัวตามจำนวนนักท่องเที่ยวต่างประเทศที่ได้รับผลดีจากมาตรการยกเว้นและลดค่าธรรมเนียมวีซ่าชั่วคราวสำหรับบางประเทศ ประกอบกับการบริโภคภาคเอกชนโดยรวมปรับตัวดีขึ้นตามความเชื่อมั่นผู้บริโภค และผลของมาตรการกระตุ้นการใช้จ่ายในช่วงปลายปี สำหรับการลงทุนภาคเอกชนมีทิศทางปรับตัวดีขึ้นต่อเนื่องแต่ยังกระจุกตัวอยู่ในบางธุรกิจ

ด้านเสถียรภาพเศรษฐกิจอัตราเงินเฟ้อทั่วไปปรับตัวเพิ่มขึ้นจากเดือนก่อนตามราคาน้ำมันขายปลีกในประเทศเป็นสำคัญ สำหรับอัตราการว่างงานที่ปรับตัวสูงขึ้นจากเดือนก่อน ขณะที่ดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุลต่อเนื่องจากทั้งดุลการค้า และดุลบริการ รายได้ และเงินโอน

การใช้จ่ายภาครัฐขยายตัวทั้งรายจ่ายประจำและลงทุน และยังคงเป็นแรงขับเคลื่อนหลักของเศรษฐกิจโดยรายจ่ายประจำขยายตัวตามค่าใช้จ่ายดำเนินงานเพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขณะที่รายจ่ายลงทุนขยายตัวจากโครงการคมนาคมและระบบชลประทานที่เร่งเบิกจ่ายได้มากตามผลของมาตรการกระตุ้นการลงทุนขนาดเล็กและการเพิ่มประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านรายได้จัดเก็บของรัฐบาลหดตัวจากรายได้ที่ไม่ใช่ภาษีเป็นสำคัญเนื่องจากฐานที่สูงในปีก่อนซึ่งมีการนำส่งรายได้จากการประมวลคลื่นความถี่ย่าน 4G แต่หากหักผลดังกล่าว รายได้จัดเก็บของรัฐบาลยังขยายตัวได้ตามภาษีเงินได้นิติบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากกำไรส่งกลับของบริษัทต่างชาติในไทย

มูลค่าการส่งออกสินค้าฟื้นตัวชัดเจนขึ้น โดยในเดือนนี้ขยายตัวร้อยละ ๕.๖ จากระยะเดียวกันปีก่อน จาก ๑) อุปสงค์ต่างประเทศในหลายสินค้าปรับตัวขึ้นต่อเนื่อง อาทิ แผงวงจรรวม (IC) เพื่อผลิตสมาร์ทโฟน รถยนต์และอุปกรณ์เพื่อรองรับ Internet of Things (IoT) สอดคล้องกับการขยายกำลังการผลิตในช่วงก่อนหน้า เครื่องใช้ไฟฟ้าขยายตัวตามการส่งออกเครื่องปรับอากาศไปยังอินเดีย ประเทศในตะวันออกกลาง และเวียดนาม และการส่งออกแผงกำเนิดไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ไปยังสหรัฐฯ ๒) อุปสงค์ที่เร่งขึ้นชั่วคราว

จากการเร่งนำเข้าสินค้าจากจีน อาทิ ยางพาราและผลิตภัณฑ์ยางเพื่อใช้ผลิตยางล้อไปสหรัฐฯ และ ๓) สินค้าที่ราคาส่งออกเคลื่อนไหวตามราคาน้ำมันดิบขยายตัวต่อเนื่อง ทั้งราคาที่ปรับเพิ่มขึ้นหลังจากประเทศผู้ผลิตน้ำมันบรรลุข้อตกลงการลดกำลัง การผลิต และปริมาณที่ขยายตัวจากการส่งออกผลิตภัณฑ์ใหม่ในกลุ่มสินค้าปิโตรเคมีไปจีน ทั้งนี้ การผลิตภาคอุตสาหกรรมขยายตัวเล็กน้อยตามการผลิตในหลายหมวดสินค้าสอดคล้องกับภาคการส่งออก อย่างไรก็ตาม การผลิตในกลุ่มยานยนต์หดตัวสูงเนื่องจากผู้ผลิตบางรายหยุดการผลิตเพื่อปรับเปลี่ยนสายการผลิตเป็นรถยนต์ รุ่นใหม่ สำหรับมูลค่าการนำเข้าสินค้าขยายตัวสูงที่ร้อยละ ๑๐.๕ จากระยะเดียวกันปีก่อน ตามการขยายตัวในทุกหมวด โดยเฉพาะหมวดวัตถุดิบและสินค้าขั้นกลางที่ขยายตัวสูงต่อเนื่อง โดยการนำเข้าเชื้อเพลิงขยายตัว จากทั้งปริมาณเนื่องจากฐานที่ต่ำในระยะเดียวกันปีก่อน และราคาที่สูงขึ้นตามราคาน้ำมันดิบการนำเข้าโลหะขยายตัวตามการผลิตเหล็กแผ่นสำเร็จรูปเพื่อใช้ในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและเตรียมผลิตรถยนต์ และการนำเข้าชิ้นส่วนแผงวงจรรวม พลาสติก และเคมีภัณฑ์ขยายตัวต่อเนื่องสอดคล้องกับแนวโน้มการส่งออกของสินค้าดังกล่าว

ภาคการท่องเที่ยว ปรับดีขึ้นสะท้อนจากจำนวนนักท่องเที่ยวต่างประเทศที่กลับมาขยายตัวได้ที่ร้อยละ ๑.๑ จากระยะเดียวกันปีก่อน และเมื่อขจัดผลของฤดูกาลจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเพิ่มขึ้นร้อยละ ๙.๐ จากเดือนก่อนตามจำนวนนักท่องเที่ยวจีนที่ปรับดีขึ้นบ้างหลังการปราบปรามทัวร์ผิวกุหลาบในช่วงก่อนหน้า ส่วนหนึ่งเป็นผลจากมาตรการยกเว้นและลดค่าธรรมเนียมวีซ่าเป็นการชั่วคราวสำหรับบางประเทศโดยเริ่มมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๙

การบริโภคภาคเอกชน โดยรวมปรับดีขึ้นตามความเชื่อมั่นของผู้บริโภคด้านรายได้ในอนาคต สอดคล้องกับภาคการส่งออกและการท่องเที่ยวที่มีแนวโน้มปรับดีขึ้น นอกจากนี้ ยังได้รับผลดีจากมาตรการกระตุ้นการใช้จ่ายและการท่องเที่ยวในช่วงปลายปี อย่างไรก็ตาม การใช้จ่ายในหมวดสินค้าคงทนหดตัวจากผลของฐานที่สูงในระยะเดียวกันปีก่อน จากการเร่งซื้อรถยนต์ก่อนมีการปรับขึ้นภาษีสรรพสามิตในเดือนมกราคม ๒๕๕๙

การลงทุนภาคเอกชน มีทิศทางปรับดีขึ้นต่อเนื่อง ทั้งการลงทุนภาคการก่อสร้างและการลงทุนเครื่องจักรและอุปกรณ์ อย่างไรก็ตาม ดัชนีการลงทุนภาคเอกชนยังคงหดตัวเมื่อเทียบกับระยะเดียวกันปีก่อนและกระจุกตัวอยู่ในธุรกิจพลังงานทดแทน ธุรกิจบริการและขนส่ง และธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการส่งออกและการก่อสร้างของภาครัฐ

ด้านเสถียรภาพเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อทั่วไปอยู่ที่ร้อยละ ๑.๑๓ เร่งสูงขึ้นจากร้อยละ ๐.๖๐ ในเดือนก่อน ตามราคาน้ำมันขายปลีกในประเทศที่ปรับเพิ่มขึ้น ขณะที่อัตราเงินเฟ้อพื้นฐานทรงตัวตามต้นทุนโดยรวมและแรงกดดันจากอุปสงค์ในประเทศยังต่ำ อัตราการว่างงานที่ปรับฤดูกาลทรงตัวจากเดือนก่อน ด้านดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุลต่อเนื่องจากทั้งดุลการค้าตามมูลค่าการส่งออกสินค้าที่ยังขยายตัว และดุลบริการรายได้ และเงินโอน ตามรายรับภาคการท่องเที่ยวที่ปรับดีขึ้นสอดคล้องกับจำนวนนักท่องเที่ยวต่างประเทศที่เพิ่มขึ้นสำหรับดุลบัญชีเงินทุนเคลื่อนย้ายขาดดุลสุทธิจาก ๑) การนำเงินออกไปฝากในต่างประเทศของกองทุนรวมที่ลงทุนในต่างประเทศ (FIF) โดยเฉพาะในฮ่องกง มาเก๊า และจีน และ ๒) การออกไปลงทุนโดยตรงในต่างประเทศของภาคธุรกิจไทย (TDI) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการให้เงินกู้ยืมแก่บริษัทในเครือธุรกิจอาหารในสหรัฐฯ

เศรษฐกิจไทยในไตรมาสที่ ๔ ขยายตัวต่อเนื่อง โดยการใช้จ่ายภาครัฐยังคงเป็นแรงขับเคลื่อนหลักของเศรษฐกิจ ขณะที่มูลค่าการส่งออกสินค้ามีทิศทางฟื้นตัวชัดเจนขึ้นทั้งด้านราคาและปริมาณ สอดคล้องกับการผลิตในภาคอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก อย่างไรก็ตาม ภาคการท่องเที่ยวชะลอตัวลงตามจำนวนนักท่องเที่ยวจีน

ที่ได้รับผลกระทบจากการปราบปรามทัวร์ผิดกฎหมาย ขณะที่การบริโภคภาคเอกชนในหมวดบริการชะลอตัวลงจากปัจจัยชั่วคราวในประเทศ อย่างไรก็ตาม มาตรการกระตุ้นการใช้จ่ายของภาครัฐในช่วงปลายปีมีส่วนช่วยพยุงการบริโภคภาคเอกชนได้บางส่วน ด้านการลงทุนภาคเอกชนหดตัวในอัตราที่ลดลงแต่ยังคงติดอยู่ในบางธุรกิจ โดยเฉพาะ ภาคบริการ พลังงานทดแทน และอุตสาหกรรมที่การส่งออกปรับตัวดีขึ้น ด้านเสถียรภาพเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อทั่วไปปรับเพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อนตามราคาน้ำมันขายปลีกในประเทศและราคาอาหารสด อัตราการว่างงานที่ปรับฤดูกาลเพิ่มขึ้นเล็กน้อยแต่ยังอยู่ในระดับต่ำ ขณะที่ดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุลต่อเนื่องจากดุลการค้าตามมูลค่าการส่งออกที่ปรับตัวขึ้น

๓.๑.๒ สรุปภาวะเศรษฐกิจต่างประเทศ

ภาวะเศรษฐกิจประเทศคู่ค้า เศรษฐกิจประเทศคู่ค้าในเดือนกันยายน ๒๕๕๙ โดยรวมปรับตัวขึ้นจากเดือนก่อนจากเศรษฐกิจกลุ่ม G3 เป็นสำคัญ

เศรษฐกิจสหรัฐฯ ปรับดีขึ้นตามการขยายตัวของการบริโภคภาคเอกชน สะท้อนจากยอดค้าปลีกที่กลับมาขยายตัวในเกือบทุกกลุ่มสินค้า โดยเฉพาะรถยนต์ที่ได้รับผลดีจาก การส่งเสริมการขายของผู้จัดจำหน่ายซึ่งการบริโภคที่กลับมาขยายตัวส่งผลให้ภาคการผลิตปรับตัวดีขึ้นเช่นกัน สอดคล้องกับจำนวนการจ้างงานนอกภาคเกษตรที่เพิ่มขึ้น ๑๕๖,๐๐๐ ตำแหน่งจากเดือนก่อน สะท้อนภาวะตลาดแรงงานที่ฟื้นตัวต่อเนื่อง

เศรษฐกิจกลุ่มยูโรพื้นที่ ตามภาคการผลิตที่ปรับตัวขึ้น สอดคล้องกับอุปสงค์ในประเทศที่ฟื้นตัวต่อเนื่องจากภาวะการเงินที่ยังผ่อนคลายและความเชื่อมั่นของผู้บริโภคที่ปรับตัวขึ้น เพราะความกังวลเกี่ยวกับผลของการฟื้นจากการเป็นสมาชิกสหภาพยุโรปของสหราชอาณาจักร (Brexit) ต่อภาวะเศรษฐกิจและการจ้างงานในอนาคตผ่อนคลายลง

เศรษฐกิจญี่ปุ่น ปรับดีขึ้นจากเดือนก่อนตามภาคการผลิต สะท้อนจากดัชนีผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อภาคอุตสาหกรรม (Purchasing Managers Index: PMI) ที่อยู่สูงกว่าระดับ ๕๐ ต่อเนื่องกันเป็นเดือนที่สอง เนื่องจากได้รับผลดีจากมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐ อย่างไรก็ตาม มูลค่าการส่งออกยังคงหดตัวโดยเฉพาะการส่งออกไปจีนที่เศรษฐกิจชะลอตัว

เศรษฐกิจจีน ชะลอตัวลงเล็กน้อยตามการบริโภค สะท้อนจากยอดค้าปลีกที่ขยายตัวในอัตราที่ชะลอตัว รวมทั้งภาคการผลิตได้รับผลกระทบจากการหยุดผลิตชั่วคราวของโรงงาน ต่าง ๆ ในบริเวณรอบพื้นที่จัดประชุมเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจการเงินของกลุ่มประเทศ เศรษฐกิจก้าวหน้ากับประเทศเศรษฐกิจเกิดใหม่ (Group of Twenty : G20) ขณะที่การลงทุนโดยรวมในเดือนนี้ปรับตัวขึ้นเล็กน้อยตามการลงทุนในภาคอสังหาริมทรัพย์ที่ได้รับ ผลดีจากมาตรการกระตุ้นอุปสงค์ในช่วงก่อนหน้า และภาคอุตสาหกรรมที่ผลผลิตและการส่งออกเริ่มทรงตัว

เศรษฐกิจเอเชียไม่รวมจีน ในภาพรวมยังฟื้นตัวได้อย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยการส่งออกของไต้หวันได้รับผลดีจากการส่งออกสินค้ากลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการเร่งผลิตเพื่อ รองรับการผลิตสมาร์ทโฟนรุ่นใหม่ ขณะที่การส่งออกของสิงคโปร์ชะลอตัวลงตามความ ผันผวนของการส่งออกสินค้ากลุ่มเวชภัณฑ์เป็นสำคัญ ขณะที่การส่งออกสินค้ากลุ่มอิเล็กทรอนิกส์เริ่มฟื้นตัวสอดคล้องกับทิศทางการส่งออกของประเทศในภูมิภาค สำหรับการบริโภคของฟิลิปปินส์และอินโดนีเซียปรับตัวขึ้นตามความเชื่อมั่นของผู้บริโภคที่ดีขึ้นตาม แนวโน้มเศรษฐกิจและมาตรการสนับสนุนการขยายตัวของเศรษฐกิจของภาครัฐ ส่วนการบริโภคของไต้หวันและฮ่องกงสะท้อนจากยอดค้าปลีกชะลอตัวลงจากจำนวนนักท่องเที่ยว จีนที่ลดลงมากเพราะปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองกับจีน

อัตราเงินเฟ้อโลกในเดือนกันยายน ๒๕๕๙ ปรับเพิ่มขึ้นเล็กน้อยตามราคาอาหารสดที่เร่งขึ้น ซึ่งเป็นผลจากสภาพอากาศแปรปรวนและอิทธิพลของมรสุมที่ทำให้ผลผลิตเสียหายรวมทั้งราคาสินค้าโภคภัณฑ์ในตลาดโลกมีแนวโน้มปรับเพิ่มขึ้นตามราคาน้ำมันดิบ โดยเฉพาะปาล์มน้ำมันและถ่านหิน

๓.๑.๓ แนวโน้มธุรกิจ ปี ๒๕๖๐

จากรายงานโน้มธุรกิจ เดือนมกราคม ๒๕๖๐ ของธนาคารแห่งประเทศไทย ได้สรุปภาวะธุรกิจในไตรมาสที่ ๔ ปี ๒๕๕๙ และแนวโน้ม ดังนี้

ภาพรวมธุรกิจไตรมาสที่ ๔ ปี ๒๕๕๙ ขยายตัวต่อเนื่องจากไตรมาสก่อน แม้จะชะลอลงบ้าง แต่จากปัจจัยชั่วคราว ผู้ประกอบการประเมินว่าการบริโภคภาคเอกชนขยายตัวชะลอลงบ้าง เพราะถูกกระทบจากบรรยากาศที่ไม่เอื้ออำนวยให้ใช้จ่ายและท่องเที่ยวในช่วงที่ผ่านมาแต่ก็ยังอยู่ในทิศทางที่ฟื้นตัว ส่วนหนึ่งจากมาตรการกระตุ้นของภาครัฐ ทำให้ยอดขายสินค้าและบริการหลายหมวดปรับเพิ่มขึ้นได้โดยเฉพาะในช่วงปลายไตรมาส อย่างไรก็ดี รายได้เกษตรกรที่ยังไม่กระจายในทุกกลุ่ม ส่งผลให้การฟื้นตัวของภาคการบริโภคภาคเอกชนแตกต่างกันในแต่ละภูมิภาค โดยการบริโภคในภาคเหนือจะค่อนข้างฟื้นตัวช้ากว่าภาคอื่นๆ ด้านธุรกิจส่งออกปรับตัวขึ้นและกระจายในหลายสินค้า อาทิ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์พื้นฐานที่เป็นส่วนประกอบในสินค้าหลายชนิด อาหารและผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหาร และเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างไรก็ดี กิจกรรมในภาคท่องเที่ยวหดตัวจากผลของการปราบปรามทัวร์ผิดกฎหมายเป็นสำคัญ แต่ผู้ประกอบการเชื่อมั่นว่าเป็นเพียงระยะสั้น โดยผลกระทบจะกระจุกอยู่ในแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของชาวจีน ได้แก่ กรุงเทพฯ และพัทยา สำหรับภาคอสังหาริมทรัพย์ ผู้ประกอบการเห็นว่าภาวะตลาดอสังหาริมทรัพย์ยังคงชะลอตัว เนื่องจากกำลังซื้อของลูกค้าระดับกลางถึงล่างยังไม่เข้มแข็ง กิจกรรมเศรษฐกิจโดยรวมที่ยังฟื้นตัวอย่างช้าๆ ส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนยังอยู่ในระดับต่ำ ส่วนใหญ่ยังกระจุกอยู่ในภาคการค้าและบริการ ในขณะที่การลงทุนในภาคการผลิตยังไม่ฟื้นในวงกว้าง แต่พบว่า ผู้ประกอบการหลายรายในหลายธุรกิจได้มีการลงทุนเพิ่มในเครื่องจักรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ทดแทนแรงงานรวมทั้งลงทุนเพื่อพัฒนาสินค้ามากขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ชัดเจนขึ้นในทุกภูมิภาค

ในไตรมาสที่ ๑ ปี ๒๕๖๐ ผู้ประกอบการคาดว่าเศรษฐกิจจะปรับตัวขึ้น การบริโภคภาคเอกชนได้รับปัจจัยสนับสนุนจากกำลังซื้อที่คาดว่าจะปรับตัวขึ้นตามรายได้เกษตรกรที่ดีขึ้นและกระจายไปหลายกลุ่มมากขึ้นและรายได้ นอกภาคเกษตรที่ปรับตัวขึ้นตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันผู้ประกอบการเชื่อมั่นว่าการท่องเที่ยวจะปรับตัวขึ้น สะท้อนจากอัตราการจองที่พักล่วงหน้าที่ดีขึ้นแล้วและบรรยากาศการท่องเที่ยวที่กลับมาจากการดำเนินมาตรการกระตุ้นของภาครัฐและเอกชน กอปรกับผู้ประกอบการหลายรายปรับกลยุทธ์ทำการตลาดนักท่องเที่ยวกลุ่มที่มีศักยภาพในการใช้จ่ายมากขึ้น เช่นเดียวกันผู้ประกอบการส่งออกเห็นว่าการส่งออกสินค้าจะปรับตัวขึ้นเป็นลำดับตามทิศทางฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกและประเทศคู่ค้า อย่างไรก็ดี ผู้ประกอบการบางส่วนแสดงความกังวลต่อนโยบายการกีดกันการค้าของสหรัฐฯ ที่มีต่อจีน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสินค้าส่งออกของไทยในระยะข้างหน้า สำหรับภาคอสังหาริมทรัพย์ ผู้ประกอบการคาดว่าตลาดอสังหาริมทรัพย์จะขยายตัวเล็กน้อยจากการเปิดตัวโครงการใหม่หลังเลื่อนออกไปในช่วงไตรมาสสุดท้ายของ ปี ๒๕๕๙ อย่างไรก็ดีตาม กิจกรรมเศรษฐกิจที่คาดว่าจะดีขึ้นยังไม่ส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนเพิ่มขึ้นชัดเจนนัก ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าแนวโน้มการลงทุนภาคเอกชนน่าจะทรงตัวต่อไป เนื่องจากการฟื้นตัวของอุปสงค์ทั้งในและต่างประเทศยังเป็นลักษณะอย่างค่อยเป็นค่อยไปเท่านั้น อีกทั้งกำลังการผลิตในหลายธุรกิจยังเพียงพอ อย่างไรก็ตาม เชื่อมั่นว่าการลงทุนในโครงการพื้นฐานขนาดใหญ่ของภาครัฐ การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้นจะเป็นผลดีต่อการตัดสินใจลงทุนของธุรกิจในระยะต่อไป

๓.๒ สถานการณ์แรงงาน

นิยามศัพท์

๑) **แรงงานในระบบ** หมายถึง ผู้มีงานทำที่ได้รับความคุ้มครองหรือหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ครูใหญ่หรือครูโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ผู้มีงานทำที่ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคมมาตรา ๓๓, ๓๔ และ ๔๐

๒) **แรงงานนอกระบบ** หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

๓) **ผู้สูงอายุ** หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป

๔) **ผู้มีงานทำ** หมายถึง บุคคลที่อายุ ๑๕ ปีขึ้นไป และในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) ได้ทำงานตั้งแต่ ๑ ชั่วโมงขึ้นไป โดยได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผลกำไร เงินปันผล ค่าตอบแทนที่มีลักษณะอย่างอื่นสำหรับผลงานที่ทำเป็นเงินสด หรือ สิ่งของ

(๒) ไม่ได้ทำงานหรือทำงานน้อยกว่า ๑ ชั่วโมงแต่เป็นบุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ (ซึ่งถือว่าเป็น ผู้ที่ปกติมีงานทำ)

- ยังไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน

- ไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือ ผลประโยชน์อื่นๆ หรือ ผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน แต่ยังมีงานหรือธุรกิจที่จะกลับไปทำ

(๓) ทำงานอย่างน้อย ๑ ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวิสาหกิจหรือไร่อะไรของหัวหน้าครัวเรือนหรือของสมาชิกครัวเรือน

๕) **งาน** หมายถึง กิจกรรมที่ทำที่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) กิจกรรมที่ทำแล้วได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งของค่าตอบแทนที่เป็นเงินอาจจ่ายเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน หรือรายชิ้น

(๒) กิจกรรมที่ทำแล้วได้ผลกำไร หรือหวังที่จะได้รับผลกำไร หรือ ส่วนแบ่งเป็นการตอบแทน

(๓) กิจกรรมที่ทำให้กับธุรกิจของสมาชิกในครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือผลกำไรตอบแทนอย่างใด ซึ่งสมาชิกในครัวเรือนที่ประกอบธุรกิจนั้นจะมีสถานภาพการทำงาน เป็นประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือนายจ้าง

๖) **อาชีพ** หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่บุคคลนั้นทำอยู่ การจัดจำแนกประเภทอาชีพใช้ตาม International Standard Classification of Occupation, (ISCO – 08) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

๗) **อุตสาหกรรม** หมายถึง ประเภทของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ได้ ดำเนินการโดยสถานประกอบการที่บุคคลนั้นกำลังทำงานอยู่หรือประเภทของธุรกิจซึ่งบุคคลนั้นได้ดำเนินการอยู่ในสัปดาห์แห่งการสำรวจ การจัดจำแนกประเภทอุตสาหกรรมใช้ตาม Thailand Standard Industrial Classification, (TSIC 2009)

๘) สถานภาพทำงาน หมายถึง สถานะของบุคคลที่ทำงานในสถานที่ทำงานหรือธุรกิจ แบ่งออกเป็น ๕ ประเภท คือ

(๑) นายจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองเพื่อหวังผลกำไรหรือส่วนแบ่ง และได้จ้างบุคคลอื่นมาทำงานในธุรกิจในฐานะลูกจ้าง

(๒) ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองโดยลำพังผู้เดียวหรืออาจมีบุคคลอื่นมาร่วมกิจการด้วยเพื่อหวัง ผลกำไรหรือส่วนแบ่ง และไม่ได้จ้างลูกจ้าง แต่อาจมีสมาชิกในครัวเรือน หรือ ผู้ฝึกงานมาช่วยทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอย่างอื่นสำหรับงานที่ทำ

(๓) ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หมายถึง ผู้ที่ช่วยทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในไร่นาเกษตร หรือในธุรกิจของสมาชิกในครัวเรือน

(๔) ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน รายชิ้น หรือเหมาจ่าย ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานอาจจะเป็นเงิน หรือสิ่งของ โดยลูกจ้างแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทดังนี้

- ลูกจ้างรัฐบาล หมายถึง ข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด เจ้าหน้าที่องค์การระหว่างประเทศ ตลอดจนลูกจ้างประจำ และชั่วคราวของรัฐบาล

- ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ หมายถึงผู้ที่ทำงานให้กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

- ลูกจ้างเอกชนหมายถึง ผู้ที่ทำงานให้เอกชน หรือธุรกิจของเอกชน รวมทั้งผู้ที่รับจ้างทำงานบ้าน

(๕) การรวมกลุ่ม หมายถึง กลุ่มคนที่มาร่วมกันทำงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพึ่งตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกแต่ละคนมีความเท่าเทียมกัน ในการกำหนดการทำงานทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการลงทุน การขาย งานอื่นๆ ของกิจการที่ทำ ตลอดจนการแบ่งรายได้ให้แก่สมาชิก ตามที่ตกลงกัน (การรวมกลุ่มดังกล่าวอาจจดทะเบียนจัดตั้งในรูปของสหกรณ์ หรือไม่ก็ได้)

การจัดจำแนกประเภทสถานภาพการทำงาน ใช้ตาม International Classification of Status in Employment, 1993 (ICSE – 93) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มีสถานภาพการทำงานเพิ่มขึ้นอีก ๑ กลุ่มคือ การรวมกลุ่ม (Member of Producers' Cooperative)

๙) ชั่วโมงทำงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงทำงานจริงทั้งหมด ในสัปดาห์ ๔ แห่งการสำรวจ สำหรับผู้ที่มีการงานประจำซึ่งไม่ได้ทำงานในสัปดาห์ ๔ แห่งการสำรวจให้บันทึกจำนวนชั่วโมงเป็น ๐ ชั่วโมง

๑๐) ระดับการศึกษาที่สำเร็จ ได้จำแนกการศึกษาตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ดังนี้

(๑) ไม่มีการศึกษา หมายถึง บุคคลที่ไม่เคยเข้าศึกษาในโรงเรียน หรือไม่เคยได้รับการศึกษา

(๒) ต่ำกว่าประถมศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ หรือชั้นประถมศึกษาปีที่ ๗ หรือชั้น ม.๓ เดิม

(๓) สำเร็จประถมศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ หรือชั้นประถมศึกษาปีที่ ๗ หรือชั้น ม.๓ แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า

(๔) สำเร็จมัธยมศึกษาตอนต้น หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษา ตั้งแต่ชั้น ม.๓ ม.๔ หรือ ม. ๖ เดิมขึ้นไป แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า

(๕) สำเร็จมัธยมศึกษาตอนปลาย

- สายสามัญ หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทสามัญศึกษาตั้งแต่ชั้น ม.๖ ม.๔ หรือ ม.๔ เดิมขึ้นไปแต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า

- อาชีวศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทอาชีวศึกษาหรือวิชาชีพที่เรียนต่อจากระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า โดยมีหลักสูตรไม่เกิน ๓ ปี และไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า

- วิชาการศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทวิชาการศึกษา (การฝึกหัดครู) ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าขึ้นไป แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า

(๖) อุดมศึกษา

- สายวิชาการ หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทสามัญศึกษาหรือสายวิชาการ โดยได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท เอก

- สายวิชาชีพ หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทอาชีวศึกษาหรือสายวิชาชีพที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่าอนุปริญญา ปริญญาตรี

- สายวิชาการศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทวิชาการศึกษา และได้รับประกาศนียบัตรระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี

(๗) อาชีวศึกษาระยะสั้น หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษา หรือการฝึกอบรมประเภทอาชีวศึกษา ที่มีหลักสูตรไม่เกิน ๑ ปี และได้รับประกาศนียบัตรหรือใบรับรองเมื่อสำเร็จการศึกษาพื้นความรู้ของผู้เข้าเรียน ได้กำหนดให้แตกต่างตามวิชาเฉพาะแต่ละอย่างที่เรียน แต่อย่างต่ำต้องจบประมาณปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า

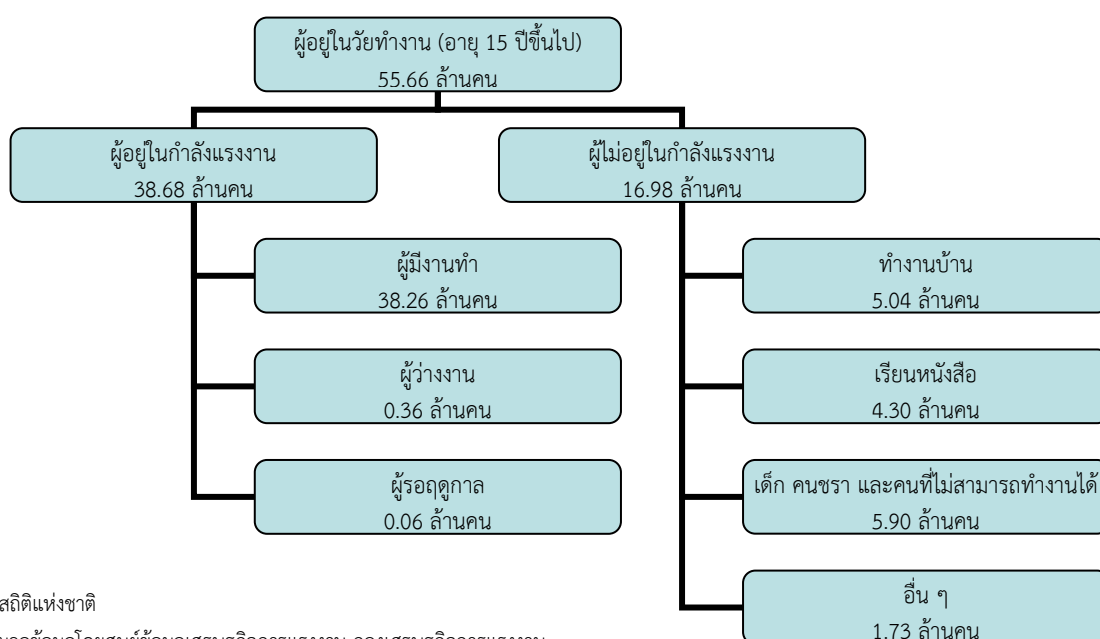
(๘) อื่น ๆ หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาที่ไม่สามารถเทียบชั้นได้

๓.๒.๑ การจ้างงานและการว่างงาน

๑) กำลังแรงงาน

ข้อมูลกำลังแรงงานเป็นข้อมูลจากผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำหรับไตรมาสที่ ๓ ปี ๒๕๕๙ พบว่าประเทศไทยมีประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๕๕.๖๖ ล้านคน จำแนกเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๓๘.๖๘ ล้านคน อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (KILM 1) ร้อยละ ๖๙.๕๐ ของประชากรวัยแรงงานทั้งหมด ได้แก่ ผู้มีงานทำ ๓๘.๒๖ ล้านคน ผู้ว่างงาน ๐.๓๖ ล้านคน และผู้รอฤดูกาล ๐.๐๖ ล้านคน ขณะที่ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานมีจำนวน ๑๖.๙๘ ล้านคน คิดเป็นอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (Inactive Rate) KILM 13 ร้อยละ ๓๐.๕๐ จำแนกเป็นผู้ทำงานบ้าน ๕.๐๔ ล้านคน เรียนหนังสือ ๔.๓๐ ล้านคน เด็ก คนชราและคนที่ไม่สามารถทำงานได้มี ๕.๙๐ ล้านคน และอื่น ๆ ๑.๗๓ ล้านคน ดังปรากฏในแผนภาพ ๓-๑

แผนภาพ ๓-๑ ภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

แผนภูมิ ๓-๑ ภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๗ – ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

๓.๒.๒ โอกาสในการทำงาน การมีงานทำ การว่างงาน

๑) อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน : KILM 1 วัดจากอัตราส่วนของประชากรในวัยแรงงานของประเทศที่มีงานทำหรือกำลังหางานทำซึ่งสะท้อนอุปทานแรงงาน อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานอยู่ที่ร้อยละ ๖๙.๕๐ แสดงว่าประชากรในวัยทำงาน ๑๐๐ คน มีประมาณ ๖๙-๗๐ คน มีงานทำหรือกำลังหางาน โดยมีอัตราการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๒๑ เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้ว และมีอัตราการเปลี่ยนแปลงลดลงร้อยละ -๐.๘๗ จากไตรมาสเดียวกันของปีก่อน สำหรับอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (KILM 13) คิดจากจำนวนประชากรวัยทำงานผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานต่อประชากร วัยทำงาน ดัชนีนี้เป็นส่วนกลับของ KILM ๑ อยู่ที่ร้อยละ ๓๐.๕๐ อัตราเปลี่ยนแปลงลดลงจากไตรมาสที่แล้วร้อยละ -๒.๖๕ และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนร้อยละ ๒.๐๔ (แผนภูมิ ๓-๒)

แผนภูมิ ๓-๒ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (KILM 1) อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (KILM 13)
ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๗ – ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

๒) อัตราส่วนของผู้มีงานทำต่อประชากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน : KILM 3 ดัชนีนี้ บ่งบอกถึงพลวัตรของตลาดแรงงานและระดับการพัฒนาประเทศ ประเทศที่พัฒนาแล้วจะมีอัตราส่วนของผู้มีงานทำที่ได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูงกว่าผู้มีงานทำกลุ่มอื่น จำแนกเป็น ผู้มีงานทำที่ได้รับค่าจ้างเงินเดือน มีอัตราการจ้างงานสูงสุดร้อยละ ๔๙.๖๗ แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๓ ลูกจ้างเอกชนร้อยละ ๓๗.๘๔ กลุ่มที่ ๒ ลูกจ้างรัฐบาล ร้อยละ ๙.๑๖ และกลุ่มที่ ๑ นายจ้างร้อยละ ๒.๖๖ รองลงมาได้แก่ ผู้ทำงานส่วนตัวร้อยละ ๓๒.๐๐ ผู้ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างร้อยละ ๑๘.๒๔ และการรวมกลุ่มร้อยละ ๐.๑๐ (แผนภูมิ ๓-๓ และ ๓-๔)

แผนภูมิ ๓-๓ อัตราส่วนของผู้มีงานทำต่อประชากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน
ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ
หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

แผนภูมิ ๓-๔ อัตราส่วนของผู้มีงานทำที่ได้รับค่าจ้างเงินเดือน (Wage and Salaries Worker) : KILM 3.1 อัตราส่วน
ผู้ทำงานส่วนตัว (Self-Employed Workers) : KILM 3.2 อัตราส่วนผู้ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
(Contributing Family Workers) : KILM 3.3 อัตราส่วนของผู้มีงานทำที่เกิดจากการรวมกลุ่ม (Member of
Producers' Cooperatives) : KILM 3.4 ต่อประชากร
ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๗ – ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙

๓) อัตราส่วนของผู้มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม : KILM 4 ซึ่งจำแนกตาม ๓ อุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ อัตราการจ้างงานในภาคเกษตรกรรม (KILM 4.1) ร้อยละ ๓๓.๒๑ คิดอัตราเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๓.๓๔ เมื่อเทียบกับไตรมาสที่แล้ว และลดลงร้อยละ -๒.๑๒ จากไตรมาสเดียวกันของปีที่แล้ว อัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม (KILM 4.2) ร้อยละ ๒๒.๖๙ อัตราการจ้างงานในภาคบริการ (KILM 4.3) ร้อยละ ๔๔.๑๐ (แผนภูมิ ๓-๕) ซึ่งตัวเลขอัตราส่วนของผู้มีงานทำจำแนกตามภาคเกษตรมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ตรงกันข้ามกับนอกภาคเกษตรกล่าวคือ เมื่ออัตราส่วนของผู้มีงานทำภาคเกษตรลดลง อัตราส่วนของผู้มีงานทำนอกภาคเกษตร ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ จะเพิ่มขึ้นซึ่งการเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับสถานการณ์ระบบเศรษฐกิจในช่วงนั้น ๆ

แผนภูมิ ๓-๕ อัตราการจ้างงานในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ (Employment by Sector)
: KILM 4.1 , KILM 4.2 , KILM 4.3 ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๗ – ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

๔) อัตราการว่างงาน : KILM 9 คิดจากจำนวนผู้ว่างงานต่อกำลังแรงงานอยู่ที่ร้อยละ ๐.๙๔ ลดลงจากไตรมาสที่แล้วที่มีอัตราการว่างงานร้อยละ ๑.๐๘ และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนที่มีอัตราการว่างงานร้อยละ ๐.๙๒ สำหรับอัตราการว่างงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีอัตราการว่างงานสูงกว่าเพศชาย กล่าวคือ อัตราการว่างงานเพศหญิงอยู่ที่ร้อยละ ๐.๙๙ และอัตราการว่างงาน เพศชายอยู่ที่ร้อยละ ๐.๘๙ (แผนภูมิ ๓-๖)

แผนภูมิ ๓-๖ อัตราการว่างงาน : KILM 9 ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๗ – ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน

เมื่อพิจารณาระดับอัตราการว่างงานร้อยละ ๐.๙๔ นั้น ระดับการศึกษาที่มีการว่างงานสูงสุด คือ ระดับอุดมศึกษาร้อยละ ๔๕.๖๖ ของผู้ว่างงานทั้งหมด รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นคิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐๖ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ ๑๖.๘๕ ระดับประถมศึกษา ร้อยละ ๑๓.๕๓ ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา ร้อยละ ๕.๒๘ ไม่มีการศึกษาร้อยละ ๑.๕๓ ไม่ทราบ อื่น ๆ ๐.๐๘ (แผนภูมิ ๓-๗)

แผนภูมิ ๓-๗ การว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษา ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน

๕) อัตราการว่างงานระยะยาว (Long – Term Unemployment) : KILM 11 วัดจากการว่างงานที่นานกว่า ๑ ปีขึ้นไปต่อกำลังแรงงานที่จะมีผลกระทบต่อการเงินโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙ อยู่ที่ร้อยละ ๐.๐๑ ลดลงจากไตรมาสที่แล้วและเท่ากับไตรมาสเดียวกันจากปีก่อน แสดงว่าในไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙ จำนวนกำลังแรงงานทุกๆ ๑๐๐ คน มีผู้ที่ว่างงานเกิน ๑ ปีขึ้นไป ๐ - ๑ คน (แผนภูมิ ๓-๘)

แผนภูมิ ๓-๘ อัตราการว่างงานระยะยาว (Long – Term Unemployment) : KILM 11
ไตรมาสที่ ๒ ปี ๒๕๕๗ – ไตรมาสที่ ๓ ปี ๒๕๕๙

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : . ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน

๖) การมีงานทำของลูกจ้างผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม

จำนวนผู้ประกันตน (มาตรา ๓๓) ณ ไตรมาสที่ ๓ ปี ๒๕๕๙ (เดือนกันยายน ๒๕๕๙) อยู่ที่ ๑๐,๔๓๕,๔๐๗ คน คิดเป็นอัตราการจ้างงานในระบบประกันสังคม (มาตรา ๓๓) ร้อยละ ๑๘.๗๕ กล่าวคือ ประชากรวัยแรงงานทุก ๆ ๑๐๐ คน มีงานทำและได้ขึ้นทะเบียนประกันสังคม (มาตรา ๓๓) ๑๘ – ๑๙ คน ขยายตัวจากไตรมาสที่แล้วร้อยละ ๐.๓๗ และขยายตัวจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนร้อยละ ๑.๓๐ ซึ่งถือว่ายังอยู่ในระดับปกติ (แผนภูมิ ๓-๙)

แผนภูมิ ๓-๙ อัตราการจ้างงานในระบบประกันสังคม (มาตรา ๓๓) ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๗ – ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙

ที่มา : 1. สำนักงานประกันสังคม 2. สำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

สำหรับอัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม (มาตรา ๓๓) เทียบกับ ไตรมาสที่แล้วขยายตัวร้อยละ ๐.๕๖ และเมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อนอัตราเปลี่ยนแปลงขยายตัวร้อยละ ๑.๙๖ (แผนภูมิ ๓-๑๐)

แผนภูมิ ๓-๑๐ อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม (มาตรา ๓๓)
ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๗ – ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙

ที่มา : สำนักงานประกันสังคม หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสำนักงานประกันสังคมคิดจากจำนวนผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสำนักงานประกันสังคม ณ ปัจจุบันเทียบกับจำนวนผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสำนักงานประกันสังคม ณ ช่วงเวลาเดียวกันของไตรมาส/ปีก่อน จำนวนผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสำนักงานประกันสังคม ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙ ทั้งสิ้น ๑๕๑,๔๘๙ คน คิดเป็นอัตราเปลี่ยนแปลง QoQ ชะลอตัวร้อยละ -๐.๔๙ แต่อัตราเปลี่ยนแปลง YoY ขยายตัวร้อยละ ๑๕.๘๗ (แผนภูมิ ๓-๑๑)

แผนภูมิ ๓-๑๑ อัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสำนักงานประกันสังคม ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๗ – ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙

ที่มา : สำนักงานประกันสังคม หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

๗) การสมัครงานและบรรจุนาน

ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙ มีตำแหน่งงานว่าง ๙๖,๑๗๐ อัตรา ผู้สมัครงาน ๓๐,๕๒๖ คน บรรจุนาน ๘๐,๔๐๘ คน อัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่างคิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖๑ อัตราเปลี่ยนแปลงชะลอตัวจากไตรมาสที่แล้วร้อยละ -๐.๒๗ และชะลอตัวจากไตรมาสเดียวกันปีก่อนร้อยละ -๑๓.๑๒ อัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงานอยู่ที่ร้อยละ ๒๖๓.๔๑ อัตราเปลี่ยนแปลงขยายตัวจากไตรมาสที่แล้วร้อยละ ๒๐๖.๗๒ และขยายตัวจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนร้อยละ ๑๘๓.๔๒ ขณะที่อัตราผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่างอยู่ที่ร้อยละ ๓๑.๗๔ อัตราเปลี่ยนแปลงชะลอตัวจากไตรมาสที่แล้วร้อยละ -๖๗.๔๙ และชะลอตัวจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนร้อยละ -๖๙.๓๕ (แผนภูมิ ๓-๑๒)

แผนภูมิ ๓-๑๒ อัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่างอัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครและอัตราผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่าง ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๗ – ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙

ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙ อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างจำแนกตามภาค พบว่า ภาคเหนือมีอัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างสูงสุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๓.๙๕ รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ ๑๐๑.๒๗ กรุงเทพมหานครร้อยละ ๘๕.๓๘ ภาคใต้ร้อยละ ๗๗.๘๒ และ ภาคกลางร้อยละ ๗๓.๓๕ ขณะที่ภูมิภาคที่มีอัตราการสมัครงานต่อตำแหน่งงานว่างสูงสุด คือ ภาคเหนือร้อยละ ๕๘.๓๗ รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ ๕๐.๕๖ ภาคใต้ร้อยละ ๔๒.๕๕ ภาคกลางร้อยละ ๒๖.๐๗ และกรุงเทพมหานครร้อยละ ๑๑.๐๘ โดยภูมิภาคที่มีอัตราการบรรจุงานเมื่อเทียบกับผู้สมัครงานสูงสุด คือ กรุงเทพมหานครร้อยละ ๗๗๐.๓๒ รองลงมาคือ ภาคกลางร้อยละ ๒๘๑.๓๘ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ ๒๐๐.๒๙ ภาคใต้ร้อยละ ๑๘๒.๘๙ และภาคเหนือร้อยละ ๑๗๘.๐๘ ตามลำดับ (แผนภูมิ ๓-๑๓)

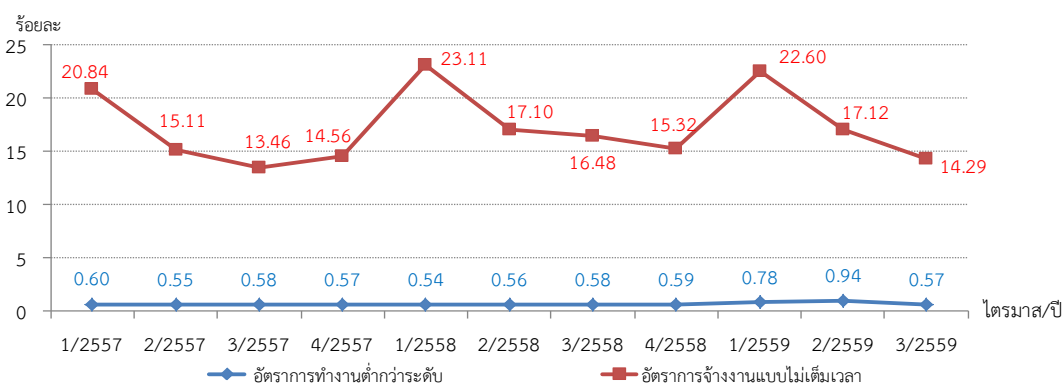
แผนภูมิ ๓-๑๓ อัตราการบรรจุงานเปรียบเทียบตำแหน่งงานว่าง / ผู้สมัครงาน และอัตราการสมัครงานต่อตำแหน่งงานว่าง จำแนกตามภาค ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙

ที่มา : กรมการจัดหางาน หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

๒.๓ การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

๑) อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Worker Rate) : KILM 6 เป็นเครื่องมือชี้วัดความยืดหยุ่นของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมภาคบริการ คิดจากจำนวนผู้มีชั่วโมงทำงานน้อยกว่า ๓๕ ชั่วโมง ส่วนใหญ่เป็นงานภาคบริการ อยู่ที่ร้อยละ ๑๔.๒๙ คือผู้มีงานทำทุก ๑๐๐ คน เป็นผู้ทำงานไม่เต็มเวลา ๑๔ - ๑๕ คน อัตราการทำงานต่ำกว่าระดับ (Time-related underemployment) : KILM 12 คิดจากจำนวนผู้มีชั่วโมงทำงานน้อยกว่า ๓๕ ชั่วโมงที่ต้องการทำงานเพิ่มขึ้น ใช้วัดประสิทธิภาพการผลิตของกำลังแรงงาน ซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๐.๕๗ ลดลงจากไตรมาสที่แล้ว และจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อน (แผนภูมิ ๓-๑๔)

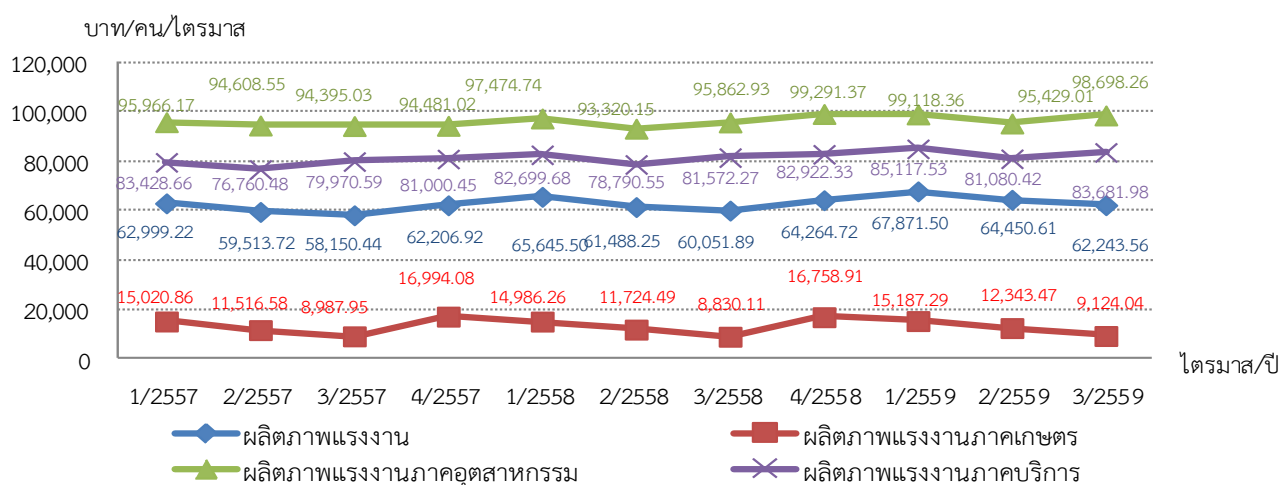
แผนภูมิ ๓-๑๔ อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Worker Rate) : KILM 6 อัตราการทำงานต่ำกว่าระดับ (Time-related underemployment) : KILM 12 ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๗ - ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน

๒) ผลภาพแรงงาน (Labour Productivity) : KILM 17 ใช้เปรียบเทียบความสามารถในการแข่งขันของแรงงาน หรือใช้อธิบายการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ คิดจากผลผลิตต่อหน่วยของแรงงานที่ใช้ในการผลิตโดยใช้ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ ณ ราคาคงที่ ปี ๒๕๔๕ ของสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ต่อจำนวนผู้มีงานทำของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙ อยู่ที่ ๖๒,๒๔๓.๕๖ บาทต่อคนต่อไตรมาส ผลภาพแรงงานภาคเกษตร KILM ๑๗.๑ อยู่ที่ ๙,๑๒๔.๐๔ บาทต่อคนต่อไตรมาส ผลภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม KILM 17.2 อยู่ที่ ๙๘,๖๙๘.๒๖ บาทต่อคนต่อไตรมาส และผลภาพแรงงานภาคบริการ KILM 17.3 อยู่ที่ ๘๓,๖๘๑.๙๘ บาทต่อคนต่อไตรมาส (แผนภูมิ ๓-๑๕)

แผนภูมิ ๓-๑๕ ผลภาพแรงงาน (Labour Productivity) : KILM 17 ผลภาพแรงงานภาคเกษตร KILM 17.1 ผลภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม KILM 17.2 ผลภาพแรงงานภาคบริการ KILM 17.3 ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๗ - ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙



ที่มา : ๑. สำนักงานสถิติแห่งชาติ

๒. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

๓.๓ สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและรายได้ส่งกลับ

จากข้อมูลวารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ฉบับที่ ๑๒ ประจำเดือนธันวาคม ๒๕๕๙ ของกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ระบุสถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและรายได้ส่งกลับไว้ดังนี้ ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๙ แรงงานไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีจำนวน ๘,๕๐๕ คน เป็นชาย ๖,๖๕๓ คน หรือร้อยละ ๗๘.๒๒ เป็นหญิง ๑,๘๕๒ คน หรือร้อยละ ๒๑.๗๘ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน พบว่า ลดลงร้อยละ ๑.๕๖ และเมื่อเปรียบเทียบกับเดือนก่อนหน้า พบว่า ลดลงร้อยละ ๑๐.๑๗ สำหรับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๙ มีจำนวน ๕,๒๙๐ คน เป็นชาย ๔,๓๒๙ คน หรือร้อยละ ๘๑.๘๓ เป็นหญิง ๙๖๑ คน หรือร้อยละ ๑๘.๑๗ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนพบว่า เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕.๒๑ และเมื่อเปรียบเทียบกับเดือนก่อนหน้า พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ ๗.๐๑ ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ ๖๘.๒๖ จบการศึกษาระดับ

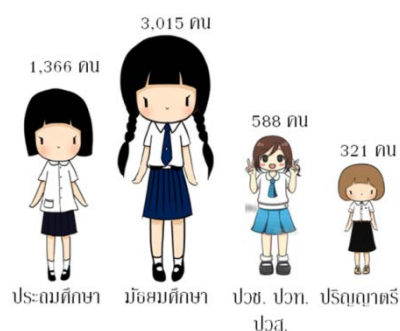
มัธยมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๙๙ โดยการเดินทางไปทำงานต่างประเทศนี้ส่วนใหญ่เป็นบริษัทจัดหางาน จัดส่ง ร้อยละ ๕๔.๑๐ ส่วนสาขาอาชีพที่เดินทางไปทำงานมากที่สุด ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ร้อยละ ๔๘.๖๒ รองลงมาได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง ร้อยละ ๒๓.๕๐ ซึ่งตลาดแรงงานไทยส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในภูมิภาคเอเชีย โดยมีได้หวั่น คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑๔ เป็นตลาดแรงงานหลักซึ่งแรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรม โดยผลจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยดังกล่าว ทำให้มีรายได้ส่งกลับในเดือน พฤศจิกายน ๒๕๕๙ จำนวน ๙,๙๕๓ ล้านบาท

แผนภาพ ๓-๒ สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและรายได้ส่งกลับ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๙

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงาน
ต่างประเทศจำแนกตามภูมิภาค



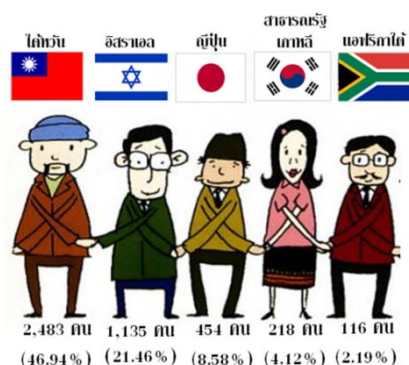
แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
จำแนกตามระดับการศึกษา



แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
จำแนกตามวิธีการเดินทาง



แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
จำแนกตามประเทศ 5 อันดับแรก



นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานโดยสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติยังได้จัดทำการศึกษาวิจัยเพื่อประเมินความพึงพอใจของแรงงานที่ไปทำงานที่ได้หวั่น พบว่าระดับความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จึงเป็นไปได้ว่าแม้แรงงานจะได้ผลประโยชน์สุทธิที่เป็นตัวเงินเป็นบวก แต่ยังมีต้นทุนอื่นๆที่ไม่อาจวัดเป็นตัวเงินได้ เช่น การที่แรงงานไม่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสม และการที่ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อคิดเห็นกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน ซึ่งสะท้อนผ่านคะแนนในส่วนนี้ที่ค่อนข้างต่ำกว่าข้ออื่นๆ นอกจากนี้ ยังมีต้นทุนในเรื่องความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่ต้องอยู่ห่างไกลจากภรรยาและลูก จึงอาจมีปัญหาในเรื่องความเหงาและความคิดถึงบ้านไปจนถึงปัญหาหย่าร้าง แม้จากการสัมภาษณ์ พบว่าแรงงานจะใช้วิธีโทรศัพท์คุยและเห็นหน้ากันทุกวันช่วยคลาย

ความเหลื่อมล้ำได้ ซึ่งปัจจุบันมีความสะดวกและมีค่าใช้จ่ายต่ำมาก แต่พบว่า แรงงานในกลุ่มตัวอย่างมีอัตราการหย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือถูกทอดทิ้งสูงถึงร้อยละ ๑๗.๑

ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับงานศึกษาอื่นๆที่พบว่า แรงงานได้รับผลประโยชน์สูงกว่าที่ต้องจ่ายไปและสูงกว่าที่ได้รับหากทำงานในประเทศไทย แต่แตกต่างจากงานศึกษาส่วนใหญ่ที่ไม่พบการหลอกลวงของบริษัทจัดหางานและการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้าง ซึ่งสาเหตุหนึ่งเป็นเพราะ งานศึกษานี้ดำเนินคนละช่วงเวลากับงานศึกษาอื่น งานศึกษาอื่นจัดทำในขณะที่ได้หวันถูกจัดอันดับ Tier 2 ใน TIP report (พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๕๓) แต่ปัจจุบันนี้ได้หวันจัดอยู่ Tier 1 ประกอบกับข้อมูลข่าวสารและความรู้ที่ไหลเวียนอย่างสมบูรณ์มากขึ้นด้วยการหลอกลวงเป็นไปได้อย่างยากในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม มีความเป็นไปได้ที่งานศึกษานี้ไม่สามารถเก็บตัวอย่างแรงงานให้ครอบคลุมถึงแรงงานที่มีปัญหาได้ นอกจากนี้ งานศึกษานี้ยังได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมจากงานศึกษาอื่นๆคือ แม้สิทธิแล้วแรงงานจะได้รับประโยชน์ทางเศรษฐกิจ แต่แรงงานไม่มีความสุขมากนักจากการไปทำงานที่ได้หวัน ดังนั้น ความคุ้มค่าของการไปทำงานที่ได้หวันนั้น อาจสรุปได้ว่า แรงงานมีความจำเริญทางเศรษฐกิจที่ตัดสินใจที่จะไปทำงานที่ได้หวันเพื่อให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แม้ส่วนตัวจะไม่มีความสุขมากนัก นอกจากนี้ คนงานอาจไม่สามารถเก็บออมเงินจำนวนดังกล่าวได้ หากมีพฤติกรรมเล่นการพนัน ยาเสพติด และติดผู้หญิง

กล่าวโดยสรุป ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า แรงงานดีขึ้นทางด้านเศรษฐกิจ แต่อาจจะไม่ได้มีความสุขขึ้นจากการไปทำงานที่ได้หวัน การตัดสินใจเดินทางไปทำงานของแรงงานไทยตั้งอยู่บนความรู้เท่าทันและมีเหตุผล โดยเฉพาะในปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าขึ้น คนงานไทยได้รับข้อมูลข่าวสารที่ค่อนข้างครบถ้วนขึ้น ทำให้การตัดสินใจของคนงานไทยมีประสิทธิภาพและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากขึ้น และมีโอกาสถูกหลอกลวงน้อยลงมาก แต่ด้วยความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่ต้องการหารายได้จนเจือจรรอบครัวทำให้แรงงานต้องเดินทางไปทำงานที่ได้หวัน แม้จะต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัวในวัฒนธรรมที่แตกต่าง ไม่รู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรที่ทำงานเพราะไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงานตามความเหมาะสม ซึ่งทำให้ไม่มีความสุขเท่าที่ควรก็ตาม

งานศึกษานี้มีข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงานทั้งหมด ๑๐ ข้อดังนี้

๑.ปรับลดค่าใช้จ่ายและค่าบริการที่บริษัทจัดหางานในประเทศไทยสามารถเรียกเก็บกับแรงงานได้ให้อยู่ในอัตราที่เหมาะสมและสามารถชี้แจงค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บได้อย่างโปร่งใส เพื่อให้แรงงานไทยไม่ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการไปทำงานที่ได้หวันที่สูงเกินไป และสามารถลดหนี้โดยไม่ต้องสูญเสียทรัพย์สิน เช่น ที่ดิน และสามารถมีเงินเก็บหลังหักหนี้สินได้ในเวลาที่รวดเร็วขึ้น ตลอดจนดูแลไม่ให้อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ยืมกระโดดอยู่ในอัตราที่สูงเกินไป

๒.เพิ่มช่องทางการเดินทางไปทำงานที่ได้หวันแบบรัฐต่อรัฐให้มีผลแท้จริงในทางปฏิบัติ ปัจจุบันแรงงานไทยส่วนใหญ่เดินทางโดยใช้บริการจากบริษัทจัดหางาน กระทรวงแรงงานมีการประชาสัมพันธ์ว่า การเดินทางผ่านรัฐมีต้นทุนที่ต่ำกว่ามาก แต่ในทางปฏิบัติยังไม่สามารถเพิ่มจำนวนคนงานให้เดินทางผ่านช่องทางนี้ได้มาก จำเป็นต้องลดอุปสรรคต่างๆ เช่น เพิ่มตำแหน่งงาน และลดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ เป็นต้น

๓.เจรจาปรับลดค่าดูแลรายเดือนที่แรงงานไทยต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานในได้หวันให้สอดคล้องกับประโยชน์ที่แรงงานไทยได้รับจากการดูแลของบริษัทจัดหางานเหล่านี้อย่างแท้จริง

๔.หากต้องการส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ควรส่งเสริมให้ไปประเทศที่มีรายได้ดีกว่าได้หวัน เช่น เกาหลีใต้ โดยเจรจาให้มีตำแหน่งงานในจำนวนที่มากขึ้น

๕. หากต้องการให้แรงงานไทยไม่ต้องเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ต้องพยายามเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายของการทำงานในประเทศไทยให้กับแรงงานไทย โดยรัฐอาจอุดหนุนค่าที่พักและค่าอาหาร และพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศตลอดจนฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกันเพื่อยกระดับมูลค่าสินค้าและค่าตอบแทนของแรงงานให้สูงขึ้น

๖. ส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสมให้กับแรงงานคืนถิ่นเพื่อนำเอาทักษะและประสบการณ์ทำงานที่ไต้หวันมาให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเองและประเทศ และสนับสนุนให้แรงงานคืนถิ่นนำเงินส่งกลับหรือเงินออมไปลงทุนสร้างฐานะให้มั่นคง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

๗. ปรับปรุงเว็บไซต์ของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และข้อมูลของศูนย์ทะเบียนให้ถูกต้องและทันสมัย เพื่อให้แรงงาน บริษัทจัดหางาน และนักวิชาการสามารถใช้ประโยชน์ได้

๘. ปรับปรุงคุณภาพของการฝึกอบรมแรงงานไทยที่จะไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้แรงงานไทยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสัญญาการจ้างงาน กฎหมายตลอดจนวัฒนธรรมของไต้หวันอย่างถ่องแท้ และอบรมการใช้ชีวิตในไต้หวันอย่างมีคุณภาพ ไม่ติดอบายมุข เช่น ยาเสพติด การพนัน ผู้หญิง และไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย

๙. ตรวจสอบมาตรฐานของบริษัทจัดหางานอย่างเคร่งครัด โดยให้หน่วยงานอิสระ เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามาดำเนินการประเมินผลการดำเนินการของบริษัทจัดหางาน

๑๐. ติดตามดูแลสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมของไต้หวันที่แรงงานไทยพึงได้รับ เช่น บำนาญชราภาพ เป็นต้น

ทั้งนี้ งานศึกษานี้มีขอบเขตและข้อจำกัดดังนี้ ศึกษาเฉพาะผลประโยชน์สุทธิของแรงงานไทยในระดับบุคคลจากการไปทำงานที่ไต้หวัน ไม่ได้ครอบคลุมผลประโยชน์ในระดับครอบครัว ชุมชน และระดับประเทศ เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและระยะเวลาที่ทำการศึกษา ทั้งนี้ ผลกระทบต่อประเทศที่สำคัญ ได้แก่ เงินส่งกลับ (remittances) ซึ่งมีประโยชน์ในการลดความเสี่ยงหรือกระจายความเสี่ยงทางรายได้ของครอบครัว นอกจากนี้ เงินส่งกลับยังช่วยลดปัญหาความยากจนของประเทศลง และจะก่อให้เกิดประโยชน์ยั่งยืนต่อประเทศหากเงินส่งกลับถูกนำไปใช้เพื่อการลงทุน นอกจากนี้ ประเทศไทยควรต้องมีนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานคืนถิ่นให้เขาสามารถปรับตัว หาอาชีพใหม่ และใช้ประโยชน์จากทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปทำงานในไต้หวันให้เต็มที่ ซึ่งประเทศไทยอาจศึกษานโยบายและมาตรการต่างๆจากประเทศที่ส่งออกแรงงานจำนวนมาก ได้แก่ ประเทศฟิลิปปินส์และเวียดนาม เพื่อเอื้อประโยชน์ของการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยให้เพิ่มสูงขึ้น เช่น เงินกูดอกเบี้ยต่ำให้กับแรงงานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ พันธบัตรที่ออกให้กับแรงงานที่กำลังทำงานอยู่ต่างประเทศได้นำรายได้มาลงทุนเพื่อพัฒนาประเทศของตน (diaspora bonds) และการพยายามลดต้นทุนการส่งเงินกลับ เป็นต้น

นอกจากนี้ ตัวอย่างของแรงงานไทยในงานศึกษานี้มีจำนวน ๑๑๑ คน ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมแรงงานจำนวนมากพอที่จะสะท้อนแรงงานไทยที่ทำงานที่ไต้หวันได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม งานศึกษานี้เป็นกรณีศึกษาที่สะท้อนแรงงานกลุ่มหนึ่ง การเลือกตัวอย่างเป็นไปตามความสะดวกทำให้ตัวอย่างที่ได้อาจประกอบด้วยแรงงานบางกลุ่มมากเกินไป และเนื่องจากนักวิจัยไม่ได้เดินทางไปเก็บข้อมูลที่ไต้หวัน ข้อมูลเชิงคุณภาพจึงมีข้อจำกัด เพราะการลงภาคสนามไปเก็บข้อมูลที่ไต้หวัน จะช่วยให้เห็นสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของกลุ่มแรงงานไทยในไต้หวัน ที่จะสะท้อนสังคมของแรงงานไทยที่ไต้หวัน ซึ่งบางรายอาจมีการจับจ่ายอย่างฟุ่มเฟือย ตี๋มสุรา เที่ยวกลางคืน เล่นหวย เสพยาเสพติด และการพนัน เป็นต้น นอกจากนี้ งานศึกษานี้เพียงแต่ประเมินผลประโยชน์สุทธิของแรงงานแต่ละคน มิได้มุ่งอธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้แรงงานได้รับผลประโยชน์สุทธิที่สูงขึ้น งานศึกษาในอนาคตอาจตอบโจทย์นี้โดยใช้เศรษฐมิติเพื่อทำการประมาณสมการถดถอยต่อไป

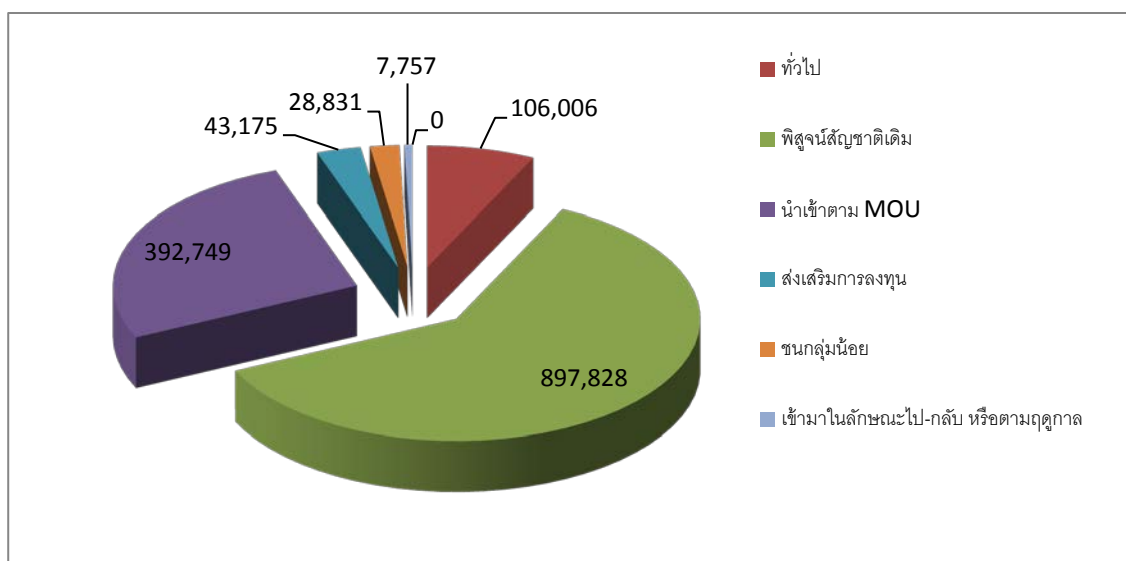
๓.๔ สถานการณ์ด้านแรงงานต่างด้าวและการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๓.๔.๑ สถานการณ์ด้านแรงงานต่างด้าว

สถานการณ์คนต่างด้าวในประเทศไทย ณ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๙ จากวารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ฉบับที่ ๑๒ ประจำเดือน ธันวาคม ๒๕๕๙ ได้รายงานสถานการณ์คนต่างด้าวในประเทศไทย ณ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๙ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๔๘๒,๔๑๔ คน ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อนและเดือนก่อนหน้า จำนวน ๑๔,๘๙๑ คน และ ๓,๓๘๒ คน สำหรับคนต่างด้าวในประเทศไทย มีการจำแนกเป็นกลุ่มต่างๆ เรียงตามลำดับจากมากที่สุด ดังนี้ ๑) พิจูญ์สัญชาติ มีจำนวน ๙๑๖,๐๙๒ คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนและเดือนก่อนหน้าลดลง จำนวน ๑๒๖,๕๘๒ คน และ ๑๖,๐๔๗ คน ๒) นำเข้าตาม MOU มีจำนวน ๓๘๑,๙๖๖ คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนและเดือนก่อนหน้าเพิ่มขึ้น จำนวน ๑๐๐,๖๕๑ คน และ ๑๑,๒๕๒ คน ๓) ทวีป มีจำนวน ๑๐๔,๗๐๖ คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนและเดือนก่อนหน้าเพิ่มขึ้น จำนวน ๑,๑๒๒ คน และ ๘๔๙ คน ๔) ส่งเสริมการลงทุน BOI มีจำนวน ๔๓,๑๖๓ คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนเพิ่มขึ้น จำนวน ๒,๑๒๕ คน แต่ลดลงจากเดือนก่อนหน้า จำนวน ๒๐๔ คน ๕) ชนกลุ่มน้อย มีจำนวน ๒๘,๙๖๐ คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนและเดือนก่อนหน้าเพิ่มขึ้น จำนวน ๗๖๑ คน และ ๒๕๖ คน ๖) ไป-กลับ หรือตามฤดูกาล มีจำนวน ๗,๐๓๒ คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของเดือนก่อนหน้าเพิ่มขึ้น จำนวน ๕๑๒ คน ๗) ตลอดชีพ ๔๙๕ คน

สำหรับสถานการณ์คนต่างด้าวในประเทศไทย ณ เดือนธันวาคม ๒๕๕๙ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๔๗๖,๓๔๖ คน จำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองสรุปรายละเอียดได้ ดังนี้ ๑) คนต่างด้าวตาม มาตรา ๙ จำนวน ๑,๓๙๗,๐๗๘ คน ๒) คนต่างด้าวมาตรา ๙ ประเภททั่วไป ได้แก่ คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมีได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้ผ่านแดน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวงจำนวน ๑๐๖,๐๐๖ คน ๓) คนต่างด้าวมาตรา ๙ พิจูญ์สัญชาติ ได้แก่คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมาที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับผ่อนผันให้ทำงานและอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรี ได้ผ่านการตรวจสัญชาติและปรับสถานการณ์เข้าเมืองถูกกฎหมายเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๘๙๗,๘๒๘ คน ๔) คนต่างด้าวนำเข้าตาม MOU ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมาที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลประเทศต้นทาง จำนวน ๓๙๒,๗๔๙ คน ๕) คนต่างด้าวมาตรา ๑๒ ประเภทส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่นๆ ได้แก่ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. ๒๕๒๐) หรือกฎหมายอื่น ได้แก่ พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ และพระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ.๒๕๑๔ เช่น นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ จำนวน ๔๓,๑๗๕ คน ๖) คนต่างด้าวมาตรา ๑๓ ชนกลุ่มน้อย ได้แก่ คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ และกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน จำนวน ๒๘,๘๓๑ คน ๗) คนต่างด้าวมาตรา ๑๔ ได้แก่คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมาที่เข้ามาทำงานบริเวณชายแดน ในลักษณะไป-กลับหรือตามฤดูกาลในพื้นที่ความตกลงว่าด้วยการสัญจรข้ามแดนระหว่างราชอาณาจักรไทยกับประเทศที่ติดกับราชอาณาจักรไทยจำนวน ๗,๗๕๗ คน (แผนภูมิ ๓-๑๖)

แผนภูมิ ๓-๑๖ สถานการณ์คนต่างด้าวในประเทศไทย ณ เดือนธันวาคม ๒๕๕๙

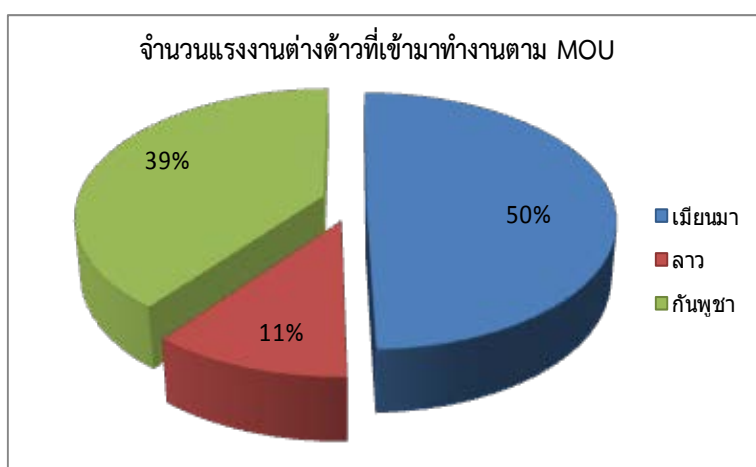


๓.๔.๒ ผลการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

๓.๔.๒.๑ การรับรองสถานะทางกฎหมายแก่แรงงานต่างด้าวในราชอาณาจักรเพื่อให้ได้รับสิทธิที่พึงได้ตามกฎหมาย

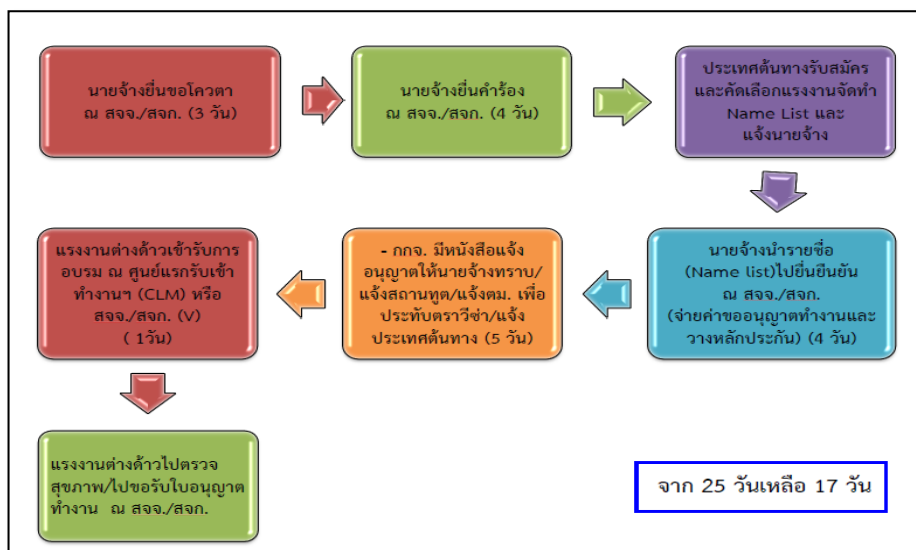
๑) จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตาม MOU คงเหลือ ณ เดือน พฤศจิกายน ๒๕๕๙ มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๘๑,๙๖๖ คน (แผนภูมิ ๓-๑๗) ซึ่งจำนวนดังกล่าวมีแรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๒๑๓,๘๕๗ คน เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๖๔ จากปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่ ๑๓๐,๓๐๒ คน ซึ่งจำนวนที่เพิ่มขึ้นชี้ให้เห็นว่ารัฐบาลได้มีความพยายามที่จะสนองตอบความต้องการแรงงานที่มากขึ้นและในขณะเดียวกันก็ยังคงรับรองและให้ความคุ้มครองแรงงานดังกล่าวอย่างเต็มที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์และการแสวงประโยชน์โดยมิชอบ

แผนภูมิ ๓-๑๗ การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙



๒) การลดระยะเวลานำเข้าตาม MOU

แผนภาพ ๓-๓ ขั้นตอนการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างที่ลดระยะเวลานำเข้าตาม MOU



ขั้นตอนการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศเดิมใช้ระยะเวลาดำเนินการ ๒๕ วัน ลดลงเหลือ ๑๗ วัน ลดลงร้อยละ ๓๒ (สำหรับการดำเนินการในฝั่งของประเทศต้นทางใช้เวลาประมาณ ๑ - ๒ เดือน) เริ่มดำเนินการวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ขณะเดียวกัน กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางาน ได้มีการประชุมเจรจากับประเทศคู่ภาคีเพื่อประสานความสัมพันธ์และแก้ไขปัญหาหารือกัน โดยได้มีการประชุมในระดับวิชาการและคณะทำงานต่อเนื่องมาโดยตลอด เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น กระบวนการนำเข้าแรงงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย ความเป็นไปได้ในการนำเข้าแรงงานในกิจการประมงทะเล โดยรัฐต่อรัฐ การตรวจสอบสัญชาติ การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างไทยกับประเทศต้นทาง เรื่องแรงงานต่างด้าวและบริษัทจัดหางาน เป็นต้น โดยในปี ๒๕๕๙ ได้มีการประชุมในระดับอาวุโส/วิชาการและคณะทำงานย่อยกับประเทศคู่ภาคี เพื่อหารือการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเด็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ รายละเอียด ดังนี้

- **กัมพูชา** ในปี ๒๕๕๙ ได้มีการจัดประชุมภายใต้ MOU และ Agreement ระดับวิชาการ ๑ ครั้ง และคณะทำงาน ๒ ครั้ง โดยมีความร่วมมือที่สำคัญ คือ ฝ่ายไทยได้อำนวยความสะดวกให้กับทางกัมพูชาในการมอบหนังสือเดินทาง (Passport : PP) หรือเอกสารเดินทาง (Travel Document : TD) และบัตรแรงงานกัมพูชาในต่างแดน (Overseas Cambodian Workers Card : OCWC) ให้กับแรงงานกัมพูชาที่ผ่านการตรวจสอบสัญชาติแล้ว จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ เล่ม

- **ลาว** ในปี ๒๕๕๙ ได้มีการจัดประชุมภายใต้ MOU ระดับอาวุโส ๑ ครั้ง โดยมีความร่วมมือที่สำคัญ คือ ทั้งสองฝ่าย ได้พิจารณาปรับปรุงข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน (Agreement) เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการกำหนดพิจารณาวันลงนาม และฝ่ายไทยพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายลาวจะเดินทางเข้ามาเพื่อการตรวจสอบสัญชาติ

- **เมียนมา** ในปี ๒๕๕๙ ได้มีการจัดประชุมภายใต้ MOU และ Agreement ระดับวิชาการ ๓ ครั้ง และคณะทำงาน ๔ ครั้ง โดยมีความร่วมมือที่สำคัญ ในการเร่งดำเนินการออก CI โดยเสนอให้จ่ายค่าธรรมเนียมดังกล่าวผ่าน Counter Service หรือธนาคาร และให้เมียนมาออกเอกสาร CI ให้แรงงานเมียนมา ให้แล้วเสร็จภายใน ๑ วัน

- **เวียดนาม** ในปี ๒๕๕๙ ได้มีการจัดประชุมภายใต้ MOU และ Agreement ระดับวิชาการ ๑ ครั้ง โดยฝ่ายไทยได้จัดส่งตัวอย่างสัญญาจ้างและหลักสูตรการอบรมแรงงานเวียดนามก่อนเดินทางมาทำงานในประเทศไทย และกำหนดประชุมระดับวิชาการเวียดนาม-ไทยในวันที่ ๑๒-๑๔ มกราคม ๒๕๕๙ เพื่อหารือในประเด็นกระบวนการจัดส่งแรงงานเวียดนามเข้ามาทำงานตาม MOU ในกิจการก่อสร้างและประมงทะเล

- **การประชุม High Level Dialogue ร่วมกับประเทศ CLMVT** กระทรวงแรงงาน จัดประชุม High Level Dialogue ร่วมกับประเทศ CLMVT เพื่อขับเคลื่อนประเด็นการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย (Safe Migration) ตาม Action Plan การนำเข้าแรงงานตาม Agreement ที่ได้ทำไว้ร่วมกับประเทศต้นทางในระหว่างวันที่ ๒๘ - ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ โดยการประชุมดังกล่าว มีการหารือในประเด็นดังต่อไปนี้

- ✓ ความร่วมมือระหว่างองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกระทรวงแรงงานไทยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ
- ✓ การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างปลอดภัย : บทบาทของผู้เกี่ยวข้อง (ประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ หน่วยงานจัดส่ง นายจ้าง และลูกจ้าง)
- ✓ การจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานต่างชาติในประเทศไทย : ความก้าวหน้าและความท้าทาย
- ✓ มุมมองของประเทศสมาชิกต่อแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย

ทั้งนี้ ผลลัพธ์ของการประชุมในครั้งนี้ จะนำไปสู่การจัดทำ Joint Declaration on Safe Migration ของกลุ่มประเทศ CLMVT ร่วมกัน โดย Joint Declaration ดังกล่าว จะดำเนินการยกร่างโดยประเทศไทย และส่งให้ประเทศต่าง ๆ พิจารณา ก่อนเสนอเข้าสู่ที่ประชุมระดับรัฐมนตรีประเทศ CLMVT ครั้งที่ ๒ ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ ณ ประเทศเวียดนาม

๓.๔.๒.๒ การพิสูจน์สัญชาติ

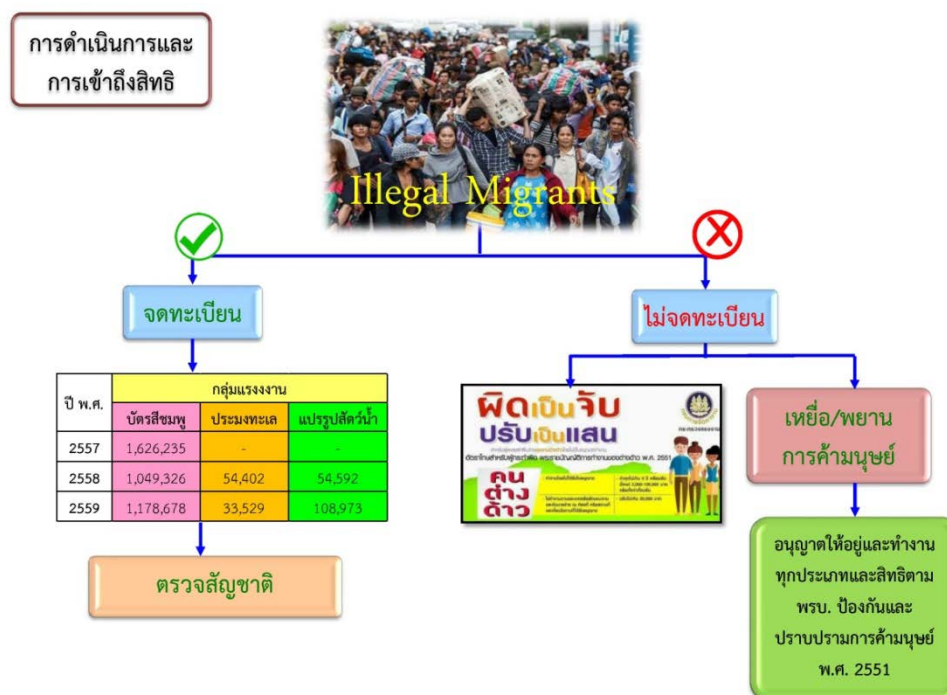
จำนวนคนต่างด้าวที่เข้ารับการพิสูจน์สัญชาติ ณ เดือน พฤศจิกายน ๒๕๕๙ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๙๑๖,๐๙๒ คน แยกตามสัญชาติ ดังนี้

ตาราง ๓-๑ จำนวนคนต่างด้าวที่เข้ารับการพิสูจน์สัญชาติ ณ เดือน พฤศจิกายน ๒๕๕๙

สัญชาติ	จำนวน (คน)
เมียนมา	๗๕๔,๐๓๗
กัมพูชา	๙๙,๐๓๐
ลาว	๖๓,๐๒๕

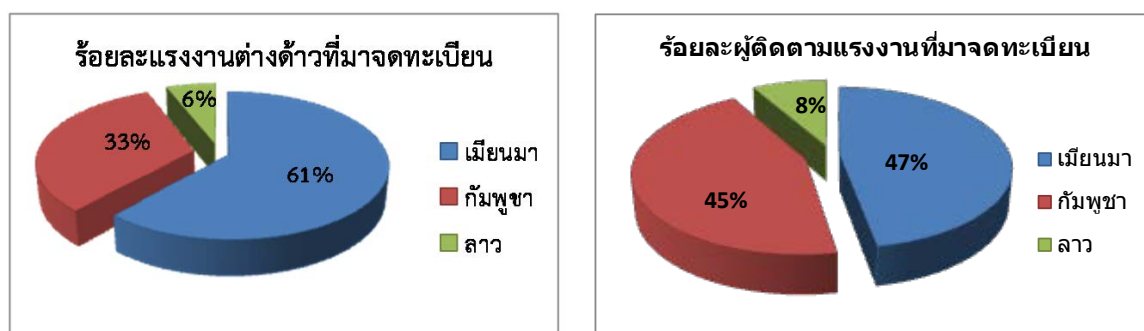
๓.๔.๒.๓ การต่ออายุให้แรงงานอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและอนุญาตให้ทำงาน

แผนภาพ ๓-๓ การดำเนินการและการเข้าถึงสิทธิ



๑) การเปิดจดทะเบียน ณ ศูนย์ One Stop Service (OSS) มติ ครม. ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว โดยกระทรวงแรงงานเปิดให้แรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียนระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ณ ศูนย์ One Stop Service (OSS) โดยมีจำนวนแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามมาขึ้นทะเบียน เพื่อต่ออายุ จำนวน ๑,๒๐๒,๓๔๗ คน

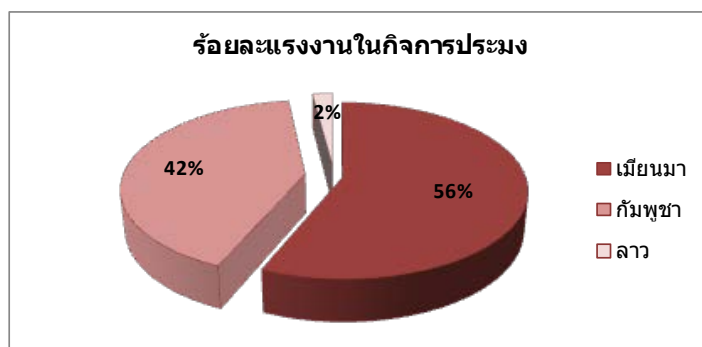
แผนภูมิ ๓-๑๘ จำนวนแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามมาขึ้นทะเบียนเพื่อต่ออายุ



ยอดรวม จดทะเบียน แรงงาน ต่างด้าว	เมียนมา		กัมพูชา		ลาว		รวมทั้งสิ้น	
	แรงงาน	ผู้ติดตาม	แรงงาน	ผู้ติดตาม	แรงงาน	ผู้ติดตาม	แรงงาน	ผู้ติดตาม
	๗๒๓,๓๖๐	๑๑,๑๕๗	๓๘๕,๘๒๙	๑๐,๕๕๙	๖๙,๔๘๙	๑,๙๕๓	๑,๑๗๘,๖๗๘	๒๓,๖๖๙
	๗๓๔,๕๑๗		๓๙๖,๓๘๘		๗๑,๔๔๒		๑,๒๐๒,๓๔๗	

๒) การจดทะเบียนแรงงานในกิจการประมง ระหว่างวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ มีผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ๔๕,๔๔๑ คน

แผนภูมิ ๓-๑๙ ผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง พฤศจิกายน ๒๕๕๘-กรกฎาคม ๒๕๕๙



สัญชาติ	แรงงาน (คน)
เมียนมา	๒๕,๖๐๓
กัมพูชา	๑๘,๘๙๙
ลาว	๙๓๙

๓) การจดทะเบียนในกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ ระหว่างวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ - ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๙ มีผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ๑๔๓,๕๒๘ คน ผู้ติดตาม ๔,๙๓๗ คน

แผนภูมิ ๓-๒๐ ผลการจดทะเบียนต่างด้าวในกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ - สิงหาคม ๒๕๕๙



สัญชาติ	แรงงาน (คน)
เมียนมา	๑๐๐,๙๕๗
กัมพูชา	๓๘,๐๙๓
ลาว	๔,๔๗๘

๓.๔.๒.๔ การลดภาระและสร้างความยืดหยุ่นให้แก่แรงงานต่างด้าว

เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายแก่แรงงานต่างด้าว อันกระทบต่อค่าครองชีพของแรงงานต่างด้าว และอาจนำไปสู่การถูกเอารัดเอาเปรียบ หรือเกิดความเสี่ยงที่แรงงานต่างด้าวจะตกเป็นแรงงานขี้นี้ รัฐบาลไทย จึงมีการออกมาตรการลดค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดดังนี้

ตาราง ๓-๒ ค่าธรรมเนียมที่ลดภาระค่าใช้จ่ายแก่แรงงานต่างด้าว

ที่	รายการ	ค่าธรรมเนียม (บาท/คน)		หมายเหตุ
		เดิม	ปัจจุบัน	
๑	ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าว	๑,๘๐๐	๙๐๐	เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๒๕๕๘
๒	ค่าธรรมเนียมการตรวจลงตรา (วีซ่า) (ระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี)	๒,๐๐๐	๕๐๐	
๓	ค่าตรวจสุขภาพ	๖๐๐	๕๐๐	
๔	กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร	๑,๐๐๐	ยกเว้น	

ทั้งนี้ จากมาตรการลดค่าธรรมเนียมดังกล่าว จะเห็นได้ว่าสามารถลดค่าใช้จ่ายได้ถึงร้อยละ ๖๔.๘๑ ส่งผลให้กลุ่มแรงงานต่างด้าวกว่า ๑.๕ ล้านคน ที่เดินทางมาทำงานในประเทศไทยในห้วงปี ๒๕๕๘ สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้รวม ๓.๔ พันล้านบาท

๓.๔.๒.๕ การเปลี่ยนนายจ้าง

เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ คณะอนุกรรมการพิจารณากำหนดเงื่อนไขการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ ซึ่งเป็นคณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (กนร.) ได้กำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมเพื่้อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ในทุกประเภทกิจการ^(๑) และทุกห้อง ภายใต้เงื่อนไข ๕ ข้อ ดังต่อไปนี้

ตาราง ๓-๓ เงื่อนไขการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่

เงื่อนไขที่ใช้เดิม	เงื่อนไขใหม่ (วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙)
๑. นายจ้างเลิกจ้าง/นายจ้างเสียชีวิต	๑) นายจ้างเลิกจ้าง/นายจ้างเสียชีวิต
๒. นายจ้างล้มละลาย	๒) นายจ้างล้มละลาย
๓. นายจ้างกระทำความผิดอาญาหรือทำร้ายร่างกายลูกจ้าง	๓) นายจ้างกระทำความผิดอาญาหรือทำร้ายร่างกายลูกจ้าง
๔. นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	๔) นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
	๕) *ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย (เงื่อนไขที่เพิ่มขึ้นใหม่)

โดยเงื่อนไขที่เพิ่มขึ้นมานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครอง ดูแล และป้องกันมิให้แรงงานต่างด้าวตกเป็นผู้เสียหายในการบังคับใช้แรงงาน รวมทั้งการข่มขืนใจอื่นๆ ที่เป็นอันตรายต่อทั้งร่างกายและจิตใจของลูกจ้าง และเป็นข้อบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามเป็นธรรมต่อลูกจ้าง

ทั้งนี้ได้ขอยกตัวอย่างเพื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนนายจ้างระหว่างเงื่อนไขเดิมและเงื่อนไขใหม่ในเดือนพฤศจิกายนของปี ๒๕๕๘ และปี ๒๕๕๙ โดยมีจำนวนดังต่อไปนี้

ตาราง ๓-๔ การเปรียบเทียบการเปลี่ยนนายจ้างระหว่างเงื่อนไขเดิมและเงื่อนไขใหม่ในเดือนพฤศจิกายนปี ๒๕๕๘ และปี ๒๕๕๙

ช่วง	จำนวนการเปลี่ยนนายจ้าง (คน)
พฤศจิกายน ๒๕๕๘	๙,๓๘๗
พฤศจิกายน ๒๕๕๙	๑๑,๖๙๒
	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๙.๗๑

และนอกจากการปรับปรุงเงื่อนไขการเปลี่ยนนายจ้างแล้ว กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางานได้มีคำสั่งให้หน่วยงานภายใต้กรมการจัดหางานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและชัดเจนมากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการตรวจสอบและค้นหาข้อมูลของเจ้าหน้าที่ต่อไป โดยมีผลการการเปลี่ยนนายจ้างตามเงื่อนไขใหม่ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ มีรายละเอียดตามตาราง ๓-๕

^(๑) การเปลี่ยนนายจ้างให้กับแรงงานใน ๒๕ ประเภทกิจการ ได้แก่ ๑) ประมง ๒) ต่อเนื่องประมงทะเล ๓) เกษตรและปศุสัตว์ ๔) กิจการก่อสร้าง ๕) ผู้รับใช้ในบ้าน ๖) กิจการต่อเนื่องการเกษตร ๗) ต่อเนื่องปศุสัตว์โรงฆ่าสัตว์ ข้ำแหละ ๘) กิจการรีไซเคิล ๙) เหมืองแร่/เหมืองหิน ๑๐) จำหน่ายผลิตภัณฑ์โลหะ ๑๑) จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม ๑๒) ผลิตภัณฑ์จำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน ๑๓) ผลิตภัณฑ์จำหน่ายวัสดุก่อสร้าง ๑๔) แปรรูปหิน ๑๕) ผลิตภัณฑ์จำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป ๑๖) ผลิตภัณฑ์จำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก ๑๗) ผลิตภัณฑ์จำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ ๑๘) ผลิตภัณฑ์จำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ๑๙) ขนถ่ายสินค้าทางบก น้ำ คลังสินค้า ๒๐) ค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอย ๒๑) อยู่ซ่อมรถ ล้างอัดฉีด ๒๒) สถานบริการน้ำมัน แก๊ส เชื้อเพลิง ๒๓) สถานศึกษา มูลนิธิ สมาคม สถานพยาบาล ๒๔) การให้บริการต่างๆ และ ๒๕) แปรรูปสัตว์น้ำ

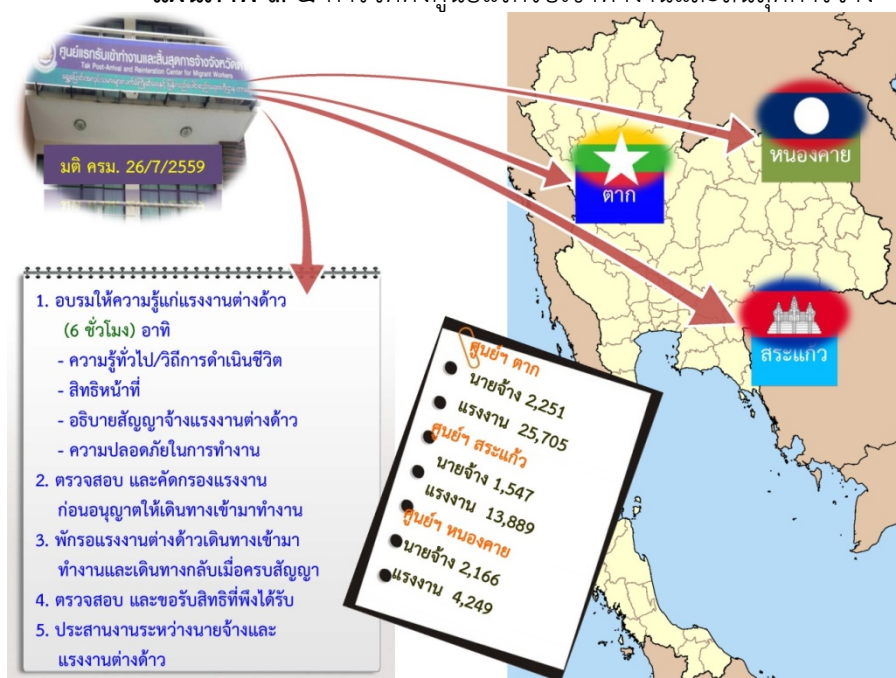
ตาราง ๓-๕ การเปลี่ยนนายจ้างของแรงงานต่างด้าวภายใต้ ๕ เงื่อนไขตามมติวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙^(๒)

เงื่อนไข	ประเภทแรงงานต่างด้าว			รวม (คน)
	MOU	ตรวจสอบสัญชาติ	บัตรสีชมพู	
๑ นายจ้างเลิกจ้าง/เสียชีวิต	๒๙๙	๓,๙๖๒	๗,๔๑๗	๑๑,๖๗๘
๒ นายจ้างล้มละลาย	-	-	-	-
๓ นายจ้างกระทำความผิดอาญา	-	-	-	-
๔ นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างงาน	-	๔	๖	๑๐
๕ สภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมที่อันตราย	-	-	๔	๔
รวมทั้งสิ้น	๒๙๙	๓,๙๖๖	๗,๔๒๗	๑๑,๖๙๒

๓.๔.๒.๖ การจัดตั้งศูนย์ดูแลช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว

๑) ศูนย์แรกเริ่มเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง

แผนภาพ ๓-๔ การจัดตั้งศูนย์แรกเริ่มเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง



^(๒) การเปลี่ยนนายจ้างให้กับแรงงาน ๓ ประเภทข้างต้น แบ่งตามสัญชาติของแรงงานได้ดังนี้ ๑) เมียนมา รวมทั้งสิ้น ๙,๗๓๗ คน ๒) กัมพูชา จำนวนทั้งสิ้น ๑,๖๐๗ คน และ ๓) ลาว จำนวนทั้งสิ้น ๓๔๘ คน

เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙ คณะรัฐมนตรีเห็นชอบหลักการให้จัดตั้งศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง โดยในระยะแรกจัดตั้ง ณ จังหวัดตาก หนองคาย สระแก้ว และมีภารกิจที่สำคัญ ดังนี้

- มีภารกิจในการส่งมอบใบอนุญาตทำงาน อบรม ให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ
- ตรวจ คัดกรอง แรงงานต่างด้าวว่ามีนายจ้างจริงตรงตามสัญญาจ้าง ไม่ได้ถูกชักจูง หลอกลวง และมีความพร้อมที่จะทำงาน ก่อนอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย
- เป็นจุดพักรอแรงงานต่างด้าวเดินทางกลับประเทศ กรณีแรงงานเดินทางกลับปกติ ซึ่งแยกจากกรณีที่ถูกดำเนินคดีหรือถูกส่งตัวกลับ

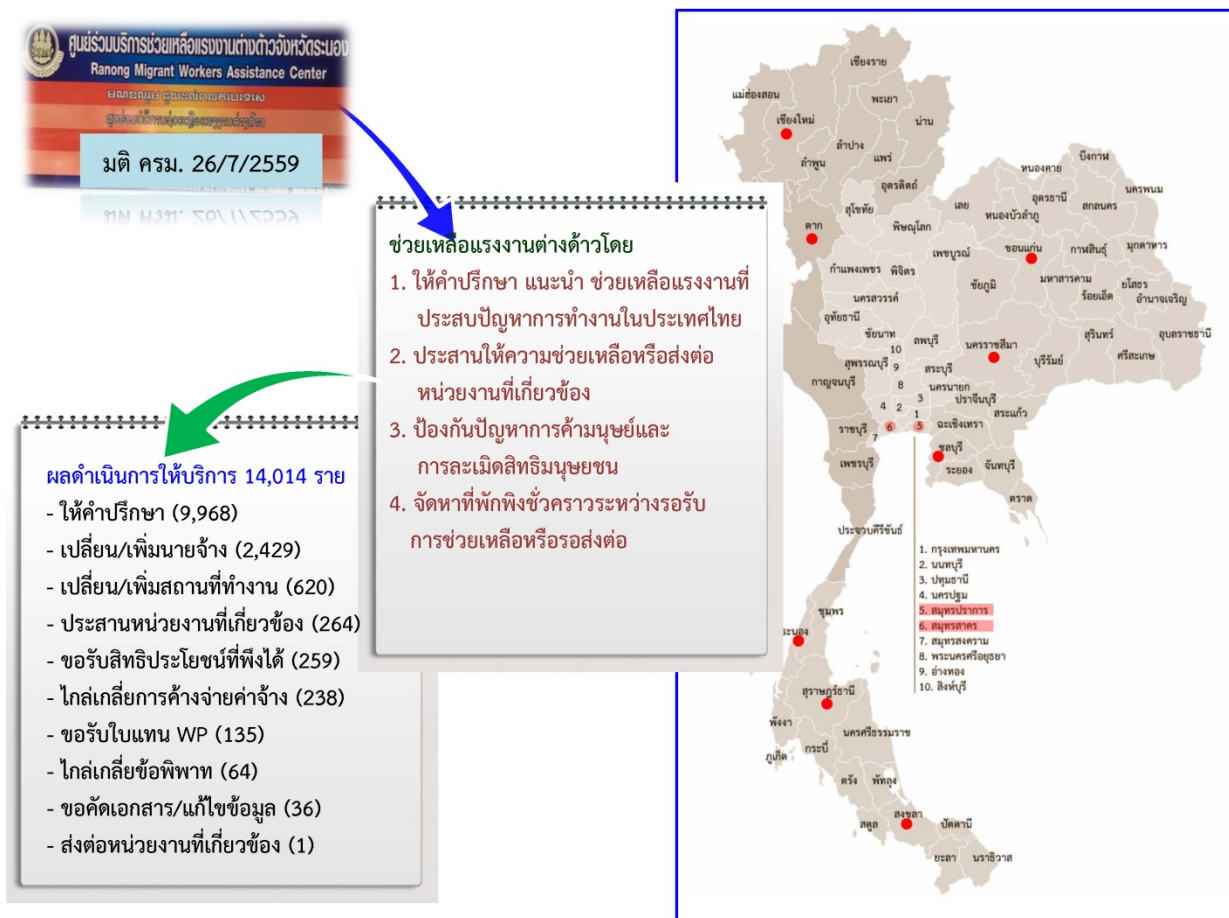
- เป็นศูนย์ประสานงานระหว่างนายจ้าง – แรงงานต่างด้าว

ผลการดำเนินงาน (ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙)

- ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้างจังหวัดตาก มีนายจ้าง จำนวน ๒,๓๑๘ ราย นำแรงงานต่างด้าวเข้ารับการอบรมฯ จำนวน ๒๗,๕๒๘ ราย
- ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้างจังหวัดสระแก้ว มีนายจ้าง จำนวน ๑,๖๔๔ ราย นำแรงงานต่างด้าวเข้ารับการอบรมฯ จำนวน ๑๔,๖๔๑ ราย
- ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้างจังหวัดหนองคาย มีนายจ้าง จำนวน ๒,๓๑๘ ราย นำแรงงานต่างด้าวเข้ารับการอบรมฯ จำนวน ๔,๕๑๕ ราย

๒) ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว

แผนภาพ ๓-๕ ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว



เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานได้จัดตั้งศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว ร่วมกับ NGOs เพื่อช่วยเหลือแรงงาน ระยะแรกจะจัดตั้ง ๑๐ จังหวัด ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก แบ่งเป็นจังหวัดชายทะเล ๖ จังหวัด ได้แก่ สมุทรสาคร สุราษฎร์ธานี สงขลา สมุทรปราการ ชลบุรี ระนอง และจังหวัดไม่ติดชายฝั่งทะเล ๔ จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ นครราชสีมา ขอนแก่น ตาก

ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๙ จนถึงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ให้การช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวไปแล้ว จำนวน ๑๑,๖๒๓ ราย ดังนี้

- ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจงสิทธิประโยชน์ เช่น การรับประโยชน์ทดแทนกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน การขอรับเงินประกันค่าใช้จ่ายในการส่งตัวกลับฯ เงินชดเชยกรณีถูกเลิกจ้างไม่จำเป็นนายจ้างจ่ายเงินไม่ตรงตามกำหนด การเปลี่ยนนายจ้าง สถานที่ทำงาน การต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ใบอนุญาตทำงานสูญหาย การออกนอกเขตพื้นที่ จำนวน ๘,๐๑๙ ราย

- แรงงานต่างด้าวได้รับการเปลี่ยนนายจ้าง/เพิ่มนายจ้าง จำนวน ๒,๐๗๒ ราย
- แรงงานต่างด้าวได้รับการเปลี่ยน/เพิ่มสถานที่ทำงาน/เปลี่ยนลักษณะงาน จำนวน ๕๖๑ ราย
- แรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงานแทนใบอนุญาตทำงานชำรุด/สูญหาย จำนวน ๑๓๐ ราย
- แรงงานต่างด้าวได้รับการแก้ไขข้อมูลทางทะเบียน จำนวน ๑๑ ราย
- แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิที่พึงได้รับ เช่น เงินประกันส่งกลับฯ เงินประกันสังคม จำนวน ๒๕๗ ราย
- แรงงานต่างด้าวได้รับค่าจ้างค้างจ่าย จำนวน ๒๓๘ ราย
- โกล่เกลี่ยข้อพิพาท จำนวน ๖๔ ราย
- ส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งแรงงานกลับประเทศ จำนวน ๑ ราย

ทั้งนี้ นอกจากศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว ที่เป็นการดำเนินงานที่ภาครัฐได้ร่วมกับองค์กร NGOs ในการดูแลแรงงานแล้ว ยังมีการทำงานที่ NGOs เป็นหน่วยงานหลักและประสานการทำงานร่วมกับภาครัฐ อย่างใกล้ชิด เช่น ศูนย์สวัสดิภาพและธรรมาภิบาลแรงงานประมงสงขลา ที่ดำเนินการโดย Stella Maris และศูนย์ลูกเรือประมง ที่มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) กำลังดำเนินการจัดตั้ง ซึ่งจะกล่าวรายละเอียดในหัวข้อความร่วมมือกับ NGOs ต่อไป

๓.๕ การคาดประมาณประชากรของประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๘๓

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ โดยใช้ข้อมูลจากสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ.๒๕๕๓ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งข้อมูลประชากรมีความสำคัญอย่างมากในการวางแผนและแผนงานเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การฉายภาพหรือการคาดประมาณประชากรในอนาคต เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เห็นเป้าหมายของการพัฒนาได้เป็นอย่างดี สำหรับประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ทำหน้าที่ประสานงานจัดทำการคาดประมาณประชากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาประเทศ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๔ เป็นต้นมา ข้อมูลการคาดประมาณประชากรชุดต่างๆ ที่ได้จัดทำขึ้นนี้เป็นประโยชน์ยังต่อองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ได้นำไปใช้ประกอบการวางแผนงานและโครงการของตน กล่าวได้ว่าข้อมูลการคาดประมาณประชากร เป็น “ความต้องการอย่างยิ่ง” ของหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบัน

การคาดประมาณประชากรเป็นการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงประชากรในอนาคตข้างหน้า โดยเริ่มจากประชากรที่ใช้เป็นฐาน การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ ชุดนี้ ดำเนินการโดย “คณะกรรมการเพื่อคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓” สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คณะทำงานฯ ได้ปรับการคาดประมาณประชากรของ ประเทศไทยตามข้อมูลล่าสุดที่เกี่ยวกับจำนวน และโครงสร้างอายุ-เพศ ของประชากรที่ใช้เป็นฐาน และที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงประชากรทั้งการเกิดการตาย การย้ายถิ่น และความเป็นเมือง การคาดประมาณประชากรชุดนี้ ใช้ประชากรฐานเป็น **ประชากรที่เจนนับได้จากสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. ๒๕๕๓ แต่ไม่นับรวมผู้ที่ไม่ใช่ สัญชาติไทยและไม่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน** แล้วคาดประมาณไปอีก ๓๐ ปีข้างหน้าจนถึงปี ๒๕๘๓ ซึ่งการคาด ประมาณประชากรนั้น เพื่อประกอบการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในอนาคต โดยแบ่งการคาดประมาณประชากรเป็น ๔ ระดับ

- ระดับประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓
- ระดับภาค พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๗๘
- ระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๗๓
- ในและนอกเขตเทศบาล ระดับประเทศและภาค (๘ อนุภาค) ๒๕๕๓-๒๕๗๘

ผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓

จากการคาดประมาณประชากรด้วยวิธีส่วนประกอบรุ่นอายุที่มีประชากรฐาน พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็น ประชากรที่เจนนับได้จากสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. ๒๕๕๓ แต่ไม่นับรวมผู้ที่ไม่ใช่สัญชาติและไม่มีชื่ออยู่ใน ทะเบียนบ้าน และข้อสมมุติต่างๆดังกล่าวมาแล้วประชากรที่คาดประมาณได้ในระดับประเทศเป็นดังนี้

ข้อสมมุติ	ประชากร พ.ศ. ๒๕๕๓	ประชากร พ.ศ. ๒๕๘๓
แบบที่ ๑ TFR เพิ่มขึ้น	๖๓,๗๘๙,๕๕๖	๖๖,๔๕๗,๔๘๓
แบบที่ ๒ TFR คงที่	๖๓,๗๘๙,๕๕๖	๖๖,๓๕๗,๑๕๙
แบบที่ ๓ TFR ลดลงตามปกติ	๖๓,๗๘๙,๕๕๖	๖๓,๘๖๔,๑๔๑
แบบที่ ๔ TFR ลดลงเร็วมาก	๖๓,๗๘๙,๕๕๖	๖๒,๓๒๐,๗๒๕

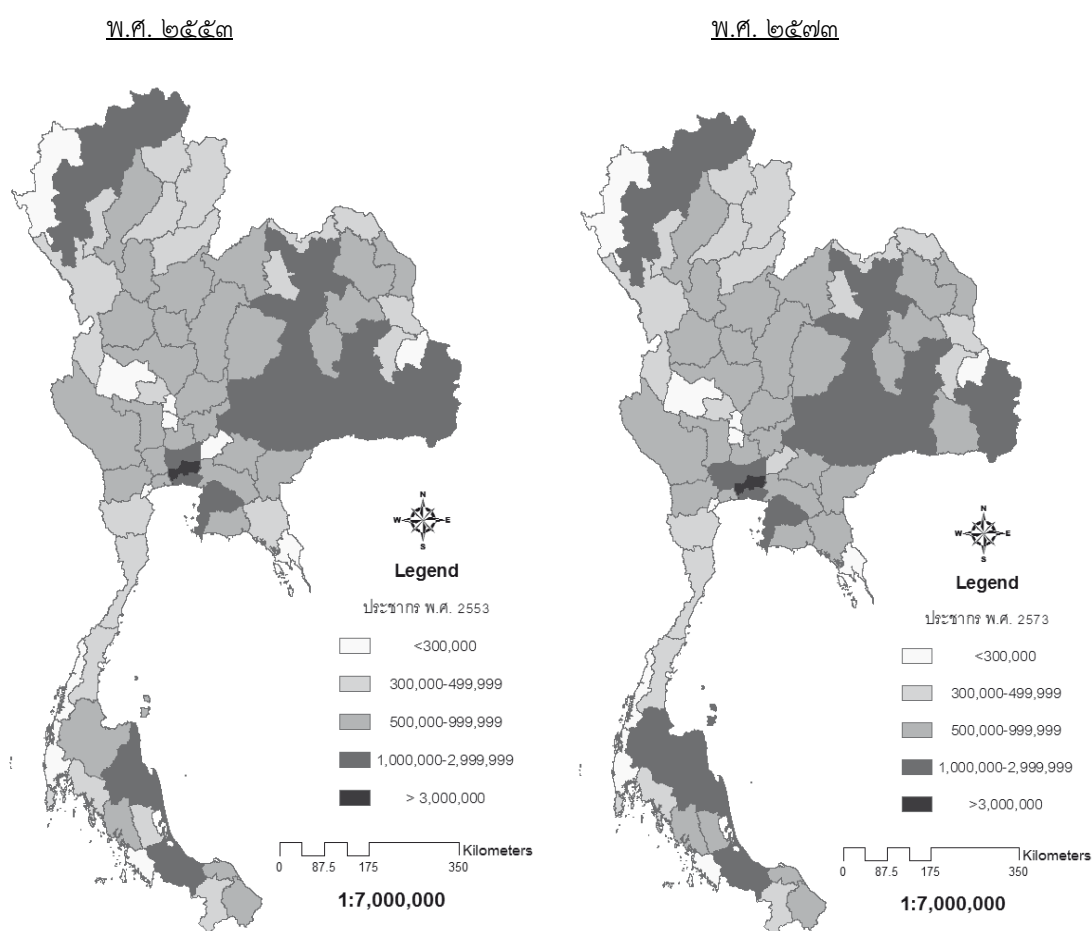
การเสนอผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ ระดับประเทศ ในรายงานฉบับนี้ จะเสนอผลการคาดประมาณประชากร ภายใต้ข้อสมมุติ แบบที่ ๓ TFR ลดลงตามปกติ ซึ่งเป็น ข้อสมมุติที่เป็นไปได้มากที่สุด ส่วนผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ ในระดับประเทศภายใต้ข้อสมมุติแบบอื่น สามารถขอดูรายละเอียดได้ที่ สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนา ทางสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำหรับประชากรที่คาดประมาณได้ ในระดับภาค เป็นดังนี้

พื้นที่	ประชากร พ.ศ. ๒๕๕๓	ประชากร พ.ศ. ๒๕๗๘
กรุงเทพมหานคร	๗,๖๙๑,๓๗๖	๘,๑๒๔,๗๙๓
ปริมณฑล	๕,๘๓๗,๐๙๕	๘,๕๐๗,๔๒๗
ภาคกลางส่วนกลาง	๓,๐๖๗,๖๘๓	๒,๙๑๗,๗๒๘
ภาคตะวันออก	๔,๙๐๐,๔๘๗	๖,๔๗๕,๗๖๓
ภาคตะวันตก	๓,๔๘๑,๙๙๑	๓,๓๔๕,๑๐๔
ภาคเหนือ	๑๑,๔๓๙,๕๒๑	๙,๘๘๙,๖๗๓
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๑๘,๘๔๒,๐๙๐	๑๖,๗๐๕,๙๔๕
ภาคใต้	๘,๕๒๙,๓๑๓	๙,๓๘๓,๖๓๐

และเมื่อจำแนกไปตามพื้นที่ในและนอกเขตเทศบาล ประชากรที่คาดประมาณได้ เป็นดังนี้

พื้นที่	ประชากร พ.ศ. ๒๕๕๓	ประชากร พ.ศ. ๒๕๖๔
	ใน : นอกเขตเทศบาล	ใน : นอกเขตเทศบาล
ประเทศ	๒๗,๗๐๕,๔๖๙ : ๓๖,๐๘๔,๐๘๗	๓๙,๒๑๐,๐๓๗ : ๒๖,๑๔๐,๐๒๕
กรุงเทพมหานคร	๗,๖๙๑,๓๗๖ : ๐	๘,๑๒๔,๗๙๓ : ๐
ปริมณฑล	๓,๑๘๔,๒๗๕ : ๒,๖๕๒,๘๒๐	๔,๙๔๕,๗๑๓ : ๓,๕๖๑,๗๑๓
ภาคกลางส่วนกลาง	๑,๑๙๐,๖๖๙ : ๑,๘๗๗,๐๑๔	๑,๘๔๙,๓๐๙ : ๑,๐๖๘,๔๑๙
ภาคตะวันออก	๒,๒๐๓,๔๔๘ : ๒,๖๙๗,๐๓๙	๓,๔๒๒,๓๒๕ : ๓,๐๕๓,๔๓๙
ภาคตะวันตก	๑,๑๙๔,๖๙๕ : ๒,๒๘๗,๒๙๖	๑,๘๕๕,๕๖๒ : ๑,๔๘๙,๕๔๒
ภาคเหนือ	๓,๙๔๖,๖๐๕ : ๗,๔๙๒,๙๑๗	๖,๑๒๙,๗๓๙ : ๓,๗๕๙,๙๓๔
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๕,๔๘๗,๓๗๕ : ๑๓,๓๕๔,๗๑๕	๘,๕๒๒,๘๑๔ : ๘,๑๘๓,๑๓๑
ภาคใต้	๒,๘๐๗,๐๒๖ : ๕,๗๒๒,๒๘๗	๔,๓๕๙,๗๘๓ : ๕,๐๒๓,๘๔๘

ส่วนประชากรในแต่ละจังหวัดที่คาดประมาณได้ แสดงอยู่ในแผนภาพ ๓-๖ ตาราง ๑,๒



แผนภาพ ๓-๖ แผนที่แสดงจำนวนประชากรของจังหวัดต่างๆ พ.ศ. ๒๕๕๓ และ พ.ศ. ๒๕๖๔
(ไม่รวมประชากรไม่ใช่สัญชาติไทยและไม่มีชื่อในทะเบียนบ้าน)

ตารางแสดงผลการคาดการณ์ประชากรระดับประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓

ภายใต้ข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์ลดลงตามปกติ

ตาราง ๓-๖ จำนวนประชากรจำแนกตามอายุ Number of population by age

ข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์ลดลงตามปกติ Normal fertility declining assumption (x 1,000)

อายุ	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563
Age	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
0-4	3,871	3,823	3,783	3,753	3,733	3,725	3,695	3,662	3,625	3,584	3,539
5-9	4,231	4,156	4,080	4,004	3,927	3,846	3,799	3,760	3,730	3,711	3,704
10-14	4,540	4,491	4,432	4,366	4,295	4,221	4,146	4,071	3,996	3,919	3,839
15-19	4,599	4,614	4,611	4,592	4,562	4,523	4,474	4,416	4,350	4,280	4,207
20-24	4,371	4,389	4,431	4,486	4,536	4,571	4,586	4,584	4,566	4,536	4,498
25-29	4,605	4,510	4,433	4,376	4,343	4,334	4,353	4,395	4,450	4,501	4,536
30-34	5,153	5,051	4,927	4,792	4,663	4,552	4,459	4,383	4,328	4,296	4,288
35-39	5,310	5,261	5,227	5,197	5,153	5,082	4,983	4,862	4,730	4,604	4,495
40-44	5,543	5,516	5,455	5,374	5,294	5,227	5,180	5,149	5,120	5,078	5,010
45-49	5,122	5,218	5,306	5,378	5,423	5,436	5,411	5,353	5,276	5,199	5,135
50-54	4,411	4,533	4,654	4,772	4,885	4,988	5,085	5,173	5,245	5,292	5,306
55-59	3,625	3,769	3,897	4,015	4,130	4,248	4,368	4,488	4,604	4,716	4,818
60-64	2,617	2,764	2,931	3,109	3,281	3,439	3,579	3,704	3,819	3,932	4,047
65-69	2,013	2,077	2,144	2,220	2,313	2,429	2,568	2,727	2,895	3,058	3,208
70-74	1,532	1,571	1,618	1,673	1,731	1,791	1,852	1,914	1,985	2,071	2,178
75-79	1,176	1,200	1,216	1,229	1,245	1,270	1,305	1,347	1,395	1,446	1,499
80-84	658	705	753	798	836	865	884	897	908	923	943
85-89	279	300	323	347	372	399	428	458	487	510	528
90-94	99	102	105	110	116	125	134	144	155	167	179
95+	34	32	32	32	32	32	33	34	35	37	40
รวม Total (1)	63,790	64,082	64,360	64,623	64,871	65,104	65,323	65,522	65,700	65,858	65,996
(2)	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131
รวมทั้งหมด TOTAL (1)+(2)	65,921	66,214	66,492	66,755	67,003	67,236	67,455	67,653	67,832	67,990	68,128
อายุ	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574
Age	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
0-4	3,489	3,439	3,389	3,339	3,288	3,235	3,181	3,126	3,069	3,013	2,955
5-9	3,674	3,642	3,605	3,565	3,521	3,471	3,422	3,373	3,323	3,273	3,221
10-14	3,792	3,753	3,723	3,704	3,697	3,668	3,635	3,599	3,559	3,515	3,466
15-19	4,133	4,058	3,983	3,907	3,827	3,780	3,742	3,713	3,694	3,687	3,658
20-24	4,450	4,393	4,328	4,258	4,186	4,113	4,039	3,964	3,889	3,810	3,764
25-29	4,552	4,551	4,533	4,504	4,467	4,420	4,364	4,300	4,231	4,160	4,087
30-34	4,308	4,351	4,406	4,457	4,493	4,510	4,509	4,492	4,465	4,428	4,382
35-39	4,405	4,331	4,277	4,246	4,240	4,260	4,304	4,359	4,411	4,447	4,464
40-44	4,913	4,795	4,667	4,543	4,437	4,348	4,277	4,224	4,195	4,190	4,210
45-49	5,090	5,061	5,035	4,994	4,929	4,835	4,720	4,595	4,474	4,370	4,284
50-54	5,283	5,229	5,156	5,083	5,022	4,980	4,953	4,929	4,892	4,829	4,738
55-59	4,915	5,003	5,075	5,122	5,139	5,119	5,069	5,000	4,931	4,875	4,837
60-64	4,165	4,282	4,396	4,505	4,607	4,702	4,789	4,861	4,909	4,927	4,911
65-69	3,342	3,462	3,572	3,681	3,792	3,906	4,019	4,129	4,235	4,333	4,426
70-74	2,306	2,452	2,606	2,756	2,894	3,018	3,129	3,232	3,334	3,438	3,545
75-79	1,552	1,607	1,669	1,745	1,838	1,950	2,076	2,210	2,340	2,459	2,567
80-84	971	1,005	1,043	1,083	1,124	1,166	1,209	1,258	1,318	1,392	1,479
85-89	539	548	556	566	580	598	620	645	670	697	724
90-94	192	206	218	228	236	241	244	248	253	260	268
95+	42	45	48	52	55	59	63	67	70	73	74
รวม Total (1)	66,114	66,210	66,286	66,339	66,371	66,379	66,364	66,325	66,262	66,174	66,062
(2)	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131
รวมทั้งหมด TOTAL (1)+(2)	68,245	68,342	68,417	68,471	68,502	68,511	68,496	68,467	68,394	68,306	68,193

(1) ประชากรสัญชาติไทยและไม่ใช่นักศึกษาไทยแต่มีชื่อในทะเบียนบ้าน Thai, and non-Thai whose names are in household registration.

(2) ประชากรไม่ใช่สัญชาติไทยและไม่ใช่นักศึกษาไทยแต่มีชื่อในทะเบียนบ้าน ที่มีจำนวนเท่ากับที่แจ้งนับได้ในปี 2553

Non-Thais whose names are not in household registration at the same number as enumerated in 2010.

ที่มา: การคาดการณ์ประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ โดย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ตาราง ๓-๗ จำนวนประชากรจำแนกตามอายุ Number of population by age

ข้อสมมุติภาวะเจริญพันธุ์ลดลงตามปกติ Normal fertility declining assumption

(x 1,000)

อายุ	2575	2576	2577	2578	2579	2580	2581	2582	2583
Age	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040
0-4	2,898	2,841	2,785	2,728	2,672	2,617	2,562	2,508	2,455
5-9	3,167	3,113	3,057	3,000	2,944	2,887	2,831	2,774	2,718
10-14	3,417	3,368	3,319	3,268	3,216	3,163	3,108	3,053	2,996
15-19	3,626	3,590	3,550	3,506	3,457	3,409	3,360	3,311	3,261
20-24	3,726	3,697	3,678	3,672	3,644	3,612	3,576	3,537	3,493
25-29	4,014	3,941	3,866	3,788	3,743	3,705	3,677	3,659	3,653
30-34	4,327	4,264	4,197	4,126	4,055	3,984	3,911	3,837	3,760
35-39	4,464	4,448	4,421	4,386	4,341	4,287	4,225	4,159	4,090
40-44	4,254	4,310	4,361	4,398	4,416	4,416	4,402	4,376	4,341
45-49	4,215	4,164	4,136	4,132	4,153	4,197	4,253	4,304	4,341
50-54	4,627	4,505	4,389	4,288	4,204	4,137	4,088	4,062	4,059
55-59	4,812	4,791	4,756	4,696	4,610	4,503	4,386	4,274	4,177
60-64	4,865	4,802	4,738	4,686	4,652	4,631	4,612	4,580	4,524
65-69	4,511	4,582	4,630	4,649	4,637	4,596	4,538	4,481	4,434
70-74	3,651	3,755	3,854	3,947	4,034	4,115	4,183	4,230	4,250
75-79	2,665	2,756	2,846	2,938	3,033	3,127	3,218	3,307	3,389
80-84	1,578	1,681	1,782	1,875	1,959	2,035	2,107	2,179	2,252
85-89	752	783	822	870	927	990	1,056	1,120	1,179
90-94	279	290	302	314	326	339	353	372	394
95+	76	77	79	81	84	87	90	93	97
รวม Total (1)	65,923	65,759	65,568	65,350	65,106	64,835	64,538	64,214	63,864
(2)	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131	2,131
รวมทั้งหมด TOTAL (1)+(2)	68,055	67,890	67,699	67,482	67,237	66,967	66,669	66,345	65,995

(1) ประชากรสัญชาติไทยและไม่ใช่นักสัญชาติไทยแต่มีชื่อในทะเบียนบ้าน Thais, and non-Thais whose names are in household registration.

(2) ประชากรไม่ใช่นักสัญชาติไทยและไม่ใช่นักสัญชาติไทยที่ไม่มีชื่อในทะเบียนบ้าน ที่มีจำนวนเท่ากับที่แจ้งนับได้ในปี 2553

Non-Thais whose names are not in household registration at the same number as enumerated in 2010.

ที่มา: การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ โดย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๓.๖ สถานการณ์แนวโน้มความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน (Demand & Supply)

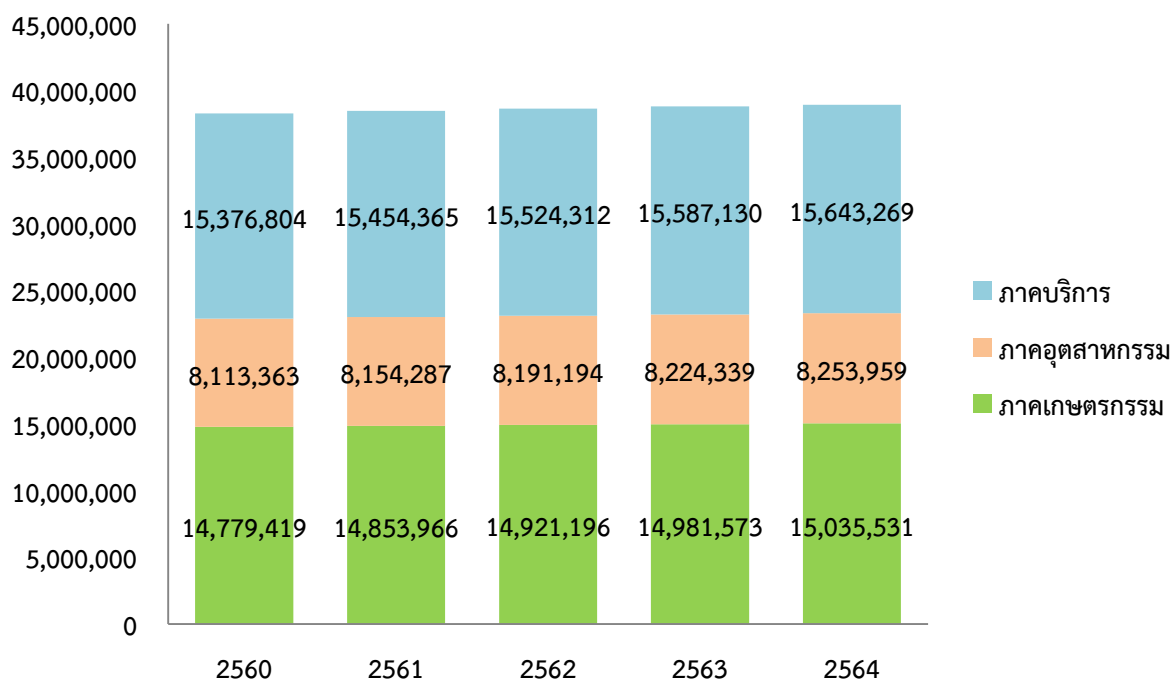
จากผลการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการแรงงานภาพรวมและเขตในเศรษฐกิจพิเศษของประเทศ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผน สรุปผลการศึกษาที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้

๓.๖.๑. ประมาณการการจ้างงานและความต้องการแรงงานของประเทศปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ตาราง ๓-๘ ข้อมูลประมาณการการจ้างงาน ทัวราชอาณาจักร ปี ๒๕๖๐ -๒๕๖๐							
ประเภทกิจการ	2560	2561	2562	2563	2564	เฉลี่ยต่อปี	อัตราขยายตัวเฉลี่ย (ร้อยละ)
ภาคเกษตรกรรม	14,779,419	14,853,966	14,921,196	14,981,573	15,035,531	14,866,667	0.39
1.การเกษตรการเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	14,779,419	14,853,966	14,921,196	14,981,573	15,035,531	14,866,667	0.39
ภาคอุตสาหกรรม	8,113,363	8,154,287	8,191,194	8,224,339	8,253,959	8,173,966	0.26
2.อาหารและอาหารสัตว์	1,204,132	1,210,206	1,215,683	1,220,603	1,224,999	1,216,564	0.01
3.การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	68,957	69,305	69,619	69,901	70,152	68,357	1.73
4.การผลิตสิ่งทอ	298,015	299,518	300,873	302,091	303,179	301,010	0.04
5.การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	627,505	630,670	633,524	636,088	638,379	625,526	1.21
6.การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	125,772	126,406	126,978	127,492	127,951	126,177	0.63
7.อัญมณีและเครื่องประดับ	102,509	103,026	103,492	103,911	104,285	103,065	0.43
8.การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	277,980	279,382	280,646	281,782	282,797	280,557	0.10
9.เฟอร์นิเจอร์	194,507	195,488	196,373	197,167	197,877	195,869	0.30
10.การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	90,019	90,473	90,883	91,250	91,579	90,620	0.33
11.ปิโตรเลียม	17,941	18,032	18,113	18,187	18,252	18,880	-3.10
12.ปิโตรเคมี	3,839	3,859	3,876	3,892	3,906	4,115	-4.32
13.การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	165,331	166,165	166,917	167,593	168,196	166,381	0.35
14.การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	126,337	126,974	127,549	128,065	128,526	130,250	-1.62
15.ผลิตภัณฑ์พลาสติก	162,284	163,103	163,841	164,504	165,097	164,745	-0.39
16.ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	269,560	270,920	272,146	273,247	274,231	269,297	1.01
17.การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์	403,005	405,038	406,871	408,518	409,989	407,595	-0.08
18.ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	519,248	521,867	524,229	526,350	528,246	523,989	0.12
19.ยานยนต์และชิ้นส่วน	347,826	349,580	351,162	352,583	353,853	345,922	1.42
20.อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	603,235	606,278	609,022	611,486	613,688	611,067	-0.21
21.ก่อสร้าง	2,505,361	2,517,998	2,529,395	2,539,630	2,548,776	2,523,978	0.26
ภาคบริการ	15,376,804	15,454,365	15,524,312	15,587,130	15,643,269	15,465,371	0.41
22.การขายส่งการขายปลีก	5,969,641	5,999,752	6,026,907	6,051,295	6,073,089	6,011,489	0.30
23.ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	55,611	55,892	56,145	56,372	56,575	55,936	0.40
24.ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	2,289,830	2,301,380	2,311,796	2,321,150	2,329,510	2,302,442	0.43
25.การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	956,317	961,140	965,490	969,397	972,889	962,300	0.36
26.การเงินและการประกันภัย	420,178	422,298	424,209	425,926	427,460	423,248	0.27
27.อสังหาริมทรัพย์	133,423	134,096	134,703	135,248	135,735	134,727	0.06
28.บริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	642,492	645,732	648,655	651,280	653,625	644,996	0.57
29.การบริการอื่นๆ*	4,909,313	4,934,075	4,956,407	4,976,463	4,994,386	4,930,233	0.54
รวม	38,269,586	38,462,619	38,636,701	38,793,042	38,932,759	38,535,168	0.30

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน

แผนภูมิ ๓-๒๑ ประมาณการการจ้างงาน ในปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔



จากการประมาณการการจ้างงานรวมทั่วประเทศใน ๕ ปีข้างหน้า (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) พบว่ามีการจ้างงานรวมเพิ่มขึ้นทุกปี มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ย ร้อยละ ๐.๓๐ ต่อปี โดยภาคบริการมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมากที่สุด ร้อยละ ๐.๔๑ ต่อปี รองลงมาได้แก่ ภาคเกษตรกรรม มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๐.๓๙ ต่อปี และภาคอุตสาหกรรมมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๒๖ ต่อปี

เมื่อพิจารณาตามประเภทกิจการ พบว่า ประเภทกิจการที่มีอัตราการขยายตัวของการจ้างงานรวมมากที่สุด คือ กิจการการท่าเรือและเหมืองหิน มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑.๗๓ ต่อปี รองลงมาได้แก่ กิจการยานยนต์และชิ้นส่วน มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑.๔๒ ต่อปี และกิจการการผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑.๒๑ ต่อปี ตามลำดับ ทั้งนี้ ประเภทกิจการที่มีอัตราการจ้างงานลดลงมากที่สุด คือ ปิโตรเคมี โดยอัตราการจ้างงานลดลง ร้อยละ ๔.๓๒ ต่อปี รองลงมาได้แก่ ปิโตรเลียม มีอัตราการจ้างงานลดลง ร้อยละ ๓.๑๐ ต่อปี และการผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง มีอัตราการจ้างงานลดลง ร้อยละ ๑.๖๒ ต่อปี ตามลำดับเมื่อพิจารณาการหดตัวของการจ้างงาน พบว่า มีความสอดคล้องกับนโยบาย Thailand ๔.๐ ที่ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการผลิตเพื่อทดแทนแรงงาน ทำให้แนวโน้มการจ้างงานลดลง ขณะที่ภาคบริการมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นต่อเนื่องตลอด ๕ ปี โดยเฉพาะประเภทกิจการบริการด้านสุขภาพซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ประกอบกับประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงอายุและคนไทยมีการศึกษาสูงขึ้น จึงให้ความสนใจกับการดูแลสุขภาพมากขึ้น

๓.๖.๒. ประมาณการการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม ทั่วราชอาณาจักร ปี ๒๕๖๐ -๒๕๖๔

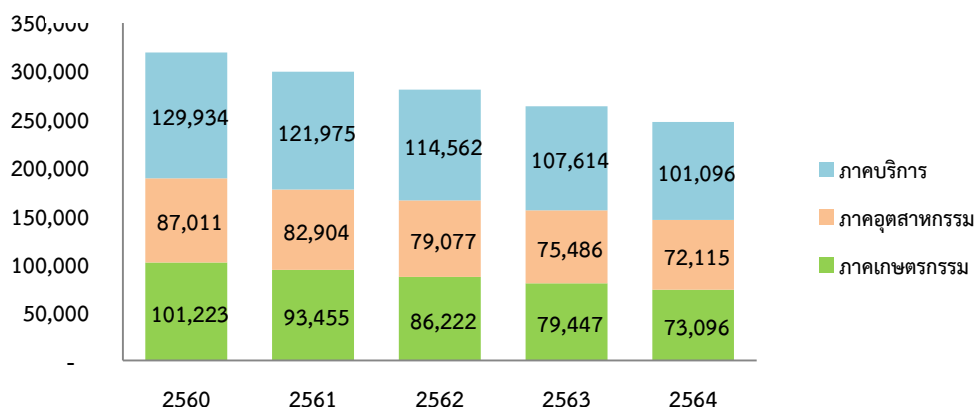
ตาราง ๓-๙ ข้อมูลประมาณการการความต้องการแรงงาน <u>ส่วนเพิ่ม</u> <u>ทั่วราชอาณาจักร</u> ปี ๒๕๖๐ -๒๕๖๔								
ประเภทกิจการ	2560	2561	2562	2563	2564	เฉลี่ยต่อปี	อัตราขยายตัวเฉลี่ย (ร้อยละ)	
ภาคเกษตรกรรม	101,223	93,455	86,222	79,447	73,096	86,689	-7.03	
1.การเกษตรการเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	101,223	93,455	86,222	79,447	73,096	86,689	-7.03	
ภาคอุตสาหกรรม	87,011	82,904	79,077	75,486	72,115	79,319	-4.13	
2.อาหารและอาหารสัตว์	11,944	11,330	10,757	10,220	9,716	10,794	-4.53	
3.การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	921	887	856	826	798	858	-3.17	
4.การผลิตสิ่งทอ	2,228	2,073	1,928	1,792	1,664	1,937	-6.33	
5.การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	4,544	4,215	3,909	3,622	3,354	3,929	-6.58	
6.การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	1,092	1,027	967	910		971	-5.30	
7.อัญมณีและเครื่องประดับ	770	716	666	620	576	669	-6.30	
8.การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	1,906	1,760	1,624	1,496	1,377	1,633	-7.02	
9.เฟอร์นิเจอร์	1,350	1,248	1,153	1,064	980	1,159	-6.92	
10.การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	947	901	859	819	782	862	-4.22	
11.ปิโตรเลียม	281	273	265	257	250	265	-2.61	
12.ปิโตรเคมี	21	19	17	16	14	18	-9.01	
13.การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	1,358	1,272	1,192	1,117	1,047	1,197	-5.66	
14.การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	1,328	1,264	1,204	1,148	1,095	1,208	-4.23	
15.ผลิตภัณฑ์พลาสติก	1,491	1,407	1,330	1,257	1,189	1,335	-4.96	
16.ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	2,682	2,544	2,416	2,296	2,183	2,424	-4.51	
17.การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์	4,572	4,369	4,180	4,003	3,836	4,192	-3.86	
18.ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	9,980	9,740	9,515	9,303	9,103	9,528	-2.03	
19.ยานยนต์และชิ้นส่วน	4,846	4,676	4,517	4,368	4,227	4,527	-3.02	
20.อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	6,902	6,599	6,317	6,051	5,802	6,334	-3.82	
21.ก่อสร้าง	27,847	26,584	25,406	24,302	23,264	25,481	-3.96	
ภาคบริการ	129,934	121,975	114,562	107,614	101,096	115,036	-5.48	
22.การขายส่งการขายปลีก	51,371	48,286	45,413	42,719	40,192	45,596	-5.36	
23.ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	762	735	709	685	663	711	-3.08	
24.ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	20,059	18,878	17,777	16,745	15,777	17,848	-5.25	
25.การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	8,020	7,525	7,063	6,631	6,225	7,093	-5.52	
26.การเงินและการประกันภัย	4,200	3,986	3,786	3,599	3,423	3,799	-4.49	

ตาราง ๓-๙ ข้อมูลประมาณการการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม ทัวราชอาณาจักร ปี ๒๕๖๐ -๒๕๖๔

ประเภทกิจการ	2560	2561	2562	2563	2564	เฉลี่ยต่อปี	อัตราขยายตัวเฉลี่ย (ร้อยละ)
27.อสังหาริมทรัพย์	1,057	987	923	862	805	927	-5.91
28.บริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	4,793	4,458	4,145	3,852	3,577	4,165	-6.35
29.การบริการอื่นๆ*	39,671	37,121	34,746	32,520	30,433	34,898	-5.77
รวม	318,168	298,334	279,861	262,548	246,307	281,043	-5.58

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน

แผนภูมิ ๓-๒๒ ประมาณการการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มทัวราชอาณาจักร ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔



จากการประมาณการการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ พบว่า มีความต้องการแรงงานเฉลี่ย ๒๘๑,๐๔๓ คนต่อปี โดยภาคบริการมีความต้องการแรงงานรวมมากที่สุดจำนวนเฉลี่ย ๑๑๕,๐๓๖ คนต่อปี รองลงมาได้แก่ ภาคเกษตรกรรม มีความต้องการแรงงานเฉลี่ย ๘๖,๖๘๙ คนต่อปี และภาคอุตสาหกรรม มีความต้องการแรงงานเฉลี่ย ๗๙,๓๑๙ คนต่อปี ทั้งนี้ความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มมีแนวโน้มลดลงทุกปี จากปี ๒๕๖๐ ที่มีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม จำนวน ๓๑๘,๑๖๘ คน ลดลงเหลือเพียง ๒๔๖,๓๐๗ คน ในปี ๒๕๖๔ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาอัตราการเปลี่ยนแปลงของการความต้องการแรงงานใน ๕ ปีข้างหน้า พบว่ามีความต้องการจ้างแรงงานส่วนเพิ่มเฉลี่ยต่อปีในอัตราที่ลดลง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการจ้างงานในยุคที่ประเทศไทยเข้าสู่ Thailand ๔.๐ ภาคอุตสาหกรรมมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตมากขึ้น และต้องใช้แรงงานที่มีทักษะฝีมือสูงแทนการใช้แรงงานทักษะฝีมือต่ำ อย่างเข้มข้น เพื่อเพิ่มมูลค่าการผลิต

๓.๗.๓. ผลการศึกษา วิเคราะห์ และประมาณการการความต้องการแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ตาราง ๓-๑๐ ข้อมูลประมาณการการความต้องการแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ปี ๒๕๖๐ -๒๕๖๔

First S-curve	2560	2561	2562	2563	2564	เฉลี่ยต่อปี	อัตราขยายตัวเฉลี่ย (ร้อยละ)
1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	4,846	4,676	4,517	4,368	4,227	4,527	-3.36
2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	9,980	9,740	9,515	9,303	9,103	9,528	-2.27

3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ	20,821	19,613	18,486	17,431	16,440	18,558	-5.74
4) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ	3,942	4,337	4,770	5,247	5,772	4,814	10.00
5) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร	11,944	11,330	10,757	10,220	9,716	10,794	-5.03
New S-curve	2560	2561	2562	2563	2564	เฉลี่ยต่อปี	อัตราขยายตัวเฉลี่ย (ร้อยละ)
6) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์สมัยใหม่	261	275	288	303	318	289	5.00
7) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์	8,020	7,525	7,063	6,631	6,225	7,093	-6.14
8) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ	303	292	282	273	264	283	-3.37
9) อุตสาหกรรมดิจิทัล	7,528	8,281	9,109	10,020	11,022	9,192	10.00
10) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร	4,793	4,458	4,145	3,852	3,577	4,165	-7.05
รวม	72,440	70,525	68,933	67,647	66,666	69,242	-2.06

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน, ระบบสารสนเทศ การบริหารจัดการงาน

จากการประมาณการความต้องการแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรม ในปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ พบว่ามีความต้องการแรงงานในภาพรวมเฉลี่ย ๖๙,๒๔๒ คนต่อปี โดยอุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพมีความต้องการแรงงานเฉลี่ยต่อปีมากที่สุด (๑๘,๕๕๘ คน) รองลงมาได้แก่อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร (๑๐,๗๙๔ คน) และอุตสาหกรรมดิจิทัล (๙,๑๙๒ คน) เมื่อพิจารณาอุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง พบว่า อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ และอุตสาหกรรมดิจิทัลมีอัตราการขยายตัว (๑๐.๐๐%) และอุตสาหกรรมหุ่นยนต์สมัยใหม่ (๕.๐๐%) ซึ่งอุตสาหกรรมการเกษตรฯ เป็นอุตสาหกรรมที่ประเทศไทยมีศักยภาพในการผลิต เนื่องจากมีทรัพยากรรองรับ จึงมีโอกาสในการดึงดูดนักลงทุนให้เข้ามาลงทุนได้มาก ในขณะที่อุตสาหกรรมดิจิทัลเป็นอุตสาหกรรมที่ช่วยสนับสนุนให้อุตสาหกรรมหลักอื่นๆ เจริญเติบโตได้อย่างรวดเร็ว สำหรับอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ค่าใช้จ่ายในการลงทุนสูง และมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ รวมถึงการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ดังนั้นใน ๕ ปีข้างหน้า จึงยังไม่เห็นอัตราการจ้างงานสูงมากนัก เนื่องจากเป็นช่วงของการส่งเสริมการลงทุนและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๓.๗ สถานการณ์และแนวโน้มแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

๓.๗.๑ จำนวนผู้สูงอายุ

จากผลการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ (ผู้มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผู้สูงอายุมีจำนวน ๑๐,๐๑๔,๗๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙ ของประชากรทั้งหมด (เพศชายร้อยละ ๔๕.๑ เพศหญิงร้อยละ ๕๔.๙) โดยมีจำนวนและสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การเริ่มสำรวจในปี ๒๕๓๗ ซึ่งมีร้อยละ ๖.๘ ปี ๒๕๔๕ ร้อยละ ๙.๔ ปี ๒๕๕๐ ร้อยละ ๑๐.๗ ปี ๒๕๕๔ ร้อยละ ๑๒.๒ และส่วนใหญ่อยู่ในวัยต้น (๖๐-๖๙ ปี) ร้อยละ ๕๖.๕

ตาราง ๓-๑๑ จำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุต่อประชากรรวม ปี ๒๕๓๗-๒๕๕๗

ปีที่สำรวจ	จำนวนผู้สูงอายุ (คน)	สัดส่วนต่อประชากรรวม (ร้อยละ)
๒๕๓๗	๔,๐๑๑,๘๕๔	๖.๘
๒๕๔๕	๕,๙๖๙,๐๓๐	๙.๔
๒๕๕๐	๗,๐๒๐,๙๕๙	๑๐.๗
๒๕๕๔	๘,๒๖๖,๓๐๔	๑๒.๒
๒๕๕๗	๑๐,๐๑๔,๗๐๕	๑๔.๙

๓.๗.๒ การกระจายตัวของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่อาศัยนอกเขตเทศบาล (ร้อยละ ๕๙.๑) อยู่ในเขตเทศบาล ร้อยละ ๔๐.๙ โดยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด (ร้อยละ ๓๑.๙) รองลงมาคือภาคกลาง (ร้อยละ ๒๕.๖) ภาคเหนือ (ร้อยละ ๒๑.๑) และภาคใต้ (ร้อยละ ๑๒.๐) ตามลำดับ โดยกรุงเทพมหานคร มีผู้สูงอายุผู้น้อยที่สุด (ร้อยละ ๙.๔)

- จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุด ๕ ลำดับแรก ได้แก่ ๑) นครราชสีมา ๒) ขอนแก่น ๓) เชียงใหม่ ๔) อุบลราชธานี และ ๕) นครศรีธรรมราช

ตาราง ๓-๑๒ จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุด ๕ ลำดับแรก

ที่	จังหวัด	จำนวน (คน)
๑	นครราชสีมา	๔๒๓,๙๓๔
๒	ขอนแก่น	๒๙๒,๒๑๗
๓	เชียงใหม่	๒๗๔,๓๓๑
๔	อุบลราชธานี	๒๗๓,๖๘๗
๕	นครศรีธรรมราช	๒๕๖,๖๑๗

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

- จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุต่อประชากรรวมมากที่สุด ๕ ลำดับแรก ได้แก่ ๑) ชัยนาท ๒) แพร่ ๓) อุดรดิตถ์ ๔) พิจิตร และ ๕) สิงห์บุรี

ตาราง ๓-๑๓ จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุต่อประชากรรวมมากที่สุด ๕ ลำดับแรก

ที่	จังหวัด	ร้อยละต่อประชากรรวม
๑	ชัยนาท	๒๑.๗
๒	แพร่	๒๑.๕
๓	อุดรดิตถ์	๒๑.๓
๔	พิจิตร	๒๑.๒
๕	สิงห์บุรี	๒๑.๑

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

- จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุผู้น้อยที่สุด ๕ ลำดับแรก ได้แก่ ๑) ระนอง ๒) แม่ฮ่องสอน ๓) สตูล ๔) พังงา และ ๕) ตราด

ตาราง ๓-๑๔ จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุผู้น้อยที่สุด ๕ ลำดับแรก

ที่	จังหวัด	จำนวน (คน)
๑	ระนอง	๒๓,๓๙๔
๒	แม่ฮ่องสอน	๒๖,๖๐๖
๓	สตูล	๓๑,๗๙๑
๔	พังงา	๓๓,๐๐๖
๕	ตราด	๓๖,๑๑๖

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

➤ จังหวัดที่มีสัดส่วน (ร้อยละ) ผู้สูงอายุต่อประชากรรวมน้อยที่สุด ๕ ลำดับแรก ได้แก่ ๑) สมุทรสาคร ๒) ภูเก็ต ๓) ระนอง ๔) ระยอง และ ๕) ชลบุรี

ตาราง ๓-๑๕ จังหวัดที่มีสัดส่วน (ร้อยละ) ผู้สูงอายุต่อประชากรรวมน้อยที่สุด ๕ ลำดับแรก

ที่	จังหวัด	ร้อยละ
๑	สมุทรสาคร	๗.๒
๒	ภูเก็ต	๘.๙
๓	ระนอง	๙.๒
๔	ระยอง	๙.๙
๕	ชลบุรี	๑๐.๑

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

๓.๗.๓ อัตราส่วนพึ่งพิงวัยสูงอายุ (อัตราส่วนของผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป / ต่อผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ ๑๕-๕๙ ปี) ๑๐๐ คน : ภาวะของประชากรวัยทำงาน ๑๐๐ คน ที่ต้องเลี้ยงดูผู้สูงอายุ) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปี ๒๕๓๗ ร้อยละ ๑๐.๗ ปี ๒๕๔๔ ร้อยละ ๑๘.๑ และปี ๒๕๕๗ ร้อยละ ๒๒.๓

๓.๗.๔ สถานภาพเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุ

๑) ลักษณะทางสังคมที่สำคัญ

สถานภาพทางครอบครัว ส่วนใหญ่สมรส (ร้อยละ ๖๓.๕) ในจำนวนนี้อยู่ด้วยกัน กับคู่สมรส (ร้อยละ ๖๑.๐)

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า (ร้อยละ ๗๕.๗)

๒) ลักษณะทางเศรษฐกิจ

ภาวะการทำงาน ปี ๒๕๕๗ ร้อยละ ๓๘.๔ ของผู้สูงอายุยังคงทำงานอยู่ โดยผู้สูงอายุเพศชาย ทำงานมากกว่าเพศหญิง (เพศชายร้อยละ ๔๙.๔ เพศหญิงร้อยละ ๒๙.๔) และผู้สูงอายุที่อยู่นอกเขตเทศบาลทำงาน มากกว่าในเขตเทศบาล (นอกเทศบาลผู้สูงอายุทำงาน ร้อยละ ๔๒.๗) ในเขตเทศบาลผู้สูงอายุทำงานร้อยละ ๓๒.๓)

แหล่งรายได้หลัก รายได้หลักของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ได้รับจากบุตร (ร้อยละ ๓๖.๗) รองลงมาคือ รายได้จากการทำงานของตนเอง (ร้อยละ ๓๓.๙) จากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ (ร้อยละ ๑๔.๘) บำเหน็จบำนาญ (ร้อยละ ๔.๙) คู่สมรส (ร้อยละ ๔.๓) ดอกเบี้ยเงินออม / การขายทรัพย์สินที่มีอยู่ (ร้อยละ ๓.๙)

ลักษณะการอยู่อาศัย แนวโน้มที่ผู้สูงอายุอยู่คนเดียวมีเพิ่มขึ้น โดยในปี ๒๕๓๗ อยู่คนเดียว ร้อยละ ๓.๖ ปี ๒๕๔๔ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๖.๓ ปี ๒๕๕๐ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๗.๗ และ ปี ๒๕๕๔ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๘.๖

๓.๗.๕ สถานภาพการทำงาน และชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์

๑) สถานภาพการทำงาน ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๖๑.๔) ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง รองลงมาช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ ๒๐.๘) เป็นลูกจ้างรัฐบาล รัฐวิสาหกิจภาคเอกชน (ร้อยละ ๑๓.๗) เป็นนายจ้างร้อยละ ๔.๐

๒) ชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงการทำงานของผู้สูงอายุโดยเฉลี่ย ๓๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยผู้สูงอายุ ชายมีชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าผู้สูงอายุหญิง

๓.๗.๖ การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในการส่งเสริมอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ

๑) คัดกรองส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพและฝึกอาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ โดยจัดเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำข้อมูลข่าวสารและจัดหางานให้กับผู้สูงอายุ จัดฝึกอาชีพอบรมทักษะอาชีพที่เหมาะสม

๒) ดำเนินการในฐานะคณะกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ประสานบูรณาการการจัดทำแผนส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและแผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๕๙ -๒๕๖๔)

- ผลการดำเนินงานตามจัดทำแผนส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ปี ๒๕๕๙ ดำเนินโครงการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ รวม ๓๑ โครงการ ผู้สูงอายุได้รับประโยชน์ ๖๐๐,๔๙๕ คน ตามมาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและหารายได้ของผู้สูงอายุ และการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ โดยส่งเสริมการทำงานทั้งเต็มเวลา และไม่เต็มเวลาทั้งในระบบและนอกระบบ การส่งเสริมฝึกอาชีพกับวัยและความสามารถในการส่งเสริมการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ

- ประสานบูรณาการกับหน่วยงานทั้งภาครัฐภาคเอกชนจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๕๙ -๒๕๖๔) ซึ่งมี ๕ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) กลยุทธ์กระจายงานสู่บ้านหรือชุมชน ๒) กลยุทธ์ขยายอายุเกษียณราชการ ๓) กลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการจ้างงานต่อเนื่องของภาคเอกชน ๔) กลยุทธ์ส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยประสบการณ์การทำงาน และสมรรถนะ ทางร่างกาย ๕) กลยุทธ์การสร้างฐานข้อมูลตลาดแรงงานด้านผู้สูงอายุ

โครงการตามแผนกลยุทธ์ฯ จำนวน ๒๘ โครงการ เป้าหมายผู้สูงอายุได้มีงานทำ ๑๑๕,๖๕๒ คน ในส่วนของกระทรวงแรงงานกำหนดแนวทางให้เอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่

(๑) การปรับปรุงและพัฒนากฎหมาย พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และ พ.ร.บ. คัดกรองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดย พ.ร.บ. คัดกรองแรงงาน ฯ อยู่ระหว่างการดำเนินการแก้ไขประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอายุเกษียณของลูกจ้าง สำหรับ พ.ร.บ. ประกันสังคมฯ อยู่ในโครงการปฏิรูปสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ เกี่ยวกับการขยายอายุการรับสิทธิบำนาญชราภาพจากเดิม ๕๕ ปีออกไป ขณะนี้อยู่ระหว่างเสนอเข้าคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายพิจารณา

(๒) จัดตั้งศูนย์บริการจัดหางานผู้สูงอายุ (Employment Service Center for elderly Worker) ณ กระทรวงแรงงานและสำนักงานจัดหางาน ๗๖ จังหวัด จัดตั้งศูนย์ขึ้นทะเบียนหางานผู้สูงอายุ www.doe.go.th/elderly (Registration Center for elderly Worker) รวมทั้งเปิดให้บริการหางานผ่าน Mobile Application

(๓) การศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง Part Time สำหรับผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับวัย ประสบการณ์การทำงาน และสมรรถนะทางกาย โดยเสนอเข้าพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๑๙ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๙ ที่ประชุมมีมติให้คณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อศึกษาและเสนอแนวทางกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดำเนินการศึกษาความเป็นไปได้

(๔) การพัฒนาระบบฐานข้อมูล/คลังสมองผู้สูงอายุโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

(๕) การดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายการขยายอายุการจ้างงานแรงงานสูงวัยในสถานประกอบการ กระทรวงแรงงาน ได้จัดทำบันทึกข้อตกลง

ความร่วมมือการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายการขยายการจ้างงานแรงงานสูงวัยในสถานประกอบการ กับมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) และสถานประกอบการ จำนวน ๑๓ แห่ง เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๙ และร่วมจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจ้างแรงงานสูงวัยในสถานประกอบการ ประเด็น “คุณค่าการจ้างแรงงานสูงวัย” ระหว่างวันที่ ๑๓-๑๔ มกราคม ๒๕๖๐ ณ โรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม เพื่อถอดบทเรียนรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติของสถานประกอบการ และข้อเสนอแนะของสถานประกอบการ

๓.๗.๗. สังคมสูงวัย (Aging Society) กับการพัฒนาระบบบำนาญชราภาพตามนโยบายการปฏิรูประบบเพื่อรองรับสังคมสูงวัย

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรไทยที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ซึ่งมาจากอัตราการเจริญพันธุ์ในประเทศไทยต่ำ ความก้าวหน้าด้านการแพทย์และด้านเทคโนโลยีที่สูงขึ้น ส่งผลให้ประชากรอายุยืนขึ้น อายุคาดเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ความต้องการในการทำงานเพิ่มขึ้น เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการกองทุนและการพัฒนาสิทธิประโยชน์เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างและผู้ประกันตน ซึ่งจากการศึกษาตามโครงการการประเมินค่าทางคณิตศาสตร์ประกันภัย (Actuarial Valuation) ของสิทธิประโยชน์ 7 กรณี ภายใต้กองทุนประกันสังคม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ คาดว่าในอนาคต หากไม่ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในการจัดเก็บเงินสมทบและเงื่อนไขการจ่ายประโยชน์ทดแทน กองทุนจะมีเงินสะสมไม่เพียงพอสำหรับจ่ายบำนาญให้ผู้ประกันตน กระทบต่อความยั่งยืนของการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตน และภาระงบประมาณของรัฐบาลในอนาคต ซึ่งคาดว่าจะมีเงินกองทุนไหลออกเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ และอาจหมดไปในอีกประมาณ ๓๙ ปี ข้างหน้า (ผลการศึกษาของ ILO) โดยมีมาตรการเพื่อสร้างเสถียรภาพกองทุนชราภาพตาม ILO Pension Model ดังนี้

- ๑) การขยายอายุผู้มีสิทธิรับเงินบำนาญ
- ๒) การปรับเพดานฐานค่าจ้างที่ใช้ในการคำนวณเงินสมทบขั้นต่ำและขั้นสูง
- ๓) การปรับสูตรคำนวณจ่ายเงินบำนาญชราภาพ
- ๔) การปรับอัตราเงินสมทบ

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้มีนโยบายเร่งรัดให้สำนักงานประกันสังคมดำเนินการปฏิรูประบบบำนาญ ซึ่งเป็นมาตรการหนึ่งในการดำเนินงานตามวาระการปฏิรูปประเทศด้านการปฏิรูประบบเพื่อรองรับสังคมสูงวัยและปฏิรูปการแรงงาน เพื่อให้กองทุนมีเสถียรภาพและมีเงินเพียงพอต่อการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่แรงงานที่เป็นผู้ประกันตน

๓.๘ สถานการณ์และแนวโน้มแรงงานนอกระบบของไทย

๓.๘.๑ จำนวนแรงงานนอกระบบ

ข้อมูลจำนวนแรงงานนอกระบบจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติปี ในช่วงปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๘ จำนวนและสัดส่วนต่อผู้มีงานทำของแรงงานนอกระบบมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี ๒๕๕๔ สัดส่วนแรงงานนอกระบบคิดเป็นร้อยละ ๖๒.๖ ของผู้มีงานทำ ปี ๒๕๕๕ คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๖ ปี ๒๕๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๒ แต่ในปี ๒๕๕๗ และ ๒๕๕๘ แรงงานนอกระบบมีจำนวนลดลง เนื่องจากนโยบายภาครัฐที่

ต้องการผลักดันผู้ทำงานในตลาดแรงงานจากผู้ทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบให้เข้าสู่ในระบบ ซึ่งทำให้แรงงานเหล่านี้เข้าถึงสวัสดิการและผลตอบแทนที่ดีกว่าจากภาครัฐได้ง่ายกว่าการเป็นแรงงานนอกระบบ

ตาราง ๓-๑๖ จำนวนและสัดส่วน (ร้อยละ) ของแรงงานนอกระบบและแรงงานในระบบในปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘

ปี	จำนวนผู้มีงานทำ				
	แรงงานนอกระบบ		แรงงานในระบบ		รวม(คน)
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
๒๕๕๔	๒๔.๖	๖๒.๖	๑๔.๗	๓๗.๔	๓๙.๓
๒๕๕๕	๒๔.๘	๖๒.๖	๑๔.๘	๓๗.๔	๓๙.๖
๒๕๕๖	๒๕.๑	๖๔.๒	๑๔.๐	๓๕.๘	๓๙.๑
๒๕๕๗	๒๒.๑	๕๗.๖	๑๖.๓	๔๒.๔	๓๘.๔
๒๕๕๘	๒๑.๔	๕๕.๙	๑๖.๙	๔๔.๑	๓๘.๓

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

๓.๘.๒ ลักษณะที่สำคัญของแรงงานนอกระบบ

๑) พื้นที่ที่แรงงานนอกระบบทำงาน

ในปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘ พบว่าพื้นที่ที่แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงาน คือ ภาคตะวันออกเฉิยเหนือ (มีสัดส่วนประมาณร้อยละ ๔๐) รองลงมาคือภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ตามลำดับ โดยกรุงเทพมหานคร มีแรงงานนอกระบบน้อยที่สุด (ประมาณร้อยละ ๕) สำหรับในปี ๒๕๕๘ ได้เปรียบเทียบสัดส่วนแรงงานนอกระบบและแรงงานในระบบเป็นรายภาค พบว่า ภาคตะวันออกเฉิยเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้ มีแรงงานนอกระบบมากกว่าแรงงานในระบบ โดยที่ภาคตะวันออกเฉิยเหนือมีแรงงานนอกระบบร้อยละ ๗๖.๑ ภาคเหนือมีแรงงานนอกระบบร้อยละ ๗๐.๙ และภาคใต้มีแรงงานนอกระบบร้อยละ ๕๐.๖ ส่วนกรุงเทพมหานคร และภาคกลางมีแรงงานในระบบมากกว่าแรงงานนอกระบบ คือ กรุงเทพมหานครมีแรงงานในระบบร้อยละ ๗๓.๖ และภาคกลางมีแรงงานในระบบร้อยละ ๕๗.๗

๒) อายุ

ในปี ๒๕๕๘ พบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ประมาณ ๑๖.๒ ล้านคน หรือร้อยละ ๗๕.๗ อยู่ในกลุ่มอายุ ๒๕-๕๙ ปี รองลงมาเป็น กลุ่มอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป เป็นวัยชราที่ยังสามารถทำงานได้ ๓.๕ ล้านคน หรือร้อยละ ๑๖.๒ และกลุ่มอายุ ๑๕ - ๒๔ ปี เป็นประชากรที่อยู่ในวัยเยาวชนส่วนใหญ่/กำลังเรียนหนังสือ ๑.๗ ล้านคน หรือร้อยละ ๘.๑

๓) ระดับการศึกษา

แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูง โดยในปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ พบว่า โดยส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และมีสัดส่วนอยู่ระหว่างร้อยละ ๖๓ - ๖๔ ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด สำหรับในปี ๒๕๕๘ พบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยังมีการศึกษาที่ไม่สูงเหมือนเช่นที่ผ่านมา คือประมาณร้อยละ ๖๒.๖ รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ ๒๘.๕ (มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ ๑๕.๐ และมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ ๑๓.๕) ระดับอุดมศึกษา ร้อยละ ๘.๖ และการศึกษาอื่นๆ ร้อยละ ๐.๓ ตามลำดับ

๔) อาชีพ

แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม จากข้อมูลระหว่างปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๗ พบว่า แรงงานนอกระบบที่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรมมีสัดส่วนเกินครึ่ง โดยอยู่ระหว่างร้อยละ ๕๓ - ๕๙ ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด รองลงมาทำงานอยู่ในภาคการค้าบริการ และการผลิตตามลำดับ (ประมาณร้อยละ ๔๑ - ๔๗) ในขณะที่ ในปี ๒๕๕๘ สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ในภาคเกษตรกรรมยังเป็นสัดส่วนที่มากที่สุดแต่มีจำนวนลดลงเล็กน้อย โดยอยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๕๖ รองลงมาอยู่ในภาคการค้า บริการ และการผลิต เช่นเดิม โดยคิดเป็นร้อยละ ๔๔

๕) สภาพปัญหา

ข้อมูลสภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบในปี ๒๕๕๘

ปัญหาจากการทำงาน ส่วนใหญ่มีสัดส่วนเกินกว่าครึ่งมีปัญหาค่าตอบแทนต่ำ (ร้อยละ ๕๑.๑๑) รองลงมาเป็นการทำงานหนัก (ร้อยละ ๑๘.๔๔) และไม่ได้รับการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ ๑๘.๒๒)

ปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนใหญ่มีสัดส่วนเกินกว่าครึ่งมีปัญหาจากการได้รับสารเคมี (ร้อยละ ๖๐.๘๗) รองลงมาเป็นปัญหาเครื่องจักร เครื่องมือ ที่เป็นอันตราย (ร้อยละ ๑๘.๗๐) และปัญหาสถานที่ทำงานอันตรายต่อระบบหู ตา (ร้อยละ ๕.๖๕) ฯลฯ

ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนใหญ่มีปัญหาจากอิริยาบถการทำงาน (ร้อยละ ๔๐) รองลงมาคือ ปัญหาฝุ่นละออง คิววิน กลิ่น (ร้อยละ ๒๕.๓๓) และปัญหาแสงสว่างไม่เพียงพอ (ร้อยละ ๑๖.๓๓)

๓.๘.๓ การดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

การดำเนินงานขยายความคุ้มครองและหลักประกัน

๑. การขยายความคุ้มครองทางประกันสังคมมาตรา ๔๐ ให้แก่แรงงานนอกระบบ ปัจจุบันแรงงานนอกระบบเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ จำนวน ๒.๔ ล้านคน

๒. การสร้างหลักประกันความมั่นคงทางการเงิน โดยการส่งเสริมการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติ

๓. การฝึกอาชีพ/ส่งเสริมอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบโดยหน่วยงานต่าง ๆ

๔. การส่งเสริม/สนับสนุนให้มีเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เข้ามามีส่วนร่วมคุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบขึ้นทุกระดับ

๕. พัฒนากฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองและยกระดับชีวิตแรงงานนอกระบบ

- ออกกฎกระทรวงการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ (ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๗)

- กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๕๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้ข้อบังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

- พ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

- พัฒนากฎหมาย/มาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเร่งรัดออกกฎหมายลำดับรองตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

๖. พัฒนาการบริการอาชีวอนามัยแก่แรงงานนอกระบบ

- สำรวจ ศึกษา สถานการณ์ ปัญหา ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงานในกลุ่มเกษตรกร กลุ่ม OTOP หาบเร่ แผงลอย รถมอเตอร์ไซด์รับจ้าง แท็กซี่ คนเก็บขยะ ชาเล้ง ประมง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นข้อมูลจัดทำคู่มือความปลอดภัยในการทำงาน
- MOU ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมการป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบ

๓.๙ สถานการณ์และแนวโน้มแรงงานผู้พิการ

๑) จำนวนคนพิการ

คนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ รวมทั้งสิ้น ๑,๗๓๗,๔๖๙ คน (ร้อยละ ๒.๖๔ ของประชากรทั้งประเทศ) ส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคใต้ และ กรุงเทพฯ ตามลำดับ

๒) การทำงานของคนพิการ

คนพิการวัยทำงาน (อายุ ๑๕ - ๖๐ ปี) จำนวน ๗๘๗,๓๓๐ คน ประกอบอาชีพอยู่แล้ว จำนวน ๕๓,๓๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๗ ไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน ๓๖๒,๒๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๐๑ ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ จำนวน ๑๗๑,๘๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘

๓) สถานประกอบการที่ต้องจ้างคนพิการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๖ ก.พ. ๖๐)

- มีจำนวน ๑๓,๔๖๗ แห่ง
- ต้องรับคนพิการเข้าทำงาน จำนวน ๖๒,๔๙๕ คน
- รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ และปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ จำนวน ๒๒,๓๓๓ คน
- รับคนพิการเข้าทำงานแล้วครบตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนด จำนวน ๗,๔๘๗ แห่ง (ร้อยละ ๕๕.๖๐)
- รับคนพิการเข้าทำงานแต่ไม่ครบอัตราส่วน ๑๓๖ แห่ง (ร้อยละ ๑.๐๑)
- คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ ๑๙,๖๘๕ ราย และได้รับการส่งเสริมอาชีพผ่านผู้ดูแลคนพิการ ๓,๓๑๐ ราย

ทั้งนี้ เนื่องจากได้มีประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๙ ขยายระยะเวลาการแจ้งสิทธิและดำเนินการเข้ารับสิทธิส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยการให้สัมปทานตามมาตรา ๓๕ จากเดิมภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ เป็นภายในวันที่ ๓๑ มีนาคมของปี จึงอาจทำให้จำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ ไม่ครบถ้วน

๔) การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในการส่งเสริมการทำงานของคนพิการ

- (๑) ส่งเสริมให้คนพิการซึ่งอยู่ในวัยทำงานและสามารถทำงานได้ ซึ่งมีจำนวนประมาณ ๓๖๐,๐๐๐ คน มีงานทำ มีอาชีพ และมีรายได้อย่างมั่นคงยั่งยืน

(๒) ดำเนินงาน พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๒๐ มาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๕

(๓) ประสานบูรณาการภาคีเครือข่ายส่งเสริมการจ้างงาน/ส่งเสริมอาชีพคนพิการเพิ่มขึ้นจากเดิม เป้าหมาย ๑๐,๐๐๐ ราย โดยให้สถานประกอบการสามารถจ้างงานให้กับคนพิการทำงานอยู่ในชุมชนของตนเอง หรือทำงานในองค์กรสาธารณประโยชน์ในชุมชน หรือทำงานในลักษณะบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสาธารณะและไม่ขัดแย้งกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับลักษณะงานที่คนพิการทำได้แก่ การได้รับการจ้างไปช่วยดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล หรือไปทำงานที่ อบต. ใกล้บ้าน หรือการไปรณรงค์ประชาสัมพันธ์ลดอุบัติเหตุ ซึ่งสถานประกอบการเป็นผู้จ้าง จ่ายค่าจ้าง แต่มอบอำนาจให้หัวหน้าหน่วยงานที่ผู้พิการไปปฏิบัติงานเป็นผู้บังคับบัญชา โดยมีกระทรวงแรงงานและภาคีเครือข่ายดังกล่าวช่วยประสานงาน ขณะนี้มีการจ้างงานในลักษณะดังกล่าว ประมาณ ๖,๙๑๒ ราย (ข้อมูลตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ - ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)

(๔) ขยายผลการดำเนินงานโดยประสานบูรณาการกับหน่วยงาน/องค์กร

- สมาคมแม่บ้านทหารบก องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ส่งเสริมการทำงาน/อาชีพให้ทหารพิการและครอบครัว

- ทำ MOU กับกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม เพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนพิการให้ทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล และโรงพยาบาลชุมชนทั่วประเทศ

(๕) ดำเนินการการแก้ไขกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับ เข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ใน ๒ ประเด็น ได้แก่

- ๑) การกำหนดให้นายจ้างหรือสถาน ประกอบการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ภายใน ๓๑ มีนาคมของแต่ละปี

- ๒) นายจ้างหรือสถานประกอบการที่จ้างคนพิการไม่ครบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดให้ส่งเงินเข้ากองทุนฯ ตามระยะเวลาที่ไม่ได้จ้างคนพิการ กรณีนายจ้างหรือสถานประกอบการ ที่ได้ส่งเงินเข้ากองทุนฯ และต่อมาได้รับคนพิการเข้าทำงาน ให้สามารถขอรับเงินคืนจากกองทุนฯ ที่จ่ายไปก่อนแล้ว

(๖) การจัดการบริการทางการแพทย์ให้กับผู้พิการที่เป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม

คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๕๘/๒๕๕๙ เรื่องการรับบริการสาธารณสุขของคนพิการตามกฎหมายว่าด้วยหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๙ กำหนดให้คนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ ที่เป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขตามกำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและค่าใช้จ่ายให้แก่คนพิการให้จ่ายกองทุนประกันสังคมว่าด้วยการประกันสังคมและเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งจากการดำเนินการให้คนพิการที่เป็นผู้ประกันตนไปใช้สิทธิบัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) ปรากฏว่าได้รับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่สะดวกในการเข้ารับบริการในสถานพยาบาลของรัฐ กระทรวงแรงงานโดยสำนักงานประกันสังคม จึงต้องทบทวนการดำเนินงานโดยการจัดประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์ให้แก่คนพิการที่เป็นผู้ประกันตน โดยกระทรวงแรงงาน

สำนักงานประกันสังคมต้องเร่งรัดการดำเนินงานปรับเปลี่ยนสิทธิประโยชน์ให้กับคนพิการที่เป็นผู้ประกันตนเพื่อแก้ไขปัญหาตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติต่อไป

๓.๑๐ สถานการณ์แรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษและแนวโน้ม

๑) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เพื่อกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค โดยใช้ประโยชน์จากโอกาสการเชื่อมโยงภูมิภาคในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ชายแดน และแก้ปัญหาความมั่นคงบริเวณชายแดน โดยกำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษระยะที่ ๑ และ ๒ รวม ๑๐ พื้นที่ ได้แก่ ๑) ประกาศคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) ที่ ๑/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๘ เรื่องกำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ ๑ ในพื้นที่จังหวัดตาก สระแก้ว มุกดาหาร ตราด และสงขลา และ ๒) ประกาศ กนพ. ที่ ๒/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๘ เรื่องกำหนดพื้นที่เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ ๒ ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย นราธิวาส เชียงราย นครพนม และกาญจนบุรี

สำหรับการจัดระบบแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษอย่างถูกกฎหมายจะช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ลดค่าใช้จ่ายของผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าวลดปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย รวมทั้งช่วยลดความเสี่ยงจากปัญหาการค้ามนุษย์ การจัดระบบดังกล่าวดำเนินการโดยกระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

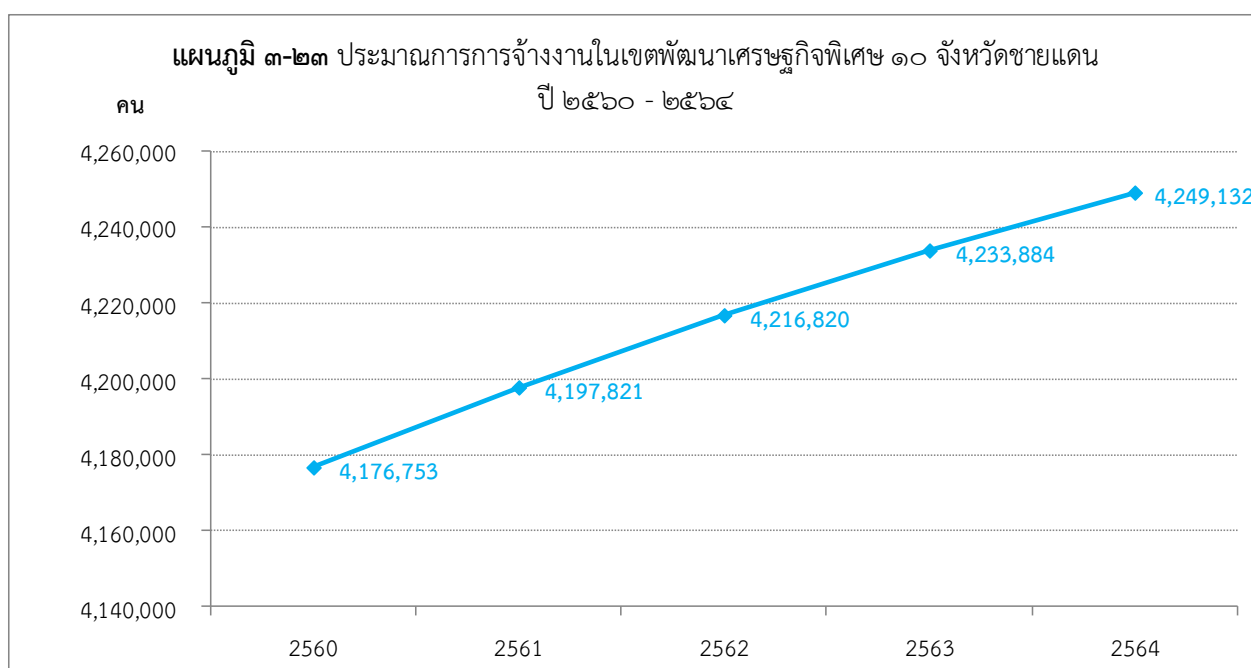
ในส่วนของการตรวจแรงงานได้มีการดำเนินการ ดังนี้ (๑) ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่องกำหนดท้องที่ สัญชาติประเภท หรือ ลักษณะงาน ช่วงระยะเวลาหรือฤดูกาล หรือเงื่อนไขที่คนต่างด้าวอาจขอรับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวเมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๘ (๒) คู่มือการออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาล เพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนตามพระราชบัญญัติการ อำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมี ระยะเวลาการพิจารณาอนุญาตให้แล้วเสร็จภายใน ๑ วัน (๓) จัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จด้านแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ๑๐ จังหวัด ปัจจุบันแรงงานกัมพูชาและเมียนมา สามารถเข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ ตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้แล้ว โดยมีแรงงานกัมพูชาได้รับอนุญาตให้ทำงานในสระแก้ว จำนวน ๘,๔๗๔ คน และตราด จำนวน ๑,๐๘๕ คน และมีแรงงานเมียนมาที่จะเข้ามาทำงานในลักษณะ ไป-กลับในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษตาก ๔๒๙ คน และกาญจนบุรี จำนวน ๗ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๙) (๔) เร่งรัดพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อให้มีความสามารถสอดคล้องตรงกับ ความต้องการของภาคอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ โดยในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ดำเนินการแล้ว ๑๕,๐๐๐ คน มีการส่งเสริมให้สถานประกอบการ ฝึกอบรมให้แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในพื้นที่

นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ และประมาณการแนวโน้มความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ๑๐ จังหวัดชายแดน ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ตาราง ๓-๑๗ ข้อมูลประมาณการการจ้างงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

จังหวัด	2560	2561	2562	2563	2564
ตาก	302,227	303,751	305,126	306,360	307,464
มุกดาหาร	206,370	207,411	208,349	209,192	209,946
สระแก้ว	317,798	319,401	320,847	322,145	323,305
ตราด	151,886	152,652	153,343	153,964	154,518
สงขลา	823,068	827,220	830,964	834,326	837,331
เชียงราย	744,861	748,618	752,007	755,050	757,769
หนองคาย	294,158	295,642	296,980	298,181	299,255
นครพนม	419,632	421,748	423,657	425,372	426,904
กาญจนบุรี	508,568	511,134	513,447	515,525	517,381
นราธิวาส	408,185	410,244	412,101	413,768	415,259
รวม	4,176,753	4,197,821	4,216,820	4,233,884	4,249,132

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน



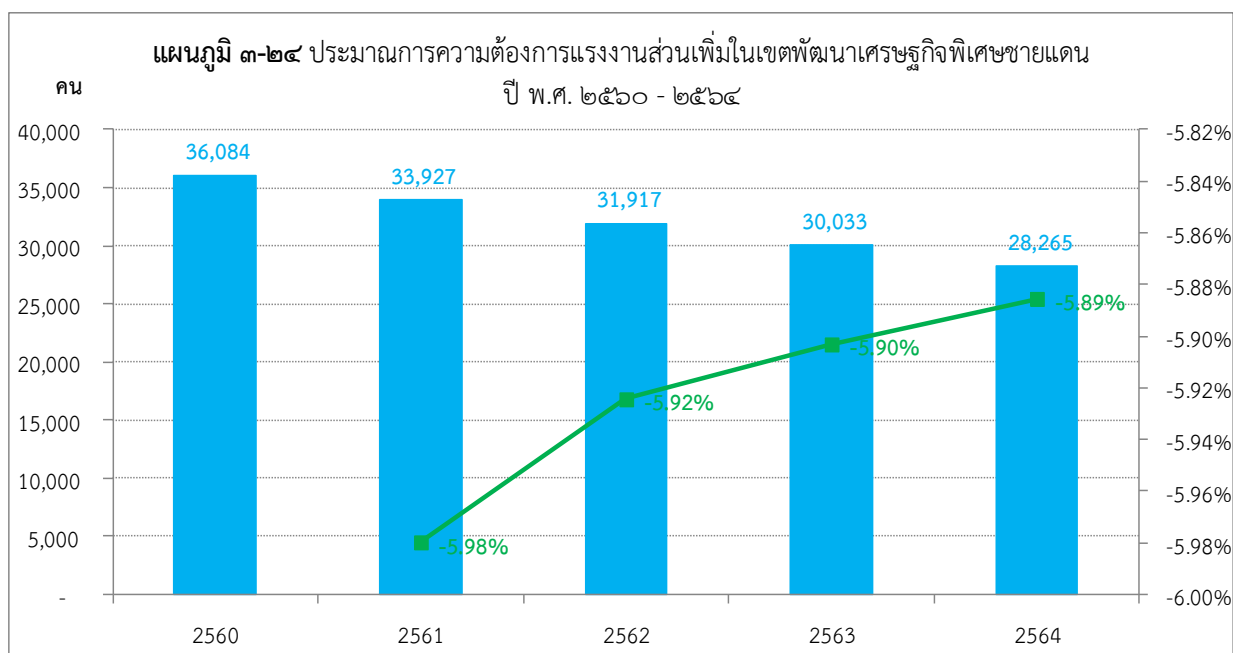
ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน

ผลการประมาณการจำนวนการจ้างงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ๑๐ จังหวัดชายแดน ในปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ พบว่าจำนวนการจ้างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เฉลี่ยปีละประมาณ ๑๘,๐๐๐ คน โดยจังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดที่มีการจ้างงานมากที่สุด (๘๓๗,๓๓๑ คน) รองลงมาคือจังหวัดเชียงราย (๗๕๗,๗๖๙ คน) และจังหวัดกาญจนบุรี (๕๒๖,๙๐๔ คน) ทั้งนี้เนื่องจากจังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดศูนย์กลางของภาคใต้

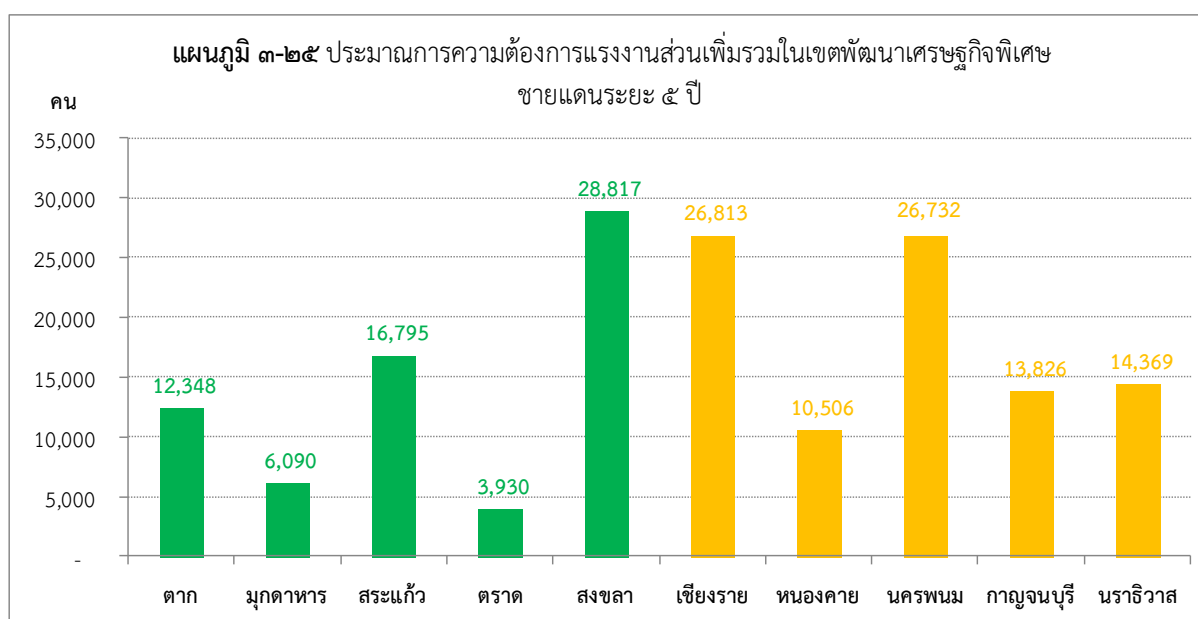
มีด้านสะเดาและปาดังเปซาร์ซึ่งเป็นด้านทางบกที่มีมูลค่าการค้าสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง และอันดับสองตามลำดับ มีอุตสาหกรรมแปรรูปเพื่อการส่งออก และมีความพร้อมด้านโลจิสติกส์ในทุกมิติ ทั้งทางบก ทางราง ทางน้ำ และทางอากาศ จังหวัดเชียงรายตั้งอยู่บนแนวระเบียงเศรษฐกิจเหนือ – ใต้ (North – South Economic Corridor) ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับจีนตอนใต้ (มณฑลยูนนาน) ได้ทั้งทางบกและทางน้ำ เป็นฐานการท่องเที่ยว แหล่งผลิตอาหาร สินค้าเกษตร และศูนย์กลางการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ จังหวัดกาญจนบุรีตั้งอยู่บนแนวเชื่อมโยงระหว่างเศรษฐกิจพิเศษทวาย (เมียนมา) กับพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Seaboard) มีนิคมอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การเกษตร และการค้าผ่านแดน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้นักลงทุนเข้ามาลงทุน

ส่วนจังหวัดที่มีการจ้างงานน้อยที่สุด คือจังหวัดตราด (๑๕๔,๕๑๘) ซึ่งเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ในแนวระเบียงเศรษฐกิจตอนใต้ สามารถเข้าถึงท่าเรือแหลมฉบัง และท่าเรือสิหนุวิลล์ (กัมพูชา) แต่เนื่องจากทำเลที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากเมืองขนาดใหญ่ทั้งในประเทศไทยและกัมพูชา ทำให้ยังมีข้อจำกัดในการพัฒนา ซึ่งส่งผลให้การลงทุนและการจ้างงานใน ๕ ปี ข้างหน้ามีจำนวนไม่มาก

ทั้งนี้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานใน ๕ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (จังหวัดตาก มุกดาหาร สงขลา ตราด และสระแก้ว) ใน ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ อยู่ระหว่างดำเนินโครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดเชียงราย กาญจนบุรี หนองคาย นครพนม และนราธิวาส ใน ๕ ปีข้างหน้า โดยข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ได้จากการศึกษาวิจัยในระยะแรก พบว่า กำลังคนเป็นหนึ่งในปัจจัยทุนที่ช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนและยกระดับทางเศรษฐกิจในพื้นที่ การวางแผนกำลังคน โดยเฉพาะในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่ง เนื่องจากต้องประสบกับข้อจำกัดของแนวโน้มแรงงานไทย รวมถึงจำนวนนักเรียน/นักศึกษาที่จะเข้าสู่กำลังแรงงานในอนาคตมีจำนวนลดลง อีกทั้งต้องคำนึงถึงการวางแผนการใช้แรงงานต่างด้าวในจำนวนที่เหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานเหล่านี้สร้างภาระต่างๆ ให้แก่ประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสังคมและความมั่นคง ขณะเดียวกันจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วัยแรงงาน โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการกับสถาบันการศึกษาในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อร่วมกันวางแผนการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องต่อความต้องการ และส่งต่อประชากรกลุ่มนี้เข้าสู่กำลังแรงงาน นอกจากนี้ต้องสร้างแรงจูงใจแก่แรงงานในพื้นที่เพื่อยกระดับและพัฒนาสมรรถนะแรงงานให้เพียงพอและรองรับการลงทุนต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต



ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน



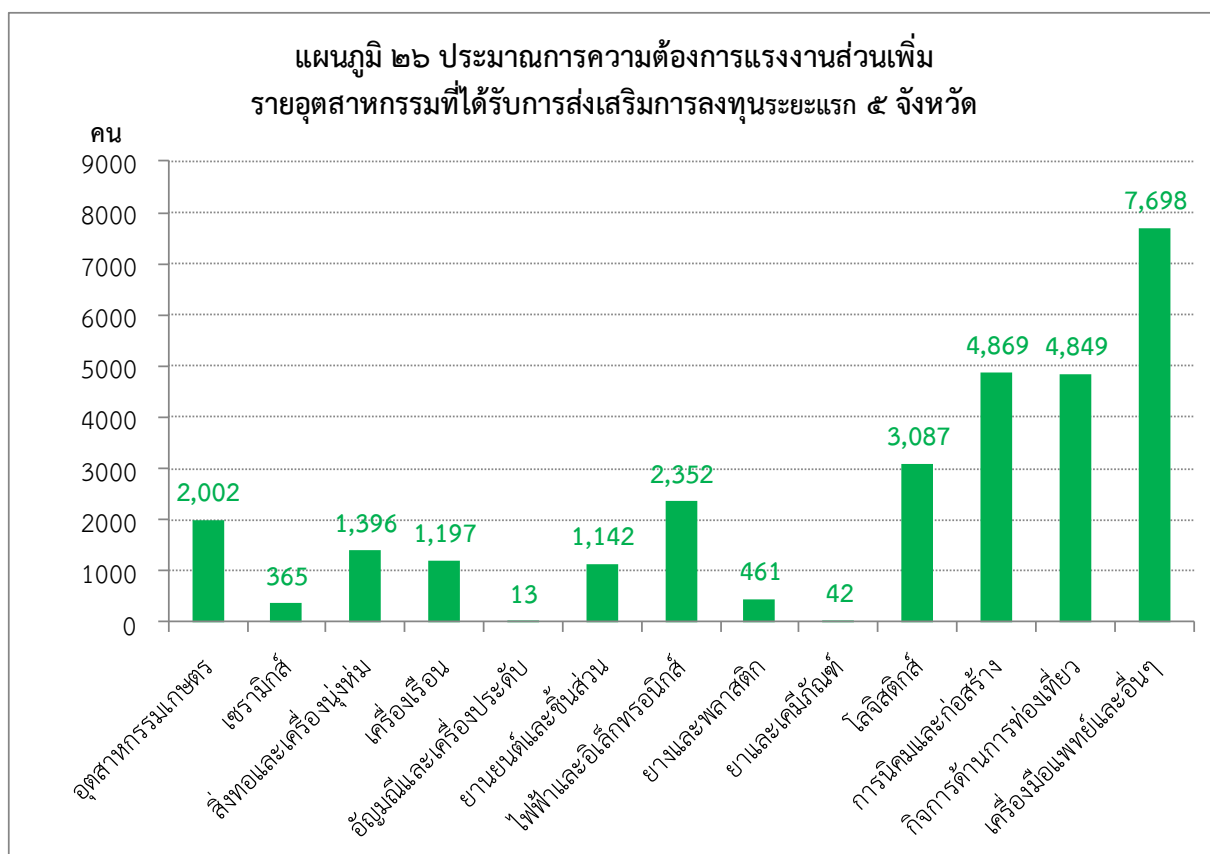
ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน

ผลการประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ พบว่าความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จากปี ๒๕๖๐ ที่มีความต้องการแรงงาน ๓๖,๐๘๔ คน เหลือเพียง ๒๘,๒๖๕ คน ในปี ๒๕๖๔ โดยจังหวัดที่มีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มมากที่สุด คือ สงขลา (๒๘,๘๑๗ คน) รองลงมาคือ เชียงราย (๒๖,๘๑๓ คน) และนครพนม (๒๖,๗๓๒ คน)

ตาราง ๓-๑๘ ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรายอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนระยะแรก ๕ จังหวัด

กลุ่มอุตสาหกรรม	2560	2561	2562	2563	2564	รวม
1. อุตสาหกรรมการเกษตรประมงและที่เกี่ยวข้อง	461	429	398	370	344	2,002
2. การผลิตผลิตภัณฑ์เซรามิกส์	89	80	73	65	58	365
3. อุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง	299	288	279	270	261	1,396
4. อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องเรือน	261	249	239	229	219	1,197
5. อัญมณีและเครื่องประดับ	3	3	3	2	2	13
6. ยานยนต์และชิ้นส่วน	229	229	228	228	227	1,142
7. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	469	470	470	471	471	2,352
8. อุตสาหกรรมยางและพลาสติก	110	100	92	83	75	461
9. การผลิตยาและเคมีภัณฑ์	10	9	8	7	7	42
10. กิจกรรมโลจิสติกส์	653	634	616	599	584	3,087
11. การนิคมและการก่อสร้าง	1,081	1,024	970	920	873	4,869
12. ท่องเที่ยว	1,077	1,020	966	917	870	4,849
13. อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์และอื่นๆ	1,767	1,646	1,532	1,426	1,327	7,698
รวม	6,510	6,181	5,875	5,588	5,318	29,471

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน



เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรายอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนระยะแรก ๕ จังหวัด (จังหวัดตาก มุกดาหาร สระแก้ว ตราด และสงขลา) พบว่า ในอีก ๕ ปีข้างหน้า อุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์และอื่นๆ (๗,๖๙๘ คน) รองลงมาเป็น อุตสาหกรรมการนิคมและก่อสร้าง (๔,๘๖๙ คน) และอุตสาหกรรมด้านการท่องเที่ยว (๔,๘๔๙ คน) ทั้งนี้เนื่องจาก ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ประชาชนมีการศึกษา มากขึ้น และการเข้าถึงระบบสาธารณสุขมีมากขึ้น ส่งผลให้อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์ และอื่น ๆ มีการขยายตัว ส่วนอุตสาหกรรมการนิคมและก่อสร้าง และอุตสาหกรรมด้านการท่องเที่ยว เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น นิคมอุตสาหกรรม และ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยว จึงทำให้มีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มในสองอุตสาหกรรม มากขึ้น

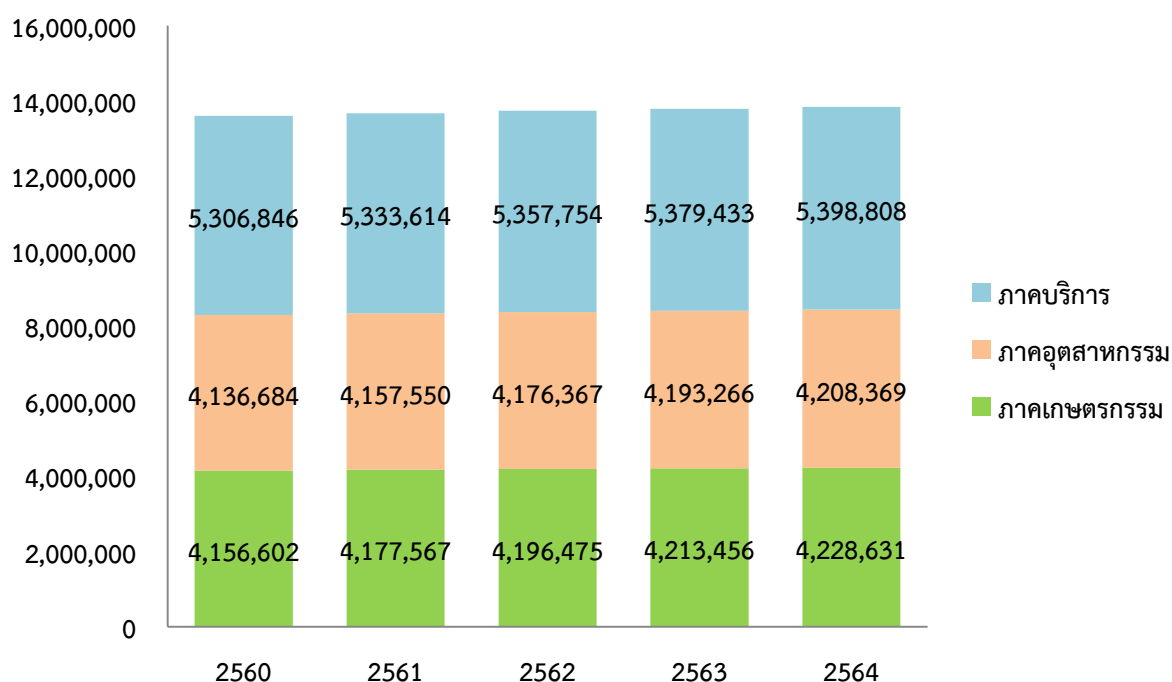
๒. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ อยู่บริเวณพื้นที่ตอนใน สำหรับธุรกิจที่ไม่เหมาะสม กับชายแดน เช่น กิจกรรมวิจัยและพัฒนา กิจกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและใช้แรงงานน้อย ประกอบด้วยจังหวัดที่เป็น พื้นที่ตอนใน ๒๙ จังหวัด ได้แก่จังหวัด เชียงราย เชียงใหม่ ลำปาง ลำพูน ขอนแก่น ชัยภูมิ บุรีรัมย์ นครราชสีมา สระแก้ว จันทบุรี ตราด ระยอง ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี กรุงเทพฯ ปทุมธานี นครปฐม สมุทรสาคร พระนครศรีอยุธยา ราชบุรี กาญจนบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร สุราษฎร์ธานี กระบี่ ภูเก็ต และสงขลา ประกอบด้วย ๙ คลัสเตอร์ ได้แก่ (๑) คลัสเตอร์ยานยนต์และชิ้นส่วน (๒) คลัสเตอร์เครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม (๓) คลัสเตอร์ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (๔) คลัสเตอร์ดิจิทัล (๕) คลัสเตอร์เกษตรแปรรูป (๖) คลัสเตอร์สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม (๗) คลัสเตอร์หุ่นยนต์ (๘) คลัสเตอร์การแพทย์ครบ วงจร และ (๙) คลัสเตอร์อากาศยานและชิ้นส่วน

การดำเนินงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการเร่งรัดนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ และได้มีหนังสือ แจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานและใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนดำเนินงานในภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดตั้ง ๑๒ สถาบันเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับ การพัฒนาและยกระดับเทคโนโลยีการผลิตและทักษะแรงงานไปสู่ขั้นสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมในเขต เศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ อีกทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาได้ ทำการศึกษา วิเคราะห์และประมาณการแนวโน้มความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษใน รูปแบบคลัสเตอร์ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ดังนี้

ตาราง ๓-๑๙ ข้อมูลประมาณการการจ้างงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษรูปแบบ Cluster
ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ประเภทกิจการ	2560	2561	2562	2563	2564	เฉลี่ยต่อปี
ภาคเกษตรกรรม	4,156,602	4,177,567	4,196,475	4,213,456	4,228,631	4,194,546
1.การเกษตร การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	4,156,602	4,177,567	4,196,475	4,213,456	4,228,631	4,194,546
ภาคอุตสาหกรรม	4,136,684	4,157,550	4,176,367	4,193,266	4,208,369	4,174,447
2.อาหารและอาหารสัตว์	574,578	577,476	580,089	582,437	584,534	579,823
3.การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	24,152	24,274	24,383	24,482	24,570	24,372
4.การผลิตสิ่งทอ	142,176	142,893	143,540	144,121	144,640	143,474
5.การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	352,308	354,085	355,688	357,127	358,413	355,524
6.การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	82,940	83,359	83,736	84,075	84,378	83,698
7.อัญมณีและเครื่องประดับ	70,825	71,182	71,504	71,794	72,052	71,472
8.การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	80,440	80,845	81,211	81,540	81,834	81,174
9.เฟอร์นิเจอร์	101,220	101,730	102,190	102,604	102,974	102,144
10.การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	64,279	64,603	64,895	65,158	65,392	64,865
11.ปิโตรเลียม	13,561	13,629	13,691	13,746	13,796	13,685
12.ปิโตรเคมี	2,083	2,094	2,103	2,112	2,119	2,102
13.การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	107,148	107,689	108,176	108,614	109,005	108,126
14.การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	74,019	74,393	74,729	75,032	75,302	74,695
15.ผลิตภัณฑ์พลาสติก	111,601	112,164	112,671	113,127	113,535	112,620
16.ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	131,358	132,021	132,618	133,155	133,635	132,557
17.การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์	238,278	239,480	240,564	241,537	242,407	240,453
18.ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	385,099	387,042	388,793	390,367	391,773	388,615
19.ยานยนต์และชิ้นส่วน	267,230	268,578	269,793	270,885	271,861	269,669
20.อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	336,723	338,421	339,953	341,329	342,558	339,797
21.ก่อสร้าง	976,666	981,592	986,035	990,025	993,591	985,582
ภาคบริการ	5,306,846	5,333,614	5,357,754	5,379,433	5,398,808	5,355,291
22.การขายส่ง การขายปลีก	2,841,681	2,856,014	2,868,940	2,880,549	2,890,924	2,867,622
23.ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	43,495	43,714	43,912	44,089	44,248	43,892
24.ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	1,200,677	1,206,733	1,212,195	1,217,100	1,221,483	1,211,638
25.การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	594,448	597,446	600,150	602,578	604,749	599,874
26.การเงินและการประกันภัย	251,686	252,956	254,101	255,129	256,048	253,984
27.อสังหาริมทรัพย์	99,874	100,378	100,832	101,240	101,605	100,786
28.บริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	274,986	276,373	277,623	278,747	279,751	277,496
29.การบริการอื่นๆ*	2,315,855	2,327,536	2,338,071	2,347,532	2,355,987	2,336,996
รวม	15,915,987	15,996,267	16,068,666	16,133,687	16,191,794	16,061,280
ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน						

แผนภูมิ ๓-๒๗ ประมาณการการจ้างงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
รูปแบบ Cluster ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔



ผลการศึกษาความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษรูปแบบ Cluster ปี ๒๕๖๐ -๒๕๖๔ พบว่า ใน ๕ ปีข้างหน้าจะมีการจ้างงาน เฉลี่ยปีละ ๑๖,๐๖๑,๒๘๐ คน เป็นการจ้างงานในภาคบริการมากที่สุด เฉลี่ยปีละ ๕,๓๕๕,๒๙๑ คน โดยประเภทกิจการในภาคบริการที่มีการจ้างงานมากที่สุดคือ กิจการค้าส่ง ค้าปลีก รองลงมา คือการบริการด้านสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ และที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ ภาคเกษตรกรรม มีการจ้างงานเฉลี่ยปีละ ๔,๑๙๔,๕๔๖ คน ส่วนภาคอุตสาหกรรม มีการจ้างงานเฉลี่ยปีละ ๔,๑๗๔,๔๔๗ คน ประเภทกิจการในภาคอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด คือ กิจการก่อสร้าง รองลงมาคือการผลิตอาหารและอาหารสัตว์ และกิจการไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ตามลำดับ

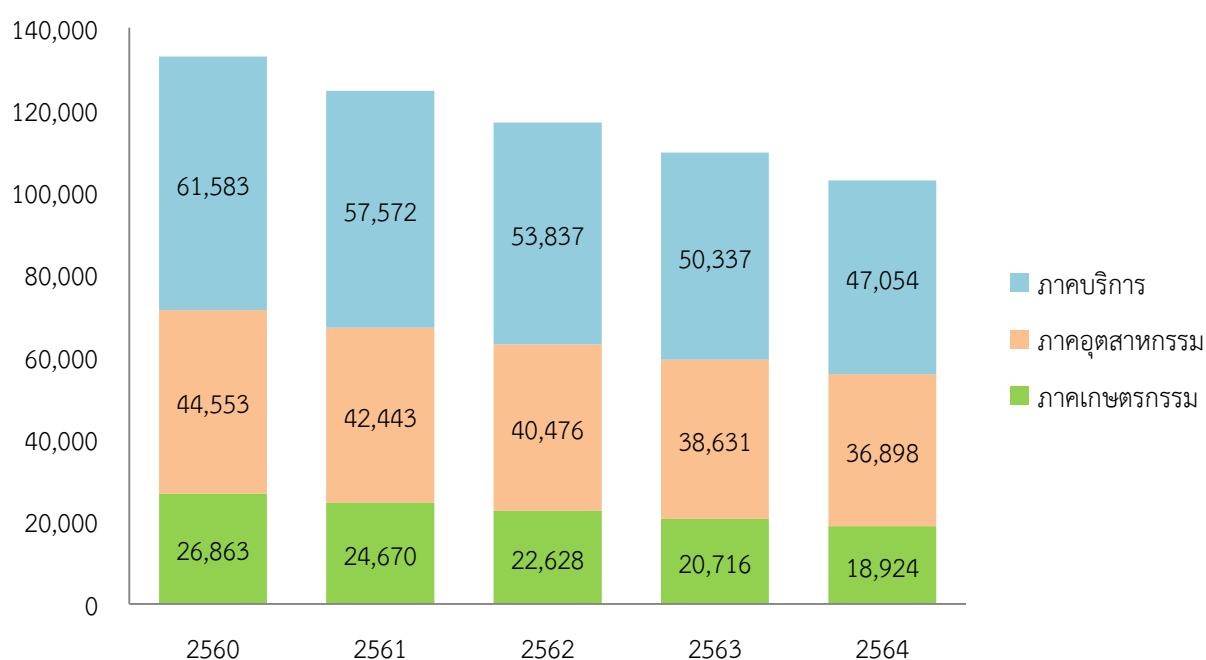
ตาราง ๓-๒๐ประมาณการความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษรูปแบบ Cluster ปี ๒๕๖๐ -๒๕๖๔						
ประเภทกิจการ	2560	2561	2562	2563	2564	เฉลี่ยต่อปี
ภาคเกษตรกรรม	26,863	24,670	22,628	20,716	18,924	22,760
1.การเกษตร การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	26,863	24,670	22,628	20,716	18,924	22,760
ภาคอุตสาหกรรม	44,553	42,443	40,476	38,631	36,898	40,600
2.อาหารและอาหารสัตว์	5,488	5,192	4,916	4,658	4,416	4,934
3.การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	526	515	505	495	486	506
4.การผลิตสิ่งทอ	1,095	1,020	951	885	824	955
5.การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	2,740	2,553	2,379	2,216	2,064	2,391
6.การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	670	626	586	547	512	588
7.อัญมณีและเครื่องประดับ	548	510	475	442	411	477
8.การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	654	612	573	536	502	575
9.เฟอร์นิเจอร์	835	782	732	686	643	735
10.การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	815	783	753	725	698	755
11.ปิโตรเลียม	258	251	245	240	235	246
12.ปิโตรเคมี	12	11	9	9	8	10
13.การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	784	727	674	625	578	678
14.การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	734	696	661	628	597	663
15.ผลิตภัณฑ์พลาสติก	1,005	947	893	842	795	896
16.ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	1,097	1,028	965	905	849	969
17.การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์	2,291	2,168	2,054	1,946	1,846	2,061
18.ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	7,401	7,222	7,054	6,896	6,747	7,064
19.ยานยนต์และชิ้นส่วน	3,156	3,021	2,896	2,778	2,668	2,904
20.อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	4,011	3,841	3,682	3,533	3,393	3,692
21.ก่อสร้าง	10,434	9,936	9,472	9,037	8,628	9,501
ภาคบริการ	61,583	57,572	53,837	50,337	47,054	54,077
22.การขายส่ง การขายปลีก	22,947	21,454	20,063	18,761	17,539	20,153
23.ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	441	419	398	378	359	399
24.ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	9,149	8,515	7,925	7,372	6,853	7,963
25.การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	4,280	3,963	3,668	3,392	3,133	3,687
26.การเงินและการประกันภัย	2,838	2,708	2,588	2,475	2,368	2,595
27.อสังหาริมทรัพย์	864	812	763	717	674	766
28.บริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	1,924	1,778	1,642	1,515	1,396	1,651
29.การบริการอื่นๆ*	19,140	17,923	16,790	15,728	14,732	16,863
รวม	132,999	124,685	116,941	109,683	102,875	117,437
ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน						

สำหรับความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มใน ๕ ปีข้างหน้า พบว่า ภาคบริการมีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มมากที่สุด เฉลี่ยปีละ ๕๔,๐๗๗ คน รองลงมาคือ ภาคอุตสาหกรรม เฉลี่ยปีละ ๔๐,๖๐๐ คน และภาคเกษตรกรรม เฉลี่ยปีละ ๒๒,๗๖๐ คน

ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการจ้างงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษรูปแบบ Cluster ในอนาคต ภาคเกษตรพื้นฐานมีการเติบโตของการจ้างงานลดลง ในขณะที่ภาคบริการและภาคอุตสาหกรรม การจ้างงานเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง

แผนภูมิ ๓-๒๘ ประมาณการความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

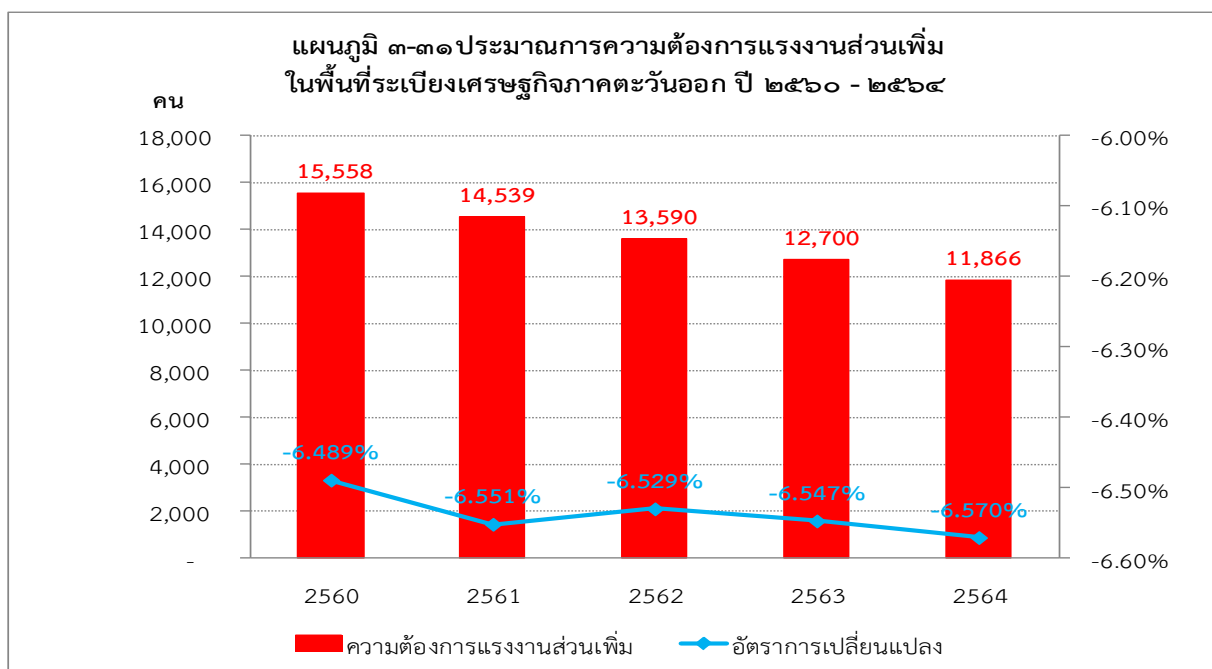
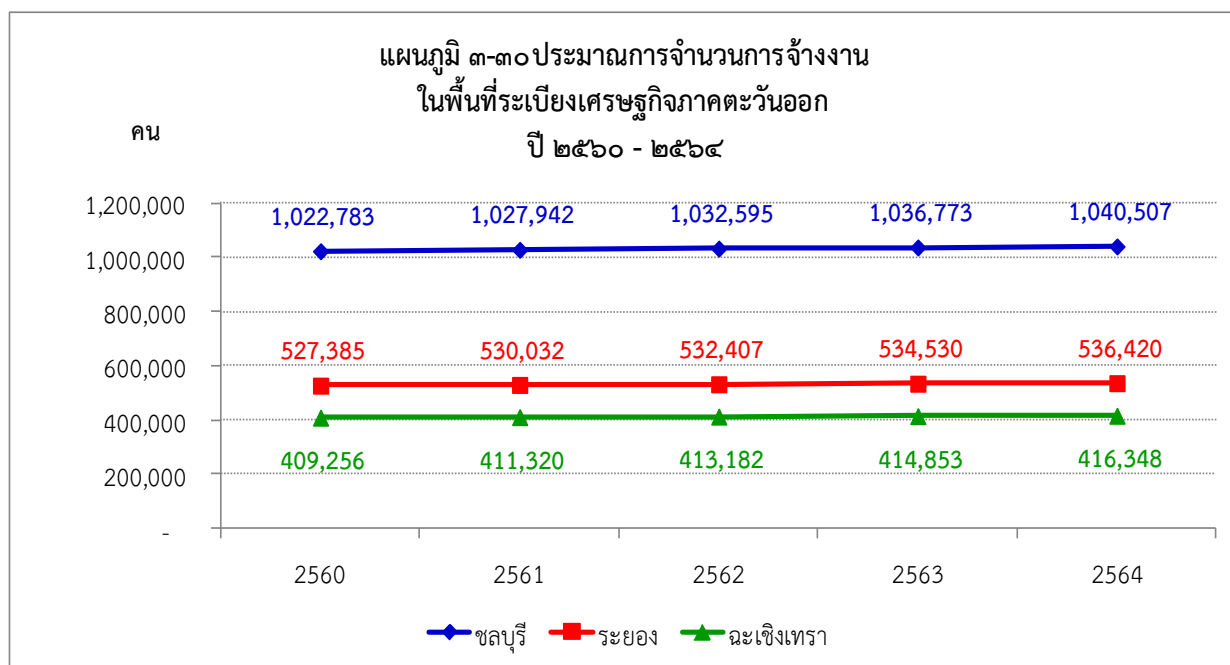
รูปแบบ Cluster ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔

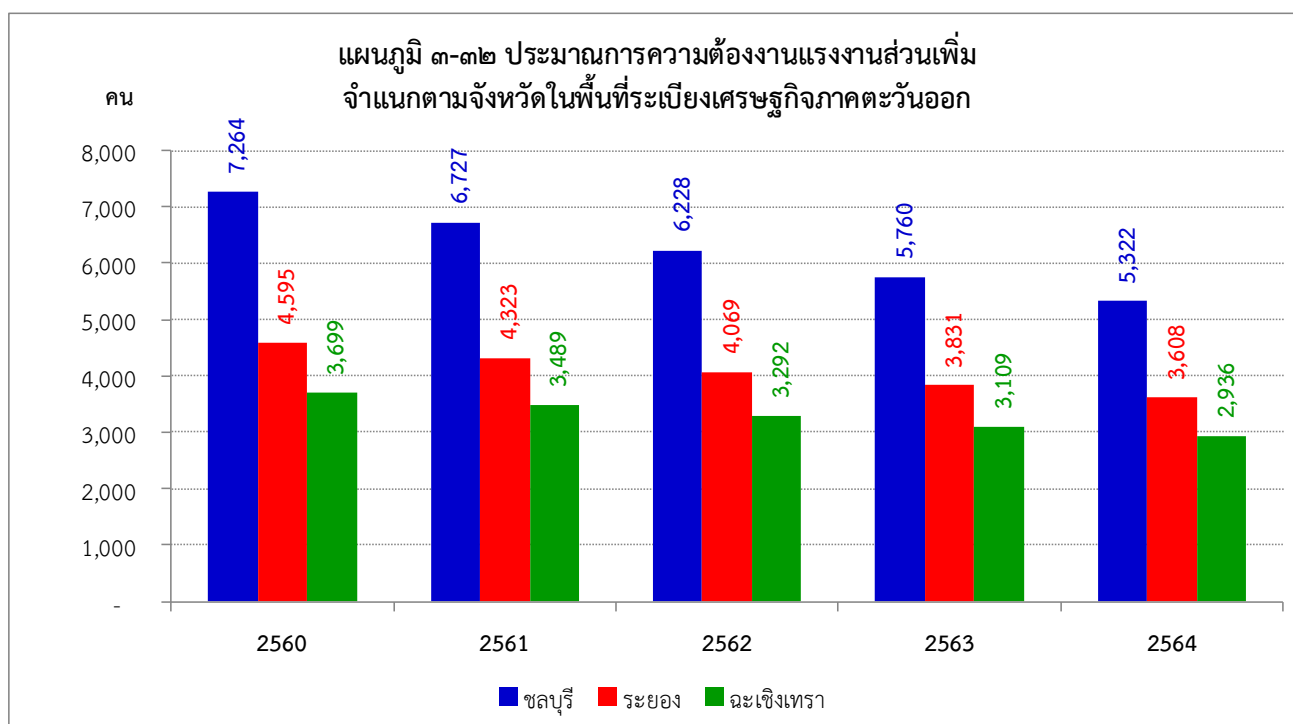


๓) **ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)** รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจ และศักยภาพในการแข่งขันของประเทศด้วยการส่งเสริมกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง และเห็นว่าพื้นที่ภาคตะวันออกมีความเหมาะสมที่จะเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ เนื่องจากมีความพร้อมด้านการคมนาคมขนส่งทั้งทางอากาศ ทางเรือ และทางบก รวมทั้งอยู่ในระยะที่สามารถเชื่อมต่อกับกรุงเทพมหานครและส่วนอื่นของประเทศไทยโดยสะดวก อีกทั้งสามารถปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานได้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก และเห็นชอบการออกกฎหมายว่าด้วยเขตเศรษฐกิจพิเศษพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกโดยกำหนดการสิทธิประโยชน์การลงทุน การกำหนดการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน และการจัดตั้งองค์กรเพื่อกำหนดนโยบายและบริหาร พื้นที่เป้าหมาย ๓ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง รวมถึงพื้นที่อื่นใดที่จะมีการออกพระราชกฤษฎีกากำหนดเพิ่มเติม โดยมีอุตสาหกรรมเป้าหมาย ประกอบด้วย ๑) ชูปเปอร์คลัสเตอร์ ได้แก่ คลัสเตอร์ยานยนต์และชิ้นส่วน คลัสเตอร์เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม คลัสเตอร์ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ ๒) ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย : กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิง ชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร

ทั้งนี้ (ร่าง) พระราชบัญญัติการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาได้ทำการศึกษา วิเคราะห์และประมาณการแนวโน้มความต้องการแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษตะวันออก ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ดังนี้





จากการประมาณการความต้องการแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ พบว่า ความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี ๒๕๖๐ ที่มีความต้องการแรงงาน ๑๕,๕๕๘ คน เหลือเพียง ๑๑,๘๖๖ คน ในปี ๒๕๖๔ โดยมีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเฉลี่ย ๑๓,๖๕๐ คนต่อปี จังหวัดชลบุรีมีความต้องการแรงงานมากที่สุดเฉลี่ยปีละ ๖,๒๖๐ คน รองลงมาคือจังหวัดระยองเฉลี่ยปีละ ๔,๐๙๕ คน และจังหวัดฉะเชิงเทราเฉลี่ยปีละ ๓,๓๐๕ คน

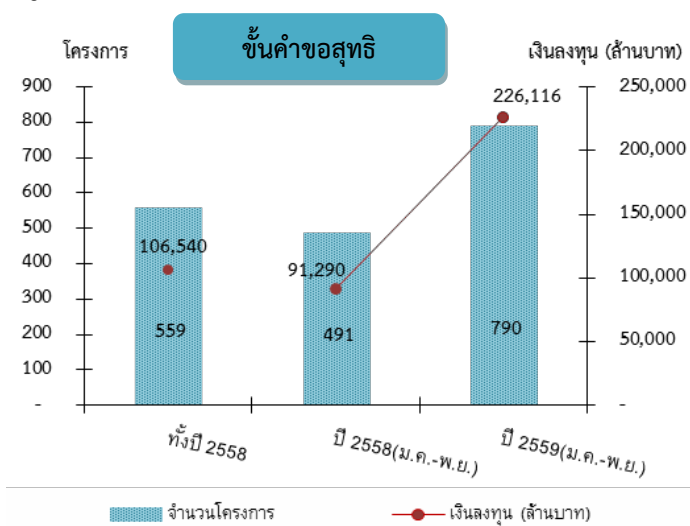
เมื่อพิจารณาอัตราการเปลี่ยนแปลงความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มใน ๕ ปีข้างหน้า พบว่า มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานที่ลดลง เฉลี่ยปีละ ๖.๕% เนื่องจากพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการผลิต ประกอบกับนโยบายรัฐบาลที่สนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมากขึ้น จึงทำให้ผู้ประกอบการมุ่งเน้นการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรสมัยใหม่ ซึ่งเน้นการใช้แรงงานที่มีทักษะฝีมือ จึงทำให้การใช้แรงงานทักษะฝีมือต่ำลง

๓.๑๑ สถานการณ์การลงทุนของภาคเอกชน

จากสถิติการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศรายเดือนสะสมปี ๒๕๕๙ (ต.ค.) ของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑) สถิติการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

แผนภูมิ ๓-๓๓ สถิติการยื่นขอส่งเสริมของโครงการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ



ที่มา : สถิติการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศรายเดือนสะสมปี ๒๕๕๙ (ต.ค.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

สถิติการยื่นขอส่งเสริมของโครงการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในปี ๒๕๕๙ (ม.ค.-พ.ย.) มีจำนวนโครงการยื่นขอส่งเสริมจำนวน ๗๙๐ โครงการ มูลค่าเงินลงทุน ๒๒๖,๑๑๖ ล้านบาท เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๕๘ (ม.ค.-พ.ย.) จำนวนโครงการและมูลค่าเงินลงทุนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖๑ และ ร้อยละ ๑๔๘ ตามลำดับ เนื่องจากในเดือนมกราคม-พฤศจิกายน ๒๕๕๙ มีนักลงทุนหลายรายสนใจยื่นขอรับการส่งเสริมในกิจการซอฟต์แวร์ตามนโยบายส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลของรัฐบาล ประกอบกับมีโครงการขนาดใหญ่ที่เงินลงทุนมากกว่า ๑,๐๐๐ ล้านบาท ยื่นขอรับการส่งเสริมโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นที่กลับมาของนักลงทุนในการขยายการลงทุนในไทย

ตาราง ๓-๒๑ จำนวนโครงการและมูลค่าเงินลงทุนที่ยื่นขอรับการส่งเสริมการลงทุน

	จำนวนโครงการ			มูลค่าเงินลงทุน (ล้านบาท)		
	ม.ค.- พ.ย. ๒๕๕๘	ม.ค.- พ.ย. ๒๕๕๙	% เปลี่ยน	ม.ค.-พ.ย. ๒๕๕๘	ม.ค.-พ.ย. ๒๕๕๙	% เปลี่ยน
ต่างชาติ (FDI)	๔๙๑	๗๙๐	+๖๑	๙๑,๒๙๐	๒๒๖,๑๑๖	+๑๔๘
ขอรับทั้ง สิ้น	๙๐๘	๑,๓๘๓	+๕๕	๑๘๓,๓๔๖	๕๐๑,๕๐๔	+๑๗๔

ที่มา : สถิติการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศรายเดือนสะสมปี ๒๕๖๐ (ต.ค.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

จำนวนโครงการจากต่างชาติที่ยื่นขอส่งเสริมการลงทุนคิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของจำนวนโครงการที่ยื่นขอส่งเสริมทั้งสิ้น (๑,๓๑๓ โครงการ) มูลค่าเงิน ลงทุนคิดเป็นร้อยละ ๔๕ ของมูลค่าเงินลงทุนทั้งสิ้นที่ยื่นขอส่งเสริม (๕๐๑,๕๐๔ ล้านบาท)

จำนวนโครงการจากต่างชาติที่ยื่นขอส่งเสริมในเดือน ม.ค.-พ.ย. ของปี ๒๕๕๙ ส่วนใหญ่เป็นหมวดบริการและสาธารณูปโภค คิดเป็นร้อยละ ๓๙ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการลงทุนในกิจการ ITC IHQ และ TISO ในด้านของมูลค่าเงินลงทุนส่วนใหญ่อยู่ในหมวดบริการและสาธารณูปโภคเช่นกัน คิดเป็น ร้อยละ ๓๑ ส่วนใหญ่เป็นการลงทุนมูลค่าสูงในกิจการขนส่งทางอากาศ (๑๓ โครงการ มูลค่ารวม ๑๕,๓๖๐ ล้านบาท) กิจการโรงแรม (๗ โครงการ มูลค่ารวม ๘,๒๐๗ ล้านบาท)

ตาราง ๓-๒๒ จำนวนโครงการต่างชาติที่ยื่นขอส่งเสริมแยกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภท	จำนวนโครงการ			เงินลงทุน(ล้านบาท)		
	(ม.ค.-พ.ย.)		%	(ม.ค.-พ.ย.)		%
	๒๕๕๘	๒๕๕๙		๒๕๕๘	๒๕๕๙	
เกษตรและผลิตผลจากการเกษตร	๒๓	๔๙	+๑๑๓	๙,๑๐๙	๑๐,๙๘๗	+๑,๑๐๖
แร่ เชราวมิกส์ และโลหะขั้นมูลฐาน	๙	๑๒	+๓๓	๑,๗๙๕	๒,๔๒๐	+๓๕
อุตสาหกรรมเบา	๒๐	๒๔	+๒๐	๓,๓๕๘	๙,๖๕๘	+๑๘๘
ผลิตภัณฑ์โลหะเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง	๗๗	๑๒๕	+๖๒	๑๕,๕๔๕	๕๗,๔๕๖	+๒๗๐
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	๑๒๓	๒๑๙	+๗๘	๒๖,๓๔๔	๔๐,๕๖๕	+๕๔
เคมีภัณฑ์ พลาสติกและกระดาษ	๒๐	๕๑	+๑๕๕	๑,๓๗๘	๓๕,๘๕๙	+๒๕๐๒
บริการและสาธารณูปโภค	๒๑๙	๓๑๐	+๔๒	๓๓,๗๖๑	๖๙,๑๗๑	+๑๐๕
รวมทั้งสิ้น	๔๙๑	๗๙๐	+๖๑	๙๑,๒๙๐	๒๒๖,๑๑๖	+๑๔๘

ที่มา : สถิติการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศรายเดือนสะสมปี 2559 (ต.ค.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

โครงการจากต่างชาติที่ยื่นขอส่งเสริมเป็นโครงการใหม่จำนวน ๕๑๐โครงการ มีมูลค่าเงินลงทุน ๕๗,๙๗๖ ล้านบาท ส่วนโครงการขยายมีจำนวน ๒๘๐ โครงการมีมูลค่ารวมทั้งสิ้น ๑๖๘,๑๔๐ ล้านบาท

ตาราง ๓-๒๓ จำนวนโครงการลงทุนจากต่างชาติ แยกตามประเภทโครงการ

ประเภท	จำนวนโครงการ	เงินลงทุน (ล้านบาท)
โครงการขยาย	๒๘๐ (๓๕%)	๑๖๘,๑๔๐ (๗๔%)
โครงการใหม่	๕๑๐ (๖๕%)	๕๗,๙๗๖ (๒๖%)

ที่มา : สถิติการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศรายเดือนสะสมปี 2559 (ต.ค.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีปริมาณเงินลงทุนในการยื่นขอส่งเสริมสูงสุด คิดเป็นร้อยละ ๑๘ ของมูลค่าการลงทุนจากต่างชาติทั้งหมด โดยมีการขอรับการส่งเสริมการลงทุนขนาดใหญ่ อาทิ กิจกรรมผลิตเครื่องยนต์สำหรับยานพาหนะ มูลค่า ๗,๒๐๐ ล้านบาท กิจกรรมผลิตอุปกรณ์สารกึ่งตัวนำและ/หรือชิ้นส่วนสำหรับอุปกรณ์สารกึ่งตัวนำ มูลค่า ๔,๗๓๑ ล้านบาท กิจกรรมผลิตรถยนต์เอนกประสงค์ มูลค่า ๒,๘๗๕ ล้านบาท กิจกรรมผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า มูลค่า ๑,๘๘๐ ล้านบาท กิจกรรมผลิตผลิตภัณฑ์สุขอนามัย มูลค่า ๑,๓๓๐ ล้านบาท กิจกรรมผลิตพอลิเมอร์ชนิดพิเศษ เช่น Cross-linked Acrylic Polymer มูลค่า ๙๗๐ ล้านบาท กิจกรรมผลิต Isophthaloyl Chloride มูลค่า ๙๕๐ ล้านบาท และกิจกรรมผลิตสารเคมีสำหรับใช้ทำปฏิกิริยาเพื่อพองถูลมนิรภัย มูลค่า ๙๔๑ ล้านบาท

รองลงมา คือ สิงคโปร์ มีปริมาณเงินลงทุนในการยื่นขอส่งเสริมคิดเป็นร้อยละ ๑๒ ของมูลค่าการลงทุนจากต่างชาติทั้งหมด โดยมีโครงการที่ยื่นขอรับการส่งเสริมการลงทุนในโครงการขนาดใหญ่ อาทิ กิจกรรมขนส่งทางอากาศ ๒ โครงการ มูลค่ารวม ๙,๘๘๑ ล้านบาท (ซึ่งเป็นการร่วมทุนระหว่างไทยและสิงคโปร์) กิจกรรมผลิตเซลล์แสงอาทิตย์และแผงเซลล์แสงอาทิตย์ ๒ โครงการ (ซึ่งเป็นการลงทุนจากแคนาดา และจีนผ่านสิงคโปร์) มูลค่า ๙,๓๗๘ ล้านบาท กิจกรรมโรงแรม มูลค่า ๑,๔๐๕ ล้านบาท

อันดับที่สาม คือ จีน มีปริมาณเงินลงทุนในการยื่นขอส่งเสริมคิดเป็นร้อยละ ๑๒ ของมูลค่าการลงทุนจากต่างชาติทั้งหมด มีโครงการยื่นขอรับการส่งเสริมการลงทุน เป็นโครงการขนาดใหญ่ อาทิ กิจกรรมขนส่งทางอากาศ ๙ โครงการ มูลค่ารวม ๕,๖๖๐ ล้านบาท (ซึ่งเป็นการร่วมทุนระหว่างไทยและจีน) กิจกรรมผลิตยานอวกาศ มูลค่า ๔,๓๗๐ ล้านบาท กิจกรรมผลิตเส้นใยแก้ว มูลค่า ๒,๗๕๒ ล้านบาท กิจกรรมผลิต เส้นลวดใยเหล็ก มูลค่า ๒,๔๘๔ ล้านบาท กิจกรรมผลิตเซลล์แสงอาทิตย์ มูลค่า ๑,๗๘๘ ล้านบาท และกิจกรรมผลิตสารซิลิกาชนิดพิเศษ (Highly Dispersible Silica) มูลค่า ๑,๔๐๐ ล้านบาท

ส่วนในแง่ของจำนวนโครงการญี่ปุ่นมีจำนวนโครงการที่ยื่นขอการส่งเสริมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๘ ของโครงการลงทุนจากต่างชาติทั้งหมด

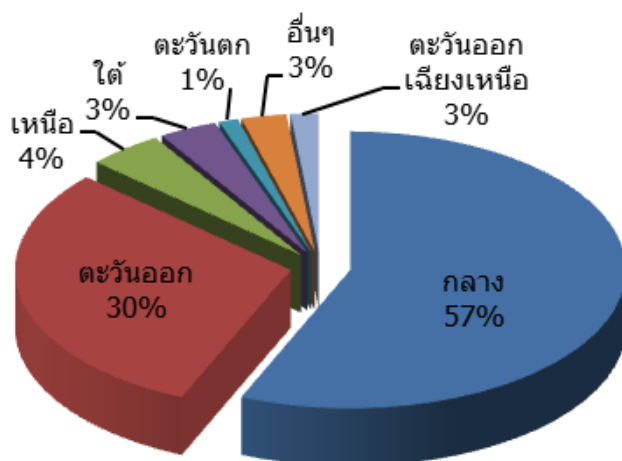
ตาราง ๓-๒๔ แหล่งที่มาของเงินลงทุนจากต่างประเทศที่ขอรับการส่งเสริม ๑๐ อันดับแรก

อันดับที่	แหล่งที่มา	จำนวนโครงการ	เงินลงทุน (ล้านบาท)
๑	ญี่ปุ่น	๒๒๑	๔๐,๘๙๘
๒	สิงคโปร์	๙๔	๒๗,๒๗๔
๓	จีน	๙๒	๒๖,๐๐๘
๔	ฮ่องกง	๓๓	๒๐,๑๔๘
๕	เนเธอร์แลนด์	๓๓	๑๓,๔๙๖
๖	อเมริกา	๒๖	๙,๒๙๗
๗	เกาหลีใต้	๒๙	๘,๕๗๐
๘	ไต้หวัน	๓๕	๖,๑๔๘
๙	สหราชอาณาจักร	๒๒	๔,๗๘๒
๑๐	มาเลเซีย	๒๙	๓,๒๘๔

ที่มา : สถิติการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศรายเดือนสะสมปี 2559 (ต.ค.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

โครงการที่นักลงทุนต่างชาติยื่นขอฯ ส่วนใหญ่อยู่ในภาคกลางจำนวน ๔๔๖ โครงการ (๔๕,๙๗๖ ล้านบาท) ภาคตะวันออกจำนวน ๒๓๙ โครงการ (๑๒๘,๔๖๘ ล้านบาท) ภาคเหนือจำนวน ๓๕ โครงการ (๖,๗๔๔ ล้านบาท) ภาคใต้จำนวน ๒๗ โครงการ (๖,๕๘๒ ล้านบาท) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน ๑๓ โครงการ (๑,๘๙๐ ล้านบาท) และภาคตะวันตกจำนวน ๙ โครงการ (๗๒๓ ล้านบาท) และอื่นๆ * จำนวน ๒๑ โครงการ (๓๕,๗๓๓ ล้านบาท)

แผนภูมิ ๓-๓๔ สัดส่วนจำนวนโครงการต่างชาติที่ยื่นขอส่งเสริมแยกตามที่ตั้ง



ที่มา : สถิติการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศรายเดือนสะสมปี 2559 (ต.ค.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

หมายเหตุ * : อื่น ๆ คือกิจการที่ไม่มีที่ตั้งแน่นอน เช่น กิจการขนส่งทางเรือ, ทางอากาศ เป็นต้น

โครงการผลิตเพื่อการส่งออกร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป มีจำนวน ๒๓๓ โครงการ มูลค่ารวม ๑๑๖,๓๘๔ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๒๙ และร้อยละ ๕๑ ตามลำดับของโครงการต่างชาติทั้งสิ้นที่ยื่นขอส่งเสริมทั้งหมด

โครงการต่างชาติที่ยื่นขอส่งเสริมใน ๑๑ เดือนแรกของปี ๒๕๕๙ จะก่อให้เกิดการจ้างงานภายในประเทศ แยกเป็นแรงงานไทย ๕๙,๙๙๖ คน และต่างชาติในตำแหน่งบริหารและเทคนิค ๔,๓๖๐ คน

การลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย

โครงการที่ยื่นขอรับการส่งเสริมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเดือนมกราคม - พฤศจิกายน ปี ๒๕๕๙ จำนวน ๓๙๗ โครงการ มูลค่ารวม ๑๕๑,๖๓๘ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๕๐ และร้อยละ ๖๗ ของโครงการต่างชาติที่ยื่นขอรับการส่งเสริมทั้งสิ้นตามลำดับ ในแง่ของจำนวนโครงการส่วนใหญ่เป็นการขอรับการส่งเสริมในอุตสาหกรรมดิจิทัล จำนวน ๑๕๘ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของจำนวนโครงการที่ยื่นขอรับการส่งเสริมในอุตสาหกรรมเป้าหมายทั้งสิ้น โดยส่วนใหญ่เป็นกิจการซอฟต์แวร์ ส่วนในแง่มูลค่าการลงทุนส่วนใหญ่เป็นมูลค่าการลงทุนในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนมูลค่ารวม ๔๔,๒๒๕ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๒๙ ของมูลค่าการขอรับการส่งเสริมในอุตสาหกรรมเป้าหมายทั้งหมด มูลค่าส่วนใหญ่มาจากกิจการผลิตรถยนต์ยานยนต์และกิจการผลิตชิ้นส่วนยานพาหนะ รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม มูลค่ารวม ๓๙,๓๒๓ ล้านบาทคิดเป็นร้อยละ ๒๖ ของมูลค่าการขอรับการส่งเสริมใน

อุตสาหกรรมเป้าหมายทั้งหมด มูลค่าส่วนใหญ่มาจากการลงทุนในกิจการผลิตชิ้นส่วนและ/ หรืออุปกรณ์ สำหรับระบบที่ใช้ประโยชน์จากพลังงานแสงอาทิตย์ และกิจการผลิตเครื่องซักผ้าที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

ตาราง ๓-๒๕ โครงการต่างชาติที่ยื่นขอรับการส่งเสริมการลงทุน จำแนกตามอุตสาหกรรม

เป้าหมาย

ปี ๒๕๕๙ (มกราคม-พฤศจิกายน)

	จำนวนโครงการ	เงินลงทุน (ล้านบาท)
ยานยนต์และชิ้นส่วน	39	44,225
ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์	44	35,073
เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม	64	39,323
อุตสาหกรรมเกษตร	49	10,987
ท่องเที่ยว	10	9,249
การแพทย์	10	5,468
ดิจิทัล	158	1,690
ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์	9	616
อากาศยาน	4	467
สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	10	4,540
รวมทั้งสิ้น	397	151,638

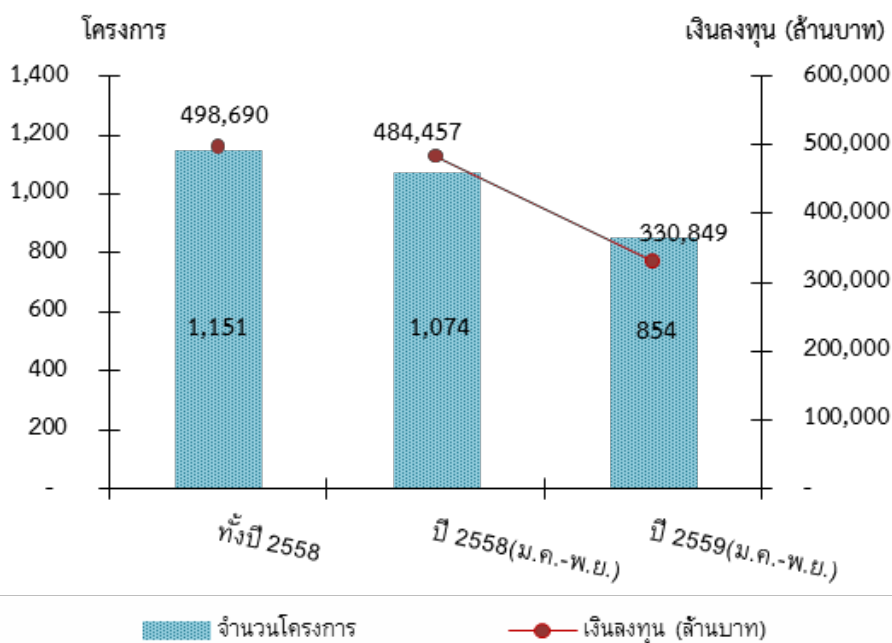
การขอรับการส่งเสริมในพื้นที่เป้าหมาย

คำขอรับการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ ในเดือนมกราคม-พฤศจิกายน ๒๕๕๙ มีการลงทุนในพื้นที่ต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมการลงทุน ดังนี้

- พื้นที่ ๒๐ จังหวัดที่มีรายได้ต่ำ
มีคำขอรับการส่งเสริม ๕ โครงการ มูลค่ารวม ๑,๐๕๘ ล้านบาท
- พื้นที่ในนิคมอุตสาหกรรมหรือเขตอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริม
มีคำขอรับการส่งเสริม ๒๑๕ โครงการ มูลค่ารวม ๑๑๙,๑๔๘ ล้านบาท
- โครงการที่ยื่นขอรับการส่งเสริมจะลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน
จำนวน ๑๐ โครงการ มูลค่ารวม ๒,๖๘๑ ล้านบาท
- โครงการที่ได้รับอนุมัติจะลงทุนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
จำนวน ๑ โครงการ มูลค่า ๑๖๑ ล้านบาท
- คำขอรับการส่งเสริมการลงทุนตามมาตรการส่งเสริมการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษใน
รูปแบบคลัสเตอร์
จำนวน ๒๗ โครงการ มูลค่ารวม ๓๕,๐๔๓ ล้านบาท

แผนภูมิ ๓-๓๕ สถิติโครงการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศที่ได้รับการอนุมัติส่งเสริม

ชั้นค่าขอสิทธิ



สถิติโครงการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศที่ได้รับการอนุมัติส่งเสริมของในปี ๒๕๕๙ (ม.ค.-พ.ย.) มีจำนวนโครงการที่ได้รับการอนุมัติจำนวน ๘๕๔ โครงการ มูลค่าเงินลงทุน ๓๓๐,๘๔๙ ล้านบาท เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๕๘ (ม.ค.-พ.ย.) ในช่วงเวลาเดียวกัน จำนวนโครงการลดลงร้อยละ ๒๐ ส่วนมูลค่าเงินลงทุนลดลงร้อยละ ๓๒ เนื่องจากในเดือนมกราคม-ตุลาคม ๒๕๕๘ มีมูลค่าการอนุมัติให้การส่งเสริมมากกว่าปกติ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการพิจารณาขอรับการส่งเสริมที่ยื่นเข้ามาในไตรมาสสุดท้ายของปี ๒๕๕๗ จำนวนมากกว่า ๒,๐๐๐ โครงการ เงินลงทุนรวมมากกว่า ๑.๓ ล้านล้านบาท ซึ่งเป็นการยื่นขอรับการส่งเสริมเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ตามนโยบายส่งเสริมการลงทุนเดิมก่อนที่จะปรับสิทธิประโยชน์ใหม่ในปี ๒๕๕๘

ตาราง ๓-๒๖ จำนวนโครงการจากต่างชาติที่ได้รับการอนุมัติ

	จำนวนโครงการ			มูลค่าเงินลงทุน (ล้านบาท)		
	ม.ค.-ต.ค. 2558	ม.ค.-ต.ค. 2559	% เปลี่ยน	ม.ค.-ต.ค. 2558	ม.ค.-ต.ค. 2559	% เปลี่ยน
ต่างชาติ (FDI)	1,074	854	-20	484,457	330,849	-32
อนุมัติทั้งสิ้น	2,083	1,567	-25	783,941	816,439	+4

- จำนวนโครงการจากต่างชาติที่ได้รับการอนุมัติคิดเป็นร้อยละ ๕๔ ของจำนวนโครงการทั้งสิ้นที่ได้รับการอนุมัติ (๑,๕๖๗ โครงการ) มูลค่าเงินลงทุน คิดเป็นร้อยละ ๔๑ ของปริมาณเงินลงทุนทั้งสิ้นที่ได้รับการอนุมัติ (๘๑๖,๔๓๙ ล้านบาท)
- จำนวนโครงการจากต่างชาติที่ได้รับอนุมัติในเดือน ม.ค.-พ.ย. ของปี ๒๕๕๙ ส่วนใหญ่เป็นหมวดบริการและสาธารณูปโภค คิดเป็นร้อยละ ๓๔ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการลงทุนในกิจการ ITC IHQ TISO ในด้านของปริมาณ

เงินลงทุนส่วนใหญ่อยู่ในหมวดเคมีภัณฑ์ พลาสติก และ กระดาษ คิดเป็นร้อยละ ๒๘ เนื่องจากมีโครงการที่ได้รับการอนุมัติส่งเสริมมูลค่าสูงในสาขานี้ เช่น กิจการผลิต Ethylene สำหรับนำไปเป็นวัตถุดิบสำหรับการผลิตเม็ดพลาสติกต่างๆ มูลค่า ๑๖,๓๓๐ ล้านบาท กิจการผลิตยางสังเคราะห์ (SSBR) มูลค่า ๑๒,๐๕๔ ล้านบาท กิจการผลิต Butadiene/ Propylene/ Ethylene มูลค่า ๓๓,๙๔๖ ล้านบาท และ กิจการผลิต PolyLactic Acid (PLA), Amorphous Lactide และ Lactic Acid (Technical Grade) มูลค่า ๔,๐๐๐ ล้านบาท กิจการผลิตผลิตภัณฑ์เคมีเพื่อการอุตสาหกรรม มูลค่า ๓,๘๑๑ ล้านบาท เป็นต้น

ตาราง ๓-๒๓ โครงการต่างชาติที่ได้รับการอนุมัติ แยกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภท	ปี ๒๕๕๕ จำนวนโครงการ	เงินลงทุน (ล้านบาท)
เกษตรและผลิตผลจากการเกษตร	๖๔	๕๓,๗๗๑
แร่ เซรามิกส์ และโลหะขั้นมูลฐาน	๒๑	๑๔,๗๘๘
อุตสาหกรรมเบา	๓๓	๘๗๖๗
ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง	๑๕๓	๕๙,๘๘๘
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	๒๓๔	๖๒,๓๘๓
เคมีภัณฑ์ พลาสติกและกระดาษ	๕๘	๙๓,๖๔๔
บริการและสาธารณูปโภค	๒๙๑	๓๗,๕๗๘
รวมทั้งสิ้น	๘๕๔	๓๓๐,๘๔๙

โครงการจากต่างชาติที่ได้รับการอนุมัติในด้านของจำนวนโครงการ ส่วนมากเป็นโครงการใหม่ จำนวน ๕๐๑ โครงการ มีมูลค่า ๑๐๕,๑๕๖ ล้านบาท ส่วนโครงการขยายมีจำนวน ๓๕๓ โครงการ มูลค่า ๒๒๕,๖๙๓ ล้านบาท

ตาราง ๓-๒๔ โครงการลงทุนจากต่างชาติ แยกตามประเภทโครงการ

ประเภท	จำนวนโครงการ	เงินลงทุน (ล้านบาท)
โครงการขยาย	๓๕๓ (๔๑%)	๒๒๕,๖๙๓ (๖๘%)
โครงการใหม่	๕๐๑ (๕๙%)	๑๐๕,๑๕๖ (๓๒%)

แหล่งที่มาของเงินลงทุนในโครงการที่ได้รับการอนุมัติส่วนใหญ่มาจากญี่ปุ่น โดยมูลค่าเงินลงทุนส่วนใหญ่มาจากโครงการขนาดใหญ่ อาทิ กิจการผลิตเหล็กรูปพรรณ มูลค่า ๗,๕๐๐ ล้านบาท กิจการผลิต Automotive Engine มูลค่า ๗,๒๐๐ ล้านบาท กิจการผลิต Pick up Passenger Vehicle (PPV) มูลค่า ๖,๕๖๖ ล้านบาท กิจการผลิตอุตสาหกรรม มูลค่า ๔,๐๑๕ ล้านบาท กิจการผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า มูลค่า ๓,๐๐๐ ล้านบาท กิจการผลิตน้ำกาแฟเข้มข้น/กาแฟผงและกาแฟผงสำเร็จรูป มูลค่า ๒,๗๘๖ ล้านบาท กิจการผลิตกระป๋องอะลูมิเนียม มูลค่า ๒,๖๖๐ ล้านบาท กิจการผลิตจอบหมุน มูลค่า ๒,๐๓๑ ล้านบาท กิจการผลิตอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง มูลค่า ๑,๙๑๐ ล้านบาท และกิจการผลิต High Voltage Ceramic Capacitor มูลค่า ๑,๔๗๐ ล้านบาท เป็นต้น

รองลงมาเป็น จีน มูลค่าเงินลงทุนส่วนใหญ่มาจากโครงการขนาดใหญ่ อาทิ กิจการผลิตยางรถบรรทุก ยางรถบัส ยางออฟเดอะโรด มูลค่า ๑๓,๕๗๐ ล้านบาท กิจการผลิตยางเรเดียล ยางนอกรถจักรยานยนต์ มูลค่า ๔,๓๗๑ ล้านบาท กิจการผลิตยางแท่งและยางผสม มูลค่า ๓,๔๘๕ ล้านบาท กิจการผลิตเหล็กแผ่นเคลือบ อะลูมิเนียม-สังกะสีและเหล็กแผ่นเคลือบสี มูลค่า ๒,๖๐๐ ล้านบาท กิจการผลิต Maltitol Syrup ส่วนผสมอาหาร สัตว์และน้ำมันข้าวโพด มูลค่า ๑,๗๓๔ ล้านบาท เป็นต้น

อันดับที่สาม คือ เนเธอร์แลนด์ มีโครงการขนาดใหญ่ลงทุนในกิจการผลิต FRU Drive Sled Assembly & FRU Drive With Carrier/Head Stack Assembly (HSA) & Carriage Pivot Flex Assembly (CPFA)/ Data Storage Platform Unit/ Data Storage Devices/ R & D (Products from HDD) มูลค่า ๑๐,๒๐๖ ล้านบาท กิจการผลิต Lactic Acid (Technical Grade)/ Amorphous Lactide/ Polylactic Acid (PLA) มูลค่า ๔,๐๐๐ ล้านบาท กิจการผลิตก๊าซคาร์บอนมอนอกไซด์; Hydrogen Gas; ไอน้ำ มูลค่า ๓,๘๑๑ ล้านบาท กิจการผลิต Contact Lenses มูลค่า ๒,๔๐๑ ล้านบาท กิจการผลิตก๊าซออกซิเจน ก๊าซไนโตรเจน และอาร์กอนเหลว มูลค่า ๑,๙๖๘ ล้านบาท และกิจการผลิต Electronic Fuel Injector มูลค่า ๑,๗๕๔ ล้านบาท เป็นต้น ส่วนในแง่ของ จำนวนโครงการญี่ปุ่นได้รับการอนุมัติส่งเสริมมากที่สุดเช่นกัน มีจำนวน ๒๖๒ โครงการ หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๑ ของจำนวนโครงการลงทุนจากต่างชาติทั้งหมด

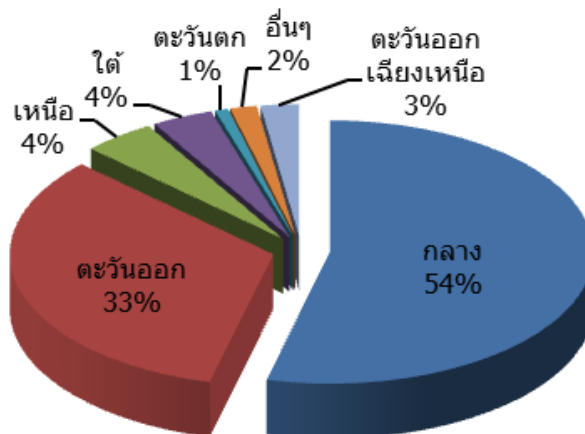
ตาราง ๓-๒๙ แหล่งที่มาของเงินลงทุนจากต่างประเทศที่ได้รับการอนุมัติ ๑๐ อันดับแรก

อันดับที่	แหล่งที่มา	จำนวนโครงการ	เงินลงทุน (ล้านบาท)
๑	ญี่ปุ่น	๒๖๒	๗๗๑๔๐
๒	จีน	๙๗	๔๘๓๐๒
๓	เนเธอร์แลนด์	๙๒๓๔	๒๘๒๓๗
๔	อเมริกา	๓๓๒๕	๒๕๒๖๑
๕	ออสเตรเลีย	๓๓๒๗	๑๙๘๕๖
๖	สิงคโปร์	๒๖๙๐	๑๐๖๖๗
๗	มาเลเซีย	๒๙๓๔	๘๑๖๓
๘	ไต้หวัน	๓๕๔๒	๗๗๕๖
๙	เกาหลีใต้	๒๒๓๐	๖๒๓๒
๑๐	สวีตเซอร์แลนด์	๑๐	๓๕๑๔

ที่มา : สถิติการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศรายเดือนสะสมปี ๒๕๕๙ (ต.ค.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

โครงการที่นักลงทุนต่างชาติได้รับการอนุมัติส่วนใหญ่อยู่ในภาคกลางจำนวน ๔๖๐ โครงการ (๖๔,๙๗๐ ล้านบาท) ภาคตะวันออกจำนวน ๒๘๓ โครงการ (๒๑๗,๑๒๐ ล้านบาท) ภาคเหนือจำนวน ๓๘ โครงการ (๑๓,๘๙๐ ล้านบาท)ภาคใต้จำนวน ๓๒ โครงการ (๑๑,๙๗๐ ล้านบาท) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน ๒๐ โครงการ (๑๔,๐๕๓ ล้านบาท) ภาคตะวันตกจำนวน ๗ โครงการ (๑,๕๖๗ ล้านบาท) และอื่นๆจำนวน ๑๔ โครงการ (๗,๑๖๙ ล้านบาท)

แผนภูมิ ๓-๒๖ สัดส่วนจำนวนโครงการต่างชาติที่ได้รับการอนุมัติแยกตามที่ตั้ง



โครงการผลิตเพื่อการส่งออกร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป มีจำนวน ๒๖๓ โครงการ มูลค่ารวม ๑๓๖,๔๔๐ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๓๑ และร้อยละ ๔๑ ตามลำดับ ของโครงการต่างชาติทั้งสิ้นที่ได้รับการอนุมัติ

โครงการต่างชาติที่ได้รับการอนุมัติในสิบเอ็ดเดือนแรกของปี ๒๕๕๙ จะก่อให้เกิดการจ้างงานภายในประเทศแยกเป็นแรงงานไทย ๗๒,๗๑๕ คน และต่างชาติในตำแหน่งบริหารและเทคนิค ๓,๖๙๗ คน

ประโยชน์ของโครงการที่ได้รับการอนุมัติส่งเสริม

โครงการที่ได้รับอนุมัติจะมีการส่งออกสร้างรายได้สู่ประเทศ ปีละ ๖๖๐,๐๐๐ ล้านบาท มูลค่าการส่งออกส่วนใหญ่มาจากกิจการหมวดเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มูลค่า ๔๑๓,๐๐๐ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๖๓ ของรายได้จากการส่งออกของโครงการต่างชาติที่ได้รับการอนุมัติให้การส่งเสริมทั้งหมด รองลงมาเป็นกิจการผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง มูลค่า ๘๖,๐๐๐ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๑๓

โครงการที่ได้รับอนุมัติจะใช้วัตถุดิบภายในประเทศ มูลค่า ๓๑๑,๐๐๐ ล้านบาทต่อปี โดยโครงการในหมวดเกษตรและผลิตผลจากการเกษตร จะใช้วัตถุดิบภายในประเทศมากเป็นอันดับ ๑ มูลค่า ๘๕,๐๐๐ ล้านบาท หรือคิดเป็น ร้อยละ ๒๗ รองลงมาเป็นหมวดเคมีภัณฑ์ พลาสติก และ กระดาษ มูลค่า ๘๔,๐๐๐ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๒๗

โครงการที่ได้รับอนุมัติจะลงทุนในพื้นที่ ๒๐ จังหวัดที่มีรายได้ต่ำ

มีจำนวน ๙ โครงการ มูลค่ารวม ๒,๑๒๕ ล้านบาท

- กิจการฆ่าและชำแหละสัตว์ มูลค่า ๙๐๐ ล้านบาท ตั้งอยู่ที่จังหวัดสระแก้ว
- กิจการผลิตอาหารสัตว์ มูลค่า ๒๙๓ ล้านบาท ตั้งอยู่ที่จังหวัดสระแก้ว
- กิจการผลิตชิ้นส่วนยางสังเคราะห์สำหรับอุตสาหกรรมต่างๆ/ชิ้นส่วน พลาสติกสำหรับสินค้าอุตสาหกรรมต่างๆ มูลค่า ๕๙๓ ล้านบาท ตั้งอยู่ที่ จังหวัดสระแก้ว

- กิจกรรมผลิตผลิตภัณฑ์จากยางธรรมชาติรวม ๕ โครงการ มูลค่ารวมทั้งสิ้น ๓๓๑ ล้านบาท โดยตั้งอยู่ที่จังหวัดมุกดาหาร (๒ โครงการ) กาฬสินธุ์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี

- กิจกรรมผลิตถุงพลาสติกและแผ่นพลาสติกสำเร็จรูป มูลค่า ๘ ล้านบาท ตั้งอยู่ที่จังหวัดมุกดาหาร

โครงการที่ได้รับอนุมัติจะลงทุนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๑ โครงการ มูลค่า ๑๖๑ ล้านบาท โดยเป็นโครงการในกิจการโรงแรม ตั้งอยู่ที่อำเภอเบตง จังหวัดยะลา

โครงการที่ได้รับอนุมัติจะลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน จำนวน ๕ โครงการ มูลค่ารวม ๑,๓๗๗ ล้านบาท ได้แก่

- กิจกรรมผลิตชิ้นส่วนยางสังเคราะห์สำหรับอุตสาหกรรมต่างๆ/ชิ้นส่วน พลาสติกสำหรับสินค้า อุตสาหกรรมต่างๆ มูลค่า ๕๙๓ ล้านบาท ตั้งอยู่ที่ จังหวัดสระแก้ว

- กิจกรรมผลิตอาหารสัตว์หรือส่วนผสมอาหารสัตว์ จำนวน ๒ โครงการ มูลค่า ๓๖๕ ล้านบาท ตั้งอยู่ที่ จังหวัดตราดและกาญจนบุรี

- กิจกรรมผลิตชิ้นส่วนเหล็กหล่อ เครื่องจักร ชิ้นส่วนเครื่องจักร และชิ้นส่วนยานยนต์ มูลค่า ๔๑๗ ล้านบาท ตั้งอยู่ที่จังหวัดตาก

- กิจกรรมผลิตเครื่องนุ่งห่ม เครื่องประกอบการแต่งกายและเคหะสิ่งทอ มูลค่า ๒ ล้านบาท ตั้งอยู่ที่จังหวัดตาก

๓.๑๒ ความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า

ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมายสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดเสวนา “ความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า” เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องแกรนด์รัชดา (ชั้น ๕) อาคารธารทิพย์ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๓.๑๒.๑ ปลัดกระทรวงแรงงาน มอบนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับความต้องการและความท้าทายในอนาคตว่า นโยบายและแผนงานของกระทรวงแรงงาน ในปี ๒๕๕๙ ได้ขับเคลื่อนในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานไปควบคู่กัน โดยเป็นการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญในการเพิ่มค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพื่อตอบโจทย์การกำหนดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับผลิตภาพแรงงาน ในขณะเดียวกันแนวทางที่จะให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากกับดักของประเทศที่มีรายได้ระดับปานกลางได้นั้น ภาคอุตสาหกรรมจะต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้มากขึ้น แรงงานเองก็ต้องพัฒนาโดยใช้เทคโนโลยีให้สูง และค่าจ้างจะสูงตามมารวมทั้งการกำหนดแนวทางการขยายอายุการทำงานของผู้ที่เกษียณอายุไปแล้ว เพื่อรองรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานและการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ตลอดจนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกำลังแรงงานที่ต้องมุ่งเน้นเรื่องการศึกษาทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้มากขึ้น

๓.๑๒.๒ การเสวนาในหัวข้อ “ความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า” โดยวิทยากรจำนวน ๔ ท่าน ได้แก่ ดร.เสาวณี จันทะพงษ์ ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส ด้านแบบจำลองเศรษฐกิจมหภาค ฝ่ายนโยบายเศรษฐกิจการเงิน สายนโยบายการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย ดร.อมรเทพ จาวะลา ผู้อำนวยการอาวุโส สำนักวิจัยสายบริหารความเสี่ยง ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย จำกัด (มหาชน) และคุณอิทธิชัย ยศศรี ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ดำเนินการเสวนา โดย ดร.เจษฎา ศาลาทอง อาจารย์ประจำภาควิชาสื่อสารมวลชน คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยวิทยากรแต่ละท่าน ได้นำเสนอมุมมอง

ความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมต่อความท้าทายของแรงงานไทยมีประเด็นสำคัญดังนี้

๑) ดร.เสาวณี จันทะพงษ์ ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส ด้านแบบจำลอง เศรษฐกิจมหภาค ฝ่ายนโยบายเศรษฐกิจการเงิน สายนโยบายการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้นำเสนอความท้าทายใหม่ ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้าในมุมมองระดับมหภาค (Macro) และมุมมองระดับจุลภาค (Micro) และแนวทางการปรับตัวของภาคธุรกิจและแรงงานในทศวรรษหน้าจากผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

ในช่วงระยะเวลากว่า ๑๐ ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ที่ ๕% ต่อปี และปัจจุบันอยู่ที่ ๓% ต่อปี ซึ่งปัจจัยมาจากด้านแรงงาน การลงทุน และเทคโนโลยี โดยในส่วนของแรงงานปัจจุบันพบว่า อยู่ในภาคบริการ ๔๕% ภาคเกษตร ๔๐% ภาคอุตสาหกรรม ๑๕% ซึ่งต่างจากในอดีตภาคเกษตรมีแรงงานเกินกว่า ๕๐% แต่การขยายตัวของผลผลิตภาพแรงงานภาคบริการตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันยังอยู่ที่ ๑.๓% เนื่องจากแรงงานภาคบริการที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือน้อย รวมถึงได้รับการส่งเสริมจากนายจ้างไม่มากเท่าที่ควร ขณะที่แรงงานไทยยังได้รับอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าผลผลิตภาพที่ทำได้ มีรายได้ปานกลางจนถึงต่ำเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ที่พัฒนาแล้ว

โครงสร้างตลาดแรงงานไทยในช่วงระยะเวลา ๔๐ ปีที่ผ่านมา (ตั้งแต่ปี ค.ศ.๑๙๗๒ - ๒๐๑๔) จากผลการศึกษาด้าน Structural Transformation of The Economy ของธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) และผลวิจัยจากหน่วยงานต่างๆ พบว่า โครงสร้างตลาดแรงงานไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปโดยมีคุณลักษณะร่วมที่มักพบเช่นเดียวกับประเทศที่ก้าวข้ามไปเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือในประเทศเอเชียที่พัฒนาเศรษฐกิจได้อย่างก้าวกระโดดในช่วง ๔-๕ ทศวรรษ เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น ฮองกง เกาหลีใต้ สิงคโปร์ และจีน คือ ๑) มีสัดส่วนของภาคเกษตรซึ่งมีผลผลิตภาพต่ำลดลง ๒) มีสัดส่วนของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการซึ่งมีผลผลิตภาพสูงมากกว่าภาคเกษตรเพิ่มขึ้น ๓) มีความสามารถในการผลิตสินค้าได้อย่างหลากหลายหลายและซับซ้อน ๔) มีการยกระดับโดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมใหม่ๆ และ ๕) มีความสามารถในการเชื่อมโยงห่วงโซ่ทางการผลิตทั้งในประเทศและฐานการผลิตในต่างประเทศ และยังพบว่าการขยายตัวของผลผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ด้านการผลิตสะท้อนให้เห็นถึงความรู้และทักษะของแรงงานตลอดจนปัจจัยและสภาพแวดล้อมของผู้ผลิตและผู้ประกอบการ ทั้งนี้ ในช่วงระยะเวลา ๔๐ ปีที่ผ่านมาผลผลิตภาพของแรงงานมีการขยายตัวในทิศทางเดียวกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจขณะที่การเติบโตของกำลังแรงงานลดลงต่อเนื่องตั้งแต่ช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ ปี ค.ศ. ๑๙๙๗ และประมาณการ ว่าจะยังอยู่ในระดับต่ำต่อเนื่องไปอีก ๑๐ ปีข้างหน้า ซึ่งจะเป็นความท้าทายสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจไทย ผลการศึกษาสะท้อนว่าโอกาสแรงขับเคลื่อนของเศรษฐกิจจากการเจริญเติบโตของจำนวนประชากรจะหมดไปเหมือนในประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งจะส่งผลให้ต้องมีการมุ่งเน้นการเพิ่มผลผลิตภาพของแรงงานให้มากขึ้น

ปัญหาที่ประเทศไทยต้องเตรียมการรองรับ คือ การขาดแคลนแรงงานซึ่งในอดีตอัตราการเติบโตอยู่ ๓% แต่ปัจจุบันอยู่ที่ ๑.๒% และในอีก ๑๐ ปีข้างหน้าจะลดลงเหลือ ๑% เนื่องจากเด็กเกิดใหม่ในไทยลดลง ขณะที่ผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้นและเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านในแถบอาเซียน ในอนาคตแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยจากกำลังแรงงานจะมีน้อยลงจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) เร็วกว่าประเทศอื่น จึงทำให้สูญเสียข้อได้เปรียบด้านปริมาณแรงงานที่เคยมีจำนวนมากและทำให้ประเทศไทยเข้าสู่สถานการณ์ “แก่ก่อนที่จะรวย”

พฤติกรรมเคลื่อนย้ายแรงงานในตลาดแรงงาน ในแต่ละภาคการผลิตจากการผลการวิเคราะห์ระดับจุลภาคเชิงเศรษฐกิจ พบว่า ๑) แรงงานจากภาคการเกษตรที่อยู่ในระบบจะมีความยืดหยุ่นสูงในการเคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคก่อสร้าง ๒) แรงงานที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายและอาชีวศึกษามีโอกาสเคลื่อนย้ายสูงกว่ากลุ่มการศึกษาอื่นๆ และ ๓) อัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นเป็นแรงจูงใจให้แรงงานตัดสินใจโยกย้ายไปทำงานในภาคการผลิตที่มีผลิตภาพสูงกว่าซึ่งจะส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานโดยรวมสูงขึ้น

ผลิตภาพแรงงานในแต่ละสาขาการผลิต/กลุ่มอุตสาหกรรม (sector) ผลการศึกษาในราย sector ที่มีนัยสำคัญ คือ ๑) ในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา (ปี ค.ศ. ๒๐๐๑ - ๒๐๑๔) อัตราค่าจ้างเฉลี่ยที่แรงงานได้รับในทุกสาขาการผลิตยังต่ำกว่าผลิตภาพแรงงานโดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมที่ใช้ทุนเข้มข้น (Capital-Intensive Industries) ได้แก่ อุตสาหกรรมรถยนต์ และอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลอุปกรณ์อะไหล่ ในขณะที่ภาคบริการในภาพรวมจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานภาคเกษตรที่มีผลิตภาพต่ำมีการเคลื่อนย้ายแรงงานและผลิตภาพแรงงานทั้งภายในภาคอุตสาหกรรมและภายในภาคบริการมีความแตกต่างกันสูง สะท้อนถึงยังมีช่องว่างให้มีการพัฒนา ขณะที่ค่าจ้างที่แรงงานส่วนใหญ่ได้รับยังอยู่ต่ำกว่าผลิตภาพแรงงาน

ปัญหาประสิทธิภาพแรงงานไทย มีความซับซ้อนเกี่ยวพันกับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศและโครงสร้างตลาดแรงงาน ได้แก่ ๑) แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคการเกษตรที่มีประสิทธิภาพแรงงานต่ำสุด ๒) แรงงานย้ายเข้าสู่ภาคบริการที่มีประสิทธิภาพแรงงานไม่สูง ๓) มีกระบวนการผลิตสินค้า ที่ไม่ยกระดับมูลค่าของผลิตภัณฑ์ (Move Up Value Chain) ๔) ระดับการลงทุนในประเทศไทยต่ำ และยังไม่ฟื้นจากวิกฤติปี ๒๕๔๐๕) การศึกษาของแรงงานไทยไม่ได้ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน ๖) ร้อยละ ๔๐ ของแรงงานอยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็ก และ ๗) หนึ่งในหกของกำลังแรงงานเป็นมนุษย์เงินเดือน ในภาคเอกชน นอกจากนี้ยังมีผลสำรวจด้านแรงงานของบริษัทในไทย พบว่า แรงงานขาดทักษะทางวิชาการและพื้นฐานที่บริษัทต้องการโดยเฉพาะทักษะด้านภาษาอังกฤษ ไอที ความสามารถในการคำนวณ และความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งในกลุ่มผู้ที่เพิ่งจบการศึกษายังขาดทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานด้วย ซึ่งทั้งประเทศไทยและประเทศที่พัฒนาสูงกว่าไทยต่างประสบปัญหาแรงงานที่กลุ่มผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่ขาดทักษะดังกล่าว จึงสะท้อนให้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมและควรมีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดอายุการทำงาน

สาขาอาชีพ (TOP-4) ที่เป็นที่ต้องการและประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานของตลาดแรงงานโลก ตั้งแต่ปี ค.ศ. ๒๐๐๖-๒๐๑๕ จากผลการสำรวจของบริษัทในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก รวมถึงบริษัทจัดหางานในประเทศไทย ได้แก่ ๑) ตัวแทนขายของบริษัท (Sales Representatives) ๒) วิศวกร (Engineers) ๓) เจ้าหน้าที่เทคนิค (Technicians) และ ๔) แรงงานที่มีฝีมือ (Skill Trades Workers)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมต่อความท้าทายของแรงงานไทย

- การเร่งกระบวนการปรับโครงสร้างการผลิต โดยเพิ่มการลงทุนในโครงการวิจัยร่วมระหว่างบุคลากรวิจัยภาครัฐและเอกชนเพื่อค้นคว้า/พัฒนาให้เกิดสินค้าที่ผลิตด้วยนวัตกรรมในเชิงการค้าให้ได้ซึ่งจะทำให้เกิดการสร้างงานมากขึ้นและการพัฒนาการเติบโตของผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้นด้วยการเพิ่มปัจจัยทุนและการพัฒนาคุณภาพแรงงานผ่านการศึกษา/ฝึกอบรม เป็นต้น
- การสร้างโอกาสในการพัฒนาศักยภาพให้แก่แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตการทำงาน โดยแรงงานนอกระบบที่ไม่มีทักษะ ควรส่งเสริมให้มี “มาตรฐานฝีมือตามวิชาชีพ” เพื่อให้เป็นมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ และสำหรับแรงงานในระบบที่มีทักษะควรเร่งพัฒนาและสร้างระบบ “การศึกษาทวิภาคี (Dual System)” ในสาขาวิชาชีพที่จำเป็นต่อการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม

- การปฏิรูปสถาบันด้านแรงงาน โดยเฉพาะการกำหนดค่าจ้างให้เป็นไปตามผลผลิตภาพ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ประกอบการเร่งพัฒนาผลผลิตภาพการผลิตด้วยการลงทุนทั้งในด้านเทคโนโลยีและการฝึกอบรม ลูกจ้างและในส่วนของลูกจ้างก็ต้องเร่งพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับค่าจ้างที่สูงขึ้น นอกจากนี้ควรส่งเสริมกลไก ด้านสถาบันการเจรจาต่อรองค่าจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้มากขึ้น เพื่อให้มีการเจรจาทกลงกันโดยสันติ และเป็นแรงจูงใจให้ทั้งสองฝ่ายเพิ่มผลผลิตภาพบนพื้นฐานของการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๒) ดร.อมรเทพ จาวะลา ผู้อำนวยการอาวุโส สำนักวิจัยสายบริหารความเสี่ยง ธนาकर ซีไอเอ็มपीไทย จำกัด (มหาชน) ได้นำเสนอมุมมองความท้าทายการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศไทย ในประเด็นการ กำหนดยุทธศาสตร์ของประเทศและปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังแรงงานของประเทศไทยในอนาคตดังนี้

(๑) ประเทศไทยควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศว่าจะมุ่งเน้นไป ในทิศทางใด จะเน้นไปด้านเกษตรกรรมหรืออุตสาหกรรมและบริการเพื่อจะได้มีการวิเคราะห์จุดแข็ง เชิงยุทธศาสตร์และนำมาวางแผนและเตรียมความพร้อมการผลิตกำลังคนและพัฒนากำลังแรงงานในช่วง ๕-๑๐ ปี ข้างหน้าได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม เช่น หากจะมุ่งเน้นในด้านภาคอุตสาหกรรมและบริการ ปัจจัยหรือทักษะ ใดที่ควรเกี่ยวข้องและมีการวางแผนด้านการศึกษาและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ในภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายและการกำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศ ในประเด็นการวางแผนการพัฒนากำลังแรงงานอย่างชัดเจนดังกล่าวจะมีส่วนช่วยให้หลุดพ้นกับดักรายได้ ปานกลางของประเทศที่กำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงขึ้น (Middle Income Trap)

(๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังแรงงานของประเทศไทยในอนาคตซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถ ในการแข่งขันมี ๓ ปัจจัย ได้แก่

- สัดส่วนประชากรสูงวัยต่อประชากรวัยทำงานในปัจจุบันซึ่งส่งผลทำให้เกิดปัญหา การขาดแคลนแรงงาน/แรงงานมีฝีมือหรือคนทำงานได้ไม่เต็มที่และต้องมีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวจากประเทศ เพื่อนบ้านเข้ามาจำนวนมากแต่หากในอนาคตประเทศเพื่อนบ้านมีความเสถียรภาพทางการเมืองและเศรษฐกิจ แรงงานต่างด้าวอาจย้ายกลับไปทำงานที่ประเทศของตนเองและประเทศไทยจะมีแนวทางการรับมือกับแรงงาน ต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตได้อย่างไร

- กับดักรายได้ปานกลาง โดยหากประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว จะมี ผลกระทบให้วัยแรงงานโตช้ากว่าประชากรในประเทศซึ่งในทางเศรษฐศาสตร์จะมีผลทำให้รายได้ต่อหัวลดลง แนวทางการแก้ไข คือ การปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานให้ทำงานได้มากยิ่งขึ้นและมีทักษะมากขึ้น

- แรงงานไร้ฝีมือ การพัฒนาแรงงานให้มีความเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและ รองรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานมีฝีมือในอีก ๕-๑๐ ข้างหน้า เช่น การส่งเสริมค่านิยมจากการศึกษาต่อระดับ สายสามัญศึกษาเป็นสายอาชีวศึกษาซึ่งกำลังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและภาคอุตสาหกรรม การสร้าง ความร่วมมือกับบริษัทเอกชนเพื่อให้นักศึกษาระดับอาชีวศึกษาเข้าไปฝึกงานเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน ทั้งนี้ได้มี ข้อเสนอแนะในส่วนของการทรวางแรงงาน คือ นอกจากที่กระทรวงแรงงานได้มุ่งเน้นเรื่องการเพิ่มผลผลิตภาพของ แรงงานแล้วควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังแรงงานที่เข้าทำงานแล้วควบคู่กับกำลังแรงงานที่ยังไม่ได้เข้า ทำงานด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมต่อความท้าทายของแรงงานไทย

- สังคมสูงวัย โดยการหาแนวทางการรับมือแรงงานต่างด้าวที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต การใช้เครื่องจักรทดแทนกำลังคน และการพัฒนานวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่เพื่อนำมาทดแทนหรือบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

- ความยากจน/รายได้ต่ำ โดยการส่งเสริมให้มีรัฐสวัสดิการที่พอเหมาะและเท่าเทียม เพื่อช่วยเหลือคนระดับล่างและการส่งเสริมให้พึ่งพาตนเอง เช่น การออมเงิน

- การขาดทักษะความรู้ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานโดยการส่งเสริมการศึกษาหรือทักษะความรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น การส่งเสริมการศึกษา สายอาชีวศึกษา เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีแนวโน้มจะเพิ่มสูงขึ้น การส่งเสริมความร่วมมือกับภาคเอกชน นายจ้างและผู้ประกอบการตามแนวทางประชารัฐในปัจจุบันรวมถึงประเด็นอื่นๆ เช่นการปรับตัวกับรูปแบบการทำงานกับแรงงานรุ่นใหม่ในอนาคตซึ่งอาจมีประเด็นความแตกต่างระหว่างวัย (Generation Gap) แต่อาจมีรูปแบบหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่ต้องเรียนรู้และปรับตัวในการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

๓) คุณนิธิชัย ยุคศรี ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ได้นำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศไทยในอนาคต ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศไทยในอนาคต ประกอบด้วย ๔ ประเด็น คือ

(๑) การขาดแคลนแรงงาน โดยหลักการที่ว่าเมื่อประเทศใด มีประชากร อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป เกินร้อยละ ๑๐ หรืออายุ ๖๕ ปีขึ้นไป เกินร้อยละ ๗ ของประชากรทั้งหมดถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์เมื่อสัดส่วนดังกล่าวเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๒๐ และร้อยละ ๑๔ ตามลำดับ โดยในส่วนของประเทศไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในปี ๒๕๖๗ หรืออีก ๑๕ ปีข้างหน้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรวัยแรงงาน และมีผลกระทบอย่างกว้างขวางทั้งในระดับมหภาค ได้แก่ ผลต่อ GDP รายได้ต่อหัวประชากร การออม การลงทุนงบประมาณของรัฐบาลและการคลัง ผลิตภาพแรงงานและการจ้างงาน ในระดับจุลภาค ได้แก่ ผลต่อตลาดผลิตภัณฑ์และบริการด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการเงินและด้านสุขภาพ

(๒) การปรับขึ้นค่าจ้างแบบก้าวกระโดดและโครงสร้างค่าจ้างที่ไม่สอดคล้องกัน

(๓) การทำงานต่ำกว่าระดับ

(๔) คุณภาพแรงงาน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมต่อความท้าทายของแรงงานไทย

(๑) การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เช่น แนวทางการส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ลดขั้นตอนการทำงาน และการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง

(๒) การพัฒนาคุณภาพของแรงงาน

(๓) การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ นำมาพัฒนางานและบุคลากร

๓.๑๒.๓. การบรรยายพิเศษ เรื่อง “มองรอบทิศ คิดเพิ่มมูลค่า เพื่อผลิตภาพแรงงานไทย” โดย ศ.ดร.พิริยะ ผลพิรุฬห์ ศาสตราจารย์ประจำคณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) ได้นำเสนอสถานการณ์ปัจจุบันของตลาดแรงงานโลก แรงงานในภูมิภาคอาเซียน และแรงงานของประเทศ

ไทย แนวทางการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยและข้อเสนอแนะต่อการสร้างผลิตภาพแรงงานมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

“มองรอบทิศ” การประเมินสถานการณ์ปัจจุบันของตลาดแรงงานโลก แรงงานในภูมิภาคอาเซียน และแรงงานของประเทศไทย

ปัจจุบันเศรษฐกิจโลกเข้าสู่การเป็นอุตสาหกรรม ๔.๐ คือ อุตสาหกรรมที่สามารถควบคุมคอมพิวเตอร์และเครื่องจักรต่างๆโดยผ่านอินเทอร์เน็ตในการเชื่อมต่อ เนื่องจากปัจจุบันอินเทอร์เน็ตมีอิทธิพลกับทุกสิ่งทุกอย่างแม้กระทั่งในชีวิตประจำวันและจะส่งผลให้ความต้องการในตลาดแรงงานโลกในอีก ๕ ปีเปลี่ยนแปลงไป โดย ๑๐ ทักษะที่ตลาดแรงงานทั่วโลกต้องการในปี ค.ศ. ๒๐๒๐ มีดังนี้ ๑) ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ๒) การคิดวิเคราะห์ ๓) ความคิดสร้างสรรค์ ๔) การจัดการบุคคล ๕) การทำงานร่วมกัน ๖) ความฉลาดทางด้านอารมณ์ ๗) รู้จักประเมินและการตัดสินใจ ๘) มีใจรักบริการ ๙) การเจรจาต่อรอง และ ๑๐) ความยืดหยุ่นทางความคิด ดังนั้น แรงงานจึงต้องมีทักษะที่เพิ่มขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านอุตสาหกรรมเศรษฐกิจและตลาดแรงงานทั่วโลกโดยในส่วนความต้องการด้านการพัฒนาแรงงาน ในภูมิภาคอาเซียน เช่น การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะต่ำจากประเทศเพื่อนบ้าน มาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน และสิทธิมนุษยชนร่วมกับการพัฒนาทุนมนุษย์ การศึกษาและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานร่วมกัน และการปรับกฎระเบียบภายในของประเทศสมาชิกอาเซียนให้สอดคล้องกันเพื่อเอื้อต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะภายใต้กรอบ AEC

เมื่อเปรียบเทียบเศรษฐกิจของประเทศไทยกับเศรษฐกิจของโลกและภูมิภาคอาเซียนที่มีการขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพ ปัจจัยการผลิต และนวัตกรรมเป็นหลัก ข้อด้อยของประเทศไทยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานไทยและขีดความสามารถในการแข่งขัน คือ การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาที่ไม่ตรงจุดและไม่ตรงกับความต้องการเนื่องจากความหลากหลายของประชากรทำให้ความต้องการแตกต่างกันและเกิดปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำ เช่น ความหลากหลายในด้านเชื้อชาติภาษา วัฒนธรรม และทักษะความรู้ เป็นต้น ซึ่งความหลากหลายทางประชากรเป็นอุปสรรคหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ในขณะที่เศรษฐกิจไทยกับไม่มีความหลากหลายและพึ่งพานวัตกรรมน้อยมากเนื่องจากไม่มีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่ไม่มีความหลากหลาย และเกิดการขับเคลื่อนทางด้านอุตสาหกรรมการผลิตเป็นหลัก จึงมุ่งเน้นพัฒนาด้านอุตสาหกรรมมากกว่าด้านอื่นๆ คุณภาพการศึกษาและการผลิตภาพแรงงานต่ำ โดยการใช้แรงงานราคาถูกขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมแต่ไม่ได้พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานควบคู่และประเทศไทยติดกับดักรายได้ประเทศปานกลางซึ่งส่งผลให้แนวโน้มการขยายตัวทาง เศรษฐกิจไทยลดต่ำลงชัดเจน เป็นต้น และปัจจัยต่างๆ ทำให้เศรษฐกิจชะลอตัวต่างจากประเทศอาเซียนด้วยกันที่มีความหลากหลายของประชากรน้อย ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำที่น้อยกว่าและสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มีประสิทธิภาพได้มากกว่า

สาเหตุหลักที่ทำให้ผลิตภาพแรงงานไทยอยู่ในระดับต่ำ

- ๑) กำลังแรงงานมีทักษะความรู้ที่ไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การทำงานต่ำกว่าวุฒิศึกษา หรือการทำงานไม่ตรงกับวุฒิการศึกษา
- ๒) ด้านการศึกษา การผลิตบุคลากรออกมาไม่ตรงตามความต้องการและไม่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- ๓) นโยบายภาครัฐที่ไม่ต่อเนื่อง ไม่แน่ชัด และไม่มีแนวโน้มมุ่งเน้นไปในทิศทางเดียวกัน

“คิดเพิ่มมูลค่า เพื่อผลิตภาพแรงงานไทย” แนวทางการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศไทย และข้อเสนอแนะต่อการสร้างผลิตภาพแรงงาน

แนวทางการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจเพื่อพัฒนาด้านแรงงาน มีดังนี้

๑) การกำหนดยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาประเทศที่ต้องการเป็นไปในอนาคต เช่น ประเทศไทยไปเรื่อยๆ ประเทศไทยเป็นประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้าหรือประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรทันสมัยและบริการฐานความรู้ โดยมีผลลัพธ์การพัฒนาแตกต่างกัน และต้องการตลาดแรงงาน ระบบการศึกษา และบทบาทภาครัฐที่ไม่เหมือนกัน

๒) การขับเคลื่อน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายในการเพิ่มมูลค่า ๑๐ กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ ๕ อุตสาหกรรมใหม่หรืออุตสาหกรรมแห่งอนาคตต่อยอด ๕ อุตสาหกรรมเดิม ประกอบด้วย ๑) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม (Robotics) ๒) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics) ๓) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals) ๔) อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital) และ ๕) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)

๓) การส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลตามแนวทางนโยบายรัฐบาล เนื่องจากดิจิทัลเป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มทั้งตัวสินค้าและบริการแต่ข้อจำกัดของเศรษฐกิจดิจิทัล คือ ส่วนแบ่งหรือมูลค่าทางเศรษฐกิจจะได้รับไม่เท่ากันและไม่นำมาสู่การสร้าง

แนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศไทย มีดังนี้

เนื่องจากแรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มในทุกอุตสาหกรรมและจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับผลิตภาพในส่วนผลิตภาพของแรงงานไทยในด้านมหภาคเมื่อเปรียบเทียบกับผลิตภาพแรงงานระหว่างประเทศ พบว่า แรงงานไทยยังมีผลิตภาพต่ำกว่าเป้าและจากการสำรวจ ในปี ค.ศ. ๒๐๐๓ - ๒๐๐๖ เมื่อเปรียบเทียบกับผลิตภาพแรงงานเป็นรายอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานที่มีผลิตภาพสูงซึ่งต้องใช้เทคโนโลยีในการผลิตสูงและใช้เครื่องจักรในการผลิต ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์ยางและอุตสาหกรรมอาหาร ส่วนอุตสาหกรรมที่ไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีผลิตภาพสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น และเมื่อเปรียบเทียบกับผลิตภาพแรงงานจำแนกตามภาค พบว่า ภาคตะวันออกเป็นภาคที่มีผลิตภาพแรงงานสูงที่สุดในเชิงของแรงงานเนื่องจากมีโครงการการลงทุนในนิคมอุตสาหกรรมค่อนข้างมาก ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าผลิตภาพแรงงานแปรผันไปตามการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรในอุตสาหกรรมรวมถึงขนาดของการลงทุน

สาเหตุหลักที่ทำให้ผลิตภาพแรงงานไทยอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากการชะลอตัวของกำลังแรงงาน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา นโยบายภาครัฐ ทักษะและความรู้ไม่สอดคล้อง กับตลาดแรงงาน (Mismatching) ซึ่งการไม่สอดคล้องในตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (ความรู้และทักษะ) ส่งผลให้เกิดการจ้างบุคลากรที่ไม่สามารถทำงานได้ตรงตามศักยภาพของแต่ละบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ฉุดรั้งการยกระดับผลิตภาพแรงงานไทยต่างจากประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ และญี่ปุ่น จะมีสัดส่วนของความหลากหลายที่สูงในการเรียน (ไม่ใช่แค่ในสาขาสังคมศาสตร์) ซึ่งมีบทบาทต่อการวิจัยและพัฒนาและการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ นอกจากปัจจัยทางด้านประชากรแล้วระบบการศึกษาก็มีส่วนเกี่ยวข้อง เพราะระบบการศึกษาไทย ใช้มาตรฐานเดียว ในการวัดความรู้ ความสามารถ และทักษะ จึงทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางด้านการศึกษา ด้วยปัญหาดังกล่าว จึงควรมีการส่งเสริมการเพิ่มทักษะความรู้และสนับสนุนแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานตามแนวทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท

ข้อเสนอแนะต่อการสร้างผลิตภาพแรงงาน

สิ่งที่ภาครัฐควรให้การสนับสนุน คือ การเชื่อมโยงการศึกษา กับโลกของการทำงานของกลุ่มเป้าหมายเข้าด้วยกัน คือ ๑) การเตรียมคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางการส่งเสริมระบบอาชีวศึกษา ระบบสหกิจศึกษา การกระจายอำนาจทางการศึกษา ๒) การส่งเสริมศักยภาพแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางการส่งเสริมคุณวุฒิวิชาชีพ กลไกค่าจ้างและผลตอบแทนที่เหมาะสมและ ๓) การส่งเสริมแรงงานนอกระบบ แรงงานผู้พิการและแรงงานผู้สูงอายุ โดยมีแนวทางพัฒนาอาชีพด้วยระบบส่งเสริมประสบการณ์ และการเรียนรู้ หรือระบบ Credit Bank ซึ่งจะจัดการศึกษานอกระบบที่เปิดให้คนในวัยทำงานสามารถนำประสบการณ์ในการทำงานมาเทียบโอนเป็นวุฒิการศึกษาได้ แนวทางการสร้างงานสาธารณะ หรือ Public work program และการขยายอายุการทำงาน ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนา คือ เพื่อลดปัญหาทักษะและความรู้ไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ผลิตภาพแรงงานยังเพิ่มขึ้นได้จากการจัดการทรัพยากรบุคคล โดยจากงานศึกษาวิจัย พบว่า ผลิตภาพแรงงานถูกกำหนดจาก ๑) ปัจจัยทางกายภาพถิ่นที่อยู่อาศัยและการใช้เทคโนโลยีในการผลิต ๒) ความเชื่อทางวัฒนธรรม ทักษะคติ และพฤติกรรมของแต่ละคน ๓) ระดับของนวัตกรรมและการลงทุนของภาคเอกชน ๔) ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร โครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบต่างๆ ๕) ความยืดหยุ่นในตลาดแรงงาน การใช้ระบบการกระตุ้นจากภายนอกองค์กร และ ๖) ระบบการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม

๑๐ นโยบายหลักในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

๑) การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ระบบเทเลคอม การขนส่งและโลจิสติกส์เพื่อความสะดวกในการประกอบธุรกิจ

๒) สนับสนุนการแข่งขันและการลงทุนจากภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมและทุนสมัยใหม่

๓) ระบบภาษีและสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๔) พัฒนาระบบคุณภาพการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง

๕) ปรับปรุงการเข้าสู่ระบบการรักษาพยาบาล

๖) สนับสนุนการเปิดรับแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะ

๗) ส่งเสริมการแข่งขันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยเฉพาะภาคการเงินและภาคการค้า

๘) สนับสนุนระบบเงินทุนรายย่อยเพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงทางการเงิน

๙) สร้างธุรกิจและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในระยะยาว

๑๐) สร้างระบบที่อยู่อาศัยเพื่อให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายหรือเปลี่ยนงานได้ง่าย ซึ่งจะนำมาสู่การเพิ่มผลิตภาพของการจ้างงาน

๐๐๐๐๐๐๐๐ ๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐

บทที่ ๔

กลไกการบริหารจัดการด้านแรงงาน

กลไกการบริหารจัดการด้านแรงงานเป็นตัวแปรหนึ่งซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนแม่บท เนื่องจากองค์กร บุคลากร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการทำงานบูรณาการประชารัฐ ซึ่งเป็นการร่วมดำเนินการกับภาคเอกชน เครือข่ายภาคประชาชน เป็นปัจจัยในการสนับสนุนต่อการขับเคลื่อนแผนแม่บทสู่การปฏิบัติ หากองค์กรมีกลไกการบริหารจัดการที่ดี มีความร่วมมือร่วมใจ มุ่งมั่น จะเป็นจุดแข็ง ขณะเดียวกันระบบเทคโนโลยีภายในกระทรวงต้องมีความพร้อมที่จะเอื้อหรือสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ในฐานะที่กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทและแปลงแผนสู่การปฏิบัติ ในบทนี้จึงจะได้กล่าวถึง การบริหารจัดการด้านแรงงาน และเครือข่ายประชารัฐด้านแรงงาน โครงสร้างและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๔.๑ การบริหารจัดการด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เนื่องจากภารกิจของกระทรวงแรงงานต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของคนมากกว่าครึ่งหนึ่งของประเทศ ให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ มีโอกาสได้ทำงาน มีรายได้ในการประกอบอาชีพ ซึ่งการบริหารจัดการด้านแรงงานจะครอบคลุมการดำเนินงาน ๓ ด้านหลักที่สำคัญ เพื่อวางรากฐานด้านแรงงานสู่มาตรฐานสากล คือ (๑) ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ โดยการส่งเสริมการมีงานทำถ้วนหน้าในคนทุกช่วงวัย และการฝึกทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (๒) ด้านการคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ ให้ได้มาตรฐานสากล โดยดูแลผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง สถานประกอบการให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและความเป็นธรรม มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง และ (๓) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นหน่วยชี้ทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศไปสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ “Productive Manpower : แรงงานมีศักยภาพสูง มีคุณภาพชีวิตที่ดี”

กระทรวงแรงงานได้ตระหนักถึงสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของประชากรและแรงงานกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน ทั้ง (๑) คนที่จะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน (นักเรียน นักศึกษา) เพื่อวางรากฐานการศึกษา และอาชีพ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมในอนาคต (๒) กำลังแรงงาน (ทั้งในและนอกระบบ) ๓๘.๖๘ ล้านคน เน้นการพัฒนาแรงงานให้มีความรู้และทักษะตามความต้องการของตลาดแรงงาน มุ่งสู่การเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ (๓) คนพิการ เพื่อให้ได้รับการจ้างงานในองค์กรสาธารณประโยชน์และชุมชนที่เป็นถิ่นที่อยู่ของคนพิการเอง รวมถึงได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ และได้รับการคุ้มครองดูแลการทำงาน ตลอดจนมีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างภาคภูมิใจในศักดิ์ศรี (๔) คนสูงอายุที่สามารถทำงานได้ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพและทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ เข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนได้รับหลักประกันที่เหมาะสมหลังเกษียณ

เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานดังกล่าวมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นและความครอบคลุมทุกช่วงวัย ประกอบกับปัญหาด้านแรงงานที่ผ่านมา พบว่าเกิดจากการผลิตคนไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงอายุทำให้นขนาดของกำลังแรงงานลดลง ในขณะที่แรงงานมีผลิตภาพต่ำ ประกอบกับความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลง

ทางด้านเทคโนโลยี กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เพื่อเตรียมแรงงานรองรับการก้าวสู่ Thailand ๔.๐ อย่างเหมาะสม ต่อเนื่อง ยั่งยืน โดยยึดหลัก “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา เน้นการบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนภายใต้กลไกภาครัฐเพื่อมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศตามแนวทางการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ สอดรับกับคตินโยบายประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

จากการบริหารจัดการด้านแรงงานแบบครบวงจรดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงวงจรการทำงานของกระทรวงแรงงานที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องประสานกันระหว่างหน่วยงาน นอกจากนี้กระทรวงแรงงานยังได้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามนโยบายรัฐบาล ดังที่ปรากฏในแผนภาพที่ ๔-๑ โครงสร้างแสดงความเชื่อมโยงการบริหารจัดการแรงงานแบบครบวงจร เพื่อขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัด ดังนี้

แผนภาพ ๔-๑ โครงสร้างแสดงความเชื่อมโยงการบริหารจัดการแรงงานแบบครบวงจร



กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงที่มีการบริหารจัดการที่ครบวงจรตั้งแต่การบริหารในเรื่องจัดหางานซึ่งมีกรมการจัดหางานรับผิดชอบ การพัฒนาฝีมือแรงงานและกำกับมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งมีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับผิดชอบ การบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานซึ่งมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับผิดชอบ และการดูแลคุ้มครองเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงานซึ่งมีสำนักงานประกันสังคมรับผิดชอบ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกำกับให้การทำงานในแต่ละส่วนเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนซึ่งรายละเอียดโครงสร้างและภารกิจความรับผิดชอบจะได้นำเสนอต่อไป

๔.๒ โครงสร้างของกระทรวงแรงงาน

ค่านิยมหลักของกระทรวงแรงงาน : MOL (PLS)

P : มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีม รวมถึงความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีมงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน พร้อมทั้งเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส และลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่เหมาะสมสร้างสรรค์ และแปลกใหม่

L : ใฝ่เรียนรู้ (lifelong Learning)

หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสังคมและพัฒนาสมรรถนะของตนในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานของตน รวมถึงหน่วยงานที่สังกัดได้ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

S : มีจิตบริการ (Service Mind)

หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามของบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ในการปฏิบัติหน้าที่และยกระดับการให้บริการเข้าสู่ระดับสากล หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างดีที่สุด ทั้งนี้ เพราะความสำเร็จของกระทรวงแรงงาน ได้อยู่บนรากฐานของความร่วมมือร่วมใจและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน

การจัดโครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงานนั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งในหมวด ๑๕ มาตรา ๓๔ กำหนดให้กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำและราชการอื่นตามที่มิใช่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน และมาตรา ๓๕ กระทรวงแรงงานมีส่วนราชการดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
- (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (๓) กรมการจัดหางาน
- (๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๕) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- (๖) สำนักงานประกันสังคม

(๗) สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) จัดตั้งตามพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสถาบันสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๕

ทั้งนี้ ในส่วนกลุ่มภารกิจ กระทรวงแรงงานมีการบริหารราชการตามกฎหมายว่าด้วยกลุ่มภารกิจ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งกำหนดให้กระทรวงแรงงานแบ่งการบริหารราชการเป็น ๒ กลุ่มภารกิจ ได้แก่

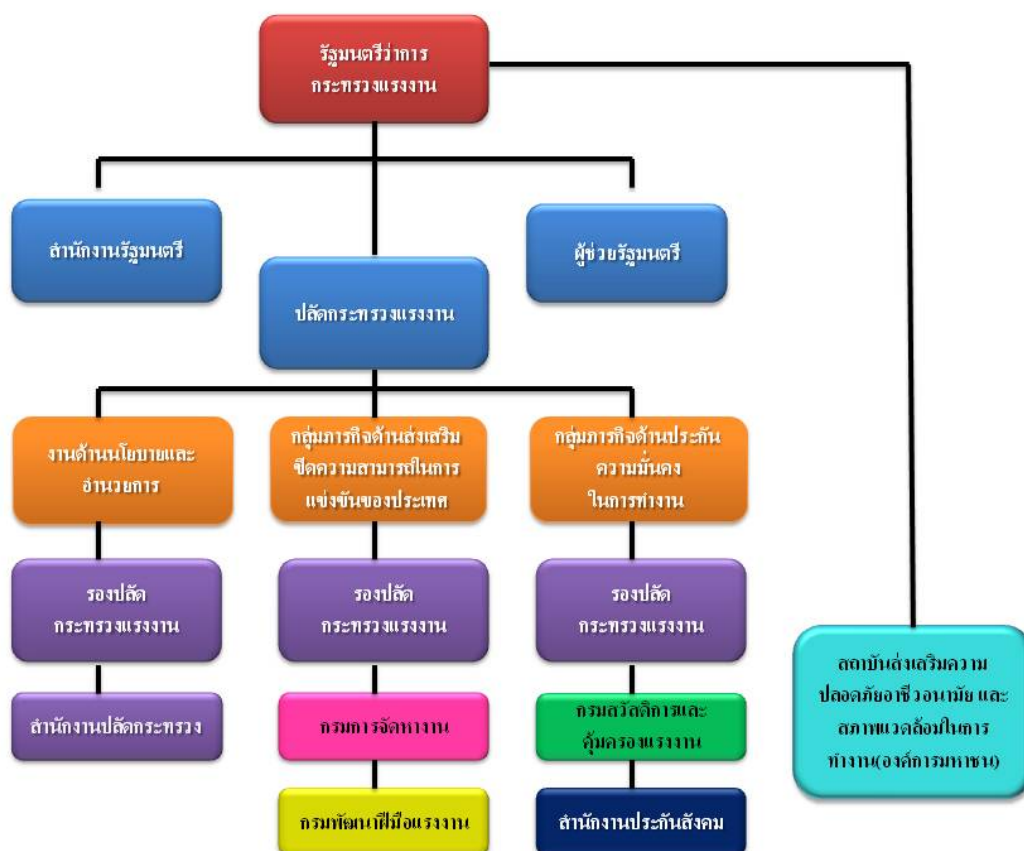
๑. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีหน้าที่ในการพัฒนา กำลังแรงงานให้มีผลิตภาพมีความเชี่ยวชาญและมีอาชีพที่ยั่งยืน มีหน่วยงานในสังกัดกลุ่มภารกิจนี้คือ กรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน มีหน้าที่ในการเสริมสร้างประกันความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี หน่วยงานภายใต้กลุ่มภารกิจคือกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม

นอกจากนี้กระทรวงแรงงาน ยังมีงานด้านนโยบายและอำนาจการซึ่งมีหน้าที่ในการอำนาจการ ประสานนโยบาย การบูรณาการและพัฒนายุทธศาสตร์ พัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อให้แรงงานมีงานทำ มีศักยภาพ มีหลักประกัน มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอยู่ภายใต้งานด้านนโยบาย และอำนาจการนี้

กลุ่มภารกิจและงานด้านนโยบายที่กล่าวมาสามารถแสดงเป็นโครงสร้างได้ดังนี้

แผนภาพ ๔-๒ โครงสร้างของกระทรวงแรงงาน



นอกจากนี้ ในแต่ละสำนักงานและกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานยังประกอบด้วยส่วนราชการ ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ประเภทใหญ่ ๆ คือ ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำหรับสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานมีส่วนราชการในต่างประเทศอีก ๑๓ แห่ง ใน ๑๒ ประเทศ ดังแสดงรายละเอียดตาม กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกระทรวงแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๙ ในตาราง ๔-๑

ตาราง ๔-๑ โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน จำแนกตามกลุ่มภารกิจและหน่วยงาน

๑. กลุ่มงานด้านนโยบายและอำนวยการ		
หน่วยงาน	หน่วยงานในสังกัด	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
สำนักงานปลัดกระทรวง	กองกลาง	สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด
	กองกฎหมาย	ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)
	กองบริหารการคลัง	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	ราชการบริหารส่วนต่างประเทศ
	กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ๑๓ แห่ง ๑๒ ประเทศ
	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	
	กองเศรษฐกิจการแรงงาน	
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	
	สำนักตรวจและประเมินผล	
	สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	
	กลุ่มตรวจสอบภายใน	
	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
๒. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ		
หน่วยงาน	หน่วยงานในสังกัด	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
กรมการจัดหางาน	สำนักงานเลขาธิการกรม	สำนักงานจัดหางานจังหวัด ๗๖ จังหวัด
	กองนิติการ	ราชการบริหารส่วนกลางประจำภูมิภาค
	กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน	ด่านตรวจคนหางาน ๒๕ ด่าน
	กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน	ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงาน ๕ ศูนย์
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
	กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	
	กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน	
	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	
	กองส่งเสริมการมีงานทำ	
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	
	สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑-๑๐	
	สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว	
	กลุ่มตรวจสอบภายใน	
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	

๒. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ		
หน่วยงาน	หน่วยงานในสังกัด	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	ราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	สำนักงานเลขาธิการกรม	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕ จังหวัด
	กองบริหารการคลัง	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ๕๒ แห่ง
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
	กองแผนงานและสารสนเทศ	
	กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ	
	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	
	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	
	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	
	กลุ่มกฎหมาย	
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
	กลุ่มตรวจสอบภายใน	

๓. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน		
หน่วยงาน	หน่วยงานในสังกัด	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สำนักงานเลขาธิการกรม	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด
	กองคุ้มครองแรงงาน	
	กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	ราชการบริหารส่วนกลางประจำภูมิภาค
	กองความปลอดภัยแรงงาน	ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน ๑๒ เขต / จังหวัด
	กองนิติการ	
	กองบริหารการคลัง	
	กองการเจ้าหน้าที่	
	กองสวัสดิการแรงงาน	
	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน	
	สำนักแรงงานสัมพันธ์	
	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	
	กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐	
	กลุ่มตรวจสอบภายใน	
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	

๓. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน		
หน่วยงาน	หน่วยงานในสังกัด	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
สำนักงานประกันสังคม	สำนักงานเลขาธิการกรม	สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ๗๖ จังหวัด
	กองกฎหมาย	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสาขา ๔๙ แห่ง
	กองคลัง	
	กองนโยบายและแผนงาน	ราชการบริหารส่วนกลางประจำภูมิภาค
	กองบริหารการเงินและการบัญชี	ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค ๑ - ๕
	กองบริหารการลงทุน	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
	ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค ๑ - ๕	
	ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด	
	สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร	
	พื้นที่ ๑ - ๑๒	
	สำนักเงินสมทบ	
	สำนักจัดระบบบริการทางการแพทย์	
	สำนักตรวจสอบ	
	สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ	
	สำนักสิทธิประโยชน์	
	สำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ	
	กลุ่มตรวจสอบภายใน	
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	

ที่มา : สรุปรายการกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง/กรมการจัดหางาน/กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/สำนักงานประกันสังคม ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกระทรวงแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๙

๔. องค์การมหาชน		
หน่วยงาน	หน่วยงานในสังกัด	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	สำนักบริหารงานกลาง	-
	สำนักส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัย	
	สำนักพัฒนาเครือข่ายและบุคลากรความปลอดภัย	
	สำนักวิจัย วิชาการ และสถิติความปลอดภัย	

ที่มา : พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๔๓ ก วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘

การปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกระทรวงแรงงานนั้น เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กระทรวงแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๙ ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๓๓ ตอน ๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ โดยแบ่งอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการในสังกัดอย่างชัดเจน ดังต่อไปนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.) มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปรลงนโยบายของ กระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ประกอบด้วย :

- (๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
- (๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
- (๓) แปรลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
- (๔) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
- (๕) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
- (๖) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงาน และการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- (๗) ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
- (๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ
- (๙) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม
- (๑๐) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
- (๑๑) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมการจัดหางาน (กกจ.) มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษา วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด และไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒) วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน และเป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลตลาดแรงงาน
- (๓) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม
- (๔) ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพตามแผนงานให้แก่ประชาชน

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(๓) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๔) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๕) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

(๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐานรูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรองสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล

(๒) คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๔) พัฒนาระบบ และสนับสนุนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานเอกชน ภาครัฐ และองค์กรที่อยู่ในกำกับของรัฐ

(๕) ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

(๖) ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน

(๗) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน

(๘) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง

(๙) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำนักงานประกันสังคม (สปส.) มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการประกันสังคมและเงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง

(๒) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๓) บริหารกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

(๔) คุ้มครองและดูแลผู้ประกันตนและลูกจ้างให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ ตามที่กฎหมายกำหนด

(๕) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านประกันสังคมและเงินทดแทน รวมทั้งประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (สสปท.) มีภารกิจเกี่ยวกับให้บริการเทคนิควิชาการระดับสูงที่ใช้ความรู้เฉพาะด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งเป็นหน่วยงานศึกษา วิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์หลากหลายแขนง ที่มีเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการควบคุมป้องกันอันตราย แก้ไขปัญหาความไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน จนเป็นเหตุให้เกิดความสูญเสียแก่ชีวิต ทรัพย์สิน ร่างกายและจิตใจ ของคนทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกสาขาอาชีพ และดำเนินกิจกรรมร่วมกับต่างประเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เท่าทันเทคโนโลยีในทุกภาคธุรกิจ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความมั่นคงปลอดภัยแก่คนทำงานและผู้ประกอบการทั้งที่เป็นชาวไทยและชาวต่างชาติ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๒) พัฒนาและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๓) ดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของภาครัฐและเอกชน
- (๔) จัดให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านวิชาการ
- (๕) ถือกรรมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครอง และมีทรัพย์สินสิทธิต่างๆ
- (๖) ก่อตั้งสิทธิ หรือทำนิติกรรมทุกประเภทผูกพันทรัพย์สิน ตลอดจนทำนิติกรรมอื่นใดเพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการของสถาบัน
- (๗) ทำความตกลง ประสาน และร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในกิจการที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน
- (๘) จัดให้มีและให้ทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินกิจการของสถาบัน
- (๙) เข้าร่วมทุนกับนิติบุคคลอื่นในกิจการที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน
- (๑๐) กู้ยืมเงินเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน
- (๑๑) เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน ค่าบริการในการดำเนินกิจการต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน หรือรายได้จากการดำเนินกิจการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการกำหนด
- (๑๒) ดำเนินการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน

ตาราง ๔-๒ กรอบอัตรากำลัง ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ จำแนกตามสถานภาพการจ้างและหน่วยงาน

หน่วยงาน	ข้าราชการ(คน)			ลูกจ้างประจำ (คน)			พนักงานราชการ (คน)			พนักงานประกันสังคม (คน)			ลูกจ้างชั่วคราว (คน)	รวม (คน)
	ส่วนกลาง	ภูมิภาค	รวม	ส่วนกลาง	ภูมิภาค	รวม	ส่วนกลาง	ภูมิภาค	รวม	ส่วนกลาง	ภูมิภาค	รวม		
๑. สร.	๑๕	-	๑๕	๖	-	๖	๓	-	๓	-	-	-	-	๒๔
๒. สป.	๒๙๑	๓๔๗	๖๖๔	๓๔	๑๑๒	๑๔๖	๘๗	๕๔	๑๔๑	-	-	-	๔๒	๙๙๓
	(๒๖*)													
๓. กกจ.	๖๗๑	๕๖๕	๑,๒๓๖	๗๕	๑๕๘	๒๓๓	๒๕๕	๓๐๗	๕๖๒	-	-	-	-	๒,๐๓๑
๔. กพร.	๑,๓๖๘	-	๑,๓๖๘	๗๓๒	-	๗๓๒	๖๒๓	-	๖๒๓	-	-	-	-	๒,๗๒๒
๕. กสร.	๖๑๙	๗๑๙	๑,๓๓๘	๖๗	๕๗	๑๒๔	๓๔๙	๑๙๓	๕๔๒	-	-	-	-	๒,๐๐๔
๖. สปส.	๖๖๘	๑,๓๕๙	๒,๐๒๗	๘๙	๑๕๘	๒๔๗	๗๒	๒๒๔	๒๙๖	๒,๐๗๗	๒,๕๗๖	๔,๖๕๓	-	๗,๒๒๓
รวม	๓,๖๓๒	๒,๙๙๐	๖,๖๒๒	๑,๐๐๓	๔๘๕	๑,๔๘๘	๑,๓๘๙	๕๒๙	๒,๑๖๗	๒,๐๗๗	๒,๕๗๖	๔,๖๕๓	๔๒	๑๔,๙๙๘
๗. สสปท.	ผู้อำนวยการสถาบันฯ ๑ เจ้าหน้าที่สถาบัน ๓๓													

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ /* ข้าราชการที่ประจำอยู่ ณ สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
ที่มา : สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน/สำนักงานประกันสังคม
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔.๓ เครือข่ายประชารัฐด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ยึดหลักปฏิบัติงานตามนโยบายการบูรณาการทำงานแบบประชารัฐ โดยมีการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ภายใต้กลไกประชารัฐด้านแรงงาน เพื่อมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีกลไกการทำงานคณะกรรมการประชารัฐที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการงานด้านแรงงาน เช่น คณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน คณะอนุกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ นอกจากนี้ยังมีกลไกเครือข่ายที่เป็นคณะกรรมการไตรภาคี ซึ่งประกอบด้วย การทำงานร่วมกันของภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑) คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

๒) คณะกรรมการค่าจ้าง

กรมการจัดหางาน

-

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑) คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)

๒) คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑) คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

๒) คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

๓) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

๔) คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

๕) คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๖) คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๗) คณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

๘) คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

สำนักงานประกันสังคม

๑) คณะกรรมการประกันสังคมและที่ปรึกษา

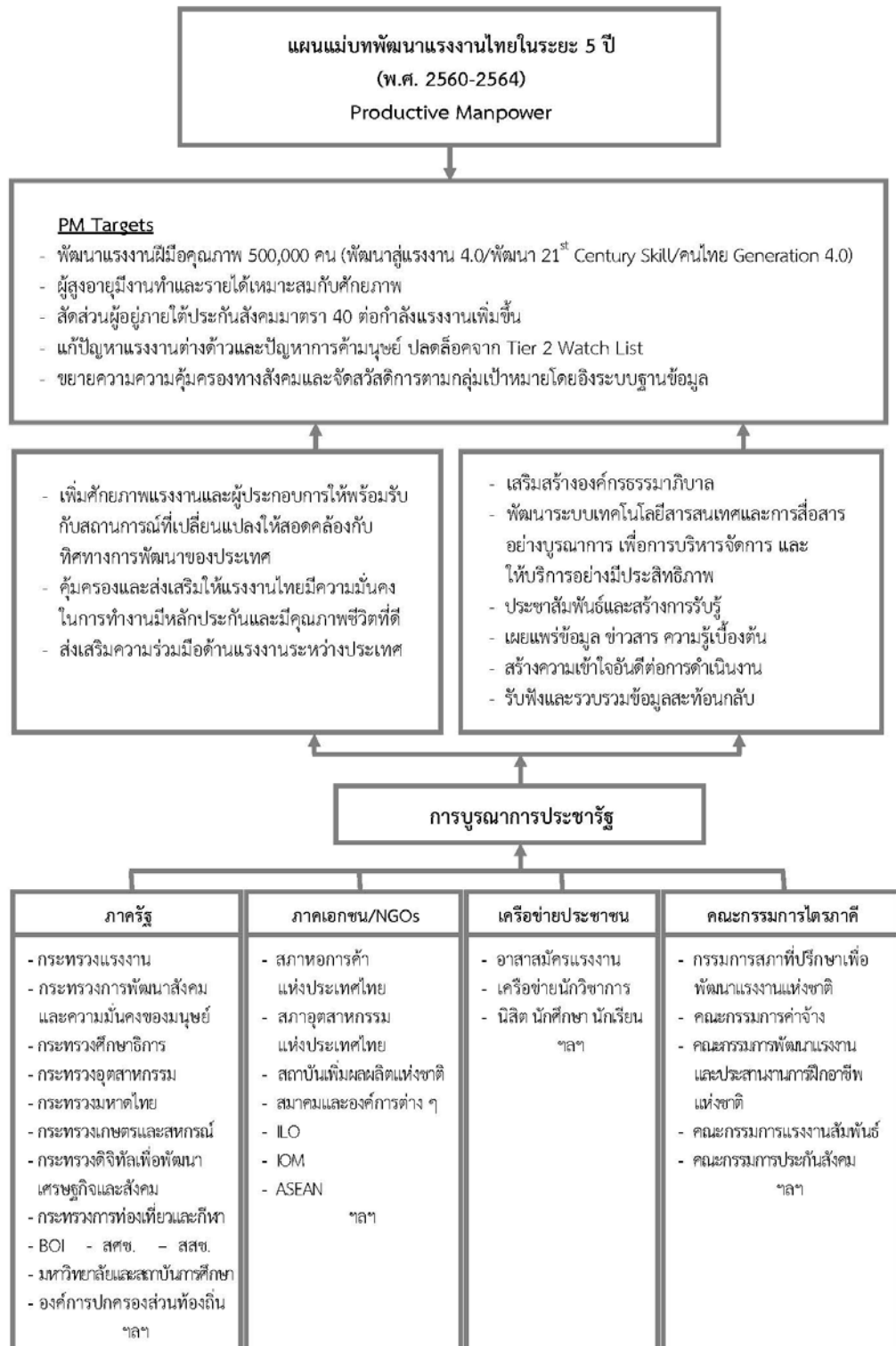
๒) คณะกรรมการการแพทย์ กองทุนประกันสังคม

๓) คณะกรรมการการแพทย์ กองทุนเงินทดแทน

๔) คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

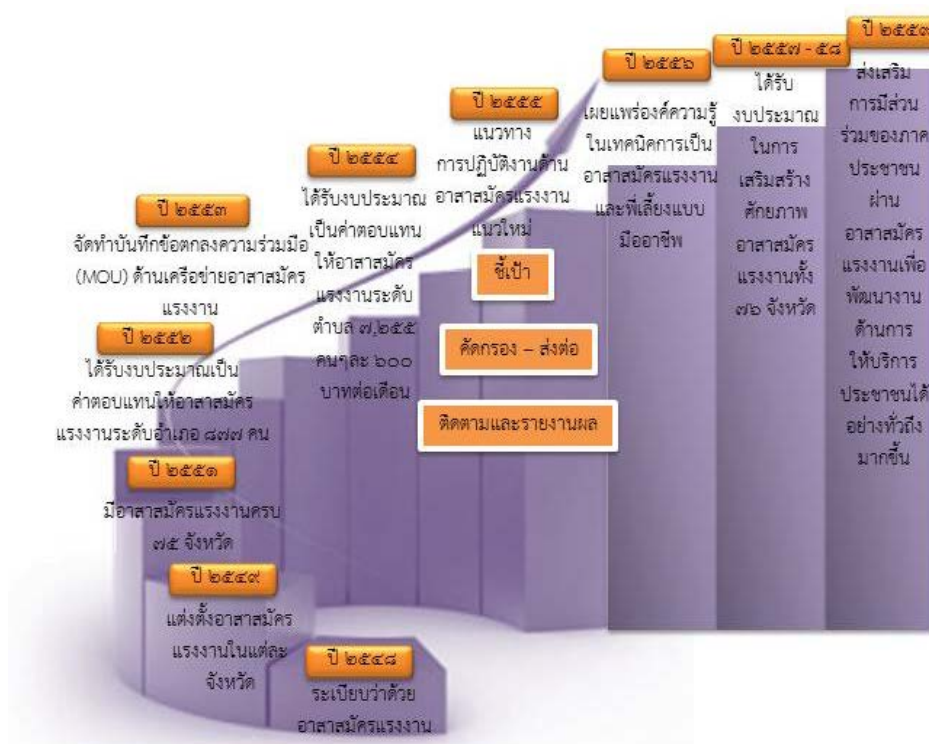
ทั้งนี้ สามารถสรุปกลไกการบริหารจัดการด้านแรงงาน ได้ตามแผนภาพที่ ๔-๓

แผนภาพ ๔-๓ กลไกการบริหารจัดการด้านแรงงาน



กระทรวงแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริมการมีงานทำ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การเสริมสร้างหลักประกันทางสังคม และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานแก่ประชากรวัยแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งกระทรวงแรงงานไม่มีหน่วยปฏิบัติในระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน ทำให้การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชากรวัยแรงงานไม่ทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านบุคลากร จึงไม่สามารถให้บริการด้านแรงงานให้ประชาชนได้อย่างทั่วถึง เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงได้จัดตั้งเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในรูปแบบของอาสาสมัครเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้แทนกระทรวงแรงงาน ในการประสานงาน และเป็นสื่อกลางในการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ ด้วยเหตุผลดังกล่าวกระทรวงแรงงาน จึงได้บูรณาการงาน “อาสาสมัคร” ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมาเป็น “อาสาสมัครแรงงาน” ภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ และในปี พ.ศ. ๒๕๔๙ ได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด (๗๕ จังหวัด ณ ขณะนั้น) จัดตั้งอาสาสมัครแรงงานให้ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐ ของพื้นที่ และต่อมาได้ขยายให้ครอบคลุมทั่วประเทศ จนถึงปี พ.ศ. ๒๕๕๑ มีการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานครบทุกอำเภอ ๑ ละ ๑ คนในพื้นที่ทั่วประเทศ โดยมีการดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ – ปัจจุบัน ดังปรากฏในแผนภาพ ๔-๔

แผนภาพ ๔-๔ การดำเนินงานแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ – ปัจจุบัน



ปัจจุบันมีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ จำนวน ๑๒,๓๒๖ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙) โดยแบ่งเป็นเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน ๑๐,๖๗๗ คน และอาสาสมัครแรงงานในระดับตำบลที่ได้รับค่าตอบแทน (เดือนละ ๖๐๐ บาทต่อคน) จำนวน ๗,๒๕๕ คน และมีหน้าที่สำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประสานการให้บริการในภารกิจของ ๕ หน่วยงานในจังหวัด เช่น ด้านการจัดหางาน ด้านการฝึกอาชีพด้านสวัสดิการ ด้านประกันสังคม โครงการจ้างงานเร่งด่วน สสำรวจคนพิการที่ต้องการมีงานทำ ซึ่งล้วนเป็นภารกิจที่จะแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยมีเป้าหมายการให้บริการไม่ต่ำกว่า ๒๑๗,๖๕๐ คนต่อปี (อาสาสมัครแรงงาน ๑ คนต่อ ผู้ขอรับบริการด้านแรงงาน ๓๐ คน) โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

๑) เพื่อเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้กับประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง

๒) เพื่อทำหน้าที่สร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เบื้องต้นตามกฎหมายแรงงานให้แก่คนหางาน ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ เพื่อป้องกันการหลอกลวงเกี่ยวกับการหางานและการใช้แรงงาน

๓) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเบื้องต้นระหว่างคนหางาน ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนประชาชนในพื้นที่กรณีเกิดปัญหาการหลอกลวงหรือปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงาน เป็นต้น

๔) เพื่อทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเคลื่อนไหวด้านแรงงานเบื้องต้นในพื้นที่ หรือข้อมูลอื่นตามที่หน่วยงานต้องการและจัดส่งข้อมูลดังกล่าวให้กับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคเพื่อนำไปพิจารณาวางแผนการดำเนินงานด้านแรงงานต่อไป

๔.๔ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ ในปัจจุบันได้มีการจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนามหาวิทยาลัยดิจิทัลของประเทศ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑) ซึ่งเป็นแผนงานระดับชาติที่แต่ละกระทรวงต้องจัดทำแผนงานของกระทรวงให้มีความสอดคล้องกับแผนดังกล่าว โดยกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้จัดส่ง (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ ๓) ของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ ให้กระทรวงแรงงานใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำ และ/หรือ ปรับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจต่อประชาชนที่มาใช้บริการของกระทรวงแรงงาน

สำหรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานนั้น ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์อย่างจริงจังและต่อเนื่องจำนวนโครงการ/กิจกรรมหลัก/กิจกรรมสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เกิดขึ้นมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ได้ถูกกำหนดไว้ และมีกลไกการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมหลัก/กิจกรรมสนับสนุนตามยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต้องมีประสิทธิภาพ และสามารถผลักดันให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงทุกระดับทั้งภายในและภายนอกองค์กร

สถานภาพของระบบสารสนเทศของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงต้นแบบของการตอบสนองนโยบายรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) ที่ช่วยให้ประชาชนลดเวลา ค่าใช้จ่าย และความยุ่งยากในการเข้าถึงบริการภาครัฐของกระทรวงแรงงานและจากการสำรวจระบบสารสนเทศและข้อมูลของกระทรวงแรงงาน พบว่าระบบสารสนเทศมีการพัฒนาใหม่ และปรับปรุงเพิ่มขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นต้นมา โดยส่วนใหญ่เป็นระบบงานหลักเพื่อให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานพร้อมทั้งให้บริการประชาชน

ในปัจจุบัน การบริการประชาชนของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีการเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงและการบริการเพื่อให้อำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการมากขึ้น เช่น

๑) สำนักงานประกันสังคม มีการเพิ่มรูปแบบบริการให้นายจ้างสามารถนำส่งข้อมูลในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ตามแบบฟอร์มที่หน่วยงานกำหนด และเพิ่มช่องทางสำหรับนายจ้าง และผู้ประกันตน มาตรา ๔๐ ในการชำระเงินสมทบเข้ากองทุนนอกจากการชำระผ่านเจ้าหน้าที่แล้ว ยังสามารถชำระผ่านธนาคารพาณิชย์ทั่วประเทศได้อีกด้วย

๒) กรมการจัดหางาน มีการอำนวยความสะดวกโดยการเพิ่มช่องทางการนำส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรของลูกจ้าง สัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา โดยเพิ่มช่องทางยื่นคำร้องขอนำส่งเงินผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และนำไปนำส่งที่ลงทะเบียนยื่นคำร้องชำระเงินผ่านธนาคารที่กำหนด

ทั้งนี้จากการดำเนินงานตามภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีการจัดเก็บข้อมูลภายใน รวมถึงมีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจากการศึกษา และรวบรวมข้อมูลด้านการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานต่าง ๆ สามารถสรุปข้อมูลได้ดังตาราง ๔-๓

ระบบงานประยุกต์ของกระทรวงแรงงาน

ระบบงานงานประยุกต์ ประกอบด้วย ระบบงานหลัก ระบบงานสนับสนุน และระบบงานบริการประชาชน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดจำนวนจำแนกตามหน่วยงาน รวมถึงการสนับสนุนยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ดังตาราง ๔-๓ และมีรายละเอียดตามตาราง ๔-๔

ตาราง ๔-๓ สรุปจำนวนระบบงานหลัก ระบบงานสนับสนุน และบริการประชาชนในปัจจุบันของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สรุปข้อมูล ณ เดือนมีนาคม ๒๕๕๘

ที่	หน่วยงาน	จำนวน		
		ระบบงานหลัก	ระบบงานสนับสนุน	รายการบริการประชาชน
๑	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๑๕	๑๑	๖
๒	กรมการจัดหางาน	๒๖	๖	๒๕
๓	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๖	๗	๑๓
๔	กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน	๑๙	๑๑	๗
๕	สำนักงานประกันสังคม	๗	๒	๒๑
	จำนวนรวม	๗๓	๓๗	๗๒

หมายเหตุ : สรุปข้อมูลจากแบบสอบถามข้อมูลด้านระบบงาน และรายการบริการประชาชน

ตาราง ๔-๔ รายชื่อหน่วยงานภายนอกที่มีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ที่	หน่วยงานภายนอก	สป.รง.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.
๑	กรมการปกครอง	- อนุญาตให้กระทรวงแรงงานใช้ประโยชน์ข้อมูลทะเบียนราษฎรด้วยระบบคอมพิวเตอร์ (หนังสือที่ มท ๐๓๐๙.๕/๔๕๓๕ ด่วนมาก ลว. ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖) - โดยวิธีแฟ้มข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (Batch Processing) - วิธีบริการข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (Counter Service) - โปรแกรมสำหรับอ่านข้อมูลจากบัตรประจำตัวประชาชน	-	-	-	บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการใช้ประโยชน์ด้านข้อมูลบุคคลจากฐานข้อมูลทะเบียนกลางในราชการ
๒	กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	มีการแจ้งให้ใช้งานระบบตรวจสอบข้อมูลนิติบุคคล	-	-	ข้อมูลที่มีการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ	บันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการ

ที่	หน่วยงานภายนอก	สป.รง.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.
		ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ โดยให้สิทธิการตรวจสอบ ข้อมูลทั่วไป และให้แจ้ง ข้อมูลการใช้งานระบบให้ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ทราบทุกรอบ ๓ เดือน (ตามหนังสือที่ พณ ๐๘๐๖/๔๒๙ ลว. ๔ มีนาคม ๒๕๕๖)			(นิติบุคคล)	พัฒนาระบบเชื่อมโยง ข้อมูลการเริ่มต้นธุรกิจ (E-Starting Business) เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการ แข่งขัน ด้านการเริ่มต้น ธุรกิจ (ปี ๒๕๕๓)
๓	กรมสรรพากร	-	-	-	-	
๔	สำนักงานสถิติ แห่งชาติ	- มีการลงนาม MOU - มีการทำจดหมายขอใช้ ประโยชน์จากข้อมูลสถิติ จากการสำรวจของ สำนักสถิติแห่งชาติ	-	-	-	-
๕	กรมส่งเสริม การเกษตร	อนุญาตเชื่อมโยงข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับฐานข้อมูล ตามแบบคำร้องขอจด ทะเบียนวิสาหกิจชุมชน และเครือข่ายวิสาหกิจ	-	-	-	-

ที่	หน่วยงานภายนอก	สป.รง.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.
		ชุมชน (หนังสือที่ กษ ๑๐๒๑/๒๖๖๐ ลว. ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๒) สนับสนุนการเชื่อมโยง “ฐานข้อมูลทะเบียนเกษตรกร” (หนังสือที่ กษ๑๐๐๗/๘๘๖๘ ลว. ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๓)				
๖	สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.พม.)	-	มีการลงนาม MOU เชื่อมโยงข้อมูลผ่านบริการ Web Service ฐานข้อมูลผู้พิการ	-	-	-
๗	สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (สท.พม.)	มีหนังสือแจ้งอนุญาตให้ตรวจสอบและเชื่อมโยงข้อมูลทะเบียนคนล้งปัญญาผู้สูงอายุจังหวัด (หนังสือที่ พม ๐๕๐๗/๓๘๙๑ ด่วนมาก ลว ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖)	-	-	-	-

ที่	หน่วยงานภายนอก	สป.รง.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.
๘	สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)	● มีการลงนาม MOU - ใช้ชั้นข้อมูล และภาพถ่ายดาวเทียมของ สกทอ.	-	-	-	-
๙	สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์	● ใช้ระบบเครือข่าย GIN สำหรับการใช้งานระบบ GFMS ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	● ใช้ระบบเครือข่าย GIN สำหรับการใช้งานระบบ GFMS ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	● ใช้ระบบเครือข่าย GIN สำหรับการใช้งานระบบ GFMS ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ● ใช้ระบบ Web Mail ภาครัฐ	● ใช้ระบบเครือข่าย GIN สำหรับการใช้งานระบบ GFMS ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	● ใช้ระบบเครือข่าย GIN สำหรับการใช้งานระบบ GFMS ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

หมายเหตุ

สป.รง.	หมายถึง	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กกจ.	หมายถึง	กรมการจัดหางาน
กพร.	หมายถึง	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กสร.	หมายถึง	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สปส.	หมายถึง	สำนักงานประกันสังคม

บทที่ ๕

บทบาทที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านแรงงาน

๕.๑ การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal & External) เป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ การที่ได้ทราบว่าสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กรเป็นอย่างไร ปัจจัยใดที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน ปัจจัยใดเป็นโอกาส หรืออุปสรรค จะช่วยให้การกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำจุดแข็ง (Strength) ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และหาวิธีการในการลดจุดอ่อน (Weakness) ให้น้อยลง ทั้งนี้การประเมินอย่างรอบด้านทำให้ได้ทราบโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats) ที่องค์กรเผชิญอยู่ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ดังนั้น ในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน เพื่อการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ครั้งนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วย SWOT ANALYSIS เพื่อกำหนดจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threats) สำหรับปัจจัยที่เป็นปัจจัยภายนอกจะใช้การวิเคราะห์ตามหลัก PEST ได้แก่ การพิจารณาปัจจัยภายนอกในประเด็นต่อไปนี้

P (Political)	ได้แก่	ปัจจัยด้านการเมือง
E (Economic)	ได้แก่	ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
S (Social)	ได้แก่	ปัจจัยด้านสังคม
T (Technology)	ได้แก่	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

ส่วนปัจจัยภายในจะครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในของภาคแรงงานไทยและปัจจัยภายในของกระทรวงแรงงานทำการศึกษาตามหลัก ๗s Mckinsey ประกอบด้วย

S (Shared Values)	ได้แก่	ปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร
S (Structure)	ได้แก่	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
S (System)	ได้แก่	ปัจจัยด้านระบบงาน
S (Strategy)	ได้แก่	ปัจจัยด้านกลยุทธ์องค์กร
S (Style)	ได้แก่	ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงาน
S (Staff)	ได้แก่	ปัจจัยด้านบุคลากร
S (Skills)	ได้แก่	ปัจจัยด้านขีดความสามารถองค์กร

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ตามหลักการ PEST และ ๗s Mckinsey ที่กล่าวมาแล้ว โดยข้อมูลที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ได้ศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิต่างๆ ดังนี้

๑. ทิศทางการพัฒนาในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒
๒. (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี
๓. นโยบายความมั่นคง
๔. วาระการปฏิรูปการแรงงาน ภายใต้การปฏิรูปประเทศไทย ๓๗ วาระ
๕. นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา)
๖. นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
๗. ข้อมูลการวิจัย วิเคราะห์ ข้อเสนอแนะด้านแรงงาน ของนักวิจัย
๘. ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา
๙. แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๑๐. แผน ICT

๑๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหารือของผู้บริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ปลัดกระทรวงแรงงาน รองปลัดกระทรวงแรงงาน อธิบดีทุกกรม เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม และผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน โดยดำเนินการในช่วงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ – วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๘ ซึ่งผลการประชุมเชิงปฏิบัติการดังกล่าว มีประเด็นที่ผู้บริหารเห็นสอดคล้องกัน คือ

๑) กระทรวงแรงงานต้องกำหนดเป้าหมายของกระทรวงแรงงาน โดยแบ่งเป็น ๒ ระยะได้ดังนี้

๑.๑ เป้าหมายระยะสั้น (๕ ปี) ได้แก่ (๑) ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศมีงานทำมีสมรรถนะ และศักยภาพได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และได้รับสวัสดิการถ้วนหน้า (๒) ครอบคลุมของกำลังแรงงานได้รับการคุ้มครอง (๓) การขยายสิทธิประโยชน์ การเข้าถึงหลักประกันทางสังคมในกลุ่มแรงงานเฉพาะ (๔) การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน/ความสามารถในการทำงาน การบริการด้านแรงงานผ่านระบบ IT ของกระทรวงแรงงานตลอด ๒๔ ชม. (๕) การเพิ่มระดับความสัมพันธ์และความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศและเป็น Hub ของแรงงานคู่ค้าในอาเซียน (๖) การทบทวนปรับปรุง และพัฒนากฎหมายและกฎระเบียบด้านแรงงานของแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอันเป็นอุปสรรค (๗) การปฏิรูปโครงสร้างและบทบาทขององค์กร และบุคลากรให้เป็น Smart and Excellent Organization (๘) การยกระดับสภาพที่ปรึกษาแรงงาน และเครือข่าย (๙) การปฏิรูประบบบำนาญและระบบประกันสังคมเพื่อรองรับผู้สูงอายุ (๑๐) การปรับเปลี่ยน/ปฏิรูปความร่วมมือระหว่างนายจ้าง/สถานประกอบการ ลูกจ้าง และ เครือข่ายองค์กรด้านแรงงานเพื่อสนับสนุนงานของกระทรวงแรงงานอย่างจริงจัง และ (๑๑) การปฏิรูปไตรภาคี และสหภาพแรงงาน

๑.๒ เป้าหมายระยะยาว (๖ – ๒๐ ปี) ได้แก่ (๑) การก้าวพ้นประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (๒) การเป็น Smart Worker and Talent Employees (๓) การเป็น Universal social Security และ (๔) แรงงานมีรายได้/เงินออมเพียงพอ สามารถดำรงชีวิตในบั้นปลายอย่างมีคุณภาพและมีศักดิ์ศรี

๒) กระทรวงแรงงานต้องมีแนวทางและมาตรการที่ต้องทำทันที ได้แก่ การจัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับองค์กร บุคลากร เพื่อร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องภายใน ๑๒ เดือน และเมื่อผ่านการพิจารณาพิจารณาและผู้บริหารเห็นชอบและดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๓ ปี และต้องสร้างระบบตัวชี้วัดเพื่อเป็นตัวกำกับการปฏิบัติงาน

- ๓) กระทรวงแรงงานต้องทำงานเชิงรุกมากขึ้น
- ๔) ต้องเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ๕) ภารกิจที่สำคัญของทุกกรมคือการส่งมอบประโยชน์ให้กับทุกฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง/สถานประกอบการ และลูกจ้าง/ผู้ใช้แรงงาน ทั้งในและนอกระบบ

๖) สถานการณ์ด้านแรงงาน โดยเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิต่าง ๆ และประมวลผล เช่น โครงสร้างกำลังแรงงาน การว่างงาน การขาดแคลนแรงงาน การจ้างงาน สถานการณ์สังคม ผู้สูงอายุ ฯลฯ เป็นต้น

๗) รายงานผลการศึกษา งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วง ๓ – ๕ ปีที่ผ่านมา

๘) แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานตั้งแต่แรงงานไร้ฝีมือจนถึงแรงงานมีฝีมือ ในภาคอุตสาหกรรม และควรให้มีการวางแผนกำลังคนด้านปริมาณ อุปสงค์ อุปทานให้สอดคล้องกัน

๙) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และกำลังแรงงานให้เพียงพอทั้งปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะทักษะฝีมือ ภาษา ไอที จริยธรรมและจรรยาวิชาชีพ

๑๐) การแก้ไขปัญหาและการจัดระบบบริหารแรงงานต่างด้าว

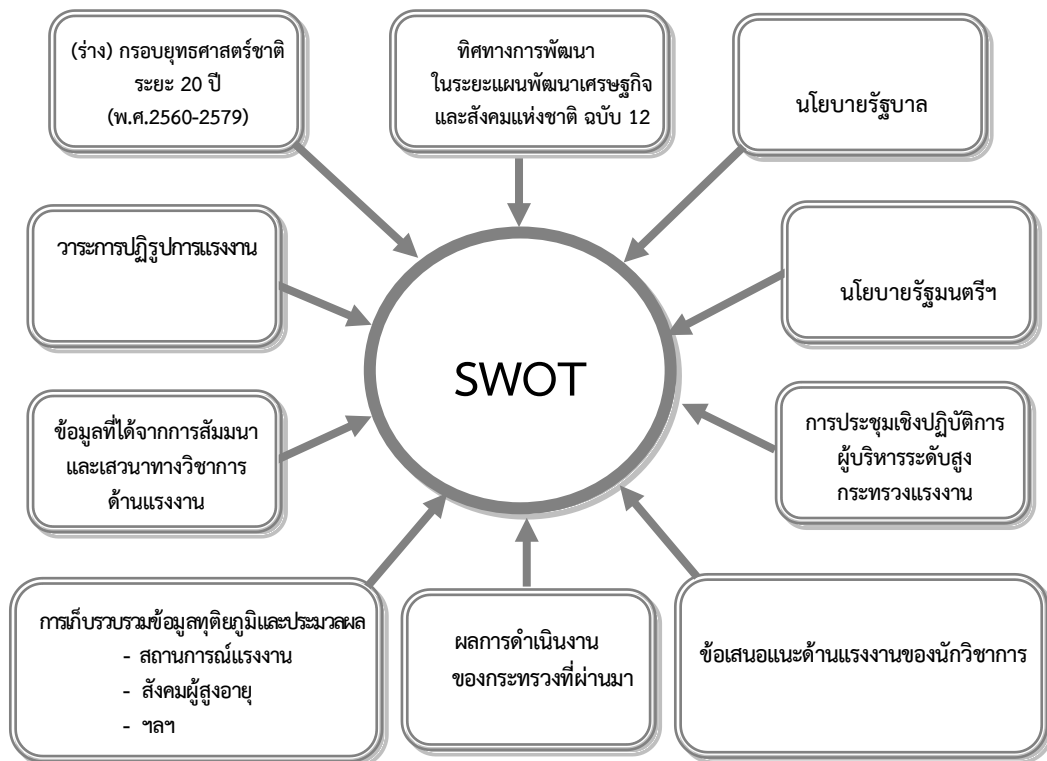
๑๑) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

๑๒) การแก้ไขปัญหาการว่างงาน โดยรวมถึงการว่างงานของผู้ที่ไม่ใช่ผู้ใช้แรงงานและบัณฑิตว่างงาน

๑๓) การส่งเสริมให้แรงงานทั้งในและนอกระบบมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งด้านสวัสดิการ ที่จำเป็นและด้านการประกันสังคม

ข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิและทุติยภูมิดังกล่าวสามารถสรุปเป็นแผนภาพ ๕-๑ คือ

แผนภาพ ๕-๑ แสดงข้อมูลที่ใช้ประกอบการจัดทำ SWOT Analysis



ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ตามแนวทาง PEST และ ๗s Mckinsey และใช้วิธี SWOT สามารถสรุปจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats) โดยจำแนกตามแหล่งข้อมูลที่จัดเก็บ ๗ แหล่งข้างต้นได้ดังนี้

หมายเหตุ * แหล่งข้อมูล ๑. ทิศทางการพัฒนาในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ๒. (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ๓. วาระการปฏิรูปการแรงงาน ๔. นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) ๕. นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ๖. ข้อมูลการวิจัย วิเคราะห์ ข้อเสนอแนะด้านแรงงาน ของนักวิจัย ๗. ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา ๘. แผนความมั่นคงแห่งชาติ ๙. แผน ICT

๑. ปัจจัยภายนอก

ที่	ปัจจัย	O/T	แหล่งข้อมูล									
			๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	
	๑.๑ ปัจจัยด้านการเมืองและปัจจัยภาครัฐ (Political and Public Factors)											
๑	นโยบายรัฐบาล สนับสนุนต่อการจัดการด้านแรงงาน เช่น การป้องกันและการปราบปรามการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน	○		✓								
๒	ปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และปัญหาแรงงานต่างด้าว เป็นโอกาสในการกำหนดมาตรการ/แนวทางในการดำเนินงานเชิงรุกของกระทรวงแรงงาน	○		✓		✓						
	๑.๒ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors)											
๑	ทิศทางการพัฒนาประเทศมุ่งสร้างศักยภาพทางการแข่งขันในเวทีโลก ทำให้ต้องปรับบทบาทภารกิจและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	○	✓									
๒	การสร้างความมั่นคงทางด้านรายได้และโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ ได้รับการฝึกทักษะอาชีพ และการสนับสนุนสินเชื่อหรือทุนเพื่อประกอบอาชีพอิสระและการสร้างผู้ประกอบการรายใหม่	○	✓									
๓	อุตสาหกรรมของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ความต้องการใช้แรงงานเข้มข้นมีแนวโน้มลดลง และความต้องการแรงงานฝีมือเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มสูงขึ้น	T	✓	✓				✓				
๔	ยุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญกับการสร้างความสามารถในการแข่งขันโดยการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน โดยการพัฒนาและยกระดับผลิตแรงงานเพื่อให้ตอบสนองการปรับโครงสร้างการผลิตของประเทศในอนาคต	○			✓							
๕	ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลต่อความต้องการและคุณภาพแรงงานของแรงงานในระบบเศรษฐกิจในอนาคต	T	✓	✓								
๖	การพัฒนาประเทศที่ผ่านมาได้นำไปสู่การพัฒนาตลาดแรงงาน การแข่งขันและกลไกตลาดช่วยให้พัฒนาแรงงานไทยจำนวนหนึ่งได้อยู่ในข่ายของการทำงานที่มีคุณค่า	○				✓		✓				

ที่	ปัจจัย	O/T	แหล่งข้อมูล									
			๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	
	๑.๓ ปัจจัยด้านสังคม (Social Factors)											
๑	นโยบายรัฐบาลเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย	○	✓	✓								
๒	นโยบายรัฐบาลสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีงานทำ หรือกิจกรรมที่เหมาะสม	○	✓	✓	✓							
๓	การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ผลักดันให้กระทรวงแรงงานต้องสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทย รวมทั้งการพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน	○		✓				✓				
๔	นโยบายรัฐบาล สนับสนุนการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการ และการสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลแก่เจ้าหน้าที่ภาครัฐและประชาชนทั่วไป โดยใช้ค่านิยม ๑๒ ประการ	○		✓								
๕	การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยเป็นการสนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ	○										
๖	ทิศทางการพัฒนาประเทศมุ่งสร้างศักยภาพชุมชนในการประกอบอาชีพ การสนับสนุนศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน การสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถานบันการศึกษา ทำให้กระทรวงแรงงานต้องกำหนดบทบาทภารกิจในเชิงรุก และการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง	○	✓		✓							
๗	การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีส่งผลกระทบต่อการมีงานทำและคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย	T						✓				
๘	ยุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตโดยเฉพาะวัยแรงงานให้มีการพัฒนาระดับสมรรถนะฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ	○			✓	✓						
๙	การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ที่พอต่อการกำหนดแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมวัยผู้สูงอายุ ให้เหมาะสมตามศักยภาพและประสบการณ์	T			✓							
๑๐	ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมทางสังคม เป็นโอกาสของการสร้างหลักประกันทางรายได้	○										

ที่	ปัจจัย	O/T	แหล่งข้อมูล								
			๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙
	ให้กับแรงงานนอกระบบ รวมทั้งการจัดรูปแบบสวัสดิการพื้นฐานที่เหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมาย										
๑๑	ค่านิยมด้านการศึกษามิสัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงาน คือ สังคมมีค่านิยมศึกษาระดับปริญญา มากกว่าการศึกษาสายอาชีวะ ซึ่งเป็นอุปสงค์หลักของตลาดแรงงาน ทำให้ผลิตคนขาดคุณภาพโดยเฉพาะสาขาที่ต้องการทักษะและการฝึกงาน	T		✓				✓			
๑๒	กระทรวงแรงงานต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อโอกาสในการมีงานทำและสามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้อย่างจริงจัง	O				✓		✓			
๑๓	แนวคิดเรื่องงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานที่เป็นมิตรเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม สร้างโอกาสความก้าวหน้ารายได้ที่เหมาะสมกับงานที่ทำ มีความมั่นคง ได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	O						✓			
	๑.๔ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technological Factors)										
๑	โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นการใช้ องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้ต้องเร่งพัฒนาแรงงานทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยี	T	✓					✓		✓	
๒	อุตสาหกรรมไทยส่วนใหญ่ยังมีความหนืดในการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ทำให้ยังคงต้องการแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก และผู้ประกอบการส่วนใหญ่เน้นแรงงานค่าจ้างถูกมากกว่า	T						✓		✓	

๒. ปัจจัยภายใน

ที่	ปัจจัย	S/W	แหล่งข้อมูล								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
	๒.๑ ปัจจัยด้านความเชื่อร่วมกันภายในองค์กรค่านิยมร่วม (Shaves Values Factors)										
๑	บุคลากรบางส่วนยังมีค่านิยมของการทำงานตามสบาย ไม่มีวินัยในการทำงาน หน่วยงานจึงต้องสร้างวัฒนธรรมจิตสำนึก และปลูกฝังค่านิยมหลักให้บุคลากร เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องจริงจัง	W							✓		

ที่	ปัจจัย	S/W	แหล่งข้อมูล								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
๒	บุคลากรมีความตั้งใจ ทุ่มเทให้กับการทำงาน	S							✓		
๓	บุคลากรส่วนใหญ่มุ่งผลสำเร็จของงานของหน่วยงานของตน ก่อนการคำนึงถึงผลสำเร็จขององค์กร	W							✓		
๒.๒ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (structural Factors)											
๑	กระทรวงแรงงานมีการจัดตั้งหน่วยงานในสังกัดที่ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศเพื่อดำเนินการตามภารกิจ และการบริการหรือประโยชน์ให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด ศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด/ภาค และสำนักงานประกันสังคม	S				✓			✓		
๒	กระทรวงแรงงานต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก และรองรับสถานการณ์ต่างๆที่กำลังเผชิญอยู่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการบริการประชาชน	W						✓			
๓	การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความเป็นสากล เพื่อรองรับการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างประเทศมากขึ้น หลังการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	W	✓		✓			✓	✓		
๔	การกระจายบุคลากรของกระทรวงแรงงานไม่เหมาะสม กลุ่มงานที่เป็นภารกิจหลักของกระทรวงมีปริมาณบุคลากรน้อย	W							✓		
๒.๓ ปัจจัยด้านระบบงาน (System Factors)											
๑	ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศของกระทรวงแรงงานยังไม่เป็นมาตรฐานสากล	W					✓				
๒	จัดทำระบบสารสนเทศต้นแบบเพื่อปฏิรูปการเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติ ที่มีมาตรฐานในการเชื่อมโยงการเข้าถึง และแลกเปลี่ยนข้อมูลระดับหน่วยงานต่างๆ ได้	W					✓				
๓	กระทรวงแรงงานมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย อาทิ ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน เป็นต้น	S							✓		

ที่	ปัจจัย	S/W	แหล่งข้อมูล								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
๔	การยกเว้นมาตรฐานฝีมือแรงงาน ยังขาดการเผยแพร่ ทำให้ไม่มีใครทราบหรือการฝึกอบรมขาดการต่อเนื่อง ต้องสูญเสียงบประมาณ	W						✓			
๕	การปฏิรูปและการพัฒนาระบบการฝึกทักษะให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นการปรับหลักสูตรการฝึกทักษะที่อยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อสร้างโอกาสแก่ประชาชนวัยแรงงาน กำลังแรงงาน ในการทดสอบศักยภาพตัวเอง และสามารถใช้ประโยชน์ได้เต็มที่	S					✓				
	๒.๔ ปัจจัยด้านกลยุทธ์องค์กร (Strategy Factors)										
๑	กระทรวงแรงงานมีการกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายรัฐบาล	S				✓			✓		
	๒.๕ ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงาน (Style Factors)										
๑	นโยบายรัฐมนตรีนับสนุนต่อการจัดการด้านแรงงาน เช่น นโยบายป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	S				✓					
๒	กระทรวงแรงงานเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมกับการบริหารงานและปฏิบัติงานของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน	S							✓		
๓	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	S							✓		
๔	การบังคับใช้กฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ทำให้แรงงานข้ามชาติมักไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย ส่งผลต่อการเกิดปัญหาการมีสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม	W					✓				
๕	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดยุทธศาสตร์ของกระทรวงและมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	S									
๖	การบูรณาการข้อมูลและการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพ	W							✓		
๗	การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน จึงต้องมีการจัดระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยมีการทำงานในเชิงรุกอย่างเป็นระบบและยั่งยืน	W					✓	✓	✓		

ที่	ปัจจัย	S/W	แหล่งข้อมูล								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
	๒.๖ ปัจจัยด้านบุคลากร (Staff Factors)										
๑	ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบที่ต้องรับผิดชอบสิ่งใดภายในรอบของการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน เช่น ทุก ๖ เดือน หรือ ๑ ปี	S							✓		
๒	การพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ไม่ตรงกับสมรรถนะที่ต้องการ	W							✓		
๓	บุคลากรยังขาดการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเข้าใจและมีเจตคติที่ดี ในภารกิจเฉพาะ อาทิ การดำเนินการแก้ไขปัญหาและป้องกันการค้ามนุษย์ให้สัมฤทธิ์ผล	W						✓	✓		
๔	อัตรากำลังไม่ได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงานตามภารกิจ	W							✓		
๕	การวางตำแหน่งบุคลากรและจัดสรรอัตรากำลังภายในส่วนราชการไม่สัมพันธ์กับภาระงาน	W							✓		
๖	บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถและ ศักยภาพที่จะดำเนินการตามกรอบภารกิจและยุทธศาสตร์ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	S							✓		
	๒.๗ ปัจจัยด้านขีดความสามารถองค์กร (Skills Factors)										
๑	การบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่เป็นเชิงกลยุทธ์ (HR Strategic Management) ที่ จะ สามารถ รองรับ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของภาคแรงงานไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	W							✓		
๒	อาสาสมัครแรงงานบางคนมีคุณภาพไม่เพียงพอ	W							✓		

ภายหลังจากการรวบรวมข้อมูลและจำแนกตามแนวทาง SWOT แล้ว ได้มีการวิเคราะห์ โดยกลุ่มผู้บริหาร กระทรวงแรงงานเพื่อร่วมกันพิจารณาตัดสินและได้สรุปผลการวิเคราะห์ (SWOT ANALYSIS) โดยมีทั้งสิ้น ๔๖ ปัจจัย จำแนกเป็นจุดแข็ง (Strength) ๘ ปัจจัย จุดอ่อน (Weakness) ๑๑ ปัจจัย โอกาส (Opportunity) ๑๓ ปัจจัย และอุปสรรค (Threats) ๑๔ ปัจจัย ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

ลำดับ	จุดแข็ง
S๑	กระทรวงแรงงานมีภารกิจที่ครอบคลุม มีกฎหมายรองรับที่ชัดเจนในการดูแลคนในกำลังแรงงานและมีหน่วยงานในสังกัดเพื่อดำเนินการตามภารกิจหลักครอบคลุมทั่วประเทศและต่างประเทศ สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง
S๒	กระทรวงแรงงานมีการกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายรัฐบาล
S๓	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดยุทธศาสตร์ของกระทรวง และมีการติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง
S๔	ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดภาระงานและระยะเวลาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน
S๕	ผู้บริหารยินดีรับฟัง และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร
S๖	บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ มีความตั้งใจและทุ่มเท พร้อมที่จะดำเนินงานตามกรอบภารกิจและยุทธศาสตร์ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ
S๗	กระทรวงแรงงานเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมขับเคลื่อนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงาน และบูรณาการการทำงานในกระทรวงและนอกกระทรวง ทั้งภายในและต่างประเทศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน
S๘	กระทรวงแรงงานมีเทคโนโลยีสารสนเทศ อาทิ ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน มีช่องทางของ Smart Labor Application ที่เข้าถึงทั้งบริการและข้อมูลได้อย่างชัดเจน

จุดอ่อน (Weakness)

ลำดับ	จุดอ่อน
W๑	โครงสร้างองค์กรยังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่างๆ ของกระแสโลก โดยเฉพาะการเปิดประชาคมอาเซียน การทำงานมีลักษณะเป็นการตั้งรับ การออกแบบองค์กรเป็นการออกแบบให้กระทรวงแรงงานทำงานด้วยตัวเอง ยังไม่บูรณาการกับภายนอก
W๒	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานยังไม่สามารถเข้าถึงจุดที่เป็นปัญหาอย่างแท้จริง เช่น ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การคุ้มครองดูแลแรงงานนอกระบบ
W๓	ระบบบริหารจัดการด้านแรงงาน ยังขาดประสิทธิภาพและการทำงานในเชิงรุกอย่างเป็นระบบ
W๔	การพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละหน่วยงานในสังกัดกระทรวง เพื่อรองรับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของภาคแรงงานไทย
W๕	การจัดสรรบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานภายในส่วนราชการไม่สอดคล้องกับภารกิจ และไม่สัมพันธ์กับภาระงาน

ลำดับ	จุดอ่อน
W๖	บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะ วินัย ความมุ่งมั่น ในการทำงาน และเจตคติ ในการทำงานและแก้ปัญหาเฉพาะด้าน ขาดความคิดสร้างสรรค์ ที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ขององค์กร
W๗	กฎหมายไม่ทันสมัย และการบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอส่งผลให้เกิด ปัญหาสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม
W๘	ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศของกระทรวงแรงงานยังไม่ทันสมัย ไม่เป็นมาตรฐานสากล การนำ ข้อมูลสารสนเทศมาวิเคราะห์เพื่อบริหารจัดการด้านแรงงานยังขาดประสิทธิภาพและไม่ทัน สถานการณ์ การนำมาใช้ไม่ทันสมัย มีแบบฟอร์มในการกรอกข้อมูลมาก
W๙	การเผยแพร่ข้อมูลด้านการพัฒนาแรงงานยังขาดประสิทธิภาพและเข้าถึงกลุ่มกำลังแรงงาน ได้อย่างเพียงพอ จึงไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จะนำไปสู่การมีงานทำอันนำไปสู่ความมั่นคง ในชีวิต
W๑๐	การประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ทั้งในและต่างประเทศยังทั่วถึงและขาดประสิทธิภาพ
W๑๑	เครือข่ายแรงงานบางเครือข่ายที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนการทำงานของกระทรวงในระดับพื้นที่ ยังขาดความเข้มแข็ง

โอกาส (Opportunity)

ลำดับ	โอกาส
O๑	การปฏิรูปประเทศไทย วาระ ๓๗ ปฏิรูปแรงงานโดยตรง เป็นโอกาสในการปรับโครงสร้างการทำงานของ กระทรวงแรงงาน
O๒	สถานการณ์โลก เศรษฐกิจโลกก้าวไกล เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นโอกาส ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของการบริหารงานด้านแรงงาน
O๓	การบริหารจัดการด้านแรงงานเป็นประเด็นที่หน่วยงานระดับประเทศและนานาชาติให้ความสำคัญ
O๔	ภารกิจการคุ้มครองแรงงานเป็นประเด็นสำคัญระดับชาติและนานาชาติ
O๕	มีนโยบายในการพัฒนา IT + Digital economy
O๖	เป็นศูนย์กลางของการเชื่อมโยงของภูมิภาค ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และการมีมาตรฐาน MRAs ร่วมกัน
O๗	การจัดกลุ่มคลัสเตอร์ต่างๆ ทำให้กระทรวงแรงงานสามารถพัฒนากำลังแรงงานได้ตรงกับความต้องการและมีความชัดเจน
O๘	นโยบายการส่งเสริมการลงทุนทำให้นักลงทุนได้รับสิทธิพิเศษต่างๆ
O๙	รัฐบาลมีนโยบายและมาตรการเชิงรุกด้านการบริหารจัดการแรงงานทั้งด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ แรงงาน และการแก้ปัญหาแรงงานในทุกมิติ

ลำดับ	โอกาส
O๑๐	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีให้ความสำคัญกับการพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพกำลังคนตลอดช่วงวัย และลดความเหลื่อมล้ำ
O๑๑	แนวทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีเป้าหมาย เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพคน และประสิทธิภาพแรงงานเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
O๑๒	สภาพัฒน์ฯ แห่งชาติมีแนวทางการปฏิรูปและการพัฒนาระบบการฝึกทักษะให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นการปรับหลักสูตรการฝึกทักษะที่อยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ เป็นต้น เพื่อสร้างโอกาสแก่ประชาชนวัยแรงงาน กำลังแรงงาน ในการทดสอบ ศักยภาพตัวเอง และสามารถใช้อย่างเต็มที่
O๑๓	ทิศทางอุตสาหกรรมของประเทศไทยเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ทำให้มีความต้องการแรงงานฝีมือเพิ่มมากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

ลำดับ	อุปสรรค
T๑	Good Governance ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ยังไม่ได้มาตรฐานเพียงพอ
T๒	องค์การระหว่างประเทศมีกฎเกณฑ์ใหม่ๆ
T๓	การกีดกันในรูปแบบต่างๆ เช่น การรวมกลุ่มประเทศ การกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ การกำหนดเงื่อนไขเพื่อกีดกันกลุ่มประเทศคู่แข่ง
T๔	นโยบายของรัฐบาล ผลักดันให้คนเรียนสูงขึ้นแต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และบริบทการพัฒนาประเทศ
T๕	โครงสร้างค่าจ้างไม่สอดคล้องกับโครงสร้างการศึกษา
T๖	กฎระเบียบของทางราชการ เป็นอุปสรรคในการพัฒนางานด้านแรงงาน
T๗	ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้ขาดแคลนกำลังแรงงาน ส่งผลต่อความต้องการแรงงานที่มีคุณภาพมากขึ้น รวมถึงส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันและการเจริญเติบโตของประเทศ
T๘	โครงสร้างประชากรกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ประเทศต้องกำหนดแนวทางการส่งเสริมวัยผู้สูงอายุ ให้เหมาะสมตามศักยภาพและประสบการณ์
T๙	การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีส่งผลกระทบต่อการเมืองงานทำ และคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย
T๑๐	โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้ต้องเร่งพัฒนาแรงงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยี
T๑๑	อุตสาหกรรมไทยส่วนใหญ่ยังมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีในระดับต่ำ ทำให้อุตสาหกรรมยังพึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก

ลำดับ	อุปสรรค
T๑๒	การเคลื่อนย้ายฐานการผลิตไปต่างประเทศ ส่งผลต่อโครงสร้างต่อตลาดแรงงาน
T๑๓	การจัดทำระบบสารสนเทศของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ยังไม่สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร
T๑๔	เครือข่ายแรงงานบางเครือข่ายที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนการทำงานของกระทรวงในระดับพื้นที่ ยังขาดความเข้มแข็ง

เมื่อได้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดหรืออุปสรรค จึงได้นำการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) โดยการใช้กลไก SWOT Matrix ซึ่งเป็นพื้นฐานในการกำหนดมาตราเชิงรุกและเชิงรับ ใน ๔ ลักษณะ คือ

๑. กลยุทธ์จุดแข็ง – โอกาส (S-O Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกหรือขยายที่ต้องใช้ศักยภาพ ซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่ และใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาส ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านแรงงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในอนาคตได้

๒. กลยุทธ์จุดแข็ง – อุปสรรค (S-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์คงตัวหรือตั้งรับ โดยใช้จุดแข็ง คือ ศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่จัดการกับอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เผชิญ

๓. กลยุทธ์จุดอ่อน – โอกาส (W-O Strategy) การกำหนดกลยุทธ์ในการลดจุดอ่อนโดยใช้ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อในระยะสั้นเปลี่ยนตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์สู่ตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ S-O และให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว

๔. กลยุทธ์จุดอ่อน – อุปสรรค (W-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ตั้งรับที่ต้องการลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

โดยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์เป็นมาตรการเชิงรุก (จุดแข็ง – โอกาส SO) และมาตรการเชิงรับ (จุดอ่อน – อุปสรรค WT) ได้ดังนี้

มาตรการเชิงรุก (SO)

ลำดับ	SO - มาตรการเชิงรุก
SO๑	ส่งเสริมกำลังคนให้มีประสิทธิภาพและศักยภาพเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน (ทั้งในและต่างประเทศ)
SO๒	เร่งรัดพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาของประเทศ
SO๓	ปฏิรูปโครงสร้างองค์กรและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกระทรวงแรงงานให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทด้านแรงงานที่เปลี่ยนไป ทั้งในและต่างประเทศ
SO๔	เร่งรัดบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึง และพัฒนากฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อกระจายอำนาจการบังคับใช้กฎหมายให้แก่ท้องถิ่น
SO๕	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์ มีกระบวนการมอบหมายงานอย่างชัดเจน

SO๖	ผลักดันการวางกลยุทธ์องค์กรในเชิงรุกที่สอดคล้องกับ(ร่าง)กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีและหน่วยงานรองรับภารกิจต่างๆรอบด้าน
SO๗	ผลักดันภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมด้านแรงงาน รวมถึงสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการกับภาคีเครือข่ายแรงงานในทุกภาคส่วน
SO๘	เร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านแรงงานที่มีอยู่ให้มีความทันสมัยและเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น

มาตรการเชิงรับ (WT)

ลำดับ	WT - มาตรการเชิงรับ
WT๑	ปรับโครงสร้างองค์กรในด้านการจัดการ บริหาร ให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในทุกมิติ
WT๒	เตรียมความพร้อมแผนบุคลากรให้มีความพร้อมสอดคล้องกับการปฏิบัติงานและสถานการณ์ และมี การประเมินประสิทธิภาพการทำงานแบบ Performance Base Management
WT๓	พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้มียช่องทางสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมาย เพิ่มขึ้น
ลำดับ	WT - มาตรการเชิงรับ
WT๔	ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดให้มีความเชื่อมโยง รวมถึงพัฒนาบุคลากรในการ วิเคราะห์ฐานข้อมูลและสารสนเทศ รวมถึงการพัฒนาระบบเพื่อให้เกิดความยั่งยืน
WT๕	พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายด้านแรงงานในระดับพื้นที่อย่างทั่วถึง
WT๖	ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้มีความทันสมัยเพื่อขับเคลื่อนด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
WT๗	ปรับเปลี่ยนบทบาทของกระทรวงแรงงานให้สอดคล้องกับระหว่างโลกของการศึกษาและโลกของงาน

การประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจาก สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) โดย ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนา แรงงาน และทีมงาน TDRI เข้ามามีส่วนร่วมและให้คำปรึกษา พร้อมทั้งร่วมระดมความคิดเห็นประเมินปัจจัย สภาพแวดล้อมภายใต้หลักวิชาการในการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จนทำให้สามารถวางกลยุทธ์ รองรับแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งหลังจากการประเมินสภาพแวดล้อมแล้ว กระทรวงแรงงาน ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจาก คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดย ดร. ศุภชัย ศรีสุชาติ รองคณบดี ฝ่ายบริหาร คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งได้มีส่วนร่วมในการชี้แนะ แนะนำ ทั้งทางทฤษฎี และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การวางแผนยุทธศาสตร์ตลอดกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จน ทำให้กระทรวงแรงงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้สำเร็จสมบูรณ์ เพื่อเป็นกรอบ ทิศทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานในระยะ ๕ ปี

ต่อมากระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ -๒๕๖๔) ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ ครอบคลุมในทุกประเด็นตามข้อสั่งการให้ กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยให้ศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจ การลงทุนและแรงงานในปัจจุบัน ความต้องการแรงงานของส่วนต่างๆ ในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยให้มุ่งเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย ให้มีศักยภาพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต รวมทั้งการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ ทั้งนี้ แผนแม่บทดังกล่าวให้ครอบคลุมประเด็นต่างๆ เช่น การบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว แรงงานภาคการประมง การพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน การกำหนดหลักสูตรการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน

๕.๒ ข้อเสนอจากภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ จัดสัมมนาทางวิชาการ และประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเครือข่ายภาคีด้านแรงงาน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ซึ่งสามารถสรุปข้อเสนอแนะจากเครือข่ายภาคีด้านแรงงาน โดยสรุปได้ดังนี้

๕.๒.๑ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมการจัดทำทิศทางการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์รองรับไทยแลนด์ ๔.๐ วันที่ ๒๒-๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรม Grand Mercure Bangkok Fortune

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำโครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมการจัดทำทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับไทยแลนด์ ๔.๐ ภายใต้ โครงการ “การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับไทยแลนด์ ๔.๐” เมื่อวันที่ ๒๒-๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรม Grand Mercure Bangkok Fortune โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวง แรงงาน จำนวน ๕๐๐ คน ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ตลอดจนเตรียมความพร้อมถึงการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำแนวความคิด/วิธีการปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นการ เปิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ด้านวิชาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งร่วมกันกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับไทยแลนด์ ๔.๐ และผลจากการ ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการดังกล่าว ได้มีข้อเสนอแนะและแนวทางการขับเคลื่อนตามระยะของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

๕.๒.๑.๑ สรุปข้อเสนอที่ได้รับจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ มีดังนี้

๑) ในภาคเอกชนมีการประเมินสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการ ทักษะเฉพาะตัว (Soft skill) ที่ต้องการ รวมถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการทำงาน ภาครัฐอาจยังไม่ได้นำความต้องการ ที่แท้จริงของภาคเอกชนมาใช้ในการทำแผนอย่างบูรณาการ

๒) หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และระหว่างภาครัฐด้วยกันยังขาด การบูรณาการที่มีความเป็นรูปธรรม จึงควรสร้างรูปแบบหรือ Platform ของการบูรณาการ ต้องพิจารณาทั้งใน มิติของ Function – Agenda – Area

๓) ภาครัฐอาจต้องเป็นหน่วยงานสนับสนุนในการจัดการองค์ความรู้ การเผยแพร่ องค์ความรู้เพื่อให้ประชาชนและภาคเอกชนนำไปใช้ประโยชน์ภายใต้ต้นทุนที่มีความเหมาะสม โดยเทคโนโลยี ต้องเป็นการสร้างเทคโนโลยีที่สามารถประยุกต์ใช้ได้เชิงธุรกิจ

๔) กระทรวงแรงงานอาจเป็นเจ้าภาพหรือทำหน้าที่เป็นผู้ประสานอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development Plan) และการประมาณความต้องการแรงงานในแต่ละสาขารวมถึงประมาณศักยภาพในการผลิตแรงงานของสถาบันการศึกษา

๕) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้เป็นบทบาทหรือหน้าที่ของกระทรวงแรงงานเพียงหน่วยงานเดียว แต่เป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรมด้วย ดังนั้น การวางแผนจากต้นน้ำไปยังปลายน้ำโดยการแบ่งบทบาทหน้าที่ กำหนดความต้องการและศักยภาพของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจนย่อมทำให้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

๖) การเรียนรู้จากประเทศที่พัฒนามาก่อนหน้า เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงมาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาเป็นบทเรียนในการเตรียมความพร้อมและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๗) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางประเทศไทย ๔.๐.การพิจารณาถึงปัจจัยประกอบนั้นอาจเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งระบบ ระบบการประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม การสร้างแรงจูงใจให้แรงงานก้าวมาพัฒนาตนเอง

๘) รัฐจำเป็นต้องมีกระบวนการฝึกอบรม พัฒนาความสามารถ หรือการหาอาชีพรองรับ โดยยึดตามหลักการว่า “ไม่ทิ้งใครไว้เบื้องหลัง” ควรเป็นการให้โอกาสแก่แรงงานชาวไทยในการปรับตัว การฝึกอบรมใหม่ (Retrain) ก่อนมีการทดแทนตำแหน่งด้วยแรงงานต่างด้าว

๙) ภาคอุตสาหกรรม : การส่งเสริมให้เกิดการลงทุนในเทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยเฉพาะเทคโนโลยีตาม New S -Curve และ First S – Curve ที่ต้องมีการเตรียมแรงงานให้มีความสามารถที่สูงขึ้นร่วมกับผลิตแรงงานใหม่ให้ตรงกับความต้องการ ในขณะที่กลุ่ม 2nd Wave จำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่างมาก แต่รัฐต้องทำหน้าที่เป็นตัวเร่งให้เกิดการเข้าสู่การเป็นอุตสาหกรรม ๔.๐ อย่างเป็นระบบ

๑๐) ภาคการเกษตร: รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยรูปแบบเดียวเพื่อใช้กับแรงงานภาคการเกษตรอาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาแรงงานในภาคนี้ทั้งระบบ รัฐควรหารูปแบบที่มีความเหมาะสม จำเพาะเจาะจงในแต่ละกลุ่ม

๑๑) การบริการ: ภาคบริการเป็นภาคที่เป็นฐานรองรับแรงงานจากภาคเกษตรและอุตสาหกรรม การเพิ่มทักษะในการให้บริการของแรงงาน ในขณะที่ผู้ประกอบการจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการการให้บริการ จึงเป็นหัวใจของการพัฒนาในอุตสาหกรรมภาคบริการ

๕.๒.๑.๒ สรุปแนวทางการขับเคลื่อนตามระยะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ๔ ยุค จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ มีดังนี้

หน่วยงาน	Productive Manpower (๒๕๖๐-๒๕๖๔)	Innovative Workforce (๒๕๖๕-๒๕๖๙)	Creative Workforce (๒๕๗๐-๒๕๗๔)	Brain Power (๒๕๗๕-๒๕๗๙)
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	- ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เข้ามาร่วมกันจัดทำแผนกำลังแรงงาน - ปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนา/ยกระดับฝีมือให้ทันสมัยตาม Thailand ๔.๐ - งานวิจัยเพื่อส่งเสริมบทบาทองค์กร ตลาดแรงงาน - จัดทำฐานข้อมูลแรงงานรายทะเบียนและเชื่อมโยงฐานแบบ Real Time กับฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร์			
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	- การร่วมใช้ข้อมูลความต้องการแรงงาน skill demand	- สถานศึกษา สปก. สวทช. นักวิชาการอิสระ กระทรวงอุตสาหกรรม	- ระบบการศึกษา สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	-ร่วมมือกับสถานศึกษา

หน่วยงาน	Productive Manpower (๒๕๖๐-๒๕๖๔)	Innovative Workforce (๒๕๖๕-๒๕๖๙)	Creative Workforce (๒๕๗๐-๒๕๗๔)	Brain Power (๒๕๗๕-๒๕๗๙)
	จากสำนักงานปลัดกระทรวงและสถานประกอบการ ทั้งภาคการผลิตและบริการ คุณลักษณะของแรงงานที่สถานประกอบการพึงประสงค์จากกรมการจัดหางาน - ด้านข้อมูล supply จากภาคการศึกษา สถานประกอบการ เอกชน - ในด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน Competency	- ควบคุมด้วยหนังสือรับรองทักษะฝีมือความรู้ความสามารถ - ด้านส่งเสริมฯ เน้นแรงจูงใจในการพัฒนาพนักงานของสถานประกอบการ - ด้านการฝึกอบรมเรียนรู้ด้วยตนเอง/ระบบการศึกษา online - หลักสูตรการฝึกอบรมมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมมากขึ้น - บูรณาการภารกิจด้านการฝึกอบรมให้เชื่อมโยงกับการขยายตัวของภาคการเกษตร	นวัตกรรมใหม่ - ให้ทุนสนับสนุนกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันประกวดสื่อการฝึก/การเรียนรู้ในกลุ่มต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่ม Start Up	- พัฒนาทักษะแรงงานให้มี Multi-Skilled - ร่วมมือกับสถานศึกษา - พัฒนาทักษะแรงงานให้มี Multi-Skilled
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	- สร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างลูกจ้าง - สร้างความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง Safety Thailand - ส่งเสริมให้นายจ้างเพิ่มสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมกับความต้องการของลูกจ้าง	- พัฒนากฎหมายแรงงานให้รองรับความยืดหยุ่นในการจ้างงานตามลักษณะงานในอนาคตตามช่วงอายุ - ปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อรองรับแรงงานสูงวัย - ปรับค่าจ้างค่าตอบแทนให้รองรับแรงงานสูงวัย	- ใช้ระบบแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน Model Partnership เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในระบบแรงงาน - มุ่งสู่จุดหมายโดยใช้ระบบ TLS/GLP	- วิจัยและพัฒนา R&D
กรม	- สร้างความร่วมมือกับสถาบันกำหนด	- ประสานความร่วมมือโดยมีการศึกษาสภาพ	- พัฒนาการไปสู่	- สนับสนุนส่งเสริมให้แรงงานที่มีทักษะ

หน่วยงาน	Productive Manpower (๒๕๖๐-๒๕๖๔)	Innovative Workforce (๒๕๖๕-๒๕๖๙)	Creative Workforce (๒๕๗๐-๒๕๗๔)	Brain Power (๒๕๗๕-๒๕๗๙)
การจัดหางาน	หลักสูตรต่างๆ โดยผู้ผ่านการแนะแนวกรรมการจัดงาน - ขอความร่วมมือสภาอุตสาหกรรมทำข้อมูลให้เป็นปัจจุบันทุกช่วงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อุตสาหกรรม ในการนำข้อมูลแรงงานมาจากแผนหรือเตรียมกำลังแรงงาน - ปรับปรุงกฎหมายการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อให้ได้ข้อมูลด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน	Internet of things	สูงมาระดมความคิดให้สามารถผลิตและออกแบบยานยนต์รุ่นใหม่ หรือ อุตสาหกรรม ใหม่ๆ ตามเป้าหมาย - บุคลากรของกรมมีความพร้อมในด้านบริการจัดหางานรูปแบบใหม่
สำนักงานประกันสังคม	- มุ่งเน้นให้กำลังแรงงานทุกคนได้เข้าถึงหลักประกันสังคม - ส่งเสริมให้นายจ้างมีแผนพัฒนากำลังแรงงานการผลิต โดยการลดส่วนอัตราเงินสมทบ - จัดทำโครงการพัฒนาความรู้เพื่อสนับสนุนทักษะของลูกจ้างในสถานประกอบการ	- ปรับปรุงกฎระเบียบต่างๆ ด้านประกันสังคมให้มีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล เช่น การขยายอายุผู้ประกันตนการขยายอายุการรับสิทธิประโยชน์การฟื้นฟูสภาพ - สนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนา และนำผลการวิจัยมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ความคุ้มครองกำลังแรงงานอย่างสะดวก รวดเร็วทั่วถึง ในยุคดิจิทัล - พัฒนาระบบการให้บริการเป็นอิเล็กทรอนิกส์	- เป็นศูนย์กลางการประกันสังคมในภูมิภาคอาเซียน - มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หน่วยงานการศึกษาเพื่อทำให้มีการพัฒนา นำสิ่งที่ได้เป็นประโยชน์ไปปรับใช้ได้ตามยุคดิจิทัล - พัฒนาสู่ออฟฟิศเสมือนจริง ติดต่อกันผ่านอินเทอร์เน็ต (IoT)	- ให้ทุนการศึกษาเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value- high Income)

๕.๒.๒ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ศ.นิคม จันทรวิทุร ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) มีการดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของประเทศ ๒๐ ปี ร่วมกับการตอบโจทย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับแนวคิดประเทศไทย ๔.๐ โดยไม่ทิ้งใครไว้เบื้องหลัง ทั้งนี้ ตามแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วง ๒๐ ปี มุ่งหวังให้แรงงานมีการปรับตัวจากการเป็น Productive manpower ในช่วง ๕ ปีแรกตามแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็น Innovative Workforce, Creative Workforce, Brain Power ในช่วง ๑๐ ๑๕ และ ๒๐ ปีตามลำดับ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าแผนจะเริ่มมีการใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ แต่บริบทของตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงเร็ว มีประเด็นด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นตลอดจนวิธีการทำงานของภาครัฐสมัยใหม่ที่ต้องมีการบูรณาการทั้งในการทำงานตามหน้าที่ (Function) ตามประเด็นปัญหา (Agenda) และตามพื้นที่ (Area) ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ รวมถึงภาคเอกชนและภาคประชาสังคม จึงเห็นควรมีการทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

นอกจากนี้การทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เกิดขึ้นจากข้อสั่งการตามมติคณะรัฐมนตรี เพื่อให้มีการทบทวนการบูรณาการของแผนแม่บทด้านแรงงานในประเด็นที่สำคัญ คือ การพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้มีศักยภาพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานไทยในอนาคต รวมทั้งการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ และก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ การบริหารแรงงานต่างด้าว แรงงานประมง และกลุ่มการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน โดยมีหน่วยงานราชการภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมากเพื่อให้ข้อคิดเห็นต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การหาจุดร่วมของการบูรณาการการทำงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในและระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเพิ่มเติมแผนงานโครงการที่มีความเกี่ยวข้องและสามารถบูรณาการกันได้ ซึ่งผลจากการสัมมนามีประเด็นที่เกิดจากการสัมมนากลุ่มย่อยใน ๔ ประเด็นตามข้อสั่งการ และมีข้อสรุปที่สำคัญ ดังนี้

- ในภาพรวมของการทำให้เกิดการบูรณาการอย่างแท้จริงระหว่างหน่วยงานภาครัฐ กลไกที่สำคัญ คือ การบูรณาการการทำงานภายใต้การจัดสรรงบประมาณแบบบูรณาการ ซึ่งหากการจัดสรรงบประมาณและการติดตามการใช้งบประมาณยังเป็นไปในลักษณะเดิม การดำเนินการเพื่อให้เกิดการบูรณาการอย่างแท้จริงอาจทำได้ยาก รูปแบบหรือมุมมองของการจัดสรรงบประมาณภาครัฐอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีความคิดที่มีการจัดสรรในรูปแบบของโซโลตามหน่วยงานเป็นรูปแบบของการบูรณาการที่มากขึ้น และการนำเสนอบูรณาการ ควรจะระบุแยกไว้ว่าเป็นงบประมาณที่คาดการณ์ โดยมีกระทรวงที่เกี่ยวข้องใดบ้างเพื่อไม่ให้เกิดการเข้าใจผิดเมื่อนำเสนองบฯ ชำซ้อน นำเสนอให้ชัดเจนว่าเงินอยู่ในภาคใดเท่าไร

- ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลความต้องการแรงงานทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณที่ละเอียด เนื่องจากปัจจุบันการผลิตแรงงานของสถาบันการศึกษามักทำตามทรัพยากรที่ตนมีเป็นหลักโดยไม่ได้ตระหนักถึงความต้องการแรงงานในสาขานั้นๆ อย่างแท้จริง นอกจากนี้หากฐานข้อมูลความต้องการแรงงานมีความละเอียดในระดับพื้นที่จะเป็นการช่วยลดการย้ายถิ่นฐานของแรงงานได้ เพราะแรงงานต่างจังหวัดส่วนใหญ่ก็อยากทำงานที่บ้านแต่ไม่มีข้อมูลว่ามีตำแหน่งงานว่างในจังหวัดที่ตนอาศัยหรือไม่ ทั้งนี้ การให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของแรงงานที่ต้องการ จะช่วยทำให้การผลิตบัณฑิตตรงกับความต้องการมากขึ้น โดยกระทรวงศึกษาธิการต้องสามารถกำกับในเชิงนโยบายและมีมาตรการควบคุมจำนวนบัณฑิตให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

- การพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้มีศักยภาพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานไทยในอนาคต รวมทั้งการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ และก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ มีข้อเสนอประการสำคัญ คือ การเตรียมความพร้อมด้านกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมที่เป็นเป้าหมายตาม S-Curve และ New S-Curve รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานในกลุ่ม 2 nd Wave โดยการพัฒนาประสิทธิภาพแรงงานมีการดำเนินการโดยภาคเอกชนอยู่บ้างแต่ยังเป็น scale ที่เล็กและยังแยกส่วนเป็นรายย่อยๆ ซึ่งอาจจะไม่เห็นภาพรวมของทั้งประเทศ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นรูปธรรมในส่วนนี้ ภาคเอกชนอาจเป็นตัวตั้งในการประเมินความต้องการกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และให้หน่วยงานต้นทางสามารถจัดหาพันธมิตรเพื่อการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ทั้งนี้พันธมิตรหรือรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพแรงงานอาจให้เอกชนที่มีความชำนาญเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยกระทรวงอาจทำบทบาทของผู้กำกับนโยบายหรือคอยตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐาน ตัวอย่างหนึ่ง คือ เรื่องของการรับรองมาตรฐานและการขึ้นทะเบียน เป็นต้น

- ในด้านการบริหารแรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีผู้เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก รวมถึงมีความเกี่ยวพันกับกรณีของปัญหาแรงงานประมง และการค้ามนุษย์ ดังนั้น บทบาทของกระทรวงแรงงานจึงควรเป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ นอกจากนี้ การใช้แรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อภาคธุรกิจและเศรษฐกิจในภาพรวม ซึ่งภาคเอกชนควรร่วมรับผิดชอบต้นทุนในการบริหารจัดการแรงงานที่มากขึ้น

- ในระยะปานกลาง กระทรวงแรงงานอาจต้องกำหนดให้ชัดเจนถึงวิธีบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อลดจำนวนรูปแบบที่มีความหลากหลายของแรงงานต่างด้าวที่มีเกิดจากการนำเข้าหรือการเข้ามาที่มีความแตกต่างกันเพื่อให้สะดวกต่อการบริหารจัดการ ในขณะที่รูปแบบบางประเภทอาจยังคงให้มีความแตกต่างได้ซึ่งจะคงตามข้อกำหนด เช่น พื้นที่ เขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือประเภทอุตสาหกรรม เป็นต้น รวมถึง การพัฒนาบุคลากรและเทคโนโลยีเพื่อรองรับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยเป็นบุคลากรเฉพาะด้าน เช่น ลำภาษาเพื่อใช้ในงานราชการ หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อการอำนวยความสะดวกหรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

- สำหรับด้านแรงงานประมง การพัฒนาบุคลากรเพื่อการตรวจมีความสำคัญ ในขณะที่ผู้ประกอบการอาจต้องการความยืดหยุ่น ซึ่งรัฐควรมีแผนระยะปานกลางในการกำหนดรูปแบบเพื่อให้ผู้ประกอบการดำเนินการตามเงื่อนไขสากล และไม่ลดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมนี้มากเกินไป

- สำหรับประเด็นเรื่องกำหนดหลักสูตร ควรมีการทำงานอย่างบูรณาการระหว่างภาคเอกชน ภาครัฐ และภาคการศึกษา โดยต้องประเมินถึงอุปสงค์และอุปทาน และประเด็นของคุณภาพแรงงานที่ต้องการ และหลักสูตรควรมีการออกแบบระบบการฝึกงานที่ดีที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการแรงงานของสถานประกอบการได้จริง เช่น โครงการสหกิจศึกษา, การฝึกงานที่ต่างประเทศ และการทำวิทยาคี ซึ่งต้องมีการปรับเรื่องของการให้การสนับสนุน สิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา

- ในเรื่องความต้องการทางทักษะของแรงงาน พบว่า Soft skill เป็นสิ่งจำเป็นมากกว่า Hard skill โดย Soft skill ที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมอื่นๆ ได้แก่ การนำเสนอ, การทำงานร่วมกับผู้อื่น, ภาษา นอกจากนี้ Soft skill ที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ได้แก่ ทักษะการให้บริการ, ทักษะการให้คำแนะนำด้านสุขภาพ, ทักษะคติเชิงบวก, ความเป็นกันเองแบบไทย, ความซื่อสัตย์, ทักษะการสื่อสาร และภาษา

- กระทรวงแรงงานควรมีบทบาทมากขึ้นในการส่งเสริมการจ้างงานและพัฒนาาระบบความคุ้มครองกลุ่มเฉพาะต่างๆ เช่น คนพิการ ผู้สูงอายุ แรงงานนอกระบบ การจ้างงาน Part time แก่เยาวชน เป็นต้น อย่างเป็นระบบ

สรุปสาระสำคัญและข้อคิดเห็นจากการสัมมนากลุ่มย่อย ๔ กลุ่มตามข้อสั่งการ มีดังนี้

กลุ่มที่ ๑ การพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้มีศักยภาพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานไทยในอนาคต รวมทั้งการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ และก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐

๑) ความครบถ้วนของยุทธศาสตร์แต่ละประเด็นและความเข้าใจในยุทธศาสตร์แต่ละประเด็น

ยังคงมีประเด็นที่มีความเข้าใจแตกต่างกันเล็กน้อย คือ ความหมายของคำว่า labour, manpower, entrepreneur ยังคงมีหน่วยงานที่เข้าใจว่ายุทธศาสตร์นี้มีความมุ่งเน้นอยู่ที่แรงงานส่วนใหญ่ที่ใช้แรงงานในการทำงานเพียงอย่างเดียว (labor) จึงทำให้เกิดความเข้าใจผิดว่าหน่วยงานของตนเองอาจจะไม่เกี่ยวข้องหรือมีบทบาทเพียงเล็กน้อย

ถึงแม้ว่าในช่วงแรก (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) จะเป็น productive manpower ที่เน้นในการเพิ่มทักษะของแรงงาน และการมีทักษะที่หลากหลาย บางหน่วยงานไม่ได้สนับสนุนแรงงานในระดับ labor โดยตรงแต่สนับสนุนในส่วนของการพัฒนาระดับอื่นๆ เช่น แรงงานในระดับผู้บริหาร นักวิชาการ หรือแม้กระทั่งผู้ประกอบการ ที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีทั้ง innovative, creative และ brain power แล้วเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถสร้างสินค้าและบริการเป็นของตนเองได้ หน่วยงานที่ช่วยเหลือในด้านการเข้าสู่ตลาด ให้ความรู้และอำนวยความสะดวกในด้านทรัพยากรปัญหา การส่งออก การนำเข้า มาตรฐานการให้บริการ มาตรฐานของสถานประกอบการ พื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ ถือว่ามีส่วนเกี่ยวข้องในการผลักดันประเทศในด้านทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน แต่อาจจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ในช่วงที่ ๓ หรือ ๔ ไปแล้ว

๒) ในแต่ละยุทธศาสตร์ควรมีใครเป็น Stakeholder ที่สำคัญ

ประเด็นสำคัญ คือ การดำเนินการเพื่อรองรับความต้องการของตลาด ดังนั้น ผู้ที่ควรจะมีส่วนเกี่ยวข้อง คือ

- หน่วยงานที่ประเมินความต้องการกำลังแรงงานในแต่ละภาคส่วน
- หน่วยงานที่จะสานต่อในการพัฒนากำลังแรงงานให้ตรงกับจุดประสงค์
- หน่วยงานที่สามารถรับรองมาตรฐานอาชีพสำหรับกำลังแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่สูงแต่มี

ทักษะและประสบการณ์ในอาชีพสูง

- หน่วยงานที่จะรับรองระบบการรับรองวิชาชีพของหน่วยงานอื่นๆ (สมอ.)
- หน่วยงานที่จะจูงใจให้สถานประกอบการยินดียอมรับในการรับรองวิชาชีพนั้นๆ

(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

๓) โครงการหรือแผนงานที่จะทำกับหน่วยงานอื่นแบบบูรณาการ

- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ มีโครงการในการประเมินอัตรากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมหลัก เช่น อาหาร ยานยนต์ สิ่งทอ เป็นต้น ทั้งในด้านของจำนวนแรงงานและคุณภาพของแรงงาน โดยมีเป้าหมายในการขยายโครงการไปในอุตสาหกรรมอื่นๆ ในอนาคต

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ มีโครงการในการสร้างอาชีพให้ประชาชน ประเมินคุณภาพความสามารถ และประสบการณ์ของแรงงานเป็นระดับอาชีพ หลังจากนั้นจึงรับรองคุณวุฒิวิชาชีพนั้นๆ

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ส่วนใหญ่เป็นโครงการที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการและมัคคุเทศก์ ในส่วนของมัคคุเทศก์ มีโครงการที่ทำอยู่แล้วคือ การพัฒนามัคคุเทศก์ การอบรมภาษา

การพัฒนาบุคลากรวิชาชีพในการท่องเที่ยว การรับรองวิชาชีพมัคคุเทศก์รวมถึงการทดสอบเพิ่มต่ออายุใบประกอบวิชาชีพด้วย ทั้งนี้ อยากให้มีการริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่น่าสนใจคือ การเพิ่มเติมในส่วนของผู้สูงอายุและเด็ก ให้เป็นมัคคุเทศก์ในพื้นที่ของตนเอง

- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีโครงการเกี่ยวกับ Smart Farmer นำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ลดต้นทุน มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยของทั้งเกษตรกรและสินค้าทางการเกษตร ทั้งนี้ กำลังริเริ่มโครงการ smart farm ให้เป็นฟาร์มที่ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัยโดยเชื่อว่าผลลัพธ์ของโครงการนี้จะทำให้แรงงานในฟาร์มมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามไปด้วย เป้าหมายในอนาคตที่ต้องการคือ มุ่งเน้นมาตรฐานชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานภาคเกษตรมากขึ้น

- สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ ดำเนินโครงการ MASCI Academy ซึ่งมีกิจกรรมหลักในการฝึกอบรมมาตรฐานการจัดการที่จำเป็นสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม อาทิ การสร้างนวัตกรรม การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ การบริหารความเสี่ยง ฯลฯ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ การฝึกอบรมผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานการจัดการสากล การสร้างวิทยากร (Trainer) ผู้ตรวจประเมิน (Auditor) มาตรฐานสากล

๔) การนำเสนองบประมาณ

การนำเสนองบประมาณการ ควรจะระบุแยกไว้ว่าเป็นงบที่คาดประมาณ โดยมีกระทรวงที่เกี่ยวข้องใดบ้างเพื่อไม่ให้เกิดการเข้าใจผิดเมื่อนำเสนองบเข้าช้อน นำเสนอให้ชัดเจนว่าเงินอยู่ในภาคใดเท่าไร

๕) ประเด็นอื่นๆ

- แรงงานบางกลุ่มมีวุฒิการศึกษาไม่สูงแต่มีความรู้ในวิชาชีพและมีประสบการณ์ในการทำงาน ควรจะได้รับการรับรองในวิชาชีพเป็นระดับๆ เช่น ช่างเชื่อมระดับ ๑ ช่างเชื่อมระดับ ๒ เป็นต้น

- การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพนั้น หากต้องการให้เป็นไปตามระบบการรับรองตามมาตรฐานสากล แม้จะมีการรับรองในระดับบุคคลแล้ว หน่วยงานที่ทำการรับรองให้ต้องมีระบบการจัดการและได้รับรองจาก สมอ. อีกขั้นตอนหนึ่งเพื่อให้การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพนั้นเป็นที่น่าเชื่อถือ อย่งไรก็ตาม ต้องมีการติดตามผลด้วยว่าใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพนั้น สามารถใช้ในการสมัครงานได้จริงหรือไม่ ผู้ประกอบการยอมรับ หรือยินดีให้เงินเดือนตามระดับวิชาชีพจริงหรือไม่ ในส่วนนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอาจจะต้องเข้ามาดูแล เพื่อให้ระบบทั้งระบบเกิดขึ้นจริง

- ในกลยุทธ์ที่ ๓ โครงการที่ ๖-๘ ควรจะย้ายมาที่กลยุทธ์ที่ ๖ ที่เป็น Quick win เพราะเป็นโครงการที่มีการปรับตัวไปตามกระแสโลก และหากจะเน้นการสร้างมูลค่าจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ควรจะมีการเร่งผลิตและพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมให้ทันต่อความต้องการของตลาดโลก

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มบริหารจัดการด้านแรงงานต่างด้าว

๑) ทบทวนยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ด้าน (ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ)

- ขอบเขตของการกำหนดทิศทางด้านแรงงานต่างด้าว ควรเริ่มพิจารณาจากวัตถุประสงค์ที่ต้องการแรงงาน

๒) Stakeholder ที่สำคัญในยุทธศาสตร์ที่ ๓

- แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย : กระทรวงมหาดไทย (ดูแลในระดับพื้นที่), ตำรวจ, ตม. ฯลฯ
- แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายแต่นายจ้างมาใช้ : กระทรวงแรงงาน ฯลฯ

- แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย: นายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข ฯลฯ

๓) โครงการเติมตอบโจทย์ยุทธศาสตร์หรือไม่

- โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอรับอนุญาตทำงาน (แก้ไขจากระเบียบ) ควรจัดเป็นการบูรณาการ?

๔) โครงการที่ต้องการให้เพิ่มเติม/ลด

- กระทรวงสาธารณสุข โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและเหยื่อการค้ามนุษย์ งบประมาณ ๕.๖ ล้านบาท ภายใต้งบบูรณาการ ๑๐ หน่วยงาน กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพหลัก โดยกระทรวงสาธารณสุขเป็นตัวช่วยเหยื่อการค้ามนุษย์จากการให้เข้าถึงปัจจัยพื้นฐาน ตัวชี้วัดคือ ร้อยละ ๙๐ ของแรงงานต่างด้าวได้รับการประกันด้านบริการสุขภาพ

- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ไม่มีโครงการด้านนี้ เนื่องจากไม่ใช่ภารกิจหลัก แต่มีประเด็นเสนอคือต่างชาติที่มาลงทุนในไทย เจอการประท้วงเรื่องโบนัส จึงไปจ้างแรงงาน outsource เพื่อมาเติมในไลน์การผลิต ซึ่งตามนโยบายที่ต้องการให้แรงงานเป็น MOU ทั้งหมด หากเกิดปัญหานี้แรงงานรายวันจะยังมีประโยชน์ในการแก้ปัญหาประกาศล่าสุด ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ BOI ผ่อนผันให้สามารถใช้แรงงานต่างด้าวได้ แต่ปี ๒๕๖๒ จะผลักดันให้ใช้แรงงานที่ถูกกฎหมายอย่างเดียว ยกเว้นกิจการที่อยู่ชายแดน ไม่มีนโยบายจริง แต่สำหรับ New Growth Engine จะมีการส่งเสริมผู้ประกอบการ กับการทดแทนเครื่องจักร นอกจากนี้ การให้สิทธิพิเศษทางภาษีมากที่สุดจะต้องมีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา

๕) การพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

- พระราชกฤษฎีกานำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ (บังคับใช้เมื่อสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙)

- พระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ กำลังดำเนินการทบทวนอยู่

- กฎหมายที่ทำให้การดำเนินงานของกระทรวงดีขึ้น ควรใส่ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ แต่ถ้ากฎหมายที่แก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวโดยตรงให้ใส่ในยุทธศาสตร์ที่ ๓

๖) ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานที่ผ่านมา

- ปัญหาแรงงานต่างด้าวกระจายอยู่ในหลายบริบท ไม่ได้แยกกันอย่างชัดเจนการดำเนินงานต้องสกัดปัญหามาดำเนินการ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กนร. อกนร. เป็นหน่วยที่มีการบริหารจัดการอยู่แล้ว

- งบประมาณในการดำเนินการ เช่น ทางด้านสาธารณสุข ที่ไม่มีเงินสนับสนุนเพียงพอ ทำให้ต้องใช้งบประมาณบางส่วนจากกระทรวงในการรักษา โดยเฉพาะเมื่อมีนโยบาย

- ขาดล่ามที่สื่อสารในสถานพยาบาล

๗) ข้อเสนอแนะ

- สถานประกอบการควรเป็นผู้ร่วมดูแลแรงงานต่างด้าวในด้านต่างๆด้วย เช่น การฝึกอบรม เนื่องจากที่ผ่านมา ไม่มีการฝึกอาชีพให้แรงงานต่างด้าวจากปัญหาด้านงบประมาณที่ต้องจัดสรรให้กับแรงงานไทยก่อน อย่างไรก็ตาม มีช่องทางให้ดำเนินการได้โดยผู้ประกอบการ เช่น ผู้ประกอบการเป็นผู้อบรมให้ผ่าน on the job training

๘) ประเด็นอื่นๆ เพิ่มเติม

- อุตสาหกรรมเสื้อผ้า ต้องการหาแรงงานเยอะมาก แต่แรงงานไทยไม่ค่อยทำ แต่สามารถหาแรงงานต่างชาติได้ซึ่งติดด้านการพัฒนาศักยภาพให้กับแรงงาน ต้องใช้วิธีใด?
 - ในปัจจุบันใช้วิธีอบรมในโรงงานหากมีพนักงานเกิน ๑๐๐ คน ไม่เรียกเก็บค่าอบรม จึงอยากได้วิธีการที่ถูกต้องในการพัฒนาแรงงาน
 - แรงงานต่างด้าว CLM จะชินกับสภาพของประเทศไทยทำให้เข้ามาในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง และมีแรงงานตกค้างจำนวนมาก
 - กระทรวงสาธารณสุขได้งบประมาณการกักขังปกติ ซึ่งปกติมีการช่วยเหลือแรงงานเด็กและมาตรฐานแรงงานเด็ก มีการจัดทำเกณฑ์ที่แจ้งอายุเด็กเวลาที่ต้องบังคับคดี
 - แรงงานทางทะเล กรมเจ้าท่ามีการถ่ายโอนการดูแลสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมทั้งไทยและต่างประเทศ
 - แรงงานไทยในต่างประเทศ มีแผนที่จะทำโครงการวิจัยการดูแลสุขภาพแรงงานไทยในต่างประเทศ (ใส่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑)
 - กิจกรรมเดิมควรเอามาใส่ในแผนแม่บท หากเจ้าภาพเดิมไม่ทำและไม่นำทำก็ไม่ควรรวม แต่ถ้าโครงการเดิมนำทำแต่หายไปก็ควรเพิ่มเข้าไป เช่น one stop service ที่ศูนย์จามจุรีสแควร์
 - เรื่องการศึกษา demand side ของแรงงานต่างด้าว
 - กรมการจัดหางาน ในประเด็นศูนย์ one stop service ที่จามจุรีสแควร์ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานต่างด้าวมีฝีมือ ในส่วนกรมการจัดหางานจะออกใบอนุญาตทำงานให้เร็วที่สุด อำนวยความสะดวก
- ครั้งที่ ๓ ตามกลยุทธ์ ควรใส่เพิ่มเติมว่า แผนการบริหารแรงงานต่างด้าว จะเกี่ยวข้องสองด้าน คือ แรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ (ไม่ใช่ด้านแรงงานอย่างเดียว) ซึ่งมองว่า บางส่วนไม่เกี่ยวกับบูรณาการทั้งหมด ภายใต้การบูรณาการมีส่วนเกี่ยวข้อง คือ กอ.รมน. คือ โครงการตรวจสอบและควบคุมแรงงานต่างด้าว โครงการฝึกอบรม โครงการจัดหางาน กระทรวงสาธารณสุข คือ โครงการวิจัยและการพัฒนาระบบอาสาสมัครในการช่วยเหลือ/พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานส่วนนี้ต้องใช้บทพิเศษของปลัดกระทรวง
- โครงการที่อยู่ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๓ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก จะแยกอย่างไร เพราะมีบางกลุ่มที่เป็นต่างด้าวด้วย
 - การรักษาแรงงานต่างด้าว แนวทางแก้ไข คือ ให้แรงงานต่างด้าวซื้อประกันของสาธารณสุข ก่อนตั้งแต่เข้า (ถ้าจะให้ขายได้เยอะๆ ต้องตั้งส่วนแบ่งให้ ตม.เยอะเพื่อจูงใจให้ขายได้เพิ่มขึ้น) แต่สิทธิประโยชน์จากประกันสังคมไม่ควรให้
 - กระทรวงแรงงานนำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (แผนบูรณาการ) ที่เป็น agenda ของรัฐบาลมาใส่ไม่ครบ มีบางโครงการที่มีการพิจารณางบประมาณแล้วตกหล่นไป กรมการจัดหางานต้องดำเนินงานเพิ่มโครงการภายหลัง

กลุ่มที่ ๓ กลุ่มแรงงานภาคการประมง

๑) ทบทวนยุทธศาสตร์ว่ามีความครบถ้วนหรือไม่และมีความเข้าใจประเด็นที่เหมือนหรือต่างกัน

- ยุทธศาสตร์โดยรวมมีความครบถ้วน โดยทั่วไปประเด็นที่มีความเข้าใจเหมือนกันคือ IUU การดำเนินการทางภารกิจแก้ไขปัญหาการทำประมงแบบผิดกฎหมาย โดยยังยึดแผนเดิมจะมีการดำเนินการตรวจสอบเรื่องที่มีการจดทะเบียนถูกต้องหรือไม่ ซึ่งครั้งแรกจะมีการวัดขนาดเรื่องมีความยาวถูกต้องตามทะเบียนที่จัดไว้ตั้งแต่แรกหรือไม่เพื่อป้องกันการขยายพื้นที่เรือเกินกำหนด หากมีการขยายเรือเกินกำหนด

ตามที่จดทะเบียนไว้ อาจจะทำให้การขึ้นบัญชีดำหรือไม่ก็เพิกถอนใบอนุญาต ซึ่งมีการร่วมมือกันระหว่างสามหน่วยงานได้แก่ กรมเจ้าท่า กรมประมงและทหารเรือ

๒) ทบทวนว่าในแต่ละยุทธศาสตร์มีใครควรเป็น Stakeholder ที่สำคัญ

- ลูกจ้าง เช่น คนต่างด้าว มาตรการดูแลและคุ้มครองลูกจ้าง สุขอนามัย ประกันสังคม อาจจะได้รับผลกระทบ จากการถูกปิดอ่าว ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มนี้ควรให้ความสำคัญเพราะส่วนมากจะเป็นแรงงานต่างด้าวซึ่งอาจจะมีทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ซึ่งในส่วนผิดกฎหมายควรมุ่งไปประเด็นของการค้ามนุษย์

- ผู้ติดตาม เช่น ครอบครัว ส่วนใหญ่มาโดยไม่ถูกกฎหมาย อาจจะทำให้ประชากรที่อพยพมาทำแรงงานภาคการประมงเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาแก่ภาครัฐในการจัดสรรในเรื่องของสาธารณสุข แต่รัฐพยายามแก้ไขโดยการดำเนินการ MOU ในการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมายที่ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของ EU ทำให้มีข้อบังคับที่เข้มงวดขึ้น ซึ่งผลจากการพิธีลงนาม MOU การแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลเรือประมงและแรงงานประมง อาจทำให้แนวโน้มของแรงงานประมงในอนาคตจากพม่าและกัมพูชาอาจจะลดลง และเช่นเดียวกันหลังใช้ MOU แรงงานประมงที่มาจากบังคลาเทศ ก็ลดลงเนื่องจากหน่วยงาน สมช. ยังไม่อนุมัติให้ผ่าน

- เจ้าของเรือประมง (ผู้ประกอบการ) ได้พูดถึงประเด็นในเรื่องของการปิดอ่าวทำให้เที่ยวเรือประมงที่ออกสู่ทะเลน้อยลง แต่ในขณะเดียวกันเจ้าของเรือต้องแบกรับภาระ ซึ่งก็คือต้นทุนจากการที่จะต้องหยุดจากการปิดอ่าว หรือไม่ก็ต้องเสียต้นทุนจากการย้ายออกไปทำการประมงอีกอ่าวหนึ่ง ดังนั้นมีข้อจำกัดในการนำเข้าส่งออก เพราะปริมาณการจับปลาที่มันน้อยลง

- กระทรวงสาธารณสุข การตรวจสุขภาพและการรักษาให้แก่แรงงานประมงแต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ จะมีผลกระทบต่อผู้ติดตามที่ผิดกฎหมายเพราะเกิดค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บไม่ได้ เนื่องจากผู้ติดตามบางคนไม่ได้ประกอบอาชีพ หรือเข้ามาโดยไม่มีใบอนุญาตหรือไม่ได้ขึ้นทะเบียนกับสาธารณสุข

- ล่าม เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญรองลงมา เพราะจำเป็นต้องใช้ล่ามในการสื่อสาร บางครั้งหน่วยงานสาธารณสุขทำการออกตรวจแรงงานชาวประมงจากพม่าและกัมพูชา อาจจำเป็นต้องใช้ล่ามเพื่อสื่อสารระหว่างลูกจ้างกับแพทย์ หรือบุคลากร

๓) Stakeholder มีโครงการหรือแผนงานที่จะทำร่วมกับหน่วยงานอื่นแบบบูรณาการหรือไม่

- สมาคมประมงและสมาคมแปรรูปสัตว์น้ำ มีคณะกรรมการร่วมกันในการกำหนดแผนที่จะตรวจแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำประมงในประเทศไทยให้ถูกต้องมากขึ้น

- กระทรวงสาธารณสุข การประกันสุขภาพ แก่ลูกจ้าง ในการตรวจและประกันสุขภาพ โดยมีพื้นที่ ๒๒ จังหวัด ติดชายฝั่งทะเล ซึ่งแต่ก่อนแรงงานประมงจะต้องขึ้นไปรับการตรวจสุขภาพ กับกระทรวงสาธารณสุขกับชายฝั่งหรือจังหวัดที่ตนลงทะเบียนไว้ไม่สามารถโยกย้ายได้อาจจะก่อให้เกิดความลำบาก แต่ต่อมาการตรวจหรือการประกันสุขภาพมีความยืดหยุ่นมากขึ้นโดยการที่แรงงานชาวประมงสามารถตรวจได้ตาม ๒๒ จังหวัดที่ติดชายฝั่งทะเล ซึ่งหมายความว่าขึ้นท่าไหนก็สามารถไปตรวจที่ท่านั้นได้เลย โดยสาธารณสุขออกไปรับรอง ดูแลมาตรฐานน้ำและอาหาร การอบรม ปฐมพยาบาล การให้คำแนะนำแก่แรงงาน โดยร่วมกับพาณิชย์นาวี

- การเสนอภาครัฐแก้ไขกฎระเบียบให้ยืดหยุ่นมากขึ้นโดยกฎหมายคือ เกี่ยวกับคนทำงานบนเรือ ที่ต้องเป็นคนไทย ส่วนมากเป็นต่างด้าว กล่าวคือ ในสมัยก่อนการบังคับใช้ในเรื่องของการคุมจำนวนคนผู้ควบคุมเรือจะต้องมีคนไทยอย่างน้อย ๑-๒ คนในการคุมเรือประมงแต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือในปัจจุบันแรงงานประมงสำหรับคนไทยมีแนวโน้มน้อยลง ดังนั้นจึงมีข้อเสนอร่างข้อบังคับเพื่อกำหนดตำแหน่งให้คนต่างด้าวมี

บทบาทมากขึ้นในการควบคุมเรือให้ไม่ผิดกฎหมายโดยจากการและเปลี่ยนพบว่า การออกกฎต่างสัญชาติ (ช่างเครื่อง) ในการอนุมัติว่ามารจะสอบได้เช่นกันหรือไม่

- เพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องการออกหนังสือของ IUU พบว่าต่างสัญชาติยังต้องขอได้แค่ Sea Book (หลักฐานในการลงชื่อประมง) ซึ่งขั้นตอนอาจจะยุ่งยากแต่ถ้าเป็นสัญชาติไทยจะได้ Seaman Book (หนังสือคนประจำเรือ) ซึ่งสามารถสอบได้เลย จึงนำมาพิจารณาให้เกิดความยืดหยุ่นให้แก่ต่างสัญชาติให้มีความง่ายขึ้น

- จัดฝึกอบรมเพิ่มพนักงานการตรวจแรงงานภาคการประมง แปรรูป และทะเล ทหารเรือและกระทรวงแรงงาน และกระทรวง พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยจะทำการเลือกจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสายงานก่อนหรือเลือกจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ (ส่วนใหญ่จะเป็นทหารเรือ) ดำรงจรรยาและกรมศุลกากร

๔) โครงการหรือแผนงานเดิมที่มีอยู่ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์หรือไม่ ควรเพิ่มหรือลด

- ส่วนมากตอบโจทย์ แต่ควรมีระยะเวลาที่เหมาะสมในการบังคับใช้ ประกอบกับควรดูสถานการณ์ในประเทศไทย

๕) ตัวชี้วัดที่เหมาะสมและค่าเป้าหมาย และการแบ่งความรับผิดชอบควรเป็นอย่างไร

- ด้านคดี เรื่องจำนวนคดีการค้ามนุษย์ที่เกิดขึ้นตรวจพบ ซึ่งจะมีในสามกระบวนการ คือ อยู่ในชั้นอัยการ ชั้นศาล โดยพิจารณาจำนวนคดี เกี่ยวกับด้านดำเนินผลคดีการค้ามนุษย์โดยมีการรายงานในแต่ละหน่วยงานร่วมกัน ซึ่งจากการแลกเปลี่ยนพบว่า ปริมาณของคดีมีการลดลง

- ด้านคุณภาพความสะอาด มีการใช้ GLP โดยวัดจากสินค้าที่เป็นที่ต้องการ พิจารณาด้านเอกสารการส่งออก เช่น ใบรับรองคุณภาพแต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริษัทบางบริษัทอาจจะมีการขอคุณภาพสินค้าหลายประการ บางบริษัทอาจจะไม่เข้มงวด เอกสารรับรองแหล่งจับ โดยใช้ระบบตรวจสอบย้อนกลับของสินค้าแต่ละชนิดกล่าวคือต้นน้ำถึงปลายน้ำ

กลุ่มที่ ๔ กลุ่มการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน

ข้อสรุปการประชุมระดมสมองมีดังต่อไปนี้

๑) สมาชิกในกลุ่มเห็นว่าปัจจุบันทิศทางเศรษฐกิจโลกเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วทำให้การคาดการณ์ความต้องการของตลาดแรงงานทำได้ยากส่งผลให้การกำหนดหลักสูตรฯ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในระยะสั้นทำได้ยาก ดังนั้น เราจำเป็นต้องพึ่งพาสถาบันหรือองค์กรอื่นๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรได้รวดเร็วและตอบสนองความต้องการต่อตลาดแรงงานได้ทันที ยกตัวอย่างเช่น ธุรกิจธนาคารที่มีแนวโน้มใช้ทรัพยากรบุคคลลดลง ในขณะที่อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์มีความต้องการทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เพราะหลักสูตรปัจจุบันไม่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทิศทางธุรกิจโลกได้ทัน

๒) อย่างไรก็ตามในระยะยาวเราสามารถร่วมมือกับกระทรวงศึกษาในการออกแบบหลักสูตร เพื่อตอบสนองความต้องการด้านแรงงาน ทั้งนี้ หลักสูตรที่กำหนดควรมีความยืดหยุ่นมากขึ้น

๓) สมาชิกในกลุ่มเห็นว่ายังมีเครื่องมืออื่นที่จะช่วยให้กำลังแรงงานที่ออกไปตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานก็คือ การออกแบบระบบการฝึกงานที่ดีที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการแรงงานของสถานประกอบการได้จริง เช่น โครงการสหกิจศึกษา, การฝึกงานที่ต่างประเทศ และการทำทวิภาคี (ให้นักเรียนไปทดลองทำงานและเป็นลูกจ้างจริง ทั้งนี้ยังมีปัญหาว่าสิทธิประโยชน์ของนักเรียนที่เรียนทวิภาคี

ยังน้อยกว่าลูกจ้างโดยปกติอยู่มาก อย่างไรก็ตามการทำให้ภาคีที่มีความจำเป็นเพราะช่วยลดต้นทุนค่าเครื่องจักรที่ใช้สอนนักเรียนได้มาก)

๔) สมาชิกในกลุ่มเห็นว่า Soft skill เป็นสิ่งจำเป็นมากกว่า Hard skill โดย Soft skill ที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมอื่นๆ ได้แก่ การนำเสนอ, การทำงานร่วมกับผู้อื่น, ภาษา นอกจากนี้ Soft skill ที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ได้แก่ ทักษะการให้บริการ, ทักษะการให้คำแนะนำด้านสุขภาพ, ทักษะคิดเชิงบวก, ความเป็นกันเองแบบไทย, ความซื่อสัตย์, ทักษะการสื่อสาร และภาษา

๕) ประเด็นอื่นๆที่น่าสนใจ คือ การมีโครงการการส่งเสริมในการให้โอกาสทำงานแก่ผู้พิการและผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตามเราพบว่าอุปสรรคเป็นอย่างมาก เช่น ประเด็นด้านกฎหมายและความไม่พร้อมของสถานประกอบการ ยกตัวอย่างเช่น ในการรับผู้พิการที่ใช้วีลแชร์ สถานประกอบการจำเป็นต้องปรับพื้นที่ที่เหมาะสมซึ่งสร้างต้นทุนแก่สถานประกอบการหรือกฎหมายที่เข้มงวดเกินไปที่กำหนดให้ต้องรับผู้พิการร้อยละ ๑๐ ของจำนวนแรงงานทั้งหมด ทำให้ผู้ประกอบการเลือกที่จะจ่ายเงินเข้ากองทุนมากกว่า

๕.๒.๓ โครงการสัมมนาทางวิชาการด้านแรงงาน เรื่อง “เปลี่ยนผ่านแรงงานไทยสู่ยุค ๔.๐ : แรงงานไทยอยู่ตรงไหน” (Labour Change to ๔.๐ : Where are we?) วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐ ณ โรงแรม เบอร์เคลีย์ ประตูน้ำ กรุงเทพมหานคร

กระทรวงแรงงานร่วมกับสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้จัดการสัมมนาเรื่อง เปลี่ยนผ่านแรงงานไทยสู่ยุค ๔.๐ แรงงานไทยอยู่ตรงไหน (Labour Change to ๔.๐ : Where are we?) เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐ ณ ห้อง MAYFAIR BALLROOM โรงแรม เบอร์เคลีย์ ประตูน้ำ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องถึงสภาพความเป็นจริงและผลกระทบต่อผู้ประกอบการและภาคแรงงาน เมื่อประเทศไทยก้าวสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ และนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล) เป็นประธานเปิดการสัมมนา ซึ่งสรุปสาระสำคัญว่า “รัฐบาลมีนโยบายนำพาประเทศก้าวสู่โมเดลประเทศไทย ๔.๐ หรือ ไทยแลนด์ ๔.๐ ด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านกลไกประชารัฐ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ Value-Base Economy หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมไทยแลนด์ ๔.๐ ซึ่งการเปลี่ยนผ่านดังกล่าวอาจไม่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมที่มีความเข้มแข็ง สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าได้ ในขณะที่กลุ่มอุตสาหกรรมขนาดย่อม (SMEs) รวมถึงกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงานในปัจจุบันนี้อาจได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีขั้นสูงในการผลิตจนต้องผันตัวเองออกจากระบบ ทำให้ขาดความมั่นคงในอาชีพและชีวิตความเป็นอยู่”

สรุปข้อเสนอที่ได้รับจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ มีดังนี้

๑) ข้อเสนอแนะจากวิทยากร

การประชุมสัมมนาฯ ดังกล่าว มีวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมเสวนา จำนวน ๔ คน ประกอบด้วย นางสาวนิธิวดี สมบูรณ์ รองผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผนส่งเสริม SMEs สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ศ.ดร.พิริยะ ผลพิรุฬห์ จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ดร.ธนิต โสรัตน์ รองประธานสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย และนายสงคราม หาญดี บริษัทเดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) โดยสรุปผลจากการเสวนา วิทยากรได้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและการพัฒนาแรงงานไทยเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ดังนี้

๑. กระทรวงแรงงานควรมีการจัดทำโครงการที่จะตอบสนองต่อผู้ประกอบการให้ชัดเจนมากขึ้น โดยมีการสอบถามความต้องการของภาคเอกชนโดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs ที่ต้องการใช้แรงงานและบรรจุลงในแผนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานต่อไป

๒. ควรมีความร่วมมือในระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ Academic SMEs Linkage ศึกษาวิจัยเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการ SMEs และแปลงไปสู่การปฏิบัติพร้อมทั้งดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้ในสถานประกอบการ เนื่องจากสถานประกอบการ SMEs มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการส่งคนงานไปฝึกอบรม ซึ่งสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้รับงบประมาณการด้าน SMEs และมีหลายหน่วยงานที่เข้ามาอยู่ภายใต้งบประมาณนี้ โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ กระทรวงแรงงานได้รับงบประมาณในการจัดทำโครงการจำนวน ๒ โครงการ ซึ่งขณะนี้ SMEs ยังคงมีงบประมาณการด้านแรงงานสำหรับการเข้าไปช่วยเหลือกับสถานประกอบการเหลืออยู่

๓. การส่งเสริม SMEs มีแนวทางพัฒนายกระดับผู้ประกอบการและแรงงานในสถานประกอบการ โดยใช้เครื่องจักรทดแทน ซึ่ง SMEs ยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานในระดับล่าง จึงเป็นเรื่องที่กระทรวงแรงงานต้องผู้ดำเนินการด้านการเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทั้งระบบ รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีในสถานประกอบการขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาในเรื่องต้นทุนการพัฒนาคนที่มีค่าใช้จ่ายสูง ภาครัฐควรจะไปสนับสนุน

๔. ภาครัฐมีการส่งเสริมการฝึกอาชีพระยะสั้นให้กับแรงงานซึ่งประสบปัญหาด้านการตลาดที่ไม่สามารถจำหน่ายสินค้าได้ กระทรวงแรงงานควรมีการส่งเสริมให้ผู้แรงงานที่ต้องผันตัวออกจากระบบเนื่องจากไม่สามารถปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการเข้าสู่ยุค ๔.๐ โดยการเปิดอบรมหลักสูตรการขายสินค้าผ่านระบบออนไลน์

๕. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ยุค ๔.๐ เป็นโจทย์ที่ท้าทาย ภาครัฐจะต้องเข้าใจถึงข้อเท็จจริงในทุกกลุ่มของแรงงานและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องมีเป้าหมายในการเข้าสู่ยุค ๔.๐ ไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงนโยบายของรัฐบาลในการนำพาประเทศไปสู่ยุค ๔.๐ ต้องมีความชัดเจนและตรงกับความต้องการของภาคเอกชน เนื่องจากภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุน ดังนั้น จึงควรมีการสอบถามความต้องการจากภาคเอกชนและนำประเด็นความต้องการโดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมนำไปวิเคราะห์ว่าแรงงานกลุ่มที่ตกตะกอนไม่สามารถนำพาตัวเองไปสู่ยุค ๔.๐ ได้มีจำนวนเท่าใด และภาครัฐจะสามารถดูแลกลุ่มนี้ได้อย่างไร โดยศึกษารายละเอียดของแต่ละกลุ่ม เช่น แรงงานสูงอายุ แรงงานภาคเกษตร และแรงงานที่ไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น และกระทรวงแรงงานจะต้องนำข้อเท็จจริงเสนอให้รัฐบาลได้รับทราบ สำหรับการพัฒนาแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ยุค ๔.๐ จะต้องคัดเลือกเป็นกลุ่ม และพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของแต่ละกลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มมีการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มบริการ โลจิสติกส์ อุตสาหกรรมก่อสร้าง ค่าปลีกค้าส่ง และอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่มีความหลากหลาย เช่น กลุ่ม SMEs Smart ที่ผลิตอะไหล่เครื่องบิน เป็นต้น

๖. การขับเคลื่อนสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ควรมีการดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการระดับชาติโดยมีทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนให้เห็นภาพว่าภาคธุรกิจมองอย่างไร จะเข้าไปสู่ระบบ Global Value Chain โดยฐานการผลิตอาจจะไม่อยู่ในประเทศไทย เมื่อเป็นเช่นนี้เราจะทำอย่างไร จะจ้างแรงงานข้ามชาติเท่าไรในต่างประเทศและจะจ้างแรงงานไทยในประเทศเท่าไร

๗. ในมุมมองของผู้ใช้แรงงานเห็นว่าการพัฒนาแรงงานเป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้น กระทรวงแรงงานควรให้ความสำคัญ ทั้งในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในระบบและกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้อยู่ใน

โรงงานอุตสาหกรรมให้มีโอกาสได้เข้ารับการพัฒนาฝีมือเพื่อพัฒนาตัวเอง โดยมีการวางแผนการพัฒนาแรงงาน ให้เป็นผู้มีความสามารถในกระบวนการคิดค้นนอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว และดูแลแรงงานกลุ่มที่ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเมื่อเข้าสู่ยุค ๔.๐ และต้องผันตัวเองออกจากระบบ ไปสู่ภาคเกษตรหรือผู้ว่างงาน ซึ่งอาจเป็นภาระของกระทรวงแรงงานและภาระของสังคมให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพเพื่อป้อนตลาดในภาคบริการ หรือภาคต่าง ๆ ที่ทำให้มีอาชีพ มีรายได้สำหรับการเลี้ยงชีพได้ต่อไป เพื่อให้ออกจากระบบได้โดยไม่เป็นภาระของสังคมไม่ฉุดรั้งประเทศไทย ไม่ให้ก้าวไปสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ตามนโยบายของรัฐบาลได้

๒) ข้อเสนอจากผู้เข้าร่วมการสัมมนา มีดังนี้

๑. ภาครัฐควรมีการกำหนดแผนการขับเคลื่อนประเทศสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนโดยความร่วมมือของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน นายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมให้สามารถพัฒนาไปสู่ ๔.๐ ในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ

๒. การสร้างทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรม การขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ซึ่งใช้เทคโนโลยีขั้นสูงแต่กระบวนการต่าง ๆ ยังต้องใช้คนควบคุมในการทำงาน ดังนั้น ภาครัฐและนายจ้างจะต้องนำพาลูกจ้างให้เดินไปพร้อมกันได้ และให้ความสำคัญกับผู้ใช้แรงงานโดยดูแลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขอให้มีความครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่มและกำหนดแนวทางการพัฒนาของแต่ละกลุ่ม คือ

๓.๑ แรงงานภาคเกษตร จะมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร หากมีการปรับเปลี่ยนไปสู่การใช้เทคโนโลยี จะพัฒนากลุ่มนี้ให้อยู่ในเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างไร

๓.๒ แรงงานนอกระบบซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ จะพัฒนาฝีมืออย่างไรให้สามารถอยู่ได้อย่างคนปกติทั่วไป

๓.๓ แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ จะมีแนวทางจะพัฒนาให้มีทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคที่ใช้เทคโนโลยี ก่อนที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

๓.๔ แรงงานข้ามชาติ ที่เข้ามาประกอบอาชีพที่คนไทยไม่ทำจะมีมาตรการดูแลอย่างไร ๕) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรม ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน คุณภาพชีวิตที่ดีมีสวัสดิการที่สอดคล้องกับทักษะที่ได้รับการพัฒนา

๔. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อให้เห็น Scenario ในอนาคต การ Mapping ที่มีรายละเอียดในการที่จะต้องดูแลกลุ่มที่มีความหลากหลายทางด้านทักษะและความสามารถ เพื่อผลักดันคนที่มีความสามารถเข้าสู่ ๔.๐ เช่น แรงงานนอกระบบ กลุ่มของอาชีพอิสระขนาดเล็กพวก Micro Enterprise และกลุ่มที่ไม่สามารถจะเข้าสู่ ๔.๐ ได้โดยไม่ถูกทิ้งไว้ข้างหลัง ซึ่งอาจจะต้องมีการดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย กรมการพัฒนาชุมชน หรือกลุ่มที่ดูแลชุมชนต่างๆ เป็นต้น

๕. ผู้ใช้แรงงานมีความพร้อมในการพัฒนาทักษะ ดังนั้น ภาครัฐและนายจ้างต้องเปิดโอกาสในการพัฒนาควบคู่ไปด้วยกัน

๖. การดำเนินการความร่วมมือแบบทวิภาคีหรือสหการศึกษาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการที่ให้นักศึกษาเข้าไปฝึกงานกับบริษัท มีการดำเนินการนอกเหนือไปจากข้อตกลงโดยให้นักศึกษาปฏิบัติเช่นเดียวกับพนักงานบริษัท เช่น การเข้ากะ การทำโอที ซึ่งเป็นการผิดกฎหมายคุ้มครอง

แรงงาน และมีผลกระทบถึงสวัสดิการด้านระบบประกันสังคม หากนักศึกษาฝึกงานเกิดอุบัติเหตุใครจะเป็นผู้ดูแล

๗. เรื่องการพัฒนาทักษะแรงงานสู่ยุค ๔.๐ ในข้อเท็จจริงพนักงานไม่มีโอกาสที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมได้เนื่องจากมีความจำเป็นต้องทำโอทีหลังจากเวลาทำงานเพื่อให้มีรายได้เพียงพอสำหรับครอบครัว ดังนั้น หากมีความจำเป็นที่จะต้องให้แรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ควรพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างให้เพียงพอกับการดำรงชีพ

๕.๒.๔ การประชุมเพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมประสงค์ วัฒนศิริ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานจัดประชุมเพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมประสงค์ วัฒนศิริ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน เพื่อระดมความคิดเห็นจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดทำแผน ซึ่งผลการประชุม ที่ประชุมได้ร่วมกันทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และให้ข้อคิดเห็นและแนวทางในการปรับปรุงเป็น (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ที่มอบหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยให้มุ่งเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้มีศักยภาพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต รวมทั้งการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ ทั้งนี้ ในการปรับปรุงและจัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้ปรับปรุงเนื้อหาสาระสำคัญ เช่น ข้อมูลด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถานการณ์ด้านแรงงาน ที่เป็นปัจจุบัน กลไกการบริหารจัดการด้านแรงงานและเครือข่ายประชารัฐด้านแรงงาน บทบาทที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านแรงงานรวมทั้งร่วมกันพิจารณายุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการและค่าเป้าหมายภายใต้แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยกระทรวงแรงงานจะเร่งรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและปรับปรุงเป็นแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ฉบับสมบูรณ์ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติและมีการบูรณาการตามแผนดังกล่าวต่อไป

๕.๒.๕ สาระสำคัญของการประชุมหารือร่วมระหว่างรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และผู้บริหารของกระทรวงแรงงานกับรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายสุวิทย์ เมษินทรีย์) เรื่อง “Thailand 4.0 : กำลังคนและ Talent ยุคใหม่” เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เวลา ๑๗.๐๐ น. ณ ห้องดวงกมล โรงแรมเดอะสุโกศล

รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายสุวิทย์ เมษินทรีย์) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการพัฒนาคนตามกรอบการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดองโดยสรุปดังนี้

จากแนวนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งให้ประเทศไทยเป็น Thailand ๔.๐ แต่หัวใจที่สำคัญคือคน จึงได้กำหนดประเด็นเพื่อการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ คน และเทคโนโลยี

หากคนไม่เก่ง และไม่มีคุณภาพ การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานจะไม่เกิดประโยชน์ เมื่อมุ่งไปที่คน เรื่องการศึกษา อาชีพ สุขภาพ จิตใจ เป็นประเด็นที่สำคัญ

ปัญหาของคนในประเทศ หากหน่วยงานภาครัฐไม่มีการปรับตัวเพื่อรองรับการพัฒนาคนสู่ ประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว อาจต้องมีการยุบกระทรวงและปรับปรุงบทบาทภารกิจ ดังนั้น จึงต้องยึดคนเป็น ศูนย์กลาง

ในอนาคตการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินนโยบายของภาครัฐ หากเสร็จสิ้นภารกิจ จะมีการยุบหน่วยงาน เช่น PMDU ภายใต้คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความปรองดองสามัคคี (ป.ย.ป.)

การดำเนินการกิจเมื่อมุ่งที่คน ต้องมองที่ความสามารถพิเศษ การที่กระทรวงแรงงานมุ่งให้คนของ ประเทศเป็น Manpower จึงควรที่จะปรับเป็น Brain Power ดังนั้น นวัตกรรม และทักษะต้องไปด้วยกัน

ในการเตรียมคนในศตวรรษที่ ๒๑ กระทรวงแรงงานเปลี่ยน mind set คือ

- ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่เป็นฝ่ายตั้งรับ (Passive) ต้องเป็นฝ่ายเชิงรุก (Proactive)
- ต้องคิดแบบ Open System
- ต้องบริหาร Stock & Flow Workforce
- ต้องมีข้อมูลสารสนเทศ (Data & Information) และจัดกลุ่มช่วงชั้น (Class) ให้ได้ว่า แรงงานกลุ่มใดเป็น Labour ๑.๐ กลุ่มใดเป็น ๒.๐ ๓.๐ และ ๔.๐ แต่ละ Class มี จำนวนประมาณเท่าไร
- ต้องคาดการณ์ว่าแรงงานในอนาคตที่เป็น Talent ควรต้องมีรายได้ (Income) เท่าไร กลุ่ม Highly Skill จะสร้างมูลค่า (Value) ได้เท่าไร
- ต้องสร้าง Talent & Start up
- แรงงานในอนาคตจะไม่เพียงมี Skill เท่านั้น แต่ต้องมี Knowledge & Skill

ดังนั้น ต้องปรับแนวทางการดำเนินงานที่อยู่บนพื้นฐานภารกิจตามกฎหมายแบบเดิม ๆ ไปสู่ แนวทางที่ท้าทาย ในลักษณะของการพัฒนาคนแบบก้าวกระโดดไปสู่เทคโนโลยีก้าวหน้า (Human Technology)

กระทรวงแรงงานมี ๓ มิติ (Dimenson) ของการพัฒนาคน คือ มิติเชิงเศรษฐกิจ (Economic) มิติเชิงสังคม (Social) และมิติเชิงทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งไม่เพียงแต่พัฒนาคนให้เป็น Local Citizen เท่านั้น ต้องพัฒนาไปสู่ Regional Citizen และ Global Citizen ในท้ายที่สุด เพราะในโลกอนาคต Talent จะเกิด Talent Mobility สูงมาก การเป็น Global Citizen จะเป็นแรงดึงดูดได้ดี

กระทรวงแรงงานต้องมุ่งกลุ่มเป้าหมาย (Capture) ใน ๓ กลุ่มดังนี้

๑. กลุ่มแรงงาน Based on Bio อาทิ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร (Agriculture Tourism) และกลุ่ม Base on Culture อาทิ อุตสาหกรรมเชิงวัฒนธรรม (Culture Industry) หัตถกรรม (Handy craft) ซึ่งเป็นการผลิตที่มีมูลค่าน้อย (Low Value) ทำกันเองภายในท้องถิ่น แรงงานอยู่กับที่เป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน ประเทศไทยมีความหลากหลายด้าน Culture & Agriculture กระทรวงแรงงานต้องมุ่งสร้างคนเหล่านี้ให้ดีเพราะในอนาคตแรงงานกลุ่มนี้จะแข่งขันเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (Add Value) เอง แต่ละภาคต้องเน้นจุดเด่นที่แตกต่างกัน

๒. กลุ่มภาคบริการ (Service) ที่มีความสามารถรองรับ (Absorb) แรงงานได้จำนวนมากจะเป็น แหล่งในการสร้างแรงงานและการจ้างแรงงาน (Employment) ได้อีกมาก ซึ่งในอนาคตภาคบริการจะไม่ใช้ Service Only แต่จะเป็น Service in Product หรือ Product in Service ซึ่งสามารถสนองตอบ

ความต้องการของประเทศเพื่อนบ้านได้ด้วย ภาคบริการมีความยืดหยุ่นมากกว่าภาคอุตสาหกรรม ยังสามารถรองรับและสร้างตลาดแรงงานได้อีกมาก

๓. กลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) อาทิ หุ่นยนต์ (Robot) กลุ่มทักษะฝีมือขั้นสูง (High Skill Labour) ซึ่งจะต้องมีการเตรียมคนเพื่อรองรับกลุ่มนี้ เพื่อตอบ Thailand ๔.๐ ดังนั้นต้องเปลี่ยนชุดความคิด (Paradigm Shift) ของค่านิยมว่าจะต้องได้ปริญญา ซึ่งเป็นเพียงกระดาษ แต่ไม่มีงานทำ เป็นความล้มเหลวของระบบการศึกษาของไทย การจะพัฒนาคนตอบรับ Thailand ๔.๐ ได้ กระทรวงแรงงานจะต้องมีข้อมูล (Data) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะหากต่างชาติต้องการแรงงาน แต่เราไม่สามารถตอบสนอง (Supply) ได้ จะเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ

กระทรวงแรงงานต้องยึดแรงงานเป็นหลัก และปรับเปลี่ยนกระบวนคิด (Paradigm Shift) แตกต่างจากสิ่งที่ทำอยู่ อาทิ ด้านจัดหางาน เมื่อคนตกงาน แล้วฝึกอาชีพ เพื่อให้คนมีงานทำมีรายได้ขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท ไปสู่การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย (Talent) ที่ต้องจัดการกับแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ และมุ่งสร้างแรงงานทักษะฝีมือระดับสูง (High Skill Labour) มาทดแทนในระยะ ๓ ปีข้างหน้า

สำหรับในระยะ ๒๐ ปีข้างหน้า ต้องมีเป้าหมาย สร้าง เสริม ซ่อม กลุ่มเป้าหมายในระบบการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ดังนี้

๑. กลุ่มเด็กแรกเกิด จนถึงประถมศึกษา ใน ๒๐ ปีข้างหน้า เด็กกลุ่มนี้จะเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญในอนาคต (Labour Force) กระทรวงศึกษาธิการมีบทบาทหลักในการ “สร้าง” โดยร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างคนให้เป็น Brain Power & Talent

๒. กลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษาจนถึงผู้ที่จบมหาวิทยาลัย รวมทั้งกลุ่มคนทำงานวัยต้น คนกลุ่มนี้จะเป็นกำลังแรงงานหลักในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า กระทรวงแรงงานมีบทบาทในการ “เสริม” ศักยภาพให้กับแรงงานกลุ่มนี้เพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ตลาดแรงงานต้องการ ซึ่งต้องเร่งดำเนินการโดยด่วนเป็นลำดับแรก (Primary Focus)

๓. กลุ่มคนทำงานวัยปลาย กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) เป็นกลุ่มที่กระทรวงแรงงานต้อง “ซ่อม” เพื่อให้มีทักษะฝีมือที่เพียงพอในส่วนที่ขาด เพื่อให้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานได้ และทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้

ในระยะ ๓ – ๕ ปีแรก ต้องเร่ง “ซ่อม” ซึ่งต้องคิดว่าถ้าคนที่ “ซ่อม” ไม่ได้จะอย่างไร จะต้องย้าย Sector หรือไม่ กระทรวงที่เกี่ยวข้อง กระทรวงใดบ้างที่ต้องรับไปดำเนินการต่อ ขณะเดียวกันต้อง “เสริม” และ “สร้าง” ควบคู่กันไป ในระยะต่อไป ต้องเน้น “เสริม” และ “สร้าง” มากขึ้นจนไปสู่เป้าหมายสูง คือ คนในอีก ๒๐ ปี ข้างหน้าเป็น Brain Power & Talent หรือ เพิ่มสัดส่วนของกำลังแรงงาน ๒.๐ – ๓.๐ – ๔.๐ และให้ ๑.๐ หดไป หรือมีน้อยที่สุด

โดยสรุปต้องนำตลาดแรงงานเป็นตัวตั้ง ต้องเริ่มที่ตลาดแรงงานต้องการคนแบบไหน กระทรวงแรงงานต้องบอกได้ และต้องมองเรื่อง “คน” เป็นยุทธศาสตร์ชาติในระยะ ๒๐ ปี ในภาพรวมทั้งประเทศ โดยทุกกระทรวงต้องทำร่วมกันเป็น Cluster “คน” ต้องกล้าคิดไปข้างหน้า (คิดใหญ่) และสร้าง Roadmap (คิดเป็นระบบ) เพื่อเดินไปให้ถึง ไม่จำเป็นต้องทำให้สำเร็จทันที (ทำส่วนย่อยก่อน) โดยธรรมชาติของกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยบูรณาการด้าน “คน” ดังนั้น ต้องมีการ Workshop จัดทำ Business Model สำหรับ “คน” ใน ๔ มิติ คือ สังคม (Social) เกษตร (Agriculture) บริการ (Service) อุตสาหกรรม (Manufacturing) แล้ว กระทรวงแรงงานรวมเป็นภาพเดียว โดยกระทรวงแรงงานต้องเน้นสร้าง Talent ใน ๓ กลุ่มอาชีพ คือ เกษตร ท่องเที่ยว และบริการ

บทที่ ๖

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

๖.๑. วิสัยทัศน์

Productive Manpower : แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๖.๒. พันธกิจ

๑. เพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
๒. คัดกรองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. เสริมสร้างองค์การธรรมาภิบาล
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

๖.๓. ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๒. การคัดกรองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
๔. การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
๕. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
๖. การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

คำนิยาม

กระทรวงแรงงาน

แรงงาน หมายถึง กำลังแรงงาน (แรงงานในและนอกระบบ รวมทั้งแรงงานคนพิการ แรงงานสูงอายุ) และผู้ประกอบการ

ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในระดับมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง แรงงานมีงานทำ มีความมั่นคง และมีสุขภาวะที่ดีในการทำงาน

แรงงานในระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ได้รับความคุ้มครองหรือหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ได้แก่

๑) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ของส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

๒) ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

๓) ครูใหญ่หรือครูโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

๔) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

๕) ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

๖) ผู้มีงานทำที่ประกันตน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม มาตรา ๓๓

แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองหรือผู้มีงานทำที่ได้รับการคุ้มครอง ไม่ครบทั้งระบบหรือผู้มีงานทำที่ไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน เช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๑. แนวทางการดำเนินงาน

องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยภายใต้สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค คือ การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในประเทศไทย ดังนั้น ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ๓ ประการดังนี้

๑.๑ **ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล** พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัด ด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

๑.๒ **ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยเน้นพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ** การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายกลุ่มอุตสาหกรรมซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม

๑.๓ **พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย** เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

๑.๔ **“ซ่อม”** กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ในระยะแรกเพื่อให้มีทักษะฝีมือที่เพียงพอในส่วนที่ขาด เพื่อให้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานได้ และทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้ในระยะต่อไปจะต้องเน้น **“เสริม”** และ **“สร้าง”** ควบคู่กันจนไปสู่เป้าหมายสูง คือ คนในอีก ๒๐ ปี ข้างหน้าเป็น Brain Power & Talent หรือ เพิ่มสัดส่วนของกำลังแรงงาน ๒.๐ – ๓.๐ – ๔.๐ และให้ ๑.๐ หดไป หรือมีน้อยที่สุด

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

๒. เป้าประสงค์

๑. แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

๒. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

๓. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ/ปี (แผนฯ ๑๒)	ร้อยละ ๒.๕	ร้อยละ ๒.๕	ร้อยละ ๒.๕	ร้อยละ ๒.๕	ร้อยละ ๒.๕
สัดส่วนของแรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ/ปี	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐
ร้อยละของสถานประกอบการกิจการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓)	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๕	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๔๕	ร้อยละ ๕๐
จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ (PM Target)	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน

๔. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. ส่งเสริม สนับสนุนให้แรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษได้รับความคุ้มครองด้านประกันสังคม โดยการออกหน่วย Mini Office ให้บริการในสถานประกอบการ	สปส. (สสท.)	๑๐ จังหวัดในเขตเศรษฐกิจพิเศษและ ๑๕ จังหวัดที่มี แรงงานต่างด้าว จำนวนมาก
๒. แผนงานบูรณาการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ - โครงการรณรงค์ ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงานในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ	กสร. (กคร.,กคน., สรส.,กภ.)	๑๐ จังหวัด พื้นที่เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ
๓. โครงการวิจัยและพัฒนาแนวทางการสร้างผู้ประกอบการเยาวชนด้วยการจัดการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐานตามกลไกประชารัฐ	ศธ. (สกศ.)	-
๔. การพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมแฟชั่น ได้แก่ สิ่งทอ เครื่องหนัง อัญมณี และเครื่องเรือน	กอ. (กสอ.)	-
๕. โครงการติดตามสถานการณ์แรงงานในกิจการประมงภาคสนาม	กษ. (กปม.)	-
๖. โครงการจัดอบรมผู้ประกอบการแพปลา แรงงานประมงเกี่ยวกับความรู้ด้านกฎระเบียบต่างๆ และแรงงานที่ดี	กษ. (กปม.)	-

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๗. โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer)	กษ. (กสก.)	-
๘. โครงการอาสาสมัครเกษตร	กษ. (กสก.)	-
๙. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพองค์กรเกษตรกร	กษ. (กสก.)	-
๑๐. โครงการพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ให้เป็น Young Smart Farmer	กษ. (กสก.)	-
๑๑. โครงการสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร	กษ. (ปศ.,กสก.)	-
๑๒. โครงการอาสาสมัครชลประทาน	กษ. (กชป.)	-
๑๓. โครงการในการวางแผนและพัฒนาสมรรถนะแรงงานให้มีทักษะรอบด้านเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบันและอนาคต	สถาบันเพิ่มผลผลิต แห่งชาติ	-
๑๔. โครงการยกระดับพัฒนาเทคโนโลยีกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์และกลุ่มอาหารเพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจในรูปแบบ Super Cluster และ ๑๐ อุตสาหกรรม	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านเทคโนโลยี โรงงาน	สสส.
๑๕. โครงการส่งเสริมการรวมกลุ่มอุตสาหกรรมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตะวันออก (Eastern Economic Corridor) ในรูปแบบ Super Cluster และนโยบายสนับสนุน ๑๐ กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-curve and New S-curve)	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านเทคโนโลยี โรงงาน	สสส.

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน
(บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ Service Delivery Unit	สปส. (สสร.)	สปส. กทม.พท./ สปส.จว./สาขา
๒. โครงการประชุมชี้ให้ความรู้งานประกันสังคม	สปส. (กผ.)	สปส. กทม.พท./ สปส.จว./สาขา
๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่นายจ้างเพื่อจัดทำข้อมูลประกันสังคม เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์	สปส.กทม.พท./ สปส.จว./สาขา	-

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๔. การพัฒนาความรู้และทักษะบุคลากรในระบบอุตสาหกรรมอ้อย น้ำตาลทราย และอุตสาหกรรมต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการให้บริการ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	สอน.	-
๕. การพัฒนาความรู้และทักษะบุคลากรในระบบอุตสาหกรรมอ้อย น้ำตาลทราย อุตสาหกรรมต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการปรับเปลี่ยน โครงสร้างอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	สอน.	-

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาหลักสูตรและจัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุม
สาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและพัฒนาหลักสูตรรองรับ Thailand 4.0	กพร. อก.	-
๒. ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับ การแข่งขัน (ทดสอบมาตรฐาน)	กพร. อก.	-
๓. จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริม และรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน	กพร. อก.	-
๔. โครงการจัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ	สถาบันคุณวุฒิ วิชาชีพ (องค์การมหาชน) (สคช.)	บูรณาการกับ กพร. กระทรวงต่างๆ และ ผู้ประกอบการแต่ละ สาขา
๕. โครงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (แผนงานยุทธศาสตร์ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ ตลอดชีวิต)	สพฐ.	-
๖. พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	กพร.	ศธ.

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการ ให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. การพัฒนาระบบอัตราเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนเพื่อส่งเสริมให้นายจ้างดูแลรับผิดชอบลูกจ้างในสถานประกอบการ	สปส. (สสท.)	-
๒. โครงการให้ความรู้การประกันสังคมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	สปส. (กฟ.)	-
๓. ส่งเสริม และสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการมีความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	กสร. (สพม.)	-

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบกิจการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๗	กพร.	-

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด) (Quick Win)

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	สศช.	กพร.
๒. เพิ่มศักยภาพแรงงานเตรียมเข้าสู่อุตสาหกรรมเป้าหมายแห่งอนาคต	กพร. อก.	-
๓. เพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานภาคอุตสาหกรรมและบริการไปสู่ Thailand 4.0	กพร. อก.	-
๔. ฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (นำร่อง ๑๒ สพร.)	กพร. อก.	-
๕. จัดทำแผนและขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับชาติ	กพร. อก.	-
๖. วิจัยเพื่อขับเคลื่อนผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0	วช.	กพร.

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๗. การวางแผนและพัฒนาสมรรถนะแรงงาน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบันและอนาคต (Manpower Planning)	สศอ.	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
๘. การพัฒนาทักษะฝีมือโดยนำแนวคิดด้านสมองประยุกต์มาใช้ (Brain-Based Learning: BBL)	สศอ.	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
๙. ควบคุมและกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง Safety at Work	กพร. อก.	-
๑๐. พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ (Re-skill) รองรับ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ	กพร.	-

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0	อก.	กพร.
๒. โครงการผลิตช่างเทคนิคแก่คนพิการและด้อยโอกาส	สถาบันไทย-เยอรมัน	-
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับผลิตภาพการผลิตของ SME สู่อุตสาหกรรม ๔.๐	สถาบันไทย-เยอรมัน	อก. (สป.)
๔. โครงการในการเพิ่มผลิตภาพบุคลากรด้วยระบบรับรองความสามารถบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ (Skill Certification System for Automotive Industry)	สถาบันยานยนต์	-
๕. โครงการในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรมสาขาอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	-
๖.โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรมสาขาอุตสาหกรรมอาหารและเกษตรแปรรูป	สศอ.	-
๗.โครงการการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสะอาดเพื่อเพิ่มผลผลิตสีเขียว (Green Productivity) ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ	สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ	-
๘. กิจกรรมการพัฒนารูปแบบแข่งขันเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษา ภายใต้โครงการยกระดับผลิตภัณฑ์ SMEs สู่ตลาดโลก (Global Reach)	กสอ.	-
๙. โครงการพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ - กิจกรรมพัฒนาผู้ประกอบการและบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพการผลิตในอุตสาหกรรมใหม่	กสอ.	-
๑๐. โครงการพัฒนาศักยภาพและเชื่อมโยงการรวมกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย - กิจกรรมยกระดับผลิตภาพด้วยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเป้าหมาย	กสอ.	-

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี

๑. แนวทางการดำเนินงาน

กำลังแรงงานเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาประเทศหากกำลังแรงงานไม่ได้รับโอกาสและไม่ได้รับการดูแลในเรื่องการประกอบอาชีพ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และการสร้างหลักประกันที่ดีทางสังคมก็จะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้น ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกำลังแรงงานไว้ ๕ ประการ ดังนี้

๑.๑ **เสริมสร้างความมั่นคง**ในการมีงานทำ เพื่อส่งเสริมให้กำลังแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุและคนพิการ ได้มีงานทำ มีรายได้และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำการประกอบอาชีพอิสระ การแนะอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน และคนหางานได้รับการคุ้มครอง รวมทั้งให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายมีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดีได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมและมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยเป็นงานที่ใช้หลักบูรณาการและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๑.๒ **เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี**ให้แรงงานผ่านระบบประกันสังคม / ส่งเสริมระบบการออม เพื่อให้มีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีมีธรรมาภิบาล การพัฒนารูปแบบและสิทธิประโยชน์ที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานและดำเนินการเพื่อให้กองทุนมีเสถียรภาพ

๑.๓ **“สร้าง”** กลุ่มเด็กแรกเกิด จนถึงประถมศึกษา ซึ่งใน ๒๐ ปีข้างหน้า เด็กกลุ่มนี้จะเป็นกำลังแรงงาน (Labour Force) ที่สำคัญในอนาคต โดยร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างคนให้เป็น Brain Power & Talent

๑.๔ **“เสริม”** ศักยภาพให้กับกลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษาจนถึงผู้ที่จบมหาวิทยาลัย รวมทั้งกลุ่มคนทำงานวัยต้น ซึ่งคนกลุ่มนี้จะเป็นกำลังแรงงานหลักในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า เพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ตลาดแรงงานต้องการ

๑.๕ **ต้องเน้นการสร้าง Talent** ใน ๓ กลุ่มอาชีพ คือ เกษตร ท่องเที่ยว และบริการ ยกตัวอย่างเช่น

๑.๕.๑ กลุ่มแรงงาน Based on Bio อาชีพ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร (Agriculture Tourism) และกลุ่ม Base on Culture อาชีพ อุตสาหกรรมเชิงวัฒนธรรม (Culture Industry) หัตถกรรม (Handy craft) ซึ่งเป็นการผลิตที่มีมูลค่าน้อย (Low Value) ทำกันเองภายในท้องถิ่น แรงงานอยู่กับที่เป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน ประเทศไทยมีความหลากหลายด้าน Culture & Agriculture กระทั่งแรงงานต้องมุ่งสร้างคนเหล่านี้ให้ดี เพราะในอนาคตแรงงานกลุ่มนี้จะแข่งขันเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (Add Value) เอง แต่ละภาคต้องเน้นจุดเด่นที่แตกต่างกัน

๑.๕.๒ กลุ่มภาคบริการ (Service) ที่มีความสามารถรองรับ (Absorb) แรงงานได้จำนวนมากจะเป็นแหล่งในการสร้างแรงงานและการจ้างแรงงาน (Employment) ได้อีกมาก ซึ่งในอนาคตภาคบริการจะไม่ใช้ Service Only แต่จะเป็น Service in Product หรือ Product in Service ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการ

ของประเทศเพื่อนบ้านได้ด้วย ภาคบริการมีความยืดหยุ่นมากกว่าภาคอุตสาหกรรม ยังสามารถรองรับและสร้างตลาดแรงงานได้อีกมาก

๒. เป้าประสงค์

๑. แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

๓. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม	๑๑.๙๘๐ ล้านคน	๑๒.๑๑๐ ล้านคน	๑๒.๓๑๐ ล้านคน	๑๒.๕๑๐ ล้านคน	๑๒.๗๑๐ ล้านคน
สัดส่วนผู้อยู่ภายใต้ประกันสังคม มาตรา ๔๐ ต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น (PM Target)	ร้อยละ ๐.๐๘	ร้อยละ ๐.๐๘	ร้อยละ ๐.๐๘	ร้อยละ ๐.๐๘	ร้อยละ ๐.๐๘
จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน	๙,๗๑๗,๖๐๐ คน	๑๐,๐๐๙,๑๐๐ คน	๑๐,๓๐๙,๔๐๐ คน	๑๐,๖๑๘,๗๐๐ คน	๑๑,๒๖๕,๔๐๐ คน
จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน (PM Target)	๑,๕๙๑,๓๐๐ คน	๑,๖๔๒,๕๐๐ คน	๑,๖๙๔,๐๐๐ คน	๑,๗๔๕,๕๐๐ คน	๑,๗๙๗,๐๐๐ คน
อัตราการว่างงาน (คำนวณด้วยการใช้สูตร Moving Average การหาค่าเฉลี่ยเคลื่อนที่ทุก ๓ ปี)	๐.๘๔๕	๐.๘๔๗	๐.๘๓๖	๐.๘๔๒	๐.๘๔๑
ร้อยละการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของผู้สูงอายุในระบบประกันสังคม มาตรา ๓๓ (PM Target)	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๔
ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ	ร้อยละ ๓๔	ร้อยละ ๓๖	ร้อยละ ๓๘	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๔๒

๔. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการลูกจ้างผู้ประกันตนมีสิทธิประโยชน์ภายใต้กฎหมายประกันสังคม	สปส.	สปส.กทม.พท./ สปส.จว./สาขา
๒. โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค และเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม	สปส. (สจพ.)	สปส.กทม.พท./ สปส.จว./สาขา
๓. โครงการประกันสังคมเยี่ยมผู้ประกันตนที่ป่วย และผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ	สปส. (สจพ.)	สปส.กทม.พท./ สปส.จว./สาขา
๔. พัฒนาสิทธิประโยชน์บริการทางการแพทย์ให้กับผู้พิการที่เป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม	สปส. (สจพ.)	-
๕. การจัดประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูประบบบำนาญ	สปส. (สสท./กวพ./กม.)	ทุกหน่วยงานของ สปส.
๖. การสำรวจความพึงพอใจของผู้ประกันตนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการให้บริการของสำนักงานประกันสังคม	สปส. (กวพ.)	สปส.กทม. พท./ สปส.จว./สาขา
๗. โครงการประกันสังคมมอบสุข	สปส. (ศสน.)	-
๘. บริหารจัดการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานและผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพแบบครบวงจร	สปส. (ศฟง.ทุกศูนย์)	-
๙. โครงการประดิษฐ์และพัฒนาอุปกรณ์สำหรับฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์	สปส. (ศฟง.ทุกศูนย์)	-
๑๐. โครงการปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพความพิการของผู้ทุพพลภาพ	สปส. (ศฟง.ทุกศูนย์)	-

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑๑. โครงการผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ด้านบริการทางการแพทย์ภายใต้กฎหมายประกันสังคม (บูรณาการพัฒนาระบบประกันสุขภาพ)	สปสช.	สปส. (กนผ./สจพ.)

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)
แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการแรงงานนอกระบบผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม (บูรณาการปี ๒๕๖๐)	สปส. (สสร.)	สปส.กทผ.พท./ สปส.จว./สาขา
๒. โครงการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง การประกันสังคม มาตรา ๔๐ แก่แรงงานนอกระบบ	สปส. (สสร.)	สปส.กทผ.พท./ สปส.จว./สาขา
๓. โครงการประชุมชี้แจงสิทธิประกันสังคม มาตรา ๔๐ แก่บุคลากรสำนักงานประกันสังคมและเครือข่าย	สปส. (สสร.)	สปส.กทผ.พท./ สปส.จว./สาขา
๔. การกำกับ ดูแล และสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	กสร. (กคร.,กภ.,กคน.)	-
๕. โครงการพัฒนาศักยภาพกลุ่มแรงงานภาคเกษตรสู่การเป็น “สมาร์ทฟาร์มเมอร์”	กสร. (กคน.)	-
๖. โครงการเสริมสร้างกลไกเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ สนับสนุนการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	กสร. (กคน.)	-
๗. โครงการรณรงค์ส่งเสริมสิทธิแรงงานนอกระบบ	กสร. (กคน.)	-
๘. โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ	กกจ.	-
๙. โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัย และประสบการณ์	กกจ.	-
๑๐. กิจกรรมสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุนาน	กกจ.	-
๑๑. โครงการขยายโอกาสการประกอบอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ	สป. (กยผ.)	-
๑๒. โครงการหมู่บ้านช่างสร้างสรรค์งานในชุมชนด้วยพลังประชารัฐ	สป. (สศป.)	กกจ.,กพร, กสร.,สปส.
๑๓. โครงการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพ สำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบ	สธ.	สสส.,สปสช.,รง., มท., สมาคม, เทศบาล,อบจ.

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑๔. การพัฒนาเกณฑ์/แนวทางขั้นพื้นฐานในการดูแลสุขภาพ แรงงานข้ามชาติ	สธ.	กปภ.

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริม พัฒนา คຸ້ມครองสิทธิด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quick Win : Safety Thailand)

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการคลินิกโรคจากการทำงาน	สปส. (สภท.)	รพ. ที่ทำความร่วมมือกับ สปส. ดำเนินงานคลินิก โรคจากการทำงาน
๒. สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการส่งเสริมหรือ ป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Thailand)	สปส. (สภท.)	กสร./สสพท./กรมควบคุม โรค/รพ.นพรัตนราชธานี/ รพ.สังกัดมหาวิทยาลัย/ รพ.โรคทองรวง/ รพ.โรคผิวหนังเขตร้อน ภาคใต้ จังหวัดตรัง
๓. การบริหารจัดการให้ลูกจ้างได้รับสิทธิเงินทดแทนอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม	สปส. (สภท.)	-
๔. โครงการตรวจสอบบัญชีค่าจ้างกรณีนายจ้างที่ขึ้นทะเบียนใหม่	สปส. (สทส.)	สปส.กทม.พท./ สปส.จว./สาขา
๕. โครงการตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อป้องกันการแสวง ประโยชน์จากแรงงานและกองทุน	สปส. (สทส.)	สปส.กทม.พท./ สปส.จว./สาขา
๖. โครงการสมมนานายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่สถานพยาบาล และเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม	สปส. (สจพ.)	-
๗. กิจกรรม-กำกับ ดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตาม กฎหมาย และสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน	กสร. (กคร.,กภ.)	-
๘. โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand)	กสร. (กภ.)	กษ.,มท.,อก.,สธ., ทก.,คค.
๙. โครงการพัฒนา พรบ.โรคจากการประกอบอาชีพและ สิ่งแวดล้อม	สธ.	รง. (สป.,กสร.)
๑๐.โครงการพัฒนาแนวทางจัดบริการอาชีวอนามัยและเวชกรรม สิ่งแวดล้อมของหน่วยบริการสาธารณสุข	สธ.	รง. (สป.,กสร.)

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. รมรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี	กสร. (สรส.)	-
๒. โครงการส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน	กสร. (สรส.)	-
๓. โครงการแรงงานสมานฉันท์สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย	กสร. (สรส.)	-
๔. โครงการสร้างนักบริหารแรงงานสัมพันธ์เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0	กสร. (สรส.)	-
๕. กำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายด้านสวัสดิการแรงงาน	กสร. (กสว.)	-
๖. สนับสนุนให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย	กสร. (กสว.)	-
๗. พัฒนาการให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน	กสร. (กสว.)	กษ.
๘. โครงการพัฒนาความเข้มแข็งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ	กสร. (กสว.)	-
๙. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	กสร. (กสว.)	-
๑๐. แผนงานควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพภาคอุตสาหกรรม (กลุ่มวัยทำงาน)	สธ.,รง.(สปส.)	บูรณาการร่วมกับ รง. (กสร.)

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. การส่งเสริมอาชีพให้กับลูกจ้างที่สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพเนื่องจากการทำงานและผู้ประกันตนทุพพลภาพที่สิ้นสุดการฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงานให้มีงานทำ	สปส. (ศฟง.ทุกศูนย์)	-
๒. โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน	กกจ. (กส.)	ศธ.

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๓. โครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ (Smart Jobs Smart workers)	กกจ.	-
๔. โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ	กกจ.	-
๕. โครงการ ๓ ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม)	กกจ.	-
๖. โครงการพัฒนาระบบจัดหางานอย่างยั่งยืน	กกจ.	-
๗. โครงการนัดพบตลาดงานเชิงคุณภาพ	กกจ.	-
๘. โครงการปล่อยกู้เงินกองทุนให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านและบริหารจัดการเงินกองทุน	กกจ.	-
๙. โครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ	สป. (กยผ.)	-
๑๐. โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรีและครอบครัว (แผนงานบูรณาการพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย)	พม. (สศ.)	-
๑๑. โครงการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทักษะด้านอาชีพของคนพิการ	พม. (พก.)	-
๑๒. โครงการฝึกทักษะและพัฒนาอาชีพในสถาบันแก่คนพิการ	พม. (พก.)	-
๑๓. โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน	ศธ. (กศน.)	-
๑๔. ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ศอ.บต.	กพร.
๑๕. พัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชนและผู้มีรายได้น้อย	รง. (กพร.)	พม. มท. อปท.
๑๖. ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	รง. (กพร.)	พม. มท. อปท.
๑๗. ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	รง. (กพร.)	กพร. มท. อปท.
๑๘. โครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ	พม. (พก.)	-
๑๙. โครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ	พม. (พก.)	-

กลยุทธ์ที่ ๖ คัดกรองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลอกจากการหางานทำ
แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ	กกจ.	-
๒. โครงการสร้างเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบการไปทำงานต่างประเทศ	กกจ.	-
๓. โครงการคัดกรองคนหางานเชิงรุกในพื้นที่เสี่ยง	กกจ.	-
๔. โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน	กกจ.	-

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้ เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	สป. (คจ.)	-

กลยุทธ์ที่ ๘ ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการ)
แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ	ปปส.	กสร. (กสว.)
๒. โครงการพัฒนาเด็กปฐมวัย ศูนย์เด็กเล็กสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์	กสร. (กสว.)	-
๓. โครงการจัดสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตวัยแรงงาน	กสร. (กสว.)	-
๔. โครงการส่งเสริมสิทธิหน้าที่แก่แรงงานสูงอายุ (อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป)	กสร. (กคร.)	-
๕. โครงการบูรณาการสร้างทักษะการทำงานด้านคุ้มครองสิทธิและความปลอดภัยในการทำงาน แก่นักเรียน นักศึกษา ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	กสร. (กคร.,กภ.)	-
๖. โครงการแคมป์เยาวชน “เรียนรู้งาน ด้านยาเสพติด”	กกจ.	-
๗. โครงการชีวิตใหม่ในโลกกว่าเดิม	กกจ.	-
๘. โครงการป้องกันปัญหายาเสพติดแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ	กกจ.	-

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

๑. แนวทางการดำเนินงาน

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และภาคแรงงานของประเทศ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก โดยการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อลดทอนปัจจัยด้านลบให้มีผลกระทบน้อยที่สุด ดังนั้น ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ๓ ประการ ดังนี้

๑.๑ **เร่งดำเนินการมาตรการที่เป็นการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสจากกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมมากที่สุด** ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาาระบบข้อมูลและการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน

๑.๒ **เร่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน** ทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี การดำเนินการมาตรการเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) รวมถึงการพัฒนาาระบบบริหารจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

๑.๓ **ต้องบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ** เพื่อให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงานและได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือ รวมถึงการส่งเสริมรักษา และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

๑.๔ **ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning)** เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานไทยและเศรษฐกิจของประเทศจากการจ้างแรงงานต่างด้าว การควบคุม/หรือลดผลกระทบที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าวทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคงของชาติโดยการพัฒนาาระบบโครงสร้างและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ท้นต่อการเพิ่มขึ้นของปริมาณการจ้างแรงงานต่างด้าว มีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเสนอต่อรัฐบาลให้กำหนดเป็นวาระแห่งชาติในการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองทัพ ฯลฯ

๑.๕ **ขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ แรงงานผิดกฎหมาย และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน** เพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก

๒. เป้าประสงค์

๑. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ

๒. บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่ง ที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบลดปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

๓. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์ (PM Target)	ปลดล็อกจาก Tier 2 watch list ไปสู่ Tier 2	รักษาสถานะ Tier 2	รักษาสถานะ Tier 2	รักษาสถานะ Tier 2	รักษาสถานะ Tier 2
ร้อยละของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะได้รับใบอนุญาตทำงาน	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐
จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ	๔	๔	๔	๔	๔
รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน	๗๔๙,๘๕๘ บาท/คน/ปี	๗๗๑,๑๕๔ บาท/คน/ปี	๗๙๓,๐๕๕ บาท/คน/ปี	๘๑๕,๕๗๘ บาท/คน/ปี	๘๓๘,๗๔๐ บาท/คน/ปี

๔. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการความร่วมมือทางวิชาการกระทรวงแรงงาน, ILO, สหภาพยุโรป เพื่อต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล	สป. (กยผ.)	-

กลยุทธ์ที่ ๒ ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
๑. การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี - การดำเนินงานข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งสาธารณรัฐเกาหลี (KOSHA)	กสร. (กภ.)	-

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๒. โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบข้อมูล ตัวชี้วัดการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน	กสร. (กภ.)	-
๓. โครงการเข้าร่วมประชุมวิชาการระดับโลกด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย	กสร. (กภ.)	-
๔. โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรภาครัฐระหว่างไทย-สิงคโปร์	กสร. (กภ.)	-
๕. การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี - การจัดทำข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการด้านแรงงานกับ ประเทศในกลุ่ม CLMV กลุ่มประเทศอาเซียน ตะวันออกกลางและ ประเทศอื่นๆ	กกจ.	-
๖. การดำเนินงานความร่วมมือตามพันธกิจในฐานะสมาชิก ILO	สป. (สปร.)	-
๗. การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี - การจัดทำข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการด้านแรงงานกับ ประเทศในกลุ่ม CLMV กลุ่มประเทศอาเซียน ตะวันออกกลางและ ประเทศอื่นๆ	สป. (สปร.)	-
๘. การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบพหุภาคีและ องค์การระหว่างประเทศนอกเหนือ ILO	สป. (สปร.)	-
๙. การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบอาเซียน	สป. (สปร.)	-
๑๐. พัฒนาศักยภาพแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทาง เศรษฐกิจในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	กต.	กพร.

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วน ภูมิภาค	กกจ.	-
๒. โครงการสินเชื่อเพื่อการไปทำงานต่างประเทศ	กกจ.	-
๓. โครงการส่งเสริมการรักษาและขยายตลาดแรงงานไทย ในต่างประเทศ	กกจ.	-
๔. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดหางานต่างประเทศ	กกจ.	-

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๕. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการอบรมคนหางานก่อนตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ	กกจ.	-
๖. โครงการกำหนดมาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมผู้รับอนุญาตจัดงาน ลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานให้คนหางานไปทำงานต่างประเทศ	กกจ.	-
๗. โครงการพัฒนาศักยภาพคนหางานเพื่อการแข่งขันไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี	กกจ. (กจรต.)	-
๘. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยตามความต้องการของตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ (อิสราเอล)	กกจ. (กจรต.)	-
๙. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ	สป. (สปร.)	-
๑๐.โครงการเผยแพร่และขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ	สป. (สปร.)	-

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว	กกจ.	-
๒. โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานแรงงานประมง ๒๒ จังหวัด	กกจ.	-
๓. โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอรับอนุญาตทำงาน	กกจ.	-
๔. โครงการศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าว เพื่อสนับสนุนเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	กกจ.	-
๕. ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวในสังกัดกระทรวงแรงงาน (ให้มีฐานะเทียบเท่ากรม)	กกจ.	-
๖. ศึกษารูปแบบความเป็นไปได้ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในรูปแบบการกระจายอำนาจการจัดหาและควบคุมแรงงานต่างด้าวไปยังท้องถิ่น	กกจ.	-
๗. โครงการศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง	กกจ. (สปต.)	-
๘. โครงการศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว	กกจ. (กทค.)	-

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๙. โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	กกจ.	-
๑๐. โครงการตรวจสอบ ปรึาปรึาณายจ้าง/ผู้รับอนุญาตและผู้ที่กระทำการฝ่าฝืนกฎหมายการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ	กกจ.	-
๑๑. การจัดส่งเจ้าหน้าที่แรงงานประจำในสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่ในกลุ่มประเทศ CLMV ทำหน้าที่คัดกรอง/เตรียมความพร้อมแรงงานต่างด้าวก่อนมาทำงาน ประสานความต้องการจ้างแรงงานจากนายจ้างในประเทศ ประสานการออกวีซ่า	สป. (สปร.)	กกจ.
แผนบูรณาการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (ตั้งแต่โครงการที่ ๑๒ – ๓๒)	รง.(กกจ./กสร.), นร.,มท.,พม.,สธ.,กต.,กก., ยธ.,กษ.,คค.,สม.,สตช.,ปปง.,อส.	
๑๒. โครงการประชาสัมพันธ์การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (แผนบูรณาการ)	กปส.	-
๑๓. โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	กกจ.	-
๑๔. โครงการแก้ไขปัญหาคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย	กอ.รมน.	-
๑๕. โครงการขับเคลื่อนแผนงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในบทบาทของฝ่ายปกครอง	มท. (ปค.)	-
๑๖.โครงการจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร (ทุกกิจการ)	มท. (ปค.)	กกจ.
๑๗. โครงการจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร กิจการประมงทะเลและกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ	มท. (ปค.)	กกจ.
๑๘. โครงการต่อต้านการค้ามนุษย์	พม. (สป.)	-
๑๙. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์	สธ. (สป.)	-
๒๐. โครงการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์	กต.	-
๒๑. โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	สป. (กยผ.)	-
๒๒. โครงการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี	พม. (สค.)	-
๒๓. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการท่องเทียวก่เกี่ยวกับการค้ามนุษย์และการแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากเด็ก	กก. (กกท.)	-

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๒๔. โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	กกจ.	-
๒๕. โครงการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์	กสม.	-
๒๖. โครงการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์	ยธ. (กสพ.)	-
๒๗. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปราบปรามและดำเนินคดี การกระทำความผิดค้ามนุษย์	ตร.	-
๒๘. โครงการสืบสวน ปราบปรามเพื่อดำเนินการกับทรัพย์สินของ ผู้กระทำความผิดมูลฐานการค้ามนุษย์ตามกฎหมายฟอกเงิน	ปปง.	-
๒๙. โครงการเพิ่มศักยภาพพนักงานอัยการในการดำเนินคดี ค้ามนุษย์	ยธ. (อส.)	-
๓๐. โครงการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ด้านการประมง	กษ. (กปม.)	-
๓๑. โครงการตรวจตราเพื่อสนับสนุนการจัดการปัญหาแรงงาน ต่างด้าวและการค้ามนุษย์	คค. (จท.)	-
๓๒. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	กสร. (กคร.)	กรมเจ้าท่า, กรมประมง, ทหารเรือและ ๒๒ จังหวัดติดชายฝั่ง ทะเล

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. พัฒนาความร่วมมือด้านประกันสังคมในระดับอาเซียน	สปส. (กนผ.)	สปส.กทม.พท./ สปส.จว./สาขา
๒. โครงการส่งเสริมความร่วมมือด้านประกันสังคม และการคุ้มครองแรงงานในกลุ่มประเทศ CLMVT	สปส. (กนผ.)	-
๓. โครงการฝึกอบรมบุคลากรระหว่างประเทศสมาชิกประกันสังคม (ASSA) "หลักสูตรฟื้นฟูสมรรถภาพแบบครบวงจร"	สปส. (ศฟง.ปทุมธานี)	-

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

๑. แนวทางการดำเนินงาน

ความไม่สมดุลของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานในตลาดแรงงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นปัญหาสะสมมาอย่างยาวนานอันเนื่องมาจากปัญหาเชิงโครงสร้างประชากรของประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ปัญหาการเกิดต่ำทำให้กำลังแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานในสัดส่วนที่ไม่เพียงพอกับความต้องการใช้แรงงานที่ขยายตัว ตามการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อขจัด/ลด/บรรเทาปัญหาความไม่สมดุลนี้ไว้ ๒ ประการ ดังนี้

๑.๑ ในระยะเร่งด่วน**มุ่งบรรเทาความไม่สอดคล้องของการจ้างงานระหว่างอุปสงค์และอุปทาน** กำหนดแนวทางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ ขณะเดียวกันตลอดช่วงระยะ เวลา ๕ ปีของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ (พ.ศ. ๒๕๖๐– ๒๕๖๔) ทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกลยุทธิ์ควบคู่กันโดยการศึกษา วิเคราะห์ และพยากรณ์สภาวะตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานโดยเฉพาะความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงเผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

๑.๒ **สร้างความสมดุลของตลาดแรงงานแบบยั่งยืนให้ภาคแรงงานของประเทศ**โดยการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศเชิงบูรณาการ ประสานความร่วมมือจัดทำแผนกำลังแรงงานร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ ต่อเนื่องจนถึงการเผยแพร่แผนกำลังแรงงานระดับประเทศและแผนกำลังแรงงานระดับจังหวัดให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ และผลักดันให้หน่วยงานภายใน และภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนา กำลังแรงงานในระดับประเทศและระดับจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด

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

๑.๔ **ต้องมีข้อมูลสารสนเทศ (Data & Information) และจัดกลุ่มช่วงชั้น (Class) ให้ได้ว่าแรงงาน**กลุ่มใดเป็น Labour 1.0 กลุ่มใดเป็น 2.0 3.0 และ 4.0 แต่ละ Class มีจำนวนประมาณเท่าไร และ ต้องคาดการณ์ว่าแรงงานในอนาคตที่เป็น Talent ควรต้องมีรายได้ (Income) เท่าไร กลุ่ม Highly Skill จะสร้างมูลค่า (Value) ได้เท่าไร

๑.๕ **ต้องบริหาร Stock & Flow Workforce**

๒. เป้าประสงค์

๑. ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
๒. แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

๓. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของการขาดแคลนแรงงานลดลง	ร้อยละ ๕๐ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๙ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๘ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๗ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๖ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)
ร้อยละการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐
ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐
ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น	$N_1 = N + \frac{(Nx15)}{100}$	$N_2 = N + \frac{(Nx15)}{100}$	$N_3 = N + \frac{(Nx15)}{100}$	$N_4 = N + \frac{(Nx15)}{100}$	$N_5 = N + \frac{(Nx15)}{100}$

๔. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ	สป. (วร.)	กกจ.
๒. ฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน	กพร.	-

กลยุทธ์ที่ ๒ ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่รับผิดชอบรอง
๑. กิจกรรม : การให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน - โครงการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน (คน) - การพัฒนาและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (ฉบับ) - การขยายเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานสู่ตำบลหมู่บ้าน (แห่ง) - การจัดทำงานวิจัยด้านตลาดแรงงาน (เรื่อง) - การสำรวจภาวะการจ้างงานในตลาดแรงงาน	กกจ. (กบต.)	-

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๒. โครงการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน	สป. (วร.)	-

กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	สป. (คจ.)	-
๒. โครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน	สป. (คจ.)	-
๓. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานประกันสังคมสู่สถานศึกษา	สปส. (ศสน.)	สปส.กทม.พท./ สปส.จว./สาขา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

๑. แนวทางการดำเนินงาน

หัวใจสำคัญของการดำเนินการเพื่อให้แผนแม่บทฯ บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดคือ ช่วงปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ คือ การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เป็นเลิศ ดังนั้น ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑.๑ **มุ่งเน้นการบริหารจัดการเป็นเลิศในทุกด้านภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่** ทั้งด้านโครงสร้างองค์กรของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ด้านบุคลากรที่ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ด้วยการพัฒนาระบบ HR Scorecard การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร อันจะมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บท ทั้งนี้ กลไกที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยและการติดตามประเมินผล เพราะการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ผลักดัน และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สนองต่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

๑.๒ ให้ความสำคัญกับการ**ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง** เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน

๑.๓ **สร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานให้เข้มแข็ง ทั้งระดับองค์กรและระดับพื้นที่** เช่น อาสาสมัครแรงงาน การจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นส่วนสนับสนุนการบริหารงาน เช่น แก้ไขปัญหาด้านแรงงาน การเตือนภัยด้านแรงงาน

๑.๔ **มุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ** และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

๒. เป้าประสงค์

- ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัยคล่องตัว และมีธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ
- บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

๓. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล (มาตรา ๔๔)	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕
ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐

๔. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	กกจ.	-
๒. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกัน และลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	กสร. (กจ.)	-
๓. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการทุจริตและประพฤติมิชอบ	สปส. (กบค.)	-
๔. การติดตามตรวจสอบและประเมินผลโครงการติดตามตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ	สปส. (กตณ.)	-
๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มทักษะและศักยภาพการตรวจสอบภายใน	สปส. (กตณ./กผ.)	-
๖. โครงการเสริมสร้างพัฒนาผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย จรรยา จริยธรรม เพื่อป้องกันให้กระทำผิดวินัย จรรยา และป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	สปส. (กตณ./กผ.)	-
๗. โครงการตรวจสอบและประเมินคุณภาพให้บริการของสถานพยาบาลฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียมที่ สปส. กำหนด	สปส. (สจพ.)	-
๘. โครงการตรวจสอบข้อมูลการใช้บริการทางการแพทย์ของสถานพยาบาลประกันสังคม (กรณีโรคที่มีภาระเสี่ยง)	สปส. (สจพ.)	-
๙. โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัยและธรรมาภิบาลสำหรับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สป. (ศปท.)	-
๑๐. โครงการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน	สป. (ศปท.)	-

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑๑. โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	สป. (ศปท.)	-
๑๒. การพัฒนาบุคลากรระบบงาน และเครือข่ายภาครัฐในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	สอณ.	-

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกฎหมายระเบียบข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการจัดทำกฎหมายด้านส่งเสริมการมีงานทำ	กกจ. (กน./กส.)	-
๒. โครงการทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายด้านแรงงานตามพระราชบัญญัติ การทบทวนความเหมาะสมทางกฎหมาย พ.ศ.๒๕๕๘ - การแก้ไขกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน - การพัฒนาปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน - การปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว - โครงการปรับปรุงกฎหมาย/ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อรองรับการให้บริการให้บริการผ่านอิเล็กทรอนิกส์	สปส. (กม.) กสร. (กน.) กกจ. กกจ.	-
๓. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายของกรมการจัดหางาน	กกจ. (กน.)	-
๔. โครงการอบรมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าว	กกจ. (กน.)	-
๕. ปรับปรุงและทบทวนพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๗	กพร.	-
๖. ทบทวนกฎหมายลำดับรอง	กพร.	-

กลยุทธ์ที่ ๓ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	สปส. (กบค.)	-

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๒. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	กสร. (กจ.)	-
๓. โครงการวางแผนบริหารกำลังคนปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี	สปส. (กบค.)	-
๔. โครงการเตรียมความพร้อมการส่งสมประสบการณ์ เพื่อให้เกิด ความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย)	สปส. (กบค.)	-
๕. การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	กสร. (กจ.,กภ.,กคร.,สรส.)	-
๖. แผนพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร	สป.รง. (กบค. พบ.)	-
๗. แผนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	สป.รง. (กบค. พบ.)	-
๘. โครงการจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	สป. (กบค.)	-
๙. โครงการวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สป. (กบค.)	-
๑๐.โครงการจัดทำแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ	สป. (กบค.)	-
๑๑. โครงการฝึกอบรมทางไกลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต e-Learningหลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับสำนักงานประกันสังคม	สปส. (กผ.)	สปส. ทั่วประเทศ
๑๒. โครงการฝึกอบรมทางไกลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต e – Learning หลักสูตรภาษาพม่าและกัมพูชา สำหรับสำนักงาน ประกันสังคม	สปส. (กผ.)	สปส. ทั่วประเทศ
๑๓. โครงการอบรมทักษะภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	สปส. (กผ.)	สปส. ทั่วประเทศ
๑๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการฝึกทักษะการฟัง-พูด ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Camp)	สปส. (กผ.)	-
๑๕. โครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการพัฒนาทักษะและเทคนิค การสื่อสารในงานประกันสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ	สปส. (กนผ./กผ.)	-
๑๖. โครงการ English Program : Get Ready For SSO Conversation	สปส. (กผ.)	-

**กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (บูรณาการ)
แผนงาน/โครงการ**

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ	สป. (ศบช.)	ทุกกรม
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพการให้บริการประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	สป. (ศบช.)	ทุกกรม
๓. โครงการสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงาน ของประชาชนระดับจังหวัด	สป. (ศบช.)	ทุกกรม
๔. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัด ชายแดนภาคใต้	สป. (สภ.)	ทุกกรม
๕. โครงการเพิ่มสมรรถนะการตอบข้อซักถามทางโทรศัพท์สายด่วน ๑๕๐๖	สป. (ศบช.)	ทุกกรม
๖. โครงการพัฒนาเพิ่มความสามารถให้บริการรับเรื่องราว ร้องทุกข์กระทรวงแรงงาน	สป. (ศบช.)	ทุกกรม
๗. โครงการปรับปรุงองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการให้บริการ ประชาชนผ่านระบบ E – Smart Box, Smart Card Reader	สป. (ศบช.)	ทุกกรม
๘. โครงการกระทรวงแรงงานนำอยู่ มุ่งสู่องค์กรสุขภาวะ (เป็นองค์กรต้นแบบ)	สป. (กบค.)	กจ. ทุกหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวง แรงงาน

**กลยุทธ์ที่ ๕ เสริมสร้างการสื่อสารภายใน และภาพลักษณ์ขององค์กร
แผนงาน/โครงการ**

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกระทรวง แรงงาน	สป. (กบค.)	-

**กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ICT และ ผู้ใช้งานให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
แผนงาน/โครงการ**

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	สปส. (กผ./สบท)	-
๒. โครงการยกระดับความรู้และทักษะบุคลากรภาครัฐ เพื่อรองรับ การทำงานในรูปแบบรัฐบาลดิจิทัล	กสร. (สพม.)	-

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๓. โครงการอบรมแนวรักษามั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ ของกรมการจัดหางาน	กกจ.	-
๔. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับเข้าสู่ยุคดิจิทัล	กกจ.	-
๕. โครงการยกระดับความรู้บุคลากรสายอาชีพด้านไอที	กกจ.	-
๖. โครงการพัฒนาไอซีทีเพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้	กกจ.	-
๗. โครงการพัฒนาบุคลากรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	สป. (ศทส.)	สป. (กบค.)

กลยุทธ์ที่ ๗ การติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการทบทวนจัดทำแผนในระดับต่างๆ	สป.	ทุกกรม
๒. โครงการขับเคลื่อนแผนระดับต่างๆสู่การปฏิบัติ	สป.	ทุกกรม
๓. โครงการติดตามประเมินแผนแม่บทด้านแรงงาน ๒ ระยะ(ระยะ ครึ่งแผน,ระยะครบแผน)	สป. (สตป.วป)	ทุกกรม
๔. โครงการพัฒนาระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานของ สำนักงานแรงงานจังหวัด	สป. (สตป. สภ.)	-
๕. โครงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติ ราชการด้านแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ของ ๗๖ จังหวัด	สป. (สตป. สภ. และ วป.)	หน่วยงานในสังกัด รง. ในพื้นที่ ๗๖ จังหวัด
๖. โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด	สป. (สตป. สภ. และ วป.)	หน่วยงานในสังกัด รง. ในพื้นที่ ๗๖ จังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศ ที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

๑. แนวทางการดำเนินงาน

ปัจจุบันพัฒนาการและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายแก่ผู้บริหารองค์กรทุกองค์กรในอนาคตให้นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และวิสัยทัศน์ต่อแนวโน้มของเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถตัดสินใจนำเทคโนโลยีมาใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเหมือนในอดีตที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างผสมกลมกลืน และจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจกระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่นๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยในบริบทของประเทศไทยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่ หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น

- การใช้เทคโนโลยีในการนำพาประเทศก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง (MIT) ที่เป็นหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนาประเทศเร่งด่วนของรัฐบาล
- การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านรายได้ การศึกษา การรักษาพยาบาลสิทธิประโยชน์การเข้าถึงข้อมูล ฯลฯ ให้เกิดการกระจายทรัพยากรและโอกาสที่ทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรมยิ่งขึ้น
- การบริหารจัดการการเข้าสู่สังคมสูงวัยที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลต่อผลิตภาพของประเทศรวมถึงความต้องการใช้เทคโนโลยีในการดูแลผู้สูงอายุ
- การแก้ปัญหาคอร์รัปชัน อันเป็นปัญหาเรื้อรังของประเทศ โดยสร้างความโปร่งใสให้กับภาครัฐด้วยการเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐได้

ความท้าทายที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยี บุคลากรที่ทำงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ที่จะต้องขาดแคลน รู้เท่าทันสื่อ เท่าทันโลก ด้วยตระหนักถึงความท้าทายและโอกาส ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนแม่บทฯ และภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศเพื่อใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นกลไกในการเชื่อมโยงภารกิจด้านแรงงานสู่ประชากรวัยทำงานทุกคนอย่างสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทั่วถึง เป็นธรรม และเท่าเทียม อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาลในท้ายที่สุด

๒. เป้าประสงค์

พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

๓. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕
ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕

๔. กลยุทธ์

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

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการปรับปรุงระบบการให้บริการ e-Service	กสร. (สพม.)	-
๒. โครงการพัฒนา/จัดหาระบบบริหารงานภายในและอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ	กสร. (สพม.)	-
๓. โครงการเชื่อมต่อข้อมูลจากอุปกรณ์ดิจิทัลต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐอำนวยความสะดวกต่อประชาชน	กสร. (สพม.)	-
๔. โครงการขยายศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center) ประจำปี ๒๕๖๐	กกจ.	-
๕. โครงการระบบสารสนเทศเพื่อให้บริการส่งเสริมการมีงานทำ	กกจ.	-
๖. โครงการพัฒนาระบบการให้บริการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-service)	กกจ.	-
๗. โครงการพัฒนาระบบเพื่อการบูรณาการงานให้บริการแรงงานต่างด้าวระดับฝีมือชำนาญการด้วยระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-service) ของกรมการจัดหางาน	กกจ.	-
๘. โครงการปรับปรุงระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนศูนย์ปฏิบัติการกรมการจัดหางาน (DOC)	กกจ.	-

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๙. โครงการปรับปรุงศูนย์ข้อมูลข่าวสารกรมการจัดหางาน	กกจ.	-
๑๐. โครงการพัฒนาและยกระดับคุณภาพข้อมูล ด้านจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางาน	กกจ.	-
๑๑. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย	กกจ.	-
๑๒. โครงการบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ซอฟต์แวร์ และระบบสารสนเทศเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง	กกจ.	-
๑๓. โครงการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์ระบบคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และระบบเครือข่ายให้เพียงพอ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพ	กกจ.	-
๑๔. โครงการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์ระบบคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และระบบเครือข่ายทดแทนครุภัณฑ์เดิมที่เสื่อมสภาพ	กกจ.	-
๑๕. โครงการพัฒนาระบบบริการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ.๒๕๕๘	กกจ.	-
๑๖. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์บริการ (Kios)	กกจ.	-
๑๗. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งมีความมั่นคง ปลอดภัย	กกจ.	-
๑๘. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศหลักและ สนับสนุน เพื่อนำไปสู่การประมวลผลแบบ Cloud Computing	กกจ.	-
๑๙. โครงการยกระดับบริการอิเล็กทรอนิกส์ไปสู่การบริการแบบ Mobile Platform	กกจ.	-
๒๐. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อรองรับการทำธุรกรรม อิเล็กทรอนิกส์	กกจ.	-
๒๑. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจของ ผู้บริหารระดับสูง	กกจ.	-
๒๒. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการด้านไอซี ที (ICT) ตามมาตรฐานสากล	กกจ.	-
๒๓. โครงการศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมการจัดหางาน	กกจ.	-
๒๔. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบด้านความมั่นคงปลอดภัย	กกจ.	-
๒๕. โครงการพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์การบริหารแรงงานไทย ไปต่างประเทศ ระยะที่ ๒ (TOEA Phase 2 : Thailand Overseas Employment Admission)	กกจ. (ศทส.,สรต.)	-

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๒๖. โครงการจัดหาบริการและดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการ แรงงานต่างด้าว	กกจ. (ศทส.)	-
๒๗. โครงการพัฒนา Mobile Application บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน	สป. (ศทส.)	-
๒๘. โครงการพัฒนาการจัดการฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	สป. (กศร.)	สป. (ศทส.) กษ., มท.(พช.), สธ.,พม.
๒๙. โครงการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน ณ ศูนย์บริการ ร่วมกระทรวงแรงงาน	สป. (สตป.)	สป. (ศทส.)
๓๐. โครงการปรับปรุงระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	สป. (กศร.,ศทส.)	สป. (กยผ.,สตป.) ศธ., ภาคเอกชน
๓๑. การบริหารจัดการระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูลแรงงาน แห่งชาติ (บำรุงรักษา)	สป. (ศทส.)	-
๓๒. บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ (๕ ระบบ)	สป. (ศทส.)	-
๓๓. บำรุงรักษาระบบงานสารสนเทศ เพื่อการประชาสัมพันธ์และ ติดต่อสื่อสาร	สป. (ศทส.)	-
๓๔. โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลแรงงานระดับจังหวัด	สป. (กศ,สรจ.,ศทส.)	สป. (กยผ.,สตป.) พณ.,BOI,อก.,มท. (อปท.,พช.),สสช.,กค. (คลังจังหวัด), เครือข่ายด้านแรงงาน
๓๕. โครงการพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานเด็กและผู้สูงอายุ	สป. (กศร.)	-
๓๖. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร	สป. (ศทส.)	-
๓๗. การใช้ระบบ Prompt Pay จ่ายค่าตอบแทนสำหรับ อาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ	สป. (สตป.,กค.)	-
๓๘. โครงการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศองค์กรผู้ใช้น้ำชลประทาน	กษ. (กชป.)	-
๓๙. การพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย	สอน.	-
๔๐. การจัดทำแอปพลิเคชันสำหรับการให้บริการประชาชนผ่าน Smart Devices	สอน.	-

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๔๑. ปรับปรุงระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคน (Demand and Supply)	กพร.	-
๔๒. ยกระดับการใช้งานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ	กพร.	-
๔๓. การปรับปรุงระบบการให้บริการออกบัตรรับรองสิทธิฯ ให้เป็นแบบอิเล็กทรอนิกส์	สปส. (สบท./สจพ.)	-
๔๔. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลการใช้บริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน	สปส. (สบท./สจพ.)	-
๔๕. การจัดทำ Application งานประกันสังคมสำหรับการให้บริการประชาชน	สปส. (สบท./คสน.)	-
๔๖. เพิ่มประสิทธิภาพการจ่ายสิทธิประโยชน์ผ่านระบบ e-claim	สปส. (สบท.)	-

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. การพัฒนาระบบเครือข่ายระบบสื่อสารสัญญาณและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่องานประกันสังคม	สปส. (สบท.)	-
๒. โครงการบูรณาการข้อมูลด้านการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางานกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	กกจ.	-
๓. โครงการบูรณาการข้อมูลกับศูนย์ข้อมูลภาครัฐ (Government Data Center)	กกจ.	-
๔. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายเพื่อบูรณาการข้อมูล รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย	กกจ.	-
๕. เข้าใช้บริการสื่อสารและโทรคมนาคม	สป. (ศทส.)	-
๖. โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เครือข่าย และบำรุงรักษาอุปกรณ์ความมั่นคงปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ	สป. (ศทส.)	-
๗. โครงการจัดหาระบบจัดเก็บ Log ทดแทน	สป. (ศทส.)	-
๘. โครงการจัดหาระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายความเร็วสูง	สป. (ศทส.)	-

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๙. โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนให้	สป. (ศทส.)	-
๑๐. จัดทำระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลการดำเนินคดีด้านแรงงาน ของทุกหน่วยงานในสังกัดเข้ากับฐานข้อมูลของ สตช. อัยการ ศาล ตั้งแต่ต้นทางไปจนถึงปลายทาง	สป. (กยผ.)	-
๑๑. โครงการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายทดแทนของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สป. (ศทส.)	-
๑๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ Cloud, Big data, Social Network และ Mobile (ระยะที่ ๑)	สอณ.	-
๑๓. การปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารจัดการด้าน ICT ได้แก่ ระบบบริหารจัดการเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และระบบข้อมูลและ สารสนเทศ	สอณ.	-

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ/ข้อกฎหมาย รองรับการให้บริการในรูปแบบ
อิเล็กทรอนิกส์

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการจ้างพัฒนาโปรแกรมการตรวจสอบเวชระเบียน อิเล็กทรอนิกส์	สปส. (สบท./สจพ.)	-
๒. การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนโดยไม่ต้องแนบสำเนาบัตร ประชาชน	สปส. (สบท./สจพ.)	-
๓. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการรับ-จ่ายเงิน ผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์	สปส. (กบง.)	-
๔. การจัดทำฐานข้อมูลของแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ (เช่น จำแนกรายพื้นที่ จำแนกรายอาชีพ)	รง. (สป.)	สธ. (กรมควบคุมโรค) ประเด็นแรงงาน นอกระบบและ ภาคีเครือข่าย
๕. การเชื่อมโยงข้อมูลการเจ็บป่วยจากการประกอบอาชีพ (กรณีผู้ประกอบการอาชีพมีการย้ายงาน/เปลี่ยนงาน)	รง. (สป.)	ภาคีเครือข่าย และ สธ. กรมควบคุมโรค
๖. การปรับปรุงและพัฒนาระบบออกใบอนุญาตส่งออกน้ำตาล ทราย เพื่อรองรับการให้บริการผ่าน National Single Window (NSW) ทั้งระบบ	สอณ.	-

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหา
ด้านแรงงาน (บูรณาการ)
แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบรอง
๑. โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์และรายงานข้อมูลแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	กกจ.	-
๒. โครงการพัฒนาระบบติดตามการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ของประชาชน ณ ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	สป. (สตป. และ ศทส.)	ทุกกรม
๓. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	สป. (สตป.)	สป. (ศทส.)

๖.๔ แผนที่ยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนแม่บทครั้งนี้ได้วิเคราะห์การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map) ตามแนวทางหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ในมุมมอง ๔ มุมมอง ได้แก่

๑. มุมมองด้านการเงิน หมายถึง มุมมองหรือมิติด้านประสิทธิผล
๒. มุมมองด้านลูกค้า หมายถึง มุมมองหรือมิติด้านคุณภาพการให้บริการ
๓. มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา หมายถึง มุมมองด้านการจัดการ
๔. มุมมองด้านกระบวนการภายใน หมายถึง มุมมองด้านประสิทธิภาพ

การใช้แผนที่ยุทธศาสตร์จะทำให้เห็นความเชื่อมโยงของกลยุทธ์ที่สำคัญ ซึ่งมีการเชื่อมโยงจากมุมมองหรือมิติด้านการจัดการองค์กรซึ่งเป็นมิติที่ผลักดันส่งเสริมให้กลยุทธ์ด้านกระบวนการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันสามารถดำเนินการผลักดันกลยุทธ์คุณภาพในการบริการจนทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ กล่าวคือทำให้มิติของการให้บริการมีคุณภาพและผลักดันเชื่อมโยงให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งทำให้เป้าหมายสุดท้ายของยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map) ปรากฏดังนี้

(รายละเอียดของแผนที่ยุทธศาสตร์ Strategy Map)

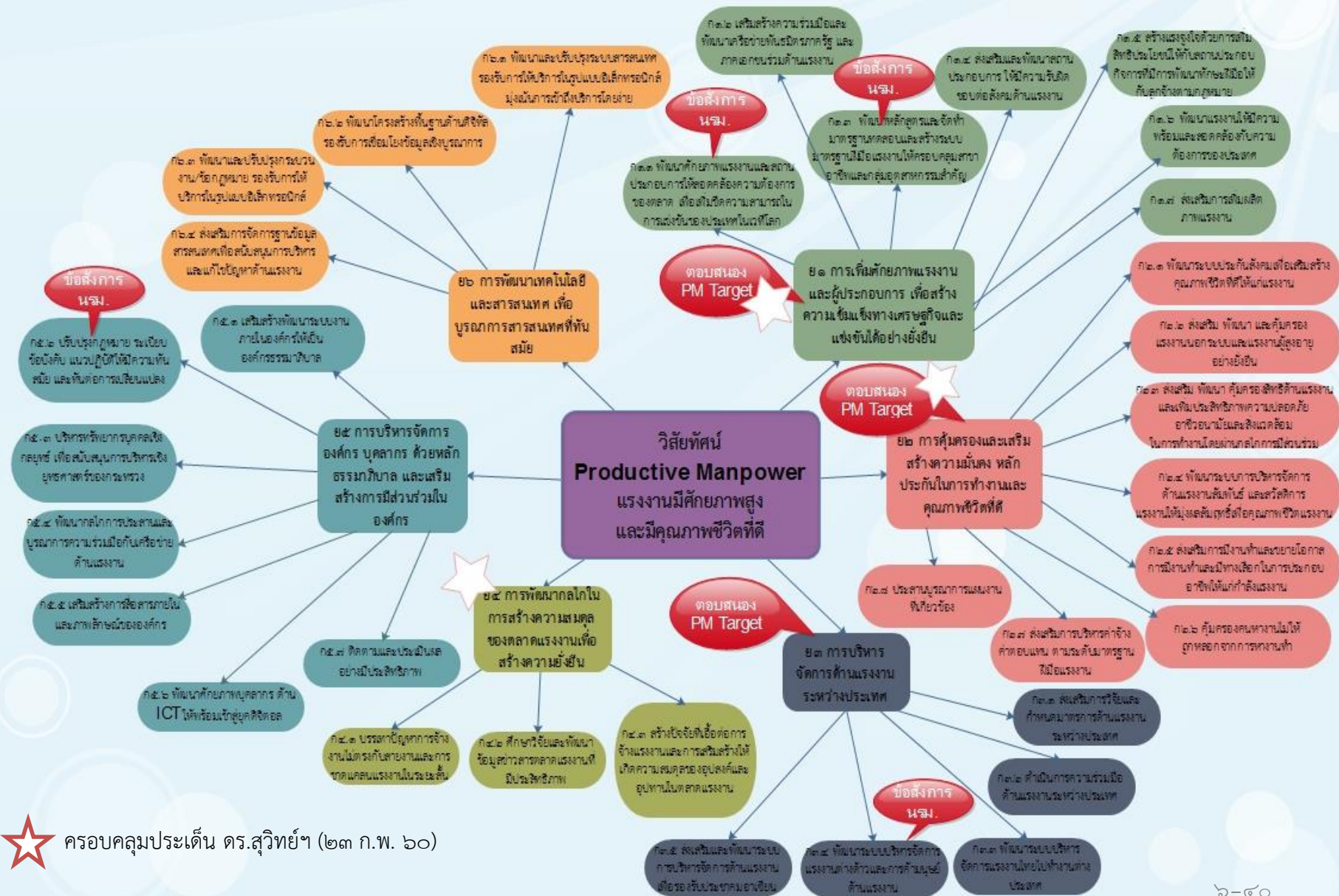
แผนที่ยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน (การเชื่อมโยงเป้าประสงค์)

วิสัยทัศน์ : แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี



หมายเหตุ ป = เป้าประสงค์ ย = ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)



★ **ครอบคลุมประเด็น ดร.สุวิทย์ฯ (๒๓ ก.พ. ๖๐)**

ผังความเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์ชาติ แผนฯ 12 นโยบายรัฐบาล สู่การปฏิรูปแรงงาน

ร่างกรอบยุทธศาสตร์
ชาติ 20 ปี
(พ.ศ. 2560-2579)

แผนฯ 12
(พ.ศ. 2560 - 2564)

นโยบาย สมช.
(2558 -2564)

สถาปณิรูปฯ วาระ 37

แผนพัฒนาแรงงาน
ไทยในระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2560 -2564)

ยุทธศาสตร์
เฉพาะด้าน

8 วาระปฏิรูปแรงงาน

การปรับสมดุล
และพัฒนาระบบการ
บริการจัดการภาครัฐ

การบริหารจัดการในภาครัฐ
การป้องกันการทุจริตประพฤติ
มิชอบและธรรมาภิบาลใน
สังคมไทย

การพัฒนาภาค เมือง และ
พื้นที่เศรษฐกิจ

เสริมสร้างความมั่นคงของ
ชาติจากภัยทุจริตคอร์รัปชัน

การบริหารจัดการองค์กร
บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล
และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมใน
องค์กร

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ
สป.ร. พ.ศ. (2560-2563)

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3
(พ.ศ. 2560 - 2564)

Zero Corruption

ความมั่นคง

การเสริมสร้างความมั่นคง
แห่งชาติเพื่อการพัฒนา
ประเทศสู่ความมั่งคั่ง
และยั่งยืน

ความร่วมมือระหว่าง
ประเทศเพื่อการพัฒนา

จัดระบบป้องกันและแก้ไขปัญหา
ผู้หลบหนีเข้าเมือง/ก่อความไม่สงบ จชต.

บริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ

การบริหารจัดการด้านแรงงาน
ระหว่างประเทศ

อนุสัญญา ILO

แผนระดับชาติเพื่อจัดการใช้
แรงงานเด็กฯ (ปี 2558-2563)

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงาน
ต่างด้าว (พ.ศ. 2560-2564)

แผนยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่ง
คนหางานไปทำงานในต่างประเทศ
(พ.ศ. 2560-2564)

ปฏิรูปบทบาทกระทรวง
แรงงาน

การป้องกันและแก้ไขปัญหา
การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
และแรงงานผิดกฎหมาย

การสร้างโอกาส
และความเสมอภาค
ทางสังคม

การสร้างความเป็นธรรม
และลดความเหลื่อมล้ำ
ในสังคม

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
และระบบโลจิสติกส์

SDGs 2030 : เป้าหมายที่ 8 Decent work and Economic Growth

การคุ้มครองและเสริมสร้างความ
มั่นคง หลักประกันในการทำงาน
และคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (2545 - 2565)

แผนยุทธศาสตร์ด้านการลงทุนกองทุน
ประกันสังคม (พ.ศ. 2557-2561)

แผนยุทธศาสตร์สวัสดิการ
แรงงาน(พ.ศ. 2560-2564)

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2560-2564)

ยกระดับคุณภาพชีวิต
แรงงานนอกระบบ

การสร้าง
ความสามารถ
ในการแข่งขัน

การสร้างความเข้มแข็ง
ทางเศรษฐกิจและแข่งขัน
ได้อย่างยั่งยืน

พัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติฯ

การพัฒนากลไกในการสร้างความ
สมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้าง
ความยั่งยืนในภาคแรงงาน

แผนแม่บทพัฒนาอุตสาหกรรมไทย (2555-2574)

แผนแม่บทความปลอดภัย ฯ ฉบับที่ 2
(พ.ศ. 2560-2564)

ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกัน
การขาดแคลนแรงงาน
(พ.ศ. 2560-2565)

ร่างยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนรายจังหวัด

มิติใหม่ของการส่งเสริม
การมีงานทำ

การพัฒนาและ
ส่งเสริมศักยภาพ
ทรัพยากรมนุษย์

การเสริมสร้างและ
พัฒนาศักยภาพ
ทุนมนุษย์

การพัฒนาวิทยาศาสตร์
เทคโนโลยี วิจัย
และนวัตกรรม

เพิ่มศักยภาพแรงงานและ
ผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทาง
เศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ
และสังคม (2560-2564)

แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน
พ.ศ. 2560-2564

ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนรายสาขา

เพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่
Thailand 4.0

การสร้างการเติบโต
คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ
สิ่งแวดล้อม

การเติบโตที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนา
อย่างยั่งยืน

ตั้งธนาคารแรงงาน
และจัดทำฐานข้อมูล

การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย
มีเสถียรภาพ

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ
และสังคม (2560-2564)

แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน
พ.ศ. 2560-2564

Information Technology

๖.๕. รายละเอียดและคำอธิบายตัวชี้วัด (KPI Template)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด ๑.๑ ผลภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ/ปี (แผนฯ ๑๒)

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\text{ผลภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน} = \frac{\text{GDP (ณ ปริมาณลูกโซ่)}}{\text{จำนวนผู้มีงานทำ}}$$

$$\text{อัตราการเปลี่ยนแปลง} = \frac{(\text{ผลภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานปีปัจจุบัน} - \text{ผลภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานปีก่อน})}{\text{ผลภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานปีก่อน}} \times 100$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศแบบปริมาณลูกโซ่ หรือ GDP-Chain Volume Measures (GDP-CVM) หมายถึง คือ การวัดมูลค่าของสินค้าและบริการขั้นสุดท้ายด้วยราคาเฉลี่ยของปีก่อนหน้า เพื่อหา “ปริมาณ” การผลิตสินค้าและบริการที่เกิดขึ้นจริงในปีนั้นๆ โดยทำเป็นดัชนีปริมาณที่ใช้ราคาปีก่อนหน้า ถ่วงน้ำหนัก ซึ่งการคำนวณโดยวิธีนี้เป็นการเปลี่ยนปีฐานราคาสินค้าและบริการทุก ๆ ปี ทำให้โครงสร้างของเศรษฐกิจในแต่ละปีมีความทันสมัยเนื่องจากห่างจากปัจจุบันเพียง ๑ ปี เท่านั้น และทำให้อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจมีความถูกต้องมากขึ้น โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูลและทำการวิเคราะห์ GDP-CVM

๒. ผู้มีงานทำ หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปี ขึ้นไป และในระหว่าง ๗ วันก่อนสัมภาษณ์ มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

๒.๑ ได้ทำงานตั้งแต่ ๑ ชั่วโมงขึ้นไป โดยได้รับค่าจ้าง

๒.๒ ทำงานอย่างน้อย ๑ ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวิสาหกิจหรือไร่นาเกษตรของหัวหน้าครัวเรือน หรือของสมาชิกในครัวเรือน เช่น ช่วยธุรกิจในครัวเรือน หรือเป็นลูกของเจ้าของบริษัท ซึ่งได้ผลประโยชน์จากบริษัทอยู่แล้ว

๓. ไม่ได้ทำงาน หรือทำงานน้อยกว่า ๑ ชั่วโมง แต่เป็นผู้ที่ปกติมีงานประจำ กล่าวคือ มีงานอยู่แต่ช่วงนี้ไม่ได้ทำ เป็นผู้ที่มีลักษณะอย่างใด อย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๓.๑ ยังได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน เช่น อยู่ระหว่างลาพักผ่อนตามสิทธิ์ เป็นต้น

๓.๒ ไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่น ๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน แต่ยังมีส่วนหรือธุรกิจที่จะกลับไปทำ เช่น การลาป่วย/ลาภักของลูกจ้างรายวัน เป็นต้น (หมายเหตุ : เป็นคำนิยามที่ใช้ในการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ)

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ผลิิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๒.๕	ร้อยละ ๒.๕	ร้อยละ ๒.๕	ร้อยละ ๒.๕	ร้อยละ ๒.๕

แหล่งข้อมูล : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

ตัวชี้วัด ๑.๒ สัดส่วนของแรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ /ปี

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน}}$$

- คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :**
๑. แรงงานฝีมือ หมายถึง แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 ๒. มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ
 ๓. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 ๔. ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ผู้ที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ/มาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ/ทดสอบมาตรฐานฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
 ๕. ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ/มาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ/ทดสอบมาตรฐานฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
สัดส่วนของแรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ/ปี	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลระบบบริการตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DATA CENTER)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด ๑.๓ ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ – ๒๕๕๓)

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

สถานประกอบกิจการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย x ๑๐๐

สถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริม เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ
ตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : สถานประกอบกิจการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓) หมายถึง สถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน แล้วเข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานด้านแรงงาน พร้อมทั้งส่งแบบแสดงความจำนงเข้าสู่การประกาศแสดงตนเองหรือส่งแบบแสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการขอการรับรอง

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓)	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๕	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๔๕	ร้อยละ ๕๐

แหล่งข้อมูล : ๑. แฟ้มรายชื่อสถานประกอบกิจการที่ส่งแบบแสดงความจำนงเข้าสู่ระบบประกาศแสดงตนเอง (มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓)

๒. แฟ้มข้อมูลทะเบียนรายชื่อสถานประกอบกิจการที่แสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการขอการรับรอง มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด ๑.๔ จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ (PM Target)

หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาเทคโนโลยีขั้นสูง

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : แรงงานฝีมือคุณภาพหมายถึงผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทุกระดับ (ระดับ ๑, ๒ และ ๓) ทั้งที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการทดสอบเองและที่ส่งเสริมให้ภาครัฐและเอกชนดำเนินการทดสอบฯ และให้หมายรวมถึงผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เป็นเทคโนโลยีขั้นสูงทั้งที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเองและที่ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน

แหล่งข้อมูล : ผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครอง และเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัด ๒.๑ จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

หน่วยวัด : คน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานในระบบที่ขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคม และมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : แรงงานในระบบ หมายถึง

๑. ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ ซึ่งเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ (รวมสาขา) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์

๒. ผู้ประกันตนมาตรา ๓๙ ผู้ซึ่งเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน สมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ ด้วยตนเอง ภายใน ๖ เดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน ทั้งนี้ จำนวนแรงงานในระบบดังกล่าวเป็นข้อมูลสุทธิ ณ วันสิ้นเดือนที่รายงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม	๑๑.๙๘๐ ล้านคน	๑๒.๑๑๐ ล้านคน	๑๒.๓๑๐ ล้านคน	๑๒.๕๑๐ ล้านคน	๑๒.๗๑๐ ล้านคน

แหล่งข้อมูล : สำนักงานประกันสังคม กองนโยบายและแผนงาน กลุ่มงานนโยบายและแผน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานประกันสังคม สำนักเงินสมทบ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/
สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขา

ตัวชี้วัด ๒.๒ สัดส่วนผู้อยู่ภายใต้ประกันสังคมมาตรา ๔๐ ต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น (PM Target)

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ สุทธิ ณ วันสิ้นปีปัจจุบัน} - \text{จำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ สุทธิ ณ วันสิ้นปีก่อน} \times ๑๐๐}{\text{กำลังแรงงานปีก่อน}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. ผู้อยู่ภายใต้ประกันสังคมมาตรา ๔๐ หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบอาชีพอิสระ เช่น รับจ้าง เกษตรกรรม ค้าขาย ฯลฯ และ ไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ หรือ ตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ ที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ เพื่อได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม

๒. กำลังแรงงาน หมายถึง ผลรวมของจำนวนแรงงานในระบบ (หักจำนวนนายจ้างและลูกจ้างรัฐบาล) และแรงงานนอกระบบ

๓. จำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบ ในแต่ละปี จะมีการเผยแพร่ข้อมูลประมาณช่วงต้นปีของปีถัดไป ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
สัดส่วนผู้อยู่ภายใต้ประกันสังคมมาตรา ๔๐ ต่อกำลังแรงงาน เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๐.๐๘	ร้อยละ ๐.๐๘	ร้อยละ ๐.๐๘	ร้อยละ ๐.๐๘	ร้อยละ ๐.๐๘

แหล่งข้อมูล : สำนักงานประกันสังคม กองนโยบายและแผนงาน กลุ่มงานนโยบายและแผน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานประกันสังคม สำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/
สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขา

ตัวชี้วัด ๒.๓ จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน

หน่วยวัด : จำนวนลูกจ้าง (คน)

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน ณ สิ้นสุดปีงบประมาณ

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน	๙,๗๑๗,๖๐๐ คน	๑๐,๐๐๙,๑๐๐ คน	๑๐,๓๐๙,๔๐๐ คน	๑๐,๖๑๘,๗๐๐ คน	๑๑,๒๖๕,๔๐๐ คน

แหล่งข้อมูล : สำนักงานประกันสังคม สำนักงานกองทุนเงินทดแทน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานประกันสังคม สำนักงานกองทุนเงินทดแทน

ตัวชี้วัด ๒.๔ จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

(PM Target)

หน่วยวัด : คน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และ/หรือกำกับดูแลให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน โดยผ่านกิจกรรม กำกับ ดูแล ให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายและสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. แรงงานได้รับความคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน หมายถึง แรงงาน/ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการ ผู้จ้างงาน แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน แรงงานในงานเกษตรกรรม และผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และ/หรือกำกับดูแลตามกฎหมายแรงงาน

๒. แรงงานกลุ่มเสี่ยง ได้แก่ แรงงานเด็ก แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในงานประมงทะเลและที่เกี่ยวข้องหรือในเรือประมงทะเล กิจการกึ่ง ปลา เครื่องนุ่งห่ม และอ้อย รวมถึงห่วงโซ่การผลิต กิจการก่อสร้าง และผลิตภัณฑ์จากสับปะรด และผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนาและ/หรือกำกับดูแลตามกฎหมายแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน	๑,๕๙๑,๓๐๐ คน	๑,๖๔๒,๕๐๐ คน	๑,๖๙๔,๐๐๐ คน	๑,๗๔๕,๕๐๐ คน	๑,๗๙๗,๐๐๐ คน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/เอกสารการรายงานผล

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน
และกองความปลอดภัยแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด ๒.๕ อัตราการว่างงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{ผู้ว่างงาน} \times 100}{\text{กำลังแรงงานรวม}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ผู้ว่างงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปและในสัปดาห์แห่งการสำรวจ มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

๑. ไม่ได้ทำงานและไม่มีงานประจำ แต่ได้หางาน สมัครงานหรือรอการบรรจุ ในระหว่าง ๓๐ วันก่อนวันสัมภาษณ์

๒. ไม่ได้ทำงานและไม่มีงานประจำ และไม่ได้หางานทำในระหว่าง ๓๐ วันก่อนวันสัมภาษณ์ แต่พร้อมที่จะทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ

กำลังแรงงานรวม หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ในสัปดาห์แห่งการสำรวจเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบันหรือเป็นผู้ถูกจัดจำแนกอยู่ในประเภทกำลังแรงงานที่รอฤดูกาลตามคำนิยามที่ได้ระบุข้างต้น

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
อัตราการว่างงาน (คำนวณด้วยสูตร Moving Average การหาค่าเฉลี่ยเคลื่อนที่ ทุก ๓ ปี)	ร้อยละ ๐.๘๔๕	ร้อยละ ๐.๘๔๗	ร้อยละ ๐.๘๓๖	ร้อยละ ๐.๘๔๒	ร้อยละ ๐.๘๔๑

แหล่งข้อมูล : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เหตุผลความจำเป็น : อัตราการว่างงานเป็นดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานในระดับประเทศ (Key Indicators of the labour market) ตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) อัตราการว่างงานจะแสดงให้เห็นถึงอุปทานส่วนเกินของแรงงานที่มีอยู่ในประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่จะต้องพิจารณาควบคู่ไปพร้อมกับอัตราการมีงานทำต่อประชากร หรือเรียกว่า อัตราการจ้างงาน ซึ่งหมายถึง สัดส่วนการมีงานทำของประชากรต่อประชากรวัยแรงงานทั้งหมด (อัตราการมีงานทำต่อประชากร = $\frac{\text{จำนวนผู้มีงานทำ} \times 100}{\text{ประชากรที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป}}$)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงมหาดไทย และสถานประกอบการภาคเอกชน

ตัวชี้วัด ๒.๖ ร้อยละการบรรจุนานต่อผู้สมัครงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางานและได้รับการบรรจุนาน} \times 100}{\text{จำนวนผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางานทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ร้อยละของผู้สมัครงานที่ได้รับการบรรจุนาน หมายถึง จำนวนผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางานและได้รับการบรรจุนานเปรียบเทียบกับจำนวนผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางานทั้งหมด

ผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางาน หมายถึง ผู้ที่ต้องการทำงาน และมาสมัครงานไว้กับกรมการจัดหางาน

ผู้ได้รับการบรรจุนาน หมายถึง ผู้สมัครงานที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในสถานประกอบการโดยบริการของกรมการจัดหางาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละการบรรจุนานต่อผู้สมัครงาน	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓

แหล่งข้อมูล : รายงานผลการปฏิบัติงานจัดหางานในประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมการจัดหางาน กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด ๒.๗ ร้อยละของผู้สูงอายุในระบบประกันสังคมมาตรา ๓๓ (PM Target)

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนผู้สูงอายุในระบบประกันสังคมมาตรา ๓๓} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๓๓}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. ร้อยละของผู้สูงอายุในระบบประกันสังคมมาตรา ๓๓ หมายถึง จำนวนผู้สูงอายุในระบบประกันสังคมมาตรา ๓๓ เปรียบเทียบกับจำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ ณ สิ้นปีปฏิทินที่รายงาน

๒. ผู้สูงอายุในระบบประกันสังคมมาตรา ๓๓ หมายถึง ผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ ที่มีอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป ทั้งนี้ รวมถึงผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ ที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม

๓. ผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ หมายถึง ลูกจ้างของนายจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคมซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปีบริบูรณ์และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ รวมถึงผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ ที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม

๔. จัดเก็บข้อมูลเป็นรายปีปฏิทิน โดยนับจำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ สุทธิจากฐานทะเบียนของสำนักงานฯ ณ วันสิ้นปีปฏิทินที่รายงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของผู้สูงอายุในระบบประกันสังคมมาตรา ๓๓	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๔

แหล่งข้อมูล : สำนักงานประกันสังคม กองนโยบายและแผนงาน กลุ่มงานนโยบายและแผน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานประกันสังคม สำนักเงินสมทบ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/
สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขา

ตัวชี้วัด ๒.๘ ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด:

$$\frac{\text{จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือ ฝึกอาชีพมีงานทำ} \times 100}{\text{จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือ ฝึกอาชีพ}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ผู้สูงอายุ (บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปี ขึ้นไป มีสัญชาติไทย) ที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือ ฝึกอาชีพ จากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด) กรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีงานทำ/ประกอบอาชีพอิสระ หรือ มีรายได้

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือ ฝึกอาชีพมีงานทำ	ร้อยละ ๓๔	ร้อยละ ๓๖	ร้อยละ ๓๘	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๔๒

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด)
กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัด ๓.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาค้ามนุษย์
(PM Target)

หน่วยวัด : ผลการจัดระดับประเทศจากเกณฑ์การวัดระดับรายงานการค้ามนุษย์ของ
กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา TIP Report (Trafficking in Persons
Report) ตามกฎหมายป้องกันเหยื่อผู้เคราะห์ร้ายจากการค้าแรงงาน ๒๐๐๐
(Trafficking Victims Protection Act of 2000 : TVPA)

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

เกณฑ์ ๔ ระดับของ TIP Report มีดังนี้

ระดับที่ ๑ (Tier 1) คือ ประเทศที่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายของ
สหรัฐอเมริกาทั้งด้านการป้องกันและบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์และการคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์

ระดับที่ ๒ (Tier 2) คือ ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย
สหรัฐอเมริกาแต่มีความพยายามปรับปรุงแก้ไข

ระดับที่ ๒ ซึ่งต้องจับตามองเป็นพิเศษ (Tier 2 Watch List) คล้ายกับ Tier 2 โดยมีจำนวนเหยื่อ
การค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น หรือไม่มีหลักฐานชัดเจนว่ารัฐบาลเพิ่มความพยายามดำเนินการต่อต้านการค้ามนุษย์

ระดับที่ ๓ (Tier 3) คือ ระดับต่ำสุด หมายถึงประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐาน
ขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา และไม่มี ความพยายามแก้ไข ซึ่งสหรัฐอเมริกาอาจพิจารณาจะระงับการให้ความ
ช่วยเหลือที่มีใช้ความช่วยเหลือเพื่อมนุษยธรรมและการค้าได้

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จของประเทศไทย ในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและ ปัญหาค้ามนุษย์	ปลดล๊อคจาก Tier 2 watch list ไปสู่ Tier 2	รักษา สถานะ Tier 2	รักษา สถานะ Tier 2	รักษา สถานะ Tier 2	รักษา สถานะ Tier 2

แหล่งข้อมูล : TIP Report กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการต่างประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สตช.) กระทรวงยุติธรรม กระทรวงแรงงาน
กระทรวงการท่องเที่ยว กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรมศุลกากร
กองทัพเรือ ฯลฯ

ตัวชี้วัด ๓.๒ ร้อยละของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะได้รับใบอนุญาตทำงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะและได้รับใบอนุญาตทำงาน} \times 100}{\text{จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการตรวจสัญชาติและได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะ}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. แรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงานหมายถึง คนต่างด้าวที่ไม่มีสัญชาติไทยประสงค์จะทำงานและได้รับใบอนุญาตทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย

๒. ปรับเปลี่ยนสถานะ หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย (หลบหนีเข้าเมือง) ได้รับการพิสูจน์สัญชาติและได้รับเอกสารรับรองสถานะจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทาง เป็นแรงงานถูกกฎหมาย

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะได้รับใบอนุญาตทำงาน	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐

แหล่งข้อมูล : กรมการจัดหางาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมการจัดหางาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด ๓.๓ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย ตามพันธกรณีและ ความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ ที่นำไปสู่การปฏิบัติ

หน่วยวัด : จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ข้อเสนอเชิงนโยบาย หมายถึง ข้อเสนอที่กระทรวงแรงงานดำเนินการในฐานะประเทศสมาชิก ภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ เช่น การเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การเจรจาภายใต้กรอบทวิภาคีกับประเทศคู่ความร่วมมือ เป็นต้น

พันธกรณี หมายถึง พันธกิจที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามในฐานประเทศสมาชิก หรือการดำเนินการภายใต้ข้อตกลงระหว่างประเทศต่างๆ

ความร่วมมือด้านแรงงาน หมายถึง ความร่วมมือกับประเทศคู่เจรจาหรือองค์กรระหว่างประเทศเฉพาะประเด็นด้านแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ ที่นำไปสู่การปฏิบัติ	๔	๔	๔	๔	๔

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด ๓.๔ รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน

หน่วยวัด : บาท/คน/ปี

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : คำนวณจาก Growth Rate ซึ่งประมาณค่าโดยวิธี Moving Average โดยใช้ข้อมูลในการคำนวณจากตาราง EC_EI_018 : เครื่องชี้วัดสถานการณ์ด้านแรงงาน ของธนาคารแห่งประเทศไทย

ตารางการคำนวณ Growth Rate							
รายละเอียด	ปี ๒๕๕๒	ปี ๒๕๕๓	ปี ๒๕๕๔	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘
แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ (คน)	๑๔๗,๗๑๑	๑๔๓,๗๙๕	๑๔๗,๖๒๓	๑๓๔,๑๐๑	๑๓๐,๕๑๑	๑๑๙,๕๒๙	๑๑๗,๒๙๑
รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยใน ตปท (ล้านบาท)	๖๖,๔๐๔	๗๒,๘๐๑	๘๕,๘๔๓	๘๘,๑๖๔	๘๘,๐๔๗	๙๐,๖๓๘	๘๓,๑๖๑
ค่าเฉลี่ย บาท/คน/ปี	๔๔๙,๕๕๕	๕๐๖,๒๘๓	๕๘๑,๕๐๒	๖๕๗,๔๔๕	๖๗๔,๖๓๓	๗๕๘,๒๙๓	๗๐๙,๐๑๔
ผล Growth Rate = $\frac{\text{ปีปัจจุบัน} - \text{ปีก่อน}}{\text{ปีก่อน}} \times ๑๐๐\%$	๑๕%	๑๒.๖๑%	๑๔.๘๕%	๑๓.๐๕%	๒.๖๑%	๑๒.๔๐%	-๖.๔๙%

แหล่งข้อมูล : ธนาคารแห่งประเทศไทย

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ หมายถึง จำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยวิธีการดังนี้

๑.๑ RE-ENTRY หมายถึง การแจ้งการเดินทางกลับออกไปทำงานต่างประเทศของคนที่เดินทางไปทำงานกลับประเทศไทยเป็นการชั่วคราว

๑.๒ กรมการจัดหางานจัดส่ง หมายถึง บริการของกรมการจัดหางานที่ส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายที่จำเป็น

๑.๓ นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน หมายถึง นายจ้างในประเทศไทยที่มีบริษัทในเครืออยู่ในต่างประเทศหรือประมาณงานในต่างประเทศได้

๑.๔ นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน หมายถึง นายจ้างในประเทศไทยมีความประสงค์จะส่งลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการของนายจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศไม่เกิน ๔๕ วัน หรือเกิน ๔๕ วัน

๑.๕ บริษัทจัดหางานจัดส่ง หมายถึง การไปทำงานต่างประเทศโดยใช้บริการของบริษัทจัดหางาน จะต้องเป็นบริษัทที่จดทะเบียนและได้รับใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

๒. รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ เป็นข้อมูลอย่างเป็นทางการ จากระบบการรายงานธุรกรรมต่างประเทศ (International Transactions Reporting System : ITRS) โดยตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้ปรับวิธีการรับรายงานจากแบบ ธ.ต. ต่างๆ เป็นวิธีรายงานแบบชุดข้อมูล (Data Set) ทางอิเล็กทรอนิกส์

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
รายได้ส่งกลับเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน บาท/คน/ปี	๗๔๙,๘๕๘	๗๗๑,๑๕๔	๗๙๓,๐๕๕	๘๑๕,๕๗๘	๘๓๘,๗๔๐
	บาท/คน/ปี	บาท/คน/ปี	บาท/คน/ปี	บาท/คน/ปี	บาท/คน/ปี

หมายเหตุ : คำนวณและประมาณค่าเป้าหมาย โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แหล่งข้อมูล : เว็บไซต์ธนาคารแห่งประเทศไทย

<http://www2.bot.or.th/statistics/ReportPage.aspx?reportID=111&language=th>

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ตัวชี้วัด ๔.๑ ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนทั้งหมด} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนความต้องการแรงงานทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. การขาดแคลนแรงงาน หมายถึงสถานประกอบการไม่สามารถหาแรงงานมาทำงานได้ในช่วง ๖ เดือนที่ผ่านมา (๑๘๐ วัน) โดยนับจากวันสำรวจย้อนไป

๒. จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนและจำนวนความต้องการแรงงานเป็นข้อมูลจากการสำรวจสถานประกอบการทั่วประเทศ และประมวลเป็นข้อมูลประมาณการในระบบฐานข้อมูลแรงงานอุปสงค์และอุปทาน ภายใต้โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานเพื่อรองรับแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน	ร้อยละ ๕๐ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๙ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๘ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๗ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๖ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : กระทรวงศึกษาธิการ และสถานประกอบการภาคเอกชน

ตัวชี้วัด ๔.๒ ร้อยละการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานและมีงานทำ} \times 100}{\text{จำนวนของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒. ผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ตามเกณฑ์ หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. การมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การทำงานเป็น ลูกจ้างในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน การประกอบอาชีพอิสระ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
อัตราการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลระบบบริการตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DATA CENTER)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด ๔.๓ ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามโครงการพัฒนา
ศักยภาพแรงงาน ประจำปีงบประมาณ}}{\text{ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กฎหมายกำหนด} \times 100} \\ \text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามโครงการพัฒนา
ศักยภาพแรงงาน ประจำปีงบประมาณ}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. แรงงาน หมายถึง แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒. อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐

เงื่อนไข : แรงงานจะต้องยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบการ มีสถานะกฎหมายเป็นลูกจ้างในวันที่สำรวจและนายจ้างได้ว่าจ้างให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งงาน ลักษณะงานตามที่ผ่านการทดสอบ

แหล่งข้อมูล : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานประกันสังคม/กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด ๔.๔ ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$N_i + \frac{(N_i \times 15)}{100}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : สาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายถึง สาขาอาชีพที่คณะกรรมการค่าจ้างเห็นชอบให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

N_i หมายถึง จำนวนสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในปีงบประมาณ

$\frac{(N_i \times 15)}{100}$ หมายถึง จำนวนสาขาอาชีพที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๕ ต่อปี

คำเป้าหมาย : จำนวนสาขาอาชีพที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๕ ต่อปี

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น	$N_1 =$ $N + \frac{(N \times 15)}{100}$	$N_2 =$ $N_1 + \frac{(N_1 \times 15)}{100}$	$N_3 =$ $N_2 + \frac{(N_2 \times 15)}{100}$	$N_4 =$ $N_3 + \frac{(N_3 \times 15)}{100}$	$N_5 =$ $N_4 + \frac{(N_4 \times 15)}{100}$

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ตัวชี้วัด ๕.๑ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :
$$\frac{\text{จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับธรรมาภิบาลที่ได้รับการตอบสนองภายใน ๗ วันทำการ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับธรรมาภิบาลทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ข้อร้องเรียน หมายถึง ประเด็นปัญหาด้านธรรมาภิบาลที่ประชาชน (มีตัวตน ชื่อก่อนอยู่ ชัดเจน) ข้าราชการ สถาบันต่างๆ องค์กรเอกชน องค์กรอิสระ หน่วยงานราชการอื่นๆ และเว็บไซต์ต่างๆ ส่งเรื่องร้องเรียนถึงกระทรวงแรงงาน เพื่อขอให้พิจารณาดำเนินการช่วยเหลือแก้ไขปัญหา

การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน หมายถึง การแจ้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นและส่งเรื่องให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการหรือแก้ไข ภายใน ๗ วันทำการ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐

แหล่งข้อมูล : การร้องเรียน/ร้องทุกข์ด้วยตนเอง ด้วยหนังสือร้องเรียน/ร้องทุกข์ทางเว็บไซต์

จากการประสานจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานภายใต้กระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๕.๒ คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : ร้อยละของทุกส่วนราชการเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และผ่านเกณฑ์ ๘๐ คะแนนขึ้นไป ร้อยละ ๘๐

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) หมายถึง ดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐรวมกับการประเมินคุณธรรมการดำเนินงาน โดยมีสำนักงาน ป.ป.ท. ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหน่วยงานรับผิดชอบวัตถุประสงค์ในการประเมิน ITA เพื่อมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐได้นำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งความพยายามในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทยให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล อันจะส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น

ดัชนีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

๑. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)
๒. ดัชนีความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability Index)
๓. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Fee Index)
๔. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)
๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

เกณฑ์การประเมินผล มีค่าคะแนน ๐-๑๐๐ คะแนน โดยเกณฑ์การให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- ๘๐ – ๑๐๐ คะแนน = ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงมาก
๖๐ – ๗๙.๙๙ คะแนน = ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูง
๔๐ – ๕๙.๙๙ คะแนน = ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ปานกลาง

- ๒๐ – ๓๙.๙๙ คะแนน = ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำ
๐ – ๑๙.๙๙ คะแนน = ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำมาก

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
คะแนนการประเมินมาตรฐานความ โปร่งใสในการดำเนินการ (ระดับกระทรวง แรงงาน)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐

แหล่งข้อมูล : สำนักงาน ป.ป.ช.

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๕.๓ ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : เป็นผลจากการดำเนินการ ๒ แนวทางคือ

แนวทางที่ ๑ : ออกแบบสำรวจสอบถามและสำรวจความคิดเห็น โดยใช้ฐานข้อมูลจากแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน (สำรวจ ๒ ครั้ง) ได้แก่ นโยบายด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม และ นโยบายด้านสังคม กฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม

แนวทางที่ ๒ : การจัดทำโพลสำรวจความคิดเห็น เนื่องจากข้อสั่งการของรัฐบาลบางเรื่องมีความสำคัญ และต้องการทราบผลการชี้แจงอย่างเร่งด่วน ว่าประชาชนมีข้อคิดเห็นต่อเรื่องดังกล่าวอย่างไร

ทั้งนี้ อาจมีการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและวิธีการวัดตามความเหมาะสมของสถานการณ์แต่ละปี ขึ้นอยู่กับดุลพินิจสำนักงาน ก.พ.ร.และบันทึกข้อตกลงตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสำนักงาน ก.พ.ร.

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕

แหล่งข้อมูล : กรมประชาสัมพันธ์

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : กองเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ตัวชี้วัด ๕.๔ ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินการกิจของหน่วยงานด้วยการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานนอกสังกัดในรูปแบบต่างๆ เช่น การมีข้อตกลงร่วม/การปฏิบัติร่วม/การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วม/การให้บริการร่วม/การปรับปรุงงานบริการประชาชน/การให้บริการรับเรื่องร้องทุกข์ ซึ่งต้องอาศัยการประสานความร่วมมือ การปรับปรุงกระบวนการงานให้เอื้อต่อการบริการของหน่วยงาน หรือการได้รับรางวัลในความสำเร็จภายใต้ภารกิจขององค์กร จากการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐

แหล่งข้อมูล : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่มีข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ (ให้ดูนิยามศัพท์)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย
และมีเสถียรภาพ

ตัวชี้วัด ๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

หน่วยวัด : ระดับ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : พิจารณาผลสำเร็จจากระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศด้านแรงงาน (ระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ) เทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจัดส่งข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่จะนำมาบูรณาการจากข้อมูลรายละเอียดและข้อมูลสถิติจากหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ข้อมูลการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน/การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การพัฒนาฝีมือแรงงานและการสอบ ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เป็นต้น ๒. สำนักงานประกันสังคม ได้แก่ ข้อมูลผู้ประกันตน ข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการ ข้อมูลการใช้บริการและจ่ายสิทธิประโยชน์ทดแทน ๗ กรณี ข้อมูลการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เป็นต้น ๓. กรมการจัดหางาน ได้แก่ ตำแหน่งงานว่าง การสมัครงาน การบรรจุงาน แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จำนวนแรงงานต่างด้าว จำนวนผู้ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เป็นต้น ๔. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ ข้อมูลการคุ้มครองแรงงาน ข้อมูลจากการยื่นคำร้องขอผลการแก้ไขปัญหาแรงงานสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย และข้อมูลการคุ้มครองความปลอดภัย ข้อมูลการตรวจแรงงานองค์กรนายจ้าง/ลูกจ้าง และข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เป็นต้น ๕. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ข้อมูลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน ข้อมูลการสำรวจค่าใช้จ่ายแรงงานแรกเข้า ผลสำรวจข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้และ ๔ อำเภอในจังหวัดสงขลา และข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เป็นต้น
๒	มีการเชื่อมโยงข้อมูลที่น่าเข้าระบบตามกำหนดแล้วเสร็จและมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
๓	มีการทดสอบการใช้งานตามที่กำหนดและใช้งานฐานข้อมูลสำหรับการบริหาร และระบบมีความปลอดภัยใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง
๔	มีการปรับปรุงข้อมูลเป็นปัจจุบันแต่ไม่ครบทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
๕	มีการปรับปรุงข้อมูลเป็นปัจจุบันได้ครบทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูล ด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕

แหล่งข้อมูล : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด ๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

หน่วยวัด : ระดับ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : พิจารณาผลสำเร็จจากระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบสารสนเทศเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าถึงหรือผู้เข้าใช้ระบบ ICT ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐
๒	ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าถึงหรือผู้เข้าใช้ระบบ ICT ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐
๓	ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าถึงหรือผู้เข้าใช้ระบบ ICT ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๔	ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าถึงหรือผู้เข้าใช้ระบบ ICT ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๕	ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าถึงหรือผู้เข้าใช้ระบบ ICT ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ ICT	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕

แหล่งข้อมูล : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๐๐๐๐๐๐๐๐ ๐๐๐๐๐๐๐๐

บทที่ ๗

แผนงาน/โครงการ

ภายใต้แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

เพื่อให้เกิดการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและบรรลุวิสัยทัศน์ของแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงานและหน่วยงานภาครัฐอื่นๆที่เกี่ยวข้องจึงได้ร่วมกันกำหนดแผนงาน/โครงการ ค่าเป้าหมาย และการประมาณการงบประมาณในระยะ ๕ ปี เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำคำขอของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี และให้ความสำคัญกับแผนงาน/โครงการภายใต้กลยุทธ์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งได้กำหนด หน่วยงานรับผิดชอบหลักและหน่วยงานรับผิดชอบรองไว้

ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดจุดเน้นของแผนงาน/โครงการที่มีลักษณะเป็น Quick Win และให้ความสำคัญกับการบูรณาการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายใต้หลักการประชารัฐ ซึ่งมีรายละเอียดแผนงาน/โครงการภายใต้แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) จำนวนรวมทั้งสิ้น ๓๑๔ โครงการ โดยแบ่งเป็น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน : จำนวน ๕๐ โครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี : จำนวน ๗๗ โครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ : จำนวน ๕๖ โครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างที่ยั่งยืนให้ภาคแรงงาน : จำนวน ๗ โครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร : จำนวน ๕๖ โครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ : จำนวน ๖๘ โครงการ

ซึ่งปรากฏรายละเอียดตามตารางแผนงาน/โครงการ ดังนี้

แผนงาน/โครงการ ภายใต้ (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ :

๑. แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
๒. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :

๑. ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ/ปี (แผนฯ ๑๒) (กพร.)
๒. สัดส่วนของแรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ/ปี (กพร.)
๓. ร้อยละของสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓) (กสร.)
๔. จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ (PM Target)

กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๑.๑.๑ ส่งเสริม สนับสนุนให้ แรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจ พิเศษได้รับความคุ้มครองด้าน ประกันสังคม โดยการออกหน่วย Mini Office ให้บริการในสถาน ประกอบการ	จำนวนครั้งในการออกหน่วย ให้บริการและประชาสัมพันธ์ งานประกันสังคม	๑	<u>๔,๘๖๐,๑๖๐</u> <u>บาท</u>	๕๐ ครั้ง ๙๗๒,๑๖๐ บาท	๕๐ ครั้ง ๙๗๒,๐๐๐ บาท	๕๐ ครั้ง ๙๗๒,๐๐๐ บาท	๕๐ ครั้ง ๙๗๒,๐๐๐ บาท	๕๐ ครั้ง ๙๗๒,๐๐๐ บาท	สปส. (สสท.)	๑๐ จังหวัด ในเขต เศรษฐกิจ พิเศษและ ๑๕ จังหวัด ที่มีแรงงาน ต่างด้าว จำนวนมาก

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๑.๑.๒ แผนงานบูรณาการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ - โครงการรณรงค์ ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงานในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ ๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้แรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษได้รับการคุ้มครองแรงงานและมีการแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ ๒) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการปฏิบัติต่อแรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน	๑. จำนวนแรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้รู้สิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ๒. จำนวนสถานประกอบกิจการในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษที่เป็นต้นแบบด้านความปลอดภัยในการทำงาน	๑	๗๖.๓๑๕๖ ล้านบาท	๔,๕๐๐ คน ๔.๔๘๓๓ ล้านบาท ๑๐๐ แห่ง ๐.๙๓๕๕ ล้านบาท	๕,๘๐๐ คน ๕.๐๗๕๐ ล้านบาท ๔,๕๐๐ คน ๖.๘๒๔๖ ล้านบาท	๑๔,๒๐๐ คน ๑๐.๘๙๙๖ ล้านบาท ๔,๕๐๐ คน ๖.๘๒๔๖ ล้านบาท	๑๔,๒๐๐ คน ๑๐.๘๙๙๖ ล้านบาท ๔,๕๐๐ คน ๖.๘๒๔๖ ล้านบาท	๑๔,๒๐๐ คน ๑๐.๘๙๙๖ ล้านบาท ๔,๕๐๐ คน ๖.๘๒๔๖ ล้านบาท	กสร. (กคร.,กคน.,สรส.,กภ.) กสร. (กคร.,กคน.,สรส.,กภ.)	๑๐ จังหวัดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
๑.๑.๓ โครงการวิจัยและพัฒนาแนวทางการสร้างผู้ประกอบการเยาวชนด้วยการจัดการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐานตามกลไกภาครัฐ	๑. ระดับความสำเร็จของงานวิจัย ๒. งานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ จำนวน ๑ ฉบับ ๓. การนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายในการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิ	๕	๒,๐๗๙,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย : รายงานการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาแนวทางการสร้างผู้ประกอบการ	-	-	-	-	ศธ. (สกศ.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	แห่งชาติ			การเยียวชน ด้วยการจัด การศึกษา โดยใช้พื้นที่ เป็นฐาน ตามกลไก ประชารัฐ งบ : ๒,๐๗๙,๐๐๐ บาท						
๑.๑.๔ การพัฒนาบุคลากรใน อุตสาหกรรมแฟชั่น ได้แก่ สิ่งทอ เครื่องหนัง อัญมณี และเครื่อง เรือน	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑	<u>๓๖.๓๐๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	เป้าหมาย ๕๐๐ คน งบประมาณ ๔.๓๐๐๐ ล้านบาท	เป้าหมาย ๗๐๐ คน งบประมาณ ๖.๐๐๐๐ ล้านบาท	เป้าหมาย ๑,๐๐๐ คน งบประมาณ ๘.๐๐๐๐ ล้านบาท	เป้าหมาย ๑,๐๐๐ คน งบประมาณ ๘.๐๐๐๐ ล้านบาท	เป้าหมาย ๑,๒๐๐ คน งบประมาณ ๑๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	กอ. (กสอ.)	
๑.๑.๕ โครงการติดตาม สถานการณ์แรงงานในกิจการ ประมงภาคสนาม	จำนวนสถานประกอบการ แพปลา ทำเทียบเรือที่ได้ ดำเนินการติดตาม	๓	<u>๖๐๐,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	๔ ครั้ง/ ๑๒๐,๐๐๐ บาท	๔ ครั้ง/ ๑๒๐,๐๐๐ บาท	๔ ครั้ง/ ๑๒๐,๐๐๐ บาท	๔ ครั้ง/ ๑๒๐,๐๐๐ บาท	๔ ครั้ง/ ๑๒๐,๐๐๐ บาท	กษ. (กปม.)	
๑.๑.๖ โครงการจัดอบรม ผู้ประกอบการแพปลา แรงงาน ประมงเกี่ยวกับความรู้ด้าน กฎระเบียบต่างๆ และแรงงานที่ดี	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	๓	<u>๑,๙๘๙,๓๐๐</u> <u>บาท</u>	๑๕๐ ราย/ ๓๖๐,๐๐๐ บาท	๑๕๐ ราย/ ๓๗๘,๐๐๐ บาท	๑๕๐ ราย/ ๓๙๖,๙๐๐ บาท	๑๕๐ ราย/ ๔๑๖,๘๐๐ บาท	๑๕๐ ราย/ ๔๓๗,๖๐๐ บาท	กษ. (กปม.)	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๑.๑.๗ โครงการพัฒนาเกษตรกร ปราดเปรื่อง (Smart Farmer)	๑. จำนวนเกษตรกรที่เข้าร่วม โครงการได้รับการประเมิน คุณสมบัติ Smart Farmer และมีแผนพัฒนาตนเอง ๒. มีจำนวนเครือข่าย Young Smart Farmer ในแต่ละ ระดับเพิ่มมากขึ้น	๑	<u>๗๑๐.๑๐๘๐</u> <u>ล้านบาท</u>	๒๐,๐๐๐ ราย / ๕.๓๙๒๐ ล้านบาท	๒๓,๑๔๕ ราย / ๑๘๕.๐๔๘๓ ล้านบาท	๒๓,๑๔๕ ราย / ๑๕๘.๐๗๙๑ ล้านบาท	๒๓,๑๔๕ ราย / ๑๘๐.๔๘๓๑ ล้านบาท	๒๓,๑๔๕ ราย / ๑๘๑.๑๐๕๕ ล้านบาท	กษ. (กสก.)	
๑.๑.๘ โครงการอาสาสมัคร เกษตร	๑. จำนวนอาสาสมัครเกษตร หมู่บ้าน (อกม.) ได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ พัฒนาการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ ๒๐,๐๐๐ ราย ๒. จำนวนอาสาสมัครเกษตร หมู่บ้าน (อกม.) ได้รับความรู้ เพิ่มมากขึ้น มีเครือข่าย เพิ่มขึ้น	๑	<u>๑๗๓.๖๘๒๙</u> <u>ล้านบาท</u>	๒๐,๐๐๐ ราย / ๓๖.๔๘๗๗ ล้านบาท	๒๐,๐๐๐ ราย / ๓๔.๒๙๘๘ ล้านบาท	๒๐,๐๐๐ ราย / ๓๔.๒๙๘๘ ล้านบาท	๒๐,๐๐๐ ราย / ๓๔.๒๙๘๘ ล้านบาท	๒๐,๐๐๐ ราย / ๓๔.๒๙๘๘ ล้านบาท	กษ. (กสก.)	
๑.๑.๙ โครงการเสริมสร้างและ พัฒนาศักยภาพองค์กรเกษตรกร	๑. จำนวนสมาชิกองค์กร เกษตรกรได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพ กลุ่ม/สินค้า ที่สอดคล้องกับ พื้นที่	๑	<u>๔๖๒.๗๙๗๑</u> <u>ล้านบาท</u>	๑๔,๓๙๙ ราย / ๒๒.๔๐๐๗ ล้านบาท	๕๒,๒๐๕ ราย / ๙๖.๑๖๕๖ ล้านบาท	๔๗,๖๙๕ ราย / ๙๘.๘๐๗๖ ล้านบาท	๖๕,๓๓๕ ราย / ๑๒๑.๒๑๑๖ ล้านบาท	๖๕,๓๓๕ ราย / ๑๒๔.๒๑๑๖ ล้านบาท	กษ. (กสก.)	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๑.๑.๑๐ โครงการพัฒนา เกษตรกรรุ่นใหม่ให้เป็น Young Smart Farmer	๑. จำนวนเกษตรกรรุ่นใหม่ ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้ เป็น Young Smart Farmer ๒. มีจำนวนเครือข่าย Young Smart Farmer ในแต่ละ ระดับเพิ่มมากขึ้น	๑	<u>๑๖๗.๒๐๑๐</u> <u>ล้านบาท</u>	๒,๓๑๐ ราย ๗.๘๒๑๐ ล้านบาท	๒,๖๙๕ ราย ๓๙.๘๔๕๐ ล้านบาท	๒,๖๙๕ ราย ๓๙.๘๔๕๐ ล้านบาท	๒,๖๙๕ ราย ๓๙.๘๔๕๐ ล้านบาท	๒,๖๙๕ ราย ๓๙.๘๔๕๐ ล้านบาท	กษ. (กสก.)	
๑.๑.๑๑ โครงการสร้างและ เชื่อมโยงเครือข่ายของเกษตรกร และสถาบันเกษตรกร - กิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยีด้านการปศุสัตว์	จำนวนเกษตรกรได้รับ การถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและบริการ ด้านปศุสัตว์	๑	<u>๔๙๙.๙๑๗๙</u> <u>ล้านบาท</u>	๒๗,๑๐๐ ราย / ๖๘.๙๑๐๐ ล้านบาท	๓๐,๐๐๐ ราย / ๙๑.๙๐๔๐ ล้านบาท	๓๕,๐๐๐ ราย / ๙๓.๖๙๙๖ ล้านบาท	๓๗,๐๐๐ ราย / ๑๑๑.๘๒๕๘ ล้านบาท	๓๙,๐๐๐ ราย / ๑๓๓.๕๗๘๕ ล้านบาท	กษ. (ปศ.)	
๑.๑.๑๒ โครงการอาสาสมัคร ชลประทาน	ร้อยละจำนวนอาสาสมัคร ที่ปฏิบัติตามแผน	๑	<u>๒๐๕.๓๘๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	๓,๔๒๓ ราย / ๔๑.๐๗๖๐ ล้านบาท (ค่าตอบ แทนอาสาฯ เดือนละ ๑,๒๐๐ บาท ๑๐ เดือน ต่อปี)	๓,๔๒๓ ราย / ๔๑.๐๗๖๐ ล้านบาท (ค่าตอบ แทนอาสาฯ เดือนละ ๑,๒๐๐ บาท ๑๐ เดือน ต่อปี)	๓,๔๒๓ ราย / ๔๑.๐๗๖๐ ล้านบาท (ค่าตอบ แทนอาสาฯ เดือนละ ๑,๒๐๐ บาท ๑๐ เดือน ต่อปี)	๓,๔๒๓ ราย / ๔๑.๐๗๖๐ ล้านบาท (ค่าตอบ แทนอาสาฯ เดือนละ ๑,๒๐๐ บาท ๑๐ เดือน ต่อปี)	๓,๔๒๓ ราย / ๔๑.๐๗๖๐ ล้านบาท (ค่าตอบ แทนอาสาฯ เดือนละ ๑,๒๐๐ บาท ๑๐ เดือน ต่อปี)	กษ. (กชป.)	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๑.๑.๑๓ โครงการในการวางแผนและพัฒนาสมรรถนะแรงงานให้มีทักษะรอบด้าน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบันและอนาคต	มีการเสริมสร้างความรู้ในการประเมินอัตรากำลังให้แก่ผู้เข้าอบรมสัมมนา ๓๑๐ ราย	๑	<u>๒,๔๐๐,๐๐๐ บาท</u>	เป้าหมาย : มีบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมให้มีทักษะหลากหลายจำนวน ๓๑๐ ราย	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ				สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ	-
๑.๑.๑๔ โครงการยกระดับพัฒนาเทคโนโลยีกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์และกลุ่มอาหารเพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับนโยบายเขตพัฒนาเขตเศรษฐกิจในรูปแบบ Super Cluster และ ๑๐ อุตสาหกรรม	ส่งเสริมให้สถานประกอบการปรับโครงสร้างและนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนแรงงาน	๒	<u>๔๐.๐๐๐๐ ล้านบาท</u>	-	๒ กลุ่ม ออก. ๑๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	๒ กลุ่ม ออก. ๑๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	๓ กลุ่ม ออก. ๑๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	๓ กลุ่ม ออก. ๑๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีโรงงาน	สสส.
๑.๑.๑๕ โครงการส่งเสริมการรวมกลุ่มอุตสาหกรรมเพื่อรองรับนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) ในรูปแบบ Super Cluster และนโยบายสนับสนุน ๑๐ กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-curve and New S-curve)	ส่งเสริมให้สถานประกอบการปรับโครงสร้างและนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนแรงงาน	๒	<u>๓๐.๐๐๐๐ ล้านบาท</u>	-	-	๓ จังหวัด ๑๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	๓ จังหวัด ๑๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	๓ จังหวัด ๑๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีโรงงาน	สสส.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ : ๒. เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายกรัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๑.๒.๑ โครงการออกหน่วย เคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ Service Delivery Unit	๑.จำนวนครั้งในการออก ให้บริการ ๒.จำนวนผู้รับบริการ	๑	<u>๒๕.๘๕๔๔</u> <u>ล้านบาท</u>	๔,๒๐๐ ครั้ง ๔๒,๐๐๐ คน ๕.๑๗๐๘๘ ล้านบาท	๔,๒๐๐ ครั้ง ๔๒,๐๐๐ คน ๕.๑๗๐๘๘ ล้านบาท	๔,๒๐๐ ครั้ง ๔๒,๐๐๐ คน ๕.๑๗๐๘๘ ล้านบาท	๔,๒๐๐ ครั้ง ๔๒,๐๐๐ คน ๕.๑๗๐๘๘ ล้านบาท	๔,๒๐๐ ครั้ง ๔๒,๐๐๐ คน ๕.๑๗๐๘๘ ล้านบาท	สปส. (สสร.)	สปส. กทม.พท./ สปส.จว./ สาขา
๑.๒.๒ โครงการประชุมชี้แจง ให้ความรู้งานประกันสังคม	๑. จำนวนรุ่นที่จัดอบรม ๒. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	๑	<u>๗๕.๐๐๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	๕๐๐ รุ่น ๒๕,๐๐๐ คน ๑๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	๕๐๐ รุ่น ๒๕,๐๐๐ คน ๑๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	๕๐๐ รุ่น ๒๕,๐๐๐ คน ๑๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	๕๐๐ รุ่น ๒๕,๐๐๐ คน ๑๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	๕๐๐ รุ่น ๒๕,๐๐๐ คน ๑๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	สปส. (กผ.)	สปส. กทม.พท./ สปส.จว./ สาขา
๑.๒.๓ โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการแก่นายจ้าง เพื่อจัดทำ ข้อมูลประกันสังคมเป็นสื่อ อิเล็กทรอนิกส์	๑.จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนรุ่นที่จัดอบรม	๑	<u>๘.๑๕๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	๖,๔๐๐ คน ๑๖๓ รุ่น ๑.๖๓๐๐ ล้านบาท	๖,๔๐๐ คน ๑๖๓ รุ่น ๑.๖๓๐๐ ล้านบาท	๖,๔๐๐ คน ๑๖๓ รุ่น ๑.๖๓๐๐ ล้านบาท	๖,๔๐๐ คน ๑๖๓ รุ่น ๑.๖๓๐๐ ล้านบาท	๖,๔๐๐ คน ๑๖๓ รุ่น ๑.๖๓๐๐ ล้านบาท	สปส. กทม.พท./ สปส.จว./ สาขา	-
๑.๒.๔ การพัฒนาความรู้และ ทักษะบุคลากรในระบบอุตสาหกรรม อ้อย น้ำตาลทราย และอุตสาหกรรม ต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการให้บริการ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๑. บุคลากรที่ปฏิบัติงานหรือ เกี่ยวข้องในระบบอุตสาหกรรม อ้อย น้ำตาลทรายและ อุตสาหกรรมต่อเนื่อง ได้รับ การพัฒนาความรู้เรื่องต่างๆ และมีทักษะที่สามารถรองรับ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑	<u>๑.๒๐๗๗</u> <u>ล้านบาท</u>	เป้าหมาย : ๙๖๐ ราย งบ : <u>๑.๒๐๗๗</u> <u>ล้านบาท</u>	-	-	-	-	สอน.	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	ไม่น้อยกว่า ๙๖๐ ราย ๒. บุคลากรที่ปฏิบัติงานหรือ เกี่ยวข้องในระบบอุตสาหกรรม อ้อยและน้ำตาลทรายและ อุตสาหกรรมต่อเนื่องที่ผ่าน การพัฒนา มีสมรรถนะ ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) เจตคติ (Attitude) ที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับการปฏิบัติ ราชการอย่างผู้มีความรู้ (Knowledge Workers)									
๑.๒.๕ การพัฒนาความรู้และ ทักษะบุคลากรในระบบ อุตสาหกรรมอ้อย น้ำตาลทราย อุตสาหกรรมต่อเนื่อง เพื่อรองรับ การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง อุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๑. บุคลากรที่ปฏิบัติงานหรือ เกี่ยวข้องในระบบอุตสาหกรรม อ้อย น้ำตาลทรายและอุตสาหกรรม ต่อเนื่อง ได้รับการพัฒนา ความรู้ในเรื่องต่างๆ และมี ทักษะที่สามารถรองรับกับการ ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง อุตสาหกรรมอ้อย น้ำตาลทราย ทั้งระบบ ไม่น้อยกว่า ๕,๑๔๐ ราย	๑	<u>๔,๕๐๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	-	เป้าหมาย : ๕,๑๔๐ ราย งบ : ๔,๕๐๐๐ ล้านบาท	-	-	-	สอน.	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	๒. บุคลากรที่ปฏิบัติงานหรือเกี่ยวข้องในระบบอุตสาหกรรมอ้อย น้ำตาลทราย และอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่ผ่านการพัฒนา มีสมรรถนะ ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ									

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์: ๓. การพัฒนาหลักสูตรและจัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๑.๓.๑ จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและพัฒนาหลักสูตรรองรับ Thailand 4.0	จำนวนสาขา/หลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา	๑	<u>๔๐ สาขา</u> <u>๒๔๐ หลักสูตร</u> <u>๗๖.๐๐๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	-	๑๐ สาขา ๖๐ หลักสูตร ๑๙.๐๐๐๐ ล้านบาท	๑๐ สาขา ๖๐ หลักสูตร ๑๙.๐๐๐๐ ล้านบาท	๑๐ สาขา ๖๐ หลักสูตร ๑๙.๐๐๐๐ ล้านบาท	๑๐ สาขา ๖๐ หลักสูตร ๑๙.๐๐๐๐ ล้านบาท	กพร. อก.	-
๑.๓.๒ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (ทดสอบมาตรฐาน)	จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑	<u>๑๘๕,๗๔๐ คน</u> <u>๑,๕๓๐.๖๖๘๖</u> <u>ล้านบาท</u>	๒๔,๒๐๐ คน ๕๙.๘๐๙๓ ล้านบาท	๓๘,๐๔๐ คน ๓๔๖.๓๖๓๓ ล้านบาท	๓๙,๖๐๐ คน ๓๖๐.๕๖๗๐ ล้านบาท	๔๑,๑๐๐ คน ๓๗๔.๒๒๕๐ ล้านบาท	๔๒,๘๐๐ คน ๓๘๙.๗๐๔๐ ล้านบาท	กพร. อก.	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
(๒) การเรียนสะสมหน่วยกิต รูปแบบหลักสูตรอาชีพระยะสั้น (ทวิศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น) เพื่อเตรียมศึกษาต่อทวิ ศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอน ปลาย			<u>๓๕๙.๘๒๖๖๓</u> <u>ล้านบาท</u>	เป้าหมาย ๕๖๐ โรงเรียน งบประมาณ ๒.๒๘๐๕๕ ล้านบาท	เป้าหมาย ๑,๓๓๖ โรงเรียน งบประมาณ ๘๘.๐๕๖๘๔ ล้านบาท	เป้าหมาย ๑,๓๓๖ โรงเรียน งบประมาณ ๘๘.๙๓๗๔๑ ล้านบาท	เป้าหมาย ๑,๓๓๖ โรงเรียน งบประมาณ ๘๙.๘๒๖๗๘ ล้านบาท	เป้าหมาย ๑,๓๓๖ โรงเรียน งบประมาณ ๙๐.๗๒๕๐๕ ล้านบาท	สพฐ.	
(๓) การจัดการเรียนร่วมหลักสูตร อาชีวศึกษาและมัธยมศึกษา ตอนปลาย (ทวิศึกษา)			<u>๑.๙๑๒.๔๙๗๖๘</u> <u>ล้านบาท</u>	เป้าหมาย ๔๔๒ โรงเรียน งบประมาณ ๘๔.๒๙๓๒๘ ล้านบาท	เป้าหมาย ๔๕๗ โรงเรียน งบประมาณ ๔๐๑.๒๕๒๑๖ ล้านบาท	เป้าหมาย ๔๖๐ โรงเรียน งบประมาณ ๔๗๐.๙๒๕๗๙ ล้านบาท	เป้าหมาย ๔๗๐ โรงเรียน งบประมาณ ๔๗๕.๖๓๕๐๕ ล้านบาท	เป้าหมาย ๔๘๐ โรงเรียน งบประมาณ ๔๘๐.๓๙๑๔๐ ล้านบาท	สพฐ.	
(๔) การจัดการเรียนรู้เป็น ผู้ประกอบการทำธุรกิจพอเพียง โดยกระบวนการ Project-based Learning และทำความร่วมมือกับ ธุรกิจชุมชน SMEs เป็นพี่เลี้ยงในการ ระดมทุนและ Start Up Business in School			<u>๓๙๘.๗๗๘๐๑</u> <u>ล้านบาท</u>	เป้าหมาย ๕๖๐ โรงเรียน งบประมาณ ๑๖.๕๖๖๗๘ ล้านบาท	เป้าหมาย ๑,๓๓๖ โรงเรียน งบประมาณ ๙๔.๑๓๑๔๐ ล้านบาท	เป้าหมาย ๑,๓๓๖ โรงเรียน งบประมาณ ๙๕.๐๗๒๗๑ ล้านบาท	เป้าหมาย ๑,๓๓๖ โรงเรียน งบประมาณ ๙๖.๐๒๓๔๔ ล้านบาท	เป้าหมาย ๑,๓๓๖ โรงเรียน งบประมาณ ๙๖.๙๘๓๖๘ ล้านบาท	สพฐ.	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
(๕) การเตรียมพื้นฐานกลุ่มความ ถนัดทางสาขาวิชาและอาชีพการ เรียนต่อระดับอุดมศึกษา			๖๙๐.๘๒๐๖๖ ล้านบาท	เป้าหมาย ๒,๓๖๑ โรงเรียน งบประมาณ ๕.๗๗๕๑๔ ล้านบาท	เป้าหมาย ๒,๓๖๑ โรงเรียน งบประมาณ ๑๖๘.๗๑๓๗๖ ล้านบาท	เป้าหมาย ๒,๓๖๑ โรงเรียน งบประมาณ ๑๓๐.๔๐๐๙๐ ล้านบาท	เป้าหมาย ๒,๓๖๑ โรงเรียน งบประมาณ ๑๗๒.๑๐๔๙๑ ล้านบาท	เป้าหมาย ๒,๓๖๑ โรงเรียน งบประมาณ ๑๗๓.๘๒๕๔๖ ล้านบาท	สพฐ.	
๑.๓.๖ พัฒนาระบบการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน	จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการ พัฒนาและสามารถนำไปใช้ได้ อย่างมีคุณภาพ	๑	๑๗๕ หลักสูตร ๒๘๕.๑๑๘๙ ล้านบาท	๓๕ หลักสูตร ๑๓๔.๔๔๖๙ ล้านบาท	๓๕ หลักสูตร ๓๗.๖๖๘๐ ล้านบาท	๓๕ หลักสูตร ๓๗.๖๖๘๐ ล้านบาท	๓๕ หลักสูตร ๓๗.๖๖๘๐ ล้านบาท	๓๕ หลักสูตร ๓๗.๖๖๘๐ ล้านบาท	กพร.	ศธ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ : ๔. ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายกรัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๑.๔.๑ การพัฒนาระบบอัตราเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนเพื่อส่งเสริมให้นายจ้างดูแลรับผิดชอบลูกจ้างในสถานประกอบการ	จำนวนกิจการนายจ้างที่จ่ายเงินสมทบด้วยอัตราเงินสมทบตามค่าประสบการณ์	๑	๓,๓๔๐,๐๐๐ บาท	๒๕๕,๐๐๐ กิจการ ๖๖๘,๐๐๐ บาท	๒๖๐,๐๐๐ กิจการ ๖๖๘,๐๐๐ บาท	๒๖๕,๐๐๐ กิจการ ๖๖๘,๐๐๐ บาท	๒๗๐,๐๐๐ กิจการ ๖๖๘,๐๐๐ บาท	๒๗๕,๐๐๐ กิจการ ๖๖๘,๐๐๐ บาท	สปส. (สกท.)	-
๑.๔.๒ โครงการให้ความรู้การประกันสังคมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	จำนวนรุ่นที่จัดอบรม	๑,๔	๑๗๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑,๗๐๐ รุ่น ๓๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑,๗๐๐ รุ่น ๓๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑,๗๐๐ รุ่น ๓๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑,๗๐๐ รุ่น ๓๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑,๗๐๐ รุ่น ๓๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	สปส. (กฟ.)	-
๑.๔.๓ ส่งเสริม และสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการมีความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ๑) ส่งเสริมความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓) และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR) แก่สถานประกอบกิจการ ๒) พัฒนาสถานประกอบกิจการตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย	๑. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ๒. ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่เข้าสู่ระบบและมีการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย	๑	๕,๑๐๐๐ ล้านบาท	๕,๒๐๐ คน ๐.๕๒๐๐ ล้านบาท	๕,๒๐๐ คน ๐.๕๒๐๐ ล้านบาท	๕,๒๐๐ คน ๐.๕๒๐๐ ล้านบาท	๕,๒๐๐ คน ๐.๕๒๐๐ ล้านบาท	๕,๒๐๐ คน ๐.๕๒๐๐ ล้านบาท	กสร. (สพม.)	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ : ๕. สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*		ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๑.๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ สถานประกอบการดำเนินการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๗	จำนวนแรงงานในสถาน ประกอบการที่ได้รับการ ฝึกอบรม	๑	<u>๑๘,๓๙๔,๗๓๐</u> คน	๓,๔๙๙,๒๒๐ คน	๓,๕๐๕,๕๑๐ คน	๓,๖๔๕,๐๐๐ คน	๓,๘๐๐,๐๐๐ คน	๓,๙๔๕,๐๐๐ คน	กพร.	
			<u>๑,๘๓๘,๔๑๓,๕๐๐</u> บาท	๒๙๘,๒๘๗,๖๐๐ บาท	๓๖๔,๕๖๕,๙๐๐ บาท	๓๓๗,๑๐๐,๐๐๐ บาท	๓๙๕,๑๙๐,๐๐๐ บาท	๔๑๐,๒๗๐,๐๐๐ บาท		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ : ๖. พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด) (Quick Win)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*		ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๑.๖.๑ ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	๑. จำนวนแรงงานที่เข้ารับ การฝึกอบรม ๒. ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ ทักษะ มีอาชีพ มีรายได้	๑	<u>๕๘,๐๘๐</u> คน	๑๖,๐๐๐ คน	๙,๙๒๐ คน	๑๐,๓๐๐ คน	๑๐,๗๐๐ คน	๑๑,๑๖๐ คน	สศช.	กพร.
			<u>๑๘๘,๒๘๕,๐๐๐</u> บาท	๓๙,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๓๕,๐๘๕,๐๐๐ บาท	๓๖,๔๐๐,๐๐๐ บาท	๓๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท	๓๙,๕๐๐,๐๐๐ บาท		

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๑.๖.๒ เพิ่มศักยภาพแรงงาน เตรียมเข้าสู่อุตสาหกรรม เป้าหมายแห่งอนาคต	๑. จำนวนแรงงานที่เข้ารับ การฝึกอบรม ๒. ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ ทักษะ มีอาชีพ มีรายได้	๑	<u>๕๑,๐๐๐ คน</u> <u>๑๖๐,๖๕๐,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	-	๑๒,๐๐๐ คน ๓๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท	๑๒,๕๐๐ คน ๓๘,๓๗๕,๐๐๐ บาท	๑๓,๐๐๐ คน ๔๐,๙๕๐,๐๐๐ บาท	๑๓,๕๐๐ คน ๔๒,๕๐๕,๐๐๐ บาท	กพร. อก.	-
๑.๖.๓ เพิ่มศักยภาพกำลังแรงงาน ภาคอุตสาหกรรมและบริการไปสู่ Thailand 4.0	๑. จำนวนแรงงานที่เข้ารับ การฝึกอบรม ๒. ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ ทักษะ มีอาชีพ มีรายได้	๑	<u>๔๒๙,๓๓๖ คน</u> <u>๑,๕๑๔,๒๖๖,๒๐๐</u> <u>บาท</u>	๖๐,๒๓๖ คน ๒,๘๒๓,๕๗,๒๐๐ บาท	๘๖,๙๐๐ คน ๒,๘๙๙,๔๔,๐๐๐ บาท	๙๐,๔๐๐ คน ๓,๐๑,๖๒๐,๐๐๐ บาท	๙๔,๐๐๐ คน ๓,๐๓,๖๓๓,๐๐๐ บาท	๙๗,๘๐๐ คน ๓,๐๖,๓๑๒,๐๐๐ บาท	กพร. อก.	-
๑.๖.๔ .ฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูง รองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (นาร่อง ๑๒ สพร.)	๑. จำนวนแรงงานที่เข้ารับ การฝึกอบรม ๒. ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ ทักษะ มีอาชีพ มีรายได้		<u>๖๒,๓๑๔ คน</u> <u>๑,๓๕๘,๖๕๒,๘๐๐</u> <u>บาท</u>	๑๙,๘๖๔ คน ๒,๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ คน ๓,๐๓,๓๕๒,๘๐๐ บาท	๑๐,๔๐๐ คน ๓,๐๕,๙๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๘๐๐ คน ๓,๐๘,๔๐๐,๐๐๐ บาท	๑๑,๒๕๐ คน ๓,๑๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	กพร. อก.	-
๑.๖.๕ จัดทำแผนและขับเคลื่อน การพัฒนากำลังคนระดับชาติ	จำนวนแผนที่ได้นำไปปฏิบัติ	๑	<u>๗๓,๓๗๖,๘๐๐</u> <u>บาท</u>	๒๑,๗๙๖,๗๐๐ บาท	๑๒,๑๗๐,๑๐๐ บาท	๑๒,๖๕๐,๐๐๐ บาท	๑๓,๑๖๐,๐๐๐ บาท	๑๓,๗๐๐,๐๐๐ บาท	กพร. อก.	
๑.๖.๖ วิจัยเพื่อขับเคลื่อนผลิต ภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0	จำนวนโครงการวิจัยที่ได้ ดำเนินการ	๑	<u>๑๒ เรื่อง</u> <u>๑๘,๓๑๙,๑๐๐</u> <u>บาท</u>	-	๓ เรื่อง ๔,๕๑๙,๑๐๐ บาท	๓ เรื่อง ๔,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๓ เรื่อง ๔,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๓ เรื่อง ๔,๖๐๐,๐๐๐ บาท	วช.	กพร.
๑.๖.๗ การวางแผนและพัฒนา สมรรถนะแรงงาน เพื่อตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงของภาค อุตสาหกรรมในปัจจุบันและอนาคต (Manpower Planning)	๑. จำนวนผู้เข้าอบรมและ ฝึกปฏิบัติ ๒. จำนวนผู้เข้าอบรมสัมมนา	๑	<u>๑๗,๔๐๐,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	๓๐ องค์กร ๑๐ คน ๒.๔๐๐ ล้านบาท	-	๕๐ องค์กร ๓๐ คน ๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	๕๐ องค์กร ๓๐ คน ๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	๕๐ องค์กร ๓๐ คน ๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	สศอ.	สถาบัน เพิ่มผลผลิต แห่งชาติ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๑.๖.๘ การพัฒนาทักษะฝีมือ โดยนำแนวคิดด้านสมองประยุกต์ มาใช้ (Brain-Based Learning: BBL)	๑. จำนวนสถานประกอบการ ๒. จำนวนพนักงานที่ได้รับ การพัฒนาทักษะตามแนวทาง BBL ๓. จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา สรุปผลและเผยแพร่การ ศึกษาวิจัย ๔. ผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น	๑	<u>๒๘,๕๐๐,๐๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	-	-	๑๒ สถาน ประกอบการ ๓๒ คน ๙.๕๐๐๐ ล้านบาท	๑๒ สถาน ประกอบการ ๓๒ คน ๙.๕๐๐๐ ล้านบาท	๑๒ สถาน ประกอบการ ๓๒ คน ๙.๕๐๐๐ ล้านบาท	สศอ.	สถาบัน เพิ่มผลผลิต แห่งชาติ
๑.๖.๙ ควบคุมและกำกับดูแลการ ประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตราย ต่อสาธารณะหรือต้องใช้ความรู้ ความสามารถสู่ Safety at Work	จำนวนผู้ขอรับหนังสือรับรอง ความรู้ความสามารถ	๑	<u>๑๘๕,๓๕๐ คน</u> <u>๘๙,๗๗๖,๔๐๐</u> <u>บาท</u>	-	๔๓,๖๕๐ คน ๒๑,๑๔๒,๔๐๐ บาท	๔๕,๔๐๐ คน ๒๑,๙๙๐,๐๐๐ บาท	๔๗,๒๐๐ คน ๒๒,๘๖๒,๐๐๐ บาท	๔๙,๑๐๐ คน ๒๓,๗๘๒,๐๐๐ บาท	กพร. อก.	-
๑.๖.๑๐ พัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ (Re-skill) รองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ของภาคอุตสาหกรรมและภาค บริการ	๑. จำนวนผู้เข้ารับการเพิ่ม ทักษะกำลังแรงงานสำเร็จ การฝึกอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผลิตภาพการผลิตปัจจัย แรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๒.๕	๑	<u>๙๐,๐๐๐ คน</u> <u>๒๕๐,๒๐๐,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	-	-	๓๐,๐๐๐ คน ๘๓,๔๐๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๐ คน ๘๓,๔๐๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๐ คน ๘๓,๔๐๐,๐๐๐ บาท	กพร.	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ : ๗. ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายกรัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๑.๗.๑ โครงการเพิ่มผลิตภาพ แรงงานสู่ SME 4.0	จำนวนสถานประกอบการ ที่เข้าร่วมโครงการ		๗๓,๖๐๐ คน (๑,๒๔๐ แห่ง) ๓๑๕,๐๒๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ คน (๑๘๐ แห่ง) ๔๗,๙๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐ คน (๒๕๐ แห่ง) ๖๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๖๐๐ คน (๒๖๐ แห่ง) ๖๕,๕๒๐,๐๐๐ บาท	๑๖,๒๐๐ คน (๒๗๐ แห่ง) ๖๘,๐๔๐,๐๐๐ บาท	๑๖,๘๐๐ คน (๒๘๐ แห่ง) ๗๐,๕๖๐,๐๐๐ บาท	อก.	กพร.
๑.๗.๒ โครงการผลิตช่างเทคนิค แก่คนพิการและด้อยโอกาส	ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้งาน ๑๐๐ %	๑	๗๐,๐๐๐๐ ล้านบาท	เป้าหมาย : ๔๘ คน งบ : ๑๔.๐๐๐๐ ล้านบาท	เป้าหมาย : ๔๘ คน งบ : ๑๔.๐๐๐๐ ล้านบาท	เป้าหมาย : ๔๘ คน งบ : ๑๔.๐๐๐๐ ล้านบาท	เป้าหมาย : ๔๘ คน งบ : ๑๔.๐๐๐๐ ล้านบาท	เป้าหมาย : ๔๘ คน งบ : ๑๔.๐๐๐๐ ล้านบาท	สถาบัน ไทย- เยอรมัน	-
๑.๗.๓ โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับผลิตภาพการผลิต ของ SME สู่อุตสาหกรรม ๔.๐	ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้งาน ๒๐๐ คน	๑	๔๘.๒๐๐๐ ล้านบาท	-	เป้าหมาย : ๒๐๐ คน งบ : ๑๒.๒๐๐๐ ล้านบาท	เป้าหมาย : ๒๐๐ คน งบ : ๑๒.๐๐๐๐ ล้านบาท	เป้าหมาย : ๒๐๐ คน งบ : ๑๒.๐๐๐๐ ล้านบาท	เป้าหมาย : ๒๐๐ คน งบ : ๑๒.๐๐๐๐ ล้านบาท	สถาบัน ไทย- เยอรมัน	อก. (สป.)
๑.๗.๔ โครงการในการเพิ่ม ผลิตภาพบุคลากรด้วยระบบรับรอง ความสามารถบุคลากรใน อุตสาหกรรมยานยนต์ (Skill Certification System for Automotive Industry)	ฝึกอบรมบุคลากรใน อุตสาหกรรมยานยนต์และ ชิ้นส่วนยานยนต์ระดับ ผู้ปฏิบัติงาน ระดับ ๑ จำนวน ๑๐๐ ราย และระดับ ๒ จำนวน ๔๐ ราย	๑	๑๓.๐๐๐๐ ล้านบาท	เป้าหมาย : มีบุคลากร ที่ได้รับการ อบรมให้มี ทักษะ หลากหลาย	ได้รับการ จัดสรร งบประมาณ ในเบื้องต้น จำนวน	-	-	-	สถาบัน ยานยนต์	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
				จำนวน ๑๔๐ ราย งบ : ๓.๐๐๐๐ ล้านบาท	๑๐.๐๐๐๐ ล้านบาท					
๑.๗.๕ โครงการในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรมสาขาอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	มีการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑,๒๕๐ ราย และในระดับ Trainer จำนวน ๕๐ ราย	๑	<u>๑๓.๕๐๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	เป้าหมาย : มีบุคลากรที่ผ่านการอบรมจำนวน ๑,๓๐๐ ราย งบ : ๕.๕๐๐๐ ล้านบาท	ได้รับการจัดสรรงบประมาณในเบื้องต้นจำนวน ๘.๐๐๐๐ ล้านบาท	-	-	-	สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๑.๗.๖ โครงการเพิ่มผลิตภาพ แรงงานอุตสาหกรรมสาขา อุตสาหกรรมอาหารและเกษตร แปรรูปกิจกรรม กิจกรรมที่ ๑ ประชุมเตรียม งานโครงการกับหน่วยงานร่วม ดำเนินการต่างๆ เช่น สถาน ประกอบการภาคเอกชน หน่วยงานของภาครัฐ สถาบันการศึกษา กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรม ประชาสัมพันธ์ รับสมัครคัดเลือก	๑. การจัดฝึกอบรมสร้างการ รับรู้เกี่ยวกับการพัฒนา ผลิตภัณฑ์ด้วยการใช้ความคิด สร้างสรรค์ ควบคู่กับการใช้ นวัตกรรมใหม่ โดย กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ประกอบการอาหาร นักวิชาการ อาจารย์ ผู้สนใจ ทั่วไปจากทั่วประเทศ หลักสูตรละ ๒ วันโดยจัด อบรม ๕ ครั้ง ใน ๕ พื้นที่ ได้แก่ จ.เชียงใหม่	๑	๕,๑๐๐๐ ล้านบาท	เป้าหมาย : งบ : ๕,๑๐๐๐ ล้านบาท	-	-	-	-	สศอ.	-
ผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรม อาหารทั่วประเทศ กิจกรรมที่ ๓ กิจกรรมจัด ฝึกอบรม และสร้างองค์ความรู้ ให้กับผู้ประกอบการตามพื้นที่ เป้าหมาย กิจกรรมที่ ๔ กิจกรรมพัฒนา ขีดความสามารถบุคลากรใน สถาบันการศึกษาเพื่อเข้าสู่ ภาคอุตสาหกรรมอาหารและ เกษตรแปรรูปอย่างมี	จ.สุราษฎร์ธานี จ.นครราชสีมา จ.ชลบุรี และ กรุงเทพฯ จำนวน ๓๐๐ คน ๒. ผู้ผ่านการฝึกอบรมตาม เกณฑ์การฝึกอบรมหลักสูตร เตรียมความพร้อมบุคลากร ภาคอุตสาหกรรมโดย กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรที่กำลังจะจบหรือเพิ่ง จบการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ									

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
ประสิทธิภาพอุตสาหกรรมอาหาร และเกษตรแปรรูป กิจกรรมที่ ๕ ศึกษาดูงานด้าน อุตสาหกรรมอาหารเพื่อต่อยอด องค์ความรู้และสร้าง ประสบการณ์ใหม่สำหรับ ผู้ประกอบการ กิจกรรมที่ ๖ การจัดนัดพบ แรงงาน	(ปวช.) / ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือ เทียบเท่าขึ้นไปจัดอบรม ๕ วัน และหลังจากสิ้นสุด การ ฝึกอบรมจะมีการจัดกิจกรรม นัดพบแรงงาน ๑ วันทันทีเพื่อ ความต่อเนื่องของกิจกรรม ๕ ภูมิภาคทั่วประเทศ จำนวน ๓๐ คน ๒ ครั้ง ๓. ศึกษาดูงานด้านการพัฒนา ผลิตภัณฑ์เพื่อต่อยอด องค์ความรู้ และสร้าง ประสบการณ์ใหม่สำหรับ ผู้ประกอบการ ๒ ครั้ง ครั้งละ ไม่น้อยกว่า ๕๐ ราย									
๑.๗.๗ โครงการการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีสะอาดเพื่อเพิ่มผลผลิต สีเขียว (Green Productivity) ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ	๑. ผู้ประกอบการใน อุตสาหกรรมสิ่งทอให้สามารถ เพิ่มผลิตภาพตามแนวทาง Green Productivity โดยมี ผลิตภาพเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี ๒. บุคลากรในอุตสาหกรรม สิ่งทอได้รับความรู้เรื่องการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสะอาด	๕	๑๐,๒๐๐,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย : ๑) ๓๐ โรงงาน ๒) ๖๐ คน งบ : ๕,๑๐๐,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย : ๑) ๓๐ โรงงาน ๒) ๖๐ คน งบ : ๕,๑๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	สถาบัน พัฒนา อุตสาหกรรม สิ่งทอ	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	(Cleaner Technology) และมีผลผลิตภาพแรงงาน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี									
๑.๗.๘ กิจกรรมการพัฒนา ออกแบบแพชชั่นเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษา ภายใต้โครงการ ยกระดับผลิตภัณฑ์ SMEs สู่ตลาดโลก (Global Reach)	นักศึกษาด้านการออกแบบ และสาขาอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ด้านการออกแบบแพชชั่นและ การตลาด	๕	๑๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย : ๑,๐๐๐ คน งบ : ๑๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	-	กสอ.	-
๑.๗.๙ โครงการพัฒนาอุตสาหกรรม ศักยภาพ - กิจกรรมพัฒนาผู้ประกอบการ และบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพ การผลิตในอุตสาหกรรมใหม่ (๑) ค่าใช้จ่ายในการยกระดับ ผู้ประกอบการและบุคลากรด้าน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอากาศยาน (๒) ค่าใช้จ่ายในการพัฒนา ผู้ประกอบการและบุคลากร ในภาคอุตสาหกรรมเครื่องจักร อัตโนมัติและหุ่นยนต์	จำนวนแรงงานที่มีทักษะ สอดคล้องกับความต้องการ อุตสาหกรรมใหม่ไม่ต่ำกว่า	๑	เป้าหมาย : ๗๕๐ คน งบ : ๑๖,๔๑๖,๕๐๐ บาท	เป้าหมาย : ๗๕๐ คน งบ : ๑๖,๔๑๖,๕๐๐ บาท	-	-	-	-	กสอ.	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๑.๗.๑๐ โครงการพัฒนาศักยภาพ และเชื่อมโยงการรวมกลุ่ม อุตสาหกรรมเป้าหมาย - กิจกรรมยกระดับผลิตภาพด้วย เทคโนโลยีอุตสาหกรรมเป้าหมาย (๑) ค่าใช้จ่ายในการยกระดับ สถานประกอบการด้วยเทคโนโลยี หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ (๒) ค่าใช้จ่ายในการให้ความรู้ ผู้ประกอบการในการผลิต ผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์จาก พลาสติกชีวภาพอุตสาหกรรม แห่งอนาคต	จำนวนแรงงานที่มีทักษะ สอดคล้องกับความต้องการ อุตสาหกรรมใหม่ไม่ต่ำกว่า	๑	เป้าหมาย : <u>๑,๘๔๐ คน</u> งบ : <u>๒๖,๐๐๐,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	-	เป้าหมาย : ๔๖๐ คน งบ : ๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย : ๔๖๐ คน งบ : ๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย : ๔๖๐ คน งบ : ๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย : ๔๖๐ คน งบ : ๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท	กสอ.	-

แผนงาน/โครงการ ภายใต้ (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ :** การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี
- เป้าประสงค์ :**
๑. แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
 ๒. กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :**
๑. จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม (สปส.)
 ๒. สัดส่วนผู้อยู่ภายใต้ประกันสังคมมาตรา ๔๐ ต่อกำลังแรงงาน เพิ่มขึ้น (PM Target) (สปส.)
 ๓. จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน (สปส.)
 ๔. จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน (กสร.)
 ๕. อัตราการว่างงาน (สป. และทุกกรม)
 ๖. ร้อยละอัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงาน (กกจ.)

กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*		ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๑.๑ โครงการลูกจ้าง ผู้ประกันตนมีสิทธิประโยชน์ ภายใต้กฎหมายประกันสังคม	๑.จำนวนสถานประกอบการ ที่ขึ้นทะเบียน ๒.จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้น ทะเบียน	๔	๑๖๑,๒๕๘,๔๔๙,๕๐๐ บาท	๔๓๓,๐๐๐ แห่ง	๔๓๗,๐๐๐ แห่ง	๔๔๑,๐๐๐ แห่ง	๔๔๕,๐๐๐ แห่ง	๔๔๙,๐๐๐ แห่ง	สปส.	สปส. กทม.พท./ สปส.จว./ สาขา
				๑๑.๙๘ ล้านคน	๑๒.๑๑ ล้านคน	๑๒.๓๑ ล้านคน	๑๒.๕๑ ล้านคน	๑๒.๗๑ ล้านคน		
			๒๕,๗๘๓,๕๔๖,๑๐๐ บาท	๕,๕๓๗,๔,๙๐๓,๔๐๐ บาท	๖,๑๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๖,๗๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๖,๓๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท			

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๑.๒ โครงการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และเผยแพร่ความรู้ งานประกันสังคม	๑. จำนวนครั้ง (รุ่น) ที่ออก หน่วย ๒.จำนวนผู้ประกันตนที่เข้า ร่วมโครงการ	๔	<u>๒๗,๕๐๐,๐๐๐</u> บาท	๕๕๐ รุ่น ๒๗,๕๐๐ คน ๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๕๕๐ รุ่น ๒๗,๕๐๐ คน ๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๕๕๐ รุ่น ๒๗,๕๐๐ คน ๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๕๕๐ รุ่น ๒๗,๕๐๐ คน ๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๕๕๐ รุ่น ๒๗,๕๐๐ คน ๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท	สปส. (สจพ.)	สปส. กทม.พท./ สปส.จว./ สาขา
๒.๑.๓ โครงการประกันสังคม เยี่ยมผู้ประกันตนที่ป่วย และผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ	จำนวนผู้ประกันตนที่ป่วยและ ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพที่ ได้รับการตรวจเยี่ยม	๔	<u>๗๓,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	๒๙,๒๐๐ ราย ๑๔,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๒๙,๒๐๐ ราย ๑๔,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๒๙,๒๐๐ ราย ๑๔,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๒๙,๒๐๐ ราย ๑๔,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๒๙,๒๐๐ ราย ๑๔,๖๐๐,๐๐๐ บาท	สปส. (สจพ.)	สปส. กทม.พท./ สปส.จว./ สาขา
๒.๑.๔ พัฒนาสิทธิประโยชน์ บริการทางการแพทย์ให้กับ ผู้พิการที่เป็นผู้ประกันตนในระบบ ประกันสังคม	จำนวนการเพิ่มสิทธิประโยชน์ บริการทางการแพทย์	๔	-	๑ เรื่อง	-	-	-	-	สปส. (สจพ.)	-
๒.๑.๕ การจัดประชาพิจารณ์ เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ การปฏิรูประบบบำนาญ	จำนวนครั้งในการประชา พิจารณ์	๔	<u>๖,๔๘๐,๐๐๐</u> บาท	๕ ครั้ง ๓,๘๐๐,๐๐๐ บาท	๑ ครั้ง ๖๗๐,๐๐๐ บาท	๑ ครั้ง ๖๗๐,๐๐๐ บาท	๑ ครั้ง ๖๗๐,๐๐๐ บาท	๑ ครั้ง ๖๗๐,๐๐๐ บาท	สปส. (สสท./ กวพ./กม.)	ทุกหน่วยงาน ของ สปส.
๒.๑.๖ การสำรวจความพึงพอใจ ของผู้ประกันตนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียต่อการให้บริการของ สำนักงานประกันสังคม	ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้ใช้บริการ	๔	<u>๒๐,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	ร้อยละ ๘๐ ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	สปส. (กวพ.)	สปส.กทม. พท./ สปส.จว./ สาขา
๒.๑.๗ โครงการประกันสังคม มอบสุข	๑. จำนวนครั้งในการเผยแพร่ สื่อประชาสัมพันธ์งาน ประกันสังคม	๔	<u>๒๕,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	๒๕๐ ครั้ง	๒๕๐ ครั้ง	๒๕๐ ครั้ง	๒๕๐ ครั้ง	๒๕๐ ครั้ง	สปส. (ศสน.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	๒. จำนวนครั้งในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์โครงการ สปส. มอบสุข			๒๐ ครั้ง ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐ ครั้ง ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐ ครั้ง ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐ ครั้ง ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐ ครั้ง ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท		
๒.๑.๘ บริหารจัดการฟื้นฟู สมรรถภาพคนงานและ ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ แบบครบวงจร	จำนวนผู้เข้ารับการฟื้นฟู สมรรถภาพที่เข้ารับบริการ ฟื้นฟูสมรรถภาพในการ ทำงาน	๔	๓๔๒,๔๖๐,๐๐๐ บาท	๑,๑๒๐ คน ๖๘,๔๙๒,๐๐๐ บาท	๑,๑๒๐ คน ๖๘,๔๙๒,๐๐๐ บาท	๑,๑๒๐ คน ๖๘,๔๙๒,๐๐๐ บาท	๑,๑๒๐ คน ๖๘,๔๙๒,๐๐๐ บาท	๑,๑๒๐ คน ๖๘,๔๙๒,๐๐๐ บาท	สปส. (ศพง. ทุกศูนย์)	-
๒.๑.๙ โครงการประดิษฐ์และ พัฒนาอุปกรณ์สำหรับฟื้นฟู สมรรถภาพทางการแพทย์	๑. จำนวนสิ่งประดิษฐ์สำหรับ การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการ แพทย์ ๒.แนวคิดการประดิษฐ์และ พัฒนาอุปกรณ์สำหรับการ ฟื้นฟูสมรรถภาพทางการ แพทย์	๔	๗๕๐,๐๐๐ บาท	๕ ชิ้น ๕ เรื่อง ๑๕๐,๐๐๐ บาท	๕ ชิ้น ๕ เรื่อง ๑๕๐,๐๐๐ บาท	๕ ชิ้น ๕ เรื่อง ๑๕๐,๐๐๐ บาท	๕ ชิ้น ๕ เรื่อง ๑๕๐,๐๐๐ บาท	๕ ชิ้น ๕ เรื่อง ๑๕๐,๐๐๐ บาท	สปส. (ศพง. ทุกศูนย์)	-
๒.๑.๑๐ โครงการปรับสภาพ แวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพ ความพิการของผู้ทุพพลภาพ	๑. จำนวนผู้เข้ารับการฟื้นฟู สมรรถภาพที่เข้าร่วมโครงการ ปรับสภาพแวดล้อมให้ เหมาะสมกับสภาพความ พิการของผู้ทุพพลภาพ ๒.ร้อยละการช่วยเหลือตนเอง ของผู้เข้ารับการฟื้นฟู สมรรถภาพที่เข้าร่วมโครงการ ปรับสภาพแวดล้อมให้	๔	๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๒๑ คน ร้อยละ ๘๐ ๗๐๐,๐๐๐ บาท	๒๑ คน ร้อยละ ๘๐ ๗๐๐,๐๐๐ บาท	๒๑ คน ร้อยละ ๘๐ ๗๐๐,๐๐๐ บาท	๒๑ คน ร้อยละ ๘๐ ๗๐๐,๐๐๐ บาท	๒๑ คน ร้อยละ ๘๐ ๗๐๐,๐๐๐ บาท	สปส. (ศพง. ทุกศูนย์)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*		ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	เหมาะสมกับสภาพความพิการ ของผู้ทุพพลภาพเพิ่มขึ้นอย่าง น้อยละ ๑ ระดับ									
๒.๑.๑๑ โครงการผู้ประกันตน มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ด้าน บริการทางการแพทย์ภายใต้ กฎหมายประกันสังคม (บูรณาการพัฒนาระบบประกัน สุขภาพ)	จำนวนผู้ประกันตนมีสิทธิ ได้รับการบริการทางการแพทย์ ภายใต้กฎหมายประกันสังคม	๔	๙๑,๖๑๓,๓๑๓,๒๐๐ บาท	๑๒.๓๔ ล้านคน ๑๔,๓๔๒,๘๘๘,๕๐๐ บาท	๑๒.๔๗ ล้านคน ๑๕,๐๗๐,๔๒๔,๗๐๐ บาท	๑๒.๖๘ ล้านคน ๑๙,๔๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๒.๘๙ ล้านคน ๒๐,๗๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๓.๐๙ ล้านคน ๒๒,๑๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	สปสช.	สปส. (กณพ./ สจพ.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ : ๒. ส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*		ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๒.๑ โครงการแรงงาน นอกระบบผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ ความคุ้มครองภายใต้กฎหมาย ประกันสังคม (บูรณาการปี ๒๕๖๐	จำนวนแรงงานนอกระบบ ที่สมัครได้รับการขึ้นทะเบียน เป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ กับสำนักงานประกันสังคม		๓,๔๙๔,๑๙๗,๘๐๐ บาท	๑,๕๓๒,๐๐๐ คน ๔๕๘,๖๘๐,๘๐๐ บาท	๒,๒๙๐,๐๐๐ คน ๖๘๔,๗๙๒,๐๐๐ บาท	๒,๓๒๒,๐๐๐ คน ๗๗๓,๙๙๙,๐๐๐ บาท	๒,๓๕๔,๐๐๐ คน ๗๘๓,๕๗๕,๐๐๐ บาท	๒,๓๘๖,๐๐๐ คน ๗๙๓,๑๕๑,๐๐๐ บาท	สปส. (สสร.)	สปส. กทม.พท./ สปส.จว./ สาขา

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๒.๒ โครงการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง การประกัน สังคม มาตรา ๔๐ แก่แรงงาน นอกระบบ	จำนวนแรงงานนอกระบบ ที่เข้าร่วมกิจกรรม	๑	<u>๖๕.๙๕๒๐</u> <u>ล้านบาท</u>	๑๒,๗๐๐ คน ๑๒.๑๙๖๘ ล้านบาท	๑๒,๗๖๐ คน ๑๒.๘๐๖๐ ล้านบาท	๑๒,๘๒๐ คน ๑๓.๐๐๐๐ ล้านบาท	๑๒,๘๘๐ คน ๑๓.๖๕๐๐ ล้านบาท	๑๒,๙๔๐ คน ๑๔.๓๐๐๐ ล้านบาท	สปส. (สสร.)	สปส.กทม. พท./ สปส.จว./ สาขา
๒.๒.๓ โครงการประชุมชี้แจง สิทธิประกันสังคม มาตรา ๔๐ แก่บุคลากรสำนักงานประกัน สังคมและเครือข่าย	จำนวนผู้เข้ารับอบรม	๑	<u>๔๔.๗๓๙๐</u> <u>ล้านบาท</u>	๒,๐๐๐ คน ๘.๙๔๗๘ ล้านบาท	๒,๐๐๐ คน ๘.๙๔๗๘ ล้านบาท	๒,๐๐๐ คน ๘.๙๔๗๘ ล้านบาท	๒,๐๐๐ คน ๘.๙๔๗๘ ล้านบาท	๒,๐๐๐ คน ๘.๙๔๗๘ ล้านบาท	สปส. (สสร.)	สปส. กทม.พท./ สปส.จว./ สาขา
๒.๒.๔ การกำกับ ดูแล และสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ และได้รับการคุ้มครองตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ๑) ตรวจแรงงานนอกระบบ ๒) สนับสนุนเทคนิควิชาการ ด้านคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ ๓) ส่งเสริมความรู้ด้านคุ้มครอง แรงงานแก่แรงงานนอกระบบและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ๔) รณรงค์เผยแพร่ความรู้ ให้แก่แรงงานนอกระบบและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง	จำนวนแรงงานนอกระบบ ที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ สิทธิตามกฎหมาย แรงงาน	๑		๒๐๒,๓๐๐ คน ๓๐,๐๐๐ คน ๗๖,๐๐๐ คน ๓,๘๐๐ คน ๘๙,๘๐๐ คน	๒๐๔,๐๐๐ คน ๒๙,๗๐๐ คน ๗๖,๗๐๐ คน ๓,๘๐๐ คน ๙๐,๐๐๐ คน	๒๐๖,๐๐๐ คน ๒๙,๙๐๐ คน ๗๗,๔๐๐ คน ๙๐,๙๐๐ คน	๒๐๗,๓๐๐ คน ๒๙,๖๐๐ คน ๗๘,๑๐๐ คน ๓,๘๐๐ คน	๒๐๘,๖๐๐ คน ๓๐,๐๐๐ คน ๗๘,๘๐๐ คน ๓,๘๐๐ คน	กสร. (กคน.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๕) สร้างเครือข่ายการ คุ้มครองแรงงานนอกระบบ ๖) ประชาสัมพันธ์การเลือก ผู้แทนผู้จ้างงานและผู้แทนผู้รับ งานฯ เพื่อเป็นคณะกรรมการ คุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน				๒,๗๐๐ คน ๘๖ ครั้ง	๓,๘๐๐ คน -	๔,๐๐๐ คน -	๔,๐๐๐ คน ๘๖ ครั้ง	๔,๐๐๐ คน -		
๒.๒.๕ โครงการพัฒนาศักยภาพ กลุ่มแรงงานภาคเกษตรสู่การเป็น “สมาร์ทฟาร์มเมอร์”	จำนวนแรงงานภาคเกษตร ได้รับความรู้เรื่องสิทธิ หน้าที่ และความปลอดภัยในการ ทำงาน และจำนวนวิทยากร ขยายผล สร้างการรับรู้		<u>๔๑.๐๕๕๒</u> <u>ล้านบาท</u>		๑๔,๐๐๐ คน ๑๐.๒๖๓๘ ล้านบาท	๑๔,๐๐๐ คน ๑๐.๒๖๓๘ ล้านบาท	๑๔,๐๐๐ คน ๑๐.๒๖๓๘ ล้านบาท	๑๔,๐๐๐ คน ๑๐.๒๖๓๘ ล้านบาท	กสร. (กคน.)	-
๒.๒.๖ โครงการเสริมสร้างกลไก เครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน นอกระบบสนับสนุนภาคคุ้มครอง แรงงานนอกระบบ	จำนวนอบรมมีความเข้าใจ แนวทางการดำเนินงานตาม เกณฑ์ที่กำหนด		<u>๔.๓๘๔๘</u> <u>ล้านบาท</u>	-	๓๖๕ คน ๑.๐๙๑๒ ล้านบาท	๓๖๕ คน ๑.๐๙๑๒ ล้านบาท	๓๖๕ คน ๑.๐๙๑๒ ล้านบาท	๓๖๕ คน ๑.๐๙๑๒ ล้านบาท	กสร. (กคน.)	-
๒.๒.๗ โครงการรณรงค์ส่งเสริม สิทธิแรงงานนอกระบบ	จำนวนเครือข่ายแรงงาน นอกระบบได้รับความรู้ความ เข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานนอกระบบ		<u>๘.๗๒๘๘</u> <u>ล้านบาท</u>	-	๖๐๐ คน ๒.๑๘๒๒ ล้านบาท	๖๐๐ คน ๒.๑๘๒๒ ล้านบาท	๖๐๐ คน ๒.๑๘๒๒ ล้านบาท	๖๐๐ คน ๒.๑๘๒๒ ล้านบาท	กสร. (กคน.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๒.๘ โครงการขยายโอกาส การมีงานทำให้ผู้สูงอายุ			<u>๘๙,๔๔๕</u> <u>คน</u> <u>๑๓๐,๕๒๑,๖๐๐</u> <u>บาท</u>	๙,๕๒๐ คน ๕,๔๑๘,๐๐๐ บาท	๑๙,๙๖๔ คน ๒๘,๑๕๗,๔๐๐ บาท	๑๙,๙๘๗ คน ๓๒,๓๑๕,๔๐๐ บาท	๑๙,๙๘๗ คน ๓๔,๐๗๑,๖๖๔ บาท	๑๙,๙๘๗ คน ๓๒,๓๑๕,๔๐๐ บาท	กกจ.	-
กิจกรรมที่ ๑ สํารวจข้อมูล ผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพ หรือทำงาน	จำนวนข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการ ประกอบอาชีพและทำงาน		<u>๗๐,๒๐๐ คน</u> <u>๑๑,๖๗๑,๙๖๐</u> <u>บาท</u>	๗,๘๐๐ คน ๒,๒๓๔,๓๖๐ บาท	๑๕,๖๐๐ คน ๒,๓๓๔,๔๐๐ บาท	๑๕,๖๐๐ คน ๒,๓๓๔,๔๐๐ บาท	๑๕,๖๐๐ คน ๒,๓๓๔,๔๐๐ บาท	๑๕,๖๐๐ คน ๒,๓๓๔,๔๐๐ บาท		
กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการ ประกอบอาชีพอิสระให้ผู้สูงอายุ	จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ		<u>๑๕,๔๘๐ คน</u> <u>๒๘,๖๑๙,๖๔๐</u> <u>บาท</u>	๑,๗๒๐ คน ๓,๐๘๓,๖๔๐ บาท	๓,๔๔๐ คน ๖,๓๘๔,๐๐๐ บาท	๓,๔๔๐ คน ๖,๓๘๔,๐๐๐ บาท	๓,๔๔๐ คน ๖,๓๘๔,๐๐๐ บาท	๓,๔๔๐ คน ๖,๓๘๔,๐๐๐ บาท		
กิจกรรมที่ ๓ สร้างคุณค่า ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ	จำนวนผู้สูงอายุได้รับการ ส่งเสริมการมีงานทำ		<u>๓๔๔ รุ่น</u> <u>๓,๔๔๐ คน</u> <u>๒๖,๔๘๘,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	- ๘๖๐ คน ๖,๖๒๒,๐๐๐ บาท	๘๖ รุ่น ๘๖๐ คน ๖,๖๒๒,๐๐๐ บาท	๘๖ รุ่น ๘๖๐ คน ๖,๖๒๒,๐๐๐ บาท	๘๖ รุ่น ๘๖๐ คน ๖,๖๒๒,๐๐๐ บาท	๘๖ รุ่น ๘๖๐ คน ๖,๖๒๒,๐๐๐ บาท		
กิจกรรมที่ ๔ ส่งเสริมการจ้างงาน ผู้สูงอายุด้านการแนะแนวอาชีพ	จำนวนผู้สูงอายุได้รับการจ้าง งาน		๓๒๕ คน ๖๓,๗๔๒,๒๐๐ บาท	- ๖๔ คน ๑๒,๘๑๗,๐๐๐ บาท	๘๗ คน ๑๖,๙๗๕,๐๐๐ บาท	๘๗ คน ๑๖,๙๗๕,๐๐๐ บาท	๘๗ คน ๑๖,๙๗๕,๐๐๐ บาท	๘๗ คน ๑๖,๙๗๕,๐๐๐ บาท		

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๒.๙ โครงการส่งเสริมการจ้าง งานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสม กับวัยและประสบการณ์									กกจ.	-
กิจกรรมที่ ๑ : ๑ อำเภอ ๑ ภูมิปัญญา				-	๔,๒๐๐ คน ๑๓,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๔,๔๐๐ คน ๑๔,๒๕๐,๐๐๐ บาท	๔,๖๐๐ คน ๑๔,๙๐๐,๐๐๐ บาท	๔,๙๐๐ คน ๑๕,๕๗๐,๐๐๐ บาท		
กิจกรรมที่ ๒ : ส่งเสริมการมีงาน ทำของผู้สูงอายุในอุตสาหกรรม บริการและการท่องเที่ยว				-	๒,๐๐๐ คน ๓,๕๗๐,๐๐๐ บาท	๒,๑๐๐ คน ๓,๗๔๘,๕๐๐ บาท	๒,๒๐๐ คน ๓,๙๒๗,๐๐๐ บาท	๒,๓๐๐ คน ๔,๑๐๕,๕๐๐ บาท		
๒.๒.๑๐ กิจกรรมสร้างโอกาส การมีงานทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการบรรจุนาน	จำนวนผู้สูงอายุได้รับบริการ ส่งเสริมการมีงานทำ		๓๒,๕๐๘,๐๐๐ บาท	๒๐ คน ๒,๑๖๐,๐๐๐ บาท	๒๐ คน ๒,๑๖๐,๐๐๐ บาท	๘๗ คน ๙,๓๙๖,๐๐๐ บาท	๘๗ คน ๙,๓๙๖,๐๐๐ บาท	๘๗ คน ๙,๓๙๖,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๒.๒.๑๑ โครงการขยายโอกาส การประกอบอาชีพและ การทำงานของผู้สูงอายุ กิจกรรมที่ ๑ สำรวจความ ต้องการฝึกอาชีพของผู้สูงอายุ ๗๖ จังหวัด กิจกรรมที่ ๒ ฝึกอบรมเพื่อสร้าง กลุ่มและเสริมสร้างความรู้ในการ สร้างอาชีพ ๗๖ จังหวัด			๔๒,๗๖๐,๐๐๐ บาท	-	๓,๘๐๐ คน/รุ่น ๑๐,๖๙๐,๐๐๐ บาท	๓,๘๐๐ คน/รุ่น ๑๐,๖๙๐,๐๐๐ บาท	๓,๘๐๐ คน/รุ่น ๑๐,๖๙๐,๐๐๐ บาท	๓,๘๐๐ คน/รุ่น ๑๐,๖๙๐,๐๐๐ บาท	สป. (กยผ.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
กิจกรรมที่ ๓ กิจกรรมฝึกอบรม พัฒนาทักษะด้านอาชีพ กิจกรรมที่ ๔ ติดตามประเมินผล										
๒.๒.๑๒ โครงการหมู่บ้านช่าง สร้างสรรค์งานในชุมชนด้วยพลัง ประชาชน	(๑) กลุ่มเป้าหมายในโครงการ หมู่บ้านช่างได้รับการอบรม ความรู้และทักษะเพิ่มเติมใน สาขาอาชีพช่าง และผ่านการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรตาม ระยะเวลาและค่าใช้จ่ายที่ กำหนดไว้ (๒) มีการสร้างเครือข่ายด้วย พลังประชาชนที่มีความ เชื่อมโยงและต่อเนื่องกับช่าง ชุมชน		<u>๑.๕๐๐ แห่ง</u> <u>๔๕.๐๐๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	-	-	หมู่บ้านช่าง ปีละ ๕๐๐ แห่ง ทั่วประเทศ ๑๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	หมู่บ้านช่าง ปีละ ๕๐๐ แห่ง ทั่วประเทศ ๑๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	หมู่บ้านช่าง ปีละ ๕๐๐ แห่ง ทั่วประเทศ ๑๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	สป. (สตป.)	กกจ.,กพร., กสร.,สปส.
๒.๒.๑๓ โครงการขับเคลื่อน นโยบายส่งเสริมป้องกันโรคจาก การประกอบอาชีพ สำหรับกลุ่ม แรงงานนอกระบบ กิจกรรมที่ ๑: การดำเนินงานตาม MOU ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เครือข่าย ในประเด็นการส่งเสริม ป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพ สำหรับแรงงานนอกระบบ	๑. จำนวนข้อเสนอแนะ เชิงนโยบาย (เรื่อง)		<u>๕.๖๖๐๐</u> <u>ล้านบาท</u> <u>๕.๒๖๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	๑ โครงการ ๑.๐๐๐ ล้านบาท	๑ โครงการ ๔.๒๖๐๐ ล้านบาท	๑ โครงการ -	๑ โครงการ -	๑ โครงการ -	สธ.	สสส., สปสช.,รง., มท., สมาคม, เทศบาล, อบจ.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
กิจกรรมที่ ๒ : พัฒนาชุดสิทธิ ประโยชน์ในการส่งเสริมป้องกัน โรคจากการประกอบอาชีพในแต่ ละกลุ่มอาชีพ	๒. มีชุดสิทธิประโยชน์ในการ ส่งเสริมป้องกันโรคจากการ ประกอบอาชีพในแต่ละกลุ่ม อาชีพ		<u>๑.๔๐๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	๑ เรื่อง ๐.๔๐๐๐ ล้านบาท	๑ เรื่อง -	๑ เรื่อง -	๑ เรื่อง -	๑ เรื่อง -	สธ. สปสช.	สสส.
๒.๒.๑๔ การพัฒนาเกณฑ์/ แนวทางขั้นพื้นฐานในการดูแล สุขภาพแรงงานข้ามชาติ	มีชุดบริการสุขภาพขั้นพื้นฐาน สำหรับแรงงานข้ามชาติ (basic package)		<u>๑.๐๐๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	เป้าหมาย : ๑ เรื่อง พัฒนาชุด สิทธิ ประโยชน์ ครอบคลุม การบริการ ทางการ แพทย์ งบ : ๐.๒๐๐๐ ล้านบาท	เป้าหมาย : ๑ เรื่อง พัฒนาชุด สิทธิ ประโยชน์ ครอบคลุม การบริการ ทางการ แพทย์ งบ : ๐.๒๐๐๐ ล้านบาท	เป้าหมาย : ๑ เรื่อง พัฒนาชุด สิทธิ ประโยชน์ ครอบคลุม การบริการ ทางการ แพทย์ งบ : ๐.๒๐๐๐ ล้านบาท	เป้าหมาย : ๑.เรื่อง พัฒนาชุด สิทธิ ประโยชน์ ครอบคลุม การบริการ ทางการ แพทย์ งบ : ๐.๒๐๐๐ ล้านบาท	เป้าหมาย : ๑ เรื่อง พัฒนาชุด สิทธิ ประโยชน์ ครอบคลุม การบริการ ทางการ แพทย์ งบ : ๐.๒๐๐๐ ล้านบาท	สธ.	กปภ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ : ๓. ส่งเสริม พัฒนา คุ้มครองสิทธิด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

โดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quick Win : Safety Thailand)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*		ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๓.๑ โครงการคลินิกโรคจากการทำงาน	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการตรวจวินิจฉัยโรคจากการทำงาน		๑๓๖,๑๕๐,๐๐๐ บาท	ไม่ต่ำกว่า ๑๒,๐๐๐ คน/ปี	ไม่ต่ำกว่า ๑๒,๐๐๐ คน/ปี	ไม่ต่ำกว่า ๑๒,๐๐๐ คน/ปี	ไม่ต่ำกว่า ๑๒,๐๐๐ คน/ปี	ไม่ต่ำกว่า ๑๒,๐๐๐ คน/ปี	สปส. (สภท.)	ร.พ. ที่ทำความร่วมมือกับ สปส. ดำเนินงานคลินิกโรคจากการทำงาน
			๒๗,๒๓๐,๐๐๐ บาท	๒๗,๒๓๐,๐๐๐ บาท	๒๗,๒๓๐,๐๐๐ บาท	๒๗,๒๓๐,๐๐๐ บาท	๒๗,๒๓๐,๐๐๐ บาท	๒๗,๒๓๐,๐๐๐ บาท		
๒.๓.๒ สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการส่งเสริมหรือป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Thailand)	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินโครงการ		๒๖๐,๔๓๓,๗๐๐ บาท	ร้อยละ ๙๐ ๔๘,๔๓๓,๗๐๐ บาท	ร้อยละ ๙๐ ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๙๐ ๕๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๙๐ ๕๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๙๐ ๕๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท	สปส. (สภท.)	กสร./สสพท./กรมควบคุมโรค/ร.พ.นพรัตนราชธานี/ร.พ.สังกัดมหาวิทยาลัย/ร.พ.โรคทรวงอก/ร.พ.โรคผิวหนังเขตร้อนภาคใต้ จังหวัดตรัง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๓.๓ การบริหารจัดการให้ ลูกจ้างได้รับสิทธิเงินทดแทน อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความ คุ้มครองของกองทุนเงิน ทดแทน		<u>๘๙๔.๕๕๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	๙,๗๑๗,๖๐๐ คน ๑๗๘.๙๑๐๐ ล้านบาท	๑๐,๐๐๙,๑๐๐ คน ๑๗๘.๙๑๐๐ ล้านบาท	๑๐,๓๐๙,๔๐๐ คน ๑๗๘.๙๑๐๐ ล้านบาท	๑๐,๖๑๘,๗๐๐ คน ๑๗๘.๙๑๐๐ ล้านบาท	๑๑,๒๖๕,๔๐๐ คน ๑๗๘.๙๑๐๐ ล้านบาท	สปส. (สภท.)	-
๒.๓.๔ โครงการตรวจสอบบัญชี ค่าจ้างกรณีนายจ้างที่ขึ้นทะเบียน ใหม่	ร้อยละของนายจ้างที่ขึ้น ทะเบียนใหม่ ได้รับการ ตรวจสอบบัญชีค่าจ้าง		<u>๑,๕๐๒,๐๗๐</u> <u>บาท</u>	ร้อยละ ๗๕ ๒๕๐,๐๗๐ บาท	ร้อยละ ๗๕ ๓๑๓,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๗๕ ๓๑๓,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๗๕ ๓๑๓,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๗๕ ๓๑๓,๐๐๐ บาท	สปส. (สทส.)	สปส. กทม.พท./ สปส.จว./สาขา
๒.๓.๕ โครงการตรวจสอบสถาน ประกอบการเพื่อป้องกันการแสวง ประโยชน์จากแรงงานและกองทุน	จำนวนสถานประกอบการ ตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการ ตรวจสอบ		<u>๓,๙๙๒,๗๐๐</u> <u>บาท</u>	๑๗,๐๐๐ แห่ง ๗๓๒,๗๐๐ บาท	๑๗,๐๐๐ แห่ง ๘๑๕,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๐๐ แห่ง ๘๑๕,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๐๐ แห่ง ๘๑๕,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๐๐ แห่ง ๘๑๕,๐๐๐ บาท	สปส. (สทส.)	สปส. กทม.พท./ สปส.จว./ สาขา
๒.๓.๖ โครงการสัมมนานายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่สถานพยาบาล และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ประกันสังคม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม		<u>๑๓,๕๖๐,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	๔๘๐ คน ๒,๗๑๒,๐๐๐ บาท	๔๘๐ คน ๒,๗๑๒,๐๐๐ บาท	๔๘๐ คน ๒,๗๑๒,๐๐๐ บาท	๔๘๐ คน ๒,๗๑๒,๐๐๐ บาท	๔๘๐ คน ๒,๗๑๒,๐๐๐ บาท	สปส. (สจพ.)	-
๒.๓.๗ กิจกรรม-กำกับ ดูแลให้ สถานประกอบกิจการปฏิบัติตาม กฎหมาย และสนับสนุนให้ แรงงานมีความรู้ตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน	๑.จำนวนแรงงานที่ได้รับการ ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ สิทธิตามกฎหมายแรงงาน ๒.จำนวนสถานประกอบ กิจการที่ได้รับการตรวจ คุ้มครองแรงงานและความ ปลอดภัยในการทำงาน	๑	<u>๖๔๒.๖๘๘๑</u> <u>ล้านบาท</u>	๑,๕๓๙,๓๐๐ คน ๕๖,๐๐๐ แห่ง	๑,๓๘๙,๘๐๐ คน ๔๐,๐๐๐ แห่ง	๑,๕๓๙,๐๐๐ คน ๔๐,๐๐๐ แห่ง	๑,๔๘๘,๗๐๐ คน ๔๐,๐๐๐ แห่ง	๑,๕๓๘,๖๐๐ คน ๔๐,๐๐๐ แห่ง	กสร. (กคร.,กภ.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๓.๘ โครงการความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand) ๑) โครงการสอบสวนวิเคราะห์ อุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน ๒) โครงการพัฒนาศูนย์พัฒนา องค์ความรู้ด้านความปลอดภัยฯ เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพ รัตนราชสุดาฯ ๓) กิจกรรมสถานศึกษา ปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี ๔) โครงการเครือข่าย จป. จิตอาสาเพื่อเฝ้าระวังอุบัติเหตุ ๕) โครงการลดอัตราการประสบ อันตรายจากการทำงานใน แรงงานต่างด้าว ๖) โครงการขับเคลื่อนงาน ก่อสร้างภาครัฐด้วยกลไกของ กฎหมาย ๗) โครงการสร้างความปลอดภัย ขั้นพื้นฐานในองค์กรภาครัฐ ๘) ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตาม MOU	อัตราการประสบอันตราย จากการทำงานลดลงจาก ปีงบประมาณที่ผ่านมา	๑	๒๘๕.๒๑๖๑ <u>ล้านบาท</u>	ร้อยละ ๕ ๔๕.๙๔๒๕ ล้านบาท	ร้อยละ ๕ ๕๙.๘๑๘๔ ล้านบาท	ร้อยละ ๕ ๕๙.๘๑๘๔ ล้านบาท	ร้อยละ ๕ ๕๙.๘๑๘๔ ล้านบาท	ร้อยละ ๕ ๕๙.๘๑๘๔ ล้านบาท	กสร. (กก.)	กษ.,มท., อก., สธ.,ทก.,คค.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๓.๙ โครงการพัฒนา พรบ.โรค จากการประกอบอาชีพและ สิ่งแวดล้อม	๑. ร่าง พรบ.โรคจากการ ประกอบอาชีพและ สิ่งแวดล้อม		<u>๐.๔๖๕๐</u> <u>ล้านบาท</u>	๑ เรื่อง ๐.๕๐๐๐ ล้านบาท	๑ เรื่อง ๐.๔๖๕๐	๑ เรื่อง -	๑ เรื่อง -	๑ เรื่อง -	สธ.	รง. (สป.,กสร.)
๒.๓.๑๐ โครงการพัฒนาแนวทาง จัดบริการอาชีวอนามัยและเวช กรรมสิ่งแวดล้อมของหน่วย บริการสาธารณสุข	๑.ร้อยละของโรงพยาบาล ศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สามารถจัดบริการ อาชีวอนามัยและเวชกรรม สิ่งแวดล้อมได้ตามมาตรฐาน								สธ.	รง. (สป.,กสร.)
	- ทั่วประเทศ			ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐		
	- พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ			ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐		
	๒.ร้อยละของโรงพยาบาล ชุมชน สามารถจัดบริการ อาชีวอนามัยและเวชกรรม สิ่งแวดล้อม ได้ตามมาตรฐาน			อยู่ระหว่าง บูรณาการ เกณฑ์	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๐	สธ.	รง. (สป., กสร.)
	๓. ร้อยละของหน่วยบริการ ปฐมภูมิ สามารถจัดบริการ อาชีวอนามัยให้กับแรงงานใน ชุมชนได้ตามแนวทางที่ กำหนด			ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	สธ.	รง. (สป., กสร.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ : ๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๔.๑ รมรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี	จำนวนแรงงานในสถานประกอบการกิจการและรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี		๘.๐๕๓๘ ล้านบาท	๖๕๐,๐๐๐ คน ๑.๔๕๗๖ ล้านบาท	๖๕๐,๐๐๐ คน ๑.๕๓๐๕ ล้านบาท	๗๐๐,๐๐๐ คน ๑.๖๐๗๐ ล้านบาท	๗๐๐,๐๐๐ คน ๑.๖๘๗๐ ล้านบาท	๗๐๐,๐๐๐ คน ๑.๗๗๑๗ ล้านบาท	กสร. (สรส.)	-
๒.๔.๒ โครงการส่งเสริมสถานประกอบการกิจการให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน	จำนวนสถานประกอบการกิจการที่สมัครเข้าร่วมการประกวดสถานประกอบการกิจการดีเด่นแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด		๒๕.๒๑๓๓ ล้านบาท	๘๐๐ แห่ง ๔.๑๓๐๐ ล้านบาท	๘๐๐ แห่ง ๔.๕๔๓๐ ล้านบาท	๘๐๐ แห่ง ๔.๙๙๗๓ ล้านบาท	๘๐๐ แห่ง ๕.๔๙๗๐ ล้านบาท	๘๐๐ แห่ง ๖.๐๔๖๐ ล้านบาท	กสร. (สรส.)	-
๒.๔.๓ โครงการแรงงานสมานฉันท์สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย	จำนวนแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์		๑๔.๓๐๘๙ ล้านบาท	๒,๕๐๐ คน ๒.๓๓๐๙ ล้านบาท	๒,๕๐๐ คน ๒.๕๘๐๙ ล้านบาท	๒,๕๐๐ คน ๒.๘๓๙๐ ล้านบาท	๒,๕๐๐ คน ๓.๑๒๒๙ ล้านบาท	๒,๕๐๐ คน ๓.๔๓๕๒ ล้านบาท	กสร. (สรส.)	-
๒.๔.๔ โครงการสร้างนักบริหารแรงงานสัมพันธ์เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand ๔.๐	๑. จำนวนผู้เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตร		๑๕.๒๗๕๒ ล้านบาท	-	๕๐๐ คน ๓.๗๑๕๐ ล้านบาท	๕๐๐ คน ๓.๔๙๒๕ ล้านบาท	๕๐๐ คน ๓.๘๔๑๘ ล้านบาท	๕๐๐ คน ๔.๒๒๕๙ ล้านบาท	กสร. (สรส.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๔.๕ กำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายด้านสวัสดิการแรงงาน	ร้อยละของสถานประกอบการจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ		<u>๕,๐๐๐๐</u> ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๑.๐๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๑.๐๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๑.๐๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๑.๐๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๑.๐๐๐๐ ล้านบาท	กสร. (กสว.)	-
๒.๔.๖ สนับสนุนให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย	จำนวนสถานประกอบการที่จัดให้มีสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย		<u>๑๕,๗๐๔๐</u> ล้านบาท	๑๑,๐๐๐ แห่ง ๒.๐๐๐๐ ล้านบาท	๑๒,๐๐๐ แห่ง ๒.๕๐๐๐ ล้านบาท	๑๒,๐๐๐ แห่ง ๒.๕๐๐๐ ล้านบาท	๑๒,๐๐๐ แห่ง ๔.๓๕๒๐ ล้านบาท	๑๒,๐๐๐ แห่ง ๔.๓๕๒๐ ล้านบาท	กสร. (กสว.)	-
๒.๔.๗ พัฒนาการให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน	จำนวนสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการที่ได้รับเงินกู้		<u>๖๐๐.๐๐๐๐</u> ล้านบาท	๑๐ แห่ง ๑๒๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	๑๐ แห่ง ๑๒๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	๑๐ แห่ง ๑๒๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	๑๐ แห่ง ๑๒๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	๑๐ แห่ง ๑๒๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	กสร. (กสว.)	กษ.
๒.๔.๘ โครงการพัฒนาความเข้มแข็งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ	จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนา		<u>๘,๑๐๐๐</u> ล้านบาท	๒,๓๐๐ คน ๑.๒๐๐๐ ล้านบาท	๓,๐๐๐ คน ๑.๕๐๐๐ ล้านบาท	๓,๕๐๐ คน ๑.๖๐๐๐ ล้านบาท	๔,๐๐๐ คน ๑.๘๐๐๐ ล้านบาท	๕,๐๐๐ คน ๒.๐๐๐๐ ล้านบาท	กสร. (กสว.)	-
๒.๔.๙ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนเครือข่ายแรงงานที่ได้รับความรู้		<u>๔,๕๐๐๐</u> ล้านบาท	๑,๐๐๐ คน ๐.๗๐๐๐ ล้านบาท	๑,๕๐๐ คน ๐.๙๐๐๐ ล้านบาท	๑,๕๐๐ คน ๐.๙๐๐๐ ล้านบาท	๒,๐๐๐ คน ๑.๐๐๐๐ ล้านบาท	๒,๐๐๐ คน ๑.๐๐๐๐ ล้านบาท	กสร. (กสว.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๔.๑๐ แผนงานควบคุมโรคจาก การประกอบอาชีพภาคอุตสาหกรรม (กลุ่มวัยทำงาน) - สนับสนุนสถานประกอบกิจการ ให้มีการดูแลสุขภาพผู้ประกอบการ อาชีพในสถานประกอบการได้ ตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑. อัตราประสบอันตรายจาก การทำงานลดลงจากปีที่ผ่านมา ร้อยละ ๑๐			๘.๐	๗.๒๑	๖.๔๘	๕.๘๓	๕.๒๕	สถ. รง. (สปส.)	บูรณาการ ร่วมกับ รง. (กสร.)
	๒. จำนวนของสถาน ประกอบการที่พนักงานมีโอกา สสัมผัสปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิด โรคและภัยสุขภาพที่สำคัญ มี การจัด บริการอาชีวอนามัย ครบวงจร			อย่างน้อย จังหวัดละ ๒ แห่ง (รวม ๑๕๒ แห่ง)	อย่างน้อย จังหวัดละ ๓ แห่ง (รวม ๒๒๘ แห่ง)	อย่างน้อย จังหวัดละ ๔ แห่ง (รวม ๓๐๔ แห่ง)	อย่างน้อย จังหวัดละ ๕ แห่ง (รวม ๓๘๐ แห่ง)	อย่างน้อย จังหวัดละ ๖ แห่ง (รวม ๔๕๖ แห่ง)	สถ.	บูรณาการ ร่วมกับ รง. (กสร.)
	๓. ร้อยละของสถานประกอบการ ที่เข้าร่วมโครงการสถานประกอบ การปลอดโรค ปลอดภัย ภายใจ เป็นสุข มีการดำเนินงานผ่าน เกณฑ์สถานประกอบการปลอด โรค ปลอดภัย ภายใจเป็นสุข			ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	สถ.	บูรณาการ ร่วมกับ รง. (กสร.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ : ๕. ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๕.๑ การส่งเสริมอาชีพให้กับ ลูกจ้างที่สูญเสียอวัยวะหรือ สูญเสียสมรรถภาพเนื่องจากการ ทำงานและผู้ประกันตนทุพพล ภาพที่สิ้นสุดการฟื้นฟูสมรรถภาพ การทำงานให้มีความทำงาน	ร้อยละของผู้เข้ารับการฟื้นฟู สมรรถภาพฯ ที่สิ้นสุดการ ฟื้นฟูแล้วมีงานทำ		๓๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๖๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๖๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๖๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๖๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๖๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท	สปส. (ศพง. ทุกศูนย์)	-
๒.๕.๒ โครงการเตรียมความ พร้อมแก่กำลังแรงงาน (๑) แนะแนวอาชีพและส่งเสริม อาชีพ - แนะแนวอาชีพก่อนเข้าสู่ ตลาดแรงงาน	จำนวนนักเรียน (ระดับชั้น ประถมศึกษาขึ้นไป) นักศึกษา และประชาชนได้รับการ แนะแนวอาชีพและส่งเสริม		๒,๑๓๓,๑๗๐ คน ๒๔๙,๘๒๘,๖๖๕ ล้านบาท ๒,๑๓๓,๑๗๐ คน ๒๒๗,๙๖๔,๒๒๔ ล้านบาท ๑,๒๓๒,๑๕๐ คน ๙๖,๐๗๔,๖๖๔ ล้านบาท	๕๒๕,๗๕๐ คน ๔๒.๕๓๘๒๐ ล้านบาท ๕๒๕,๗๕๐ คน ๓๖.๕๓๘๒๐ ล้านบาท ๑๙๘,๒๓๐ คน ๑๓.๒๘๒๘๐ ล้านบาท	๔๑๓,๐๒๐ คน ๔๔.๖๖๕๐๐ ล้านบาท ๔๑๓,๐๒๐ คน ๓๘.๕๘๖๓๐ ล้านบาท ๒๕๘,๐๐๐ คน ๑๘.๑๙๕๒๐ ล้านบาท	๓๙๖,๑๒๐ คน ๔๙.๑๓๑๕๐ ล้านบาท ๓๙๖,๑๒๐ คน ๔๕.๒๔๐๗๐ ล้านบาท ๒๕๘,๓๐๐ คน ๑๙.๘๐๒๘๐ ล้านบาท	๓๙๗,๕๕๐ คน ๕๔.๐๔๔๖๕ ล้านบาท ๓๙๗,๕๕๐ คน ๕๐.๐๗๙๗๐ ล้านบาท ๒๕๘,๖๓๐ คน ๒๑.๔๙๙๗๐ ล้านบาท	๔๐๐,๗๓๐ คน ๕๕.๔๔๙๑๕ ล้านบาท ๔๐๐,๗๓๐ คน ๕๓.๕๑๙๓๔ ล้านบาท ๒๕๘,๙๙๐ คน ๒๓.๒๙๓๙๔ ล้านบาท	กกจ. (กส.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
- แนะนำอาชีพเพื่อการมีงานทำ			<u>๘๘๕,๕๐๐</u> คน	๓๒๕,๐๐๐ คน	๑๕๒,๕๐๐ คน	๑๓๕,๐๐๐ คน	๑๓๖,๐๐๐ คน	๑๓๗,๐๐๐ คน		
- แนะนำอาชีพผู้ไม่อยู่ในระบบ การจ้างงาน			<u>๙๕.๓๖๐๒๐</u> ล้านบาท	๑๘.๑๙๔๗ ล้านบาท	๑๕.๓๓๐๕๐ ล้านบาท	๑๘.๙๔๕๐ ล้านบาท	๒๐.๙๔๕๐ ล้านบาท	๒๑.๙๔๕๐ ล้านบาท		
			<u>๑๕,๕๒๐ คน</u> <u>๓๖.๕๒๙๔๐</u> ล้านบาท	๒,๕๒๐ คน ๕.๐๖๐๖ ล้านบาท	๒,๕๒๐ คน ๕.๐๖๐๖ ล้านบาท	๒,๘๒๐ คน ๖.๔๙๒๘๐ ล้านบาท	๒,๙๒๐ คน ๗.๖๓๕๐๐ ล้านบาท	๔,๗๔๐ คน ๑๒.๒๘๐๔ ล้านบาท		
(๒) พัฒนาการจัดประเภท มาตรฐานอาชีพ และมาตรฐาน อุตสาหกรรมไทย	จำนวนมาตรฐานอาชีพและ มาตรฐานอุตสาหกรรม		<u>๓๐,๓๑๔,๘๐๐</u> บาท	๒,๐๐๐ อาชีพ	๒,๐๐๐ อาชีพ	๒,๐๐๐ อาชีพ	๒,๐๐๐ อาชีพ	๒,๐๐๐ อาชีพ	กกจ.	-
				๒,๐๐๐ อุตสาหกรรม	๒,๐๐๐ อุตสาหกรรม	๒,๐๐๐ อุตสาหกรรม	๒,๐๐๐ อุตสาหกรรม	๒,๐๐๐ อุตสาหกรรม		
				๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๖,๐๗๘,๗๐๐ บาท	๖,๐๗๘,๗๐๐ บาท	๖,๐๗๘,๗๐๐ บาท	๖,๐๗๘,๗๐๐ บาท		
๒.๕.๓ โครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ (Smart Jobs Smart workers)	๑. จำนวนผู้สมัครงานมารับ บริการจัดหางาน ๒. การสร้างระบบและ เครื่องมือในการ Recruitment		<u>๔๙,๐๔๑,๖๐๐</u> บาท	๑๖๐,๐๐๐ คน	๑๖๐,๐๐๐ คน	๑๗๐,๐๐๐ คน	๑๘๐,๐๐๐ คน	๑๙๐,๐๐๐ คน	กกจ.	-
				๓๓,๓๙๖,๖๐๐ บาท	๓,๕๓๖,๐๐๐ บาท	๓,๗๙๙,๕๐๐ บาท	๔,๐๒๓,๐๐๐ บาท	๔,๒๔๖,๕๐๐ บาท		
๒.๕.๔ โครงการให้บริการจัดหา งานแก่กลุ่มคนพิเศษ (ไม่รวมกลุ่ม ผู้สูงอายุ)	จำนวนประชาชนได้รับบริการ ส่งเสริมการมีงานทำ		<u>๙๗,๖๘๔,๐๐๐</u> บาท	๑๔,๙๘๐ คน	๑๔,๙๘๐ คน	๑๖,๕๘๘ คน	๑๘,๐๘๘ คน	๑๙,๕๘๘ คน	กกจ.	-
				๑๘,๘๐๓,๖๐๐ บาท	๑๘,๙๘๓,๖๐๐ บาท	๑๙,๔๓๔,๖๐๐ บาท	๑๙,๙๖๕,๖๐๐ บาท	๒๐,๔๕๖,๖๐๐ บาท		

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๕.๕ โครงการ ๓ ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม)	จำนวนประชาชนได้รับบริการ ส่งเสริมการมีงานทำ		<u>๑๒,๘๗๘,๐๐๐</u> บาท	๔,๐๐๐ คน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๔,๐๐๐ คน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๔,๑๐๐ คน ๒,๕๖๓,๐๐๐ บาท	๔,๒๐๐ คน ๒,๖๒๖,๐๐๐ บาท	๔,๓๐๐ คน ๒,๖๘๙,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๒.๕.๖ โครงการพัฒนาระบบ จัดหางานอย่างยั่งยืน	จำนวนประชาชนได้รับบริการ ส่งเสริมการมีงานทำ		<u>๒๗๖,๗๙๙,๗๐๐</u> บาท	๔๗๘,๗๐๐ คน ๕๔,๘๑๕,๘๐๐ บาท	๔๗๘,๗๐๐ คน ๕๔,๒๒๕,๘๐๐ บาท	๔๘๓,๕๐๐ คน ๕๕,๓๖๓,๙๐๐ บาท	๔๘๘,๓๐๐ คน ๕๕,๙๑๗,๕๐๐ บาท	๔๙๓,๒๐๐ คน ๕๖,๔๗๖,๗๐๐ บาท	กกจ.	-
๒.๕.๗ โครงการนัดพบตลาดงาน เชิงคุณภาพ	จำนวนประชาชนได้รับบริการ ส่งเสริมการมีงานทำ		<u>๓๙,๖๑๙,๐๐๐</u> บาท	๑๒,๗๐๐ คน ๗,๘๒๗,๘๐๐ บาท	๑๒,๗๐๐ คน ๗,๘๒๗,๘๐๐ บาท	๑๒,๘๐๐ คน ๗,๙๐๗,๘๐๐ บาท	๑๒,๙๐๐ คน ๗,๙๘๗,๘๐๐ บาท	๑๓,๐๐๐ คน ๘,๐๖๗,๘๐๐ บาท	กกจ.	-
๒.๕.๘ โครงการปล่อยกู้เงินกองทุน ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านและ บริหารจัดการเงินกองทุน	จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้รับเงินกู้กองทุนเพื่อผู้รับ งานไปทำที่บ้าน		<u>๓๒๐ คน</u> <u>๔๐.๐๐๐๐</u> ล้านบาท	-	๘๐ ราย ๑๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	๘๐ ราย ๑๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	๘๐ ราย ๑๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	๘๐ ราย ๑๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	กกจ.	-
๒.๕.๙ โครงการแก้ไขปัญหาคความ เดือดร้อนด้านอาชีพ - โครงการจ้างงานเร่งด่วน และพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อ บรรเทาความเดือดร้อนด้าน อาชีพ ปี พ.ศ.๒๕๖๐	จำนวนเกษตรกร/ กำลังแรงงานในพื้นที่ ๗๖ จังหวัดทั่วประเทศที่ได้รับ การ Re Skill/Retrain สูงขึ้น		<u>๕๓๐,๔๖๐,๖๐๐</u> บาท	๑๙,๐๐๐ คน ๙๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๙,๙๕๐ คน ๑๐๐,๘๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๙๔๘ คน ๑๐๕,๘๔๐,๐๐๐ บาท	๒๑,๙๙๖ คน ๑๑๑,๑๓๒,๐๐๐ บาท	๒๓,๐๙๖ คน ๑๑๖,๖๘๘,๖๐๐ บาท	สป. (กยพ.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๕.๑๐ โครงการส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรีและ ครอบครัว (แผนงานบูรณาการ พัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย) - กิจกรรมพัฒนาทักษะ อาชีพแก่สตรีและครอบครัว ผลงาน : พัฒนาทักษะอาชีพ ส่งเสริมการรวมกลุ่มประกอบ อาชีพและส่งเสริมโอกาสในการ ดำเนินธุรกิจให้สตรีกลุ่มเสี่ยง ต่อการเข้าสู่กระบวนการ ค้าประเวณีให้มีอาชีพและรายได้ เป้าหมาย : กลุ่มเป้าหมาย สามารถประกอบอาชีพอิสระ อาชีพเสริม รวมทั้งสามารถ รวมกลุ่มประกอบอาชีพและมี ช่องทางในการพัฒนาธุรกิจ มีรายได้มั่นคงและเพียงพอ สำหรับการดูแลตนเองและ ครอบครัว	กลุ่มเป้าหมายที่จบหลักสูตร ฝึกอาชีพมีงานทำร้อยละ ๘๐	๑	<u>งบประมาณ</u> <u>๑,๓๔๕,๒๐๒๒</u> <u>ล้านบาท</u> <u>เป้าหมาย</u> <u>๑๑,๘๐๐ คน</u>	งบประมาณ ๑๗๖,๔๕๕๒ ล้านบาท	งบประมาณ ๒๑๗,๗๒๕๐ ล้านบาท	งบประมาณ ๒๖๑,๒๗๐๐ ล้านบาท	งบประมาณ ๓๑๓,๕๒๔๐ ล้านบาท	งบประมาณ ๓๗๖,๒๒๘๐ ล้านบาท	พม. (สค.)	-
				เป้าหมาย ๑๓,๔๐๐ คน	เป้าหมาย ๑๖,๑๐๐ คน	เป้าหมาย ๑๙,๓๐๐ คน	เป้าหมาย ๒๓,๑๐๐ คน	-		

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๕.๑๑ โครงการส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพทักษะด้านอาชีพ ของคนพิการ	จำนวนคนพิการที่ได้รับการ พัฒนาศักยภาพและทักษะ อาชีพ	๑	<u>๑๒๔,๑๑๙,๐๐๐</u> บาท	๓,๐๐๐ คน ๑๑,๑๑๙,๐๐๐ บาท	๔,๐๐๐ คน ๒๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐ คน ๒๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๖,๐๐๐ คน ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๗,๐๐๐ คน ๓๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	พม. (พก.)	-
๒.๕.๑๒ โครงการฝึกทักษะและ พัฒนาอาชีพในสถาบันแก่คน พิการ	จำนวนคนพิการที่ได้รับการ ฝึกทักษะทางอาชีพตามสภาพ ความพิการ	๑	<u>๒๐๐,๗๒๑,๙๐๐๐</u> บาท	๘๖๕ คน ๓๐,๗๒๑,๙๐๐ บาท	๘๖๕ คน ๓๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๘๖๕ คน ๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๘๖๕ คน ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๘๖๕ คน ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	พม. (พก.)	-
๒.๕.๑๓ โครงการศูนย์ฝึกอาชีพ ชุมชน	๑) ประชาชนที่รับการฝึก อาชีพ เห็นช่องทางในการ ประกอบอาชีพ ๒) ประชาชนที่รับการฝึก อาชีพ มีอาชีพ มีรายได้ ลดรายจ่ายร้อยละของผู้เข้า รับ การฟื้นฟูสมรรถภาพฯ ที่สิ้นสุดการฟื้นฟูแล้วมีงานทำ	๑	<u>๒,๓๔๔,๔๑๕,๒๐๐</u> บาท	๕๑๙,๖๐๐ คน ๔๗๓,๕๖๗,๒๐๐ บาท	๕๑๙,๖๘๐ คน ๕๖๗,๗๑๒,๐๐๐ บาท	๕๑๙,๖๘๐ คน ๕๖๗,๗๑๒,๐๐๐ บาท	๕๑๙,๖๘๐ คน ๕๖๗,๗๑๒,๐๐๐ บาท	๕๑๙,๖๘๐ คน ๕๖๗,๗๑๒,๐๐๐ บาท	ศธ. (กศน.)	-
๒.๕.๑๔ ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	(๑) จำนวนแรงงานที่เข้ารับ การฝึกอบรม (๒) ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ ทักษะ มีอาชีพ มีรายได้	๑	<u>๔,๕๐๐ คน</u> <u>๖๗,๗๒๕,๐๐๐</u> บาท	๘๐๐ คน ๑๒,๐๔๐,๐๐๐ บาท	๘๘๐ คน ๑๓,๒๔๔,๐๐๐ บาท	๙๐๐ คน ๑๓,๕๔๕,๐๐๐ บาท	๙๔๐ คน ๑๔,๑๔๗,๐๐๐ บาท	๙๘๐ คน ๑๔,๗๔๙,๐๐๐ บาท	ศอ.บต.	กพร.
๒.๕.๑๕ พัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนและผู้มีรายได้น้อย	(๑) จำนวนแรงงานที่เข้ารับ การฝึกอบรม (๒)ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ ทักษะ มีอาชีพ มีรายได้		<u>๑๖,๔๔๐ คน</u> <u>๔๒,๘๒๐,๐๐๐</u> บาท	-	๓,๘๔๐ คน ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๔,๐๐๐ คน ๑๐,๔๒๐,๐๐๐ บาท	๔,๒๐๐ คน ๑๐,๙๔๐,๐๐๐ บาท	๔,๔๐๐ คน ๑๑,๔๖๐,๐๐๐ บาท	รง. (กพร.)	พม.,มท., อปท.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๕.๑๖ ฝึกอบรมแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่ม โอกาสในการประกอบอาชีพ	(๑) จำนวนแรงงานที่เข้ารับ การฝึกอบรม (๒) ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ ทักษะ มีอาชีพ มีรายได้		<u>๑๗๘,๘๐๐ คน</u> <u>๕๖๖,๑๘๑,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	๒๓,๕๖๐ คน ๑๑๒,๕๘๑,๐๐๐ บาท	๓๙,๐๖๐ คน ๑๐๕,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๔๑,๐๐๐ คน ๑๑๐,๕๓๐,๐๐๐ บาท	๔๓,๐๐๐ คน ๑๑๕,๙๒๐,๐๐๐ บาท	๔๕,๒๐๐ คน ๑๒๑,๘๕๐,๐๐๐ บาท	รง. (กพร.)	พม.,มท., อปท.
๒.๕.๑๗ ฝึกอบรมแรงงาน ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการ ประกอบอาชีพ	(๑) จำนวนแรงงานที่เข้ารับ การฝึกอบรม (๒) ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ ทักษะ มีอาชีพ มีรายได้		<u>๓๔,๘๖๐ คน</u> <u>๙๕,๑๒๓,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	๖,๑๖๐ คน ๑๗,๖๓๓,๐๐๐ บาท	๖,๘๐๐ คน ๑๘,๓๖๐,๐๐๐ บาท	๗,๐๐๐ คน ๑๘,๙๐๐,๐๐๐ บาท	๗,๓๐๐ คน ๑๙,๗๑๐,๐๐๐ บาท	๗,๖๐๐ คน ๒๐,๕๒๐,๐๐๐ บาท	รง. (กพร.)	พม.,มท., อปท.
๒.๕.๑๘ โครงการส่งเสริมการ จ้างงานคนพิการในหน่วยงาน ของรัฐ	คนพิการได้ทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ		<u>๒๕.๐๐๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	๙,๐๐๐ คน ๑๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	๑๕,๐๐๐ คน ๑๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	- 	- 	- 	พม. (พก.)	-
๒.๕.๑๙ โครงการส่งเสริมการ จ้างงานคนพิการในสถาน ประกอบการ	คนพิการได้ทำงาน ในสถานประกอบการ		<u>๑๐๐.๐๐๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	๕๘,๐๐๐ คน ๑๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	๖๐,๐๐๐ คน ๑๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	๖๒,๐๐๐ คน ๒๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	๖๔,๐๐๐ คน ๒๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	๖๖,๐๐๐ คน ๓๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	พม. (พก.)	-

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ : ๖. คุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลอกจากการหางานทำ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายกรัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๖.๑ โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ	จำนวนคนหางานที่เข้ารับการอบรม		<u>๗,๗๒๑,๖๐๐ บาท</u>	๒,๖๔๐ คน ๑,๑๕๐,๐๐๐ บาท	๒,๗๐๐ คน ๑,๖๘๘,๔๐๐ บาท	๒,๗๐๐ คน ๑,๖๕๔,๔๐๐ บาท	๒,๗๐๐ คน ๑,๖๕๔,๔๐๐ บาท	๒,๗๐๐ คน ๑,๖๕๔,๔๐๐ บาท	กกจ.	-
๒.๖.๒ โครงการสร้างเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบการไปทำงานต่างประเทศ	จำนวนคนหางานได้รับการคุ้มครอง		<u>๓๕,๓๐๐,๖๐๐ บาท</u>	๖๐,๐๐๐ คน ๔,๐๓๗,๘๐๐ บาท	๖๐,๐๐๐ คน ๔,๐๓๗,๘๐๐ บาท	๖๐,๕๐๐ คน ๔,๐๗๕,๐๐๐ บาท	๖๐,๕๐๐ คน ๔,๐๗๕,๐๐๐ บาท	๖๐,๕๐๐ คน ๔,๐๗๕,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๒.๖.๓ โครงการคุ้มครองคนหางานเชิงรุกในพื้นที่เสี่ยง	จำนวนคนหางานได้รับการคุ้มครอง		<u>๔,๓๕๕,๒๐๐ บาท</u>	๘,๒๐๐ คน ๑,๕๔๗,๔๐๐ บาท	๘,๒๐๐ คน ๑,๕๔๗,๔๐๐ บาท	๘,๓๐๐ คน ๒,๐๘๖,๘๐๐ บาท	๘,๓๐๐ คน ๒,๐๘๖,๘๐๐ บาท	๘,๓๐๐ คน ๒,๐๘๖,๘๐๐ บาท	กกจ.	-
๒.๖.๔ โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน	จำนวนคนหางานได้รับการคุ้มครอง		<u>๑๘,๙๐๒,๐๐๐ บาท</u>	๙๓๐,๖๐๐ คน ๓,๐๗๓,๖๐๐ บาท	๙๓๐,๖๐๐ คน ๓,๐๗๓,๖๐๐ บาท	๙๓๒,๐๐๐ คน ๔,๒๕๑,๖๐๐ บาท	๙๓๒,๐๐๐ คน ๔,๒๕๑,๖๐๐ บาท	๙๓๒,๐๐๐ คน ๔,๒๕๑,๖๐๐ บาท	กกจ.	-

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ : ๗. ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๗.๑ โครงการประชุมชี้แจงให้ ความรู้ เรื่อง อัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม			-	๑ ครั้ง/ ๑๐๐ คน	๑ ครั้ง/ ๑๐๐ คน	๑ ครั้ง/ ๑๐๐ คน	๑ ครั้ง/ ๑๐๐ คน	สป. (คจ.)	-

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ : ๘. ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๘.๑ โครงการส่งเสริมระบบ การจัดการด้านยาเสพติดในสถาน ประกอบกิจการ	จำนวนแรงงานที่ได้รับ ภูมิคุ้มกันด้านยาเสพติด		<u>๗๔.๐๒๓๕</u> ล้านบาท	๑,๐๐๐,๐๐๐ คน ๑๓.๔๒๔๗ ล้านบาท	๑,๒๐๐,๐๐๐ คน ๑๕.๑๔๔๗ ล้านบาท	๑,๒๐๐,๐๐๐ คน ๑๕.๑๔๔๗ ล้านบาท	๑,๒๐๐,๐๐๐ คน ๑๕.๑๔๔๗ ล้านบาท	๑,๒๐๐,๐๐๐ คน ๑๕.๑๔๔๗ ล้านบาท	ปปส. (กสว.)	กสร. (กสว.)
๒.๘.๒ โครงการพัฒนาเด็ก ปฐมวัย ศูนย์เด็กเล็กสิทธิร ราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์	จำนวนเด็กปฐมวัยบุตรผู้ใช้ แรงงานได้รับการพัฒนา		<u>๘๖.๖๙๔๗</u> ล้านบาท	๑,๖๐๐ คน ๑๔.๘๘๒๙ ล้านบาท	๑,๖๐๐ คน ๑๗.๘๑๖๘ ล้านบาท	๑,๖๐๐ คน ๑๘.๐๐๐๐ ล้านบาท	๑,๖๐๐ คน ๑๘.๐๐๐๐ ล้านบาท	๑,๖๐๐ คน ๑๘.๐๐๐๐ ล้านบาท	กสร. (กสว.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๘.๓ โครงการจัดสวัสดิการเพื่อ คุณภาพชีวิตวัยแรงงาน ๑) ส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน สูงอายุเพื่อเตรียมความพร้อมเข้า สู่การเกษียณอายุ ๒) ส่งเสริมและพัฒนาการจัด สวัสดิการมูมนมแม่ ในสถาน ประกอบการ	จำนวนแรงงานที่ได้รับ สวัสดิการ		<u>๓๓.๔๔๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	๑,๐๐๐ คน ๔.๘๐๐๐ ล้านบาท	๑,๐๐๐ คน ๗.๑๖๐๐ ล้านบาท	๑,๐๐๐ คน ๗.๑๖๐๐ ล้านบาท	๑,๐๐๐ คน ๗.๑๖๐๐ ล้านบาท	๑,๐๐๐ คน ๗.๑๖๐๐ ล้านบาท	กสร. (กสว.)	-
๒.๘.๔ โครงการส่งเสริมสิทธิ หน้าที่แก่แรงงานสูงอายุ (อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป)	จำนวนแรงงานสูงอายุได้รับ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ สิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน		<u>๑๓.๓๘๑๖</u> <u>ล้านบาท</u>	-	๔,๓๐๐ คน ๓.๓๔๕๔ ล้านบาท	๔,๓๐๐ คน ๓.๓๔๕๔ ล้านบาท	๔,๓๐๐ คน ๓.๓๔๕๔ ล้านบาท	๔,๓๐๐ คน ๓.๓๔๕๔ ล้านบาท	กสร. (กคร.)	-
๒.๘.๕ โครงการบูรณาการสร้าง ทักษะการทำงานด้านคุ้มครอง สิทธิและความปลอดภัยในการ ทำงาน แก่นักเรียน นักศึกษา ก่อน เข้าสู่ตลาดแรงงาน	จำนวนนักเรียนนักศึกษา ที่ใกล้จบการศึกษาและกำลัง เข้าสู่ตลาดแรงงานผ่านการ อบรม		<u>๒๖.๔๕๑๖</u> <u>ล้านบาท</u>	-	๑๗,๒๐๐ คน ๖.๖๑๒๙ ล้านบาท	๑๗,๒๐๐ คน ๖.๖๑๒๙ ล้านบาท	๑๗,๒๐๐ คน ๖.๖๑๒๙ ล้านบาท	๑๗,๒๐๐ คน ๖.๖๑๒๙ ล้านบาท	กสร. (กคร., กภ.)	-
๒.๘.๖ โครงการแคมป์เยาวชน “เรียนรู้งาน ด้านยาเสพติด”			<u>๓๙.๒๔๐,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	-	๘๐๐ คน ๙,๘๑๐,๐๐๐ บาท	๘๐๐ คน ๙,๘๑๐,๐๐๐ บาท	๘๐๐ คน ๙,๘๑๐,๐๐๐ บาท	๘๐๐ คน ๙,๘๑๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๒.๘.๗ โครงการชีวิตใหม่ไกล กว่าเดิม			<u>๒๑.๗๒๐,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	-	๑,๕๐๐ คน ๕,๔๓๐,๐๐๐ บาท	๑,๕๐๐ คน ๕,๔๓๐,๐๐๐ บาท	๑,๕๐๐ คน ๕,๔๓๐,๐๐๐ บาท	๑,๕๐๐ คน ๕,๔๓๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒.๘.๘ โครงการป้องกันปัญหา ยาเสพติดแรงงานไทยที่ไปทำงาน ต่างประเทศ	จำนวนคนหางานที่เข้ารับ การอบรม		๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	๔๐,๐๐๐ คน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๔๐,๐๐๐ คน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๔๐,๐๐๐ คน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๔๐,๐๐๐ คน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-

แผนงาน/โครงการ ภายใต้ (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- เป้าประสงค์ : ๑. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ
๒. บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่ง ที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ลดปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : ๑. จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย ตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ (สป.สปร.)
๒. รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน (สป.สปร.)
๓. ร้อยละของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะได้รับใบอนุญาตทำงาน (กกจ.)

กลยุทธ์ : ๑. ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายกรัฐมนตรี*		ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๓.๑.๑ โครงการความร่วมมือทางวิชาการกระทรวงแรงงาน , ILO , สหภาพยุโรป เพื่อต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล	จำนวนครั้งของการประชุม คณะกรรมการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการ (PSC: Project Steering Committee) -จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขรูปแบบการ	๓		๒	๒	-	-	-	สป. (กยพ.)	-
				๔	๔	๔	-	-		

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	ทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับใน อุตสาหกรรมประมงและ อาหารทะเล									

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ : ๒. ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๓.๒.๑ การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบ ทวิภาคี - การดำเนินงานข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กร ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย แห่งสาธารณรัฐเกาหลี (KOSHA)	๑.มีการส่งบุคลากรของกรมฯ เข้ารับการฝึกอบรมวิชาการ ณ KOSHA ๒.มีการส่งผู้เชี่ยวชาญจาก KOSHA เพื่อถ่ายทอดองค์ ความรู้ด้านความปลอดภัยฯ ๓.มีการประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลทางวิชาการ			๑ ครั้ง/ ๑ คน	๑ ครั้ง/ ๑ คน	-	-	-	กสร. (กภ.)	-
				๑ ครั้ง/ ๑คน	๑ ครั้ง/ ๑ คน					
				๓ ครั้ง/ ๓ เรื่อง	๓ ครั้ง/ ๓ เรื่อง					

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๓.๒.๒ โครงการจัดประชุมเชิง ปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบ ข้อมูลตัวชี้วัดการดำเนินงานความ ปลอดภัยและอาชีวอนามัยของ อาเซียน	๑.มีการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลตัวชี้วัดการ ดำเนินงานความปลอดภัยฯ ๒.มีการจัดประชุมเชิง ปฏิบัติการ ASEAN-OSHNET Scorecard ๓.มีการจัดทำรายงานสรุปผล การประชุม ๔.มีการติดตามการปรับปรุง ข้อมูลประจำปี		<u>๓.๕๕๒๒</u> <u>ล้านบาท</u>	๑ ระบบ ๑ ครั้ง/ ๒๐ คน ๑ ฉบับ ๑ ครั้ง ๑.๐๕๒๒ ล้านบาท				๑ ระบบ ๑ ครั้ง/ ๒๐ คน ๑ ฉบับ ๑ ครั้ง ๒.๕๐๐๐ ล้านบาท	กสร. (กก.)	-
๓.๒.๓ โครงการเข้าร่วมประชุม วิชาการระดับโลกด้านความ ปลอดภัยและอาชีวอนามัย	๑.มีการส่งแทนกรมเข้าร่วม ประชุม ๒.กรมฯ มีบทบาทสนับสนุน การจัดประชุม		<u>๑.๕๐๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	๕ คน ๒ เรื่อง ๐.๗๐๐๐ ล้านบาท	-	-	๕ คน ๒ เรื่อง ๐.๘๐๐๐ ล้านบาท	-	กสร. (กก.)	-
๓.๒.๔ .โครงการแลกเปลี่ยน บุคลากรภาครัฐระหว่างไทย- สิงคโปร์	๑. มีการแลกเปลี่ยนบุคลากร ระหว่างประเทศไทยและ สิงคโปร์ ๒.มีการประสานงานระหว่าง ทั้งสองประเทศ			๑ ครั้ง ๓ ครั้ง	-	-	-	-	กสร. (กก.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๓.๒.๕ การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี - การจัดทำข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการด้านแรงงานกับประเทศในกลุ่ม CLMV กลุ่มประเทศอาเซียน ตะวันออกกลาง และประเทศอื่นๆ	การจัดประชุมระดับวิชาการระหว่างประเทศไทยกับประเทศต้นทาง (ครั้ง)		๑๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๑๒ ครั้ง ๓,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑๒ ครั้ง ๓,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑๒ ครั้ง ๓,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑๒ ครั้ง ๓,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑๒ ครั้ง ๓,๓๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๓.๒.๖ การดำเนินงานความร่วมมือตามพันธกิจในฐานะสมาชิก ILO	จำนวนกิจกรรมตามพันธกิจ ๑.เข้าร่วมประชุม GB และ ILC ๒.จัดทำรายงานอนุสัญญา ๓.จัดตั้งงบประมาณค่าสมาชิก ตอบข้อเรียกร้อง และอื่นๆ			๕	๕	๕	-	-	สป. (สปร.)	-
๓.๒.๗ การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี - การจัดทำข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการด้านแรงงานกับประเทศในกลุ่ม CLMV กลุ่มประเทศอาเซียน ตะวันออกกลางและประเทศอื่นๆ	จำนวนข้อเสนอในการดำเนินงานความร่วมมือเชิงนโยบายด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี			๑	๑	๑	-	-	สป. (สปร.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๓.๒.๘ การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบพหุภาคีและองค์การระหว่างประเทศนอกเหนือ ILO	จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบพหุภาคีและองค์การระหว่างประเทศนอกเหนือ ILO			๑	๑	๑	๑	๑	สป. (สปร.)	-
๓.๒.๙ การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบอาเซียน	จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบอาเซียน			๑	๑	๑	๑	๑	สป. (สปร.)	-
๓.๒.๑๐ พัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	ผู้ผ่านการอบรมมีฝีมือตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึกอบรม	๑	<u>๑๐,๐๐๐ คน</u> <u>๑๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท</u>	๒,๐๐๐ คน ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒,๐๐๐ คน ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒,๐๐๐ คน ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒,๐๐๐ คน ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒,๐๐๐ คน ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กต.	กพร.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ : ๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายกรัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๓.๓.๑ โครงการศูนย์ประสาน บริการการไปทำงานต่างประเทศ ในส่วนภูมิภาค	- ร้อยละของจำนวนคนหางาน ที่ลงทะเบียนเพื่อแจ้งความ ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ - ร้อยละของระดับความ พึงพอใจของผู้รับบริการ ณ ศูนย์ฯ		<u>๑๕,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	๑๐ แห่ง/ ๑๔,๐๐๐ คน (ร้อยละ ๓๐) ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ แห่ง/ ๑๔,๐๐๐ คน (ร้อยละ ๓๐) ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ แห่ง/ ๑๔,๐๐๐ คน (ร้อยละ ๓๐) ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ แห่ง/ ๑๔,๐๐๐ คน (ร้อยละ ๓๐) ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ แห่ง/ ๑๔,๐๐๐ คน (ร้อยละ ๓๐) ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๓.๓.๒ โครงการสินเชื่อเพื่อการ ไปทำงานต่างประเทศ	จำนวนคนเป้าหมาย		<u>๑๐๐,๐๐๐</u> บาท	๑๖ คน/ ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๖ คน/ ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๖ คน/ ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๖ คน/ ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๖ คน/ ๒๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๓.๓.๓ โครงการส่งเสริมการรักษา และขยายตลาดแรงงานไทยใน ต่างประเทศ	จำนวนประเทศเป้าหมาย		<u>๑๑,๗๓๐,๐๐๐</u> บาท	๕ ประเทศ / ๑,๗๓๐,๐๐๐ บาท	๖ ประเทศ/ ๒,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๗ ประเทศ/ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๗ ประเทศ/ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๗ ประเทศ/ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๓.๓.๔ โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดหางานต่างประเทศ	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม		<u>๑๒,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	๓๕๐ คน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๕๐ คน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๕๐ คน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๕๐ คน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๓.๓.๕ โครงการศึกษาเพื่อพัฒนา ระบบกรอบรมคนหางานก่อน ตัดสินใจเดินทางไปทำงานใน ต่างประเทศ	หลักสูตรการฝึกอบรม		<u>๑,๕๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	กกจ.	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๓.๓.๖ โครงการกำหนดมาตรฐาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผู้รับ อนุญาตจัดหางาน ลูกจ้างหรือ ตัวแทนจัดหางานให้คนหางานไป ทำงานต่างประเทศ	มาตรฐานการจัดระดับบริษัท จัดหางานต่างประเทศ จำนวนคนเข้ารับการอบรม		<u>๗,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๕๐๐,๐๐๐ บาท	๕๐๐,๐๐๐ บาท	๕๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
				-	๓๐๐ คน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-		
๓.๓.๗ โครงการพัฒนา ศักยภาพคนหางานเพื่อการ แข่งขันไปทำงานสาธารณรัฐ เกาหลี	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการ อบรม	๑	<u>๒,๙๓๗,๖๐๐</u> บาท	-	-	๓๖๐ คน ๙๗๙,๒๐๐ บาท	๓๖๐ คน ๙๗๙,๒๐๐ บาท	๓๖๐ คน ๙๗๙,๒๐๐ บาท	กกจ. (กรต.)	
๓.๓.๘ โครงการพัฒนาศักยภาพ แรงงานไทยตามความต้องการ ของตลาดแรงงานไทยไป ต่างประเทศ (อิสราเอล)	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการ อบรม	๑	<u>๖,๗๙๑,๑๐๐</u> บาท	-	-	๗๐๐ คน ๒,๒๖๓,๗๐๐ บาท	๗๐๐ คน ๒,๒๖๓,๗๐๐ บาท	๗๐๐ คน ๒,๒๖๓,๗๐๐ บาท	กกจ. (กรต.)	
๓.๓.๙ โครงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ	จำนวนประเทศเป้าหมาย		<u>๓,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	๒ ประเทศ ๖๐๐,๐๐๐ บาท	๒ ประเทศ ๖๐๐,๐๐๐ บาท	๒ ประเทศ ๖๐๐,๐๐๐ บาท	๒ ประเทศ ๖๐๐,๐๐๐ บาท	๒ ประเทศ ๖๐๐,๐๐๐ บาท	สป. (สปร.)	
๓.๓.๑๐ โครงการเผยแพร่และ ขยายตลาดแรงงานใน ต่างประเทศ	จำนวนประเทศเป้าหมาย		<u>๓๑,๙๙๑,๐๐๐</u> บาท	๖ ประเทศ ๖,๓๙๘,๒๐๐ บาท	๖ ประเทศ ๖,๓๙๘,๒๐๐ บาท	๖ ประเทศ ๖,๓๙๘,๒๐๐ บาท	๖ ประเทศ ๖,๓๙๘,๒๐๐ บาท	๖ ประเทศ ๖,๓๙๘,๒๐๐ บาท	สป. (สปร.)	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ : ๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๓.๔.๑ โครงการป้องกันการค้า มนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว	จำนวนแรงงานต่างด้าว นายจ้างได้รับความรู้ความ เข้าใจข้อมูลปฏิบัติเกี่ยวกับ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ต่างด้าว (คน)	๒	<u>๔๔,๔๘๑,๕๐๐</u> บาท	๖,๐๐๐ คน ๖,๕๔๐,๐๐๐ บาท	๙,๐๐๐ คน ๘,๕๘๕,๕๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ คน ๙,๑๘๕,๐๐๐ บาท	๑๑,๐๐๐ คน ๙,๗๘๕,๕๐๐ บาท	๑๒,๐๐๐ คน ๑๐,๓๘๕,๕๐๐ บาท	กกจ.	-
๓.๔.๒ โครงการจัดตั้งศูนย์ ประสานแรงงานประมง ๒๒ จังหวัด	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับ อนุญาตทำงานในกิจการประมง และนายจ้าง ลูกจ้าง แรงงาน ต่างด้าว และประชาชนทั่วไป ได้รับการอบรมความรู้ความ เข้าใจ และได้รับคำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวในกิจการ ประมง หรือได้รับรู้การ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการค้า มนุษย์ด้านแรงงานตามภารกิจ ของศูนย์ประสานแรงงาน ประมง (คน)	๓	<u>๒๒๕,๗๗๒,๐๐๐</u> บาท	๑๐๐,๐๐๐ คน ๓๗,๕๗๙,๑๐๐ บาท	๑๐๐,๐๐๐ คน ๓๖,๔๗๖,๓๐๐ บาท	๑๐๐,๐๐๐ คน ๕๐,๕๗๒,๓๐๐ บาท	๑๐๐,๐๐๐ คน ๕๐,๕๗๒,๓๐๐ บาท	๑๐๐,๐๐๐ คน ๕๐,๕๗๒,๓๐๐ บาท	กกจ.	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๓.๔.๓ โครงการจัดทำทะเบียน คนต่างด้าวที่ยื่นขอรับอนุญาต ทำงาน	จำนวนคนต่างด้าวที่ยื่นขอ และได้รับใบอนุญาต (คน)	๒	<u>๕๔,๔๖๕,๘๐๐</u> บาท	๑,๓๘๐,๒๐๐ คน ๑๒,๑๖๘,๒๐๐ บาท	๙๐๙,๐๐๐ คน ๑๐,๕๗๔,๔๐๐ บาท	๙๐๙,๐๐๐ คน ๑๐,๕๗๔,๔๐๐ บาท	๙๐๙,๐๐๐ คน ๑๐,๕๗๔,๔๐๐ บาท	๙๐๙,๐๐๐ คน ๑๐,๕๗๔,๔๐๐ บาท	กกจ.	-
๓.๔.๔ โครงการศูนย์บริการแบบ เบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าวเพื่อสนับสนุน เขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	จำนวนคนต่างด้าวได้รับ อนุญาตทำงานในเขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ (คน)	๒	<u>๑๖๗,๕๙๕,๔๐๐</u> บาท	๕๐,๐๐๐ คน ๒๑,๗๒๔,๓๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ คน ๒๒,๕๐๙,๓๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ คน ๔๑,๑๒๐,๖๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ คน ๔๑,๑๒๐,๖๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ คน ๔๑,๑๒๐,๖๐๐ บาท	กกจ.	-
๓.๔.๕ ศึกษาความเป็นไปได้ ในการจัดตั้งสำนักงาน คณะกรรมการบริหารแรงงานต่าง ด้าวในสังกัดกระทรวงแรงงาน (ให้มีฐานะเทียบเท่ากรม)	ผลการศึกษาการจัดตั้ง สำนักงานคณะกรรมการ บริหารแรงงานต่างด้าว			๑ ฉบับ	-	-	-	-	กกจ.	-
๓.๔.๖ ศึกษารูปแบบความเป็น ไปได้ในการบริหารจัดการแรงงาน ต่างด้าวในรูปแบบการกระจาย อำนาจการจัดหาและควบคุม แรงงานต่างด้าวไปยังท้องถิ่น	ผลการศึกษาการบริหาร จัดการแรงงานต่างด้าว โดยองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น			-	-	-	-	๑ ฉบับ	กกจ.	-
๓.๔.๗ โครงการศูนย์แรกรับ เข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง	จำนวนแรงงานต่างด้าว สัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา ที่เดินทางเข้ามาทำงานตาม ระบบ MOU ได้รับการอบรม	๒	<u>๑๕๒,๕๘๑,๐๐๐</u> บาท	๑๒๐,๐๐๐ ราย ๓ ศูนย์ ๒๓,๗๖๔,๐๐๐ บาท	๑๒๐,๐๐๐ ราย ๓ ศูนย์ ๒๒,๒๙๔,๒๐๐ บาท	๑๓๐,๐๐๐ ราย ๔ ศูนย์ ๓๕,๑๕๗,๖๐๐ บาท	๑๓๐,๐๐๐ ราย ๕ ศูนย์ ๓๕,๕๐๗,๖๐๐ บาท	๑๓๐,๐๐๐ ราย ๖ ศูนย์ ๓๕,๘๕๗,๖๐๐ บาท	กกจ. (สพต.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๓.๔.๘ โครงการศูนย์ร่วมบริการ ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว	แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ที่ ทำงานอยู่ในประเทศไทย		<u>๓๐,๑๘๔,๐๐๐</u> บาท	๑๒,๐๐๐ คน/ ๑๐ แห่ง ๖,๐๓๖,๘๐๐ บาท	๑๒,๐๐๐ คน/ ๑๐ แห่ง ๖,๐๓๖,๘๐๐ บาท	๑๒,๐๐๐ คน/ ๑๐ แห่ง ๖,๐๓๖,๘๐๐ บาท	๑๒,๐๐๐ คน/ ๑๐ แห่ง ๖,๐๓๖,๘๐๐ บาท	๑๒,๐๐๐ คน/ ๑๐ แห่ง ๖,๐๓๖,๘๐๐ บาท	กกจ. (กทค.)	-
๓.๔.๙ โครงการตรวจสอบการ ทำงานของคนต่างด้าวและ สถานประกอบการ	จำนวนคนต่างด้าวและ นายจ้าง/สถานประกอบการ ได้รับการตรวจสอบ	๒	<u>๗,๖๗๕,๐๐๐</u> บาท	๒๔๒,๐๐๐ คน สถานประกอบการ ๓๖,๐๐๐ แห่ง ๑,๕๒๕,๐๐๐ บาท	๒๔๒,๐๐๐ คน สถานประกอบการ ๓๖,๐๐๐ แห่ง ๑,๔๗๕,๐๐๐ บาท	๒๕๕,๐๐๐ คน สถานประกอบการ ๓๖,๐๐๐ แห่ง ๑,๕๒๕,๐๐๐ บาท	๒๕๕,๐๐๐ คน สถานประกอบการ ๓๖,๐๐๐ แห่ง ๑,๕๗๕,๐๐๐ บาท	๒๕๕,๐๐๐ คน สถานประกอบการ ๓๖,๐๐๐ แห่ง ๑,๕๗๕,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๓.๔.๑๐ โครงการตรวจสอบ ปราบปรามนายจ้าง/ผู้รับอนุญาต และผู้ที่เกี่ยวข้องฝ่าฝืนกฎหมาย การนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับ นายจ้างในประเทศ	จำนวนนายจ้าง/ผู้รับอนุญาต และผู้กระทำการฝ่าฝืน กฎหมายการนำเข้า คนต่างด้าวฯ	๒	<u>๗,๖๙๖,๐๐๐</u> บาท	-	๓๐๐ แห่ง ๑,๙๒๔,๐๐๐ บาท	๓๐๐ แห่ง ๑,๙๒๔,๐๐๐ บาท	๓๐๐ แห่ง ๑,๙๒๔,๐๐๐ บาท	๓๐๐ แห่ง ๑,๙๒๔,๐๐๐ บาท	กกจ.	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๓.๔๑๑ การจัดส่งเจ้าหน้าที่แรงงาน ประจำในสถานเอกอัครราชทูตและ สถานกงสุลใหญ่ในกลุ่มประเทศ CLMV ทำหน้าที่คัดกรอง/เตรียม ความพร้อมแรงงานต่างด้าวก่อนมา ทำงาน ประสานความต้องการจ้าง แรงงานจากนายจ้างในประเทศ ประสานการออกวีซ่า	อัตราส่วนจำนวนแรงงาน ต่างด้าวที่เข้ามาแบบถูกต้อง ตามกำหนดเพิ่มขึ้นจากปีที่ ผ่านมา	๒	๔๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	ร้อยละ ๕ ๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๑๐ ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๑๕ ๑๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๒๐ ๑๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	สป. (สปร.)	กกจ.
แผนบูรณาการจัดการปัญหา แรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์										
๓.๔.๑๒ โครงการประชาสัมพันธ์ การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ (แผนบูรณาการ) กิจกรรม ผลิตและเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารการจัดการปัญหาแรงงาน ต่างด้าวและการค้ามนุษย์	เป้าหมาย : ข้อมูลข่าวสาร นโยบายและการดำเนินงาน การจัดการปัญหาแรงงาน ต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ที่เผยแพร่ผ่านสื่อของ กรมประชาสัมพันธ์มีความ ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นกลาง	๒,๓	๘๕.๐๘๘๗ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๕ ๑๔.๓๒๐๐ ล้านบาท	๒,๒๑๕ ครั้ง ๑๒.๘๗๙๓ ล้านบาท	๒,๒๑๕ ครั้ง ๑๙.๒๙๙๘ ล้านบาท	๒,๒๑๕ ครั้ง ๑๙.๒๙๙๘ ล้านบาท	๒,๒๑๕ ครั้ง ๑๙.๒๙๙๘ ล้านบาท	กปส.	รง. (กกจ., กสร.),มท., พม.,สธ.,กต., กก.,ยธ.,กษ., คค.,สม., สตช.,ปปง., อส.
๓.๔.๑๓ โครงการบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว กิจกรรม การพิจารณาคำขอรับ และจัดทำทะเบียนคนต่างด้าว ที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน	จำนวนคนต่างด้าวที่ยื่นขอ และได้รับใบอนุญาตทำงาน (คน)	๒,๓	๒,๗๔๒,๔๐๙ บาท	๑,๓๘๐,๒๐๐ คน	๙๐๙,๐๐๐ คน				กกจ.	นร.,มท., พม.,สธ., กต.,กก., ยธ.,กษ., คค.,สม.,

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	จัดทำทะเบียนคนต่างด้าว ที่ยื่นขอ (ครั้ง)			๑,๓๘๐,๒๐๐ ครั้ง ๘๐๒,๙๐๙ บาท	๙๐๙,๐๐๐ ครั้ง ๑,๙๓๙,๕๐๐ บาท					สตช.,ปปง., อส.
๓.๔.๑๔ โครงการแก้ไขปัญหาคคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย <u>กิจกรรม</u> การตรวจสอบและควบคุมประชากรแรงงานต่างด้าวเพื่อความสะดวกสบายของสังคมไทย <u>กิจกรรม</u> การฝึกอบรมเครือข่ายการป้องกัน และแก้ไขปัญหายภัยคุกคามด้านแรงงานต่างด้าวและผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย <u>กิจกรรม</u> การบริหารจัดการคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย <u>กิจกรรม</u> การป้องกันและแก้ไข		๒,๓	<u>๑๔๙.๑๙๖๐ ล้านบาท</u>	๓.๕๕๐๐ ล้านบาท	๒๔๔,๕๓๐ คน ๓๖.๔๑๑๕ ล้านบาท ๒๔๔,๕๓๐ คน ๑๒.๕๐๐๐ ล้านบาท ๖๔๐ คน ๐.๖๐๐๐ ล้านบาท ๑๐ หน่วยงาน ๐.๔๐๐๐ ล้านบาท	๒๔๔,๕๓๐ คน ๓๖.๔๑๑๕ ล้านบาท	๒๔๔,๕๓๐ คน ๓๖.๔๑๑๕ ล้านบาท	๒๔๔,๕๓๐ คน ๓๖.๔๑๑๕ ล้านบาท	กอ.รมน.	รง.(กกจ./ กสร.),มท., พม.,สธ.,กต., กก.,ยธ.,กษ., คค.,สม., สตช.,ปปง., อส.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
ปัญหาผู้โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติในมหาสมุทรอินเดีย <u>กิจกรรม</u> การป้องกันและแก้ไข ปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองชาว เกาหลีเหนือ <u>กิจกรรม</u> การเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา แรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์					๑๘๐ คน/ ๓๕๐ ครั้ง ๒.๔๐๐๐ ล้านบาท ๓๐ คน/ ๑๐ หน่วย ๐.๑๕๐๐ ล้านบาท ๘๐ คน/ ๑๘๔ เครื่อง/ ๑ ชุด ๒๐.๓๖๑๕ ล้านบาท					
๓.๔.๑๕ โครงการขับเคลื่อน แผนงานป้องกันและแก้ไขปัญห การค้ามนุษย์ในบทบาทของฝ่าย ปกครอง <u>กิจกรรม</u> สำรวจ ปรับปรุง และ กำหนดสถานะบุคคลที่ไม่มี สัญชาติไทย	การจัดทำบัตรประจำตัวให้แก่ บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (ราย)	๒,๓	<u>๒๘๓.๔๘๘๘</u> <u>ล้านบาท</u>	๕๕.๒๒๓๒ ล้านบาท ๒๐๐,๐๐๐ ราย ๑๓.๗๖๘๔ ล้านบาท	๕๗.๓๑๖๔ ล้านบาท ๑๕๐,๐๐๐ ราย ๑๑.๒๖๑๐ ล้านบาท	๕๗.๓๑๖๔ ล้านบาท	๕๗.๓๑๖๔ ล้านบาท	๕๗.๓๑๖๔ ล้านบาท	มท. (ปค.)	รง.(กกจ./ กสร.),นร., พม.,สธ., กต.,กก., ยธ.,กษ., คค.,สม., สต,ปปง., อส.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
กิจกรรม ขับเคลื่อนแผนงาน ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้า มนุษย์	จำนวนอำเภอในพื้นที่เสี่ยงต่อ การค้ามนุษย์ได้รับการป้องกัน และปราบปรามปัญหาการค้า มนุษย์			๔๑๐ อำเภอ ๔๐.๔๕๔๘ ล้านบาท						
๓.๔.๑๖ โครงการจัดทำทะเบียน ประวัติและบัตรประจำตัว แรงงานต่างด้าวที่ได้รับการ ผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร (ทุกกิจการ)	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่มา ยื่นขอต่ออายุบัตรประจำตัว และขออนุญาตทำงาน	๒	๑,๒๐๐,๐๐ บาท	-	๑,๒๐๐,๐๐ บาท	-	-	-	มท. (ปก.)	กกจ.
๓.๔.๑๗ โครงการจัดทำทะเบียน ประวัติและบัตรประจำตัว แรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อน ผันให้อยู่ในราชอาณาจักร กิจการประมงทะเลและ กิจการแปรรูปสัตว์น้ำ	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่มา ยื่นขอต่ออายุบัตรประจำตัว และขออนุญาตทำงาน	๒	๒๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	-	มท. (ปก.)	กกจ.
๓.๔.๑๘ โครงการต่อต้านการค้า มนุษย์ กิจกรรม การพัฒนาและบริหาร ข้อมูลการต่อต้านการค้ามนุษย์	ระบบฐานข้อมูลด้านการ ป้องกันและปราบปรามการค้า มนุษย์	๒,๓	๑,๕๗๐,๙๙๗๖ ล้านบาท	๒๗๔.๒๓๔๔ ล้านบาท ๑ ระบบ ๖.๐๐๐๐ ล้านบาท	๓๒๔.๑๙๐๘ ล้านบาท	๓๒๔.๑๙๐๘ ล้านบาท	๓๒๔.๑๙๐๘ ล้านบาท	๓๒๔.๑๙๐๘ ล้านบาท	พม. (สป.)	รง.(กกจ./ กสร.),นร., มท.,สธ., กต.,กก., ยธ.,กษ., คค.,สม., สตช.,ปปง., อส.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
<u>กิจกรรม</u> การพัฒนากลไก เชิงนโยบายและการขับเคลื่อน	จำนวนนโยบายและมาตรการ ในการป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์	๒,๓		๑ เรื่อง ๖๗.๑๐๐๘ ล้านบาท	๒ เรื่อง ๗๓.๒๖๘๐ ล้านบาท					
<u>กิจกรรม</u> การป้องกันปัญหา การค้ามนุษย์	จำนวนประชากรเป้าหมายที่ รับรู้และตระหนักถึงภัยของ การค้ามนุษย์	๒,๓		๖๙,๖๕๐ คน ๑๐๐.๑๕๓๕ ล้านบาท						
<u>กิจกรรม</u> คัดกรองช่วยเหลือ ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์	จำนวนประชากรเป้าหมายที่ ได้รับการคัดกรองจากปัญหา การค้ามนุษย์	๒,๓		๒,๕๐๐ คน ๙๖.๔๔๒๓ ล้านบาท						
<u>กิจกรรม</u> การดำเนินคดีกับ ผู้กระทำความผิดด้านค้ามนุษย์	จำนวนพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ	๒,๓		๕๗๐ คน ๔.๕๓๗๘ ล้านบาท						

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๓.๔.๑๙ โครงการพัฒนาระบบ บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ <u>กิจกรรม</u> พัฒนาระบบบริหาร จัดการแรงงานต่างด้าวและค้า มนุษย์ (ร้อยละ ๙๐)	ร้อยละของแรงงานต่างด้าว และผู้ติดตามที่มารับบริการ one stop service มีหลักประกันสุขภาพ ร้อยละของเหยื่อค้ามนุษย์ ได้รับบริการช่วยเหลือทาง การแพทย์อย่างเหมาะสม ตามหลักวิชาการ	๒,๓	<u>๒๙.๓๔๖๕</u> <u>ล้านบาท</u>	ร้อยละ ๙๐ ร้อยละ ๑๐๐ ๕.๖๒๖๕ ล้านบาท	๗๖ จังหวัด ๕.๙๓๐๐ ล้านบาท	๗๖ จังหวัด ๕.๙๓๐๐ ล้านบาท	๗๖ จังหวัด ๕.๙๓๐๐ ล้านบาท	๗๖ จังหวัด ๕.๙๓๐๐ ล้านบาท	สธ. (สป.)	รง.(กกจ./ กสร.),มท., พม.,นร., กต,กก., ยธ.,กษ., คค.,สม., สตช.,ปปง., อส.
๓.๔.๒๐ โครงการจัดการปัญหา แรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ <u>กิจกรรม</u> การชี้แจงและสร้าง ความเข้าใจกับหน่วยงานที่ทำ รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์	จำนวนกิจกรรมการชี้แจงและ สร้างความเข้าใจกับหน่วยงาน ที่ทำรายงานสถานการณ์ค้า มนุษย์	๒,๓	<u>๕๔.๒๒๔๐</u> <u>ล้านบาท</u>	๖.๗๖๘๐ ล้านบาท ๑ กิจกรรม ๒.๓๐๐๐ ล้านบาท	๑๑.๘๖๔๐ ล้านบาท ๒ กิจกรรม ๒.๔๐๐๐ ล้านบาท	๑๑.๘๖๔๐ ล้านบาท	๑๑.๘๖๔๐ ล้านบาท	๑๑.๘๖๔๐ ล้านบาท	กต. (สป.)	รง.(กกจ./ กสร.),มท., พม.,สธ.,นร., กก.,ยธ.,กษ., คค.,สม., สตช.,ปปง., อส.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
กิจกรรม เข้าร่วมการประชุม กระบวนการบาทลีและการ ประชุมภายใต้กรอบอนุสัญญา ว่าด้วยการต่อต้านอาชญากรรม ข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร และพิธีสารแนบท้ายและจัดการ ประชุมในไทย	จำนวนกิจกรรมการเข้าร่วม การประชุมกระบวนการบาทลี และการประชุมภายใต้กรอบ อนุสัญญาว่าด้วยการต่อต้าน อาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้ง ในลักษณะองค์กรและพิธีสาร แนบท้ายและจัดการประชุม ในไทย			๗ กิจกรรม ๑.๐๐๐๐ ล้านบาท	๓ กิจกรรม ๑.๐๗๔๐ ล้านบาท					
กิจกรรม การอบรมให้ความรู้กับ กลุ่มเสี่ยงในการเตรียมตัว	จำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรม			๕,๐๐๐ คน ๒.๖๒๒๐ ล้านบาท						
กิจกรรม สอท./สภญ. เดินทาง เยี่ยมผู้ต้องโทษไทยที่เข้าข่ายการ ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์	จำนวนครั้งที่สอท./สภญ. เดินทางเยี่ยมผู้ต้องโทษไทยที่ เข้าข่ายการตกเป็นเหยื่อ การค้ามนุษย์			๘ ครั้ง ๐.๘๔๖๐ ล้านบาท						
กิจกรรม การศึกษาเกี่ยวกับ ปัญหาหญิงไทยเดินทางไป ลักลอบไปทำงานต่างประเทศ (กรมการกงสุล)					๑ ผลงาน ๔.๔๐๐๐ ล้านบาท					

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๓.๔.๒๑ โครงการป้องกันปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน <u>กิจกรรม</u> จัดทำและขับเคลื่อน มาตรการเชิงนโยบายในการ ป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	จำนวนแผนยุทธศาสตร์/ แผนปฏิบัติการป้องกันการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน	๒,๓	<u>๖๓.๑๙๒๘</u> <u>ล้านบาท</u>	๑ เรื่อง ๕.๑๑๘๐ ล้านบาท	๑ เรื่อง ๑๔.๕๑๘๗ ล้านบาท	๑ เรื่อง ๑๔.๕๑๘๗ ล้านบาท	๑ เรื่อง ๑๔.๕๑๘๗ ล้านบาท	๑ เรื่อง ๑๔.๕๑๘๗ ล้านบาท	สป. (กยผ.)	ทุกหน่วย งานใน รง., นร., พม., สธ.,กต., มท.,กก., ยธ.,กษ., คค.,สม., สตช.,ปปง., อส.
๓.๔.๒๒ โครงการพัฒนาและ ขับเคลื่อนระบบงานด้านการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้า ประเวณี <u>กิจกรรม</u> พัฒนาและขับเคลื่อน กลไกการป้องกันและแก้ไข	จำนวนนโยบาย มาตรฐาน และระบบงานด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้า ประเวณี	๒,๓	<u>๑๗.๙๗๖๒</u> <u>ล้านบาท</u>	๑ เรื่อง ๑๗.๙๗๖๒ ล้านบาท	-	-	-	-	พม. (สค.)	รง.(กกจ./ กสร.),นร., มท.,สธ.,กต., กก.,ยธ.,กษ., คค.,สม., สตช., ปปป., อส.
๓.๔.๒๓ โครงการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการท่องเที่ยว ที่เกี่ยวกับการค้ามนุษย์และการ แสวงหาประโยชน์ทางเพศจาก เด็ก	ความสำเร็จของการ ดำเนินงานป้องกันและแก้ไข ปัญหาการท่องเที่ยวการค้า มนุษย์ตามโครงการ/กิจกรรม ที่กำหนด	๒,๓	<u>๕.๐๐๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	ร้อยละ ๘๐ ๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	-	-	-	-	กก. (กทท.)	รง.(กกจ./ กสร.),นร., พม.,สธ.,กต., มท.,ยธ.,กษ., คค.,สม.,สตช., ปปง., อส.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
กิจกรรม การพัฒนาเครือข่าย เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการ ท่องเที่ยวที่เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ และแสวงหาประโยชน์ทางเพศ จากเด็ก										
๓.๔.๒๔ โครงการป้องกันปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	(๑) จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับ การตรวจสอบ (๒) จำนวนสถานประกอบการ ที่ได้รับการตรวจสอบ	๒,๓	๑๒๕.๘๐๖๘ ล้านบาท	๒๔๒,๐๐๐ คน ๓๖,๐๐๐ แห่ง ๓.๕๖๔๗ ล้านบาท					กกจ. (กทค.)	
กิจกรรม การให้ความคุ้มครอง คนหางานตามกฎหมายจัดหางาน	จำนวนคนหางานได้รับความ คุ้มครอง			๑,๐๐๐,๐๐๐ คน ๓๙.๓๒๒๖ ล้านบาท						
กิจกรรม สนับสนุนการแก้ไขและ ป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์	(๑) จำนวนแรงงานต่างด้าว นายจ้าง ได้รับความรู้ ความเข้าใจข้อมูลปฏิบัติ เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้าน แรงงาน			๖,๐๐๐ คน						

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	(๒) จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในกิจการประมง และนายจ้าง/ลูกจ้างที่ได้รับการอบรมความรู้ความเข้าใจ และคำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง			๑๐๐,๐๐๐ คน ๘๒.๙๑๙๕ ล้านบาท						
๓.๔.๒๕ โครงการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ <u>กิจกรรม</u> ขับเคลื่อนงานในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว <u>กิจกรรม</u> ประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างเครือข่ายสิทธิมนุษยชนด้านการค้ามนุษย์ในพื้นที่	ประชาชน เครือข่ายภาคประชาชน ได้รับความรู้ความเข้าใจและตระหนักเรื่องสิทธิมนุษยชนเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว กลุ่มชาติพันธุ์และการค้ามนุษย์	๒	<u>๑๐.๑๐๒๑</u> <u>ล้านบาท</u>	๖๐๐ คน ๓.๙๘๕๓ ล้านบาท	๑.๕๒๙๒ ล้านบาท	๑.๕๒๙๒ ล้านบาท	๑.๕๒๙๒ ล้านบาท	๑.๕๒๙๒ ล้านบาท	กสม.	รง.(กกจ./กสร.),นร., พม.,สร., กต.,มท., กก.,ยธ., กษ.,คค., สต.,ปปง., อส.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
กิจกรรม การจัดอบรมความรู้สิทธิมนุษยชนให้กับกลุ่มเสี่ยงที่กำลังตกเป็นเหยื่อของขบวนการค้ามนุษย์					๑๐๐ คน ๑.๒๐๖๒ ล้านบาท					
๓.๔.๒๖ โครงการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ กิจกรรม การปราบปรามผู้กระทำความผิดและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานทางคดี	การดำเนินคดีเกี่ยวกับการค้ามนุษย์	๒,๓	๓๗.๔๐๗๐ ล้านบาท	๕๖ เรื่อง ๗.๐๕๗๐ ล้านบาท	๒๙ เรื่อง ๗.๕๘๗๕ ล้านบาท	๒๙ เรื่อง ๗.๕๘๗๕ ล้านบาท	๒๙ เรื่อง ๗.๕๘๗๕ ล้านบาท	๒๙ เรื่อง ๗.๕๘๗๕ ล้านบาท	ยธ. (กสพ.)	รง.(กกจ./ กสร.),นร., พม.,สธ., กต,มท., กก., กษ., คค., ,สตช., ปปง.,สม., อส.
๓.๔.๒๗ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปราบปรามและดำเนินคดีการกระทำความผิดค้ามนุษย์		๒,๓	๘๓๘.๓๘๒๓ ล้านบาท	๑๕๔.๘๓๑๕ ล้านบาท	๒๐๐ เรื่อง/ ๓๐๐ คน/ ๑,๐๐๐ ครั้ง ๑๗๐.๘๘๐๒ ล้านบาท	๒๐๐ เรื่อง/ ๓๐๐ คน/ ๑,๐๐๐ ครั้ง ๑๗๐.๘๘๐๒ ล้านบาท	๒๐๐ เรื่อง/ ๓๐๐ คน/ ๑,๐๐๐ ครั้ง ๑๗๐.๘๘๐๒ ล้านบาท	๒๐๐ เรื่อง/ ๓๐๐ คน/ ๑,๐๐๐ ครั้ง ๑๗๐.๘๘๐๒ ล้านบาท	ตร.	รง.(กกจ./ กสร.),นร., พม.,สธ.,กต., มท.,กก.,ยธ., กษ.,คค., ปปง.,สม., อส.
กิจกรรม ป้องกัน ปราบปรามดำเนินคดี และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และการกระทำความผิดค้ามนุษย์	(๑) การตรวจพื้นที่เสี่ยง (๒) จำนวนผู้กระทำความผิดการค้ามนุษย์และความผิดที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์			๕๐๐ ครั้ง ๑๐๐ คน ๓๐.๙๖๒๖ ล้านบาท	๑,๐๐๐ ครั้ง ๑๐๐ คน/ ๓๓.๑๗๗๐ ล้านบาท					

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	ที่ บก.ปคม.สืบสวนจับกุมได้ ไม่น้อยกว่า									
กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพ การปราบปรามและดำเนินคดี การกระทำความผิดค้ายาเสพติด และความผิดที่เกี่ยวข้อง	(๑) จำนวนคดีการค้ายาเสพติด และคดีที่เกี่ยวข้องกับการค้า ยาเสพติด (๒) จำนวนผู้กระทำความผิด การค้ายาเสพติดและความผิด ที่เกี่ยวข้องกับการค้ายาเสพติด ที่สืบสวนจับกุมได้ไม่น้อยกว่า กลุ่มเป้าหมายที่มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการค้ายาเสพติด เพิ่มจากเดิม	๒,๓		๒๐๐ เรื่อง ๒๓๐ คน ๑๑๖.๐๔๖๔ ล้านบาท	๒๐๐ เรื่อง ๒๓๐ คน ๑๓๓.๒๐๐๐ ล้านบาท					
กิจกรรม เสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปราบปรามและดำเนินคดี (ร้อยละ ๘๐)	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่มี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การค้ายาเสพติดเพิ่มจากเดิม	๒,๓		ร้อยละ ๘๐ ๒.๑๘๔๓ ล้านบาท						

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
กิจกรรม ประสิทธิภาพการจัดเก็บ ข้อมูลคดีการกระทำ	ร้อยละของคดีที่เกิดขึ้น ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (การนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูล คดีการค้ำมนุษย์และนำเสนอให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)	๒,๓		ร้อยละ ๙๐ ๕.๖๓๓๒						
๓.๔.๒๘ โครงการสืบสวน ปราบปรามเพื่อดำเนินการกับ ทรัพย์สินของผู้กระทำความผิด มูลฐานการค้ำมนุษย์ตาม กฎหมายฟอกเงิน กิจกรรม สืบสวน ปราบปราม เพื่อดำเนินการกับทรัพย์สินของ ผู้กระทำความผิดมูลฐานการค้ำ มนุษย์ตามกฎหมายฟอกเงิน	(๑) จำนวนเรื่องที่มีคำสั่งให้ยึด หรืออายัดทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับ การกระทำความผิด (๒) ร้อยละของจำนวนเรื่องที่ พนักงานอัยการยื่นคำร้องต่อ ศาลเทียบกับจำนวนเรื่องที่ สำนักงาน ปปง. ส่ง	๒,๓	๖.๕๗๓๐ ล้านบาท	๑๒ เรื่อง ร้อยละ ๙๕ ๑.๐๑๑๐ ล้านบาท	สืบสวน ๓๕/ ยึดอายัด ๑๒ ๑.๓๙๐๕ ล้านบาท	สืบสวน ๓๕/ ยึดอายัด ๑๒ ๑.๓๙๐๕ ล้านบาท	สืบสวน ๓๕/ ยึดอายัด ๑๒ ๑.๓๙๐๕ ล้านบาท	สืบสวน ๓๕/ ยึดอายัด ๑๒ ๑.๓๙๐๕ ล้านบาท	ปปง.	รง.(กกจ./ กสร.),นร., พม.,สร., กต.,มท., กก.,ยธ., กษ.,คค., สตช.,สม., อส.
๓.๔.๒๙ โครงการเพิ่มศักยภาพ พนักงานอัยการในการดำเนินคดี ค้ำมนุษย์ กิจกรรม ฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากร	(๑) จำนวนพนักงานอัยการที่ เข้ารับการฝึกอบรม (๒) ร้อยละของผลการประเมิน โครงการที่อยู่ในระดับดีขึ้นไป	๒,๓	๖๙.๙๙๓๗ ล้านบาท	๗๕๐ คน ร้อยละ ๘๐ ๔๖.๐๑๓๗ ล้านบาท	๗๙๕ คน ๕.๙๙๕๐ ล้านบาท	๗๙๕ คน ๕.๙๙๕๐ ล้านบาท	๗๙๕ คน ๕.๙๙๕๐ ล้านบาท	๗๙๕ คน ๕.๙๙๕๐ ล้านบาท	ยธ. (อส.)	รง.(กกจ./ กสร.),นร., พม.,สร., กต.,มท., กก.,ยธ.,

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
										กษ.,คค., สตช.,สม., ปปง.
๓.๔.๓๐ โครงการจัดการปัญหา แรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ด้านการประมง <u>กิจกรรม</u> จัดการปัญหาแรงงาน ต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านการ ประมง	บูรณาการตรวจร่วมเรือประมง และแรงงานในภาคประมง	๒,๓	<u>๘๘.๕๖๗๓</u> <u>ล้านบาท</u>	๑๔๔ ครั้ง ๒๕.๒๐๗๓ ล้านบาท	๑๔๔ ครั้ง ๑๕.๘๔๐๐ ล้านบาท	๑๔๔ ครั้ง ๑๕.๘๔๐๐ ล้านบาท	๑๔๔ ครั้ง ๑๕.๘๔๐๐ ล้านบาท	๑๔๔ ครั้ง ๑๕.๘๔๐๐ ล้านบาท	กษ. (กปม.)	รง.(กกจ./ กสร.),นร., พม.,สธ., กต.,มท., กก.,ยธ., คค., สตช., ปปง.,สม., อส.
๓.๔.๓๑ โครงการการตรวจตรา เพื่อสนับสนุนการจัดการปัญหา แรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ <u>กิจกรรม</u> ตรวจตราเพื่อสนับสนุน การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์	(๑) จำนวนการตรวจตราเพื่อ สนับสนุนการจัดการปัญหา แรงงานต่างด้าวและการค้า มนุษย์ (๒) ความถูกต้องครบถ้วนของ การดำเนินงาน	๒,๓	<u>๕๗.๒๔๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	๑๐๐ ครั้ง ร้อยละ ๑๐๐ ๑๑.๔๔๘๐ ล้านบาท	๑๐๐ ครั้ง ๑๑.๔๔๘๐ ล้านบาท	๑๐๐ ครั้ง ๑๑.๔๔๘๐ ล้านบาท	๑๐๐ ครั้ง ๑๑.๔๔๘๐ ล้านบาท	๑๐๐ ครั้ง ๑๑.๔๔๘๐ ล้านบาท	คค. (จท.)	รง.(กกจ./ กสร.),นร., พม.,สธ., กต.,มท., กก.,ยธ., กษ., สตช., ปปง.สม.,อส.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๓.๔.๓๒ โครงการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้าน แรงงานและการใช้แรงงานเด็ก ในรูปแบบที่เลวร้าย - โครงการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบ ที่เลวร้าย ๑) กิจกรรมส่งเสริมพัฒนา และกำกับดูแลให้แรงงานที่เป็น กลุ่มเสี่ยงได้รับการคุ้มครองตาม กฎหมาย	๑.จำนวนแรงงานที่เป็นกลุ่ม เสี่ยงที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลให้ ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	๒	<u>๑๙๑.๗๗๑๒</u> <u>ล้านบาท</u>	๔๖,๔๕๐ คน ๑๕.๑๗๘๐ ล้านบาท	๔๖,๔๕๐ คน ๔๔.๑๔๘๓ ล้านบาท	๔๖,๔๕๐ คน ๔๔.๑๔๘๓ ล้านบาท	๔๖,๔๕๐ คน ๔๔.๑๔๘๓ ล้านบาท	๔๖,๔๕๐ คน ๔๔.๑๔๘๓ ล้านบาท	กสร. (กคร.)	นร.,พม., สธ.,กต., มท.,คค., กก.,ยธ. กษ., สตช., ปปง.สม., อส.
๒) กิจกรรมกำกับดูแล แรงงานในเรือประมงทพเลให้ ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ๓) การจัดจ้างเจ้าหน้าที่ ประสานงานด้านภาษาประจำ ศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออก (ศูนย์ PIPO)	จำนวนแรงงานในเรือประมง ทะเลที่ได้รับการคุ้มครองตาม กฎหมาย จำนวนเจ้าหน้าที่ประสานงาน ด้านภาษาประจำศูนย์ควบคุม การแจ้งเข้า-ออก (ศูนย์ PIPO)	๓	<u>๑๐๘.๗๐๒๒</u> <u>ล้านบาท</u>	๕,๕๕๐ คน ๙.๕๑๘๒ ล้านบาท ๖๔ คน	๕,๕๕๐ คน ๒๔.๗๙๖๐ ล้านบาท ๖๔ คน	๕,๕๕๐ คน ๒๔.๗๙๖๐ ล้านบาท ๖๔ คน	๕,๕๕๐ คน ๒๔.๗๙๖๐ ล้านบาท ๖๔ คน	๕,๕๕๐ คน ๒๔.๗๙๖๐ ล้านบาท ๖๔ คน	กสร. (กคร.) กสร. (กคร.)	กรมเจ้าท่า, กรมประมง, ทหารเรือ และ ๒๒ จังหวัดติด ชายฝั่งทะเล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๔) สร้างความรู้ ความเข้าใจ และสนับสนุนการจัดทำแนว ปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	จำนวนสถานประกอบกิจการ ในอุตสาหกรรมประมงทะเล และกิจการที่เกี่ยวข้องและ ฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้งตามแนว GLP			๒๔๐ แห่ง	๒๔๐ แห่ง	๒๔๐ แห่ง	๒๔๐ แห่ง	๒๔๐ แห่ง	กสร. (สพม.)	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ : ๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๓.๕.๑ พัฒนาความร่วมมือด้าน ประกันสังคมในระดับอาเซียน (๑) เจ้าภาพจัดประชุม ASSA (ASSA Board Meeting) ปี ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๓๔ ณ ประเทศ ไทย (เป็นเจ้าภาพและรับ ตำแหน่งประธานสมาคม ASSA)	๑.ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินงานในการเป็นเจ้าภาพ จัดประชุม ASSA ครั้งที่ ๓๔ ๒. จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม	๑	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๑๐๐ ๑๕๐ คน ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	- - -	- - -	- - -	- - -	สปส. (กณผ.)	สปส. กทม.พท./ สปส.จว./ สาขา

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
(๒) ดำเนินการบริหารจัดการ และประสานความร่วมมือด้าน วิชาการในการประชุม ASSA ปี ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๓๕ ณ ประเทศ เวียดนาม	ร้อยละความสำเร็จการรับ ตำแหน่งประธานคณะ กรรมการบริหารสมาคม ASSA ของเลขาธิการในการ ประชุม ครั้งที่ ๓๔ และการ รับหน้าที่เป็นเลขานุการคณะ กรรมการบริหารสมาคม ASSA ครั้งที่ ๓๕	๑	<u>๔๙๓,๐๐๐</u> บาท	- -	ร้อยละ ๑๐๐ ๔๙๓,๐๐๐ บาท	- -	- -	- -	สปส. (กนผ.)	สปส. กทม.พท./ สปส.จว./ สาขา
(๓) การประชุมสมาคม ASSA (ASSA Board Meeting) ปี ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๓๖ ประเทศ บรูไน ปี ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๓๗ ประเทศกัมพูชา ปี ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๓๘ ประเทศอินโดนีเซีย	ร้อยละความสำเร็จในการเข้า ร่วมกิจกรรม เพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้และพัฒนาความ ร่วมมือด้านประกันสังคม ระหว่างกลุ่มประเทศอาเซียน	๑	<u>๑,๔๗๙,๐๐๐</u> บาท	- -	- -	ร้อยละ ๑๐๐ ๔๙๓,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๑๐๐ ๔๙๓,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๑๐๐ ๔๙๓,๐๐๐ บาท	สปส. (กนผ.)	สปส. กทม.พท./ สปส.จว./ สาขา
๓.๕.๒. โครงการส่งเสริมความ ร่วมมือด้านประกันสังคมและ การคุ้มครองแรงงานในกลุ่ม ประเทศ CLMVT	ร้อยละความสำเร็จในการเข้า ร่วมกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้และพัฒนาความ ร่วมมือด้านประกันสังคม ระหว่างกลุ่มประเทศอาเซียน		<u>๕๐๐,๐๐๐</u> บาท	ร้อยละ ๘๐ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	สปส. (กนผ.)	-
๓.๕.๓. โครงการฝึกอบรม บุคลากรระหว่างประเทศสมาชิก ประกันสังคม (ASSA) "หลักสูตร ฟื้นฟูสมรรถภาพแบบครบวงจร"	๑. ร้อยละของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมที่ผ่านการประเมิน ความรู้หลังการฝึกอบรม โดยทำแบบทดสอบความรู้		<u>๑,๗๗๓,๔๐๐</u> บาท	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	สปส. (ศฟง. ปทุมธานี)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	ความสามารถและได้คะแนน มากกว่าร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ๒. ร้อยละของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความพึงพอใจ ในระดับปานกลางขึ้นไป			ร้อยละ ๘๐ ๓๕๔,๖๘๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๓๕๔,๖๘๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๓๕๔,๖๘๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๓๕๔,๖๘๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๓๕๔,๖๘๐ บาท		

แผนงาน/โครงการ ภายใต้ (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

เป้าประสงค์ : ๑. ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
๒. แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์: ๑. ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน (สป.วร)
๒. ร้อยละการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (กพร.)
๓. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (กสร.)
๔. ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น (สป.ค่าจ้าง)

กลยุทธ์ : ๑. บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๔.๑.๑ โครงการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ	มีข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน	๑		๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	สป. (วร.)	กกจ.
๔.๑.๒ ฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน	จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม	๑	๓๐๕,๒๐๐,๐๐๐ บาท	๗,๕๐๐ คน ๔๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๑,๐๐๐ คน ๖๑,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๑๑,๕๐๐ คน ๖๔,๔๐๐,๐๐๐ บาท	๑๒,๐๐๐ คน ๖๗,๒๐๐,๐๐๐ บาท	๑๒,๕๐๐ คน ๗๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กพร.	-

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

กลยุทธ์ : ๒. ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายกรัฐมนตรี*		ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๔.๒.๑ กิจกรรมการให้บริการ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	ร้อยละความพึงพอใจของ ประชาชนที่รับบริการข้อมูล ข่าวสารตลาดแรงงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐		๖๕,๑๔๙,๕๐๐ บาท						กกจ. (กบต.)	-
๑) โครงการจัดทำทะเบียนกำลัง แรงงาน (คน)	ร้อยละของผู้ได้รับบริการ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน นำไปใช้ประโยชน์ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐		๑๙,๑๔๙,๕๐๐ บาท	เป้าหมาย ๒๒๒,๕๐๐ คน งบประมาณ ๑,๖๑๑,๓๐๐ บาท	เป้าหมาย ๒๒๒,๕๐๐ คน งบประมาณ ๒,๑๒๘,๘๐๐ บาท	เป้าหมาย ๒๒๒,๕๐๐ คน งบประมาณ ๕,๑๓๖,๓๐๐ บาท	เป้าหมาย ๒๒๒,๕๐๐ คน งบประมาณ ๕,๑๓๖,๓๐๐ บาท	เป้าหมาย ๒๒๒,๕๐๐ คน งบประมาณ ๕,๑๓๖,๓๐๐ บาท		
๑.๑) จัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน (นักเรียน นักศึกษา)			๑๓,๗๔๘,๕๐๐ บาท	เป้าหมาย ๒๒๐,๐๐๐ คน งบประมาณ ๖๖๘,๙๐๐ บาท	เป้าหมาย ๒๒๐,๐๐๐ คน งบประมาณ ๑,๒๙๑,๑๐๐ บาท	เป้าหมาย ๒๒๐,๐๐๐ คน งบประมาณ ๓,๙๒๙,๕๐๐ บาท	เป้าหมาย ๒๒๐,๐๐๐ คน งบประมาณ ๓,๙๒๙,๕๐๐ บาท	เป้าหมาย ๒๒๐,๐๐๐ คน งบประมาณ ๓,๙๒๙,๕๐๐ บาท		
๑.๒) จัดทำฐานข้อมูลแรงงานที่มี ทักษะพิเศษ			๕,๔๐๐,๙๐๐ บาท	เป้าหมาย ๒,๕๐๐ คน งบประมาณ	เป้าหมาย ๒,๕๐๐ คน งบประมาณ	เป้าหมาย ๒,๕๐๐ คน งบประมาณ	เป้าหมาย ๒,๕๐๐ คน งบประมาณ	เป้าหมาย ๒,๕๐๐ คน งบประมาณ		

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
				๙๔๒,๘๐๐ บาท	๘๓๗,๗๐๐ บาท	๑,๒๐๖,๘๐๐ บาท	๑,๒๐๖,๘๐๐ บาท	๑,๒๐๖,๘๐๐ บาท		
๒) การพัฒนาและเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารตลาดแรงงาน (ฉบับ)			๗,๕๐๙,๕๐๐ บาท	เป้าหมาย ๑๗๕,๐๒๗ ฉบับ งบประมาณ ๓๔๕,๙๐๐ บาท	เป้าหมาย ๑๘๑,๒๙๐ ฉบับ งบประมาณ ๕๕๖,๙๐๐ บาท	เป้าหมาย ๑๘๑,๒๙๐ ฉบับ งบประมาณ ๒,๐๖๘,๙๐๐ บาท	เป้าหมาย ๑๘๑,๒๙๐ ฉบับ งบประมาณ ๒,๐๖๘,๙๐๐ บาท	เป้าหมาย ๑๘๑,๒๙๐ ฉบับ งบประมาณ ๒,๐๖๘,๙๐๐ บาท		
๓) การขยายเครือข่ายข้อมูล ข่าวสารตลาดแรงงานสู่ตำบล หมู่บ้าน (แห่ง)			๑๑,๕๑๐,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย ๑,๐๐๐ แห่ง งบประมาณ ๑,๖๓๒,๓๐๐ บาท	เป้าหมาย ๑,๐๐๐ แห่ง งบประมาณ ๑,๑๓๒,๘๐๐ บาท	เป้าหมาย ๑,๐๐๐ แห่ง งบประมาณ ๒,๙๑๕,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย ๑,๐๐๐ แห่ง งบประมาณ ๒,๙๑๕,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย ๑,๐๐๐ แห่ง งบประมาณ ๒,๙๑๕,๐๐๐ บาท		
๔) การจัดทำงานวิจัย ด้านตลาดแรงงาน (เรื่อง)			๑๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย จำนวน ๑ เรื่อง งบประมาณ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย จำนวน ๑ เรื่อง งบประมาณ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย จำนวน ๑ เรื่อง งบประมาณ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย จำนวน ๑ เรื่อง งบประมาณ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย จำนวน ๑ เรื่อง งบประมาณ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ. (กบต.)	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๕) การสำรวจภาวะการจ้างงาน ในตลาดแรงงาน			๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย จำนวน ๑ เรื่อง งบประมาณ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย จำนวน ๑ เรื่อง งบประมาณ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย จำนวน ๑ เรื่อง งบประมาณ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย จำนวน ๑ เรื่อง งบประมาณ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย จำนวน ๑ เรื่อง งบประมาณ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท		
๕.๑) การสำรวจพฤติกรรม การทำงานของผู้สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (STEM) ใหม่		๕	๔๘๐,๖๐๐ บาท	-	เป้าหมาย จำนวน ๑ เรื่อง งบประมาณ ๔๘๐,๖๐๐ บาท	-	-	-		
๕.๒) การสำรวจความพร้อมของ ภาคอุตสาหกรรมต่อการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการผลิต	ข้อมูลความพร้อมของ สถานประกอบการในการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการผลิต สินค้าและบริการ	๕	๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	เป้าหมาย จำนวน ๑ เรื่อง งบประมาณ ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	กกจ. (กบต.)	
๕.๓) การสำรวจความต้องการ แรงงานด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี (STEM) ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	ข้อมูลความต้องการแรงงาน สาขา STEM	๕	๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	เป้าหมาย จำนวน ๑ เรื่อง ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-		

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๕.๔) การสำรวจความคิดเห็นของ นักเรียนในระดับมัธยมศึกษา ตอนต้นและตอนปลายต่อการเรียน ในสาขาวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี (STEM)	ข้อมูลความคิดเห็นของ นักเรียน	๕	๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	-	จำนวน ๑ เรื่อง ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท		
๔.๒.๒ โครงการศึกษาวิจัย ด้านแรงงาน	จำนวนงานศึกษาวิจัยด้าน แรงงาน		<u>๑๖.๔๑๐,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	๑ เรื่อง ๒,๔๑๐,๐๐๐	๑ เรื่อง ๓,๕๐๐,๐๐๐	๑ เรื่อง ๓,๕๐๐,๐๐๐	๑ เรื่อง ๓,๕๐๐,๐๐๐	๑ เรื่อง ๓,๕๐๐,๐๐๐	สป. (วร.)	-

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างที่ยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

กลยุทธ์ : ๓. สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๔.๓.๑ การกำหนดอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ	จำนวนสาขาอาชีพที่มีการ กำหนดอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ			๑๖	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	สป. (คจ.)	-
๔.๓.๒ โครงสร้างค่าจ้าง ภาคเอกชน	จำนวนสถานประกอบการกิจการ และผู้เข้าร่วมโครงการที่ได้รับ ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ โครงสร้างค่าจ้าง			๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	สป. (คจ.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๔.๓.๓ โครงการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งานประกันสังคมสู่ สถานศึกษา	๑. จำนวนรุ่นที่จัดอบรม ๒. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	๑	<u>๑๘,๐๐๐,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	๓๖๐ รุ่น ๑๘,๐๐๐ คน ๓,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๓๖๐ รุ่น ๑๘,๐๐๐ คน ๓,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๓๖๐ รุ่น ๑๘,๐๐๐ คน ๓,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๓๖๐ รุ่น ๑๘,๐๐๐ คน ๓,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๓๖๐ รุ่น ๑๘,๐๐๐ คน ๓,๖๐๐,๐๐๐ บาท	สปส. (ศสน.)	สปส. กทม.พท./ สปส.จว./ สาขา

แบบฟอร์มแผนงาน/โครงการ ภายใต้ (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
- เป้าประสงค์ : ๑. ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาล เป็นหน่วยงานต้นแบบ
๒. บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : ๑. ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล (ทุกกรม/สปส.)
๒. คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ (สป.ศูนย์ต่อต้านการทุจริต)
๓. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้รับบริการในภารกิจของกระทรวงแรงงาน (สป.กพบ.)
๔. ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอก ที่ประสบความสำเร็จ (ทุกกรม/สปส.)

กลยุทธ์ : ๑. เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*		ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๕.๑.๑ โครงการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลป้องกันและลดความ เสี่ยงในการเกิดการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ - โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม		<u>๘,๗๘๒,๔๐๐</u> <u>บาท</u>						กกจ.	-
			๑,๗๑๘,๔๐๐ บาท	๔๐๐ คน ๑,๗๑๘,๔๐๐ บาท	-	-	-	-	กกจ.	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
- โครงการส่งเสริมคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม		๗,๐๖๔,๐๐๐ บาท	-	๓๐๐ คน ๑,๗๖๖,๐๐๐ บาท	๓๐๐ คน ๑,๗๖๖,๐๐๐ บาท	๓๐๐ คน ๑,๗๖๖,๐๐๐ บาท	๓๐๐ คน ๑,๗๖๖,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๕.๑.๒ โครงการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล ป้องกัน และลด ความเสี่ยงในการเกิดการทุจริต และประพฤติมิชอบ	จำนวนบุคลากรกรมที่เข้าร่วม กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ได้รับความรู้ความเข้าใจใน การป้องกันและต่อต้านการ ทุจริตประพฤติมิชอบ		๕,๐๐๐๐ ล้านบาท	๑,๗๐๐ คน ๑.๘๐๐๐ ล้านบาท	๖๐๐ คน ๑.๘๐๐๐ ล้านบาท	๖๐๐ คน ๑.๘๐๐๐ ล้านบาท	๖๐๐ คน ๑.๘๐๐๐ ล้านบาท	๖๐๐ คน ๑.๘๐๐๐ ล้านบาท	กสร. (กจ.)	-
	ร้อยละของบุคลากรกรมที่เข้า รับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ไม่ประพฤติผิดวินัยข้าราชการ		๕,๐๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๙๒ ๑.๘๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๙๒ ๑.๘๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๙๒ ๑.๘๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๙๒ ๑.๘๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๙๒ ๑.๘๐๐๐ ล้านบาท	กสร. (กจ.)	-
๕.๑.๓ โครงการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลป้องกันและลดความ เสี่ยงในการทุจริตและประพฤติมิชอบ	จำนวนครั้งของการดำเนินการ ได้สำเร็จตามกิจกรรม/ เป้าหมาย	๑,๔	๘๕๐,๐๐๐ บาท	๔๘ ครั้ง ๑๗๘,๐๐๐ บาท	๔๘ ครั้ง ๑๗๘,๐๐๐ บาท	๔๘ ครั้ง ๑๗๘,๐๐๐ บาท	๔๘ ครั้ง ๑๗๘,๐๐๐ บาท	๔๘ ครั้ง ๑๗๘,๐๐๐ บาท	สปส. (กบค.)	-
๕.๑.๔ การติดตามตรวจสอบและ ประเมินผลโครงการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลภาคราชการ	จำนวนหน่วยรับตรวจ	๑,๔	๒๖,๙๒๐,๐๐๐ บาท	๕๐ หน่วย ๕,๓๘๔,๐๐๐ บาท	๑๑๐ หน่วย ๕,๓๘๔,๐๐๐ บาท	๗๖ หน่วย ๕,๓๘๔,๐๐๐ บาท	๑๑๔ หน่วย ๕,๓๘๔,๐๐๐ บาท	๑๒๐ หน่วย ๕,๓๘๔,๐๐๐ บาท	สปส. (กตณ.)	-
๕.๑.๕ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเพิ่มทักษะและ ศักยภาพการตรวจสอบภายใน	กลุ่มตรวจสอบภายในสามารถ ปฏิบัติเป็นไปตามการประกัน คุณภาพงานตรวจสอบภายใน แนวทางภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๕	๑,๔	๕๖๓,๔๐๐ บาท	ระดับ ๓ ๕๖๓,๔๐๐ บาท	-	-	-	-	สปส. (กตณ./กผ.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๕.๑.๖ โครงการเสริมสร้างพัฒนา ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีวินัย จรรยา จริยธรรม เพื่อป้องกันให้กระทำผิดวินัย จรรยา และป้องกันผลประโยชน์ ทับซ้อน	ร้อยละของการดำเนินการได้ สำเร็จตามกิจกรรม/เป้าหมาย		<u>๗๒๐,๐๐๐</u> บาท	ร้อยละ ๘๕ ๗๒๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	-	สปส. (กตณ./กผ.)	-
๕.๑.๗ โครงการตรวจสอบและ ประเมินคุณภาพให้บริการของ สถานพยาบาลฟอกเลือดด้วย เครื่องไตเทียมที่ สปส. กำหนด	จำนวนสถานพยาบาลฟอก เลือดด้วยเครื่องไตเทียมที่ ได้รับการตรวจประเมิน คุณภาพ	๑,๔	<u>๒,๗๓๒,๐๐๐</u> บาท	๒๐ แห่ง ๕๔๖,๔๐๐ บาท	๒๐ แห่ง ๕๔๖,๔๐๐ บาท	๒๐ แห่ง ๕๔๖,๔๐๐ บาท	๒๐ แห่ง ๕๔๖,๔๐๐ บาท	๒๐ แห่ง ๕๔๖,๔๐๐ บาท	สปส. (สจพ.)	-
๕.๑.๘ โครงการตรวจสอบข้อมูล การใช้บริการทางการแพทย์ของ สถานพยาบาลประกันสังคม (กรณีโรคที่มีภาระเสี่ยง)	ร้อยละของข้อมูลการใช้ บริการทางการแพทย์ที่ สถานพยาบาลประกันสังคม ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รายงานเพื่อเบิกค่าบริการ ทางการแพทย์ประเภทผู้ป่วย นอกและผู้ป่วยใน (กรณีโรค ที่มีภาระเสี่ยง) ได้รับการ ตรวจสอบค่าบริการทางการแพทย์	๑,๔	<u>๓๓,๖๔๘,๕๐๐</u> บาท	≥ ๘๐ ของ รายการที่ สถานพยาบาล ส่งมาขอเบิก ๖,๓๒๙,๓๐๐ บาท	≥ ๘๐ ของ รายการที่ สถานพยาบาล ส่งมาขอเบิก ๖,๓๒๙,๓๐๐ บาท	≥ ๘๐ ของ รายการที่ สถานพยาบาล ส่งมาขอเบิก ๖,๓๒๙,๓๐๐ บาท	≥ ๘๐ ของ รายการที่ สถานพยาบาล ส่งมาขอเบิก ๖,๓๒๙,๓๐๐ บาท	≥ ๘๐ ของ รายการที่ สถานพยาบาล ส่งมาขอเบิก ๖,๓๒๙,๓๐๐ บาท	สปส. (สจพ.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๕.๑.๙ โครงการเสริมสร้าง จิตสำนึกส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัยและธรรมาภิบาล สำหรับข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน กิจกรรม เสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ - สร้างจิตสำนึก ค่านิยม ความเป็นเจ้าขององค์กร คำนึงถึง ผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน รักและห่วงหาอาทรองค์กร - สร้างจิตสำนึก สร้างการมีส่วน ร่วมเป็นหูเป็นตา เป็นพลัง เคลื่อนไหวในหน่วยงานในการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริต - กระตุ้นจิตสำนึกในเรื่องเกี่ยวกับ การรักษาผลประโยชน์ของ ประเทศของหน่วยงาน และ องค์กร	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน		๕,๙๔๘,๐๐๐ บาท	๘๐ คน ๑,๑๘๙,๖๐๐ บาท	๘๐ คน ๑,๑๘๙,๖๐๐ บาท	๘๐ คน ๑,๑๘๙,๖๐๐ บาท	๘๐ คน ๑,๑๘๙,๖๐๐ บาท	๘๐ คน ๑,๑๘๙,๖๐๐ บาท	สป. (ศปท.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๕.๑.๑๐ โครงการประเมินระดับ คุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน กิจกรรม เสริมสร้างกลไกการ ป้องกันการทุจริตให้เข้มแข็งและ มีประสิทธิภาพ - ระบบการบริหารงานบุคคล - ระบบการบริหารงานด้านการ คลัง - ทุกกระบวนการที่ประชาชน/ ผู้มาใช้บริการต้องเสียค่าใช้จ่าย - ทบทวน ตรวจสอบ ปรับปรุง กระบวนการบริหารงานภาครัฐ ที่สำคัญภายใต้หลักธรรมาภิบาล	จำนวนกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการป้องกันการทุจริต ให้มีความเข้มแข็งและมี ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น		<u>๓,๔๕๐,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	๑ เรื่อง ๖๕๐,๐๐๐ บาท	๑ เรื่อง ๖๕๐,๐๐๐ บาท	๑ เรื่อง ๗๐๐,๐๐๐ บาท	๑ เรื่อง ๗๐๐,๐๐๐ บาท	๑ เรื่อง ๗๕๐,๐๐๐ บาท	สป. (ศปท.)	-
๕.๑.๑๑ โครงการพัฒนาศักยภาพ เครือข่ายแรงงานด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต กิจกรรม พัฒนาศักยภาพ เครือข่ายแรงงานด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตระดับ พื้นที่ - พัฒนาศักยภาพเครือข่าย แรงงานในด้านการป้องกันและ	จำนวนเครือข่ายแรงงานได้รับ การพัฒนาศักยภาพด้านการ ป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตระดับพื้นที่		<u>๓๑,๐๔๔,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	๘๐๐ คน ๕,๗๗๒,๐๐๐ บาท	๘๐๐ คน ๕,๗๗๒,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ คน ๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ คน ๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ คน ๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท	สป. (ศปท.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	กฎระเบียบและปฏิบัติตาม กฎหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ๑.๓ มีการยกระดับ กระบวนการหลักให้มีความ โปร่งใส พร้อมตรวจสอบไม่ น้อยกว่า ๓ กระบวนการ	๑		เป้าหมาย : ร้อยละ ๙๐ งบ : ๒๓๔,๖๐๐ บาท						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

กลยุทธ์ : ๒. ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร

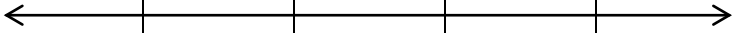
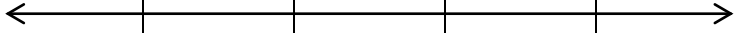
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๕.๒.๑ โครงการจัดทำกฎหมาย ด้านส่งเสริมการมีงานทำ	ระดับความสำเร็จของการ พัฒนากฎหมายส่งเสริมการมี งานทำ	๔		- นำเสนอร่าง พรบ.ส่งเสริม การมีงานทำ แห่งชาติ พ.ศ..... เข้าสภานิติ บัญญัติ แห่งชาติ - ประกาศ และบังคับใช้ - ดำเนินการ พิจารณาร่าง กฎหมาย และกฎหมาย ลำดับรอง ในส่วนที่ เกี่ยวข้องต่อ พรบ.ส่งเสริม การมีงานทำ พ.ศ..... ๙ เรื่อง	- ดำเนินการ พิจารณา ร่างกฎหมาย และกฎหมาย ลำดับรองใน ส่วนที่ เกี่ยวข้องต่อ พรบ.ส่งเสริม การมีงานทำ พ.ศ..... ๙ เรื่อง	-	-	-	กกจ. (กส.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	ระดับความสำเร็จของการ พัฒนากฎหมายส่งเสริมการ มีงานทำ -มีแผนงานในการดำเนินการ พิจารณาและเสนอร่าง พระราชบัญญัติส่งเสริมการมี งานทำ พ.ศ. เข้าสู่สภานิติ บัญญัติแห่งชาติ จำนวน ๑ ฉบับ -พิจารณาร่างกฎหมายลำดับ รองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการ ส่งเสริมการมีงานทำ จำนวน ๑๑ ฉบับ	๔		๑ ฉบับ	๑๑ ฉบับ					
๕.๒.๒ โครงการทบทวนความ เหมาะสมของกฎหมายด้าน แรงงานตามพระราชกฤษฎีกา การทบทวนความเหมาะสมทาง กฎหมาย พ.ศ.๒๕๕๘ ๑) การแก้ไขกฎหมายประกัน สังคมและกฎหมายเงินทดแทน	- จำนวนการยกร่างแก้ไข กฎหมายประกันสังคม และ กฎหมายเงินทดแทน รวมทั้ง ระเบียบ ประกาศ	๔		๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	สปส. (กม.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๒) การพัฒนาปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน - ร่าง พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. ... - ร่างกฎกระทรวงออกตาม พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ - ร่างกฎกระทรวง ระเบียบประกาศ และคำสั่งภายใต้พ.ร.บ. ความปลอดภัยฯ - ร่าง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่...) พ.ศ. - ร่าง พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ฉบับที่...) พ.ศ.	- จำนวนกฎหมายที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง	๔	-	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	กสร. (กน.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๓) การปรับปรุงกฎหมายว่าด้วย การทำงานของคนต่างด้าว	- ทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับภารกิจของกรมการจัดหา งานโดยตรวจสอบจาก หน่วยงานเจ้าของภารกิจว่า กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ใน ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงานของคนต่างด้าว โดยมี การจัดประชุมหารือเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการ ทำงานของคนต่างด้าวเพื่อ รับทราบข้อเท็จจริงและสภาพ ปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้ กฎหมาย รวมทั้งรับฟัง ข้อเสนอแนะเพื่อนำมา ประกอบการพิจารณากร่าง กฎหมายให้สอดคล้องและ ตอบสนองนโยบายของรัฐบาล หรือการดำเนินการให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของกฎหมาย	๔		๑ ครั้ง	-	-	-	-	กกจ. (กน.,สบต.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	- เสนอร่างพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของ คนต่างด้าว พ.ศ. จำนวน ๑ ฉบับ -แผนการตรากฎหมายลำดับ รองที่ต้องออกตามความใน ร่างพระราชกำหนดการ บริหารจัดการการทำงานของ คนต่างด้าว พ.ศ. จำนวน ๔๐ ฉบับ (ระยะเวลาการจัดทำร่าง กฎหมายลำดับรองเสนอ เมื่อร่างพระราชกำหนดนี้ มีผลใช้บังคับ)	๔		๑ ฉบับ	๔๐ ฉบับ				กกจ. (กน.,สบต.)	
๔) โครงการปรับปรุงกฎหมาย/ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อรองรับการ ให้บริการให้บริการผ่าน อิเล็กทรอนิกส์	- แก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดวิธีการในการ ยื่นคำขอหรือการแจ้งตาม พระราชบัญญัติจัดหางานและ คุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยให้ สามารถยื่นหรือแจ้งผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ของกองบริหาร แรงงานไทยไปต่างประเทศ			๒ เรื่อง	๒ เรื่อง	๒ เรื่อง	๒ เรื่อง	๒ เรื่อง	กกจ. (กน./กรต.)	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๕.๒.๓ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านกฎหมายของ กรมการจัดหางาน	เพื่อให้การดำเนินการตาม กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ อำนาจหน้าที่ ของกรมการ จัดหางานบรรลุผลสำเร็จตาม ภารกิจของกรมการจัดหางาน		<u>๓๐,๐๑๓,๐๐๐</u> บาท	๓๐ คน ๖,๐๐๒,๖๐๐ บาท	๓๐ คน ๖,๐๐๒,๖๐๐ บาท	๓๐ คน ๖,๐๐๒,๖๐๐ บาท	๓๐ คน ๖,๐๐๒,๖๐๐ บาท	๓๐ คน ๖,๐๐๒,๖๐๐ บาท	กกจ. (กน.)	-
๕.๒.๔ โครงการอบรมกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของ คนต่างด้าว (อบรมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ ภารกิจของกรมการจัดหางาน)	เจ้าหน้าที่ในสังกัดของ กรมการจัดหางาน ทั้งใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค		<u>๑,๒๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	๒๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท -	๒๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ. (กน.)	-
๕.๒.๕ ปรับปรุงและทบทวน พระราชบัญญัติส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๗	จำนวนครั้งที่ได้ปรับปรุง ทบทวน	๔							กพร.	-
๕.๒.๖ ทบทวนกฎหมายลำดับรอง	จำนวนเรื่องที่ได้ทบทวน	๔							กพร.	-

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ :การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

กลยุทธ์ : ๓. บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายกรัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๕.๓.๑ โครงการจัดทำแผน เส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	จำนวนตำแหน่งนำร่องที่มีการ จัดทำแผนพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำเร็จ		<u>๒๔๐,๖๐๐</u> บาท	๒ ตำแหน่ง ๒๔๐,๖๐๐ บาท	-	-	-	-	สปส. (กบค.)	-
๕.๓.๒ แผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ (career Path)	จำนวนแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ (career Path)			๑	-	-	-	-	กสร.	
๕.๓.๓ โครงการวางแผนบริหาร กำลังคนปี พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์การพัฒนา ประเทศ ๒๐ ปี	จำนวนแผนบริหารกำลังคน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์การ พัฒนาประเทศ ๒๐ ปี	๑,๔	<u>๙๔๔,๓๐๐</u> บาท	๑ แผน ๙๔๔,๓๐๐ บาท	-	ทบทวน ครึ่งแผน	-	-	สปส. (กบค.)	-
๕.๓.๔ โครงการเตรียมความ พร้อมการสั่งสมประสบการณ์ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการ ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย)	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ความรู้ ๘๐% หลังการฝึกอบรม		<u>๒๔๐,๐๐๐</u> บาท	ร้อยละ ๘๐ ๒๔๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	-	สปส. (กบค.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๕.๓.๕ การพัฒนาบุคลากร ภาครัฐ			๓๒.๕๑๗๒ ล้านบาท						กสร. (กจ.,กภ., กคร.,สรส.)	-
๑) หลักสูตรการพัฒนานัก บริหารแรงงานเพื่อการ เปลี่ยนแปลงระดับกลาง	๑.ร้อยละของผู้เข้ารับการ อบรมที่ผ่านเกณฑ์การ ประเมิน		๗.๕๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๑.๕๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๑.๕๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๑.๕๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๑.๕๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๑.๕๐๐๐ ล้านบาท		
๒) โครงการเสริมสร้างความ ตระหนักรู้เพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญ และทักษะในการปฏิบัติงาน	๒.จำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมตามเป้าหมาย		๓.๒๕๐๐ ล้านบาท	๑๒๐ คน ๐.๖๕๐๐ ล้านบาท	๑๒๐ คน ๐.๖๕๐๐ ล้านบาท	๑๒๐ คน ๐.๖๕๐๐ ล้านบาท	๑๒๐ คน ๐.๖๕๐๐ ล้านบาท	๑๒๐ คน ๐.๖๕๐๐ ล้านบาท	กสร. (กจ.,กภ., กคร.)	
๓) โครงการอบรมพนักงาน ตรวจสอบความปลอดภัยตามประกาศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หลักสูตรฝึกอบรมพนักงานตรวจ ความปลอดภัย พ.ศ. ๒๕๕๕	๓.ร้อยละของผู้เข้ารับ การอบรมผ่านการประเมินผล		๑๑.๒๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๗๐ ๑.๒๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๗๐ ๒.๕๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๗๐ ๒.๕๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๗๐ ๒.๕๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๗๐ ๒.๕๐๐๐ ล้านบาท	กสร. (กจ.,กภ., กคร.)	
๔) โครงการประชุมชี้แจง มาตรฐานกฎหมายความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานแก่ เจ้าหน้าที่	๔.จำนวนเจ้าหน้าที่ที่เข้ารับ การอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถ ชี้แจง แนะนำมาตรฐาน กฎหมายความปลอดภัยฯ ให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งสามารถตรวจบังคับใช้ กฎหมายความปลอดภัยฯ ได้		๕.๔๗๐๐ ล้านบาท	๒๕๐ คน ๐.๙๒๐๐ ล้านบาท	๒๕๐ คน ๐.๙๕๐๐ ล้านบาท	๒๕๐ คน ๑.๒๐๐๐ ล้านบาท	๒๕๐ คน ๑.๒๐๐๐ ล้านบาท	๒๕๐ คน ๑.๒๐๐๐ ล้านบาท	กสร. (กจ.,กภ., กคร.)	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	อย่างมีประสิทธิภาพ									
๕) โครงการพัฒนาศักยภาพ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้าน คุ้มครองแรงงาน	๕.ร้อยละของผู้เข้ารับการ อบรมผ่านการประเมินผล		๒,๒๘๑๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๐.๔๒๑๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๐.๔๕๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๐.๔๖๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๐.๔๗๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๐.๔๘๐๐ ล้านบาท	กสร. (กจ.,กภ., กคร.)	
๖) โครงการอบรมให้ความรู้ พนักงานตรวจแรงงานตาม แผนการจัดการความรู้ที่ สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	๖.ร้อยละของผู้เข้ารับการ อบรมผ่านการประเมินผล		๑,๒๘๒๖ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๐.๒๒๒๖ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๐.๒๕๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๐.๒๖๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๐.๒๗๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๐.๒๘๐๐ ล้านบาท	กสร. (กจ.,กภ., กคร.)	
๗) โครงการอบรมพัฒนา ศักยภาพพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อจัดทำแผนการตรวจแรงงาน	๗.ร้อยละของผู้เข้ารับการ อบรมผ่านการประเมินผล		๑,๕๓๓๖ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๐.๒๗๓๖ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๐.๓๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๐.๓๑๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๐.๓๒๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๐.๓๓๐๐ ล้านบาท	กสร. (กจ.,กภ., กคร.)	
๘) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพ งานการข่าว เพื่อการปฏิบัติงาน เชิงรุกรองรับการเข้าเป็นประชาคม อาเซียน	๘. ร้อยละของผู้ผ่านการ อบรมสามารถปรับตัวไปสู่ การทำงานเชิงรุกด้านการ ผลิตข่าว		๒๗,๒๘๒๓ ล้านบาท	ร้อยละ ๑๐๐ ๑.๘๘๘๘ ล้านบาท	ร้อยละ ๑๐๐ ๒.๑๖๖๖ ล้านบาท	ร้อยละ ๑๐๐ ๒.๑๖๖๖ ล้านบาท	ร้อยละ ๑๐๐ ๒.๑๖๖๖ ล้านบาท	ร้อยละ ๑๐๐ ๒.๑๖๖๖ ล้านบาท	กสร. (สรส.)	
๕.๓.๖ แผนพัฒนาสมรรถนะ นักบริหาร (๑) โครงการฝึกอบรมนักบริหาร แรงงานระดับสูง (นบรส.)	จำนวนข้าราชการที่เข้ารับ การอบรมในหลักสูตร		๑๖,๘๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ คน ๑,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ คน ๑,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ คน ๑,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ คน ๑,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ คน ๑,๓๐๐,๐๐๐ บาท	สป.รง. กบค. (พบ.)	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
(๒) โครงการฝึกอบรมนักบริหาร แรงงานระดับกลาง (นบก.)	จำนวนข้าราชการที่เข้ารับ การอบรมในหลักสูตร		๓,๘๐๐,๐๐๐ บาท	-	๔๐ คน ๑,๘๐๐,๐๐๐ บาท	-	๔๐ คน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	กบค. (พบ.)	
(๓) การอบรมนักบริหารกับ หน่วยงานภายนอก (นบส., นปส.,วปอ.,ปรอ., ฯลฯ)	จำนวนข้าราชการระดับ บริหารที่ร่วมอบรมกับ หน่วยงานภายนอก		๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๕ คน ๕๐๐,๐๐๐ บาท	๖ คน ๗๐๐,๐๐๐ บาท	๗ คน ๙๐๐,๐๐๐ บาท	๘ คน ๑,๑๐๐,๐๐๐ บาท	๙ คน ๑,๓๐๐,๐๐๐ บาท	กบค. (พบ.)	
(๔) โครงการเตรียมความพร้อม ข้าราชการไปประจำการใน ต่างประเทศ	จำนวนข้าราชการที่เข้ารับ การอบรมเตรียมความพร้อม ไปประจำการในต่างประเทศ		๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๘ คน ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ คน ๑๕๐,๐๐๐ บาท	๑๒ คน ๒๐๐,๐๐๐ บาท	๑๔ คน ๒๕๐,๐๐๐ บาท	๑๖ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	กบค. (พบ.)	
(๕) โครงการเตรียมความพร้อม แรงงานจังหวัด	จำนวนข้าราชการที่เข้ารับ การอบรมเตรียมความพร้อม หัวหน้าส่วนราชการในภูมิภาค		๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๘ คน ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ คน ๑๕๐,๐๐๐ บาท	๑๒ คน ๒๐๐,๐๐๐ บาท	๑๔ คน ๒๕๐,๐๐๐ บาท	๑๖ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	กบค. (พบ.)	
๕.๓.๗ แผนพัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะ ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลง			<u>๑๘,๙๙๐,๐๐๐ บาท</u>						สป. (กบค.)	
(๑)โครงการฝึกอบรมข้าราชการ ใหม่กระทรวงแรงงาน	จำนวนข้าราชการใหม่ที่เข้ารับ การอบรมในหลักสูตร		๑,๗๕๐,๐๐๐ บาท	๑๕ คน ๒๕๐,๐๐๐ บาท	๑๗ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑๙ คน ๓๕๐,๐๐๐ บาท	๒๑ คน ๔๐๐,๐๐๐ บาท	๒๓ คน ๔๕๐,๐๐๐ บาท	สป. กบค. (พบ.)	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
(๒)โครงการจัดทำและพัฒนา บุคลากรตามสายงาน (Training roadmap)	จำนวนหลักสูตรที่พัฒนา ภายใต้ Training Roadmap		๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓ หลักสูตร ๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท	๓ หลักสูตร ๑,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๓ หลักสูตร ๑,๔๐๐,๐๐๐ บาท	๓ หลักสูตร ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๓ หลักสูตร ๑,๖๐๐,๐๐๐ บาท	กบค. (พบ.)	
(๓)โครงการพัฒนาทักษะด้าน ภาษาอังกฤษ	จำนวนคนที่ได้รับการพัฒนา ทักษะภาษาอังกฤษ		๔,๘๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐ คน ๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท	-	๒๐๐ คน ๑,๖๐๐,๐๐๐ บาท	-	๓๐๐ คน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กบค. (พบ.)	
(๔)โครงการบริหารจัดการความรู้ ในองค์กร	ร้อยละความสำเร็จการดำเนิน กิจกรรมตามแบบการจัดการ ความรู้		๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๔๐ ๓๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๕ ๓๕๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๙๐ ๔๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๙๕ ๔๕๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๑๐๐ ๕๐๐,๐๐๐ บาท	กบค. (พบ.)	
(๕)โครงการเสริมสร้างด้าน คุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร ส.ป.ร.	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการ อบรมตามโครงการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม		๑,๑๔๐,๐๐๐ บาท	๓๕ คน ๒๐๐,๐๐๐ บาท	๔๐ คน ๒๒๐,๐๐๐ บาท	๔๕ คน ๒๓๐,๐๐๐ บาท	๕๐ คน ๒๔๐,๐๐๐ บาท	๕๕ คน ๒๕๐,๐๐๐ บาท	กบค. (พบ.) กบค. (พบ.)	
(๖)โครงการพัฒนาปรับปรุง ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา บุคลากร	จำนวนระบบที่พัฒนา ปรับปรุง		๑,๓๐๐,๐๐๐ บาท	-	๑ ระบบ ๕๐๐,๐๐๐ บาท	-	๑ ระบบ ๘๐๐,๐๐๐ บาท	-		
(๗)โครงการพัฒนาบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง	จำนวนผู้มีศักยภาพสูง ที่ได้รับการพัฒนา		๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒ คน ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๓ คน ๑๕๐,๐๐๐ บาท	๔ คน ๒๐๐,๐๐๐ บาท	๕ คน ๒๕๐,๐๐๐ บาท	๖ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	ทุกกรม ในสังกัด	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๕.๓.๘ โครงการจัดทำแผนเส้นทาง ก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	จำนวนสายงานที่มีการจัดแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) สำเร็จ			(งบ ดำเนินงาน)	(งบ ดำเนินงาน)	(งบ ดำเนินงาน)	(งบ ดำเนินงาน)	(งบ ดำเนินงาน)	สป. (กบค.)	-
๕.๓.๙ โครงการวางแผนบริหาร กำลังคนเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ ข้าราชการของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	จำนวนแผนบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุข้าราชการของ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน		<u>๒๘๑,๔๐๐</u> บาท	๑ แผน (งบประมาณ ๒๘๑,๔๐๐ บาท)					สป. (กบค.)	-
๕.๓.๑๐.โครงการจัดทำแผน กำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจ ของส่วนราชการ	จำนวนแผนกำลังคนที่ สอดคล้องกับภารกิจของ ส่วนราชการ				๑ แผน (สพค.วอ. จะขอรับ การ สนับสนุน งบประมาณ ต่อไป)				สป. (กบค.)	-
๕.๓.๑๑ โครงการฝึกอบรม ทางไกลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต e-Learning หลักสูตร ภาษาอังกฤษสำหรับสำนักงาน ประกันสังคม	จำนวนบุคลากรที่ใช้ระบบ e-learning หลักสูตร ภาษาอังกฤษ		<u>๑,๕๐๐,๐๐๐</u> บาท	๒๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	สปส. (กฟ.)	สปส. ทั่วประเทศ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๕.๓.๑๒ โครงการฝึกอบรม ทางไกลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต e – Learning หลักสูตรภาษา พม่าและกัมพูชา สำหรับ สำนักงานประกันสังคม	จำนวนบุคลากรที่ใช้ระบบ e-learning หลักสูตรพม่าและ กัมพูชา		<u>๑,๕๐๐,๐๐๐</u> บาท	๑๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	สปส. (กฟ.)	สปส. ทั่วประเทศ
๕.๓.๑๓ โครงการอบรมทักษะ ภาษาอังกฤษหรือภาษา ต่างประเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการ อบรมภาษาต่างประเทศ		<u>๒๕,๘๘๐,๐๐๐</u> บาท	๑,๐๐๐ คน ๕,๑๗๖,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ คน ๕,๑๗๖,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ คน ๕,๑๗๖,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ คน ๕,๑๗๖,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ คน ๕,๑๗๖,๐๐๐ บาท	สปส. (กฟ.)	สปส. ทั่วประเทศ
๕.๓.๑๔ โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการฝึกทักษะการฟัง-พูด ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Camp)	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการ อบรมทักษะการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ		<u>๓,๕๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	๕๐ คน ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท	-	๕๐ คน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	สปส. (กฟ.)	-
๕.๓.๑๕ โครงการฝึกอบรม ภาษาอังกฤษเพื่อการพัฒนาทักษะ และเทคนิคการสื่อสารในงาน ประกันสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของผู้ผ่านการประเมิน ตามหลักสูตร		<u>๕๖๘,๘๐๐</u> บาท	ร้อยละ ๖๐ ๕๖๙,๘๐๐ บาท	-	-	-	-	สปส. (กนผ./กฟ.)	-
๕.๓.๑๖ โครงการ English Program : Get Ready For SSO Conversation	ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าร่วม โครงการได้รับการพัฒนาทักษะ ด้านภาษาอังกฤษ		<u>๒,๕๐๐,๐๐๐</u> บาท	ร้อยละ ๙๐ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	-	สปส. (กฟ.)	-

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

กลยุทธ์ : ๔. พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๕.๔.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ	จำนวนศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงานในจังหวัดที่ เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ		<u>๑,๘๖๐,๕๐๐</u> บาท	๗ จังหวัด ๓๐๗,๕๐๐ บาท	๗ จังหวัด ๓๓๗,๕๐๐ บาท	๗ จังหวัด ๓๗๐,๕๐๐ บาท	๗ จังหวัด ๔๐๗,๕๐๐ บาท	๗ จังหวัด ๔๓๗,๕๐๐ บาท	สป. (สบข.)	ทุกกรม
๕.๔.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพ การให้บริการประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วมกระทรวง แรงงาน	ร้อยละของผู้เข้าร่วมการอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพ		<u>๔,๒๓๘,๐๐๐</u> บาท	ร้อยละ ๘๕ ๓๖๐,๔๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๕ ๘๓๖,๔๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๕ ๙๑๙,๔๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๕ ๑,๐๑๐,๔๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๕ ๑,๑๑๑,๔๐๐ บาท	สป. (สบข.)	ทุกกรม
๕.๔.๓ โครงการสนับสนุนการ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้าน แรงงานของประชาชนระดับ จังหวัด	จำนวนจังหวัดที่ได้ดำเนินการ สนับสนุนแก้ไขปัญหาความ เดือดร้อนด้านแรงงาน		<u>๑๓,๘๖๐,๐๐๐</u> บาท	๗๗ จังหวัด ๒,๗๗๒,๐๐๐ บาท	๗๗ จังหวัด ๒,๗๗๒,๐๐๐ บาท	๗๗ จังหวัด ๒,๗๗๒,๐๐๐ บาท	๗๗ จังหวัด ๒,๗๗๒,๐๐๐ บาท	๗๗ จังหวัด ๒,๗๗๒,๐๐๐ บาท	สป. (สบข.)	ทุกกรม
๕.๔.๔ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการ ให้บริการด้านแรงงานในจังหวัด ชายแดนภาคใต้	<u>เป้าหมายการให้บริการระดับ กระทรวง</u> ร้อยละของประชาชนวัย แรงงานในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้มีอาชีพและ หรือรายได้เพิ่มขึ้น		<u>๕๕๓,๑๕๔,๖๘๐</u> บาท ๕๕๒,๗๒๖,๖๘๐ บาท	ร้อยละ ๔๐ ๙๐,๕๖๘,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๔๑ ๙๙,๖๒๔,๘๐๐ บาท	ร้อยละ ๔๒ ๑๐๙,๕๘๗,๒๘๐ บาท	ร้อยละ ๔๓ ๑๒๐,๕๔๖,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๔๔ ๑๓๒,๖๐๐,๖๐๐ บาท	สป. (สภ.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	<u>เป้าหมายการให้บริการระดับ สป.</u> จำนวนประชาชนวัยแรงงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้ที่ได้รับการด้าน แรงงานจากบัณฑิตแรงงาน <u>ผลิต/โครงการเชิงคุณภาพ</u> ร้อยละของบัณฑิตแรงงานที่ ผ่านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด		๒๒๘,๐๐๐ บาท	๓๘,๐๐๐ บาท ๘๐	๔๑,๘๐๐ บาท ๘๕	๔๕,๖๐๐ บาท ๙๐	๔๙,๔๐๐ บาท ๙๕	๕๓,๒๐๐ บาท ๙๕		
๕.๔.๕ โครงการเพิ่มสมรรถนะ การตอบข้อซักถามทางโทรศัพท์ สายด่วน ๑๕๐๖	จำนวนครั้งของการดำเนินการ ตามโครงการ		<u>๕๕๙,๕๐๐</u> บาท	๑ ครั้ง ๙๑,๙๐๐ บาท	๑ ครั้ง ๑๐๐,๙๐๐ บาท	๑ ครั้ง ๑๑๐,๙๐๐ บาท	๑ ครั้ง ๑๒๑,๙๐๐ บาท	๑ ครั้ง ๑๓๓,๙๐๐ บาท	สป. (ศบช.)	ทุกกรม
๕.๔.๖ โครงการพัฒนาเพิ่ม ความสามารถการให้บริการรับ เรื่องราวร้องทุกข์กระทรวง แรงงาน	จำนวนครั้งของการดำเนินการ ตามโครงการ		<u>๘๕๖,๔๐๐</u> บาท	-	๑ ครั้ง ๑๘๕,๑๐๐ บาท	๑ ครั้ง ๒๐๓,๑๐๐ บาท	๑ ครั้ง ๒๒๓,๑๐๐ บาท	๑ ครั้ง ๒๔๕,๑๐๐ บาท	สป. (ศบช.)	ทุกกรม
๕.๔.๗ โครงการปรับปรุงองค์ ความรู้เพื่อสนับสนุนการให้บริการ ประชาชนผ่านระบบ E – Smart Box, Smart Card Reader	จำนวนครั้งของการดำเนินการ ตามโครงการ		<u>๓๕๓,๒๐๐</u> บาท	-	๑ ครั้ง ๗๖,๘๐๐ บาท	๑ ครั้ง ๘๓,๘๐๐ บาท	๑ ครั้ง ๙๑,๘๐๐ บาท	๑ ครั้ง ๑๐๐,๘๐๐ บาท	สป. (ศบช.)	ทุกกรม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๕.๔.๘ โครงการกระทรวงแรงงาน นำอยู่ มุ่งสู่องค์กรสุขภาวะ (เป็น องค์กรต้นแบบ)	๑) มินิโยบาย Happy Workplace ในระดับ กระทรวง (๑) มีการประสานการ ดำเนินงานร่วมกับโครงการ กระทรวงแรงงานนำอยู่ (๒) มีข้อตกลงความร่วมมือ (๓) มีการจัดทำโครงการ เพื่อสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ ๒) กระทรวงแรงงานมีข้อมูล สุขภาวะของบุคลากร ๓) มีระบบฐานข้อมูลสุขภาวะ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ๔) มีนักสร้างสุของค์กรภายใน หน่วยงาน -มีนักสร้างสุของค์กรที่ ผ่านการอบรม ๕) หน่วยงานมีกิจกรรมสร้าง เสริมสุขภาวะที่สอดคล้องกับ สภาพความเป็นจริง ๖) มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในกระทรวงและ กับหน่วยงานภายนอก								สป. (กบค.)	กจ. ทุกหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวง แรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	กระทรวง ๗) มีเครือข่ายในการ ขับเคลื่อนแนวคิดองค์กรสุข ภาวะ - มีองค์กรเครือข่าย									

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

กลยุทธ์ : ๕. เสริมสร้างการสื่อสารภายในและภาพลักษณ์ขององค์กร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๕.๕.๑ โครงการสำรวจคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากร กระทรวงแรงงาน	กระทรวงแรงงานมีข้อมูล สุขภาวะของบุคลากร -หน่วยงานมีข้อมูลผลการ วิเคราะห์สุขภาวะของ บุคลากร								สป. (กบค.)	-

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

กลยุทธ์ : ๖. พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้าน ICT ให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๕.๖.๑ โครงการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	๑.จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒.ผลการประเมินการฝึกอบรม		<u>๔,๑๗๗,๒๐๐</u> <u>บาท</u>	๓๕๐ คน ร้อยละ ๘๐ ๑,๙๑๐,๐๐๐ บาท	๓๕๐ คน ร้อยละ ๘๐ ๑,๙๑๖,๘๐๐ บาท	๓๕๐ คน ร้อยละ ๘๐ ๑,๙๑๖,๘๐๐ บาท	๓๕๐ คน ร้อยละ ๘๐ ๑,๙๑๖,๘๐๐ บาท	๓๕๐ คน ร้อยละ ๘๐ ๑,๙๑๖,๘๐๐ บาท	สปส. (กผ./สบท)	-
๕.๖.๒ โครงการยกระดับความรู้ และทักษะบุคลากรภาครัฐ เพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบ รัฐบาลดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน เกณฑ์การประเมินความรู้ และทักษะ		<u>๗,๒๐๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	ร้อยละ ๘๐ ๑.๐๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๑.๒๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๑.๕๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๑.๕๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๒.๐๐๐๐ ล้านบาท	กสร. (สพม.)	-
๕.๖.๓ โครงการอบรมแนวรักษา ความมั่นคงปลอดภัยด้าน สารสนเทศของกรมการจัดหางาน	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้รับความรู้จากการ ฝึกอบรมและสามารถนำ ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติได้ อย่างถูกต้อง (ทำการประเมิน จากแบบประเมินผลโครงการ)		<u>๒,๐๘๐,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	-	๕๒๐,๐๐๐ บาท	๕๒๐,๐๐๐ บาท	๕๒๐,๐๐๐ บาท	๕๒๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๕.๖.๔ โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับเข้าสู่ยุคดิจิทัล	๑.ร้อยละของจำนวนบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับการฝึกอบรมด้านไอซีที (ICT) ๒. สำนักรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ		<u>๑๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท</u>	-	๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๕.๖.๕ โครงการยกระดับความรู้บุคลากรสายอาชีพด้านไอที	๑.ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายอาชีพด้านไอที ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ ๒.สำนักรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ		<u>๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท</u>	-	๕๐๐,๐๐๐ บาท	๕๐๐,๐๐๐ บาท	๕๐๐,๐๐๐ บาท	๕๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๕.๖.๖ โครงการพัฒนาไอซีทีเพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้	จำนวนองค์ความรู้ที่เกิดจากการใช้ไอซีที (ICT) มาช่วยสนับสนุน		<u>๘๐๐,๐๐๐ บาท</u>	-	๒๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๕.๖.๗ โครงการพัฒนาบุคลากรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้าน ICT รวมจำนวน ๑,๓๕๐ คน		<u>๒,๑๘๒,๔๖๐ บาท</u>	๒๑๐ คน ๓๒๙,๗๖๐ บาท	๒๔๐ คน ๓๗๖,๘๐๐ บาท	๒๗๐ คน ๔๒๓,๙๐๐ บาท	๓๐๐ คน ๔๗๑,๐๐๐ บาท	๓๓๐ คน ๕๘๑,๐๐๐ บาท	สป. (ศทส.)	สป. (กบค.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

กลยุทธ์ : ๗. ติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วยรอง
๕.๗.๑ โครงการทบทวนจัดทำ แผนในระดับต่างๆ - ทบทวนและปรับปรุงแผน แม่บทด้านแรงงานพ.ศ๒๕๖๐- ๒๕๖๙ (ระยะครึ่งแผน) - แผนยุทธศาสตร์ระดับกรม									สป. สป. ทุกกรม	ทุกกรม ทุกกรม
๕.๗.๒ โครงการขับเคลื่อนแผน ระดับต่างๆสู่การปฏิบัติ - กิจกรรมขับเคลื่อนแผนแม่บท ด้านแรงงานสู่การปฏิบัติ - กิจกรรมขับเคลื่อนแผน ยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ระดับ กรมสู่การปฏิบัติ -กิจกรรมถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่ การปฏิบัติของสป.รง.ฯลฯ									สป. ทุกกรม ทุกกรม สป.	
๕.๗.๓ โครงการติดตามประเมิน แผนแม่บทด้านแรงงาน ๒ ระยะ (ระยะครึ่งแผน,ระยะครบแผน)									สป. (สตป.วป)	ทุกกรม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วยรอง
๕.๗.๔ โครงการพัฒนาระบบ ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ของสำนักงานแรงงานจังหวัด									สป. (สตป.สภ.)	
๕.๗.๕ โครงการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม แผนปฏิบัติราชการด้านแรงงาน จังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ของ ๗๖ จังหวัด									สป. (สตป.สภ. และ วป.)	หน่วยงานใน สังกัด รง. ในพื้นที่ ๗๖ จังหวัด
๕.๗.๖ โครงการติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัด ๗๖ จังหวัด									สป. (สตป.สภ. และ วป.)	หน่วยงานใน สังกัด รง. ในพื้นที่ ๗๖ จังหวัด

แผนงาน/โครงการ ภายใต้ (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อ**บูรณาการ**สารสนเทศที่**ทันสมัย**
- เป้าประสงค์ : พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ ให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : ๑. ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน
๒. ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E- service) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย

(ยุทธศาสตร์+Quick win)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๖.๑.๑ โครงการปรับปรุงระบบ การให้บริการ e-Service	ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้ให้บริการ e-Service		<u>๕๓.๐๐๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	ร้อยละ ๘๐ ๓.๐๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๒ ๑๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๔ ๑๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๖ ๑๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๘ ๑๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	กสร. (สพม.)	-
๖.๑.๒ โครงการพัฒนา/จัดหาระบบบริหารงานภายในและ อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ ระบบบริหารภายใน		<u>๔๕.๐๐๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	-	ร้อยละ ๘๐ ๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๑ ๑๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๒ ๑๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๓ ๑๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	กสร. (สพม.)	-
๖.๑.๓ โครงการเชื่อมต่อข้อมูล จากอุปกรณ์ดิจิทัลต่างๆ เพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานของ	ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีการใช้งาน อุปกรณ์ดิจิทัลสนับสนุน		<u>๖๑.๐๐๐๐</u> <u>ล้านบาท</u>	ร้อยละ ๘๐ ๓.๐๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๑๓.๐๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๑๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๑๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๘๐ ๑๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	กสร. (สพม.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
เจ้าหน้าที่ภาครัฐอำนวยความสะดวกต่อประชาชน	การปฏิบัติงาน									
๖.๑.๔ โครงการขยายศูนย์บริการ จัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center) ประจำปี ๒๕๖๐	จำนวนหน่วยบริการของ กรมการจัดหางานได้รับการ พัฒนาและปรับปรุงระบบ บริการจัดหางานในประเทศ		<u>๒๐,๗๘๙,๓๐๐</u> บาท	เป้าหมาย ๑ ระบบ ๒๐,๗๘๙,๓๐๐ บาท	-	-	-	-	กกจ. (ศทส., กบ.)	-
๖.๑.๕ โครงการระบบสารสนเทศ เพื่อให้บริการส่งเสริมการมีงาน ทำ			<u>๓๔,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	เป้าหมาย ๑ ระบบ ๑๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	๑๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	กกจ.	-
๖.๑.๖ โครงการพัฒนาระบบการ ให้บริการจัดส่งแรงงานไทยไป ทำงานต่างประเทศโดยรัฐ ผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-service)				-	๒๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	กกจ.	-
๖.๑.๗ โครงการพัฒนาระบบเพื่อ การบูรณาการงานให้บริการ แรงงานต่างด้าวระดับฝีมือ ชำนาญการด้วยระบบบริการ อิเล็กทรอนิกส์ (e-service) ของ กรมการจัดหางาน	ปรับปรุงระบบงานพิจารณา อนุญาตการทำงานของ แรงงานต่างด้าวให้รองรับ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์		<u>๕๔,๕๘๘,๘๑๐</u> บาท	-	เป้าหมาย เฟส ๑ ๑ ระบบ ๓๐,๒๔๗,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย เฟส ๑ ๑ ระบบ ๒๔,๓๔๑,๑๑๐ บาท	-	-	กกจ. (ศทส.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๖.๑.๘ โครงการปรับปรุงระบบ การรายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำเดือนด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนศูนย์ ปฏิบัติการกรมการจัดหางาน (DOC)			<u>๕๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	๕๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	กกจ.	-
๖.๑.๙ โครงการปรับปรุงศูนย์ข้อมูล ข่าวสารกรมการจัดหางาน			<u>๔๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	๔๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	กกจ.	-
๖.๑.๑๐ โครงการพัฒนาและ ยกระดับคุณภาพข้อมูล ด้านจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางาน	ร้อยละของจำนวนฐานข้อมูล ได้รับการพัฒนาและยกระดับ คุณภาพตามแผนงาน		<u>๙,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	-	เป้าหมาย ๑ ระบบ ๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	กกจ. (ศทส.)	-
๖.๑.๑๑ โครงการพัฒนาและ ปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และ เครือข่าย รวมทั้งมีความมั่นคง ปลอดภัย	ร้อยละของจำนวนระบบฮาร์ด แวร์และซอฟต์แวร์ด้านการ ให้บริการอิเล็กทรอนิกส์และ การทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง ตามแผนงาน		<u>๔๐,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๖.๑.๑๒ โครงการบำรุงรักษา ระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ซอฟต์แวร์ และระบบสารสนเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง	ร้อยละของจำนวนระบบ คอมพิวเตอร์และเครือข่าย ซอฟต์แวร์ และระบบ สารสนเทศที่มีการบำรุงรักษา ได้ตามแผน		<u>๒๔๐,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	๖๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๖๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๖๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๖๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๖.๑.๑๓ โครงการจัดซื้อจัดหา ครุภัณฑ์ระบบคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และระบบเครือข่ายให้ เพียงพอ เพื่อรองรับการ ปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ	ร้อยละของจำนวนอุปกรณ์ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และ เครือข่ายที่ติดตั้งและใช้งานได้ ตามแผนงาน		<u>๒๐,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๖.๑.๑๔ โครงการจัดซื้อจัดหา ครุภัณฑ์ระบบคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และระบบเครือข่าย ทดแทนครุภัณฑ์เดิมที่เสื่อมสภาพ	ร้อยละของจำนวนอุปกรณ์ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และ เครือข่ายที่ติดตั้งและได้ใช้งาน ตามแผนงาน		<u>๕๐,๒๘๘,๔๐๐</u> บาท	-	๒๗,๒๘๘,๔๐๐ บาท	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๖.๑.๑๕ โครงการพัฒนาระบบ บริการเพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติ อำนวยความสะดวก พ.ศ.๒๕๕๘	ร้อยละของจำนวนระบบบริการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ.๒๕๕๘ ได้รับ การพัฒนาและปรับปรุงตาม แผนงาน		<u>๓๐,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ. (ศทส.)	-
๖.๑.๑๖ โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพศูนย์บริการ (Kios)	๑. จำนวนโครงการพัฒนาและ ปรับปรุงช่องทางในการเข้าถึง บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ๒. สำรวจความพึงพอใจของ ผู้ใช้บริการช่องทางในการ เข้าถึงบริการแบบเบ็ดเสร็จ (one Stop Service)		<u>๓๐,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ. (ศทส.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๖.๑.๑๗ โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย	ร้อยละของจำนวนระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ด้านการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติอำนาจความสะดวก พ.ศ.๒๕๕๘ ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผน		<u>๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท</u>	-	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๖.๑.๑๘ โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศหลักและสนับสนุน เพื่อนำไปสู่การประมวลผลแบบ Cloud Computing	ร้อยละของจำนวนระบบสารสนเทศหลักและสนับสนุน เพื่อนำไปสู่การประมวลผลแบบCloud Computing ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนงาน		<u>๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท</u>	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๖.๑.๑๙ โครงการยกระดับบริการอิเล็กทรอนิกส์ไปสู่การบริการแบบ Mobile Platform	ร้อยละของจำนวนระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ได้รับการพัฒนาและยกระดับสู่การบริการแบบ Mobile Platform ตามแผนงาน		<u>๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท</u>	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๖.๑.๒๐ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อรองรับการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละของจำนวนระบบสารสนเทศ เพื่อรองรับการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ได้รับการพัฒนาตามแผนงาน		<u>๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท</u>	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๖.๑.๒๑ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง	มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ (EIS) เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง		<u>๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท</u>	-	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๖.๑.๒๒ โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการด้านไอซีที (ICT) ตามมาตรฐานสากล	๑.ร้อยละของจำนวนระบบการบริหารจัดการด้านไอซีที (ICT) ที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแผนงาน ๒.สำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการศูนย์บริการคอมพิวเตอร์		<u>๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท</u>	-	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๖.๑.๒๓ โครงการศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมการจัดหางาน	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมการจัดหางาน (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)		<u>๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท</u>	-	-	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	กกจ.	-
๖.๑.๒๔ โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบด้านความมั่นคงปลอดภัย	ร้อยละของจำนวนระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ด้านความมั่นคงปลอดภัยที่มีการติดตั้งได้ตามแผนงาน		<u>๓๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท</u>	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๖.๑.๒๕ โครงการพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ระยะที่ ๒ (TOEA Phase 2 : Thailand Overseas Employment Admission)	จำนวนระบบสารสนเทศที่ได้มีการพัฒนาให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		<u>๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท</u>	-	๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	กกจ. (ศทส.,สรต.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๖.๑.๒๖ โครงการจัดหาบริการ และดำเนินการพัฒนาระบบ การจัดการแรงงานต่างด้าว			<u>๖๐๐,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	-	๔๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ. (ศทส.)	-
๖.๑.๒๗ โครงการพัฒนา Mobile Application บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน	จำนวน service ใน Mobile application รวมจำนวน ๕ ระบบ		<u>๑๑,๕๒๐,๐๐๐</u> บาท	๑ ระบบ ๒,๐๒๐,๐๐๐ บาท	๑ ระบบ ๒,๘๐๐,๐๐๐ บาท	๑ ระบบ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๑ ระบบ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑ ระบบ ๒,๒๐๐,๐๐๐ บาท	สป. (ศทส.)	-
๖.๑.๒๘ โครงการพัฒนาการ จัดการฐานข้อมูลแรงงานนอก ระบบ	ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ และฐานข้อมูลย่อยภายใน รวม ๒ ระบบ		<u>๔,๔๗๗,๐๐๐</u> บาท	๑ ระบบ ๔,๔๗๗,๐๐๐ บาท	๑ ระบบ ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	สป. (กศร.)	สป. (ศทส.), กษ., มท.(พช.), สธ.,พม.
๖.๑.๒๙ โครงการพัฒนาระบบ การให้บริการประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วมกระทรวง แรงงาน จำนวน ๑ ระบบ	ระบบการให้บริการประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วมกระทรวง แรงงาน จำนวน ๑ ระบบ		<u>๘,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	สป. (สศป.)	สป. (ศทส.)
๖.๑.๓๐ โครงการปรับปรุงระบบ ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	ฐานข้อมูล Demand Supply และฐานข้อมูลแรงงานกลุ่ม เฉพาะ รวมจำนวน ๕ ระบบ		<u>๒๒,๒๐๐,๐๐๐</u> บาท	๑ ระบบ ๙,๔๐๐,๐๐๐ บาท	๑ ระบบ ๔,๘๐๐,๐๐๐ บาท	๑ ระบบ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๑ ระบบ ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑ ระบบ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	สป. (กศร., ศทส.)	สป. (กยพ.,สศป.) ศธ., ภาคเอกชน
๖.๑.๓๑ การบริหารจัดการระบบ สารสนเทศศูนย์ข้อมูลแรงงาน แห่งชาติ (บำรุงรักษา)	ระบบศูนย์ข้อมูลแรงงาน แห่งชาติสามารถเข้าถึงและใช้ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		<u>๙๔,๒๘๑,๐๕๙</u> บาท	๑๕,๔๔๓,๐๐๐ บาท	๑๖,๙๘๗,๓๐๐ บาท	๑๘,๖๘๖,๐๓๐ บาท	๒๐,๕๕๔,๖๓๓ บาท	๒๒,๖๑๐,๐๙๖ บาท	สป. (ศทส.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๖.๑.๓๒ บำรุงรักษาระบบ สารสนเทศ (๕ ระบบ)	ระบบสารสนเทศภายใน สามารถเข้าถึงและใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ ระบบงานสารบรรณ ระบบ ร้องเรียนร้องทุกข์ ระบบตรวจ ราชการ เป็นต้น		<u>๕,๒๗๔,๘๐๖</u> บาท	๘๖๔,๐๐๐ บาท	๙๕๐,๔๐๐ บาท	๑,๐๔๕,๔๔๐ บาท	๑,๑๔๙,๙๘๔ บาท	๑,๒๖๔,๙๘๒ บาท	สป. (ศทส.)	-
๖.๑.๓๓ บำรุงรักษาระบบงาน สารสนเทศ เพื่อการประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสาร	ระบบเว็บไซต์กระทรวง แรงงาน (ส่วนกลาง ๑ แห่ง), เว็บไซต์สำนักงานแรงงาน จังหวัด (๗๖ จังหวัด) และ เว็บไซต์สำนักงานแรงงานไทย ในต่างประเทศ (๑๓ แห่ง) รวม ๘๙ แห่ง สามารถเข้าถึงและใช้ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		<u>๘,๑๒๕,๕๓๘</u> บาท	๑,๓๓๑,๐๐๐ บาท	๑,๔๖๔,๑๑๐ บาท	๑,๖๑๐,๕๑๐ บาท	๑,๗๗๑,๕๖๑ บาท	๑,๙๔๘,๗๑๗ บาท	สป. (ศทส.)	-
๖.๑.๓๔ โครงการพัฒนาศูนย์ ข้อมูลแรงงานระดับจังหวัด	ฐานข้อมูลแรงงานระดับ จังหวัดและฐานข้อมูลย่อย ภายใน รวมจำนวน ๑ ระบบ		<u>๘,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	๑ ระบบ ๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	สป. (กศร., สรจ., ศทส.)	สป. (กยผ., สตป.), พณ.,BOI , อก.,มท. (อปท.,พช.), สสช., กค., (คลังจังหวัด), เครือข่ายด้าน แรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๖.๑.๓๕ โครงการพัฒนา ฐานข้อมูลแรงงานเด็กและ ผู้สูงอายุ	ฐานข้อมูลแรงงานเด็กและ ผู้สูงอายุและฐานข้อมูลย่อย ภายใน รวมจำนวน ๑ ระบบ		<u>๖,๙๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	๑ ระบบ ๖,๙๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	สป. (กศร.)	ศป. (ศทส.)
๖.๑.๓๖ พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการประชาสัมพันธ์และการ สื่อสาร	ระบบเว็บไซต์หลักและระบบ เว็บไซต์ย่อยกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานเว็บ ไซต์ภาครัฐ		<u>๔,๕๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	สป. (ศทส.)	-
๖.๑.๓๗ การใช้ระบบ Prompt Pay จ่ายค่าตอบแทนสำหรับ อาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ	อาสาสมัครแรงงานรับเงินผ่าน ระบบ prompt pay จำนวน ๗,๒๕๕ คน			-	๗,๒๕๕ คน	-	-	-	สป. (สตป., กค.)	-
๖.๑.๓๘ โครงการจัดทำ ฐานข้อมูลสารสนเทศองค์กรผู้ใช้ นำชลประทาน	ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินงานตามแผน		<u>๓,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	-	กษ. (กษป.)	-
๖.๑.๓๙ การพัฒนาศูนย์ ปฏิบัติการอุตสาหกรรมอ้อยและ น้ำตาลทราย	- มีระบบศูนย์ปฏิบัติการ อุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาล ทรายที่เป็นเอกภาพของ อุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาล ทราย และรองรับการทำงาน รูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ๑ ระบบ - มีระบบศูนย์ปฏิบัติการ อุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาล ทรายที่มีมาตรฐานระบบ	๑	<u>๖,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	เป้าหมาย : ๑ ระบบ งบ : ๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	-	สอณ.	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	รักษาความมั่นคงปลอดภัย สารสนเทศ ๑ ระบบ									
๖.๑.๔๐ การจัดทำแอปพลิเคชัน สำหรับการให้บริการประชาชน ผ่าน Smart Devices	มีระบบ (Application) ให้บริการประชาชนผ่าน Smart Devices เพื่อลด ภาระในการนำส่งข้อมูลให้กับ ประชาชนและผู้เกี่ยวข้อง	๑	๕,๕๖๔,๐๐๐ บาท	-	เป้าหมาย : ๑ ระบบ งบ : ๕,๕๖๔,๐๐๐ บาท	-	-	-	สอน.	-
๖.๑.๔๑ ปรับปรุงระบบข้อมูล ความต้องการและการผลิต กำลังคน (Demand and Supply)									กพร.	-
๖.๑.๔๒ ยกระดับการใช้งาน ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร จัดการ									กพร.	-
๖.๑.๔๓ การปรับปรุงระบบการ ให้บริการออกบัตรรับรองสิทธิฯ ให้เป็นแบบอิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละความสำเร็จในการ ดำเนินงาน			ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๘๐	-	-	-	สปส. (สบท./ สจพ.)	-
๖.๑.๔๔ โครงการพัฒนาระบบ ข้อมูลการใช้บริการทาง การแพทย์ของผู้ประกันตน	ร้อยละความสำเร็จในการ ดำเนินงาน			ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๘๐	-	-	-	สปส. (สบท./ สจพ.)	-
๖.๑.๔๕ การจัดทำ Application งานประกันสังคม สำหรับการ ให้บริการประชาชน	มี Application เพื่อสร้างการ รับรู้และให้บริการงาน ประกันสังคม			๑ ระบบ	-	-	-	-	สปส. (สบท./ คสน.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๖.๑.๔๖ เพิ่มประสิทธิภาพการ จ่ายสิทธิประโยชน์ผ่านระบบ e-claim	มีระบบการจ่ายสิทธิ ประโยชน์ผ่านระบบ e-claim			๑ ระบบ	๒ ระบบ	๓ ระบบ	-	-	สปส. (สบท.)	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

กลยุทธ์ : ๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๖.๒.๑ การพัฒนาระบบเครือข่าย ระบบสื่อสารข้อมูลและระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่องาน ประกันสังคม	ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผน	๑	<u>๔๖๐,๐๐๐,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	ร้อยละ ๘๐ ๑๔๔,๒๙๕,๒๖๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๑๕๔,๗๙๘,๓๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๑๖๐,๙๐๖,๔๔๐ บาท	-	-	สปส. (สบท.)	-
๖.๒.๒ โครงการบูรณาการข้อมูล ด้านการจัดหางาน การแนะแนว อาชีพ และการคุ้มครอง คนหางานกับหน่วยงานทั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศ	๑. จำนวนโครงการแลกเปลี่ยน เชื่อมโยงข้อมูล เพื่อบริการ จัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางาน ๒.จำนวนหน่วยงานที่มีการ เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้ง ภายในประเทศและ ต่างประเทศ		<u>๑๒,๐๐๐,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	-	๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๖.๒.๓ โครงการบูรณาการข้อมูล กับศูนย์ข้อมูลภาครัฐ (Government Data Center)	มีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยน ข้อมูลกับศูนย์ข้อมูลภาครัฐ (Government Data Center)		<u>๑๒,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกกจ.	-
๖.๒.๔ โครงการพัฒนาและ ปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และ เครือข่าย เพื่อบูรณาการข้อมูล รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย	ร้อยละของจำนวนระบบ ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ด้าน การแลกเปลี่ยนเชื่อมโยง ข้อมูลได้รับการพัฒนาและ ปรับปรุงตามแผนงาน		<u>๒๐,๐๐๐,๐๐๐</u> บาท	-	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกกจ.	-
๖.๒.๕ เข้าใช้บริการสื่อสารและ โทรคมนาคม	สามารถให้บริการเครือข่ายได้ อย่างต่อเนื่อง		<u>๑๒๖,๖๓๒,๖๗๑</u> บาท	๒๖,๕๒๕,๘๐๐ บาท	๒๙,๑๗๘,๓๓๖ บาท	๓๒,๐๙๖,๑๗๐ บาท	๓๘,๘๓๒,๓๖๕ บาท	-	สป. (ศทส.)	-
๖.๒.๖ โครงการจ้างเหมา บำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์เครือข่าย และบำรุงรักษา อุปกรณ์ความมั่นคงปลอดภัยของ ห้องปฏิบัติการ	สามารถให้บริการซ่อมบำรุง ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์ความมั่นคงที่ใช้งานใน ปัจจุบันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ		<u>๕๐,๕๘๓,๖๐๐</u> บาท	๑๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๙,๔๘๔,๘๐๐ บาท	๑๘,๘๑๘,๑๖๐ บาท	๑๙,๓๓๕,๔๔๐ บาท	๒๐,๕๔๕,๒๐๐ บาท	สป. (ศทส.)	-
๖.๒.๗ โครงการจัดหาระบบ จัดเก็บ Log ทดแทน	สามารถจัดหาระบบจัดเก็บ log ทดแทนระบบเก่าที่เสื่อม ประสิทธิภาพ จำนวน ๑ ระบบ		<u>๗,๒๗๖,๐๐๐</u> บาท	๑ ระบบ ๗,๒๗๖,๐๐๐ บาท					สป. (ศทส.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๖.๒.๘ โครงการจัดหาระบบ ประชุมทางไกลผ่านเครือข่าย ความเร็วสูง	เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสาร ภายในองค์กรผ่านระบบ เครือข่ายความเร็วสูง จำนวน ๑ ระบบ รวมจำนวน ๒๗๗ อุปกรณ์		<u>๖๖,๐๕๕,๒๐๐</u> <u>บาท</u>	๒๐๕ อุปกรณ์ ๑๐,๕๕๒,๓๐๐ บาท	๒๐ อุปกรณ์ ๑๓,๕๕๓,๔๐๐ บาท	๒๑ อุปกรณ์ ๑๗,๕๕๓,๔๐๐ บาท	๒๐ อุปกรณ์ ๑๓,๕๕๓,๔๐๐ บาท	๑๖ อุปกรณ์ ๑๐,๘๔๒,๗๒๐ บาท	สป. (ศทส.)	-
๖.๒.๙ โครงการจัดหาครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนให้ หน่วยงานภายในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	จัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เพื่อทดแทนครุภัณฑ์ที่ เสื่อมสภาพทั้งส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค		<u>๓๑,๗๒๖,๘๐๐</u> <u>บาท</u>	๗,๕๕๔,๐๐๐ บาท	๑๑,๑๔๖,๘๐๐ บาท	๗,๑๗๔,๐๐๐ บาท	๑,๗๑๙,๓๐๐ บาท	๔,๑๓๒,๗๐๐ บาท	สป. (ศทส.)	-
๖.๒.๑๐ จัดทำระบบเชื่อมโยง ฐานข้อมูลการดำเนินงานด้าน แรงงาน ของทุกหน่วยงานใน สังกัด เข้ากับฐานข้อมูลของ สดช. อัยการ ศาล ตั้งแต่ต้นทางไป จนถึงปลายทาง	ฐานข้อมูลการดำเนินงานด้าน แรงงานและฐานข้อมูลย่อย ภายใน รวมจำนวน ๑ ระบบ		<u>๒๐๐,๐๐๐,๐๐๐</u> <u>บาท</u>	-	๑ ระบบ ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (พัฒนา ระบบ)	๑ ระบบ ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (งบ maintainence)	๑ ระบบ ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (งบ maintainence)	๑ ระบบ ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (งบ maintainence)	สป. (กยพ.)	สป. (ศทส.)
๖.๒.๑๑ โครงการจัดหาเครื่อง คอมพิวเตอร์แม่ข่ายทดแทนของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สามารถจัดหาเครื่อง คอมพิวเตอร์แม่ข่ายทดแทน ของเก่าที่เสื่อมประสิทธิภาพ และมีพื้นที่ให้บริการระบบ เพิ่มเติม		<u>๓๐,๐๘๑,๘๐๐</u> <u>บาท</u>	-	๓๐,๐๘๑,๘๐๐ บาท	-	-	-	สป. (ศทส.)	-
๖.๒.๑๒ การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานสารสนเทศ Cloud, Big	มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สารสนเทศ Cloud, Big	๑	<u>๖,๐๐๐,๐๐๐</u> <u>บาท</u>		เป้าหมาย : สำนักงานฯ				สอน.	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
data, Social Network และ Mobile (ระยะที่ ๑)	Data, Social Network และ Mobile ให้ผู้รับบริการ สามารถใช้งานได้อย่างสะดวก และใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง				มีโครงสร้าง พื้นฐาน สารสนเทศ ที่ทันสมัย สามารถใ้ งานได้ตาม ความต้องการ บุคลากรของ สำนักงานฯ และผู้ใช้ บริการ สามารถใ้ งานระบบ สารสนเทศ และข้อมูล ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และใช้งานได้ หลายช่องทาง งบ : ๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท					

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๖.๒.๑๓ การปรับปรุงและพัฒนา ระบบบริหารจัดการด้าน ICT ได้แก่ ระบบบริหารจัดการ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และระบบ ข้อมูลและสารสนเทศ	มีการปรับปรุงพัฒนาระบบ บริหารจัดการด้าน ICT ให้มี ประสิทธิภาพรองรับการขยาย การทำงานต่อไปในอนาคต ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ สามารถติดตาม ตรวจสอบ การทำงานของระบบ คอมพิวเตอร์ของสำนักงานฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑	<u>๑๐,๐๐๐,๐๐๐</u> <u>บาท</u>		เป้าหมาย : สำนักงานฯ มีการ ปรับปรุง พัฒนา ระบบบริหาร จัดการด้าน ICT ให้มี ประสิทธิภาพ รองรับ การขยาย การทำงาน ต่อไปใน อนาคต และ เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ สามารถ ติดตาม ตรวจสอบ การทำงาน ของระบบ คอมพิวเตอร์ ของสำนักงาน				สอน.	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
					ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ งบ : ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท					

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

กลยุทธ์ : ๓. พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ/ข้อกฎหมาย รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
๖.๓.๑ โครงการจ้างพัฒนาโปรแกรมการตรวจสอบ เวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงาน		-	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๘๐	-	-	-	สปส. (สบท./ สจพ.)	-
๖.๓.๒ การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนโดยไม่ต้องแนบสำเนาบัตรประชาชน	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงาน		-	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๘๐	-	-	-	สปส. (สบท./ สจพ.)	-
๖.๓.๓ การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการรับ-จ่ายเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ ที่ชำระเงิน	๑	สถานประกอบการ ๓๐๑,๑๔๒,๓๔๐ บาท	สถานประกอบการ ร้อยละ ๗๕	สถานประกอบการ ร้อยละ ๗๗	สถานประกอบการ ร้อยละ ๗๙	สถานประกอบการ ร้อยละ ๘๑	สถานประกอบการ ร้อยละ ๘๓	สปส. (กบง.)	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายก รัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วย รอง
	สมทบผ่านระบบธนาคารและ หน่วยบริการ		ผู้ประกันตน (ม.๓๙) ๔๓๐,๕๕๗,๒๐๐ บาท	๕๗,๙๓๐,๐๘๔ บาท ผู้ประกันตน ม.๓๙ ร้อยละ ๘๗ ๘๔,๔๒๑,๕๘๔ บาท	๕๙,๐๗๙,๒๗๖ บาท ผู้ประกันตน ม.๓๙ ร้อยละ ๘๘ ๘๕,๒๗๐,๖๐๘ บาท	๖๐,๒๒๘,๔๖๘ บาท ผู้ประกันตน ม.๓๙ ร้อยละ ๘๙ ๘๖,๑๑๙,๕๔๘ บาท	๖๑,๓๗๗,๖๖๐ บาท ผู้ประกันตน ม.๓๙ ร้อยละ ๙๐ ๘๖,๙๖๘,๓๐๘ บาท	๖๒,๕๒๖,๘๕๒ บาท ผู้ประกันตน ม.๓๙ ร้อยละ ๙๑ ๘๗,๘๑๗,๑๕๒ บาท		
๖.๓.๔ การจัดทำฐานข้อมูล ของแรงงานทั้งในระบบและ นอกระบบ (เช่น จำแนกรายพื้นที่ จำแนกรายอาชีพ)	ฐานข้อมูลของแรงงานทั้งใน ระบบและนอกระบบ (หมายเหตุ : ตอบกลยุทธ์ ๔ ยุทธฯ ๖ ด้วย)								รง. (สป.)	สธ. คร.
๖.๓.๕ การเชื่อมโยงข้อมูลการ เจ็บป่วยจากการประกอบอาชีพ (กรณีผู้ประกอบการย้าย งาน/เปลี่ยนงาน)	ฐานข้อมูลของแรงงานที่ เชื่อมโยงกับการเจ็บป่วย								รง. (สป.)	ภาคีเครือข่าย และ สธ. กรมควบคุม โรค
๖.๓.๖ การปรับปรุงและพัฒนา ระบบออกใบอนุญาตส่งออก น้ำตาลทราย เพื่อรองรับการ ให้บริการผ่าน National Single Window (NSW) ทั้งระบบ	ระบบยื่นขอรับใบอนุญาต ส่งออกน้ำตาลทรายไปนอก ราชอาณาจักรผ่าน NSW โดยตรง ๑ ระบบ	๑	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	เป้าหมาย : ๑ ระบบ งบ : ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท					สอน.	-

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

กลยุทธ์ : ๔. ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นายกรัฐมนตรี*	งบประมาณ รวม (๖๐-๖๔)	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วย หลัก	หน่วยรอง
๖.๔.๑ โครงการพัฒนาระบบ การวิเคราะห์และรายงานข้อมูล แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์			๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	-
๖.๔.๒ โครงการพัฒนาระบบ ติดตามการแก้ไขปัญหาข้อ ร้องเรียน/ร้องทุกข์ของประชาชน ณ ศูนย์บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน									สป. (สตป. และ ศทส.)	ทุกกรม
๖.๔.๓ โครงการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลด้านแรงงานพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้	ข้อมูลครัวเรือน ผู้ว่างงาน ผู้ไปทำงานต่างประเทศ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และแรงงาน นอกระบบ นำไปใช้ป้องกัน แก้ไขปัญหาแรงงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้		๕๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	สป. (สตป.)	สป. (ศทส.)

หมายเหตุ * ประเด็นข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี ในมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ในการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี มี ๕ ประเด็น ดังนี้

- ๑) การพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้มีศักยภาพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ๒) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ๓) แรงงานภาคประมง
- ๔) การพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงาน ๕) การกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน

บทที่ ๘

การบริหารจัดการแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐– ๒๕๖๔) ฉบับนี้ พัฒนาจากแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐– ๒๕๖๔) และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๗๙) ที่เชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาลและกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐- ๒๕๗๙) ตลอดจนเป้าหมายของนายกรัฐมนตรี หรือ PM Targets ซึ่งได้ดำเนินการโดยผ่านกระบวนการทบทวนข้อมูลทั้งปฐมภูมิ ได้แก่การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม การจัดการประชุม/สัมมนา/เสวนาเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและการเก็บข้อมูลทุติยภูมิจากการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้บริหารจากทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้แทนหน่วยงานกระทรวงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และผู้ปฏิบัติจากกรมในสังกัด และมีการรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนต่าง ๆ ในการจัดการประชุม/สัมมนา/เสวนา โดยได้รวบรวมและประมวลผล นำมาสู่การปรับปรุงร่างแผนแม่บทฯ ฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

แม้ว่ากระบวนการจัดทำแผนแม่บทฯ ตามที่กล่าวโดยสรุปข้างต้นจะมีความสำคัญ แต่การบริหารจัดการแผนแม่บทฯ ไปสู่การปฏิบัติมีความสำคัญกว่า เพราะเป็นกระบวนการที่จะผลักดันการทำงานให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิธีการทำงาน ดังนั้น การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ จะต้องสร้างความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการยอมรับและมีส่วนร่วม พร้อมทั้งจะนำแนวทางแผนงานโครงการนั้น ไปดำเนินการได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและวิธีการปฏิบัติงานของตน

ดังนั้น แผนแม่บทฯจะสำเร็จในระดับใดขึ้นอยู่กับ การขับเคลื่อนแผนแม่บทโดยความสำเร็จของแผนแม่บทฯ ประกอบด้วย ดังนี้

๑.แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐– ๒๕๖๔) เป็นแผนที่เกิดจากความร่วมมือจากทั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยทุกฝ่ายได้ร่วมกันคิด ร่วมกันเสนอแนะแนวทาง ทั้งนี้ในประเด็นของการแปลงแผนฯ ไปสู่การปฏิบัตินั้น การจะให้หน่วยงานต่าง ๆ นำกรอบแนวทางของแผนแม่บทด้านแรงงานไปจัดทำแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมรองรับได้ แผนต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เพื่อแจ้งให้ทุกหน่วยที่เกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมได้นำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน

๒.การจะให้แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐– ๒๕๖๔) มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพ ต้องสร้างความเข้าใจด้วยการสื่อสารและถ่ายทอดแผนแม่บทด้านแรงงานฯสู่กรม กอง และระดับพื้นที่คือจังหวัด โดยการจัดประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจและมอบหมายให้หน่วยงานระดับต่าง ๆ มีการจัดทำแผนงานรองรับ เช่น แผนยุทธศาสตร์กรม แผนยุทธศาสตร์แรงงานจังหวัดรวมถึงต้องมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องไม่เฉพาะภายในองค์กร แต่ต้องให้ภายนอกองค์กรซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง กระทรวงที่เกี่ยวข้อง องค์กรภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

สื่อมวลชน สถาบันการศึกษา นักวิชาการ ประชาชนวัยแรงงานได้ทราบอย่างต่อเนื่อง รวมถึงคณะกรรมการต่าง ๆ ที่กระทรวงแรงงานจัดตั้งขึ้น เพื่อร่วมผลักดันแนวทางหรือมาตรการภายใต้แผนแม่บทฯ โดยบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงาน

๓. ผู้บริหารของกระทรวงแรงงานในฐานะเป็นผู้จัดทำแผนแม่บทฯ ต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลโดยใช้การตรวจราชการแบบบูรณาการ ในการติดตามความสำเร็จของแผน รวมทั้งบริหารจัดการให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดแนวการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐– ๒๕๖๔) สู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐– ๒๕๖๔) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่มีการบูรณาการกับภาคที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อให้แผนมีการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม กระทรวงแรงงานในฐานะเจ้าภาพหลัก จึงนำแผนดังกล่าวที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐– ๒๕๖๔) ซึ่งมีผู้แทนที่เป็นผู้บริหารจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการเพื่อให้ทุกหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในโครงการภายใต้แผนดังกล่าวนำไปเป็นแนวปฏิบัติ

๒. เมื่อแผนแม่บทฯ ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ต้องดำเนินการสร้างการยอมรับให้ใช้แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐– ๒๕๖๔) เป็นกรอบทิศทางหลักในการดำเนินการของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องและที่เป็นภาคีเครือข่าย ด้วยการจัดทำสื่อเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่อประชาสัมพันธ์รูปแบบต่าง ๆ เพื่อชี้แจงแผนแม่บทด้านแรงงานฯ โดยสังเขปควบคู่กับการถ่ายทอดสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมาย รายละเอียดของแผนแม่บทฯ เข้าใจในสถานการณ์และภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนเห็นความสำคัญของแผนเพื่อส่งเสริมให้เกิดแนวร่วมในการปฏิบัติ และสามารถนำไปปรับใช้อย่างจริงจังตามความเหมาะสม

๓. ในส่วนกระทรวงแรงงาน ดำเนินการแปลงแผนแม่บทสู่การปฏิบัติใน ๒ ระดับ โดยปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุด เป็นผู้มอบหมาย ดังนี้

๓.๑ ระดับกรม ให้ทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม นำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ไปเป็นกรอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ๕ ปี ของแต่ละกรม ให้เชื่อมโยงกับแผนแม่บทฯ และคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี

๓.๒ ระดับพื้นที่ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานกระทรวงแรงงานในพื้นที่จังหวัด จัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานจังหวัดเชิงบูรณาการและตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ตามกรอบแผนแม่บทด้านแรงงานฯ ซึ่งแผนดังกล่าวเป็นแผนระดับพื้นที่ที่มีโครงการทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานบรรจุอยู่ พร้อมทั้งภาคีที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ร่วมในโครงการ ซึ่งแผนจังหวัดนี้จะเป็นกลไกระดับจังหวัดที่จะเชื่อมโยงการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงานฯ

๔. ในส่วนภาคีนอกภาครัฐ จะเร่งสร้างความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งประสานและผลักดันการมีส่วนร่วม เพื่อขับเคลื่อนแผนแม่บทฯ โดยสร้างความร่วมมือในการแปลงแผนสู่การปฏิบัติกับองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง กลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ ด้านแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ เป็นต้น

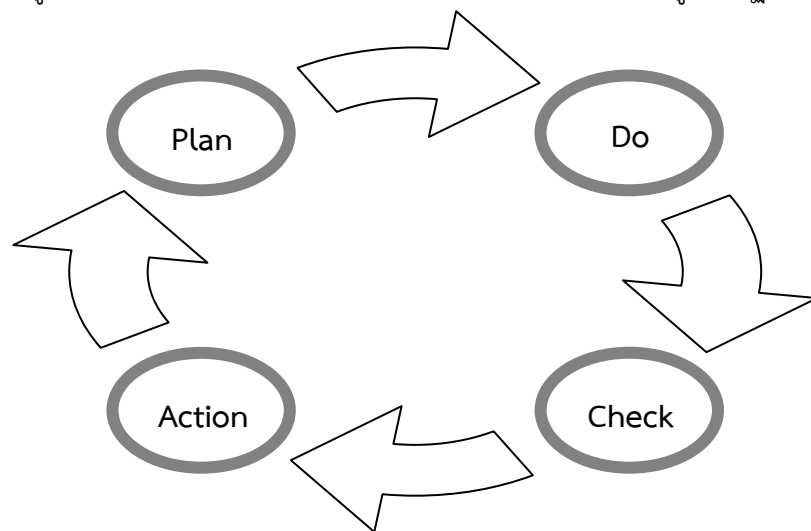
๕. มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โดยอาศัยเครื่องมือการประเมินผล ในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแผนแม่บททั้งรายปี ระยะครึ่งแผน และเมื่อครบกำหนดแผนหรือ ๕ ปี รวมทั้งการใช้ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อน สู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐– ๒๕๖๔) ได้มีการกำหนด ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเพื่อเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบประเมินการทำงานและความสำเร็จของแผนฯ และนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อดำเนินการให้แผนบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป ซึ่งรายละเอียด การติดตามประเมินผล จะได้กล่าวอย่างละเอียดในหัวข้อต่อไป

๖. มีประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินการและทบทวนแผนแม่บทฯ โดยกำหนดให้มีการทบทวนปรับปรุงแผนฯ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การติดตามและประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

การติดตามประเมินผลเป็นกลไกหนึ่งภายใต้วงจรหรือกระบวนการจัดทำแผน/นโยบาย เพราะการประเมินผลทำให้ทราบว่ายุทธศาสตร์หรือแผนแม่บทฯ ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่ นอกจากนี้การประเมินผลทำให้ทราบว่าการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์เป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนหรือต้องมีการพัฒนาและกำหนดแผนหรือยุทธศาสตร์ใหม่หรือไม่ ตามหลักการ PDCA คือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ (Plan) คือ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐– ๒๕๖๔) แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดแปลงแผนแม่บทเป็นแผนงาน/โครงการ จากนั้นควรต้องมีการตรวจติดตามว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ (Check) และหากพบว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ (Action) ดังวงจรที่ปรากฏในแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิ ๑ แสดงวงจรการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงานฯ สู่การปฏิบัติ



กระบวนการติดตามประเมินผล จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งแผนแม่บทฯ ฉบับนี้ กำหนดกลไกการติดตามประเมินผล ดังนี้

๑. การเตรียมหน่วยงานให้เกิดความพร้อม

๑.๑ ผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอ

๑.๒ สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนและประเด็นยุทธศาสตร์ให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบ มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนอย่างกว้างขวาง โดยจัดเวทีสร้างความเข้าใจในการกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ให้กับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกภาคส่วน ให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตน ที่จะสนับสนุนดำเนินงานตามแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๓ ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และดำเนินการตามแผน มีการกำกับติดตาม รวมทั้งสามารถประเมินผลงานของหน่วยงานตามแผน ฯ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งให้มีการเชื่อมโยงผลงานตามยุทธศาสตร์สู่การประเมินผล

๑.๔ ผลักดันให้มีการสร้างหรือออกแบบระบบการติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์และตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการภายใต้แผนแม่บทฯ

๒. การพัฒนากลไกสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ

๒.๑ สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภาครัฐ ภาคเอกชน/ผู้ประกอบการ ภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและประเด็นยุทธศาสตร์

๒.๒ สำหรับกระทรวงแรงงาน สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกันและมีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ไปสู่สำนัก/กอง/กลุ่มงาน/พื้นที่ และระดับบุคคล รวมทั้งมีระบบจูงใจให้ทุกคนประเมินการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการแปลงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดจากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน ตลอดจนบุคลากรทุกคนในองค์กร

๒.๓ กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการให้ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์กับระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการดำเนินงาน

๒.๔ กำหนดวิธีประสานความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน และแบ่งขอบเขตภาระงาน โดยระบุผู้รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนเพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน การก้าวถ่าง และการเกี่ยงงานระหว่างกัน และหาจุดเชื่อมโยงระหว่างงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของทุกหน่วยงาน โดยการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในรูปคณะกรรมการ หรือคณะทำงานที่มีองค์ประกอบจากผู้บริหารภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงร่วมอยู่ด้วย หรือกรณีที่จะต้องได้รับความร่วมมือในการทำงานจากหน่วยงานแรงงานระหว่างประเทศ

จะดำเนินการประสานความร่วมมือโดยการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างหน่วยงาน (MOU) หนังสือราชการ การประชุมร่วมกัน เพื่อให้มีการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย

๒.๕ แปลงแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ไปสู่แผนปฏิบัติการ โดยนำกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานมาแปลงเป็นแผนงาน/โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการบูรณาการแผนงาน/โครงการให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยในกระบวนการวางแผนได้มีการหารือกับ หน่วยงานเจ้าภาพหลักในการกำหนดค่าเป้าหมายและแผนงาน/โครงการรองรับในเบื้องต้นไว้แล้ว

๒.๖ มอบหมายหน่วยงานติดตามประเมินผลของกระทรวงแรงงาน (สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) ทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้จากการดำเนินแผนปฏิบัติงาน/โครงการ ว่าสามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และบรรลุตัวชี้วัด รวมทั้งสามารถติดตาม และประเมินผลแผนงาน/โครงการได้อย่างเป็นรูปธรรมด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

๓. การพัฒนากลไก กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน

๓.๑ สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานและทุกกรมมีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

๓.๒ นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุตาม เป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๓.๓ สร้างมาตรการเร่งรัด หากมีโครงการที่ดำเนินการช้ากว่าที่กำหนด และตรวจสอบคุณภาพและ การดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

๓.๔ พัฒนาคณะความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัด แก่บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๕ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง และเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำ แผนงาน/โครงการและการติดตามประเมินผลให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบัน ตรงกับความต้องการและ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเชื่อมโยงสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

๓.๖ กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าตามประเด็นยุทธศาสตร์เป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส พร้อมทั้งให้แต่ละหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนฯ เพื่อนำสู่ การตัดสินใจของผู้บริหารทุก ๆ เดือน (ในการประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

๓.๗ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานให้บุคลากร/ผู้สนใจทราบอย่างต่อเนื่อง

๔. การพัฒนากลไกในการประเมิน

การติดตามประเมินผล เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน มีกรอบการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑ กำหนดแผนการติดตาม กำกับ และประเมินผลแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยมีการสร้างตัวชี้วัดผลสำเร็จที่มีความชัดเจน

๔.๒ การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาของโครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อผู้บริหารให้ได้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ รวมทั้งส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม

๔.๓ การประเมินผล

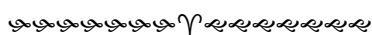
๑) กำหนดวิธีการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นการประเมินผล ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แหล่งข้อมูล พร้อมทั้งระยะเวลาการประเมินผล ซึ่งต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับหน่วยงานผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลสำคัญที่ต้องการใช้ในการประเมิน รวมทั้งข้อมูลปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน

๒) จัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลผล วิเคราะห์ เปรียบเทียบว่า ผลผลิต/กิจกรรม/โครงการ ประจำปีประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ปัจจัยใดที่ทำให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และผลผลิต/กิจกรรม/โครงการประจำปีตอบสนองหรือสอดคล้องกับแผนแม่บทด้านแรงงานหรือไม่เพียงใด การวิเคราะห์อาจเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

๓) สรุปผลการประเมิน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำเสนอผลการประเมินให้ที่ประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรับทราบ

๕. หน่วยงานรับผิดชอบในการประเมินผล

กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผลซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
แรงงาน รวมทั้งผู้ประเมินจากภายนอกจะเป็นกลไกสำคัญในการติดตามประเมินผลแผนแม่บทฯ ต่อไป



บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน. ๒๕๕๔ “แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) รายงานฉบับสมบูรณ์” : กรุงเทพฯ

กระทรวงแรงงาน. ๒๕๕๙ “แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของกระทรวงแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓” : กรุงเทพฯ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน “สถานการณ์และการเตือนภัยด้านแรงงาน ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙ (กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๕๙)” : กรุงเทพฯ

_____. “ข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๕๙” : กรุงเทพฯ

กองแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน “นโยบายและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ” : กรุงเทพฯ

_____. “สรุปผลการสำรวจการทำงานของผู้สูงอายุและผลการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ” : กรุงเทพฯ

_____. “ข้อมูลการดำเนินงานด้านแรงงานพิการของกระทรวงแรงงาน” : กรุงเทพฯ

เว็บไซต์

กรมกิจการผู้สูงอายุ. ๒๕๕๙. “แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๒” แหล่งที่มา :

http://www.dop.go.th/upload/laws/law_th_๒๐๑๕๒๓๐๙๑๔๔๕๖_๑.pdf

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. ๒๕๕๙. “แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม”

แหล่งที่มา : http://www.mict.go.th/assets/portals/๑/files/๕๙๐๖๑๓_๔Digital_Economy_Plan-Book.pdf

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. ๒๕๕๙. “แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย” ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑) แหล่งที่มา : http://www.mict.go.th/assets/portals/๑/files/๕๙๐๖๑๓_๒DE_๒๗-๕-๕๙-Dr.Sak.pdf

กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน “วารสารตลาดแรงงานปี ๒๕๕๙” : สืบค้นจาก <http://lmi.doe.go.th/>

ธนาคารแห่งประเทศไทย. ๒๕๕๘. “รายงานภาวะเศรษฐกิจไทย ปี ๒๕๕๙” แหล่งที่มา : www.bot.or.th

ภาคผนวก ก

บัญชีอักษรย่อ

บัญชีอักษรย่อ

ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
๑. กระทรวงแรงงาน	รง.
- กรมจัดหางาน	กกจ.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กพร.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กสร.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สป.
- สำนักงานประกันสังคม	สปส.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน(องค์การมหาชน)	สสปท.
๒. กระทรวงการคลัง	กค.
๓. กระทรวงการต่างประเทศ	กต.
๔. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	พม.
- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	สค.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ	ผส.
- กรมกิจการเด็กและเยาวชน	ดย.
- กรมส่งเสริมและพัฒนาชีวิตคนพิการ	พก.
๕. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กษ.
- กรมประมง	กปม.
- กรมส่งเสริมการเกษตร	กสก.
- กรมปศุสัตว์	กปศ.
- กรมชลประทาน	กชป.
๖. กระทรวงมหาดไทย	มท.
- กรมการปกครอง	ปค.
๗. กระทรวงศึกษาธิการ	ศธ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	สป
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	สกศ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	สพฐ
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สกอ
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สอศ
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	กศน.
๘. กระทรวงสาธารณสุข	สธ.
- กรมควบคุมโรค	กร.
๙. กระทรวงอุตสาหกรรม	อก.
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	กสอ.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	สศอ.

ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
- สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย	สอณ.
๑๐. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	อปท.
๑๑. กระทรวงยุติธรรม	ยธ.
- สำนักงานอัยการสูงสุด	อส.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	ปปส.
- กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กสพ.
๑๒. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	กก.
- กรมท่องเที่ยว	กทท
๑๓. กระทรวงคมนาคม	คค.
- กรมเจ้าท่า	จท.
๑๔. สำนักงานนายกรัฐมนตรี	นร.
- กรมประชาสัมพันธ์	กปส.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ตร.
- กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร	กอ.รมน.
๑๕. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	ปปง
๑๖. สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	กสม.

ภาคผนวก ข

คำสั่งคณะกรรมการไตรภาคี



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๒๑๓/๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๗

ตามที่กระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งที่ ๑๓๑/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เรื่อง แต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๖ ซึ่งกรรมการดังกล่าวได้ครบวาระการดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ แห่งคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๑๙ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๗ ประกอบด้วย

กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล

๑. ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย
๒. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๓. ผู้แทนกระทรวงพาณิชย์
๔. ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ
๕. ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม
๖. นางสาวทัศนีย์ สืบวงศ์แพทย์
๗. นายวันชัย รุจนวงศ์
๘. นางสาวกิริยา กุลกลการ
๙. นายสรายุทธ ไพฑูรย์พงษ์
๑๐. นางนฤมล นิราทร

กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

๑. นางนารีรัตน์ ทองประภาพร
๒. นายสุชาติ เจียรจิตเลิศ
๓. นายวินัย บุญพร
๔. นายธนิศ ไสรัตน์
๕. นางสาวสิทธิดา โหตระไวศยะ

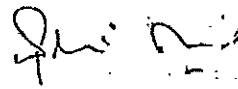
กรรมการฝ่ายลูกจ้าง

๑. นายประทีป	หมอนทอง
๒. นายประทีป	กระจำนพ
๓. นายประจวบ	พิกุล
๔. นายสงคราม	หาญดี
๕. นายธวัชชัย	อินทะจร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก



(สุรศักดิ์ กาญจนรัตน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี
เรื่อง แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๑๙

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติ (๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๔ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ และ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔) อนุมัติให้แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๑๘ ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๓ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ และวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ ตามลำดับ นั้น

บัดนี้ กรรมการดังกล่าวได้ดำรงตำแหน่งมาครบกำหนดสองปีตามวาระแล้ว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๖ อนุมัติให้แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๑๙ ดังนี้

๑. นายอาทิตย์	อิสโม	ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล
๒. นางชุตินาฏ	วงศ์สุบรรณ	ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล
๓. นางผ่องเพ็ญ	เรืองวิรุทธ	ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล
๔. นายประโยชน์	เพ็ญสุด	ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล
๕. นายสมพงศ์	นครศรี	ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
๖. นายปณณพงศ์	อิทธิอรธนนท์	ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
๗. นายวัลลภ	กิ่งกาญจนา	ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
๘. นายอรรถยุทธ	สียะวณิช	ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
๙. นายสุเทพ	ศรีเพียร	ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
๑๐. นายชยรบ	ใหญ่สูงเนิน	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
๑๑. นายประจวบ	พิกุล	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
๑๒. นายสมบัติ	น้อยหว่า	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
๑๓. นายมานะ	จุลรัตน์	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
๑๔. นายสุรเดช	ชุมณี	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

(นายปลอดประสพ สุรัสวดี)

รองนายกรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

นายกรัฐมนตรี

สาม เกษตร

ท. โสภณ



ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี
เรื่อง แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๑๙

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติ (๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๖) ให้แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๑๙ จำนวน ๑๔ คน ประกอบด้วย กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล จำนวน ๔ คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง ฝ่ายละ ๕ คน ซึ่งมีนายประโยชน์ เพ็ญสุต เป็นกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลรวมอยู่ด้วย ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีมีมติเป็นต้นไป และได้มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๖ นั้น

บัดนี้ นายประโยชน์ เพ็ญสุต กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๑๙ ได้ลาออกตั้งแต่วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ จึงยอมพ้นจากตำแหน่งกรรมการดังกล่าวตามมาตรา ๘๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้แต่งตั้งนายสมเกียรติ ตริรัตนพันธ์ ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๑๙ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีมีมติเป็นต้นไป และมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(ประวิตร วงษ์สุวรรณ)

รองนายกรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน
นายกรัฐมนตรี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)



คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี

ที่ ๒๒ /๒๕๕๖

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

ด้วยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔ (๔) กำหนดให้มีผู้แทนสภาองค์การนายจ้างและผู้แทนสภาองค์การลูกจ้างจำนวนหน่วยงานละสองคน และข้อ ๔ (๕) กำหนดให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสามคน เป็นกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๔ (๔) และ (๕) แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงแต่งตั้งกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ดังนี้

๑. ผู้แทนสภาองค์การนายจ้าง ประกอบด้วย

(๑) นางสาวอุสา สุวรรณฉัตรชัย

กรรมการ

ประธานสภาองค์การนายจ้างการเกษตร ธุรกิจ อุตสาหกรรมไทย

(๒) นายวิมลภ กิ่งชาญศิลป์

กรรมการ

ประธานสภาองค์การนายจ้างธุรกิจไทย

๒. ผู้แทนสภาองค์การลูกจ้าง ประกอบด้วย

(๑) นายพนัส ไทยล้วน

กรรมการ

ประธานสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย

(๒) นายทวี ดียิ่ง

กรรมการ

ประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน

๓. ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

(๑) ศาสตราจารย์ชาน แด คิลกวิทย์รัตน์

กรรมการ

(๒) นายชุมพล พรประภา

กรรมการ

(๓) นายสมนึก พิมลเสถียร

กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๖

(นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร)

นายกรัฐมนตรี

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๕๒

เพื่อให้การกำหนดนโยบาย แนวทาง มาตรการ และการประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงาน และการฝึกอาชีพของผู้อยู่ในกำลังแรงงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ตลอดจนการประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างระบบการศึกษา กับระบบการพัฒนากำลังแรงงาน ให้สอดคล้องตามนโยบายแห่งรัฐ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีระบบ และมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ แห่งชาติ

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงาน การฝึกอาชีพแห่งชาติ

ข้อ ๔ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและ ประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ” เรียกโดยย่อว่า “กพร.ปช.” ประกอบด้วย

(๑) นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน กรรมการ

(๒) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวง มหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปลัดกรุงเทพมหานคร นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ประธานสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

(๔) ผู้แทนสภาองค์การนายจ้างและผู้แทนสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ได้รับการคัดเลือกโดยการสรรหาจากประธานสภาองค์การนายจ้างและประธานสภาองค์การลูกจ้าง จำนวนหน่วยงานละสองคน เป็นกรรมการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในด้านการพัฒนาแรงงาน จำนวนไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๕ ผู้แทนสภาองค์การนายจ้าง ผู้แทนสภาองค์การลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๓) ไม่เคยต้องคำพิพากษาให้จำคุก แม้คดีนั้นจะยังไม่ถึงที่สุดหรือมีการรอการลงโทษ เว้นแต่เป็นกรณีที่คดียังไม่ถึงที่สุดหรือมีการรอการลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดหุโทษ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท

(๔) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

ข้อ ๖ ผู้แทนสภาองค์การนายจ้าง ผู้แทนสภาองค์การลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี

ในกรณีที่ผู้แทนสภาองค์การนายจ้าง ผู้แทนสภาองค์การลูกจ้าง หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ หรือในกรณีที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้น อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้แทนสภาองค์การนายจ้าง ผู้แทนสภาองค์การลูกจ้าง หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว แล้วแต่กรณี

เมื่อครบกำหนดวาระตามวรรคหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้ผู้แทนสภาองค์การนายจ้าง ผู้แทนสภาองค์การลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินการต่อไปจนกว่าผู้แทนสภาองค์การนายจ้าง ผู้แทนสภาองค์การลูกจ้าง หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ผู้แทนสภาองค์การนายจ้าง ผู้แทนสภาองค์การลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

ข้อ ๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ผู้แทนสภาองค์การนายจ้าง ผู้แทนสภาองค์การลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) นายกรัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ หรือไม่สุจริต

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๕

ข้อ ๘ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของผู้อยู่ในกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(๒) ประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบการพัฒนา กำลังแรงงานให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องตามนโยบายแห่งรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(๓) ประสานนโยบาย แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนาแรงงาน จัดปัญหาความซ้ำซ้อน และความสิ้นเปลือง

(๔) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน ในการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๕) เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและประสานงาน การฝึกอาชีพ

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในเรื่องใด ถ้าคณะกรรมการเห็นว่ามีความจำเป็น อาจเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาได้ เมื่อคณะกรรมการมีมติอย่างใดให้หน่วยงานของรัฐ ที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ปฏิบัติตามโดยเร็ว

ข้อ ๘ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวน กรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการและรองประธานกรรมการ ไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่ง ให้มีเสียงหนึ่งในการ ลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๐ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณา หรือปฏิบัติการ อย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

การประชุมคณะอนุกรรมการให้นำข้อ ๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๑ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบนี้ ให้คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ มีอำนาจออกหนังสือเรียกให้ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่ของรัฐส่งข้อมูล หรือเอกสารใด ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาได้ ในกรณีนี้อาจเรียกบุคคลใด ๆ มาชี้แจงด้วยก็ได้

ข้อ ๑๒ ให้หน่วยงานของรัฐให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการตามระเบียบนี้

ข้อ ๑๓ ให้คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ และคณะอนุกรรมการ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ คงอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตามระเบียบนี้

ข้อ ๑๔ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี



คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)

ที่ ๖ /๒๕๕๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)

ด้วยในการประชุมคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ ที่ประชุมเห็นชอบให้ปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อให้การดำเนินงานของ คณะกรรมการมีความสอดคล้องกับการพัฒนากำลังคนในพื้นที่จังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๐ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและ ประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ แห่งชาติ จึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

๑. ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ที่ ๑/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึก อาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)

ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด	ประธานคณะกรรมการ
(๒) หัวหน้าสำนักงานจังหวัด	อนุกรรมการ
(๓) เกษตรและสหกรณ์จังหวัด	อนุกรรมการ
(๔) สถิติจังหวัด	อนุกรรมการ
(๕) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด	อนุกรรมการ
(๖) พาณิชย์จังหวัด	อนุกรรมการ
(๗) แรงงานจังหวัด	อนุกรรมการ
(๘) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	อนุกรรมการ
(๙) จัดหางานจังหวัด	อนุกรรมการ
(๑๐) ประกันสังคมจังหวัด	อนุกรรมการ
(๑๑) อุตสาหกรรมจังหวัด	อนุกรรมการ
(๑๒) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	อนุกรรมการ
(๑๓) ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด	อนุกรรมการ
(๑๔) ประธานหอการค้าจังหวัด	อนุกรรมการ
(๑๕) วัฒนธรรมจังหวัด	อนุกรรมการ
(๑๖) ประชาสัมพันธ์จังหวัด	อนุกรรมการ
(๑๗) ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัด	อนุกรรมการ
(๑๘) พัฒนาการจังหวัด	อนุกรรมการ
(๑๙) ผู้แทนหน่วยงานด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่	อนุกรรมการ

(๒๐) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน	อนุกรรมการ
(๒๑) ผู้แทนหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่ จำนวน ๓ คน	อนุกรรมการ
(๒๒) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด	อนุกรรมการและ เลขานุการ
(๒๓) เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่ผู้อำนวยการสถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัดมอบหมาย	อนุกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะอนุกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษา และรวบรวมข้อมูลด้านกำลังแรงงาน เพื่อวิเคราะห์ความต้องการแรงงาน ความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในภาพรวมของจังหวัด และประสานแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานและการฝึกอบรมเข้ากับแผนพัฒนาจังหวัด
๒. ติดตามและดำเนินงานตามแผนการพัฒนา กำลังแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณในพื้นที่จังหวัด เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่อยู่ในวัยศึกษาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการศึกษา เพื่อให้มีโอกาสในการทำงานในพื้นที่จังหวัด
๓. รวบรวมข้อมูลเพื่อสังเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนากำลังคนในพื้นที่ประจำปี เพื่อแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัด และคณะกรรมการ กพร.ปช. ได้รับทราบ และขอข้อมูลจากหน่วยงานในพื้นที่จังหวัดได้ตามที่เห็นสมควร
๔. ส่งเสริมสถานประกอบกิจการและองค์กรในภาคเอกชนของจังหวัดให้มีส่วนร่วมในการพัฒนากำลังแรงงานและการฝึกอบรมของจังหวัด
๕. ขอข้อมูลหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในพื้นที่จังหวัดได้ตามที่เห็นสมควร
๖. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการตามที่คณะอนุกรรมการมอบหมาย
๗. ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจแต่งตั้งอนุกรรมการในลำดับที่ (๑๙) (๒๐) และ (๒๑) ดังนี้
 - ๗.๑ อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในด้านการพัฒนาแรงงานรวมถึงต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามความในข้อ ๕(๑) (๒) (๓) และ (๔) แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๒
 - ๗.๒ อนุกรรมการผู้แทนด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่ต้องเป็นผู้แทนหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
 - ๗.๓ อนุกรรมการผู้แทนหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่ต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชนในพื้นที่จังหวัดระดับอุดมศึกษาหรือระดับอาชีวศึกษา
๘. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติ (กพร.ปช.) มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ร้อยตำรวจเอก



(เฉลิม อยู่บำรุง)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการพัฒนาแรงงาน

และประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติ



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๘๒ /๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ด้วยมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี

กระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่งที่ ๑๕๕/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ แต่งตั้งกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน บัดนี้ กรรมการดังกล่าวซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งได้ครบวาระการดำรงตำแหน่งแล้ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จึงแต่งตั้งกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วย

ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล

๑. อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กรรมการ
๒. อธิบดีกรมอนามัย	กรรมการ
กระทรวงสาธารณสุข	
๓. อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	กรรมการ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	
๔. คณะบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์	กรรมการ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	

ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

๑. นางรัตนา	เชียงใหม่	กรรมการ
๒. นายศุภชัย	หลัอวณชัย	กรรมการ
๓. นายณภูมิ	ปรีดาวิภา	กรรมการ
๔. นายปรัชญา	หงสกุล	กรรมการ
๕. นายวิวัฒน์	ศิริสุนทร	กรรมการ

ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

~~๑. ส.ค.เชมราช~~	~~รักศิลป์~~	~~กรรมการ~~
๒. นายอนันท์	โพธิ์ละเดา	กรรมการ
๓. นายทวี	คียิ่ง	กรรมการ
๔. นายไพโร	คำอิม	กรรมการ
๕. นายสุวรรณ์	ทองคำ	กรรมการ

ให้รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลงานราชการ
ของกองสวัสดิการแรงงานเป็นเลขานุการในคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๗

ร้อยตำรวจเอก

(เฉลิม อยู่บำรุง)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๗๗/๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ตามที่กระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่งที่ ๘๒/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๗ แต่งตั้ง นายวิวัฒน์ ศิริสุนทร เป็นกรรมการสวัสดิการแรงงานผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และแต่งตั้ง ส.ต.เชมราช รักศิลป์ เป็นกรรมการสวัสดิการแรงงานผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งบุคคลดังกล่าวได้ลาออก ก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่ ๘ และวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมาตรา ๘๐ วรรคสอง และมาตรา ๙๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จึงแต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแทนตำแหน่งที่ว่าง โดยมีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ ของกรรมการที่ตนแทน ดังต่อไปนี้

๑. นางสาววัลภา จงแก้ววัฒนา

กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

๒. นายชัยยุทธ ชูสกุล

กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(สุรศักดิ์ กาญจนรัตน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๑๕๒ /๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ตามที่กระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่งที่ ๘๒/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๗ แต่งตั้ง นายอะนันท์ โพธิ์ละเดา เป็นกรรมการสวัสดิการแรงงานผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ปรากฏว่านายอะนันท์ โพธิ์ละเดา ได้ถึงแก่กรรมเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๘ ก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๙ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบกับมาตรา ๘๐ วรรคสอง และมาตรา ๙๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จึงแต่งตั้ง นางนลิน อ่ำสวัสดิ์ เป็นกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน แทนตำแหน่งที่ว่าง โดยมีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(สุรศักดิ์ กาญจนรัตน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๘๓ / ๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

ด้วยมาตรา ๑๒๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง

กระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่งที่ ๑๗๓/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๔ แต่งตั้งกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง บัดนี้ กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งได้ครบวาระการดำรงตำแหน่งแล้ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จึงแต่งตั้งกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ประกอบด้วย

ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

๑. นายชโรธร จตฺติพิทยสมพล	กรรมการ
๒. นายอรรถยุทธ ลีชะวณิช	กรรมการ
๓. นายเกษม มหัทธนท์	กรรมการ
๔. นายรุ่งนัย รัชการ	กรรมการ
๕. นายสรวิทย์ เจริญชนะกานนท์	กรรมการ

ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

๑. นางพรหมพร บุราคร	กรรมการ
๒. นางสาวสายทอง สุปะมา	กรรมการ
๓. นายรุ่งโรจน์ ราชานาคา	กรรมการ
๔. นายสมชาย มุอัมหมัด	กรรมการ
๕. นายสมโภชน์ อ้นชัยยะ	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๗

ร้อยตำรวจเอก

(เฉลิม อยู่บำรุง)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๑๐๑ / ๒๕๕๕

เรื่อง แต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ด้วยมาตรา ๑๒๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๕ คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มีมติที่ประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕ เห็นสมควรแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง จำนวน ๒ คน เพื่อทำหน้าที่ช่วยกรรมการและเลขานุการ ในการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ได้แก่ การรวบรวมข้อเท็จจริง และการพิจารณาเอกสารการขอรับเงินสงเคราะห์ของลูกจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ก่อนนำเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณา การสรุปรายงานสถานะการเงิน การติดตามหนี้จากผู้มีหน้าที่ต้องชดใช้เงินคืนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง การติดตามผลการดำเนินคดีแพ่ง คดีอาญา ตลอดจนการตรวจสอบข้อมูลต่างๆ ระเบียบ และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การประสานงานกับคณะกรรมการและหน่วยงานต่างๆ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จึงแต่งตั้งข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองนิติการ ✓
๒. ผู้อำนวยการกลุ่มงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ✓

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(นายเผด็จชัย สะสมทรัพย์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ กผอ/๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ด้วยมาตรา ๑๒๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๕ คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการ และเลขานุการ และกระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่งที่ ๑๐๑/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เรื่อง การแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มีมติที่ประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๗ เห็นสมควรเปลี่ยนแปลงตำแหน่งผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยเปลี่ยนจากผู้อำนวยการกลุ่มงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างการบริหารราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จึงยกเลิกความในข้อ ๒ ของคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๑๐๑/๒๕๕๕ เรื่อง การแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“๒. ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองแรงงาน”

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗

พลเอก

(สุรศักดิ์ กาญจนรัตน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน
ที่ ๕๐ /๒๕๕๘
เรื่อง แต่งตั้งกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๖๙/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ แต่งตั้ง นายสุวัฒน์ สึงดี นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี และนายวิชิต สุวัฒน์ศรี เป็นกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายกลางในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งจะครบวาระ การดำรงตำแหน่งในวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๘ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จึงแต่งตั้งบุคคลเป็นกรรมการแรงงานสัมพันธ์ฝ่ายกลางใน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้

๑. นายอิทธิพร เหล่าวานิช
๒. นายอิทธิพล แฝ่นเงิน
๓. นางสาวสุพิศ ศรีบุญยดี

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(สุรศักดิ์ กาญจนรัตน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน
ที่ ๒๒๒ / ๒๕๕๘
เรื่อง แต่งตั้งกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๗ กำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน ในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างสามคนและฝ่ายลูกจ้างสามคน และคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๒๓๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งจะครบวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จึงแต่งตั้งให้ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

N. ๖๕

(ศิริชัย ดิษฐกุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๒๘๗/๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งประธานกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๗ กำหนดให้มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน ในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการ ซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างสามคนและฝ่ายลูกจ้างสามคน และมาตรา ๓๘ กำหนดให้ประธานกรรมการอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการ แทนประธานกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๓๙ (๒) ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งแทนนั้น อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการซึ่งตนแทน ประกอบกับคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๒๗๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้แต่งตั้งนายพรชัย อยู่ประยงค์ เป็นประธานกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ นั้น

เนื่องจาก นายพรชัย อยู่ประยงค์ ได้ลาออกจากการเป็นประธานกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งยังไม่ครบวาระ เพื่อมิให้บังเกิดผลเสียหายแก่ทางราชการ และเพื่อให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

ดังนั้นอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๗ ประกอบมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงแต่งตั้งให้ นายจิรธร ปุณฺณฤทธิ เป็นประธานกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(ศิริชัย ดิษฐกุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน
ที่ ๑๐๗/๒๕๕๙
เรื่อง แต่งตั้งกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ตามที่กระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งที่ ๑๓๒/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ แต่งตั้ง ร้อยเอกสำเริง ชนะสิทธิ์ นายเดชบุญ มาประเสริฐ และนายสุรชัย ปลั่งสมบัติ เป็นกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายนายจ้าง และแต่งตั้ง นายพนัส ไทยล้วน นายชัยพร จันทนา และนายอาทิตย์ มีปากดี เป็นกรรมการแรงงานสัมพันธ์ฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งครบวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้

๑. กรรมการแรงงานสัมพันธ์ฝ่ายนายจ้าง ประกอบด้วย

- (๑) ร้อยเอกสำเริง ชนะสิทธิ์
- (๒) นายเดชบุญ มาประเสริฐ
- (๓) นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ

๒. กรรมการแรงงานสัมพันธ์ฝ่ายลูกจ้าง ประกอบด้วย

- (๑) นายพนัส ไทยล้วน
- (๒) นายอาทิตย์ มีปากดี
- (๓) นายชัยพร จันทนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

พลเอก

(ศิริชัย ดิษฐกุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน
ที่ ๑๗๕ /๒๕๕๙
เรื่อง แต่งตั้งกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ตามที่กระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งที่ ๑๐๐/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ แต่งตั้ง นายจรินทร์ งามดี สงวนนาม และนายประสิทธิ์ จงอัญญากุล เป็นกรรมการแรงงานสัมพันธ์ฝ่ายนายจ้าง และ แต่งตั้ง นายทวี เตชะธีราวัฒน์ และนายสุริยา โพธิ์ชัยเลิศ เป็นกรรมการแรงงานสัมพันธ์ฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งครบ วาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้

๑. กรรมการแรงงานสัมพันธ์ฝ่ายนายจ้าง ประกอบด้วย

(๑) นายจรินทร์ งามดี สงวนนาม

(๒) นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล

๒. กรรมการแรงงานสัมพันธ์ฝ่ายลูกจ้าง ประกอบด้วย

(๑) นายทวี เตชะธีราวัฒน์

(๒) นายชินโชติ แสงสังข์

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

พลเอก

N. N.

(ศิริชัย ดิษฐกุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๑๗ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

ด้วยพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ กำหนดให้มีคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างห้าคนและฝ่ายลูกจ้างห้าคน และให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และจะครบวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ประกอบด้วย

กรรมการฝ่ายนายจ้าง

๑. นายวุฒิชาติ กัลยาณมิตร	กรรมการ
ผู้ว่าการรถไฟแห่งประเทศไทย	
๒. นายชาติชาย พยุหนาวีชัย	กรรมการ
ผู้อำนวยการธนาคารออมสิน	
๓. นายฉัตรชัย ศิริไล	กรรมการ
กรรมการผู้จัดการธนาคารอาคารสงเคราะห์	
๔. นายเสรี ศุภราทิตย์	กรรมการ
ผู้ว่าการการประปาส่วนภูมิภาค	
๕. นางสาวดาวน้อย สุทธินิภาพันธ์	กรรมการ
ผู้อำนวยการยาสูบ	

กรรมการฝ่ายลูกจ้าง

๑. นายเอกศักดิ์ เมืองแก้ว	กรรมการ
ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตร	
และสหกรณ์การเกษตร	

๒. นายวิเลิศ การสะสม	กรรมการ
ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด	
๓. นายบุญจันทร์ เจริญรัมย์	กรรมการ
ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การส่งเสริมกิจการโคนม	
แห่งประเทศไทย	
๔. นายจิตติน วิเศษสมบัติ	กรรมการ
ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการยางแห่งประเทศไทย	
๕. นายปริญญา เทียนทอง	กรรมการ
ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย	
- ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐

พลเอก

M. ๗/๖

(ศิริชัย ดิษฐกุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๑๒๘ /๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้วยพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๒๔ กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมควบคุมมลพิษ อธิบดีกรมควบคุมโรค อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อธิบดีกรมโยธาธิการและผังเมือง อธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละแปดคน และผู้ทรงคุณวุฒิอีกห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและให้ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

๑. ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

(๑) นายนำชัย	เดือนพิพัฒน์	กรรมการ
(๒) นายวัชรพล	บุษมมงคล	กรรมการ
(๓) นายประพันธ์	บุษยไพบุลย์	กรรมการ
(๔) นายสรวุฒิ	เจียรธนะกานนท์	กรรมการ
(๕) นายสมชาย	เย็นสดใส	กรรมการ
(๖) นายรุจน์ทัย	รักษาราชการ	กรรมการ
(๗) นางสาวดวงพร	ชัยวัฒน์นายน	กรรมการ
(๘) นายปณณพงศ์	อิทธิธรรมณนท์	กรรมการ

๒. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

(๑) นายทวน	กล่อมวิสุทธ์	กรรมการ
(๒) นายพิทักษ์	สมพงษ์	กรรมการ
(๓) นายไพโรจน์	วิจิตร	กรรมการ
(๔) นายณัฏฐ์พัฒน์	ปัดตายุโก	กรรมการ

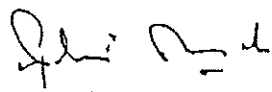
(๕) นายพิชิต	พระปัญญา	กรรมการ
(๖) นายกรานต์	จันทร์ต่อ	กรรมการ
(๗) นางสาวอัปสร	กฤษณะสมิต	กรรมการ
(๘) นางสาวภาวดี	ทรงสุภาพ	กรรมการ

๓. ผู้ทรงคุณวุฒิ

(๑) นายชัยยุทธ	ชวลิตนิธิกุล	กรรมการ
(๒) รองศาสตราจารย์วิทยา	อยู่สุข	กรรมการ
(๓) นางสาวกาญจนา	กานต์วิโรจน์	กรรมการ
(๔) รองศาสตราจารย์วิชัย	พลฤกษ์ธาราธิกุล	กรรมการ
(๕) รองศาสตราจารย์สุภชัย	รัตนมณีฉัตร	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก 
(สุรศักดิ์ กาญจนรัตน์)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๒๒๖ /๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้วยพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนสำนักงานประมาณ และผู้ทรงคุณวุฒิอีกคนหนึ่ง ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคนเป็นกรรมการ มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี

กระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่งที่ ๒๙๓/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ แต่งตั้งกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บัดนี้ กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง ได้ครบวาระการดำรงตำแหน่งแล้ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิ

(๑) นางสาวสุมาลี	ชนะชาญมงคล	กรรมการ

๒. ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

(๑) นายปณพล	ธรรมพรหมกุล	กรรมการ

(๒) นายคมกฤษณ์	กิตติจำเริญ	กรรมการ

(๓) นายเฉลิมพล	ศักดิ์มิ่งมงคล	กรรมการ

(๔) นายบัณฑิต	พงศาโรจนวิทย์	กรรมการ

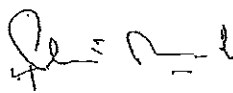
(๕) นายกุลวัชร	กองเรืองกิจ	กรรมการ

๓. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

(๑) นายกฤษดา	หนูเวียง	กรรมการ
(๒) นายทวี	ดียิ่ง	กรรมการ
(๓) นายสหัส	แสงจันทร์	กรรมการ
(๔) นายบุญครอบ	จันทร์คำ	กรรมการ
(๕) นายอาวุธ	ภิญโญ	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก 

(สุรศักดิ์ กาญจนรัตน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ ๒๗๕๖๕



เลขานุการรัฐมนตรี ร.ง.	032
วันที่	๕ ส.ค. 2558
เวลา	14.10 น.
ที่	008
วันที่	๕ ส.ค. 2558
เวลา	16.00 น.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๗

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
ที่	๗ ส.ค. 2558
วันที่	๗
เวลา	๐๙.๕๕ น.

เรื่อง คณะกรรมการต่าง ๆ ที่แต่งตั้งโดยมติคณะรัฐมนตรี

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

อ้างถึง หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง (ปร.) ๐๒๐๘/๑๕๓๕๑ ลงวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๗

ตามที่ได้ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน
จำนวน ๑๒ คณะ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗ ลงมติอนุมัติ
ของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

สำนักประสานงานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา	
ที่แต่งตั้งคณะกรรมการ	
รับที่	๐๐๖๐
วันที่	๕ ๗ ส.ค. ๒๕๕๘
เวลา	11.3๐ น.

๑. คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
๒. คณะกรรมการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน
๓. คณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม
๔. คณะกรรมการที่ปรึกษาและคณะกรรมการระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
๕. คณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็กส่วนกลาง
๖. คณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน
๗. คณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงาน

จึงเรียนยืนยันมา ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งให้กระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ

และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทราบด้วยแล้ว

ด่วนที่สุด

ที่ รง ๐1๐2.1/ 0036

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

เพื่อโปรดแจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบทราบ
และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้
ได้สำเนาแนบเรียน รว.ร.ง.ทราบแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจุฑิรา ริมสุดี)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

พลเอก

(อรรถนพ ศิริศักดิ์) ๕ ม.ค. ๕๘

เลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๔๑
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖
www.cabinet.thaigov.go.th

คณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

๑. องค์ประกอบ

๑. รองนายกรัฐมนตรี (ที่กำกับการบริหารราชการกระทรวงแรงงาน)	ประธานกรรมการ
๒. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน	รองประธานกรรมการ
๓. ปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๔. ปลัดกระทรวงมหาดไทย	กรรมการ
๕. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	กรรมการ
๖. ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	กรรมการ
๗. ปลัดกระทรวงสาธารณสุข	กรรมการ
๘. ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	กรรมการ
๙. ปลัดกระทรวงคมนาคม	กรรมการ
๑๐. ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรรมการ
๑๑. ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	กรรมการ
๑๒. ปลัดกรุงเทพมหานคร	กรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคม	กรรมการ
๑๔. เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	กรรมการ
๑๕. เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม	กรรมการ
๑๖. เลขาธิการคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ	กรรมการ
๑๗. อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กรรมการ
๑๘. ผู้ว่าการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	กรรมการ
๑๙. นายกสมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย)	กรรมการ
๒๐. ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	กรรมการ
๒๑. ผู้แทนสภาองค์การนายจ้าง	กรรมการ
๒๒. ผู้แทนสภาองค์การลูกจ้าง	กรรมการ
๒๓. รองศาสตราจารย์ เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์	กรรมการ
๒๔. นายชัยยุทธ ขวลิคนิธิกุล	กรรมการ
๒๕. อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กรรมการและเลขานุการ
๒๖. รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ที่ดูแลงานราชการสำนักความปลอดภัยแรงงาน)	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๗. ผู้อำนวยการสำนักความปลอดภัยแรงงาน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๒. อำนาจหน้าที่

๑. เสนอนโยบายและแผนหลักเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” ต่อคณะรัฐมนตรี

๒. กำกับและอำนวยการเพื่อให้มีการปฏิบัติและประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามนโยบายและแผนหลักที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ

๓. ให้ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผนหลักของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรายงานผลการดำเนินการให้คณะรัฐมนตรีทราบเป็นระยะ

๕. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะกิจได้ตามความจำเป็น

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะรัฐมนตรี



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๑๒๕ / ๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

ด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมการปกครอง และผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสามคน กรรมการผู้แทนผู้จ้างงานซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน และกรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน โดยให้มีทั้งชายและหญิงโดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๑. นางพลทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธุ์	กรรมการ
๒. นางสุนทรี เช่งกิ่ง	กรรมการ
๓. นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ	กรรมการ

กรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน

๑. นางสาวอิสริยา แก้วประดับ	กรรมการ
๒. นายสิริอานนท์ สิงหนาท	กรรมการ
๓. นางสมคิด วรธา	กรรมการ

กรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๑. นางสุจิน รุ่งสว่าง	กรรมการ
๒. นางสาวนุชนภา บำรุงนา	กรรมการ
๓. นายมานพ แก้วผกา	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(สุรศักดิ์ กาญจนรัตน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

ที่ ๕๐/๒๕๕๘

เรื่อง การได้มาซึ่งคณะกรรมการประกันสังคม ที่ปรึกษาของคณะกรรมการประกันสังคม
คณะกรรมการการแพทย์ และคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน เป็นการชั่วคราว

โดยที่พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้บัญญัติให้คณะกรรมการประกันสังคม และคณะกรรมการการแพทย์ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันสังคม หรือคณะกรรมการการแพทย์ขึ้นใหม่ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ ใช้บังคับ ประกอบกับในปัจจุบันได้ปรากฏข้อเท็จจริงถึงสภาพปัญหาและข้อขัดข้องในการดำเนินการของระบบประกันสังคมและสำนักงานประกันสังคม ทำให้มีผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ของนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ประกันตน อันส่งผลไปถึงความเสียหายต่อรัฐด้วย กรณีจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องมีการปฏิรูประบบของงานประกันสังคม งานเงินทดแทน และสำนักงานประกันสังคม เพื่อให้มีการดำเนินงานที่โปร่งใส มีธรรมาภิบาล และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ประกันตน โดยจำเป็นต้องยุติการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการประกันสังคม ที่ปรึกษาของคณะกรรมการประกันสังคม และคณะกรรมการการแพทย์ ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนไว้เป็นการชั่วคราว รวมทั้งให้ระงับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการประกันสังคมและคณะกรรมการการแพทย์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมไว้ก่อน แล้วแต่งตั้งบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่แทน เพื่อให้การปฏิรูประบบประกันสังคมเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการแผ่นดิน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติโดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้คณะกรรมการประกันสังคมและคณะกรรมการการแพทย์ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ อยู่ในวันก่อนวันที่คำสั่งนี้มีผลใช้บังคับหยุดปฏิบัติหน้าที่และให้การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการประกันสังคมตามมาตรา ๘ หรือคณะกรรมการการแพทย์ตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ ยุติลง

ข้อ ๒ ให้งดการบังคับใช้บทบัญญัติมาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และมาตรา ๘/๑ มาตรา ๘/๒ มาตรา ๘/๓ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ จนกว่าคณะกรรมการหรือที่ปรึกษาตามข้อ ๔

ข้อ ๕ และข้อ ๖ จะครบวาระการดำรงตำแหน่ง โดยในระหว่างนี้ให้การได้มาซึ่งคณะกรรมการประกันสังคม ที่ปรึกษาของคณะกรรมการประกันสังคม และคณะกรรมการการแพทย์ เป็นไปตามคำสั่งนี้

ข้อ ๓ ให้คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่คำสั่งนี้มีผลใช้บังคับพ้นจากตำแหน่ง และให้งดการบังคับใช้บทบัญญัติมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ และมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ จนกว่าคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามข้อ ๗ จะครบวาระการดำรงตำแหน่ง โดยในระหว่างนี้ให้การได้มาซึ่งคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนเป็นไปตามคำสั่งนี้

ข้อ ๔ ให้บุคคลดังต่อไปนี้ เป็นกรรมการในคณะกรรมการประกันสังคมตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

(๑) ปลัดกระทรวงแรงงาน	ประธานกรรมการ
(๒) ผู้แทนกระทรวงการคลัง	กรรมการ
(๓) ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข	กรรมการ
(๔) ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ	กรรมการ
(๕) นายทวี ดียิ่ง	กรรมการ
(๖) นายธีระวิทย์ วงศ์เพชร	กรรมการ
(๗) นายพจน์ อร่ามวัฒนานนท์	กรรมการ
(๘) นายมานิตย์ พรหมการีย์กุล	กรรมการ
(๙) นายวาชิต รัตนเพียร	กรรมการ
(๑๐) นายวันชัย ผุดวารี	กรรมการ
(๑๑) นายสมพงศ์ นครศรี	กรรมการ
(๑๒) นายสุวรรณ สุขประเสริฐ	กรรมการ
(๑๓) นายสุวิทย์ ศรีเพียร	กรรมการ
(๑๔) นางอรุณี ศรีโต	กรรมการ
(๑๕) เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม	กรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๕ ให้บุคคลดังต่อไปนี้ เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการประกันสังคมตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

- (๑) นายปิ่น วรรณพินิจ
- (๒) นายอำพล สิงห์โกวินท์
- (๓) พลโท กฤษฎา ดวงอุไร
- (๔) นายถาวร พานิชพันธ์
- (๕) พลเอก อภิชาติ แสงรุ่งเรือง

ข้อ ๖ ให้บุคคลดังต่อไปนี้ เป็นกรรมการในคณะกรรมการการแพทย์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

(๑) นายชาติรี บานชื่น	ประธานกรรมการ
(๒) นายพรเทพ ศิริวนารังสรรค์	กรรมการ
(๓) นายอำนวย กาจันะ	กรรมการ
(๔) นายสุพรรณ ศรีธรรมมา	กรรมการ
(๕) พลโท ไตรโรจน์ ครุฑเวช	กรรมการ
(๖) ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระศักดิ์ จรัสชัยศรี	กรรมการ
(๗) พลตรี จัฒพล วุฒิกนก	กรรมการ
(๘) ศาสตราจารย์พรชัย สิทธิศรีณกุล	กรรมการ
(๙) รองศาสตราจารย์จุฑาโล ตัณฑเทอดธรรม	กรรมการ
(๑๐) นายอดุลย์ บัณจุกุล	กรรมการ
(๑๑) นายชาญวิทย์ ทรัพย์	กรรมการ
(๑๒) นายทรงยศ ชัยชนะ	กรรมการ
(๑๓) ศาสตราจารย์สุนันทา พลปัดพี	กรรมการ
(๑๔) ศาสตราจารย์สารเนตร์ ไวกุล	กรรมการ
(๑๕) รองศาสตราจารย์ศุภชัย รัตนมณีฉัตร	กรรมการ
(๑๖) ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม	กรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๗ ให้บุคคลดังต่อไปนี้ เป็นกรรมการในคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

(๑) เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม	ประธานกรรมการ
(๒) นายศรีประสิทธิ์ บุญวิสุทธิ	กรรมการ
(๓) นายสมบูรณ์ ม่วงกล้า	กรรมการ
(๔) นางสาวโสภาวดี เลิศมนัสชัย	กรรมการ
(๕) นายดุสิต เขมะศักดิ์ชัย	กรรมการ
(๖) นางผจงสิน วรรณโกวิท	กรรมการ
(๗) นางปรีศนา ประหารข้าศึก	กรรมการ
(๘) นายอรรถการ ตฤษณารังสี	กรรมการ
(๙) นายปิยะชาติ ชุณหะเวชสกุล	กรรมการ
(๑๐) นางสุวรรณี สิริเวชชะพันธ์	กรรมการ
(๑๑) นายวารินทร์ ศรีแจ่ม	กรรมการ
(๑๒) นายบรรจง บุญรัตน์	กรรมการ
(๑๓) นายพงษ์พร คงลือชา	กรรมการ
(๑๔) ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม	กรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๘ กรรมการซึ่งระบุชื่อตามข้อ ๔ ข้อ ๖ และข้อ ๗ หรือที่ปรึกษาตามข้อ ๕ มีวาระอยู่ในตำแหน่งสองปีนับแต่วันที่คำสั่งนี้มีผลใช้บังคับ และเมื่อครบกำหนดตามวาระแล้ว ให้ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการหรือที่ปรึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แล้วแต่กรณี

ให้คณะกรรมการและที่ปรึกษาที่พ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่า คณะกรรมการประกันสังคมและคณะกรรมการการแพทย์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ข้อ ๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระในข้อ ๘ กรรมการซึ่งระบุชื่อตามข้อ ๔ ข้อ ๖ และข้อ ๗ หรือที่ปรึกษาตามข้อ ๕ พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติให้ออก

เมื่อกรรมการหรือที่ปรึกษาพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เป็นผู้ที่มีอำนาจแต่งตั้งบุคคลเพื่อทำหน้าที่แทนได้ และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับ วาระที่เหลืออยู่ของกรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วนั้น ทั้งนี้ ในระหว่างที่ยังมิได้มีการแต่งตั้งบุคคล เพื่อทำหน้าที่แทนกรรมการซึ่งระบุชื่อให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่และให้ปฏิบัติหน้าที่ ต่อไปได้

ข้อ ๑๐ ประธานกรรมการเป็นผู้เรียกประชุมกรรมการ

การประชุมคณะกรรมการตามข้อ ๔ ข้อ ๖ และข้อ ๗ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงเป็นองค์ประชุม

ให้ประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่อาจมาประชุมได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติในที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากกรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียง เท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ในการประชุมของคณะกรรมการตามข้อ ๔ ข้อ ๖ และข้อ ๗ ถ้ากรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสีย เป็นการส่วนตัวในเรื่องที่พิจารณา ผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๔ ข้อ ๖ และข้อ ๗ มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

ให้นำข้อ ๑๐ มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะอนุกรรมการโดยอนุโลม

ข้อ ๑๒ คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๕๘

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ



คำสั่งกระทรวงแรงงาน
ที่ ๓๔๔/ ๒๕๕๘
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการแพทย์

ด้วยพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ กำหนดให้มีคณะกรรมการการแพทย์ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการอื่นมีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเวชกรรมสาขาต่าง ๆ และให้รัฐมนตรีแต่งตั้งข้าราชการของสำนักงานประกันสังคม เป็นกรรมการและเลขานุการ

เนื่องจากคณะกรรมการการแพทย์ กองทุนเงินทดแทน มีอำนาจหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานในการให้บริการทางการแพทย์ ให้คำปรึกษาแนะนำทางการแพทย์แก่คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนและสำนักงานประกันสังคม ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ประกอบกับตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๔๐/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๕๘ เรื่อง การได้มาซึ่งคณะกรรมการประกันสังคม ที่ปรึกษาของคณะกรรมการประกันสังคม คณะกรรมการการแพทย์ และคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน เป็นการชั่วคราว แต่งตั้งบุคคลตามข้อ ๖ เป็นกรรมการในคณะกรรมการการแพทย์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ซึ่งเป็นบุคคลคนเดียวกับคณะกรรมการการแพทย์ ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ดังนั้น เพื่อให้การทำหน้าที่ของคณะกรรมการการแพทย์ กองทุนเงินทดแทน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ลูกจ้าง นายจ้างและสำนักงานประกันสังคม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕ (๓) และมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

๑. ให้คณะกรรมการการแพทย์ กองทุนเงินทดแทน ตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน-
ที่ ๑๑๐/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘ พ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการการแพทย์ ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

(๑) นายวันชาติ	ศุภจักร์สี	ประธานกรรมการ
(๒) ศาสตราจารย์ภานุพันธ์	ทรงเจริญ	กรรมการ
(๓) รองศาสตราจารย์ไยอิน	เบญจจ้ง	กรรมการ
(๔) พลตำรวจตรีสุรพล	เกษประยูร	กรรมการ
(๕) นางวิลาวัลย์	จิงประเสริฐ	กรรมการ
(๖) นายสุวัช	เชียวศิริวัฒนา	กรรมการ

(๗) นางสาวมิ่งขวัญ	วิชัยดิษฐ์	กรรมการ
(๘) นายเจษฎา	โชคดำรงสุข	กรรมการ
(๙) รองศาสตราจารย์อรุณวงศ์	เทพชาติ	กรรมการ
(๑๐) พลโทนพดล	เพ็ญกิตติ	กรรมการ
(๑๑) ศาสตราจารย์คลินิกพรชัย	มูลพฤกษ์	กรรมการ
(๑๒) ศาสตราจารย์ประสิทธิ์	วัฒนาภา	กรรมการ
(๑๓) พลเรือโทสุชีพ	ข้างเสวก	กรรมการ
(๑๔) นางสุคนธา	ปัทมสิงห์ ณ อยุธยา	กรรมการ
(๑๕) ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม		กรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

N. ๗๖

(ศิริชัย ดิษฐกุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี

ที่ ๒๕๓ /๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ในคราวประชุมคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (กนร.) ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๗ มีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและเอกภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบ

(๑) รองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ)	ประธานกรรมการ
(๒) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน	รองประธานกรรมการ
(๓) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	รองประธานกรรมการ
(๔) ปลัดกระทรวงกลาโหม	กรรมการ
(๕) ปลัดกระทรวงการคลัง	กรรมการ
(๖) ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ	กรรมการ
(๗) ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	กรรมการ
(๘) ปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรรมการ
(๙) ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรรมการ
(๑๐) ปลัดกระทรวงคมนาคม	กรรมการ
(๑๑) ปลัดกระทรวงพาณิชย์	กรรมการ
(๑๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทย	กรรมการ
(๑๓) ปลัดกระทรวงยุติธรรม	กรรมการ
(๑๔) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	กรรมการ
(๑๕) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข	กรรมการ
(๑๖) ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	กรรมการ
(๑๗) ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ	กรรมการ

/(๑๘) ผู้อำนวยการ...

(๑๘) ผู้อำนวยการสำนักงานประมง	กรรมการ
(๑๙) เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ	กรรมการ
(๒๐) เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ	กรรมการ
(๒๑) อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์	กรรมการ
(๒๒) ผู้บัญชาการทหารสูงสุด	กรรมการ
(๒๓) ผู้บัญชาการทหารบก	กรรมการ
(๒๔) ผู้บัญชาการทหารเรือ	กรรมการ
(๒๕) ผู้บัญชาการทหารอากาศ	กรรมการ
(๒๖) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ	กรรมการ
(๒๗) เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตในภาครัฐ	กรรมการ
(๒๘) เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและ ปราบปรามการฟอกเงิน	กรรมการ
(๒๙) เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	กรรมการ
(๓๐) เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ราชอาณาจักร	กรรมการ
(๓๑) ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	กรรมการ
(๓๒) ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	กรรมการ
(๓๓) ปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและเลขานุการ
(๓๔) อธิบดีกรมการจัดหางาน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
(๓๕) อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๒. อำนาจหน้าที่

(๑) เสนอแนะนโยบาย มาตรการ และแนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การบังคับใช้แรงงาน และการใช้แรงงานเด็ก ต่อคณะรัฐมนตรี

(๒) อำนาจการ กำกับดูแล ติดตามผลการดำเนินการตามนโยบายการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศ และรายงานผลต่อคณะรัฐมนตรี

(๓) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และมาตรการที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรี

(๔) พิจารณาสันับสนุนให้ทบวงกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และมติคณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้องให้สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๕) แต่งตั้งคณะกรรมการ...

ความจำเป็น

(๕) แต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงาน เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานได้ตาม

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

พลเอก

(ประยุทธ์ จันทร์โอชา)

นายกรัฐมนตรี



คำสั่งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

ที่ ๒ /๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการภายใต้คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

ตามที่ได้มีคำสั่งรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๗๒/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ นั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามข้อ ๒.๔ ของคำสั่งรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๗๒/๒๕๕๗ คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจึงให้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้น ๒ คณะ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. คณะอนุกรรมการด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์

๑.๑ องค์ประกอบ

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์	ประธานอนุกรรมการ
(๒) ปลัดกระทรวงพาณิชย์	รองประธานอนุกรรมการ
(๓) ผู้แทนคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ	อนุกรรมการ
(๔) อธิบดีกรมการค้าต่างประเทศ	อนุกรรมการ
(๕) อธิบดีกรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ	อนุกรรมการ
(๖) อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์	อนุกรรมการ
(๗) เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	อนุกรรมการ
(๘) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	อนุกรรมการ
(๙) ผู้ว่าการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
(๑๐) ประธานกรรมการหอการค้าไทย	อนุกรรมการ
(๑๑) ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
(๑๒) ประธานสมาคมธนาคารไทย	อนุกรรมการ
(๑๓) ผู้แทนกรมการค้าต่างประเทศ	อนุกรรมการและเลขานุการ
(๑๔) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
(๑๕) ผู้แทนกรมประชาสัมพันธ์	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ อำนาจหน้าที่

- (๑) พิจารณาให้ข้อเสนอแนะทางการตลาดที่สนับสนุนการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษต่อคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- (๒) ดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ จัดสัมมนา เพื่อเชิญชวนนักลงทุนในประเทศและต่างประเทศให้เข้ามาลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และจัดทำข้อมูลการประชาสัมพันธ์และคู่มือสำหรับนักลงทุน
- (๓) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม
- (๔) ปฏิบัติภารกิจอื่นใดตามที่คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมอบหมาย
- (๕) รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเป็นระยะๆ

๒. คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษระดับพื้นที่

๒.๑ องค์ประกอบ

(๑) นายสุวพันธุ์ ตันยุวรรธนะ	ประธานอนุกรรมการ
รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี	
(๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทย	รองประธานอนุกรรมการ
(๓) รองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมาย	รองประธานอนุกรรมการ
(๔) ผู้แทนคณะรักษาความสงบแห่งชาติ	อนุกรรมการ
✓(๕) อธิบดีกรมการจัดหางาน	อนุกรรมการ
(๖) อธิบดีกรมการค้าต่างประเทศ	อนุกรรมการ
(๗) ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	อนุกรรมการ
(๘) ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร	อนุกรรมการ
(๙) เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	อนุกรรมการ
(๑๐) ผู้ว่าราชการจังหวัดกาญจนบุรี	อนุกรรมการ
(๑๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย	อนุกรรมการ
(๑๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก	อนุกรรมการ
(๑๓) ผู้ว่าราชการจังหวัดตราด	อนุกรรมการ
(๑๔) ผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม	อนุกรรมการ
(๑๕) ผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาส	อนุกรรมการ
(๑๖) ผู้ว่าราชการจังหวัดมุกดาหาร	อนุกรรมการ
(๑๗) ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา	อนุกรรมการ
(๑๘) ผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว	อนุกรรมการ
(๑๙) ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย	อนุกรรมการ
(๒๐) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	อนุกรรมการ
(๒๑) ผู้ว่าการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
(๒๒) ประธานกรรมการหอการค้าไทย	อนุกรรมการ
(๒๓) ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
(๒๔) ประธานสมาคมธนาคารไทย	อนุกรรมการ
(๒๕) เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมาย	อนุกรรมการและเลขานุการ
(๒๖) เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ได้รับมอบหมาย	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

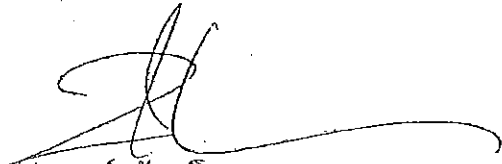
๒.๒ อำนาจหน้าที่

- (๑) ประสาน ติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลการดำเนินงานของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษระดับพื้นที่
- (๒) รายงานปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน และจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษระดับพื้นที่ และข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข้ปัญหา เสนอต่อคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- (๓) แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม
- (๔) ปฏิบัติภารกิจอื่นใดตามที่คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมอบหมาย
- (๕) รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเป็นระยะๆ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๕๘

พลเอก


(ประยุทธ์ จันทร์โอชา)

ประธานกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ



คำสั่งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

ที่ ๑ /๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการภายใต้คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

ตามที่ ได้มีคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๗๒/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) และได้มีคำสั่งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ที่ ๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ แต่งตั้งคณะกรรมการภายใต้คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ นั้น

เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๒.๔ และข้อ ๒.๘ ของคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๒/๒๕๕๗ คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จึงให้ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ที่ ๑/๒๕๕๗ และแต่งตั้งคณะกรรมการ ๔ คณะ ดังต่อไปนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการด้านสิทธิประโยชน์ กำหนดพื้นที่ และศูนย์บริการเบ็ดเสร็จด้านการลงทุน

๑.๑ องค์ประกอบ

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง	ประธานอนุกรรมการ
(๒) ปลัดกระทรวงการคลัง	รองประธานอนุกรรมการ
(๓) ผู้แทนคณะรักษาความสงบแห่งชาติ	อนุกรรมการ
(๔) เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ	อนุกรรมการ
(๕) เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	อนุกรรมการ
(๖) ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	อนุกรรมการ
(๗) ผู้แทนกระทรวงพาณิชย์	อนุกรรมการ
(๘) ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย	อนุกรรมการ
(๙) อธิบดีกรมศุลกากร	อนุกรรมการ
(๑๐) อธิบดีกรมป่าไม้	อนุกรรมการ
(๑๑) อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	อนุกรรมการ
(๑๒) อธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม	อนุกรรมการ
(๑๓) ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	อนุกรรมการ
(๑๔) ผู้ว่าการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
(๑๕) ประธานกรรมการหอการค้าไทย	อนุกรรมการ
(๑๖) ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
(๑๗) ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	อนุกรรมการและเลขานุการ
(๑๘) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
(๑๙) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ อำนาจหน้าที่

- (๑) พิจารณาวิเคราะห์ความเหมาะสมและกำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ โดยใช้เขตการปกครองและพิจารณาจากข้อเสนอของพื้นที่/จังหวัด
- (๒) กำหนดการให้สิทธิประโยชน์ทั้งที่เกี่ยวกับภาษีอากรและมีใช้ภาษีอากรสำหรับการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- (๓) พิจารณาจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาระบบบริการแบบเบ็ดเสร็จด้านการลงทุน (on site – mobile – internet)
- (๔) ปฏิบัติภารกิจอื่นใดตามที่คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมอบหมาย
- (๕) รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเป็นระยะๆ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์บริการเบ็ดเสร็จด้านแรงงาน สาธารณสุข และความมั่นคง

๒.๑ องค์ประกอบ

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน	ประธานอนุกรรมการ
(๒) ปลัดกระทรวงแรงงาน	รองประธานอนุกรรมการ
(๓) ผู้แทนคณะรักษาความสงบแห่งชาติ	อนุกรรมการ
(๔) เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ	อนุกรรมการ
(๕) ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย	อนุกรรมการ
(๖) อธิบดีกรมการกงสุล	อนุกรรมการ
(๗) อธิบดีกรมเอเชียตะวันออก	อนุกรรมการ
(๘) อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	อนุกรรมการ
(๙) เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม	อนุกรรมการ
(๑๐) ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	อนุกรรมการ
(๑๑) ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	อนุกรรมการ
(๑๒) ประธานกรรมการหอการค้าไทย	อนุกรรมการ
(๑๓) ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
(๑๔) อธิบดีกรมการจัดหางาน	อนุกรรมการและเลขานุการ
(๑๕) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๒ อำนาจหน้าที่

- (๑) พิจารณากำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ
- (๒) พิจารณาจัดทำและขับเคลื่อนแผนการจัดตั้งศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (OSS) ด้านแรงงานต่างด้าว โดยครอบคลุมงานสาธารณสุข สวัสดิการ ค่าจ้าง และการตรวจคนเข้าเมืองในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- (๓) พิจารณาแนวทางการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไทยบริเวณชายแดนและแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

- (๔) ปฏิบัติภารกิจอื่นใดตามที่คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมอบหมาย
- (๕) รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเป็นระยะๆ

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านบุคลากร

๓.๑ องค์ประกอบ

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม	ประธานอนุกรรมการ
(๒) ปลัดกระทรวงคมนาคม	รองประธานอนุกรรมการ
(๓) ผู้แทนคณะรักษาความสงบแห่งชาติ	อนุกรรมการ
(๔) เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ	อนุกรรมการ
(๕) ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย	อนุกรรมการ
(๖) อธิบดีกรมศุลกากร	อนุกรรมการ
(๗) อธิบดีกรมชลประทาน	อนุกรรมการ
(๘) อธิบดีกรมวิชาการเกษตร	อนุกรรมการ
(๙) อธิบดีกรมเจ้าท่า	อนุกรรมการ
(๑๐) อธิบดีกรมการบินพลเรือน	อนุกรรมการ
(๑๑) อธิบดีกรมทางหลวง	อนุกรรมการ
(๑๒) อธิบดีกรมทางหลวงชนบท	อนุกรรมการ
(๑๓) อธิบดีกรมควบคุมมลพิษ	อนุกรรมการ
(๑๔) อธิบดีกรมป่าไม้	อนุกรรมการ
(๑๕) อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	อนุกรรมการ
(๑๖) อธิบดีกรมโยธาธิการและผังเมือง	อนุกรรมการ
(๑๗) ผู้ว่าการรถไฟแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
(๑๘) ผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	อนุกรรมการ
(๑๙) ผู้ว่าการการประปาส่วนภูมิภาค	อนุกรรมการ
(๒๐) ผู้ว่าการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
(๒๑) ประธานกรรมการหอการค้าไทย	อนุกรรมการ
(๒๒) ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
(๒๓) ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและ แผนการขนส่งและจราจร	อนุกรรมการและเลขานุการ
(๒๔) ผู้แทนกรมศุลกากร	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
(๒๕) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๒ อำนาจหน้าที่

- (๑) พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านต่างๆ ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและบริเวณใกล้เคียง ให้มีคุณภาพที่ดี และสามารถเชื่อมต่อกับโครงข่ายหลักของประเทศได้
- (๒) กำหนดแนวทางการพัฒนาด้านศุลกากรและจุดผ่านแดนให้เกิดความสะดวกและได้มาตรฐานสากล ซึ่งรวมถึงแนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการผ่านแดนบริเวณด้านศุลกากรและจุดผ่านแดน รวมทั้งการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความสะดวกในการขนส่งสินค้าและการสัญจรของคนข้ามพรมแดน
- (๓) พิจารณาแนวทางการพัฒนาคมนาคมอุตสาหกรรมและแนวทางการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ให้มีความสอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถในการรองรับของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน
- (๔) ปฏิบัติภารกิจอื่นใดตามที่คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมอบหมาย
- (๕) รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเป็นระยะๆ

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดหาที่ดินและบริหารจัดการ

๔.๑ องค์ประกอบ

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย	ประธานอนุกรรมการ
(๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทย	รองประธานอนุกรรมการ
(๓) ผู้แทนคณะรักษาความสงบแห่งชาติ	อนุกรรมการ
(๔) ผู้แทนกองทัพบก	อนุกรรมการ
(๕) เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ	อนุกรรมการ
(๖) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา	อนุกรรมการ
(๗) อธิบดีกรมธนารักษ์	อนุกรรมการ
(๘) อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน	อนุกรรมการ
(๙) อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์	อนุกรรมการ
(๑๐) เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	อนุกรรมการ
(๑๑) อธิบดีกรมป่าไม้	อนุกรรมการ
(๑๒) อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	อนุกรรมการ
(๑๓) เลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	อนุกรรมการ
(๑๔) อธิบดีกรมที่ดิน	อนุกรรมการ
(๑๕) อธิบดีกรมโยธาธิการและผังเมือง	อนุกรรมการ
(๑๖) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	อนุกรรมการ
(๑๗) ผู้ว่าการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ

(๑๘) ประธานกรรมการหอการค้าไทย	อนุกรรมการ
(๑๙) ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
(๒๐) ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	อนุกรรมการและเลขานุการ
(๒๑) ผู้แทนกรมที่ดิน	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
(๒๒) ผู้แทนกรมโยธาธิการและผังเมือง	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๔.๒ อำนาจหน้าที่

- (๑) พิจารณากำหนดพื้นที่ของทางราชการที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- (๒) จัดทำผังการใช้ที่ดินและกำหนดแผนการนำที่ดินของทางราชการมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- (๓) ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งที่ดินเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามระเบียบและขั้นตอนของทางราชการ
- (๔) ปฏิบัติภารกิจอื่นใดตามที่คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมอบหมาย
- (๕) รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเป็นระยะๆ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พุทธศักราช ๒๕๕๘

พลเอก

(ประยุทธ์ จันทร์โอชา)

ประธานกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

ภาคผนวก ค

คำสั่งคณะกรรมการ/คณะทำงาน

จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน

(พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๓๕๔/๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ด้วยแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ซึ่งใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของกรม/สำนักงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีกำหนดจะสิ้นสุดในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อให้การดำเนินงานด้านแรงงานมีทิศทางในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง กระทรวงแรงงานจึงกำหนดจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ปลัดกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประกอบด้วย

๑. ปลัดกระทรวงแรงงาน	ประธานกรรมการ
๒. รองปลัดกระทรวงแรงงานที่กำกับดูแล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	รองประธานกรรมการ
๓. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๔. ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน	กรรมการ
๕. อธิบดีกรมการจัดหางาน	กรรมการ
๖. อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
๗. อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กรรมการ
๘. เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม	กรรมการ
๙. ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน ที่รับผิดชอบภารกิจของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	กรรมการ
๑๐. ผู้แทนกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	กรรมการ
๑๑. ผู้แทนกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรรมการ
๑๒. ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรรมการ
๑๓. ผู้แทนกระทรวงพาณิชย์	กรรมการ
๑๔. ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย	กรรมการ
๑๕. ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ	กรรมการ
๑๖. ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข	กรรมการ
๑๗. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	กรรมการ
๑๘. ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ	กรรมการ

๒๐. ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	กรรมการ
๒๑. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	กรรมการ
๒๒. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	กรรมการ
๒๓. ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	กรรมการ
๒๔. ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	กรรมการ
๒๕. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๒๖. ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๒๗. ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๒๘. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน	กรรมการ
๒๙. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
๓๐. ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กรรมการ
๓๑. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม	กรรมการ
๓๒. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ และเลขานุการ
๓๓. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๓๔. หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์ กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๒. พิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ และตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ สถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒
(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๓. พิจารณาเนื้อหารายละเอียดร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

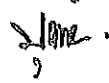
๔. กำกับดูแล ให้ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อให้การจัดทำแผนแม่บท
ด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) บรรลุผลสำเร็จ

๕. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เพื่อสนับสนุน
การดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(หม่อมหลวงปิ่นตริภักดิ์ สมิติ)

ปลัดกระทรวงแรงงาน



คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ที่ ๓๕๕/๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานอย่างเป็นเอกภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้แรงงาน ผู้ประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ ของคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๓๕๕/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประกอบด้วย

๑. นางเพชรรัตน์ สินอวย	ประธานคณะกรรมการ
ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน	
๒. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	รองประธานคณะกรรมการ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
๓. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง	คณะกรรมการ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
๔. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะกรรมการ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
๕. ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล	คณะกรรมการ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
๖. ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	คณะกรรมการ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
๗. ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน	คณะกรรมการ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
๘. ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
๙. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ	คณะกรรมการ
กรมการจัดหางาน	
๑๐. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ	คณะกรรมการ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
๑๑. ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายและแผนงาน	คณะกรรมการ
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน	
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	

๑๒. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม	คณะกรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะกรรมการและ เลขานุการ
๑๔. ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงานและงบประมาณ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะกรรมการและ เลขานุการ
๑๕. ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะกรรมการและ เลขานุการ
๑๖. เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

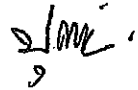
ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
๒. สนับสนุนข้อมูลในการจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
๓. เสนอร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ต่อคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(หม่อมหลวงปทุมพริก สมิตี)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

