



แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
Labour Action plan (2020-2022)



คำนำ

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ตามมาตรา ๙ ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีสาระสำคัญให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการเป็นแผนห้าปี โดยในช่วงแรกให้จัดทำเป็นแผนสามปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) โดยเป็นการดำเนินการทบทวน ปรับปรุง และต่อยอดจากแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยเฉพาะแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ ได้จัดทำขึ้นเพื่อวางกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงานที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศไทยในระยะ ๕ ปีแรกของแผนยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพรองรับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต รวมทั้งการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ รวมทั้งกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยระยะ ๒๐ ปี ช่วงที่ ๑. Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประกอบกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๐ เรื่องการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการปรองดองสามัคคี โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และเป้าหมายตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี(PM Target) ๑๐ ประเด็น ในระยะ ๕ ปีแรก ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ “กำลังแรงงาน หรือกำลังคน หรือทรัพยากรมนุษย์” อยู่หลายเป้าหมาย กระทรวงแรงงานจึงได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงานฯ ยกร่างใหม่เป็นแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ดังนั้นเนื้อหาสาระของ**แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เป็นการต่อยอดและเชื่อมโยงมาจากแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔** และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนในระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในการนี้ กระทรวงแรงงานขอขอบคุณทุกหน่วยงานทั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องสำหรับความร่วมมือในการจัดทำและทบทวนแผนจนสำเร็จเป็นแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ซึ่งเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานด้านแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคตรวมทั้งสภาพปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาของประเทศไทย

กระทรวงแรงงาน

ธันวาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร.....	๑
ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติดคณะรัฐมนตรี	
เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐	๒
๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)	๒
๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒).....	๕
๒.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ (แผนระดับที่ ๒).....	๑๑
๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (แผนระดับที่ ๒)	๑๒
๒.๕ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (แผนระดับที่ ๒)	๑๓
ส่วนที่ ๓ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๑๕
๓.๑ การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน	
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๑๕
๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๑๖
๓.๒.๑ วัตถุประสงค์	๑๖
๓.๒.๒ เป้าหมาย พันธกิจและตัวชี้วัดรวม.....	๑๖
๓.๒.๓ แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา.....	๑๖
๑) แนวทางที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็ง	
ทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	๑๖
๒) แนวทางที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกัน ในการทำงาน	
และคุณภาพชีวิตที่ดี	๒๒
๓) แนวทางที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ.....	๓๒
๔) แนวทางที่ ๔ : การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุล ของตลาดแรงงาน	
เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	๓๙
๕) แนวทางที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล	
และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	๔๒
๖) แนวทางที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศ	
ที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ.....	๔๗
๓.๓ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำแผนปฏิบัติการฯไปดำเนินการ	๕๑
ส่วนที่ ๔ รายละเอียดตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๕๓
ส่วนที่ ๕ โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๗๗

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก

ภาคผนวกที่ ๑ กระบวนการและกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนแม่บทแรงงานและกระบวนการ เสนอแผน (แผนระดับที่ ๓)	๑-๑
ภาคผนวกที่ ๒ การบริหารจัดการแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	๒-๑
ภาคผนวกที่ ๓ การทบทวนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนฯ ..	๓-๑
ภาคผนวกที่ ๔ แผนที่ยุทธศาสตร์	๔-๑
ภาคผนวกที่ ๕ บัญชีอักษรย่อ	๕-๑

แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

กระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ภายใต้แนวคิด “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP)” งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศซึ่งเป็นการกิจหลักของกระทรวงแรงงานจึงจะต้องสอดคล้องกับทิศทางของประเทศและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยกระทรวงแรงงานมีภารกิจสำคัญในการสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล ได้แก่ การมีหลักประกันที่ดี การมีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และการมีศักยภาพได้มาตรฐานสากล เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์กำลังแรงงานที่มีอยู่อย่างจำกัดอันเนื่องจากสังคมผู้สูงอายุ และกระแสด้านแรงงานตามมาตรฐานสากล อาทิ วาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว แรงงานภาคประมง เป็นต้น

การทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ มีพัฒนาจากการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ตามมติคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ จนมาถึงการปรับปรุงแผนตามมาตรา ๙ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีสาระสำคัญในวาระเริ่มแรกการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการเป็นแผนห้าปีให้จัดทำเป็นแผนสามปี ซึ่งการปรับปรุงในครั้งนี้ มีแผนงาน/โครงการ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๒๓๑ โครงการ แบ่งเป็นแนวทางที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน จำนวน ๓๘ โครงการ แนวทางที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี จำนวน ๙๓ โครงการ แนวทางที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ จำนวน ๔๒ โครงการ แนวทางที่ ๔ การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน จำนวน ๗ โครงการ แนวทางที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร จำนวน ๓๓ โครงการ และแนวทางที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ จำนวน ๑๘ โครงการ อีกทั้งมีหน่วยงานรับผิดชอบและร่วมดำเนินการ ได้แก่ กรม/สำนักงาน/สถาบันในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก อาทิ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และหน่วยงานต่าง ๆ รวม ๑๑ แห่ง ทั้งนี้ มีกลไกตัวชี้วัดที่จะระบุความสำเร็จในการดำเนินงานในแต่ละชั้นของแผนทั้งในระดับผลิตและระดับผลลัพธ์ที่จะตอบสนองต่อการพัฒนาภายใต้แผนระดับต่างๆ ทั้ง ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

การบรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จภายใต้แผนปฏิบัติการฯ นี้ ได้บรรจุโครงการ กิจกรรมด้านแรงงานจากหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบ ร่วมผลักดันและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้จะมีการติดตาม

และประเมินผลเป็นระยะๆ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาคืออุปสรรคจากการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนา
การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพในลำดับต่อไป

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (หลัก)

(๑) เป้าหมาย สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดยสร้างหลักประกันทางสังคม
ที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย รวมทั้งเพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานให้เป็นแรงงานฝีมือ
ที่มีคุณภาพมีความปลอดภัยในการทำงาน

(๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม ในมิติของการรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์
ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ จำนวนสถานประกอบกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ จำนวนผู้อยู่ภายใต้ระบบประกันสังคมมาตรา ๔๐ (PM Target)

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองให้ได้รับสิทธิ

ตามกฎหมายแรงงาน (PM Target)

ตัวชี้วัดที่ ๒.๕ อัตราการว่างงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๖ ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๗ ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้าง

ตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น

โดยมีตัวอย่างเช่น โครงการการพัฒนาสิทธิประโยชน์บริการทางการแพทย์ โครงการพัฒนากฎหมาย
เพื่อขยายการคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบ โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ
และแรงงานคนพิการ โครงการรณรงค์ลดอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero Accident Campaign)
โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงาน

๒) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (รอง)

(๑) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ สังคมไทย
มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงวัย

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะ ช่วงวัยแรงงาน ยุทธศาสตร์ศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด และ ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมเป็นพลัง ในการขับเคลื่อนประเทศ ส่งเสริมให้มีการทำงานหลังเกษียณ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพ ในการหารายได้มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ผลภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่ได้รับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ (PM Target)

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ ร้อยละของคนทำงานมีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ ร้อยละของผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๒.๖ ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๗ ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้าง

ตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น

โดยมีโครงการ เช่น โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน โครงการ ให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ นักเรียน/นักศึกษา ผู้พิการ ผู้ป่วย

๓) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง (รอง)

(๑) เป้าหมาย ประชาชนมีความมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อม ของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตใช้กลไกการแก้ไขปัญหา แบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

๔.๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง โดย (๑) การแก้ไขปัญหา ความมั่นคงในปัจจุบัน อาทิ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ การหลบหนีเข้าเมือง การป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย (๒) การติดตาม เฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไข ปัญหาที่อาจอุบัติขึ้นใหม่ (๓) การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านความมั่นคง พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์ (PM Target)

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ จำนวนของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำนวนข้อเสนอสืบสวนสอบสวนตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

โดยมีโครงการ เช่น โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว โครงการศูนย์ประสานงานประมง ๒๒ จังหวัด โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ เป็นต้น

๔) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (รอง)

(๑) เป้าหมาย ๑) ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

๒) ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๔.๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต โดยขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ตามความต้องการของตลาด สนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอย่างยั่งยืน

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ผลภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ จำนวนสถานประกอบกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ (PM Target)

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ ร้อยละของพนักงานไม่น้อยกว่า มีผลผลิตเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ ร้อยละของผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้น

รวมทั้งเป้าหมายในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในหลักสูตรที่รองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต เช่น อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมดิจิทัล เป็นต้น และมีโครงการที่สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขัน อาทิ โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง โครงการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรม สาขาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) เป็นต้น

๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (รอง)

(๑) เป้าหมาย

(๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส (๒) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (๓) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประเพณีนิยม

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดย (๒) ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่างๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ (๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประเพณีนิยม

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวง/หน่วยงาน)

ตัวชี้วัดที่ ๕.๓ ร้อยละของข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๔ จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวง/หน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา

อาทิ การพัฒนาการปฏิบัติงานและการให้บริการในรูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัลและการเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านแรงงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก

๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒)

๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (หลัก)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ โดยสัดส่วนประชากรที่ได้รับการคุ้มครองอย่างน้อย ๙ กรณี พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ จำนวนผู้อยู่ภายใต้ระบบประกันสังคมมาตรา ๔๐ (PM Target)

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน (PM Target)

ตัวชี้วัดที่ ๒.๕ อัตราการว่างงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๖ ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๗ ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกัน ทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ

- แนวทางการพัฒนา

สร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน

- เป้าหมายของแผนย่อย

คนไทยทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ โดยสัดส่วนประชากรที่ได้รับการคุ้มครองอย่างน้อย ๙ กรณี พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ จำนวนผู้อยู่ภายใต้ระบบประกันสังคมมาตรา ๔๐ (PM Target)

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองให้ได้รับสิทธิ
ตามกฎหมายแรงงาน (PM Target)

ตัวชี้วัดที่ ๒.๖ ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๗ ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ

๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นความมั่นคง (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

ประเทศไทยมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับเพิ่มขึ้น ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุขดีขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหา
การค้ามนุษย์ (PM Target)

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ จำนวนของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงาน
ระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

- แนวทางการพัฒนา

การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

- เป้าหมายของแผนย่อย

ปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน (เช่น ปัญหายาเสพติด ความมั่นคงทางไซเบอร์
การค้ามนุษย์ ฯลฯ) ได้รับการแก้ไขจนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายระดับความสำเร็จ
ของการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหา
การค้ามนุษย์ (PM Target)

๓) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่างประเทศ(รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

การต่างประเทศไทยมีเอกภาพ ทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มีมาตรฐานสากล
และมีเกียรติภูมิในประชาคมโลก

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท การบรรลุตัวชี้วัดการต่างประเทศไทย มีตัวชี้วัดที่สอดคล้อง
คือ ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ
ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหา
การค้ามนุษย์ (PM Target)

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและพันธกรณีระหว่างประเทศ

- แนวทางการพัฒนา

ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศของไทยและมีความเป็นมาตรฐานสากล และจัดทำความตกลงกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ของชาติ และมุ่งอนุรักษ์พันธกรณีระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์สากลที่สำคัญหรือที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย

- เป้าหมายของแผนย่อย

ประเทศไทยมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในทุกมิติและสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการร่วมกำหนดมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์ (PM Target)

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ จำนวนของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

๔) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ (PM Target)

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ ร้อยละของคนทำงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ ร้อยละของผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการบริการเพิ่มขึ้น

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

- แนวทางการพัฒนา

วางแนวทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยเชื่อมโยงภาคการศึกษาภาคอุตสาหกรรมและบริการให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละสาขาของอุตสาหกรรมและบริการ และจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกกระดับ ทั้งแรงงานในประเทศที่เป็นแรงงานฝีมือผู้เชี่ยวชาญ และผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ตลอดจนส่งเสริมการนำเข้าบุคลากรที่ขาดแคลนจากต่างประเทศหรือบุคลากรที่มีทักษะในอุตสาหกรรมใหม่

- เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ

ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ (PM Target)

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ ร้อยละของคนทำงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น

๕) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ (PM Target)

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ ร้อยละของคนทำงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บท การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

- แนวทางการพัฒนา

ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

- เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ

ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ (PM Target)

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ ร้อยละของคนทำงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ ร้อยละของผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการกิจการเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๒.๖ ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น

(๓) แผนย่อยของแผนแม่บท การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ

- แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนและประเทศ รวมทั้งสนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ตลอดจนจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มวัย

ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

- เป้าหมายของแผนย่อย

ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิต เรียนรู้พัฒนาตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๒.๗ ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ

๖) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวง/แรงงาน)

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

- เป้าหมายของแผนย่อย

การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวง/แรงงาน)

(๓) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การปราบปรามการทุจริต

- แนวทางการพัฒนา

เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกการปราบปรามการทุจริต

- เป้าหมายของแผนย่อย

การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ

ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวง/แรงงาน)

๗) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นพลังทางสังคม (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ มิติด้านโอกาสของดัชนีความก้าวหน้าทางสังคมเพิ่มขึ้น พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ จำนวนผู้อยู่ภายใต้ระบบประกันสังคมมาตรา ๔๐ (PM Target)

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

- แนวทางการพัฒนา

เร่งส่งเสริมการเตรียมการก่อนยามสูงอายุเพื่อให้สูงวัยในทุกมิติอย่างมีคุณภาพ

- เป้าหมายของแผนย่อย

ประชากรไทยมีการเตรียมการก่อนยามสูงอายุเพื่อให้สูงวัยอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น. ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ

ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ผลผลิตการผลิตของปัจจัยแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่ได้รับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ (PM Target)

- ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ ร้อยละของคนทำงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น
- ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ ร้อยละของผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้น
- ตัวชี้วัดที่ ๒.๖ ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ
- ตัวชี้วัดที่ ๒.๗ ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ
- ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน
- ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
- ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย
- ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น

๘) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (รอง)

- (๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ
 - เป้าหมาย
 - บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้
 - การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
 - ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน
 - ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตาม และประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT)
- (๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ
 - แนวทางการพัฒนา
 - พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง”
 - เป้าหมายของแผนย่อย
 - ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว
 - การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
 - ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน
- (๓) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาบริการประชาชน
 - แนวทางการพัฒนา
 - พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน
 - เป้าหมายของแผนย่อย
 - งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น
 - การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตาม และประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT)

๒.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ (แผนระดับที่ ๒)

๑) ด้านเศรษฐกิจ

๑) เรื่อง/ประเด็นการปฏิรูปที่ ๘ การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร

๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- สร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) ทั่วประเทศในทุกสายอุตสาหกรรมเป้าหมาย และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาด

- ปรับปรุงหลักสูตร ระดับอุดมศึกษาร่วมกับภาคเอกชนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในตลาด โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมาย

- จัดตั้ง Training Platform และสร้างศูนย์การฝึกอบรมแรงงานโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อฝึกฝนแรงงานตามความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและออกใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพสายสาขา

- Job Matching Platform : จัดให้มี Matching Platform เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงาน และสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในตลาด

๓) กิจกรรม

- สร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) ทั่วประเทศ

๔) เป้าหมายกิจกรรม

- มีแรงงานคุณภาพ (Super Worker) ทั่วประเทศในทุกสายอุตสาหกรรมเป้าหมายและเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาด

- มีศูนย์การฝึกอบรมแรงงานโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในทุกอุตสาหกรรมเป้าหมาย

- มี Matching Platform เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงาน และสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการในตลาด

๒) ด้านสังคม

๑) เรื่อง/ประเด็นการปฏิรูป ๑ การปฏิรูปการออม สวัสดิการ และการลงทุนเพื่อสังคม

๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

(๑) ให้ กระทรวงการคลังตั้งคณะกรรมการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อศึกษาหลักการ และนำเสนอคณะรัฐมนตรี

(๒) เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุมัติแล้ว ให้หน่วยงานเจ้าของเรื่องแก้กฎหมายและอนุบัญญัติต่างๆ ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีและขั้นตอนทางนิติบัญญัติ

๓) กิจกรรม

- การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมและเป็นธรรม

๔) เป้าหมายกิจกรรม

- ประชาชนในแต่ละระบบสวัสดิการได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม

๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (แผนระดับที่ ๒)

๑) วัตถุประสงค์ที่

๑.๑ เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจน เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (หลัก)

๑.๒ เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากและสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ (รอง)

๒) เป้าหมายรวมที่

๑.๓ เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ (หลัก)

๒.๑ คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์

๒.๒ ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง

๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๓.๑) เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงานและมีทักษะทางการเงินเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

๓.๒) แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๓.๒.๓ ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน

๓.๒.๔ พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น

๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๔.๑) เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ

ตัวชี้วัด ๒.๓ สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐) และที่เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

๔.๒) แนวทางการพัฒนาที่ ๑ เพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึง บริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ ทั้งในด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การได้รับขยายการคุ้มครอง ทางสังคม (Social Protection) และสวัสดิการ (Welfare) ที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และ การพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อประกอบอาชีพและยกระดับรายได้

๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔.๑) เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มผลผลิตภาพการผลิตของประเทศ

ตัวชี้วัด ๔.๒ ผลผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๔.๒) แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๒.๕ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (แผนระดับที่ ๒)

๑) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๕ สร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ

๒) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ รองรับนโยบายที่ ๙ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

๓) เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ปลอดภัยจากการค้ามนุษย์ และแรงงานต่างด้าว/บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทยเข้าสู่ระบบการจ้างแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายได้สิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด

๔) ตัวชี้วัด

(๒) จำนวนแรงงานต่างด้าว/บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทยทำงานถูกต้องตามกฎหมาย

๕) กลยุทธ์

(๒) พัฒนาและส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือกับต่างประเทศ รวมทั้งเชื่อมโยงระบบ ฐานข้อมูลระดับประเทศในประเด็นการค้ามนุษย์

(๓) เร่งรัดการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

(๔) เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในการดำเนินคดีการค้ามนุษย์ รวมถึงในการช่วยเหลือ ปกป้อง และคุ้มครอง สตรี เด็ก แรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว จากขบวนการค้ามนุษย์

(๕) จัดระบบการจ้างแรงงาน ให้สามารถคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว ตามที่กฎหมายกำหนด

ส่วนที่ ๓ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

๓.๑ การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี โดยมีวิสัยทัศน์ประเทศไทย “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP)” การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศซึ่งเป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน จะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยกระทรวงแรงงานมีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๗๙) และได้แบ่งช่วงการดำเนินการ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ อยู่ในช่วง Productive Manpower เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงาน ที่เป็นมาตรฐานสากล ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕...-๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม มาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น กระทรวงแรงงานยังมุ่งสร้าง**ความมั่นคง**ในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล ได้แก่ การมีหลักประกันที่ดี การมีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิ ตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงาน สัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และการมีศักยภาพได้มาตรฐานสากล เพื่อให้สอดคล้อง กับสถานการณ์กำลังแรงงานที่มีอยู่อย่างจำกัดอันเนื่องจากสังคมผู้สูงอายุ และกระแสด้านแรงงาน ตามมาตรฐานสากล อาทิ วาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การบริหารจัดการแรงงาน ต่างด้าว แรงงานภาคประมง เป็นต้น

การทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ มีพัฒนามาจากการจัดทำแผน แม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ตามมติคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ มอบหมาย ให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักจัดทำแผนแม่บทฯ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต่อมากระทรวง แรงงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ร่วมกันทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงาน ฉบับดังกล่าว ยกร่างใหม่เป็น “แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)” ให้ครอบคลุมทั้งข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ภายหลังกระทรวงแรงงาน ดำเนินการส่งแผนแม่บทฯ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) (ชื่อหน่วยงานในขณะนั้น) สศช. พิจารณาแล้วถือเป็นแผนในระดับที่ ๓ ตามความเห็นของคณะกรรมการ ด้านการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์และการสร้างโอกาสความเสมอภาคทางสังคม และล่าสุดตามมาตรา ๙ ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีสาระสำคัญว่า ในวาระเริ่มแรกการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการเป็นแผนห้าปีให้จัดทำเป็นแผน สามปี โดยมีห้วงเวลาตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ถึงปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จึงเป็นที่มาของการปรับปรุง แผนดังกล่าวให้เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับสถานการณ์

๓.๒. องค์ประกอบของแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

๓.๒.๑ วัตถุประสงค์

เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) (หรือชื่อเดิม แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)) เป็นแผนระบุถึงกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงานและพัฒนาตลาดแรงงานของประเทศ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาของประเทศไทยตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี (PM Target) ในระยะ ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ

๓.๒.๒ เป้าหมาย พันธกิจและตัวชี้วัดรวม

(๑) เป้าหมาย

พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(๒) พันธกิจ

๑) เพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ

๒) คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓) เสริมสร้างองค์กรธรรมาภิบาล

๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

(๓) ตัวชี้วัดระดับผลผลิต ผลผลิตการผลิตของปัจจัยแรงงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๓.๒.๓ แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

๑) แนวทางที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ภายใต้สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค คือ การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในประเทศไทย ดังนั้น ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ๓ ประการ ดังนี้

๑) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัด ด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

๒) ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยเน้นพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษา

และคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม

๓) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

๔) “ซ่อม” กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ในระยะแรก เพื่อให้มีทักษะฝีมือที่เพียงพอในส่วนที่ขาด 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 หมดไป หรือมีน้อยที่สุด

๕ มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) อาทิ หุ่นยนต์ (Robot) กลุ่มทักษะฝีมือขั้นสูง (High Skill Labour) เพื่อตอบ Thailand ๔.๐

๑.๑) เป้าหมาย

(๑) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

(๒) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

๑.๒) ค่าเป้าหมาย

ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๑.๓) ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน

ทั้งนี้มีตัวชี้วัดย่อยภายในแนวทางที่ ๒ ทั้งหมดมีดังนี้

ตารางที่ ๓.๑ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเรื่องที่ ๑

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑.๑ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี (แผนฯ ๑๒) (หลัก)	ร้อยละ ๒.๕	ร้อยละ ๒.๕	ร้อยละ ๒.๕
๑.๒ ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงาน	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕
๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ต่อปี (เทียบกับเป้าหมาย)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
๑.๔ จำนวนสถานประกอบการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย	๒๐๐ แห่ง	๒๐๐ แห่ง	๒๐๐ แห่ง
๑.๕ จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ (PM Target)	๕๙,๐๐๐ คน	๕๙,๐๐๐ คน	๕๙,๐๐๐ คน
๑.๖ ร้อยละของคนทำงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐
๑.๗ ร้อยละของผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗

๑.๔) กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ (รายละเอียดปีดำเนินการและตัวชี้วัดรายกิจกรรมอยู่ในส่วนที่ ๔ ส่วนรายละเอียดตัวชี้วัดระดับ Y และ Z อยู่ในภาคผนวกที่ ๕)

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการฯ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อยฯ ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
แนวทางย่อยที่ ๑.๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก						
๑.๑.๑ โครงการรณรงค์ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงาน ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	กสร. (กคร.)	๑.๗	๙.๓.๒	๙.๒	๙	๔
๑.๑.๒ โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer)	กษ.(กสก.)	๑.๑	๓.๕.๑	๓.๕	๓	๒
๑.๑.๓ โครงการพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ให้เป็น Young Smart Farmer	กษ.(กสก.)	๑.๑	๓.๕.๑	๓.๕	๓	๒
๑.๑.๔ ผลผลิตพัฒนาศักยภาพด้านปศุสัตว์	กษ. (ปศ.)/	๑.๑	๓.๖.๒	๓.๖	๓	๒
๑.๑.๕ โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ธุรกิจสมัยใหม่	กสอ.	๑.๑	๘.๑.๑	๘.๑	๘	๒
๑.๑.๖ โครงการยกระดับวิสาหกิจสู่องค์กรระดับสากล	กสอ.	๑.๑	๘.๑.๑	๘.๑	๘	๒
๑.๑.๗ การผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาอาชีพที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ต่อการพัฒนาประเทศตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕	ศธ. (สกศ.)	๑.๑	๔.๖.๑	๔.๖	๑๒	๓
๑.๑.๘ โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อยกระดับผลิตภาพในห่วงโซ่อุปทาน	สถาบันเพิ่มผลผลิต แห่งชาติ	๑.๑	๔.๖.๑	๔.๖	๔	๒
๑.๑.๙ โครงการเตรียมความพร้อมทักษะด้าน Soft Skill สำหรับแรงงานอนาคต	สถาบันเพิ่มผลผลิต แห่งชาติ	๑.๑	๙.๑.๑	๙.๑	๙	๒
แนวทางย่อยที่ ๑.๒ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการ)						
๑.๒.๑ โครงการอาสาสมัครเกษตร	กษ.(กสก.)	๑.๑	๓.๖.๒	๓.๖	๓	๒
๑.๒.๒ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพองค์กรเกษตรกร	กษ.(กสก.)	๑.๑	๓.๖.๒	๓.๖	๓	๒

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
แนวทางย่อยที่ ๑.๓ การพัฒนาหลักสูตรและจัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ						
๑.๓.๑ โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย	กพร.	๑.๑/๑.๒/๑.๓ /๑.๕	๔.๖.๑	๔.๖	๔	๒
๑.๓.๒ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	กพร.	๑.๑/๑.๒/๑.๓ /๑.๕	๔.๖.๑	๔.๖	๔	๒
๑.๓.๓ โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับ อุตสาหกรรมโลจิสติกส์	กพร.	๑.๑/๑.๒/๑.๓ /๑.๕	๔.๖.๑	๔.๖	๔	๒
๑.๓.๔ โครงการส่งเสริมทักษะดิจิทัลแก่กำลังแรงงานเพื่อการประกอบอาชีพ	กพร.	๑.๑/๑.๒/๑.๓ /๑.๕	๔.๖.๑	๔.๖	๔	๒
แนวทางย่อยที่ ๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน						
๑.๔.๑ ยกระดับการบริหารจัดการด้านแรงงานในอุตสาหกรรมและภาคการเกษตรภายใต้ หลักการแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	กสร.	๑.๗	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๑.๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	กสร.	๑.๔	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๑.๔.๓ พัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานในสถานประกอบการ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก(ชลบุรีระยองฉะเชิงเทรา)	กสร.	๑.๔	๙.๑.๑	๙.๑	๙	๔
๑.๔.๔ พัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานในสถานประกอบการในพื้นที่เขต พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	กสร.	๑.๔	๙.๓.๒	๙.๓	๙	๔
๑.๔.๕ โครงการจัดอบรมผู้ประกอบการแพลตฟอร์มแรงงานประมงเกี่ยวกับความรู้ด้าน กฎระเบียบต่างๆและแรงงานที่ดี	กษ. (กปม.)	๑.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการฯ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อยฯ ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
แนวทางย่อยที่ ๑.๕ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย						
๑.๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕	กพร.	๑.๑/๑.๓/๑.๕	๔.๖.๑	๔.๖	๔	๒
แนวทางย่อยที่ ๑.๖ พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด) (Quick Win)						
๑.๖.๑ โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	กพร.	๑.๑/๑.๓/๑.๕	๙.๑.๑	๙.๑	๙	๒
๑.๖.๒ โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	กพร.	๑.๑/๑.๓/๑.๕	๙.๑.๑/๙.๒.๑ /๙.๓.๑	๙.๑/๙.๒/ ๙.๓	๙	๒
๑.๖.๓ โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	กพร.	๑.๑/๑.๓/๑.๕	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๑.๖.๔ ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	กพร.	๑.๑/๑.๓/๑.๕	๔.๖.๑ /๑๑.๔.๑	๔.๖/๑๑.๔	๔/๑๑	๒
๑.๖.๕ โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการให้สิทธิประโยชน์แก่สถานประกอบการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕	กพร.	๑.๑/๑.๓/๑.๕	๒๓.๑.๑	๒๓.๑	๒๓	๒
๑.๖.๖ โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ	กพร.	๑.๑/๑.๓/๑.๕	๕.๖.๓	๕.๖	๕	๒
๑.๖.๗ โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	กพร.	๑.๑/๑.๓/๑.๕	๗.๑.๒	๗.๑	๗	๒
แนวทางย่อยที่ ๑.๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)						

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
๑.๗.๑ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิิตภาพ	กพร.	๑.๑/๑.๓/๑.๕	๘.๔.๑	๘.๑	๘	๒
๑.๗.๒ โครงการผลิตช่างเทคนิคแก่คนพิการและด้อยโอกาส	สถาบันไทย-เยอรมัน	๑.๑	๑๗.๒.๑	๑๗.๒	๑๗	๔
๑.๗.๓ โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับผลิิตภาพการผลิตของSMEสู่อุตสาหกรรม๔	สถาบันไทย-เยอรมัน	๑.๑	๘.๑.๑	๘.๑	๘	๒
๑.๗.๔ โครงการในการเพิ่มผลิิตภาพบุคลากรด้วยระบบรับรองความสามารถบุคลากรใน อุตสาหกรรมยานยนต์ (Skill Certification System for Automotive Industry)	สถาบันยานยนต์	๑.๑	๔.๖.๑	๔.๖	๔	๓
๑.๗.๕ โครงการในการเพิ่มผลิิตภาพแรงงานอุตสาหกรรมสาขาอุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์	สบบ้านไฟฟ้า	๑.๑	๔.๖.๑	๔.๖	๔	๓
๑.๗.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนเพื่อรองรับ การผลิตยานยนต์	สศอ.	๑.๑	๔.๖.๑	๔.๖	๔	๓
๑.๗.๗ โครงการเพิ่มผลิิตภาพแรงงานอุตสาหกรรมสาขาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะ (Smart Electronics)	สศอ.	๑.๑	๔.๖.๑	๔.๖	๔	๓
๑.๗.๘ โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อยกระดับผลิิตภาพในห่วงโซ่อุปทาน	สศอ.	๑.๑	๔.๖.๑	๔.๖	๔	๓
๑.๗.๙ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิิตภาพ	กสอ.	๑.๑	๘.๑.๑	๘.๑	๘	๒
๑.๗.๑๐ โครงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	กสอ.	๑.๑	๑๑.๔.๑ /๑๑.๔.๒	๑๑.๔	๘	๒

๑.๕) โครงการสำคัญ

- โครงการรณรงค์ ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- โครงการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย
- โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SMEs ๔.๐

๒) แนวทางที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี

กำลังแรงงานเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาประเทศหากกำลังแรงงานไม่ได้รับโอกาส และไม่ได้รับการดูแลในเรื่องการประกอบอาชีพ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และการสร้างหลักประกันที่ดี ทางสังคมก็จะไม่มีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้น ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกำลังแรงงานไว้ ๕ ประการ ดังนี้

๑) เสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำ เพื่อส่งเสริมให้กำลังแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุ และคนพิการได้มีงานทำ มีรายได้และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำ การประกอบอาชีพอิสระ การแนะนำอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน และคนหางานได้รับการคุ้มครอง รวมทั้งให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายมีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดีได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยเป็นงานที่ใช้หลักบูรณาการและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๒) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงานผ่านระบบประกันสังคม / ส่งเสริมระบบการออม เพื่อให้มีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีมีธรรมาภิบาล การพัฒนารูปแบบและสิทธิประโยชน์ที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานและดำเนินการเพื่อให้กองทุนมีเสถียรภาพ

๓) “สร้าง” กลุ่มเด็กแรกเกิด จนถึงประถมศึกษา ซึ่งใน ๒๐ ปีข้างหน้าซึ่งจะเป็นกำลังแรงงาน (Labour Force) ที่สำคัญในอนาคต โดยร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างคนให้เป็น Brain Power & Talent

๔) “เสริม” ศักยภาพให้กับกลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษาจนถึงผู้ที่จบมหาวิทยาลัย รวมทั้งกลุ่มคนทำงานวัยต้น ซึ่งคนกลุ่มนี้จะเป็นกำลังแรงงานหลักในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า เพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ตลาดแรงงานต้องการ

๕) ต้องเน้นการสร้าง Talent ใน ๓ กลุ่มอาชีพ คือ เกษตร ท่องเที่ยว และบริการ อาทิจ

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

๕.๒) กลุ่มภาคบริการ (Service) ที่มีความสามารถรองรับ (Absorb) แรงงานจำนวนมาก จะเป็นแหล่งในการสร้างแรงงานและการจ้างแรงงาน (Employment) ได้อีกมาก ซึ่งในอนาคตภาคบริการจะไม่ใช่ Service Only แต่จะเป็น Service in Product หรือ Product in Service ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการของประเทศเพื่อนบ้านได้ด้วย ภาคบริการมีความยืดหยุ่นมากกว่าภาคอุตสาหกรรม ยังสามารถรองรับและสร้างตลาดแรงงานได้อีกมาก

๒.๑) เป้าหมาย

(๑) แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(๒) กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

๒.๒) ค่าเป้าหมาย

ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑๓.๕๖๐๖ ล้านคน

ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑๓.๗๖๐๖ ล้านคน

ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑๓.๙๖๐๖ ล้านคน

๒.๓) ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

ทั้งนี้มีตัวชี้วัดย่อยภายในแนวทางที่ ๒ ทั้งหมดมีดังนี้

ตารางที่ ๓.๒ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายแนวทางที่ ๒

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๒.๑ จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม (หลัก)	๑๓.๕๔ ล้านคน	๑๓.๘๕ ล้านคน	๑๔.๑๖ ล้านคน
๒.๒ จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา ๔๐ (PM Target)	๓.๔๕ ล้านคน	๓.๘๐ ล้านคน	๔.๑๕ ล้านคน
๒.๓ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน	๑๑.๙๑ ล้านคน	๑๒.๑๕ ล้านคน	๑๒.๔๐ ล้านคน
๒.๔ จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน (PM Target)	๑,๙๖๕,๗๐๐ คน	๑,๙๗๖,๗๐๐ คน	๑,๙๘๗,๗๐๐ คน
๒.๕ อัตราการว่างงาน	๑.๐๗	๑.๐๔	๑.๐๓
๒.๖ ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๖๗	ร้อยละ ๖๙
๒.๗ ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๔๒	ร้อยละ ๔๔

๒.๔) กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ (รายละเอียดปีดำเนินการและตัวชี้วัดรายการกิจกรรมอยู่ในส่วนที่ ๔ ส่วนรายละเอียดตัวชี้วัดระดับ Y และ Z อยู่ในภาคผนวกที่ ๕)

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการฯ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อยฯ ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
แนวทางย่อยที่ ๒.๑ พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน						
๒.๑.๑ โครงการให้ความรู้ด้านการประกันสังคมแก่แรงงานต่างด้าว (Mini Office)	สปส. (สสท.)	๒.๑	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๑.๒ โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ Service Delivery Unit	สปส.	๒.๒	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๑.๓ โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้งานประกันสังคม	สปส.	๒.๑	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๑.๔ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่นายจ้างเพื่อจัดทำข้อมูลและจ่ายเงินสมทบกองทุน ประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment)	สปส.	๒.๑	๒๐.๑.๑	๒๐.๑	๒๐	๖
๒.๑.๕ การพัฒนาระบบอัตราเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนเพื่อส่งเสริมให้นายจ้างดูแล รับผิดชอบลูกจ้างในสถานประกอบการ	สปส.	๒.๓	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๑.๖ โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานประกันสังคม สู่ผู้ประกันตน	สปส.	๒.๑/๒.๒/๒.๓	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๒๐	๖
๒.๑.๗ โครงการลูกจ้างผู้ประกันตนมีสิทธิประโยชน์ภายใต้กฎหมายประกันสังคม	สปส.	๒.๑	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๑.๘ โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม	สปส.	๒.๑	๑๓.๑.๑	๑๓.๑	๑๓	๓
๒.๑.๙ โครงการประกันสังคมเยี่ยมผู้ประกันตนที่ป่วยเรื้อรังและผู้ทุพพลภาพและผู้ป่วยหลัง ภาวะวิกฤต (intermediate Care)	สปส.	๒.๑	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๑.๑๐ พัฒนาสิทธิประโยชน์บริการทางการแพทย์	สปส.	๒.๑	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๑.๑๑ การสำรวจความพึงพอใจของผู้ประกันตนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการให้บริการของ สำนักงานประกันสังคม	สปส.	๒.๑/๒.๒	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๑.๑๒ โครงการประกันสังคมมอบสุข	สปส.	๒.๑/๒.๒	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๑.๑๓ บริหารจัดการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานและผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพแบบครบวงจร	สปส.	๒.๓	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
๒.๑.๑๔ โครงการประดิษฐ์และพัฒนาอุปกรณ์สำหรับฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์	สปส.	๒.๓	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๑.๑๕ โครงการปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพความพิการของผู้ทุพพลภาพ	สปส.	๒.๓	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
แนวทางย่อยที่ ๒.๒ ส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)						
๒.๒.๑ โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการ	สป.กยผ.	๒.๔	๑๗.๒.๑	๑๗.๒	๑๗	๒
๒.๒.๒ โครงการหมู่บ้านช่างสร้างสรรค์งานในชุมชนด้วยพลังประชารัฐ	สป.(สตป.)	๑.๑/๑.๕/ ๒.๘/๕.๓	๑๑.๔.๑/ ๑๑.๕.๑/ ๑๕.๒.๑/ ๑๕.๒.๒/ ๑๖.๑.๑ /๑๗.๒.๑	๑๑.๔ /๑๑.๕ /๑๕.๑/ ๑๕.๒ /๑๖.๑ /๑๗.๒	๑๑/๑๕ /๑๖ /๑๗	๓
๒.๒.๓ โครงการแรงงานนอกระบบผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมาย ประกันสังคม	สปส.	๒.๒	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๒.๔ การกำกับดูแลและสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบมีความรู้และได้รับการคุ้มครอง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	กสร.	๒.๔	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๒.๕ โครงการขับเคลื่อนแรงงานนอกระบบสู่ท้องถิ่น	กสร.	๒.๔	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๒.๖ โครงการพัฒนากฎหมายเพื่อขยายการคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบ	กสร.	๒.๔	๒๒.๑.๑	๒๒.๑	๒๒	๖
๒.๒.๗ โครงการส่งเสริมความรู้แก่ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจ รวมอยู่ด้วย	กสร.	๒.๔	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
๒.๒.๘ โครงการส่งเสริมให้ความรู้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อก้าวสู่สังคมสูงวัย (Ageing Society)	กสร.	๒.๔	๑๕.๒.๑	๑๕.๒	๑๕	๔
๒.๒.๙ ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการด้านคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	กสร.	๒.๔	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๒.๑๐ โครงการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพ สำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบ	สธ.	๑.๑	๑๓.๑.๑	๑๓.๑	๑๓	๓
๒.๒.๑๑ โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ	กกจ.	๒.๘	๑๕.๒.๒	๑๕.๒	๑๕	๔
๒.๒.๑๒ โครงการเตรียมความพร้อมสู่สังคมผู้สูงวัยอย่างมีคุณภาพ	กกจ.	๒.๘	๑๕.๒.๒	๑๕.๒	๑๕	๔
๒.๒.๑๓ แผนแนวอาชีพที่ไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน	กกจ.	๒.๕	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
แนวทางย่อยที่ ๒.๓ ส่งเสริม พัฒนา คุ้มครองสิทธิด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยผ่านกลไก การมีส่วนร่วม (Quick Win : Safety Thailand)						
๒.๓.๑ สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการส่งเสริมหรือป้องกันเกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Thailand)	สปส.	๒.๓	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๓.๒ การบริหารจัดการให้ลูกจ้างได้รับสิทธิเงินทดแทนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	สปส.	๒.๓	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๓.๓ โครงการตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อป้องกันการแสวงประโยชน์จากแรงงานและ กองทุน	สปส.	๒.๑	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๓.๔ กำกับดูแลให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายและสนับสนุนให้แรงงาน มีความรู้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	กสร.	๒.๔	๑๗.๑.๑	๑๗.๗	๑๗	๔
๒.๓.๕ กำกับดูแลให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายและสนับสนุนให้แรงงาน มีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดี	กสร. (กก.)	๓.๔	๑๗.๑.๒	๑๗.๑	๑๗	๔

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการฯ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อยฯ ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
๒.๓.๖ โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand)	กสร.	๒.๔	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๓.๗ โครงการขับเคลื่อนพ.ร.บ.ควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและโรค จากสิ่งแวดล้อมพ.ศ.๒๕๖๒	สธ./ รง.(สป. ,กสร.)	๒.๑	๑๓.๑.๑	๑๓.๑	๑๓	๓
๒.๓.๘ โครงการพัฒนาการจัดบริการอาชีวเวชกรรมและเวชกรรมสิ่งแวดล้อม ของหน่วยบริการสาธารณสุข	สธ.	๒.๑	๑๓.๓.๒	๑๓.๔	๑๓	๓
๒.๓.๙ โครงการรณรงค์ลดอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero Accident Campaign)	สสปท.	๒.๔	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๓.๑๐ โครงการงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ (Safe @ work)	สสปท.	๒.๔	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๓.๑๑ โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand)	สสปท.	๒.๔	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๓.๑๒ โครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	สสปท.	๒.๔	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
แนวทางย่อยที่ ๒.๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน (บูรณาการ)						
๒.๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการตามกฎหมาย	กสร. (สรส.)	๒.๔	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๔.๒ โครงการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานสูงอายุ	กสร. (กสว.)	๒.๔	๑๕.๒.๒	๑๕.๒	๑๕	๔
๒.๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานได้รับความเป็นธรรมและเกิดความสมานฉันท์ ในวงการแรงงาน	กสร. (สรส.)	๒.๔	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๔.๔ โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตและผลิตภาพแรงงาน	กสร. (สรส.)	๒.๔	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
แนวทางย่อยที่ ๒.๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน						

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
๒.๕.๑ โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	สป.(กยผ.)	๒.๕/๒.๘/ ๑๑.๔.๑/๑๑. ๕.๑/๑๕.๒.๑/ ๑๕.๒.๒/๑๖. ๑.๑/๑๗.๒.๑	๑๑.๔.๑/๑๑. ๕.๑/๑๕.๒.๑/ ๑๕.๒.๒/๑๖. ๑.๑/๑๗.๒.๑	๑๑.๔/๑๑. ๕/๑๕.๑/ ๑๕.๒/๑๖. ๑/๑๗.๒	๑๑/๑๕ /๑๖/๑ ๗	๓
๒.๕.๒ การส่งเสริมอาชีพให้กับลูกจ้างที่สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพเนื่องจากการทำงาน และผู้ประกันตนทุพพลภาพที่สิ้นสุดการฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงานให้มีความทำ	สปส. (ศฟง. ทุกศูนย์)	๒.๓	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๕.๓ พัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	กพร.	๑.๑/๑.๓/๑.๕	๙.๒.๑	๙.๒	๙	๑
๒.๕.๔ ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	กพร./พม.,มท., อปท.	๒.๖	๑๗.๒.๑	๑๗.๒	๑๗	๔
๒.๕.๕ ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	กพร./พม.,มท., อปท.	๒.๘	๑๕.๒.๒	๑๕.๒	๑๕	๔
๒.๕.๖ โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรีและครอบครัว(แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต)	พม.(สค.)	๒.๕	๑๗.๒.๑	๑๗.๒	๑๗	๔
๒.๕.๗ โครงการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทักษะด้านอาชีพของคนพิการ	พม.(พก.)	๒.๕	๑๗.๒.๑	๑๗.๒	๑๗	๔
๒.๕.๘ โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน	ศธ.(กศน.)	๒.๕	๑๗.๒.๑	๑๗.๒	๑๗	๔
๒.๕.๙ โครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ	พม.(พก.)	๒.๕	๑๗.๒.๑	๑๗.๒	๑๗	๔
๒.๕.๑๐ โครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ	พม.(พก.)	๒.๕	๑๗.๒.๑	๑๗.๒	๑๗	๔
๒.๕.๑๑ การให้บริการกู้ยืมเงินสำหรับคนพิการและผู้ดูแลคนพิการเพื่อประกอบอาชีพอิสระ หรือขยายกิจการ	พม.(พก.)	๒.๕	๑๗.๒.๑	๑๗.๒	๑๗	๔

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการฯ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
๒.๕.๑๒ แนวนโยบายให้แก่นักเรียนนักศึกษา	กกจ.	๒.๕	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๑๓ แนวนโยบายและส่งเสริมอาชีพให้เด็กและเยาวชนในสถานพินิจ ผู้ถูกคุมประพฤติ และผู้ต้องขัง	กกจ.	๒.๕	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๑๔ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพ อย่างยั่งยืนและเป็นระบบ	กกจ.	๒.๕	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๑๕ แนวนโยบายเพื่อการมีงานทำ	กกจ.	๒.๕	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๑๖ จัดประเภทมาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย	กกจ.	๒.๕	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๑๗ กิจกรรมการให้บริการจัดหางานของศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย	กกจ.	๒.๖	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๑๘ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเป็นนักจัดหางานมืออาชีพ (ระดับกลาง)	กกจ.	๒.๕	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๑๙ โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ	กกจ.	๒.๖	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๒๐ โครงการ ๓ ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม)	กกจ.	๒.๖	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๒๑ โครงการเสริมสร้างความมั่นคงและยั่งยืน (มีงานทำนำชุมชนเข้มแข็ง)	กกจ.	๒.๖	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๒๒ โครงการนัดพบแรงงาน	กกจ.	๒.๖	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๒๓ โครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานในประเทศ	กกจ.	๒.๖	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๒๔ โครงการจัดหางานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	กกจ.	๒.๖	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๒๕ โครงการวันมหกรรมอาชีพ	กกจ.	๒.๕	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๒๖ โครงการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	กกจ.	๒.๕	๙.๑.๒	๙.๑	๙	๒

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการฯ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อยฯ ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
๒.๕.๒๗ โครงการส่งเสริมแรงงานไทยกลับคืนถิ่น (Reintegration)	กกจ.	๒.๕	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๒๘ โครงการขยายเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานสู่ตำบลหมู่บ้าน	กกจ.	๒.๕	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๒๙ กิจกรรมสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ	กกจ.	๒.๕	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๓๐ โครงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	กกจ.	๒.๕	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๓๑ โครงการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน	กกจ.	๒.๕	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๓๒ โครงการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	กกจ.	๒.๕	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๕.๓๓ โครงการสร้างเสริมสู่โลกการทำงาน ผ่านประสบการณ์จริง	กกจ.	๒.๕	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
แนวทางย่อยที่ ๒.๖ คัดกรองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกจากการหางานทำ						
๒.๖.๑ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมายของกรมการจัดหางาน	กกจ.	๓.๑	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๒.๖.๒ โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ	กกจ.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๒.๖.๓ โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงาน ต่างประเทศ	กกจ.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๒.๖.๔ โครงการคัดกรองคนหางานเชิงรุกในพื้นที่เสี่ยง	กกจ.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๒.๖.๕ โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน	กกจ.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๒.๖.๖ โครงการตรวจและคัดกรองแรงงานไทยในต่างประเทศ	กกจ.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการฯ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อยฯ ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
๒.๖.๗ โครงการสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการป้องกันและปราบปรามผู้เป็นภัย ต่อคนหางาน	กกจ.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๒.๖.๘ รับเรื่องร้องทุกข์จากคนหางานตาม พ.ร.บ. จัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘	กกจ.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๒.๖.๙ โครงการอบรมกฎหมายเพื่อสร้างการรับรู้และเผยแพร่กฎหมายในความรับผิดชอบ ของกรมการจัดหางาน	กกจ.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
แนวทางย่อยที่ ๒.๗ ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน						
๒.๗.๑ โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	สป. (กสร.)	๔.๔	๑๑.๔.๑/๑๑. ๕.๑/๑๕.๑.๑/ ๑๕.๒.๑/ ๑๕.๒.๒	๑๑.๔/๑๑. ๕/๑๕.๑ /๑๕.๒	๑๑/๑๕	๒
แนวทางย่อยที่ ๒.๘ ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการ)						
๒.๘.๑ โครงการพัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็กสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์	กสร. (กสว.)	๒.๔	๑๑.๒.๑	๑๑.๒	๑๑	๓
๒.๘.๒ โครงการจัดสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตแรงงานและครอบครัว	กสร. (กสว.)	๒.๔	๑๑.๒.๑	๑๑.๒	๑๑	๓
๒.๘.๓ โครงการส่งเสริมสิทธิหน้าที่แก่แรงงานสูงอายุ (อายุ๖๐ปีขึ้นไป)	กสร. (กสร.)	๒.๔	๑๕.๒.๒	๑๕.๒	๑๕	๔
๒.๘.๔ โครงการบูรณาการสร้างทักษะ	กสร. (กก.)	๒.๔	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๒.๘.๕ โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ	ปปส./กสร. (กสว.)	๒.๔	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการฯ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อยฯ ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
๒.๘.๖ โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบนิเวศสำหรับกลุ่มแรงงาน /สถานประกอบการ	สป.รง./ปปส.	๕.๓	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑

๒.๕) โครงการสำคัญ

- การพัฒนาสิทธิประโยชน์บริการทางการแพทย์
- โครงการพัฒนากฎหมายเพื่อขยายการคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบ
- โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการ
- โครงการ รณรงค์ลดอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero Accident Campaign)
- โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงาน

๓) แนวทางที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และภาคแรงงานของประเทศ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก โดยการกำหนดมาตรการที่เหมาะสม เพื่อลดทอนปัจจัยด้านลบให้มีผลกระทบน้อยที่สุด ดังนั้น ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงได้กำหนด แนวทางการดำเนินงาน ๓ ประการ ดังนี้

๑) เร่งดำเนินมาตรการที่เป็นการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสจากกระแสโลกาภิวัตน์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมมากที่สุด ทั้งการพัฒนา ระบบข้อมูลและการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน

๒) เร่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี การดำเนินมาตรการเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) รวมถึงการพัฒนากระบวนการจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

๓) ต้องบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานไทย ที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงานและได้รับการส่งเสริม การพัฒนาทักษะฝีมือ รวมถึงการส่งเสริมรักษา และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

๔) ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานไทยและเศรษฐกิจของประเทศจากการจ้างแรงงานต่างด้าว การควบคุม/หรือลดผลกระทบที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าวทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคง ของชาติโดยการพัฒนากระบวนการสร้างและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเพิ่มขึ้นของปริมาณการจ้างแรงงานต่างด้าว มีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ของประเทศที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเสนอต่อรัฐบาลให้กำหนดเป็นวาระแห่งชาติในการบูรณาการ ความร่วมมือระหว่างหน่วยราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ กองทัพ ฯลฯ

๕) ขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ แรงงานผิดกฎหมาย และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก

๓.๑) เป้าหมาย

(๑) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่ม ทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ

(๒) บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่ง ที่มีประสิทธิภาพ และเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

(๓) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ลดปัญหา การใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

๓.๒) ค่าเป้าหมาย

ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ รักษาสถานะ Tier ๒

๓.๓) ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

(PM Target)

ทั้งนี้มีตัวชี้วัดย่อยภายในแนวทางย่อยที่ ๓ ทั้งหมดมีดังนี้

ตารางที่ ๓.๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายแนวทางที่ ๓

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๓.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์ (PM Target) (หลัก)	รักษาสถานะ Tier ๒	รักษาสถานะ Tier ๒	รักษาสถานะ Tier ๒
๓.๒ จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน	๙๓๒,๐๐๐ คน	๑,๑๒๐,๐๐๐ คน	๑,๑๒๐,๐๐๐ คน
๓.๓ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ	๔	๔	๔
๓.๔ รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน	๑,๖๑๑,๙๓๗.๔๔ บาท/คน/ปี	๑,๘๓๒,๔๔๔.๔๒ บาท/คน/ปี	๒,๑๐๗,๗๐๘๑.๓๗ บาท/คน/ปี

๓.๔) กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ (รายละเอียดปีดำเนินการและตัวชี้วัดรายการกิจกรรมอยู่ในส่วนที่ ๔ ส่วนรายละเอียดตัวชี้วัดระดับ Y และ Z อยู่ในภาคผนวกที่ ๕)

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ภายใต้ แผนปฏิบัติ การ (x)	ตัวชี้วัดของแผน ย่อยภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
แนวทางย่อยที่ ๓.๑ ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ						
๓.๑.๑ โครงการความร่วมมือทางวิชาการกระทรวงแรงงาน ILO	สป. (สปร.)	๓.๓	๒.๒.๑/๒.๒.๒ /๒.๓.๑/๒.๓.๒/ ๒.๓.๓/๒.๔.๑	๒.๒/๒.๓/ ๒.๔	๒	๖
แนวทางย่อยที่ ๓.๒ ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ						
๓.๒.๑ การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี	กสร. (กภ.)	๓.๓	๒.๒.๑	๒.๒	๒	๖
๓.๒.๒ โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบข้อมูลตัวชี้วัดการดำเนินงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน	กสร. (กภ.)	๔.๓	๒.๒.๒	๒.๒	๒	๖
๓.๒.๓ การส่งเสริมการดำเนินงานตามพันธกิจในฐานะสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ(ILO)	สป. (สปร.วท.)	๓.๓	๒.๒.๑	๒.๒	๒	๖
๓.๒.๔ การส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี	สป. (สปร.วท.)	๓.๓	๒.๒.๑/๒.๒.๒ /๒.๓.๑/๒.๓.๒/ ๒.๓.๓/๒.๔.๑ /๒.๔.๒	๒.๒/๒.๓/ ๒.๔	๒	๖
๓.๒.๕ โครงการความร่วมมือภายใต้กรอบพหุภาคี	สป. (สปร.อน.)	๓.๓	๒.๒.๑/๒.๒.๒ /๒.๓.๑/๒.๓.๒/ ๓.๓/๒.๔.๑/๒.๔.๒	๒.๒/๒.๓/ ๒.๔	๒	๖
๓.๒.๖ โครงการความร่วมมือภายใต้กรอบอาเซียน	สป. (สปร.อน.)	๓.๓	๒.๒.๑/๒.๒.๒ /๒.๓.๑/๒.๓.๒/ ๒.๓.๓/๒.๔.๑ /๒.๔.๒	๒.๒/๒.๓/ ๒.๔	๒	๖

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ภายใต้ แผนปฏิบัติ การฯ (x)	ตัวชี้วัดของแผน ย่อยภายใต้แผน แม่บทฯ (Y1)	แผนย่อยฯ ภายใต้แผน แม่บทฯ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
๓.๒.๗ โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	กพร.	๑.๑/๑.๓/๑.๕	๒.๕.๑	๒.๕	๒	๑
แนวทางย่อยที่ ๓.๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ						
๓.๓.๑ โครงการเผยแพร่และขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ	สป.(สปร. ปร.)	๓.๓	๒.๔.๓	๒.๔	๒	๑
๓.๓.๒ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงและให้ความรู้การรับเรื่องร้องทุกข์ ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	สป.(สปร. ปร.)	๓.๓	๒.๔.๓	๒.๔	๒	๑
๓.๓.๓ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ	สป.(สปร. ปร.)	๓.๔	๒.๔.๓	๒.๔	๒	๑
๓.๓.๔ การให้บริการจัดหางานต่างประเทศ	กกจ.	๒.๖	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๓.๓.๕ โครงการศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค	กกจ.	๒.๕	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๓.๓.๖ โครงการส่งเสริมการรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	กกจ.	๓.๔	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๓.๓.๗ โครงการพัฒนาศักยภาพคนหางานเพื่อการแข่งขันไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี	กกจ.	๓.๔	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๓.๓.๘ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยตามความต้องการของตลาดแรงงานไทย ไปต่างประเทศ (อิสราเอล)	กกจ.	๓.๔	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๓.๓.๔ การให้บริการจัดหางานต่างประเทศ	กกจ.	๒.๖	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
แนวทางย่อยที่ ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ำนุชย์ด้านแรงงาน (บูรณาการ)						
๓.๔.๑ โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำนุชย์ ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	สป.(กยผ. พย.)	๓.๑/๓.๒	๒.๓.๑/๒.๒.๒	๒.๓	๒	๑
๓.๔.๒ โครงการติดตามสถานการณ์แรงงานในกิจการประมงภาคสนาม	กษ. (กปม.)	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๓.๔.๓ โครงการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ำนุชย์ด้านการประมง	กษ.(กปม.)	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ภายใต้ แผนปฏิบัติ การ (x)	ตัวชี้วัดของแผน ย่อยภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
๓.๔.๔ โครงการแก้ไขปัญหาค้นหาตัวลบลบหนี้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย	กอ.รมน./รง.(กกจ./ กสร.),มท., พม.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๓.๔.๕ โครงการแก้ปัญหาผู้ลบลบหนี้เข้าเมืองกลุ่มเฉพาะ	กอ.รมน./รง.(กกจ./ กสร.),มท., พม.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๓.๔.๖ โครงการต่อต้านการค้ามนุษย์	พม.(สป.)	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๓.๔.๗ โครงการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์	กต.(สป.)	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๓.๔.๘ โครงการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญห การค้าประเวณี	พม.(สค.)	๓.๓	๒.๒.๑/๒.๒.๒ /๒.๓.๑/๒.๓.๒/ ๒.๓.๓/๒.๔.๑/ ๒.๔.๒	๒.๒/๒.๓/ ๒.๔	๒	๑
๓.๔.๙ โครงการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์	ยธ.(กสพ.)	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๓.๔.๑๐ โครงการสืบสวนปราบปรามเพื่อดำเนินการกับทรัพย์สินของผู้กระทำความผิด มูลฐานการค้ามนุษย์ตามกฎหมายฟอกเงิน	ปปง.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๓.๔.๑๑ โครงการเพิ่มศักยภาพพนักงานอัยการในการดำเนินคดีค้ามนุษย์	ยธ. (อส.)	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๓.๔.๑๒ โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็ก ในรูปแบบที่เลวร้าย	กสร.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๓.๔.๑๓ โครงการคุ้มครองสิทธิประมงทะเล	กสร. (กคร.)	๓.๑	๑.๒.๒	๑.๒	๑	๑
๓.๔.๑๔ โครงการขับเคลื่อนแผนงานป้องกันและแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ในบทบาท ของฝ่ายปกครอง	มท.(ป.ค) กกจ.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ภายใต้ แผนปฏิบัติ การฯ (x)	ตัวชี้วัดของแผน ย่อยภายใต้แผน แม่บทฯ (Y1)	แผนย่อยฯ ภายใต้แผน แม่บทฯ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
๓.๔.๑๕ โครงการจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร (ทุกกิจการ)	มท.(ป.ค) กกจ.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๓.๔.๑๖ โครงการจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรกิจการประมงทะเลและกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ	มท.(ป.ค) กกจ.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๓.๔.๑๘ โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว	กกจ.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๓.๔.๑๙ โครงการศูนย์ประสานแรงงานประมง	กกจ.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๓.๔.๒๐ โครงการศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าวเพื่อสนับสนุนเขตเศรษฐกิจ	กกจ.	๓.๑	๙.๑.๒	๙.๑	๙	๒
๓.๔.๒๑ โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	กกจ.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๓.๔.๒๒ โครงการตรวจสอบสำนักงานจัดหางาน/บริษัทจัดหางานให้คนหางานทำงานในประเทศ บริษัทจัดหางานให้คนหางานไปทำงานต่างประเทศ บริษัทจัดหางานให้คนหางานเพื่อทำงานเป็น คนประจำเรือ และบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ	กกจ.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๓.๔.๒๓ โครงการสัมมนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจสำหรับเจ้าหน้าที่/ผู้รับอนุญาต นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ	กกจ.	๓.๒	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
๓.๔.๒๔ โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน	กกจ.	๓.๑	๑.๒.๑	๑.๒	๑	๑
แนวทางย่อยที่ ๓.๕ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน						
๓.๕.๑ โครงการฝึกอบรมบุคลากรระหว่างประเทศสมาชิกประกันสังคม (ASSA) หลักสูตรฟื้นฟูสมรรถภาพแบบครบวงจร”	สปส. (ศพง. ปทุมธานี)	๒.๑	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๓.๕. ๒ พัฒนาความร่วมมือด้านประกันสังคมในระดับอาเซียน	สปส.	๒.๑	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ภายใต้ แผนปฏิบัติ การ (x)	ตัวชี้วัดของแผน ย่อยภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
๓.๕.๓ โครงการจัดประชุมตามแผนงานคณะทำงานเจ้าหน้าที่อาวุโสแรงงานอาเซียน	กกจ.	๓.๓	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓

๓.๕) โครงการสำคัญ

- โครงการความร่วมมือทางวิชาการกระทรวงแรงงาน ILO
- โครงการส่งเสริมการรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ
- โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ
- โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว
- โครงการความร่วมมือภายใต้กรอบพหุภาคี

๔) แนวทางที่ ๔ : การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ความไม่สมดุลของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานในตลาดแรงงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นปัญหาสะสมมาอย่างยาวนานอันเนื่องมาจากปัญหาเชิงโครงสร้างประชากรของประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ปัญหาการเกิดต่ำทำให้มีกำลังแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานในสัดส่วนที่ไม่เพียงพอกับความต้องการใช้แรงงานที่ขยายตัวตามการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อจัด/ลด/บรรเทาปัญหาความไม่สมดุลนี้ไว้ ๒ ประการ ดังนี้

๑) ในระยะเร่งด่วนมุ่งบรรเทาความไม่สอดคล้องของการจ้างงานระหว่างอุปสงค์และอุปทาน กำหนดแนวทางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ ทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จะต้องดำเนินกลยุทธ์ควบคู่กันโดยการศึกษา วิเคราะห์ และพยากรณ์สถานะตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศ และระดับจังหวัด สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานโดยเฉพาะความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงเผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

๒) สร้างความสมดุลของตลาดแรงงานแบบยั่งยืนให้ภาคแรงงาน ของประเทศ โดยการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศเชิงบูรณาการ ประสานความร่วมมือจัดทำแผนกำลังแรงงานร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ ต่อเนื่องจนถึงการเผยแพร่แผนกำลังแรงงานระดับประเทศและแผนกำลังแรงงานระดับจังหวัดให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ และผลักดันให้หน่วยงานภายใน และภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานในระดับประเทศและระดับจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด

๓) ต้องมีข้อมูล (Data & Information) ในระดับต่าง ๆ รวมถึงความต้องการแรงงานฝีมือในสาขาอาชีพต่าง ๆ (Skill Requirement) จึงจะสามารถพัฒนากำลังแรงงาน (Manpower) ได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้ (Matching) เพราะข้อมูล (Data) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะหากมีความต้องการแรงงาน (Demand) แต่ประเทศไทยไม่สามารถตอบสนอง (Supply) ได้จะเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ

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

๕) ต้องบริหาร Stock & Flow Workforce

๔.๑) เป้าหมาย

(๑) ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

(๒) แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

๔.๒) ค่าเป้าหมาย

ปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๖๕

ปี ๒๕๖๔ ร้อยละ ๗๐

ปี ๒๕๖๕ ร้อยละ ๗๕

๔.๓) ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ทั้งนี้มีตัวชี้วัดย่อยภายในแนวทางที่ ๔ ทั้งหมดมีดังนี้

ตารางที่ ๓.๔ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายแนวทางที่ ๔

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๔.๑ ร้อยละของความต้องการแรงงาน	ค่าเป้าหมายต้องดำเนินการทบทวนอีกครั้งภายหลังจากการใช้ระบบวิเคราะห์ใหม่ในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๓		
๔.๒ ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๒	ร้อยละ ๖๔
๔.๓ ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (หลัก)	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕
๔.๔ ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น	๗๘.๑๕ (กำหนด ๙๓ สาขาอาชีพ)	๘๖.๕๕ (กำหนด ๑๐๓ สาขาอาชีพ)	๑๐๐.๐๐ (กำหนด ๑๑๙ สาขาอาชีพ)

๔.๔) กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ (รายละเอียดปีดำเนินการและตัวชี้วัดรายกิจกรรมอยู่ในส่วนที่ ๔ ส่วนรายละเอียดตัวชี้วัดระดับ Y และ Z อยู่ในภาคผนวกที่ ๕)

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการฯ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อยฯ ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
แนวทางย่อยที่ ๔.๑ บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น						
๔.๑.๑ โครงการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ	สป.(กศร.)/กกจ.	๒.๑	๑๗.๑.๑	๑๗.๑	๑๗	๔
๔.๑.๒ โครงการประสานความต้องการและพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะเพื่ออุตสาหกรรมแห่งชาติ	สถาบันเพิ่มผลผลิต แห่งชาติ	๔.๑	๑๑.๔.๑ /๑๑.๕.๑/๑๕. ๒.๑/	๑๑.๔/๑๑. ๕/๑๕.๒	๑๑	๓
แนวทางย่อยที่ ๔.๒ ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ						
๔.๒.๑ โครงการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน	สป. (กศร.)	๔.๑	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๑๑	๓
๔.๒.๒ โครงการยกระดับคุณภาพการบริหารข้อมูลตลาดแรงงานเพื่อรองรับการปฏิรูปประเทศ	กกจ.(กบต.)	๔.๑	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
แนวทางย่อยที่ ๔.๓ สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการ)						
๔.๓.๑ โครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน	สป.(กศร.)	๔.๔	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๔.๓.๒ การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	สป.(กศร.)	๔.๔	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๔.๓.๓ โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานประกันสังคมสู่สถานศึกษา	สปส. (ศสน.)	๕.๓	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓

๓.๕) โครงการสำคัญ

- โครงการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ
- โครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน

๕) แนวทางที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

๑) มุ่งเน้นการบริหารจัดการเป็นเลิศในทุกด้านภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งด้านโครงสร้างองค์กรของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ด้านบุคลากรที่ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ด้วยการพัฒนาระบบ HR Scorecard การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร อันจะมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บท ทั้งนี้ กลไกที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยและการติดตามประเมินผลเพราะการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ผลักดัน และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สนองต่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

๒) ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน

๓) สร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานให้เข้มแข็ง ทั้งระดับองค์กรและระดับพื้นที่ เช่น อาสาสมัครแรงงาน การจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นส่วนสนับสนุนการบริหารงาน เช่น แก้ไขปัญหาด้านแรงงาน การเตือนภัยด้านแรงงาน

๔) มุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

๕.๑) เป้าหมาย

(๑) ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัยคล่องตัวและมีธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ

(๒) บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

๕.๒) ค่าเป้าหมาย

ปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ร้อยละ ๘๕

๕.๓) ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน)

ทั้งนี้มีตัวชี้วัดย่อยภายในแนวทางย่อยที่ ๕ ทั้งหมดมีดังนี้

ตารางที่ ๓.๕ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายแนวทางที่ ๕

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๕.๑ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
๕.๒ คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน) (หลัก)	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕
๕.๓ ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕
๕.๔ จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา	๑๒,๐๐๐ คน	๑๒,๐๐๐ คน	๑๒,๐๐๐ คน

๕.๔) กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ (รายละเอียดปีดำเนินการและตัวชี้วัดรายการกิจกรรมอยู่ในส่วนที่ ๔)

โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการ (x)	ตัวชี้วัดของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อยภายใต้แผนแม่บทชาติ (Y1)	แผนแม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ด้าน (z)
แนวทางย่อยที่ ๕.๑ เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน						
๕.๑.๑ โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน”	สป.รง.(ศปท.)	๕.๒/๕.๔	๒๐.๕.๑	๒๐.๕	๒๐	๖
๕.๑.๒ โครงการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน	สป.รง.(ศปท.)	๕.๒	๒๑.๑.๑	๒๑.๑	๒๑	๖
๕.๑.๓ โครงการกระทรวงแรงงานรวมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต(ZeroTolreance&CleanThailand)	สป.รง.(ศปท.)	๕.๒	๒๑.๑.๑	๒๑.๑	๒๑	๖
๕.๑.๔ โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการทุจริตและประพฤติมิชอบ	สปส.(กบค.)	๕.๒	๒๑.๑.๑	๒๑.๑	๒๑	๖

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการฯ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อยฯ ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
๕.๑.๕ การติดตามตรวจสอบและประเมินผลโครงการติดตามตรวจสอบและประเมินผล ภาคราชการ	สปส. (กตณ.)	๕.๒	๒๑.๑	๒๑.๑	๒๑	๖
๕.๑.๖ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มทักษะและศักยภาพการตรวจสอบภายใน	สปส. (กตณ./กฝ.)	๕.๒	๒๑.๑	๒๑.๑	๒๑	๖
แนวทางย่อยที่ ๕.๒ ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร						
๕.๒.๑ ปรับปรุงและทบทวนพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กพร.	๕.๒	๒๒.๑.๑	๒๒.๑	๒๒	๖
๕.๒.๒ ทบทวนกฎหมายลำดับรอง	กพร.	๕.๒	๒๒.๑.๑	๒๒.๑	๒๒	๖
๕.๒.๓ โครงการทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายด้านแรงงานตามพระราชกฤษฎีกา การทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายพ.ศ.๒๕๕๘	สปส.(กม.)	๓.๑	๑.๒.๒	๑.๒	๒๒	๖
๕.๒.๔ การพัฒนาปรับปรุงกฎหมาย	กสร.	๕.๒	๒๒.๑.๑	๒๒.๑	๒๒	๖
แนวทางย่อยที่ ๕.๓ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง						
๕.๓.๓ แผนพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร	สป.(กบค.พบ.)	๕.๒	๒๒.๑.๑	๒๒.๑	๒๒	๖
๕.๓.๔ แผนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะความรู้ทักษะคุณธรรมจริยธรรมก้าวทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง	สป.(กบค.พบ.)	๕.๔	๒๐.๕.๑	๒๐.๕	๒๐	๖
๕.๓.๕ การจ้างดูแลพัฒนาและปรับปรุงระบบe-Learningของสำนักงานประกันสังคม	สปส.(กฝ.)	๖.๑	๒๐.๕.๑	๒๐.๕	๒๐	๖
๕.๓.๖ โครงการอบรมทักษะภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	สปส.(กฝ.)	๒.๑	๒๐.๕.๑	๒๐.๕	๒๐	๖
๕.๓.๗ The Leadership Dynamic Program	สปส. (กฝ.)	๕.๔	๒๐.๕.๑	๒๐.๕	๒๐	๖
๕.๓.๘ นักบริหารประกันสังคมระดับต้น	สปส. (กฝ.)	๕.๔	๒๐.๕.๑	๒๐.๕	๒๐	๖

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการฯ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อยฯ ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
๕.๓.๙ นักบริหารประกันสังคมระดับกลาง	สปส. (กผ.)	๕.๔	๒๐.๕.๑	๒๐.๕	๒๐	๖
๕.๓.๑๐ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ	สป. (กบค อบ.	๕.๔	๒๐.๕.๑	๒๐.๕	๒๐	๖
แนวทางย่อยที่ ๕.๔ พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (บูรณาการ)						
๕.๔.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพการให้บริการประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	สป. (สตป.สบช.)/ ทุกกรม	๕.๒	๒๐.๕.๑	๒๐.๕	๒๐	๖
๕.๔.๒ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้	สป. (สตป.สภ.)/ ทุกกรม	๕.๒	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖
๕.๔.๓ โครงการเพิ่มสมรรถนะการตอบข้อซักถามทางโทรศัพท์สายด่วน๑๕๐๖	สป. (สตป.สบช.)/ ทุกกรม	๕.๒	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖
๕.๔.๔ โครงการกระทรวงแรงงานนำอยู่มุ่งสู่องค์กรสุขภาวะ	สป. (กบค.)	๕.๒	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖
๕.๔.๕ โครงการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานเคลื่อนที่	สป. (สตป.)/ทุกกรม	๕.๒	๒๐.๕.๑	๒๐.๕	๒๐	๖
แนวทางย่อยที่ ๕.๕ เสริมสร้างการสื่อสารภายในและภาพลักษณ์ขององค์กร						
๕.๕.๑ โครงการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกระทรวงแรงงาน	สป. (กบค.)	๕.๒	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖
แนวทางย่อยที่ ๕.๖ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้าน ICT ให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล						
๕.๖.๑ โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ	สปส.(กผ./สบท)	๕.๔	๒๐.๕.๑	๒๐.๕	๒๐	๖

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธชาติ ด้าน (z)
๕.๖.๒ โครงการยกระดับความรู้และทักษะบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบรัฐบาลดิจิทัล	กสร.(สพม.)	๕.๔	๒๐.๑.๑	๒๐.๑	๒๐	๖
๕.๖.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สป. รง	สป.(ศทส.)	๕.๔	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖
๕.๖.๔ โครงการพัฒนาบุคลากรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	สป.(ศทส.)/ สป.(กบค.)	๕.๔	๒.๒.๑	๒.๒	๒	๖
๕.๖.๕ โครงการอบรมให้ความรู้การบริหารจัดการศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติและการใช้ประโยชน์สู่การเป็น Provincial Big Data	สป.(ศทส.)	๕.๔	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖
แนวทางย่อยที่ ๕.๗ ติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ						
๕.๗.๑ โครงการทบทวนจัดทำแผนในระดับต่างๆ	สป.ทุกกรม	๕.๒	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖
๕.๗.๒ การติดตามและประเมินการปฏิบัติตามนโยบายยุทธศาสตร์และแผนของกระทรวงแรงงาน	สป.(สตป.)	๕.๒	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖

๕.๕) โครงการสำคัญ

- โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน”
- โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- การพัฒนาปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)

๖) แนวทางที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

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 โดยสร้างความโปร่งใสให้กับภาครัฐ ด้วยการเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐได้

ความท้าทายที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยี บุคลากรที่ทำงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ที่จะต้องชาญฉลาด รู้เท่าทันสื่อเท่าทันโลกด้วยตระหนักถึงความท้าทายและโอกาส ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนแม่บทฯ และภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นที่**การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศ**เพื่อใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นกลไกในการเชื่อมโยงภารกิจด้านแรงงานสู่ประชากรวัยทำงานทุกคนอย่างสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกที่ ทั่วถึง เป็นธรรม และเท่าเทียม อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาลในท้ายที่สุด

๖.๑) เป้าหมาย

พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

๖.๒) คำเป้าหมาย

ระดับที่ ๕

๖.๓) ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

ความสำเร็จการติดตาม และประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT)

ทั้งนี้มีตัวชี้วัดย่อยภายในแนวทางที่ ๖ ทั้งหมดมีดังนี้

ตารางที่ ๓. ๖ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายแนวทางที่ ๖

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศ ด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕
๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT) (หลัก)	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕

๖.๔) กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ (รายละเอียดปีดำเนินการและตัวชี้วัดรายการกิจกรรมอยู่ในส่วนที่ ๔ ส่วนรายละเอียดตัวชี้วัดระดับ Y และ Z อยู่ในภาคผนวกที่ ๕)

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการฯ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อยฯ ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
แนวทางย่อยที่ ๖.๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E- service) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย						
๖.๑.๑ โครงการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	สป. (สตป.) /สป.(ศทส.)	๕.๒	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖
๖.๑.๒ โครงการพัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน(Labour Big Data Analytics) เพื่อการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ	สป. (ศทส.)	๖.๑	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖
๖.๑.๓ โครงการพัฒนาระบบบริการประชาชน ณ จุดเดียวทางอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยบัตรประชาชนใบเดียวเพื่ออำนวยความสะดวกเอกสารลดขั้นตอนและลดระยะเวลา	สป. (ศทส.)	๖.๑	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖
๖.๑.๔ การบริหารจัดการระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ(บำรุงรักษา)	สป. (ศทส.)	๖.๒	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖
๖.๑.๕ โครงการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สป. (ศทส.)	๖.๒	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖
๖.๑.๖ บำรุงรักษาเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน(ระบบอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ต)	สป. (ศทส.)	๖.๒	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖
๖.๑.๗ โครงการพัฒนาและปรับปรุงสารสนเทศ เพื่อรองรับการให้บริการ	กกจ.	๖.๒	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๖.๑.๘ โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการจัดหางาน (Job Demand Open Platform)	กกจ.	๖.๒	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๖.๑.๙ โครงการพัฒนาระบบบุคคลกรการจัดหางาน	กกจ.	๖.๒	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๖.๑.๑๐ โครงการยกระดับการให้บริการของกรมการจัดหางาน (Smart Service) (Universal Design)	กกจ.	๖.๒	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๖.๑.๑๑ โครงการคลังข้อมูลด้านการจัดหางาน (Doe Data Center)	กกจ.	๖.๒	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓
๖.๑.๑๒ โครงการพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์บริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศระยะที่ ๓	กกจ.	๖.๒	๑๑.๔.๑	๑๑.๔	๑๑	๓

โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการฯ (x)	ตัวชี้วัดของ แผนย่อย ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผนย่อยฯ ภายใต้แผน แม่บทชาติ (Y1)	แผน แม่บท (Y2)	ยุทธศาสตร์ ด้าน (z)
แนวทางย่อยที่ ๖.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก						
๖.๒.๑ เข้าใช้บริการสื่อสารและโทรคมนาคม	สป.(ศทส.)	๖.๒	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖
๖.๒.๒ โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์อุปกรณ์รักษาความมั่นคงภัยและอุปกรณ์ประชุมสื่อสารทางไกลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สป. (ศทส.)	๖.๒	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖
๖.๒.๓ โครงการจัดหาระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายความเร็วสูง	สป. (ศทส.)	๖.๒	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖
๖.๒.๔ โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนให้หน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สป. (ศทส.)	๖.๒	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖
แนวทางย่อยที่ ๖.๓ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ/ข้อกำหนด รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์						
๖.๓.๑ การพัฒนา Application สำหรับงานอาสาสมัครแรงงาน (MOL I Lert U)	สป.รง. (สตป.สภ.)	๖.๑	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖
แนวทางย่อยที่ ๖.๔ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน (บูรณาการ)						
๖.๔.๑ โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	สป. (สตป.)/สป. (ศทส.)	๖.๑	๒๐.๔.๒	๒๐.๔	๒๐	๖

๖.๕) โครงการสำคัญ

- โครงการพัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน (Labour Big Data Analytics) เพื่อการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ
- โครงการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

๓.๓ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ไปดำเนินการ
การบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕)
สู่การปฏิบัติ สามารถดำเนินการโดยรัฐมนตรีว่ากระทรวงแรงงานหรือปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นผู้บริหาร
สูงสุดเป็นผู้มอบหมาย ดังนี้

๑) ระดับกรม ให้ทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม นำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
ไปเป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของแต่ละกรม ให้เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ.
๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี

๒) ระดับพื้นที่ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานกระทรวงแรงงานในพื้นที่จังหวัดจัดทำแผน
ระดับจังหวัดเชิงบูรณาการและตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ตามกรอบแผนปฏิบัติการฯ
ซึ่งมีทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ร่วมในโครงการ ซึ่งแผนจังหวัดนี้
จะเป็นกลไกระดับจังหวัดที่จะเชื่อมโยงการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ

สำหรับหน่วยงานภายนอกกระทรวงเน้นการประสานความร่วมมือและผลักดันการมีส่วนร่วม อาทิ
หน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจสอดคล้องแผนปฏิบัติการฯ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภายใต้
โครงการต่างๆ ของแผนปฏิบัติราชการฯ เช่น องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง กลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ
ด้านแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ เป็นต้น ทั้งนี้ในแผนปฏิบัติการฯ มีหน่วยงานภายนอกกระทรวง
แรงงานจำนวน ๙ กระทรวง ที่ส่งโครงการเข้ามาบรรจุในแผน ได้แก่

๑. กระทรวงการต่างประเทศ

๒. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- กรมส่งเสริมและพัฒนาชีวิตคนพิการ

๓. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

- กรมประมง
- กรมส่งเสริมการเกษตร
- กรมปศุสัตว์

๔. กระทรวงมหาดไทย

- กรมการปกครอง

๕. กระทรวงศึกษาธิการ

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

๖. กระทรวงสาธารณสุข

- กรมควบคุมโรค

๗. กระทรวงอุตสาหกรรม

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

๘. กระทรวงยุติธรรม

- สำนักงานอัยการสูงสุด
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- กรมสอบสวนคดีพิเศษ

๙. สำนักงานนายกรัฐมนตรี

- กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
- สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ในส่วนของการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โดยอาศัยเครื่องมือการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแผนปฏิบัติการรายปี ระยะครึ่งแผน และเมื่อครบกำหนดแผนหรือ ๓ ปี รวมทั้งการใช้ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเพื่อเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบประเมินการทำงาน และความสำเร็จของแผนฯ และนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อดำเนินการให้แผนบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไปรวมทั้งเพื่อทบทวนปรับปรุงแผนฯ ให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการติดตามและประเมินผล คือ กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๔ รายละเอียดตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

คำนิยามของกระทรวงแรงงาน

แรงงาน หมายถึง กำลังแรงงาน (แรงงานในและนอกระบบ รวมทั้งแรงงานคนพิการ แรงงานสูงอายุ) และผู้ประกอบการ

ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง แรงงานมีงานทำ มีความมั่นคง และมีสุขภาวะที่ดีในการทำงาน

แรงงานในระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ได้รับความคุ้มครองหรือหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ได้แก่ ๑) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ของส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น ๒) ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ๓) ครูใหญ่หรือครูโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ๔) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ ๕) ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และ ๖) ผู้มีงานทำที่ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม มาตรา ๓๓

แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองหรือผู้มีงานทำที่ได้รับการคุ้มครองไม่ครบทั้งระบบหรือผู้มีงานทำที่ไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

๔.๑ แนวทางย่อยที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๑) ตัวชี้วัด ๑.๑ ผลิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี (แผนฯ ๑๒)

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\begin{aligned} \text{ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน} &= \frac{\text{GDP (ณ ปริมาณลูกโซ่)}}{\text{จำนวนผู้มีงานทำ}} \\ &= \frac{\text{อัตราการเปลี่ยนแปลง} \left(\frac{\text{ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานปีปัจจุบัน} - \text{ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานปีก่อน}}{\text{ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานปีก่อน}} \right) \times 100}{\text{ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานปีก่อน}} \end{aligned}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศแบบปริมาณลูกโซ่ หรือ GDP-Chain Volume Measures (GDP-CVM) หมายถึง คือ การวัดมูลค่าของสินค้าและบริการขั้นสุดท้ายด้วยราคาเฉลี่ยของปีก่อนหน้าเพื่อหา “ปริมาณ” การผลิตสินค้าและบริการที่เกิดขึ้นจริงในปีนั้นๆ โดยทำเป็นดัชนีปริมาณที่ใช้ราคาปีก่อนหน้าถ่วงน้ำหนัก ซึ่งการคำนวณโดยวิธีนี้เป็นการเปลี่ยนปีฐานราคาสินค้าและบริการทุก ๆ ปี ทำให้โครงสร้างของเศรษฐกิจในแต่ละปีมีความทันสมัยเนื่องจากห่างจากปัจจุบันเพียง ๑ ปี เท่านั้น และทำให้อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจมีความถูกต้องมากขึ้น โดยมีสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (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 หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจ ในระหว่างที่ไม่ได้ทำงาน เช่น อยู่ระหว่างลาพักผ่อนตามสิทธิ เป็นต้น

๓.๒ ไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่น ๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจ ในระหว่างที่ไม่ได้ทำงาน แต่ยังมีงานหรือธุรกิจที่จะกลับไปทำ เช่น การลาป่วย/ลากิจของลูกจ้างรายวัน เป็นต้น (หมายเหตุ : เป็นคำนิยามที่ใช้ในการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ผลิิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๒.๕	ร้อยละ ๒.๕	ร้อยละ ๒.๕

แหล่งข้อมูล/หน่วยงานที่เก็บตัวชี้วัด : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ/สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หน่วยงานรับผิดชอบดำเนินกิจกรรมโครงการต่างๆ : กระทรวงแรงงาน^๑(กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ในกลุ่มอุตสาหกรรมและบริการและสถานประกอบการ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

๒) ตัวชี้วัด ๑.๒ ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ/ปี

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\text{ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงาน} = \frac{\text{ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยแรงงานหลังการฝึก} - \text{ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานก่อนการฝึก}}{๕} \times ๑๐๐$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานหมายถึง

- กรณีฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การใช้และการบำรุงรักษาเครื่องมืออย่างถูกต้องปลอดภัย การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน การใช้วัสดุอย่างถูกต้องและปลอดภัย ผลสำเร็จของงานตรงตามข้อกำหนดใช้การได้ดี แข็งแรง ประณีตและสวยงาม การนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกไปใช้ในการทำงาน การให้ความช่วยเหลือและแนะนำให้กับเพื่อนร่วมงานกรณีเกิด

^๑ หมายเหตุ กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน คำนวณข้อมูล

ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ โอกาสในการมีงานทำ การทำงานที่ต้องใช้ความรู้สูงกว่าความรู้ที่มีอยู่เดิม และการแก้ไข้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมั่นใจขึ้น

- กรณีการยกระดับฝีมือ หมายถึง ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การลดการสูญเสียในการผลิตหรือการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตหรือการทำงาน คุณภาพของงาน/สินค้าดีขึ้นกว่าเดิม สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้มากขึ้น ความผิดพลาดในการทำงานลดลง มีทักษะเพิ่มขึ้นสามารถทำงานที่หลากหลาย ลดเวลาผลิตสินค้า/บริการได้ ลดขั้นตอนการทำงานหรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน มีความรู้ ความชำนาญมากขึ้นและสามารถสร้างต้นแบบการทำงานสำหรับใช้งานอื่นต่อไป

- กรณีการฝึกอาชีพเสริม หมายถึง ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน สามารถใช้วัสดุได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย ผลสำเร็จของงานตรงตามข้อกำหนดใช้การได้ดี แข็งแรง ประณีต และสวยงาม การนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกไปประกอบอาชีพ และสามารถเผยแพร่ความรู้ได้จากการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ผู้อื่นได้

แหล่งข้อมูล : ค่าประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานก่อน และหลังการฝึก ได้มาจากแบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (โดยกำหนดจากอัตราคงที่ร้อยละ ๕.๐ ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กองแผนงานและสารสนเทศ
กลุ่มงานสถิติและประเมินผล)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

๓) ตัวชี้วัด ๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (เทียบกับเป้าหมาย) ร้อยละ ๑๐๐ ต่อปี

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{สัดส่วนของแรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน}} \times 100$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. แรงงานฝีมือ หมายถึง แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒. มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ

๓. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง การทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๔. ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ผู้ที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ/มาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ/ทดสอบมาตรฐานฝีมือ

คนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

๕. ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ/มาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ/ทดสอบมาตรฐานฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละของแรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ/ปี (เทียบกับเป้าหมาย)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลระบบบริการตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DATA CENTER)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กองแผนงานและสารสนเทศ กลุ่มงานสถิติและประเมินผล)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

๔) ตัวชี้วัด ๑.๔ สถานประกอบการกิจการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนสถานประกอบการกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

สถานประกอบการกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย หมายถึง สถานประกอบการกิจการที่ไม่เคยจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย หรือสถานประกอบการที่ไม่อยู่ระหว่างการประกาศแสดงตนเอง หรือการรับรอง สมัครงใจเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย โดยการประกาศแสดงตนเองหรือขอการรับรองระดับพื้นฐาน ระดับสมบูรณ์ หรือระดับสมบูรณ์สูงสุด จากการส่งเสริม แนะนำ สนับสนุน ชี้แจง อบรม หรือการพัฒนาตนเอง

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
จำนวนสถานประกอบการกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย	๒๐๐ แห่ง	๒๐๐ แห่ง	๒๐๐ แห่ง

แหล่งข้อมูล :

ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/เอกสารการรายงานผล

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

๕) ตัวชี้วัด ๑.๕ จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ (PM Target)

หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาเทคโนโลยีขั้นสูง

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

แรงงานฝีมือคุณภาพหมายถึงผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทุกระดับ (ระดับ ๑, ๒ และ ๓) ทั้งที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการทดสอบเองและที่ส่งเสริมให้ภาครัฐและเอกชนดำเนินการทดสอบฯ และให้หมายรวมถึงผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เป็นเทคโนโลยีขั้นสูงทั้งที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเองและที่ส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๕

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ (PM Target)	๕๙,๐๐๐ คน	๕๙,๐๐๐ คน	๕๙,๐๐๐ คน

แหล่งข้อมูล : ผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กองแผนงานและสารสนเทศ
กลุ่มงานสถิติและประเมินผล)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

๑.๗ ร้อยละของผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ กิจการเพิ่มขึ้น	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗

๖) ตัวชี้วัด ๑.๖ ร้อยละของคนทำงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\text{ร้อยละของคนทำงานมีผลิตภาพ} = \frac{\text{จำนวนพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน} \times \text{ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น}}{\text{จำนวนพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานทั้งหมด} \times \text{ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

(๑) คนทำงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น หมายถึง พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๔๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และผู้ประกอบการได้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของพนักงานภายหลังจากการฝึกอบรมฝีมือแรงงานอย่างน้อย ๑ ด้าน ได้แก่ ด้านที่ ๒ ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านที่ ๔ การแก้ปัญหาในการทำงาน

(๒) จำนวนพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ หมายถึง จำนวนพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และนายทะเบียนให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ตามมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละของพนักงาน มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๕๐	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๕๐	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๕๐

แหล่งข้อมูล : ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://datacenter.dsd.go.th>)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กองแผนงานและสารสนเทศ)
กลุ่มงานสถิติและประเมินผล)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

๓) ตัวชี้วัด ๑.๗ ร้อยละของผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น} = \frac{\text{ผลรวมของร้อยละของการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ}}{\text{จำนวนสถานประกอบการทั้งหมดที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0}} \times 100$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

ผลรวมของร้อยละของการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน หมายถึง ค่าของร้อยละของการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการในแต่ละปี แต่ละแห่ง นำบวกกันจนครบตามเป้าหมายที่กรมกำหนด

คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละของผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗

แหล่งข้อมูล : ผลการดำเนินงานในระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือรูปแบบที่กรมกำหนด โดยบันทึกข้อมูลจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และ ๗๖ จังหวัด

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กองแผนงานและสารสนเทศ
กลุ่มงานสถิติและประเมินผล)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

๔.๒ แนวทางย่อยที่ ๒ : การคุ้มครอง และเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

๑) ตัวชี้วัด ๒.๑ จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนแรงงานในระบบที่ขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคมและมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

คำอธิบาย/นิยามศัพท์: แรงงานในระบบ หมายถึง

๑. ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ ซึ่งเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ (รวมสาขา) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปีบริบูรณ์และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์

๒. ผู้ประกันตนมาตรา ๓๙ ผู้ซึ่งเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน สมควรเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ ด้วยตนเอง ภายใน ๖ เดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน ทั้งนี้ จำนวนแรงงานในระบบดังกล่าวเป็นข้อมูลสุทธิ ณ วันสิ้นเดือนที่รายงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม	๑๓.๕๔ ล้านคน	๑๓.๘๕ ล้านคน	๑๔.๑๖ ล้านคน

แหล่งข้อมูล : สำนักงานประกันสังคม กองนโยบายและแผนงาน กลุ่มงานนโยบายและแผน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานประกันสังคม สำนักเงินสมทบ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขา

๒) ตัวชี้วัด ๒.๒ จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา ๔๐ (PM Target)

หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ณ สิ้นสุดปีงบประมาณ

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

ผู้อยู่ภายใต้ประกันสังคมมาตรา ๔๐ หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบอาชีพอิสระ เช่น รับจ้าง เกษตรกรรม ค้าขาย ฯลฯ และ ไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ หรือ ตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติ

ประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ ที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ เพื่อได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม

ค่าเป้าหมาย:

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา ๔๐	๓.๔๕ ล้านคน	๓.๘๐ ล้านคน	๔.๑๕ ล้านคน

แหล่งข้อมูล : สำนักงานประกันสังคม กองนโยบายและแผนงาน กลุ่มงานนโยบายและแผน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานประกันสังคม สำนักเสริมสร้าง

ความมั่นคงแรงงานนอกระบบ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขา

๓) ตัวชี้วัด ๒.๓ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

หน่วยวัด : จำนวนลูกจ้าง (คน)

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน ณ สิ้นสุดปีงบประมาณ

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน	๑๑.๙๑ ล้านคน	๑๒.๑๕ ล้านคน	๑๒.๔๐ ล้านคน

แหล่งข้อมูล : สำนักงานประกันสังคม สำนักงานกองทุนเงินทดแทน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานประกันสังคม สำนักงานกองทุนเงินทดแทน

๔) ตัวชี้วัด ๒.๔ จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงาน ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน (PM Target)

หน่วยวัด : คน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน ตามกิจกรรมตรวจแรงงานในระบบ ตรวจแรงงานนอกระบบ และกิจกรรมตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. แรงงานในระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ได้รับความคุ้มครอง หรือหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ได้แก่

- ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น

- ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

- ครูใหญ่หรือครูโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

- ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

- ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

- ผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม มาตรา ๓๓ ๓๔ และ ๔๐

๒. แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

๓. การตรวจคุ้มครองแรงงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป เพื่อดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสภาพการจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงาน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ดีจากนายจ้างอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึง สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานให้ถูกต้องเหมาะสมในขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้นายจ้าง

๔. กฎหมายแรงงาน หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง เพื่อให้การจ้างงาน และการใช้งาน การประกอบกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปด้วยดีได้รับประโยชน์ที่เหมาะสม

คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน	๑,๙๖๕,๗๐๐ คน	๑,๙๗๖,๗๐๐ คน	๑,๙๘๗,๗๐๐ คน

หมายเหตุ คำเป้าหมายปี ๒๕๖๓ เป็นคำเป้าหมายตามกรอบคำของงบประมาณประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๓

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/เอกสารการรายงานผล

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กองคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ และกองความปลอดภัยแรงงาน)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

๕) ตัวชี้วัด ๒.๕ อัตราการว่างงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :
$$\text{อัตราการว่างงาน} = \frac{\text{ผู้ว่างงาน}}{\text{กำลังแรงงานรวม}} \times 100$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. ผู้ว่างงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปและในสัปดาห์แห่งการสำรวจ มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ (๑) ไม่ได้ทำงานและไม่มียานประจำ แต่ได้หางาน สมัครงานหรือรอการบรรจุ ในระหว่าง ๓๐ วันก่อนวันสัมภาษณ์ (๒) ไม่ได้ทำงานและไม่มียานประจำ และได้หางานทำ ในระหว่าง ๓๐ วันก่อนวันสัมภาษณ์ แต่พร้อมที่จะทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ

๒. กำลังแรงงานรวม หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ในสัปดาห์แห่งการสำรวจเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบันหรือเป็นผู้ถูกจัดจำแนกอยู่ในประเภทกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล ตามค่านิยามที่ได้ระบุข้างต้น

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
อัตราการว่างงาน (คำนวณด้วยการใช้สูตร Moving Average การหาค่าเฉลี่ยเคลื่อนที่ ทุก ๓ ปี)	ร้อยละ ๑.๐๗	ร้อยละ ๑.๐๔	ร้อยละ ๑.๐๓

แหล่งข้อมูล : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เหตุผลความจำเป็น : อัตราการว่างงานเป็นดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานในระดับประเทศ (Key Indicators of the labour market) ตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) อัตราการว่างงานจะแสดงให้เห็นถึงอุปทานส่วนเกินของแรงงานที่มีอยู่ในประเทศ ส่วนใหญ่จะต้องพิจารณาควบคู่ไปพร้อมกับอัตราการมีงานทำต่อประชากร หรือเรียกว่า อัตราการจ้างงาน หมายถึง สัดส่วนการมีงานทำของประชากรต่อประชากรวัยแรงงานทั้งหมด โดยคำนวณจากอัตราการมีงานทำต่อประชากร
$$\text{ต่อประชากร} = \frac{\text{จำนวนผู้มีงานทำ}}{\text{ประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป}} \times 100$$

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงมหาดไทย และสถานประกอบการภาคเอกชน

๖) ตัวชี้วัด ๒.๖ ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\text{ร้อยละการบรรจุนานต่อผู้สมัครงาน} = \frac{\text{จำนวนผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางานและได้รับการบรรจุนาน}}{\text{จำนวนงานมาใช้บริการจัดหางานทั้งหมด}} \times 100$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. ร้อยละของผู้สมัครงานที่ได้รับการบรรจุงาน หมายถึง จำนวนผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางานและได้รับการบรรจุงานเปรียบเทียบกับจำนวนผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางานทั้งหมด
๒. ผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางาน หมายถึง ผู้ที่ต้องการทำงาน และมาสมัครงานไว้กับกรมการจัดหางาน
๓. ผู้ที่ได้รับการบรรจุงาน หมายถึง ผู้สมัครงานที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในสถานประกอบการโดยบริการของกรมการจัดหางาน

ค่าเป้าหมาย:

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๗	ร้อยละ ๖๙

แหล่งข้อมูล : รายงานผลการปฏิบัติงานจัดหางานในประเทศ (โดยกำหนดอัตราเพิ่มร้อยละ ๒ ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมการจัดหางาน กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

๓) ตัวชี้วัด ๒.๗ ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด:

$$\text{ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ} = \frac{\text{จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ}}{\text{จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพ}} \times 100$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

ผู้สูงอายุ (บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปี ขึ้นไป มีสัญชาติไทย) ที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือ ฝึกอาชีพ จากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด) กรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีงานทำ/ประกอบอาชีพอิสระ หรือ มีรายได้

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือ ฝึกอาชีพมีงานทำ	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๔๒	ร้อยละ ๔๔

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด) กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

๔.๓ แนวทางย่อยที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

๑) ตัวชี้วัด ๓.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว และปัญหาค้ามนุษย์ (PM Target)

หน่วยวัด : ผลการจัดระดับประเทศจากเกณฑ์การวัดระดับรายงานการค้ามนุษย์
ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา TIP Report (Trafficking in Persons Report) ตามกฎหมาย
ป้องกันเหยื่อผู้เคราะห์ร้ายจากการค้าแรงงาน ๒๐๐๐ (Trafficking Victims Protection Act of ๒๐๐๐ :
TVPA)

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : เกณฑ์ ๔ ระดับของ TIP Report มีดังนี้

ระดับที่ ๑ (Tier ๑) คือ ประเทศที่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำ
ตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกาทั้งด้านการป้องกันและบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์และการคุ้มครอง
เหยื่อการค้ามนุษย์

ระดับที่ ๒ (Tier ๒) คือ ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำ
ตามกฎหมายสหรัฐอเมริกาแต่มีความพยายามปรับปรุงแก้ไข

ระดับที่ ๒ ซึ่งต้องจับตามองเป็นพิเศษ (Tier ๒ Watch List) คล้ายกับ Tier ๒ โดยมี
จำนวนเหยื่อการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น หรือไม่มีหลักฐานชัดเจนว่ารัฐบาลเพิ่มความพยายามดำเนินการต่อต้าน
การค้ามนุษย์

ระดับที่ ๓ (Tier ๓) คือ ระดับต่ำสุด หมายถึงประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับ
มาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา และไม่มี ความพยายามแก้ไข ซึ่งสหรัฐอเมริกาอาจพิจารณาระงับ
การให้ความช่วยเหลือที่มีใช้ความช่วยเหลือเพื่อมนุษยธรรมและการค้าได้

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหา แรงงานต่างด้าวและปัญหาค้ามนุษย์	รักษาสถานะ Tier ๒	รักษาสถานะ Tier ๒	รักษาสถานะ Tier ๒

แหล่งข้อมูล : TIP Report กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
กระทรวงการต่างประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สตช.) กระทรวงยุติธรรม
กระทรวงแรงงาน กระทรวงการท่องเที่ยว กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรมศุลกากร กองทัพอากาศ ฯลฯ

๒) ตัวชี้วัด ๓.๒ จำนวนของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน

หน่วยวัด : คน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ขอรับ/ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ประกอบด้วย ๑) ประเภทชั่วคราว (ม.๕๙) ๒) ส่งเสริมการลงทุน (BOI) การปิโตรเลียมหรือกฎหมายอื่น ๓) คนต่างด้าวนำเข้าตาม MOU ๔) คนต่างด้าวที่ได้รับการตรวจสัญชาติ ๕) คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ และ ๖) ชนกลุ่มน้อย

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

แรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงาน หมายถึง คนต่างด้าวที่ไม่มีสัญชาติไทยประสงค์จะทำงานและได้รับใบอนุญาตทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย

คนต่างด้าว หมายถึง

๑. บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒

๒. บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับหรือคนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติตามกฎหมายสัญชาติหรือประกาศของคณะปฏิวัติ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน	๙๓๒,๐๐๐ คน	๑,๑๒๐,๐๐๐ คน	๑,๑๒๐,๐๐๐ คน

แหล่งข้อมูล : กรมการจัดหางาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมการจัดหางาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

๓) ตัวชี้วัด ๓.๓ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย ตามพันธกรณีและ ความร่วมมือ ด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

หน่วยวัด : จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

ข้อเสนอเชิงนโยบาย หมายถึง ข้อเสนอที่กระทรวงแรงงานดำเนินการในฐานะประเทศสมาชิก ภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ เช่น การเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การเจรจาภายใต้กรอบทวิภาคีกับประเทศคู่ความร่วมมือ เป็นต้น

พันธกรณี หมายถึง พันธกิจที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามในฐานะประเทศสมาชิก หรือ การดำเนินการภายใต้ข้อตกลงระหว่างประเทศต่างๆ

ความร่วมมือด้านแรงงาน หมายถึง ความร่วมมือกับประเทศคู่เจรจาหรือองค์กรระหว่างประเทศเฉพาะประเด็นด้านแรงงาน

คำเป้าหมาย:

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ	๔	๔	๔

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (โดยพิจารณาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากการดำเนินงานของกลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ ๒ แผนงาน ๓ โครงการ และกลุ่มงานอาเซียน ๒ แผนงาน ๒ โครงการ)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

๔) ตัวชี้วัด ๓.๔ รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน

หน่วยวัด : บาท/คน/ปี

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : คำนวณจาก Growth Rate ซึ่งประมาณค่าโดยวิธี Moving Average โดยใช้ข้อมูลในการคำนวณจากตาราง EC_EI_๐๑๘ : เครื่องชี้วัดสถานการณ์ด้านแรงงาน ของธนาคารแห่งประเทศไทย

ปี	๒,๕๕๒	๒,๕๕๓	๒,๕๕๔	๒,๕๕๕	๒,๕๕๖	๒,๕๕๗	๒,๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐	๒,๕๖๑
แรงงานไทยไป ตปท (คน)	๑๔๗,๗๑๑	๑๔๓,๗๙๕	๑๔๗,๖๒๓	๑๓๔,๑๐๑	๑๓๐,๕๑๑	๑๑๙,๕๒๙	๑๑๗,๒๙๑	๑๑๔,๔๓๗	๑๑๕,๒๑๕	๑๑๔,๘๐๑
รายได้ส่งกลับ (ล้านบาท)	๙๙,๑๘๙	๙๙,๘๕๕	๑๐๗,๖๒๓	๑๑๖,๗๒	๑๑๖,๒๒	๑๑๗,๔๖	๑๐๐,๔๘	๑๑๔,๕๘๐	๑๒๖,๔๒๘	๑๔๔,๔๕๑
ค่าเฉลี่ยต่อคน	๖๗๔,๔๒๗.๒๙	๖๙๔,๔๒๖.๐๙	๗๒๙,๐๓๙.๕๑	๘๗๐,๓๙๖.๑๙	๘๙๐,๕๓๐.๓๐	๙๘๒,๗๔๘.๙๖	๘๕๖,๖๘๑.๒๕	๑,๐๐๑,๒๔๙.๖๐	๑,๐๙๗,๒๒๖.๔๐	๑,๒๕๘,๖๗๓.๐๑
growth rate	๖๕.๐๗	๗.๗๖	๔.๙๘	๑๙.๓๙	๒.๓๑	๑๐.๓๖	-๑๒.๘๓	๑๖.๘๘	๙.๖๐	๑๔.๖๗

แหล่งข้อมูล : ธนาคารแห่งประเทศไทย ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ หมายถึง จำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยวิธีการดังนี้

๑.๑ RE-ENTRY หมายถึง การแจ้งการเดินทางกลับออกไปทำงานต่างประเทศของคนหางานที่เดินทางกลับประเทศไทยเป็นการชั่วคราว

๑.๒ กรมการจัดหางานจัดส่ง หมายถึง บริการของกรมการจัดหางานที่ส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายนอกจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น

๑.๓ นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน หมายถึง นายจ้างในประเทศไทยที่มีบริษัทในเครืออยู่ในต่างประเทศหรือประมุขงานในต่างประเทศได้

๑.๔ นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน หมายถึง นายจ้างในประเทศไทยมีความประสงค์จะส่งลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการของนายจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศไม่เกิน ๔๕ วัน หรือเกิน ๔๕ วัน

๑.๕ บริษัทจัดหางานจัดส่ง หมายถึง การไปทำงานต่างประเทศโดยใช้บริการของบริษัทจัดหางาน จะต้องเป็นบริษัทที่จดทะเบียนและได้รับใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

๒. รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ เป็นข้อมูลอย่างเป็นทางการจากระบบการรายงานธุรกรรมต่างประเทศ (International Transactions Reporting System : ITRS) โดยตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้ปรับวิธีการรับรายงานจากแบบ ธ.ต. ต่างๆ เป็นวิธีรายงานแบบชุดข้อมูล (Data Set) ทางอิเล็กทรอนิกส์

ค่าเป้าหมาย:

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
รายได้ส่งกลับเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน	๑,๖๑๑,๙๓๗.๔๔ บาท/คน/ปี	๑,๘๓๒,๔๔๔.๔๒ บาท/คน/ปี	๒,๑๐๗,๐๘๑.๓๗ บาท/คน/ปี

หมายเหตุ : คำนวณและประมาณค่าเป้าหมาย โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แต่อย่างไรก็ตามค่าเป้าหมายจำเป็นต้องมีการพิจารณาใหม่อีกครั้ง เพราะรายได้ส่งกลับมีความผันแปรกับค่าเงิน และสภาพเศรษฐกิจสังคมระหว่างประเทศ ดังนั้น รายได้อาจสูงกว่าหรือต่ำกว่าตามที่คาดการณ์ไว้

แหล่งข้อมูล : เว็บไซต์ธนาคารแห่งประเทศไทย

<http://www2.bot.or.th/statistics/ReportPage.aspx?reportID=111&language=th>²

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

๔.๔ แนวทางย่อยที่ ๔ : การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

๑) ตัวชี้วัด ๔.๑ ร้อยละของความต้องการแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : ดำเนินการทบทวนอีกครั้งหลังจากการใช้ระบบวิเคราะห์ใหม่ในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ทั้งนี้ในเบื้องต้นมีฐานคิดของความต้องการแรงงานย้อนหลังได้ดังนี้

ปี	๒,๕๕๔	๒,๕๕๕	๒,๕๕๖	๒,๕๕๗	๒,๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ความต้องการแรงงาน (รวม)	๔๒๙,๖๒๒		๔๓๗,๖๕๘	๒๐๐,๖๒๘	๒๗๓,๓๙๐		๑๙๖,๙๒๙		
Growth Rate	-		๑.๘๗	- ๕๔.๑๖	๓๖.๒๗		- ๒๗.๙๗		
- ภาคเกษตร	๒,๓๕๑		๒๐๔	๕๐๒	๗๒๘		๙๐๘		

^๒ สามารถใช้ข้อมูลจากธนาคารแห่งประเทศไทยสำหรับการรายงานตัวชี้วัด ทั้งนี้ จำนวนรายได้ส่งกลับจากปีล่าสุดจะเป็นข้อมูลที่ต้องทบทวนย้อนหลัง จึงทำให้อาจค่ามากหรือน้อยกว่าที่ปรากฏ ณ วินาทีระหัสข้อมูล

ปี	๒,๕๕๔	๒,๕๕๕	๒,๕๕๖	๒,๕๕๗	๒,๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
Growth Rate	-		- ๙๑.๓๒	๑๔๖.๐๘	๔๕.๐๒		๒๔.๗๓	มีการปรับปรุงรูปแบบการเก็บข้อมูลใหม่ ^๓	
- ภาคอุตสาหกรรม	๑๙๙,๕๕๘		๔๒,๒๗๔	๒๕,๕๘๐	๔๓,๑๘๒		๔๕,๒๐๒		
Growth Rate	-		- ๗๘.๘๒	- ๓๙.๔๙	๖๘.๘๑		๔.๖๘		
- ภาคบริการ	๒๒๗,๗๑๓		๓๐๙,๑๗๒	๑๒๘,๐๖๕	๑๘๔,๕๗๐		๑๑๗,๔๓๕		
Growth Rate	-		๓๕.๗๗	- ๕๘.๕๘	๔๔.๑๒		- ๓๖.๓๗		

แหล่งข้อมูล : กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา กองเศรษฐกิจการแรงงาน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

ความต้องการแรงงาน หมายถึง แรงงานที่ต้องการจ้างเพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างอยู่หรือจ้างเพิ่มเพื่อขยายธุรกิจ ณ วันที่สำรวจ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละของความต้องการแรงงาน	ค่าเป้าหมายต้องดำเนินการทบทวนอีกครั้ง ภายหลังจากการใช้ระบบวิเคราะห์ใหม่ ในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๓		

หมายเหตุ

๑. เดิมตัวชี้วัดดังกล่าวคือ ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน แต่ไม่ได้ดำเนินการสำรวจต่อ เนื่องจากตัวแทนภาคเอกชน เช่น สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หอการค้าและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความเห็นว่าการจำแนกข้อมูลเป็น ๒ ส่วน คือความต้องการแรงงาน และการขาดแคลนแรงงาน ทำให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างเกิดความสับสนในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งสถานประกอบการขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่จำแนกข้อมูลความต้องการแรงงานกับการขาดแคลนแรงงาน เพราะเห็นว่าความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานคือข้อมูลเดียวกัน

^๓ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่อยู่ในระบบประกันสังคมทุกแห่งทั่วประเทศ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๑ มีข้อมูล ดังนี้

๑. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของสถานประกอบการ ประกอบด้วย ชื่อสถานประกอบการ ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ จำนวนลูกจ้างที่เป็นคนไทย คนต่างด้าว ประเภทกิจการ
๒. ข้อมูลความต้องการแรงงาน ประกอบด้วย ชื่อฝ่ายงาน กลุ่มงาน ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา จำนวนที่ต้องการ และ ทักษะพิเศษที่ต้องการ
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ โดยให้สถานประกอบการแจ้งความต้องการลูกจ้างเพิ่มในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามข้อคำถามที่กำหนดเพิ่มเติมในแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน of สถานประกอบการ ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามประกอบด้วย ข้อมูลจำนวนลูกจ้างที่ต้องการจ้างเพิ่ม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และทักษะ
การสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ และ ๒๕๖๒ จึงมีเฉพาะข้อมูลความต้องการจ้างแรงงาน (ไม่จำแนกเป็นความต้องการแรงงานเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ หรือ ต้องการจ้างเพิ่มเพื่อขยายธุรกิจ) และไม่มี การสำรวจหรือจัดเก็บข้อมูลการขาดแคลนแรงงาน (การขาดแคลนแรงงาน หมายถึง ตำแหน่งงานที่ต้องการจ้างแรงงานเพิ่ม แต่ไม่สามารถหาแรงงานมาทำงานได้ตั้งแต่ ๖ เดือน หรือ ๙๐ วันขึ้นไป)

๒. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดจ้างพัฒนาระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งระบบฐานข้อมูลดังกล่าว จัดทำขึ้นเพื่อรองรับการสำรวจและเชื่อมโยงข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (อุปสงค์) ข้อมูลกำลังแรงงาน ข้อมูลนักเรียนนักศึกษาและข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา (อุปทาน) และประมาณการแนวโน้มความต้องการแรงงานและกำลังแรงงาน (ประมาณการอุปสงค์และอุปทาน) เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนบริหารจัดการแรงงาน ซึ่งการพัฒนาระบบจะดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน
กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการ
แรงงาน กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : กระทรวงศึกษาธิการ และสถานประกอบการ
ภาคเอกชน

๒) ตัวชี้วัด ๔.๒ ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\text{ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน} = \frac{\text{จำนวนผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานและมีงานทำ}}{\text{จำนวนของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานทั้งหมด}} \times 100$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒. ผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานตามเกณฑ์ หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ค่าเป้าหมาย:

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๒	ร้อยละ ๖๔

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลระบบบริการตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DATA CENTER) (โดยกำหนดจากอัตราเพิ่มร้อยละ ๒ ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) ตัวชี้วัด ๔.๓ ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับ
อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน

จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

$$\text{ฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย} = \frac{\text{ประจำปีงบประมาณ } XX \text{ ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามที่กฎหมายกำหนด}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ}} \times 100$$

ตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานประจำปีงบประมาณ XX

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. แรงงาน หมายถึง แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามโครงการ
พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และได้รับหนังสือรับรอง
มาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒. อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด
ขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕

เงื่อนไข : แรงงานจะต้องยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ มีสถานะกฎหมาย
เป็นลูกจ้างในวันที่สำรวจและนายจ้างได้ว่าจ้างให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งงาน ลักษณะงานตามที่ผ่านการ
ทดสอบ

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน/กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงาน
ประกันสังคม/กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

๔) ตัวชี้วัด ๔.๔ ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
เพิ่มขึ้น

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น

=

$$\frac{\text{จำนวนสาขาอาชีพที่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ}}{\text{จำนวนสาขาอาชีพที่เข้าหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ}} \times 100$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. สาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายถึง สาขาอาชีพที่คณะกรรมการค่าจ้างเห็นชอบให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

๒. การพิจารณาสาขาอาชีพในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ มีหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) เป็นสาขาอาชีพที่ได้มีการประกาศคุณสมบัติและวิธีการทดสอบแล้ว

(๒) เป็นสาขาอาชีพที่มีผู้ผ่านการทำสอบไม่ต่ำกว่า ๕๐ คน

(๓) ไม่เป็นสาขาอาชีพที่ตลาดแรงงานมีความต้องการผู้ที่มีทักษะสูงทำงาน ได้แก่ สาขาอาชีพทางด้านคอมพิวเตอร์

ข้อมูลประกอบ :

ปี	จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	จำนวนสาขาอาชีพที่เข้าหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้าง	จำนวนสาขาอาชีพที่ไม่เข้าหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้าง			
			รวม	ไม่มีการประกาศคุณสมบัติและวิธีการทดสอบ	มีผู้ผ่านการทำสอบต่ำกว่า ๕๐ คน	ตลาดแรงงานมีความต้องการผู้ที่มีทักษะสูงทำงาน
๒๕๖๐	๒๓๘	๑๑๕	๑๒๓	๖๘	๕๐	๕
๒๕๖๒	๒๔๑	๑๑๙	๑๒๒	๖๘	๔๙	๕

คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น	๗๘.๑๕ (กำหนด ๙๓ สาขาอาชีพ)	๘๖.๕๕ (กำหนด ๑๐๓ สาขาอาชีพ)	๑๐๐.๐๐ (กำหนด ๑๑๙ สาขาอาชีพ)

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

๔.๕ แนวทางย่อยที่ ๕: การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

๑) ตัวชี้วัด ๕.๑ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบที่ได้รับการตอบสนองภายใน ๗ วันทำการ}}{\text{จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งหมด}} \times 100$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ข้อร้องเรียน หมายถึง ประเด็นปัญหาด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบที่ประชาชน (มีตัวตน ชื่อก่อนนามสกุล ชื่อย่อ ชัดเจน) ข้าราชการ สถาบันต่างๆ องค์กรเอกชน องค์กรอิสระ หน่วยงานราชการอื่นๆ และเว็บไซต์ต่างๆ ส่งเรื่องร้องเรียนถึงกระทรวงแรงงาน เพื่อขอให้พิจารณาดำเนินการช่วยเหลือแก้ไขปัญหา

การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน หมายถึง การแจ้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นและส่งเรื่องให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการหรือแก้ไข ภายใน ๗ วันทำการ

ค่าเป้าหมาย:

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐

แหล่งข้อมูล : การร้องเรียน/ร้องทุกข์ด้วยตนเอง ด้วยหนังสือร้องเรียน/ร้องทุกข์ทางเว็บไซต์จากการประสานจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๒) ตัวชี้วัด ๕.๒ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : ร้อยละของทุกส่วนราชการเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และผ่านเกณฑ์ ๘๕ คะแนนขึ้นไป ร้อยละ ๘๐

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนา และยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรม

และความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม และที่ผ่านมาพบว่า หลายหน่วยงานนำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปเป็นกรอบในการพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการและการอำนวยความสะดวกต่อประชาชนให้เข้าถึงการบริการสาธารณะด้วยความเป็นธรรมผ่านการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานมีการประกาศขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ในด้านบริหารจัดการในหน่วยงานก็ยังพบว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการป้องกันในประเด็นที่อาจเป็นความเสี่ยงหรือเป็นช่องทางที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริต การรับสินบน หรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และสามารถยับยั้งการทุจริตหรือผลประโยชน์ ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเท่าทันสถานการณ์ ซึ่งเมื่อหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศมีการป้องกันการทุจริตเชิงรุกในลักษณะดังกล่าว ก็จะทำให้การทุจริตในภาพรวมของประเทศลดลงได้ ในที่สุด ตลอดจนยังผลักดันให้เกิดทิศทางการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานในภาพรวมของประเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติหน้าที่
- ๒) การใช้งบประมาณ
- ๓) การใช้อำนาจ
- ๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต
- ๖) คุณภาพการดำเนินงาน
- ๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- ๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน
- ๙) การเปิดเผยข้อมูล
- ๑๐) การป้องกันการทุจริต

เกณฑ์การประเมินผลและการรายงานผลการประเมิน จะเป็นการรายงานในลักษณะค่าคะแนนควบคู่กับระดับผลการประเมิน (Rating Score) จำแนกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน
AA	๙๕ – ๑๐๐
A	๘๕ – ๙๔.๙๙
B	๗๕ – ๘๔.๙๙
C	๖๕ – ๗๔.๙๙
D	๕๕ – ๖๔.๙๙
E	๔๐ – ๕๔.๙๙
F	๐ – ๓๙.๙๙

คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน)	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕

แหล่งข้อมูล: สำนักงาน ป.ป.ช.

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๓) ตัวชี้วัด ๕.๓ ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินการกิจของหน่วยงานด้วยการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานนอกสังกัดในรูปแบบต่างๆ เช่น การมีข้อตกลงร่วม/การปฏิบัติร่วม/การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วม/การให้บริการร่วม/การปรับปรุงงานบริการประชาชน/การให้บริการรับเรื่องร้องทุกข์ ซึ่งต้องอาศัยการประสานความร่วมมือ การปรับปรุงกระบวนการให้เอื้อต่อการบริการของหน่วยงาน หรือการได้รับรางวัลในความสำเร็จภายใต้ภารกิจขององค์กร จากการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕

แหล่งข้อมูล : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่มีข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ (ให้ดูนิยามศัพท์)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๔) ตัวชี้วัด ๕.๔ จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา

หน่วยวัด :

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา

จากข้อมูลย้อนหลังรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีบุคลากรที่เข้ารับการอบรมตาม
แผนลดลงร้อยละ ๑๗.๑๔

ปีงบประมาณ	รวม	ตามแผน	นอกแผน
๒๕๖๐	๒๔,๖๙๕	๑๘,๒๖๔	๖,๔๓๑
๒๕๖๑	๒๑,๑๕๑	๑๕,๑๓๓	๖,๐๑๘

หมายเหตุ หาข้อมูลย้อนหลังได้ ๒ ปีเท่านั้น

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเสริมสร้างสนับสนุน
ด้วยวิธีต่าง ๆ ที่จะมุ่งเพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานสามารถ
ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังมุ่งหมายที่จะพัฒนา
ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา	๑๒,๐๐๐ คน	๑๒,๐๐๐ คน	๑๒,๐๐๐ คน

หมายเหตุ ควรมีการทบทวนค่าเป้าหมายอีกครั้ง เมื่อมีการรายงานผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้เห็นแนวโน้มของข้อมูลที่ชัดเจน

แหล่งข้อมูล : รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน กระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

**๔.๖ แนวทางย่อยที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมี
เสถียรภาพ**

**๑) ตัวชี้วัด ๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงาน
ของกระทรวงแรงงาน**

หน่วยวัด : ระดับ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : พิจารณาผลสำเร็จจากระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูล
ข่าวสารสารสนเทศด้านแรงงาน (ระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ) เทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จัดเตรียมฐานข้อมูลตามภารกิจของ ทุกหน่วยงาน รวมทั้งการทำ Data Cleansing

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๒	ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ออกแบบฐานข้อมูล (Data Base) รองรับข้อมูลตามมาตรฐานข้อมูลกระทรวงแรงงานและนำเข้าข้อมูล เพื่อเชื่อมโยงผ่านระบบเครือข่ายให้ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ
๓	ออกแบบระบบคลังข้อมูล (Data Warehouse) สำหรับใช้งานตามความต้องการใช้ข้อมูล และนำเข้าคลังข้อมูล Big Data
๔	วิเคราะห์ ออกแบบ Data Model และพัฒนาการนำเสนอข้อมูล (Data Catalog)
๕	จัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) และจัดทำระบบการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยน (Data Exchange)

คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕

แหล่งข้อมูล : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๒) 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

คำเป้าหมาย:

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผล การใช้งานระบบ ICT	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕

แหล่งข้อมูล : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๕ โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ กระทรวงแรงงานและหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจึงได้ร่วมกันกำหนดแผนงาน/โครงการ ค่าเป้าหมาย และการประมาณการงบประมาณในระยะ ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี และให้ความสำคัญกับแผนงาน/โครงการภายใต้กลยุทธ์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งได้กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบหลัก และหน่วยงานรับผิดชอบรองไว้ ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดจุดเน้นของแผนงาน/โครงการที่มีลักษณะเป็น Quick Win และให้ความสำคัญกับการบูรณาการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายใต้หลักการประชารัฐ ซึ่งมีรายละเอียดแผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการฯ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๒๓๑ โครงการ โดยแบ่งเป็น

แนวทางที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน : จำนวน ๓๘ โครงการ

แนวทางที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี : จำนวน ๙๓ โครงการ

แนวทางที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ : จำนวน ๔๒ โครงการ

แนวทางที่ ๔ การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน : จำนวน ๗ โครงการ

แนวทางที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร : จำนวน ๓๓ โครงการ

แนวทางที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ : จำนวน ๑๘ โครงการ

ซึ่งปรากฏรายละเอียดตามตารางแผนงาน/โครงการ ดังนี้

แนวทางที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมาย (๑) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

(๒) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดแนวทางที่ ๑ ๑.๑ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี (แผนฯ ๑๒) (หลัก)

๑.๒ ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงาน

๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ต่อปี(เทียบกับเป้าหมาย)

๑.๔ จำนวนสถานประกอบการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

๑.๕ จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ (PM Target)

๑.๖ ร้อยละของคนทำงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น

๑.๗ ร้อยละของผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น

แนวทางย่อยที่ ๑.๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๑.๑.๑ โครงการรณรงค์ ส่งเสริมการบริหาร จัดการด้านแรงงานใน เขตพัฒนาเศรษฐกิจ พิเศษ - ส่งเสริม สนับสนุนให้ แรงงานในเขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษได้รับ การคุ้มครองตาม กฎหมายแรงงาน	จำนวนแรงงาน ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจ พิเศษที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนด้านคุ้มครอง แรงงาน	๑	๔,๕๐๐ คน	๔,๕๐๐ คน	๔,๕๐๐ คน	๑๓,๕๐๐ คน	๓.๓๑	๔.๐๐	๔.๐๐	๑๑.๓๑	กสร. (กคร.)/ ๑๐ จังหวัดพื้นที่ เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ

แนวทางย่อยที่

๑.๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๑.๑.๒ โครงการพัฒนา เกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer)	๑. จำนวนเกษตรกร ที่เข้าร่วมโครงการได้รับ การประเมินคุณสมบัติ Smart Farmer และมีแผนพัฒนาตนเอง ๒. มีจำนวนเครือข่าย Smart Farmer	๑	๑๗,๖๔๐ ราย	๑๗,๖๔๐ ราย		๓๕,๒๘๐ ราย	๔๔.๗๑	๔๔.๗๑		๘๙.๔๑	กษ.(กสภ.)
๑.๑.๓ โครงการพัฒนา เกษตรกรรุ่นใหม่ให้เป็น Young Smart Farmer	๑. จำนวนเกษตรกรรุ่นใหม่ ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้ เป็น Young Smart Farmer ๒. มีจำนวนเครือข่าย Young Smart Farmerใน แต่ละระดับเพิ่มมากขึ้น	๑	๔,๘๖๕ ราย	๔,๘๖๕ ราย			๓๑.๖๗	๓๑.๖๗		๖๓.๓๔	กษ.(กสภ.)
๑.๑.๔ ผลผลิตพัฒนา ศักยภาพด้านปศุสัตว์ - กิจกรรมส่งเสริมและ พัฒนาการปศุสัตว์	จำนวนเกษตรกรที่ได้รับ การส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพ	๑	๓๙,๒๖๕	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑๑๙,๒๖๕	๑๘๒.๖๑	๒๑๐.๐๐	๒๔๑.๕๐	๖๓๔.๑๑	กษ. (ปศ.)/ หน่วยปฏิบัติ : สนง.ปศจ.
๑.๑.๕ โครงการพัฒนา วิสาหกิจสู่ธุรกิจสมัยใหม่ - ค่าใช้จ่ายในการ พัฒนาผู้ประกอบการ อัจฉริยะ (Genius Entrepreneur)	ร้อยละ ๗๐ ของจำนวน วิสาหกิจที่ได้รับการพัฒนา มีรายได้หรือมูลค่า ผลิตภัณฑ์เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๑๐		๓,๐๐๐ คน	๓,๐๐๐ คน	๓,๐๐๐ คน	๙,๐๐๐ คน	๑๐๗.๐๐	๑๑๗.๗๐	๑๒๙.๔๗	๓๕๔.๑๗	กสอ.

แนวทางย่อยที่

๑.๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสัง การ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๑.๑.๖ โครงการ ยกระดับวิสาหกิจสู่ องค์กรระดับสากล ค่าใช้จ่ายในการพัฒนา ศักยภาพ ผู้ประกอบการสู่ระดับ สากล	ร้อยละ ๗๐ ของจำนวน วิสาหกิจที่ได้รับการพัฒนา มีรายได้หรือมูลค่า ผลิตภัณฑ์เพิ่มขึ้นเฉลี่ย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐		๑๐๐ กิจการ ๕๐๐ คน/ราย	๑๐๐ กิจการ ๕๐๐ คน/ราย	๑๐๐ กิจการ ๕๐๐ คน/ราย	๓๐๐ กิจการ ๑,๕๐๐ คน/ราย	๘๐.๐๐	๘๘.๐๐	๙๖.๘๐	๒๖๔.๘๐	กสอ.
๑.๑.๗ การผลิตและ พัฒนากำลังคนในสาขา อาชีพที่มีความจำเป็น เร่งด่วนต่อการพัฒนา ประเทศตามกรอบ คุณวุฒิแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึง ๒๕๖๕	๑. จำนวนสาขาอาชีพ ต้นแบบการผลิตและพัฒนา กำลังตามกรอบคุณวุฒิ แห่งชาติ ๒. การขับเคลื่อนกรอบ คุณวุฒิแห่งชาติ				๘ สาขา อาชีพ						ศธ. (สกศ.)
๑.๑.๘โครงการพัฒนา สมรรถนะบุคลากร เพื่อยกระดับผลิตภาพ ในห่วงโซ่อุปทาน	(๑) จำนวนบุคลากรของ สถานประกอบการที่ได้รับ การพัฒนา จำนวน ๑๔๐ คน จากสถานประกอบการ ๒๐ องค์กร (๒) จำนวนองค์กรแม่ข่าย การขยายผลผลิตภาพ ในห่วงโซ่อุปทาน จำนวน ๓ แห่ง (๓) จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา เพื่อขยายผลการดำเนินงาน จำนวน ๑๐๐ คน		๑๔๐	๑๐๐	๑๐๐	๓๔๐	๒๐.๐๐	๑๕.๐๐	๑๕.๐๐	๕๐.๐๐	สถาบันเพิ่ม ผลผลิตแห่งชาติ

แนวทางย่อยที่

๑.๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๑.๑.๙ โครงการ เตรียมความพร้อมทักษะ ด้าน Soft Skill สำหรับแรงงานอนาคต ในเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก (Soft Skills Workforce Readiness and Development Program for EEC)	(๑) จำนวนครู ผู้สอน ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ ๕,๐๐๐ คน (๒) จำนวนนักเรียน นักศึกษาทั้งในระดับ อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ที่ได้รับการพัฒนา ๑๑,๕๐๐ คน (๓) จำนวนนักเรียน นักศึกษาทั้งในระดับ อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ที่ได้รับการพัฒนา ด้วยรูปแบบ EEC Model ๕๐๐ คน			๑๗,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๖๕.๐๐	๕๐.๐๐	๕๐.๐๐	๑๖๕.๐๐	สถาบันเพิ่ม ผลผลิตแห่งชาติ

แนวทางที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางย่อยที่ ๑.๒ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๑.๒.๑ โครงการ อาสาสมัครเกษตรกร	๑. จำนวนอาสาสมัคร เกษตรหมู่บ้าน (อกม.) ได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ พัฒนาการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ ๒. จำนวนอาสาสมัคร เกษตรหมู่บ้าน (อกม.) ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้นมี เครือข่ายเพิ่มขึ้น	๑	๑๓,๖๔๐ ราย	๑๓,๖๔๐ ราย		๓๕,๒๘๐ ราย	๒๓.๗๘	๒๓.๗๘		๔๗.๕๖	กษ.(กสท.)
๑.๒.๒โครงการ เสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพองค์กรเกษตรกร	๑. จำนวนสมาชิกองค์กร เกษตรกรได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการพัฒนา ศักยภาพกลุ่ม/สินค้าที่ สอดคล้องกับพื้นที่	๑	๔๖,๕๔๐ ราย	๔๖,๕๔๐ ราย			๑๓๙.๒๐	๑๓๙.๒๐		๒๗๘.๓๙	กษ.(กสท.)

แนวทางที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางย่อยที่ ๑.๓ การพัฒนาหลักสูตรและจัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๑.๓.๑ โครงการพัฒนา มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย	จำนวนสาขา	๑	๑๕ สาขา	๑๕ สาขา	๑๕ สาขา	๔๕ สาขา	๑๐.๐๐	๑๐.๐๐	๑๐.๐๐	๓๐.๐๐	กพร./ อก.
๑.๓.๒ โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการแข่งขัน	จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑	๗๒,๓๔๐ คน	๗๒,๓๔๐ คน	๗๒,๓๔๐ คน	๒๑๗,๐๒๐ คน	๘๑.๖๗๔	๘๑.๖๗	๘๑.๖๗	๒๔๕.๐๒	กพร./ อก.
๑.๓.๓ โครงการพัฒนา มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติและพัฒนา บุคลากรรองรับ อุตสาหกรรมโลจิสติกส์	จำนวนสาขาที่พัฒนา/ จำนวนบุคลากรที่ได้รับผ่าน การพัฒนา		๑๐ สาขา ๓,๔๐๐ คน	๑๐ สาขา ๓,๔๐๐ คน	๑๐ สาขา ๓,๔๐๐ คน	๓๐ สาขา ๑๐,๒๐๐ คน	๒๐.๘๘	๒๐.๘๘	๒๐.๘๘	๖๒.๖๔	กพร.
๑.๓.๔ โครงการส่งเสริม ทักษะดิจิทัล แก่กำลัง แรงงานเพื่อการ ประกอบอาชีพ	๑. จำนวนหลักสูตรที่จัดทำ ๒. จำนวนวิทยากรที่ผ่าน การพัฒนา ๓. ผู้รับการฝึกที่ได้รับการ ฝึกอบรม			พัฒนา วิทยากร ๑๒๐ คน ผู้เข้ารับ การฝึก ๒,๐๐๐ คน	ผู้เข้ารับ การฝึก ๒,๐๐๐ คน	พัฒนา วิทยากร ๑๒๐ คน ผู้เข้ารับการ ฝึก ๔,๐๐๐ คน	-	๒๒.๕๐	๒๒.๕๐	๔๕.๐๑	กพร.

แนวทางที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางย่อยที่ ๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๑.๔.๑ ยกระดับ การบริหารจัดการ ด้านแรงงานใน อุตสาหกรรม และภาคการเกษตร ภายใต้หลักการแนว ปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	จำนวนสถานประกอบ กิจการในอุตสาหกรรมและ ผู้เกี่ยวข้องในภาคเกษตร ได้รับการส่งเสริมระบบ บริหารจัดการด้านแรงงาน ภายใต้หลักการแนวปฏิบัติ การใช้แรงงานที่ดี (GLP)		๓๐ แห่ง	๓๐ แห่ง	๓๐ แห่ง	๓๐ แห่ง	๘.๐๔	๘.๐๕	๘.๐๖	๒๔.๑๕	กสร.(สพม)
๑) ส่งเสริมระบบบริหาร จัดการด้านแรงงานใน อุตสาหกรรมและภาค เกษตรภายใต้หลักการ แนวปฏิบัติการใช้ แรงงานที่ดี (GLP)			๓๐ แห่ง ๕๐๐ คน	๓๐ แห่ง ๕๐๐ คน	๓๐ แห่ง ๕๐๐ คน	๙๐ แห่ง ๑,๕๐๐ คน	๐.๙๘	๐.๙๘	๐.๙๘	๒.๙๕	
๒) ติดตามและ ประเมินผลการยกระดับ การบริหารจัดการด้าน แรงงานในอุตสาหกรรม และภาคเกษตรภายใต้ หลักการแนวปฏิบัติการ ใช้แรงงานที่ดี (GLP)			๑๕ แห่ง ๒๕๐ คน	๑๕ แห่ง ๒๕๐ คน	๑๕ แห่ง ๒๕๐ คน	๔๕ แห่ง ๗๕๐ คน	๐.๐๘	๐.๐๘	๐.๐๘	๐.๒๓	

แนวทางย่อยที่

๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๑.๔.๒ ส่งเสริม และ สนับสนุนให้สถาน ประกอบกิจการมีความรู้ เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อ สังคมด้านแรงงาน	๑. จำนวนสถานประกอบ กิจการที่ได้รับการส่งเสริม ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน ไทยความรับผิดชอบต่อ สังคมด้านแรงงาน ๒. จำนวนสถานประกอบ กิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบ มาตรฐานแรงงานไทย		๔๒,๐๐๐ แห่ง	๔๒,๐๐๐ แห่ง	๔๒,๐๐๐ แห่ง	๑๒๖,๐๐๐ แห่ง	๘.๐๔	๘.๐๕	๘.๐๖	๒๔.๑๕	กสร. (สพม.)
๑) ส่งเสริมความรู้ด้าน มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓) และความรับผิดชอบต่อ สังคมด้านแรงงาน (CSR) แก่สถานประกอบกิจการ			๔๒,๐๐๐ แห่ง	๔๒,๐๐๐ แห่ง	๔๒,๐๐๐ แห่ง	๑๒๖,๐๐๐ แห่ง	๕.๒๓	๕.๒๓	๕.๒๓	๑๕.๗๐	กสร. (สพม.)
๒) ดำเนินการให้สถาน ประกอบกิจการขอการ รับรองมาตรฐานแรงงาน ไทยหรือประกาศแสดง ตนเอง			๘๑๐ แห่ง	๘๒๐ แห่ง	๘๓๐ แห่ง	๒,๔๖๐ แห่ง	๐.๕๗	๐.๕๗	๐.๕๘	๑.๗๒	กสร. (สพม.)

แนวทางย่อยที่

๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓) เสริมสร้างความ รับผิดชอบต่อสังคม ด้านแรงงานของสถาน ประกอบการด้วย มาตรฐานแรงงานไทย			๖๖๐ แห่ง ๑,๓๒๐ คน	๖๖๐ แห่ง ๑,๓๒๐ คน	๖๖๐ แห่ง ๑,๓๒๐ คน	๑,๙๘๐ แห่ง ๓,๙๖๐ คน	๑.๒๕	๑.๒๕	๑.๒๕	๓.๗๖	กสร. (สพม.)
๔) ส่งเสริมสถาน ประกอบการให้เข้าสู่ ระบบมาตรฐานแรงงาน ไทย			๒๐๐ แห่ง	๒๐๐ แห่ง	๒๐๐ แห่ง	๖๐๐ แห่ง	๐.๙๙	๐.๙๙	๐.๙๙	๒.๙๗	
๑.๔.๓ พัฒนาความ รับผิดชอบต่อสังคมด้าน แรงงานในสถาน ประกอบการในพื้นที่ เขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก (ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา)	จำนวนสถานประกอบ กิจการในนิคมอุตสาหกรรม ที่อยู่ในพื้นที่เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษภาค ตะวันออก (EEC) ที่ได้รับ การพัฒนาตามข้อกำหนด มาตรฐานแรงงานไทย						๐.๙๒	๐.๙๒	๐.๙๒	๒.๗๕	กสร. (สพม.)
๑) ส่งเสริมความรู้ด้าน มาตรฐานแรงงานไทย และควารับผิดชอบต่อสังคม ด้านแรงงาน (CSR) แก่ สถานประกอบการใน นิคมอุตสาหกรรมที่อยู่ใน พื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ พิเศษภาคตะวันออก (EEC)			๔๐๐ แห่ง	๔๐๐ แห่ง	๔๐๐ แห่ง	๑,๒๐๐ แห่ง	๐.๑๕	๐.๑๕	๐.๑๕	๐.๔๕	

แนวทางย่อยที่

๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒) พัฒนาสถานประกอบกิจการ ในนิคมอุตสาหกรรมที่ อยู่ในพื้นที่เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษภาค ตะวันออก (EEC) ตาม ข้อกำหนดมาตรฐาน แรงงานไทย			๒๐๐ แห่ง ๔๐๐ คน	๒๐๐ แห่ง ๔๐๐ คน	๒๐๐ แห่ง ๔๐๐ คน	๖๐๐ แห่ง ๑,๒๐๐ คน	๐.๖๖	๐.๖๖	๐.๖๖	๑.๙๗	
๓) ติดตามและ ประเมินผลสถาน ประกอบกิจการที่ผ่าน การพัฒนาสถาน ประกอบกิจการในนิคม อุตสาหกรรมที่อยู่ในพื้นที่ เขตพัฒนาเศรษฐกิจ พิเศษภาคตะวันออก (EEC) ตามข้อกำหนด มาตรฐานแรงงานไทย			๒๐๐ แห่ง	๒๐๐ แห่ง	๒๐๐ แห่ง	๖๐๐ แห่ง	๐.๑๒	๐.๑๒	๐.๑๒	๐.๓๕	
๑.๔.๔ พัฒนาความ รับผิดชอบต่อสังคมด้าน แรงงานในสถาน ประกอบกิจการในพื้นที่ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	จำนวนสถานประกอบ กิจการใหม่ในพื้นที่เขต พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐาน แรงงานไทย		๕๐ แห่ง	๕๐ แห่ง	๕๐ แห่ง	๑๕๐ แห่ง	๓.๐๓	๓.๐๓	๓.๐๓	๙.๑๐	กสธ. (สพม.)

แนวทางย่อยที่

๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๑) ส่งเสริมความ รับผิดชอบต่อสังคมด้าน แรงงานในสถาน ประกอบการในพื้นที่ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ			๑๐๐ แห่ง	๑๐๐ แห่ง	๑๐๐ แห่ง	๓๐๐ แห่ง	๐.๕๓	๐.๕๓	๐.๕๓	๑.๕๘	
๒) พัฒนาศักยภาพความ รับผิดชอบต่อสังคมด้าน แรงงานในสถาน ประกอบการในพื้นที่ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ			๑๐๐ แห่ง	๑๐๐ แห่ง	๑๐๐ แห่ง	๓๐๐ แห่ง	๑.๕๑	๑.๕๑	๑.๕๑	๔.๕๒	
๓) ติดตามและประเมิน การยกระดับความ รับผิดชอบต่อสังคมด้าน แรงงานในสถาน ประกอบการในพื้นที่ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ			๕๐ แห่ง	๕๐ แห่ง	๕๐ แห่ง	๑๕๐ แห่ง	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐	๓.๐๑	
๑.๑.๕ โครงการจัด อบรมผู้ประกอบการแพ ปลา แรงงานประมง เกี่ยวกับความรู้ด้าน กฎระเบียบต่างๆ และ แรงงานที่ดี		๓	๑๕๐ ราย	๑๕๐ ราย	๑๕๐ ราย	๔๕๐ ราย	๐.๔๒	๐.๔๔	๐.๔๖	๑.๓๑	กษ. (กปม.)

แนวทางที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางย่อยที่ ๑.๕ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๑.๕.๑ ส่งเสริมและ สนับสนุนให้สถาน ประกอบการ ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือ แรงงานตาม พระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕	จำนวนแรงงานในสถาน ประกอบการที่ได้รับการ ฝึกอบรม	๑	๓.๗๐ ล้านคน	๓.๗๐ ล้านคน	๓.๗๐ ล้านคน	๑๑.๑๐ ล้านคน	๒๒๓.๑๔	๒๒๓.๑๔	๒๒๓.๑๔	๖๖๙.๔๒	กพร.

แนวทางที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางย่อยที่ ๑.๖ พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด) (Quick Win)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	เป้าหมาย รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๑.๖.๑ โครงการพัฒนา ทักษะแรงงานเขต พัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	จำนวนแรงงานที่เข้ารับ การฝึกอบรม	๑	๖,๕๐๐ คน	ฝึกอบรม ๗,๐๐๐ คน	ฝึกอบรม ๘,๐๐๐ คน	๒๑,๕๐๐ คน	๙๖.๗๙	๒๒.๔	๒๕.๖	๑๔๔.๗๙	กพร.
๑.๖.๒ โครงการเพิ่ม ทักษะกำลังแรงงานใน พื้นที่เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ	จำนวนแรงงานที่เข้ารับ การฝึกอบรม	๑	๑๒,๐๐๐ คน	๑๒,๐๐๐ คน	๑๒,๐๐๐ คน	๓๖,๐๐๐ คน	๘๗.๕๐๔	๔๖.๔๕	๔๖.๔๕	๑๘๐.๔๐	กพร
๑.๖.๓ โครงการยกระดับ เพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือ และสมรรถนะแรงงาน	จำนวนแรงงานที่เข้ารับ การฝึกอบรม	๑	๖๐,๐๐๐ คน	๖๐,๐๐๐ คน	๖๐,๐๐๐ คน	๑๘๐.๐๐๐ คน	๗๖.๑๖	๗๖.๑๖	๗๖.๑๖	๒๒๘.๔๘	กพร.
๑.๖.๔ ศูนย์ฝึกอบรม ความเป็นเลิศด้าน เทคโนโลยีขั้นสูง (พื้นที่ ดำเนินการ สพร. ๑๔ แห่ง)	จำนวนแรงงานที่เข้ารับ การฝึกอบรม		๑๕,๐๐๐ คน	๑๕,๐๐๐ คน	๑๕,๐๐๐ คน	๔๕,๐๐๐ คน	๗๒.๒๐	๓๔.๖๙๖	๓๔.๖๙๖	๑๔๑.๕๙	กพร.
๑.๖.๕ โครงการวิจัยเพื่อ พัฒนาระบบการให้สิทธิ ประโยชน์แก่สถาน ประกอบการตามพ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕	จำนวนโครงการวิจัยที่ได้ ดำเนินการ	๑		๓ เรื่อง	๓ เรื่อง	๖ เรื่อง	-	๕.๑๕	๕.๑๕	๑๐.๓๐	วช./ กพร.

แนวทางย่อยที่

๑.๖ พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด) (Quick Win)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	เป้าหมาย รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๑.๖.๖ โครงการพัฒนา ทักษะกำลังแรงงานด้าน ท่องเที่ยวและบริการ	จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมด้านท่องเที่ยว และบริการ		๑๒,๐๐๐ คน	๑๒,๐๐๐ คน	๑๒,๐๐๐ คน	๓๖,๐๐๐ คน	๒๑.๘๓๒	๒๑.๘๓๒	๒๑.๘๓๒	๖๕.๕๐	กพร.
๑.๖.๗ โครงการพัฒนา บุคลากรด้านโลจิสติกส์ รองรับรับธุรกิจขนส่ง และการค้าระหว่าง ประเทศ	จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมด้านโลจิสติกส์		๖๐๐ คน	๖๐๐ คน	๖๐๐ คน	๑,๘๐๐ คน	๖.๒๖	๖.๒๖	๖.๒๖	๑๘.๗๗	กพร.

แนวทางที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางย่อยที่ ๑.๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๑.๗.๑ โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	๑. แรงงานที่ได้รับการพัฒนา ๒. จำนวนสถานประกอบ กิจการ SME ที่เข้าร่วม โครงการ		๑๕,๐๐๐ คน / ๒๕๐ แห่ง	๑๕,๐๐๐ คน / ๒๕๐ แห่ง	๑๕,๐๐๐ คน / ๒๕๐ แห่ง	๔๕,๐๐๐ คน / ๗๕๐ แห่ง	๔๓.๐๐	๔๓.๐๐	๔๓.๐๐	๑๒๘.๙๙	กพร./ อก.
๑.๗.๒ โครงการผลิตช่าง เทคนิคแก่คนพิการและ ด้อยโอกาส	ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้งาน ๑๐๐%	๑	๔๘ คน	๔๘ คน	๔๘ คน	๑๔๔ คน	๑๔.๐๐	๑๔.๐๐	๑๔.๐๐	๔๒.๐๐	สถาบันไทย- เยอรมัน
๑.๗.๓ โครงการพัฒนา บุคลากรเพื่อยกระดับ ผลิตภาพการผลิตของ SME สู่อุตสาหกรรม ๔.๐	ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้งาน ๒๐๐ คน	๑	๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๖๐๐ คน	๑๒.๐๐	๑๒.๐๐	๑๒.๐๐	๓๖.๐๐	สถาบันไทย- เยอรมัน/ อก.(สป.)
๑.๗.๔ โครงการในการ เพิ่มผลิตภาพบุคลากร ด้วยระบบรับรอง ความสามารถบุคลากร ในอุตสาหกรรมยานยนต์ (Skill Certification System for Automotive Industry)	ฝึกอบรมบุคลากรในอุตสาหกรรม ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ระดับ ผู้ปฏิบัติงาน ระดับ ๑ จำนวน ๑๐๐ ราย ระดับ ๒ จำนวน ๔๐ ราย ระดับ ๓ จำนวน ๔๐ ราย ระดับ Trainer จำนวน ๒๐ ราย หลักสูตรหุ่นยนต์ในอุตสาหกรรม ยานยนต์ จำนวน ๑๕ ราย หลักสูตรการสื่อสารสำหรับระบบ อัตโนมัติในอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน ๑๕ ราย	๑	๒๓๐	๕๐๐	๕๐๐	๑๒๓๐	๗.๐๐	๙.๐๐	๑๐.๐๐	๒๖.๐๐	สถาบันยานยนต์

แนวทางย่อยที่

๑.๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๑.๗.๕ โครงการเพิ่ม ผลิตภาพแรงงาน อุตสาหกรรมสาขา อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics)	มีการพัฒนาฝีมือแรงงานใน ภาคการผลิตของโรงงาน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์ จำนวนไม่ น้อยกว่า ๑,๔๐๐ รายและ ในระดับ Trainer จำนวน ๑๐๐ ราย	๑					๗.๕๐			๗.๕๐	สถาบันไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์
๑.๗.๖ โครงการพัฒนา บุคลากรในอุตสาหกรรม ยานยนต์และชิ้นส่วน เพื่อรองรับการผลิตยาน ยนต์			๔๐๐ คน			๔๐๐ คน	๙			๙	สศอ.
๑.๗.๗ โครงการเพิ่ม ผลิตภาพแรงงาน อุตสาหกรรม สาขา อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics)			๑,๕๐๐ คน			๑,๕๐๐ คน	๗.๕			๗.๕	สศอ.
๑.๗.๘ โครงการพัฒนา สมรรถนะบุคลากรเพื่อ ยกระดับผลิตภาพในห่วง โซ่อุปทาน			๑๔๐ คน			๑๔๐ คน	๒๐			๒๐	สศอ.

แนวทางย่อยที่

๑.๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังเกต นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๑.๗.๙ โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	ร้อยละ ๗๐ ของจำนวน วิสาหกิจที่ได้รับการพัฒนา มีผลิตภาพเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐						๑๔๔.๑๕	๑๕๘.๕๗	๑๗๔.๔๒	๔๗๗.๑๔	กสอ.
- ค่าใช้จ่ายในการสร้าง และพัฒนาทักษะ บุคลากรเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงสู่ อุตสาหกรรม ๔.๐			๙๕๐ คน/ราย	๙๕๐ คน/ราย	๙๕๐ คน/ราย	๒,๘๕๐ คน/ราย	๕๓.๐๐	๕๘.๓๐	๖๔.๑๓	๑๗๕.๔๓	
- ค่าใช้จ่ายในการเพิ่ม ศักยภาพ SMEs ด้วย ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital for SMEs)			๕๗๒ กิจการ ๒,๐๐๐ คน/ราย	๕๗๒ กิจการ ๒,๐๐๐ คน/ราย	๕๗๒ กิจการ ๒,๐๐๐ คน/ราย	๑,๗๑๖ กิจการ ๖,๐๐๐ คน/ราย	๙๑.๑๕	๑๐๐.๒๗	๑๑๐.๒๙	๓๐๑.๗๑	
๑.๗.๑๐ โครงการส่งเสริม การใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรม - ค่าใช้จ่ายในการ ยกระดับวิสาหกิจให้มี ศักยภาพสูงด้วย เทคโนโลยีและนวัตกรรม	ร้อยละ ๗๐ ของจำนวน วิสาหกิจ ที่ได้รับการพัฒนามีผลิต ภาพเพิ่มขึ้นเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐		๙๐ กิจการ ๖๐๐ คน/ราย	๙๐ กิจการ ๖๐๐ คน/ราย	๙๐ กิจการ ๖๐๐ คน/ราย	๒๗๐ กิจการ ๑,๘๐๐ คน/ราย	๖๐.๕๐	๖๖.๕๕	๗๓.๒๑	๒๐๐.๒๖	กสอ.

- แนวทางที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี
- เป้าประสงค์ (๑) แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- (๒) กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ
- ตัวชี้วัดแนวทางที่ ๒ :
- ๒.๑ จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม (หลัก)
- ๒.๒ จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา ๔๐ (PM Target)
- ๒.๓ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน
- ๒.๔ จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน (PM Target)
- ๒.๕ อัตราการว่างงาน
- ๒.๖ ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ
- ๒.๗ ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ
- แนวทางย่อยที่ : ๑.๑ พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบหลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๑.๑ โครงการให้ความรู้ด้านการประกันสังคมแก่แรงงานต่างด้าว (Mini Office)	จำนวนครั้งในการให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว	๑	๑๒๐ ครั้ง	๑๒๐ ครั้ง	๑๒๐ ครั้ง	๓๖๐ ครั้ง	๐.๖๐	๐.๖๐	๐.๖๐	๑.๘๐	สปส. (สสท.) / จังหวัดในเขตเศรษฐกิจพิเศษ/ระยองเศรษฐกิจ/ ๔ จขต./จังหวัดสาขา เขตพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก
๒.๑.๒ โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการขอคำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ประกันสังคมไม่น้อยกว่าที่หน่วยงานกำหนด	จำนวนผู้เข้ารับบริการขอคำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ประกันสังคมไม่น้อยกว่าที่หน่วยงานกำหนด	๑	๔๖๕,๖๐๐ คน	๔๖๕,๖๐๐ คน	๔๖๕,๖๐๐ คน	๑,๓๙๖,๘๐๐ คน	๘.๐๑	๘.๐๑	๘.๐๑	๒๔.๐๒	สปส. (สสร.)/ สปส. กทม.พท./ สปส.จว./สาขา

แนวทางย่อยที่ : ๑.๑ พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๑.๓ โครงการประชุม ชี้แจงให้ความรู้งาน ประกันสังคม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๑	๒๑,๑๖๐ คน	๒๑,๑๖๐ คน	๒๑,๑๖๐ คน	๖๓,๔๘๐ คน	๑๐.๕๘	๑๐.๕๘	๑๐.๕๘	๓๑.๗๔	สปส. (กฟ.) / สปส. กทม.พท./ สปส.จว./สาขา
๒.๑.๔ โครงการอบรม เชิงปฏิบัติการแก่นายจ้าง เพื่อจัดทำข้อมูลและ จ่ายเงินสมทบกองทุน ประกันสังคม ผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment)	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	๑	๖,๙๔๐ คน	๖,๙๔๐ คน	๖,๙๔๐ คน	๒๐,๘๒๐ คน	๓.๔๗	๓.๔๗	๓.๔๗	๑๐.๔๑	สปส. (สสท./ กบง.) / สปส. กทม.พท./ สปส.จว./สาขา
๒.๑.๕ การพัฒนาระบบ อัตรา เงินสมทบกองทุน เงินทดแทนเพื่อส่งเสริม ให้นายจ้างดูแล รับผิดชอบลูกจ้างใน สถานประกอบการ	จำนวนกิจการนายจ้างที่จ่าย เงินสมทบด้วยอัตราเงิน สมทบตามค่าประสบการณ์	๑	๒๘๐,๐๐๐ กิจการ	๓๐๐,๐๐๐ กิจการ	๓๕๐,๐๐๐ กิจการ	๘๘๐,๐๐๐ กิจการ	๐.๓๘	๐.๔๐	๐.๔๒	๑.๒๐	สปส. (สกกท.)
๒.๑.๖ โครงการส่งเสริม การมีส่วนร่วมเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งาน ประกันสังคมสู่ ผู้ประกันตน	จำนวนรุ่นที่จัดอบรม	๑,๔	๑,๗๐๐ รุ่น	๑,๗๐๐ รุ่น	๑,๗๐๐ รุ่น	๕,๑๐๐ รุ่น	๓๔.๐๐	๓๔.๐๐	๓๔.๐๐	๑๐๒.๐๐	สปส.(กฟ.)
๒.๑.๗ โครงการลูกจ้าง ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับ สิทธิประโยชน์ภายใต้ กฎหมายประกันสังคม	จำนวนลูกจ้างผู้ประกันตน มีสิทธิได้รับ สิทธิประโยชน์กับสำนักงาน ประกันสังคม	๔	๑๓.๖๗ ล้านคน	๑๓.๙๑ ล้านคน	๑๔.๑๔ ล้านคน	๑๔.๑๔ ล้านคน	๑๕๒,๑๔๙.๒๐	๕๖,๑๑๐.๐๐	๕๘,๒๙๐.๐๐	๒๖๖,๕๔๙.๒๐	สปส./ สปส. กทม.พท./ สปส.จว./สาขา

แนวทางย่อยที่ : ๑.๑ พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๑.๘ โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคเชิงรุกในสถานประกอบการ	๑. จำนวนผู้ประกันตนที่ได้รับการตรวจสุขภาพเชิงรุกในสถานประกอบการ	๔	๒๙,๘๐๐ คน	๒๙,๘๐๐ คน	๒๙,๘๐๐ คน	๘๙,๔๐๐ คน	๕.๙๖	๕.๙๖	๕.๙๖	๑๗.๘๘	สปส. (สจพ.)/ สปส. กทม.พท./ สปส.จว./สาขา
๒.๑.๙ โครงการประกันสังคมเยี่ยมผู้ประกันตนที่ป่วยเรื้อรังและผู้ทุพพลภาพและผู้ป่วยหลังภาวะวิกฤต (Intermediate Care) ที่ได้รับการการตรวจเยี่ยม (Intermediate Care)	จำนวนผู้ป่วยโรคเรื้อรังและผู้ทุพพลภาพและผู้ป่วยหลังภาวะวิกฤต (Intermediate Care) ที่ได้รับการการตรวจเยี่ยม	๔	๓๔,๑๔๐ ราย	๓๔,๑๔๐ ราย	๓๔,๑๔๐ ราย	๑๐๒,๔๒๐ ราย	๑๗.๐๗	๑๗.๐๗	๑๗.๐๗	๕๑.๒๑	สปส. (สจพ.)/ สปส.กทม.พท./ สปส.จว./สาขา
๒.๑.๑๐ พัฒนาสิทธิประโยชน์บริการทางการแพทย์	พัฒนาเพิ่มสิทธิประโยชน์บริการทางการแพทย์	๔	๒	๒	๒	๖	-	-	-	-	สปส. (สจพ.)
๒.๑.๑๑ การสำรวจความพึงพอใจของผู้ประกันตนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการให้บริการของสำนักงานประกันสังคม	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	๔	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	๔.๐๐	๔.๐๐	๔.๐๐	๑๒.๐๐	สปส. (กวพ.)/สปส. กทม. พท./ สปส.จว./สาขา
๒.๑.๑๒ โครงการประกันสังคมมอบสุข	๑. จำนวนครั้งในการออกเยี่ยมผู้ประกันตน/ผู้ทุพพลภาพ ๒. สื่อมวลชนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความรู้งานประกันสังคมผ่านสื่อต่างๆ	๔	๑๐ ครั้ง ๑๘๐ ครั้ง	๑๐ ครั้ง ๑๘๐ ครั้ง	๑๐ ครั้ง ๑๘๐ ครั้ง	๓๐ ครั้ง ๕๔๐ ครั้ง	๔.๐๐	๔.๐๐	๔.๐๐	๑๒.๐๐	สปส. (ศสน.)

แนวทางย่อยที่ : ๑.๑ พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๑.๑๓ บริหารจัดการ ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน และผู้ประกันตนที่ ทุพพลภาพแบบครบวงจร	จำนวนผู้เข้ารับการฟื้นฟู สมรรถภาพที่เข้ารับบริการ ฟื้นฟูสมรรถภาพในการ ทำงาน	๔	๑,๓๔๕ คน	๑,๓๔๕ คน	๑,๓๔๕ คน	๔,๐๓๕ คน	๘๕.๕๑	๘๕.๕๑	๘๕.๕๑	๒๕๖.๕๓	สปส. (ศพง.ทุกศูนย์)
๒.๑.๑๔ โครงการ ประดิษฐ์และพัฒนา อุปกรณ์สำหรับฟื้นฟู สมรรถภาพทางการแพทย์	๑. จำนวนชิ้นนวัตกรรมที่ เป็นสิ่งประดิษฐ์และพัฒนา อุปกรณ์ในการฟื้นฟู สมรรถภาพ	๔	๓ ชิ้น	๓ ชิ้น	๓ ชิ้น	๙ ชิ้น	๐.๒๕	๐.๒๕	๐.๒๕	๐.๗๕	สปส. (ศพง. ทุกศูนย์)
๒.๑.๑๕ โครงการ ปรับสภาพ แวดล้อมให้ เหมาะสมกับสภาพ ความพิการของ ผู้ทุพพลภาพ	๑. จำนวนผู้เข้ารับการฟื้นฟู สมรรถภาพ ที่เข้าร่วมโครงการ ปรับสภาพแวดล้อมให้ เหมาะสมกับสภาพ ความพิการของ ผู้ทุพพลภาพ	๔	๑๗ คน	๑๗ คน	๑๗ คน	๕๑ คน	๐.๕๕	๐.๕๕	๐.๕๕	๑.๖๕	สปส. (ศพง. ทุกศูนย์)
	๒. ร้อยละการช่วยเหลือ ตนเองของผู้เข้ารับการ ฟื้นฟูสมรรถภาพ ที่เข้าร่วมโครงการ ปรับสภาพแวดล้อม ให้เหมาะสมกับสภาพ ความพิการของผู้ทุพพล ภาพเพิ่มขึ้นอย่างน้อยละ ๑ ระดับ		ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐					

แนวทางที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางย่อยที่ : ๒.๒ ส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๒.๑ โครงการบริหารจัดการแรงงาน นอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ	เชิงปริมาณ จำนวนแรงงาน นอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการได้รับ การส่งเสริม คุ้มครอง และ พัฒนา ภายใต้โครงสร้าง การบริหารจัดการแรงงาน นอกระบบของกระทรวง แรงงาน (คณะกรรมการ/ คณะอนุกรรมการ/ คณะทำงานที่แต่งตั้งโดยมติ คณะรัฐมนตรี) เชิงคุณภาพ ร้อยละ ๔ ของ แรงงานนอกระบบเชิง ปริมาณได้รับการคุ้มครอง หรือมีงานทำ		๔๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๒,๔๐๐,๐๐๐	๘.๕๔	๑๕.๐๐	๑๕.๐๐	๓๘.๕๔	สป. (กยพ.)/ สรจ.

แนวทางย่อยที่ : ๒.๒ ส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๒.๒ โครงการหมู่บ้าน ช่างสร้างสรรค์งานใน ชุมชน ด้วยพลังประชารัฐ	๑. กลุ่มเป้าหมาย ในโครงการหมู่บ้านช่างได้รับ การอบรมความรู้และทักษะ เพิ่มเติมในสาขาอาชีพช่างและ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร ตามระยะเวลาและค่าใช้จ่ายที่ กำหนดไว้ ๒. มีการสร้างเครือข่ายด้วยพลัง ประชารัฐที่มีความเชื่อมโยงและ ต่อเนื่องกับช่างชุมชน		หมู่บ้าน ช่าง ปีละ ๕๐๐ แห่ง ทั่วประเทศ	หมู่บ้าน ช่าง ปีละ ๕๐๐ แห่ง ทั่วประเทศ			๑๕.๐๐	๑๕.๐๐		๓๐.๐๐	สป. (สศป.)/ กกจ.,กพร., กสร.,สปส.
๒.๒.๓ โครงการแรงงาน นอกระบบผู้มีสิทธิ ได้สมัครเข้าสู่ ความคุ้มครองภายใต้ กฎหมายประกันสังคม	จำนวนแรงงาน นอกระบบที่เข้าสู่ระบบ ประกันสังคมมาตรา ๔๐ มี สิทธิได้รับสิทธิประโยชน์กับ สำนักงานประกันสังคม		๓.๔๕ ล้านคน	๔.๐๕ ล้านคน	๔.๗๗ ล้านคน	๔.๗๗ ล้านคน	๒,๙๕๑.๗๔	๑,๖๒๗.๘๐	๑,๗๘๗.๐๙	๖,๓๖๖.๖๓	สปส. (สสร.)/ สปส.กทม.พท./ สปส.จว./สาขา
๒.๒.๔ การกำกับ ดูแล และสนับสนุนให้แรงงาน นอกระบบมีความรู้และ ได้รับการคุ้มครองตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน	จำนวนแรงงาน นอกระบบที่ได้รับ การส่งเสริมและ พัฒนาความรู้ สิทธิตามกฎหมายแรงงาน	๑	๓๖,๐๐๐ คน	๓๗,๐๐๐ คน	๓๘,๐๐๐ คน	๑๑๑,๐๐๐ คน	๗.๖๑	๗.๘๖	๗.๘๕	๒๓.๓๑	กสร. (กคน.)

แนวทางย่อยที่ : ๒.๒ ส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๑) ตรวจแรงงาน นอกระบบ			๓๖,๐๐๐ คน	๓๗,๐๐๐ คน	๓๘,๐๐๐ คน	๑๑๑,๐๐๐ คน	๔.๓๒	๔.๔๔	๔.๕๖	๑๓.๓๒	
๒) สนับสนุนเทคนิค วิชาการด้านคุ้มครอง แรงงานแก่แรงงาน นอกระบบ			๘๒,๐๐๐ คน	๘๒,๐๐๐ คน	๘๒,๐๐๐ คน	๒๔๖,๐๐๐ คน	๐.๑๖	๐.๑๖	๐.๑๖	๐.๔๘	
๓) ส่งเสริมความรู้ ด้านคุ้มครองแรงงาน แก่แรงงานนอกระบบ และผู้ที่เกี่ยวข้อง			๙๗,๐๐๐ คน	๙๗,๐๐๐ คน	๙๗,๐๐๐ คน	๒๙๑,๐๐๐ คน	๑.๔๖	๑.๔๖	๑.๔๖	๔.๓๘	
๔) สร้างเครือข่าย การคุ้มครองแรงงาน นอกระบบตามแนวทาง พระราชรัฐ			๒๓๘๐ คน	๒๓๘๐ คน	๒๓๘๐ คน	๗,๑๔๐	๑.๕๖	๑.๕๖	๑.๕๖	๓.๑๓	
๕) ประชาสัมพันธ์ การเลือกผู้แทนผู้จ้าง งานและผู้แทนผู้รับงาน ไปทำที่บ้านเพื่อเป็น คณะกรรมการคุ้มครอง การรับงานไปทำที่บ้าน				๘๖ ครั้ง		๘๖ ครั้ง		๐.๑๓		๐.๑๓	
๖) ส่งเสริม ความปลอดภัยแก่ เครือข่ายแรงงาน นอกระบบ			๒๕๘ กลุ่ม	๒๕๘ กลุ่ม	๒๕๘ กลุ่ม	๗๗๔ กลุ่ม	๐.๑๐	๐.๑๐	๐.๑๐	๐.๓๑	

แนวทางย่อยที่ : ๒.๒ ส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๒.๕ โครงการ ขับเคลื่อนแรงงาน นอกระบบสู่ท้องถิ่น	แรงงานนอกระบบ เจ้าหน้าที่ภาครัฐและ ประชาชนทั่วไปมีความรู้ ความเข้าใจในสถานการณ์ แรงงาน นอกระบบ แนวทางการ สร้างและพัฒนาเครือข่าย และการประชาสัมพันธ์การ ทำงานของเครือข่าย แรงงานนอกระบบ		๒,๐๐๐ คน	๒,๐๐๐ คน	๒,๐๐๐ คน	๖,๐๐๐ คน	๘.๒๘	๘.๒๘	๘.๒๘	๒๔.๘๔	กสร. (กคน.)
๒.๒.๖ โครงการพัฒนา กฎหมายเพื่อขยายการ คุ้มครองแก่แรงงาน นอกระบบ	แรงงานนอกระบบ ประชาชนทั่วไป นักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการระดม ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และได้ทราบถึงหลักการใน การร่าง พระราชบัญญัติส่งเสริม และพัฒนาแรงงาน นอกระบบแห่งชาติ พ.ศ.		๒๔๐ คน	๒๔๐ คน	๒๔๐ คน	๗๒๐ คน	๐.๓๐	๐.๓๐	๐.๓๐	๐.๙๐	กสร. (กคน.)

แนวทางย่อยที่ : ๒.๒ ส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสัง การ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๒.๗ โครงการส่งเสริม ความรู้แก่ลูกจ้างทำงาน เกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้ประกอบธุรกิจ รวมอยู่ด้วย	ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงาน บ้าน อันมิได้ประกอบธุรกิจ รวมอยู่ด้วย มีความรู้ความเข้าใจ ในสิทธิและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง		๒๒๐ คน	๒๒๐ คน	๒๒๐ คน	๖๖๐ คน	๐.๒๒	๐.๒๒	๐.๒๒	๐.๖๖	กสร. (กคน.)
๒.๒.๘ โครงการส่งเสริม ให้ความรู้แก่ผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน เพื่อก้าวสู่ สังคมสูงวัย (Ageing Society)	จำนวนเครือข่าย ผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่ม ผู้สูงอายุ มีความรู้ ด้านการคุ้มครองแรงงาน นอกระบบ เข้าถึงสิทธิได้รับ การคุ้มครอง อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม		๓๐๐ คน	๓๐๐ คน	๓๐๐ คน	๙๐๐ คน	๐.๘๓	๐.๘๓	๐.๘๓	๒.๕๐	กสร. (กคน.)
๒.๒.๙ ประชุม เชิงปฏิบัติการ เพื่อทบทวนแผนปฏิบัติ การด้านคุ้มครอง แรงงานนอกระบบ	บุคลากรกรม แรงงานนอก ระบบองค์กรพัฒนาเอกชน หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องและ ประชาชนทั่วไปมีความรู้ ความเข้าใจและ มีส่วนร่วมในแผนปฏิบัติ การด้านคุ้มครองแรงงาน นอกระบบ		๕๐ คน			๕๐ คน	๐.๒๖			๐.๒๖	กสร. (กคน.)

แนวทางย่อยที่ : ๒.๒ ส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๒.๑๐ โครงการ ขับเคลื่อนนโยบาย ส่งเสริมป้องกันโรคจาก การประกอบอาชีพ สำหรับกลุ่มแรงงานนอก ระบบ - การดำเนินงานตาม MOU ร่วมกันระหว่าง หน่วยงานเครือข่ายใน ประเด็นการส่งเสริม ป้องกันโรคจากการ ประกอบอาชีพ สำหรับ แรงงานนอกระบบ	การดำเนินงานตาม MOU ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เครือข่าย ในประเด็นการส่งเสริม ป้องกันโรคจากการ ประกอบอาชีพ สำหรับแรงงาน นอกระบบ		๑ เรื่อง	MOU สิ้นสุด ก.พ.๖๓					๓	๑๓	สธ./ สสส., สปสช., รง.มท., สมาคม,เทศบาล , อบจ.
๒.๒.๑๑ โครงการขยาย โอกาสการมีงาน ทำให้ผู้สูงอายุ		ส่วนกลาง/ ส่วน ภูมิภาค					๔๓.๕๘	๔๔.๒๒	๔๔.๙๓	๑๓๒.๗๔	กกจ. (กบ./กส.)
๑) ส่งเสริมการ ประกอบอาชีพอิสระให้ ผู้สูงอายุ	๑. จำนวนผู้สูงอายุได้รับ การส่งเสริมการประกอบ อาชีพ และพัฒนาศักยภาพ ๒. จำนวนผู้สูงอายุมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้		๒,๕๘๐ คน	๒,๕๘๐ คน	๒,๕๘๐ คน	๗,๗๔๐ คน	๖.๔๑	๗.๐๕	๗.๗๖	๒๑.๒๑	กกจ. (กส.)
๒) ส่งเสริมการมีงาน ทำของผู้สูงอายุ	๑. จำนวนผู้สูงอายุได้รับ บริการเพื่อส่งเสริมการมี งานทำ		๒๒,๘๘๗ คน	๒๒,๘๘๗ คน	๒๒,๘๘๗ คน	๖๘,๖๖๑ คน	๓๗.๑๗	๓๗.๑๗	๓๗.๑๗	๑๑๑.๕๒	กกจ. (กบ.)

แนวทางย่อยที่ : ๒.๒ ส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๒.๑๒ โครงการเตรียม ความพร้อมสู่สังคมผู้สูง วัยอย่างมีคุณภาพ	๑. จำนวนผู้สูงอายุได้รับ บริการเพื่อส่งเสริมการมี งานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วน ภูมิภาค						๑๐.๐๐	๑๐.๐๐	๒๐.๐๐	กกจ. (กบ./กส.)
๒.๒.๑๓ โครงการ ขับเคลื่อนนโยบาย ส่งเสริมป้องกันโรคจาก การประกอบอาชีพ สำหรับกลุ่มแรงงานนอก ระบบ - การดำเนินงานตาม MOU ร่วมกันระหว่าง หน่วยงานเครือข่ายใน	การดำเนินงานตาม MOU ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เครือข่าย ในประเด็นการส่งเสริม ป้องกันโรคจากการ ประกอบอาชีพ สำหรับแรงงาน นอกระบบ		๑ เรื่อง	MOU สิ้นสุด ก.พ.๖๓					๓	๑๓	สธ./ สสส., สปสช. ,รง.,มท., สมาคม,เทศบาล , อบจ.

แนวทางที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางย่อยที่ : ๒.๓ ส่งเสริม พัฒนา คุ้มครองสิทธิด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม
ในการทำงานโดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quick Win : Safety Thailand)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๓.๑ สนับสนุน ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการ โครงการส่งเสริม หรือป้องกันเกี่ยวกับ ความปลอดภัย ในการทำงาน (Safety Thailand)	ร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินโครงการ		ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	๕๐.๐๐	๕๒.๐๐	๕๔.๐๐	๑๕๖.๐๐	สปส.(สกท.)/ กสร./สสพท./ กรมควบคุม โรค/ร.พ.นพรัตน์ ราชธานี/ร.พ. สังกัด มหาวิทยาลัย/ ร.พ.โรคทอง ทอง/ร.พ.โรค ผิวหนังเขตร้อน ภาคใต้ จังหวัด ตรัง
๒.๓.๒ การบริหาร จัดการให้ลูกจ้างได้รับ สิทธิเงินทดแทนอย่าง ทั่วถึงและเป็นธรรม	จำนวนลูกจ้างที่อยู่ ในความคุ้มครอง ของกองทุนเงินทดแทน		๑๑,๗๒๐,๐๐๐ คน	๑๑,๘๓๖,๐๐๐ คน	๑๑,๙๕๑,๐๐๐ คน	๑๑,๙๕๑,๐๐๐ คน	๓,๓๒๖.๕๕	๓,๔๓๘.๘๘	๓,๕๖๙.๑๖	๑๐,๓๓๔.๕๙	สปส. (สกท.)

แนวทางย่อยที่ : ๒.๓ ส่งเสริม พัฒนา คุ่มครองสิทธิด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม
ในการทำงานโดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quick Win : Safety Thailand)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๓.๓ โครงการ ตรวจสอบ สถานประกอบการ เพื่อป้องกัน การแสวงประโยชน์ จากแรงงานและกองทุน	จำนวน สถานประกอบการ ที่ได้รับการตรวจสอบ		๖๖๐ แห่ง	๖๖๐ แห่ง	๖๖๐ แห่ง	๑,๙๘๐ แห่ง	๐.๓๗	๐.๓๗	๐.๓๗	๑.๑๑	สปส. (สตส.)
๒.๓.๔ กำกับ ดูแลให้ สถานประกอบกิจการ ปฏิบัติตามกฎหมาย และสนับสนุนให้แรงงาน มีความรู้ตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน	จำนวนสถานประกอบ กิจการที่ได้รับการตรวจ คุ้มครองแรงงาน		๓๕,๐๐๐ แห่ง	๓๕,๐๐๐ แห่ง	๓๕,๐๐๐ แห่ง	๓๕,๐๐๐ แห่ง	๒.๐๖	๒.๒๗	๒.๔๙	๖.๘๒	กสร. (กคร.)
๑) ตรวจแรงงานในระบบ			๙๔๙,๗๐๐ คน	๙๔๙,๗๐๐ คน	๙๔๙,๗๐๐ คน	๒,๘๔๙,๑๐๐ คน	๑.๙๖	๒.๑๖	๒.๓๗	๖.๔๙	
๒) ให้คำปรึกษา ชี้แจง ตอบปัญหาเกี่ยวกับสิทธิ ตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน			๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๓๐๐,๐๐๐ คน	๐.๑๐	๐.๑๑	๐.๑๒	๐.๓๓	

แนวทางย่อยที่ : ๒.๓ ส่งเสริม พัฒนา คุ่มครองสิทธิด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม
ในการทำงานโดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quick Win : Safety Thailand)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๓.๕ กำกับ ดูแล ให้สถานประกอบกิจการ ปฏิบัติตามกฎหมายและ สนับสนุนให้แรงงานมี ความปลอดภัยและ สุขภาพอนามัยที่ดีใน การทำงาน							๔๙.๗๑	๕๗.๑๗	๖๕.๗๔	๑๗๒.๖๒	กสร. (กภ.)
๑) ตรวจและกำกับ สถานประกอบกิจการ/ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน			๑๙,๖๐๐ แห่ง	๒๐,๐๐๐ แห่ง	๒๐,๐๐๐ แห่ง	๕๙,๖๐๐ แห่ง	๓๑.๐๒	๓๘.๔๗	๔๗.๐๕	๑๑๖.๕๓	
๒) โครงการเสริมสร้าง และพัฒนาองค์ความรู้ด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ขึ้นพื้นฐานแก่เจ้าหน้าที่ใน องค์กรภาครัฐ ตามแนว พระราชรัฐ (ฝึกซ้อมดับเพลิง และฝึกซ้อมหนีไฟ)			๗๗ ครั้ง	๗๗ ครั้ง	๗๗ ครั้ง	๒๓๑ ครั้ง	๔.๗๐	๔.๗๐	๔.๗๐	๑๔.๑๐	

แนวทางย่อยที่ : ๒.๓ ส่งเสริม พัฒนา คุ้มครองสิทธิด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม
ในการทำงานโดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quick Win : Safety Thailand)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓) การประชุมชี้แจง มาตรฐานกฎหมายความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน สำหรับนายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป			๑๐,๐๐๐ คน	๑๐,๐๐๐ คน	๑๐,๐๐๐ คน	๓๐,๐๐๐ คน	๘.๓๔	๘.๓๔	๘.๓๔	๒๕.๐๒	
๔) การอบรมพนักงาน ตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน สำหรับเจ้าหน้าที่			๒๕ คน	๒๕ คน	๒๕ คน	๗๕ คน	๐.๖๗	๐.๖๗	๐.๖๗	๒.๐๐	
๕) ศึกษายกร่าง กฎหมายความปลอดภัย อา ชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน			๕ ฉบับ	๕ ฉบับ	๕ ฉบับ	๑๕ ฉบับ	๔.๙๙	๔.๙๙	๔.๙๙	๑๔.๙๖	

แนวทางย่อยที่ : ๒.๓ ส่งเสริม พัฒนา คุ่มครองสิทธิด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม
ในการทำงานโดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quick Win : Safety Thailand)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๓.๖ โครงการ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ของประเทศไทย (Safety Thailand)	๑. อัตราการประสบ อันตรายจากการทำงาน ลดลงจากปีงบประมาณ ที่ผ่านมา ๒. จำนวนแรงงานที่ได้รับการ สร้างการรับรู้มาตรการเชิง ป้องกันด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑	ร้อยละ ๕ ๓๙๗,๕๐๐ คน	ร้อยละ ๕ ๕๐๐,๐๐๐ คน	ร้อยละ ๖ ๘๐๐,๐๐๐ คน	ร้อยละ ๕ ๑,๖๙๗,๕๐๐ คน	๕๕.๑๒๓๖	๖๓.๓๙	๗๒.๙๐	๑๙๑.๔๒	กสร. (กภ.)/ กษ.,มท.,อก., สร.,ทก.,คค.
๒.๓.๗ โครงการ ขับเคลื่อน พ.ร.บ.ควบคุม โรคจากการประกอบ อาชีพและโรคจาก สิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๒	จำนวนคณะกรรมการ ควบคุมโรคจากการ ประกอบอาชีพและ โรคจากสิ่งแวดล้อมจังหวัด		๗๗ คณะ	๗๗ คณะ	๗๗ คณะ	๗๗ คณะ					สร./ รง.(สป.)
๒.๓.๘ โครงการ พัฒนาการจัดบริการ อาชีวเวชกรรมและ เวชกรรมสิ่งแวดล้อม ของหน่วยบริการ สาธารณสุข	๑.ร้อยละของโรงพยาบาล ศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป/ โรงพยาบาลชุมชน (M๒) สามารถจัดบริการ อาชีวเวชกรรม และเวชกรรมสิ่งแวดล้อมได้ ตามมาตรฐาน		ร้อยละ ๕๐ (ผ่าน ระดับดี ขึ้นไป)	ร้อยละ ๗๐ (ผ่าน ระดับดี ขึ้นไป)	ร้อยละ ๙๐ (ผ่าน ระดับดี ขึ้นไป)						สร.

แนวทางย่อยที่ : ๒.๓ ส่งเสริม พัฒนา คุ่มครองสิทธิด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม
ในการทำงานโดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quick Win : Safety Thailand)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๓.๙ โครงการ รณรงค์ ลดอุบัติเหตุจากการ ทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero Accident Campaign)	สถานประกอบการ ที่เข้าร่วมกิจกรรมการ ส่งเสริมความปลอดภัยและ อาชีวอนามัย ตามเกณฑ์ (แห่ง)		๖๕๐	๗๐๐	๗๕๐	๒๑๐๐	๑.๔๘	๑.๖๓	๑.๘๐	๔.๙๑	สสปท.
๒.๓.๑๐ โครงการงาน ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย แห่งชาติ (Safe@work)	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ผู้เข้าร่วมงานนิทรรศการ ด้านความปลอดภัย (คน)		๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๕.๐๙	๑๖.๖๐	๑๘.๒๖	๔๙.๙๕	สสปท.
๒.๓.๑๑ โครงการ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ของประเทศไทย (Safety Thailand)	สถานประกอบการ กลุ่มเป้าหมายได้รับการ ส่งเสริมความปลอดภัย อา ชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน (แห่ง)		๔๘๕๐	๕๓๐๐	๕๗๕๐	๑๕๙๐๐	๔๐.๕๔	๔๒.๔๓	๔๖.๒๘	๑๒๙.๒๕	สสปท.
๒.๓.๑๒ โครงการจัดตั้ง ศูนย์การเรียนรู้ความ ปลอดภัยและอาชีว อนามัย	จำนวนศูนย์การเรียนรู้ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย (แห่ง)				๑	๑	๗.๖๐	๒๖๙.๗๙	๒๘๑.๗๔	๕๖๑.๑๓	สสปท.

แนวทางที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางย่อยที่ : ๒.๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสัง การ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๔.๑ ส่งเสริมและ สนับสนุน ให้สถานประกอบการ จัดสวัสดิการตาม กฎหมาย และนอกเหนือกฎหมาย ๑) ส่งเสริมสวัสดิการ เพื่อแรงงาน ครอบครัว และสังคม ๒) ส่งเสริมสวัสดิการแก่ แรงงานกลุ่มพิเศษ ๓) กำกับให้มีการจัดตั้ง คณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบการ ๔) โครงการพัฒนา ความเข้มแข็ง คณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบการ ๕) ให้บริการเงินกู้ กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน	จำนวนสถานประกอบ กิจการที่ได้รับการส่งเสริม ให้มีการจัดสวัสดิการให้แก่ ลูกจ้าง		๑๒,๐๐๐ แห่ง	๑๓,๐๐๐ แห่ง	๑๓,๐๐๐ แห่ง	๓๘,๐๐๐ แห่ง	๑๗๑.๕๑	๑๗๒.๓๒	๑๗๕.๙	๕๑๙.๗๒๙๖	กสร. (สรส.)
			๑๒,๐๐๐ แห่ง	๑๓,๐๐๐ แห่ง	๑๓,๐๐๐ แห่ง	๓๘,๐๐๐ แห่ง					กสร. (กสว.)
			๗๐๐,๐๐๐ คน	๗๑๐,๐๐๐ คน	๗๒๐,๐๐๐ คน	๒,๑๓๐,๐๐๐ คน					
			๑๐,๐๐๐ คน	๑๐,๐๐๐ คน	๑๒,๐๐๐ คน	๓๒,๐๐๐ คน					
			๔,๘๐๐ แห่ง	๔,๘๐๐ แห่ง	๕,๐๐๐ แห่ง	๑๔,๖๐๐ แห่ง					
			๔,๓๐๐ คน	๔,๓๐๐ คน	๔,๓๐๐ คน	๑๒,๙๐๐ คน	๓.๑๙๐๖	๓.๑๙๐๖	๓.๑๙๐๖	๙.๕๗๑๘	กสร. (กสว.)
			๑๒ แห่ง	๑๒ แห่ง	๑๒ แห่ง	๓๖ แห่ง	๑๖๐.๐๐๐๐	๑๖๐.๐๐๐๐	๑๖๐.๐๐๐๐	๔๘๐.๐๐๐๐	กสร. (กสว.)/ กษ.

แนวทางย่อยที่ : ๒.๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๔.๒ โครงการส่งเสริม สวัสดิการแรงงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงงานสูงอายุ	จำนวนแรงงานได้รับการ ส่งเสริมสวัสดิการสูงอายุ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต		๘,๐๐๐ คน	๙,๐๐๐ คน	๑๐๐๐๐ คน	๒๗,๐๐๐ คน	๓.๔๑	๓.๘๔	๔.๒๗	๑๑.๕๓	กสร. (กสว.)
๒.๔.๓ ส่งเสริมและ สนับสนุนให้แรงงาน ได้รับความเป็นธรรมและ ให้เกิดความสมานฉันท์ ๑) รณรงค์ส่งเสริมให้ สถานประกอบการและ รัฐวิสาหกิจมีการบริหาร แรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบ ทวิภาคี ๒) ตรวจเยี่ยมให้ คำปรึกษาและติดตามเฝ้า ระวังปัญหาความขัดแย้ง ในสถานประกอบการ ๓) โครงการส่งเสริมสถาน ประกอบการให้มีระบบ การบริหารจัดการที่ดีด้าน แรงงานสัมพันธ์และ สวัสดิการแรงงาน	จำนวนแรงงานที่ได้รับการ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ชีวิต		๖๒๐,๐๐๐ คน	๖๒๐,๐๐๐ คน	๖๒๐,๐๐๐ คน	๑,๘๖๐,๐๐๐ คน	๔.๗๓	๖.๕๗	๗.๒๒	๑๘.๕๒	กสร.(สรส.)
			๑๐,๓๐๐ แห่ง	๑๐,๓๐๐ แห่ง	๑๐,๓๐๐ แห่ง	๓๐,๙๐๐ แห่ง	๑.๑๔	๑.๒๕	๑.๓๘	๓.๗๗	
			๔๐๐ แห่ง	๔๐๐ แห่ง	๔๐๐ แห่ง	๑,๒๐๐ แห่ง	๐.๑๔	๑.๕๑	๑.๖๖	๓.๓๑	
			๙๐๐ แห่ง	๙๐๐ แห่ง	๙๐๐ แห่ง	๒,๗๐๐ แห่ง	๓.๔๖	๓.๘๐	๔.๑๘	๑๑.๔๔	

แนวทางย่อยที่ : ๒.๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๔.๔ โครงการ ยกระดับคุณภาพชีวิต และผลิตภาพแรงงาน	จำนวนแรงงานที่ได้รับการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและ ผลิตภาพแรงงาน						๒.๑๔	๒.๒๘	๒.๔๓	๖.๘๕	กสร. (สรส.)
๑) ส่งเสริมระบบแรงงาน สัมพันธ์ ด้วยรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสม			๑,๕๐๐ แห่ง	๑,๕๐๐ แห่ง	๑,๕๐๐ แห่ง	๔,๕๐๐ แห่ง	๐.๑๖	๐.๑๘	๐.๒๐	๐.๕๔	
			๔๓๕,๐๐๐ คน	๔๓๕,๐๐๐ คน	๔๓๕,๐๐๐ คน	๑,๓๐๕,๐๐๐ คน					
๒) รณรงค์สร้างความ สามัคคีปรองดอง สมานฉันท์ระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง	จำนวนนายจ้างลูกจ้างที่ ได้รับการรณรงค์สร้างความ สามัคคีปรองดองสมานฉันท์		๑,๕๐๐ คน	๑,๕๐๐ คน	๑,๕๐๐ คน	๔,๕๐๐ คน	๑.๑๘	๑.๓๐	๑.๔๓	๓.๙๑	
๓) โครงการปฏิบัติการ เชิงรุกเพื่อเฝ้าระวังและ ป้องกันปัญหาแรงงาน สัมพันธ์ในกลุ่มกิจการยาน ยนต์											
๔) ตรวจเยี่ยมเพื่อเฝ้า ระวังและป้องกันปัญหา ความขัดแย้งในสถาน ประกอบกิจการยานยนต์ และผลิตชิ้นส่วนยานยนต์			๗๐ แห่ง	๘๐ แห่ง	๙๐ แห่ง	๒๑๐,๐๐๐ คน	๐.๐๔	๐.๐๔	๐.๐๔	๐.๑๒	
			๖๐,๐๐๐ คน	๗๐,๐๐๐ คน	๘๐,๐๐๐ คน						
๕) พัฒนาและส่งเสริม ความสัมพันธ์ ในสถานประกอบกิจการที่มี มีองค์กรลูกจ้าง	จำนวนแรงงาน ในสถานประกอบกิจการที่มี องค์กรลูกจ้างที่ได้รับ การพัฒนาและส่งเสริม ความสัมพันธ์		๓๐๐ คน	๓๐๐ คน	๓๐๐ คน	๙๐๐ คน	๐.๗๖	๐.๗๖	๐.๗๖	๒.๒๘	

แนวทางที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางย่อยที่ : ๒.๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๕.๑ โครงการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อน ด้านอาชีพ	เชิงปริมาณ : จำนวนกำลัง แรงงานได้รับการเสริมสร้าง ศักยภาพ เชิงคุณภาพ : แรงงานมี รายได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ยคนละ ๓,๐๐๐ บาท/ปี		๒๗,๘๘๕ คน	๒๗,๘๘๕ คน	๒๗,๘๘๕ คน	๘๓,๖๕๕ คน	๑๖๕.๐๐	๑๖๕.๐๐	๑๖๕.๐๐	๔๙๕.๐๐	สป. (กยผ.)
๒.๕.๒ การส่งเสริมอาชีพ ให้กับลูกจ้างที่สูญเสีย อวัยวะหรือสูญเสีย สมรรถภาพเนื่องจาก การทำงานและ ผู้ประกันตนทุพพลภาพที่ สิ้นสุดการฟื้นฟู สมรรถภาพการทำงาน ให้มีงานทำ	๑. ร้อยละของผู้เข้ารับการ ฟื้นฟูสมรรถภาพฯ ที่สิ้นสุด การฟื้นฟูแล้วมีงานทำ ๒. จำนวนผู้เข้ารับการฟื้นฟู สมรรถภาพที่เข้ารับบริการ ฟื้นฟูสมรรถภาพในการ ทำงาน		ร้อยละ ๘๐ ๑,๓๔๕ คน	ร้อยละ ๘๐ ๑,๓๔๕ คน	ร้อยละ ๘๐ ๑,๓๔๕ คน	ร้อยละ ๘๐ ๔,๐๓๕ คน	๘๕.๕๑	๘๕.๕๑	๘๕.๘๑	๒๕๖.๕๓	สปส. (ศฟง. ทุกศูนย์)
๒.๕.๓ พัฒนาเศรษฐกิจ และส่งเสริมศักยภาพ พื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการ ฝึกอบรม	๑	๒,๐๐๐ คน	๒,๐๐๐ คน	๒,๐๐๐ คน	๖,๐๐๐ คน	๑๒.๐๔	๑๒.๐๔	๑๒.๐๔	๓๖.๑๒	กพร.
๒.๕.๔ ฝึกอบรมแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อ เพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพ	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการ ฝึกอบรม		๒๖,๓๘๐ คน	๒๖,๓๘๐ คน	๒๖,๓๘๐ คน	๗๙,๑๔๐ คน	๒๔.๖๐	๒๔.๖๐	๒๔.๖๐	๗๓.๘๐	กพร./พม.,มท., อปท.

แนวทางย่อยที่ : ๒.๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๕.๕ ฝึกอบรมแรงงาน ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพ	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการ ฝึกอบรม		๑๐,๐๐๐ คน	๑๐,๐๐๐ คน	๑๐,๐๐๐ คน	๓๐,๐๐๐ คน	๒๒.๑๔	๒๒.๑๔	๒๒.๑๔	๖๖.๔๒	กพร./พม.,มท., อปท.
๒.๕.๖ โครงการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิต ของสตรีและครอบครัว (แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอด ช่วงชีวิต) กิจกรรม : พัฒนทักษะ อาชีพแก่สตรีและ ครอบครัว ผลงาน : พัฒนทักษะ อาชีพส่งเสริมการ รวมกลุ่มประกอบอาชีพ และส่งเสริมโอกาสใน การดำเนินธุรกิจให้แก่ สตรีกลุ่มเสี่ยงต่อการเข้า สู่กระบวนการ ค้าประเวณีให้มีอาชีพ และรายได้	ผลสัมฤทธิ์ : ประชากร เป้าหมายสามารถประกอบ อาชีพเลี้ยงดูตนเองได้ ตัวชี้วัด : กลุ่มเป้าหมาย ผ่านการพัฒนทักษะอาชีพ ตามเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐		๑๘,๕๘๐ คน				๒๒๔.๖๘			๒๒๔.๖๘	พม. (สค.)

แนวทางย่อยที่ : ๒.๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
เป้าหมาย : กลุ่มเป้าหมายสามารถ ประกอบอาชีพอิสระ อาชีพเสริม รวมทั้ง สามารถรวมกลุ่ม ประกอบอาชีพและมี ช่องทางในการพัฒนา ธุรกิจมีรายได้มั่นคงและ เพียงพอสำหรับการดูแล ตนเองและครอบครัว											
๒.๕.๗ โครงการส่งเสริม ศักยภาพและพัฒนา อาชีพคนพิการ	จำนวนคนพิการที่ได้รับการ พัฒนาศักยภาพและทักษะ อาชีพ	๑	๕,๐๐๐ คน				๑๕.๒๐				พม.(พก.)
๒.๕.๘ โครงการศูนย์ฝึก อาชีพชุมชน	๑. จำนวนประชาชนที่รับ การฝึกอาชีพ เห็นช่องทาง ในการประกอบอาชีพ ๒. จำนวนประชาชนที่รับ การฝึกอาชีพ มีอาชีพ มีรายได้ ลดรายจ่าย	๑	๕๒๓,๑๘๐ คน	๕๒๓,๑๘๐ คน			๕๒๓.๔๕	๕๒๓.๔๕		๑๐๔๖.๙๑	ศส. (กศน.)
๒.๕.๙ โครงการส่งเสริม การจ้างงานคนพิการใน หน่วยงานของรัฐ	คนพิการได้ทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ		๑๒,๕๐๐ คน	-			๑.๒๕			๑.๒๕	พม. (พก.)

แนวทางย่อยที่ : ๒.๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๕.๑๐ โครงการ ส่งเสริมการจ้างงานคน พิการในสถาน ประกอบการ	คนพิการได้รับการจ้างงาน ในสถานประกอบการ		๖๔,๐๐๐				๑.๒๕			๑.๒๕	พม. (พก.)
๒.๕.๑๑ การให้บริการ กู้ยืมเงินสำหรับคนพิการ และผู้ดูแลคนพิการเพื่อ ประกอบอาชีพอิสระ หรือขยายกิจการ	จำนวนคนพิการและผู้ดูแล คนพิการเข้าถึงบริการกู้ยืม เงินเพื่อประกอบอาชีพอิสระ		๑๖,๐๐๐ คน				๑๔๐๐.๐๐			๑๔๐๐.๐๐	พม. (พก.)
๒.๕.๑๒ เน้นแนะอาชีพ ให้นักเรียน/นักศึกษา	จำนวนนักเรียน (ประถมศึกษาขึ้นไป) / นักศึกษา ได้รับการแนะ แนวอาชีพ	ส่วนกลาง/ ส่วน ภูมิภาค	๓๐๐,๐๐๐ คน	๓๐๐,๐๐๐ คน	๓๐๐,๐๐๐ คน	๙๐๐,๐๐๐ คน	๔.๘๖	๕.๓๕	๕.๘๘	๑๖.๐๙	กกจ. (กส.)
๒.๕.๑๓ เน้นแนะอาชีพ และส่งเสริมอาชีพให้เด็ก และเยาวชนในสถาน พินิจ ผู้ถูกคุมประพฤติ และผู้ต้องขัง	จำนวนเด็กและเยาวชนใน สถานพินิจ ผู้ถูกคุมประพฤติ และผู้ต้องขัง ได้รับการ แนะแนวและส่งเสริมอาชีพ	ส่วนกลาง/ ส่วน ภูมิภาค	๑๐,๐๐๐ คน	๑๐,๐๐๐ คน	๑๐,๐๐๐ คน	๓๐,๐๐๐ คน	๑.๐๓	๑.๐๓	๑.๐๓	๓.๑๐	กกจ. (กส.)
๒.๕.๑๔ พัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้าน การแนะแนวอาชีพ อย่างยั่งยืนและเป็นระบบ	จำนวนผู้ได้รับการ สามารถนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์	ส่วนกลาง/ ส่วน ภูมิภาค	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๑๕๐ คน	๐.๓๒	๐.๖๔	๐.๗๐	๑.๖๗	กกจ. (กส.)
๒.๒.๑๕ เน้นแนะอาชีพ เพื่อการมีงานทำ	จำนวนคนหางานได้รับ บริการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วน ภูมิภาค	๑๒๐,๐๐๐ คน	๑๒๐,๐๐๐ คน	๑๒๐,๐๐๐ คน	๓๖๐,๐๐๐ คน	๑๒.๔๕	๑๗.๘๘	๑๙.๖๖	๔๙.๙๙	กกจ. (กส.)

แนวทางย่อยที่ : ๒.๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๒.๑๖ จัดประเภท มาตรฐานอาชีพ และ มาตรฐานอุตสาหกรรม ที่ได้รับการปรับปรุง ประเทศไทย	จำนวนประเภทมาตรฐาน อาชีพอุตสาหกรรม ที่ได้รับการปรับปรุง	ส่วนกลาง	๓๐๐ อาชีพ	๓๐๐ อาชีพ	๓๐๐ อาชีพ	๙๐๐ อาชีพ	๒.๑๕	๒.๑๕	๒.๑๕	๖.๔๖	กกจ. (กส.)
๒.๒.๑๗ กิจกรรมการ ให้บริการจัดหางานของ ศูนย์บริการจัดหางาน เพื่อคนไทย	จำนวนผู้สมัครงานมารับ บริการจัดหางาน		๑๙๐,๐๐๐ คน	๒๐๐,๐๐๐ คน	๒๐๐,๐๐๐ คน	๕๘๐,๐๐๐ คน	๕.๗๖	๖.๔๐	๖.๔๐	๑๘.๕๖	กกจ. (กบ.)
๒.๒.๑๘ กิจกรรมพัฒนา บุคลากรเป็นนักจัดทา งานมีอาชีพ (ระดับกลาง)	จำนวนผู้ผ่านการอบรม		๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๓๐๐ คน	๑.๗๓	๑.๗๓	๑.๗๓	๕.๑๙	กกจ. (กบ.)
๒.๕.๑๙ โครงการ ให้บริการจัดหางานแก่ กลุ่มคนพิเศษ	จำนวนคนหางานกลุ่มพิเศษ ที่ได้รับการส่งเสริมการมี งานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วน ภูมิภาค	๕๕,๐๘๘ คน	๕๕,๐๘๘ คน	๕๕,๐๘๘ คน	๑๖๕,๒๖๔ คน	๕๖.๑๕	๕๖.๑๕	๕๖.๑๕	๑๖๘.๔๖	กกจ. (กบ.)
๒.๕.๒๐ โครงการ ๓ ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิ การศึกษาเพิ่ม)	จำนวนคนหางานได้รับการ ส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วน ภูมิภาค	๕,๐๐๐ คน	๕,๐๐๐ คน	๕,๐๐๐ คน	๑๕,๐๐๐ คน	๘.๘๓	๘.๘๓	๘.๘๓	๒๖.๕๐	กกจ. (กบ.)
๒.๕.๒๑ โครงการ เสริมสร้างความมั่นคง และยั่งยืน (มีงานทำนำ ชุมชนเข้มแข็ง)	จำนวนคนหางานได้รับ บริการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วน ภูมิภาค	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๓๐๐,๐๐๐ คน	๖๑.๓๘	๖๑.๓๘	๖๑.๓๘	๑๘๔.๑๕	กกจ. (กบ.)
๒.๕.๒๒ โครงการ นัดพบแรงงาน ๑) นัดพบตลาดงาน เชิงคุณภาพ	จำนวนคนหางานได้รับ บริการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วน ภูมิภาค	๒๕,๐๐๐ คน	๒๕,๐๐๐ คน	๒๕,๐๐๐ คน	๗๕,๐๐๐ คน	๕๔.๔๗	๕๔.๔๗	๕๔.๔๗	๑๖๓.๔๐	กกจ. (กบ.)
			๑๓.๗๒	๑๓.๗๒	๑๓.๗๒	๔๑.๑๗					

แนวทางย่อยที่ : ๒.๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒) นวัตกรรมแรงงานใหญ่		เขตเศรษฐกิจพิเศษ	๔๐,๐๐๐ คน	๔๐,๐๐๐ คน	๔๐,๐๐๐ คน	๑๒๐,๐๐๐ คน	๒๒.๐๑	๒๒.๐๑	๒๒.๐๑	๖๖.๐๒	
๓) นวัตกรรมแรงงานย่อย		ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑๕๐,๐๐๐ คน	๑๕๐,๐๐๐ คน	๑๕๐,๐๐๐ คน	๔๕๐,๐๐๐ คน	๑๘.๗๔	๑๘.๗๔	๑๘.๗๔	๕๖.๒๒	
๒.๕.๒๓ โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการหน่วยงานในประเทศ	จำนวนประชาชนได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๘๗ แห่ง ๗๖ อัตรา	๘๗ แห่ง ๗๖ อัตรา	๘๗ แห่ง ๗๖ อัตรา	๘๗ แห่ง ๗๖ อัตรา	๑๓.๘๑	๑๓.๘๑	๑๓.๘๑	๔๑.๔๒	กกจ. (กบ.)
๒.๕.๒๔ โครงการจัดงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	จำนวนคนหางานได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๓๒๗,๕๐๐ คน	๓๒๗,๕๐๐ คน	๓๒๗,๕๐๐ คน	๙๘๒,๕๐๐ คน	๔.๕๕	๔.๕๕	๔.๕๕	๑๓.๖๕	กกจ. (กบ.)
๒.๕.๒๕ โครงการวันมหกรรมอาชีพ	จำนวนผู้ว่างงานได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๓๐,๐๐๐ คน	๓๐,๐๐๐ คน	๓๐,๐๐๐ คน	๙๐,๐๐๐ คน	๗.๔๖	๘.๒๑	๙.๐๓	๒๔.๖๙	กกจ. (กส.)
๒.๕.๒๖ โครงการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก		ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค					๑๐.๙๗	๑๑.๒๑	๑๑.๔๗	๓๓.๖๕	
๑) จัดงานเชิงรุกเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	จำนวนผู้ว่างงานได้รับการส่งเสริมการทำงาน		๑๒,๐๐๐ คน	๑๒,๐๐๐ คน	๑๒,๐๐๐ คน	๓๖,๐๐๐ คน	๘.๖๐	๘.๖๐	๘.๖๐	๒๕.๘๐	กกจ. (กบ.)
๒) เน้นแนะอาชีพเพื่อการทำงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	จำนวนผู้ได้รับการแนะแนวอาชีพ		๓๐,๐๐๐ คน	๓๐,๐๐๐ คน	๓๐,๐๐๐ คน	๙๐,๐๐๐ คน	๒.๓๗	๒.๖๑	๒.๘๗	๗.๘๕	กกจ. (กส.)

แนวทางย่อยที่ : ๒.๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๕.๒๗ โครงการ ส่งเสริมแรงงานไทย กลับคืนถิ่น (Reintegration)	จำนวนแรงงานไทยได้รับ การส่งเสริม	ส่วนกลาง/ ส่วน ภูมิภาค	๔๐๐ คน	๔๐๐ คน	๔๐๐ คน	๑,๒๐๐ คน	๐.๕๓	๐.๕๓	๐.๕๓	๑.๖๐	กกจ. (กต.)
๒.๕.๒๘ โครงการขยาย เครือข่ายข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงานสู่ตำบล หมู่บ้าน	จำนวนเครือข่ายที่ช่วย ประชาสัมพันธ์บริการ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	ส่วนกลาง/ ส่วน ภูมิภาค	๑,๒๐๐ แห่ง	๑,๒๐๐ แห่ง	๑,๒๐๐ แห่ง	๓,๖๐๐ แห่ง	๒.๙๗	๒.๙๗	๒.๙๗	๘.๙๒	กกจ. (กบต.)
๒.๕.๒๙ กิจกรรมสร้าง เครือข่ายการแนะแนว อาชีพ	เครือข่ายการแนะแนว อาชีพสามารถนำความรู้ที่ ได้รับใช้เป็นแนวทางในการ แนะแนวอาชีพให้กับ นักเรียน/นักศึกษา	ส่วนกลาง/ ส่วน ภูมิภาค	๕,๐๐๐ คน	๕,๒๘๐ คน	๕,๒๘๐ คน	๑๕,๕๖๐ คน	๖.๙๒	๑๐.๓๖	๑๑.๓๙	๒๘.๖๗	กกจ. (กส.)
๒.๕.๓๐ โครงการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงาน			๒๑,๐๐๐,๐ ๐๐ คน	๗,๐๐๐,๐๐ ๐ คน	๗,๐๐๐,๐๐ ๐ คน	๗,๐๐๐,๐๐๐ คน	-	-	-	-	กกจ. (กบต.)

แนวทางที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางย่อยที่ : ๒.๖. คุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลอกจากการหางานทำ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๖.๑ โครงการเผยแพร่ ความรู้เพื่อป้องกันการ หลอกลวงคนหางาน	จำนวนคนหางานได้รับการ คุ้มครอง	ส่วนกลาง/ ส่วน ภูมิภาค	๙๓๐,๖๐๐ คน	๙๓๐,๖๐๐ คน	๙๓๐,๖๐๐ คน	๒,๗๙๑,๘๐๐ คน	๓.๐๗	๓.๐๗	๓.๐๗	๙.๒๒	กกจ. (กทค.)
๒.๖.๒ โครงการ คุ้มครองคนหางานเชิงรุก ในพื้นที่เสี่ยง	จำนวนคนหางานได้รับการ คุ้มครอง	ส่วนกลาง/ ส่วน ภูมิภาค	๘,๓๐๐ คน	๘,๓๐๐ คน	๘,๓๐๐ คน	๒๔,๙๐๐ คน	๑.๔๘	๑.๔๘	๑.๔๘	๔.๔๕	กกจ. (กทค.)
๒.๖.๓ โครงการเครือข่าย ชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกัน การหลอกลวงและลักลอบ ไปทำงานต่างประเทศ ไปทำงานต่างประเทศ	จำนวนคนหางานได้รับการ คุ้มครอง	ส่วนกลาง/ ส่วน ภูมิภาค	๖๐,๕๐๐ คน	๖๐,๕๐๐ คน	๖๐,๕๐๐ คน	๑๘๑,๕๐๐ คน	๒.๙๔	๒.๙๔	๒.๙๔	๘.๘๓	กกจ. (กทค.)
๒.๖.๔ รับเรื่องร้องทุกข์ จากคนหางานตาม พ.ร.บ. จัดหางาน และ คุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘	จำนวนคนหางานได้รับ ความคุ้มครองตาม พรบ. จัดหางานและคุ้มครอง คนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘	ส่วนกลาง/ ส่วน ภูมิภาค	๑,๒๐๐ คน	๑,๒๐๐ คน	๑,๒๐๐ คน	๓,๖๐๐ คน	-	-	-	-	กกจ. (กทค.)
๒.๖.๕ โครงการตรวจ และคุ้มครองแรงงานไทย ในต่างประเทศ	จำนวนประเทศที่มีแรงงาน ไทยทำงานได้รับการคุ้มครอง ในต่างประเทศ	ส่วนกลาง	๖ ประเทศ	๖ ประเทศ	๖ ประเทศ	๖ ประเทศ	๒.๖๕	๒.๖๕	๒.๖๕	๗.๙๖	กกจ. (กทค.)

แนวทางย่อยที่ : ๒.๖. คຸ້ມครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกจากการหางานทำ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๖.๖ โครงการสัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการป้องกันและ ปราบปรามผู้เป็นภัยต่อ คนหางาน	จำนวนเจ้าหน้าที่ได้รับการ เพิ่มประสิทธิภาพด้านการ ป้องกันและปราบปรามผู้ เป็นภัยต่อคนหางาน	ส่วนกลาง	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๓๐๐ คน	๐.๓๑	๐.๓๑	๐.๓๑	๐.๙๒	กกจ. (กทค.)
๒.๖.๗ โครงการเตรียม ความพร้อมให้คนหางาน เพื่อป้องกันการตกเป็น เหยื่อการค้ามนุษย์ด้าน แรงงานในการไปทำงาน ต่างประเทศ	จำนวนคนหางานที่ผ่านการ อบรม	ส่วน ภูมิภาค	๓,๐๐๐ คน	๓,๐๐๐ คน	๓,๐๐๐ คน	๙,๐๐๐ คน	๒.๘๔	๒.๘๔	๒.๘๔	๘.๕๑	กกจ. (กต.)
๒.๖.๘ โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน ด้าน กฎหมายของกรมการ จัดหางาน			๓๐ คน	๓๐ คน	๓๐ คน	๙๐ คน	๕.๙๘	๕.๙๘	๕.๙๘	๑๗.๙๕	กกจ. (กน.)
๒.๖.๙ โครงการอบรม กฎหมายเพื่อสร้างการ รับรู้และเผยแพร่ กฎหมายในความ รับผิดชอบของกรมการ จัดหางาน	จำนวนบุคลากรได้รับ ความรู้ด้านกฎหมาย		๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๖๐๐ คน	๐.๑๙	๐.๑๙	๐.๑๙	๐.๕๘	กกจ. (กน.)

แนวทางที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางย่อยที่ : ๒.๗ ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๗.๑ โครงการประชุม ชี้แจงให้ความรู้ เรื่อง อัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม		๑ ครั้ง/ ๑๐๐ คน	๑ ครั้ง/ ๑๐๐ คน	๑ ครั้ง/ ๑๐๐ คน	๓ ครั้ง/ ๓๐๐ คน	๐.๓๔	๐.๓๔	๐.๓๔	๑.๐๓	สป. (กศร.)

แนวทางที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางย่อยที่ : ๒.๘ ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๘.๑ โครงการพัฒนา เด็กปฐมวัย ศูนย์เด็กเล็ก สิรินธรราชวิทยาลัยใน พระราชูปถัมภ์	จำนวนเด็กปฐมวัยบุตรผู้ใช้ แรงงาน ได้รับการพัฒนา		๑,๖๐๐ คน	๑,๖๐๐ คน	๑,๖๐๐ คน	๔,๘๐๐ คน	๒๖.๑๒	๒๖.๑๒	๒๖.๑๒	๗๘.๓๖	กสร. (กสว.)
๒.๘.๒ โครงการจัด สวัสดิการเพื่อคุณภาพ ชีวิตแรงงานและครอบครัว			๑๖๘ แห่ง	๒๐๓ แห่ง	๒๐๓ แห่ง		๑.๖๙	๒.๐๘	๒.๐๘	๕.๘๕	กสร. (กสว.)
๑) ส่งเสริมการจัดตั้ง มุนนมนแม่ในสถาน ประกอบกิจการ			๑๖๕	๒๐๐ แห่ง	๒๐๐ แห่ง	๕๖๕ แห่ง	๑.๖๒	๒.๐๐	๒.๐๐	๕.๖๒	
๒) ส่งเสริมการจัดตั้ง ศูนย์เลี้ยงเด็กใน สถานประกอบกิจการ			๓ แห่ง	๓ แห่ง	๓ แห่ง	๙ แห่ง	๐.๐๘	๐.๐๘	๐.๐๘	๐.๒๓	
๒.๘.๓ โครงการ ส่งเสริมสิทธิหน้าที่แก่ แรงงานสูงอายุ (อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป)	จำนวนแรงงานสูงอายุได้รับ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ สิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน		๒๐,๐๐๐ คน	๒๐,๐๐๐ คน		๔๐,๐๐๐ คน	๑.๖๕	๐.๖๗		๒.๓๒	กสร. (กคร.)
๒.๘.๔ โครงการบูรณา การสร้างทักษะการทำงาน ด้านคุ้มครองสิทธิและ ความปลอดภัยในการ ทำงานแก่นักเรียน นักศึกษา ก่อนเข้าสู่ ตลาดแรงงาน	จำนวนนักเรียนนักศึกษาที่ ใกล้ชิดการศึกษาและกำลัง เข้าสู่ตลาดแรงงาน ผ่านการอบรม		๘,๖๐๐ คน	๘,๖๐๐ คน	๘,๖๐๐ คน	๒๕,๘๐๐ คน	๕.๗๖	๕.๗๖	๕.๗๖	๑๗.๒๘	กสร. (กก.)

แนวทางย่อยที่ : ๒.๘ ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๘.๕ โครงการส่งเสริม ระบบการจัดการด้าน ยาเสพติดใน สถานประกอบกิจการ	จำนวนแรงงานได้รับความรู้ เกี่ยวกับการป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติด		๑,๒๐๐,๐ ๐๐ คน	๑,๒๐๐,๐ ๐๐ คน	๑,๓๐๐,๐ ๐๐ คน	๓,๗๐๐,๐๐๐ คน	๒๕.๖๒	๒๕.๖๒	๒๖.๐๐	๗๗.๒๔	ปปส. /กสร. (กสว.)
๑) รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ความรู้ เกี่ยวกับการป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติดใน สถานประกอบกิจการ			๒๐,๐๐๐ แห่ง ๑,๒๐๐,๐๐๐ คน	๒๐,๐๐๐ แห่ง ๑,๒๐๐,๐๐๐ คน	๒๐,๐๐๐ แห่ง ๑,๒๐๐,๐๐๐ คน	๖๐,๐๐๐ แห่ง ๓,๖๐๐,๐๐๐ คน					กสร. (กสว.)
๒) จัดอบรม ประชุม ชี้แจงเกี่ยวกับการจัดทำ ระบบมาตรฐานการ ป้องกันและแก้ไขปัญหายา เสพติด ในสถานประกอบกิจการ			๕,๑๖๐ คน	๕,๑๖๐ คน	๕,๑๖๐ คน	๑๕,๔๘๐ คน					กสร. (กสว.)
๓) ตรวจสอบประเมินสถาน ประกอบกิจการจนกระทั่ง ผ่านเกณฑ์ มยส.			๑,๐๐๐ แห่ง	๑,๐๐๐ แห่ง	๑,๐๐๐ แห่ง	๓,๐๐๐ แห่ง					ปปส./กสร. (กสว.)
๔) ดำเนินโครงการ โรงงานสีขาว			๓,๐๐๐ แห่ง	๓,๐๐๐ แห่ง	๓,๐๐๐ แห่ง	๙,๐๐๐ แห่ง					ปปส./กสร. (กสว.)
๕) จัดกิจกรรมรณรงค์ เพื่อสร้างเจตคติที่ดีและ สร้างความเข้มแข็ง เครือข่ายแรงงานป้องกัน ยาเสพติด			๘๖ ครั้ง	๘๖ ครั้ง	๘๖ ครั้ง	๒๕๘ ครั้ง					กสร. (กสว.)

แนวทางย่อยที่ : ๒.๘ ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒.๘.๖ โครงการ เสริมสร้างความเข้มแข็ง ระบบนิเวศสำหรับกลุ่ม แรงงาน/สถาน ประกอบการ	สถานประกอบการ มีระบบการจัดการ ปัญหาอาเสพติด						๑๐.๐๐	๑๐.๐๐	๑๐.๐๐	๓๐.๐๐	สป.รง./ ปปส.
๑) โครงการ TO BE NUMBER ONE	เชิงปริมาณ : จำนวนชมรม TO BE NUMBER ONE / ศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE เพิ่มขึ้นอย่าง น้อย ๑ แห่ง เชิงคุณภาพ : จำนวนชมรม TO BE NUMBER ONE ใน สถานประกอบการเดิมที่ยัง อยู่อย่างน้อย ร้อยละ ๗๐		๕๕ แห่ง ๑๖ แห่ง	๖๐ แห่ง ๑๗ แห่ง	๖๕ แห่ง ๑๘ แห่ง	๑๘๐ แห่ง ๕๑ แห่ง ครอบคลุม ๗๗ จังหวัด	๑๐.๐๐	๑๐.๐๐	๑๐.๐๐	๓๐.๐๐	สป.รง.(กยพ.) / ป.ป.ส.
๒) โครงการเสริมสร้าง การมีส่วนร่วมในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหายา เสพติดในกลุ่มสถาน ประกอบการ	สถานประกอบการ มีระบบการจัดการปัญหา อาเสพติด		๑๔ จังหวัด ที่มีสนง. นิคม อุตสาหกรรม	๑๔ จังหวัด ที่มีสนง. นิคม อุตสาหกรรม							ป.ป.ส. (งบปกติ)

- แนวทางที่ ๓: การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- เป้าประสงค์
๑. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ
 ๒. บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่ง ที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
 ๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ลดปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย
- ตัวชี้วัดแนวทางที่ ๓
๑. ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์(PM Target) (หลัก)
 ๒. จำนวนของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน
 ๓. จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ
 ๔. รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน
- แนวทางย่อยที่ :
- ๓.๑ ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรฐานการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๑.๑ โครงการ ความร่วมมือ ทางวิชาการกระทรวง แรงงาน, ILO	จำนวนครั้ง ของการประชุม คณะกรรมการ ดำเนินงาน โครงการ (PSC: Project Steering Committee)	๓	๖ ครั้ง	๖ ครั้ง	๖ ครั้ง	๑๘ ครั้ง	๐.๑๒	๐.๑๒	๐.๑๒	๐.๓๖	สป. (สปร.)

แนวทางที่ ๓: การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แนวทางย่อยที่ : ๓.๒ ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังเกต นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๒.๑.การดำเนินงาน ความร่วมมือด้านแรงงาน ในกรอบทวิภาคี - การดำเนินงาน ข้อตกลงความร่วมมือ ทางวิชาการ กับองค์กรความปลอดภัย และอาชีวอนามัย แห่งสาธารณรัฐเกาหลี (KOSHA)	๑. มีการส่งบุคลากร ของกรมเข้ารับการ ฝึกอบรมวิชาการ ณ KOSHA ๒. มีการส่งผู้เชี่ยวชาญจาก KOSHA เพื่อถ่ายทอดองค์ ความรู้ด้านความปลอดภัยฯ ๓. มีการประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูล ทางวิชาการ		๑ ครั้ง/ ๑ คน	๑ ครั้ง/ ๑ คน	๑ ครั้ง/ ๑ คน	๓ ครั้ง/ ๓ คน	KOSHA สนับสนุนเงิน งบประมาณ.				กสร. (กก.)
๓.๒.๒ โครงการ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการพัฒนา ระบบข้อมูลตัวชี้วัด การดำเนินงาน ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ของอาเซียน	๑. มีการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลตัวชี้วัด การดำเนินงาน ความปลอดภัย ในการทำงาน ๒. มีการจัดประชุม เชิงปฏิบัติการ ASEAN-OSHNET Scorecard ๓. มีการจัดทำรายงาน สรุปผลการประชุม ๔. มีการติดตามการ ปรับปรุงข้อมูลประจำปี		-	๑ ครั้ง/ ๒๐ คน		๑ ครั้ง/ ๒๐ คน ๑ ฉบับ ๑ ครั้ง					กสร. (กก.)
			๑ ครั้ง	๑ ครั้ง		๑ ครั้ง	๐.๐๑	๒.๕๐		๒.๕๑	

แนวทางย่อยที่ : ๓.๒ ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๒.๓ การส่งเสริม การดำเนินงาน ตามพันธกิจ ในฐานะสมาชิก ขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ (ILO)	๑. โครงการจัดจ้างที่ปรึกษา เพื่อจัดทำรายงานฉบับแรก ของอนุสัญญาและพิธีสาร ขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ ๒. โครงการสัมมนาไตรภาคี เชิงวิชาการ เรื่อง มาตรฐานแรงงานระหว่าง ประเทศ ที่ประเทศไทยได้ให้ สัตยาบันแล้ว		๓ ครั้ง	๓ ครั้ง		๖ ครั้ง	๒.๐๕	๒.๐๕		๔.๑๐	สป. (สปร.วท.)
			(ก.พ. เม.ย. ก.ค.)	(ก.พ. เม.ย. ก.ค.)			๒.๐๐	๒.๐๐		๔.๐๐	
			๑๐๐ คน	๑๐๐ คน		๒๐๐ คน	๐.๐๕	๐.๐๕		๐.๐๑	
๓.๒.๔ การส่งเสริม ความสัมพันธ์ และความร่วมมือ ด้านแรงงาน ในกรอบทวิภาคี	โครงการจัดประชุม ระดับวิชาการและ เจ้าหน้าที่ระดับสูงด้าน แรงงานระหว่างประเทศ และสหภาพยุโรป		๓๐ คน ๑ ครั้ง	๓๐ คน ๑ ครั้ง		๖๐ คน ๒ ครั้ง	๐.๑๕	๐.๑๕		๐.๓๐	สป. (สปร.วท.)

แนวทางย่อยที่ : ๓.๒ ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๒.๕ โครงการ ความร่วมมือภายใต้ กรอบพหุภาคี ๑) การประชุมระดับ รัฐมนตรี - Asia Europe Meeting - APEC HRD Ministerial Meeting - Colombo Process (CP) - Abu Dhabi Dialogue (ADD) ๒) การประชุมระดับ เจ้าหน้าที่อาวุโส (ระดับ ปรัง.) - SOM CP - SOM ADD - SOM APEC ๓) การประชุม ในกรอบพหุภาคี อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	จำนวนโครงการ ความร่วมมือภายใต้กรอบ พหุภาคี		๓ เรื่อง	๓ เรื่อง	๓ เรื่อง		๒.๐๐	๓.๒๘		๕.๒๘	สป. (สปร.อน.)

แนวทางย่อยที่ : ๓.๒ ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังเก ตรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๒.๖ โครงการ ความร่วมมือภายใต้ กรอบอาเซียน ๑) การประชุมรัฐมนตรี แรงงานอาเซียน (ALMM) และการ ประชุมรัฐมนตรี แรงงาน อาเซียนบวกสาม (ALMM+๓) ๒) การประชุมเจ้าหน้าที่ อาวุโสแรงงานอาเซียน (SLOM) และการประชุม เจ้าหน้าที่อาวุโสแรงงาน อาเซียนบวกสาม (SLOM+๓) (ระดับ ปรัง.) ๓) การประชุม คณะกรรมการอาเซียน และการประชุมในกรอบ อาเซียนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	จำนวนโครงการ ความร่วมมือภายใต้กรอบ อาเซียน		๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๓ เรื่อง	๑.๘๐	๐.๘๐		๒.๖๐	สป. (สปร.อน.)

แนวทางย่อยที่ : ๓.๒ ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๒.๗ โครงการพัฒนา ฝีมือแรงงานนานาชาติ เพื่อการพัฒนาความ ร่วมมือทางเศรษฐกิจ	จำนวนบุคลากร/แรงงาน ประเทศกลุ่มแม่น้ำโขงและ IMT-GT เข้ารับการฝึก	๑	๒,๓๒๐ คน	๒,๓๒๐ คน	๒,๓๒๐ คน	๖,๙๖๐ คน	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๖๐.๐๐	กพร./ สถาบัน พัฒนาฝีมือ แรงงาน นานาชาติ จังหวัด เชียงราย (เชียงใหม่)

แนวทางที่ ๓: การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
 แนวทางย่อยที่ : ๓.๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๓.๑ โครงการเผยแพร่ และขยายตลาดแรงงาน ในต่างประเทศ	จำนวน ๔ ประเทศ ร้อยละ ๑๐๐		๔ ประเทศ	๔ ประเทศ	๔ ประเทศ	๑๒ ประเทศ	๖	๖	๖	๑๘	สป. (สปร.ปร.)
๓.๓.๒ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจง และให้ความรู้การรับ เรื่องร้องทุกข์ของแรงงาน ไทยที่ไปทำงาน ในต่างประเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ		๒ กลุ่ม จังหวัด	๒ กลุ่ม จังหวัด	๒ กลุ่ม จังหวัด	๖ กลุ่มจังหวัด	๐.๕	๐.๕	๐.๕	๑.๕	สป.(สปร. ปร.)
๓.๓.๓ โครงการพัฒนา คุณภาพชีวิตแรงงานไทย ในต่างประเทศ	จำนวน ๒ ประเทศ ร้อยละ ๑๐๐		๒ ประเทศ	๒ ประเทศ	๒ ประเทศ	๖ ประเทศ	๐.๖	๐.๖	๐.๖	๑.๘	สป. (สปร.ปร.)
๓.๓.๔ การให้บริการ จัดหางานต่างประเทศ	จำนวนคนหางานได้รับ บริการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วน ภูมิภาค	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๓๐๐,๐๐๐ คน	-	-	-	-	กกจ. (กจรต.)
๓.๓.๕ โครงการส่งเสริม การรักษาและขยาย ตลาดแรงงานไทยใน ต่างประเทศ	จำนวนประเทศที่ส่งเสริม และขยายตลาด	ส่วนกลาง	๖ ประเทศ	๖ ประเทศ	๖ ประเทศ	๖ ประเทศ	๑.๘๑๘๖	๑.๘๑๘๖	๑.๘๑๘๖	๕.๔๕๕๘	กกจ.(กจรต.)

แนวทางย่อยที่ : ๓.๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๓.๖ โครงการศูนย์ ประสานบริการการไป ทำงานต่างประเทศใน ส่วนภูมิภาค	๑. จำนวนคนหางานที่ ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ ไปทำงานต่างประเทศได้เดินทาง ไปทำงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๓๐ ๒. คนหางานที่ใช้บริการ ศูนย์ฯ มีความพึงพอใจไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๕		๑๐ จังหวัด	๑๐ จังหวัด	๑๐ จังหวัด	๑๐ จังหวัด	๓	๓	๓	๙	กกจ.(กต.)
๓.๓.๗ โครงการพัฒนา ศักยภาพคนหางานเพื่อ การแข่งขันไปทำงาน สาธารณรัฐเกาหลี	จำนวนผู้ผ่านการอบรม	ส่วนกลาง	๑,๐๐๐ คน	๑,๐๐๐ คน	๑,๐๐๐ คน	๓,๐๐๐ คน	๓.๒๗	๓.๒๗	๓.๒๗	๙.๘๑	กกจ.(กต.)
๓.๓.๘ โครงการพัฒนา ศักยภาพแรงงานไทย ตามความต้องการของ ตลาดแรงงานไทยไป ต่างประเทศ (อิสราเอล)	จำนวนผู้ผ่านการอบรม	ส่วนกลาง	๑,๒๐๐ คน	๑,๒๐๐ คน	๑,๒๐๐ คน	๓,๖๐๐ คน	๓.๖๘	๓.๖๘	๓.๖๘	๑๑.๐๕	กกจ. (กต.)

แนวทางที่ ๓: การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แนวทางย่อยที่ : ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๔.๑ โครงการ ขับเคลื่อนกลไกเชิง นโยบายในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้า มนุษย์ด้านแรงงานไปสู่ การปฏิบัติ - กิจกรรม ๑) การบริหารจัดการ ด้านการป้องกันปัญหา การใช้แรงงานบังคับและ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ๒) การติดตามและ ประสานการดำเนินงาน ในพื้นที่ของสำนักงาน แรงงานจังหวัด	๑. ประเทศไทยมี แผนปฏิบัติการเพื่อใช้เป็น เครื่องมือในการขับเคลื่อน การป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ามนุษย์ด้าน แรงงาน ๒. ร้อยละของการนำ มาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ ในแผนปฏิบัติการเพื่อใช้ เป็นเครื่องมือในการ ขับเคลื่อนการป้องกัน	๒,๓	๑ ฉบับ ร้อยละ ๙๐	๑ ฉบับ ร้อยละ ๙๐	๑ ฉบับ ร้อยละ ๙๐	๓ ฉบับ เฉลี่ยไม่น้อย กว่าร้อยละ ๙๐	๑๖.๖๕	๑๖.๖๕	๑๖.๖๕	๔๙.๙๖	สป.(กยพ. พย.)/ทุกหน่วย งานใน รง., นร., พม., สธ.,กต., มท.,กก., ยธ. ,กษ., คค.,สม., สตช.,ปปง., อส.
๓.๔.๒ โครงการติดตาม สถานการณ์แรงงานใน กิจการประมงภาคสนาม	จำนวนสำนักงานประมง จังหวัด ศูนย์ควบคุมการแจ้ง เข้า - ออกเรือประมง สถานประกอบการ แพปลา และท่าเทียบเรือที่ได้ ดำเนินการติดตาม	๓	๔ ครั้ง	๔ ครั้ง	๔ ครั้ง	๑๒ ครั้ง	๐.๑๒	๐.๑๒	๐.๑๒	๐.๓๖	กษ. (กปม.)

แนวทางย่อยที่ : ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๔.๓ โครงการจัดการ ปัญหาแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ ด้านการประมง กิจกรรม จัดการปัญหา แรงงานต่างด้าวและ การค้ามนุษย์ด้านการ ประมง	บูรณาการตรวจร่วม เรือประมงและแรงงานใน ภาคประมง	๒,๓	๑๔๔ ครั้ง	๑๔๔ ครั้ง	๑๔๔ ครั้ง	๔๓๒ ครั้ง	๑๕.๘๔	๑๕.๘๔	๑๕.๘๔	๔๗.๕๒	กษ.(กปม.)/รง. (กกจ./ กสร.),นร., พม. ,สธ., กต.,มท., กก.,ยธ., คค., สตช., ปปง.,สม., อส.
๓.๔.๔ โครงการ แก้ปัญหาผู้หลบหนี เข้าเมือง กลุ่มแรงงาน ต่างด้าว		๒,๓					๒๓.๗๗	๓๑.๘๐	๓๑.๘๐	๘๖.๓๗	กอ.รมน./ รง.(กกจ./ กสร.),มท., พม.
กิจกรรม การตรวจสอบ และจับกุมแรงงานต่าง ด้าวและผู้หลบหนีเข้า เมือง โดยผิดกฎหมาย	๑.จำนวนจังหวัด ที่ดำเนินการในโครงการ ๒.จำนวนแรงงาน ต่างด้าวที่ถูกตรวจสอบ		๒๕ จังหวัด ๑๘๐,๐๐๐ คน	๒๕ จังหวัด ๑๘๐,๐๐๐ คน	๒๕ จังหวัด ๑๘๐,๐๐๐ คน	๒๕ จังหวัด ๕๔๐,๐๐๐ คน	๑๒.๗๕	๒๐.๗๘	๒๐.๗๘	๕๔.๓๑	กกจ. (สปต.)
กิจกรรม การตรวจสอบ และควบคุมประชากร แรงงานต่างด้าวเพื่อ ความสงบเรียบร้อยของ สังคมไทย	๑.จำนวนจังหวัด ที่ดำเนินการในโครงการ ๒.จำนวนแรงงาน ต่างด้าวที่ถูกตรวจสอบ		๒๐ จังหวัด ๑๑๐,๐๐๐ คน	๒๐ จังหวัด ๑๑๐,๐๐๐ คน	๒๐ จังหวัด ๑๑๐,๐๐๐ คน	๒๐ จังหวัด ๓๓๐,๐๐๐ คน	๑๑.๐๒	๑๑.๐๒	๑๑.๐๒	๓๓.๐๖	กกจ. (สปต.)

แนวทางย่อยที่ : ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๔.๕ โครงการ แก้ปัญหาผู้หลบหนี เข้าเมืองกลุ่มเฉพาะ		๒,๓					๒๘.๐๙	๒๘.๐๙	๒๘.๐๙	๘๔.๒๗	กอ.รมน./รง. (กกจ./กสร.), มท., พม.
กิจกรรม การป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้หลบหนี เข้าเมืองชาวเกาหลีเหนือ	๑.จำนวนบุคคลากรที่เข้า ร่วมประชุมเพื่อรับทราบ นโยบายและแนวทางการ ปฏิบัติงาน		๖๐ คน	๖๐ คน	๖๐ คน	๑๘๐ คน	๐.๑๕	๐.๑๕	๐.๑๕	๐.๔๕	กกจ. (สพต.)
กิจกรรม การป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้ โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ ปกติในมหาสมุทร อินเดียและผู้หลบหนีเข้า เมืองทางทะเล	๑.จำนวนครั้งของการ ลาดตระเวนด้วยเรือ ปฏิบัติการ ๒.จำนวน แรงงานในเรือประมงที่ ตรวจสอบได้		๑๔๐ ครั้ง ๑,๒๐๐ คน	๑๔๑ ครั้ง ๑,๒๐๐ คน	๑๔๒ ครั้ง ๑,๒๐๐ คน	๑๔๒ ครั้ง ๓,๖๐๐ คน	๒.๔๐	๒.๔๐	๒.๔๐	๗.๒๐	กกจ. (สพต.)
กิจกรรม การอำนวยความสะดวกในการ ประสานงาน ด้านความมั่นคงในการ แก้ไขปัญหาแรงงาน ต่างด้าวและผู้หลบหนี เข้าเมือง ๓ สัญชาติ	๑.จำนวนหน่วยงาน ที่รายงานสถานการณ์/ ข้อเท็จจริง/ปัญหา ข้อขัดข้อง/ข้อเสนอแนะ เรื่องแรงงานต่างด้าวและผู้ หลบหนีเข้าเมือง ให้แก่คณะ เดินทางไปติดตาม สถานการณ์		๘ หน่วย	๘ หน่วย	๘ หน่วย	๘ หน่วย	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐	๓.๐๐	กกจ. (สพต.)

แนวทางย่อยที่ : ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
กิจกรรม การฝึกอบรม เครือข่ายการป้องกัน และแก้ไขปัญหาภัย คุกคามด้านแรงงานต่าง ด้าวและผู้หลบหนีเข้า เมืองโดยผิดกฎหมาย ภาคประชาชน	๑.จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมเครือข่ายการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัย คุกคามด้านแรงงานต่าง ด้าวและผู้หลบหนีเข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย (๕ จังหวัด)		๖๔๐ คน	๖๔๑ คน	๖๔๒ คน	๑,๙๒๐ คน	๐.๖๐	๐.๖๐	๐.๖๐	๑.๘๐	กกจ.
กิจกรรม การฝึกอบรม เครือข่ายการป้องกัน และแก้ไขปัญหาภัย คุกคามด้านแรงงานต่าง ด้าวและผู้หลบหนีเข้า เมืองโดยผิดกฎหมาย ให้แก่เจ้าหน้าที่ภาครัฐ	๑.จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมเครือข่ายการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัย คุกคามด้านแรงงานต่าง ด้าวและผู้หลบหนีเข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย (๑๐ จังหวัด)		๙๒๐ คน	๙๒๐ คน	๙๒๐ คน	๒,๗๖๐ คน	๒.๕๒	๒.๕๒	๒.๕๒	๗.๕๖	กกจ. (สปต.)
กิจกรรม การบริหาร จัดการแรงงานต่างด้าว และผู้หลบหนีเข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย	๑.จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณา แผนการปฏิบัติระหว่าง หน่วยงาน		๑๖๘ คน	๑๖๘ คน	๑๖๘ คน	๕๐๔ คน	๐.๖๐	๐.๖๐	๐.๖๐	๑.๘๐	กกจ. (สปต.)

แนวทางย่อยที่ : ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
กิจกรรม การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย	๑.จำนวนประชากรแรงงานต่างด้าวและผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายถูกตรวจสอบคัดกรองเอกสารแสดงตนเพื่อระบุตัวบุคคลด้วยเครื่องมือสแกนลายนิ้วมือ		๒๓๐,๔๐๐ คน	๒๓๐,๔๐๐ คน	๒๓๐,๔๐๐ คน	๖๙๑,๒๐๐ คน	๒๐.๘๒	๒๐.๘๒	๒๐.๘๒	๖๒.๖๔	กกจ. (สปต.)
๓.๔.๖ โครงการต่อต้านการค้ามนุษย์		๒,๓					๖.๘๓	๖.๘๓	๖.๘๓	๒๐.๕๐	พม.(สป.)/รง. (กกจ./กสร.),นร. , มท.,สธ., กต. ,กก., ยธ.,กษ., คค.,สม.,สตช. ,ปปง., อศ.
กิจกรรม การให้ความรู้เพื่อป้องกันภัยอันตรายจากการค้ามนุษย์ในต่างประเทศ	เชิงปริมาณ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในการป้องกันตนเองจากกระบวนการค้ามนุษย์ เชิงคุณภาพ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากกระบวนการค้ามนุษย์ และถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้รู้ภัยจากการถูกล่อลวงเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์		๒๕ รุ่น ๆ ๑๐๐ คน รวม ๒,๕๐๐ คน	๒๕ รุ่น ๆ ๑๐๐ คน รวม ๒,๕๐๐ คน	๒๕ รุ่น ๆ ๑๐๐ คน รวม ๒,๕๐๐ คน	๗๕ รุ่น ๗,๕๐๐ คน	๒.๕๐	๒.๕๐	๒.๕๐	๗.๕๐	

แนวทางย่อยที่ : ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
กิจกรรม การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับพระราชกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. ๒๕๖๒ แก่ทีมสหวิชาชีพ	เชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมฯ ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ตามจำนวนที่กำหนด เชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมอบรมฯ สามารถนำความรู้เกี่ยวกับพระราชกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปปรับใช้กับการปฏิบัติงาน และถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้		๗๖ รุ่น ๆ ละ ๖๐ คน รวม ๔,๕๖๐ คน	๗๖ รุ่น ๆ ละ ๖๐ คน รวม ๔,๕๖๐ คน	๗๖ รุ่น ๆ ละ ๖๐ คน รวม ๔,๕๖๐ คน	๒๒๘ รุ่น รวม ๑๓,๖๘๐ คน	๔.๓๓	๔.๓๓	๔.๓๓	๑๓.๐๐	

แนวทางย่อยที่ : ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๔.๗ โครงการจัดการ ปัญหาแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์		๒,๓					๓.๓๙			๓.๓๙	กต. (สป.)
กิจกรรม ๑ การชี้แจง และสร้างความเข้าใจกับ หน่วยงานที่ทำรายงาน สถานการณ์การค้ามนุษย์	จำนวนกิจกรรมการสร้าง ความเข้าใจกับ สหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการ แก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ของไทย	๒ ครั้ง					๒.๓๑ (รอผล พิจารณา)				
กิจกรรม ๒ เข้าร่วมการ ประชุมกระบวนการ บาห์ลีและการประชุม ภายใต้กรอบอนุสัญญา ว่าด้วยการต่อต้าน อาชญากรรมข้ามชาติที่ จัดตั้งในลักษณะองค์กร และพิธีสารแนบท้าย และจัดการประชุมในไทย	จำนวนกิจกรรมการเข้าร่วม การประชุมกระบวนการ บาห์ลีและการประชุม ภายใต้กรอบอนุสัญญาว่า ด้วยการต่อต้าน อาชญากรรมข้ามชาติที่ จัดตั้งในลักษณะองค์กร และพิธีสารแนบท้ายและ จัดการประชุมในไทย	๓ ครั้ง					๑.๒๘ (รอผล พิจารณา)				

แนวทางย่อยที่ : ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๔.๘ โครงการพัฒนา และขับเคลื่อนระบบงาน ด้านการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการ ค้าประเวณี (แผนงานยุทธศาสตร์ เสริมสร้างพลังทางสังคม) กิจกรรม ขับเคลื่อนงาน ด้านการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการ ค้าประเวณี	ผลสัมฤทธิ์ : กระบวนการ ป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้าประเวณีเป็นไปอย่าง มีระบบกลุ่มเสี่ยงรู้เท่าทัน และป้องกันตนไม่ให้เข้าสู่ กระบวนการค้าประเวณี ตัวชี้วัด : จังหวัดเป้าหมาย ที่มีการขับเคลื่อนงานด้าน การป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้าประเวณี ร้อยละ ๗๐		๓,๙๘๐ คน	-			๓๐.๒๙	-		๓๐.๒๙	พม.(สค.)
๓.๔.๙ โครงการป้องกัน และปราบปรามการค้า มนุษย์ <u>กิจกรรม</u> การ ปราบปรามผู้กระทำความผิด และเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานทางคดี	การดำเนินคดีเกี่ยวกับ การค้ามนุษย์		๒๙ เรื่อง	๒๙ เรื่อง	๒๙ เรื่อง		๖.๙๓	๖.๙๓	๖.๙๓	๒๐.๗๙	ยธ.(กสพ.)/รจ. (กกจ./ กสร.), นร., พม.,สธ., กต,มท., กก. , กษ., คค., , สตช., ปปง.,สม., อส.

แนวทางย่อยที่ : ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๔.๑๐ โครงการ สืบสวนปราบปรามเพื่อ ดำเนินการกับทรัพย์สิน ของผู้กระทำความผิดมูล ฐานการค้ามนุษย์ตาม กฎหมายฟอกเงิน กิจกรรม สืบสวน ปราบปรามเพื่อ ดำเนินการกับทรัพย์สิน ของผู้กระทำความผิดมูล ฐานการค้ามนุษย์ตาม กฎหมายฟอกเงิน	๑. จำนวนเรื่องที่มีการ ดำเนินการกับทรัพย์สิน ที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด ๒. ร้อยละของจำนวนเรื่อง ที่พนักงานอัยการยื่นคำร้อง ต่อศาลเทียบกับจำนวนเรื่องที่ สำนักงาน ปปง. ส่งให้	๒,๓	๑๐ เรื่อง	๑๐ เรื่อง	๑๔ เรื่อง	๓๖ เรื่อง	๓.๖๓	๓.๖๓	๓.๖๓	๑๐.๙๐	ปปง./ รง.(กกจ./ กสร.),นร., พม. ,สธ., กต.,มท., กก.,ยธ., กษ.,คค.,สตช. ,สม., อส.
๓.๔.๑๑ โครงการเพิ่ม ศักยภาพพนักงานอัยการ ในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ กิจกรรม ฝึกอบรมและ เพิ่มศักยภาพพนักงาน อัยการ	๑. ร้อยละของพนักงาน อัยการสำนึกงานคดีค้า มนุษย์ และพนักงานอัยการ ผู้ซึ่งปฏิบัติงานคดีค้ามนุษย์ ในสำนักงานอัยการจังหวัดที่ เข้ารับการฝึกอบรม ๒. ร้อยละของผลการ ประเมินโครงการ ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ระดับดี	๒,๓	๑๒๐ คน	๑๒๐ คน	๑๒๐ คน	๓๖๐ คน	๑.๐๐	๑.๕๐	๑.๕๐	๔.๕๐	ยธ. (อส.)/รง. (กกจ./ กสร.),นร., พม. ,สธ., กต.,มท., กก.,ยธ., กษ.,คค.,สตช. ,สม., ปปง.

แนวทางย่อยที่ : ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๔.๑๒ โครงการ ป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์ด้าน แรงงานและการใช้ แรงงานเด็ก ในรูปแบบที่เลวร้าย ๑) ตรวจสอบ ประกอบกิจการที่เสี่ยง ต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงาน ขัดหนี้ และการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน ๒) ส่งเสริมความรู้ สถานประกอบกิจการ ด้านแนวปฏิบัติการ ใช้แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อไปใช้บริหาร กิจการ/ธุรกิจ	๑. จำนวนแรงงาน ที่เป็นกลุ่มเสี่ยงที่ได้รับ การส่งเสริม พัฒนาและ กำกับดูแลให้ได้รับการ คุ้มครองตามกฎหมาย	๓	๔๖,๔๕๐ คน	๔๖,๔๕๐ คน	๔๖,๔๕๐ คน	๑๓๙,๓๕๐ คน	๒๖.๔๗	๒๑.๓๑	๒๑.๓๑	๖๙.๐๙	กสร./ นร.,พม., สธ.,กต.,มท., คค.,กก.,ยธ., กษ., สดช., ปปง.สม., อส., จท., กปม., ทหารเรือ, ๒๒ จังหวัดติด ชายฝั่งทะเล
	๒. จำนวนแรงงานที่ได้รับ การปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ การใช้แรงงานที่ดี (GLP)		๑๗,๕๐๐ คน	๑๗,๕๐๐ คน	๑๗,๕๐๐ คน	๕๒,๕๐๐ คน					
			๔๖,๔๕๐ คน	๔๖,๔๕๐ คน	๔๖,๔๕๐ คน	๑๓๙,๓๕๐ คน					
			๗๐,๐๐๐ แห่ง	๗๐,๐๐๐ แห่ง	๗๐,๐๐๐ แห่ง	๒๑๐,๐๐๐ แห่ง					
											กสร. (สปพม.)

แนวทางย่อยที่ : ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓) ติดตามสถานประกอบกิจการที่ได้รับ การส่งเสริมแนว ปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้บริหาร กิจการ/ธุรกิจ			๗๐,๐๐๐ แห่ง	๗๐,๐๐๐ แห่ง	๗๐,๐๐๐ แห่ง	๒๑๐,๐๐๐ แห่ง					กสร. (สพม.)
๔) ประชุมเชิงปฏิบัติการ สถานประกอบกิจการ ตามแนวปฏิบัติ การใช้ แรงงานที่ดี (GLP) ให้ได้ ตามมาตรฐานแรงงาน/ กฎหมายพื้นฐาน			๘๖๐ แห่ง ๑,๗๒๐ คน	๘๖๐ แห่ง ๑,๗๒๐ คน	๘๖๐ แห่ง ๑,๗๒๐ คน	๒,๕๘๐ คน ๕,๑๖๐ คน					กสร. (สพม.)
๕) ติดตามสถานประกอบกิจการที่ได้รับ การพัฒนา แนว ปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ให้มีการใช้ แรงงานได้ตามมาตรฐาน แรงงานหรือนำแนว ปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้ ในการ บริหารจัดการแรงงาน			๓๕๐ แห่ง ๑๗,๕๐๐ คน	๓๕๐ แห่ง ๑๗,๕๐๐ คน	๓๕๐ แห่ง ๑๗,๕๐๐ คน	๑,๐๕๐ แห่ง ๕๒,๕๐๐ คน	๐.๗๓๙๖	๐.๗๓๙๖	๐.๗๓๙๖	๒.๒๑๘๘	กสร. (สพม.)

แนวทางย่อยที่ : ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๔.๑๓ โครงการ คุ้มครองสิทธิประมงทะเล	จำนวนแรงงานใน เรือประมงทะเลที่ได้รับการ คุ้มครองตามกฎหมาย		๕,๕๕๐ คน	๕,๕๕๐ คน	๕,๕๕๐ คน	๑๖,๖๕๐ คน	๕๗.๕๖	๕๗.๕๖	๕๗.๕๖	๑๗๒.๖๘	กสธ. (กคร.)
๑) บูรณาการตรวจ คุ้มครองแรงงานใน เรือประมงทะเลในพื้นที่ ๒๒ จังหวัดติดทะเล			๕,๕๕๐ คน	๕,๕๕๐ คน	๕,๕๕๐ คน	๑๖,๖๕๐ คน	๓๗.๑๖	๓๗.๑๖	๓๗.๑๖	๑๑๑.๔๘	
๒) การจัดจ้างเจ้าหน้าที่ ประสานงานด้านภาษา ประจำศูนย์ควบคุมการ แจ้งเข้า-ออก (ศูนย์ PIPO)			๘๕ คน	๘๕ คน	๘๕ คน	๒๕๕ คน	๒๐.๔๐	๒๐.๔๐	๒๐.๔๐	๖๑.๒๐	
๓.๔.๑๔ โครงการ ขับเคลื่อนแผนงาน ป้องกันและแก้ไขปัญห การค้ามนุษย์ในบทบาท ของฝ่ายปกครอง	การจัดทำบัตรประจำตัว ให้แก่บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติ ไทย (ราย)	๒,๓					๖๓.๖๘	๖๔.๔๐	๖๔.๔๐	๑๙๒.๔๘	มท. (ปค.)/กกจ.
กิจกรรม สํารวจ ปรับปรุง และกำหนด สถานะบุคคลที่ไม่มี สัญชาติไทย			๑๓๓,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๔๓๓,๐๐๐	๑๑.๖๓	๑๒.๓๕	๑๒.๓๕	๓๖.๓๔	

แนวทางย่อยที่ : ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
กิจกรรม ขับเคลื่อน แผนงานป้องกันและ แก้ไขปัญหาการ ค้ามนุษย์	จำนวนอำเภอในพื้นที่เสี่ยง ต่อการค้ามนุษย์ได้รับการ ป้องกันและปราบปราม ปัญหา การค้ามนุษย์		๘๗๘ อำเภอ	๘๗๘ อำเภอ	๘๗๘ อำเภอ	๘๗๘ อำเภอ	๕๒.๐๕	๕๒.๐๕	๕๒.๐๕	๑๕๖.๑๕	
๓.๔.๑๕ โครงการจัดทำ ทะเบียนประวัติและ บัตรประจำตัวแรงงาน ต่างด้าวที่ได้รับ การผ่อนผันให้อยู่ใน ราชอาณาจักร (ทุกกิจการ)	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่มา ยื่นขอต่ออายุบัตรประจำตัว และ ขออนุญาตทำงาน	๒	-	-			-	-			มท. (ปค.)/กกจ.
๓.๔.๑๖ โครงการจัดทำ ทะเบียนประวัติและ บัตรประจำตัวแรงงาน ต่างด้าวที่ได้รับการผ่อน ผันให้อยู่ใน ราชอาณาจักรกิจการ ประมงทะเลและกิจการ แปรรูปสัตว์น้ำ	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่มา ยื่นขอต่ออายุ บัตรประจำตัว และขออนุญาตทำงาน	๒	-	-			-	-			มท. (ปค.)/กกจ.

แนวทางย่อยที่ : ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๔.๑๗ โครงการจัดทำ ทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่น ขอรับใบอนุญาตทำงาน	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ ขึ้นทะเบียน		๙๓๒,๐๐๐ คน/ครั้ง	๑,๑๒๐,๐๐๐ คน/ครั้ง	๑,๑๒๐,๐๐๐ คน/ครั้ง	๓,๑๗๒,๐๐๐ คน/ครั้ง	๑๘.๔๔	๑๘.๔๔	๑๘.๔๔	๕๕.๓๒	กกจ./ นร.,มท., พม. ,สธ., กต.,กก., ยธ.,กษ., คค. ,สม., สตช,ปปง., อส.
๓.๔.๑๘ โครงการ ตรวจสอบการทำงาน ของคนต่างด้าวและ สถานประกอบการ	จำนวนแรงงานต่างด้าวและ สถานประกอบการได้รับ การตรวจสอบ		๒๔๘,๐๐๐ คน ๓๗,๐๐๐ แห่ง	๒๔๘,๐๐๐ คน ๓๗,๐๐๐ แห่ง	๒๔๘,๐๐๐ คน ๓๗,๐๐๐ แห่ง	๗๔๔,๐๐๐ คน ๑๑๑,๐๐๐ แห่ง	๑.๙๑	๑.๙๑	๑.๙๑	๕.๗๓	กกจ.(กทค.)
๓.๔.๑๙ โครงการตรวจสอบ สำนักงานจัดหางาน/บริษัท จัดหางานให้คนหางาน ทำงานในประเทศ บริษัท จัดหางานให้คนหางานไป ทำงานต่างประเทศ บริษัท จัดหางานให้คนหางานเพื่อ ทำงานเป็นคนประจำเรือ และบริษัทนำคนต่างด้าวมา ทำงานกับนายจ้างในประเทศ	จำนวนสำนักงาน/บริษัท จัดหางานได้รับการ ตรวจสอบ		๕๐๐ แห่ง ๑๐๐ คน	๕๐๐ แห่ง ๑๐๐ คน	๕๐๐ แห่ง ๑๐๐ คน	๑,๕๐๐ แห่ง ๓๐๐ คน	๐.๒๘	๐.๒๘	๐.๒๘	๐.๘๔	กกจ. (กทค.)

แนวทางย่อยที่ : ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๔.๒๐ โครงการ สัมมนาเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจ สำหรับเจ้าหน้าที่/ผู้รับ อนุญาตนำคนต่างด้าว มาทำงานกับนายจ้างใน ประเทศ	จำนวนเจ้าหน้าที่และผู้รับ อนุญาตนำคนต่างด้าวมา ทำงานกับนายจ้างใน ประเทศได้รับความรู้ความ เข้าใจ		๓๐๐ คน	๓๐๐ คน	๓๐๐ คน	๙๐๐ คน	๐.๒๓	๐.๒๓	๐.๒๓	๐.๖๙	กกจ.(กพค.)
๓.๔.๒๑ โครงการ ป้องกันการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานต่างด้าว	จำนวนคนต่างด้าวนายจ้าง/ เจ้าของ สถานประกอบการ และผู้เกี่ยวข้อง ได้รับการอบรม		๒๕,๘๐๐ คน	๒๕,๘๐๐ คน	๒๕,๘๐๐ คน	๗๗,๔๐๐ คน	๒๕.๙๔	๒๕.๙๔	๒๕.๙๔	๗๗.๘๑	กกจ.(สปป.)
๓.๔.๒๒ โครงการศูนย์ ประสานแรงงานประมง	๑. จำนวนแรงงานต่างด้าว นายจ้าง/สถานประกอบการได้รับ การอบรม ๒. จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับ การอนุญาตทำงานในกิจการ ประมงทะเล ๓. จำนวนแรงงานต่างด้าว นายจ้าง/สถานประกอบการได้รับ คำปรึกษา แนะนำ หรือรับเอกสาร เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ ๔. จำนวนแรงงานต่างด้าวใน กิจการประมงทะเลที่ได้จัดเก็บ ข้อมูลพิสูจน์ตัวบุคคล มีการแจ้ง เข้าทำงานตามพระราช กำหนดการบริหารจัดการการ ทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐		๑๑๑,๐๐๐ คน	๑๑๑,๐๐๐ คน	๑๑๑,๐๐๐ คน	๓๓๓,๐๐๐ คน	๖๓.๘๕	๖๓.๘๕	๖๓.๘๕	๑๙๑.๕๕	กกจ. (สปป.)

แนวทางย่อยที่ : ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๔.๒๓ โครงการ ศูนย์บริการแบบ เบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงาน ต่างด้าวเพื่อสนับสนุน เขตเศรษฐกิจ	จำนวนแรงงานต่างด้าว ได้รับอนุญาตทำงานในเขต เศรษฐกิจพิเศษ		๙๐,๐๐๐ คน ๑๐ ศูนย์	๙๐,๐๐๐ คน ๑๐ ศูนย์	๙๐,๐๐๐ คน ๑๐ ศูนย์	๒๗๐,๐๐๐ คน ๑๐ ศูนย์	๒๗.๒๐	๒๗.๒๐	๒๗.๒๐	๘๑.๕๙	กกจ.(สปต.)

แนวทางที่ ๓: การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
 แนวทางย่อยที่ : ๓.๕ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๓.๕.๑ พัฒนาความร่วมมือ ด้านประกันสังคมในระดับ อาเซียนการประชุมสมาคม ASSA (ASSA Board Meeting) ปี ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๓๖ ประเทศบรูไน ปี ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๓๗ ประเทศกัมพูชา ปี ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๓๘ ประเทศอินโดนีเซีย	ร้อยละความสำเร็จ ในการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อ แลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนา ความร่วมมือด้าน ประกันสังคมระหว่างกลุ่ม ประเทศอาเซียน	๑	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๐.๔๙	๐.๔๙	๐.๔๙	๑.๔๘	สปส.
๓.๕.๒ โครงการฝึกอบรม บุคลากรระหว่างประเทศ สมาชิกสมาคม ประกันสังคมอาเซียน (ASEAN Social Security Association : ASSA) หลักสูตรการฟื้นฟู สมรรถภาพแบบครบวงจร (Comprehensive Rehabilitation for Workers with Physical Disabilities)	๑. จำนวนคน ในกลุ่มประเทศอาเซียน ที่มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โครงการฝึกอบรมบุคลากร ระหว่างประเทศสมาชิก สมาคมประกันสังคมอาเซียน ๒. จำนวนหัวข้อเรื่อง ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันระหว่างประเทศ		๑๒ คน ๙ เรื่อง	๑๒ คน ๙ เรื่อง	๑๒ คน ๙ เรื่อง	๓๖ คน ๒๗ เรื่อง	๐.๔๖	๐.๔๖	๐.๔๖	๑.๓๘	สปส. (ศฟง. ปทุมธานี)
๓.๕.๓ โครงการจัด ประชุมตามแผนงาน คณะทำงานเจ้าหน้าที่ อาวุโสแรงงานอาเซียน	จำนวนการจัดประชุม		๑ ครั้ง	-	-	๑ ครั้ง	๑.๓๔	-	-	๑.๓๔	กกจ.(กยผ.)

แนวทางที่ ๔: การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

เป้าประสงค์ ๑. ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

๒. แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

- ตัวชี้วัดแนวทางที่ ๔ :
- ๑. ร้อยละของความต้องการแรงงาน (รทบพวนค่าเป้าหมาย)
 - ๒. ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
 - ๓. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย
 - ๔. ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น

แนวทางย่อยที่ : ๔.๑ บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังเกต นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๔.๑.๑ โครงการสำรวจ ความต้องการและการ ขาดแคลนแรงงานของ สถานประกอบการ	มีข้อมูลความต้องการและ การขาดแคลนแรงงาน	๑	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๓ เรื่อง	๕.๔๐	๕.๔๐	๕.๔๐	๑๖.๒๐	สป.(กศร.)/กกจ.
๔.๑.๒ โครงการ ประสานความต้องการ และพัฒนาบุคลากรที่มี ทักษะเพื่ออุตสาหกรรม ยุคใหม่ในเขตพื้นที่ เศรษฐกิจภาคเหนือ ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง	(๑) จำนวนฐานข้อมูล ความต้องการแรงงาน ในพื้นที่เศรษฐกิจภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลาง ๓ ฐานข้อมูล (๒) รายงานผลการสำรวจ กำลังแรงงานในพื้นที่ เศรษฐกิจ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลาง ให้สามารถ รองรับอุตสาหกรรมใหม่และ ความพร้อมของสถาบันการศึกษา หน่วยงานหรือสถาบันเฉพาะ ทางต่างๆ ๓ รายงาน (พื้นที่)		๓ ฐานข้อมูล			๓ ฐานข้อมูล	๗.๕๐			๗.๕๐	สถาบันเพิ่ม ผลผลิตแห่งชาติ

แนวทางที่ ๔: การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

แนวทางย่อยที่ : ๔.๒ ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๔.๒.๑ โครงการ ศึกษาวิจัยด้านแรงงาน	จำนวนงานศึกษาวิจัยด้าน แรงงาน		๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง		๓.๕๐	๓.๕๐	๓.๕๐	๑๐.๕๐	สป. (กศร.)
๔.๒.๒ โครงการ ยกระดับคุณภาพการ บริหารข้อมูล ตลาดแรงงานเพื่อรองรับ การปฏิรูปประเทศ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ อบรม		๑,๒๒๕ คน	๑,๒๗๕ คน	๑,๒๗๕ คน	๓,๗๗๕ คน	-	๕.๖๖	๕.๖๖	๑๑.๓๒	กกจ.(กบต.)

แนวทางที่ ๔: การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

แนวทางย่อยที่ : ๔.๓ สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังเก ตรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๔.๓.๑ โครงสร้างค่าจ้าง ภาคเอกชน	จำนวนสถานประกอบ กิจการและผู้เข้าร่วม โครงการที่ได้รับความรู้ เกี่ยวกับการจัดทำ โครงสร้างค่าจ้าง		๖๐	๖๐	๖๐	๑๘๐	๐.๑๘	๐.๑๘	๐.๑๘	๐.๕๓	สป.(กศร.)
๔.๓.๒ การกำหนดอัตรา ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	จำนวนสาขาอาชีพที่มี การกำหนดอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ		๓ กลุ่ม ๕ สาขา อาชีพ	๓ กลุ่ม ๕ สาขา อาชีพ	๓ กลุ่ม ๕ สาขา อาชีพ	๙ กลุ่ม ๑๕ สาขา อาชีพ	๐.๔๔	๐.๔๔	๐.๔๔	๑.๓๒	สป.(กศร.)
๔.๓.๓ โครงการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งาน ประกันสังคมสู่ สถานศึกษา	๑.จำนวนรุ่นที่จัดอบรม ๒.จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ	๑	๓๒๙ รุ่น	๓๒๙ รุ่น	๓๒๙ รุ่น	๙๘๗ รุ่น	๓.๒๙	๓.๒๙	๓.๒๙	๙.๘๗	สปส. (ศสน.)/ สปส. กทม.พท./

- แนวทางที่ ๕:

เป้าประสงค์

ตัวชี้วัดแนวทางที่ ๕ :

การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

๑. ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาล เป็นหน่วยงานต้นแบบ

๒. บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

๑. ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

๒. คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน)

๓. ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอก ที่ประสบความสำเร็จ

๔. จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา
- แนวทางย่อยที่ :

๕.๑ เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๕.๑.๑ โครงการสนับสนุน และสร้างการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการต่อต้าน การทุจริต “ดวงตาแรงงาน”	จัดอบรมเพื่อรวมพลังและให้ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตแก่ ประชาชน อาสาสมัครแรงงาน สถานประกอบกิจการ และผู้ใช้ แรงงาน						๓.๔๕	๓.๕๘	๓.๗๐	๑๐.๗๓	สป.รง.(ศปท.)
- แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ๑๕๖

แนวทางย่อยที่ :

๕.๑ เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
กิจกรรมที่ ๑ อบรม อาสาสมัครแรงงานและ เครือข่ายภาคประชาชน ต่อต้านการทุจริต	ตัวชี้วัด ๑. จำนวนอาสาสมัครแรงงาน และเครือข่ายภาคประชาชน ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้าน การป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตระดับพื้นที่ ๒. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ร้อยละ ๕๐ ของผู้เข้ารับการ อบรมมีจิตสำธรรณะร่วมเป็น เครือข่ายแรงงานต้านทุจริต ๓. เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน และภาคประชาชนที่ผ่านการ อบรมด้านการป้องกันการทุจริต ร่วมกับกระทรวงแรงงานมี ทักษะการเป็นวิทยากร ถ่ายทอดความรู้ และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ ด้านการป้องกันอาชญากรรมและ		๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๓ ครั้ง	๒.๖๗	๒.๘๐	๒.๙๒	๘.๓๙	

แนวทางย่อยที่ :

๕.๑ เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรมพัฒนาทักษะวิทยากรตัวคุณด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระดับพื้นที่	พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้แก่เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานและภาคประชาชนที่เคยผ่านการอบรมด้านการป้องกันการทุจริตร่วมกับกระทรวงแรงงานให้มีความรู้ทักษะในการเป็นวิทยากรให้สามารถถ่ายทอดความรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการ		๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๓๐๐ คน	๐.๕๐	๐.๕๐	๐.๕๐	๑.๕๐	
กิจกรรมที่ ๓ ติดตามผลการขับเคลื่อนภารกิจด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระดับพื้นที่ของเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานและภาคประชาชนผ่านการอบรมพัฒนาทักษะวิทยากรตัวคุณ	การลงพื้นที่ติดตามเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานและนำข้อมูลมาปรับปรุงพัฒนางานป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระดับพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น		๓ ครั้ง	๓ ครั้ง	๓ ครั้ง	๙ ครั้ง	๐.๒๐	๐.๒๐	๐.๒๐	๐.๖๐	

แนวทางย่อยที่ :

๕.๑ เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
กิจกรรมที่ ๔ จัดทำคู่มือ และสื่อประชาสัมพันธ์ สำหรับขับเคลื่อนงาน ต่อต้านการทุจริต	รวบรวมข้อมูลและจัดทำคู่มือ สำหรับเครือข่ายแรงงานด้าน ทุจริตเพื่อใช้ในการเผยแพร่ของ หน่วยงานในสังกัดกระทรวง แรงงาน แก่นำเครือข่าย แรงงานด้านทุจริตและสร้างสื่อ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการ ป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตเพื่อเผยแพร่สู่ผู้รับบริการ ของกระทรวงแรงงาน										
	๑) คู่มือการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครแรงงานด้านทุจริต		๑๒๐ ชุด	๑๒๐ ชุด	๑๒๐ ชุด		๐.๐๕	๐.๐๕	๐.๐๕	๐.๑๕	
	๒) สิ่งพิมพ์เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การป้องกันการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ		๑๕๔,๐๐๐ ใบ	๑๕๔,๐๐๐ ใบ	๑๕๔,๐๐๐ ใบ		๐.๐๓	๐.๐๓	๐.๐๓	๐.๐๙	

แนวทางย่อยที่ :

๕.๑ เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๕.๑.๒ โครงการพัฒนา คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ กระทรวงแรงงาน กิจกรรม : พัฒนาการ ประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใส	จัดสัมมนาเพื่อให้ความรู้ ความ เข้าใจการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใส ในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) - จัดประชุมคณะทำงานจัดทำ การประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) กระทรวงแรงงาน - พัฒนากลไกเพื่อใช้ในการ ทำงานที่ส่งผลต่อคุณธรรมและ ความโปร่งใส						๐.๓๐	๐.๓๐	๐.๓๐	๐.๙๐	สป.รง.(ศปท.)
๕.๑.๓โครงการกระทรวง แรงงานรวมขับเคลื่อน ประเทศไทยให้ใสสะอาด ปราศจากการทุจริต (Zero Tolreance&Clean Thailand)	จัดอบรมเพื่อให้ความรู้เรื่อง กฎระเบียบต่างๆ ให้แก่ข้า ราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน และการน้อมหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการ ทำงานและการดำเนินชีวิต รวมถึงการมีส่วนร่วมในการ นำเสนอแนวทางการสร้างความ โปร่งใสของกระทรวงแรงงานให้ ครอบคลุมบุคลากรในสังกัดใน ระดับพื้นที่มากขึ้น						๐.๖๐	๐.๖๐	๐.๖๐	๑.๘๐	สป.รง.(ศปท.)

แนวทางย่อยที่ :

๕.๑ เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๕.๑.๔ โครงการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลป้องกันและลด ความเสี่ยงในการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	ร้อยละของการดำเนินการ ได้สำเร็จตามกิจกรรม/ เป้าหมาย	๑,๔	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	๐.๓๒	๐.๓๒	๐.๓๒	๐.๙๖	สปส.(กบค.)
๕.๑.๕ การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล โครงการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลภาคราชการ	จำนวนหน่วยรับตรวจ	๑,๔	๕๐ หน่วย	๕๐ หน่วย	๕๐ หน่วย	๑๕๐ หน่วย	๓.๙๘	๓.๙๘	๓.๙๘	๑๑.๙๔	สปส. (กตณ.)
๕.๑.๖ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเพิ่มทักษะและ ศักยภาพการตรวจสอบ ภายใน	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๑,๔	๓๐ คน	๓๐ คน	๓๐ คน	๙๐ คน	๐.๑๒	๐.๑๒	๐.๑๒	๐.๓๖	สปส. (กตณ./ กผ.)

แนวทางย่อยที่ : ๕.๒ ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่ง การ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๕.๒.๔ การพัฒนาปรับปรุง กฎหมาย ๑) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ๒) ร่างพระราชบัญญัติแรงงาน ทางทะเล (ฉบับที่ ...) พ.ศ. และกฎหมายลำดับรอง ๓) ร่างกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งที่ออกตาม พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ๔) ร่างพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. ๕) ร่างพระราชบัญญัติแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๖) กฎหมายลำดับรองที่ออก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง ผู้รับงานไปทำงานที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓	จำนวนกฎหมายที่ได้รับ การพัฒนาปรับปรุง	๔	๖ เรื่อง	๖ เรื่อง	๖ เรื่อง	๑๘ เรื่อง	๐.๙๔	๐.๙๔	๐.๙๔	๒.๘๒	กสร. (กน.)/กสร. (กภ.,กคร., กคน., สรส., กสว.)

แนวทางที่ ๕: การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

แนวทางย่อยที่ : ๕.๓ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสัง การ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๕.๓.๑ โครงการจัดทำ แผนพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Career Path) (เพิ่มเติม) ของสำนักงานประกันสังคม	๑. ความสำเร็จของการ จัดทำแผนพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ข้าราชการ ๒. สำนักงานประกันสังคมมี แผนกำหนดแนวทางในการ พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพข้าราชการ		๒ ตำแหน่ง ๒ แผน	-	-	๒ ตำแหน่ง ๒ แผน					สปส. (กบค.)
๕.๓.๒ การพัฒนาบุคลากร ภาครัฐ							๘.๕๔	๗.๔๖	๔.๙๘	๒๐.๙๘	
๑) หลักสูตรการพัฒนานัก บริหารแรงงานเพื่อการ เปลี่ยนแปลงระดับกลาง			๔๐ คน	๔๐ คน		๘๐ คน	๑.๘๐	๑.๘๐		๓.๖๑	กสร.(กจ.)
๒) โครงการอบรม เสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและจรรยา สำหรับข้าราชการ			๑๒๐ คน	๑๒๐ คน	๑๒๐ คน	๓๖๐ คน	๐.๒๕	๐.๒๕	๐.๒๕	๐.๗๖	กสร.(กจ.)
๓) โครงการอบรม พนักงานตรวจความ ปลอดภัยตามประกาศกรม สวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน หลักสูตรฝึกอบรม พนักงานตรวจความ ปลอดภัย พ.ศ. ๒๕๕๕			๒๕ คน	๒๕ คน	๒๕ คน	๗๕ คน	๐.๖๗	๐.๖๗	๐.๖๗	๒.๐๐	กสร.(กภ.)

แนวทางย่อยที่ :

๕.๓ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๔) โครงการประชุมชี้แจง มาตรฐานกฎหมายความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานแก่เจ้าหน้าที่			๒๕๐ คน	๒๕๐ คน	๒๕๐ คน	๗๕๐ คน	๐.๗๕	๐.๗๕	๐.๗๕	๒.๒๕	กสร. (ภก.)
๕) โครงการหลักสูตรการ เสริมสร้างศักยภาพ พนักงานตรวจแรงงานด้าน การป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ามนุษย์ด้าน แรงงาน			๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๑๕๐ คน	๐.๗๙	๐.๗๙	๐.๗๙	๒.๓๗	กสร. (กคร.)
๖) โครงการอบรมการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อดำเนินการจัดการใช้ แรงงานเด็กในรูปแบบที่ เลวร้าย			๔๐ คน	๔๐ คน	๔๐ คน	๑๒๐ คน	๐.๖๙	๐.๖๙	๐.๖๙	๒.๐๖	กสร. (กคร.)
๗) โครงการพัฒนา ศักยภาพพนักงานประนอม ข้อพิพาทแรงงาน			๓๐ คน	๓๐ คน	๓๐ คน	๙๐ คน	๐.๓๓	๐.๓๓	๐.๓๓	๑.๐๐	กสร. (สรส.)
๘) อบรมเพื่อเสริมสร้าง ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน			๑๑๐ คน	๑๑๐ คน	๑๑๐ คน	๓๓๐ คน	๐.๕๓	๐.๕๓	๐.๕๓	๑.๕๘	กสร. (สรส.)

แนวทางย่อยที่ :

๕.๓ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๙) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง และการพัสดุ			๑๐๐ คน				๑.๐๗			๑.๐๗	กสร.(กค.)
๑๐) โครงการพัฒนา สมรรถนะหัวหน้าผู้ประเมิน มาตรฐานแรงงานไทย			๓๐ คน	๓๐ คน	๓๐ คน	๙๐ คน	๐.๓๒	๐.๓๒	๐.๓๒	๐.๙๗	กสร. (สพม.)
๑๑) ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มสมรรถนะให้ วิทยากรเพื่อขยายผลการ นำแนวปฏิบัติการใช้ แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้ใน สถานประกอบกิจการ			๑๐๐ คน	๑๐๐ คน			๐.๖๘	๐.๖๘		๑.๓๗	กสร. (สพม.)
๑๒) โครงการพัฒนา สมรรถนะผู้ประเมิน มาตรฐานแรงงานไทย			๖๐ คน	๖๐ คน	๖๐ คน	๑๘๐ คน	๐.๖๕	๐.๖๕	๐.๖๕	๑.๙๕	กสร. (สพม.)
๕.๓.๓ แผนพัฒนา สมรรถนะนักบริหาร							๔.๙๐	๕.๒๐	๕.๒๐	๑๕.๓๐	สป.(กบค. พบ.)
๑) โครงการฝึกอบรมนัก บริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.)	จำนวนข้าราชการที่เข้า รับการอบรมในหลักสูตร		๑๐ คน	๑๐ คน	๑๐ คน	๓๐คน	๑.๓๐	๑.๓๐	๑.๓๐	๓.๙๐	

แนวทางย่อยที่ : ๕.๓ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๒) โครงการฝึกอบรมนัก บริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.)	จำนวนข้าราชการที่เข้า รับ การอบรมในหลักสูตร		๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๑๕๐ คน	๒.๕๐	๒.๒๕	๒.๕๐	๗.๕๐	
๓) โครงการอบรมนัก บริหารกับหน่วยงาน ภายนอก (นบส. , นปส. , วปอ. , ปรอ. , ฯลฯ	จำนวนข้าราชการระดับ บริหารที่ร่วมอบรมกับ หน่วยงานภายนอก		๘ คน	๘ คน	๘ คน	๒๔ คน	๑.๑๐	๑.๑๐	๑.๑๐	๓.๓๐	
๔) โครงการเตรียมความ พร้อมแรงงานจังหวัด	จำนวนข้าราชการที่เข้า รับการอบรมเพื่อเตรียม ความพร้อมไปดำรง ตำแหน่งแรงงานจังหวัด			๙ คน	๘ คน	๑๗ คน	๐.๐๐	๐.๓๐	๐.๓๐	๐.๖๐	
๕.๓.๔ แผนพัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง							๑.๗๕	๑.๙๐	๑.๗๐	๕.๓๕	สป.(กบค. พบ.)
๑) โครงการฝึกอบรม ข้าราชการใหม่กระทรวง แรงงาน	จำนวนข้าราชการใหม่ที่ เข้ารับการอบรมใน หลักสูตร		๒๕ คน	๒๕ คน	๒๕ คน	๒๕ คน	๐.๔๐	๐.๔๕	๐.๕๐	๑.๓๕	สป.(กบค. พบ.)
๒) โครงการพัฒนาทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศ	จำนวนคนที่ได้รับการ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ		๑๕๐ คน	๑๕๐ คน	๑๕๐ คน	๔๕๐ คน	๐.๗๐	๐.๗๐	๐.๗๐	๒.๑๐	สป.(กบค. พบ.)
๓) โครงการบริหารจัดการ ความรู้ในองค์กร	ร้อยละความสำเร็จการ ดำเนินกิจกรรมตามแบบ การจัดการความรู้		ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐		๐.๔๐	๐.๔๕	๐.๕๐	๑.๓๕	สป.(กบค. พบ.)

แนวทางย่อยที่ : ๕.๓ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๔) โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	จำนวนผู้มีศักยภาพสูง ที่ได้รับการพัฒนา		๕ คน	๖ คน			๐.๒๕	๐.๓๐			ทุกกรม ในสังกัด
๕.๓.๕ การจ้างดูแลพัฒนาและปรับปรุงระบบ e-Learning ของสำนักงานประกันสังคม	จำนวนสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (e-Learning) ที่ได้รับการผลิต/พัฒนา จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ วิชา		๓ วิชา	๓ วิชา	๓ วิชา	๙ วิชา	๑.๖๐	๑.๖๐	๑.๖๐	๔.๘๐	สปส. (กฟ.)/ สปส.ทั่ว ประเทศ
๕.๓.๖ โครงการฝึกอบรมทักษะด้านภาษาต่างประเทศเพื่อการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม		๗๕๐ คน	๗๕๐ คน	๗๕๐ คน	๑,๒๕๐ คน	๑.๑๘	๑.๑๘	๑.๑๘	๓.๕๔	สปส. (กฟ.)/ สปส.ทั่ว ประเทศ
๕.๓.๗ The Leadership Dynamic Program	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม		๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๑๕๐ คน	๑.๗๕	๑.๗๕	๑.๗๕	๕.๒๕	สปส. (กฟ.)
๕.๓.๘ นักบริหารประกันสังคม ระดับต้น	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม		๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๖๐๐ คน	๔.๗๒	๔.๗๒	๔.๗๒	๑๔.๑๖	สปส. (กฟ.)
๕.๓.๙ นักบริหารประกันสังคมระดับกลาง	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม		๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๑๕๐ คน	๔.๒๕	๔.๒๕	๔.๒๕	๑๒.๗๕	สปส. (กฟ.)

แนวทางย่อยที่ : ๕.๓ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังหรณ์ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๕.๓.๑๐ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการจัดทำ แผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ปลัดกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.	จำนวนแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ สำนักงานปลัดกระทรวง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.		๑ แผน	๑ แผน	๑ แผน	๓ แผน	๒๒๔๕๐.๐๐	๒๒๔๕๐.๐๐	๒๒๔๕๐.๐๐	๖๗๓๕๐.๐๐	สป. (กบค อบ.)

แนวทางที่ ๕: การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

แนวทางย่อยที่ : ๕.๔ พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๕.๔.๑ โครงการพัฒนา ศักยภาพศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	ร้อยละของผู้เข้าร่วมการ อบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ		ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕		๑.๐๑	๑.๑๑	๑.๒๓	๓.๓๕	สป. (สตป.ศบช.) /ทุกกรม
๕.๔.๒ โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการให้บริการ ด้านแรงงานในจังหวัด ชายแดนภาคใต้							๑๒๐.๕๕	๑๒๐.๕๕		๒๔๑.๐๙	สป. (สตป.สภ.)/ ทุกกรม
	เป้าหมายการให้บริการ ระดับกระทรวง ร้อยละของประชาชนวัย แรงงานในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้มีอาชีพ และหรือรายได้เพิ่มขึ้น		ร้อยละ ๔๓	ร้อยละ ๔๔			๑๒๐.๕๕	๑๒๐.๕๕		๒๔๑.๐๙	
	เป้าหมายการให้บริการ ระดับ สป.จำนวน ประชาชนวัยแรงงานใน พื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้ที่ได้รับบริการ ด้านแรงงานจากบัณฑิต แรงงาน						๐.๐๕	๐.๐๕		๐.๑๐	

แนวทางย่อยที่ : ๕.๔ พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
	ผลผลิต/โครงการเชิง คุณภาพ ร้อยละของ บัณฑิตแรงงานที่ผ่าน การประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด		๙๕	๙๕							
๕.๔.๓ โครงการพัฒนา ประสิทธิภาพการตอบข้อ ซักถาม การร้องทุกข์/ ร้องเรียนทางโทรศัพท์สาย ด่วน ๑๕๐๖	จำนวนครั้งของการ ดำเนินการตามโครงการ		๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง		๐.๑๒	๐.๑๓	๐.๑๕	๐.๔๐	สป. (สตป.ศบช.) /ทุกกรม
๕.๔.๔ โครงการกระทรวง แรงงานนำอยู่ มุ่งสู่องค์กร สุภาพะ							๐.๓๓	๐.๓๓	๐.๓๓	๐.๙๙	สป. (กบค.)/กจ. ทุก หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน

แนวทางย่อยที่ : ๕.๕ พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
	๑) โครงการออกกำลัง กายยืดเหยียดคลาย กล้ามเนื้อด้านออฟฟิศ ซินโดรมเพื่อสุขภาพของ บุคลากรในสังกัด กระทรวงแรงงาน บุคลากรในสังกัด กระทรวงแรงงานมี สุขภาพแข็งแรง ปราศจากโรค		๒,๐๐๐ คน	๒,๐๐๐ คน	๒,๐๐๐ คน		๐.๑๑	๐.๑๑	๐.๑๑	๐.๓๓	
	๒) โครงการสถานรับ เลี้ยงเด็ก (บุคลากรใน สังกัดกระทรวงแรงงาน) - บุคลากรในสังกัด กระทรวงแรงงานมี คุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงาน และ ชีวิตส่วนตัว		๔,๐๐๐ คน	๔,๐๐๐ คน	๔,๐๐๐ คน		๐.๒๒	๐.๒๒	๐.๒๒	๐.๖๖	

แนวทางย่อยที่ : ๕.๕ พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๕.๔.๕ โครงการ ศูนย์บริการร่วมกระทรวง แรงงานเคลื่อนที่	๑. จำนวนประชาชนใน พื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้รับการด้านแรงงาน อย่างทั่วถึง รวดเร็ว ๒. จำนวนข้อร้องทุกข์/ ร้องเรียนที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป ๓. ความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อการ ให้บริการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕			๕๐ เขต	๕๐ เขต			๐.๕๓	๐.๕๓	๑.๐๖	สป. (สตป.) /ทุกกรม

แนวทางที่ ๕: การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

แนวทางย่อยที่ : ๕.๕ เสริมสร้างการสื่อสารภายในและภาพลักษณ์ขององค์กร

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๕.๕.๑ โครงการสำรวจ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกระทรวง แรงงาน	กระทรวงแรงงานมี ข้อมูลสภาวะของ บุคลากร -หน่วยงานมีข้อมูลผล การวิเคราะห์สภาวะ ของบุคลากร		๒๒๕ คน	๒๒๕ คน	๒๒๕ คน						สป. (กบค.)

แนวทางที่ ๕: การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

แนวทางย่อยที่ : ๕.๖ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้าน ICT ให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๕.๖.๑โครงการพัฒนา สมรรถนะบุคลากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและ ความมั่นคงปลอดภัยด้าน สารสนเทศ	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. ร้อยละผู้เข้ารับการ อบรมมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศเพิ่มขึ้นไม่น้อย กว่า		๑๖๕ คน (ร้อยละ ๘๐)	๑๖๕ คน (ร้อยละ ๘๐)	๑๖๕ คน (ร้อยละ ๘๐)	๔๙๕ คน ร้อยละ ๘๐	๐.๕๐	๐.๕๐	๐.๕๐	๑.๕๐	สปส.(กฟ./ สบท)
๕.๖.๒ โครงการยกระดับ ความรู้และทักษะบุคลากร ภาครัฐ เพื่อรองรับการ ทำงานในรูปแบบรัฐบาล ดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน เกณฑ์การประเมินความรู้ และทักษะ		ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐			๑.๕๐	๒.๐๐		๓.๕๐	กสร. (สพม.)
๕.๖.๓ โครงการเสริม สมรรถนะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศแก่บุคลากร สป. รง.	จำนวนบุคลากรได้รับการ พัฒนาด้าน ICT รวมจำนวน ๑,๓๕๐ คน		๓๒๐ คน	๓๒๐ คน	๓๒๐ คน		๒.๔๒	๒.๔๒	๒.๔๒	๗.๒๖	สป.(ศทส.)/สป. (กบค.)
๕.๖.๔ โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร			๕๐ คน				๐.๒๙			๐.๒๙	สป.(ศทส.)

แนวทางย่อยที่ : ๕.๖ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้าน ICT ให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๕.๖.๕ โครงการอบรมให้ ความรู้การบริหารจัดการ ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ และการใช้ประโยชน์สู่การ เป็น Provincial Big Data	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ อบรมและนำความรู้การ บริหารจัดการศูนย์ข้อมูล แรงงานแห่งชาติไปใช้ ประโยชน์สู่การเป็น Provincial Big Data		๑๐๐ คน				๐.๓๙			๐.๓๙	สป.(ศทส.)

แนวทางที่ ๕: การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

แนวทางย่อยที่ : ๕.๗ ติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๕.๗.๑ โครงการทบทวน จัดทำแผนในระดับต่างๆ - ทบทวนและปรับปรุง แผนปฏิบัติการระดับ กระทรวง (ระยะครึ่งแผน) กิจกรรม : การจัดทำ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕ -๒๕๗๐) - แผนยุทธศาสตร์ระดับกรม กิจกรรม : โครงการจัดทำ แผนปฏิบัติราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	แผนเชิงประเด็น		๑ แผน				๓.๐๔	๑.๒๕		๔.๒๙	สป./ทุกกรม
	แผนระดับหน่วยงาน		๑ แผน				๑.๗๘			๑.๗๘	สป.
๕.๗.๒ การติดตามและ ประเมินการปฏิบัติตาม นโยบาย ยุทธศาสตร์ และ แผนของกระทรวงแรงงาน	จำนวนข้อเสนอแนะที่ได้ จากโครงการติดตามผล ตามนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนของกระทรวง แรงงาน		-	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๒ เรื่อง		๑.๒๘	๑.๔๑	๒.๗๐	สตป.วป

แนวทางที่ ๖

เป้าประสงค์

ตัวชี้วัดแนวทางที่ ๖ :

การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย

พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ ให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และบูรณาการเพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

๑. ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

๒. ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) (หลัก)

แนวทางย่อยที่ :

๖.๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E- service) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (ยุทธศาสตร์+Quick win)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๖.๑.๑ โครงการพัฒนาระบบ การให้บริการประชาชน ศูนย์บริการร่วมกระทรวง แรงงาน	ระบบศูนย์บริการประชาชน กระทรวงแรงงานสามารถใ้ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		๑ ระบบ				๐.๕๖			๐.๕๖	สป. (สตป.)/ สป.(ศทส.)
๖.๑.๒ โครงการพัฒนาระบบ วิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ ด้านแรงงาน (Labour Big Data Analytics) เพื่อการ พัฒนากำลังแรงงานของ ประเทศ	พัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูล ขนาดใหญ่ด้านแรงงาน (Labour Big Data Analytics) จำนวน ๑ ระบบ		๑ ระบบ				๔๔.๖๔			๔๔.๖๔	สป. (ศทส.)
๖.๑.๓ โครงการพัฒนาระบบ บริการประชาชน ณ จุดเดียว ทางอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยบัตร ประชาชนใบเดียว เพื่อ อำนวยความสะดวก ลด เอกสาร ลดขั้นตอน และลด ระยะเวลา กระทรวงแรงงาน (ONE STOP SERVICE: OSS.MOL.GO.TH)	ระบบสามารถเชื่อมโยง บริการอิเล็กทรอนิกส์ (Web Service) ให้เข้าถึงทุกบริการ ทั้งหมด และเข้าถึงบริการ ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ของกระทรวงแรงงานเพื่อ บริการประชาชน		๑ ระบบ ระยะที่ ๒	๑ ระบบ ระยะที่ ๓			๔.๘๗	๔.๘๕		๙.๗๒	สป. (ศทส.)

แนวทางย่อยที่ :

๖.๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับบริการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E- service) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (ยุทธศาสตร์+Quick win)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๖.๑.๔ การบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูล แรงงานแห่งชาติ (บำรุงรักษา)	ระบบศูนย์ข้อมูลแรงงาน แห่งชาติสามารถเข้าถึงและใช้ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการจัดเตรียม ข้อมูลสำหรับการนำข้อมูลมา วิเคราะห์ข้อมูลด้านอุปสงค์ และอุปทานด้านแรงงานได้		๑ ระบบ	๑ ระบบ	๑ ระบบ		๑๑.๖๓	๑๒.๗๙	๑๔.๐๗	๓๘.๔๙	สป. (ศทส.)
๖.๑.๕ โครงการบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศของ สำนักงานปลัด (๑๒ ระบบ)	ระบบสารสนเทศภายใน สามารถเข้าถึงและใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ		๑๒ ระบบ	๑๒ ระบบ			๒.๙๙	๑.๒๘		๔.๒๗	สป. (ศทส.)
๖.๑.๖ บำรุงรักษาเว็บไซต์ กระทรวงแรงงาน (ระบบ อินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ต)	ระบบเว็บไซต์กระทรวง แรงงาน (ส่วนกลาง ๑ แห่ง), เว็บไซต์สำนักงานแรงงาน จังหวัด (๗๖ จังหวัด) และ เว็บไซต์สำนักงานแรงงานไทย ในต่างประเทศ (๑๓ แห่ง) และเว็บไซต์หน่วยงานใน สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานรวมไม่น้อยกว่า ๑๐๒ แห่ง สามารถเข้าถึงและ ใช้งานได้มีประสิทธิภาพ						๐.๖๗	๑.๔๖	๑.๖๑	๓.๗๔	สป. (ศทส.)

แนวทางย่อยที่ :

๖.๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับบริการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E- service) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (ยุทธศาสตร์+Quick win)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๖.๑.๗ โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการจัดหางาน (Job Demand Open Platform)	จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา		๑ ระบบ	-	-	๑ ระบบ	๓๕.๓๓	-	๕ (MA)	๔๐.๓๓	กกจ.(ศทส./กบ.)
๖.๑.๘ โครงการพัฒนาระบบบุคคลกรการจัดหางาน	จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา		-	๑ ระบบ	-	๑ ระบบ	-	๘.๕๔	-	๘.๕๔	กกจ.(ศทส./กบค.)
๖.๑.๙ โครงการยกระดับการให้บริการของกรมการจัดหางาน (Smart Service) (Universal Design)	ประชาชนทุกกลุ่มสามารถใช้บริการภาครัฐได้โดยไม่มีข้อจำกัดด้านพื้นที่ ด้านเวลา และภาษา รวมทั้งป้องกันการถูกหลอกลวง คຸ້ມครองแรงงาน และป้องกันการค้ามนุษย์		-	๒ ระบบ	-	๒ ระบบ	-	๑๙๐.๐๐	๓๕ (MA)	๒๒๕.๐๐	กกจ.(ศทส.)
๖.๑.๑๐ โครงการพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์บริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ระยะที่ ๓	๑. มีระบบฐานข้อมูลการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ๒. ลดระยะเวลาการให้บริการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ๓. มีระบบรายงานที่สามารถใช้ตรวจสอบความโปร่งใสในการบริการได้		๑ ระบบ	-	-	๑ ระบบ	๑๗.๑๔	-	-	๑๗.๑๔	กกจ.(ศทส./กบ.)

แนวทางย่อยที่ : ๖.๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับบริการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E- service) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (ยุทธศาสตร์+Quick win)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสังการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๑.๖.๑๑ โครงการพัฒนาและปรับปรุงสารสนเทศ เพื่อรองรับการให้บริการ	๑) จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์เครื่องพิมพ์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ทดแทนเครื่องที่เสื่อมสภาพ ๒) จำนวนระบบเครือข่ายที่ได้รับการทดแทน ๓) จำนวนเครื่องพิมพ์ที่จัดซื้อ						๑๕.๐๓	-	-	๑๕.๐๓	กกจ. (ศทส.)
๖.๑.๑๒ โครงการคลังข้อมูลด้านการจัดหางาน (Doe Data Center)	จำนวนแพลตฟอร์มและซอฟต์แวร์ลิขสิทธิ์		-	๑ ระบบ	-	๑ ระบบ	-	๓๙.๐๐	-	๓๙.๐๐	กกจ.(ศทส.)

แนวทางที่ ๖

การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย

แนวทางย่อยที่ :

๖.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๖.๒.๑ เข้าใช้บริการ สื่อสารและโทรคมนาคม	สามารถให้บริการ เครือข่ายได้อย่างต่อเนื่อง						๒๖.๕๓	๒๙.๑๘	๓๒.๑๐	๘๗.๕๐	สป.(ศทส.)
๖.๒.๒ โครงการจ้าง เหมาบำรุงรักษาครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ รักษาความมั่นคงปลอดภัย และอุปกรณ์ประชุม สื่อสารทางไกลของ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	สามารถให้บริการซ่อม บำรุงครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์ความมั่นคงและ อุปกรณ์ประชุมสื่อสาร ทางไกลที่ใช้ในงานใน ปัจจุบันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ						๑๙.๒๙	๒๑.๒๒	๒๓.๓๕	๖๓.๘๖	สป. (ศทส.)
๖.๒.๓ โครงการจัดหา ระบบประชุมทางไกล ผ่านเครือข่ายความเร็วสูง	เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสาร ภายในองค์กรผ่านระบบ เครือข่ายความเร็วสูง จำนวน ๑ ระบบ รวมจำนวน ๑๕ ชุด			-			๒๐.๕๔	-		๒๐.๕๔	สป. (ศทส.)
๖.๒.๔ โครงการจัดหา ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เพื่อทดแทนให้หน่วยงาน ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	จัดหาครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์ เพื่อทดแทนครุภัณฑ์ที่ เสื่อมสภาพทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค						๒.๑๔	๒๑.๘๑	๒.๓๘	๒๖.๓๓	สป. (ศทส.)

แนวทางที่ ๖

การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย

แนวทางย่อยที่ :

๖.๓ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการงาน/ข้อกำหนด รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๖.๓.๑ การพัฒนา Application สำหรับ งานอาสาสมัครแรงงาน (MOL I Lert U)			๑ application (โดยพัฒนา ความสามารถต่อเนื่อง)			๑ application	ได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชน				รง.(สป.)/

แนวทางที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย

แนวทางย่อยที่ : ๖.๔ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ข้อสั่งการ นรม.	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก/รอง
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	
๖.๔.๑ โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ข้อมูลครัวเรือนผู้ว่างงาน ผู้ไปทำงานต่างประเทศ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และแรงงานนอกระบบ นำไปใช้ป้องกันแก้ไข ปัญหาแรงงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้						๑๕.๐๐	๑๕.๐๐		๓๐.๐๐	สป. (สตป.)/สป. (ศทส.)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ๑

พัฒนาการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ -๒๕๖๔)

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ระยะ ๒ ปีเศษในการทำงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ให้ความสำคัญกับการวางรากฐานของประเทศชาติ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี เป็นเข็มทิศในการทำงาน ดังนั้น งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศซึ่งเป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงานจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน กระทรวงแรงงานได้ตระหนักเป็นอย่างยิ่งถึงสถานการณ์ภายนอกและภายในประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) มุ่งที่จะให้ประเทศไทยในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า เป็น “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP)” และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)^๑ ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ทั้ง ๒ ฉบับ รวมทั้งสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๗๙) ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน” แบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น ๔ ช่วง ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM ทักษะ R & D และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เมื่อดำเนินการดังนี้แล้วผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work) และช่วงสุดท้ายของแผน คือ ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕-๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น กระทรวงแรงงานยังมุ่งสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล ได้แก่ การมีหลักประกันที่ดี การมีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และการมีศักยภาพได้มาตรฐานสากล

^๑ พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๒๘ กำหนดให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ยังคงใช้ต่อไปจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

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

ต่อมาคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ มอบหมายให้กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยให้ศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจ การลงทุนและแรงงานในปัจจุบัน ความต้องการของตลาดแรงงานของภาคส่วนต่าง ๆ ในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยให้มุ่งเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย ให้มีศักยภาพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต รวมทั้งการพัฒนา เขตเศรษฐกิจพิเศษ และการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ ทั้งนี้ แผนแม่บทดังกล่าวให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว แรงงานภาคประมง การพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน การกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน และให้นำแผนแม่บทดังกล่าว เสนอรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) พิจารณาก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป ประกอบกับ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ คสช.ที่ ๓/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง ได้กำหนด แนวทางการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการปรองดองสามัคคี โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย เชิงยุทธศาสตร์ (PM Target) ๑๐ ประเด็น ในระยะ ๕ ปีแรก ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ “กำลังแรงงาน หรือกำลังคน หรือทรัพยากรมนุษย์” อยู่หลายเป้าหมาย กระทรวงแรงงานจึงได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ร่วมกันทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับดังกล่าว ยกร่างใหม่เป็น “แผนแม่บท พัฒนาแรงงานไทย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)” ให้ครอบคลุมทั้งข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ตามมติคณะรัฐมนตรี และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (PM Target)

กระทรวงแรงงานได้เสนอแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ให้ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) พิจารณาตามแนวทางการเสนอแผน เข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรี (แผนระดับที่ ๓) ประกอบกับมาตรา ๙ ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีสาระสำคัญให้ส่วนราชการจัดทำ แผนปฏิบัติราชการเป็นแผนห้าปี โดยในช่วงแรกให้จัดทำเป็นแผนสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กระทรวงแรงงาน จึงได้เปลี่ยนชื่อแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็น “แผนปฏิบัติการ ด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)” และดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องตามประเด็น ข้อเสนอแนะของ สศช.

โดยสรุป กระทรวงแรงงานดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์โดยมีการทบทวนและปรับเปลี่ยนชื่อแผน ให้สอดคล้องกับบริบทในแต่ละช่วงเวลาจนถึงปัจจุบัน ดังแผนภาพ ดังนี้



๑.๒ กระบวนการจัดทำแผน

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) (หรือชื่อเดิม แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)) ดำเนินการทบทวนประเด็นที่สำคัญๆ “ด้านแรงงาน” ทั้งเชิงกว้างและเชิงลึกในประเด็นต่อไปนี้

๑.๒.๑ ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ สถานการณ์เหตุการณ์ด้านแรงงาน โดยการศึกษาวเคราะห์ เอกสารรายงาน องค์ความรู้ รูปแบบและนโยบาย ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล กรอบแนวทาง ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี วาระการพัฒนา และวาระการปฏิรูป นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แผนยุทธศาสตร์และแผนด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และทบทวนข้อมูลสถิติสถานการณ์แรงงานด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในอดีต และปัจจุบัน รวมถึงสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่มีผลกระทบต่อด้านแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูล ประกอบการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด (SWOT)

๑) การใช้รูปแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก กระทรวงแรงงาน

(๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหรือปัจจัยภายนอกจะใช้การวิเคราะห์ด้วย เครื่องมือหรือกรอบ PEST ได้แก่ การพิจารณาปัจจัยภายนอกในประเด็นต่อไปนี้

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

(๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในหรือปัจจัยภายในจะครอบคลุมทั้งปัจจัย ภายในของภาคแรงงานไทย และปัจจัยภายในของกระทรวงแรงงานทำการศึกษาด้วยกรอบ 7s Mckinsey ประกอบด้วย ปัจจัยต่าง 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

(๓) การวิเคราะห์ SWOT analysis

(๓.๑) S = Strengths หมายถึง จุดแข็ง คือสิ่งที่เด่นชัด เป็นข้อเด่น กล่าวคือเป็น ศักยภาพขององค์กร เช่น บุคลากร เครื่องมือ สถานที่ งบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานที่ทำให้ องค์กรทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ต้องสงวนไว้ให้ยั่งยืนเคียงคู่กับองค์กร เพราะจุดแข็งจะทำให้ องค์กรเดินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

(๓.๒) W = Weaknesses หมายถึง จุดอ่อน คือปัจจัยภายในองค์กรที่ ทำให้องค์กรไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งปัจจัยภายในเป็นปัจจัยตัวเดียวกับจุดแข็ง แต่พิจารณาแล้วว่า ปัจจัยนั้นเกิดปัญหา เช่น ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร เป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องกำจัด แก้ไข หรือปรับปรุงเพื่อความอยู่ รอดขององค์กรและการแข่งขัน

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

(๓.๔) T = Threats หมายถึง อุปสรรค คือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบทางลบทำให้องค์กรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าประสงค์ ซึ่งถือเป็นภัยคุกคาม การเติบโตหรือความก้าวหน้าขององค์กร ถ้าพบต้องรีบแก้ไข

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

(๔.๑) กลยุทธ์จุดแข็ง – โอกาส (S - O Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุก หรือขยายที่ต้องใช้ศักยภาพซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่ และใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยสนับสนุน การดำเนินงานด้านแรงงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในอนาคตได้

(๔.๒) กลยุทธ์จุดแข็ง – อุปสรรค (S - T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ คงตัวหรือตั้งรับ โดยใช้จุดแข็ง คือ ศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่จัดการกับอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เผชิญ

(๔.๓) กลยุทธ์จุดอ่อน – โอกาส (W - O Strategy) การกำหนดกลยุทธ์ ในการลดจุดอ่อน โดยใช้ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุน ต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อในระยะสั้นเปลี่ยนตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์สู่ตำแหน่ง S - O และให้บรรลุ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว

(๔.๔) กลยุทธ์จุดอ่อน – อุปสรรค (W - T Strategy) เป็นการกำหนด กลยุทธ์ตั้งรับ ต้องการลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

๒) ใช้รูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในกลุ่มระดับต่าง ๆ เช่น กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในรูปแบบของการจัดทำคณะกรรมการฯ และคณะทำงาน ร่วมกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรด้านแรงงานอื่นๆ เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและแนวทางการดำเนินการที่ผ่านมา เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) การจัดสัมมนาประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนทั้งนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน อาสาสมัครแรงงาน สถาบัน การศึกษา และภาคประชาชนทั่วประเทศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- การประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหาร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และการ Rebranding กระทรวงแรงงานเมื่อวันที่ ๒๔ – ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ โรงแรม ภูวนารี รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT) ทำให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของกระทรวงแรงงาน และได้กำหนดมาตรการเชิงรุก และเชิงรับ การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ การกำหนดเป้าหมายของกระทรวงแรงงาน แนวทางและมาตรการที่ต้องทำทันที เพื่อให้เห็นผลทันตา และการ Rebranding กระทรวงแรงงาน

- การประชุมผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน พร้อมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และการ Rebranding กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมประสงค์ ธรรมนันท์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน

- การเสวนา “ความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า” เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องแกรนด์รัชดา ชั้น ๕ อาคารธารทิพย์ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร โดยเชิญผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเป้าหมาย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง เข้าร่วมการประชุมด้วย

- การสำรวจความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ และการ Rebranding และข้อเสนอแนะต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน และการปรับรูปแบบการให้บริการแบบใหม่ (New Product) ช่วงเดือนเมษายน ๒๕๕๙

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

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

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

- การสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยสำรวจจากบุคคลกระทรวงอื่น ๆ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (โดยการทอดแบบสอบถามความคิดเห็นฯ) ระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๕๙

- 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

๓) การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงในลักษณะแผนที่ยุทธศาสตร์ (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) ที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานโดยนำตรรกะของห่วงโซ่ทั้ง ๔ มุมมองแปลงออกมาเป็นภาพลักษณ์หรือเป็นคำนิยามที่รู้จักกันคือ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ซึ่งเป็นภาพที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลเชื่อมโยงกันอย่างสมดุล

เป็นการประเมินผลขององค์กร ในส่วนราชการ ๔ มิติ คือ มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร อธิบายรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

๑) มิติด้านประสิทธิผล เป็นเป้าหมายสุดท้ายขององค์กรที่ใช้วัดความสำเร็จ ในการดำเนินงานที่กำหนดไว้ตามบทบาทหน้าที่ สำหรับหน่วยงานราชการเทียบได้กับเป้าหมายประเทศ เมื่อมาประยุกต์ให้เข้า กับภารกิจด้านแรงงานจึงต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ มีคุณธรรม มีความมั่นคงทั้งรายได้ และอาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีปริมาณแรงงานเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และประการสำคัญ คือต้องเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานมีประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ สามารถแข่งขัน กับนานาชาติเพื่อนบ้าน

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

๓) มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นเรื่องที่เน้นถึงประสิทธิภาพในการ ดำเนินงานและการให้บริการต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยต้องพร้อมนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่าต่อผู้รับบริการและการคงไว้ ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งด้านการกำหนดนโยบายและประสานความร่วมมือ ด้านอำนวยการและประสาน เครือข่าย ICT ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย อาชีวอนามัย ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การวิจัย ทางวิชาการเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovation) การปรับปรุงพัฒนากฎหมายและการปฏิบัติ ตามข้อกำหนดของสังคมและประชาคมนานาชาติ (Social Regulations and International Communities) ตลอดจนการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๔) มิติด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งหมายถึงมุมมองหรือมิติการจัดการองค์กรเป็นเรื่อง ของความสามารถในการบริหารทุนซึ่งเป็นสินทรัพย์สัมผัสไม่ได้ ๓ ด้าน คือ

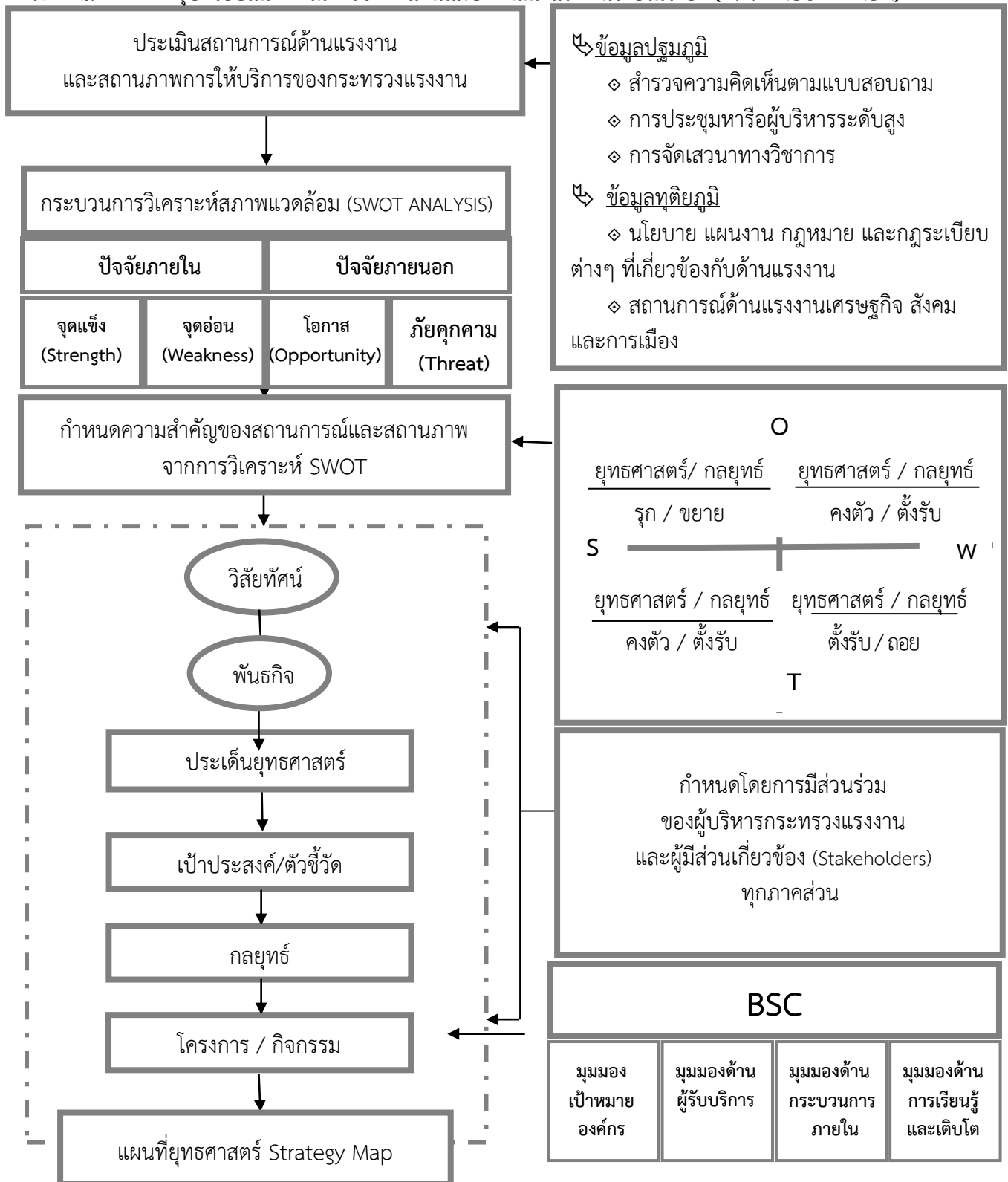
๔.๑) ทุนมนุษย์ ต้องค้นหาให้พบถึงความรู้ ทักษะความสามารถพิเศษ การเรียนรู้เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ให้เป็นไปตามเป้าหมาย

๔.๒) ทุนด้านสารสนเทศ มีส่วนสนับสนุนการให้บริการของกระทรวงแรงงาน และประชาชนโดยทั่วไปดำเนินไปได้ตามยุทธศาสตร์

๔.๓) ทุนด้านการจัดการองค์กร เป็นการหาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการบริหารงานของกระทรวงแรงงาน

โดยต้องพิจารณาปัจจัยทั้ง ๓ ด้านอย่างระมัดระวังเพื่อให้มีรูปแบบองค์กร ที่เหมาะสม มีข้าราชการและพนักงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวง แรงงาน โดยมีระบบสารสนเทศ งบประมาณ ฯลฯ เป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้การทำงาน บริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ภาพ ๑.๒ สรุปรอบแนวคิดในการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)



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

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

๖) การเสนอขอความเห็นชอบ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ต่อปลัดกระทรวงแรงงาน

๗) การจัดพิมพ์แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อเผยแพร่ต่อไป

๘) การทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ตามข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ให้แรงงานเป็นหน่วยงานหลัก ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดทำ “แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)” กระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินการทบทวนแผนแม่บทฯ ฉบับเดิม เพื่อจัดทำเป็นแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

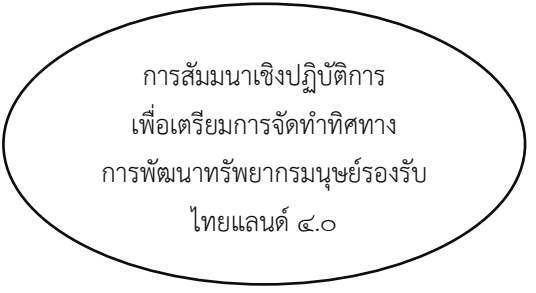
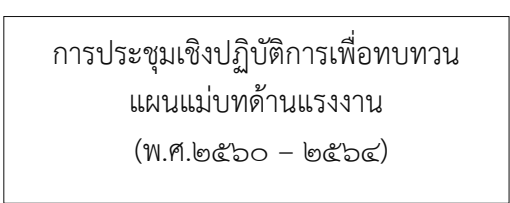
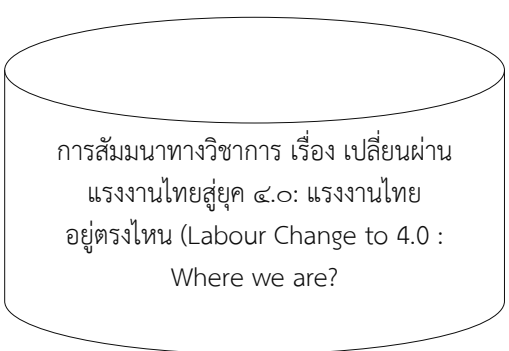
๙) การเปลี่ยนชื่อแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ เป็น แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา ๙ ของ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

ตาราง ๑.๑ กระบวนการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)-แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

แผนภาพกระบวนการทำงานตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
ดำเนินการตามกรอบแนวทางการจัดทำแผนแม่บทฯ - เก็บข้อมูลปฐมภูมิ - เก็บข้อมูลทุติยภูมิ ขออนุมัติดำเนินการโครงการจัดทำแผนแม่บทฯ	ตุลาคม - พฤศจิกายน ๒๕๕๘	- ดำเนินการตามกรอบแนวทางการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานฯ - ศึกษารวบรวมข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แรงงาน กฎหมาย ฯลฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ภายในภายนอก
	๓ ธันวาคม ๒๕๕๘	- นำเสนอโครงการเพื่อขออนุมัติดำเนินการ
แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๙ ธันวาคม ๒๕๕๘	- แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานฯ ดังนี้ - คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทฯมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน อธิบดีทุกกรม / เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนจากกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงศึกษาธิการกระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) สำนักงาน

แผนภาพกระบวนการทำงานตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
		คณะกรรมการอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่มงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการ - คณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทฯ
ประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารกระทรวงแรงงาน เพื่อระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis และเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และการ Rebrandine ชื่อกระทรวงแรงงาน	๒๔-๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๘	- การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และการ Rebranding ชื่อกระทรวงแรงงาน พร้อมทั้งการระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis ที่เป็นปัจจัยภายในภายนอก
จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้บริหารระดับสูง และคณะทำงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ และการ Rebranding ชื่อกระทรวงแรงงาน และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ พันธกิจ	๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙	- การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ และการ Rebranding ชื่อกระทรวงแรงงาน และเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และพันธกิจ ร่วมกันระหว่างผู้บริหารระดับสูง คณะทำงานฯ และกองแผนงาน และสารสนเทศของทุกกรม
จัดเสวนา เรื่อง “ความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า”	๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙	- การจัดเสวนา “ความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า” เพื่อประเมินประเด็นความท้าทายสถานการณ์ และปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่อาจกระทบต่อตลาดแรงงานไทย
จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้บริหารระดับกลางและผู้ปฏิบัติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ	๓๐ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ และ ๖ - ๗ มิถุนายน ๒๕๕๙	- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้บริหารระดับกลางและผู้ปฏิบัติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 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
รับฟังความคิดเห็นจากภาคีในช่องทาง * เวทีประชาพิจารณ์ ๓ ครั้ง * แบบสำรวจความคิดเห็นจาก : - เวทีประชาพิจารณ์ - ไปรษณีย์ - อินเทอร์เน็ต	มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๕๙	- รับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดย ๑. จัดเวทีประชาพิจารณ์ โดยเชิญหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน 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)

แผนภาพกระบวนการทำงาน ตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
		วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๓ ภาคกลาง และภาคใต้ (กรุงเทพมหานคร) วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ๒. สืบหาความคิดเห็นด้วยแบบสอบถามโดยรวบรวม จากเวทีประชาพิจารณ์ ส่งทางไปรษณีย์และทาง Internet
ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผน แม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ โดยคณะกรรมการ และคณะทำงานฯ	๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๙	- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผน แม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยคณะ กรรมการฯ และคณะทำงานจัดทำแผนแม่บทด้าน แรงงาน
พิจารณาปรับปรุงแก้ไขใน (ร่าง) แผนแม่บทฯ ให้เป็น แผนแม่บทฉบับสมบูรณ์	สิงหาคม ๒๕๕๙	- ปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อให้เกิดความชัดเจน และสมบูรณ์ จากนั้นแจ้งเวียนให้คณะกรรมการ และคณะทำงานฯ เห็นชอบอีกครั้ง
นำเสนอแผนแม่บทฯ ฉบับสมบูรณ์ต่อ ปลัดกระทรวงแรงงาน	กันยายน ๒๕๕๙	- ภายหลังคณะกรรมการ และคณะทำงาน เห็นชอบ นำเสนอปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบและ นำเข้าสู่ประชุมกระทรวงทราบต่อไป
แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	กันยายน ๒๕๕๙	- ส่งแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับสมบูรณ์ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบ แนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป
ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี ในคราวประชุม คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลัก ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดทำ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยให้มุ่งเน้น การพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้มีศักยภาพ เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน ในอนาคต รวมทั้งการพัฒนาเขตเศรษฐกิจ พิเศษ และการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐	๗ ธันวาคม ๒๕๕๙	- ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลนโยบาย และสถานการณ์ด้านแรงงานทั้งภายในและภายนอก ประเทศ และข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ระบียบ ข้อกฎหมายต่างๆ และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นข้อมูล ประกอบการวิเคราะห์การจัดทำแผนแม่บทพัฒนา แรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

แผนภาพกระบวนการทำงานตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
 การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมการจัดทำทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับไทยแลนด์ ๔.๐	๒๒ – ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙	- เพื่อขับเคลื่อนกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี ตลอดจนระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยการแบ่งกลุ่ม เป็น ๕ กลุ่ม ได้แก่ ๑) กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ๒) กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ๓) กลุ่มอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวรายดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ๔) กลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร และ ๕) กลุ่มดิจิทัล
 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙	- เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน มาร่วมกันระดมความคิดเห็น ใน ๔ ประเด็นตามข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี ดังนี้ ๑) การพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ๒) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ๓) แรงงานภาคการประมง ๔) การกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานโดยได้มีการสอดแทรกเรื่อง การแก้ไขและพัฒนากฎหมายด้านแรงงาน แรงงานนอกระบบ คนพิการและผู้สูงอายุ ๕)
 การสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง เปลี่ยนผ่านแรงงานไทยสู่ยุค ๔.๐: แรงงานไทยอยู่ตรงไหน (Labour Change to 4.0 : Where we are?	๒๖ มกราคม ๒๕๖๐	- เพื่อสร้างการรับรู้และทิศทางการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับ Thailand ๔.๐ และการระดมความคิดเห็นจากหน่วยที่เกี่ยวข้องถึงปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนเพื่อเข้าสู่ยุค Thailand ๔.๐ โดยการนำผลจากการสัมมนาฯ ดังกล่าว มาจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และกำหนดทิศทางการปรับปรุงยุทธศาสตร์ในแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

แผนภาพกระบวนการทำงาน ตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
การประชุมเพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนา แรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๖ และ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐	- ได้เรียนเชิญหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ เกี่ยวข้องกับการทำแผนงาน/โครงการ/งบประมาณ มาร่วมกันระดมความคิดเห็น ทบทวน และปรับปรุง จัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทเพื่อพัฒนาแรงงานไทย ใน ระยะ 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) เข้าสู่การ พิจารณาของผู้บริหารกระทรวงแรงงานในการ ประชุมกระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวง แรงงานเป็นประธาน
การเสนอแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) (แผนระดับที่ ๓) และการทบทวนแผนฯ		
แผนภาพกระบวนการทำงาน ตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เกี่ยวกับแนวทางการเสนอแผนเข้าสู่ การพิจารณาของคณะรัฐมนตรี โดยเห็นชอบ การจำแนกแผนออกเป็น ๓ ระดับ คือ แผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ แผนระดับที่ ๓ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มี ข้อสั่งการให้ดำเนินการตามขั้นตอน/ แนวทางการเสนอแผนเข้าสู่การพิจารณา ตามมติ ครม.	๔ ธันวาคม ๒๕๖๐	- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนา ยุทธศาสตร์ศึกษาแนวทางขั้นตอนการเสนอแผน เข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรีตามที่สำนักงาน สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) กำหนด และจัดทำข้อมูลสรุปสำคัญแนวทางการ ดำเนินการของแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ และ โครงการ/กิจกรรมตามแผนแม่บทฯ ตามแบบฟอร์ม สรุปสาระสำคัญของแผนฯ (การเสนอแผนระดับที่ ๓)
นำเสนอแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ เพื่อขอความเห็นชอบจาก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน	พฤษภาคม ๒๕๖๑	- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนา ยุทธศาสตร์ได้เสนอแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ ต่อปลัดกระทรวงแรงงานและรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานเพื่อให้ความเห็นชอบแผนแม่บท พัฒนาแรงงานไทยฯ และนำส่งแผนให้สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติตามแนวทางการเสนอแผนเข้าสู่การ พิจารณาของคณะรัฐมนตรีซึ่งเป็นแผนระดับที่ ๓
การจัดทำข้อมูลเพิ่มเติมตามประเด็นข้อมูล เพิ่มเติมที่ สศช. กำหนดและการชี้แจงข้อมูล แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ	สิงหาคม ๒๕๖๑	- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนา ยุทธศาสตร์ได้จัดทำข้อมูลเพิ่มเติมตามประเด็นข้อมูล เพิ่มเติมที่ สศช. กำหนด เพื่อนำไปประกอบการ

แผนภาพกระบวนการทำงาน ตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
		วิเคราะห์แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ รวมทั้ง ปลัดกระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้ผู้อำนวยการกอง ยุทธศาสตร์และแผนงานเข้าร่วมชี้แจงข้อมูลแผนแม่บท พัฒนาแรงงานไทยฯ ต่อคณะอนุกรรมการ ด้านพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทุนมนุษย์และการสร้าง โอกาสความเสมอภาคทางสังคม ภายใต้คณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ ณ สศช. ต่อมา สศช. ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๑๑/๖๑๖๐ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ แจ้งความเห็นและข้อเสนอแนะการพิจารณา กลั่นกรองแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ ของสศช. โดยให้กระทรวงแรงงานพิจารณาดำเนินการในส่วนที่ เกี่ยวข้องต่อไป โดยมีประเด็น ได้แก่ ๑) การเตรียมพร้อมกำลังคนก่อนเข้าตลาดแรงงาน ๒) การพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานที่อยู่ใน ตลาดแรงงาน ๓) การพัฒนาและคุ้มครองแรงงาน และ ๔) การบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศ
การทบทวนแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ ตามประเด็นข้อเสนอแนะของ สศช.	ตุลาคม ๒๕๖๑	- กระทรวงแรงงานได้มีหนังสือขอความร่วมมือ กรมทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม รวมทั้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงานพิจารณาทบทวนแผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ที่อยู่ในความ รับผิดชอบตามประเด็นข้อเสนอแนะของ สศช. เพื่อให้แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ มีแนวทางการ พัฒนาภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับ โครงสร้างตลาดงานที่เปลี่ยนไปในปัจจุบันตาม ประเด็นข้อเสนอแนะของ สศช.ดังกล่าว และเพื่อ เตรียมการปรับปรุงแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ ให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาของ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในส่วนที่เกี่ยวข้อง
การเปลี่ยนชื่อแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ เป็น แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา ๙ ของ พรฎ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒	กรกฎาคม ๒๕๖๒	- กระทรวงแรงงานเปลี่ยนชื่อแผนแม่บทพัฒนา แรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ให้สอดคล้องกับคำแนะนำ สศช. ในฐานะ ที่แผนดังกล่าวเป็นแผนระดับ ๓ และ มาตรา ๙ ของ

แผนภาพกระบวนการทำงาน ตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
		พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีสาระสำคัญให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติ ราชการเป็นแผนห้าปี โดยในช่วงแรกให้จัดทำเป็น แผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ -๒๕๖๕)

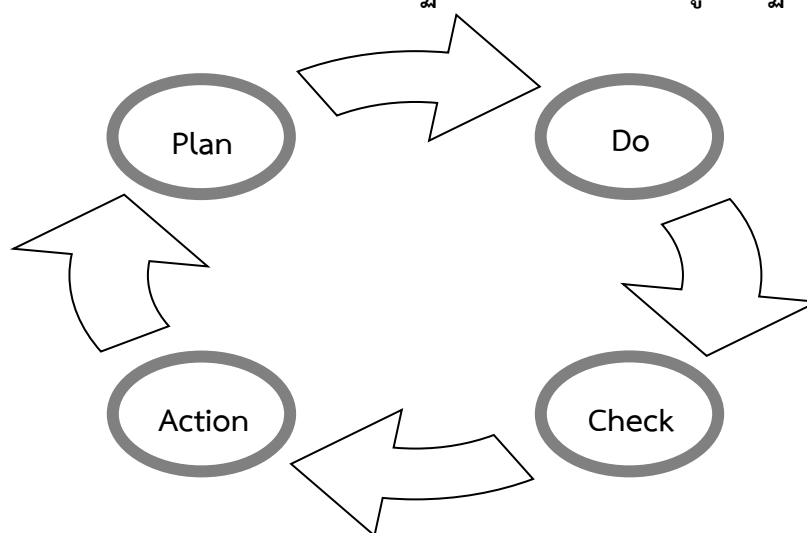
ภาคผนวก ๒

การบริหารจัดการแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นกลไกหนึ่งภายใต้วงจรหรือกระบวนการจัดทำแผน/นโยบาย เพราะการประเมินผลทำให้ทราบว่าแผนปฏิบัติการฯ ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนหรือต้องมีการพัฒนาหรือไม่ ทั้งนี้ ตามหลักการ PDCA คือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ (Plan) คือ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) นำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดแปลงแผนปฏิบัติการฯ เป็นแผนงาน/โครงการ จากนั้นควรต้องมีการตรวจติดตามว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ (Check) และหากพบว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ (Action) ดังวงจรที่ปรากฏในแผนภูมิต่อไปนี้

ภาพ ๑ แสดงวงจรการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานฯ สู่การปฏิบัติ



กระบวนการติดตามประเมินผล จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งแผนแม่บทฯ ฉบับนี้ กำหนดกลไกการติดตามประเมินผล ดังนี้

๑ การเตรียมหน่วยงานให้เกิดความพร้อม

๑) ผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ และสม่ำเสมอ

๒) สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนและประเด็นยุทธศาสตร์ ให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบ มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนอย่างกว้างขวาง โดยจัดเวทีสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ให้กับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกภาคส่วน ให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตน ที่จะสนับสนุนดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๓) ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำแผน ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการฯ และดำเนินการตามแผน มีการกำกับติดตาม รวมทั้งสามารถประเมินผลงานของหน่วยงานตามแผน ฯ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งให้มีการเชื่อมโยงผลงานตามยุทธศาสตร์สู่การประเมินผล

๔) ผลักดันให้มีการสร้างหรือออกแบบระบบการติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์และตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการฯ

๒ การพัฒนากลไกสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ

๑) สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภาครัฐ ภาคเอกชน/ผู้ประกอบการ ภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการกิจและประเด็นยุทธศาสตร์

๒) กระทรวงแรงงาน สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกันและมีการถ่ายทอดไปสู่สำนัก/กอง/กลุ่มงาน/พื้นที่ และระดับบุคคล รวมทั้งมีระบบจูงใจให้ทุกคนประเมิการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการแปลงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด จากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน ตลอดจนบุคลากรทุกคนในองค์กร

๓) กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการให้ชัดเจน จัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์กับระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการดำเนินงาน

๔) กำหนดวิธีประสานความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน และแบ่งขอบเขตภาระงานโดยระบุผู้รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนเพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน การก้าวถ่าง และการเกี่ยงงานระหว่างกัน และหาจุดเชื่อมโยงระหว่างงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของทุกหน่วยงาน โดยการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในรูปคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่มีองค์ประกอบจากผู้บริหารภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงร่วมอยู่ด้วย หรือกรณีที่จะต้องได้รับความร่วมมือในการทำงานจากหน่วยงานแรงงานระหว่างประเทศ จะดำเนินการประสานความร่วมมือโดยการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างหน่วยงาน (MOU) หนังสือราชการ การประชุมร่วมกัน เพื่อให้มีการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย

๕) แปลงแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ไปสู่แผนปฏิบัติการโดยนำกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานมาแปลงเป็นแผนงาน/โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการบูรณาการแผนงาน/โครงการให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยในกระบวนการวางแผนได้มีการหารือกับหน่วยงานเจ้าภาพหลักในการกำหนดค่าเป้าหมายและแผนงาน/โครงการรองรับในเบื้องต้นไว้แล้ว

๖) มอบหมายหน่วยงานติดตามประเมินผลของกระทรวงแรงงาน (สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) ทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้จากการดำเนินแผนปฏิบัติงาน/โครงการ ว่าสามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และบรรลุตัวชี้วัด รวมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการได้อย่างเป็นรูปธรรมด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

๓ การพัฒนากลไก กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน

๑) สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและทุกกรมมีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

๒) นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๓) สร้างมาตรการเร่งรัด หากมีโครงการที่ดำเนินการช้ากว่าที่กำหนด และตรวจสอบคุณภาพและการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

๔) พัฒนานองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัดแก่บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๕) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน/โครงการและการติดตามประเมินผลให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบัน ตรงกับความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเชื่อมโยงสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

๖) กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าตามประเด็นยุทธศาสตร์เป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส พร้อมทั้งให้แต่ละหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนฯ เพื่อนำสู่การตัดสินใจของผู้บริหารทุก ๆ เดือน (ในการประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

๗) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานให้บุคลากร/ผู้สนใจทราบอย่างต่อเนื่อง

๔ การพัฒนากลไกในการประเมิน

การติดตามประเมินผล เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน มีกรอบการดำเนินงาน ดังนี้

๑) กำหนดแผนการติดตาม กำกับ และประเมินผลแผนปฏิบัติการฯ โดยมีการสร้างตัวชี้วัดผลสำเร็จที่มีความชัดเจน

๒) การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาของโครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อผู้บริหารให้ได้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ รวมทั้งส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม

๓) การประเมินผล

๓.๑) กำหนดวิธีการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นการประเมินผล ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แหล่งข้อมูล พร้อมทั้งระยะเวลาการประเมินผล ซึ่งต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับหน่วยงานผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลสำคัญที่ต้องการใช้ในการประเมิน รวมทั้งข้อมูลปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน

๓.๒) จัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลผล วิเคราะห์ เปรียบเทียบว่า ผลผลิต/กิจกรรม/โครงการประจำปีประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ปัจจัยใดที่ทำให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และผลผลิต/กิจกรรม/โครงการประจำปีตอบสนองหรือสอดคล้องกับแผนแม่บทด้านแรงงานหรือไม่เพียงใด การวิเคราะห์อาจเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

๓.๓) สรุปผลการประเมิน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำเสนอผลการประเมินให้ที่ประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรับทราบ

ภาคผนวกที่ ๓

การทบทวนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนฯ

ส่วนที่ ๓.๑ การทบทวนยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้อง

๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มีหลักสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ดังนี้

หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา ๒๕ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย นอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่มีได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกฎหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพที่จะทำเช่นนั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตราบเท่าที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นว่านั้นไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

สิทธิหรือเสรีภาพใดที่รัฐธรรมนูญให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ แม้ยังไม่มีกฎหมายนั้นขึ้นมาใช้บังคับ บุคคลหรือชุมชนย่อมสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพนั้นได้ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพหรือจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา ๔๐ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การก่อกำจัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ เพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา ๔๑ บุคคลและชุมชนย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด

มาตรา ๔๔ สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา ๖๖ รัฐพึงส่งเสริมสัมพันธ์ไมตรีกับนานาประเทศโดยถือหลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกัน 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

ข. ด้านอื่นๆ

(๔) ปรับระบบหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนได้รับสิทธิและประโยชน์จากการบริหารจัดการและการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพและสะดวกทัดเทียมกัน

๒ แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.๒๕๖๐ ซึ่งกำหนดให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติเพื่อรับผิดชอบการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผล โดยได้มีประกาศราชกิจจานุเบกษาให้ใช้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมีมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ความสุขของประชากรไทย (๒) ความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ (๓) ความพร้อมของกองทัพ (๔) บทบาทและการยอมรับในด้านความมั่นคงของไทยในประชาคมระหว่างประเทศ และ (๕) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑.๑ การรักษาความสงบภายในประเทศ โดย (๑) การพัฒนาและเสริมสร้างคนในทุกภาคส่วน ให้มีความเข้มแข็ง ความพร้อม ตระหนักในเรื่องความมั่นคง (๒) การพัฒนาและเสริมสร้างความจงรักภักดี ต่อสถาบันหลักของชาติ (๓) การพัฒนาและเสริมสร้างการเมืองในระบบประชาธิปไตย (๔) การพัฒนาและเสริมสร้างกลไกป้องกันและขจัดสาเหตุของประเด็นปัญหาความมั่นคง

๑.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง โดย (๑) การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน (๒) การติดตาม เฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจอุบัติขึ้นใหม่ (๓) การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ (๔) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งทางบกและทางทะเล

๑.๓ การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ โดย (๑) การพัฒนาระบบงานข่าวกรองแห่งชาติแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ (๒) การพัฒนาและฝึกพลอำนาจแห่งชาติ กองทัพและหน่วยงานความมั่นคง ภาครัฐและภาคประชาชนให้พร้อมป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ (๓) การพัฒนาระบบเตรียมพร้อมแห่งชาติและการบริหารจัดการภัยคุกคามให้มีประสิทธิภาพ

๑.๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ โดย (๑) การเสริมสร้างและรักษาคุณภาพสถานะแวดล้อมระหว่างประเทศ (๒) การเสริมสร้างและดำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค และ (๓) การร่วมมือทางการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก

๑.๕ การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม โดย (๑) การพัฒนากลไกให้พร้อมสำหรับการติดตาม เฝ้าระวัง แจ้งเตือน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความมั่นคงแบบองค์รวม อย่างเป็นรูปธรรม (๒) การบริหารจัดการความมั่นคงให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศในมิติอื่นๆ และ (๓) การพัฒนากลไกและองค์กรขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น มีตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และการกระจายรายได้ (๒) ผลผลิตภาพ การผลิตของประเทศทั้งในปัจจัยการผลิตและแรงงาน (๓) การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา (๔) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๒.๑ การเกษตรสร้างมูลค่า ให้มีความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ประกอบด้วย เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น เกษตรปลอดภัย เกษตรชีวภาพ เกษตรแปรรูป เกษตรอัจฉริยะ

๒.๒ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต สร้างอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ประกอบด้วย อุตสาหกรรมชีวภาพ อุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร อุตสาหกรรมและบริการขนส่งโลจิสติกส์ และอุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ

๒.๓ สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว รักษาการเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญของการท่องเที่ยวระดับโลก และเพิ่มสัดส่วนนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพสูง ประกอบด้วย การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และวัฒนธรรม ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย ท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ และท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค

๒.๔ โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก โดยการเชื่อมโยงคมนาคมไร้รอยต่อ สร้างและพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพิ่มพื้นที่และเมืองเศรษฐกิจ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่ และรักษาเสริมสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจมหภาค

๒.๕ พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ โดยสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการเงิน สร้างโอกาสเข้าถึงตลาด สร้างโอกาสเข้าถึงข้อมูล และปรับบทบาทโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงวัย มีตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ ความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย (๒) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (๓) การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย ประกอบด้วย ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๓.๑ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม โดย (๑) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านเล็งดูในครอบครัว (๒) การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอน (๓) การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา (๔) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (๕) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ (๖) การใช้สื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม (๗) การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ได้แก่ (๑) ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย โดยการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ (๒) ช่วงวัยรุ่น/วัยเรียน ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัยพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑ (๓) ช่วงวัยแรงงาน ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด และ (๔) ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ

๓.๓ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ โดย (๑) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ (๒) การเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ (๓) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกกระดับ (๔) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (๕) การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก (๖) การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ (๗) การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

๓.๔ การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย โดย (๑) การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม (๒) การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุน ที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ และ (๓) การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ

๓.๕ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี โดย (๑) การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ (๒) การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี (๔) การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัย และ (๕) การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดี

๓.๖ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดย (๑) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย (๒) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคีรัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๓) การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน และ (๔) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓.๗ การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ โดย (๑) การส่งเสริมการออกกำลังกายและกีฬาขั้นพื้นฐาน (๒) การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ (๓) การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ และ (๔) การพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการ

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกกระดับ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ มีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน ความก้าวหน้าในการพัฒนาจังหวัดในการเป็นศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๔.๑ การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดย (๑) ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฐานราก (๒) ปฏิรูประบบภาษีและการคุ้มครองผู้บริโภค (๓) กระจายการถือครองที่ดินและการเข้าถึงทรัพยากร (๔) เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย (๕) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย (๖) ลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้าเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส (๗) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการศึกษา และ (๘) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง

๔.๒ การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี โดย (๑) พัฒนาศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีในภูมิภาค (๒) กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมของแต่ละกลุ่มจังหวัดในมิติต่างๆ (๓) จัดระบบเมืองที่เอื้อต่อการสร้างชีวิตและสังคมที่มีคุณภาพ และปลอดภัยให้สามารถตอบสนองต่อสังคมสูงวัยและแนวโน้มของการขยายตัวของเมืองในอนาคต (๔) ปรับโครงสร้างและแก้ไขกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดินเพื่อวางระบบและกลไกการบริหารงาน ในระดับภาค กลุ่มจังหวัด (๕) สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม และ (๖) การพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่

๔.๓ การเสริมสร้างพลังทางสังคม โดย (๑) สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม (๒) การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ (๓) สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคมและภาคประชาชน (๔) ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาท ของสตรี (๕) สนับสนุนการพัฒนาบนฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรม และ (๖) สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศและสื่อสร้างสรรค์เพื่อรองรับสังคมยุคดิจิทัล

๔.๔ การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเอง และการจัดการตนเอง โดย (๑) ส่งเสริมการปรับตัวกิจกรรมในระดับครัวเรือนให้มีขีดความสามารถในการจัดการ วางแผนชีวิต สุขภาพ ครอบครัว การเงินและอาชีพ (๒) เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเอง และการพึ่งพากันเอง (๓) สร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน และ (๔) สร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาให้กับชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ (๑) อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล (๒) พื้นฟูและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ (๓) ใช้ประโยชน์และสร้าง การเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ (๔) ยกระดับกระบวนทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมบนหลัก ของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล และมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๕.๑ สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว โดย (๑) เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจ ฐานชีวภาพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๒) อนุรักษ์และฟื้นฟู ความหลากหลายทางชีวภาพในและนอกถิ่นกำเนิด (๓) อนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติ ทั่วประเทศ (๔) รักษาและเพิ่มพื้นที่สีเขียว และ (๕) ส่งเสริมการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน

๕.๒ สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล โดย (๑) เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจ ฐานชีวภาพทางทะเล (๒) ปรับปรุง พื้นฟู และสร้างใหม่ทรัพยากร ทางทะเลและชายฝั่งทั้งระบบ (๓) พื้นฟูชายหาดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ชายฝั่งทะเลได้รับการป้องกันและแก้ไขทั้งระบบ และมีนโยบาย การจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม และ (๔) พัฒนาและเพิ่มสัดส่วนกิจกรรมทางทะเล ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๕.๓ สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ โดย (๑) ลดการปล่อยก๊าซ เรือนกระจก (๒) มีการปรับตัวเพื่อลดความสูญเสียและเสียหายจากภัยธรรมชาติและผลกระทบที่เกี่ยวข้อง กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๓) มุ่งเป้าสู่การลงทุนที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศในการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐและภาคเอกชน และ (๔) พัฒนาและสร้างระบบรับมือปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

๕.๔ พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง โดย (๑) จัดทำแผนผังภูมิโนเวศเพื่อการพัฒนา เมือง ชนบท พื้นที่เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม รวมถึงพื้นที่อนุรักษ์ตามศักยภาพ และความเหมาะสมทางภูมิโนเวศอย่างเป็นเอกภาพ (๒) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และ อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ที่มีการบริหารจัดการตามแผนผังภูมิโนเวศอย่างยั่งยืน (๓) จัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสารเคมีในภาคเกษตร (๔) สงวนรักษา อนุรักษ์พื้นที่ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดกทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่น วัฒนธรรมชาติ และฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน (๕) พัฒนาเครือข่ายองค์กรพัฒนาเมืองและชุมชน รวมทั้งกลุ่มอาสาสมัคร และ (๖) เสริมสร้างระบบสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม และยกระดับความสามารถในการป้องกันโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ

๕.๕ พัฒนาความมั่นคง น้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดย (๑) พัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ (๒) เพิ่มผลิตภาพของน้ำทั้งระบบในการใช้น้ำอย่างประหยัด รู้คุณค่า และสร้างมูลค่าเพิ่มจากการใช้น้ำให้ทัดเทียมกับระดับสากล (๓) พัฒนาความมั่นคงพลังงานของประเทศ และส่งเสริมการใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน โดยลดความเข้มข้นของการใช้พลังงาน และ (๕) พัฒนาความมั่นคงด้านการเกษตร และอาหารของประเทศ และชุมชนในมิติปริมาณ คุณภาพ ราคาและการเข้าถึงอาหาร

๕.๖ ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ โดย (๑) ส่งเสริมคุณลักษณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย (๒) พัฒนาเครื่องมือ กลไกและระบบ ยุติธรรม และระบบประชาธิปไตยสิ่งแวดล้อม (๓) จัดโครงสร้างเชิงสถาบันเพื่อจัดการประเด็นร่วม ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ และ (๔) พัฒนาและดำเนินโครงการ ที่ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ (๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส (๒) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (๓) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ (๔) กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ มีตัวชี้วัดประกอบด้วย (๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ (๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ (๓) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ (๔) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม ประกอบด้วย ๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๖.๑ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดย (๑) การให้บริการสาธารณะของภาครัฐ ได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค และ (๒) ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่างๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

๖.๒ ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ โดย (๑) ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (๒) ระบบการเงินการคลังประเทศ สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และ (๓) ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อน การบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ

๖.๓ ภาครัฐมีความทันสมัย โดย (๑) องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ และ (๒) พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

๖.๔ ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับการกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดย (๑) ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม (๒) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ และ (๓) ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

๖.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดย (๑) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม และ (๒) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม

๖.๖ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดย (๑) ประชาชนและภาคีต่างๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒) บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต (๓) การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพ มีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และ (๔) การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ

๖.๗ กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ และมีเท่าที่จำเป็น โดย (๑) ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง (๒) มีกฎหมายเท่าที่จำเป็น และ (๓) การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เท่าเทียม

๖.๘ กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค โดย (๑) บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย (๒) ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมมีบทบาทเชิงรุกร่วมกันในทุกขั้นตอนของการค้นหาความจริง (๓) หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน (๔) ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน และ (๕) พัฒนามาตรการอื่นแทนโทษทางอาญา



๓ แผนการปฏิรูปประเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๗ - มาตรา ๒๖๑ กำหนดให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศ และให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่างๆ ให้เกิดผลตามที่กฎหมายกำหนด ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ.๒๕๖๐ กำหนดให้แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน เพื่อรับผิดชอบจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศแต่ละด้าน เพื่อกำหนดกลไก วิธีการ และขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศในด้านต่างๆ แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้านประกอบด้วย (๑) ด้านการเมือง (๒) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (๓) ด้านกฎหมาย (๔) ด้านกระบวนการยุติธรรม (๕) ด้านเศรษฐกิจ (๖) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๗) ด้านสาธารณสุข (๘) ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ (๙) ด้านสังคม (๑๐) ด้านพลังงาน และ (๑๑) ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งสรุปแผนการปฏิรูปประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานมีดังนี้

- กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้องโดยตรง มี ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณสุข และด้านสังคม

๑) ด้านกฎหมาย ประเด็นปฏิรูป ได้แก่ มีกลไกทางกฎหมายเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเป็นธรรมในสังคม โดยพิจารณาศึกษาแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้สิทธิประโยชน์กับนายจ้างที่จัดฝึกอบรมพนักงานหรือลูกจ้างเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ

๒) ด้านเศรษฐกิจ ประเด็นปฏิรูป ได้แก่ (๑) อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าอัจฉริยะ โดยส่งเสริมกระบวนการผลิตที่ทันสมัย ซึ่งมีแผนยกระดับการผลิตและแรงงาน (๒) ขจัดอุปสรรคด้านการเคลื่อนย้ายคน โดยปรับปรุงการรับรองมาตรฐานวิชาชีพให้มีความรวดเร็วขึ้น (๓) การส่งเสริมให้แรงงานเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อพัฒนาทักษะอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม (๔) การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร (๕) การขยายความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคม ได้แก่ การดึงแรงงานนอกระบบและเกษตรกรเข้าสู่ระบบประกันสังคม การเพิ่มเพดานเงินสมทบ (๖) เงินบำนาญ การสร้างความยั่งยืนให้แก่ระบบประกันสังคม (๗) การส่งเสริมให้แรงงานเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อพัฒนาทักษะอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๓) ด้านสาธารณสุข ประเด็นปฏิรูป ได้แก่ (๑) ระบบบริการปฐมภูมิ อาทิ คลินิกหมอครอบครัว การพัฒนาชุดสิทธิประโยชน์ การจัดตั้งกองทุนบริการปฐมภูมิ (๒) ความรอบรู้ด้านสุขภาพ (๓) ระบบหลักประกันสุขภาพ จัดระบบความคุ้มครองแก่บุคคลที่มีปัญหาสถานะ พัฒนาต้นแบบการจัดบริการแบบเพิ่มความคุ้มค่าและได้รับการชดเชยอย่างเหมาะสมและสิทธิรวมทั้งผู้ที่ไม่ใช่ประชาชนไทย

๔) ด้านสังคม ประเด็นปฏิรูป ได้แก่ (๑) การปฏิรูปการออม สวัสดิการสังคมและการลงทุนเพื่อสังคม (๒) กลุ่มผู้เสียเปรียบในสังคม การเสริมสร้างศักยภาพผู้สูงอายุในการทำงาน

- กระทรวงแรงงานร่วมดำเนินการ มี ๕ ด้าน (ดำเนินการทุกกระทรวง) ได้แก่ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านพลังงาน และด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นปฏิรูป ได้แก่ (๑) บริการภาครัฐ สะดวก รวดเร็ว และตอบโจทยชีวิตประชาชน (๒) ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล (๓) โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง (๔) กำลังคนภาครัฐมีขนาดเหมาะสม และมีสมรรถนะสูง

๒) ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประเด็นปฏิรูป ได้แก่ (๑) การป้องกัน เช่น น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการครองตนจนเป็นวิถีชีวิต พัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน บริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐต้องยึดหลักคุณธรรม เป็นต้น (๒) การบริหารจัดการ ปรับปรุงกฎหมาย เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ในทุกระดับ

๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประเด็นปฏิรูป ได้แก่ การบริหารจัดการ การประมงทะเล

๔) ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ ประเด็นปฏิรูป ได้แก่ การปฏิรูประบบ การบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

๕) ด้านพลังงาน ประเด็นปฏิรูป ได้แก่ การส่งเสริมการติดตั้งโซลาร์รูฟอย่างเสรี

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

แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลักการสำคัญ ๖ ประการ คือ (๑) ยึด “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนา ฉบับที่ ๙ เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมดุลสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี (๒) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (๓) ยึด “กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)” ซึ่งถือว่าเป็นแผนแม่บทหลักของประเทศ ที่มีวิสัยทัศน์ : ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๔) ยึด “เป้าหมายอนาคตของประเทศไทย ปี ๒๕๗๙” มาเป็นกรอบในการกำหนด เป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรก และเป้าหมายระยะย่อยๆ ลงมา (๕) ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญา และนวัตกรรม” และ (๖) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปีที่ต่อยอดไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนา ดังนี้

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

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

๔) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

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 กระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมจากประชาชน

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

วัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม 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 – ๖๔ 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 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

วัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของรัฐ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐) และที่เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ ๓.๒ กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๓.๒.๓) เร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณ และประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง -

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขา โดยได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลผลิตการผลิตของประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ผลผลิตการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๓.๒.๒) การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม โดยแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายออกเป็น ๒ กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีแนวทางการพัฒนาหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑) พัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งของกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบัน เพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก และอุตสาหกรรมที่ใช้ศักยภาพของทุนมนุษย์ โดย

๑.๑) ยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้สำคัญของประเทศในปัจจุบันให้มีการใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าเพื่อผลิตสินค้าที่รองรับความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภค โดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปรับกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีความก้าวหน้าเพื่อต่อยอดฐานองค์ความรู้เทคโนโลยีเดิมไปสู่การใช้ และพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโดยใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิตมากขึ้นและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าที่สูงขึ้นโดยการวิจัยและพัฒนา การใช้นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และพื้นฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย รวมทั้งการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยผ่านระบบการศึกษาทวิภาคีและสหกิจศึกษา หรือระบบอื่นที่เหมาะสม และด้านการวิจัยและพัฒนาในสาขาเทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าที่เหมาะสมกับแต่ละอุตสาหกรรม และสามารถต่อยอดเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในปัจจุบันได้

๑.๒) สร้างระบบกลไกและเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความร่วมมือของภาคธุรกิจในลักษณะคลัสเตอร์ อาทิ มาตรการจูงใจสถานประกอบการให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาบุคลากร / แรงงาน และทำการวิจัยและพัฒนาร่วมกัน โดยสนับสนุนให้สถาบันการศึกษา/สถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างธุรกิจหรือสถานประกอบการต่างๆ ที่รวมตัวกันเป็นคลัสเตอร์ รวมทั้งการสร้างกลไกและระบบมาตรฐานที่มีการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการวัตถุดิบต้นน้ำภาคเกษตรจนถึงบริการขนส่งและกระจายสินค้าปลายน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นอุปสงค์หรือความต้องการของตลาดเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่การผลิต

๒) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดย

๒.๑) วางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับอุตสาหกรรมอนาคต โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมายทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยต่างๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อภาคการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันทั่วทั้ง 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 รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศเพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย 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 ขั้นตอน การเคลื่อนย้ายแรงงานโดยการลดระยะเวลาการรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการขยายระยะเวลาการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวในส่วนของการส่งเสริมการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

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

๕.๑๖ โครงการขยายสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงแรงงาน ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

๕.๒๖ แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและยกระดับผู้ประกอบการ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

๕.๒๙ การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่ครบวงจร โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๕.๓๒ การสร้างสภาพแวดล้อมการลงทุนให้เหมาะสม โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการคลัง

นอกจากนี้ยังมีอีก ๑ ยุทธศาสตร์ที่กระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องและมีแผนงาน โครงการ กิจกรรมการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อแผนชาติ คือ **ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน** มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ และเสริมสร้างความมั่นคงภายในรวมทั้งป้องกันปัญหาภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และการเมืองของชาติเพื่อสร้างความพร้อมและฝึกกำลังของทุกภาคส่วนให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านความมั่นคงและมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดจากภัยคุกคามทั้งภัยทางทหาร และภัยคุกคามอื่นๆเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับมิตรประเทศในการสนับสนุนการรักษา

ความสงบสุขและผลประโยชน์ของชาติ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารนโยบายด้านความมั่นคง และนโยบายทางเศรษฐกิจสังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความเป็นเอกภาพ

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็น ๓.๑ การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและดำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

๓.๑.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาคาใจความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกระบวนการสันติสุขแนวทางสันติวิธีและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่บนพื้นฐานความแตกต่างทางอัตลักษณ์และชาติพันธุ์เพื่อขจัดความขัดแย้งลดความรุนแรงตามยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจเข้าใจ พัฒนา” พร้อมทั้งสร้างโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและความเป็นธรรมทางสังคมในพื้นที่

ประเด็นที่ ๓.๒ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ

๓.๒.๗ ดำเนินบทบาทเชิงรุกและใช้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ ทั้งระดับภูมิภาคและพหุภาคีเพื่อปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของไทยตลอดจนเสริมสร้างขีดความสามารถ แลกเปลี่ยนและเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและร่วมมือในการรับมือกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงระหว่างประเทศ อาทิ ปัญหายาเสพติด การก่อการร้าย การโยกย้ายถิ่นฐาน การลักลอบเข้าเมือง การค้ามนุษย์ความมั่นคง ด้านไซเบอร์ภัยพิบัติ โรคระบาด โรคติดต่อร้ายแรง โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และสถานการณ์ฉุกเฉิน ทางสาธารณสุขอื่นๆ

แผนงานและโครงการสำคัญ ที่เกี่ยวข้อง

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

๕ นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรมทรงแรงงาน จำนวน ๙ นโยบาย ดังนี้

นโยบายที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

นโยบายที่ ๒ การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ และความสงบสุขของประเทศ

๒.๕ แก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจังทั้งระบบ ด้วยการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดปราบปรามแหล่งผลิตและเครือข่ายผู้ค้ายาเสพติด โดยเฉพาะผู้มีอิทธิพลและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องอย่างเด็ดขาด ป้องกันเส้นทางการนำเข้าส่งออกโดยร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน การลดจำนวนผู้ค้าและผู้เสพรายใหม่ และให้ความรู้เยาวชนถึงภัยยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งฟื้นฟู ดูแล รักษาผู้เสพผ่านกระบวนการทางสาธารณสุข

นโยบายที่ ๔ การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก

๔.๔ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อรับมือกับภัยความมั่นคงในรูปแบบใหม่ อาทิ ความมั่นคงทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์ อาชญากรรมข้ามชาติ ความมั่นคงปลอดภัยทางทะเล การโยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ และปัญหาข้ามชาติที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนไทยและความมั่นคงของมนุษย์

๔.๕ ขับเคลื่อนงานการทูตเชิงรุกเพื่อประชาชน เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทย แรงงานไทย และภาคเอกชนไทยในต่างประเทศ ส่งเสริมบทบาทของชุมชนไทยในการร่วมเชิดชูผลประโยชน์ของไทยในต่างประเทศ

นโยบายที่ ๕ การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย

๕.๒ พัฒนาภาคอุตสาหกรรม.

๕.๒.๒ พัฒนาอุตสาหกรรมไทยให้สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือแนวโน้มการค้าโลก โดยคำนึงถึงศักยภาพ ความสามารถในการแข่งขันแนวโน้มความต้องการของตลาดในประเทศและตลาดโลก เพื่อให้อุตสาหกรรมไทยมีระดับผลิตภาพที่สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีมูลค่าสูงในอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมอนาคต อาทิ อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความมั่นคงของประเทศ อุตสาหกรรมอวกาศพร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมตลอดห่วงโซ่อุปทานให้สามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขัน

๕.๙ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจยุคใหม่

๕.๙.๒ เร่งรัดพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งในภาคการผลิตและบริการให้สามารถแข่งขันได้ โดยการพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการให้สามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจ สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและตลาด รวมทั้งสนับสนุนการเติบโตของวิสาหกิจเริ่มต้น โดยพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะในด้านสิทธิประโยชน์แหล่งเงินทุน แรงงานคุณภาพ กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการแข่งขันและขยายตลาดสู่ต่างประเทศได้ และเป็นแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจใหม่ของประเทศไทยในระยะต่อไป

นโยบายที่ ๘ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย

๘.๒ พัฒนาระบบการศึกษา

๘.๒.๒ จัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนทั้งในส่วนฐานความรู้และระบบความคิดในลักษณะสหวิทยาการ และตรงกับความต้องการของประเทศในอนาคต และเป็นผู้เรียนที่สามารถปฏิบัติได้จริงและสามารถกำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ รวมถึงมีทักษะด้านภาษาอังกฤษและภาษาที่สามที่สามารถสื่อสารและแสวงหาความรู้ได้ มีความพร้อมทั้งทักษะความรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

๘.๓ พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพวิชาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม ๔.๐

โดยการจัดระบบและกลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ชัดเจนเป็นระบบในการพัฒนา กำลังคนที่มีทักษะขั้นสูงให้สามารถนำความรู้และทักษะมาใช้ในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการสร้างและพัฒนา นวัตกรรม ซึ่งต้องครอบคลุมการพัฒนากำลังคนที่อยู่ในอุตสาหกรรมแล้ว กำลังคนที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรม และเตรียมการสำหรับผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีในอนาคต

รวมทั้งเร่งรัดและขยายผลระบบคุณวุฒิวิชาชีพ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น

๘.๔ ดึงดูดคนเก่งจากทั่วโลกเข้ามาร่วมทำงานกับคนไทย และส่งเสริมผู้มีความสามารถสูง สนับสนุนให้ธุรกิจชั้นนำในประเทศดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถระดับสูงจากทั่วโลกโดยเฉพาะคนไทย เพื่อกลับมาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ ความเชี่ยวชาญให้แก่บุคลากร ในองค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการสร้างธุรกิจ ผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับประเทศ โดยในระยะแรก ให้ความสำคัญกับการดึงดูดนักวิจัยผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศมาร่วมวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีขั้นแนวหน้า ในสาขาอุตสาหกรรมเป้าหมายรวมทั้งมีพื้นที่ให้กลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษที่มีศักยภาพสูงได้ทำงานร่วมกัน หรือร่วมกับเครือข่ายอื่น ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับประเทศ

๘.๖ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทุกช่วงวัย

๘.๖.๑ พัฒนาทักษะอาชีพทุกช่วงวัย โดยกำหนดระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะ และเพิ่มประสิทธิภาพของทุกช่วงวัย อาทิ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบคุณวุฒิ วิชาชีพ โดยมีกลไกการวัดและประเมินผลเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์หน่วยการเรียนรู้ ที่ชัดเจน ส่งเสริมเยาวชนที่มีศักยภาพด้านกีฬาให้สามารถพัฒนาไปสู่นักกีฬาอาชีพ การกำหนดมาตรฐานฝีมือ แรงงาน การจัดให้มีระบบที่สามารถรองรับความต้องการพัฒนาปรับปรุงทักษะอาชีพของทุกช่วงวัย เพื่อรองรับ การเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่อาจจะเปลี่ยนไปตามแนวโน้มความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีในอนาคต

๘.๗ จัดทำระบบปริญญาชุมชนและการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น เน้นออกแบบ หลักสูตรระยะสั้นตามความสนใจ พัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันและทักษะอาชีพของคน ทุกช่วงวัยในพื้นที่และชุมชนเป็นหลัก พร้อมทั้งศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็นรูปแบบธนาคารหน่วยกิต ซึ่งเป็นการเรียนเก็บหน่วยกิตของวิชาเรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนข้ามสาขาวิชาและข้ามสถาบันการศึกษา หรือทำงานไปพร้อมกัน หรือเลือกเรียนเฉพาะหลักสูตรที่สนใจ เพื่อสร้างโอกาสของคนไทยทุกช่วงวัย และทุกระดับสามารถพัฒนาตนเองทั้งในด้านการศึกษาและการดำรงชีวิต

นโยบายที่ ๙. การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม

๙.๔ สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมด้านการศึกษา สุขภาพการมีงานทำ ที่เหมาะสมกับประชากรทุกกลุ่ม มีการลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสโดยตรง จัดให้มีระบบบำเหน็จบำนาญหลังพ้นวัยทำงาน ปฏิรูประบบภาษีให้ส่งเสริม ความเสมอภาคทางสังคม สร้างความเสมอภาคทางการศึกษาผ่านกลไกกองทุนเพื่อความเสมอภาค ทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงคุ้มครองแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ

นโยบายที่ ๑๑. การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

๑๑.๑ พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนา ให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบท

ของประเทศ รวมทั้งจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่รัฐให้สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกันตั้งแต่ชั้นวางแผนการนำไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงการทำงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๑๑.๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการอนุมัติ อนุญาตของทางราชการที่มีความสำคัญต่อการประกอบธุรกิจและดำเนินชีวิตของประชาชนให้เป็นระบบดิจิทัลและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่อเนื่องกันตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ พร้อมทั้งพัฒนาโปรแกรมออนไลน์เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการของภาครัฐได้อย่างทันทีและทุกเวลา

๑๑.๓ พัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ในการบริหารราชการแผ่นดินที่มีระบบการวิเคราะห์ และแบ่งปันข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ในระบบบริการประชาชนที่เป็นไปตามความต้องการเฉพาะตัวบุคคลมากขึ้น

๑๑.๗ ปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย เพื่อเอื้อต่อการทำธุรกิจและการใช้ชีวิตประจำวัน

๑๑.๗.๑ ปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ การอำนวยความสะดวก ต้นทุนค่าใช้จ่าย กฎหมาย กฎ และระเบียบต่าง ๆ ของภาครัฐ ให้สามารถสนับสนุนและเอื้อต่อการประกอบธุรกิจทั้งภายในและภายนอกประเทศและเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงบริบทต่าง ๆ โดยครอบคลุมกระบวนการตั้งแต่จัดตั้งธุรกิจจนถึงการปิดกิจการ พร้อมทั้งกำกับและส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐปฏิบัติตามและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดยุติธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ถูกต้องตามหลักนิติธรรม และเป็นไปตามปณิญาสาสกล ตลอดจนเร่งรัดการพัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐให้มีความเชื่อมโยงกันอย่างไร้รอยต่อ เพื่อให้ประชาชนสามารถติดต่อราชการได้โดยสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้

๑๑.๗.๒ ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐจัดให้มีสนามทดลองแนวคิดทางธุรกิจ ผลิตรายได้ หรือนวัตกรรมใหม่ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการสามารถสร้างธุรกิจ ผลิตรายได้ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และการพัฒนาปรับปรุงกฎระเบียบให้ทันสมัยต่อไป

ทั้งนี้ รัฐบาลมีนโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง โดยมีที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานดังนี้

๑. การแก้ไขปัญหาในการดำรงชีวิตของประชาชน โดยลดข้อจำกัดในการประกอบอาชีพของคนไทย การจัดการระบบการขนส่งสาธารณะผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ทบทวนรูปแบบและมาตรฐานหาบเร่แผงลอยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อยังคงเอกลักษณ์ของเมืองหลวงแห่งร้านอาหารริมถนน ทำให้บ้านเมืองเป็นระเบียบเรียบร้อยและสวยงาม แก้ไขปัญหาหนี้สินและลดภาระหนี้สินของประชาชนในกองทุนหมู่บ้าน กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาหนี้สินนอกระบบ การฉ้อโกงหลอกลวงประชาชนโดยครอบคลุมไปถึงการฉ้อโกงหลอกลวงผ่านระบบออนไลน์ ปรับปรุงระบบภาษีและการให้สินเชื่อที่เอื้อให้ประชาชนสามารถมีที่อยู่อาศัย

เป็นของตนเองได้ตามความพร้อม ปรับปรุงระบบที่ดินทำกินให้เกษตรกรสามารถเข้าถึงได้ จัดทำแนวทางการกำหนดสิทธิและการจัดการสิทธิในที่ดินของเกษตรกรที่เหมาะสม ลดอุปสรรคในธุรกิจประมงพาณิชย์และประมงชายฝั่ง รวมทั้งช่วยเหลือดูแลประมงพื้นบ้านโดยยังต้องสอดคล้องกับมาตรฐานด้านการประมงขององค์กรระหว่างประเทศ

๒. การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยปรับปรุงระบบบัตรสวัสดิการแห่งรัฐและเบี้ยยังชีพของประชาชน อาทิ ผู้สูงอายุและคนพิการที่มีรายได้น้อย ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และพิจารณาขยายความครอบคลุมไปยังกลุ่มมารดาตั้งครรภ์ได้แก่แรกเกิด และเด็กวัยเรียนที่ครอบครัวมีปัญหาทางเศรษฐกิจ และเร่งรัดการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการบริการในแต่ละระบบ ลดภาระการเดินทางไปสถานพยาบาลของประชาชน และลดความแออัดในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ พัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ระบบการแพทย์ทางไกลและภูมิปัญญาแพทย์แผนไทย เพื่อให้ประชาชนที่อยู่ในชุมชนสามารถเข้าถึงหน่วยบริการสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว และได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพ

๕. การยกระดับศักยภาพของแรงงาน โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคี เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลราคาสินค้าไม่ให้กระทบกับค่าครองชีพของประชาชน และสามารถจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ และเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมเป้าหมาย และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

๖. การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต โดยต่อยอดอุตสาหกรรมเป้าหมายและวางรากฐานการพัฒนาภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว ดึงดูดการลงทุนของภาคเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเขตเศรษฐกิจพิเศษ เมืองอัจฉริยะ และการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย รวมทั้งวางรากฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสื่อสารไร้สายในระบบ ๕G ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม และชุมชน ในการเข้าถึงตลาดในประเทศและตลาดโลกผ่านแพลตฟอร์มพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และการใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ในการให้บริการสาธารณสุขและการศึกษาทางไกล การสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะทั้งในส่วนผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม เกษตรกร รวมถึงผู้ประกอบการยุคใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อเป็นฐานในการขับเคลื่อนประเทศด้วยปัญญาประดิษฐ์ในอนาคต

๗. การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑ โดยสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ใหม่ในระบบดิจิทัล ปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้มุ่งสู่ระบบการเรียนรู้การสอนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีด้านวิศวกรรม คณิตศาสตร์ โปรแกรมเมอร์ และภาษาต่างประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding) ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพในทุกตำบลส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ของสถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อแบ่งปันองค์ความรู้ของสถาบันการศึกษาสู่สาธารณะ เชื่อมโยงระบบการศึกษากับภาคปฏิบัติจริงในภาคธุรกิจสร้างนวัตกรรมใหม่และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศสร้างความรู้ความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สื่อออนไลน์ และโครงข่ายสังคมออนไลน์ของคนไทยเพื่อป้องกัน

และลดผลกระทบในเชิงสังคม ความปลอดภัย อาชญากรรมทางไซเบอร์ และสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง การสร้างความสมานฉันท์และความสามัคคีในสังคม รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต

๙. การแก้ไขปัญหายาเสพติดและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้โดยเร่งรัดการแก้ไขปัญหา ยาเสพติดโดยให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด รวมถึงการร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและประเทศทุกภูมิภาค ปราบปรามแหล่งผลิตและเครือข่ายผู้ค้ายาเสพติด ทั้งบริเวณชายแดนและพื้นที่ภายในพื้นที่พหุดูแลรักษาผู้เสพผ่านกระบวนการทางสาธารณสุข สร้างโอกาส สร้างอาชีพ รายได้และการยอมรับของสังคมสำหรับผู้ผ่านการฟื้นฟู และเร่งสร้างความสงบสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เป็นหลักในการดำเนินการ ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน ทั้งในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เร่งรัดการให้ความช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากความไม่สงบ รวมทั้งจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในพื้นที่ โดยให้เป็นการแก้ไขปัญหาภายในของประเทศด้วยกฎหมายไทยและหลักการสากล

๑๐. การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน โดยมุ่งสู่ความเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ พัฒนาระบบจัดเก็บและเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐ ปรับปรุงระบบการอนุมัติและอนุญาตของทางราชการที่สำคัญให้เป็นระบบดิจิทัลทั้งบุคคลและนิติบุคคล เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ ลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน ลดขั้นตอนที่ยุ่งยากเกินความจำเป็นลดข้อจำกัดด้านกฎหมายที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการทำธุรกิจและการดำรงชีวิตของประชาชนแก้ไขกฎหมายที่ไม่เป็นธรรม ล้าสมัย และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ผ่านการทดลองใช้มาตรการด้านกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และขับเคลื่อนการให้บริการในทิศทางที่ตรงกับความต้องการของประชาชนและภาคธุรกิจ

๖ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเป็นนโยบายระดับชาติ กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการด้านความมั่นคงของภาครัฐในระยะ ๗ ปี โดยได้ประเมินสถานะแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ สถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของบริบทความมั่นคง นำไปสู่การกำหนดทิศทางหลักในการดำเนินการเพื่อรักษาผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ **นโยบายความมั่นคงแห่งชาติได้กำหนดลำดับความสำคัญ** โดยพิจารณาความเสี่ยงและผลกระทบต่อความมั่นคงที่เป็นแกนหลักของชาติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดปลอดภัยของชาติและส่งผลกระทบต่อ ความมั่นคงในด้านต่างๆ และภูมิคุ้มกันของชาติในภาพรวมเป็น “เกณฑ์สำคัญ” โดยกำหนดความสำคัญเป็นสองส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแกนหลักของชาติ 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 มีความละอายเกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา

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 มีบทบาทเชิงรุกในประชาคมอาเซียน และดำเนินความสัมพันธ์กับนานาประเทศอย่างมีดุลยภาพ”

ส่วนที่ ๑ นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแกนหลักของชาติ

๑. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. สร้างความเป็นธรรม ความปรองดอง และความสมานฉันท์ในชาติ

๓. ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ ๒ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป

๔. จัดระบบการบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน

๕. สร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ

๖. ปกครอง รักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล

๗. จัดระบบ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

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 ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหลักเกณฑ์ที่รัฐกำหนด

๗.๓ จัดระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยคำนึงถึงการรักษาสันติภาพทางเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการอนุญาตให้มีการจ้างงานและนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบที่รัฐกำหนดภายใต้ความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงการให้ความเป็นธรรม ความคุ้มครอง ปกครอง สิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว โดยยึดมั่นในหลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชน ขั้นพื้นฐาน และกติการะหว่างประเทศ

๗.๔ ปรับปรุงกลไกและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบการเข้าเมืองโดยส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มกลไกความร่วมมือระหว่างกันในการตรวจสอบการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอย่างเข้มงวดและพัฒนาความรู้

ความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้รู้เท่าทันกับพัฒนาการของการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ตลอดจนเพิ่มมาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ใช้อำนาจโดยมิชอบ

๗.๕ พัฒนาระบบฐานข้อมูลคนเข้าเมืองและผู้หลบหนีเข้าเมืองให้มีความทันสมัย เป็นปัจจุบันสามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

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

๗. ข้อเสนอสภาพัฒนาการแห่งชาติ วาระที่ ๓๗ ปฏิรูปแรงงาน

คณะกรรมการการปฏิรูปการแรงงาน สภาพัฒนาการแห่งชาติ ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาแรงงาน และเห็นความจำเป็นที่จะต้องเร่งปฏิรูปแรงงานใน ๓ เรื่อง ประกอบด้วย

๒.๖.๑ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า มีประเด็นปฏิรูป คือ การนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพมาร่วมในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาและระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการ 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 และการปฏิรูปเพื่อส่งเสริมอาชีพของคนไทย เพื่อความมั่นคงด้านแรงงาน และเพื่อยกระดับให้เป็นผู้ประกอบการ

๒.๖.๓ การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล มีประเด็นการปฏิรูป คือ การจัดตั้งธนาคารแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างบูรณาการ เพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนแนวนโยบายด้านแรงงาน

๘ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

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

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

ยุคของ**รากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล** โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้านานาชาติ มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เติมทักษะใหม่ด้วยการ re-skill และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

มิติคน : แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand ๔.๐ ได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ระดับที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth)

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

ยุคของ**ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen)** เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับต่อ Thailand ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบ และกฎระเบียบต่างๆ ด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานข้ามแดน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

มิติคน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบ เป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

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

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศไทยบรรลุภาวะการพัฒนายั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) มีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙)

ยุคของ สังคมการทำงานแห่งปัญญา 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 การสร้างความมั่นคงที่ต้องดำเนินการ

อย่างเข้มข้นให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 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 **“แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)”** และเพื่อจัดปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการแรงงานที่ยังคงมีอยู่ให้หมดสิ้นไป และเร่งรัดให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระยะที่ ๑ บรรลุเป้าหมาย กระทรวงแรงงานได้บูรณาการทุกส่วนราชการในสังกัด และส่วนราชการนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกันกำหนด **“๘ วาระปฏิรูปแรงงาน เพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ 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 และได้วางมาตรการ 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 เป็นที่ทราบกันดีว่าประเทศไทยปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะไม่ตรงตามความต้องการของภาคเศรษฐกิจ) และประเทศไทยยังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ทำให้กระทรวงแรงงานต้องมาปรับบทบาทภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำใหม่ สร้างมิติใหม่โดยนอกจากจะส่งเสริมการมีงานทำให้กลุ่มแรงงานทั่วไป และยังมุ่งให้แรงงานผู้สูงอายุและผู้พิการมีงานทำ และยังไปเตรียมทรัพยากรมนุษย์ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อจัดปัญหาอุปสรรคด้านการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพอีกด้วย โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้

๑. จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนในอุตสาหกรรมสำคัญไม่เกิน ๒๗,๕๓๖ คน
๒. ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับบริการมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

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

๒) พัฒนากลไกให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง โดยมีการศึกษา/ปรับและพัฒนา ระบบประกันการว่างงานเป็นการประกันการจ้างงาน เร่งรัดผลักดันพระราชบัญญัติส่งเสริมการมีงานทำ/บังคับใช้ให้เกิดผลได้แก่ 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 โดยการบูรณาการการดำเนินการแนะแนวและ ทดสอบความพร้อมด้านอาชีพผู้หางานที่อยู่ในวัยเรียน (ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาเป็นต้นไป) ให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีแก่สถานประกอบการที่ฝึกอบรม แบบทวิภาคีตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีการกำหนดหลักสูตร/วิธีฝึกงาน ให้กับสถานประกอบการใช้ฝึกงานให้คนพิการ และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานเพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่ ตลาดแรงงานได้อีกครั้ง การส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานทุกช่วงวัย (แรงงานทั่วไป แรงงานสูงอายุ แรงงานพิการ) ให้มีงานทำทั้งในและต่างประเทศ บูรณาการให้เกิดการมีงานทำในพื้นที่พิเศษ (เช่น จังหวัดชายทะเลเขต เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดชายแดนใต้ เป็นต้น) สำหรับตลาดแรงงานในต่างประเทศก็มุ่งรักษาลตลาดแรงงานเดิม ที่มีการจ้างงานที่ดีและขยายตลาดใหม่ รวมทั้งสร้างความร่วมมือกับสถาบันการเงิน/กองทุนเพื่อสนับสนุน สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำสำหรับการไปทำงานต่างประเทศ

๔) พัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูล โดยการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลน แรงงาน และพัฒนาฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน และเชื่อมโยงข้อมูลกำลังแรงงาน มีการจัดทำ ฐานข้อมูลเชิงทะเบียนผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพต่าง ๆ /แรงงานพิการให้บริการจัดหางานผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ และพัฒนาระบบบริหาร/ปรับปรุงสิทธิประโยชน์สมาชิกกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม การมีงานทำ เช่น กองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๕) ค้ำครองและเสริมสร้างความมั่นคงให้คนหางาน โดยการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการค้ำครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวง ใช้กลไกภาครัฐในการค้ำครองป้องกันการถูกหลอกลวง และการถูกแย่งอาชีพจากแรงงานต่างด้าว

๖) ติดตามประเมินผลและรายงานผลทุกไตรมาส

วาระปฏิรูปที่ ๒ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand ๔.๐

รัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ประกาศทิศทางของประเทศไทยไว้อย่างชัดเจนว่าจะพัฒนาประเทศให้เป็น “Thailand ๔.๐” ซึ่งการก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยที่สำคัญ กล่าวคือ จะต้องเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลิตภาพสูง กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานไปสู่ Thailand ๔.๐ 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 ๔.๐ การกำหนดกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ๘ ระดับ (NQF) การปรับแก้กฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๕ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นการขยายการบังคับใช้ครอบคลุมสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไปขยายวงเงินกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มสิทธิประโยชน์การยกเว้นภาษี เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในแต่ละสถานประกอบการ

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

๔) ส่งเสริมสนับสนุน นายจ้าง ลูกจ้างให้เข้าสู่ Thailand ๔.๐ ได้อย่างราบรื่น โดยการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน มีการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง รวมทั้งมีการส่งเสริมให้แรงงานเข้าถึงสิทธิประกันสังคมเพื่อความมั่นคงและพร้อมก้าวสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

๕) บูรณาการเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพ โดยการส่งเสริม TLS เพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของสถานประกอบการ สร้างความร่วมมือกับสถาบัน /องค์กรวิชาชีพตามอุตสาหกรรม Thailand ๔.๐ ในการพัฒนาคุณภาพแรงงาน

๖) ติดตามประเมินผลและรายงานผลทุกไตรมาส

วาระปฏิรูปที่ ๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงาน ผิดกฎหมาย

กระทรวงแรงงานตระหนักดีถึงผลกระทบของปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ปัญหาแรงงานต่างด้าว และการใช้แรงงานผิดกฎหมายที่มีต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นของประเทศไทย ซึ่งส่งผลไปถึงภาคเศรษฐกิจอีกด้วย กระทรวงแรงงานจึงได้ยกเรื่องนี้ขึ้นมาเป็น ๑ ใน ๘ วาระปฏิรูปที่ต้องเร่งรัดขจัดปัญหาให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เพื่อเป็นการสร้างระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาแบบครบวงจร เป้าหมายหลักคือ ปัญหาแรงงานบังคับและปัญหาการค้ามนุษย์ต้องหมดไปจากประเทศไทย โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้

๑. จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่น้อยกว่า ๑,๓๘๐,๒๐๐ คน

๒. จำนวนประชาชนกลุ่มเป้าหมาย (สตรี เด็ก แรงงานไทย แรงงานต่างด้าว) ได้รับการป้องกันและคุ้มครองจากขบวนการค้ามนุษย์ไม่น้อยกว่า ๑,๔๗๓,๒๐๐ คน

๓. มีการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑) กำหนดทิศทาง ขับเคลื่อน และติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์เฉพาะด้านต่างๆ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ และแผนระดับชาติเพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๓ รวมทั้งได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการระดับพื้นที่ที่เชื่อมโยงกับแผนระดับประเทศ

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

๓) การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังโดยใช้การข่าวประสานความร่วมมือประชารัฐ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอกับการปราบปรามมีการสร้างความเข้มแข็งให้กับเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ด้วยการอบรมอย่างเข้มข้นและจัดทำคู่มือการตรวจ มีการบูรณาการเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานและแผนการตรวจ

๔) สร้าง พัฒนา เชื่อมโยงและบริหารฐานข้อมูล โดยการสำรวจข้อมูลที่จำเป็นต่อการบริหารงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย มีการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว (Supply) และระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูล เพื่อกำกับดูแลวางแผนการดำเนินงาน ตั้งแต่ต้นทางไปจนถึงปลายทาง มีการสำรวจและกำหนดความต้องการที่แท้จริงในการจ้างแรงงานต่างด้าว (demand)

๕) ขับเคลื่อนการปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) การสร้างความรู้ ความเข้าใจและสนับสนุนการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) โดยการมีส่วนร่วม และแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังของภาคเอกชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เร่งสร้างความตระหนักรู้ไม่ยุ่งเกี่ยวและแจ้งเบาะแสการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๖) การป้องกันและแก้ไขปัญหาในเชิงนโยบาย โดยมีการจัดตั้งศูนย์บัญชาการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและติดตามสถานการณ์ กระทรวงแรงงาน และมีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการในระดับกรมและระดับจังหวัด เพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

๗) การคุ้มครองและดูแลผู้ที่ประสบปัญหา โดยมีการจัดตั้งศูนย์ ๓ ศูนย์ คือ ศูนย์แรกรับ และสิ้นสุดการจ้าง (๓ จังหวัด) ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว (๑๐ จังหวัด) และศูนย์ประสานแรงงานประมงจังหวัด (๒๒ จังหวัด) เพิ่มเติมจากศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเพิ่มช่องทางการร้องเรียน/แจ้งเบาะแส โดยพัฒนาเว็บไซต์ระบบรับแจ้งปัญหาแรงงานต่างด้าว (DOE Help Me) (www.doe.go.th/helpme) ที่รองรับ ๕ ภาษา และสายด่วนของกรมเพื่อรับเรื่องราวร้องทุกข์ร้องเรียนต่างๆ ได้แก่ สายด่วนกรมการจัดหางาน ๑๖๙๔ สายด่วนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๑๕๔๖ สายด่วนประกันสังคม ๑๕๐๖ จัดให้มีล่ามและผู้ประสานงานด้านภาษาเพิ่มเติม

๘) การปฏิบัติตามพันธกรณีและอนุสัญญาระหว่างประเทศ การพิจารณาร่างกฎหมาย และให้สัตยาบันอนุสัญญา ๑๘๘ และข้อแนะที่ ๒๙

๙) การบูรณาการทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ ภายในและต่างประเทศ

๑๐) การประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ความเข้าใจเรื่องการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมายทั้งในและต่างประเทศ

๑๑) ติดตามประเมินผลและรายงานผลทุกไตรมาส

วาระปฏิรูปที่ ๔ Safety Thailand

กระทรวงแรงงานมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย มีการบูรณาการผ่านกลไกประชารัฐดำเนินงานเชิงรุกด้วยมาตรการสร้างจิตสำนึก (Safety Mind) มาตรการความปลอดภัย

ของชีวิต (Safety of Life) มาตรการสร้างเครือข่าย (Safety Network) เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ “ประเทศไทยปลอดภัย (Safe Work ,Safe Health ,Safe Life : Safety Thailand)” โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้อัตราการประสบอันตราย (เสียชีวิต) ไม่เกิน ๕ ราย ต่อ ๑๐๐,๐๐๐ รายในงบประมาณ 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 รวมทั้งการส่งเสริมความรู้ ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย สุขภาพ การป้องกันโรค และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง / ผู้ประกันตน

๓) บูรณาการความร่วมมือด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยกับหน่วยงานภายนอก กระทรวงโดยจัดทำ MOU ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศกับ ๑๒ หน่วยงาน บูรณาการ การทำงานร่วมกับภาคเอกชน NGO รวมทั้งเพิ่มจำนวนคลินิกโรคจากการทำงาน

๔) บูรณาการความร่วมมือด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยกับหน่วยงานภายใน กระทรวงส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานด้านความปลอดภัย โดยประกาศวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัย และสุขภาพอนามัยดี ระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔” เร่งกำหนดมาตรฐานอาชีพ / มาตรฐานฝีมือแรงงาน ในสาขาที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ เพิ่มการรับรองความรู้ความสามารถผู้ประกอบการอาชีพในสาขา ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

๕) ติดตามประเมินผล และรายงานผลทุกไตรมาส

วาระปฏิรูปที่ ๕ ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

กลุ่มเป้าหมายสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งและยังเป็นกลุ่มที่เป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศไทย คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีจำนวนถึง ๒๕ ล้านคน กลุ่มคนเหล่านี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา มีทักษะฝีมือในระดับล่าง ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานนอกระบบไม่ยิ่งหย่อนไปกว่า กลุ่มแรงงานในระบบ โดยมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบอย่างครบวงจร ทั้งการส่งเสริม การคุ้มครอง และการพัฒนา และการสร้างความเข้มแข็งที่สอดคล้องกับนวัตกรรมใหม่ ตลอดจนสามารถเข้าถึง สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายโดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ 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 และมีแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ เป็นแนวทาง

๒) ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับท้องถิ่น (อสร./บัณฑิตแรงงาน) สร้างและเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ร่วมกัน (เชื่อมโยงกับวาระที่ ๓) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของธกส. /กอส. /ฐานข้อมูลการลงทะเบียนคนจน) พัฒนากฎหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปรับปรุงกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และคนพิการและการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กลุ่มแรงงานนอกระบบ (ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐)

๓) ส่งเสริมการประกอบอาชีพ/หลักประกันความมั่นคงโดยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านที่ตรงตามความต้องการของตลาดเพื่อการมีรายได้ที่ยั่งยืน ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มเพื่อให้เข้าถึงสิทธิตามกฎหมายต่างๆ ได้โดยง่าย ประสานเชื่อมโยงแหล่งเงินทุนต่างๆ เช่น กองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพ บูรณาการกับกระทรวงสาธารณสุขเพื่อส่งเสริมการป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพหรือการจัดบริการ

๔) ขยายความคุ้มครองและเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่กลุ่มอาชีพต่างๆ ให้ทั่วถึงมากขึ้นรวมทั้งสร้างความรับรู้เพื่อให้เข้าสู่ระบบการคุ้มครองด้านแรงงาน และการให้สัตยาบันอนุสัญญาที่สำคัญและสอดคล้องกับ Decent Work

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

๖) ติดตามประเมินผลและรายงานผลรายไตรมาส

มิติภายในองค์กร ๓ วาระ ได้แก่

วาระปฏิรูปที่ ๒ การปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน

การวางเป้าหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรชั้นนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ สิ่งสำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปให้ถึงเป้าหมายนี้ คือ การปฏิรูปบทบาทกระทรวง ในทั้ง ๓ มิติ คือ มิติโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ต้องทันสมัย พร้อมการปฏิบัติการกิจใหม่ๆ และท้าทาย มิติบุคลากร กระทรวงแรงงานที่ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มิติกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ที่ต้องเป็นกลไกสนับสนุนการทำงานแนวใหม่มีความยืดหยุ่นสูง มีความคล่องตัว วาระการปฏิรูปบทบาทกระทรวงจึงถือว่าเป็นต้นน้ำของวาระปฏิรูปแรงงานทั้ง ๘ วาระ โดยมี**ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์** ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้เกิด

ความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้าง 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 / ยกระดับบทบาท / 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 และเชื่อมโยงไปถึงการพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อให้เป็นภาคีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

(๔) การปรับเปลี่ยนบทบาทอำนาจหน้าที่ของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ๒ แห่ง (เมียนมา และกัมพูชา) ในการอำนวยความสะดวกแรงงานต่างด้าวในประเทศเพื่อนบ้าน

(๕) การปฏิรูปโครงสร้าง “สำนักบริหารการลงทุน” เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และมีผลตอบแทนการลงทุนที่เพียงพอต่อความเติบโต โดยการผลักดันการแยกส่วนบริหารการลงทุนที่เป็นงานปฏิบัติการ (operator) ออกเป็นหน่วยงานรูปแบบพิเศษหรือรูปแบบอื่นๆที่ไม่ใช่ส่วนราชการ

(๖) การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง “สำนักงานกองทุนเงินทดแทน” ให้มีความคล่องตัวในการบริหารกองทุนอีกด้วย

๒.๒) การปรับเปลี่ยนชื่อกระทรวงเป็น “กระทรวงทรัพยากรมนุษย์” เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มุ่งสู่การเป็น policy advisor ด้านการขึ้นนำการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศสู่ Thailand 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 ปรับปรุง พัฒนา ออกกฎหมาย กฎ และระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ 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 กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดวาระปฏิรูปแรงงาน เรื่อง Zero Corruption ขึ้น เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายชาติ โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มุ่งเน้นให้

๑. จำนวนบุคลากรของกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกัน และต่อต้านการทุจริตประพัตติมิชอบมีความรู้ความเข้าใจ ไม่น้อยกว่า ๓,๐๐๐ คน

๒. คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของกระทรวงแรงงาน ไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน มีดังนี้

๑) กำหนดทิศทางการดำเนินงานและการขับเคลื่อน โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒) เสริมสร้างกลไกการป้องกันให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างระบบการจ่าย ค่าตอบแทน อาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ด้วยระบบพร้อมเพย์ จัดทำคู่มือสำหรับประชาชนในงานบริการต่างๆ ของกระทรวงแรงงาน ปรับแก้กฎหมายเงินทดแทนให้มีคณะกรรมการตรวจสอบกองทุนเงินทดแทน ศึกษา การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการบริหารจัดการการเงิน การคลัง ภายในส่วนราชการ

๓) เสริมสร้างบุคลากรให้มีธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดทุจริต โดยการฝึกอบรม การปลูกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริตประพัตติมิชอบ เพิ่มช่องทางการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารเพื่อสร้างการรับรู้ การเสริมสร้างจิตสำนึก ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และธรรมาภิบาลสำหรับ บุคลากร และกำกับดูแล ให้บุคลากรปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวกโดยเคร่งครัด

๔) สร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้กระจายทุกกลุ่ม ทุกพื้นที่ขยายเครือข่าย “กระทรวงแรงงานโปร่งใสไร้ทุจริต”

๕) ติดตามประเมินผล และรายงานผลรายไตรมาส

วาระปฏิรูปที่ ๔ Information Technology

การปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) เพื่อสร้างความโปร่งใส ลดโอกาสการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามแผนรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ และแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยมี**ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์** 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 สร้างระบบการให้บริการประชาชนและภาคีเครือข่ายของทุกกรมผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ที่หลากหลายรูปแบบ ทั้ง e-service / mobile application / social media / web application รวมทั้งสิ้น ๒๔ ระบบ

๖) ติดตามประเมินผลและรายงานผลรายไตรมาส

๙ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ประเทศไทยเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๖๒ (ค.ศ. ๑๙๑๙) และเป็นหนึ่งในประเทศก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๖๒ (ค.ศ. ๑๙๑๙) ประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International labour standards) ซึ่งถูกกำหนดในรูปแบบของตราสาร (Instruments) ที่ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ประจำปี (International Labour Conference : ILC)

โดย ILO มีภารกิจในการส่งเสริมประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญาและปฏิบัติตามเงื่อนไขของอนุสัญญาต่อไป สำหรับข้อเสนอแนะเป็นเพียงเนื้อหาที่ขยายเพิ่มเติมจากตัวบทอนุสัญญาโดยประเทศสมาชิกไม่มีพันธกรณีที่ต้องให้สัตยาบัน และต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเช่นเดียวกันกับอนุสัญญา

องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศออกมาหลายรูปแบบด้วยกันทั้งรูปแบบที่มีสภาพบังคับและรูปแบบที่เป็นแนวทางซึ่งไม่มีสภาพบังคับ เรียกโดยรวมว่า ตราสาร (Instruments) โดยมีรูปแบบตราสารที่สำคัญ ได้แก่ อนุสัญญา (Convention) จำนวน ๑๘๙ ฉบับ ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ๒๐๕ ฉบับ และพิธีสาร (Protocol) จำนวน ๖ ฉบับ ทั้งนี้ ตราสารที่มีความสำคัญและมีพันธกรณีเสมือนเป็นหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ ได้แก่ อนุสัญญาและพิธีสารซึ่งเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันตราสารทั้งสองประเภทดังกล่าวแล้ว ประเทศสมาชิกมีพันธผูกพันในการปฏิบัติตามเงื่อนไขของอนุสัญญาและพิธีสารดังกล่าว สำหรับข้อเสนอแนะเป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับและไม่เปิดให้สัตยาบัน หากแต่เป็นการกำหนดแนวทางเพื่อให้ประเทศสมาชิกพิจารณานำไปปรับใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของประเทศ ทั้งนี้ ข้อเสนอส่วนใหญ่มักจะเป็นข้อเสนอประกอบอนุสัญญาที่ระบุเนื้อหาส่วนขยายเพิ่มเติมจากตัวบทในอนุสัญญาอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑) อนุสัญญาพื้นฐาน (Fundamental Convention) มีเนื้อหาที่ครอบคลุมเกี่ยวกับหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน 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/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. ๑๙๗๖

๓) อนุสัญญาทางวิชาการ (Technical Conventions) มีจำนวน ๑๗๗ ฉบับ สำหรับประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว จำนวน ๑๗ ฉบับ มีผลบังคับใช้ ๑๖ ฉบับ ดังนี้

๓.๑) อนุสัญญาพื้นฐาน จำนวน ๖ ฉบับ ได้แก่

๑. ฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐
๒. ฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. ๑๙๕๑
๓. ฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๕๗
๔. ฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. ๑๙๕๘
๕. ฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๓
๖. ฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. ๑๙๙๙

๓.๒) อนุสัญญาที่มีลำดับสำคัญ จำนวน ๑ ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ ๑๒๒ ว่าด้วยนโยบายการทำงาน ค.ศ. ๑๙๖๔ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒)

๓.๓) อนุสัญญาทางวิชาการ จำนวน ๑๐ ฉบับ ได้แก่

๑. ฉบับที่ ๑๔ ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนปรนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ค.ศ. ๑๙๒๑ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑)

๒. ฉบับที่ ๑๙ ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนต่างชาติ ค.ศ. ๑๙๒๕ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑)

๓. ฉบับที่ ๘๐ ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ. ๑๙๔๖ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๙๐)

๔. ฉบับที่ ๑๒๗ ว่าด้วยน้ำหนักรสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ค.ศ. ๑๙๖๗ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑)

๔.๑) ฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน ค.ศ. ๑๙๔๘ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒)

๔.๒) ฉบับที่ ๑๑๖ ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ. ๑๙๖๑ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๐๕)

๔.๓) ฉบับที่ ๑๕๙ ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (บุคคลพิการ) ค.ศ. ๑๙๘๓ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๐)

๔.๔) ฉบับที่ ๑๘๗ ว่าด้วยว่าด้วยการส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. ๒๐๐๖ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๙) สาระสำคัญของอนุสัญญามุ่งเน้นเกี่ยวกับการจัดให้มีองค์ประกอบพื้นฐานที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ประเทศไทยได้กำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

๕) อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. ๒๐๐๖ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๙) โดยสาระสำคัญของอนุสัญญากำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันมีภาระหน้าที่ในฐานะที่เป็นรัฐเจ้าของธงเรือโดยการรับรองและการบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบ หรือมาตรการอื่นๆ ภายในประเทศตนให้เป็นไปตามข้อกำหนดต่างๆ ของอนุสัญญา พร้อมทั้งดำเนินการตรวจตราอย่างสม่ำเสมอ การจัดทำรายงาน และการดำเนินคดีภายใต้กฎหมายที่มีผลบังคับใช้ เพื่อรับรองว่าคนประจำเรือที่ทำงานอยู่บนเรือซึ่งชักธงของประเทศตนได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง และในฐานะที่เป็นรัฐเจ้าของท่า โดยการเข้าตรวจเรือเมื่อเรือนั้น เข้าเทียบท่า เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเรือทุกลำมีมาตรฐานในเรื่องสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนประจำเรือตามข้อกำหนดของอนุสัญญา ไม่ว่าเรือดังกล่าวจะชักธงของประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบัน อนุสัญญาหรือไม่ก็ตามในส่วนของการกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘

๖) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๘ ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง พ.ศ. ๒๕๕๐ (C๑๘๘ - Work in Fishing Convention ๒๐๐๗) ซึ่งเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่บัญญัติขึ้นเพื่อประกันว่าผู้ใช้แรงงานในภาคประมงได้รับการปฏิบัติที่ดีในสภาพการทำงานตามมาตรฐานระดับสากล ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒ โดยจะมีผลบังคับใช้สำหรับประเทศไทยตั้งแต่วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๓

๑๐ พระราชบัญญัติและกฎหมายกระทรวงแรงงาน

ความคืบหน้าด้านกฎหมายของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่มีการปรับปรุงแก้ไขและประกาศใช้ในช่วงปี ๒๕๕๙-๒๕๖๑ รวมทั้งสิ้น ๑๑๙ ฉบับ โดยจำแนกรายหน่วยงาน ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปรับปรุงกฎหมาย จำนวน ๖ ฉบับ และมีผลใช้บังคับแล้ว ดังนี้

๑) กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

๒) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑

๓) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

๔) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๙) ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

๕) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

๖) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๘) ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑

๒. กรมการจัดหางาน ปรับปรุงกฎหมาย จำนวน ๕๔ ฉบับ และมีผลใช้บังคับแล้ว ดังนี้

๑) พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ (ปัจจุบันถูกยกเลิกโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐)

๒) พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐

๓) พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๔) กฎกระทรวงการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙

๕) กฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙

๖) กฎกระทรวงการขอใบอนุญาต การออกใบอนุญาต การต่ออายุใบอนุญาต และการกำหนดหลักประกันในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙

๗) กฎกระทรวงยกเว้นค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๙

๘) กฎกระทรวงยกเว้นค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าวสำหรับคนต่างด้าวซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์หรือพยานในความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. ๒๕๖๐

๙) กฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมสำหรับการจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑๐) กฎกระทรวงการขอใบอนุญาต การออกใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือ การดำเนินการเกี่ยวกับหลักประกัน และการจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานและลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางาน พ.ศ. ๒๕๖๐

๑๑) กฎกระทรวงว่าด้วยการขอรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาต และการแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

๑๒) กฎกระทรวงกำหนดเวลาการหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐

๑๓) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการกำหนดสถานที่ต้องห้ามตั้งสำนักงาน การขออนุญาต และการอนุญาตให้ย้ายสำนักงานหรือตั้งสำนักงานชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๖๐

๑๔) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการขออนุญาตและการอนุญาตให้เปลี่ยนผู้จัดการ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑๕) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการโฆษณาการจัดหางาน พ.ศ. ๒๕๖๑

๑๖) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดด่านตรวจคนหางาน (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๙

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

๑๘) ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดประเภทงานที่คนต่างด้าวอาจขอรับใบอนุญาตเพื่อทำงานตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙

๑๙) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดแบบและการออกบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙

๒๐) ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดประเภทงานให้คนต่างด้าวตามมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์หรือพยานในความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ทำได้ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒๑) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แบบบัตรประจำตัวและการออกบัตรประจำตัวนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

๒๒) คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง การผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา เดินทางกลับประเทศต้นทางเพื่อร่วมประเพณีสงกรานต์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

๒๓) คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๒๖๙/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙

๒๔) ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการแจ้งการเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศของคนหางานที่เดินทางกลับประเทศไทยเป็นการชั่วคราวด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒๕) ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการคัดเลือกและยกเลิกละขบวนงานเอกชนที่ได้รับมอบหมายให้เป็นสถานฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมสำหรับคนหางานที่ได้รับการคัดเลือกให้ไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit Permit System : EPS) พ.ศ. ๒๕๖๑

๒๖) ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการคัดเลือกและยกเลิกละขบวนงานเอกชนที่ได้รับมอบหมายให้เป็นสถานฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมสำหรับคนหางานที่ได้รับการคัดเลือกให้ไปทำงาน

สาธารณรัฐเกาหลีใต้ตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit Permit System : EPS) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๒๗) ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการขอมิบัตร การออกบัตรประจำตัว และการออกใบแทนบัตรประจำตัวผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน ผู้จัดการ ตัวแทนจัดหางาน หรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางาน พ.ศ. ๒๕๖๐

๒๘) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง อัตราค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรม สำหรับคนหางานที่ได้รับคัดเลือกให้ไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีใต้ตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System : EPS) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

๒๙) ประกาศกระทรวงการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบการแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว แบบคำร้องขอคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ แบบคำขอรับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ แบบใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ แบบคำขอต่ออายุใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ แบบสัญญาค้ำประกันของธนาคาร แบบคำขอเปลี่ยนแปลงหลักประกัน และแบบคำขอรับหลักประกันคืน ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙

๓๐) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดรายละเอียดในสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙

๓๑) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดรายการและอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายและแบบใบรับค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙

๓๒) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง การขอและการออกใบแทนใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

๓๓) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดสถานที่ยื่นคำขอและแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

๓๔) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

๓๕) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดงานอันจำเป็นและเร่งด่วน ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

๓๖) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบใบอนุญาตทำงาน ลงวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

๓๗) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบใบอนุญาตทำงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

๓๘) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดประเภทของคนต่างด้าวที่ผู้จ้างคนต่างด้าวได้รับยกเว้นไม่ต้องแจ้งการจ้างคนต่างด้าว ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

๓๙) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดรายการในการส่งคนต่างด้าวให้แก่ นายจ้าง ตามสัญญานำคนต่างด้าวมาทำงานในราชอาณาจักร ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

๔๐) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการแจ้งจำนวน และรายชื่อของลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานและแบบบัตรประจำตัวของผู้จัดการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงาน ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

๔๑) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบคำขอรับใบอนุญาตจัดหางาน แบบใบอนุญาตจัดหางาน แบบคำขอต่ออายุใบอนุญาตจัดหางาน แบบคำขอใบแทน ใบอนุญาตจัดหางาน แบบใบแทนใบอนุญาตจัดหางาน แบบสัญญาค้ำประกันของธนาคาร แบบคำขอเปลี่ยนแปลงหลักประกัน และแบบคำขอรับหลักประกันคืน สำหรับการจัดหางานให้คนหางาน เพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

๔๒) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบบัตรประจำตัวผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน ผู้จัดการ ตัวแทนจัดหางาน หรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางาน ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๐

๔๓) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบสัญญาจัดหางานให้คนหางาน เพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

๔๔) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบหนังสือมอบอำนาจให้ทำสัญญาจัดหางาน กับเจ้าของเรือ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

๔๕) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบสมุดทะเบียนคนหางาน ลงวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

๔๖) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบรายงานเกี่ยวกับการจัดหางานประจำเดือน ลงวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

๔๗) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบหนังสือรับรองวิธีการคุ้มครองคนประจำเรือ ซึ่งอยู่ในสภาพลำบาก ณ เมื่อทำต่างประเทศ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

๔๘) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบสัญญาค้ำประกันของธนาคาร และแบบ คำขอรับหลักประกันคืน ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

๔๙) คำสั่งกรมการจัดหางาน ที่ ๔๓๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง มอบอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

๕๐) คำสั่งกรมการจัดหางาน ที่ ๑๖๒๓/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง มอบอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ (ฉบับที่ ๒)

๕๑) ระเบียบคณะกรรมการร่วมตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเปรียบเทียบคนต่างด้าวที่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือทำงานนอกเหนือจากสิทธิที่จะทำได้ พ.ศ. ๒๕๖๑

๕๒) ข้อกำหนดคณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของการใช้จ่ายเงินของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐

๕๓) ระเบียบคณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ว่าด้วยการรับเงิน การใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการตรวจสอบภายในของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐

๕๔) ประกาศคณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคืนเงินประกันค่าใช้จ่ายให้แก่คนต่างด้าวที่ส่งเข้ากองทุน เพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับไปนอกราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

๓. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปรับปรุงกฎหมาย จำนวน ๒๐ ฉบับ และมีผลใช้บังคับแล้ว ดังนี้

๑) กฎกระทรวงการยื่นคำขอ การออกหนังสือรับรอง และการออกใบแทนหนังสือรับรอง การเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ พ.ศ. ๒๕๕๙

- ๒) กฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการรับรองความรู้ความสามารถ พ.ศ. ๒๕๕๙
- ๓) กฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถและศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่เป็นหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๙
- ๔) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรอาชีพ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙
- ๕) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่นของผู้ประเมินซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ กลาง พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๖) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง จำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ สาขาอาชีพ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ เฉพาะสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ลงวันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙
- ๗) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙
- ๘) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แบบบัตรประจำตัวนายทะเบียนและบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑
- ๙) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ วิธีการทดสอบ และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๑๐) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙
- ๑๑) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙
- ๑๒) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการยื่นคำขอการประเมิน การออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ อายุหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และการออกใบแทนหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ (ถูกยกเลิกโดยประกาศฯ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙)
- ๑๓) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการยื่นคำขอการประเมิน การออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ อายุหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และการออกใบแทนหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙
- ๑๔) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๙ (ถูกยกเลิกโดยประกาศฯ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐)
- ๑๕) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ

แรงงาน และช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง ลงวันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

๑๖) ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับมาตรฐานการฝึกอบรมและคุณสมบัติของคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ ลงวันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

๑๗) ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นสถานฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ ลงวันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙ (ถูกยกเลิกโดยประกาศฯ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐)

๑๘) ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นสถานฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ (ถูกยกเลิกโดยประกาศฯ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐)

๑๙) ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นสถานฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

๒๐) คำสั่งกระทรวงแรงงาน เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

๔. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปรับปรุงกฎหมาย จำนวน ๑๓ ฉบับ และมีผลใช้บังคับแล้ว ดังนี้

๑) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐

๒) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

๓) กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๕๙

๔) กฎกระทรวงกำหนดสถานที่ที่ห้ามนายจ้าง ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๙

๕) กฎกระทรวงกำหนดงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิง มีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี พ.ศ. ๒๕๖๐

๖) กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๗) กฎกระทรวงกำหนดประเภทและการดำเนินการของสถานประกอบกิจการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น พ.ศ. ๒๕๖๑

๘) กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๙) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยคุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม และการได้มาซึ่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการผู้แทนฝ่ายเจ้าของเรือและผู้แทนฝ่ายคนประจำเรือ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑๐) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑๑) คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๘๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๒) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

๑๓) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แบบบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

๕. สำนักงานประกันสังคม ปรับปรุงกฎหมาย จำนวน ๒๖ ฉบับ และมีผลใช้บังคับแล้ว ดังนี้

- ๑) พระราชบัญญัติการกลับเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. ๒๕๖๑
- ๒) พระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑
- ๓) พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๔) พระราชกฤษฎีกากำหนดคุณสมบัติของบุคคลซึ่งอาจสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. ๒๕๖๑
- ๕) พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. ๒๕๖๑
- ๖) กฎกระทรวงการจ่ายเงินบำเหน็จชราภาพแก่ผู้ประกันตนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๗) กฎกระทรวงการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๘) กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบที่รัฐบาลจ่ายเข้ากองทุนประกันสังคมสำหรับบุคคลซึ่งสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. ๒๕๖๑
- ๙) กฎกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๑๐) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการจ่ายเงินกองทุนประกันสังคมเป็นเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอย่างอื่นของกรรมการ ที่ปรึกษา กรรมการการแพทย์ กรรมการอุทธรณ์ กรรมการตรวจสอบ และอนุกรรมการ พ.ศ. ๒๕๕๙
- ๑๑) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณะกรรมการการแพทย์ พ.ศ. ๒๕๖๑
- ๑๒) ระเบียบคณะกรรมการประกันสังคมว่าด้วยการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๕๙
- ๑๓) ระเบียบคณะกรรมการประกันสังคมว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑
- ๑๔) ระเบียบคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนว่าด้วยการงบประมาณ การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินกองทุนเงินทดแทนไปใช้ในการบำบัดรักษาและส่งเสริมการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ส่งเสริมหรือป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๑๕) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครองด้านประกันสังคม และเงินทดแทนคนประจำเรือ ลงวันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙
- ๑๖) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝาก วิธีการประเมิน และการเรียกเก็บเงินสมทบ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙
- ๑๗) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค ๑ - ๕ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙
- ๑๘) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขยายกำหนดเวลาการยื่นแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบและการนำส่งเงินสมทบผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Payment) พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

๑๙) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขให้ลดหย่อนการออกเงินสมทบของนายจ้าง และผู้ประกันตนในท้องที่ที่ประสบภัยพิบัติอย่างร้ายแรง ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

๒๐) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสาขา ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

๒๑) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ลักษณะการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่คณะกรรมการการแพทย์จะพิจารณาให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

๒๒) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดประเภทรายการค่าใช้จ่ายในการบำบัดรักษา และส่งเสริมการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ถูกยกเลิกโดยประกาศฯ ฉบับลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑)

๒๓) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขยายกำหนดเวลาการยื่นแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบและการนำส่งเงินสมทบผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e – Payment) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

๒๔) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดประเภทรายการค่าใช้จ่ายในการบำบัดรักษา และส่งเสริมการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

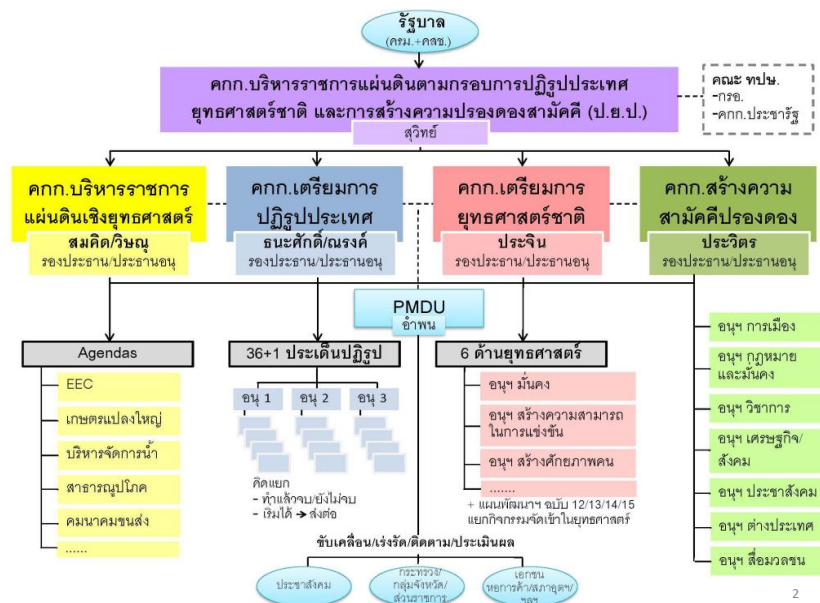
๒๕) ประกาศคณะกรรมการประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการลดส่วนอัตราเงินสมทบเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพกรณีคลอดบุตร และกรณีตาย (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

๒๖) ประกาศคณะกรรมการประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการรับเงินสมทบกองทุนประกันสังคมของนายจ้างด้วยวิธีการทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ ลงวันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

๑๑ คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.)

คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.) ตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. ๒๕๕๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสามัคคีปรองดอง และการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และแผนต่างๆ ตามนโยบายคณะรัฐมนตรี และคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (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) ขับเคลื่อนการสร้าง ความสามัคคีปรองดอง ปรากฏตามภาพที่ ๒.๑ และ ๒.๒ ในภาคผนวก

ภาพที่ ๑ 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

ภาพที่ ๒ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (PM Target)



๑๒ วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

ภาพที่ ๓ 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) ยุติความหิวโหยและบรรลุความมั่นคงทางอาหาร ๓) สร้างหลักประกันการมีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคน ๔) สร้างหลักประกันการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม ๕) บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ ผู้หญิงและเด็ก ๖) สุขภาพและน้ำสะอาด ๗) การมีพลังงานสะอาดใช้อย่างเพียงพอ ๘) งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ๙) พัฒนาคอนกรีต นวัตกรรมและโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อม ๑๐) ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ ๑๑) สร้างให้เกิดชุมชนเมืองที่ยั่งยืน ๑๒) การบริโภคและผลิตอย่างมีความรับผิดชอบ ๑๓) การดูแลเรื่องสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง ๑๔) อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเล ๑๕) ปกป้อง ปันพิ และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน ๑๖) การสร้างสังคมที่สงบสุข เข้าถึงความยุติธรรมและสถาบันที่เข้มแข็ง และ ๑๗) ส่งเสริมภาคีความร่วมมือเพื่อผลักดันให้ถึงเป้าหมาย

วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ประกอบด้วย ๑๗ เป้าหมาย (ดังที่กล่าวแล้วข้างต้น) ๑๖๙ เป้าประสงค์ และ ๒๔๑ ตัวชี้วัด ซึ่งมีส่วนสำคัญ ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต ทำให้ประเทศต้องมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาเพื่อรักษาพื้นฐานทรัพยากรธรรมชาติควบคู่กับแนวทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด ซึ่งจะเป็นโอกาสที่ประเทศไทยจะพัฒนา

กลไกดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในประเทศให้เกิดการบูรณาการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกและพร้อมไปกับการพัฒนาภายในประเทศอย่างยั่งยืนกระทรวงแรงงานได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก/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 และสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการ และในการประชุมคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (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

๑๓ โครงการเมืองต้นแบบสามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

ภาพที่ ๔ ความเชื่อมโยงเมืองต้นแบบในพื้นที่ “สามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”



ที่มา: <http://www.thansettakij.com/๒๐๑๖/๐๙/๑๐/๙๔๔๒๖>

นโยบายการพัฒนาเมืองต้นแบบ “สามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมโยงเมืองต้นแบบใน ๓ พื้นที่ ได้แก่ ๑) อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี เป็นเมืองต้นแบบการพัฒนา “เกษตร

อุตสาหกรรมก้าวหน้าผสมผสาน” (Agricultural Industry City) ๒) อำเภอเบตง จังหวัดยะลา เป็นเมืองต้นแบบการพัฒนาที่พึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน (Sustainable.Development.City) และ ๓) อำเภอสูโงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส เป็นเมืองต้นแบบการค้าชายแดนระหว่างประเทศ (International Border City)

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนเมืองต้นแบบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการวางแผนการพัฒนา (Development Roadmap) ภายใต้อกรอบเวลา ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๓) ซึ่งในระยะแรกจะเป็นการสนับสนุนสิทธิประโยชน์ด้านการลงทุนเพิ่มเติมเป็นพิเศษ เมืองคัมภีร์ประกอบ ดังนี้

๑) พื้นที่การพัฒนาหลัก บริเวณรอยต่อจังหวัดสงขลา-ปัตตานี (อำเภอเทพา-อำเภอจะนะ-อำเภอหนองจิก-อำเภอโคกโพธิ์) เป็นจุดเชื่อมต่อที่เข้มแข็งสู่การเป็นสามเหลี่ยม TADA (Permanent TADA Connecting Point) เป็นพื้นที่ที่ตั้งเขตพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรม ธุรกิจ การพัฒนาบุคลากรสายอาชีพ การศึกษา และการสาธารณสุข ทั้งนี้ เพื่อเป็นหนึ่งในจุดสำคัญที่สร้างกำลังซื้อ รองรับผลผลิตที่จะเพิ่มขึ้นจากพื้นที่สามเหลี่ยมเป้าหมาย เป็นปากทางเชื่อมต่อสู่อำเภอหาดใหญ่ อำเภอนาทวี ณ ด้านสะเดา และพื้นที่อื่นๆ

๒) พื้นที่ยอดสามเหลี่ยม อำเภอหนองจิก-อำเภอเมืองปัตตานี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการค้าขาย วิสาหกิจชุมชน การเกษตร และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและความมั่นคงทางพลังงาน ทั้งยังเป็นการสร้างชุมชนที่ประกอบอาชีพสนับสนุนพื้นที่การพัฒนาหลัก ทั้งนี้ ในระยะนี้อาจจะมีการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายท่าเรือปัตตานีเพื่อรองรับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ตลอดจนการเดินทางเรือชายฝั่ง

๓) พื้นที่ฐานสามเหลี่ยมตะวันตก อำเภอเบตง จังหวัดยะลา มุ่งเน้นการพัฒนาการค้าขาย วิสาหกิจชุมชน การเกษตร ตลอดจนการท่องเที่ยวในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการพึ่งพาตนเอง และการค้าชายแดนข้ามประเทศมาเลเซียสู่เมืองปีนังและเมืองเปรัก รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องและการสร้างต้นแบบของความมั่นคงทางพลังงาน เพื่อรองรับการขยายพื้นที่การพัฒนา การคมนาคมทั้งทางบกและทางอากาศ เพื่อบรรจบกับตัวเมืองยะลาในระยะกลาง และขยายการพัฒนาตลอดแนวชายแดนของจังหวัดยะลาในระยะยาว

๔) พื้นที่ฐานสามเหลี่ยมตะวันออก อำเภอสูโงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นด่านชายแดนที่มีการค้าชายแดนและข้ามแดนอยู่แล้ว จะเน้นการพัฒนา การค้าชายแดนประเทศมาเลเซีย และวิสาหกิจชุมชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและความมั่นคงทางพลังงานทางเลือกอื่นๆ เพื่อรองรับการขยายพื้นที่การพัฒนาเพื่อบรรจบกับตัวเมืองนราธิวาสในระยะกลาง 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 ๑๐.๘ ล้านบาท

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

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

ระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดี” ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) 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 แรงงานนอกระบบ รวมทั้งแรงงานภาครัฐและแรงงานวิสาหกิจ

เป้าประสงค์

๑) เพื่อสร้างความตระหนักและจิตสำนึกในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในทุกภาคส่วน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงป้องกัน

๒) เพื่อให้เกิดความร่วมมือในทุกภาคส่วน ในการผลักดันให้งานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์หลัก จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริม กำกับ ดูแล และพัฒนามาตรการเชิงป้องกันด้านความปลอดภัย และ อาชีวอนามัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาภาคีเครือข่ายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย

๑๕ นโยบายและแผนระดับชาติเพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๓

นโยบายและแผนระดับชาติเพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๓ ดำเนินการจัดทำตามกรอบและหลักการสำคัญซึ่งมีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๒ รวมถึงการประชุมระดับความคิดเห็นจากหน่วยงานภาคีทุกภาคส่วนเพื่อให้นโยบายและแผนระดับชาติเพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๓ เป็นแผนแม่บทสำหรับการดำเนินการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

นโยบาย

ประเทศไทยมีนโยบายในการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ดังนี้

- ๑) ขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายทุกรูปแบบโดยเด็ดขาด
- ๒) ระดมสรรพกำลังทั้งด้านความคิด ด้านการปฏิบัติ และจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของแผนระดับชาติเพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรในทุกภาคส่วนของสังคม
- ๔) ต้องดำเนินงานโดยยึดหลัก สิทธิเด็ก สิทธิมนุษยชน และมนุษยธรรม
- ๕) ส่งเสริมกลไกทุกระดับเพื่อให้การดำเนินการตามแผนระดับชาติเพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย 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

๑๖ แผนยุทธศาสตร์สวัสดิการแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานไว้ในแผนปฏิบัติการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๒ คือ “เป็นองค์กรหลักมีอาชีพในการคุ้มครองแรงงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างเป็นมาตรฐานและสร้างสันติสุขในวงการแรงงานด้วยความเป็นธรรม” เป็นภารกิจหลักด้านหนึ่งที่เป็นงานที่มีคุณค่า (Decent Work) เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบแสดงถึงการปฏิบัติต่อแรงงานบนพื้นฐานของสิทธิแรงงานและความรับผิดชอบของนายจ้าง 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 พัฒนาระบบข้อมูลและประสิทธิภาพเครือข่ายด้านสวัสดิการแรงงาน

แนวทางมุ่งเน้นด้านการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เพื่อจัดทำข้อมูลด้านสวัสดิการแรงงาน สนับสนุนการตัดสินใจในระดับบริหาร เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งในการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างแรงจูงใจและความรับผิดชอบของนายจ้าง

แนวทางมุ่งเน้นเสริมสร้างความตระหนักรู้และแรงจูงใจนายจ้างเห็นค่าและประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ เพื่อเสริมสร้างกระแสแนวทางการปฏิบัติที่ดีด้านสวัสดิการแรงงานและความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจ

๑๗ แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ๗๖ จังหวัด พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

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

๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ร่วมกับที่ปรึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีจัดทำโครงการศึกษาและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ระยะที่ ๓ - ๕ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนที่สามารถเชื่อมโยงอุปสงค์/ความต้องการกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพไปสู่อุปทาน/การผลิต (ภาคการศึกษา) และการพัฒนา (การพัฒนาฝีมือและวิชาชีพ) กำลังคนของประเทศ และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนในมิติรายอุตสาหกรรมและในมิติพื้นที่

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 รองรับอุตสาหกรรมและบริการ 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

๑๘ 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

๑๙ 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 นอกกระบบ และแรงงานข้ามชาติ มีโครงการที่รองรับ คือ โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ

๒๐ แผนบูรณาการพัฒนาคอนตลอดช่วงชีวิต

แผนบูรณาการพัฒนาคอนตลอดช่วงชีวิต มีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นเจ้าภาพ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคอนไทยทุกคน โดยกระทรวงแรงงาน มีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ได้แก่ (๑) การพัฒนาเด็กแรกเกิด-ปฐมวัย เป้าหมายการเกิดอย่างมีคุณภาพ พัฒนาสมวัย โครงการ/กิจกรรมที่รองรับคือ โครงการพัฒนาเด็กปฐมวัยบุตรผู้ใช้แรงงานศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขต สิรินครราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ (๒) วัยแรงงาน โครงการที่รองรับ คือ โครงการจัดสวัสดิการเพื่อคุณภาพ ชีวิตวัยแรงงาน ส่งเสริมการจัดตั้งมมนมแม่ในสถานประกอบกิจการ (๓) ผู้สูงวัย กิจกรรมเตรียมความพร้อม แรงงานสูงอายุ เพื่อการเกษียณอย่างมีคุณภาพ

๒๑ แผนบูรณาการการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์แห่งชาติ

แผนบูรณาการการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์แห่งชาติ มีกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานเจ้าภาพ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์ โดยกระทรวงแรงงาน มีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เร่งรัด ขยายการป้องกันให้ครอบคลุมประชากร ที่มีพฤติกรรมเสี่ยงและมีจำนวนการติดเชื้อรายใหม่มากที่สุด มีกิจกรรมที่รองรับ คือ การป้องกันและแก้ไข ปัญหาเอดส์ในสถานประกอบกิจการ โดยการส่งเสริมความรู้ด้านการป้องกัน การป้องกันการเลือกปฏิบัติ ด้านการจ้างงานและการประกอบอาชีพต่อผู้ติดเชื้อและอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๒๐๐ ว่าด้วยเอดส์และโลกแห่งการทำงาน

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

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้คนในสังคม ตระหนักถึงผู้สูงอายุในฐานะบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคม และตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมการเข้าสู่ การเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตและมีหลักประกัน นอกจากนั้นเป็นการให้ประชาชน ครอบครัว ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการกิจด้านผู้สูงอายุ ให้มีกรอบและแนวทางปฏิบัติสำหรับส่วนต่างๆ ในสังคมทั้งภาคประชาชน ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุได้ปฏิบัติงานอย่างประสานและสอดคล้องกัน

ในปี ๒๕๕๒ ได้มีการพิจารณาปรับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ผู้สูงอายุที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยฉบับ ปรับปรุงนั้น 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 มาตรการส่งเสริมด้านการงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ
- 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. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนางานด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ และการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ๒ มาตรการหลัก

- ๔.๑ มาตรการการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนางานด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ
- ๔.๒ มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการประมวล พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ประกอบด้วย ๓ มาตรการหลัก

- ๕.๑ มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ
- ๕.๒ มาตรการ ดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติที่มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง
- ๕.๓ มาตรการพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้ถูกต้องและทันสมัย โดยมีระบบฐานข้อมูลที่สำคัญด้านผู้สูงอายุที่ง่ายต่อการเข้าถึงและสืบค้น

๒๓ ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

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

๑. บริหารและบริการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
๒. เป็นศูนย์ข้อมูลและทะเบียนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
๓. คุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ
๔. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
๕. ฝึกอบรมและพัฒนาความพร้อมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ
๖. ส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
๗. กำหนดแนวทางและส่งเสริมตลาดแรงงานต่างประเทศให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

ยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางานเป็นทิศทางในการดำเนินการต่าง ๆ ในแต่ละช่วงเวลาภายใต้ภารกิจเพื่อให้การปฏิบัติการกิจประสบผลสำเร็จ 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 ขยายตลาดแรงงานใหม่ในสาขาอาชีพที่แรงงานไทยมีความพร้อมทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพไม่ใช่สาขาอาชีพที่ประเทศไทยมีความขาดแคลน ได้แก่ ตำแหน่งพ่อครัว แม่ครัว แรงงานเกษตร ในประเทศที่แรงงานไทยได้รับความรู้และเทคโนโลยี และแรงงานสาขาบริการ

ส่วนที่ ๒ ประเทศที่มีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีหรือความก้าวหน้าด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะ เช่น เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญเพื่อให้แรงงานไทยมีโอกาสนักเรียนรู้ เพิ่มทักษะ และประสบการณ์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มหรือนำกลับมาใช้ในการพัฒนาประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น

๓. เจรจากับหน่วยงาน/องค์กรต่างประเทศให้ยอมรับและใช้มาตรฐานการทดสอบฝีมือแรงงานของไทยในการนำเข้าแรงงานไทย

๔. ร่วมมือกับองค์กรตัวแทนภาคเอกชนในการขยายตลาดแรงงานคุณภาพและคุ้มครองแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เตรียมความพร้อมคนหางานที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
เพื่อให้คนหางานมีความรู้ความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการไปทำงานต่างประเทศ มีการวางแผนชีวิต หลังจากกลับต่างประเทศ 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. ปรับเปลี่ยนทุกกระบวนการในการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

๒. เชื่อมโยงระบบอิเล็กทรอนิกส์กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและนายจ้างทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดส่งคนหางานโดยรัฐ

๓. การพัฒนาระบบบริหารและปรับปรุงสิทธิประโยชน์สมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

๔. ปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้ทันสมัย รวมถึงการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการจัดส่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนแรงงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้คนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศแต่ขาดเงินทุน หรือทักษะฝีมือ สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนอัตราดอกเบี้ยพิเศษและการได้รับการฝึกฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพตามความต้องการของนายจ้าง 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 รวมถึงเชื่อมโยงข้อมูลผู้เดินทางไปกลับประเทศไทย

๓. สร้างระบบเครือข่ายผู้กลับจากทำงานต่างประเทศที่มีประสบการณ์ให้เข้าสู่ระบบการส่งเสริมการประกอบอาชีพของกรมการจัดหางาน

๔. จัดนัดพบแรงงานเพื่อส่งเสริมการทำงานในสถานประกอบการของประเทศผู้รับแรงงานไทย

การปฏิบัติการกิจการบริหารแรงงานไทย และการกำหนดยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางาน ยังคงต้องดำเนินต่อไปตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศสามารถสร้างโอกาสในการนำความรู้ ประสบการณ์ และรายได้มาพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติได้อย่างยั่งยืนต่อไป

๒๔ 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) ยึดอายุใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในปัจจุบัน ในสาขาที่มีความจำเป็น
- 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) เร่งกวัดขันการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายอย่างเข้มงวดจริงจังและต่อเนื่อง
- 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

๒๕ ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

ภาวะการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงอุปสงค์ และในเชิงอุปทาน เกิดจากหลายปัจจัย เช่น ภาคการศึกษา ผลิตกำลังคนไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การเข้าสู่คนผู้สูงอายุ ทัศนคติในการทำงานของแรงงานรุ่นใหม่ การใช้แรงงานอย่างเข้มข้นมากกว่าเทคโนโลยี และมีการลงทุนด้านเทคโนโลยีน้อย

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เตรียมความพร้อมของผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจในการทำงานแก่ผู้เรียน และผู้ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๗ กลยุทธ์ คือ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ รักษาอัตราการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน (Labour Force Participation Rate) ยกระดับกำลังแรงงานให้มีสมรรถนะสูง เพื่อยกระดับทักษะของกำลังแรงงานและสนับสนุนการคงอยู่ในตลาดแรงงาน 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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างความเหมาะสมในด้านรายได้เนื่องจากค่าจ้างถือเป็นปัจจัยสำคัญของแรงงานต่อการตัดสินใจและออกจากตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

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

๓) ทบทวนรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สนับสนุนการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุ และสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่ยู่นอกระบบให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่กลุ่มผู้อยู่นอกกำลังแรงงานให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สนับสนุนการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมในภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมโยงด้านข้อมูลและการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

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

๒๖ 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

- การแก้ปัญหาอุปสรรค 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 และการหลอมรวม

ของเทคโนโลยีในอนาคต

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 พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์

๒) สร้างสื่อ คลังสื่อและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก

๓) เพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชนแบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยี

๔) 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 วิทยาลัยอาชีวศึกษา ทักษะวิชาชีพ และบุคลากรภาครัฐ 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

๒๗ 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 และมีมาตรฐานผลผลิตทางการเกษตรที่ตรงกับความต้องการของตลาด โดยประกอบไปด้วย ๖ มาตรการหลัก ได้แก่ การเกษตรแบบครบวงจรรายบุคคลผ่านการบูรณาการ การบูรณาการด้านการท่องเที่ยวแบบครบวงจร การบูรณาการงานบริการด้านการลงทุนข้ามหน่วยงาน การบูรณาการการนำเข้าส่งออกแบบครบวงจร การส่งเสริม SME แบบบูรณาการเชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเติบโต และระบบภาษีบูรณาการข้ามหน่วยงานแบบครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน

มุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการรักษาความปลอดภัย จากทั้งภัยภายในประเทศและภัยนอกประเทศ โดยเปลี่ยนจากการแก้ไขสถานการณ์มาเป็นการป้องกันก่อนเกิดเหตุมากขึ้น ผ่าน ๔ มาตรการ ได้แก่ การรักษาความปลอดภัยสาธารณะในเชิงรุกโดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก การประเมินความเสี่ยงผู้โดยสารข้ามแดนล่วงหน้า และพิสูจน์ตัวตนผ่านช่องทางอัตโนมัติ การบูรณาการข้อมูลเพื่อป้องกันภัยธรรมชาติ และการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อการบริหารจัดการในภาวะวิกฤต

๒๘ 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) ขึ้นภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาและเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก” ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ คือ การปฏิรูปอุตสาหกรรม การปฏิรูปนิเวศอุตสาหกรรม และการเชื่อมโยงอุตสาหกรรมไทยกับเศรษฐกิจโลก

การเปลี่ยนผ่านสู่อุตสาหกรรม ๔.๐ จะใช้กลไกการเพิ่มผลิตภาพด้วยองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการใหม่ๆ และการใช้หุ่นยนต์และเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานและสังคมผู้ประกอบการ โดยส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการประกอบธุรกิจ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของบุคลากรทั้งแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการ และบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่รองรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งการสร้างบุคลากรด้านเทคโนโลยีที่มีความสามารถในการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมต่างๆ ที่มีอัตราค่าเฉลี่ยเพียงพอต่อการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมในรูปแบบใหม่ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาเทคโนโลยีของประเทศต่อไปในอนาคต

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

จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ภาคการเกษตรของไทยยังคงประสบกับปัญหามากมาย เช่น ราคาผลผลิตที่ขาดเสถียรภาพ การใช้ปัจจัยการผลิตที่ไม่เหมาะสม ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และปัญหาหนี้สินครัวเรือนเกษตรกรที่ยังอยู่ระดับสูง แม้รัฐบาลจะได้กำหนดแนวทางและมาตรการในการช่วยเหลือต่าง ๆ มาโดยตลอด แต่ส่วนใหญ่เป็นแผนระยะสั้นที่ขาดความต่อเนื่องและการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า ดังนั้น

เพื่อเป็นการวางรากฐานการพัฒนาในระยะยาวอันจะนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานในการพัฒนาภาคการเกษตรให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ 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 การพัฒนาเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรในเรื่องการเข้าถึงข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ และการรวมกลุ่มให้เข้มแข็ง ระบบการผลิตเพิ่มผลผลิตต่อหน่วยพื้นที่ภายใต้ข้อจำกัดของขนาดพื้นที่ถือครอง ซึ่งมีแนวโน้มลดลงในอนาคต ปัจจัยการผลิตต้องหาแนวทางรองรับปัญหาที่กำลังจะเกิดขึ้นและมีแนวโน้มเพิ่มความรุนแรงเพิ่มขึ้น ได้แก่ แรงงานเกษตรอายุเฉลี่ยสูงขึ้น และเกษตรกรรุ่นใหม่มีจำนวนน้อย ดินและน้ำมีปัญหาจากการใช้ปัจจัยการผลิตที่ไม่เหมาะสม พื้นที่ชลประทานที่ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ที่มีศักยภาพ เกษตรกรรายย่อยยังมีข้อจำกัดในการใช้เครื่องจักรกลการเกษตร รวมทั้งยังจำเป็นต้องพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อใช้ตลอดห่วงโซ่ตั้งแต่ปัจจัยการผลิต การแปรรูป บรรจุภัณฑ์ และระบบโลจิสติกส์ เช่น การผลิตพืชสัตว์ พันธุ์ดีและการกระจายพันธุ์ให้ทั่วถึง จำเป็นต้องมีการแก้ไขปัญหาหนี้สินและที่ดินทำกินของเกษตรกรกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกินของเกษตรกรมีแนวโน้มลดลงมากจากอดีต ส่วนหนึ่งมาจากปัญหาหนี้สินจากการขาดทุนในการทำเกษตรในส่วนของผลผลิตการเกษตรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการผลิตให้ได้มาตรฐานตามความต้องการของตลาด มีการพัฒนามาตรฐานสินค้าเกษตรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถกำหนดเป็นมาตรฐานสินค้าเกษตรของอาเซียนและมาตรฐานสินค้าเกษตรของโลกต่อไป สินค้าเกษตรต้องมีการพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตร

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

วิสัยทัศน์

“เกษตรกรมั่นคง ภาคการเกษตรมั่งคั่ง ทรัพยากรการเกษตรยั่งยืน”

เป้าประสงค์

เกษตรกรหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (รายได้ประชาชาติต่อหัวมากกว่า 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).เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นคงในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม

๓).บริหารจัดการแรงงานภาคเกษตรและเทคโนโลยีเพื่อทดแทนแรงงานอย่างเป็นระบบรองรับสังคมเกษตรสูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับมาตรฐานสินค้า

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพมาตรฐานสินค้าสู่มาตรฐานระดับสากล โดยใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและความรู้แบบองค์รวม

๒) ส่งเสริมการเกษตรตลอดโซ่อุปทานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและมูลค่าสูงมุ่งสู่การเป็นฟาร์มอัจฉริยะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนเกษตร ๔.๐ ภายใต้ Thailand ๔.๐

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 หน่วยงานทุกภาคส่วนโดยกลไกภาครัฐและปรับระบบบริหารงานให้ทันสมัย

๓) ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายด้านการเกษตรเพื่อรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง

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

เนื่องด้วยสถานการณ์โลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้งจากกระแสโลกาภิวัตน์ อุตสาหกรรมต่างๆ ได้มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถรองรับและสอดคล้องกับความต้องการและความเป็นไปของตลาด เช่นเดียวกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวโลก ซึ่งได้มีการเติบโตและวิวัฒนาการสู่อนาคตอย่างต่อเนื่องจากการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจโลก ใน ๒ ด้านหลัก ได้แก่ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ของการท่องเที่ยว และรายได้จากการท่องเที่ยว ในขณะที่สถานการณ์และแนวโน้มการพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศไทย พบว่า อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทยมีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์สูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคเมื่อพิจารณาภาพรวมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทยใน ๒ ด้าน คือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) จากการท่องเที่ยวและการจ้างงานในประเทศ และรายได้จากการท่องเที่ยว โดยอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทยส่งผลถึงร้อยละ ๑๗ ของ GDP ประเทศในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งถือว่าการท่องเที่ยวไทยมีความสำคัญในระดับสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่นในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก โดยเป็นรองเพียงแค่เขตปกครองพิเศษฮ่องกง ในขณะที่เดียวกันอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทยยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างงานกว่า ๔.๒ ล้านตำแหน่งหรือคิดเป็นร้อยละ ๑๑ ของอัตราการว่างงานในประเทศ ซึ่งอยู่ในระดับใกล้เคียงกับประเทศอื่นในภูมิภาค อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมท่องเที่ยวของไทยยังมีโอกาสในการเพิ่มอัตราการจ้างงาน ในอนาคตได้อีก และปัจจุบันอุตสาหกรรมท่องเที่ยวถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่มีขีดความสามารถทางการแข่งขันในระดับสูง 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 และบริการด้านการท่องเที่ยวให้เกิด ความสมดุลอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการขยายตัว ของการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและสนับสนุนการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทั้งระบบให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและเพียงพอต่อความต้องการตลาด
- ๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวและได้รับประโยชน์ จากการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความสมดุลให้กับการท่องเที่ยวไทยผ่านการตลาดเฉพาะกลุ่ม การส่งเสริมวิถีไทย และการสร้างความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๑) เสริมสร้างภาพลักษณ์คุณภาพและความปลอดภัยให้กับประเทศไทย
- ๒) ส่งเสริมการตลาดแบบเฉพาะกลุ่มเพื่อดึงดูดการเดินทางท่องเที่ยวและกระตุ้นการใช้จ่าย ของนักท่องเที่ยวกลุ่มต่างๆ
- ๓) ส่งเสริมเอกลักษณ์ของประเทศไทยและของแต่ละท้องถิ่น
- ๔) ส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศและการท่องเที่ยวที่สมดุลเชิงพื้นที่และเวลา
- ๕) ส่งเสริมความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและการใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการบูรณาการ การบริหารจัดการการท่องเที่ยว และการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างประเทศ

แนวทางการพัฒนา

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

ส่วนที่ ๓.๒ การประเมินผลปัจจัยและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

๑. ประเด็นเศรษฐกิจไทยปี ๒๕๖๒ และแนวโน้มธุรกิจ ปี ๒๕๖๒

๑.๑ สรุปภาวะเศรษฐกิจไทย

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเผยแพร่รายงานเศรษฐกิจไทย ไตรมาสที่ ๑ ปี ๒๕๖๒ พบว่า เศรษฐกิจขยายตัวร้อยละ ๒.๘ เทียบกับการขยายตัวร้อยละ ๓.๖ ในไตรมาสก่อนหน้า และเมื่อปรับผลของฤดูกาลออกแล้ว เศรษฐกิจไทยในไตรมาสแรกของปี ๒๕๖๒ ขยายตัวจากไตรมาสที่ ๔ ของปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๑.๐

ด้านการใช้จ่าย มีปัจจัยสนับสนุนจากการขยายตัวต่อเนื่องของการบริโภคภาคเอกชน การลงทุน ภาคเอกชน และการขยายตัวเร่งขึ้นของการใช้จ่ายของรัฐบาล ในขณะที่การส่งออกสินค้าปรับตัวลดลงตามการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกและแรงกดดันจากมาตรการกีดกันทางการค้า การบริโภคภาคเอกชนขยายตัว ในเกณฑ์สูงร้อยละ ๔.๖ ต่อเนื่องจากการขยายตัวร้อยละ ๕.๔ ในไตรมาสก่อนหน้า โดยได้รับปัจจัยสนับสนุนจากฐานรายได้และการจ้างงานที่ขยายตัวต่อเนื่อง อัตราเงินเฟ้อที่อยู่ในระดับต่ำ การดำเนินมาตรการดูแลผู้มีรายได้น้อยของภาครัฐ และการปรับตัวเพิ่มขึ้นของความเชื่อมั่นของผู้บริโภค โดยในไตรมาสนี้ การใช้จ่ายซื้อสินค้าคงทนขยายตัวต่อเนื่อง สอดคล้องกับยอดขายรถยนต์นั่งส่วนบุคคลที่ขยายตัวร้อยละ ๑๒.๓ ขณะที่การใช้จ่ายในหมวดสินค้าอื่น ๆ ขยายตัวในเกณฑ์ดี การใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคของรัฐบาลขยายตัวร้อยละ ๓.๓ เร่งขึ้นจากการขยายตัวร้อยละ ๑.๔ ในไตรมาสก่อนหน้า อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายรวมในไตรมาสนี้อยู่ที่ร้อยละ ๒๒.๓ (สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ร้อยละ ๒๒.๐ และสูงกว่าอัตราเบิกจ่ายร้อยละ ๑๘.๘ในไตรมาสเดียวกันของปีก่อน) การลงทุนรวมเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓.๒ เทียบกับการขยายตัวร้อยละ ๔.๒ ในไตรมาสก่อนหน้า โดยการลงทุนภาคเอกชนขยายตัวในเกณฑ์ดีร้อยละ ๔.๔ ต่อเนื่องจากการขยายตัวร้อยละ ๕.๕ ในไตรมาสก่อนหน้า เป็นผลจากการลงทุนในเครื่องมือเครื่องจักรที่ขยายตัวร้อยละ ๕.๑ และการลงทุนในสิ่งก่อสร้างที่ขยายตัวร้อยละ ๑.๘ ส่วนการลงทุน ภาครัฐลดลงเล็กน้อยร้อยละ ๐.๑ เท่ากับการลดลงร้อยละ ๐.๑ ในไตรมาสก่อนหน้า โดยการลงทุนของ รัฐวิสาหกิจลดลงร้อยละ ๑.๔ ในขณะที่การลงทุนของรัฐบาลขยายตัวร้อยละ ๐.๖ อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณ รายจ่ายลงทุนในไตรมาสนี้อยู่ที่ร้อยละ ๑๕.๕ เทียบกับอัตราเบิกจ่ายร้อยละ ๑๗.๔ ในไตรมาสเดียวกันของปีก่อน

การส่งออกสินค้า มีมูลค่า ๖๐,๒๒๑ ล้านดอลลาร์ สรอ. ปรับตัวลดลงร้อยละ ๓.๖ เทียบกับการขยายตัวร้อยละ ๒.๓ ในไตรมาสก่อนหน้า ตามการชะลอตัวของเศรษฐกิจประเทศคู่ค้า และการปรับตัว

ของผู้ประกอบการในต่างประเทศต่อมาตรการกีดกันทางการค้าระหว่างสหรัฐฯ กับจีน โดยปริมาณการส่งออก ลดลงร้อยละ ๓.๙ ในขณะที่ราคาส่งออกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๔

การนำเข้าสินค้า มีมูลค่า ๕๓,๓๙๓ ล้านดอลลาร์ สรอ. ลดลงร้อยละ ๒.๙ เทียบกับการขยายตัว ร้อยละ ๗.๕ ในไตรมาสก่อนหน้า สอดคล้องกับการลดลงของการส่งออก โดยปริมาณการนำเข้าลดลงร้อยละ ๓.๐ ในขณะที่ราคานำเข้าเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๒

เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ยังอยู่ในเกณฑ์ดี โดยอัตราการว่างงานยังอยู่ในระดับต่ำที่ร้อยละ ๐.๙ อัตราเงินเฟ้อทั่วไปเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๐.๗ บัญชีเดินสะพัดเกินดุล ๑๔.๖ พันล้านดอลลาร์ สรอ. (๔๖๐.๕ พันล้านบาท) หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙ ของ GDP เงินทุนสำรองระหว่างประเทศ ณ สิ้นเดือนมีนาคม ๒๕๖๒ อยู่ที่ ๒๑๒.๒ พันล้านดอลลาร์ สรอ. และหนี้สาธารณะ ณ สิ้นเดือนมีนาคม ๒๕๖๒ มีมูลค่าทั้งสิ้น ๖,๙๐๘.๗ พันล้านบาท คิดเป็น ร้อยละ ๔๐.๓ ของ GDP

๑.๒ แนวโน้มเศรษฐกิจไทย ปี ๒๕๖๒

เศรษฐกิจไทยปี ๒๕๖๒ คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ ๓.๓ – ๓.๘ (ค่ากลางการประมาณการร้อยละ ๓.๖) โดยมีแรงสนับสนุนสำคัญ ประกอบด้วย (๑) แนวโน้มการขยายตัวในเกณฑ์ดีของอุปสงค์ภายในประเทศ ทั้งในด้านการใช้จ่ายภาคครัวเรือนที่มีปัจจัยสนับสนุนจากฐานรายได้ที่ขยายตัวต่อเนื่อง อัตราการว่างงาน และอัตราเงินเฟ้อที่ยังอยู่ในระดับต่ำ ราคาสินค้าเกษตรหลายรายการที่อยู่ในเกณฑ์ดี รวมทั้งการดำเนินมาตรการดูแลผู้มีรายได้น้อยผ่านบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ด้านการลงทุนภาคเอกชนที่มีปัจจัยสนับสนุนจากอัตราการใช้กำลังการผลิตที่อยู่ในเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการขยายการลงทุน การเพิ่มขึ้นของมูลค่าการอนุมัติโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนการย้ายฐานการผลิตภายใต้การเพิ่มขึ้นของแรงกดดันจากมาตรการกีดกันทางการค้า และความคืบหน้าของโครงการลงทุนภาครัฐ และด้านอุปสงค์ภาครัฐที่มีแนวโน้มขยายตัวเร่งขึ้นทั้งการใช้จ่าย และการลงทุน (๒) แนวโน้มการปรับตัวดีขึ้นอย่างช้า ๆ ของเงื่อนไขการส่งออกในช่วงครึ่งปีหลัง โดยเฉพาะการปรับตัวลดลงของสินค้าคงคลังในประเทศเศรษฐกิจหลัก การผ่อนคลายลงของปัญหาการขาดแคลนหน่วยประมวลผลคอมพิวเตอร์ ในตลาดโลก และการปรับตัวของทิศทางการค้าที่คาดว่าจะชัดเจนมากขึ้นตามแรงกดดันจากมาตรการกีดกันทางการค้า (๓) แนวโน้มการปรับตัวดีขึ้นของแรงขับเคลื่อนจากภาคการท่องเที่ยว และ (๔) ฐานการขยายตัวที่อยู่ในระดับต่ำในครึ่งหลังของปี ทั้งนี้ คาดว่ามูลค่าการส่งออกสินค้าจะขยายตัว ร้อยละ ๒.๒ การบริโภคภาคเอกชน และการลงทุนรวมขยายตัวร้อยละ ๔.๒ และร้อยละ ๔.๕ ตามลำดับ อัตราเงินเฟ้อทั่วไปเฉลี่ยอยู่ในช่วงร้อยละ ๐.๗ – ๑.๒ และบัญชีเดินสะพัดเกินดุลร้อยละ ๕.๙ ของ GDP

๑.๓ สรุปภาวะเศรษฐกิจต่างประเทศ

ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์วิเคราะห์ว่า เศรษฐกิจโลกปี ๒๐๑๙ มีทิศทางชะลอตัวต่อเนื่องโดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศในเขต ยุโรป จีน และกลุ่มประเทศ กำลังพัฒนา (EM) ในเอเชียจากผลกระทบสงครามการค้าขณะที่การเติบโตของสหรัฐฯ และญี่ปุ่นยังมีแนวโน้ม ค่อนข้างดี เศรษฐกิจโลกมีแนวโน้มขยายตัวในอัตราที่ชะลอตัวลงจากผลกระทบของสงครามการค้าสหรัฐฯ-จีน ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาวะการส่งออกอย่างต่อเนื่อง รวมถึงความไม่แน่นอนทางการเมืองที่เพิ่มขึ้นในหลายภูมิภาค โดยเฉพาะในเขตยุโรปจากประเด็น Brexit ที่ยังมีแนวโน้มยืดเยื้อ เศรษฐกิจยุโรปและจีนมีทิศทางชะลอตัว ลงชัดเจนสะท้อนจากดัชนีชี้วัดกิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะภาคการผลิตและการส่งออกที่หดตัวต่อเนื่อง จากสาเหตุทั้งปัจจัยภายนอกเรื่องสงครามการค้าที่สร้างความไม่แน่นอนในการวางแผนของภาคธุรกิจ และจาก ปัจจัยภายในยุโรป เช่น การชะลอตัวของภาคอุตสาหกรรมรถยนต์ในเยอรมนีและการประท้วงในฝรั่งเศส

รวมถึงปัจจัยภายในจีน เช่น การลดบทบาทของภาคธนาคารเงาและการทยอยลดการก่อหนี้ ปัจจัยเหล่านี้เป็นสาเหตุหลักของการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ชะลอตัวของทั้งสองภูมิภาค อย่างไรก็ตาม เศรษฐกิจหลักอย่างสหรัฐฯ และญี่ปุ่น ยังมีแนวโน้มการขยายตัวค่อนข้างแข็งแกร่ง โดยในสหรัฐฯ คาดการณ์ภาครัฐยังมีแผนการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่และในญี่ปุ่นทั้งภาครัฐและเอกชนยังมีแนวโน้มลงทุนเพิ่มขึ้นในช่วงโค้งสุดท้ายก่อนงาน Tokyo Olympics ๒๐๒๐ รวมถึงอานิสงส์การเร่งใช้จ่ายของภาครัฐเร็วขึ้นก่อนการขึ้นภาษีการบริโภคในเดือนตุลาคม แม้เศรษฐกิจโลกจะมีทิศทางชะลอตัวลงตามวัฏจักรเศรษฐกิจและจากความไม่แน่นอนเชิงนโยบายที่ยังมีอยู่ แต่เศรษฐกิจภูมิภาคหลักส่วนใหญ่ยังขยายตัวได้ต่อเนื่องจากพื้นฐานของตลาดแรงงานที่ฟื้นตัวดี ตลอดจนค่าจ้างแรงงานที่มีแนวโน้มเร่งตัวขึ้นและมีส่วนช่วยสนับสนุนการบริโภคภาคเอกชน ด้านนโยบายการเงิน ในกลุ่มประเทศ DM เริ่มเปลี่ยนไปในทิศทางที่ผ่อนคลายขึ้นหากเทียบกับไตรมาสก่อนธนาคารกลางสหรัฐฯ (Fed) ส่งสัญญาณชะลอแผนการเข้มงวดนโยบายการเงินโดยหยุดการขึ้นดอกเบี้ยนโยบายในปี ๒๐๑๙ พร้อมประกาศยกเลิกการลดงบดุลของ Fed ณ สิ้นเดือนกันยายน ด้านธนาคารกลางยุโรป (ECB) ได้ประกาศจะออกมาตรการผ่อนคลายเพิ่มเติม (TLTRO๓) ซึ่งจะเริ่มใช้เดือนกันยายน และธนาคารกลางญี่ปุ่น (BOJ) ยังไม่มีแนวโน้มปรับขึ้นดอกเบี้ยนโยบายในปี เนื่องจากคาดการณ์เงินเฟ้อจะอยู่ในระดับต่ำ ส่วนกลุ่มประเทศเศรษฐกิจใหม่(EM) โดยเฉพาะภูมิภาคเอเชีย การเติบโตมีแนวโน้มชะลอลงเล็กน้อยจากภาคการส่งออกที่ชะลอตัวลงตามภาวะการค้าโลกที่ยังมีความไม่แน่นอน จากมาตรการกีดกันทางการค้าจากสหรัฐฯ ทั้งจากภาษีนำเข้าสินค้าจีน (มาตรา ๓๐๑) ที่มีผลต่อเนื่องจากปี ๒๐๑๘ และภาษีนำเข้าหอยนางรมยักษ์และชิ้นส่วน (มาตรา ๒๓๒) ที่อยู่ระหว่างการพิจารณา แต่การเติบโตของกลุ่ม EM ในหลายประเทศจะเน้นการบริโภคภาคเอกชนและการใช้จ่ายภาครัฐ โดยเฉพาะการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานมากขึ้นเพื่อทดแทนการส่งออกที่มีแนวโน้มชะลอลงในภาพรวม

ทั้งนี้ ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์วิเคราะห์ถึงความเสี่ยงสำคัญในปี ๒๐๑๙ สำหรับเศรษฐกิจโลก ๓ ประการ ได้แก่ ๑) สงครามการค้า ๒) ภาวะการเงินโลกที่ตึงตัว และ ๓) ปัญหาภูมิรัฐศาสตร์ ยังมีความไม่แน่นอนสูงแต่ทิศทางมีแนวโน้มดีขึ้น ในช่วงไตรมาส ๑ ทิศทางของความเสี่ยง โดยเฉพาะสงครามการค้าและภาวะการเงินโลกเป็นไปในด้านการผ่อนคลายจากความพยายามในการเจรจาหาข้อตกลงทางการค้าสหรัฐฯ และจีนการขยายเวลาพักบงสงครามการค้าชั่วคราว และการปรับลดโอกาสการขึ้นดอกเบี้ยของ Fed และ ECB ในปีนี้ ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศที่คลายความกังวลให้กับตลาดการเงินโลก ขณะที่ปัญหาการเมืองโดยเฉพาะบทสรุป Brexit แม้จะมีการเลื่อนกำหนด Brexit จากเดิมวันที่ ๒๙ มีนาคมออกไปซึ่งช่วยลดโอกาสการเกิด Brexit แบบไร้ข้อตกลง (no-deal) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของสหราชอาณาจักรและสหภาพยุโรปอย่างมากแต่การหาข้อสรุปที่ทำให้ทุกฝ่ายพอใจยังเป็นเรื่องที่ท้าทายและต้องอาศัยเวลาในการเจรจาต่อรอง ความไม่แน่นอนและความเสี่ยงเหล่านี้มีโอกาส่งผลกระทบต่อตลาดการเงินและภาคธุรกิจได้ในระยะข้างหน้า นอกจากนี้ ความเสี่ยงส่วนอื่น เช่น การคว่ำบาตรอิหร่านและเวเนซุเอลา รวมไปถึงการเลือกตั้งที่จะมีขึ้นในหลายภูมิภาคทั่วโลก จะมีโอกาสสร้างความผันผวนในตลาดการเงินโลกในระยะต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

๒ สถานการณ์แรงงาน

๑) กำลังแรงงาน ผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากรปี ๒๕๖๑ พบว่าผู้มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ๕๖.๒๘ ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้พร้อมจะทำงาน ๓๘.๔๓ ล้านคน ซึ่งประกอบด้วยผู้มีงานทำ

๓๗.๘๖ ล้านคน ผู้ว่างงาน ๐.๔๐ แสนคน และผู้ที่รอฤดูกาล ๐.๒๖ ล้านคน ส่วนผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงานหรือผู้ที่ไม่พร้อมทำงาน ๑๗.๘๕ ล้านคน ได้แก่ แม่บ้าน นักเรียน คนชรา เป็นต้น

๒) การมีงานทำ สำหรับจำนวนผู้มีงานทำ ๓๗.๘๖ ล้านคน ประกอบด้วยผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม ๑๒.๑๗ ล้านคน และนอกภาคเกษตรกรรม ๒๕.๗๐ ล้านคน เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๐ พบว่าผู้ทำงานเพิ่มขึ้น ๔.๐๖ แสนคน (จาก ๓๗.๔๖ ล้านคน เป็น ๓๗.๘๖ ล้านคน) โดยผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรมมีจำนวนเพิ่มขึ้น ๓.๘๕ แสนคน โดยอุตสาหกรรมที่มีผู้มีงานทำขยายตัวสูง ๓ อันดับแรก เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา คือ สาขาการทำเหมืองแร่ขยายตัวเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๔.๐๐ (จำนวน ๙,๐๒๕ คน) รองลงมาคือ กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค เพิ่มขึ้นร้อยละ ๖.๓๙ (จำนวน ๒๓,๒๔๕ คน) และกิจกรรมบริการอื่นๆ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔.๖๔ (จำนวน ๓๙,๑๒๕ คน) ตามลำดับ ส่วนสาขาลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ๓ อันดับแรก คือการจัดหาน้ำ การจัดการและบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล ลดลงร้อยละ ๒๒.๒๐ (จำนวน ๒๒,๐๐๘ คน) รองลงมาคือ ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ ลดลงร้อยละ ๑๐.๗๓ (จำนวน ๑๓,๖๑๕ คน)

๓) การว่างงาน จำนวนการว่างงานในปี ๒๕๖๑ มีทั้งสิ้น ๔.๐๔ แสนคน หรือคิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ ๑.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๐ จำนวนผู้ว่างงานลดลง ๔.๖๓ หมื่นคน

เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา ปี ๒๕๖๑ พบว่า ผู้ว่างงานที่สำเร็จการศึกษามากที่สุด ๓ อันดับแรกคือ ระดับอุดมศึกษา ๑.๖๐ แสนคน (คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๕๗) รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ๐.๘๔ แสนคน (คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๓) และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ๐.๗๘ แสนคน (คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔๐) ตามลำดับ

๓ สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและรายได้ส่งกลับ

จากข้อมูลวารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒๗ ประจำเดือนมิถุนายน ๒๕๖๒ ของกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ระบุสถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๒ มีแรงงานไทยที่ยังคงทำงานในต่างประเทศทั้งสิ้น ๑๕๔,๙๖๗ คน โดยประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ไต้หวัน อิสราเอล และสาธารณรัฐเกาหลี สำหรับประเภทงานที่แรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด คือ แรงงานทั่วไป แรงงานด้านการผลิต และแรงงานด้านการเกษตร

ภาพที่ ๕ จำนวนแรงงานไทยที่ยังคงทำงานในต่างประเทศและ ๕ อันดับประเทศที่มีแรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๒



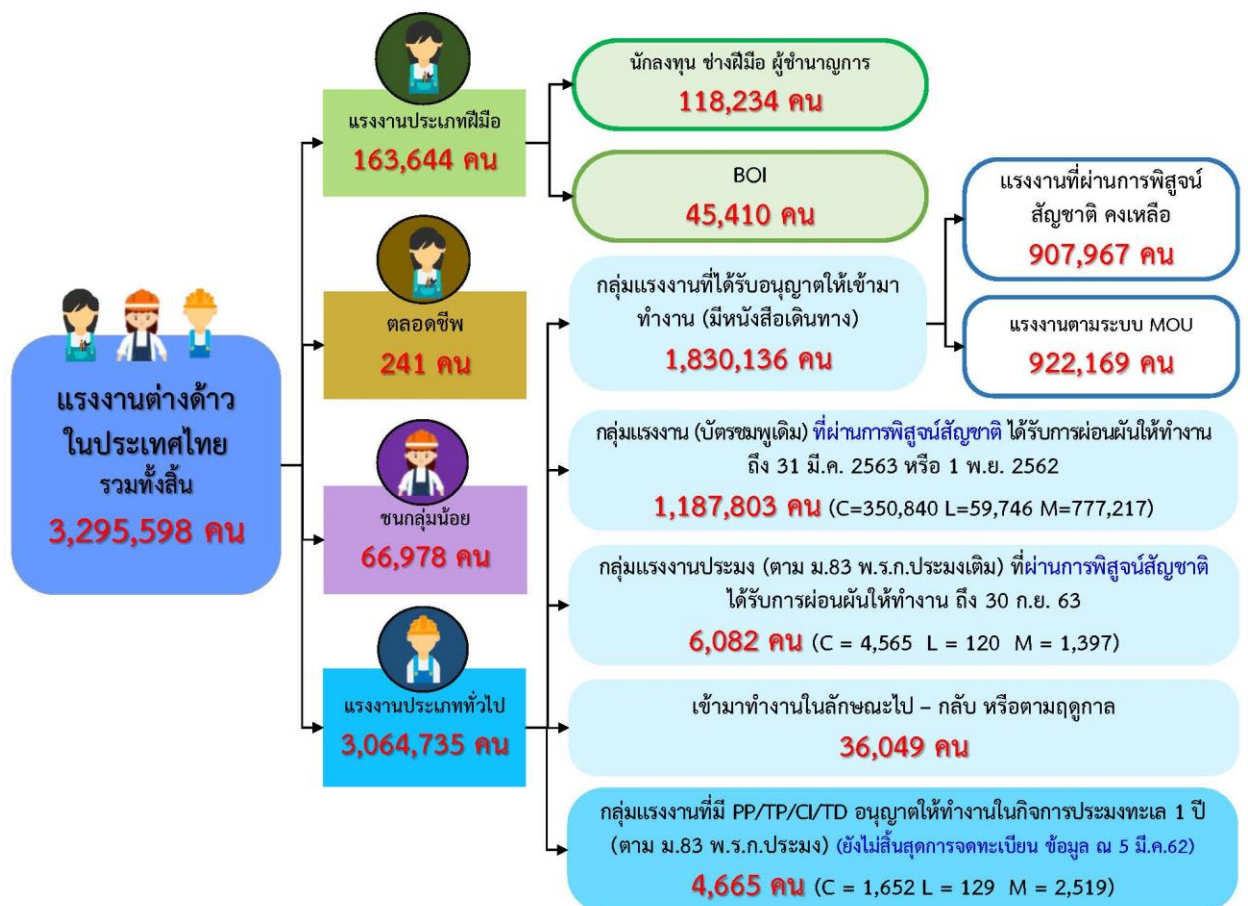
ภาพที่ ๖ อันดับแรกของประเทศที่มีแรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๒ จำแนกตามกลุ่มประเทศ



๔ สถานการณ์ด้านแรงงานต่างด้าวและการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๔.๑ สถานการณ์ด้านแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ณ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

ภาพที่ ๗ สถานการณ์ด้านแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ณ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๒



๔.๒ ผลการดำเนินการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานกระทรวงแรงงาน

รัฐบาลไทยได้ปฏิรูปการต่อต้านการค้ำมนุษย์อย่างจริงจัง โดยประกาศเป็นวาระแห่งชาติ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ และมอบหมายให้กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก “ด้านการป้องกัน” โดยในห่วงโซ่ที่ผ่านมาได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานเชิงนโยบายผ่านคณะกรรมการแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์และแรงงานผิดกฎหมาย (อกร.) โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการขับเคลื่อนและปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน คณะที่ ๕ โดยมีรองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) เป็นประธาน ตลอดจนมีการขับเคลื่อนและติดตามผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน (ศปคร.) ซึ่งมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้บัญชาการศูนย์ฯ โดยขับเคลื่อนผ่านยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ และแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน จนบรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม โดยในปี ๒๕๖๒ ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับสถานการณ์การค้ำมนุษย์ในระดับ Tier ๒ เป็นปีที่ ๒ ติดต่อกัน ตลอดจนสหภาพยุโรปประกาศปลดใบเหลืองประมงให้กับประเทศไทย อีกทั้งยังได้รับการจัดอันดับป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ในระดับความสำเร็จสูงสุด (Significant Advancement) ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของรัฐบาลที่ต้องการขจัดปัญหาการค้ำมนุษย์ และการบังคับใช้แรงงานให้หมดไปจากประเทศไทย อย่างยั่งยืน โดยมีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

๑) การพัฒนากฎหมาย

๑.๑) **ตราพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. ๒๕๖๒** ซึ่งมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๒ โดยเพิ่มเติมฐานความผิด และบทลงโทษเกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานหรือบริการไว้ในกฎหมาย ตลอดจนกำหนดให้ใช้มาตรการคุ้มครอง เยียวยา ช่วยเหลือผู้เสียหาย และบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยวิธีการพิจารณาคดีค้ามนุษย์กับการกระทำความผิดฐานการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

๑.๒) **ตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒** ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒ และจะมีผลบังคับใช้ภายใน ๑๘๐ วัน (๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒) โดยกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานประมงให้ได้รับสิทธิด้านสุขภาพ ประกันสังคม และความปลอดภัยในการทำงาน

๑.๓) **บังคับใช้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมแก้ไขกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑** โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน โดยให้จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้งผ่านบัญชีธนาคารของลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการโอนเงินเข้าบัญชี สำหรับเรือประมงนอกน่านน้ำต้องจัดให้มีอุปกรณ์หรือระบบการสื่อสารผ่านดาวเทียมให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓ ของลูกจ้างทั้งหมดบนเรือ เพื่อให้สามารถติดต่อหรือประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ สามี่ ภรรยา หรือญาติ ได้ตลอดเวลา

๑.๔) **ออกระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจแรงงาน และการดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิด ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๖๑** เพื่อให้การปฏิบัติและบังคับใช้กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถดำเนินคดีกับนายจ้างที่กระทำความผิดได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ในฐานความผิดไม่จ่ายค่าจ้างตรงเวลา จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือยึดเอกสารสำคัญของลูกจ้าง

๑.๕) **ออกพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม** เพื่อกำหนดมาตรการควบคุมและตรวจสอบการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน

กับนายจ้างในประเทศ ตลอดจนแก้ไขปัญหากระบวนการขออนุญาต และความยากลำบากในการเปลี่ยนนายจ้างของแรงงานต่างด้าว รวมทั้งกำหนดมาตรการป้องกัน คຸ້ມครอง เยียวยา บังคับใช้กฎหมาย และปรับปรุงอัตราโทษให้มีความเหมาะสม เพื่อปกป้องแรงงานต่างด้าวไม่ให้ถูกละเมิดและบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

๒) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑) จัดระเบียบแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้เข้าสู่ระบบ โดยจัดทำทะเบียนฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว (Database) ๑,๑๘๗,๘๐๓ คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานในกิจการประมงทะเลจำนวน ๑๑๔,๕๕๘ คน เพื่อกำกับ ดูแล ตรวจสอบและช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

๒.๒) จัดระเบียบแรงงานประมง โดยจัดเก็บข้อมูลอัตลักษณ์ม่านตา (Iris Scan) ของแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและแปรรูปสัตว์น้ำ รวม ๑๗๑,๑๒๘ คน (ประมงทะเล ๕๘,๓๒๒ คน และแปรรูปสัตว์น้ำ ๑๑๒,๘๐๖ คน) พร้อมนำฐานข้อมูลที่ได้ไปใช้สนับสนุนการตรวจแรงงานประมงด้วยเครื่องสแกนม่านตา (Iris Scan) ณ ศูนย์ PIPO ๓๐ แห่ง โดยตั้งแต่วันที่ ๑๐ พฤษภาคม – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๑ มีผลการดำเนินงานตรวจเรือ จำนวน ๓,๗๑๒ ลำ แรงงานต่างด้าว จำนวน ๒๖,๒๑๕ คน ยังไม่พบแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายลักลอบทำงานในกิจการประมง

๒.๓) ส่งเสริมมาตรการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามระบบ MOU อย่างต่อเนื่อง โดยเจรจากับประเทศต้นทางเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการนำเข้า อาทิ การลดขั้นตอน/ระยะเวลาการนำเข้า ในส่วนของไทยจากเดิม ๒๕ วัน เหลือเพียง ๑๕ วัน และการลดค่าธรรมเนียมในส่วนของไทย จากเดิม ๕,๔๐๐ บาท เหลือ ๑,๙๐๐ บาท เพื่อเป็นการจูงใจให้นายจ้างจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวตามระบบ MOU คงเหลือทั้งสิ้น ๙๒๕,๘๑๓ คน เป็นแรงงานประมง จำนวน ๗,๙๒๙ คน โดยในปี ๒๕๖๐ มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานตามระบบ MOU จำนวน ๓๑๕,๔๕๙ คน ปี ๒๕๖๑ จำนวน ๔๔๒,๗๒๖ คน และปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑๖๕,๖๒๕ คน ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๒.๔) แก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานในภาคประมง ภายใต้นโยบายสำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ ๑) ขยายระยะเวลาการทำงานให้กับแรงงานประมงกลุ่มมาตรา ๘๓ แห่งพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว ออกไปอีก ๒ ปี (ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) จำนวน ๖,๐๘๒ คน ๒) เร่งรัดนำเข้าแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงตามระบบ MOU จำนวน ๒,๒๓๒ คน และ ๓) อนุญาตให้คนต่างด้าวที่มีเอกสารรับรองบุคคลจากประเทศต้นทาง (Passport/Temporary Passport/Certificate of Identity/Travel Document) สามารถทำงานในกิจการประมงทะเลได้ ๑ ปี จำนวน ๕,๙๕๘ คน ทั้งนี้ อยู่ระหว่างพิจารณาต่ออายุแรงงานต่างด้าวที่ใบอนุญาตจะหมดอายุ ระหว่างวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ออกไปอีก ๒ ปี จำนวน ๒,๐๕๖,๔๖๗ คน โดยนำเข้าขั้นตอน/กระบวนการนำเข้าแรงงานตามระบบ MOU มารองรับมาตรการดำเนินงานโดยแรงงานไม่จำเป็นต้องเดินทางกลับประเทศต้นทาง นอกจากนี้อยู่ระหว่างเพิ่มประสิทธิภาพการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงตามระบบ MOU จากประเทศเมียนมา โดยเร่งรัดเจรจาให้ประเทศต้นทางลดระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการนำเข้าแรงงานประมงตามระบบ MOU ผ่านศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง (เกาะสอง – ระนอง)

๓) การเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

๓.๑) การเพิ่มจำนวนล่ามและผู้ประสานงานด้านภาษา รัฐบาลเล็งเห็นความสำคัญของการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียม โดยมีความพยายามที่จะลดช่องว่างทางด้านภาษา ด้วยการเพิ่มจำนวนล่ามและผู้ประสานงานด้านภาษา เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการและช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว โดยในปี ๒๕๕๙ มีจำนวน ๗๒ คน ปี ๒๕๖๐ มีจำนวน

๑๓๔ คน และปี ๒๕๖๑ มีจำนวน ๑๕๓ คน เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ เพื่อพัฒนาศักยภาพล่ามและผู้ประสานงานด้านภาษา กระทรวงแรงงานได้ร่วมกับองค์การระหว่างประเทศ เพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) จัดทำคู่มือล่ามด้านแรงงาน เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการล่ามแปลภาษา ให้มีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกแห่ง โดยได้เปิดตัวคู่มือล่ามด้านแรงงานเมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑ และแจกจ่ายให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านแรงงานแล้ว

๓.๒) การเพิ่มพนักงานตรวจแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีความพยายามในการเพิ่มจำนวนพนักงานตรวจแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยแต่งตั้งเจ้าหน้าที่จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและหน่วยงานอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้เพียงพอกับจำนวนแรงงานในประเทศที่ต้องให้การคุ้มครองดูแล โดยในปี ๒๕๕๙ มีจำนวน ๑,๒๔๕ คน ปี ๒๕๖๐ จำนวน ๑,๕๐๖ คน และในปี ๒๕๖๑ จำนวน ๑,๖๙๒ คน เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๓.๓) การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มงวดและต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็น กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. ๒๕๖๒ และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ซึ่งอยู่ระหว่างประกาศในราชกิจจานุเบกษามีผลบังคับใช้ โดยในปี ๒๕๖๑ ได้เพิ่มความเข้มข้นการตรวจสอบบริษัทผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ จำนวน ๖๗ แห่ง ไม่พบการกระทำความผิด ตรวจสอบบริษัทจัดหางานให้คนไทยเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ จำนวน ๓๖๗ แห่ง พบการกระทำความผิด จำนวน ๑ แห่ง การตรวจสอบและดำเนินคดีกับนายหน้าเถื่อน จำนวน ๔๕๒ ราย และการตรวจสอบสถานประกอบกิจการในระบบ กลุ่มเสี่ยง เรือประมง และสถานประกอบกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ จำนวน ๑๒๑,๘๕๕ แห่ง พบการกระทำความผิด ๑๑,๕๑๓ แห่ง ซึ่งทำให้มั่นใจได้ว่าแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว จะได้รับการคุ้มครองตามหลักมาตรฐานสากล โดยเฉพาะแรงงานประมงจะต้องได้รับการดูแลคุ้มครองสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานบนเรือประมงอย่างดี นอกจากนี้ ได้มีการจัดฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงานและผู้ประสานงานด้านภาษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและช่วยเหลือแรงงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓.๔) ยกระดับกระบวนการคัดกรองผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับ เมื่อต้นปี ๒๕๖๑ ได้เริ่มใช้แบบคัดกรองแรงงานบังคับเบื้องต้นกับสถานประกอบการในระบบ กลุ่มเสี่ยง เรือประมง สถานประกอบกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ และแรงงานที่มายื่นคำร้องการรับเรื่องร้องทุกข์ รวมทั้งสิ้น ๔,๘๓๑ แห่ง ลูกจ้าง ๑๑,๖๙๘ คน ส่งผลให้พบผู้กระทำความผิดเข้าข่ายการใช้แรงงานบังคับ จำนวน ๘ แห่ง ลูกจ้าง ๒๕ ราย ในจำนวนนี้ มีสหวิชาชีพเข้าคัดแยกพบว่า เป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ๔ แห่ง ลูกจ้าง ๖ ราย ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินการติดตามสิทธิประโยชน์ค่าจ้าง รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๕๗๑,๔๒๕ บาท

๔) การพัฒนาช่องทางร้องทุกข์ร้องเรียนและช่วยเหลือแรงงาน

๔.๑) พัฒนาสายด่วนกระทรวงแรงงาน ๑๕๐๖ โดยรวมช่องทางติดต่อสอบถาม หรือการร้องทุกข์ร้องเรียนของกระทรวงแรงงานไว้ด้วยกัน ทั้งบริการด้านการประกันสังคม การจ้างงาน การคุ้มครองแรงงาน และการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มจำนวนล่าม ๓ ภาษา ได้แก่ เมียนมา กัมพูชา ลาว โดยมีผู้ใช้บริการและให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งสิ้น ๓๓๙,๘๓๓ ครั้ง จำแนกเป็นด้านการจ้างงาน ๒๑๐,๔๕๑ ครั้ง ด้านการคุ้มครองแรงงาน ๑๑๔,๗๘๓ ครั้ง นำไปสู่การดำเนินคดี รวม ๗๒๑ คดี

๔.๒) การจัดตั้งศูนย์ต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือและป้องกันการบังคับใช้แรงงาน

๔.๒.๑) ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง โดยจัดตั้งในปี ๒๕๕๙ จำนวน ๓ แห่ง ในจังหวัดตาก หนองคาย และสระแก้ว ในปี ๒๕๖๑ จัดตั้งเพิ่มเติม ๒ แห่ง ในจังหวัดมุกดาหาร

และระนอง ทั้งนี้ ในปี ๒๕๖๐ ดำเนินการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย จำนวน ๒๘๗,๗๐๖ ราย ปี ๒๕๖๑ จำนวน ๔๔๒,๗๔๕ ราย และปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑๑๘,๐๗๖ คน ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๔.๒.๒) ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว จัดตั้งในปี ๒๕๕๙ จำนวน ๑๐ จังหวัด ได้แก่ สมุทรสาคร สุราษฎร์ธานี สงขลา สมุทรปราการ ชลบุรี ระนอง เชียงใหม่ นครราชสีมา ขอนแก่น และตาก โดยในปี ๒๕๖๒ ได้ให้การช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว จำนวน ๑๒๙,๒๓๙ คน เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๑ ที่มีจำนวน ๑๑๓,๖๔๔ คน

๔.๒.๓) จัดตั้งศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล ร่วมกับ Stella Maris ในปี ๒๕๕๙ จำนวน ๑ แห่ง ในจังหวัดสงขลา ในปี ๒๕๖๐ จัดตั้งเพิ่มเติม ๓ แห่ง ในจังหวัดปัตตานี ชลบุรี และระยอง โดยได้ช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานภาคประมง รวมทั้งสิ้น ๖,๐๗๑ คน เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๐ ที่มีจำนวน ๕,๘๒๙ คน

๔.๒.๔) จัดตั้งศูนย์ลูกเรือประมงจังหวัดสมุทรสาคร ร่วมกับ LPN เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเฝ้าระวังการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในภาคประมง และให้ความช่วยเหลือแรงงานประมง จำนวน ๙๘๕ คน

๕) การยกระดับการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล

๕.๑) ให้สัตยาบันพิธีสารส่วนเสริมปี ค.ศ. ๒๐๑๔ ส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐ เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๑ ซึ่งถือเป็นประเทศแรกในเอเชียและเป็นประเทศที่ ๒๔ ของโลก ในส่วนของการอนุวัติการตามอนุสัญญาฯ ได้ตราพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้นมารองรับ

๕.๒) ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๘ ว่าด้วยการทำงานภาคประมง ค.ศ. ๒๐๐๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒ ทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศแรกในภูมิภาคเอเชียและเป็นประเทศที่ ๑๔ ของโลก สำหรับการอนุวัติการตามอนุสัญญาฯ ได้ตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้นมารองรับ

๕.๓) ส่งเสริมให้สถานประกอบการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีไปใช้ (Good labour Practice: GLP) ในสถานประกอบการกิจการทั่วไป รวมทั้งอุตสาหกรรมประมงทะเลและกิจการที่เกี่ยวข้อง ๑๐,๑๕๙ แห่ง ตลอดจนส่งเสริมให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓) Thailand Labor Standard (TLS) จำนวน ๑,๑๗๑ แห่ง และส่งเสริมให้สถานประกอบการที่ได้รับ TLS ได้รับตราสัญลักษณ์ Thailand Trust Mark (T-Mark) จำนวน ๒๐๒ แห่ง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือให้กับสินค้าและบริการจากประเทศไทยมากยิ่งขึ้น

๖) แนวทางการดำเนินงานในระยะต่อไป

๖.๑) ดำเนินการต่อไปอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวออกไปอีก ๒ ปี ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนเร่งรัดเจรจากับประเทศต้นทางในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามระบบ MOU เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างยั่งยืน

๖.๒) ปรับปรุงกฎหมายและแนวปฏิบัติเพื่อรองรับการดำเนินงาน ตามพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตลอดจนสร้างการรับรู้ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายให้สามารถนำกฎหมายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๓) ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม เพื่ออนุรักษ์การตามอนุสัญญา C๑๘๘

๖.๔) ดำเนินการรองรับการพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยการรวมตัวและเจรจาต่อรอง เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการรวมตัว/เจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

๕ การคาดประมาณประชากรของประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๘๓

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ โดยใช้ข้อมูลจากสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ.๒๕๕๓ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งข้อมูลประชากรมีความสำคัญอย่างมากในการวางนโยบายและแผนงาน เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การฉายภาพหรือการคาดประมาณประชากรในอนาคต เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เห็นเป้าหมายของการพัฒนาได้เป็นอย่างดี สำหรับประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ทำหน้าที่ประสานงานจัดทำการคาดประมาณประชากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาประเทศ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๔ เป็นต้นมา ข้อมูลการคาดประมาณประชากรชุดต่างๆ ที่ได้จัดทำขึ้นนี้เป็นประโยชน์ยิ่งต่อองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ได้นำไปใช้ประกอบการวางแผนงานและโครงการของตน กล่าวได้ว่าข้อมูลการคาดประมาณประชากรเป็น “ความต้องการอย่างยิ่ง” ของหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบัน

การคาดประมาณประชากรเป็นการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงประชากรในอนาคตข้างหน้า โดยเริ่มจากประชากรที่ใช้เป็นฐาน การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ ชุดนี้ ดำเนินการโดย “คณะทำงานเพื่อคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓” สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คณะทำงานฯ ได้ปรับการคาดประมาณประชากรของประเทศไทยตามข้อมูลล่าสุดที่เกี่ยวกับจำนวน และโครงสร้างอายุ-เพศ ของประชากรที่ใช้เป็นฐาน และที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงประชากรทั้งการเกิด การตาย การย้ายถิ่น และความเป็นเมือง การคาดประมาณประชากรชุดนี้ ใช้ประชากรฐานเป็น **ประชากรที่แฉ่งนับได้จากสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. ๒๕๕๓ แต่ไม่นับรวมผู้ที่ไม่ใช่สัญชาติไทยและไม่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านแล้ว** คาดประมาณไปอีก ๓๐ ปีข้างหน้าจนถึงปี ๒๕๘๓ ซึ่งการคาดประมาณประชากรนั้น 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 **ประชากรที่แฉ่งนับได้จากสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. ๒๕๕๓ แต่ไม่นับรวมผู้ที่ไม่ใช่สัญชาติไทยและไม่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน** และข้อสมมุติต่างๆดังกล่าวมาแล้ว ประชากรที่คาดประมาณได้ในระดับประเทศเป็นดังนี้

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

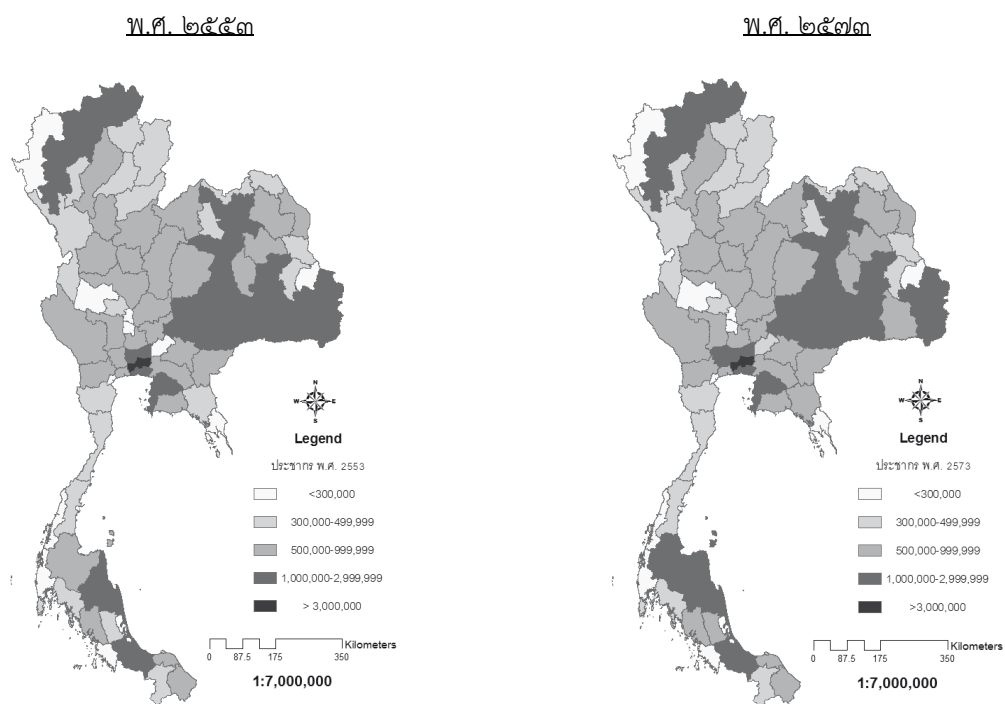
การเสนอผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ ระดับประเทศ ในรายงานฉบับนี้ จะเสนอผลการคาดประมาณประชากร ภายใต้ข้อสมมุติ แบบที่ ๓ TFR ลดลงตามปกติ ซึ่งเป็นข้อสมมุติที่เป็นไปได้มากที่สุด ส่วนผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ ในระดับประเทศภายใต้ข้อสมมุติแบบอื่น สามารถขอดูรายละเอียดได้ที่ สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาทางสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำหรับประชากรที่คาดประมาณได้ในระดับภาค 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 ใน : นอกเขตเทศบาล	ประชากร พ.ศ. ๒๕๗๘ 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 : ๕,๐๒๓,๘๘๘

ภาพที่ ๘ จำนวนประชากรของจังหวัดต่างๆ พ.ศ. ๒๕๕๓ และ พ.ศ. ๒๕๖๓
(ไม่รวมประชากรไม่ใช่สัญชาติไทยและไม่มีชื่อในทะเบียนบ้าน)



ตาราง ๑ ตารางแสดงผลการคาดประมาณประชากรระดับประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓

ข้อสมมุติภาวะเจริญพันธุ์ลดลงตามปกติ Normal fertility declining assumption (x 1,000)

อายุ Age	2553 2010	2554 2011	2555 2012	2556 2013	2557 2014	2558 2015	2559 2016	2560 2017	2561 2018	2562 2019	2563 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 Age	2564 2021	2565 2022	2566 2023	2567 2024	2568 2025	2569 2026	2570 2027	2571 2028	2572 2029	2573 2030	2574 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) ประชากรสัญชาติไทยและไม่ใช่นักสัญชาติไทยแต่มีชื่อในทะเบียนบ้าน Thais, and non-Thais whose names are in household registration.

(2) ประชากรไม่ใช่นักสัญชาติไทยและไม่มีชื่อในทะเบียนบ้าน 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

ตาราง ๑ ตารางแสดงผลการคาดประมาณประชากรระดับประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ (ต่อ)

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) ประชากรสัญชาติไทยและไม่ใช่นิยชาติไทยแต่มีชื่อในทะเบียนบ้าน Thais, and non-Thais whose names are in household registration.

(2) ประชากรไม่ใช่นิยชาติไทยและไม่มีชื่อในทะเบียนบ้าน ที่มีจำนวนเท่ากับที่แจงนับได้ในปี 2553

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

๖ สถานการณ์แนวโน้มความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน (Demand & Supply)

๖.๑ ประมาณการการจ้างงานและความต้องการแรงงานของประเทศปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

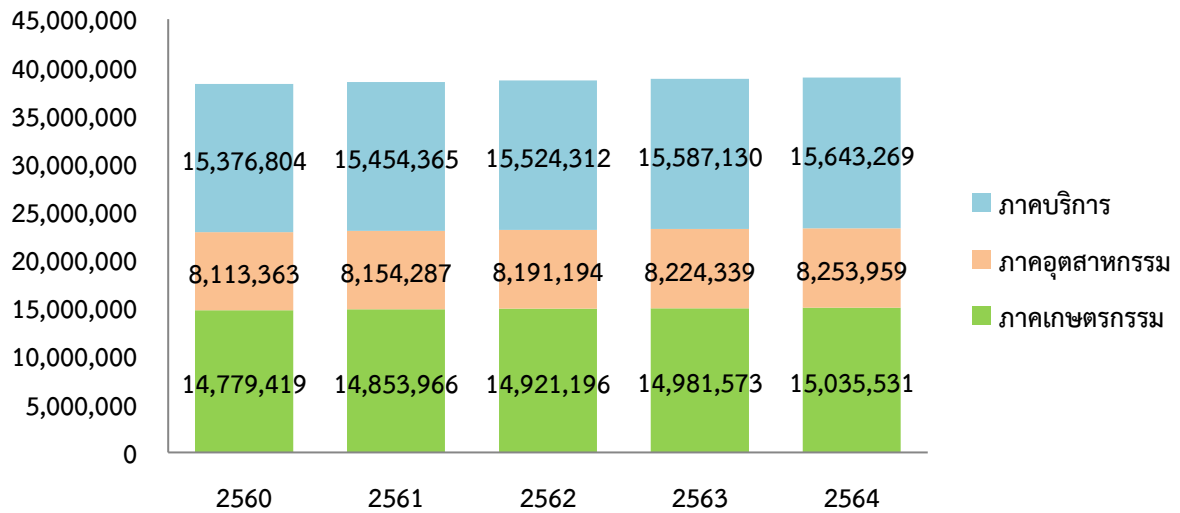
จากผลการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการแรงงานภาพรวมและเขตในเศรษฐกิจพิเศษของประเทศปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนสรุปผลการศึกษาที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้

ตาราง ๒ ประมาณการการจ้างงานและความต้องการแรงงานของประเทศปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ประเภทกิจการ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	เฉลี่ยต่อปี	อัตราขยายตัวเฉลี่ย (ร้อยละ)
ภาคเกษตรกรรม	๑๔,๗๗๗,๔๑๙	๑๔,๘๕๓,๙๖๖	๑๔,๙๒๑,๑๙๖	๑๔,๙๘๑,๕๗๓	๑๕,๐๓๕,๕๓๑	๑๔,๘๖๖,๖๖๗	๐.๓๙
๑.การเกษตรการเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	๑๔,๗๗๗,๔๑๙	๑๔,๘๕๓,๙๖๖	๑๔,๙๒๑,๑๙๖	๑๔,๙๘๑,๕๗๓	๑๕,๐๓๕,๕๓๑	๑๔,๘๖๖,๖๖๗	๐.๓๙
ภาคอุตสาหกรรม	๘,๑๑๓,๓๖๓	๘,๑๕๕,๒๘๗	๘,๑๙๑,๑๙๔	๘,๒๒๔,๓๓๙	๘,๒๕๓,๙๕๙	๘,๑๗๓,๙๖๖	๐.๒๖
๒.อาหารและอาหารสัตว์	๑,๒๐๔,๑๓๒	๑,๒๑๐,๒๐๖	๑,๒๑๕,๖๘๓	๑,๒๒๐,๖๐๓	๑,๒๒๔,๙๙๙	๑,๒๑๖,๕๖๔	๐.๐๑
๓.การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๖๘,๙๕๗	๖๙,๓๐๕	๖๙,๖๑๙	๖๙,๙๐๑	๗๐,๑๕๒	๖๘,๙๕๗	๑.๗๓
๔.การผลิตสิ่งทอ	๒๙๘,๐๑๕	๒๙๙,๕๑๘	๓๐๐,๘๗๓	๓๐๒,๐๙๑	๓๐๓,๑๗๙	๓๐๑,๐๑๐	๐.๐๔
๕.การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	๖๒๗,๕๐๕	๖๓๐,๖๗๐	๖๓๓,๕๒๔	๖๓๖,๐๘๘	๖๓๘,๓๗๙	๖๒๕,๕๒๖	๑.๒๑
๖.การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	๑๒๕,๗๗๒	๑๒๖,๔๐๖	๑๒๖,๙๗๘	๑๒๗,๔๙๒	๑๒๗,๙๕๑	๑๒๖,๑๗๗	๐.๖๓
๗.อัญมณีและเครื่องประดับ	๑๐๒,๕๐๙	๑๐๓,๐๒๖	๑๐๓,๔๙๒	๑๐๓,๙๑๑	๑๐๔,๒๘๕	๑๐๓,๐๖๕	๐.๔๓
๘.การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	๒๗๗,๙๘๐	๒๗๙,๓๘๒	๒๘๐,๖๔๖	๒๘๑,๗๘๒	๒๘๒,๗๙๗	๒๘๐,๕๕๗	๐.๑๐
๙.เฟอร์นิเจอร์	๑๙๔,๕๐๗	๑๙๕,๔๘๘	๑๙๖,๓๓๓	๑๙๗,๑๖๗	๑๙๗,๘๗๗	๑๙๕,๘๖๙	๐.๓๐
๑๐.การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	๙๐,๐๑๙	๙๐,๔๗๓	๙๐,๘๘๓	๙๑,๒๕๐	๙๑,๕๗๙	๙๐,๖๒๐	๐.๓๓
๑๑.ปิโตรเลียม	๑๗,๙๔๑	๑๘,๐๓๒	๑๘,๑๑๓	๑๘,๑๘๗	๑๘,๒๕๒	๑๘,๘๘๐	-๓.๑๐
๑๒.ปิโตรเคมี	๓,๘๓๙	๓,๘๕๙	๓,๘๗๖	๓,๘๙๒	๓,๙๐๖	๔,๑๑๕	-๔.๓๒
๑๓.การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	๑๖๕,๓๓๑	๑๖๖,๑๖๕	๑๖๖,๙๑๗	๑๖๗,๕๙๓	๑๖๘,๑๙๖	๑๖๖,๓๘๑	๐.๓๕
๑๔.การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	๑๒๖,๓๓๗	๑๒๖,๙๗๔	๑๒๗,๕๔๙	๑๒๘,๐๖๕	๑๒๘,๕๒๖	๑๓๐,๒๕๐	-๑.๖๒
๑๕.ผลิตภัณฑ์พลาสติก	๑๖๒,๒๘๔	๑๖๓,๑๐๓	๑๖๓,๘๑๑	๑๖๔,๕๐๔	๑๖๕,๐๙๗	๑๖๔,๗๔๕	-๐.๓๙
๑๖.ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	๒๖๙,๕๖๐	๒๗๐,๙๒๐	๒๗๒,๑๔๖	๒๗๓,๒๔๗	๒๗๔,๒๓๑	๒๖๙,๒๙๗	๑.๐๑
๑๗.การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะ	๔๐๓,๐๐๕	๔๐๕,๐๓๘	๔๐๖,๘๗๑	๔๐๘,๕๑๘	๔๐๙,๙๘๙	๔๐๗,๕๙๕	-๐.๐๘
๑๘.ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	๕๑๙,๒๔๘	๕๒๑,๘๖๗	๕๒๔,๒๒๙	๕๒๖,๓๕๐	๕๒๘,๒๔๖	๕๒๓,๙๘๙	๐.๑๒
๑๙.ยานยนต์และชิ้นส่วน	๓๔๗,๘๒๖	๓๔๙,๕๘๐	๓๕๑,๑๖๒	๓๕๒,๕๘๓	๓๕๓,๘๕๓	๓๔๕,๙๒๒	๑.๔๒
๒๐.อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	๖๐๓,๒๓๕	๖๐๖,๒๗๘	๖๐๙,๐๒๒	๖๑๑,๔๘๖	๖๑๓,๖๘๘	๖๑๑,๐๖๗	-๐.๒๑
๒๑.ก่อสร้าง	๒,๕๐๕,๓๖๑	๒,๕๑๗,๙๙๘	๒,๕๒๙,๓๙๕	๒,๕๓๙,๖๓๐	๒,๕๔๘,๗๗๖	๒,๕๒๓,๙๗๘	๐.๒๖
ภาคบริการ	๑๕,๓๗๖,๘๐๔	๑๕,๔๕๕,๓๖๕	๑๕,๕๒๔,๓๑๒	๑๕,๕๘๗,๑๓๐	๑๕,๖๔๓,๒๖๙	๑๕,๕๖๕,๓๗๑	๐.๔๑
๒๒.การขายส่งการขายปลีก	๕,๙๖๙,๖๔๑	๕,๙๙๙,๗๕๒	๖,๐๒๖,๙๐๗	๖,๐๕๑,๒๙๕	๖,๐๗๓,๐๘๙	๖,๐๑๑,๔๘๙	๐.๓๐
๒๓.ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	๕๕,๖๑๑	๕๕,๘๙๒	๕๖,๑๔๕	๕๖,๓๗๒	๕๖,๕๗๕	๕๕,๙๓๖	๐.๔๐
๒๔.ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	๒,๒๘๙,๘๓๐	๒,๓๐๑,๓๘๐	๒,๓๑๑,๗๙๖	๒,๓๒๑,๑๕๐	๒,๓๒๙,๕๑๐	๒,๓๐๒,๔๔๒	๐.๔๓
๒๕.การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	๙๕๖,๓๐๗	๙๖๑,๑๔๐	๙๖๕,๔๙๐	๙๖๙,๓๙๗	๙๗๒,๘๘๙	๙๖๒,๓๐๐	๐.๓๖
๒๖.การเงินและการประกันภัย	๔๒๐,๑๗๘	๔๒๒,๒๙๘	๔๒๔,๒๐๙	๔๒๕,๙๒๖	๔๒๗,๔๖๐	๔๒๓,๒๘๘	๐.๒๗
๒๗.อสังหาริมทรัพย์	๑๓๓,๔๒๓	๑๓๔,๐๙๖	๑๓๔,๗๐๓	๑๓๕,๒๘๘	๑๓๕,๗๓๕	๑๓๔,๗๒๗	๐.๐๖
๒๘.บริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	๖๔๒,๔๙๒	๖๔๕,๗๓๒	๖๔๘,๖๕๕	๖๕๑,๒๘๐	๖๕๓,๖๒๕	๖๔๔,๙๙๖	๐.๕๗
๒๙.การบริการอื่นๆ*	๔,๙๐๙,๓๐๓	๔,๙๓๔,๐๗๕	๔,๙๕๖,๔๐๗	๔,๙๗๖,๔๖๓	๔,๙๙๔,๓๘๖	๔,๙๓๐,๒๓๓	๐.๕๔
รวม	๓๐,๒๖๙,๕๘๖	๓๐,๔๖๒,๒๑๙	๓๐,๖๓๖,๗๐๑	๓๐,๗๖๘,๐๔๒	๓๐,๙๓๘,๙๕๙	๓๐,๕๓๕,๑๖๘	๐.๓๐

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน

แผนภูมิ ๑ประมาณการการจ้างงาน ในปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



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

เมื่อพิจารณาตามประเภทกิจการ พบว่า ประเภทกิจการที่มีอัตราการขยายตัวของการจ้างงานรวมมากที่สุด คือ กิจการการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน 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

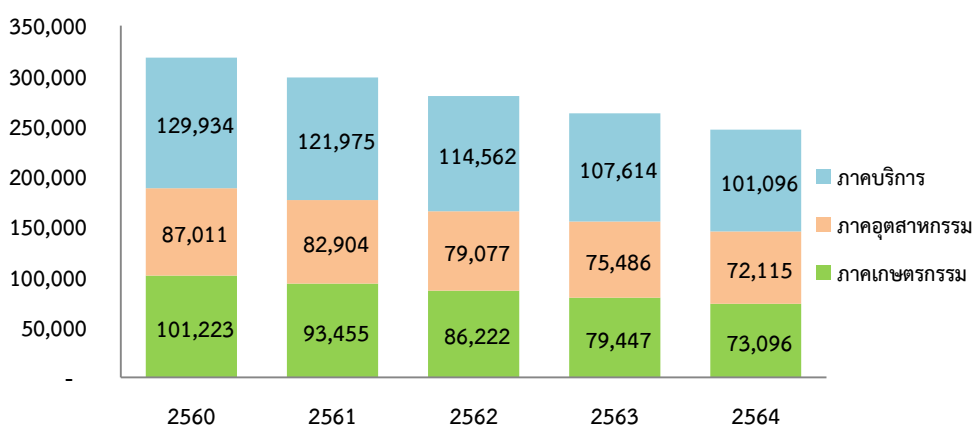
๖.๒ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม ทัวราชอาณาจักร ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ตาราง ๓ ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม ทัวราชอาณาจักร ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ประเภทกิจการ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	เฉลี่ยต่อปี	อัตราขยายตัวเฉลี่ย (ร้อยละ)
ภาคเกษตรกรรม	๑๐๑,๒๒๓	๙๓,๔๕๕	๘๖,๒๒๒	๗๙,๔๔๗	๗๓,๐๙๖	๘๖,๖๘๙	-๗.๐๓
๑.การเกษตรการเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	๑๐๑,๒๒๓	๙๓,๔๕๕	๘๖,๒๒๒	๗๙,๔๔๗	๗๓,๐๙๖	๘๖,๖๘๙	-๗.๐๓
ภาคอุตสาหกรรม	๘๗,๐๑๑	๘๒,๙๐๔	๗๙,๐๗๗	๗๕,๔๘๖	๗๒,๑๑๕	๗๙,๓๑๙	-๔.๑๓
๒.อาหารและอาหารสัตว์	๑๑,๙๔๔	๑๑,๓๓๐	๑๐,๗๕๗	๑๐,๒๒๐	๙,๗๑๖	๑๐,๗๙๔	-๔.๕๓
๓.การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๙๒๑	๘๘๗	๘๕๖	๘๒๖	๗๙๘	๘๕๘	-๓.๑๗
๔.การผลิตสิ่งทอ	๒,๒๒๘	๒,๐๗๓	๑,๙๒๘	๑,๗๙๒	๑,๖๖๔	๑,๙๓๗	-๖.๓๓
๕.การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	๔,๕๔๔	๔,๒๑๕	๓,๙๐๙	๓,๖๒๒	๓,๓๕๔	๓,๙๒๙	-๖.๕๘
๖.การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	๑,๐๙๒	๑,๐๒๗	๙๖๗	๙๑๐	๘๕๗	๙๗๑	-๕.๓๐
๗.อัญมณีและเครื่องประดับ	๗๗๐	๗๑๖	๖๖๖	๖๒๐	๕๗๖	๖๖๙	-๖.๓๐
๘.การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	๑,๙๐๖	๑,๗๖๐	๑,๖๒๔	๑,๔๙๖	๑,๓๗๗	๑,๖๓๓	-๗.๐๒
๙.เฟอร์นิเจอร์	๑,๓๕๐	๑,๒๔๘	๑,๑๕๓	๑,๐๖๔	๙๘๐	๑,๑๕๙	-๖.๙๒
๑๐.การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	๙๔๗	๙๐๑	๘๕๙	๘๑๙	๗๘๒	๘๖๒	-๔.๒๒
๑๑.ปิโตรเลียม	๒๘๑	๒๗๓	๒๖๕	๒๕๗	๒๕๐	๒๖๕	-๒.๖๑
๑๒.ปิโตรเคมี	๒๑	๑๙	๑๗	๑๖	๑๔	๑๘	-๙.๐๑
๑๓.การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	๑,๓๕๘	๑,๒๗๒	๑,๑๙๒	๑,๑๑๗	๑,๐๔๗	๑,๑๙๗	-๕.๖๖
๑๔.การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	๑,๓๒๘	๑,๒๖๔	๑,๒๐๔	๑,๑๔๘	๑,๐๙๕	๑,๒๐๘	-๔.๒๓
๑๕.ผลิตภัณฑ์พลาสติก	๑,๔๙๑	๑,๔๐๗	๑,๓๓๐	๑,๒๕๗	๑,๑๘๙	๑,๓๓๕	-๔.๙๖
๑๖.ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	๒,๖๘๒	๒,๕๔๔	๒,๔๑๖	๒,๒๙๖	๒,๑๘๓	๒,๔๒๔	-๔.๕๑
๑๗.การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์	๔,๕๗๒	๔,๓๖๙	๔,๑๘๐	๔,๐๐๓	๓,๘๒๖	๔,๑๙๒	-๓.๘๖
๑๘.ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	๙,๙๘๐	๙,๗๔๐	๙,๕๑๕	๙,๓๐๓	๙,๑๐๓	๙,๕๒๘	-๒.๐๓
๑๙.ยานยนต์และชิ้นส่วน	๔,๘๔๖	๔,๖๗๖	๔,๕๑๗	๔,๓๖๘	๔,๒๒๗	๔,๕๒๗	-๓.๐๒
๒๐.อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	๖,๙๐๒	๖,๕๙๙	๖,๓๐๗	๖,๐๕๑	๕,๘๐๒	๖,๓๓๔	-๓.๘๒
๒๑.ก่อสร้าง	๒๗,๘๙๗	๒๖,๕๘๔	๒๕,๔๐๖	๒๔,๓๐๒	๒๓,๒๖๔	๒๕,๔๘๑	-๓.๙๖
ภาคบริการ	๑๒๙,๙๓๔	๑๒๑,๙๗๕	๑๑๔,๕๖๒	๑๐๗,๖๑๔	๑๐๑,๐๙๖	๑๑๕,๐๓๖	-๕.๔๘
๒๒.การขายส่งการขายปลีก	๕๑,๓๗๑	๔๘,๒๘๖	๔๕,๔๑๓	๔๒,๗๑๙	๔๐,๑๙๒	๔๕,๕๙๖	-๕.๓๖
๒๓.ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	๗๖๒	๗๓๕	๗๐๙	๖๘๕	๖๖๓	๗๑๑	-๓.๐๘
๒๔.ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	๒๐,๐๕๙	๑๘,๘๗๘	๑๗,๗๗๗	๑๖,๗๔๕	๑๕,๗๗๗	๑๗,๘๘๘	-๕.๒๕
๒๕.การขายส่งและสถานที่เก็บสินค้า	๘,๐๒๐	๗,๕๒๕	๗,๐๖๓	๖,๖๓๑	๖,๒๒๕	๗,๐๙๓	-๕.๕๒
๒๖.การเงินและการประกันภัย	๔,๒๐๐	๓,๙๘๖	๓,๗๘๖	๓,๕๙๙	๓,๔๒๓	๓,๗๙๙	-๔.๔๙
๒๗.อสังหาริมทรัพย์	๑,๐๕๗	๙๘๗	๙๒๓	๘๖๒	๘๐๕	๙๒๗	-๕.๙๑
๒๘.บริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	๔,๗๙๓	๔,๔๕๘	๔,๑๔๕	๓,๘๕๒	๓,๕๗๗	๔,๑๖๕	-๖.๓๕
๒๙.การบริการอื่นๆ*	๓๙,๖๗๑	๓๗,๑๒๑	๓๔,๗๔๖	๓๒,๕๒๐	๓๐,๔๓๓	๓๔,๘๘๘	-๕.๗๗
รวม	๓๑๘,๑๖๘	๒๙๘,๓๓๔	๒๗๙,๖๖๑	๒๖๖,๕๔๘	๒๕๖,๓๐๗	๒๘๑,๐๔๓	-๕.๕๘

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน

แผนภูมิ ๒ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มทั่วราชอาณาจักรปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



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

๗.๓. ผลการศึกษา วิเคราะห์ และประมาณการความต้องการแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ตาราง ๔ ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

First S-curve	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	เฉลี่ย/ปี	อัตราขยายตัวเฉลี่ย (ร้อยละ)
๑) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	๔,๘๔๖	๔,๖๗๖	๔,๕๑๗	๔,๓๖๘	๔,๒๒๗	๔,๕๒๗	-๓.๓๖
๒) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	๙,๙๘๐	๙,๗๔๐	๙,๕๑๕	๙,๓๐๓	๙,๑๐๓	๙,๕๒๘	-๒.๒๗
๓) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ	๒๐,๘๒๑	๑๙,๖๑๓	๑๘,๔๘๖	๑๗,๔๓๑	๑๖,๔๔๐	๑๘,๕๕๘	-๕.๗๔
๔) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ	๓,๙๔๒	๔,๓๓๗	๔,๗๗๐	๕,๒๔๗	๕,๗๗๒	๔,๘๑๔	๑๐.๐๐
๕) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร	๑๑,๙๔๔	๑๑,๓๓๐	๑๐,๗๕๗	๑๐,๒๒๐	๙,๗๑๖	๑๐,๗๙๔	-๕.๐๓
New S-curve	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	เฉลี่ยต่อปี	อัตราขยายตัวเฉลี่ย (ร้อยละ)
๖) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์สมัยใหม่	๒๖๑	๒๗๕	๒๘๘	๓๐๓	๓๑๘	๒๘๙	๕.๐๐
๗) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์	๘,๐๒๐	๗,๕๒๕	๗,๐๖๓	๖,๖๓๑	๖,๒๒๕	๗,๐๙๓	-๖.๑๔
๘) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ	๓๐๓	๒๙๒	๒๘๒	๒๗๓	๒๖๔	๒๘๓	-๓.๓๗
๙) อุตสาหกรรมดิจิทัล	๗,๕๒๘	๘,๒๘๑	๙,๐๓๙	๑๐,๐๒๐	๑๑,๐๒๒	๙,๑๙๒	๑๐.๐๐
๑๐) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร	๔,๗๙๓	๔,๔๕๘	๔,๑๔๕	๓,๘๕๒	๓,๕๗๗	๔,๑๖๕	-๗.๐๕
รวม	๗๒,๔๔๐	๗๐,๕๒๕	๖๘,๘๓๓	๖๗,๖๔๗	๖๖,๖๖๖	๖๙,๒๔๒	-๒.๐๖

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน, ระบบสารสนเทศ กรมการจัดหางาน

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

๗ สถานการณ์ผู้สูงอายุและการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของกระทรวงแรงงาน

๗.๑ ข้อมูลการทำงานของผู้สูงอายุ

ข้อมูลการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑) **ผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ในประเทศไทย มีจำนวน ๑๑.๘๐ ล้านคน** แบ่งออกเป็น

- **ผู้สูงอายุที่ทำงาน จำนวน ๔.๓๖ ล้านคน** หรือร้อยละ ๓๖.๙ (ชาย ๒.๕๕ ล้านคน หญิง ๑.๘๑ ล้านคน)

- แรงงานในระบบ (ผู้ที่ได้รับความคุ้มครองหรือมีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน) จำนวน ๕.๑๔ แสนคน หรือร้อยละ ๑๑.๘ (ชาย ๓.๒๗ แสนคน หญิง ๑.๘๗ แสนคน)

- แรงงานนอกระบบ (ผู้ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน) จำนวน ๓.๘๕ ล้านคน หรือร้อยละ ๘๘.๒ (ชาย ๒.๒๒ ล้านคน หญิง ๑.๖๓ ล้านคน)

- **ผู้สูงอายุที่ไม่ทำงาน จำนวน ๗.๔๔ ล้านคน** หรือร้อยละ ๖๓.๑ เนื่องจากเป็นผู้ป่วยติดเตียง เกษียณ และไม่อยากทำงาน เป็นต้น

๒) **ระดับการศึกษาที่สำเร็จของผู้สูงอายุ**

- **ผู้สูงอายุที่ทำงานไม่มีการศึกษา/สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษา** จำนวน ๓.๔ แสนคน (ร้อยละ ๗๙.๙) **รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา** จำนวน ๓.๕ แสนคน (ร้อยละ ๘.๑) **ระดับมัธยมศึกษา** จำนวน ๓.๓๔ แสนคน (ร้อยละ ๗.๖) และ**ระดับอุดมศึกษา** จำนวน ๑.๘๑ แสนคน (ร้อยละ ๔.๒)

๓) **อาชีพของผู้สูงอายุ**

- **ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตรและประมง** จำนวน ๒.๕๒ ล้านคน (ร้อยละ ๕๘.๐)
- **พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า** จำนวน ๘.๑๐ แสนคน (ร้อยละ ๑๘.๖)
- **ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง** จำนวน ๓.๗๗ แสนคน (ร้อยละ ๘.๗)
- **ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน** จำนวน ๒.๙๔ แสนคน (ร้อยละ ๖.๗)

- ผู้จัดการ/ข้าราชการสนระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย จำนวน ๑.๒๘ แสนคน (ร้อยละ ๒.๙)

- ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงาน/เครื่องจักร/ผู้ปฏิบัติการงานด้านการประกอบ จำนวน ๑.๒๒ แสนคน (ร้อยละ ๒.๘)

- ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน ๕๒,๐๔๒ คน (ร้อยละ ๑.๒)

- เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ และเสมียนจำนวน ๔๖,๕๑๔ คน (ร้อยละ ๑.๑๐)

๔) สถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุ

- ผู้สูงอายุที่ทำงานประกอบธุรกิจส่วนตัว โดยไม่มีลูกจ้าง จำนวน ๒.๖๙ ล้านคน (ร้อยละ ๖๑.๗) รองลงมาเป็นช่วยธุรกิจครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง จำนวน ๘.๗๙ แสนคน (ร้อยละ ๒๐.๒) เป็นลูกจ้างเอกชน จำนวน ๕.๓๒ แสนคน (ร้อยละ ๑๒.๒) ลูกจ้างรัฐบาล จำนวน ๑.๐๔ แสนคน (ร้อยละ ๒.๔) เป็นนายจ้าง ๑.๔๗ แสนคน (ร้อยละ ๓.๔) และการรวมกลุ่ม จำนวน ๔,๗๙๒ คน ร้อยละ ๐.๑ ตามลำดับ

๗.๒ ข้อมูลผู้สูงอายุที่ลงทะเบียนรับเบี้ยผู้สูงอายุ (ข้อมูลจากระบบสถิติทางทะเบียนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย)

ผู้สูงอายุที่รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำนวนทั้งสิ้น ๑๐.๖๖ ล้านคน แบ่งออกเป็น

๑) อายุ ๖๐ - ๖๙ ปี ได้รับเงิน ๖๐๐ บาทต่อเดือน จำนวน ๖.๐๗ ล้านคน (ชาย ๒.๗๗ ล้านคน หญิง ๓.๓ ล้านคน)

๒) อายุ ๗๐ - ๗๙ ปี ได้รับเงิน ๗๐๐ บาทต่อเดือน จำนวน ๓.๐๒ ล้านคน (ชาย ๑.๓๒ ล้านคนหญิง ๑.๗ ล้านคน)

๓) อายุ ๘๐ - ๘๙ ปี ได้รับเงิน ๘๐๐ บาทต่อเดือน จำนวน ๑.๓๓ ล้านคน (ชาย ๐.๕๒ ล้านคน หญิง ๐.๘๑ ล้านคน)

๔) อายุ ๙๐ ปีขึ้นไป ได้รับเงิน ๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน จำนวน ๐.๒๔ ล้านคน (ชาย ๐.๐๙ ล้านคน หญิง ๐.๑๕ ล้านคน) (ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๑)

๗.๓ การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖ ตามแผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) ผ่านกลไกคณะอนุกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ (กผส.) มีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน

ในปี ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานได้กำหนด **Agenda Based** : ส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ โดยกำหนดเป้าหมายผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการจ้างงานและมีรายได้ ๑๐๐,๐๐๐ คน (แรงงานสูงอายุในระบบ ๒๐,๐๐๐ คน แรงงานสูงอายุนอกระบบ ๘๐,๐๐๐ คน) ผ่านมาตรการส่งเสริมที่สำคัญของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

๑. การกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง (Part Time) สำหรับผู้สูงอายุ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ณ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๒ โดยขอความร่วมมือผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างประสงค์ให้ผู้สูงอายุ อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ซึ่งไม่มีงานประจำในสถานประกอบการและประสงค์ทำงานบางเวลา ดำเนินการต่อไปนี้

๑.๑ จ่ายค่าตอบแทนผู้สูงอายุอย่างน้อยชั่วโมงละ ๔๕ บาท

๑.๒ การจ้างผู้สูงอายุควรเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุเพื่อทำงานเสมือนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต งานหัตถกรรมพื้นบ้าน หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว

๑.๓ ระยะเวลาการทำงานของผู้สูงอายุควรไม่เกินวันละ ๗ ชั่วโมงไม่เกินสัปดาห์ละ ๖ วัน

๒. ช่องทางหางานให้ทำ ผ่านศูนย์บริการจัดหางาน ๘๗ ศูนย์ทั่วประเทศ/Smart Job Center/ผ่านตู้ Job Box

๓. การฝึกทักษะอาชีพต่าง ๆ

๔. การปฏิรูประบบบำนาญ ได้แก่ การปรับปรุงการคำนวณบำนาญ การประกันเงินบำนาญขั้นต่ำ (กรณีเสียชีวิตภายใน ๕ ปี) ผู้รับบำนาญทำงานต่อได้สิทธิประโยชน์ ๓ กรณี (เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย) และการขยายอายุการรับสมัครผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ (ตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป) โดยความคืบหน้าล่าสุดสำนักงานประกันสังคมอยู่ระหว่างการแก้ไขกฎหมายเพื่อกำหนดดัชนีที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกันตนโดยรวมแต่ต้องไม่สร้างภาระงบประมาณ

ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานตาม Agenda Based : ส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. ผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานในระบบ เป้าหมาย ๒๐,๐๐๐ คน ขับเคลื่อนแผนงานโครงการโดย

๑.๑ การหางานให้ทำ/การจ้างงานต่อเนื่อง เป้าหมาย ๑๐,๐๐๐ คน กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ผ่านช่องทางการหางานทำจากศูนย์บริการจัดหางาน ๘๗ ศูนย์ทั่วประเทศ Smart Job Center และตู้ Job Box โดยมีผู้สูงอายุที่เป็นผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ (ทำงานแบบมีนายจ้าง) จากข้อมูลปี ๒๕๖๑ จำนวน ๑๒๑,๒๗๔ คน (๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๐) และปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑๒๗,๘๓๓ คน (๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๑) สรุปรวมผู้สูงอายุที่เป็นผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ เพิ่มขึ้นจำนวน ๖,๕๕๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕๙) ได้แก่ อาชีพด้านการผลิต/ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านการสอน/พนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น

๑.๒ การให้ความรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน/การตรวจแรงงานในสถานประกอบการ/การให้ความช่วยเหลือในพื้นที่ เป้าหมาย ๑๐,๐๐๐ คน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก อยู่ระหว่างดำเนินการในไตรมาสที่ ๒ และ ๓

๑.๓ ผู้สูงอายุได้รับความคุ้มครอง ตามระบบประกันสังคมเป็นผู้ประกันตน มาตรา ๓๓ ข้อมูลวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๒ จำนวนทั้งสิ้น ๑๗๕,๗๔๙ คน

ในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานในระบบได้รับการส่งเสริมการจ้างงานและมีรายได้ เป้าหมาย ๒๐,๐๐๐ คน กระทรวงแรงงานดำเนินการได้ ๖,๕๕๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗๙)

๒. ผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ เป้าหมาย ๘๐,๐๐๐ คน ขับเคลื่อนแผนงานโครงการโดย

๒.๑ การฝึกทักษะอาชีพ การฝึกทักษะออนไลน์ มีหน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ กรมการจัดหางาน เป้าหมาย ๕,๑๓๐ คน ผ่านโครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ (กิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ กิจกรรมสร้างคุณค่าภูมิปัญญาผู้สูงอายุ)/โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ และ**กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน** เป้าหมาย ๘,๑๖๐ คน ผ่านโครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ **รวมเป้าหมาย ๑๓,๒๙๐ คน** **ทำได้ ๔,๑๕๕ คน** (คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๖)

๒.๒ การหางานให้ทำ เป้าหมาย ๓๙,๓๔๑ คน กรมการจัดหางาน เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ผ่านโครงการสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุนานาภิกรรรมสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพหรือทำงาน และศูนย์บริการจัดหางานผู้สูงอายุ ๘๗ แห่ง/เว็บไซต์ให้บริการขึ้นทะเบียนหางานผู้สูงอายุ ทำได้ ๙๔๓ คน (คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๙) ได้แก่ อาชีพแม่บ้าน/พนักงานทั่วไป/อาชีพอิสระ เป็นต้น **การจ้างทำงานในหน่วยงาน** มีหน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ กรมการจัดหางาน เป้าหมาย ๒๐ คน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย ๙ คน และสำนักงานประกันสังคม เป้าหมาย ๔๐ คน เป้าหมายรวม ๖๙ คน ทำได้ ๖๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐)

๒.๓ การให้ความรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน/การตรวจแรงงาน/การให้ความช่วยเหลือในพื้นที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ผ่านโครงการเสริมสร้างองค์ความรู้แก่แรงงานสูงอายุเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพ โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพแก่แรงงานสูงอายุ โครงการส่งเสริมสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายของแรงงานสูงอายุ (๖๐ ปีขึ้นไป) และการเข้าถึงบริการด้านคุ้มครองแรงงาน และโครงการส่งเสริมให้ความรู้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัย (Ageing Society) เป้าหมาย ๒๗,๓๐๐ คน ทำได้ ๒,๘๘๘ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖๒) แผนงานโครงการทั้งหมดอยู่ระหว่างดำเนินการไตรมาสที่ ๒ และ ๓

๒.๔ ผู้สูงอายุได้รับความคุ้มครอง ตามระบบประกันสังคมเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๓๙ ข้อมูลวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๒ จำนวนทั้งสิ้น ๑๙๗,๖๑๓ คน และเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ข้อมูลวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๑ จำนวนทั้งสิ้น ๔๔๔,๑๘๓ คน

ในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมการจ้างงานและมีรายได้ เป้าหมาย ๘๐,๐๐๐ คน กระทรวงแรงงานดำเนินการได้ ๗,๙๘๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙.๙๘)

โดยสรุป ผลการดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุของกระทรวงแรงงานตาม Agenda Based เป้าหมายปี ๒๕๖๒ ผู้สูงอายุ ๑๐๐,๐๐๐ คน ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานดำเนินการได้ ๑๔,๕๔๔ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๔)

๘ สถานการณ์และการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน

๘.๑ ข้อมูลจำนวนแรงงานนอกระบบ

๑) ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ปี ๒๕๖๑ แรงงานนอกระบบ^๑ มีสัดส่วนเกินกว่าครึ่งของจำนวนผู้มีงานทำทั่วประเทศ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓ ของจำนวนผู้มีงานทำ ซึ่งยังไม่สามารถระบุตัวตนของแรงงานนอกระบบอย่าง ชัดเจนได้ โดยในปี ๒๕๖๑

- จำนวนผู้มีงานทำ ๓๘.๓ ล้านคน
- จำนวนแรงงานนอกระบบ ๒๑.๒ ล้านคน (ร้อยละ ๕๕.๓)
- จำนวนแรงงานในระบบ ๑๗.๑ ล้านคน (ร้อยละ ๔๔.๗)

¹ นิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ คือ ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

ตาราง ๔ จำนวนและสัดส่วน (ร้อยละ) ของแรงงานนอกระบบต่อแรงงานในระบบ ระหว่างปี ๒๕๕๕ - ๒๕๖๑

ปี	จำนวนผู้มีงานทำ				
	แรงงานนอกระบบ		แรงงานในระบบ		รวม (ล้านคน)
	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ	
๒๕๕๕	๒๔.๖	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
๒๕๕๙	๒๑.๓	๕๕.๖	๑๗.๐	๔๔.๔	๓๘.๓
๒๕๖๐	๒๐.๘	๕๕.๒	๑๖.๙	๔๔.๘	๓๗.๗
๒๕๖๑	๒๑.๒	๕๕.๓	๑๗.๑	๔๔.๗	๓๘.๓

***แรงงานนอกระบบมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จากการสำรวจแรงงานนอกระบบเป็นผู้ทำงานที่มีการศึกษาไม่สูงนัก และทำงานในภาคเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้รายได้ที่ได้นั้นค่อนข้างน้อย ภาครัฐจำเป็นต้องเข้าดูแลเป็นพิเศษเพื่อสร้างโอกาสหรือชดเชยด้านสวัสดิการสังคมจากการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้ หากแรงงานนอกระบบเหล่านี้ไม่ได้รับความช่วยเหลือ และสร้างโอกาสให้ดีขึ้น เมื่อมีอายุมากขึ้นจะส่งผลกระทบต่อสังคมในอนาคตต่อไป

พื้นที่ (ภาค) ที่แรงงานนอกระบบทำงาน : ส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง

ตาราง ๕ ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามภูมิภาค ปี พ.ศ. ๒๕๖๑

ที่	ภาค	ร้อยละ
๑	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๗๖.๖
๒	ภาคกลาง	๔๑.๒
๓	ภาคเหนือ	๗๐.๑
๔	ภาคใต้	๕๕.๖
๕	กรุงเทพมหานคร	๒๘.๖

กลุ่มอายุของแรงงานนอกระบบ : ส่วนใหญ่เป็นประชากรที่อยู่ในวัยทำงาน

ตาราง ๖ ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามอายุ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑

ที่	กลุ่มอายุ	ร้อยละ
๑	อายุ ๒๕ - ๕๙ ปี	๗๓.๑
๒	อายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป (ที่สามารถทำงานได้)	๑๘.๒
๓	อายุ ๑๕ - ๒๔ ปี	๘.๗

ระดับการศึกษาของแรงงานนอกระบบ : ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา
 ตาราง ๗ ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามระดับการศึกษา ปี พ.ศ. ๒๕๖๑

ที่	ระดับการศึกษา	ร้อยละ
๑	ผู้ที่ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา	๓๒.๔
๒	ประถมศึกษา	๒๗.๐
๓	มัธยมศึกษาตอนต้น	๑๖.๓
๔	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๔.๖
๕	อุดมศึกษา	๙.๕
๖	อื่นๆ (หลักสูตรที่ไม่ได้วุฒิการศึกษา การศึกษาที่เทียบชั้นไม่ได้ และไม่ทราบ)	๐.๒

**** แรงงานนอกระบบที่สำเร็จการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่าศึกษามีสัดส่วนลดลง
 ในขณะที่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น

อาชีพแรงงานนอกระบบ : ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้และประมง
 ตาราง ๘ ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามอาชีพ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑

ที่	อาชีพ	ร้อยละ
๑	ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้บัญญัติกฎหมาย	๒.๒
๒	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	๐.๘
๓	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ	๐.๗
๔	เสมียน	๐.๓
๕	พนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า	๒๒.๖
๖	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้และประมง	๕๒.๔
๗	ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	๘.๘
๘	ผู้ควบคุมโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	๓.๘
๙	ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน	๘.๔
๑๐	คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	๐.๐๑

สถานภาพการทำงานของแรงงานในระบบและนอกระบบ : แรงงานในระบบส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชน
 แต่แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัว

ตาราง ๙ จำนวนแรงงานนอกระบบ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๑

สถานภาพการทำงาน	จำนวนผู้มีงานทำ				
	แรงงานนอกระบบ		แรงงานในระบบ		รวม (ล้านคน)
	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ	
นายจ้าง	๐.๘๔	๔.๐	๐.๑๘	๑.๑	๑.๐๓
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	๑๑.๖๓	๕๔.๙	๐.๕๔	๓.๒	๑๒.๑๗

สถานภาพการทำงาน	จำนวนผู้มีงานทำ				
	แรงงานนอกระบบ		แรงงานในระบบ		รวม (ล้านคน)
	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ	
ช่วยธุรกิจในครัวเรือน	๖.๗๐	๓๑.๖	๐.๒๑	๑.๒	๖.๙๑
ลูกจ้างรัฐบาล	๐.๐๙	๐.๔	๓.๔๐	๑๙.๙	๓.๔๙
ลูกจ้างเอกชน	๑.๘๙	๘.๙	๑๒.๗๗	๗๔.๖	๑๔.๖๖
การรวมกลุ่ม	๐.๐๓	๐.๒	๐.๐๐๓	๐.๐	๐.๐๓๓
รวม	๒๑.๒	๑๐๐	๑๗.๑๑	๑๐๐	๓๘.๓๐

ค่าจ้างหรือเงินเดือนเฉลี่ยของแรงงานนอกระบบเทียบกับแรงงานในระบบ : แรงงานนอกระบบที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้าง (รัฐบาล+เอกชน) ได้รับค่าจ้างต่อเดือนในภาคการผลิตมากที่สุด

ตาราง ๑๐ ค่าเฉลี่ยเงินเดือนแรงงานนอกระบบ จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑

ที่	กิจกรรมทางเศรษฐกิจ	เงินเดือนแรงงานนอกระบบ (บาท)	เงินเดือนแรงงานในระบบ (บาท)
๑	ภาคเกษตรกรรม	๕,๓๖๕	๖,๐๖๘
๒	ภาคการผลิต	๗,๒๘๒	๑๓,๒๗๕
๓	ภาคการค้าและบริการ	๗,๒๑๐	๑๖,๙๗๒
เฉลี่ย		๖,๕๑๖	๑๕,๐๐๖

วิธีการรักษาและการใช้สวัสดิการในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของแรงงานนอกระบบที่ : แรงงานนอกระบบที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน ส่วนใหญ่จะไม่ได้ไปรับการรักษาพยาบาล

ตาราง ๑๑ จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน จำแนกตามวิธีการรักษา ปี พ.ศ. ๒๕๖๑

ที่	วิธีการรักษา	จำนวน (พันคน)	ร้อยละ
๑	ไม่ได้ไปรับการรักษาพยาบาล	๒,๗๐๑.๐	๗๑.๘
๒	ซื้อยารักษาเอง	๘๙๙.๕	๒๓.๙
๓	ต้องไปรับการรักษาพยาบาลไม่เกิน ๓ วัน	๑๑๙.๔	๓.๒

ที่	วิธีการรักษา	จำนวน (พันคน)	ร้อยละ
๔	ต้องไปรับการรักษาพยาบาลเกิน ๓ วัน	๓๙.๒	๑.๐๖๘
๕	ต้องไปรับการรักษาเพราะสูญเสียอวัยวะ บางส่วน	๑.๒	๐.๐๓๒
รวม		๓,๗๖๐.๒	๑๐๐

ปัญหาของแรงงานนอกระบบที่ต้องการได้รับความช่วยเหลือ จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีปัญหา ๓ เรื่องหลัก คือ ปัญหาจากการทำงาน ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๑) ปัญหาจากการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนต่ำ มีรายได้ไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากไม่ได้รับการจ้างงานต่อเนื่อง การทำงานหนัก ไม่มีสวัสดิการ ทำงานไม่ตรงเวลาปกติ ไม่มีวันหยุดหรือวันลา

● ค่าตอบแทน	ร้อยละ ๕๖.๐
● งานหนัก	ร้อยละ ๑๖.๓
● งานขาดความต่อเนื่อง	ร้อยละ ๑๕.๕
● ไม่มีสวัสดิการ	ร้อยละ ๖.๔
● ทำงานไม่ตรงเวลาปกติ	ร้อยละ ๒.๖
● ไม่มีวันหยุด	ร้อยละ ๑.๕
● ชั่วโมงทำงานมากเกินไป	ร้อยละ ๐.๔
● ลาพักผ่อนไม่ได้	ร้อยละ ๐.๔

(๒) ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน เช่น ได้รับสารเคมีเป็นพิษ เครื่องจักรเครื่องมือเป็นอันตราย และได้รับอันตรายต่อระบบหู ระบบตา

● ได้รับสารเคมีเป็นพิษ	ร้อยละ ๖๓.๖
● เครื่องจักรเครื่องมือเป็นอันตราย	ร้อยละ ๒๐.๗
● ได้รับอันตรายต่อระบบหู/ระบบตา	ร้อยละ ๕.๒
● อื่นๆ เช่น ทำงานในที่สูง/ใต้น้ำ/ใต้ดิน ความไม่สงบ/ก่อการร้าย	ร้อยละ ๘.๘

(๓) ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ปัญหาจากอิริยาบถในการทำงาน (การทำงานในท่าเดิมเป็นเวลานาน ๆ ไม่ค่อยได้เปลี่ยนลักษณะท่าทาง) มีฝุ่น คว้น กลิ่น มีแสงสว่างไม่เพียงพอ

● อิริยาบถในการทำงาน/ไม่ค่อยได้เปลี่ยนลักษณะท่า	ร้อยละ ๔๓.๔
● การทำงานมีฝุ่น คว้น กลิ่น	ร้อยละ ๒๗.๔
● มีแสงสว่างไม่เพียงพอ	ร้อยละ ๑๔.๖
● อื่น ๆ เช่น ที่ทำงานไม่สะอาด ที่ทำงานคับแคบ อากาศไม่ถ่ายเท เสียงดัง	ร้อยละ ๑๑.๔

๒) ข้อมูลที่จัดเก็บโดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน ได้สำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบรายทะเบียนในกลุ่มจังหวัดเป้าหมาย ๗ จังหวัด (กรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นครปฐม นนทบุรี สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา สมุทรสาคร) จำนวน ๑๑๔,๔๐๐ คน และในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จะดำเนินการสำรวจกลุ่มจังหวัดเป้าหมายเพิ่มอีก ๑๘ จังหวัด (ตราด มุกดาหาร ตาก สระแก้ว สงขลา หนองคาย นราธิวาส นครพนม กาญจนบุรี เชียงราย ฉะเชิงเทรา ระยอง ชลบุรี นครราชสีมา อุบลราชธานี

ขอนแก่น เชียงใหม่ และนครศรีธรรมราช) (อยู่ระหว่างการจ้างที่ปรึกษา ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ของ กองเศรษฐกิจการแรงงาน)

ทั้งนี้ ข้อมูลแรงงานนอกระบบ ที่บรรจุอยู่ในฐานข้อมูลรายทะเบียน โดยศูนย์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ณ วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ มีจำนวน ๔๐๓,๑๐๘ คน (เป็นข้อมูลที่สามารถระบุตัวตนของแรงงานนอกระบบ ประกอบด้วย เลข ๑๓ หลัก ชื่อ-สกุล ที่อยู่ การประกอบอาชีพ ประเภทแรงงาน)

๔.๘.๓ แนวทางการแก้ไขปัญหาของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑) การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการ Action Plan เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของแรงงานนอกระบบให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แล้ว เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ดังนี้

นิยามแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำ ที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายประกันสังคม มาตรา ๓๓ (เป็นลูกจ้างที่มีนายจ้าง)

วิสัยทัศน์ : แรงงานนอกระบบ มีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

พันธกิจ : ๑. ผลักดันให้เกิดการขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

๒. ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ทั่วถึง

๓. พัฒนาสมรรถนะและขยายโอกาสการมีงานทำที่มั่นคง

๔. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมายแก่แรงงานนอกระบบและบุคลากรภาครัฐอย่างทั่วถึง

๕. พัฒนาหรือปรับปรุงกฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ

๖. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบ

๗. บูรณาการการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน

เป้าประสงค์ : ๑. แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับการคุ้มครอง และเข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทัดเทียมแรงงานในระบบ

๒. แรงงานนอกระบบมีสมรรถนะสูงขึ้น มีงานทำอย่างต่อเนื่องและมีรายได้ที่มั่นคง

๓. แรงงานนอกระบบและบุคลากรภาครัฐมีความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมายของแรงงานนอกระบบ

๔. ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมถึงแรงงานนอกระบบ ตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน

๕. กฎหมายด้านแรงงานนอกระบบมีความครอบคลุม ทันสมัย และการบังคับใช้มีประสิทธิภาพ

๖. มีระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบที่ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้

๗. กลไกการทำงานด้านแรงงานนอกระบบทุกระดับมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

๒) ผลการดำเนินงานปี ๒๕๖๑ ของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๒๒ โครงการ/กิจกรรม

ใช้งบประมาณ ๑,๖๙๕,๙๐๗,๑๔๔ บาท แรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์ จำนวน ๗,๔๒๓,๔๕๘ คน ดังนี้

ตาราง ๑๒ ผลการดำเนินงานปี ๒๕๖๑ ของกระทรวงแรงงาน

มิติ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน
๑. มิติด้านการส่งเสริม	๑. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	ดำเนินกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน และการพัฒนาทักษะฝีมือประชาชนได้รับประโยชน์ จำนวน ๑๕,๙๙๕ คน (สป.)
	๒. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	ส่วนกลาง จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ (คนช. เห็นชอบเมื่อ ๕ ก.ค. ๖๑)(สป.) ส่วนภูมิภาค บูรณาการ/ขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ด้านการส่งเสริม ด้านการคุ้มครอง และด้านการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) ของจังหวัด ภายใต้ ๓ ยุทธศาสตร์ จำนวน ๒,๘๘๔ โครงการ/กิจกรรม ใช้งบประมาณ ๒,๑๐๐,๙๑๗,๗๑๓ บาท แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการในพื้นที่ ได้รับประโยชน์ จำนวน ๓,๒๒๒,๕๕๗ คนทั่วประเทศ (๗๖ จังหวัด)
	๓. โครงการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ๑ ระบบ (สป.)
	๔. โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ๗ จังหวัดนำร่อง	สำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ จำนวน ๑๑๔,๔๐๒ ราย (สป.)
	๕. กิจกรรมเพิ่มอาชีพเพิ่มรายได้	จัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพและทดลองปฏิบัติ และให้ความรู้ด้านการประกอบการ จำนวน ๑,๕๔๕ คน (กกจ.)
	๖. กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน	มีผู้รับงานไปทำที่บ้าน จำนวน ๑,๐๔๖ คน (กกจ.)
	๗. กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำ ที่บ้าน	กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จดทะเบียนกับกรมการจัดหางาน จำนวน ๔๕ กลุ่ม/ราย วงเงิน ๕,๕๑๐,๐๐๐ บาท (กกจ.)
	๘. โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ	- สำรวจความต้องการของผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพ และการทำงาน จำนวน ๑๖,๔๔๔ คน - ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ จำนวน ๑,๗๖๒ คน มีงานทำ ๑,๓๓๖ คน

มิติ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน
		- ผู้สูงอายุได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้การเป็นวิทยากร ๘๙๕ คน มีงานทำ ๖๐๖ คน (กกจ.)
	๙. กิจกรรมสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มศักยภาพการบรรจุนงาน	จ้างผู้สูงอายุเป็นเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ ๒๐ แห่ง จำนวน ๒๒ คน (กกจ.)
	๑๐. รณรงค์เผยแพร่ความรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง	รณรงค์เผยแพร่ความรู้ฯ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่แรงงานนอกระบบและประชาชนทั่วไป ได้ทราบเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารแรงงานนอกระบบ จำนวน ๙๖,๐๒๑ คน (กสร.)
๒. มิติด้านการคุ้มครอง	๑. ตรวจแรงงานนอกระบบ	ตรวจแรงงานนอกระบบ เพื่อกำกับ ดูแลให้แรงงานได้รับสิทธิ มีความรู้ จำนวน ๓๑,๓๓๐ คน (กสร.)
	๒. สนับสนุนเทคนิควิชาการด้านคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	สนับสนุนเทคนิควิชาการฯ เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ รับคำร้อง และพิจารณาวินิจฉัยคำร้องเกี่ยวกับข้อกฎหมายให้แก่แรงงานนอกระบบ จำนวน ๘๔,๙๕๖ คน (กสร.)
	๓. การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน มาตรา ๔๐	แรงงานนอกระบบขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ จำนวน ๒,๗๑๐,๐๐๐ คน (สปส.)
	๔. โครงการประชุมชี้แจงสิทธิประกันสังคม มาตรา ๔๐	เครือข่ายแรงงานนอกระบบมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการประกันสังคมมาตรา ๔๐ จำนวน ๘๒๕ คน (สปส.)
	๕. โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่ บริการเบ็ดเสร็จ Service Delivery Unit	ออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการประชาชน จำนวน ๗๗๑,๐๓๘ คน (สปส.)
	๖. พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ	- อยู่ระหว่างการยก (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ... (กสร.)
๓. มิติด้านการพัฒนา	๑. โครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ เพื่อสร้างงานสร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ และความมั่นคงในชีวิต	ผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ ฯ ที่เข้าร่วมโครงการของกระทรวงแรงงาน ได้รับประโยชน์ จำนวน ๒๘๔,๘๙๔ คน ดังนี้ - ได้รับการฝึกทักษะอาชีพ ๒๘๑,๗๐๗ คน มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ๔๑,๑๘๐ คน (จากผลสำรวจ ๕๖,๗๘๗ คน) - ประสงค์หางานทำใน/ต่างประเทศ และผู้รับงานไปทำที่บ้านขึ้นทะเบียนหางาน ๓,๑๘๗ คน ได้รับการบรรจุนงาน ๑,๗๓๓ คน

มิติ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน
		- เป็นผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ จำนวน ๑,๐๘๔ คน และ มาตรา ๔๐ จำนวน ๔๓,๗๒๔ คน(รง.)
	๒. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อ เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	แรงงานผู้สูงอายุได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการ ประกอบอาชีพ จำนวน ๘,๒๖๓ คน (กพร.)
	๓. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครอง แรงงานนอกระบบ	- สร้างและพัฒนาเครือข่ายฯ การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ จำนวน ๑,๗๔๙ คน (กสร.) - อสร. กทม. จำนวน ๙๕๓ คน (สป.)
	๔. โครงการพัฒนาฝีมือให้แก่กลุ่มวิสาหกิจ ชุมชนและผู้มีรายได้น้อย	กลุ่มวิสาหกิจชุมชนและผู้มีรายได้น้อยได้รับการพัฒนาฝีมือ จำนวน ๔,๐๖๓ คน (กพร.)
	๕. โครงการฝึกอบรมแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการ ประกอบอาชีพ (แรงงานนอกระบบ)	แรงงานนอกระบบได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการ ประกอบอาชีพ จำนวน ๙,๖๒๓ คน (กพร.)
	๖. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้รับ มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการ แข่งขัน (ทดสอบมาตรฐานฝีมือ)	แรงงานไทยได้รับการทดสอบมาตรฐานฝีมือ จำนวน ๔๒,๑๔๙ คน (กพร.)

๓) แผนงานโครงการเร่งด่วนตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ปี ๒๕๖๒ (Agenda Base)

๑. โครงการสมัชชาแรงงานนอกระบบ

กระทรวงแรงงานกำหนดจัดโครงการสมัชชาแรงงานนอกระบบ ในปี ๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้แรงงานนอกระบบมีเวทีพบปะสร้างการรับรู้ถึงสิทธิและบริการที่รัฐจัดให้ เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพได้มีส่วนร่วม ในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีร่วมกันกับทุกภาคส่วน โดยกำหนดจัด ๑ วัน ผู้เข้าร่วมงานประมาณ ๑,๕๐๐ คน ประกอบด้วย กลุ่มแรงงานนอกระบบหลากหลายอาชีพ อาสาสมัครแรงงาน ภาควิชาการ ภาครัฐ ภาคประชาสังคม ผู้ประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐ โดยมีนายกรัฐมนตรีกล่าวเปิดงาน และปาฐกถาพิเศษ

สำหรับรูปแบบการจัดงาน ประกอบด้วย นิทรรศการ จำนวน ๖ บูธ ได้แก่ บูธยุทธศาสตร์ แรงงานนอกระบบ บูธด้านการประกอบอาชีพอิสระ บูธด้านผู้สูงอายุ บูธด้านคนพิการ บูธด้านการเกษตร บูธแสดงสินค้า OTOP การเสวนาวิชาการ ๔ ห้องย่อย ได้แก่ ด้านคุ้มครอง ด้านสวัสดิการ ด้านพัฒนาอาชีพ และรายได้ และด้านการรวมกลุ่มและภาคีเครือข่าย ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานนอกระบบได้รับรู้และเข้าถึงสิทธิ และบริการที่รัฐจัดให้ เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ส่วนภาครัฐได้ข้อมูลสภาพปัญหาที่แท้จริง เพื่อนำไป ปรับปรุงนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบต่อไป (อยู่ระหว่าง การดำเนินการประกาศ TOR ของสำนักงานประกันสังคม)

๒. การส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่การประกันสังคมมาตรา ๔๐ ให้ทั่วถึงทุกกลุ่มอาชีพ โดยในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เป้าหมาย จำนวน ๕ ล้านคน เพื่อให้ความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคง ให้แรงงานนอกระบบ

๓. การพัฒนา/ปรับปรุงกฎหมาย เพื่อขยายความคุ้มครองให้กับแรงงานนอกระบบ กลุ่มอาชีพ รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มเกษตรกรที่ไม่ได้ทำงานตลอดปี กลุ่มที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้าน และกฎหมาย กำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้แรงงานนอกระบบ มีคุณภาพชีวิตที่ดี (อยู่ระหว่างการรับฟังความคิดเห็น (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบ แห่งชาติ พ.ศ... ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

๔. จัดหางานในประเทศผ่านศูนย์จัดหางาน ๘๗ ศูนย์ทั่วประเทศ /Smart Job Center /ตู้งาน (Job Box) ๕๐๐ ตู้ทั่วประเทศ

๕. การแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ/ การฝึกทักษะออนไลน์ เพื่อยกระดับทักษะฝีมืออาชีพให้ แรงงานนอกระบบ สร้างโอกาสการมีงานทำ และมีรายได้เพิ่ม

๔) ผลการดำเนินงานปี ๒๕๖๒ ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน ขับเคลื่อนงานด้านแรงงานนอกระบบ ในการส่งเสริม คุ้มครอง และ พัฒนาแรงงานนอกระบบในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร และพื้นที่ ๗๖ จังหวัดทั่วประเทศ ภายใต้แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (แผน ๕ ปี) โดยในปี ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงาน กำหนด Agenda Based : ขยายการบูรณาการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ กำหนดเป้าหมายแรงงานนอกระบบ ๑.๘ ล้านคน มีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคม อย่างทั่วถึงนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

ผลการดำเนินงานตาม Agenda Based การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน ภายใต้การส่งเสริม การคุ้มครอง และการพัฒนา ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ เดือนมกราคม ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. ภายใต้การส่งเสริม ขับเคลื่อนแผนงานโครงการ โดย

๑.๑ การหางานให้ทำ ผู้มาใช้บริการผ่านศูนย์จัดหางาน ๘๗ ศูนย์ทั่วประเทศ /Smart Job Center /ตู้ Job Box กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก เป้าหมาย ๘๘,๒๘๕ คน ทำได้ ๖๗,๕๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๕๔ (เป็นผู้มีงานทำในประเทศ ๕๖,๗๔๓ คน ได้แก่ แรงงานด้านการผลิต/ พนักงานขาย/เสมียนพนักงานทั่วไป/พนักงานธุรการ/พนักงานบริการลูกค้า/พนักงานบัญชี/พนักงานขับรถยนต์/พนักงานต้อนรับ (โรงแรม)/บริการ,พนักงานเสริม/เจ้าหน้าที่คลังสินค้าอื่น ๆ/นักการตลาด; เจ้าหน้าที่ การตลาด; เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการขาย เป็นต้น และเป็นผู้มีงานทำต่างประเทศ ๑๐,๘๓๓ คน ได้แก่ คนงานทั่วไป/คนงานเกษตร/ผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ/นวดแผนโบราณ/ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์/คนงานผลิตสิ่งทอ/ กรรมกรหรือคนงานทำงานหนัก/ผลิตอุปกรณ์ชิ้นส่วนรถยนต์/ผลิตเครื่องจักรกล/ช่างเชื่อม เป็นต้น)

๑.๒ การรับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก เป้าหมาย ๑,๐๐๐ คน ทำได้ ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙ แผนงานโครงการดังกล่าวอยู่ระหว่างดำเนินงานในไตรมาสที่ ๒,๓

๑.๓ กองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก เป้าหมาย ๕๐ กลุ่ม/ราย ในวงเงิน ๗ ล้านบาท ทำได้ ๑๕ กลุ่ม/ราย วงเงิน ๑.๘๖ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๓๐

ในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ด้านการส่งเสริมแรงงานนอกระบบ เป้าหมายรวม ๘๘,๓๓๕ คน ทำได้ ๖๗,๖๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๗๔

๒. ภายใต้การคุ้มครอง ขับเคลื่อนแผนงานโครงการ โดย

๒.๑ นำเข้าระบบประกันสังคม เป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ สำนักงานประกันสังคม เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก เป้าหมาย ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๙๘๐,๐๐๐ คน เฉลี่ยเป้าหมายต่อเดือน (ตั้งแต่ ก.พ.-ก.ย. ๖๒) เดือนละ ๑๐๒,๔๘๕ คน ทำได้ ๑๖๐,๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๔ จำแนกเป็นกลุ่มขนส่ง/ ยานพาหนะ ทำได้ ๔๙,๕๗๖ คน กลุ่มพนักงานบริการ (แม่ค้าหาบเร่) ทำได้ ๑๓,๘๖๕ คน กลุ่มเกษตรกร ทำได้ ๒๗,๕๒๘

คน กลุ่มอาชีพพื้นฐาน (คนทำงานบ้าน แจ่ว) ทำได้ ๑๕,๓๘๒ คน กลุ่มความสามารถทางฝีมือ (ผู้รับงานไปทำที่บ้าน/คนทำงานที่บ้าน) ทำได้ ๑,๗๐๑ คน และกลุ่มอื่นๆ นอกเหนือจากกลุ่มที่กล่าวมาข้างต้น ทำได้ ๒๘,๗๒๐ คน

๒.๒ การให้ความรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน การตรวจแรงงาน และการให้ความช่วยเหลือแรงงานนอกระบบในพื้นที่ มีหน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป้าหมาย ๒๑๑,๗๔๐ คน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป้าหมาย ๒๘๑,๖๕๕ คน ผ่านโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในพื้นที่ รวมเป้าหมาย ๔๙๓,๓๙๕ คน ทำได้ ๔๙,๑๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๑๐ แผนงานโครงการดังกล่าวอยู่ระหว่างดำเนินการไตรมาส ๓ และ ๔

๒.๓ การยกย่อง พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ขณะนี้อยู่ระหว่างการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั่วประเทศ

ในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เป้าหมายรวม ๑,๔๗๓,๓๙๕ คน ทำได้ ๒๕๙,๓๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๐ ซึ่งเป้าหมายส่วนใหญ่ด้านการคุ้มครองอยู่ที่การดำเนินงานนำเข้าระบบประกันสังคมให้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ ของสำนักงานประกันสังคม

๓. ภายใต้การพัฒนา ขับเคลื่อนแผนงานโครงการ โดย

๓.๑ การฝึกทักษะอาชีพและการฝึกทักษะออนไลน์ มีหน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป้าหมาย ๑๕,๙๙๒ คน ผ่านโครงการจ้างงานเร่งด่วน กรมการจัดหางาน เป้าหมาย ๒๒,๒๐๐ คน ผ่านโครงการเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้ขยายโอกาสการมีงานทำให้แรงงานกลุ่มเฉพาะ เป็นต้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย ๓๐,๕๒๐ คน ผ่านโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เพิ่มผลิตภาพแรงงาน SME ๔.๐ เป็นต้น และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป้าหมาย ๓๐๐ คน ผ่านโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ให้ความรู้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมเป้าหมาย ๖๙,๐๑๒ คน ทำได้ ๒๗,๕๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๙๘ แผนงานโครงการทั้งหมดอยู่ระหว่างดำเนินการดำเนินงานในไตรมาสที่ ๒ และไตรมาสที่ ๓

๓.๒ การสร้างเครือข่ายแรงงานนอกระบบ มีหน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๑๓๑,๕๐๐ คน ผ่านโครงการสำรวจดัชนีชี้วัดแรงงานนอกระบบ ๑๘ จังหวัด ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการตามระเบียบจัดจ้างของกระทรวงการคลังในไตรมาสที่ ๒ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป้าหมาย ๓๕,๘๙๐ คน ผ่านโครงการสร้างและพัฒนาเครือข่ายแรงงานนอกระบบตามแนวประชารัฐยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ การขึ้นทะเบียนกลุ่มอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้าน คนทำงานบ้าน (แจ่ว) คนทำงานที่บ้าน เป็นต้น และสำนักงานประกันสังคม เป้าหมาย ๑๒,๖๑๐ คน ผ่านโครงการรางวัลสร้างสรรค์พัฒนาเครือข่ายประกันสังคมภาคสมัครใจ เป็นต้น รวมเป้าหมาย ๑๘๐,๐๐๐ คน ทำได้ ๔,๒๑๐ คน โดยมี ชมรมผู้รับงานไปทำที่บ้าน ๕๑ ชมรม กลุ่มคนทำงานบ้าน (แจ่ว) ๑ กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๔

ในภาพรวมของกระทรวงแรงงานด้านการพัฒนาแรงงานนอกระบบ เป้าหมายรวม ๒๕๙,๐๑๒ คน ทำได้ ๓๑,๘๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๗ เนื่องจากแผนงานโครงการส่วนใหญ่ดำเนินการในช่วงไตรมาสที่ ๓ และไตรมาสที่ ๔

โดยสรุป การดำเนินการส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงานตาม Agenda Based เป้าหมายปี ๒๕๖๒ แรงงานนอกระบบ ๑.๘ ล้านคน ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานทำได้ ๓๕๘,๗๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๙๓

๘.๔ ความมุ่งมั่นและเป้าหมายทั้งระยะเร่งด่วนและระยะยาวในการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบให้มีความมั่นคงทางรายได้ ให้ได้รับความคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

กระทรวงแรงงานมีความมุ่งหวังที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบฯ ให้มีมาตรฐานในการดำรงชีวิตที่ดีเท่าเทียมกับแรงงานในระบบ เพื่อให้ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และได้รับการพัฒนาให้มีความมั่นคง ด้านรายได้/อาชีพ อย่างทั่วถึง

ระยะเร่งด่วน ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบ ได้เข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึงเป็นลำดับแรก การส่งเสริมให้เข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ โดยสำนักงานประกันสังคมได้กำหนดเป้าหมายไว้ที่ ๓.๖ ล้านคน ในปี ๒๕๖๒ นอกจากนี้ การเร่งรัดพัฒนากฎหมายเพื่อให้คุ้มครองแรงงานนอกระบบ ก็เป็นสิ่งที่สำคัญ รวมถึงการจัดงานสมัชชา แรงงานนอกระบบ เพื่อสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้กับแรงงานนอกระบบที่รัฐได้ส่งเสริมคุ้มครอง (รัฐจัดให้) และการดำเนินโครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้และความมั่นคงในชีวิต ซึ่งถือเป็นโครงการ/กิจกรรมเร่งด่วนที่หน่วยงานรัฐต้องเร่งรัดดำเนินการ

ระยะยาว เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ ได้แก่

๑) **การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ** เพื่อให้มีข้อมูลที่ชัดเจน เที่ยงตรง สามารถระบุตัวตนแรงงาน นอกระบบได้ และสามารถแยกแยะได้ตามกลุ่มอาชีพ ทำให้ทราบถึงปัญหา/ความต้องการที่แท้จริงในการขอรับ การช่วยเหลือของแรงงานนอกระบบ ซึ่งจะช่วยให้มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันชัดเจนเพื่อการวางแผนกำหนดนโยบายให้ความช่วยเหลือและสามารถแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดยิ่งขึ้น

๒) **การส่งเสริมให้มีเครือข่ายแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ให้มากขึ้น** ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานรัฐ เอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการกับภาครัฐในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของแรงงานนอกระบบ จะทำให้การส่งเสริม การคุ้มครอง และการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด เกิดความเข้มแข็งในการร่วมแรงร่วมใจกันแก้ปัญหาให้กับแรงงานนอกระบบในภาพรวม

๙ สถานการณ์และการดำเนินงานด้านแรงงานผู้พิการของกระทรวงแรงงาน

๙.๑ สถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย (ข้อมูลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๒^๒)

๑) **จำนวนคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ** จำนวน ๒,๐๓๘,๙๒๙ คน (ร้อยละ ๔.๔๖ ของประชากรทั้งประเทศ) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย

● จำนวนคนพิการจำแนกตามเพศ

ตาราง ๑๓จำนวนคนพิการจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ชาย	๑,๐๔๖,๗๕๖	๕๒.๒๒
- หญิง	๙๙๒,๑๗๓	๔๗.๗๘
รวม	๒,๐๓๘,๙๒๙	๑๐๐

๒) **ถิ่นที่อยู่ของคนพิการ**

● ส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมา ภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ตามลำดับ โดยกรุงเทพมหานคร มีจำนวนคนพิการน้อยที่สุด

^๒ <http://dep.go.th/uploads/Docutents/ee42615a-b418-4e9d-8a09-6c44ab710ae4สถานการณ์คนพิการ%20มิ.ย.62.pdf>

๓) ประเภทความพิการ

ตามประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดประเภทความพิการ ๗ ประเภท ได้แก่ ทางการเห็น ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย ทางจิตใจหรือพฤติกรรม ทางสติปัญญา ทางการเรียนรู้ และทางอหิสติก

คนพิการส่วนใหญ่พิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย รองลงมาเป็นความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ทางการเห็น ทางจิตใจหรือพฤติกรรม ทางสติปัญญา ทางอหิสติก และทางการเรียนรู้ ตามลำดับ

ตาราง ๑๔ จำนวนคนพิการจำแนกตามประเภทความพิการ

ลำดับที่	ประเภทความพิการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย	๑,๐๑๒,๒๘๔	๔๙.๖๕
๒	ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	๓๘๐,๑๘๒	๑๘.๖๕
๓	ทางการเห็น	๑๙๘,๔๐๗	๙.๗๓
๔	ทางจิตใจหรือพฤติกรรม	๑๕๔,๔๔๓	๗.๕๗
๕	ทางสติปัญญา	๑๓๖,๖๕๖	๖.๗๐
๖	ทางอหิสติก	๑๓,๓๖๘	๐.๖๖
๗	ทางการเรียนรู้	๑๐,๘๔๖	๐.๕๓
๘	พิการมากกว่า ๑ ประเภท	๑๒๕,๙๕๓	๖.๑๘
๙	ข้อมูลรอการยืนยัน	๖,๗๙๐	๐.๓๓

๔) อายุของคนพิการ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๑,๑๐๘,๒๔๘ คน (ร้อยละ ๕๔.๓๕) คนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน อายุระหว่าง ๑๕ -๖๐ ปี มีจำนวน ๘๔๘,๒๗๗ คน (ร้อยละ ๔๑.๖๐)

๕) ระดับการศึกษา คนพิการที่ได้รับการศึกษา จำนวน ๑,๙๕๖,๘๐๗ คน และคนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา จำนวน ๘๒,๑๒๒ คน (ร้อยละ ๔.๐๓ ของคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ)

ตาราง ๑๕ จำนวนคนพิการจำแนกตามระดับการศึกษา

ลำดับที่	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	คนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา แบ่งเป็น - อายุไม่ถึงเกณฑ์ที่จะเรียน - เป็นคนพิการที่อายุถึงเกณฑ์แต่ไม่ได้ รับการศึกษา	๘๒,๑๒๒ ๕,๑๐๒ ๗๗,๐๒๐	๔.๐๓ (ของคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ) ๖.๒๑ (ของคนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา) ๙๓.๗๙ (ของคนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา)
๒	คนพิการที่ได้รับการศึกษา ได้แก่ ประถมศึกษา การศึกษานอกระบบและอื่นๆ มัธยมศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี อนุปริญญา	๑,๙๕๖,๘๐๗ ๑,๒๑๙,๔๒๙ ๕๔๐,๘๑๓ ๑๕๖,๗๗๔ ๓๑,๗๙๔ ๓,๘๑๙ ๓,๕๑๙ ๖๕๙	๙๕.๙๗ ๖๒.๓๒ ๒๗.๖๔ ๘.๐๑ ๑.๖๒ ๐.๒๐ ๐.๑๘ ๐.๐๓

๖) อาชีพของคนพิการ

คนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ ๑๕-๖๐ ปี) มีจำนวน ๘๔๘,๒๗๗ คน แบ่งเป็นคนพิการในวัยทำงานที่ประกอบอาชีพ จำนวน ๒๑๗,๐๒๑ คน (ร้อยละ ๒๕.๕๘) คนพิการในวัยทำงานที่สามารถประกอบอาชีพได้ แต่ยังไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน ๑๔๘,๘๖๐ คน (ร้อยละ ๑๗.๕๕) คนพิการในวัยทำงานที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ (เนื่องจากพิการมากช่วยเหลือตนเองไม่ได้) จำนวน ๕๖,๒๙๙ คน (ร้อยละ ๖.๖๓) คนพิการที่ไม่ประสงค์ให้ข้อมูลด้านอาชีพ จำนวน ๔๒๖,๑๘๗ คน (ร้อยละ ๕๐.๒๔) โดยการประกอบอาชีพของคนพิการ จำแนกได้ดังนี้

ตาราง ๑๖ ร้อยละคนพิการจำแนกตามอาชีพ

ที่	อาชีพ	ร้อยละ
๑	อื่นๆ/ไม่ระบุ	๓๗.๘๓
๒	เกษตรกรรม	๒๕.๗๙
๓	รับจ้างทั่วไป	๒๔.๖๖
๔	ประกอบกิจการส่วนตัว/อาชีพอิสระ	๖.๖๗
๕	ลูกจ้างภาคเอกชน	๔.๖๙
๖	ราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๐.๓๖
รวม		๑๐๐

๗) ผลการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี ๒๕๖๑
 ตาราง ๔.๑๗ ผลการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี ๒๕๖๑

หน่วยงาน	จำนวนคนพิการ ที่ต้องจ้าง (คน)	ผลการปฏิบัติตามกฎหมาย		รวม	ร้อยละ
		มาตรา ๓๓ (คน)	มาตรา ๓๕ (คน)		
หน่วยงานของรัฐ	๑๒,๕๐๐	๖,๕๕๖	๔,๐๓๘	๑๐,๕๙๔	๘๔.๗๔

ที่มา : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๑

๘) ผลการปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการเอกชนทั่วประเทศ ประจำปี ๒๕๖๒
 ตาราง ๑๘ ผลการปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการเอกชนทั่วประเทศ ประจำปี ๒๕๖๒

ตารางแสดงจำนวนสถานประกอบการ							
ที่	สถานประกอบการ (แห่ง)	๒๕๖๐	ร้อยละ	๒๕๖๑	ร้อยละ	๒๕๖๒	ร้อยละ
๑	สถานประกอบการทั้งหมด	๑๓,๔๐๙	-	๑๓,๒๕๙	-	๑๔,๓๘๖	-
๒	สถานประกอบการที่ปฏิบัติตาม กฎหมายครบอัตราส่วน	๑๒,๔๗๓	๙๓.๐๓	๑๑,๔๙๘	๘๖.๗๒	๑๐,๗๙๕	๗๕.๐๓
๓	สถานประกอบการที่ปฏิบัติตาม กฎหมายไม่ครบอัตราส่วน	๙๙	๐.๗๔	๖๓๙	๔.๘๒	๔๕๖	๓.๑๗
๔	สถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตาม กฎหมาย	๘๓๗	๖.๒๔	๑,๑๒๒	๘.๔๖	๓,๑๓๕	๒๑.๗๙
ตารางแสดงจำนวนคนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ							
ที่	รายการ	๒๕๖๐	ร้อยละ	๒๕๖๑	ร้อยละ	๒๕๖๒	ร้อยละ
๑	จำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง (คน)	๖๒,๗๕๔	-	๖๔,๕๑๘	-	๖๙,๘๒๑	-
๒	จำนวนคนพิการที่มีงานทำตาม มาตรา ๓๓ (คน)	๓๖,๓๕๕	๕๗.๙๓	๓๗,๔๐๑	๕๗.๙๗	๓๕,๕๒๙	๕๐.๘๘
๓	จำนวนสถานประกอบการที่ส่ง เงินเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา ๓๔ (คน)	๑๖,๔๐๗	๒๖.๑๔	๑๔,๗๙๑	๒๒.๙๒	๑๔,๘๖๑	๒๑.๒๘
๔	มาตรา ๓๕ คนพิการ/ผู้ดูแล (คน)	๑๑,๔๒๖	๑๘.๒๐	๑๒,๕๙๐	๑๙.๕๑	๑๒,๑๔๒	๑๗.๓๙

ที่มา : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ณ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒

๔.๙.๒ บทบาทด้านการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการของกระทรวงแรงงาน

๑) บทบาทของกระทรวงแรงงานในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

๑.๑ บทบาท ตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติม
 (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้บริการจัดหางานให้แก่ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายรวมทั้งคนพิการ

๑.๒ บทบาทตาม พ.ร.บ. พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕

- ♦ พัฒนาฝึกอาชีพใน ๗ สาขาอาชีพเช่นเดียวกับผู้เข้าร่วมการฝึกปกติ
- ♦ จัดแข่งขันฝีมือคนพิการ

๑.๓ บทบาทตาม พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๘ พระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

๑.๔ บทบาทตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และ พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์ ด้านอาชีพ ควบคุมด้านจิตใจและสังคม

ประเภทการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จะได้รับ

- การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์
- การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ
- การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านจิตใจและสังคม

๑.๕ บทบาทตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

๑) ออก “กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของ สถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๐”

๒) การปฏิบัติตามมาตรา ๒๐ คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ...(๓) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใดเพื่อการทำงานและประกอบอาชีพคนพิการ ตามหลักเกณฑ์ที่ ร.ม.ว.ร. ประกาศกำหนด (ร.ม.ว.ร.ลงนามเมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๕)

๓) การปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ ให้นายจ้าง หรือเจ้าของ สปก. และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงาน ในอัตราส่วน ตามที่ ร.ม.ว.ร. กำหนด (อัตรา ๑๐๐ ต่อ ๑)

๔) การปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ กรณีไม่สามารถไม่รับเข้าทำงานตาม ม.๓๓ (ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน) และไม่ส่งเงินตาม ม.๓๔ (เฉพาะภาคเอกชน) ให้สัมปทาน จัดสถานที่จัดจำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

๑.๖ คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน แต่งตั้งตามคำสั่งคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่ ๖/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๔ มีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานอนุกรรมการ รองปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานอนุกรรมการ และผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ศึกษาสถานการณ์และข้อมูลที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน รวมถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของหน่วยงาน และองค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๙.๓ การดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำให้แก่คนพิการของกระทรวงแรงงาน

๑) ส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำในสถานประกอบการ หรือหน่วยงานของรัฐ ตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยให้นายจ้าง/สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐและคนพิการสามารถเข้าถึงข่าวสาร เพื่อสร้างโอกาสให้คนพิการมีงานทำ มีอาชีพมีรายได้พึ่งพาตนเองได้ เพื่อให้เกิดการมีงานทำที่ยั่งยืน เช่น จัดส่งคนพิการที่ลงทะเบียนสมัครงานไปพบนายจ้างเพื่อพิจารณาบรรจุงาน จัดงานนัดพบแรงงานคนพิการ จัดประชุมชี้แจงนายจ้าง/สถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ จัดทำแผนปฏิบัติงานและสำรวจข้อมูลผู้พิการที่สามารถประกอบอาชีพได้ แต่ยังไม่ได้ประกอบอาชีพ สำหรับใช้เป็นข้อมูลกำหนดนโยบาย ในการส่งเสริมการจ้างงานผู้พิการ

๒) ส่งเสริมให้คนพิการมีอาชีพมีรายได้ โดยการขอรับสิทธิมาตรา ๓๕ ตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติฯ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ รวม ๗ วิธี ได้แก่

- ๒.๑ การให้สัมปทาน
- ๒.๒ การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ
- ๒.๓ การจัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ
- ๒.๔ การฝึกงาน
- ๒.๕ การจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก
- ๒.๖ การจัดให้มีบริการล่ามภาษามือ
- ๒.๗ การช่วยเหลืออื่นใด

๓) ข้อมูลการจ้างงานคนพิการของกระทรวงแรงงาน

ปี ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ไม่พิการ (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ) ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ รวม ๑๓,๘๑๘ คน จะต้องจ้างคนพิการตามอัตราส่วน ที่กฎหมายกำหนด ๑๐๐ : ๑ จำนวน ๑๓๘ คน จากการประมวลผลการจ้างทุกหน่วยงาน มีการจ้างงานคนพิการรวมทั้งสิ้น ๑๘๐ คน ซึ่งเป็นจำนวนที่มากกว่าที่กฎหมายกำหนด แยกเป็นการจ้างตามมาตรา ๓๓ จำนวน ๘๗ คน และดำเนินการตามมาตรา ๓๕ จำนวน ๙๓ คน จำแนกเป็นหน่วยงาน ดังนี้

ตาราง ๑๙ จำนวนคนพิการที่ปฏิบัติงานในกระทรวงแรงงาน

หน่วยงาน	จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่คนพิการ ณ ๑ ต.ค. ๒๕๖๑	จำนวนคนพิการที่หน่วยงานต้องรับเข้าทำงานตามอัตราส่วน ๑๐๐:๑	ผลการจ้างงานคนพิการ (คน)		รวม(คน)
			มาตรา ๓๓	มาตรา ๓๕	
สำนักงานปลัดกระทรวง	๙๑๖	๙	-	๒	๒
กรมการจัดหางาน	๑,๘๘๒	๑๙	๒	๘๘	๙๐
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒,๔๓๘	๒๔	๑๖	๑	๑๗
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๑,๙๖๓	๒๐	๒	๒	๔
สำนักงานประกันสังคม	๖,๖๑๙	๖๖	๖๗	-	๖๗
รวม	๑๓,๘๑๘	๑๓๘	๘๗	๙๓	๑๘๐

๑๐ สถานการณ์แรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษและแนวโน้มน

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 นครราชสีมา เชียงราย นครพนม และกาญจนบุรี

สำหรับการจัดระบบแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ อย่างถูกกฎหมายจะช่วยแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงาน ลดค่าใช้จ่ายของผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ลดปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย รวมทั้งช่วยลดความเสี่ยงจากปัญหการค้ำมนุษย์ การจัดระบบดังกล่าวดำเนินการโดยกระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในส่วนของกระทรวงแรงงานได้มีการดำเนินการ ดังนี้ (๑) ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่อง กำหนดท้องที่ สัญชาติประเภท หรือ ลักษณะงาน ช่วงระยะเวลาหรือฤดูกาล หรือเงื่อนไขที่คนต่างด้าวอาจขอรับ ใบอนุญาตตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวเมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๘ (๒) คู่มือการออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาล เพื่อ อำนวยความสะดวกให้ประชาชนตามพระราชบัญญัติการ อำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทาง ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมี ระยะเวลาการพิจารณาอนุญาตให้แล้วเสร็จภายใน ๑ วัน (๓) จัดตั้งศูนย์บริการ เบ็ดเสร็จด้านแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ๑๐ จังหวัด ปัจจุบันแรงงานกัมพูชาและเมียนมา สามารถเข้า มาทำงานในลักษณะไป-กลับ ตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้แล้ว โดยมีแรงงานกัมพูชาได้รับอนุญาตให้ทำงานในสระแก้ว จำนวน ๘,๔๗๔ คน และตราด จำนวน ๑,๐๘๕ คน และมีแรงงานเมียนมาที่จะเข้ามาทำงานในลักษณะ ไป-กลับในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษตาก ๔๒๙ คน และ กาญจนบุรี จำนวน ๗ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๙) (๔) เร่งรัดพัฒนาฝีมือแรงงานไทย เพื่อให้มีความสามารถสอดคล้องตรงกับ ความต้องการของภาคอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ โดยในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ดำเนินการแล้ว ๑๕,๐๐๐ คน มีการส่งเสริม ให้สถานประกอบการฝึกอบรมให้แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในพื้นที่

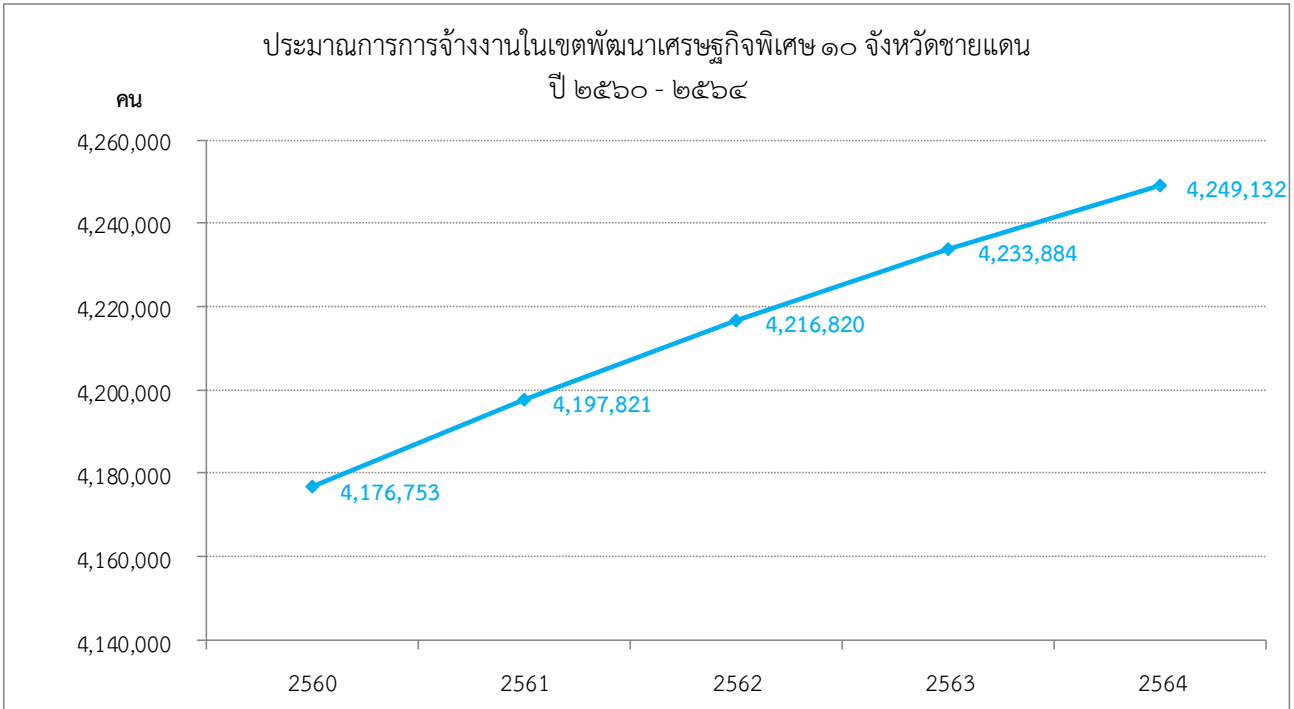
นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ และประมาณการแนวโน้มความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ๑๐ จังหวัดชายแดน ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ตาราง ๒๐ 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

แผนภูมิ ๓ ประมาณการการจ้างงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ๑๐ จังหวัดชายแดน ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน

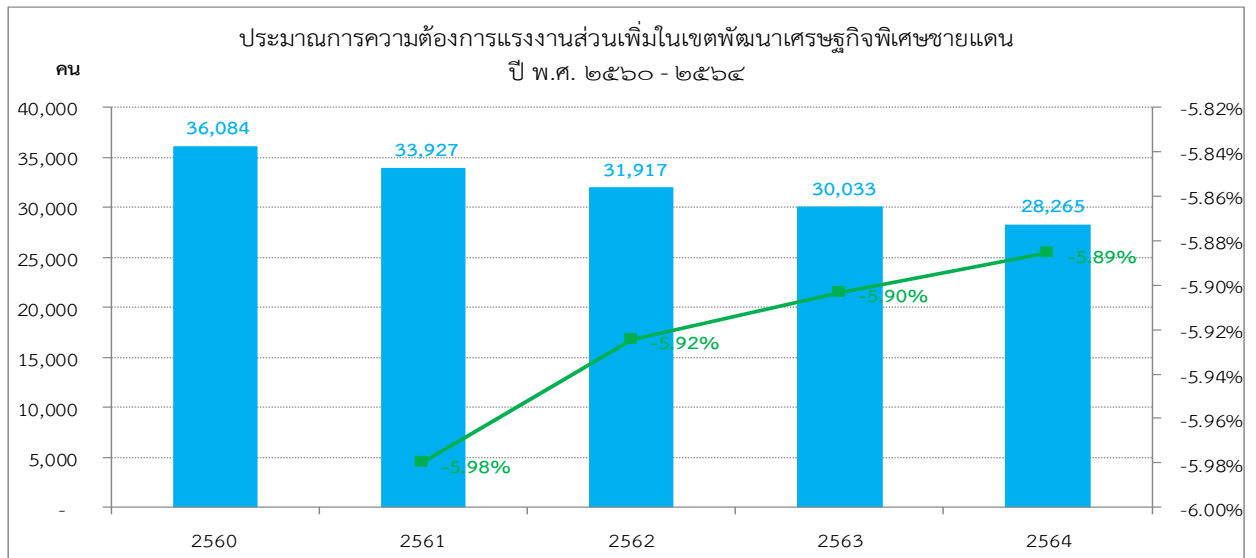
ผลการประมาณการจำนวนการจ้างงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ๑๐ จังหวัดชายแดน ในปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ พบว่าจำนวนการจ้างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เฉลี่ยปีละประมาณ ๑๘,๐๐๐ คน โดยจังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดที่มีการจ้างงานมากที่สุด (๘๓๗,๓๓๑ คน) รองลงมาคือจังหวัดเชียงราย (๗๕๗,๗๖๙ คน) และจังหวัดกาญจนบุรี (๕๒๖,๙๐๔ คน)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

ของภาคใต้ มีด้านสะเตาะและปาดังเปซาร์ซึ่งเป็นด้านทางบกที่มีมูลค่าการค้าสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง และอันดับสองตามลำดับมีอุตสาหกรรมแปรรูปเพื่อการส่งออก และมีความพร้อมด้านโลจิสติกส์ในทุกมิติ ทั้งทางบก ทางราง ทางน้ำ และทางอากาศ จังหวัดเชียงรายตั้งอยู่บนแนวระเบียงเศรษฐกิจเหนือ – ใต้ (North – South Economic Corridor) ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับจีนตอนใต้ (มณฑลยูนนาน) ได้ทั้งทางบกและทางน้ำ เป็นฐานการท่องเที่ยว แหล่งผลิตอาหาร สินค้าเกษตร และศูนย์กลางการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ จังหวัดกาญจนบุรีตั้งอยู่บนแนวเชื่อมโยงระหว่างเศรษฐกิจพิเศษทวาย (เมียนมา) กับพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Seaboard) มีนิคมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การเกษตร และการค้าผ่านแดน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้นักลงทุนเข้ามาลงทุน

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

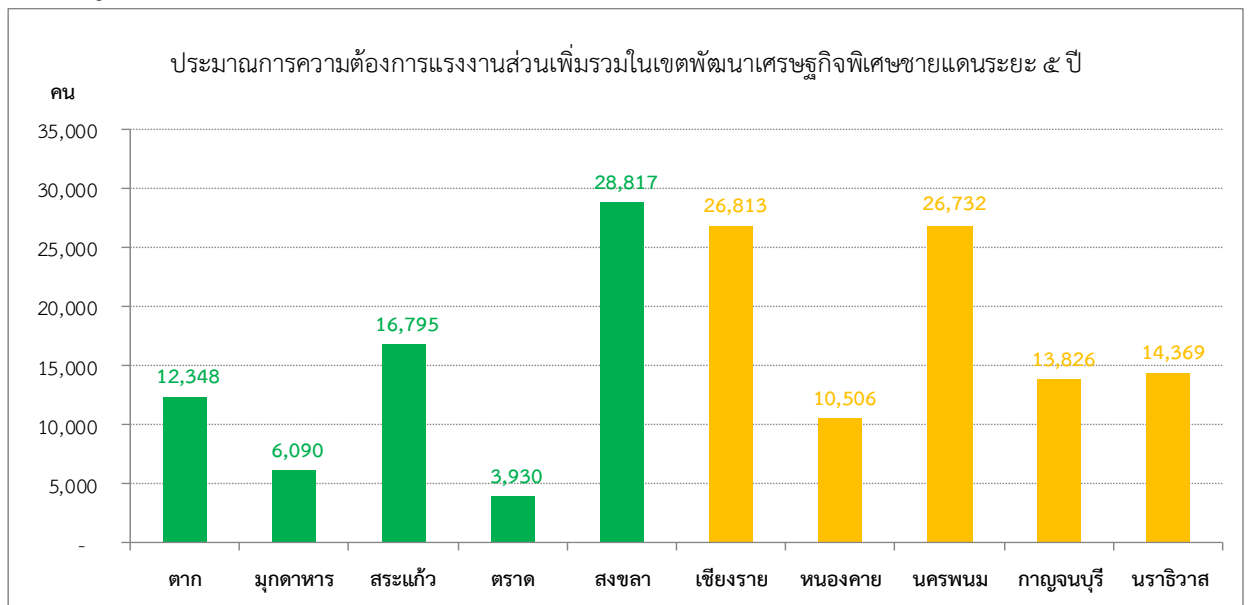
ทั้งนี้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานใน ๕ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (จังหวัดตาก มุกดาหาร สงขลา ตราด และสระแก้ว) ใน ๕ ปี ข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ อยู่ระหว่างดำเนินโครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดเชียงราย กาญจนบุรี หนองคาย นครพนม และนราธิวาส ใน ๕ ปีข้างหน้า โดยข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ได้จากการศึกษาวิจัยในระยะแรก พบว่า กำลังคน เป็นหนึ่งในปัจจัยทุนที่ช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนและยกระดับทางเศรษฐกิจในพื้นที่ การวางแผนกำลังคนโดยเฉพาะในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่ง เนื่องจากต้องประสบกับข้อจำกัดของแนวโน้มแรงงานไทย รวมถึงจำนวนนักเรียน/นักศึกษาที่จะเข้าสู่กำลังแรงงานในอนาคตมีจำนวนลดลง อีกทั้งต้องคำนึงถึงการวางแผนการใช้แรงงานต่างด้าวในจำนวนที่เหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้งานเหล่านี้สร้างภาระต่างๆ ให้แก่ประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสังคมและความมั่นคง ขณะเดียวกันจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วัยแรงงาน โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการกับสถาบันการศึกษาในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อร่วมกันวางแผนการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องต่อความต้องการ และส่งต่อประชากรกลุ่มนี้เข้าสู่กำลังแรงงาน นอกจากนี้ต้องสร้างแรงจูงใจแก่แรงงานในพื้นที่ เพื่อยกระดับและพัฒนาสมรรถนะแรงงานให้เพียงพอและรองรับการลงทุนต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

แผนภูมิ ๔ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน
ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน

แผนภูมิ ๕ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนระยะ ๕ ปี



ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน

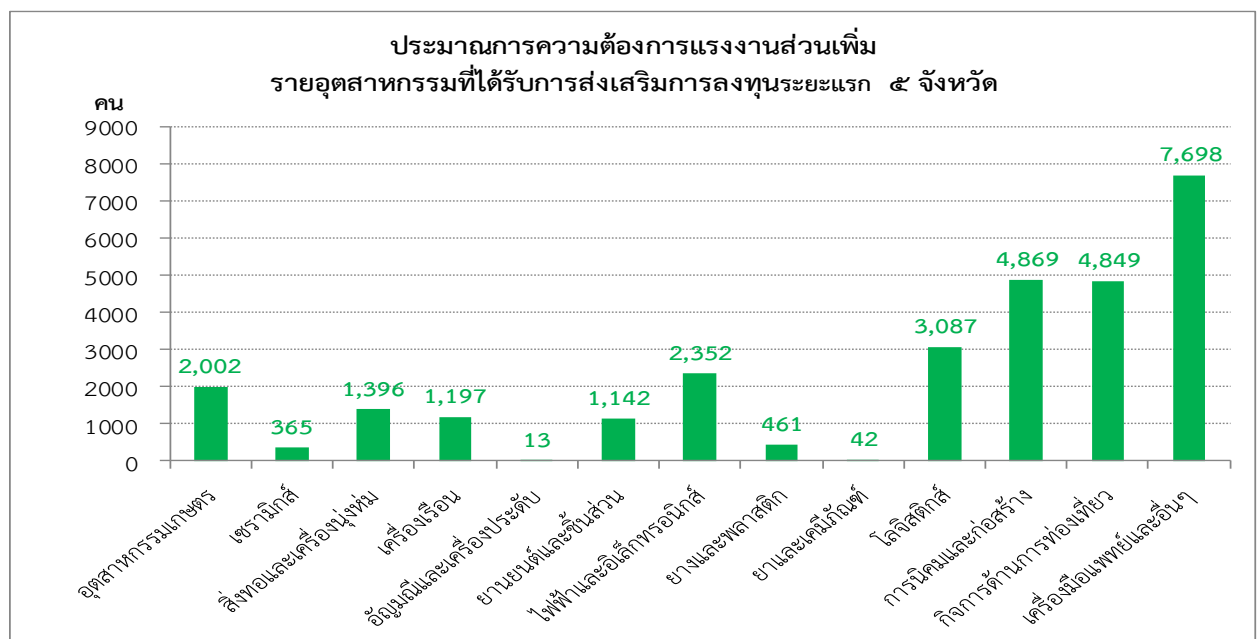
ผลการประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ พบว่าความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จากปี ๒๕๖๐ ที่มีความต้องการแรงงาน ๓๖,๐๘๔ คน เหลือเพียง ๒๘,๒๖๕ คน ในปี ๒๕๖๔ โดยจังหวัดที่มีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มมากที่สุด คือ สงขลา (๒๘,๘๑๗ คน) รองลงมาคือ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

ตาราง ๒๑ ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรายอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริม
การลงทุนระยะแรก ๕ จังหวัด

กลุ่มอุตสาหกรรม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	รวม
๑. อุตสาหกรรมการเกษตรประมงและที่เกี่ยวข้อง	๔๖๑	๔๒๙	๓๙๘	๓๗๐	๓๔๔	๒,๐๐๒
๒. การผลิตผลิตภัณฑ์เซรามิกส์	๘๙	๘๐	๗๓	๖๕	๕๘	๓๖๕
๓. อุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง	๒๙๙	๒๘๘	๒๗๙	๒๗๐	๒๖๑	๑,๓๙๖
๔. อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องเรือน	๒๖๑	๒๔๙	๒๓๙	๒๒๙	๒๑๙	๑,๑๙๗
๕. อัญมณีและเครื่องประดับ	๓	๓	๓	๒	๒	๑๓
๖. ยานยนต์และชิ้นส่วน	๒๒๙	๒๒๙	๒๒๘	๒๒๘	๒๒๗	๑,๑๔๒
๗. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	๔๖๙	๔๗๐	๔๗๐	๔๗๑	๔๗๑	๒,๓๕๒
๘. อุตสาหกรรมยางและพลาสติก	๑๑๐	๑๐๐	๙๒	๘๓	๗๕	๔๖๑
๙. การผลิตยาและเคมีภัณฑ์	๑๐	๙	๘	๗	๗	๔๒
๑๐. กิจการโลจิสติกส์	๖๕๓	๖๓๔	๖๑๖	๕๙๙	๕๘๔	๓,๐๘๗
๑๑. การนิคมและการก่อสร้าง	๑,๐๘๑	๑,๐๒๔	๙๗๐	๙๒๐	๘๗๓	๔,๘๖๙
๑๒. ท่องเที่ยว	๑,๐๗๗	๑,๐๒๐	๙๖๖	๙๑๗	๘๗๐	๔,๘๔๙
๑๓. อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์และอื่นๆ	๑,๗๖๗	๑,๖๔๖	๑,๕๓๒	๑,๔๒๖	๑,๓๒๗	๗,๖๙๘
รวม	๖,๕๑๐	๖,๑๘๑	๕,๘๗๕	๕,๕๘๘	๕,๓๑๘	๒๙,๔๗๑

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน

แผนภูมิ ๖ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรายอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน
ระยะแรก ๕ จังหวัด



ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน

เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรายอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนระยะแรก ๕ จังหวัด (จังหวัดตาก มุกดาหาร สระแก้ว ตราด และสงขลา) พบว่า ในอีก ๕ ปีข้างหน้า อุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์และอื่นๆ (๗,๖๘๘ คน) รองลงมาเป็น อุตสาหกรรมการนิคมและก่อสร้าง (๔,๘๖๙ คน) และอุตสาหกรรมด้านการท่องเที่ยว (๔,๘๔๙ คน) ทั้งนี้อาจเนื่องจากประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ประชาชนมีการศึกษา มากขึ้น และการเข้าถึงระบบสาธารณสุขมีมากขึ้น ส่งผลให้อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์ และอื่น ๆ มีการขยายตัว ส่วนอุตสาหกรรมการนิคมและก่อสร้าง และอุตสาหกรรมด้านการท่องเที่ยว เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น นิคมอุตสาหกรรม และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยว จึงทำให้มีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มในสองอุตสาหกรรมมากขึ้น

๒. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ อยู่บริเวณพื้นที่ตอนใน สำหรับธุรกิจที่ไม่เหมาะสมกับชายแดน เช่น กิจกรรมวิจัยและพัฒนา กิจกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและใช้แรงงานน้อย ประกอบด้วยจังหวัดที่เป็นพื้นที่ตอนใน 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) คลัสเตอร์เครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์โทรคมนาคม (๓) คลัสเตอร์ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (๔) คลัสเตอร์ดิจิทัล (๕) คลัสเตอร์เกษตรแปรรูป (๖) คลัสเตอร์สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม (๗) คลัสเตอร์หุ่นยนต์ (๘) คลัสเตอร์การแพทย์ครบวงจร และ (๙) คลัสเตอร์อากาศยานและชิ้นส่วน

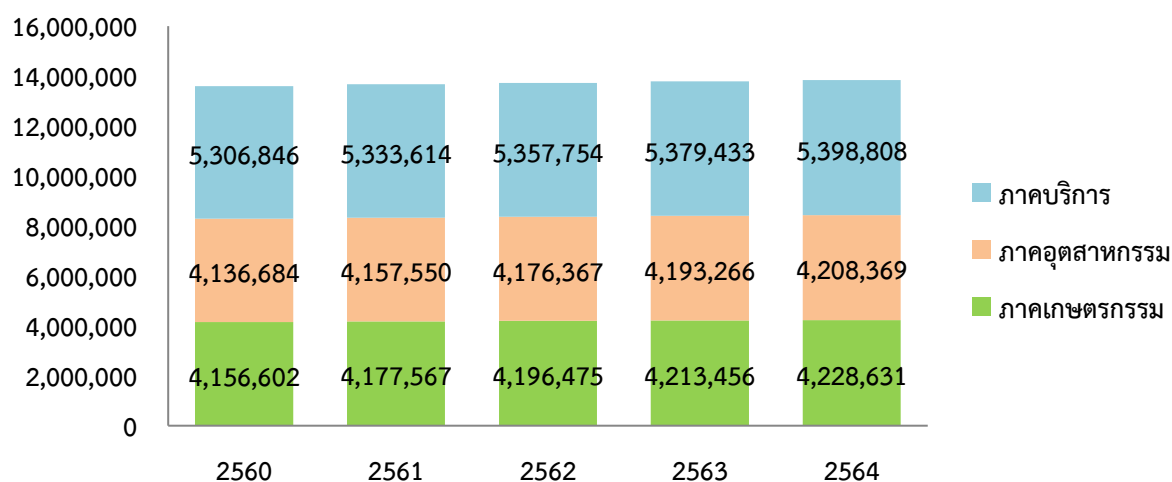
การดำเนินงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการเร่งรัดนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ และได้มีหนังสือแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานและใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนดำเนินงาน ในภารกิจที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดตั้ง ๑๒ สถาบันเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับการพัฒนาและยกระดับเทคโนโลยีการผลิตและทักษะแรงงานไปสู่ขั้นสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ อีกทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาได้ทำการศึกษา วิเคราะห์และประมาณการแนวโน้มความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ดังนี้

ตาราง ๒๒ ข้อมูลประมาณการการจ้างงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษรูปแบบ Cluster ปี ๒๕๖๐ -๒๕๖๔

ประเภทกิจการ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	เฉลี่ยต่อปี
ภาคเกษตรกรรม	๔,๑๕๖,๖๐๒	๔,๑๗๗,๕๖๗	๔,๑๙๖,๔๗๕	๔,๒๑๓,๔๕๖	๔,๒๒๘,๖๓๑	๔,๑๙๔,๕๔๖
๑.การเกษตร การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	๔,๑๕๖,๖๐๒	๔,๑๗๗,๕๖๗	๔,๑๙๖,๔๗๕	๔,๒๑๓,๔๕๖	๔,๒๒๘,๖๓๑	๔,๑๙๔,๕๔๖
ภาคอุตสาหกรรม	๔,๑๓๖,๖๘๔	๔,๑๕๗,๕๕๐	๔,๑๗๖,๓๖๗	๔,๑๙๓,๒๖๖	๔,๒๐๘,๓๖๙	๔,๑๗๔,๔๔๗
๒.อาหารและอาหารสัตว์	๕๗๔,๕๗๘	๕๗๗,๔๗๖	๕๘๐,๐๘๙	๕๘๒,๔๓๗	๕๘๔,๕๓๔	๕๗๙,๘๒๓
๓.การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๒๔,๑๕๒	๒๔,๒๗๔	๒๔,๓๘๓	๒๔,๔๘๒	๒๔,๕๗๐	๒๔,๓๗๒
๔.การผลิตสิ่งทอ	๑๔๒,๑๗๖	๑๔๒,๘๙๓	๑๔๓,๕๕๐	๑๔๔,๑๒๑	๑๔๔,๖๔๐	๑๔๓,๔๗๔
๕.การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	๓๕๒,๓๐๘	๓๕๔,๐๘๕	๓๕๕,๖๘๘	๓๕๗,๑๒๗	๓๕๘,๔๑๓	๓๕๕,๕๒๔
๖.การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	๘๒,๙๔๐	๘๓,๓๕๙	๘๓,๗๓๖	๘๔,๐๗๕	๘๔,๓๗๘	๘๓,๖๙๘
๗.อัญมณีและเครื่องประดับ	๗๐,๘๒๕	๗๑,๑๘๒	๗๑,๕๐๔	๗๑,๗๙๔	๗๒,๐๕๒	๗๑,๔๗๒
๘.การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	๘๐,๔๔๐	๘๐,๘๕๕	๘๑,๒๑๑	๘๑,๕๕๐	๘๑,๘๓๔	๘๑,๑๗๔
๙.เฟอร์นิเจอร์	๑๐๑,๒๒๐	๑๐๑,๗๓๐	๑๐๒,๑๙๐	๑๐๒,๖๐๔	๑๐๒,๙๗๔	๑๐๒,๑๔๔
๑๐.การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	๖๕,๒๗๙	๖๕,๖๐๓	๖๕,๘๙๕	๖๕,๑๕๘	๖๕,๓๙๒	๖๕,๘๖๕
๑๑.ปิโตรเลียม	๑๓,๕๖๑	๑๓,๖๒๙	๑๓,๖๙๑	๑๓,๗๖๖	๑๓,๗๙๖	๑๓,๖๘๕
๑๒.ปิโตรเคมี	๒,๐๘๓	๒,๐๙๔	๒,๑๐๓	๒,๑๑๒	๒,๑๑๙	๒,๑๐๒
๑๓.การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	๑๐๗,๑๔๘	๑๐๗,๖๘๙	๑๐๘,๑๗๖	๑๐๘,๖๑๔	๑๐๙,๐๐๕	๑๐๘,๑๒๖
๑๔.การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	๗๔,๐๑๙	๗๔,๓๙๓	๗๔,๗๒๙	๗๕,๐๓๒	๗๕,๓๐๒	๗๔,๖๙๕
๑๕.ผลิตภัณฑ์พลาสติก	๑๑๑,๖๐๑	๑๑๒,๑๖๔	๑๑๒,๖๗๑	๑๑๓,๑๒๗	๑๑๓,๕๓๕	๑๑๒,๖๒๐
๑๖.ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	๑๓๑,๓๕๘	๑๓๒,๐๒๑	๑๓๒,๖๑๘	๑๓๓,๑๕๕	๑๓๓,๖๓๕	๑๓๒,๕๕๗
๑๗.การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์	๒๓๘,๒๗๘	๒๓๙,๔๘๐	๒๔๐,๕๖๔	๒๔๑,๕๓๗	๒๔๒,๔๐๗	๒๔๐,๔๕๓
๑๘.ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	๓๘๕,๐๙๙	๓๘๗,๐๔๒	๓๘๘,๗๙๓	๓๘๙,๓๖๗	๓๙๐,๗๗๓	๓๘๘,๖๑๕
๑๙.ยานยนต์และชิ้นส่วน	๒๖๗,๒๓๐	๒๖๘,๕๗๘	๒๖๙,๗๙๓	๒๗๐,๘๘๕	๒๗๑,๘๖๑	๒๖๙,๖๖๙
๒๐.อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	๓๓๖,๗๒๓	๓๓๘,๔๒๑	๓๓๙,๙๕๓	๓๔๑,๓๒๙	๓๔๒,๕๕๘	๓๓๙,๗๙๗
๒๑.ก่อสร้าง	๙๗๖,๖๖๖	๙๘๑,๕๙๒	๙๘๖,๐๓๕	๙๙๐,๐๒๕	๙๙๓,๕๙๑	๙๘๕,๕๕๒
ภาคบริการ	๕,๓๐๖,๘๔๖	๕,๓๓๓,๖๑๔	๕,๓๕๗,๗๕๔	๕,๓๗๙,๔๓๓	๕,๓๙๘,๘๐๘	๕,๓๕๕,๒๙๑
๒๒.การขายส่ง การขายปลีก	๒,๘๔๑,๖๘๑	๒,๘๕๖,๐๑๔	๒,๘๖๘,๙๔๐	๒,๘๘๐,๕๔๙	๒,๘๙๐,๙๒๔	๒,๘๖๗,๖๒๒
๒๓.ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	๔๓,๔๙๕	๔๓,๗๑๔	๔๓,๙๑๒	๔๔,๐๘๙	๔๔,๒๘๘	๔๓,๘๙๒
๒๔.ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	๑,๒๐๐,๖๗๗	๑,๒๐๖,๗๓๓	๑,๒๑๒,๑๙๕	๑,๒๑๗,๑๐๐	๑,๒๒๑,๔๘๓	๑,๒๑๑,๖๓๘
๒๕.การขายส่งและสถานที่เก็บสินค้า	๕๙๔,๔๔๘	๕๙๗,๔๔๖	๖๐๐,๑๕๐	๖๐๒,๕๗๘	๖๐๔,๗๙๙	๕๙๙,๘๗๔
๒๖.การเงินและการประกันภัย	๒๕๑,๖๘๖	๒๕๒,๙๕๖	๒๕๔,๑๐๑	๒๕๕,๑๒๙	๒๕๖,๐๘๘	๒๕๓,๙๘๔
๒๗.อสังหาริมทรัพย์	๙๙,๘๗๔	๑๐๐,๓๗๘	๑๐๐,๘๓๒	๑๐๑,๒๔๐	๑๐๑,๖๐๕	๑๐๐,๗๘๖
๒๘.บริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	๒๗๔,๙๘๖	๒๗๖,๓๗๓	๒๗๗,๖๒๓	๒๗๘,๗๔๗	๒๗๙,๗๕๑	๒๗๗,๔๙๖
๒๙.การบริการอื่นๆ*	๒,๓๑๕,๘๕๕	๒,๓๒๗,๕๓๖	๒,๓๓๘,๐๗๑	๒,๓๔๗,๕๓๒	๒,๓๕๕,๙๘๗	๒,๓๓๖,๙๙๖
รวม	๑๕,๙๑๕,๙๘๗	๑๕,๙๙๖,๒๖๗	๑๖,๐๖๘,๖๖๖	๑๖,๑๓๓,๖๘๗	๑๖,๑๙๑,๗๙๔	๑๖,๐๖๑,๒๘๐

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน

แผนภูมิ ๗ ประมาณการการจ้างงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ รูปแบบ Cluster ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔



ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน

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

ตาราง ๒๓ ประมาณการความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษรูปแบบ Cluster ปี ๒๕๖๐ -๒๕๖๔

กิจกรรมทางเศรษฐกิจ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	เฉลี่ยต่อปี
ภาคเกษตรกรรม	๒๖,๘๖๓	๒๔,๖๗๐	๒๒,๖๒๘	๒๐,๗๒๖	๑๘,๙๒๔	๒๒,๗๖๐
๑.การเกษตร การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	๒๖,๘๖๓	๒๔,๖๗๐	๒๒,๖๒๘	๒๐,๗๒๖	๑๘,๙๒๔	๒๒,๗๖๐
ภาคอุตสาหกรรม	๔๔,๕๕๓	๔๒,๔๔๓	๔๐,๔๗๖	๓๘,๖๓๑	๓๖,๘๙๘	๔๐,๖๐๐
๒.อาหารและอาหารสัตว์	๕,๔๘๘	๕,๑๙๒	๔,๙๑๖	๔,๖๕๘	๔,๔๑๖	๔,๙๓๔
๓.การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๕๒๖	๕๑๕	๕๐๕	๔๙๕	๔๘๖	๕๐๖
๔.การผลิตสิ่งทอ	๑,๐๙๕	๑,๐๒๐	๙๕๑	๘๘๕	๘๒๔	๙๕๕
๕.การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	๒,๗๔๐	๒,๕๕๓	๒,๓๗๙	๒,๒๑๖	๒,๐๖๔	๒,๓๙๑
๖.การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	๖๗๐	๖๒๖	๕๘๖	๕๔๗	๕๑๒	๕๘๘
๗.อัญมณีและเครื่องประดับ	๕๔๘	๕๑๐	๔๗๕	๔๔๒	๔๑๑	๔๗๗
๘.การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	๖๕๔	๖๑๒	๕๗๓	๕๓๖	๕๐๒	๕๗๕
๙.เฟอร์นิเจอร์	๘๓๕	๗๘๒	๗๓๒	๖๘๖	๖๔๓	๗๓๕
๑๐.การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	๘๑๕	๗๘๓	๗๕๓	๗๒๕	๖๙๘	๗๕๕
๑๑.ปิโตรเลียม	๒๕๘	๒๕๑	๒๔๕	๒๔๐	๒๓๕	๒๔๖
๑๒.ปิโตรเคมี	๑๒	๑๑	๙	๙	๘	๑๐
๑๓.การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	๗๘๔	๗๒๗	๖๗๔	๖๒๕	๕๗๘	๖๗๘

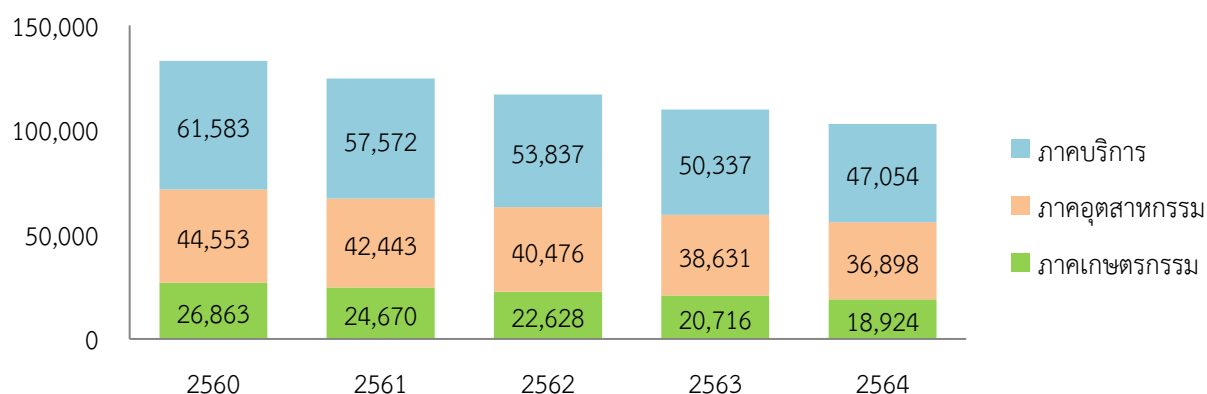
กิจกรรมทางเศรษฐกิจ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	เฉลี่ยต่อปี
๑๔.การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	๗๓๔	๖๙๖	๖๖๑	๖๒๘	๕๙๗	๖๖๓
๑๕.ผลิตภัณฑ์พลาสติก	๑,๐๐๕	๙๔๗	๘๙๓	๘๔๒	๗๙๕	๘๙๖
๑๖.ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	๑,๐๙๗	๑,๐๒๘	๙๖๕	๙๐๕	๘๔๙	๙๖๙
๑๗.การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์	๒,๒๙๑	๒,๑๖๘	๒,๐๕๔	๑,๙๔๖	๑,๘๔๖	๒,๐๖๑
๑๘.ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	๗,๔๐๑	๗,๒๒๒	๗,๐๕๔	๖,๘๙๖	๖,๗๔๗	๗,๐๖๔
๑๙.ยานยนต์และชิ้นส่วน	๓,๑๕๖	๓,๐๒๑	๒,๘๙๖	๒,๗๗๘	๒,๖๖๘	๒,๙๐๔
๒๐.อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	๔,๐๑๑	๓,๘๔๑	๓,๖๘๒	๓,๕๓๓	๓,๓๙๓	๓,๖๙๒
๒๑.ก่อสร้าง	๑๐,๔๓๔	๙,๙๓๖	๙,๔๗๒	๙,๐๓๗	๘,๖๒๘	๙,๕๐๑
ภาคบริการ	๖๑,๕๘๓	๕๗,๕๗๒	๕๓,๘๓๗	๕๐,๓๓๗	๔๗,๐๕๔	๕๔,๐๗๗
๒๒.การขายส่ง การขายปลีก	๒๒,๙๔๗	๒๑,๔๕๔	๒๐,๐๖๓	๑๘,๗๖๑	๑๗,๕๓๙	๒๐,๑๕๓
๒๓.ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	๔๔๑	๔๑๙	๓๙๘	๓๗๘	๓๕๙	๓๙๙
๒๔.ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	๙,๑๔๙	๘,๕๑๕	๗,๙๒๕	๗,๓๗๒	๖,๘๕๓	๗,๙๖๓
๒๕.การขายส่งและสถานที่เก็บสินค้า	๔,๒๘๐	๓,๙๖๓	๓,๖๖๘	๓,๓๙๒	๓,๑๓๓	๓,๖๘๗
๒๖.การเงินและการประกันภัย	๒,๘๓๘	๒,๗๐๘	๒,๕๘๘	๒,๔๗๕	๒,๓๖๘	๒,๕๙๕
๒๗.อสังหาริมทรัพย์	๘๖๔	๘๑๒	๗๖๓	๗๑๗	๖๗๔	๗๖๖
๒๘.บริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	๑,๙๒๔	๑,๗๗๘	๑,๖๔๒	๑,๕๑๕	๑,๓๙๖	๑,๖๕๑
๒๙.การบริการอื่นๆ*	๑๙,๑๔๐	๑๗,๙๒๓	๑๖,๗๙๐	๑๕,๗๒๘	๑๔,๗๓๒	๑๖,๘๖๓
รวม	๑๓๒,๙๙๙	๑๒๔,๖๘๕	๑๑๖,๙๔๑	๑๐๙,๖๘๓	๑๐๒,๘๗๕	๑๑๗,๔๓๗

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 การจ้างงานเติบโตอย่างต่อเนื่อง

แผนภูมิ ๘ ประมาณการความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ รูปแบบ Cluster ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔

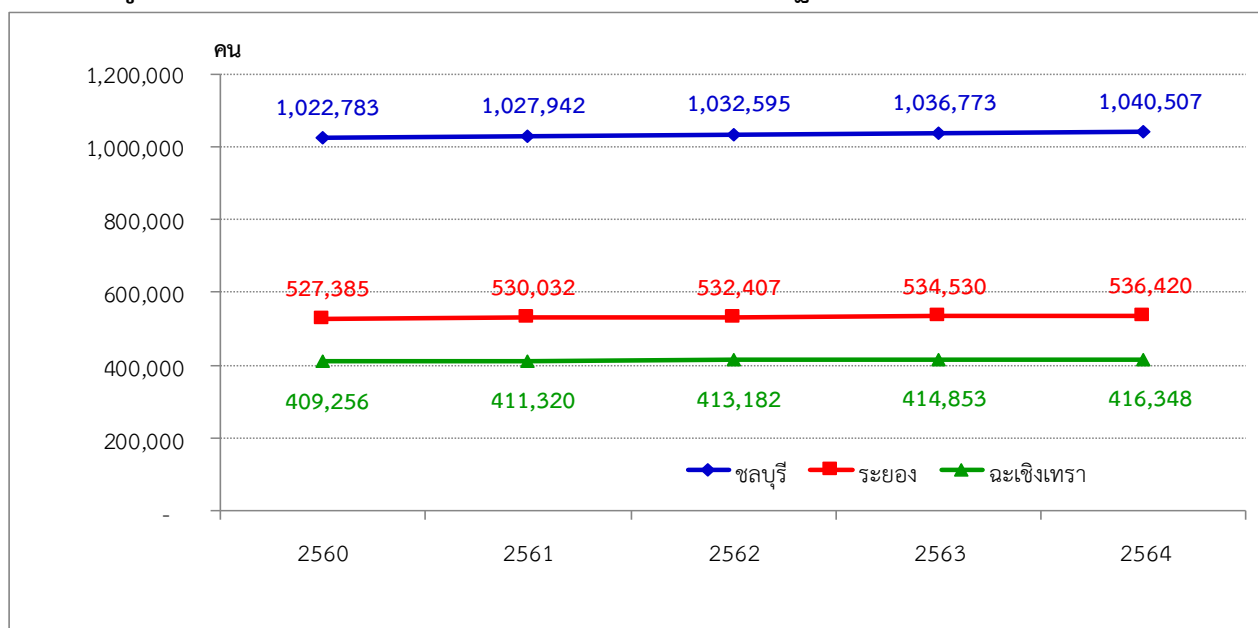


ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน

๓) **ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)** รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจ และศักยภาพในการแข่งขันของประเทศด้วยการส่งเสริมกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง และเห็นว่าพื้นที่ภาคตะวันออกมีความเหมาะสมที่จะเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษเนื่องจากมีความพร้อมด้านการคมนาคมขนส่งทั้งทางอากาศ 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 และ อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร ทั้งนี้ (ร่าง) พระราชบัญญัติการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ)

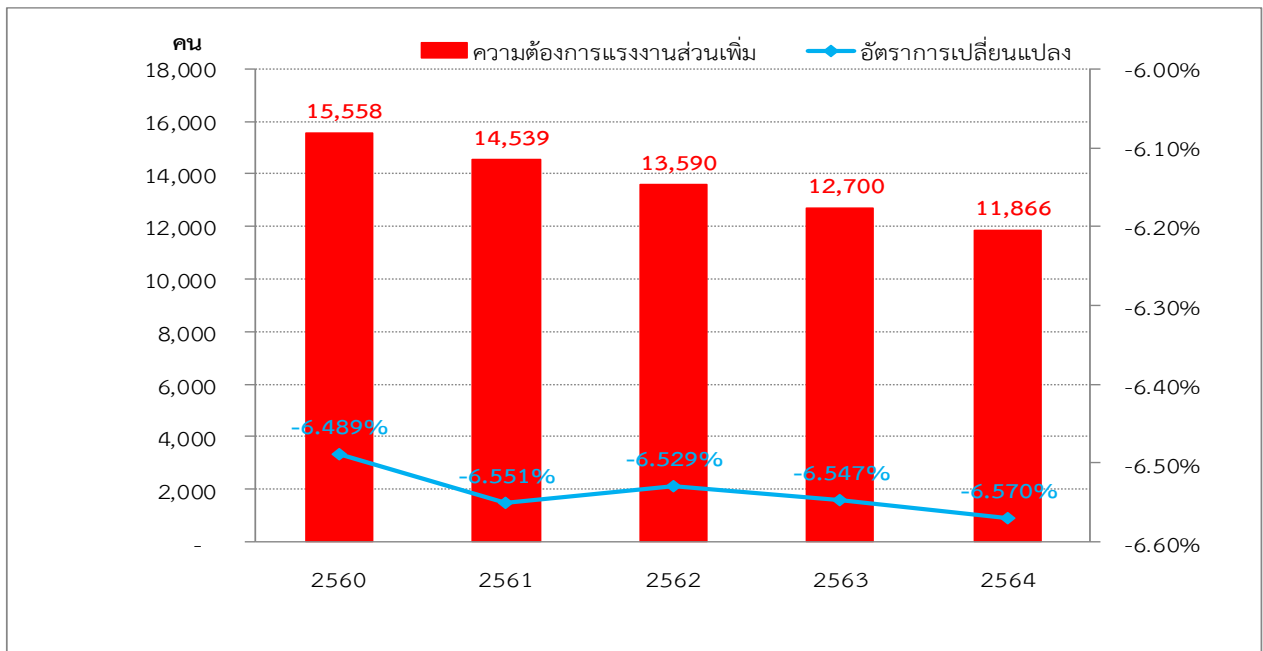
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาได้ทำการศึกษา วิเคราะห์และประมาณการแนวโน้มความต้องการแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษตะวันออก ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ดังนี้

แผนภูมิ ๙ ประมาณการจำนวนการจ้างงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



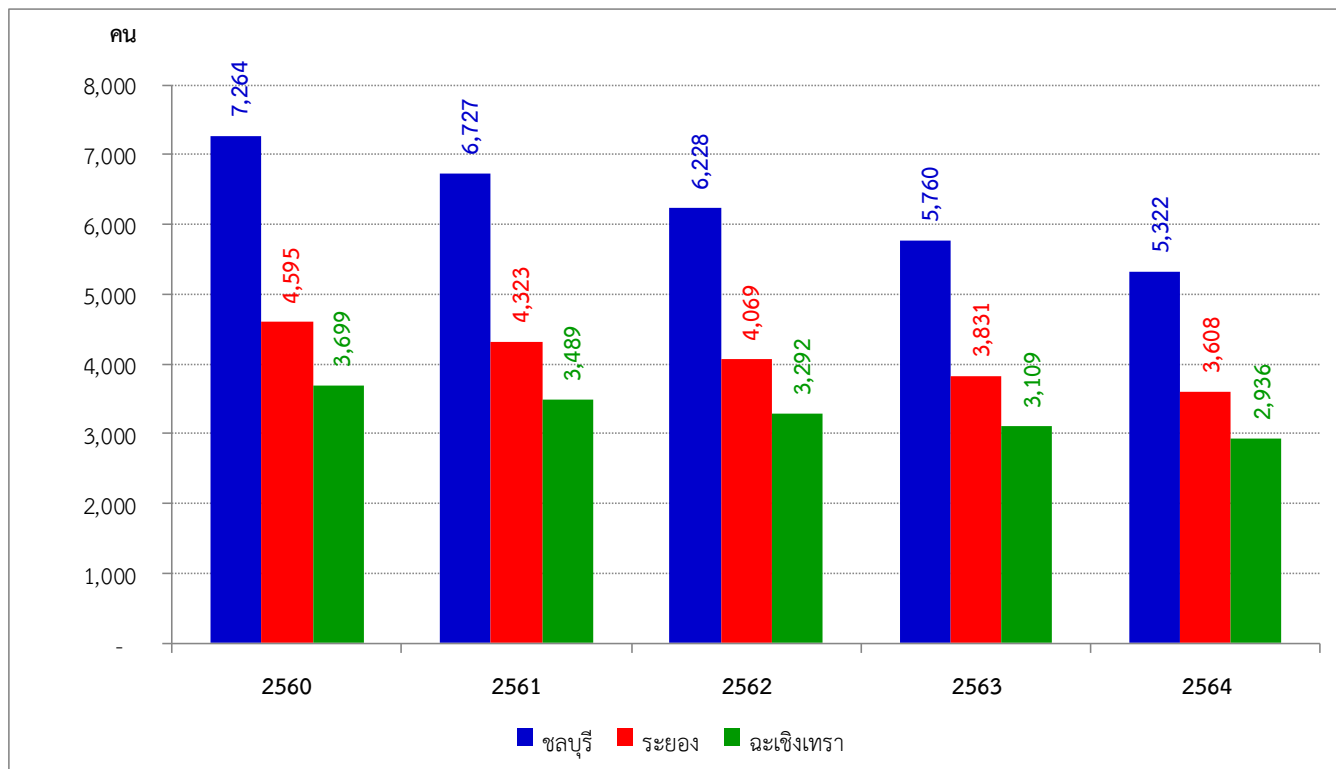
ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน

แผนภูมิ ๑๐ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก
ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน

แผนภูมิ ๑๑ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก
ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PmanP) กระทรวงแรงงาน

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

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

๑๑ สถานการณ์การลงทุนของภาคเอกชน

จากรายงานภาวะการณ์ส่งเสริมการลงทุนโดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ประจำปี ๒๕๖๑ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑. ในปี ๒๕๖๑ มีการขอรับการส่งเสริมการลงทุน ๑,๖๒๖ โครงการ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๐ ร้อยละ ๓ และมีมูลค่าเงินลงทุน ๙๐๑,๓๒๗๒ ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๐ ร้อยละ ๔๓ มีการอนุมัติให้การส่งเสริมการลงทุน ๑,๔๖๙ โครงการ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๐ ร้อยละ ๑๐ ในขณะที่มีมูลค่าเงินลงทุน ๕๔๙,๔๘๑ ล้านบาท ลดลงจากปี ๒๕๖๐ ร้อยละ ๑๓ และมีการออกบัตร ๑,๔๒๗ โครงการ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๐ ร้อยละ ๔ ในขณะที่มีมูลค่าเงินลงทุน ๗๐๙,๓๖๐ ล้านบาท ลดลงจากปี ๒๕๖๐ ร้อยละ ๔

ตาราง ๒๔ ภาพรวมส่งเสริมการลงทุนเปรียบเทียบปี ๒๕๖๐ และปี ๒๕๖๑

	จำนวนโครงการ			เงินลงทุน (ล้านบาท)		
	2560	2561	ร้อยละ เปลี่ยนแปลง	2560	2561	ร้อยละ เปลี่ยนแปลง
การขอรับการส่งเสริม	1,577	1,626	+3	630,930	901,772	+43
การอนุมัติให้การส่งเสริม	1,330	1,469	+10	631,069	549,481	-13
การออกบัตรส่งเสริม	1,377	1,427	+4	737,380	709,360	-4

๒. การขอรับการส่งเสริมการลงทุนใน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย มีจำนวน ๖๘๘ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๔๘ ของจำนวนโครงการที่ขอรับการส่งเสริมทั้งหมด รวมมูลค่าทั้งสิ้น ๗๕๘,๔๑๒ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๘๔ ของมูลค่าการขอรับการส่งเสริมทั้งสิ้น หากพิจารณาในแง่ของจำนวนโครงการพบว่าส่วนใหญ่เป็นการลงทุนกิจการพัฒนาซอฟต์แวร์ในอุตสาหกรรมดิจิทัล ส่วนในด้านมูลค่าของเงินลงทุนพบว่าในอุตสาหกรรมและเคมีภัณฑ์มีเงินลงทุนสูงที่สุด

ตาราง ๒๕ คำขอรับการส่งเสริมการลงทุนจำแนกตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย
เปรียบเทียบปี ๒๕๖๐ และปี ๒๕๖๑

หมวดประเภทกิจการ	จำนวนโครงการ			เงินลงทุน (ล้านบาท)		
	2560	2561	ร้อยละ เปลี่ยนแปลง	2560	2561	ร้อยละ เปลี่ยนแปลง
5 อุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่						
ดิจิทัล	187	194	+4	5,531	13,162	+138
การแพทย์	53	36	-32	12,833	9,264	-28
ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์	92	100	+9	127,559	510,319	+300
เครื่องจักรอัตโนมัติและหุ่นยนต์	22	6	-73	1,848	151	-92
อากาศยาน	7	4	-43	1,889	6,567	+248
รวม	361	340	-6	149,659	539,463	+260
5 อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิม						
การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ	155	101	-35	51,675	22,767	-56
อิเล็กทรอนิกส์	94	103	+10	50,586	23,057	-54
ยานยนต์	88	140	+59	80,448	130,288	+62
การท่องเที่ยว	34	26	-24	31,708	31,354	-1
การแปรรูปอาหาร	80	78	-3	21,583	11,483	-47
รวม	451	448	-1	236,000	218,949	-7
รวมทั้งหมด	812	788	-3	385,659	758,412	+97

๓. ที่ตั้งโครงการลงทุนในปี ๒๕๖๑ มีการขอรับการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่ภาคกลางมากที่สุด จำนวน ๘๒๘ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๕๑ ของจำนวนโครงการทั้งหมด เงินลงทุน ๑๑๒,๘๘๕ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๑๓ ของเงินลงทุนทั้งหมด ในขณะที่อันดับ ๒ เป็นการลงทุนในภาคตะวันออก โดยมีคำขอรับการส่งเสริม ๖๖๕ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๒๙ ของจำนวนโครงการทั้งหมด แต่มีเงินลงทุนสูงที่สุดเป็นจำนวน ๖๙๔,๕๔๕ ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ ๗๗ ของเงินลงทุนทั้งหมด

ตาราง ๒๖ การกระจายของแหล่งที่ตั้งของโครงการขอรับการส่งเสริมการลงทุน
เปรียบเทียบ ปี ๒๕๖๐ และปี ๒๕๖๑

แหล่งที่ตั้ง	จำนวนโครงการ			เงินลงทุน (ล้านบาท)		
	2560	2561	ร้อยละ เปลี่ยนแปลง	2560	2561	ร้อยละ เปลี่ยนแปลง
ภาคกลาง	761	828	+9	211,406	112,885	-47
ภาคตะวันออก	471	465	-1	297,218	694,545	+134
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	103	86	-17	18,298	8,910	-51
ภาคเหนือ	72	85	+18	12,614	9,928	-21
ภาคตะวันตก	49	46	-6	11,630	12,365	+6
ภาคใต้	83	79	-5	41,284	33,971	-18
อื่นๆ*	38	37	-3	38,483	29,168	-24
รวม	1,577	1,626	+3	630,933	901,772	+43

หมายเหตุ: * กิจการที่ไม่สามารถระบุที่ตั้งได้ เช่น กิจการขนส่งทางอากาศ กิจการขนส่งทางเรือ และกิจการขนส่งทางท่อ เป็นต้น

ในส่วนของการรับการส่งเสริมการลงทุนในปี ๒๕๖๑ มีการลงทุนในพื้นที่ต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ดังนี้

๑. การขอรับการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ๓ จังหวัด จำนวน ๔๒๒ โครงการ เงินทุน ๖๘๓,๙๑๐ ล้านบาท จำแนกเป็น ๑) จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน ๗๓ โครงการ เงินลงทุน ๔๘,๓๐๐ ล้านบาท ๒) จังหวัดชลบุรี จำนวน ๑๙๓ โครงการ เงินลงทุน ๕๗๖,๙๑๐ ล้านบาท และ ๓) จังหวัดระยอง จำนวน ๑๕๖ โครงการ เงินลงทุน ๕๘,๗๐๐ ล้านบาท

๒. การขอรับการส่งเสริมการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจชายแดน (SEZ) มีจำนวน ๕ โครงการ ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อนร้อยละ ๔๔ และมีมูลค่าการลงทุน ๔๘๑ ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อนร้อยละ ๓๑

๓. การขอรับการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่ ๒๐ จังหวัดที่มีรายได้ต่อหัวต่ำ มีจำนวน ๕๐ โครงการ ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อนร้อยละ ๗ ในแง่ของมูลค่าการลงทุนมีมูลค่า ๖,๒๘๐ ล้านบาท ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อนร้อยละ ๔๒

๔. การขอรับการส่งเสริมการลงทุนในนิคมอุตสาหกรรมหรือเขตอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมมีจำนวน ๔๐๖ โครงการ ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ร้อยละ ๔ มีมูลค่า ๑๓๙,๙๖๒ ล้านบาท ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อนร้อยละ ๔๗

ตาราง ๒๗ คำขอรับการส่งเสริมการลงทุนจำแนกตามพื้นที่เป้าหมายเปรียบเทียบ ปี ๒๕๖๐ และปี ๒๕๖๑

พื้นที่เป้าหมาย	จำนวนโครงการ			เงินลงทุน (ล้านบาท)		
	2560	2561	ร้อยละเปลี่ยนแปลง	2560	2561	ร้อยละเปลี่ยนแปลง
EEC	436	422	-3	288,110	683,910	+137
- ชลบุรี	209	193	-8	65,520	576,910	+781
- ระยอง	158	156	-1	186,150	58,700	-68
- ฉะเชิงเทรา	69	73	+6	36,440	48,300	+33
เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน	9	5	-44	367	481	+31
20 จังหวัดที่มีรายได้ต่อหัวต่ำ	54	50	-7	10,860	6,280	-42
นิคมอุตสาหกรรมหรือเขตอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริม	421	406	-4	264,243	139,962	-47

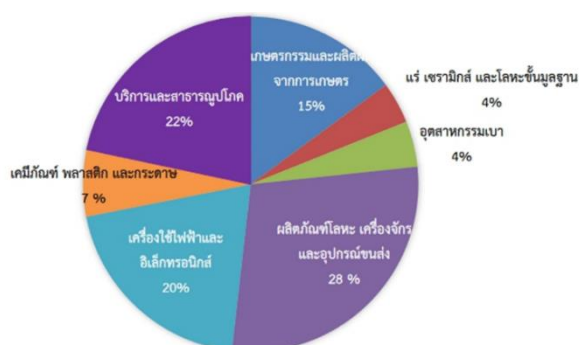
๕. การอนุมัติให้การส่งเสริมการลงทุนใน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในปี ๒๕๖๑ มีจำนวน ๑,๔๖๙ โครงการ และมีมูลค่าเงินลงทุนรวม ๕๔๙,๔๘๑ ล้านบาท โดยเป็นการอนุมัติให้การส่งเสริมการลงทุนใน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย จำนวน ๖๙๕ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๔๗ ของจำนวนโครงการที่ได้รับการอนุมัติทั้งสิ้น และมีมูลค่ารวม ๔๑๗,๑๓๒ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๗๖ ของมูลค่าการอนุมัติให้การส่งเสริมทั้งสิ้น ทั้งนี้จำนวนโครงการส่วนใหญ่เป็นการลงทุนในกิจการกลุ่มดิจิทัล รองลงมาเป็นกิจการในกลุ่มปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ ส่วนในแง่มูลค่าเงินลงทุนส่วนใหญ่อยู่ในกิจการกลุ่มปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์มากที่สุด รองลงมาเป็นกิจการกลุ่มยานยนต์และชิ้นส่วน ดังนี้

ตาราง ๒๘ การอนุมัติส่งเสริมการลงทุนจำแนกตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย
เปรียบเทียบ ปี ๒๕๖๐ และปี ๒๕๖๑

หมวดประเภทกิจการ	จำนวนโครงการ			เงินลงทุน (ล้านบาท)		
	2560	2561	ร้อยละ เปลี่ยนแปลง	2560	2561	ร้อยละ เปลี่ยนแปลง
5 อุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่						
ดิจิทัล	209	142	-32	4,614	6,945	+50
การแพทย์	33	45	+36	7,127	15,956	+124
ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์	66	103	+56	32,944	205,897	+525
เครื่องจักรอัตโนมัติและหุ่นยนต์	5	11	+120	775	1,460	+88
อากาศยาน	7	7	+0	2,762	2,739	-1
รวม	320	308	-4	48,222	232,997	+383
5 อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิม						
การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ	87	100	+15	19,901	27,155	+36
ยานยนต์และชิ้นส่วน	46	102	+122	53,538	71,365	+33
การท่องเที่ยว	24	32	+33	26,981	33,539	+24
การแปรรูปอาหาร	79	68	-14	17,850	13,387	-25
เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และ อุปกรณ์โทรคมนาคม	86	85	-1	38,271	38,689	+1
รวม	322	387	+20	156,541	184,135	+18
รวมทั้งหมด	642	695	+8	204,763	417,132	+104

โดยโครงการที่ได้รับอนุมัติในปี ๒๕๖๑ คาดว่าจะทำให้มูลค่าการส่งออกของประเทศเพิ่มขึ้นประมาณ ๕๗๓,๕๒๗ ล้านบาทต่อปี ทั้งนี้จะมีการส่งออกสินค้าสำคัญ เช่น ยานพาหนะ อุปกรณ์และส่วนประกอบ มูลค่าปีละประมาณ ๑๑๔,๕๘๗ ล้านบาท เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มูลค่าประมาณ ๑๑๗,๑๙๗ ล้านบาท และอาหารแปรรูป มูลค่าประมาณ ๕๑,๒๔๙ ล้านบาท และสร้างงานให้คนไทยประมาณ ๗๗,๐๕๔ ตำแหน่ง โดยโครงการในหมวดผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง จะมีการจ้างงานมากเป็นอันดับ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๒๘ ของการจ้างแรงงานไทย ซึ่งมีการจ้างงานประมาณ ๒๑,๙๓๘ ตำแหน่ง ตามมาด้วยหมวดบริการและสาธารณูปโภค คิดเป็นร้อยละ ๒๒ หรือประมาณ ๑๖,๖๗๙ ตำแหน่ง และหมวดเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ คิดเป็นร้อยละ ๒๐ ของการจ้างแรงงานไทย หรือประมาณ ๑๕,๔๘๘ ตำแหน่ง ดังนี้

แผนภูมิ ๑๖ การจ้างงานแรงงานไทยของโครงการที่ได้รับการอนุมัติส่งเสริมการลงทุน ปี ๒๕๖๑



ส่วนที่ ๓ กลไกการบริหารจัดการด้านแรงงาน

๑ การบริหารจัดการด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เนื่องจากภารกิจของกระทรวงแรงงานต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของคนมากกว่าครึ่งหนึ่งของประเทศ ให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ มีโอกาสได้ทำงาน มีรายได้ในการประกอบอาชีพ ซึ่งการบริหารจัดการด้านแรงงาน จะครอบคลุมการดำเนินงาน ๓ ด้านหลักที่สำคัญ เพื่อวางรากฐานด้านแรงงานสู่มาตรฐานสากล คือ (๑) **ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ** โดยการส่งเสริมการมีงานทำถ้วนหน้าในคนทุกช่วงวัย และการฝึกทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (๒) **ด้านการคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบให้ได้มาตรฐานสากล** 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 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงอายุทำให้ขนาดของกำลังแรงงานลดลง ในขณะที่แรงงานมีผลิตภาพต่ำ ประกอบกับความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) เพื่อเตรียมแรงงานรองรับการก้าวสู่ Thailand ๔.๐ อย่างเหมาะสม ต่อเนื่อง ยั่งยืน โดยยึดหลัก “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา เน้นการบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน ภายใต้กลไกประชารัฐเพื่อมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศตามแนวทางการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ สอดรับกับคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

จากการบริหารจัดการด้านแรงงานแบบครบวงจรดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงวงจรการทำงาน ของกระทรวงแรงงานที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องประสานกันระหว่างหน่วยงาน นอกจากนี้กระทรวงแรงงานยัง ได้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามนโยบายรัฐบาล ดังที่ปรากฏในแผนภาพที่ ๔-๑ โครงสร้างเชื่อมโยงการบริหารจัดการแรงงานแบบครบวงจร เพื่อขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติตามภารกิจของ หน่วยงานในสังกัด

กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงที่มีการบริหารจัดการที่ครบวงจรตั้งแต่การบริหารในเรื่องจัดหางานซึ่งมีกรมการจัดหางานรับผิดชอบ การพัฒนาฝีมือแรงงานและกำกับมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งมีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับผิดชอบ การบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานซึ่งมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับผิดชอบ และการดูแลคุ้มครองเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงานซึ่งมีสำนักงานประกันสังคมรับผิดชอบ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกำกับให้การทำงานในแต่ละส่วนเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนซึ่งรายละเอียดโครงสร้างและภารกิจความรับผิดชอบจะได้นำเสนอต่อไป

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 รวมถึงหน่วยงานที่สั่งการได้ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

S : มีจิตบริการ (Service Mind)

หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามของบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ในการปฏิบัติหน้าที่และยกระดับการให้บริการเข้าสู่ระดับสากล หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างดีที่สุด ทั้งนี้ เพราะความสำเร็จของกระทรวงแรงงาน ได้อยู่บนรากฐานของความร่วมมือร่วมใจและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน

การจัดโครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงานนั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งในหมวด ๑๕ มาตรา ๓๔ กำหนดให้กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำและราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน และมาตรา ๓๕ กระทรวงแรงงาน มีส่วนราชการดังต่อไปนี้

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

(๗) สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) จัดตั้งตามพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสถาบันสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘

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

๑. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีหน้าที่ในการพัฒนา กำลังแรงงานให้มีผลิตภาพมีความเชี่ยวชาญและมีอาชีพที่ยั่งยืน มีหน่วยงานในสังกัดกลุ่มภารกิจนี้คือ กรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน มีหน้าที่ในการเสริมสร้างประกันความ มั่นคงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี หน่วยงานภายใต้กลุ่มภารกิจคือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม

นอกจากนี้กระทรวงแรงงาน ยังมีงานด้านนโยบายและอำนาจการซึ่งมีหน้าที่ในการอำนาจการ ประสานนโยบาย การบูรณาการและพัฒนายุทธศาสตร์ พัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อให้แรงงานมีงานทำ มี ศักยภาพ มีหลักประกัน มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอยู่ภายใต้งานด้านนโยบายและ อำนาจการนี้

นอกจากนี้ ในแต่ละสำนักงานและกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานยังประกอบด้วยส่วนราชการ ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ประเภทใหญ่ ๆ คือ ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำหรับสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานมีส่วนราชการในต่างประเทศอีก ๑๓ แห่ง ใน ๑๒ ประเทศ และเมื่อปี พ.ศ. กระทรวง แรงงานมีคำสั่งที่ ๑๙๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง จัดตั้งกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูป ประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (กลุ่ม ป.ย.ป.) ตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ และการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับ กระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๑ และสำนักงาน ก.พ.ร. ให้ปรับปรุง โครงสร้างของกระทรวง และให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงานเชื่อมโยงกับคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ และคณะกรรมการปฏิรูปประเทศแต่ละด้าน บูรณาการ ขับเคลื่อน และประสานแผนงาน/โครงการของ กระทรวงและระหว่างกระทรวง ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และทิศทางการปฏิรูปประเทศ โดยกลุ่ม ป.ย.ป. ของกระทรวงแรงงาน รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อ ปลัดกระทรวงแรงงาน และให้รองปลัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบด้านนโยบายและอำนาจการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นผู้นำกลุ่ม ป.ย.ป. ดังแสดงรายละเอียดตามกฎหมายกระทรวงการแบ่งส่วน ราชการกระทรวงแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๙ ในตาราง ๔-๑

ตาราง ๓๐ โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน จำแนกตามกลุ่มภารกิจและหน่วยงาน

ด้านนโยบายและอำนวยการ

๑. กลุ่มงานด้านนโยบายและอำนวยการ		
หน่วยงาน	หน่วยงานในสังกัด	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
สำนักงานปลัดกระทรวง	กองกลาง	สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด
	กองกฎหมาย	
	กองบริหารการคลัง	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
	กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	
	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	
	กองเศรษฐกิจการแรงงาน	
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	
	สำนักตรวจและประเมินผล	
	สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	
	- สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ๑๓ แห่ง ๑๒ ประเทศ (ส่วนราชการในต่างประเทศ)	
	กลุ่มตรวจสอบภายใน	
	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
	กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (กลุ่ม ป.ย.ป.)	

ตาราง ๓๑ โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน จำแนกตามกลุ่มภารกิจและหน่วยงาน ด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๒. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ		
หน่วยงาน	หน่วยงานในสังกัด	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
กรมการจัดหางาน	สำนักงานเลขาธิการกรม	สำนักงานจัดหางานจังหวัด ๗๖ จังหวัด
	กองนิติการ	ราชการบริหารส่วนกลางประจำภูมิภาค
	กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครอง คนหางาน	- ด้านตรวจคนหางาน ๒๕ ด้าน
	กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน	- ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงาน ๕ ศูนย์
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
	กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	

³ เป็นกลุ่มที่เกิดตามมติ ครม. เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ และการประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๑

๒. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ		
หน่วยงาน	หน่วยงานในสังกัด	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
	กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน	
	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	
	กองส่งเสริมการมีงานทำ	
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	
	สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๕	
	สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว	
	กลุ่มตรวจสอบภายใน	
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	สำนักงานเลขาธิการกรม	
	กองบริหารการคลัง	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
	กองแผนงานและสารสนเทศ	
	กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ	
	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	
	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	
	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	
	กลุ่มกฎหมาย	
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
	กลุ่มตรวจสอบภายใน	
	<u>ราชการบริหารส่วนกลาง ปฏิบัติงานในภูมิภาค</u>	
	สำนักพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕ จังหวัด	
	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ๕๒ แห่ง	

ตาราง ๓๒ โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน จำแนกตามกลุ่มภารกิจและหน่วยงาน
ด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน

๓. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน		
หน่วยงาน	หน่วยงานในสังกัด	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สำนักงานเลขาธิการกรม	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด
	กองคุ้มครองแรงงาน	
	กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	ราชการบริหารส่วนกลางประจำภูมิภาค
	กองความปลอดภัยแรงงาน	ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน ๑๒ เขต / จังหวัด

๓. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน		
หน่วยงาน	หน่วยงานในสังกัด	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
	กองนิติการ	
	กองบริหารการคลัง	
	กองการเจ้าหน้าที่	
	กองสวัสดิการแรงงาน	
	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน	
	สำนักแรงงานสัมพันธ์	
	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	
	กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๕	
	กลุ่มตรวจสอบภายใน	
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
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	

ตาราง ๓๓ โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน จำแนกตามกลุ่มภารกิจและหน่วยงานองค์การมหาชน

๔. องค์การมหาชน		
หน่วยงาน	หน่วยงานในสังกัด	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
สถาบันส่งเสริม ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน (องค์การมหาชน) ^๔	สำนักบริหารงานกลาง	-
	สำนักยุทธศาสตร์	
	สำนักวิจัยและพัฒนา	
	สำนักบริการวิชาการ	
	สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม	
	ศูนย์ส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยภูมิภาค	

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

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

- (๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
- (๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
- (๓) แปรนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
- (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

^๔ ตามมติคณะกรรมการบริหารสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ให้ความเห็นชอบกรอบโครงสร้าง ตามมาตรา ๑๙ (๙) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘

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

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการ ทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน และเป็นศูนย์ทะเบียน ข้อมูลตลาดแรงงาน

(๓) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสาน แผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนด มาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม

(๔) ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพตามแนวนโยบายให้แก่ประชาชน

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและ ศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนา ประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจ เป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการ จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(๓) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการ ของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศพัฒนาระบบการรับรองความรู้ ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๔) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรอง มาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๕) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริม เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

(๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ 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 การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ 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

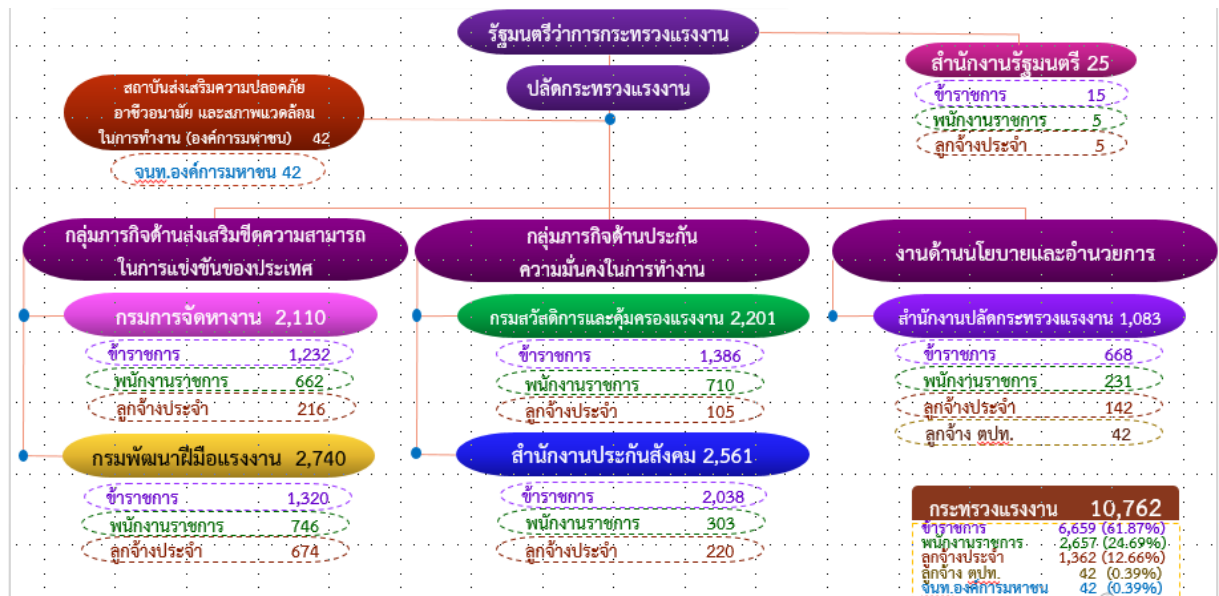
(๕) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านประกันสังคมและเงินทดแทน รวมทั้งประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (สสปท.) มีภารกิจเกี่ยวกับให้บริการเทคนิควิชาการระดับสูงที่ใช้ความรู้เฉพาะด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งเป็นหน่วยงานศึกษา วิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์หลากหลายแขนง ที่มีเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการควบคุมป้องกันอันตราย แก้ไขปัญหาความไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการการทำงาน 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 และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านวิชาการ
- (๕) ถือกรรมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครอง และมีทรัพย์สินสิทธิต่างๆ
- (๖) ก่อตั้งสิทธิ หรือทำนิติกรรมทุกประเภทผูกพันทรัพย์สิน ตลอดจนทำนิติกรรมอื่นใดเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการของสถาบัน
- (๗) ทำความตกลง ประสาน และร่วมมือกับองค์การหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในกิจการที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน
- (๘) จัดให้มีและให้ทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของสถาบัน
- (๙) เข้าร่วมทุนกับนิติบุคคลอื่นในกิจการที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน
- (๑๐) กู้ยืมเงินเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน
- (๑๑) เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน ค่าบริการในการดำเนินการต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน หรือรายได้จากการดำเนินการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการกำหนด
- (๑๒) ดำเนินการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน

ภาพ ๘ กรอบอัตรากำลัง ณ ปี ๒๕๖๒ จำแนกตามสถานภาพการจ้างและหน่วยงาน



ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

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

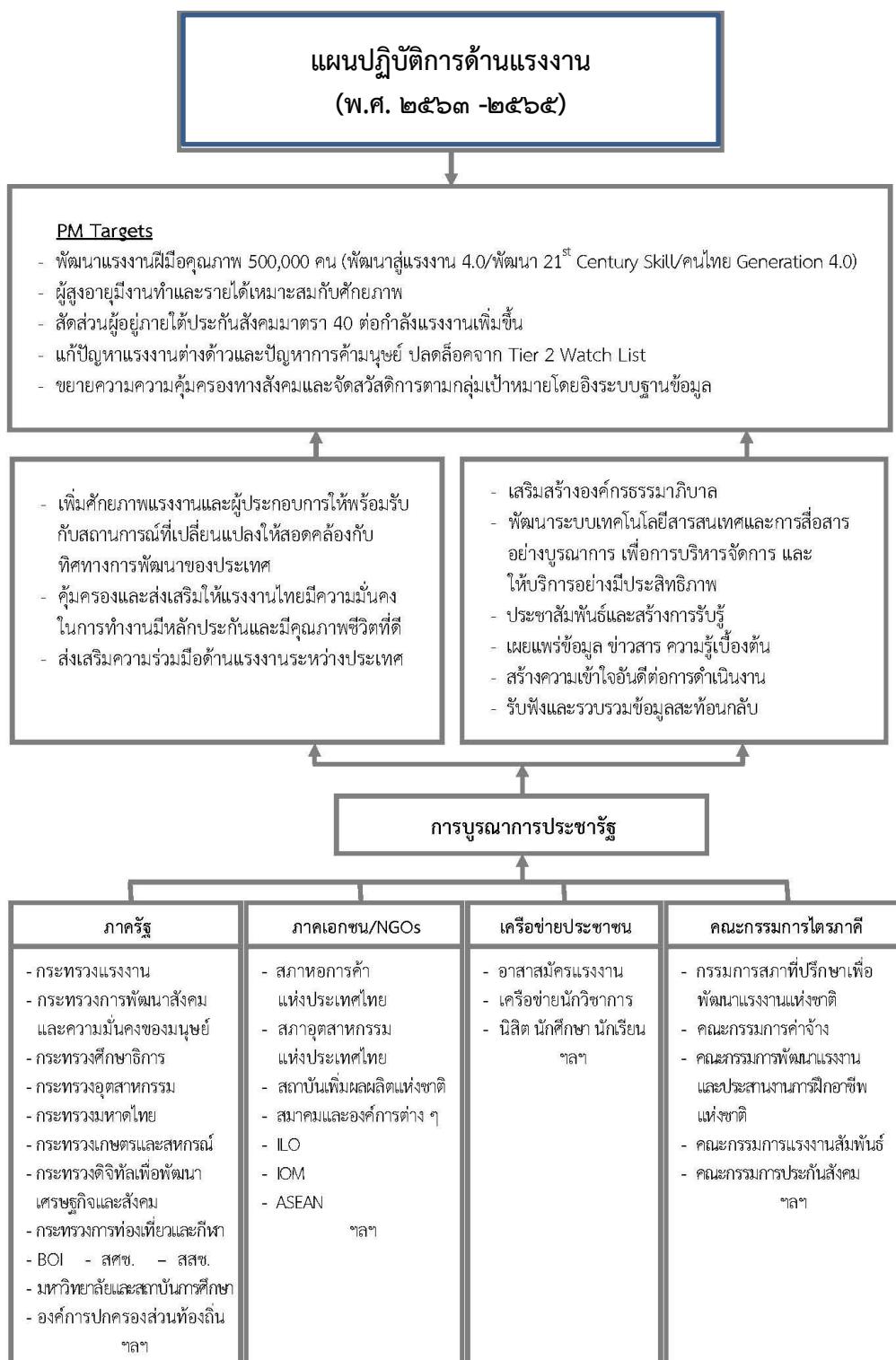
- ๓) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- ๔) คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- ๕) คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๖) คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๗) คณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน
- ๘) คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน

สำนักงานประกันสังคม

- ๑) คณะกรรมการประกันสังคมและที่ปรึกษา
- ๒) คณะกรรมการการแพทย์ กองทุนประกันสังคม
- ๓) คณะกรรมการอุทธรณ์
- ๔) คณะกรรมการการแพทย์ กองทุนเงินทดแทน
- ๕) คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

ทั้งนี้ สามารถสรุปกลไกการบริหารจัดการด้านแรงงาน ได้ตามภาพ ๙

ภาพ ๙ กลไกการบริหารจัดการด้านแรงงาน



โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

๑) เพื่อเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง

๒) เพื่อทำหน้าที่สร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เบื้องต้นตามกฎหมายแรงงานให้แก่คนหางาน ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ เพื่อป้องกันการหลอกลวงเกี่ยวกับการหางานและการใช้แรงงาน

๓) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเบื้องต้นระหว่างคนหางาน ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนประชาชนในพื้นที่กรณีเกิดปัญหาการหลอกลวงหรือปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงาน เป็นต้น

๔) เพื่อทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเคลื่อนไหวด้านแรงงานเบื้องต้นในพื้นที่หรือข้อมูลอื่นตามที่หน่วยงานต้องการและจัดส่งข้อมูลดังกล่าวให้กับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคเพื่อนำไปพิจารณาวางแผนการดำเนินงานด้านแรงงานต่อไป

ตาราง ๓๔ แสดงจำนวนเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๒

ปี พ.ศ.	อาสาสมัคร แรงงาน ๗๖ จังหวัด (คน)	อาสาสมัครแรงงาน กทม. (คน)	เครือข่าย (อสร.ท) ๗๖ จังหวัด	อาสาสมัครแรงงาน ต่างประเทศ	รวม (คน)
๒๕๖๑	๗,๒๕๕	๒๕๓	๗,๙๘๕	๙๙๑	๑๖,๕๘๔
๒๕๖๒	๗,๙๘๙	๒,๐๖๖	๗,๙๘๕	๙๙๑	๑๙,๐๓๑

หมายเหตุ : ข้อมูลจำนวนอาสาสมัครแรงงานปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (๗,๒๕๕ + ๗,๙๘๔) คำนวณจากจำนวนตำบล

ที่มีหมู่บ้านเกิน ๑๐ หมู่บ้าน จะมีอาสาสมัครแรงงานเพิ่มจำนวน ๑ คน

ที่มา : สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค

๔ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ ขึ้นเพื่อให้มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ ในปัจจุบันได้มีการจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๑) ซึ่งเป็นแผนงานระดับชาติที่แต่ละกระทรวงต้องใช้จัดทำแผนงานของกระทรวงให้มีความสอดคล้องกับแผนดังกล่าวโดยกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้จัดส่ง (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ ๓) ของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑ ให้กระทรวงแรงงานใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำ และ/หรือ ปรับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ (ฉบับที่ ๓)พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจต่อประชาชนที่มาใช้บริการของกระทรวงแรงงาน

สำหรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานนั้น ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์อย่างจริงจังและต่อเนื่องจำนวนโครงการ/กิจกรรมหลัก/กิจกรรมสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เกิดขึ้นมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ได้ถูกกำหนดไว้และมีกลไกการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมหลัก/กิจกรรมสนับสนุนตามยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต้องมีประสิทธิภาพ และสามารถผลักดันให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงทุกระดับทั้งภายในและภายนอกองค์กร

สถานภาพของระบบสารสนเทศของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

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

ในปัจจุบัน การบริการประชาชนของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีการเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงและการบริการเพื่อให้อำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการมากขึ้น เช่น

๑) สำนักงานประกันสังคม มีการเพิ่มรูปแบบบริการให้นายจ้างสามารถนำส่งข้อมูลในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ตามแบบฟอร์มที่หน่วยงานกำหนด และเพิ่มช่องทางสำหรับนายจ้าง และผู้ประกันตน มาตรา ๔๐ ในการชำระเงินสมทบเข้ากองทุนนอกจากการชำระผ่านเจ้าหน้าที่แล้ว ยังสามารถชำระผ่านธนาคารพาณิชย์ทั่วประเทศได้อีกด้วย

๒) กรมการจัดหางาน มีการอำนวยความสะดวกโดยการเพิ่มช่องการนำส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรของลูกจ้าง สัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา โดยเพิ่มช่องทางยื่นคำร้องขอส่งเงินผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และนำไปนำส่งที่ลงทะเบียนยื่นคำร้องชำระเงินผ่านธนาคารที่กำหนด

ทั้งนี้ จากการดำเนินงานตามภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลภายใน รวมถึงมีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจากการศึกษา และรวบรวมข้อมูลด้านการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานต่าง ๆ สามารถสรุปข้อมูลได้ดังตาราง ๕.๖

ระบบงานประยุกต์ของกระทรวงแรงงาน

ระบบงานงานประยุกต์ ประกอบด้วย ระบบงานหลัก ระบบงานสนับสนุน และระบบงานบริการประชาชน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดจำนวนจำแนกตามหน่วยงาน รวมถึงการสนับสนุนยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ดังตาราง ๕.๖ และมีรายละเอียดตามตาราง ๕.๗

ตาราง ๓๕ 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 ๓๖ รายชื่อหน่วยงานภายนอกที่มีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ที่	หน่วยงานภายนอก	ส.ป.ร.	กกจ.	กพร.	กสร.	ส.ป.ส.
๑	กรมการปกครอง	- อนุญาตให้กระทรวงแรงงานใช้ประโยชน์ข้อมูลทะเบียนราษฎรด้วยระบบคอมพิวเตอร์ (หนังสือที่ มท ๐๓๐๙.๕/๔๕๓๕ ด่วนมาก ลว. ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖) - โดยวิธีเพิ่มข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (Batch Processing) - วิธีบริการข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (Counter Service) - โปรแกรมสำหรับอ่านข้อมูลจากบัตรประจำตัวประชาชน	-	-	-	- บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการใช้ประโยชน์ด้านข้อมูลบุคคลจากฐานข้อมูลทะเบียนกลางในราชการ

ที่	หน่วยงาน ภายนอก	สป.รจ.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.
๒	กรมพัฒนา ธุรกิจการค้า	- มีการแจ้งให้ใช้งาน ระบบตรวจสอบ ข้อมูลนิติบุคคล ระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐ โดยให้สิทธิ การตรวจสอบข้อมูล ทั่วไป และให้แจ้ง ข้อมูลการใช้งาน ระบบให้กรมพัฒนา ธุรกิจการค้าทราบทุก รอบ ๓ เดือน (ตามหนังสือที่ พณ ๐๘๐๖/๔๒๙ ลว. ๔ มีนาคม ๒๕๕๖)	-	-	- ข้อมูลที่มีการ ขึ้นทะเบียน ผู้ประกอบการ (นิติบุคคล)	- บันทึกข้อตกลง ว่าด้วยความ ร่วมมือในการ พัฒนาระบบ เชื่อมโยงข้อมูล การเริ่มต้นธุรกิจ (E-Starting Business) เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถใน การแข่งขัน ด้าน การเริ่มต้นธุรกิจ (ปี ๒๕๕๓)
๓	กรมสรรพากร	-	-	-	-	
๔	สำนักงานสถิติ แห่งชาติ	- มีการลงนาม MOU - มีการทำความเข้าใจ ขอใช้ประโยชน์จาก ข้อมูลสถิติจากการ สำรวจของสำนักงานสถิติ แห่งชาติ	-	-	-	-
๕	กรมส่งเสริม การเกษตร	- อนุญาตเชื่อมโยง ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ฐานข้อมูลตามแบบ คำร้องขอจดทะเบียน วิสาหกิจชุมชน และ เครือข่ายวิสาหกิจ ชุมชน (หนังสือที่ กษ ๑๐๒๑/๒๖๖๐ ลว. ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๒) - สนับสนุนการ เชื่อมโยง“ฐานข้อมูล ทะเบียนเกษตรกร” (หนังสือที่ กษ ๑๐๐๓/๘๘๖๘ ลว. ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๓)	-	-	-	-

ที่	หน่วยงาน ภายนอก	สป.รจ.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.
๖	สำนักงาน ส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการ แห่งชาติ (พท.พม.)	-	- มีการลงนาม MOU เชื่อมโยง ข้อมูลผ่าน บริการ Web Service ฐานข้อมูลผู้ พิการ	-	-	-
๗	สำนักงาน ส่งเสริมสวัสดิ ภาพและพิทักษ์ เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (สท.พม.)	- มีหนังสือแจ้ง อนุญาตให้ตรวจสอบ และเชื่อมโยงข้อมูล ทะเบียนคลังปัญญา ผู้สูงอายุจังหวัด (หนังสือที่ พม ๐๕๐๗/๓๘๙๑ ด่วนมาก ลว ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖)	-	-	-	-
๘	สำนักงาน พัฒนา เทคโนโลยี อวกาศและภูมิ สารสนเทศ (องค์การ มหาชน)	- มีการลงนาม MOU - ใช้ชั้นข้อมูล และ ภาพถ่ายดาวเทียม ของ สทอ.	-	-	-	-
๙	สำนักงาน รัฐบาล อิเล็กทรอนิกส์	- ใช้ระบบเครือข่าย GIN สำหรับการใ้ งานระบบ GFMS ทั้งในส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค	- ใช้ระบบ เครือข่าย GIN สำหรับการใ้ งานระบบ GFMS ทั้งใน ส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค	- ใช้ระบบ เครือข่าย GIN สำหรับการใ้ งานระบบ GFMS ทั้ง ในส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค - ใช้ระบบ Web Mail ภาครัฐ	- ใช้ระบบ เครือข่าย GIN สำหรับการใ้ งานระบบ GFMS ทั้งใน ส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค	- ใช้ระบบ เครือข่าย GIN สำหรับการใ้ งานระบบ GFMS ทั้งใน ส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค

หมายเหตุ

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

ส่วนที่ ๔ บทบาทที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านแรงงาน

๑ การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

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	O		✓							
๒	ปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปัญหาการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน และปัญหาแรงงานต่างด้าว เป็นโอกาสในการกำหนด มาตรการ/แนวทางในการดำเนินงานเชิงรุกของกระทรวงแรงงาน	O		✓		✓					
๑.๒ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors)											
๑	ทิศทางการพัฒนาประเทศมุ่งสร้างศักยภาพทางการแข่งขัน ในเวทีโลก.ทำให้ต้องปรับบทบาทภารกิจและพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	O	✓								
๒	การสร้างความมั่นคงทางด้านรายได้และโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ได้รับการฝึกทักษะ อาชีพ.และการสนับสนุนสินเชื่อหรือทุนเพื่อประกอบอาชีพอิสระ และการสร้างผู้ประกอบการรายใหม่	O	✓								
๓	อุตสาหกรรมของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม ที่ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ความต้องการใช้ แรงงานเข้มข้นมีแนวโน้มลดลง และความต้องการแรงงานฝีมือ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มสูงขึ้น	T	✓	✓						✓	
๔	ยุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญกับการสร้างความสามารถในการ แข่งขันโดยการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ การพัฒนา ผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน โดยการพัฒนาและยกระดับผลิต แรงงานเพื่อให้ตอบสนองการปรับโครงสร้างการผลิตของประเทศ ในอนาคต	O			✓						
๕	ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลกระทบต่อความต้องการและคุณภาพ แรงงานของแรงงานในระบบเศรษฐกิจในอนาคต	T	✓	✓							
๖	การพัฒนาประเทศที่ผ่านมาได้นำไปสู่การพัฒนาตลาดแรงงาน การ แข่งขันและกลไกตลาดช่วยให้พัฒนาแรงงานไทยจำนวนหนึ่งได้อยู่ใน ข่ายของการทำงานที่มีคุณค่า	O				✓				✓	
๑.๓ ปัจจัยด้านสังคม (Social Factors)											
๑	นโยบายรัฐบาลเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่ เข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูก กฎหมาย	O	✓	✓							
๒	นโยบายรัฐบาลสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีงานทำ หรือกิจกรรมที่เหมาะสม	O	✓	✓	✓						

ที่	ปัจจัย	O/T	แหล่งข้อมูล								
			๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙
๓	การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ผลักดันให้กระทรวงแรงงานต้องสร้างความเข้มแข็งและความพร้อม แก่แรงงานไทย รวมทั้งการพัฒนากระบวนการคุ้มครองทางสังคมของ แรงงานอาเซียน	O		✓				✓			
๔	นโยบายรัฐบาล สนับสนุนการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการ และการ สร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลแก่เจ้าหน้าที่ ภาครัฐและประชาชนทั่วไป โดยใช้ค่านิยม ๑๒ ประการ	O		✓							
๕	การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยเป็นการสนับสนุน การเจริญเติบโตของประเทศ	O									
๖	ทิศทางการพัฒนาประเทศมุ่งสร้างศักยภาพชุมชน ในการประกอบอาชีพ การสนับสนุนศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน การสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา ทำให้ กระทรวงแรงงานต้องกำหนดบทบาทภารกิจในเชิงรุก และการบูร ณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง	O	✓		✓						
๗	การเคลื่อนย้ายแรงงาน อย่างเสรีส่งผลกระทบต่อ การมีงานทำและคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย	T						✓			
๘	ยุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพคน เน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตโดยเฉพาะ วัยแรงงานให้มีการพัฒนาระดับสมรรถนะฝีมือแรงงานอย่าง ต่อเนื่อง มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อเพิ่มผลิตภาพ ให้กับประเทศ	O			✓	✓					
๙	การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ที่พอต่อการกำหนดแนวทาง การดำเนินงานส่งเสริมวัยผู้สูงอายุ ให้เหมาะสมตามศักยภาพและ ประสิทธิภาพ	T			✓						
๑๐	ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมทาง สังคม เป็นโอกาสของการสร้างหลักประกันทางรายได้ให้กับ แรงงานนอกระบบ รวมทั้งการจัดรูปแบบสวัสดิการพื้นฐานที่ เหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมาย	O									
๑๑	ค่านิยมด้านการศึกษาไม่สัมพันธ์กับความต้องการของ ตลาดแรงงาน คือ สังคมมีค่านิยมศึกษาระดับปริญญามากกว่า การศึกษาสายอาชีพ ซึ่งเป็นอุปสงค์หลักของตลาดแรงงาน ทำให้ ผลิตคนขาดคุณภาพโดยเฉพาะสาขาที่ต้องการทักษะและการ ฝึกงาน	T		✓				✓			
๑๒	กระทรวงแรงงานต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนา กำลังคน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มผลิตภาพ แรงงาน เพื่อโอกาสในการมีงานทำและสามารถแข่งขันกับ ตลาดโลกได้อย่างจริงจัง	O				✓		✓			
๑๓	แนวคิดเรื่องงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานที่เป็นมิตร เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม สร้างโอกาสความก้าวหน้า รายได้ที่เหมาะสม กับงานที่ทำ มีความมั่นคง ได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	O						✓			

ที่	ปัจจัย	O/T	แหล่งข้อมูล								
			๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙
๑.๔ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technological Factors)											
๑	โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้ต้องเร่งพัฒนาแรงงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะและความชำนาญ ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยี	T	✓					✓			✓
๒	อุตสาหกรรมไทยส่วนใหญ่ยังมีความเห็นต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ทำให้ยังคงต้องการแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมากและผู้ประกอบการส่วนใหญ่เน้นแรงงานค่าจ้างถูกมากกว่า	T						✓			✓
๒. ปัจจัยภายใน											
๒.๑ ปัจจัยด้านความเชื่อร่วมกันภายในองค์กรค่านิยมร่วม (Shaves Values Factors)											
๑	บุคลากรบางส่วนยังมีความเชื่อในการทำงานตามสบาย ไม่มีวินัยในการทำงาน หน่วยงานจึงต้องสร้างวัฒนธรรมจิตสำนึก และปลูกฝังค่านิยมหลักให้บุคลากร เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องจริงจัง	W								✓	
๒	บุคลากรมีความตั้งใจ พยายามให้กับการทำงาน	S								✓	
๓	บุคลากรส่วนใหญ่มุ่งผลสำเร็จของงานของหน่วยงานของตนก่อนการคำนึงถึงผลสำเร็จขององค์กร	W								✓	
๒.๒ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (structural Factors)											
๑	กระทรวงแรงงานมีการจัดตั้งหน่วยงานในสังกัดที่ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศเพื่อดำเนินการตามภารกิจและการบริการหรือประโยชน์ให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด ศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด/ภาค และสำนักงานประกันสังคม	S				✓				✓	
๒	กระทรวงแรงงานต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกและรองรับสถานการณ์ต่างๆที่กำลังเผชิญอยู่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว ในการบริการประชาชน	W							✓		
๓	การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความเป็นสากล เพื่อรองรับการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างประเทศมากขึ้น หลังการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	W	✓		✓			✓		✓	
๔	การกระจายบุคลากรของกระทรวงแรงงานไม่เหมาะสม กลุ่มงานที่เป็นภารกิจหลักของกระทรวงมีปริมาณบุคลากรน้อย	W								✓	
๒.๓ ปัจจัยด้านระบบงาน (System Factors)											
๑	ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศของกระทรวงแรงงานยังไม่เป็นมาตรฐานสากล	W					✓				

ที่	ปัจจัย	O/T	แหล่งข้อมูล								
			๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙
๒	จัดทำระบบสารสนเทศต้นแบบเพื่อปฏิบัติการเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติ ที่มีมาตรฐานในการเชื่อมโยงการเข้าถึง และแลกเปลี่ยนข้อมูลระดับหน่วยงานต่างๆ ได้	W					✓				
๓	กระทรวงแรงงานมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย อาทิ ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน เป็นต้น	S							✓		
๔	การยกย่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน ยังขาดการเผยแพร่ ทำให้ไม่มีใครทราบหรือการฝึกอบรมขาดการต่อเนื่อง ต้องสูญเสียงบประมาณ	W						✓			
๕	การปฏิรูปและการพัฒนาระบบการฝึกทักษะให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นการปรับหลักสูตรการฝึกทักษะที่อยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อสร้างโอกาสแก่ประชาชนวัยแรงงาน กำลังแรงงาน ในการทดสอบศักยภาพตัวเอง และสามารถใช้ประโยชน์ได้เต็มที่	S					✓				
๒.๔ ปัจจัยด้านกลยุทธ์องค์กร (Strategy Factors)											
๑	กระทรวงแรงงานมีการกำหนดทิศทางการที่ชัดเจน มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และ สังคม แห่งชาติ . และนโยบายรัฐบาล	S				✓			✓		
๒.๕ ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงาน (Style Factors)											
๑	นโยบายรัฐมนตรีนับสนับสนุนต่อการจัดการด้านแรงงาน เช่น นโยบายป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	S				✓					
๒	กระทรวงแรงงานเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมกับการบริหารงานและปฏิบัติงานของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ เป็น ไป ตาม ห ลั ก ธิ ร ร ม า ภิ บ า ล และ ได้ รั บ การยอมรับจากทุกภาคส่วน	S							✓		
๓	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	S							✓		
๔	การบังคับใช้กฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ทำให้แรงงานข้ามชาติ มัก ไม่ ได้ รั บ สิ ธิ ตา ม ก ฎ ห ม า ย ส่งผล ต่อ การเกิดปัญหาการมีสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม	W					✓				
๕	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดยุทธศาสตร์ของกระทรวงและมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	S									
๖	การบูรณาการข้อมูลและการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง แรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพ	W							✓		
๗	การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน จึงต้องมีการจัดระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยมีการทำงานในเชิงรุกอย่างเป็นระบบและยั่งยืน	W					✓	✓	✓		

ที่	ปัจจัย	O/T	แหล่งข้อมูล								
			๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙
๒.๖ ปัจจัยด้านบุคลากร (Staff Factors)											
๑	ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าต้องรับผิดชอบสิ่งใดภายในรอบของการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน เช่น ทุก ๖ เดือน หรือ ๑ ปี	S									✓
๒	การพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรไม่ตรงกับสมรรถนะที่ต้องการ	W									✓
๓	บุคลากรยังขาดการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเข้าใจและมีเจตคติที่ดี ในภารกิจเฉพาะ อาทิ การดำเนินการแก้ไขปัญหา และป้องกันการค้ำมนุษย์ให้สัมฤทธิ์ผล	W						✓		✓	
๔	อัตรากำลังไม่ได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงานตามภารกิจ	W									✓
๕	การวางตำแหน่งบุคลากรและจัดสรรอัตรากำลังภายในส่วนราชการไม่สัมพันธ์กับภาระงาน	W									✓
๖	บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้ ความสามารถและ ศักยภาพที่จะดำเนินการตามกรอบภารกิจและยุทธศาสตร์ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	S									✓
๒.๗ ปัจจัยด้านขีดความสามารถองค์กร (Skills Factors)											
๑	การบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่เป็นเชิงกลยุทธ์ (HR Strategic Management)ที่จะสามารถรองรับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของภาคแรงงานไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	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 มีกฎหมายรองรับที่ชัดเจนในการดูแลคนในกำลังแรงงาน และมีหน่วยงานในสังกัดเพื่อดำเนินการตามภารกิจหลักครอบคลุมทั่วประเทศและต่างประเทศ สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง
S๒	กระทรวงแรงงานมีการกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายรัฐบาล
S๓	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดยุทธศาสตร์ของกระทรวง และมีการติดตามผลการดำเนินงานตาม

ลำดับ	จุดแข็ง
	ยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง
S๔	ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดภาระงานและระยะเวลาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน
S๕	ผู้บริหารยินดีรับฟัง และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร
S๖	บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ มีความตั้งใจและทุ่มเท พร้อมทั้งจะดำเนินงานตามกรอบภารกิจและยุทธศาสตร์ 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
W๖	บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะ วินัย ความมุ่งมั่น ในการทำงาน และเจตคติในการทำงานและแก้ปัญหาเฉพาะด้าน ขาดความคิดสร้างสรรค์ ที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร
W๗	กฎหมายไม่ทันสมัย และการบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอส่งผลให้เกิดปัญหาสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม
W๘	ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศของกระทรวงแรงงานยังไม่ทันสมัย ไม่เป็นมาตรฐานสากล การนำข้อมูลสารสนเทศมาวิเคราะห์เพื่อบริหารจัดการด้านแรงงานยังขาดประสิทธิภาพและไม่ทันสถานการณ์ การนำมาใช้ไม่ทันสมัย มีแบบฟอร์มในการกรอกข้อมูลมาก
W๙	การเผยแพร่ข้อมูลด้านการพัฒนาแรงงานยังขาดประสิทธิภาพและเข้าไม่ถึงกลุ่มกำลังแรงงานได้อย่างเพียงพอ จึงไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จะนำไปสู่การมีงานทำอันนำไปสู่ความมั่นคงในชีวิต
W๑๐	การประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ทั้งในและต่างประเทศยังทั่วถึงและขาดประสิทธิภาพ
W๑๑	เครือข่ายแรงงานบางเครือข่ายที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนการทำงานของกระทรวงในระดับพื้นที่ยังขาดความเข้มแข็ง

โอกาส (Opportunity)

ลำดับ	โอกาส
O๑	การปฏิรูปประเทศไทย วาระ ๓๗ ปฏิรูปแรงงานโดยตรง เป็นโอกาสในการปรับโครงสร้างการทำงาน ของกระทรวงแรงงาน
O๒	สถานการณ์โลก เศรษฐกิจโลกก้าวไกล เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นโอกาสให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของการบริหารงานด้านแรงงาน
O๓	การบริหารจัดการด้านแรงงานเป็นประเด็นที่หน่วยงานระดับประเทศและนานาชาติให้ความสำคัญ
O๔	ภารกิจการคุ้มครองแรงงานเป็นประเด็นสำคัญระดับชาติและนานาชาติ
O๕	มีนโยบายในการพัฒนา IT + Digital economy
O๖	เป็นศูนย์กลางของการเชื่อมโยงของภูมิภาค ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และการมีมาตรฐาน MRAs ร่วมกัน
O๗	การจัดกลุ่มคลัสเตอร์ต่างๆ ทำให้กระทรวงแรงงานสามารถพัฒนากำลังแรงงานได้ตรงกับความต้องการและมีความชัดเจน
O๘	นโยบายการส่งเสริมการลงทุนทำให้นักลงทุนได้รับสิทธิพิเศษต่างๆ
O๙	รัฐบาลมีนโยบายและมาตรการเชิงรุกด้านการบริหารจัดการแรงงานทั้งด้านการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน และการแก้ปัญหาแรงงานในทุกมิติ
O๑๐	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีให้ความสำคัญกับการพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพกำลังคนตลอดช่วงวัย และลดความเหลื่อมล้ำ
O๑๑	แนวทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีเป้าหมายเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพคน และประสิทธิภาพแรงงานเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
O๑๒	สภาพัฒน์ฯมีแนวทางการปฏิรูปและการพัฒนาระบบการฝึกทักษะให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นการปรับหลักสูตรการฝึกทักษะที่อยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ เป็นต้น เพื่อสร้างโอกาสแก่ประชาชนวัยแรงงาน กำลังแรงงาน ในการทดสอบศักยภาพตัวเอง และสามารถใช้อย่างได้เต็มที่
O๑๓	ทิศทางการอุตสาหกรรมของประเทศไทยเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี 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

ลำดับ	อุปสรรค
T๖	กฎระเบียบของทางราชการ เป็นอุปสรรคในการพัฒนางานด้านแรงงาน
T๗	ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้ขาดแคลนกำลังแรงงาน ส่งผลต่อความต้องการแรงงานที่มีคุณภาพมากขึ้น รวมถึงส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันและการเจริญเติบโตของประเทศ
T๘	โครงสร้างประชากรกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ประเทศต้องกำหนดแนวทางการส่งเสริมวัยผู้สูงอายุ ให้เหมาะสมตามศักยภาพและประสบการณ์
T๙	การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีส่งผลกระทบต่อการมีงานทำและคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย
T๑๐	โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้ต้องเร่งพัฒนาแรงงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยี
T๑๑	อุตสาหกรรมไทยส่วนใหญ่ยังมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีในระดับต่ำ ทำให้อุตสาหกรรมยังพึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก
T๑๒	การเคลื่อนย้ายฐานการผลิตไปต่างประเทศ ส่งผลต่อโครงสร้างตลาดแรงงาน
T๑๓	การจัดทำระบบสารสนเทศของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ยังไม่สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร
T๑๔	เครือข่ายแรงงานบางเครือข่ายที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนการทำงานของกระทรวงในระดับพื้นที่ ยังขาดความเข้มแข็ง

เมื่อได้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดหรืออุปสรรค จึงได้นำการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) โดยใช้กลไก 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	ผลักดันการวางกลยุทธ์องค์กรในเชิงรุกที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีและหน่วยงานรองรับภารกิจต่างๆรอบด้าน
SO๗	ผลักดันภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมด้านแรงงาน รวมถึงสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการกับภาคีเครือข่ายแรงงานในทุกภาคส่วน
SO๘	เร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านแรงงานที่มีอยู่ให้มีความทันสมัยและเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น

มาตรการเชิงรับ (WT)

ลำดับ	WT - มาตรการเชิงรับ
WT๑	ปรับโครงสร้างองค์กรในด้านการจัดการ บริหาร ให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในทุกมิติ
WT๒	เตรียมความพร้อมแผนบุคลากรให้มีความพร้อมสอดคล้องกับการปฏิบัติงานและสถานการณ์ และมีการประเมินประสิทธิภาพการทำงานแบบ Performance Base Management
WT๓	พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้มีช่องทางการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้น
ลำดับ	WT - มาตรการเชิงรับ
WT๔	ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดให้มีความเชื่อมโยง รวมถึงพัฒนาบุคลากรในการวิเคราะห์ฐานข้อมูลและสารสนเทศ รวมถึงการพัฒนากระบวนการเพื่อให้เกิดความยั่งยืน
WT๕	พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายด้านแรงงานในระดับพื้นที่อย่างทั่วถึง
WT๖	ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้มีความทันสมัยเพื่อขับเคลื่อนด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
WT๗	ปรับเปลี่ยนบทบาทของกระทรวงแรงงานให้สอดคล้องกับระหว่างโลกของการศึกษาและโลกของงาน

การประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) โดย ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน และทีมงาน TDRI เข้ามามีส่วนร่วมและให้คำปรึกษา พร้อมทั้งร่วมระดมความคิดเห็นประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใต้หลักวิชาการในการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จนทำให้สามารถวางกลยุทธ์รองรับแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งหลังจากการประเมินสภาพแวดล้อมแล้ว กระทรวงแรงงาน

ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจาก คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดย ดร. ศุภชัย ศรีสุชาติ รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งได้มีส่วนร่วมในการชี้แนะ แนะนำ ทั้งทางทฤษฎี และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การวางแผนยุทธศาสตร์ตลอดกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จนทำให้กระทรวงแรงงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้สำเร็จสมบูรณ์ เพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานในระยะ ๕ ปี

ต่อมากระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ -๒๕๖๔) ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ ครอบคลุมในทุกประเด็นตามข้อสั่งการให้ กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยให้ศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจ การลงทุนและแรงงาน ในปัจจุบัน ความต้องการแรงงานของส่วนต่างๆ ในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยให้มุ่งเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้มีศักยภาพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต รวมทั้งการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษและการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ ทั้งนี้ แผนแม่บทดังกล่าวให้ครอบคลุมประเด็นต่างๆ เช่น การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว แรงงานภาคการประมง การพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน การกำหนดหลักสูตร การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน

๒ ข้อเสนอจากภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ จัดสัมมนาทางวิชาการ และประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเครือข่ายภาคีด้านแรงงาน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ซึ่งสามารถสรุปข้อเสนอแนะจากเครือข่ายภาคีด้านแรงงาน โดยสรุปได้ดังนี้

๒.๑ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมการจัดทำทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับไทยแลนด์ ๔.๐ วันที่ ๒๒-๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรม Grand Mercure Bangkok Fortune

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมการจัดทำทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับไทยแลนด์ ๔.๐ ภายใต้โครงการ “การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับไทยแลนด์ ๔.๐” เมื่อวันที่ ๒๒-๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรม Grand Mercure Bangkok Fortune โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๕๐๐ คน ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ตลอดจนเตรียมความพร้อมถึงการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำแนวความคิด/วิธีการปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นการเปิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ด้านวิชาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งร่วมกันกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับไทยแลนด์ ๔.๐ และผลจากการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการดังกล่าว ได้มีข้อเสนอแนะและแนวทางการขับเคลื่อนตามระยะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

๒.๑.๑ สรุปข้อเสนอที่ได้รับจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ มีดังนี้

๑) ในภาคเอกชนมีการประเมินสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการ ทักษะเฉพาะตัว (Soft skill) ที่ต้องการ รวมถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการทำงาน ภาครัฐอาจยังไม่ได้นำความต้องการที่แท้จริงของภาคเอกชนมาไว้ในการทำแผนอย่างบูรณาการ

๒) หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และระหว่างภาครัฐด้วยกันยังขาดการบูรณาการที่มีความเป็นรูปธรรม จึงควรสร้างรูปแบบหรือ Platform ของการบูรณาการ ต้องพิจารณาทั้งในมิติของ Function – Agenda – Area

๓) ภาครัฐอาจต้องเป็นหน่วยงานสนับสนุนในการจัดการองค์ความรู้ การเผยแพร่องค์ความรู้เพื่อให้ประชาชนและภาคเอกชนนำไปใช้ประโยชน์ภายใต้ต้นทุนที่มีความเหมาะสม โดยเทคโนโลยีต้องเป็นการสร้างเทคโนโลยีที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในเชิงธุรกิจ

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 ๒nd Wave จำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่างมาก แต่รัฐต้องทำหน้าที่เป็นตัวเร่งให้เกิดการเข้าสู่การเป็นอุตสาหกรรม ๔.๐ อย่างเป็นระบบ

๑๐) ภาคการเกษตร: รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยรูปแบบเดียวเพื่อใช้กับแรงงานภาคการเกษตรอาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาแรงงานในภาคนี้ทั้งระบบ รัฐควรหารูปแบบที่มีความเหมาะสม จำเพาะเจาะจงในแต่ละกลุ่ม

๑๑) การบริการ: ภาคบริการเป็นภาคที่เป็นฐานรองรับแรงงานจากภาคเกษตรและอุตสาหกรรม การเพิ่มทักษะในการให้บริการของแรงงาน ในขณะที่ผู้ประกอบการจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการให้บริการ จึงเป็นหัวใจของการพัฒนาในอุตสาหกรรมภาคบริการ

๒.๑.๒ สรุปแนวทางการขับเคลื่อนตามระยะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
ประเทศ ๔ ยุค จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ มีดังนี้

หน่วยงาน	Productive Manpower (๒๕๖๐-๒๕๖๔)	Innovative Workforce (๒๕๖๕-๒๕๖๙)	Creative Workforce (๒๕๗๐-๒๕๗๔)	Brain Power (๒๕๗๕-๒๕๗๙)
สำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน	- ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เข้ามาร่วมกันจัดทำแผนกำลังแรงงาน - ปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนา/ยกระดับฝีมือให้ทันสมัยตาม Thailand ๔.๐ - งานวิจัยเพื่อส่งเสริมบทบาทองค์กร ตลาดแรงงาน - จัดทำฐานข้อมูลแรงงานรายทะเบียนและเชื่อมโยงฐานแบบ Real Time กับฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร			
กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน	- การร่วมใช้ข้อมูลความต้องการแรงงาน skill demand จากสำนักงานปลัดกระทรวงและ สปก. ทั้งภาคการผลิตและคุณลักษณะของแรงงานที่ สปก. พึงประสงค์จากกรมการจัดหางาน - ด้านข้อมูล supply จากภาคการศึกษา สปก. เอกชน - ในด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน Competency	- สถานศึกษา.สปก. สวทช. นักวิชาการอิสระ กระทรวงอุตสาหกรรม - ควบคุมด้วยหนังสือรับรองทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถ - ด้านส่งเสริมฯ เน้นแรงจูงใจในการพัฒนาพนักงานของ สปก. - ด้านการฝึกอบรมเรียนรู้ด้วยตนเอง/ระบบการศึกษา online - หลักสูตรการฝึกอบรมมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมมากขึ้น - บูรณาการภารกิจด้านการฝึกอบรมให้เชื่อมโยงกับการขยายตัวของภาคการเกษตร	- ระบบการศึกษาสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ - ให้ทุนสนับสนุนกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันประกวดสื่อการฝึก/การเรียนรู้ในกลุ่มต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่ม Start Up	- ร่วมมือกับสถานศึกษา - พัฒนาทักษะแรงงานให้มี Multi-Skilled - ร่วมมือกับสถานศึกษา - พัฒนาทักษะแรงงานให้มี Multi-Skilled
กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน	- สร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างลูกจ้าง - สร้างความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง Safety Thailand - ส่งเสริมให้นายจ้างเพิ่มสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมกับความต้องการของลูกจ้าง	- พัฒนากฎหมายแรงงานให้รองรับความยืดหยุ่นในการจ้างงานตามลักษณะงานในอนาคตตามช่วงอายุ - ปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อรองรับแรงงานสูงวัย - ปรับค่าจ้างค่าตอบแทนให้รองรับแรงงานสูงวัย	- ใช้ระบบแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน Model Partnership เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในระบบแรงงาน - มุ่งสู่จุดหมายโดยใช้ระบบ TLS/GLP	- วิจัยและพัฒนา R&D

หน่วยงาน	Productive Manpower (๒๕๖๐-๒๕๖๔)	Innovative Workforce (๒๕๖๕-๒๕๖๙)	Creative Workforce (๒๕๗๐-๒๕๗๔)	Brain Power (๒๕๗๕-๒๕๗๙)
กรมการจัดหางาน	- สร้างความร่วมมือกับสถาบันกำหนดหลักสูตรต่างๆ โดยผู้ผ่านการแนะแนวกรมการจัดหางาน - ขอความร่วมมือสภาอุตสาหกรรมทำข้อมูลให้เป็นปัจจุบันทุกช่วงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	- ประสานความร่วมมือโดยมีการศึกษาสภาพอุตสาหกรรมในการนำข้อมูลแรงงานจากแผนหรือเตรียมกำลังแรงงาน - ปรับปรุงกฎหมายการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อให้ได้ข้อมูลด้านต่างๆที่เป็นปัจจุบัน	- พัฒนาการไปสู่ Internet of things	- สนับสนุนส่งเสริมให้แรงงานที่มีทักษะสูงมาระดมความคิดให้สามารถผลิตและออกแบบยานยนต์รุ่นใหม่หรืออุตสาหกรรมใหม่ๆตามเป้าหมาย - บุคลากรของกรมมีความพร้อมในด้านบริการจัดหางานรูปแบบใหม่
สำนักงานประกันสังคม	- มุ่งเน้นให้กำลังแรงงานทุกคนได้เข้าถึงหลักประกันสังคม - ส่งเสริมให้นายจ้างมีแผนพัฒนากำลังแรงงานการผลิตโดยการลดส่วนอัตราเงินสมทบ - จัดทำโครงการพัฒนาความรู้เพื่อสนับสนุนทักษะของลูกจ้างในสถานประกอบการ	- ปรับปรุงกฎระเบียบต่างๆด้านประกันสังคมให้มีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล เช่น การขยายอายุผู้ประกันตนการขยายอายุการรับสิทธิประโยชน์การพ้นสภาพ - สนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนาและนำผลการวิจัยมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้ความคุ้มครองกำลังแรงงานอย่างสะดวกรวดเร็วทั่วถึงในยุคดิจิทัล - พัฒนาระบบการให้บริการเป็นอิเล็กทรอนิกส์	- เป็นศูนย์กลางการประกันสังคมในภูมิภาคอาเซียน - มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้.สร้างนวัตกรรมระหว่างหน่วยงานภาครัฐเอกชนหน่วยงานการศึกษาเพื่อทำให้มีการพัฒนานำสิ่งที่เป็นประโยชน์ไปปรับใช้ได้ตามยุคดิจิทัล - พัฒนาสู่ออฟฟิศเสมือนจริงติดต่อกันผ่านอินเทอร์เน็ต (IOT)	- ให้ทุนการศึกษาเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value-high Income)

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 แต่บริบท

ของตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงเร็ว 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 โดยมีหน่วยงานราชการภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมากเพื่อให้ออกคิดเห็นต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การหาจุดร่วมของการบูรณาการการทำงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในและระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเพิ่มเติมแผนงานโครงการที่มีความเกี่ยวข้องและสามารถบูรณาการกัน ได้ซึ่งผลจากการสัมมนามีประเด็นที่เกิดจากการสัมมนากลุ่มย่อยใน ๔ ประเด็นตามข้อสั่งการ และมีข้อสรุปที่สำคัญ ดังนี้

- ในภาพรวมของการทำให้เกิดการบูรณาการอย่างแท้จริงระหว่างหน่วยงานภาครัฐ กลไกที่สำคัญ คือ การบูรณาการภายใต้การจัดสรรงบประมาณแบบบูรณาการ ซึ่งหากการจัดสรรงบประมาณและการติดตามการใช้งบประมาณยังเป็นไปในลักษณะเดิม การดำเนินการเพื่อให้เกิดการบูรณาการอย่างแท้จริงอาจทำได้ยาก รูปแบบหรือมุมมองของการจัดสรรงบประมาณภาครัฐอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีฐานความคิดที่มีการจัดสรรในรูปแบบของโซโลตามหน่วยงานเป็นรูปแบบของการบูรณาการที่มากขึ้น และการนำเสนอของบูรณาการ ควรจะระบุแยกไว้ว่าเป็นงบที่คาดประมาณ โดยมีกระทรวงที่เกี่ยวข้องใดบ้าง เพื่อไม่ให้เกิดการเข้าใจผิดเมื่อนำเสนอขอซ้ำซ้อน นำเสนอให้ชัดเจนว่าเงินอยู่ในภาคใดเท่าไร

- ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลความต้องการแรงงานทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณที่ละเอียด เนื่องจากปัจจุบันการผลิตแรงงานของสถาบันการศึกษามักทำตามทรัพยากรที่ตนมีเป็นหลักโดยไม่ได้ตระหนักถึงความต้องการแรงงานในสาขานั้นๆอย่างแท้จริง นอกจากนี้หากฐานข้อมูลความต้องการแรงงานมีความละเอียดในระดับพื้นที่จะเป็นการช่วยลดการย้ายถิ่นฐานของแรงงานได้ เพราะแรงงานต่างจังหวัดส่วนใหญ่ก็อยากทำงานที่บ้านแต่ไม่มีข้อมูลว่ามีตำแหน่งงานว่างในจังหวัดที่ตนอาศัยหรือไม่ ทั้งนี้ การให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของแรงงานที่ต้องการ จะช่วยทำให้การผลิตบัณฑิตตรงกับความต้องการมากขึ้น โดยกระทรวงศึกษาธิการต้องสามารถกำกับในเชิงนโยบาย และมีมาตรการควบคุมจำนวนบัณฑิตที่ให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

- การพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้มีศักยภาพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานไทยในอนาคต รวมทั้งการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ และก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ มีข้อเสนอประการสำคัญ คือ การเตรียมความพร้อมด้านกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมที่เป็นเป้าหมายตาม S-Curve และ New S-Curve รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานในกลุ่ม ๒ nd Wave โดยการพัฒนาประสิทธิภาพแรงงานมีการดำเนินการโดยภาคเอกชนอยู่บ้างแต่ยังเป็น scale ที่เล็กและยังแยกส่วนเป็นรายย่อยๆ ซึ่งอาจจะไม่เห็นภาพรวมของ ทั้งประเทศ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นรูปธรรมในส่วนนี้ ภาคเอกชนอาจเป็นตัวตั้งในการประเมินความต้องการกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และให้หน่วยงานต้นทางสามารถจัดหาพันธมิตรเพื่อการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ทั้งนี้พันธมิตรหรือรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพแรงงานอาจให้เอกชนที่มี

ค ว า ม ขั า น ญ

เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยกระทรวงอาจทำบทบาทของผู้กำกับนโยบายหรือคอยตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐาน ตัวอย่างหนึ่ง คือ เรื่องของการรับรองมาตรฐานและการขึ้นทะเบียน เป็นต้น

- ในด้านการบริหารแรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีผู้เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก รวมถึงมีความเกี่ยวข้องกับกรณีของปัญหาแรงงานประมง และการค้ามนุษย์ ดังนั้น บทบาทของกระทรวงแรงงานจึงควรเป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ นอกจากนี้ การใช้แรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อภาคธุรกิจและเศรษฐกิจในภาพรวม ซึ่งภาคเอกชนควรร่วมรับผิดชอบต้นทุนในการบริหารจัดการแรงงานที่มากขึ้น

- ในระยะปานกลาง กระทรวงแรงงานอาจต้องกำหนดให้ชัดเจนถึงวิธีบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อลดจำนวนรูปแบบที่มีความหลากหลายของแรงงานต่างด้าวที่มีเกิดจากการนำเข้าหรือการเข้ามาที่มีความแตกต่างกันเพื่อให้สะดวกต่อการบริหารจัดการ ในขณะที่รูปแบบบางประเภทอาจยังคงมีความแตกต่างได้ซึ่งจะคงตามข้อกำหนด เช่น พื้นที่ เขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือเขตอุตสาหกรรม เป็นต้น รวมถึง การพัฒนาบุคลากรและเทคโนโลยีเพื่อรองรับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยเป็นบุคลากรเฉพาะด้าน เช่น ล่ามภาษาเพื่อใช้ในงานราชการ หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อการอำนวยความสะดวกหรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

- สำหรับด้านแรงงานประมง การพัฒนาบุคลากรเพื่อการตรวจมีความสำคัญ ในขณะที่ผู้ประกอบการอาจต้องการความยืดหยุ่น ซึ่งรัฐควรมีแผนระยะปานกลางในการกำหนดรูปแบบเพื่อให้ผู้ประกอบการดำเนินการตามเงื่อนไขสากล และไม่ลดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมนี้มากเกินไป

- สำหรับประเด็นเรื่องกำหนดหลักสูตร ควรมีการทำงานอย่างบูรณาการระหว่างภาคเอกชน ภาครัฐ และภาคการศึกษา โดยต้องประเมินถึงอุปสงค์และอุปทาน และประเด็นของคุณภาพแรงงานที่ต้องการ และหลักสูตรควรมีการออกแบบระบบการฝึกงานที่ดีที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการแรงงานของสถานประกอบการได้จริง เช่น โครงการสหกิจศึกษา, การฝึกงานที่ต่างประเทศ และการทำวิภาคี 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

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

สรุปสาระสำคัญและข้อคิดเห็นจากการสัมมนากลุ่มย่อย ๔ กลุ่มตามข้อสั่งการ มีดังนี้

กลุ่มที่ ๑ การพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้มีศักยภาพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานไทยในอนาคต รวมทั้งการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ และก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐

๑) ความครบถ้วนของยุทธศาสตร์แต่ละประเด็นและความเข้าใจในยุทธศาสตร์แต่ละประเด็น

ประเด็นที่มีความเข้าใจแตกต่างกันเล็กน้อย คือ ความหมายของคำว่า labour, manpower, entrepreneur ยังคงมีหน่วยงานที่เข้าใจว่ายุทธศาสตร์นี้มีความมุ่งเน้นอยู่ที่แรงงานส่วนใหญ่

ที่ใช้ร่างกายในการทำงานเพียงอย่างเดียว (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 แล้ว เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถสร้างสินค้าและบริการเป็นของตนเองได้ หน่วยงานที่ช่วยเหลือในด้านการเข้าสู่ตลาด ให้ความรู้และอำนวยความสะดวกในด้านทรัพย์สินทางปัญญา การส่งออก การนำเข้า มาตรฐาน การให้บริการ มาตรฐานของสถานประกอบการ พื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ ถือว่ามีส่วนเกี่ยวข้องในการผลักดันประเทศในด้านทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน แต่อาจจะเปลี่ยนเป็นทรัพยากรมนุษย์ในช่วงที่ ๓ หรือ ๔ ไปแล้ว

๒) ในแต่ละยุทธศาสตร์ควรมีใครเป็น Stakeholder ที่สำคัญ

ประเด็นสำคัญ คือ การดำเนินการเพื่อรองรับความต้องการของตลาด ดังนั้น ผู้ที่ควรจะมีส่วนเกี่ยวข้อง คือ

- หน่วยงานที่ประเมินความต้องการกำลังแรงงานในแต่ละภาคส่วน
- หน่วยงานที่จะสานต่อในการพัฒนากำลังแรงงานให้ตรงกับจุดประสงค์
- หน่วยงานที่สามารถรับรองมาตรฐานอาชีพสำหรับกำลังแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่สูงแต่มีทักษะและประสบการณ์ในอาชีพสูง
- หน่วยงานที่จะรับรองระบบการรับรองวิชาชีพของหน่วยงานอื่นๆ (สมอ.)
- หน่วยงานที่จะจูงใจให้สถานประกอบการยินดียอมรับในการรับรองวิชาชีพนั้นๆ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

๓) โครงการหรือแผนงานที่จะทำกับหน่วยงานอื่นแบบบูรณาการ

- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ มีโครงการในการประเมินอัตราากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมหลัก เช่น อาหาร ยานยนต์ สิ่งทอ เป็นต้น ทั้งในด้านของจำนวนแรงงานและคุณภาพของแรงงาน โดยมีเป้าหมายในการขยายโครงการไปในอุตสาหกรรมอื่นๆ ในอนาคต

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ มีโครงการในการสร้างอาชีพให้ประชาชน ประเมินคุณภาพความสามารถ และประสบการณ์ของแรงงานเป็นระดับอาชีพ หลังจากนั้นจึงรับรองคุณวุฒิวิชาชีพนั้นๆ

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ส่วนใหญ่เป็นโครงการที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการและมัคคุเทศก์ ในส่วนของมัคคุเทศก์ มีโครงการที่ทำอยู่แล้วคือ การพัฒนามัคคุเทศก์ การอบรมภาษา การพัฒนาบุคลากรวิชาชีพในการท่องเที่ยว การรับรองวิชาชีพมัคคุเทศก์รวมถึงการทดสอบเพิ่มต่ออายุใบประกอบวิชาชีพด้วย ทั้งนี้ ยอยากให้มีการริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่น่าสนใจคือ การเพิ่มเติมในส่วนของผู้สูงอายุ และเด็ก 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

การนำเสนอขออนุมัติโครงการ ควรจะระบุแยกไว้ว่าเป็นงบที่คาดประมาณ โดยมีกระทรวงที่เกี่ยวข้องใดบ้างเพื่อไม่ให้เกิดการเข้าใจผิดเมื่อนำเสนอขอซ้ำซ้อน นำเสนอให้ชัดเจนว่าเงินอยู่ในภาคใดเท่าไร

๕) ประเด็นอื่นๆ

- แร่งงานบางกลุ่มมีวุฒิการศึกษาไม่สูงแต่มีความรู้ในวิชาชีพและมีประสบการณ์ในการทำงาน ควรจะได้รับการรับรองในวิชาชีพเป็นระดับๆ เช่น ช่างเชื่อมระดับ ๑ ช่างเชื่อมระดับ ๒ เป็นต้น

- การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพนั้น หากต้องการให้เป็นไปตามระบบการรับรองตามมาตรฐานสากล แม้จะมีการรับรองในระดับบุคคลแล้ว หน่วยงานที่ทำการรับรองให้ต้องมีระบบการจัดการและได้รับรองจาก สมอ. อีกขั้นตอนหนึ่งเพื่อให้การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพนั้นเป็นที่น่าเชื่อถือ อย่างไรก็ตาม 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

- แร่งงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย : กระทรวงมหาดไทย (ดูแลในระดับพื้นที่), ตำรวจ, ตม. ฯลฯ
- แร่งงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายแต่นายจ้างมาใช้ : กระทรวงแรงงาน ฯลฯ
- แร่งงานต่างด้าวถูกกฎหมาย: นายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข ฯลฯ

๓) โครงการเดิมตอบโจทย์ยุทธศาสตร์หรือไม่

- โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอรับอนุญาตทำงาน (แก้ไขจากระเบียบ) ควรจัดเป็นการบูรณาการ?

๔) โครงการที่ต้องการให้เพิ่มเติม/ลด

- กระทรวงสาธารณสุข โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและเหยื่อการค้ามนุษย์ งบประมาณ ๕.๖ ล้านบาท ภายใต้ขออนุมัติโครงการ ๑๐ หน่วยงาน กระทรวงแรงงานเป็น

เจ้าภาพหลัก โดยกระทรวงสาธารณสุขเป็นตัวช่วยเหยื่อการค้ามนุษย์จากการให้เข้าถึงปัจจัยพื้นฐาน ตัวชี้วัดคือ ร้อยละ ๙๐ ของแรงงานต่างด้าวได้รับการประกันด้านบริการสุขภาพ

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

๕) การพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

- พระราชกฤษฎีกาการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ (บังคับใช้เมื่อสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙)

- พระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ กำลังดำเนินการทบทวนอยู่

- กฎหมายที่ทำให้การดำเนินงานของกระทรวงดีขึ้น ควรใส่ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ แต่ถ้ากฎหมายที่แก้ไขปัญหาลูกแรงงานต่างด้าวโดยตรงให้ใส่ในยุทธศาสตร์ที่ ๓

๖) ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานที่ผ่านมา

- ปัญหาแรงงานต่างด้าวกระจายอยู่ในหลายบริบท ไม่ได้แยกกันอย่างชัดเจนการดำเนินงานต้องสกัดปัญหามาดำเนินการ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กนร. อกนร. เป็นหน่วยที่มีการบริหารจัดการอยู่แล้ว

- งบประมาณในการดำเนินการ เช่น ทางด้านสาธารณสุข ที่ไม่มีเงินสนับสนุนเพียงพอ ทำให้ต้องใช้บางส่วนของกระทรวงในการรักษา โดยเฉพาะเมื่อมีนโยบาย

- ขาดล่ามที่สื่อสารในสถานพยาบาล

๗) ข้อเสนอแนะ

- สถานประกอบการควรเป็นผู้ร่วมดูแลแรงงานต่างด้าวในด้านต่างๆ ด้วย เช่น การฝึกอบรม เนื่องจากที่ผ่านมา ไม่มีการฝึกอบรมให้แรงงานต่างด้าวจากปัญหาด้านงบประมาณที่ต้องจัดสรรให้กับแรงงานไทยก่อน อย่างไรก็ตาม มีช่องทางให้ดำเนินการได้โดยผู้ประกอบการเช่น 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 ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานต่างด้าวมือ ในส่วนกรมการจัดหางานจะออกใบอนุญาตทำงานให้เร็วที่สุด=อำนวยความสะดวก
โครงการที่ ๓ ตามกลยุทธ์ ควรใส่เพิ่มเติมว่า แผนการบริหารแรงงานต่างด้าว จะเกี่ยวข้องสองด้าน คือ แรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ (ไม่ใช่ด้านแรงงานอย่างเดียว) ซึ่งมองว่า บางส่วนไม่เกี่ยวกับบูรณาการทั้งหมด ภายใต้การบูรณาการจะมีส่วนเกี่ยวข้อง คือ กอ.รมน. คือ โครงการตรวจสอบและควบคุมแรงงานต่างด้าว โครงการฝึกอบรม โครงการจัดหางาน กระทรวงสาธารณสุข คือ โครงการวิจัยและการพัฒนาระบบอาสาสมัครในการช่วยเหลือ/พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานส่วนนี้ต้องใช้บพิเศษของปลัดกระทรวง

- โครงการที่อยู่ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๓ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก จะแยกอย่างไร เพราะมีบางกลุ่มที่เป็นต่างด้าวด้วย

- การรักษาแรงงานต่างด้าว แนวทางแก้ไข คือ ให้แรงงานต่างด้าวซื้อประกันของสาธารณสุข ก่อนตั้งเต้าเช่า (ถ้าจะให้ขายได้เยอะๆ ต้องตั้งส่วนแบ่งให้ ตม.เยอะเพื่อจูงใจให้ขายได้เพิ่มขึ้น) แต่สิทธิประโยชน์จากประกันสังคมไม่ควรให้ .

- กระทรวงแรงงานนำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (แผนบูรณาการ) ที่เป็น agenda ของรัฐบาลมาใส่ไม่ครบ มีบางโครงการที่มีการพิจารณางบประมาณแล้วตกหล่นไป กรมการจัดหางานต้องดำเนินงานเพิ่มโครงการภายหลัง

กลุ่มที่ ๓ กลุ่มแรงงานภาคการประมง

๑) ทบทวนยุทธศาสตร์ว่ามีความครบถ้วนหรือไม่และมีความเข้าใจประเด็นที่เหมือนหรือต่างกัน

- ยุทธศาสตร์โดยรวมมีความครบถ้วน โดยทั่วไปประเด็นที่มีความเข้าใจเหมือนกันคือ IUU การดำเนินการทางภารกิจแก้ไขปัญหการทำประมงแบบผิดกฎหมาย โดยยังยึดแผนเดิมจะมีการดำเนินการตรวจสอบเรือว่ามีการจดทะเบียนถูกต้องหรือไม่ ซึ่งครั้งแรกจะมีการวัดขนาดเรือว่ามีความยาวถูกต้องตามทะเบียนที่จดไว้ตั้งแต่แรกหรือไม่เพื่อป้องกันการขยายพื้นที่เรือเกินกำหนด หากมีการขยายเรือเกินกำหนดตามที่จดทะเบียนไว้ อาจจะทำให้การขึ้นบัญชีดำหรือไม่ก็เพิกถอนใบอนุญาต ซึ่งมีการร่วมมือกันระหว่างสามหน่วยงานได้แก่ กรมเจ้าท่า กรมประมง และกองทัพเรือ

๒) ทบทวนว่าในแต่ละยุทธศาสตร์มีใครควรเป็น Stakeholder ที่สำคัญ

- ลูกจ้าง เช่น คนต่างด้าว มาตรการดูแลและคุ้มครองลูกจ้าง สุขอนามัย ประกันสังคม อาจจะได้รับผลกระทบ จากการถูกปิดอ่าว ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มนี้ควรให้ความสำคัญเพราะส่วนมากจะเป็นแรงงานต่างด้าวซึ่งอาจจะมีทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย.ซึ่งในส่วนผิดกฎหมายควรมุ่งไปประเด็นของการค้ามนุษย์

- ผู้ติดตาม เช่น ครอบครัว ส่วนใหญ่มาโดยไม่ถูกกฎหมาย อาจจะทำให้ประชากรที่อพยพมาทำแรงงานภาคการประมงเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหาแก่ภาครัฐในการจัดสรรในเรื่องของสาธารณสุข แต่รัฐพยายามแก้ไขโดยการดำเนินการ MOU ในการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมายที่ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของ EU ทำให้มีข้อบังคับที่เข้มงวดขึ้น ซึ่งผลจากการพิชิตลงนาม MOU การแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล

เรือประมงและแรงงานประมง อาจทำให้แนวโน้มของแรงงานประมงในอนาคตจากพม่าและกัมพูชาอาจลดลง และเช่นเดียวกันหลังใช้ MOU แรงงานประมงที่มาจากบังคลาเทศ ก็ลดลงเนื่องจากหน่วยงาน สมช. ยังไม่อนุมัติให้ผ่าน

- เจ้าของเรือประมง (ผู้ประกอบการ) ได้พูดถึงประเด็นในเรื่องของการปิดอ่าวทำให้เที่ยวเรือประมงที่ออกสู่ทะเลน้อยลง แต่ในขณะเดียวกันเจ้าของเรือต้องแบกรับภาระ ซึ่งก็คือต้นทุนจากการที่จะต้องหยุดจากการปิดอ่าว หรือไม่ก็ต้องเสียต้นทุนจากการย้ายออกไปทำการประมงอีกอ่าวหนึ่ง ดังนั้นมีข้อจำกัดในการนำเข้าส่งออก เพราะปริมาณการจับปลาที่มีน้อยลง

- กระทรวงสาธารณสุข การตรวจสอบสุขภาพและการรักษาให้แก่แรงงานประมงแต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ จะมีผลกระทบต่องานที่ผิดกฎหมายเพราะเกิดค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บไม่ได้ เนื่องจากผู้ติดตามบางคนไม่ได้ประกอบอาชีพ หรือเข้ามาโดยไม่มีใบอนุญาตหรือไม่ได้ขึ้นทะเบียนกับสาธารณสุข

- ล่าม เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญรองลงมา เพราะจำเป็นต้องใช้ล่ามในการสื่อสาร บางครั้งหน่วยงานสาธารณสุขทำการออกตรวจแรงงานชาวประมงจากพม่าและกัมพูชา อาจจำเป็นต้องใช้ล่ามเพื่อสื่อสารระหว่างลูกจ้างกับแพทย์ หรือบุคลากร

๓) Stakeholder มีโครงการหรือแผนงานที่จะทำร่วมกับหน่วยงานอื่นแบบบูรณาการหรือไม่

- สมาคมประมงและสมาคมแปรรูปสัตว์น้ำ มีคณะกรรมการร่วมกันในการกำหนดแผนที่จะตรวจแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำประมงในประเทศไทยให้ถูกต้องมากขึ้น

- กระทรวงสาธารณสุข การประกันสุขภาพ แก่ลูกจ้าง ในการตรวจและประกันสุขภาพ โดยพื้นที่ ๒๒ จังหวัด ติดชายฝั่งทะเล ซึ่งแต่ก่อนแรงงานประมงจะต้องขึ้นไปรับการตรวจสุขภาพ กับกระทรวงสาธารณสุขกับชายฝั่งหรือจังหวัดที่ตนลงทะเบียนไว้ไม่สามารถโยกย้ายได้อาจจะก่อให้เกิดความลำบากแต่ต่อมาการตรวจหรือการประกันสุขภาพมีความยืดหยุ่นมากขึ้นโดยการที่แรงงานชาวประมงสามารถตรวจได้ตาม ๒๒ จังหวัดที่ติดชายฝั่งทะเล ซึ่งหมายความว่าขึ้นท่าไหนก็สามารถไปตรวจที่นั่นได้เลย โดยสาธารณสุขออกไปรับรอง ดูแลมาตรฐานน้ำและอาหาร การอบรม ปฐมพยาบาล การให้คำแนะนำแก่แรงงาน โดยร่วมกับพาณิชย์นาวี

- การเสนอภาครัฐแก้ไขกฎระเบียบให้ยืดหยุ่นมากขึ้นโดยกฎหมายคือ เกี่ยวกับคนทำงานบนเรือ ที่ต้องเป็นคนไทย ส่วนมากเป็นต่างด้าว กล่าวคือ ในสมัยก่อนการบังคับใช้ในเรือของการคุมจำนวนคนผู้ควบคุมเรือจะต้องมีคนไทยอย่างน้อย ๑-๒ คนในการคุมเรือประมงแต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือในปัจจุบันแรงงานประมงสำหรับคนไทยมีแนวโน้มน้อยลง ดังนั้นจึงมีข้อเสนอร่างข้อบังคับเพื่อกำหนดตำแหน่งให้คนต่างด้าวมีบทบาทมากขึ้นในการควบคุมเรือให้ไม่ผิดกฎหมายโดยจากการและเปลี่ยนพบว่า การออกกฎต่างสัญชาติ (ช่างเครื่อง) ในการอนุมัติว่ามารจะสอบได้เช่นกันหรือไม่

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

- จัดฝึกอบรมเพิ่มพูนงานการตรวจแรงงานภาคการประมง แปรรูป และทะเล กองทัพเรือ และกระทรวงแรงงาน และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยจะทำการเลือกจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสายงานก่อนหรือเลือกจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ (ส่วนใหญ่จะเป็นทหารเรือ) ตำรวจน้ำ และกรมศุลกากร

๔) โครงการหรือแผนงานเดิมที่มีอยู่ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์หรือไม่ ควรเพิ่มหรือลด

- ส่วนมากตอบโจทย์ แต่ควรมีระยะเวลาที่เหมาะสมในการบังคับใช้. ประกอบกับควรดูสถานการณ์ในประเทศไทย

๕) ตัวชี้วัดที่เหมาะสมและค่าเป้าหมาย และการแบ่งความรับผิดชอบควรเป็นอย่างไร

- ด้านคดี เรื่องจำนวนคดีการค้ำมนุษย์ที่เกิดขึ้นตรงจุด ซึ่งจะมีในสามกระบวนการ คือ อยู่ในชั้นอัยการ ชั้นศาล โดยพิจารณาจำนวนคดี เกี่ยวกับด้านดำเนินผลคดีการค้ำมนุษย์โดยมีการรายงานในแต่ละหน่วยงานร่วมกัน ซึ่งจากการแลกเปลี่ยนพบว่า ปริมาณของคดีมีการลดลง

- ด้านคุณภาพความสะอาด มีการใช้ GLP โดยวัดจากสินค้าที่เป็นที่ต้องการ พิจารณาด้านเอกสารการส่งออก เช่น ใบรับรองคุณภาพแต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริษัทบางบริษัทอาจจะมีการขอคุณภาพสินค้าหลายประการ บางบริษัทอาจจะไม่เข้มงวด เอกสารรับรองแหล่งจับ โดยใช้ระบบตรวจสอบย้อนกลับของสินค้าแต่ละชนิดกล่าวคือต้นน้ำถึงปลายน้ำ

กลุ่มที่ ๔ กลุ่มการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน

ข้อสรุปการประชุมระดมสมองมีดังต่อไปนี้

๑) สมาชิกในกลุ่มเห็นว่าปัจจุบันทิศทางเศรษฐกิจโลกเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วทำให้การคาดการณ์ความต้องการของตลาดแรงงานทำได้ยากส่งผลให้ การกำหนดหลักสูตรฯ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในระยะสั้นทำได้ยาก ดังนั้น เราจำเป็นต้องพึ่งพาสถาบันหรือองค์กรอื่นๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรได้รวดเร็วและตอบสนองความต้องการต่อตลาดแรงงานได้ทันที ยกตัวอย่างเช่น ธุรกิจธนาคารที่มีแนวโน้มใช้ทรัพยากรบุคคลลดลง ในขณะที่อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์มีความต้องการทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เพราะหลักสูตรปัจจุบันไม่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทิศทางธุรกิจโลกได้ทัน

๒) อย่างไรก็ตามในระยะยาวเราสามารถร่วมมือกับกระทรวงศึกษาในการออกแบบหลักสูตร เพื่อตอบสนองความต้องการด้านแรงงาน ทั้งนี้ หลักสูตรที่กำหนดควรมีความยืดหยุ่นมากขึ้น

๓) สมาชิกในกลุ่มเห็นว่ายังมีเครื่องมืออื่นที่จะช่วยให้กำลังแรงงานที่ออกไปตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานก็คือ การออกแบบระบบการฝึกงานที่ดีที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการแรงงาน ของสถานประกอบการได้จริง เช่น โครงการสหกิจศึกษา, การฝึกงานที่ต่างประเทศ และการทำทวิภาคี (ให้นักเรียนไปทดลองทำงานและเป็นลูกจ้างจริง ทั้งนี้ยังมีปัญหาว่าสิทธิประโยชน์ของนักเรียนที่เรียนทวิภาคียังน้อยกว่าลูกจ้างโดยปกติอยู่มาก อย่างไรก็ตามการฝึกทวิภาคียังมีความจำเป็นเพราะช่วยลดต้นทุนค่าเครื่องจักรที่ใช้สอนนักเรียนได้มาก)

๔) สมาชิกในกลุ่มเห็นว่า 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

๕) ประเด็นอื่นๆที่น่าสนใจ คือ การมีโครงการส่งเสริมในการให้โอกาสทำงานแก่ผู้พิการและผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตามเราพบว่าอุปสรรคเป็นอย่างมาก เช่น ประเด็นด้านกฎหมายและความไม่พร้อมของสถานประกอบการ ยกตัวอย่างเช่น ในการรับผู้พิการที่ใช้วีลแชร์ สถานประกอบการจำเป็นต้องปรับพื้นที่ให้เหมาะสมซึ่งสร้างต้นทุนแก่สถานประกอบการหรือกฎหมายที่เข้มงวดเกินไปที่กำหนดให้ต้องรับผู้พิการร้อยละ ๑๐ ของจำนวนแรงงานทั้งหมด ทำให้ผู้ประกอบการเลือกที่จะจ่ายเงินเข้ากองทุนมากกว่า

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 ซึ่งสรุปสาระสำคัญของ “รัฐบาลมีนโยบายนำพาประเทศก้าวสู่โมเดลประเทศไทย ๔.๐ หรือ ไทยแลนด์ ๔.๐ ด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านกลไกประชาธิรัฐ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ Value-Base Economy หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมไทยแลนด์ ๔.๐ ซึ่งการเปลี่ยนผ่านดังกล่าวอาจไม่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมที่มีความเข้มแข็งสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าได้ ในขณะที่กลุ่มอุตสาหกรรมขนาดย่อม (SMEs) รวมถึงกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงานในปัจจุบันที่อาจได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีขั้นสูงในการผลิตจนต้องผันตัวเองออกจากระบบ ทำให้ขาดความมั่นคงในอาชีพและชีวิตความเป็นอยู่”

สรุปข้อเสนอที่ได้รับจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ มีดังนี้

๑) ข้อเสนอแนะจากวิทยาการ

การประชุมสัมมนาฯ ดังกล่าว มีวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมเสวนา จำนวน ๔ คน ประกอบด้วย นางสาวนิธิตี สมบูรณ์ รองผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผนส่งเสริม SMEs สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ศ.ดร.พิริยะ ผลพิรุฬห์ จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ดร.ธนิต โสรัตน์ รองประธานสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย และนายสงคราม หาญดีะ บริษัทเตลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) โดยสรุปผลจากการเสวนา วิทยาการได้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและการพัฒนาแรงงานไทยเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ดังนี้

๑. กระทรวงแรงงานควรมีการจัดทำโครงการที่จะตอบสนองต่อผู้ประกอบการให้ชัดเจนมากขึ้น โดยมีการสอบถามความต้องการของภาคเอกชนโดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs ที่ต้องการใช้แรงงานและบรรจุลงในแผนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานต่อไป

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

๓..การส่งเสริม.SMEs.มีแนวทางพัฒนาระดับผู้ประกอบการและแรงงานในสถานประกอบการ 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 จึงควรมีการสอบถามความต้องการจากภาคเอกชนและนำประเด็นความต้องการโดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมนำไปวิเคราะห์ว่าแรงงานกลุ่มที่ตกตะแกรงไม่สามารถนำพาตัวเองไปสู่ยุค ๔.๐ ได้มีจำนวนเท่าใด และภาครัฐจะสามารถดูแลคนกลุ่มนี้ได้อย่างไร โดยศึกษารายละเอียดของแต่ละกลุ่ม เช่น แรงงานสูงอายุ แรงงานภาคเกษตร และแรงงานที่ไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น และกระทรวงแรงงานจะต้องนำข้อเท็จจริงเสนอให้รัฐบาลได้รับทราบ สำหรับการพัฒนาแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ยุค ๔.๐ จะต้องคัดเลือกเป็นกลุ่ม และพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของแต่ละกลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มมีการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มบริการ โลจิสติกส์ อุตสาหกรรมก่อสร้าง ค่าปลิกค้าส่ง และอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่มีความหลากหลาย เช่น กลุ่ม SMEs Smart ที่ผลิตอะไหล่เครื่องบิน เป็นต้น

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

๗. ในมุมมองของผู้ใช้แรงงานเห็นว่าว่าการพัฒนาแรงงานเป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้น กระทรวงแรงงานควรให้ความสำคัญ ทั้งในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในระบบและกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้อยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมให้มีโอกาสได้เข้ารับการพัฒนาฝีมือเพื่อพัฒนาตัวเอง โดยมีการวางแผนการพัฒนาแรงงานให้เป็นผู้มีความสามารถในการกระบวนการคิดค้นนอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว และดูแลแรงงานกลุ่มที่ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเมื่อเข้าสู่ยุค ๔.๐ และต้องผันตัวเองออกจากระบบไปสู่ภาคเกษตรหรือผู้ว่างงาน ซึ่งอาจเป็นภาระของกระทรวงแรงงานและภาระของสังคมให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพเพื่อป้อนตลาดในภาคบริการ หรือภาคต่าง ๆ ที่ทำให้มีอาชีพ มีรายได้สำหรับการเลี้ยงชีพได้ต่อไป เพื่อให้ออกจากระบบได้โดยไม่เป็นภาระของสังคมไม่อุดหนุนประเทศไทย ไม่ให้ก้าวไปสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ตามนโยบายของรัฐบาลได้

๒) ข้อเสนอจากผู้เข้าร่วมการสัมมนา มีดังนี้

๑. ภาครัฐควรมีการกำหนดแผนการขับเคลื่อนประเทศสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนโดยความร่วมมือของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน นายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมให้สามารถพัฒนาไปสู่ ๔.๐ ในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ

๒. การสร้างทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรม การขับเคลื่อนประเทศสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ซึ่งใช้เทคโนโลยีขั้นสูงแต่กระบวนการต่าง ๆ ยังต้องใช้คนควบคุมในการทำงาน ดังนั้น ภาครัฐและนายจ้างจะต้องนำพาลูกจ้างให้เดินไปพร้อมกันได้ และให้ความสำคัญกับผู้ใช้งานโดยดูแลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขอให้มีความครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่มและกำหนดแนวทางการพัฒนาของแต่ละกลุ่ม คือ

๓.๑ แรงงานภาคเกษตร จะมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร หากมีการปรับเปลี่ยนไปสู่การใช้เทคโนโลยี จะพัฒนาคอนกลุ่มนี้ให้อยู่ในเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างไร

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 ซึ่งเป็นการผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และมีผลกระทบถึงสวัสดิการด้านระบบประกันสังคม หากนักศึกษาฝึกงานเกิดอุบัติเหตุใครจะเป็นผู้ดูแล

๗. เรื่องการพัฒนาทักษะแรงงานสู่ยุค ๔.๐ ในข้อเท็จจริงพนักงานไม่มีโอกาสที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมได้เนื่องจากมีความจำเป็นต้องทำโอทีหลังจากเวลาทำงานเพื่อให้มีรายได้เพียงพอสำหรับครอบครัว ดังนั้น หากมีความจำเป็นที่จะต้องให้แรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ควรพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

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

กระทรวงแรงงานจัดประชุมเพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมประสงค์ รัตนันท์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน เพื่อระดมความคิดเห็นจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผน 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) โดยให้มุ่งเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย ให้มีศักยภาพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต รวมทั้งการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ ทั้งนี้ ในการปรับปรุงและจัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้ปรับปรุงเนื้อหาสาระสำคัญ เช่น ข้อมูลด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถานการณ์ด้านแรงงาน ที่เป็นปัจจุบัน กลไกการบริหารจัดการด้านแรงงานและเครือข่ายประชารัฐด้านแรงงาน บทบาทที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านแรงงานรวมทั้งร่วมกันพิจารณายุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการและค่าเป้าหมายภายใต้แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยกระทรวงแรงงานจะเร่งรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและปรับปรุงเป็นแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ฉบับสมบูรณ์ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติและมีการบูรณาการตามแผนดังกล่าวต่อไป

๒.๕ สาระสำคัญของการประชุมหารือร่วมระหว่างรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และผู้บริหารของกระทรวงแรงงานกับรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายสุวิทย์ เมษินทรีย์) เรื่อง “Thailand ๔.๐ : 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 หากหน่วยงานภาครัฐไม่มีการปรับตัวเพื่อรองรับการพัฒนาคนสู่ประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว อาจต้องมีการยุบกระทรวงและปรับปรุงบทบาทภารกิจ ดังนั้น จึงต้องยึดคนเป็นศูนย์กลาง

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

การดำเนินการกิจเมื่อมุ่งที่คน ต้องมองที่ความสามารถพิเศษ การที่กระทรวงแรงงานมุ่งให้คนของประเทศเป็น 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) ให้ได้ว่าแรงงานกลุ่มใดเป็น Labour ๑.๐ กลุ่มใดเป็น ๒.๐ ๓.๐ และ ๔.๐ แต่ละ Class มีจำนวนประมาณเท่าไร
- ต้องคาดการณ์ว่าแรงงานในอนาคตที่เป็น Talent ควรต้องมีรายได้ (Income) เท่าไร กลุ่ม Highly Skill จะสร้างมูลค่า (Value) ได้เท่าไร
- ต้องสร้าง Talent & Start up
- แรงงานในอนาคตจะไม่เพียงมี Skill เท่านั้น แต่ต้องมี Knowledge & Skill

ดังนั้น ต้องปรับแนวทางการดำเนินงานที่อยู่บนพื้นฐานภารกิจตามกฎหมายแบบเดิม ๆ ไปสู่แนวทางที่ท้าทาย ในลักษณะของการพัฒนาคนแบบก้าวกระโดดไปสู่เทคโนโลยีก้าวหน้า (Human Technology)

กระทรวงแรงงานมี ๓ มิติ (Dimension) 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 จะเป็นแรงดึงดูดได้อย่างดี

กระทรวงแรงงานต้องมุ่งกลุ่มเป้าหมาย (Capture) ใน ๓ กลุ่มดังนี้

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 กระทรวงแรงงานต้องมุ่งสร้างคนเหล่านี้ให้ดี เพราะในอนาคตแรงงานกลุ่มนี้จะแข่งขันเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (Add Value) เอง แต่ละภาคต้องเน้นจุดเด่นที่แตกต่างกัน

๒. กลุ่มภาคบริการ (Service) ที่มีความสามารถรองรับ (Absorb) แรงงานได้จำนวนมากจะเป็นแหล่งในการสร้างแรงงานและการจ้างแรงงาน (Employment) ได้อีกมาก ซึ่งในอนาคตภาคบริการจะไม่ใช้ Service Only แต่จะเป็น Service in Product หรือ Product in Service ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการของประเทศเพื่อนบ้านได้ด้วย ภาคบริการมีความยืดหยุ่นมากกว่าภาคอุตสาหกรรม ยังสามารถรองรับและสร้างตลาดแรงงานได้อีกมาก

๓. กลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) อาชีพ หุ่นยนต์ (Robot) กลุ่มทักษะฝีมือขั้นสูง (High Skill Labour) ซึ่งจะต้องมีการเตรียมคนเพื่อรองรับกลุ่มนี้ เพื่อตอบ Thailand ๔.๐ ดังนั้น ต้องเปลี่ยนชุดความคิด (Paradigm Shift) ของค่านิยมว่าจะต้องได้ปริญญา ซึ่งเป็นเพียงกระดาษ แต่ไม่มีงานทำ เป็นความล้มเหลวของระบบการศึกษาของไทย การจะพัฒนาคนตอบรับ Thailand ๔.๐ ได้ กระทรวง

แรงงานจะต้องมีข้อมูล (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

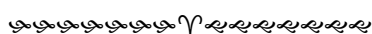
๒. กลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษาจนถึงผู้ที่จบมหาวิทยาลัย รวมทั้งกลุ่มคนทำงานวัยต้นคนกลุ่มนี้จะกำลังแรงงานหลักในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า กระทรวงแรงงานมีบทบาทในการ “เสริม” ศักยภาพให้กับแรงงานกลุ่มนี้เพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ตลาดแรงงานต้องการ ซึ่งต้องเร่งดำเนินการโดยด่วนเป็นลำดับแรก (Primary Focus)

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

ซึ่งการดำเนินการในการกิจดังกล่าวข้างต้น ต้องมีข้อมูล (Data & Information) ในระดับต่าง ๆ รวมถึงความต้องการแรงงานฝีมือในสาขาอาชีพต่าง ๆ (Skill Requirement) จึงจะสามารถพัฒนากำลังแรงงาน (Manpower) ได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้ (Matching)



ภาคผนวกที่ ๔
แผนที่ยุทธศาสตร์

๔.๑ แผนที่ยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ที่มีพัฒนาการมาจากแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ครั้งนี้ได้วิเคราะห์การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (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

การใช้แผนที่ยุทธศาสตร์จะทำให้เห็นความเชื่อมโยงของแนวทางย่อยที่สำคัญ ซึ่งมีการเชื่อมโยงจากมุมมองหรือมิติด้านการจัดการองค์กรซึ่งเป็นมิติที่ผลักดันส่งเสริมให้กลยุทธ์ด้านกระบวนการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันสามารถดำเนินการผลักดันกลยุทธ์คุณภาพในการบริการจนทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ กล่าวคือทำให้มิติของการให้บริการมีคุณภาพและผลักดันเชื่อมโยงให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งทำให้เป้าหมายสุดท้ายของยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map) มีรายละเอียดดังนี้

ภาพที่ ๑ แผนที่ยุทธศาสตร์ภายใต้แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ -๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์ : แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี



หมายเหตุ ป = เป้าประสงค์ ย = ยุทธศาสตร์

หมายเหตุ การปรับปรุงเป็นแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ได้ปรับคำว่า ยุทธศาสตร์เป็นแนวทาง ส่วนกลยุทธ์เป็น แนวทางที่ x.

ภาคผนวกที่ ๕
บัญชีอักษรย่อ

๒. บัญชีอักษรย่อหน่วยงาน

ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
๑. กระทรวงแรงงาน	รง.
- กรมจัดหางาน	กกจ.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กพร.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กสร.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สป.
- สำนักงานประกันสังคม	สปส.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน(องค์การมหาชน)	สสปท.
๒. กระทรวงการต่างประเทศ	กต.
๓. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	พม.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	สป.พม.
- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	สค.
- กรมส่งเสริมและพัฒนาชีวิตคนพิการ	พก.
๔. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กษ.
- กรมประมง	กปม.
- กรมส่งเสริมการเกษตร	กสก.
- กรมปศุสัตว์	กปศ.
๕. กระทรวงมหาดไทย	มท.
- กรมการปกครอง	ปค.
๖. กระทรวงศึกษาธิการ	ศธ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	สกศ
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	กศน.
๗. กระทรวงสาธารณสุข	สธ.
- กรมควบคุมโรค	กร.
๘. กระทรวงอุตสาหกรรม	อก.
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	กสอ.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	สศอ.
๙. กระทรวงยุติธรรม	ยธ.
- สำนักงานอัยการสูงสุด	อส.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	ปปส.
- กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กสพ.
๑๐. สำนักงานนายกรัฐมนตรี	นร.
- กรมประชาสัมพันธ์	กปส.
- กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร	กอ.รมน.
- สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	ปปง

๒. ตัวชี้วัดภายใต้แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการภาครัฐ
๑.๑.๑ ระดับความมั่นคงปลอดภัยภายในประเทศและศักยภาพตำรวจระดับสากล (WISPI) ดีขึ้น (อันดับ) ๑.๑.๒ ตัวชี้วัดระดับทุนทางสังคม* ๑.๑.๓ ประสิทธิภาพของรัฐบาลจากการประเมินของ ธนาคารโลก	๑.๑ แผนย่อยการรักษาความสงบภายในประเทศ	๑.ดัชนีสันติภาพโลก (อันดับ) ๒. ดัชนีชี้วัดความสุขของประชากรไทย	๑. ความมั่นคง	เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง
๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน ๑.๒.๒ จำนวนงบประมาณด้านความมั่นคงในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ลดลง ๑.๒.๓ วัสดุวัตถุอันตราย/สูญเสียน้อย ๑.๒.๔ ปริมาณการเข้า-ออกของนักท่องเที่ยว และมูลค่าการลงทุนในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้	๑.๒ แผนย่อยการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง								
๑.๓.๑ ประสิทธิภาพของหน่วยงานด้านการข่าวและประชาคมข่าวกรอง ๑.๓.๒ วัตรระดับความพร้อมของกองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคง	๑.๓ แผนย่อยการพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ								

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการภาครัฐ
๒.๑.๑ ระดับความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงในทุกมิติกับประเทศมหาอำนาจและประเทศที่มีความสำคัญทางยุทธศาสตร์ ๒.๑.๒ ระดับความสำเร็จของบทบาทไทยในการกำหนดทิศทางและส่งเสริมเสถียรภาพของภูมิภาคเอเชีย	๒.๑ แผนย่อยความร่วมมือด้านความมั่นคงระหว่างประเทศ	ตัวชี้วัดการต่างประเทศไทย	๒. การต่างประเทศ	เกี่ยวข้อง	เกี่ยวข้อง	เกี่ยวข้อง	เกี่ยวข้อง	เกี่ยวข้อง	เกี่ยวข้อง
๒.๒.๑ ระดับความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านเศรษฐกิจ ความเชื่อมโยง และนวัตกรรมในกรอบทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี (อาทิ จำนวนโครงการ/ความร่วมมือ/ความตกลง) (เฉลี่ยร้อยละ)* ๒.๒.๒ ระดับความสำเร็จของบทบาทไทยในการเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่ยั่งยืนกับต่างประเทศ (อาทิ จำนวนข้อเสนอ/ข้อริเริ่มของไทยที่ได้รับการยอมรับ การเป็นผู้เล่นที่สำคัญในกรอบต่าง ๆ โครงการที่ไทยดำเนินกับต่างประเทศ)(เฉลี่ยร้อยละ)*	๒.๒ แผนย่อยความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและความร่วมมือ								
๒.๓.๑ ระดับความร่วมมือกับต่างประเทศในการปรับปรุง/พัฒนามาตรฐานภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศและมาตรฐานสากลที่สำคัญ ๒.๓.๒ ระดับความสำเร็จของบทบาทไทยในการกำหนดบรรทัดฐานและมาตรฐานระหว่างประเทศ (อาทิ จำนวนข้อเสนอ/ข้อริเริ่มของไทยที่ได้รับการยอมรับ การเป็นผู้เล่นที่สำคัญในกรอบต่าง ๆ) ๒.๓.๓ อันดับ/คะแนนของไทยในดัชนีสากลในประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อผลประโยชน์ของชาติ มีพัฒนาการที่ดีขึ้น (เฉลี่ยร้อยละ)*	๒.๓ แผนย่อยการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและพันธกรณีระหว่างประเทศ								

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการภาครัฐ
๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จของไทยในการสร้างความเข้าใจ/การยอมรับภาพลักษณ์และความนิยมไทยในสากลด้วยอำนาจแบบนุ่มนวลของไทย (อาทิ จำนวนโครงการอำนาจแบบนุ่มนวล จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อประเทศไทย) ๒.๔.๒ ระดับความสำเร็จของไทยในเวทีระหว่างประเทศ (อาทิ จำนวนข้อเสนอ/ข้อริเริ่มของไทยได้รับการรับรองในเวที/องค์การระหว่างประเทศ ประเทศไทยและคนไทยได้รับการเลือกตั้ง/ยอมรับในเวทีระหว่างประเทศ) ๒.๔.๓ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างเครือข่ายของคนไทย/ชุมชนไทยในต่างประเทศ ให้มีความเข้มแข็งและมีเกียรติภูมิ (จำนวนโครงการสนับสนุนกิจกรรมคนไทยในต่างประเทศ การมีส่วนร่วมของชุมชนไทยในต่างประเทศด้วยการเผยแพร่ภาพลักษณ์ของไทย) (เฉลี่ยร้อยละ)*	๒.๔ แผนย่อยการส่งเสริมสถานะและบทบาทของประเทศไทยในประชาคมโลก								
๒.๕.๑ ระดับความร่วมมือระหว่างส่วนราชการไทยเพื่อพัฒนา/ขับเคลื่อนการต่างประเทศในทุกมิติ (การเมือง เศรษฐกิจ สังคม การดูแลและคุ้มครองคนไทยในต่างประเทศ) อย่างมีบูรณาการ (อาทิ กลไกการประชุม กิจกรรม/โครงการร่วม) ๒.๕.๒ ระดับความสำเร็จในการสร้างความตระหนักรู้ การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ (อาทิ จำนวนโครงการ จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ) ๒.๕.๓ ระดับการพัฒนางานบริการด้านการต่างประเทศและด้านการกงสุล (อาทิ มีกลไกและช่องทางการรับฟังและแก้ไขข้อร้องเรียน/ข้อเสนอแนะของประชาชนที่หลากหลาย) ๒.๕.๔ ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างเครือข่ายบุคคลและองค์กรที่เป็นมิตรกับประเทศไทยในต่างประเทศ (อาทิ จำนวนคน/องค์กรที่เป็นมิตร จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนเครือข่าย)*	๒.๕ แผนย่อยการต่างประเทศมีเอกภาพและบูรณาการ								
๓.๑.๑ อัตราการขยายตัวของมูลค่าของสินค้าเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น (เฉลี่ยร้อยละ)	๓.๑ เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น	อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศสาขาเกษตร (เฉลี่ยร้อยละ)	๓. การเกษตร	ไม่เกี่ยว	เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยว	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการภาครัฐ
๓.๒.๑ อัตราการขยายตัวของมูลค่าของสินค้าเกษตรปลอดภัย (เฉลี่ยร้อยละ) ๓.๒.๒ ดัชนีความเชื่อมั่นผู้บริโภคด้านคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร	๓.๒ เกษตรปลอดภัย								
๓.๓.๑ อัตราการขยายตัวของมูลค่าสินค้าเกษตรชีวภาพ (เฉลี่ยร้อยละ) ๓.๓.๒ จำนวนวิสาหกิจการเกษตรขนาดกลางและขนาดเล็ก และผลิตภัณฑ์จากฐานชีวภาพ	๓.๓ เกษตรชีวภาพ								
๓.๔.๑ อัตราการขยายตัวของมูลค่าสินค้าเกษตรแปรรูปและผลิตภัณฑ์ (เฉลี่ยร้อยละ)	๓.๔ เกษตรแปรรูป								
๓.๕.๑ มูลค่าสินค้าที่มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่/อัจฉริยะ (เฉลี่ยร้อยละ) ๓.๕.๒ ผลผลิตต่อหน่วยของฟาร์มหรือแปลงที่มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่/อัจฉริยะ (เฉลี่ยร้อยละ)	๓.๕ เกษตรอัจฉริยะ								
๓.๖.๑ มูลค่าผลผลิตสินค้าเกษตรต่อหน่วย (เฉลี่ยร้อยละ) ๓.๖.๒ สถาบันเกษตรกร (สหกรณ์ วิสาหกิจชุมชน และกลุ่มเกษตรกร) ที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความเข้มแข็งในระดับมาตรฐานเพิ่มขึ้น	๓.๖ การพัฒนาระบบนิเวศการเกษตร								

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการภาครัฐ
๔.๑.๑ อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรมชีวภาพ (เฉลี่ยร้อยละ)	๔.๑ แผนย่อยอุตสาหกรรมชีวภาพ	๑. อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในสาขาอุตสาหกรรม (เฉลี่ยร้อยละ) ๒. อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในสาขาบริการ (เฉลี่ยร้อยละ) ๓. อัตราการขยายตัวของผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม (เฉลี่ยร้อยละ) ๔. อัตราการขยายตัวของผลิตภาพการผลิตของภาคบริการ (เฉลี่ยร้อยละ)	๔. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	สนับสนุน	เกี่ยวข้อง	สนับสนุน	ไม่เกี่ยว	สนับสนุน	ไม่เกี่ยว
๔.๒.๑ อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ เฉลี่ยต่อปี	๔.๒ แผนย่อยอุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร								
๔.๓.๑ อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ เฉลี่ยต่อปี ๔.๓.๒ อันดับของ Digital Evolution Index ของไทย	๔.๓ แผนย่อยอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์								
๔.๔.๑ แผนย่อยอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการพัฒนาระบบคมนาคม ๔.๔.๒ จำนวนผู้ประกอบการผลิตชิ้นส่วนอากาศยานระดับ Tier ๒ Tier ๓ และ Tier	๔.๔ แผนย่อยอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการพัฒนาระบบคมนาคม								
๔.๕.๑ อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ ๔.๕.๒ อัตราการขยายตัวของมูลค่าการส่งออกของอุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ (เฉลี่ยร้อยละ)	๔.๕ แผนย่อยอุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ								
๔.๖.๑ อันดับความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน ๔.๖.๒ อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัล ในด้านความพร้อมในอนาคต	๔.๖ แผนย่อยการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต								

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการภาครัฐ
๕.๑.๑ อัตราการขยายตัวของรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม (เฉลี่ยร้อยละ) ๕.๑.๒ จำนวนเมืองและชุมชนที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม (เมือง) ๕.๑.๓ อัตราการขยายตัวของจ ำนวนสินค้าและบริการการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมที่ได้รับการขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (ร้อยละ)	๕.๑ การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม	๑. สัดส่วน GDP ในประเทศด้านการท่องเที่ยวต่อ GDP รวมของประเทศ (ร้อยละ) ๒.อัตราส่วนรายได้จากการท่องเที่ยวของเมืองหลักและเมืองรอง (สัดส่วน) ๓. อันดับความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทย โดย Travel & Tourism Competitiveness Index (TTCI)	๕. การท่องเที่ยว	สนับสนุน	เกี่ยวข้อง	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน
๕.๒.๑ อัตราการขยายตัวของรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ (เฉลี่ยร้อยละ) ๕.๒.๒ อันดับของไทยในการเป็นจุดหมายปลายทางในการจัดการประชุมนานาชาติ ตามดัชนี International Congress and Convention Association (ICCA)	๕.๒ การท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ								
๕.๓.๑ อัตราการขยายตัวของรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย (เฉลี่ยร้อยละ) ๕.๓.๒ อันดับด้านรายได้การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของประเทศไทย โดย Global Wellness Institute ดีขึ้น ๕.๓.๓ อัตราการเพิ่มขึ้นของจ ำนวนสถานประกอบการด้านการท่องเที่ยว (ร้อยละ)	๕.๓ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย								
๕.๔.๑ อัตราการขยายตัวของรายได้การท่องเที่ยวส ารานุกรทางน้ำ (ร้อยละ) ๕.๔.๒ จำนวนท่าเรือท่องเที่ยวในประเทศไทยเพิ่มขึ้น	๕.๔ การท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ								
๕.๕.๑ อัตราการขยายตัวของจำนวนนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่เดินทางผ่านแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศสมาชิกอาเซียน (ร้อยละ)	๕.๕ การท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค								

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการภาครัฐ
๕.๖.๑ อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว ๕.๖.๒ อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมทางบกและทางน้ำ โดย Travel & Tourism Competitiveness Index (TTCI) ๕.๖.๓ อันดับขีดความสามารถด้านความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ โดย Travel & Tourism Competitiveness Index (TTCI)	๕.๖ การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว								
๖.๑.๑ จำนวนเมืองศูนย์กลางทางเศรษฐกิจที่มีการพัฒนาศูนย์เศรษฐกิจแหล่งที่อยู่อาศัย และพื้นที่เฉพาะ ๖.๑.๒ จำนวนเมืองขนาดกลางที่ได้รับการพัฒนา ๖.๑.๓ จำนวนเมืองที่ได้รับการพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองอัจฉริยะ	๖.๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ	๑. มูลค่าการลงทุนในเมืองเป้าหมาย (เฉลี่ยร้อยละ) ๒. แผนผังภูมิโนเวศระดับภาค (จำนวน) ๓. สัดส่วน GPP per capita ของจังหวัดร้อยละ ๒๐ สุดท้ายที่รวยที่สุด ต่อ GPP per capita ของจังหวัดร้อยละ ๒๐ แรกที่จนที่สุด	๖. พื้นที่และเมืองอัจฉริยะน่าอยู่	ไม่เกี่ยว	เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยว	เกี่ยวข้อง	เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยว
๖.๒.๑ จำนวนเมืองคุณภาพสิ่งแวดล้อมภายในเมืองอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ๖.๒.๒ พื้นที่ที่มีการดำเนินการสงวนรักษา อนุรักษ์ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดกทางสถาปัตยกรรม และศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่น บนฐานธรรมชาติและฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในพื้นที่	๖.๒ การพัฒนาพื้นที่เมืองชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มีการบริหารจัดการตามแผนผังภูมิโนเวศอย่างยั่งยืน								

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อย ภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการ ภาครัฐ
๗.๑.๑ สัดส่วนต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (เฉลี่ยร้อยละ) ๗.๑.๒ ดัชนีวัดประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ระหว่างประเทศของประเทศไทย (อันดับ/คะแนน) ๗.๑.๓ สัดส่วนปริมาณการขนส่งสินค้าทางรางต่อปริมาณการขนส่งสินค้าทั้งหมด (เฉลี่ยร้อยละ) ๗.๑.๔ สัดส่วนการเดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมืองต่อการเดินทางในเมืองทั้งหมด (เฉลี่ยร้อยละ) ๗.๑.๕ อัตราผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนน (คนต่อประชากร ๑ แสนคน)	๗.๑ โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์	อันดับความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๗. โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล	ไม่เกี่ยวข้อง	เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	สนับสนุน	ไม่เกี่ยวข้อง
๗.๒.๑ สัดส่วนของการใช้ก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า (เฉลี่ยร้อยละ) ๗.๒.๒ สัดส่วนของการใช้พลังงานทดแทนที่ผลิตได้ภายในประเทศ ในการผลิตไฟฟ้า ความร้อน และเชื้อเพลิงชีวภาพ (เฉลี่ยร้อยละของพลังงานขั้นสุดท้าย) ๗.๒.๓ ค่าความเข้มข้นการใช้พลังงาน(พินตันเทียบเท่าน้ำมันดิบ/พินล้านบาท) ๗.๒.๔ จำนวนแผนงาน และ/หรือโครงการที่กำลังพัฒนา / โครงการนำร่อง / โครงการที่มีการใช้งานที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพระบบไฟฟ้าในแต่ละระยะ (แผนงาน/โครงการ)	๗.๒ โครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงาน								
๗.๓ อัตราส่วนของครัวเรือนที่ใช้อินเทอร์เน็ต (ร้อยละ)	๗.๓ โครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล								
๘.๑.๑ อัตราการขยายตัวจำนวนการก่อตั้งวิสาหกิจเริ่มต้น (เฉลี่ยร้อยละ) ๘.๑.๒ อันดับความสามารถในการแข่งขันด้านการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัล	๘.๑ การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ	สัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมใน	๘. ผู้ประกอบการและวิสาหกิจ	ไม่เกี่ยวข้อง	เกี่ยวข้อง	สนับสนุน	สนับสนุน	ไม่เกี่ยวข้อง	สนับสนุน

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อย ภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการ ภาครัฐ
๘.๒.๑ อัตราการขยายตัวสินเชื่อธุรกิจรายใหม่ที่ไม่ใช่รายใหญ่ (ร้อยละ) ๘.๒.๒ อัตรามูลค่าการระดมทุนผ่านตลาดทุนของกิจการที่เริ่มตั้งต้นและ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ร้อยละ)	๘.๒ การสร้างโอกาส เข้าถึงบริการทางการเงิน	ประเทศ	ขนาดกลาง และขนาด ย่อมยุคใหม่						
๘.๓.๑ การขยายตัวของมูลค่าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อม ๘.๓.๒ อันดับความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าระหว่างประเทศ โดย IMD ๘.๓.๓ สัดส่วนการส่งออกของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อการ ส่งออกรวมของประเทศ (ร้อยละ)	๘.๓ การสร้างโอกาส เข้าถึงตลาด								
๘.๔.๑ อันดับนโยบายของภาครัฐที่มีต่อวิสาหกิจและผู้ประกอบการด้าน การสนับสนุนและความสอดคล้องของนโยบาย	๘.๔ การสร้างระบบ นิเวศน์ที่เอื้อต่อการ ดำเนินธุรกิจของ ผู้ประกอบการและ วิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมยุคใหม่								
๙.๑.๑ อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ เขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออก (ร้อยละต่อปี) ๙.๑.๒ มูลค่าการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ล้านบาท)	๙.๑ การพัฒนาเขต พัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	๑. อัตราการขยายตัวของ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของ พื้นที่ เขตเศรษฐกิจพิเศษ ทั้งหมด (เฉลี่ยร้อยละ) ๒. มูลค่าการลงทุนส่งเสริมการ ลงทุนในพื้นที่เขต เศรษฐกิจพิเศษทั้งหมด ในช่วง ๕ ปีแรก (ล้านบาท)	๙. เขต เศรษฐกิจ พิเศษ	ไม่เกี่ยว	เกี่ยวข้อง	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	ไม่เกี่ยว
๙.๒.๑ อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ระเบียง เศรษฐกิจภาคใต้ (ร้อยละต่อปี) ๙.๒.๒ มูลค่าการลงทุนในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ (ล้านบาท) ๙.๒.๓ จำนวนเมืองในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ที่ได้รับการพัฒนาให้ เป็นเมืองน่าอยู่	๙.๒ การพัฒนาพื้นที่ ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้								

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อย ภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการ ภาครัฐ
๙.๓.๑ อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของเขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษชายแดน (ร้อยละต่อปี) ๙.๓.๒ มูลค่าการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (ล้านบาท) ๙.๓.๓ จำนวนเมืองในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนที่ได้รับการ พัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่ (จำนวนเมือง)	๙.๓ การพัฒนาเขต พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน								
๑๐.๑.๑ ประชากรอายุ ๑๓ ปี ขึ้นไป มีกิจกรรมการปฏิบัติหน้าที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น (ร้อยละต่อปี)	๑๐.๑ การปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และเสริมสร้าง จิตสาธารณะ	ดัชนีคุณธรรม ๕ ประการ ประกอบด้วย ความ ซื่อสัตย์สุจริตการมีจิต สาธารณะ การเป็นอยู่ อย่างพอเพียง การกระทำ อย่างรับผิดชอบ ความ เป็นธรรมทางสังคม	๑๐. การ ปรับเปลี่ยน ค่านิยมและ วัฒนธรรม	สนับสนุน	ไม่เกี่ยวข้อง	เกี่ยวข้อง	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน
๑๐.๒.๑ จำนวนธุรกิจที่เป็นวิสาหกิจเพื่อสังคม (จำนวน)	๑๐.๒ การสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมที่พึง ประสงค์จากภาคธุรกิจ								
ระดับความสำเร็จของการสร้างการรับรู้ ความตระหนัก และการใช้สื่อ อย่างปลอดภัยและสร้างสรรค์ของประชาชน กลุ่มเป้าหมาย (เฉลี่ยร้อยละ)	๑๐.๓ การใช้สื่อและ สื่อสารมวลชนในการ ปลูกฝังค่านิยมและ วัฒนธรรม								
๑๑.๑.๑ ดัชนีครอบครัวอบอุ่น	๑๑.๑ การสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพมนุษย์	ดัชนีการพัฒนามนุษย์ (ค่าคะแนน)	๑๑. การ พัฒนา ศักยภาพคน ตลอดช่วง ชีวิต	ไม่เกี่ยวข้อง	สนับสนุน	เกี่ยวข้อง	สนับสนุน	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง
๑๑.๒.๑ ดัชนีพัฒนาการเด็กสมัยวัย	๑๑.๒ การพัฒนาเด็ก ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ จนถึงปฐมวัย								

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการภาครัฐ
๑๑.๓.๑ คะแนนความสามารถในการแข่งขันการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทักษะ (Skill) ของ World Economic Forum (WEF)	๑๑.๓ การพัฒนาช่วงวัยเรียนและวัยรุ่น								
๑๑.๔.๑ ผลผลิตภาพแรงงาน (ร้อยละต่อปี)	๑๑.๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน								
๑๑.๔.๒ สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
๑๑.๕.๑ ร้อยละผู้สูงอายุที่มีศักยภาพมีงานทำ และรายได้เหมาะสม	๑๑.๕ การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ								
๑๒.๑.๑ สัดส่วนครูผ่านการทดสอบสมรรถนะรายสาขาในระดับสูงตามมาตรฐานนานาชาติ	๑๒.๑ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑	๑. คะแนน PISA ด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (คะแนนเฉลี่ย) ๒. อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยด้านการศึกษา ๓. ความสามารถในการปรับตัวของประเทศไทย	๑๒. การพัฒนาการเรียนรู้	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง
๑๒.๑.๒ อัตราความแตกต่างของคะแนน PISA ในแต่ละกลุ่มโรงเรียนลดลง									
๑๒.๑.๓ อัตราการเข้าเรียนสู่ทุกระดับมัธยมศึกษาตอนต้น									
๑๒.๒.๑ สัดส่วนสถานศึกษาที่สามารถจัดการเรียนการสอนที่สร้างสมดุลทุกด้าน และมีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาพหุปัญญารายบุคคล	๑๒.๒ การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย								
๑๒.๒.๒ สัดส่วนเด็กและเยาวชนที่ได้รับการส่งต่อและพัฒนาตามศักยภาพ/พหุปัญญา									
๑๓.๑.๑ อัตราความรอบรู้ด้านสุขภาวะ ของประชากร	๑๓.๑ การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะและการป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ								
๑๓.๒.๑ อัตราการนอนโรงพยาบาลโดยไม่จำเป็น ด้วยภาวะที่ควรควบคุมด้วยบริการผู้ป่วยนอก (ambulatory care sensitive conditions : ACSC) ลดลง	๑๓.๒ การใช้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี		๑๓. การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี						

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อย ภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการ ภาครัฐ
๑๓.๓.๑ การจัดอันดับประสิทธิภาพระบบบริการสุขภาพ	๑๓.๓ การพัฒนาระบบ บริการสุขภาพที่ทันสมัย สนับสนุนการสร้างสุข ภาวะที่ดี								
๑๓.๓.๒ ดัชนีความก้าวหน้าของการพัฒนาคนด้านสุขภาพ	๑๓.๔ การกระจาย บริการสาธารณสุขอย่าง ทั่วถึงและมีคุณภาพ								
๑๓.๓.๓ สัดส่วนประชาชนที่มีความรู้สุขภาพ เรื่องโรคอุบัติใหม่และโรค อุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ(ร้อยละของประชากร ทั้งหมด)	๑๓.๕ การพัฒนาและ สร้างระบบรับมือและ ปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจาก การเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ								
๑๔.๑.๑ ประชาชนทุกภาคส่วนของประชากรทั้งหมดออกกำลังกาย อย่างสม่ำเสมอ	๑๔.๑ การส่งเสริมการ ออกกำลังกาย และกีฬา ขั้นพื้นฐานให้กลายเป็น วิถีชีวิต และการส่งเสริม ให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ	อายุคาดเฉลี่ยของการมี สุขภาพดีเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง (อายุเฉลี่ย	๑๔. ศักยภาพ การกีฬา	ไม่เกี่ยว	ไม่เกี่ยว	เกี่ยวตรง	ไม่เกี่ยว	ไม่เกี่ยว	ไม่เกี่ยว
๑๔.๑.๑ อันดับการแข่งขันกีฬานานาชาติของ นักกีฬาไทย	๑๔.๒ การส่งเสริมการ กีฬาเพื่อพัฒนาระดับ อาชีพ								

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อย ภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการ ภาครัฐ
๑๔.๓.๑ มีบุคลากรด้านการกีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา ทั่วประเทศที่ได้รับการรับรองมาตรฐานเพิ่มขึ้น (เฉลี่ยร้อยละ)	๑๔.๓ การพัฒนา บุคลากรด้านการกีฬา และนันทนาการ								
๑๕.๑.๑ ดัชนีชี้วัดทุนทางสังคม (เฉลี่ยร้อยละ)	๑๕.๑ การเสริมสร้างทุน ทางสังคม	มิติด้านโอกาสของดัชนีชี้ วัดความก้าวหน้าทาง สังคม (เฉลี่ยร้อยละ)	๑๕. พลัง ทางสังคม	สนับสนุน	ไม่เกี่ยวข้อง	สนับสนุน	เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง
๑๕.๒.๑ สัดส่วนประชากรอายุ ๒๕ - ๕๙ ปีที่มีการเตรียมการเพื่อยาม สูงอายุทั้งมิติทางเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และสภาพแวดล้อม เทียบกับ จำนวนประชากรอายุ ๒๕ - ๕๙ ปี ทั้งหมด (เฉลี่ยร้อยละ) ๑๕.๒.๒ สัดส่วนผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาความยากจนหลายมิติลดลง (เฉลี่ยร้อยละ)	๑๕.๒ การรองรับสังคม สูงวัยเชิงรุก								
๑๖.๑.๑ อัตราการเติบโตของรายได้ของกลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มี รายได้ต่ำสุด (เฉลี่ยร้อยละ)	๑๖.๑ การยกระดับ ศักยภาพการเป็น ผู้ประกอบการธุรกิจ	ดัชนีการพัฒนาย่างทั่วถึง (คะแนน)	๑๖. เศรษฐกิจ ฐานราก	ไม่เกี่ยวข้อง	สนับสนุน	ไม่เกี่ยวข้อง	เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง
๑๖.๒.๑ อัตราการเติบโตของมูลค่าเศรษฐกิจฐานรากของมูลค่าสินค้า OTOP (เฉลี่ยร้อยละ) ๑๖.๒.๒ สัดส่วนภาระหนี้ต่อรายได้ (debt service ratio) (ร้อยละ)	๑๖.๒ การสร้าง สภาพแวดล้อมและกลไก ที่ส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจฐานราก								
๑๗.๑.๑ สัดส่วนประชากรกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางที่ได้รับ ความคุ้มครองตามมาตรการคุ้มครองทางสังคม อย่างน้อย ๙ กรณี ได้แก่ (๑) เจ็บป่วย (๒) คลอดบุตร (๓) ตาย (๔) ทุพพลภาพ/พิการ (๕) เงิน ช่วยเหลือครอบครัวหรือบุตร (๖) ขราภาพ (๗) ว่างาน (๘) ผู้อยู่ใน อุปการะ และ (๙) การบาดเจ็บจากการทำงาน	๑๗.๑ การคุ้มครองทาง สังคมขั้นพื้นฐานและ หลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ	สัดส่วนประชากรไทย ทั้งหมด ที่ได้รับความคุ้มครองตาม มาตรการคุ้มครองทาง สังคมอย่างน้อย ๙ กรณี	๑๗. ความ เสมอภาค และ หลักประกัน ทางสังคม	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	สนับสนุน	เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการภาครัฐ
๑๗.๒.๑ ดัชนีความยากจนแบบหลากหลายมิติของ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือ	๑๗.๒ มาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม	ได้แก่(๑) เจ็บป่วย (๒) คลอดบุตร (๓) ตาย (๔)ทุพพลภาพ/พิการ (๕) เงิน							
๑๗.๑.๑ สัดส่วนประชากรกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางที่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรการคุ้มครองทางสังคม อย่างน้อย ๙ กรณี ได้แก่ (๑) เจ็บป่วย (๒) คลอดบุตร (๓) ตาย (๔) ทุพพลภาพ/พิการ (๕) เงินช่วยเหลือครอบครัวหรือบุตร (๖) ขราภาพ (๗) ว่างงาน (๘) ผู้อยู่ในอุปการะ และ (๙) การบาดเจ็บจากการทำงาน	๑๗.๑ แผนย่อยการคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ	สัดส่วนประชากรไทยทั้งหมด ที่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรการคุ้มครองทางสังคมอย่างน้อย ๙ กรณี ได้แก่ (๑) เจ็บป่วย (๒) คลอดบุตร (๓) ตาย (๔)ทุพพลภาพ/พิการ (๕) เงิน	๑๗.ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	สนับสนุน	เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง
๑๗.๒.๑ ดัชนีความยากจนแบบหลากหลายมิติของ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือ	๑๗.๒ แผนย่อยมาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม	ได้แก่ (๑) เจ็บป่วย (๒) คลอดบุตร (๓) ตาย (๔)ทุพพลภาพ/พิการ (๕) เงิน							
๑๘.๑.๑ ดัชนีสมรรถนะสิ่งแวดล้อม (คะแนน)	๑๘.๑ การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว	อันดับของประเทศด้านความยั่งยืนและคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับโลก	๑๘. การเติบโตอย่างยั่งยืน	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	เกี่ยวข้อง	สนับสนุน
๑๘.๑.๒ สัดส่วนพื้นที่สีเขียวทุกประเภท ได้แก่ พื้นที่ป่านาธรรมชาติ พื้นที่ป่าเศรษฐกิจเพื่อการใช้ประโยชน์ พื้นที่สีเขียวในเมืองและชนบท รวมทั้งป่าในเมืองและชุมชนเพื่อการเรียนรู้พักผ่อนหย่อนใจ (ร้อยละของพื้นที่ทั้งประเทศ)	๑๘.๒ การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล								
๑๘.๒.๑ดัชนีคุณภาพมหาสมุทร (คะแนน)	๑๘.๒ การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล								
๑๘.๓.๑ ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยรวมในสาขาพลังงาน และขนส่งสาขาระบบการอุตสาหกรรมและการใช้ผลิตภัณฑ์ และสาขาการจัดการของเสียลดลง (ล้านตันคาร์บอนไดออกไซด์)	๑๘.๓ การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ								

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการภาครัฐ
๑๘.๔.๑ คุณภาพของน้ำในแหล่งน้ำผิวดิน แหล่งน้ำทะเล และแหล่งน้ำใต้ดิน อยู่ในเกณฑ์เหมาะสมกับประเภทของการใช้ประโยชน์ (ร้อยละของพื้นที่เป้าหมายทั้งหมด) ๑๘.๔.๒ คุณภาพอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานประเทศไทย (ร้อยละของพื้นที่เป้าหมายทั้งหมด) ๑๘.๔.๓ ดัชนีประสิทธิภาพการจัดการขยะ	๑๘.๔ การจัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสารเคมีในภาคเกษตรทั้งระบบให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล								
๑๘.๕.๑ ดัชนีการตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	๑๘.๕ การยกระดับกระบวนการค้นเพื่อกำหนดอนาคตประเทศ								
๑๙.๑.๑ ดัชนีความมั่นคงด้านน้ำอุปโภคบริโภค (ระดับ) ๑๙.๑.๒ ดัชนีความมั่นคงด้านน้ำเพื่อสิ่งแวดล้อม (ระดับ) ๑๙.๑.๓ ดัชนีการรับมือกับภัยพิบัติด้านน้ำ (ระดับ) ๑๙.๑.๔ ดัชนีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการน้ำ (ระดับ)	๑๙.๑ การพัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ	๑. ดัชนีความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ (ระดับ/คะแนน) ๒. ระดับความมั่นคงและ/หรือผลผลิตภาพจากการใช้น้ำ (บาท/ลูกบาศก์เมตร) ๓. สัดส่วนของแม่น้ำลำคลอง	๑๙. การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ	สนับสนุน	สนับสนุน	ไม่เกี่ยว	ไม่เกี่ยว	เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยว
๑๙.๒.๑ ดัชนีความมั่นคงด้านน้ำในเขตเมือง (ระดับ) ๑๙.๒.๒ ดัชนีความมั่นคงด้านน้ำเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ (ระดับ) ๑๙.๒.๓ ผลผลิตภาพจากการใช้น้ำ (บาท/ลูกบาศก์เมตร)	๑๙.๒ การเพิ่มผลผลิตภาพของน้ำทั้งระบบในการใช้น้ำอย่างประหยัดรู้คุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มจากการใช้น้ำให้ทัดเทียมกับระดับสากล	และแหล่งน้ำธรรมชาติที่ไม่มีสิ่งรุกร้าผิวดินกฎหมาย (ร้อยละของแม่น้ำ ลำคลองและพื้นที่ชุ่มน้ำทั้งประเทศ)							

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อย ภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการ ภาครัฐ
๑๙.๓.๑ สัดส่วนพื้นที่ลำคลองที่ได้รับการฟื้นฟู (ร้อยละของพื้นที่เป้าหมาย) ๑๙.๓.๒ สัดส่วนพื้นที่ลำน้ำที่ได้รับการฟื้นฟู (ร้อยละของพื้นที่เป้าหมาย) ๑๙.๓.๓ สัดส่วนพื้นที่ชุ่มน้ำและแหล่งน้ำที่ได้รับการฟื้นฟู (ร้อยละของพื้นที่เป้าหมาย) ๑๙.๓.๔ สัดส่วนพื้นที่ชุมชน (นอกเขต กทม.ที่เป็นชุมชนขนาดใหญ่) ริมแม่น้ำ ลำคลอง และแหล่งน้ำธรรมชาติ (ร้อยละของพื้นที่เป้าหมาย)	๑๙.๓ การอนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศ								
๒๐.๑.๑ สัดส่วนความสำเร็จของกระบวนการที่ได้รับการปรับเปลี่ยนให้เป็นดิจิทัล	๒๐.๑ การพัฒนาบริการประชาชน	๒๐.๑ ระดับความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ๒๐.๒ ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในการจัดลำดับขององค์การสหประชาชาติ	๒๐. การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ	สนับสนุน	สนับสนุน	ไม่เกี่ยว	สนับสนุน	ไม่เกี่ยว	เกี่ยวข้อง
๒๐.๒.๑ ร้อยละของโครงการที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ	๒๐.๒ การบริหารจัดการการเงินการคลัง								
๒๐.๓.๑ ระดับความสำเร็จการเปิดให้ภาคส่วนอื่นเข้ามาดำเนินการบริการสาธารณะ ๒๐.๓.๒ ค่าคะแนนการประเมินร้อยละของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่นำแผนชุมชนสู่การพัฒนาท้องถิ่นได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด (LQM)	๒๐.๓ การปรับสมดุลภาครัฐ								
๒๐.๔.๑ ระดับ Digital Government Maturity Model (Gartner) ๒๐.๔.๒ สัดส่วนของหน่วยงานที่บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างสูงตามเป้าหมาย	๒๐.๔ การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ								
๒๐.๕.๑ ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ ๒๐.๕.๒ สัดส่วนเจ้าหน้าที่รัฐที่กระทำความผิดกฎหมายลดลง	๒๐.๕ การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ								

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการภาครัฐ
๒๑.๑.๑ ร้อยละของเด็กและเยาวชนไทยมีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต ๒๑.๑.๒ ร้อยละของประชาชนที่มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๒๑.๑.๓ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ๒๑.๑.๔ จำนวนคดีทุจริตในภาพรวม ๒๑.๑.๕ จำนวนคดีทุจริตรายหน่วยงาน - จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลเรื่องวินัย (ทุจริต) - จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลว่ากระทำการทุจริต - จำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง	๒๑.๑ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย (อันดับ/คะแนน)	๒๑. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	สนับสนุน	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	เกี่ยวข้องตรง
๒๑.๒.๑ กระบวนการดำเนินคดี ทุจริตที่จำเป็นต้องขอขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาที่กฎหมายกำหนด ๒๑.๒.๒ จำนวนคดีอาญาที่หน่วยงานได้สวนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับ	๒๑.๒ การปราบปรามการทุจริต								

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อย ภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการ ภาครัฐ
๒๒.๑.๑ สัดส่วนของกฎหมายที่ได้รับการทบทวนแก้ไข ปรับปรุงและ/หรือยกเลิก ให้มีเนื้อหาที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ๒๒.๑.๒ ร้อยละจำนวนคดี/เรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับการไม่รับความเป็นธรรมจากกฎหมาย ๒๒.๑.๓ สัดส่วนการนำเทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูลกลางของประเทศมาใช้ ในการบังคับใช้กฎหมาย ต่อจำนวนกฎหมาย ๒๒.๑.๔ ระยะเวลาที่ลดลงในกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย ๒๒.๑.๕ ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนในการบังคับใช้กฎหมาย ๒๒.๑.๖ จำนวน/ระดับของมาตรการ/กลไก ที่ประชาชนมีส่วนร่วมกันในการทบทวนความจำเป็น เหมาะสมและ ผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย	๒๒.๑ การพัฒนากฎหมาย	ดัชนีนิติธรรม (คะแนน/อันดับ)	๒๒. กฎหมาย และ กระบวนการ ยุติธรรม	สนับสนุน	ไม่เกี่ยวข้อง	ไม่เกี่ยวข้อง	สนับสนุน	ไม่เกี่ยวข้อง	เกี่ยวข้องตรง
๒๒.๒.๑ อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นของจำนวนขั้นตอนในการอำนวยความสะดวกที่ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อความโปร่งใส ความสะดวกและรวดเร็ว ๒๒.๒.๒ ประเภทและระดับของมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อความเสมอภาค ในกระบวนการยุติธรรม	๒๒.๒ การพัฒนากระบวนการยุติธรรม								

ตัวชี้วัดย่อยของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	แผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (Y๑)	ตัวชี้วัดหลักแผนแม่บท (Y๒)	แผนแม่บท (Y๒)	ยุทธศาสตร์ชาติ					
				๑ ความมั่นคง	๒ การแข่งขัน	๓ ศักยภาพมนุษย์	๔ หลักประกัน	๕ สิ่งแวดล้อม	๖ การจัดการภาครัฐ
๒๓.๑.๑ อัตราการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการที่สร้างมูลค่า เพิ่มสูงขึ้นจากการวิจัย	๒๓.๑ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ด้านเศรษฐกิจ	๑. การจัดอันดับโดยสภาเศรษฐกิจโลกและสถาบันการจัดการนานาชาติ	๒๓. การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม	เกี่ยวข้อง	เกี่ยวข้อง	เกี่ยวข้อง	เกี่ยวข้อง	เกี่ยวข้อง	เกี่ยวข้อง
๒๓.๑.๒ จำนวนวิสาหกิจที่มีนวัตกรรมที่มีสัดส่วนของรายได้จากผลิตภัณฑ์นวัตกรรมต่อรายได้ทั้งหมดเพิ่มขึ้น									
๒๓.๒.๑ ดัชนีนวัตกรรมเชิงสังคม* (ร้อยละของผลสัมฤทธิ์ในการยกระดับคุณภาพทางสังคมจากผลการวิจัย ฯ)	๒๓.๒ การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม ด้านสังคม								
๒๓.๓.๑ สัดส่วนสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ ด้านเศรษฐกิจชีวภาพ ต่อสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ทั้งหมด	๒๓.๓ การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม ด้านสิ่งแวดล้อม								
อันดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีวัสดุ นาโน เทคโนโลยี และเทคโนโลยีดิจิทัล	๒๓.๔ การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน								
๒๓.๕.๑ อัตราจำนวนโครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จำเป็นต่อการพัฒนาเพิ่มขึ้นประเทศ	๒๓.๕ ด้านปัจจัยสนับสนุนในการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม	๒. สัดส่วนมูลค่าการลงทุนวิจัย พัฒนา และ นวัตกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ(ร้อยละของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ)							
๒๓.๕.๒ สัดส่วนการลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนต่อภาครัฐ									

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน (นางพัฒนา พันธุ์พัก)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (นางสาวอัจฉรา งามสมจิตร)

ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ (นางศิริลักษณ์ ฉะนั้นันท์)

นายนิธิพัฒน์ วัฒนสุกุล ผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ

ผู้จัดทำ

นายประมร เชื้อปากคึกดี

นางปาณิสรา กวนพฤกษ์

นางสาวปรวัน จันทรังษี

นางสาวภูษณิศรา อินแถลง

นางสาวอัญชลีกร กรวยสวัสดิ์

นายภาณุวัฒน์ สุพิมล

นางสาวรัชชนก ตั้งแต่ง

นายศาสนะ รัตนบำรุง

นางสาวปัญชลิกา ชื่นขุนทด

ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์

หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

นักวิชาการแรงงาน

พนักงานวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแผนงาน

พนักงานวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแผนงาน

ขอบคุณผู้ร่วมจัดทำทุกกรม / สำนักงานประกันสังคม / สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). ผู้อำนวยการสำนัก กลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงแรงงานรวมทั้งส่วนราชการภายนอก ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

- ท่านสามารถติดตามเนื้อหาแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน และพัฒนาการของการปรับปรุงแผนดังกล่าวได้จาก www.mol.go.th --> เลื่อนนักวิชาการ --> เลื่อนนักวิชาการ อยู่ในข้อมูลแผนด้านแรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)



Link: shorturl.at/allW6

แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565)



Link : shorturl.at/alLW6.

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์ 0-2232-1287-8 โทรสาร 0-2248-2026
อีเมล : strategy.mol@gmail.com
เว็บไซต์ : www.mol.go.th

