แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ข้าราชการมีสิ่งสำคัญที่ควรยึดมั่นอยู่ ๒ อย่าง. อย่างหนึ่งคือผลประโยชน์ของแผ่นดิน อีกอย่างหนึ่งคือความถูกต้องเป็นธรรม. ผลประโยชน์ของแผ่นดินเป็นเป้าหมายสูงสุดของการปฏิบัติราชการ ส่วนความถูกต้องเป็นธรรมเป็นทั้งรากฐานและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายนั้น.

พระที่นั่งอัมพรสถาน พระราชวังดุสิต

วันที่ ๒๙ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๒

แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะดำเนินการให้ลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจำเป็นต้องมีแผนปฏิบัติราชการในการดำเนินการ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทิศทางเดียวกัน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และได้มีการทบทวนแผนดังกล่าว จำนวน ๒ ฉบับ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งได้ปรับเปลี่ยนชื่อแผนตามมติที่ประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เมื่อวันที่ ๑๗-๑๘ มกราคม ๒๕๖๒ ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ประชุมชี้แจงการดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐปรับปรุงแผนระดับ ๓ ในความรับผิดชอบตามนัยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยให้ทบทวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการในระยะ ๕ ปี ซึ่งในวาระแรกให้จัดทำในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงดำเนินการทบทวน ปรับเปลี่ยนชื่อแผนและระยะเวลาของแผนให้เป็นไปตามระดับของแผน รวมทั้งจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับแผนแม่บทและตัวชี้วัดภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับนี้ จึงเป็นแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศได้ใช้ในการปฏิบัติภารกิจ มุ่งสู่การบรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์แก่ภาคแรงงาน ตลอดจนประชาชนอย่างแท้จริง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
มิถุนายน ๒๕๖๒

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๑
๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ๒
๔. ระยะเวลาของแผน ๓
๕. กรอบแนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ๓

บทที่ ๒ บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ๕
๒. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ๖
๓. แผ่นแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๑๒
๔. แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๗
๕. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ๑๘
๖. นโยบายรัฐบาล ๒๔
๗. นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ๒๖
๘. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ๒๘
๙. แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ๓๑
๑๐. วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) ๓๒
๑๑. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ๓๔
๑๒. กฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีการปรับปรุงแก้ไข ในช่วงปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๑ ๓๖
๑๓. บทบาทภารกิจโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๓๖
๑๔. กรอบคำของบประมาณและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ๔๔
๑๕. การวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๔๔
๑๖. ผลการดำเนินงาน ๕๑

บทที่ ๓ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. แนวทางการดำเนินการ ๕๓
๒. ข้อเสนอเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ๕๕

บทที่ ๔ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

๑. วิสัยทัศน์ ๕๙
๒. ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ ๕๙
๓. พันธกิจ ๕๙
๔. ค่านิยมหลัก (Core Values) ๖๐
๕. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) ๖๐
๖. เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ๖๐
๗. แผนที่ยุทธศาสตร์ ๗๖
๘. ผังแผนยุทธศาสตร์ ๗๗
๙. รายละเอียดและคำอธิบายตัวชี้วัด (KPI Template) ๗๘

บทที่ ๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ๑๐๑

บทที่ ๖ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล

๑. การเตรียมหน่วยงานให้เกิดความพร้อม ๑๖๓
๒. การพัฒนากลไกสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ ๑๖๓
๓. การพัฒนากลไก กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน ๑๖๔
๔. การพัฒนากลไกในการประเมินผล ๑๖๔
๕. หน่วยงานรับผิดชอบในการประเมินผล ๑๖๕

ภาคผนวก

ก คำสั่งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ก–๑
ข บัญชีอักษรย่อ ข–๑
ค รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ค–๑
ง ประมวลภาพถ่ายการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ง–๑
จ สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จ–๑

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้มีการทบทวนแผนดังกล่าว จำนวน ๒ ฉบับ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งได้ปรับเปลี่ยนชื่อแผนตามมติที่ประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เมื่อวันที่ ๑๗-๑๘ มกราคม ๒๕๖๒ โดยกระบวนการจัดทำได้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกระดับ และดำเนินการตามลำดับขั้นตอนการจัดทำและทบทวนแผน มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งผ่านกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน ภายใต้บริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบจากเศรษฐกิจโลกที่ตกต่ำ โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และความท้าทายจากภายนอกประเทศ จากนั้นได้นำผลมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ผลผลิต ตัวชี้วัด ตลอดจนโครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งได้เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยผ่านการแสดงความคิดเห็นเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนปฏิบัติการฯ ทางออนไลน์ และนำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบตามลำดับ

ทั้งนี้ มติที่ประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗-๑๘ มกราคม ๒๕๖๒ นอกจากได้เสนอให้ปรับเปลี่ยนชื่อแผนแล้ว ยังได้เสนอให้ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์จากเดิม “ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มให้ระบบเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” เป็น “องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน : Smart Manpower Management Organization” อีกด้วย เพื่อให้มีความสัมพันธ์กับพันธกิจและบทบาทหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ประชุมชี้แจงการดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐปรับปรุงแผนระดับ ๓ ในความรับผิดชอบตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยให้ทบทวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการในระยะ ๕ ปี ซึ่งในวาระแรกให้จัดทำในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงดำเนินการทบทวนแผน ปรับเปลี่ยนชื่อแผนและระยะเวลาของแผนให้เป็น “แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)” รวมทั้งจัดทำโครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทและตัวชี้วัดภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) มีดังนี้

วิสัยทัศน์

องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน

Smart Manpower Management Organization

พันธกิจ

๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน

๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิด การประหยัด คุ้มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

๕) ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และงานด้านการแรงงาน

ค่านิยมหลัก (Core Values)

BEST B = Belief ความหมาย เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร

E = Effectiveness ความหมาย ทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์

S = Strategy ความหมาย มียุทธศาสตร์ในการทำงาน

T = Teamwork ความหมาย ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

๑. พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๒. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

๓. บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

๔. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

แนวทางการแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ กำหนดดังนี้

๑. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕) พร้อมกำหนดแนวทางบริหารจัดการเพื่อแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) รวมทั้งผลักดันระบบงบประมาณและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

๒. พัฒนากระบวนการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในลักษณะบูรณาการ มีการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนสู่การปฏิบัติ โดยสนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการในระดับต่างๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกันทั้งในระดับสำนัก/กอง/กลุ่มงาน/พื้นที่

๓. พัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผล รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ระยะเวลาในการประเมิน และแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การติดตามประเมินผลเป็นกลไกสำคัญหนึ่งภายใต้วงจรหรือกระบวนการจัดทำแผน/นโยบาย เพราะการประเมินผลทำให้ทราบว่าแผนปฏิบัติราชการฯ ฉบับนี้ ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่ และ/หรือจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนหรือต้องมีการพัฒนาและกำหนดแผนหรือยุทธศาสตร์ใหม่หรือไม่ ซึ่งเป็นไปตามหลักการ PDCA คือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ (Plan) แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดแปลงแผนแม่บทเป็นแผนงาน/โครงการจากนั้นควรต้องมีการตรวจติดตามว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ (Check) และหากพบว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ (Action)

การติดตามผล มีแนวทางดังนี้

๑. กำหนดแผนการติดตาม กำกับ และประเมินผลแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) โดยมีการสร้างตัวชี้วัดผลสำเร็จที่มีความชัดเจน

๒. การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาของโครงการต่างๆ ที่สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี และจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อผู้บริหารให้ได้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ รวมทั้งส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม

การประเมินผล มีแนวทางดังนี้

๑. กำหนดวิธีการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นการประเมินผล ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แหล่งข้อมูล รวมทั้งระยะเวลาในการประเมินผล

๒. จัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลวิเคราะห์เปรียบเทียบและวินิจฉัยว่าแผนปฏิบัติราชการในแต่ละปีเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

๓. สรุปผลการประเมินพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผลซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และผู้ประเมินจากภายนอกจะเป็นกลไกสำคัญในการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

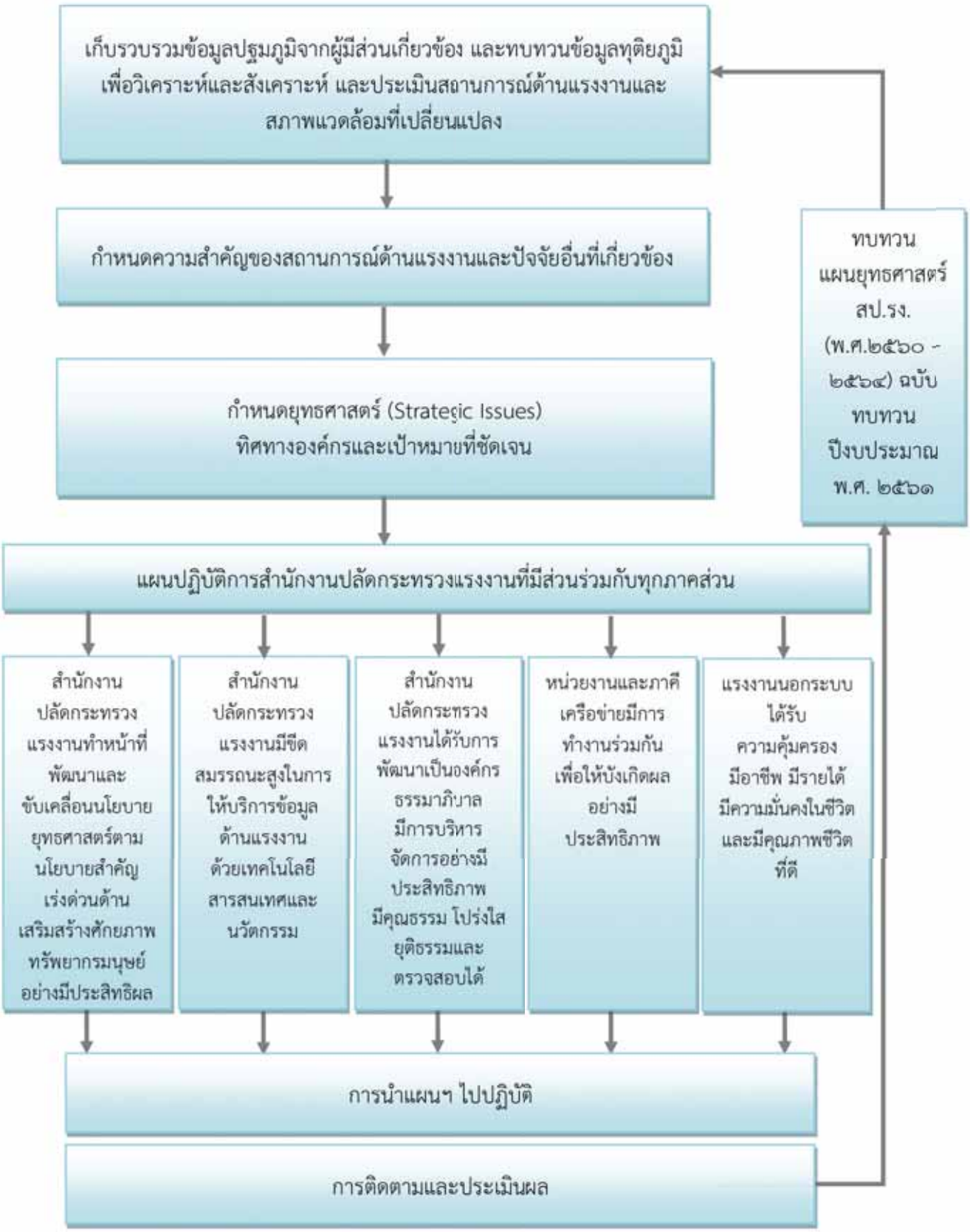
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นกรอบในการพัฒนาระยะยาว ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันให้เกิดเป็นพลังผลักดันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้การบริหารบ้านเมืองเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๑๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน "มาตรา ๑๖ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้นโดยจัดทำเป็นแผนห้าปีซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง" และมาตรา ๙ ในวาระเริ่มแรก ให้จัดทำเป็นแผนสามปีโดยมีห้วงระยะเวลาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ โดยยึดกรอบยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อใช้เป็นแนวกำหนดทิศทางการดำเนินงานในระยะ ๓ ปี นำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี

๒. วัตถุประสงค์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดทำแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เพื่อนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการ ในปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เชื่อมโยงสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายภายใต้บทบาทหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในการเป็นหน่วยงานเสนอแนะนโยบายและวางแผนเพื่อชี้นำการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศผลักดันแผนไปสู่การปฏิบัติ และพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕)



๔. ระยะเวลาของแผน

แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) มีกรอบระยะเวลาของแผนตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

๕. กรอบแนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้กำหนดกรอบแนวทางดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ดังนี้

๕.๑ การเตรียมข้อมูลเชิงคุณภาพจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของหน่วยงาน ทั้งในและต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อด้านแรงงาน อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของต่างประเทศ และข้อมูลสถานการณ์แรงงานปี พ.ศ. ๒๕๖๒

๕.๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อทบทวนและประเมินสถานการณ์/บริบทที่มีผลต่อด้านแรงงาน ทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ผลผลิต การกำหนดตัวชี้วัดต่างๆ พร้อมทั้งเสนอแนวคิด โครงการ/กิจกรรมเชิงพื้นที่ เมื่อวันที่ ๑๗ – ๑๘ มกราคม ๒๕๖๒ ณ ห้องจอมพล ป.พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน

๕.๓ การขอความร่วมมือให้หน่วยงานในสังกัดทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคพิจารณาทบทวนเพิ่มเติมโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบภายใต้แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๕.๔ สำรวจและรวบรวมความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิ เครือข่ายนายจ้าง ลูกจ้าง NGOs และหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๕.๕ ปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๕.๗ ปรับเปลี่ยนชื่อแผนและระยะเวลาของแผนให้เป็นไปตามระดับของแผน รวมทั้งจัดทำโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนแม่บทและตัวชี้วัดภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ และวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒ ซึ่งกำหนดให้ในวาระแรกให้จัดทำในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และขอความเห็นชอบต่อปลัดกระทรวงแรงงาน

๕.๘ จัดพิมพ์และเผยแพร่แผนปฏิบัติราชการฯ และจัดประชุมชี้แจงเพื่อถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการฯ ให้หน่วยงานในสังกัดทราบและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ ๒

บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับนี้ ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ โดยรวบรวมกฎหมาย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ บริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะได้กล่าวอย่างละเอียดต่อไป

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มีหลักสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา ๒๕ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย นอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่มิได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกฎหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพที่จะทำการนั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตราบเท่าที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นว่านั้นไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

สิทธิหรือเสรีภาพใดที่รัฐธรรมนูญให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ แม้ยังไม่มีการตรากฎหมายนั้นขึ้นมาใช้บังคับ บุคคลหรือชุมชนย่อมสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพนั้นได้ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพ หรือจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา ๔๐ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การกำจัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา ๔๑ บุคคลและชุมชนย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กรชุมชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด

มาตรา ๔๘ สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา ๖๖ รัฐพึงส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับนานาประเทศโดยถือหลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกัน และไม่แทรกแซงกิจการภายในของกันและกัน ให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศและคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและของคนไทยในต่างประเทศ

มาตรา ๗๔ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ

ฉ. ด้านเศรษฐกิจ

(๑) ขจัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อให้ประเทศชาติและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่างๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

(๒) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

(๓) ปรับปรุงระบบภาษีอากรให้มีความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มพูนรายได้ของรัฐด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงระบบการจัดทำและการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิผล

(๔) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบการแต่ละขนาดให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม และวิสาหกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างกลไกเพิ่มโอกาสในการทำงานและการประกอบอาชีพของประชาชน

ช. ด้านอื่นๆ

(๔) ปรับระบบหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนได้รับสิทธิและประโยชน์จากการบริหารจัดการ และการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพและสะดวกทัดเทียมกัน

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

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 เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" ประกอบด้วย ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรงควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐรวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

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

๑.๑ การรักษาความสงบภายในประเทศ โดย (๑) การพัฒนาและเสริมสร้างคนในทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็ง ความพร้อม ตระหนักในเรื่องความมั่นคง (๒) การพัฒนาและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ (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) การพัฒนาและผนึกพลังอำนาจแห่งชาติ กองทัพและหน่วยงานความมั่นคง ภาครัฐและภาคประชาชนให้พร้อมป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ (๓) การพัฒนาระบบเตรียมพร้อมแห่งชาติและการบริหารจัดการภัยคุกคามให้มีประสิทธิภาพ

๑.๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ โดย (๑) การเสริมสร้างและรักษาดุลยภาพสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ (๒) การเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค และ (๓) การร่วมมือทางการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก

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

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีสเถียรภาพและยั่งยืน ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น มีตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และการกระจายรายได้ (๒) ผลิตภาพ

การผลิตของประเทศทั้งในปัจจัยการผลิตและแรงงาน (๓) การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา (๔) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๒.๑ การเกษตรสร้างมูลค่า ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพการผลิตทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ประกอบด้วย เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น เกษตรปลอดภัย เกษตรชีวิภาพ เกษตรแปรรูป เกษตรอัจฉริยะ

๒.๒ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต สร้างอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ประกอบด้วย อุตสาหกรรมชีวภาพ อุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร อุตสาหกรรมและบริการขนส่งโลจิสติกส์ และอุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ

๒.๓ สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว รักษาการเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญของการท่องเที่ยวระดับโลก และเพิ่มสุดส่วนนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพสูง ประกอบด้วย การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม 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

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงวัย มีตัวชี้วัดประกอบด้วย (๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ ความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย (๒) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (๓) การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย ประกอบด้วย ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๓.๑ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม โดย (๑) การปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านเลี้ยงดูในครอบครัว (๒) การบูรณาการเรื่องความสื่อสัตย์ วินัย คุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอน (๓) การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา (๔) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (๕) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ (๖) การใช้สื่อสารมวลชนในการปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม (๗) การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารระและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

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

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

๓.๔ การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย โดย (๑) การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม (๒) การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงานและระบบสนับสนุน 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) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๓) การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน และ (๔) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

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

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกาลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ มีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน ความก้าวหน้าในการพัฒนาจังหวัดในการเป็นศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี 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) กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละกลุ่มจังหวัดในมิติต่างๆ (๓) จัดระบบเมืองที่เอื้อต่อการสร้างชีวิตและสังคมที่มีคุณภาพและปลอดภัยให้สามารถตอบสนองต่อสังคมสูงวัยและแนวโน้มของการขยายตัวของเมืองในอนาคต (๔) ปรับโครงสร้างและแก้ไขกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดินเพื่อวางระบบและกลไกการบริหารงานในระดับภาค กลุ่มจังหวัด (๕) สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม และ (๖) การพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่

๔.๓ การเสริมสร้างพลังทางสังคม โดย (๑) สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม (๒) การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ (๓) สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคมและภาคประชาชน (๔) ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาท

๔. แผนการปฏิรูปประเทศ

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

โครงการสำคัญ (Flagship) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน** ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ มีจำนวน ๕ แผนงาน ๑๑ โครงการ ประกอบด้วย โครงการภายใต้แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย แผนการปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในวงเงิน ๑,๒๒๖.๑๓๘๓ ล้านบาท สรุปดังนี้

๓.๑ <u>แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</u> ประกอบด้วย ๗ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการการปฏิรูปองค์การสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน วงเงิน ๐.๕๙๘๕ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ มีกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๒) โครงการจัดทำฐานข้อมูลด้านกำลังคนรองรับแผนผนึกกำลังทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ วงเงิน ๓.๐๐๐๐ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มีสำนักตรวจและประเมินผล เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๓) โครงการบริหารจ้างพัฒนาระบบติดตามการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐในส่วนของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ วงเงิน ๒.๕๐๐๐ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีศูนย์เทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๔) โครงการพัฒนาการจัดการฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ วงเงิน ๔.๗๕๐๔ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีศูนย์เทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๕) โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรม เป้าหมาย วงเงิน ๗.๒๒๒๘ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ซึ่งมีศูนย์เทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๖) โครงการจัดทำงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ วงเงิน ๕.๐๐๐๐ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีศูนย์เทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๗) โครงการศูนย์บริการกระทรวงแรงงานเคลื่อนที่ วงเงิน ๔.๖๕๘๒ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ มีสำนักตรวจและประเมินผลเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๓.๒ <u>แผนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย</u> ประกอบด้วย ๑ โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนากฎหมาย วงเงิน ๑.๔๑๔๙ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ มีกองกฎหมายเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๓.๓ <u>แผนการปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน</u> ประกอบด้วย ๑ โครงการ ได้แก่ โครงการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนโซลาร์รูฟท็อป วงเงิน ๑๕.๘๐๙๐ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓ มีกองบริหารการคลังเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

อย่างประหยัด รู้คุณค่า และสร้างมูลค่าเพิ่มจากการใช้น้ำให้ทัดเทียมกับระดับสากล (๓) พัฒนาความมั่นคงพลังงานของประเทศ และส่งเสริมการใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานโดยลดความเข้มข้นของการใช้พลังงาน และ (๕) พัฒนาความมั่นคงด้านการเกษตร และอาหารของประเทศและชุมชนในมิติปริมาณ คุณภาพ ราคาและการเข้าถึงอาหาร

๕.๖ ยกระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ โดย (๑) ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีของ คนไทย (๒) พัฒนาเครื่องมือ กลไกและระบบยุติธรรม และระบบประชาธิปไตยสิ่งแวดล้อม (๓) จัดโครงสร้างเชิงสถาบันเพื่อจัดการประเด็นร่วม ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ และ (๔) พัฒนาและดำเนินโครงการ ที่ยกระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ (๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทางานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส (๒) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (๓) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๔) กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ มีตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ (๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ (๓) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ (๔) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม ประกอบด้วย ๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๖.๑ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว 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 เหมาะสมกับภารกิจ 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. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

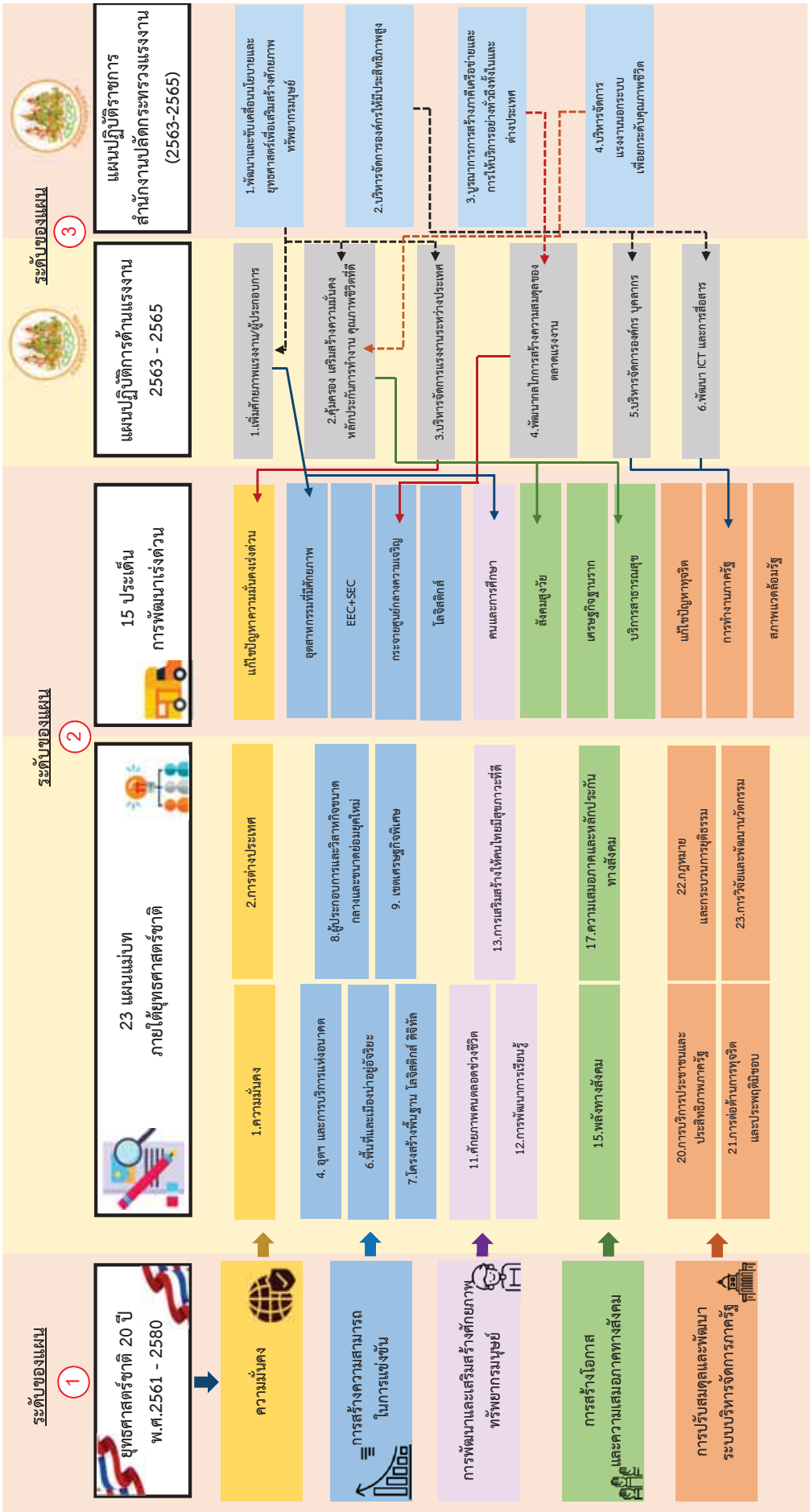
พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๑๐ กำหนดให้เมื่อมีพระบรมราชโองการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติแล้ว ให้คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ เสนอต่อคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติพิจารณาความเห็นชอบก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีตามลำดับ โดยแผนแม่บทที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้วให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและใช้บังคับได้ต่อไป

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒ ได้ประกาศแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) จำนวน ๒๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) ความมั่นคง ๒) การต่างประเทศ ๓) การเกษตร ๔) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ๕) การท่องเที่ยว ๖) พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ ๗) โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล ๘) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ ๙) เขตเศรษฐกิจพิเศษ ๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ๑๑) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ๑๒) การพัฒนาการเรียนรู้ ๑๓) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพวะที่ดี ๑๔) ศักยภาพการกีฬา ๑๕) พลังทางสังคม ๑๖) เศรษฐกิจฐานราก ๑๗) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ๑๘) การเติบโตอย่างยั่งยืน ๑๙) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ ๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ๒๑) การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ ๒๒) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ ๒๓) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

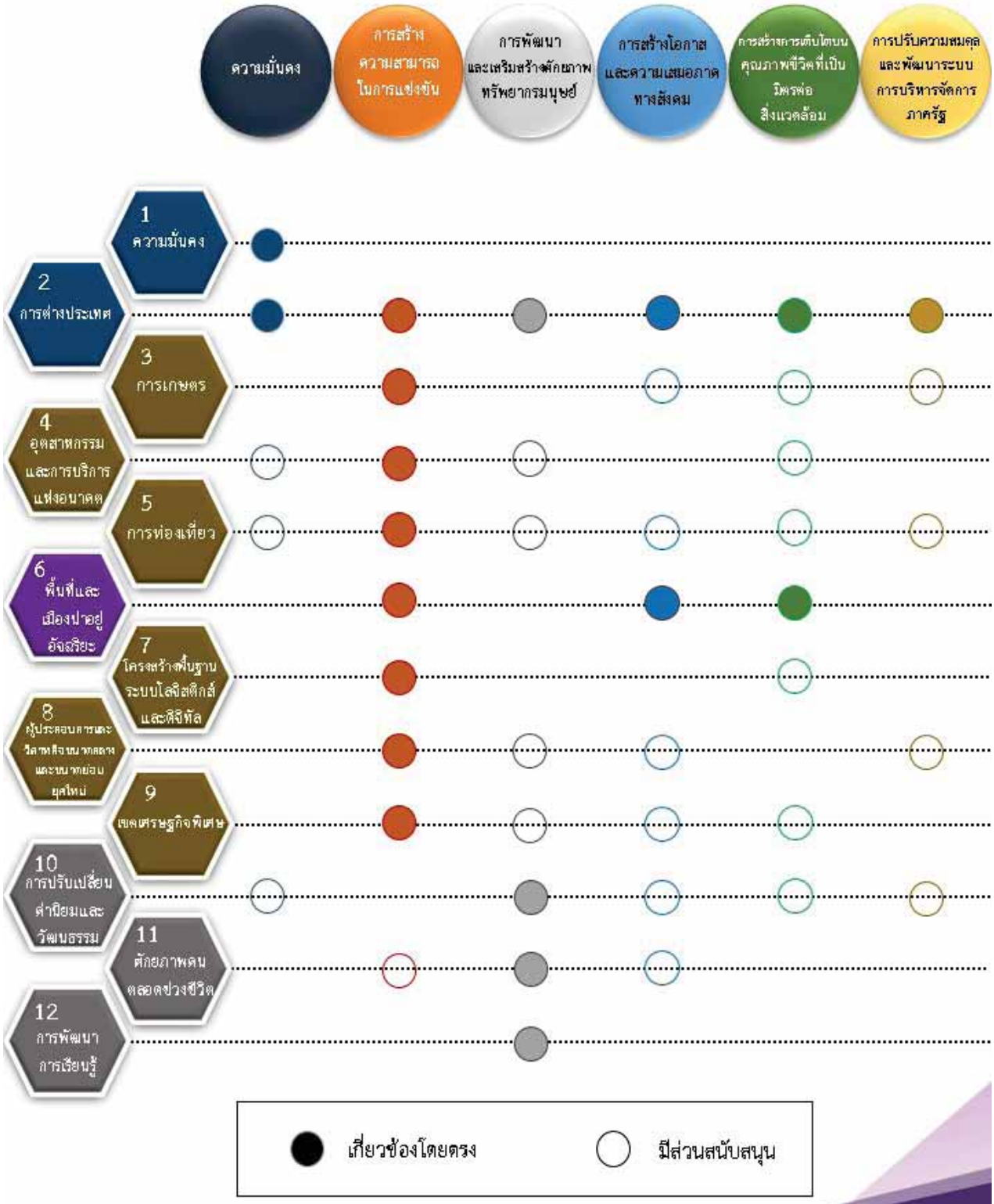
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑๐ ประเด็น ๑๘ แผนย่อย ดังนี้ ๑) ความมั่นคง มีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ แผน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง และการบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติรวมทั้งองค์กรภาครัฐ ๒) การต่างประเทศ มีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ แผน ได้แก่ ความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ และการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและพันธกรณีระหว่างประเทศ ๗) เขตเศรษฐกิจพิเศษ มีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓ แผน ได้แก่ การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ และการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ๘) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓ แผน ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน และการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ ๑๑) พลังทางสังคม มีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ แผน ได้แก่ การรับรองสังคมสูงวัยเชิงรุก ๑๒) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม มีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ แผน ได้แก่ การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ และมาตรการ

แบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะกลุ่ม ๑๓) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ แผน ได้แก่ การพัฒนาการบริการประชาชน และการพัฒนาระบบบริหารภาครัฐ ๑๔) การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ มีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ แผน ได้แก่ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๑๕) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม มีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ แผน ได้แก่ การพัฒนากฎหมาย และ ๑๖) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ แผน ได้แก่ การวิจัย พัฒนา และนวัตกรรมด้านสังคม

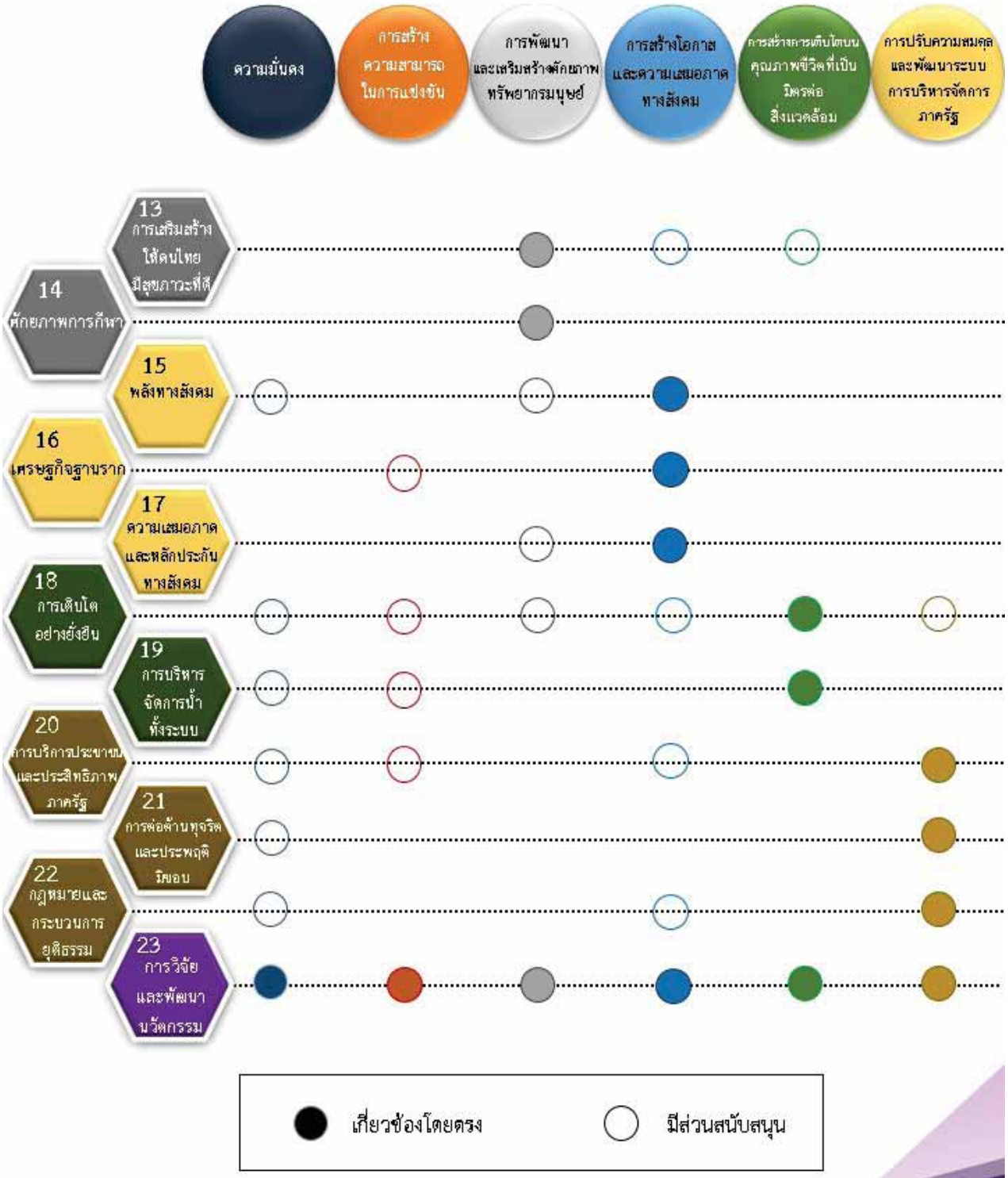
ผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนฯ 12 แผนการปฏิรูปประเทศ 15 ประเด็นการพัฒนาเร่งด่วน สู่แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน และแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



"ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ 23 ประเด็น"



"ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ 23 ประเด็น"



๔. แผนการปฏิรูปประเทศ

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

โครงการสำคัญ (Flagship) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน** ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ มีจำนวน ๕ แผนงาน ๑๑ โครงการ ประกอบด้วย โครงการภายใต้แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย แผนการปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในวงเงิน ๑,๒๒๖.๑๓๘๓ ล้านบาท สรุปดังนี้

๓.๑ <u>แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</u> ประกอบด้วย ๗ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการการปฏิรูปองค์การสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน วงเงิน ๐.๕๙๘๕ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ มีกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๒) โครงการจัดทำฐานข้อมูลด้านกำลังคนรองรับแผนผนึกกำลังทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ วงเงิน ๓.๐๐๐๐ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มีสำนักตรวจและประเมินผล เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๓) โครงการบริหารจ้างพัฒนาระบบติดตามการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐในส่วนของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ วงเงิน ๒.๕๐๐๐ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีศูนย์เทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๔) โครงการพัฒนาการจัดการฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ วงเงิน ๔.๗๕๐๔ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีศูนย์เทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๕) โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรม เป้าหมาย วงเงิน ๗.๒๒๒๘ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ซึ่งมีศูนย์เทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๖) โครงการจัดทำงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ วงเงิน ๕.๐๐๐๐ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีศูนย์เทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๗) โครงการศูนย์บริการกระทรวงแรงงานเคลื่อนที่ วงเงิน ๔.๖๕๘๒ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ มีสำนักตรวจและประเมินผลเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๓.๒ <u>แผนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย</u> ประกอบด้วย ๑ โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนากฎหมาย วงเงิน ๑.๔๑๔๙ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ มีกองกฎหมายเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๓.๓ <u>แผนการปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน</u> ประกอบด้วย ๑ โครงการ ได้แก่ โครงการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนโซลาร์รูฟท็อป วงเงิน ๑๕.๘๐๙๐ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓ มีกองบริหารการคลังเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๓.๔ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประกอบด้วย ๑ โครงการ ได้แก่ โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต ดวงตาแรงงาน วงเงิน ๒.๘๖๔๘ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๓.๕ แผนการปฏิรูปด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ๑ โครงการ ได้แก่ โครงการการจัดตั้งบัณฑิตแรงงานประจำอำเภอ วงเงิน ๑,๑๘๑.๑๘๔๕ ล้านบาท ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ มีสำนักตรวจและประเมินผลเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๕. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะมุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ ๕ ปี และต่อยอดในระยะต่อไปเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายเพื่อการพัฒนาในระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้แก่ (๑) ยึด "หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผลมีความพอประมาณ และมีระบบคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี (๒) ยึด "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย (๓) ยึด "วิสัยทัศน์ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี" เป็นกรอบวิสัยทัศน์ประเทศในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ (๔) ยึด "เป้าหมายอนาคตของประเทศไทยปี ๒๕๘๐" มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรก และเป้าหมายระดับย่อยลงมา (๕) ยึด "หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม" และ (๖) ยึด "หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปี ที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว" โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนา ดังนี้

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

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

๔) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕) เพื่อให้การบริหาราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

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

เป้าหมายรวม

๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ

๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕

๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ มีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ชั้นสูงใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปี และมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

๔) ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ประเทศเพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ภายในปี ๒๕๖๓ เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ ในเกณฑ์มาตรฐาน

๕) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค้ามนุษย์ลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่า เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่า การลงทุนและการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

๖) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชั่นลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบัน การจัดการนานาชาติและอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้างขึ้น และดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม (๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน (๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมภิบาลในสังคมไทย

(๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ (๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม (๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ (๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศและการพัฒนา โดยกระทรวงแรงงานเกี่ยวข้องโดยตรง ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑ ส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

<u>เป้าหมายที่ ๒</u> คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงานและมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

- ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๒.๔ ผู้สูงอายุวัยต้นมีงานทำและรายได้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ

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

<u>แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง</u> ได้แก่

ประเด็นที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๓.๒.๓ ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน โดย (๑) พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมสมรรถนะแรงงานที่ได้มาตรฐานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพ และให้มีการประเมินระดับทักษะของแรงงานบนฐานสมรรถนะ (๒) เร่งพัฒนาระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคนที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้คาดประมาณความต้องการกำลังคนที่สอดคล้องกับทิศทางตลาดงานในอนาคต (๓) จัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลและให้คำปรึกษาในการเป็นผู้ประกอบการรายใหม่และอาชีพอิสระทั้งการจัดหาแหล่งเงินทุนและการตลาดที่เหมาะสม และให้สถาบันการศึกษาจัดทำหลักสูตรระยะสั้นพัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานกลุ่มนี้ (๔) ส่งเสริมให้สถาบันการเงินร่วมกับสถานประกอบการกำหนดมาตรการการออมที่จูงใจแก่แรงงานและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการออมอย่างต่อเนื่องเพื่อความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณ

๓.๒.๔ พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น โดย (๑) จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างรุ่น (๒) สนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสาหรับผู้สูงอายุ (๓) สนับสนุนช่องทางการตลาด แหล่งทุนและบริการข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการประกอบอาชีพสาหรับผู้สูงอายุในชุมชน

<u>แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง</u> ได้แก่ ๕.๔ แผนงานการยกระดับศูนย์ฝึกอบรมแรงงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยยกระดับศูนย์ฝึกอบรมเพื่อสร้างสมรรถนะแรงงานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อสร้างแหล่งพัฒนาแรงงานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กับแรงงานที่ไม่ผ่านการทดสอบให้มีแหล่งอบรมเพิ่มเติม และแรงงานที่ต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม รวมถึงแรงงานที่ต้องการเปลี่ยนสายอาชีพ ให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีโอกาสในการพัฒนาทักษะ ตามศักยภาพ

และความต้องการของตนในลักษณะการเก็บหน่วยกิตการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของรัฐ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐) และที่เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ ๓.๒ กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๓.๒.๓ เร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณ และประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง -

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขา โดยได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๓.๒.๒ การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม โดยแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายออกเป็น ๒ กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีแนวทางการพัฒนาหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑) พัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งของกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก และอุตสาหกรรมที่ใช้ศักยภาพของทุนมนุษย์ โดย

๑.๑) ยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้สำคัญของประเทศในปัจจุบันให้มีการใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าเพื่อผลิตสินค้าที่รองรับความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภค โดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปรับกระบวน การผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม *ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะขั้นก้าวหน้าเพื่อต่อยอดฐานองค์ความรู้เทคโนโลยีเดิมไปสู่การใช้ และพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง* การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโดยใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิตมากขึ้นและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าที่สูงขึ้นโดยการวิจัยและพัฒนา การใช้นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และพื้นฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย รวมทั้งการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยผ่านระบบการศึกษาทวิภาคีและสหกิจศึกษาหรือระบบอื่น

ที่เหมาะสม และด้านการวิจัยและพัฒนาในสาขาเทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าที่เหมาะสมกับแต่ละอุตสาหกรรม และสามารถต่อยอดเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในปัจจุบันได้

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

๒) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดย

๒.๑) วางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับอุตสาหกรรมอนาคตโดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมายทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยต่างๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อภาคการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันท่วงที โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจนแต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัด เพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะต่อไปต้องกำหนดทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจน เพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิผลอย่างแท้จริง

๓.๒.๓ การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยว โดย

๒) พัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

๒.๑) ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยดำเนินการ (๑) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวโดยใช้ประโยชน์ จากอัตลักษณ์และเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทยที่ สะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่นและวิถีชีวิตชุมชน อาทิ การท่องเที่ยว เชื่อมโยงกับหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเป็นการกระจายรายได้ไปสู่ คนในชุมชนและท้องถิ่นทั่วประเทศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยวที่คำนึง ถึงขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศเพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ตลอดจนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพจากทั่วโลก (๒) พัฒนากลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่ เชื่อมโยงกับกิจกรรมการท่องเที่ยวตามความต้องการของตลาด อาทิ การท่องเที่ยวโดยชุมชน การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร การท่องเที่ยวทางทะเล การท่องเที่ยวสีเขียว การท่องเที่ยวเชิงศิลปะและวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเพื่อการประชุมและนิทรรศการ การท่องเที่ยวเชิงกีฬา และการท่องเที่ยวกลุ่มมุสลิม (๓) ฟื้นฟูความเชื่อมั่นและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการท่องเที่ยวไทยในสายตาโลก (๔) ดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดทั้งเชิงรับและเชิงรุกในตลาดเป้าหมายทั้งตลาดศักยภาพเดิมและตลาดใหม่ โดยมุ่งเน้นนักท่องเที่ยวคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นให้เกิดความคุ้มค่าต่อประสบการณ์มากกว่าการท่องเที่ยวที่คุ้มค่าเงิน รวมทั้ง สนับสนุนให้คนไทย

เดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศมากขึ้นเพื่อลดการพึ่งพิงตลาดต่างประเทศ (๕) พัฒนาทักษะฝีมือบุคลากรในภาคบริการและการท่องเที่ยว จัดฝึกอบรมมัคคุเทศก์ภาษาต่างประเทศทั่วประเทศ (๖) พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่ายทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ

๓.๒.๔ การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน โดย

๕) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศและการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ โดยให้ความสำคัญกับ (๑) การพัฒนากลไกการคุ้มครองการลงทุนและการระงับข้อพิพาทระหว่างรัฐกับเอกชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยสร้างความเข้มแข็งให้ ระบบอนุญาโตตุลาการของไทยและลดปัญหาข้อพิพาทระหว่างรัฐบาลและเอกชน โดยพัฒนาการบริหารจัดการในการจัดทำสัญญา การบริหารสัญญา และการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ และ (๒) การลดอุปสรรค ขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยการลดระยะเวลา การรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการขยายระยะเวลาการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ในส่วนของการส่งเสริมการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ

<u>แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง</u> ได้แก่

๕.๑๒ การป้องกันการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม และพัฒนาระบบการทำประมงและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำอย่างยั่งยืน โดยการกากับดูแลการดาเนินการตามมาตรการปูองกันการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุมที่ได้ดำเนินการมาแล้วอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการกำกับดูแลแรงงานประมงให้ได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และสนับสนุนการปรับปรุงและพัฒนาการทำประมง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ การแปรรูป การขนส่ง และการตลาดให้สอดคล้องกับมาตรฐานและระเบียบการทำประมงระหว่างประเทศและประเทศคู่ค้า ตลอดจนศักยภาพของทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงคมนาคม กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงกลาโหม

๕.๑๖ โครงการขยายสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ สนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการพัฒนาคลัสเตอร์ยานยนต์และชิ้นส่วน โดยมุ่งพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและทักษะของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน รวมถึงการออกแบบระบบการรับรองมาตรฐานทักษะด้านเทคนิคและการจัดการ และระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานขั้นสูง โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงแรงงาน ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

๕.๒๖ แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและยกระดับผู้ประกอบการ เพื่อให้บุคลากรด้านการท่องเที่ยวภาครัฐมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการการท่องเที่ยว โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

๕.๒๙ การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่ครบวงจร โดยการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เข้าถึงตลาดในประเทศและต่างประเทศผ่านช่องทางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการเข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการบริหารจัดการธุรกิจ มีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๕.๓๒ การสร้างสภาพแวดล้อมการลงทุนให้เหมาะสม โดยกำหนดมาตรการส่งเสริมการลงทุนในประเทศที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่และการส่งเสริมการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ โดยการลดอุปสรรคการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งแรงงานฝีมือและไร้ฝีมือ ได้แก่ การลดระยะเวลาการรายงานตัว

ของแรงงานต่างด้าว การออกวีซ่า On Arrival ให้กับชาวต่างชาติที่มาประชุมในไทยน้อยกว่า ๑๕ วัน การขยายระยะเวลาการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว การลด/ยกเว้นภาษีรายได้นำกลับประเทศ รวมทั้งการลดอุปสรรคการเคลื่อนย้ายเงินระหว่างประเทศ มีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการคลัง

นอกจากนี้ยังมีอีก ๑ ยุทธศาสตร์ที่กระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องและมีแผนงานโครงการ กิจกรรมการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อแผนชาติ คือ **ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน** มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์และเสริมสร้างความมั่นคงภายในรวมทั้งป้องกันปัญหาภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของชาติเพื่อสร้างความพร้อมและผนึกกำลังของทุกภาคส่วนให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านความมั่นคงและมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดจากภัยคุกคามทั้งภัยทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับมิตรประเทศในการสนับสนุนการรักษาความสงบสุขและผลประโยชน์ของชาติ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารนโยบายด้านความมั่นคงและนโยบายทางเศรษฐกิจสังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความเป็นเอกภาพ

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็น ๓.๑ การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

๓.๑.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยกระบวนการสันติสุขแนวทางสันติวิธีและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่บนพื้นฐานความแตกต่างทางอัตลักษณ์และชาติพันธุ์เพื่อขจัดความขัดแย้งลดความรุนแรงตาม**ยุทธศาสตร์พระราชทาน "เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา"** พร้อมทั้งสร้างโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและความเป็นธรรมทางสังคมในพื้นที่

ประเด็นที่ ๓.๒ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ

๓.๒.๗ ดำเนินบทบาทเชิงรุกและใช้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศทั้งระดับภูมิภาคและพหุภาคีเพื่อปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของไทยตลอดจนเสริมสร้างขีดความสามารถแลกเปลี่ยนและเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและร่วมมือในการรับมือกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงระหว่างประเทศ อาทิ ปัญหายาเสพติด การก่อการร้าย การโยกย้ายถิ่นฐาน การลักลอบเข้าเมือง การค้ามนุษย์ความมั่นคงด้านไซเบอร์ภัยพิบัติ โรคระบาด โรคติดต่อร้ายแรง โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และสถานการณ์ฉุกเฉินทางสาธารณสุขอื่นๆ

แผนงานและโครงการสำคัญ ที่เกี่ยวข้อง

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

๖. นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายรัฐบาล ๑๑ ด้าน ต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ มีดังนี้

นโยบายที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ โดย (๑) ในระยะเร่งด่วนให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคง เน้นการจัดระเบียบการพัฒนา

ตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดน (๒) เร่งแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ใช้ตามแนวทางกัลยาณมิตรแบบสันติวิธี (๓) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน

นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดย (๑) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาสและแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน (๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ฯลฯ โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระวังตรวจสอบ (๓) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น (๔) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เน้นสร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

นโยบายที่ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน โดยวางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

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

นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

นโยบายที่ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม โดยสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ

นโยบายที่ ๙ การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน โดย (๑) เร่งปกป้องและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า โดยให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ พร้อมส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่เอกชนเพื่อลดแรงกดดันในการตัดไม้จากป่าธรรมชาติ (๒) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดินและแก้ไขการบุกรุกที่ดินของรัฐ โดยยึดแนวพระราชดำริที่ให้ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกับป่าได้ เช่น การกำหนดเขตป่าชุมชนให้ชัดเจน (๓) บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จัดให้มีแผนบริหารน้ำของประเทศ เพื่อให้การจัดทำแผนงานไม่เกิดความซ้ำซ้อนมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ (๔) เร่งรัดการควบคุมมลพิษทางอากาศ ขยะ และน้ำเสีย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค ในพื้นที่ใดที่สามารถจัดการขยะมูลฝอยด้วยการแปรรูปเป็นพลังงานก็จะสนับสนุนให้ดำเนินการ ส่วนขยะอุตสาหกรรมนั้น จะวางระเบียบ

มาตรการเป็นพิเศษ โดยกำหนดให้ทิ้งในบ่อขยะอุตสาหกรรมที่สร้างขึ้นแบบมีมาตรฐาน และพัฒนาระบบตรวจสอบไม่ให้มีการลักลอบทิ้งขยะติดเชื้อ และใช้มาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาด

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

นโยบายที่ ๑๑ การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม โดย (๑) ในระยะเฉพาะหน้าจะเร่งปรับปรุงประมวลกฎหมายหลักของประเทศและกฎหมายอื่น ๆ ที่ล้าสมัย ไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับความตกลงระหว่างประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารราชการแผ่นดิน โดยจะใช้กลไกของหน่วยงานเดิมที่มีอยู่และระดมผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นคณะกรรมการที่จะจัดตั้งขึ้นเฉพาะกิจเป็นผู้เร่งดำเนินการ (๒) ในระยะต่อไปจะจัดตั้งองค์กรปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่ปราศจาการแทรกแซงของรัฐ

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายรัฐบาล ในข้อที่ ๑-๘ และข้อที่ ๑๐

๗. นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน

พลตำรวจเอก อดุลย์ แสงสิงแก้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้มอบนโยบายและทิศทางการปฏิบัติราชการในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน โดยมีนโยบายเน้นหนักประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย ๓ ด้าน ดังนี้

(๑) นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based)

๑) ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต เป้าหมาย ๕๙,๓๐๐ คน

๒) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป้าหมาย ๗,๘๘๐ คน

๓) ส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ เป้าหมาย ๑๐๐,๐๐๐ คน และส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ มีอาชีพ กับนายจ้าง สถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด เป้าหมาย ๑๐,๐๐๐ คน

๔) ส่งเสริมให้แรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามกระบวนการเดินทางไปอย่างถูกต้อง เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมทั้งส่งเสริมให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้นเพื่อรองรับความต้องการตลาดแรงงาน เป้าหมาย ๔๕,๐๐๐ คน

๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานไทยถูกหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ โดยบูรณาการและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖) บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) เป้าหมาย ๓๕๐,๐๐๐ คน ตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด เร่งรัดการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว รวมทั้งบังคับใช้กฎหมายในการกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำอย่างเคร่งครัด เป้าหมาย ๔๐,๐๐๐ แห่ง ๔๕๐,๐๐๐ คน

๗) แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานเชิงระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคประมงทะเล เป้าหมาย ๕๐,๐๐๐ คน

๘) ส่งเสริมการจ้างงานยุวแรงงาน เป้าหมาย ๑๐,๒๓๐ คน และส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาทักษะฝีมือผู้ต้องขังที่จะพ้นโทษ เป้าหมาย ๑๒,๖๔๐ คน โดยเน้นรูปแบบประชารัฐ

๙) เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อคงรักษาการจัดอันดับ Tier 2 โดยเพิ่มความเข้มข้นในการดำเนินงานเพื่อเลื่อนอันดับดีขึ้นเป็น Tier 1

๑๐) เพิ่มความเข้มข้นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดเพื่อคงระดับการจัดอันดับการป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในระดับความสำเร็จสูงสุด (Significant Advancement)

๑๑) ขับเคลื่อน Safety Thailand โดยการใช้มาตรการทางกฎหมาย การสร้างเครือข่ายและการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ยั่งยืน เพื่อลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ เทียบกับปีที่ผ่านมา

๑๒) พัฒนาและปรับปรุงสิทธิประโยชน์การประกันสังคม และการเข้าสู่มาตรฐานแรงงานตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๐๒ ว่าด้วยมาตรฐานการประกันสังคม เพื่อสร้างหลักการประกันความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นให้แก่แรงงาน

๑๓) ขยายการบูรณาการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีอาชีพมีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป้าหมาย ๑,๐๖๖,๐๐๐ คน

(๒) นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based)

๑) ให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาคในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงในระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดเอกภาพ

๒) ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

๓) ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลักร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ในระดับพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

๔) ให้แรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลแรงงานระดับจังหวัด (Provincial Big Data) และเชื่อมโยงสู่ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center: NLIC) เพื่อให้มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย รวมทั้งเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๓) นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based)

๑) ยกระดับกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานระดับสากล โดยเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการบริการในรูปแบบที่หลากหลายทั้ง e-Service, Mobile Application, Social Media และ Web Application รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงและกรมให้สอดรับกับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และการปฏิรูปประเทศ

๒) พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีบุคลิกภาพที่ดี และมีภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในลักษณะมืออาชีพ

๓) ขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง.) ศปก. ระดับกรม และระดับพื้นที่ให้เป็นเครื่องมือที่มีความพร้อมในการบริหาร เฝ้าฟัง อำนวยการ และควบคุมสั่งการแก้ไขปัญหาแรงงานได้ทันต่อสถานการณ์

๔) ยกระดับศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center: NLIC) ให้เป็นศูนย์กลางการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ด้านแรงงานของประเทศ และสามารถเชื่อมโยงกับภารกิจบริการพื้นฐานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) เร่งรัด ทบทวน และปรับปรุงการออกกฎหมายชั้นพระราชบัญญัติและกฎหมายลำดับรองเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานได้ทันต่อสถานการณ์และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งพิจารณาการยกเลิกกฎหมายที่ล้าสมัย

๖) จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกระทรวงแรงงานเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานรวมทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี

๗) ให้มีคณะทำงานเพื่อศึกษา วิจัย หรือวางแผนอนาคตในการพัฒนาแรงงานให้ก้าวทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่สอดรับกับไทยแลนด์ ๔.๐ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

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

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า คือ *"ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่ความยั่งยืน"* แบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น ๔ ยุคๆ ละ ๕ ปี ดังนี้

ยุคที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นยุคของ*รากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล* โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงาน จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานด้านแรงงานให้เป็นสากล ให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการ

ใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ส่งเสริมให้แรงงานไทยมีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เติมทักษะใหม่ (re-skilled) และเติมทักษะด้าน STEM เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) เพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุคThailand ๔.๐

ยุคที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นยุคของ*ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global citizen)* เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand ๔.๐อย่างเต็มรูปแบบ สร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

ยุคที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔) เป็นยุคของ*ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน*มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานเพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายข้อที่ ๘"ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่า (Decent Work)"

ยุคที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙) เป็นยุคของ*สังคมการทำงานแห่งปัญญา*ใช้สติปัญญาในการทำงานที่มูลค่าสูง (High Value) เพื่อให้มีรายได้ได้สูง (High Income) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ ยังได้กำหนด***มาตรการ ๘ วาระปฏิรูปเพื่อความสำเร็จของการเดินหน้าพัฒนากำลังคนของประเทศ*** ซึ่งเป็นการดำเนินการในช่วง ๕ ปีแรกของกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๗๙) ประกอบด้วย **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 และยังไปเตรียมทรัพยากรมนุษย์ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพอีกด้วย

วาระปฏิรูปที่ ๒ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand ๔.๐

ตามที่รัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ประกาศทิศทางของประเทศไทยไว้อย่างชัดแจ้งว่าจะพัฒนาประเทศให้เป็น "Thailand ๔.๐" ซึ่งการก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น "ทรัพยากรมนุษย์" เป็นปัจจัยที่สำคัญ กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นกระทรวงที่ดูแลด้านทรัพยากรมนุษย์ มองเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้มีผลิตภาพสูงเป็นปัจจัยสำคัญ จึงได้กำหนดให้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานไปสู่ Thailand ๔.๐ เป็น ๑ ใน ๘ วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อให้สอดรับกับบริบทของกำลังคนที่สอดคล้องกับ Industry ๔.๐, SMEs ๔.๐ และ แรงงาน ๔.๐ โดยไม่ทอดทิ้งแรงงานกลุ่ม ๑.๐, ๒.๐ และ ๓.๐

<u>วาระปฏิรูปที่ ๓</u> การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย

กระทรวงแรงงานตระหนักดีถึงผลกระทบของปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ปัญหาแรงงานต่างด้าว และการใช้แรงงานผิดกฎหมายที่มีต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นของประเทศไทย ซึ่งส่งผลไปถึงภาคเศรษฐกิจอีกด้วย กระทรวงแรงงานจึงได้ยกเรื่องนี้ขึ้นมาเป็น ๑ ใน ๘ วาระปฏิรูปที่ต้องเร่งรัดขจัดปัญหาให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เพื่อเป็นการสร้างระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาแบบครบวงจร เป้าหมายหลัก คือ ปัญหาแรงงานบังคับและปัญหาการค้ามนุษย์ต้องหมดไปจากประเทศไทย

<u>วาระปฏิรูปที่ ๔</u> Safety Thailand

กระทรวงแรงงานมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย มีการบูรณาการผ่านกลไกประชารัฐดำเนินงานเชิงรุกด้วยมาตรการสร้างจิตสำนึก (Safety Mind) มาตรการความความปลอดภัยของชีวิต (Safety of Life) มาตรการสร้างเครือข่าย (Safety Network) เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ "ประเทศไทยปลอดภัย (Safe Work ,Safe Health ,Safe Life : Safety Thailand)"

<u>วาระปฏิรูปที่ ๕</u> ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

กลุ่มเป้าหมายสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งและยังเป็นกลุ่มที่เป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศไทย คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีจำนวนถึง ๒๕ ล้านคน กลุ่มคนเหล่านี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษามีทักษะฝีมือในระดับล่าง ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานนอกระบบไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากลุ่มแรงงานในระบบ โดยมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบอย่างครบวงจร ทั้งการส่งเสริม การคุ้มครอง และการพัฒนาและการสร้างความเข้มแข็งที่สอดคล้องกับนวัตกรรมใหม่ ตลอดจนสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

มิติภายในองค์กร ๓ วาระ ได้แก่

<u>วาระปฏิรูปที่ ๖</u> การปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน

การวางเป้าหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรชี้นำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ สิ่งสำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปให้ถึงเป้าหมายนี้ คือ การปฏิรูปบทบาทกระทรวง ในทั้ง ๓ มิติ คือมิติโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ต้องทันสมัย พร้อมการปฏิบัติภารกิจใหม่ๆ และท้าทาย มิติบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มิติกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆที่ต้องเป็นกลไกสนับสนุนการทำงานแนวใหม่ มีความยืดหยุ่นสูง มีความคล่องตัว วาระการปฏิรูปบทบาทกระทรวงจึงถือว่าเป็นต้นน้ำของวาระปฏิรูปแรงงานทั้ง ๘ วาระ

<u>วาระปฏิรูปที่ ๗</u> Zero Corruption

(ร่าง) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า "ประเทศไทยใสสะอาดไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)" โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ว่า "ประเทศไทยได้รับการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐" ซึ่งประเทศไทยจะบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์นี้ได้ทุกส่วนราชการต้องช่วยกันดำเนินการอย่างจริงจัง ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดวาระปฏิรูปแรงงานเรื่อง Zero Corruption ขึ้น เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายชาติ และเร่งผลักดันให้การต่อต้านทุจริตของประเทศไทยบรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว

<u>วาระปฏิรูปที่ ๘</u> Information Technology

การปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) เพื่อสร้างความโปร่งใส ลดโอกาสการทุจริตคอร์รัปชั่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามแผนรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์และแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

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

วิสัยทัศน์ Productive Manpower: แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ ๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ

๒. คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. เสริมสร้างองค์กรธรรมาภิบาล

๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

๑๐. วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals-MDGs) สิ้นสุดลงในปี ค.ศ. ๒๐๑๕ องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ได้ริเริ่มกระบวนการหารือเพื่อกำหนดวาระการพัฒนาภายหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ (post-๒๐๑๕ development agenda) ตามกระบวนทัศน์ "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) บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศผู้หญิงและเด็ก ๖) สุขาภิบาลและน้ำสะอาด ๗) การมีพลังงานสะอาดใช้อย่างเพียงพอ ๘) งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ๙) พัฒนาภาคอุตสาหกรรม นวัตกรรมและโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อม ๑๐) ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ๑๑) สร้างให้เกิดชุมชนเมืองที่ยั่งยืน ๑๒) การบริโภคและผลิตอย่างมีความรับผิดชอบ ๑๓) การดูแลเรื่องสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง ๑๔) อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเล ๑๕) ปกป้อง ฟื้นฟูและสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน ๑๖) การสร้างสังคมที่สงบสุข เข้าถึงความยุติธรรมและสถาบันที่เข้มแข็ง และ ๑๗) ส่งเสริมภาคีความร่วมมือเพื่อผลักดันให้ถึงเป้าหมาย

วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ประกอบด้วย ๑๗ เป้าหมาย (ดังที่กล่าวแล้วข้างต้น) ๑๖๙ เป้าประสงค์ และ ๒๔๑ ตัวชี้วัด ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต ทำให้ประเทศต้องมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาเพื่อรักษาฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติควบคู่กับแนวทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด ซึ่งจะเป็นโอกาสที่ประเทศไทยจะพัฒนากลไกดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในประเทศให้เกิดการบรูณาการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกและพร้อมไปกับการพัฒนาภายในประเทศอย่างยั่งยืน ซึ่งในด้านกลไกการดำเนินงานคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๕ เห็นชอบให้แต่งตั้ง "คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน" (กพย.) มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายกรอบทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศที่มีความสมดุลทั้งในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการและในการประชุมคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (กพย.) ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ มีมติให้หน่วยงานที่รับผิดชอบขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนดำเนินการจัดทำแผนที่นำทาง (Roadmap) การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งแบ่งการดำเนินการเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ การดำเนินงานระยะสั้น (พ.ศ. ๒๕๖๐) ระยะที่ ๒ การดำเนินงานระยะกลาง (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) และระยะที่ ๓ การดำเนินงานระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๓) เพื่อเป็นการขับเคลื่อนและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามบริบทของประเทศไทยต่อไปโดยในส่วนกระทรวงแรงงานได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานร่วมรับผิดชอบร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกระทรวงการคลัง ในวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. ๒๐๓๐ เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุมและการจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน และเป็นหน่วยงานสนับสนุนใน ๖ เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ ๑,๒,๔,๕,๑๐ และ ๑๖ ซึ่งได้มีการจัดทำ Roadmap การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมีแผนงาน/โครงการและงบประมาณรองรับการดำเนินงานตาม Roadmap ในเป้าหมาย/เป้าประสงค์แบ่งเป็น เป้าหมายที่ ๘ ซึ่งกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานร่วมรับผิดชอบหลักใน ๖ เป้าประสงค์ ๖ ตัวชี้วัดที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง รวมทั้งหมด ๕๖ โครงการ และเป้าหมายที่กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานสนับสนุน

จำนวน ๘ เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ ๑,๒,๓,๔,๕,๑๐,๑๖,๑๗ จำนวน ๑๓ เป้าประสงค์ ๑๓ ตัวชี้วัด รวมทั้งหมด ๙๕ โครงการ

ทั้งนี้ Roadmap การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีดังนี้

๑) เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน ในเป้าประสงค์ที่ ๘.๕ (บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน) ตัวชี้วัดที่ ๘.๕.๒ อัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ อายุ และความพิการ โดยมีการดำเนินงานในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว รวมจำนวน ๓ แผนงาน/โครงการ ซึ่งจะดำเนินโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ รวมงบประมาณจำนวน ๑๓.๙๐ ล้านบาท ซึ่งมีกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๒) เป้าหมายที่ ๑๐ ลดความไม่เท่าเทียมทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ในเป้าประสงค์ที่ ๑๐.๔ เลือกใช้นโยบายโดยเฉพาะนโยบายการคลัง ค่าจ้าง และการคุ้มครองทางสังคม และให้บรรลุความเสมอภาคยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัดที่ ๑๐.๔.๑ ส่วนแบ่งแรงงานต่อ GDP ประกอบไปด้วยค่าจ้างและการให้ความคุ้มครองทางสังคม โดยมีการดำเนินงานในระยะสั้น จำนวน ๓ แผนงาน/โครงการ ได้แก่ การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๑๖ สาขาอาชีพ การจัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ และการจัดทำความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าจ้างของจังหวัด รวมงบประมาณจำนวน ๑๒.๘๓๙๕ ล้านบาทซึ่งมีกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๓) เป้าหมายที่ ๑๖ ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ ในเป้าประสงค์ที่ ๑๖.๕ ลดการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่และการรับสินบนทุกประเภท ตัวชี้วัดที่ ๑๖.๕.๑ ร้อยละของบุคคลที่เคยติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างน้อย ๑ ครั้งที่มีการให้สินบนหรือถูกเรียกสินบนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐในช่วงระยะเวลา ๑๒ เดือนที่ผ่านมา โดยมีการดำเนินงานในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว รวมจำนวน ๗ แผนงาน/โครงการ แบ่งเป็นดังนี้

การดำเนินงานระยะสั้น ได้แก่ โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ และโครงการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน การดำเนินงานระยะกลาง ได้แก่ โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และธรรมาภิบาลสำหรับบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) ของประเทศ โครงการเสริมสร้างกลไกประชารัฐในการป้องกันและปราบปรามทุจริตระดับพื้นที่

การดำเนินงานในระยะยาว ได้แก่ แผนงานโครงการระยะยาวมุ่งแน่นการสร้างการรับรู้การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายภาคแรงงาน และภาคประชาชนในการสร้างจิตสำนึกและปลุกกระแส/สร้างค่านิยมการไม่ยอมรับ ไม่คบค้าสมาคม ไม่สนับสนุนคนโกง/คนทุจริตคอรัปชั่น และสร้างระบบการตรวจสอบที่เข้มแข็งและการปราบ ปรามติดตามผลการดำเนินคดีที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตเพื่อให้เกิดการยำเกรงการถูกลงโทษกรณีการทุจริตคอรัปชั่น รวมงบประมาณจำนวน ๖.๖๖๔๘ ล้านบาท ซึ่งมีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๑๑. 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) ซึ่งถูกกำหนดในรูปของตราสาร (Instruments) ที่ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ประจำปี (International Labour Conference : ILC) โดย ILO มีภารกิจในการส่งเสริมประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญาและปฏิบัติตามเงื่อนไขของอนุสัญญาต่อไป สำหรับข้อแนะเป็นเพียงเนื้อหาที่ขยายเพิ่มเติมจากตัวบทอนุสัญญาโดยประเทศสมาชิกไม่มีพันธกรณีที่ต้องให้สัตยาบัน และต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเช่นเดียวกันกับอนุสัญญา

องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศออกมาหลายรูปแบบด้วยกันทั้งรูปแบบที่มีสภาพบังคับและรูปแบบที่เป็นแนวทางซึ่งไม่มีสภาพบังคับ เรียกโดยรวมว่าตราสาร (Instruments) โดยมีรูปแบบตราสารที่สำคัญ ได้แก่ อนุสัญญา (Convention) จำนวน ๑๘๙ ฉบับ ข้อแนะ (Recommendation) ๒๐๕ ฉบับ และพิธีสาร (Protocol) จำนวน ๖ ฉบับ ทั้งนี้ ตราสารที่มีความสำคัญและมีพันธกรณีเสมือนเป็นหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ ได้แก่ อนุสัญญาและพิธีสาร ซึ่งเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันตราสารทั้งสองประเภทดังกล่าวแล้ว ประเทศสมาชิกมีพันธผูกพันในการปฏิบัติตามเงื่อนไขของอนุสัญญาและพิธีสารดังกล่าว สำหรับข้อแนะเป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับและไม่เปิดให้สัตยาบัน หากแต่เป็นการกำหนดแนวทางเพื่อให้ประเทศสมาชิกพิจารณานำไปปรับใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของประเทศ ทั้งนี้ ข้อแนะส่วนใหญ่มักจะเป็นข้อแนะประกอบอนุสัญญาที่ระบุเนื้อหาส่วนขยายเพิ่มเติมจากตัวบทในอนุสัญญาอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑) <u>อนุสัญญาพื้นฐาน (Fundamental Convention)</u> มีเนื้อหาที่ครอบคลุมเกี่ยวกับหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน มีจำนวน ๘ ฉบับ ได้แก่

(๑) ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘

(๒) ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. ๑๙๔๙

(๓) ฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐

(๔) ฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๕๗

(๕) ฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. ๑๙๕๑

(๖) ฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. ๑๙๕๘

(๗) ฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๓

(๘) ฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. ๑๙๙๙

๒) <u>อนุสัญญาที่มีลำดับสำคัญ (Governance/Conventions)</u> มีจำนวน ๔ ฉบับ ได้แก่

(๑) ฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการตรวจแรงงาน ค.ศ. ๑๙๔๗

(๒) ฉบับที่ ๑๒๒ ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ. ๑๙๖๔

(๓) ฉบับที่ ๑๒๙ ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (การเกษตร) ค.ศ. ๑๙๖๙

(๔) ฉบับที่ ๑๔๔ ว่าด้วยการหารือไตรภาคี ค.ศ. ๑๙๗๖

๓) <u>อนุสัญญาทางวิชาการ (Technical Conventions)</u> มีจำนวน ๑๗๗ ฉบับ

สำหรับประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว จำนวน ๑๗ ฉบับ มีผลบังคับใช้ ๑๖ ฉบับ ดังนี้

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

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

๓) อนุสัญญาทางวิชาการ จำนวน ๑๐ ฉบับ ได้แก่

(๑) ฉบับที่ ๑๔ ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม 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 ๒๔๙๐)

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

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

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

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

(๘) ฉบับที่ ๑๘๗ ว่าด้วยว่าด้วยกรอบเชิงส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. ๒๐๐๖ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๙) สาระสำคัญของอนุสัญญามุ่งเน้นเกี่ยวกับการจัดให้มีองค์ประกอบพื้นฐานที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ประเทศไทยได้กำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.๒๕๕๔

(๙) อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. ๒๐๐๖ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๙) โดยสาระสำคัญของอนุสัญญากำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันมีภาระหน้าที่ในฐานะที่เป็นรัฐเจ้าของธงเรือ โดยการรับรองและการบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบ หรือมาตรการอื่นๆ ภายในประเทศตนให้เป็นไปตามข้อกำหนดต่างๆ ของอนุสัญญา พร้อมทั้งดำเนินการตรวจตราอย่างสม่ำเสมอ การจัดทำรายงาน และการดำเนินคดีภายใต้กฎหมายที่มีผลบังคับใช้ เพื่อรับรองว่าคนประจำเรือที่ทำงานอยู่บนเรือซึ่งชักธงของประเทศตนได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง และในฐานะที่เป็นรัฐเจ้าของท่า โดยการเข้าตรวจเรือเมื่อเรือนั้นเข้าเทียบท่า เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าเรือทุกลำมีมาตรฐานในเรื่องสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนประจำเรือตามข้อกำหนดของอนุสัญญา ไม่ว่าเรือดังกล่าวจะชักธงของประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาหรือไม่ก็ตามในส่วนของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘

(๑๐) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๘ ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง พ.ศ.๒๕๕๐ (C188 - Work in Fishing Convention 2007) ซึ่งเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่บัญญัติขึ้นเพื่อประกันว่าผู้ใช้แรงงานในภาคประมงได้รับการปฏิบัติที่ดินในสภาพการจ้างงาน

ตามมาตรฐานระดับสากล ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒ โดยจะมีผลบังคับใช้สำหรับประเทศไทยตั้งแต่วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๓

๑๒. กฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีการปรับปรุงแก้ไขในช่วงปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๒

๑. กฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีการปรับปรุงแก้ไขในช่วงปี ๒๕๖๑ และมีผลใช้บังคับแล้ว มีจำนวน ๕ ฉบับ ดังนี้

(๑) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๙) ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๑ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

(๒) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๑ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

(๓) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

(๔) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๘) ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๑ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

(๕) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ลงวันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. ร่างกฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่อยู่ระหว่างดำเนินการซึ่งยังไม่มีผลใช้บังคับหรือมีแผนการยกร่างปรับปรุงแก้ไขในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ มีจำนวน ๒ ฉบับ ดังนี้

(๑) ร่างพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. .... (เดิมชื่อร่างพระราชบัญญัติป้องกันและขจัดการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ. ...) สถานะปัจจุบัน อยู่ระหว่างนำขึ้นทูลเกล้าฯ ถวาย เพื่อประกาศใช้เป็นกฎหมายต่อไป

(๒) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. .... (เดิมชื่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานในการทำการประมง พ.ศ. ....) สถานะปัจจุบัน อยู่ระหว่างนำขึ้นทูลเกล้าฯ ถวาย เพื่อประกาศใช้เป็นกฎหมายต่อไป

๑๓. บทบาทภารกิจโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง

๒. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง

๓. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ

๔. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ้มค่า และสมประโยชน์

๕. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง

๖. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

๗. ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

๘. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

๙. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม

๑๐. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

๑๑. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบด้วย

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

(๑) กองกลาง

(๒) กองกฎหมาย

(๓) กองบริหารการคลัง

(๔) กองบริหารทรัพยากรบุคคล

(๕) กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

(๖) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

(๗) กองเศรษฐกิจการแรงงาน

(๘) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(๙) สำนักตรวจและประเมินผล

(๑๐) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

(๑๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน

(๑๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

(๑๓) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- สำนักงานแรงงานจังหวัด

อำนาจหน้าที่ ตามกฎกระทรวงตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดดังนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

(๑) กองกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานสารบรรณของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานพระราชพิธี งานรัฐพิธี และงานพิธีการต่าง ๆ

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวง

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานราชการ และการปฏิบัติภารกิจพิเศษในการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ตลอดจนงานโครงการสำคัญตามนโยบายของรัฐบาลซึ่งมิได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ

๖. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

๗. ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

๘. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

๙. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม

๑๐. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

๑๑. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบด้วย

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

(๑) กองกลาง

(๒) กองกฎหมาย

(๓) กองบริหารการคลัง

(๔) กองบริหารทรัพยากรบุคคล

(๕) กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

(๖) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

(๗) กองเศรษฐกิจการแรงงาน

(๘) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(๙) สำนักตรวจและประเมินผล

(๑๐) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

(๑๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน

(๑๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

(๑๓) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- สำนักงานแรงงานจังหวัด

อำนาจหน้าที่ ตามกฎกระทรวงตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดดังนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

(๑) กองกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานสารบรรณของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานพระราชพิธี งานรัฐพิธี และงานพิธีการต่าง ๆ

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวง

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานราชการ และการปฏิบัติภารกิจพิเศษในการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ตลอดจนงานโครงการสำคัญตามนโยบายของรัฐบาลซึ่งมิได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ

(๖) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและระดับกระทรวง

(ข) จัดทำ พัฒนา และประสานแผนปฏิบัติการของกระทรวง รวมทั้งแผนปฏิบัติการแรงงานนอกระบบไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง

(ค) จัดทำแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์ และจัดทำงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง

(ง) อำนวยการ ประสานงาน และกำกับงานตามนโยบายรัฐบาล

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๗) กองเศรษฐกิจการแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจสังคมทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนประเด็นปัญหาและปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาด้านแรงงาน

(ข) ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์และคาดประมาณการแนวโน้มอุปสงค์อุปทานของตลาดแรงงานและแบบจำลองเศรษฐกิจด้านแรงงาน รวมทั้งระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

(ค) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงงานทั้งในและนอกระบบ

(ง) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูล สถิติ และดัชนีภาวะแรงงาน

(จ) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๘) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) เป็นศูนย์บริหารจัดการข้อมูลแรงงานแห่งชาติ

(ข) เสนอแนะนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ค) จัดทำมาตรฐานข้อมูลแรงงานของกระทรวง

(ง) บริหารจัดการและให้บริการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(จ) จัดทำและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำหรือพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวง

(ฉ) ดูแลรับผิดชอบความมั่นคง และปลอดภัยของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวง

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๙) สำนักตรวจและประเมินผล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

(ข) ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เพื่อให้เป็นไปและสอดคล้องกับกฎ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด

(ค) เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานและติดตามการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด

(ง) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจของส่วนราชการ

(จ) สนับสนุนการตรวจราชการและดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวง

(ฉ) พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมเครือข่ายการให้บริการประชาชนตามภารกิจของกระทรวง รวมทั้งติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อภารกิจด้านแรงงาน

(ช) พัฒนาและบริหารจัดการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานหรือบริการในรูปแบบอื่น

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๑๐) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) เสนอแนวนโยบายด้านความร่วมมือต่างประเทศด้านแรงงาน

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับกรรมสารและข้อตกลงระหว่างประเทศด้านแรงงาน รวมทั้งเร่งรัดการปฏิบัติตามพันธกรณีด้านแรงงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศ

(ค) ประสานงาน ติดตามและแลกเปลี่ยนความร่วมมือด้านวิชาการและความช่วยเหลือด้านแรงงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับงานทุน พิธีการ รับรอง งานประชุมและการเจรจาระหว่างประเทศ รวมทั้งวิเคราะห์การดำเนินงานของกลุ่มและองค์การต่างประเทศ

(ง) ประสาน ติดตามสิทธิประโยชน์ ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานและครอบครัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ และประสานการดำเนินการเพื่อรักษาและส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๑๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๑๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ข) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ค) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๑๓) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรมในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อปลัดกระทรวง

(ข) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ

(ค) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(ง) คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(จ) ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม (ค) และ (ง) และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(ฉ) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำ รายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดและการคุ้มครองจริยธรรม เสนอต่อปลัดกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- **สำนักงานแรงงานจังหวัด** มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

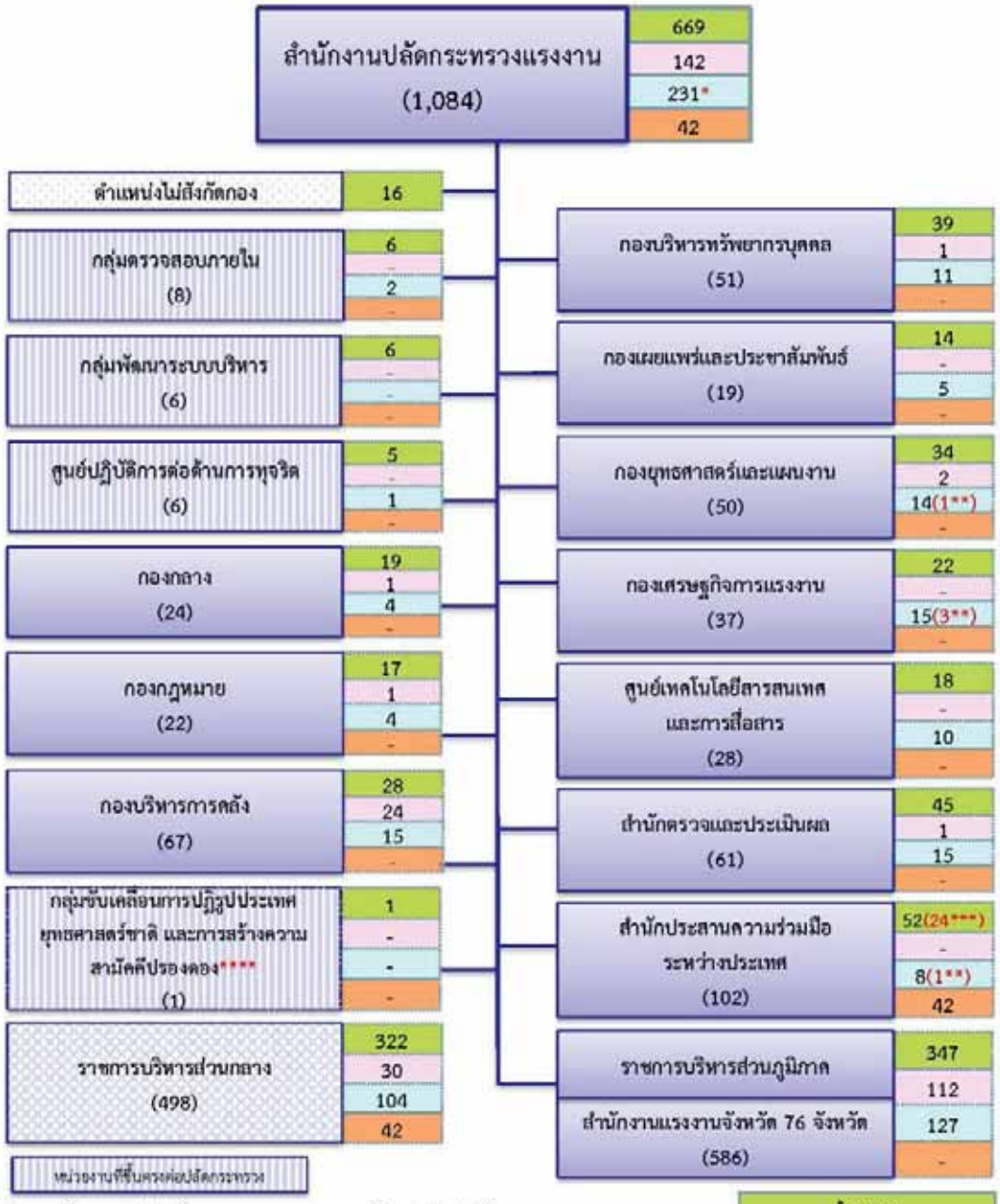
(ข) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาแรงงานรวมทั้งกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(ค) ดำเนินการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(ง) ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2562



หมายเหตุ *เป็นกรอบจ้าง พ.ร.ก 162 อัตรา และกรอบรอทดแทนลูกจ้างประจำ 64 อัตรา
**พนักงานศักยภาพสูง ***ปฏิบัติราชการใน สนร.ตปท.
ตามมติ อ.ก.พ. สป. 1/62 ได้รับโอนข้าราชการของสำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ จำนวน 5 อัตรา
****เป็นกลุ่มที่เกิดตามคำสั่งมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 4 ธ.ค. 2560 และการประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 5 ม.ค. 2561

ข้อมูล ณ 29 มีนาคม 2562

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของกลุ่มงานแรงงานในต่างประเทศ

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กลุ่มงานแรงงานในต่างประเทศ (สนร.13 แห่ง ใน 12 ประเทศ) — 24* / 42

สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย (กรุงริยาด)		2
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1	3
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	
สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์		2
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1	4
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	
สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป		2
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1	5
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	
สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) สาขาเมืองเกาสง		2
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1	4
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	
สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น		2
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1	4
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	
ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี		2
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1	3
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	
ฝ่ายแรงงาน ประจำคณะทูตถาวร ประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิสเซอร์แลนด์		1
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (นว.ชพ)	- 1	2
ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์		2
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (นว.ชพ)	- 1	2
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	
สำนักงานแรงงานในประเทศบูรไน		2
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1	3
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	
สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง		2
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1	4
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	
สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย		2
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1	3
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	
ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล		2
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (นว.ชพ)	- 1	3
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	
ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี		1
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (นว.ชพ)	- 1	2

อต. = ผู้อำนวยการต้น
นว.ชพ. = นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
นว.ชก. = นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

ข้าราชการ ถูกจ้างต่างประเทศ

*กรอบอัตรากำลัง ชรก. ประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงศรีโปลี ประเทศลิเบีย 2 อัตรา มีมติให้ภาเลี่ยมาสังกัด สปร. ตามมติ อ.ก.พ. สป. ครั้งที่ 3/2561 สว. 2 พ.ค. 61 และ ตามมติอ.ก.พ.กระทรวง 1/2562 สว. 13 ก.พ. 62 ให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน

ข้อมูล ณ 29 มีนาคม 2562

ที่มา: กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน

๑๔. กรอบคำของบประมาณและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๑

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 2561 (รวม พ.ร.บ. งบเพิ่มเติม)	งบประมาณ 2562	งบประมาณ 2562 เปรียเทียบปี 2561	
			เพิ่ม/ลด	ร้อยละ
กระทรวงแรงงาน (มาตรา 19+31)	51,679.7336	52,594.3336	914.6000	1.77
กระทรวงแรงงาน (มาตรา 19+31) (ไม่รวมเงินอุดหนุน สปส.)	9,059.2641	6,485.7333	-2,573.5308	-28.41
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1,299.3809	1,252.8998	-46.4811	-3.58
กรมการจัดหางาน	1,316.5551	1,228.1170	-88.4381	-6.72
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	4,400.0272	1,911.0926	-2,488.9346	-56.57
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1,084.2461	1,126.2689	42.0228	3.88
สำนักงานประกันสังคม	43,515.7097	47,011.3116	3,495.6019	8.03
เงินอุดหนุน	42,620.4695	46,108.6003	3,488.1308	8.18
ไม่ร่วมเงินอุดหนุน สปส.	895.2402	902.7113	7.4711	0.83
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน (องค์การมหาชน)	63.8146	64.6437	0.8291	1.30

ที่มา: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ

๑๕. การวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑๕.๑ ภาวะเศรษฐกิจไทย

เศรษฐกิจไทยในไตรมาสแรกของปี ๒๕๖๒ ขยายตัวร้อยละ ๒.๘ เทียบกับการขยายตัวร้อยละ ๓.๖ ในไตรมาสก่อนหน้า และเมื่อปรับผลของฤดูกาลออกแล้ว เศรษฐกิจไทยในไตรมาสแรกของปี ๒๕๖๒ ขยายตัวจากไตรมาสที่สี่ของปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๑.๐

ด้านการใช้จ่าย มีปัจจัยสนับสนุนจากการขยายตัวดีต่อเนื่องของการบริโภคภาคเอกชน การลงทุนภาคเอกชน และการขยายตัวเร่งขึ้นของการใช้จ่ายของรัฐบาล ในขณะที่การส่งออกสินค้าปรับตัวลดลงตามการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกและแรงกดดันจากมาตรการกีดกันทางการค้า การบริโภคภาคเอกชนขยายตัว ในเกณฑ์สูงร้อยละ ๔.๖ ต่อเนื่องจากการขยายตัวร้อยละ ๕.๔ ในไตรมาสก่อนหน้า โดยได้รับปัจจัยสนับสนุนจากฐานรายได้และการจ้างงานที่ขยายตัวต่อเนื่อง อัตราเงินเฟ้อที่อยู่ในระดับต่ำ การดำเนินมาตรการดูแลผู้มีรายได้น้อยของภาครัฐ และการปรับตัวเพิ่มขึ้นของความเชื่อมั่นของผู้บริโภค โดยในไตรมาสนี้การใช้จ่ายซื้อสินค้าคงทนขยายตัวต่อเนื่อง สอดคล้องกับยอดขายรถยนต์นั่งส่วนบุคคลที่ขยายตัวร้อยละ ๑๒.๓ ขณะที่การใช้จ่ายในหมวดสินค้าอื่น ๆ ขยายตัวในเกณฑ์ดี การใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคของรัฐบาลขยายตัวร้อยละ ๓.๓ เร่งขึ้นจากการขยายตัวร้อยละ ๑.๔ ในไตรมาสก่อนหน้า อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายรวมในไตรมาสนี้อยู่ที่ร้อยละ ๒๒.๓ (สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ร้อยละ ๒๒.๐ และสูงกว่าอัตราเบิกจ่ายร้อยละ ๑๘.๘

ในไตรมาสเดียวกันของปีก่อน) 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 ตามการชะลอตัวลงของเศรษฐกิจประเทศคู่ค้า และการปรับตัวของผู้ประกอบการในต่างประเทศต่อมาตรการกีดกันทางการค้าระหว่างสหรัฐฯ กับจีน โดยปริมาณการส่งออกลดลงร้อยละ ๓.๙ ในขณะที่ราคาส่งออกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๔

การนำเข้าสินค้า มีมูลค่า ๕๓,๓๙๓ ล้านดอลลาร์ สรอ. ลดลงร้อยละ ๒.๙ เทียบกับการขยายตัวร้อยละ 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

๑๕.๒ แนวโน้มเศรษฐกิจไทย ปี ๒๕๖๒

เศรษฐกิจไทยปี ๒๕๖๒ คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ ๓.๓ - ๓.๘ (ค่ากลางการประมาณการร้อยละ ๓.๖) โดยมีแรงสนับสนุนสำคัญ ประกอบด้วย (๑) แนวโน้มการขยายตัวในเกณฑ์ดีของอุปสงค์ภายในประเทศทั้งในด้านการใช้จ่ายภาคครัวเรือนที่มีปัจจัยสนับสนุนจากฐานรายได้ที่ขยายตัวต่อเนื่อง อัตราการว่างงานและอัตราเงินเฟ้อที่ยังอยู่ในระดับต่ำ ราคาสินค้าเกษตรหลายรายการที่อยู่ในเกณฑ์ดี รวมทั้งการดำเนินมาตรการดูแลผู้มีรายได้น้อยผ่านบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ด้านการลงทุนภาคเอกชนที่มีปัจจัยสนับสนุนจากอัตราการใช้กำลังการผลิตที่อยู่ในเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการขยายการลงทุน การเพิ่มขึ้นของมูลค่าการอนุมัติโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนการย้ายฐานการผลิตภายใต้การเพิ่มขึ้นของแรงกดดันจากมาตรการกีดกันทางการค้าและความคืบหน้าของโครงการลงทุนภาครัฐ และด้านอุปสงค์ภาครัฐที่มีแนวโน้มขยายตัวเร่งขึ้นทั้งการใช้จ่ายและการลงทุน (๒) แนวโน้มการปรับตัวดีขึ้นอย่างช้า ๆ ของเงื่อนไขการส่งออกในช่วงครึ่งปีหลัง โดยเฉพาะการปรับตัวลดลงของสินค้าคงคลังในประเทศเศรษฐกิจหลัก การผ่อนคลายลงของปัญหาการขาดแคลนหน่วยประมวลผลคอมพิวเตอร์ ในตลาดโลก และการปรับตัวของทิศทางการค้าที่คาดว่าจะชัดเจนมากขึ้นตามแรงกดดันจากมาตรการกีดกันทางการค้า (๓) แนวโน้มการปรับตัวดีขึ้นของแรงขับเคลื่อนจากภาคการท่องเที่ยว และ (๔) ฐานการขยายตัวที่อยู่ในระดับต่ำในครึ่งหลังของปี ทั้งนี้ คาดว่ามูลค่าการส่งออกสินค้าจะขยายตัวร้อยละ ๒.๒ การบริโภคภาคเอกชน และการลงทุนรวมขยายตัวร้อยละ ๔.๒ และร้อยละ ๔.๕ ตามลำดับ อัตราเงินเฟ้อทั่วไปเฉลี่ยอยู่ในช่วงร้อยละ ๐.๗ - ๑.๒ และบัญชีเดินสะพัดเกินดุลร้อยละ ๕.๙ ของ GDP

๑๕.๓ สรุปภาวะเศรษฐกิจต่างประเทศ

เศรษฐกิจโลกปี ๒๐๑๙ มีทิศทางชะลอตัวต่อเนื่องโดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศในเขต ยูโรโซน จีน และกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา (EM) ในเอเชียจากผลกระทบสงครามการค้า ขณะที่การเติบโตของสหรัฐฯ และญี่ปุ่นยังมีแนวโน้มค่อนข้างดี เศรษฐกิจโลกมีแนวโน้มขยายตัวในอัตราที่ชะลอลงจากผลกระทบของสงครามการค้าสหรัฐฯ-จีน ซึ่งส่งผลลบต่อภาวะการส่งออกอย่างต่อเนื่อง รวมถึงความไม่แน่นอนทางการเมืองที่เพิ่มขึ้นในหลายภูมิภาค โดยเฉพาะในเขตยูโรโซนจากประเด็น Brexit ที่ยังมีแนวโน้มยืดเยื้อ เศรษฐกิจยูโรโซนและจีนมีทิศทางชะลอตัวลงชัดเจนสะท้อนจากดัชนีชี้วัดกิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะภาคการผลิตและการส่งออกที่หดตัวต่อเนื่อง จากสาเหตุทั้งปัจจัยภายนอกเรื่องสงครามการค้าที่สร้างความไม่แน่นอนในการวางแผนของภาคธุรกิจ และจากปัจจัยภายในยูโรโซน เช่น การชะลอตัวของภาคอุตสาหกรรมรถยนต์ในเยอรมนีและการประท้วงในฝรั่งเศส รวมถึงปัจจัยภายในจีน เช่น การลดบทบาทของภาคธนาคารเงาและการทยอยลดการก่อหนี้ ปัจจัยเหล่านี้เป็นสาเหตุหลักของการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ชะลอลงของทั้งสองภูมิภาค อย่างไรก็ดี เศรษฐกิจหลักอย่างสหรัฐฯ และญี่ปุ่น ยังมีแนวโน้มการขยายตัวที่ค่อนข้างแข็งแกร่ง โดยในสหรัฐฯ คาดการณ์ภาครัฐยังมีแผนการลงทุน โครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ และในญี่ปุ่นทั้งภาครัฐและเอกชนยังมีแนวโน้มลงทุนเพิ่มขึ้นในช่วงโค้งสุดท้าย ก่อนงาน Tokyo Olympics 2020 รวมถึงอานิสงค์การเร่งใช้จ่ายของภาคครัวเรือนก่อนการขึ้นภาษีการบริโภคในเดือนตุลาคม แม้เศรษฐกิจโลกจะมีทิศทางชะลอตัวลงตามวัฏจักรเศรษฐกิจและจากความไม่แน่นอนเชิงนโยบายที่ยังมีอยู่ แต่เศรษฐกิจภูมิภาคหลักส่วนใหญ่ยังขยายตัวได้ต่อเนื่องจากพื้นฐานของตลาดแรงงานที่ฟื้นตัวดี ตลอดจนค่าจ้างแรงงานที่มีแนวโน้มเร่งตัวขึ้นและมีส่วนช่วยสนับสนุนการบริโภคภาคเอกชน ด้านนโยบายการเงิน ในกลุ่มประเทศ DM เริ่มเปลี่ยนไปในทิศทางที่ผ่อนคลายขึ้นหากเทียบกับไตรมาสก่อน ธนาคารกลางสหรัฐฯ (Fed) ส่งสัญญาณชะลอแผนการเข้มงวดนโยบายการเงินโดยหยุดการขึ้นดอกเบี้ยนโยบายในปี ๒๐๑๙ พร้อมประกาศยกเลิกการลดงบดุลของ Fed ณ สิ้นเดือนกันยายน ด้านธนาคารกลางยุโรป (ECB) ได้ประกาศจะออกมาตรการผ่อนคลายเพิ่มเติม (TLTRO3) ซึ่งจะเริ่มใช้เดือนกันยายน และธนาคารกลางญี่ปุ่น (BOJ) ยังไม่มีแนวโน้มปรับขึ้นดอกเบี้ยนโยบายในปีนี้ เนื่องจากคาดการณ์เงินเฟ้อยังอยู่ในระดับต่ำ ส่วนกลุ่มประเทศเศรษฐกิจใหม่ (EM) โดยเฉพาะภูมิภาคเอเชีย การเติบโตมีแนวโน้มชะลอลงเล็กน้อยจากภาคการส่งออกที่ชะลอลงตามภาวะการค้าโลกที่ยังมีความไม่แน่นอน จากมาตรการกีดกันทางการค้าจากสหรัฐฯ ทั้งจากภาษีนำเข้าสินค้าจีน (มาตรา ๓๐๑) ที่มีผลต่อเนื่องจากปี ๒๐๑๘ และภาษีนำเข้าหมวดยานยนต์และชิ้นส่วน (มาตรา ๒๓๒) ที่อยู่ระหว่างการพิจารณา แต่การเติบโตของกลุ่ม EMในหลายประเทศจะเน้นการบริโภคภาคเอกชนและการใช้จ่ายภาครัฐโดยเฉพาะการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานมากขึ้นเพื่อทดแทนแรงส่งจากการส่งออกที่มีแนวโน้มชะลอลงในภาพรวม

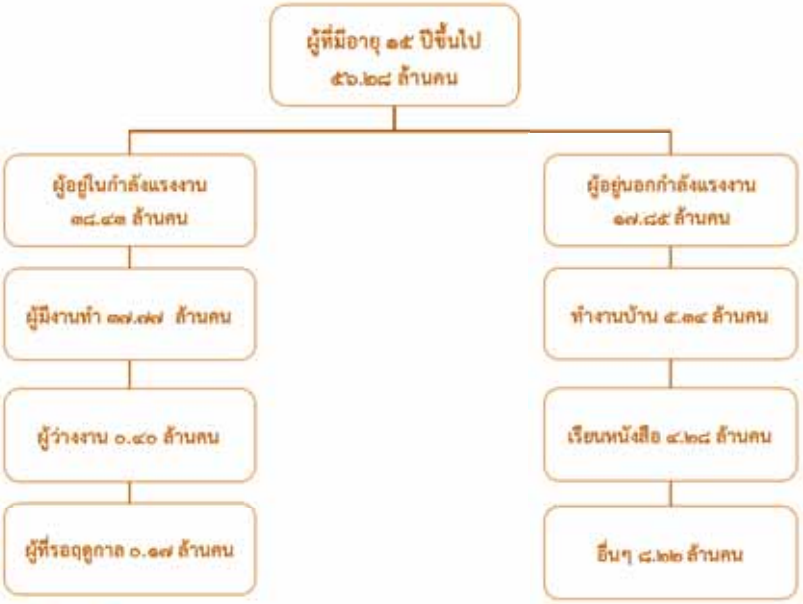
ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์วิเคราะห์ถึงความเสี่ยงสำคัญในปี ๒๐๑๙ สำหรับเศรษฐกิจโลก ๓ ประการ ได้แก่ ๑) สงครามการค้า ๒) ภาวะ การเงินโลกที่ตึงตัว และ ๓) ปัญหาภูมิรัฐศาสตร์ ยังมีความไม่แน่นอนสูงแต่ทิศทางมีแนวโน้มดีขึ้น ในช่วงไตรมาส ๑ ทิศทางของความเสี่ยงโดยเฉพาะสงครามการค้าและภาวะการเงินโลกเป็นไปในด้านการผ่อนคลายจากความพยายามในการเจรจาหาข้อตกลงทางการค้าสหรัฐฯ และจีนการขยายเวลาพักรบสงครามการค้าชั่วคราว และการปรับลดโอกาสการขึ้นดอกเบี้ยของ Fed และ ECB ในปีนี้ ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศที่คลายความกังวลให้กับตลาดการเงินโลก ขณะที่ปัญหาการเมืองโดยเฉพาะบทสรุป Brexit แม้จะมีการเลื่อนกำหนด Brexit จากเดิมวันที่ ๒๙ มีนาคมออกไป ซึ่งช่วยลดโอกาสการเกิด Brexit แบบไร้ข้อตกลง (no-deal) ซึ่งจะส่งผลลบต่อเศรษฐกิจของสหราชอาณาจักรและสหภาพยุโรปอย่างมากแต่การหาข้อสรุปที่ทำให้ทุกฝ่ายพอใจยังเป็นเรื่องที่ท้าทายและต้องอาศัยเวลาในการเจรจาต่อรอง ความไม่แน่นอนและความเสี่ยงเหล่านี้มีโอกาสส่งผลกระทบต่อตลาดการเงินและภาคธุรกิจ

ได้ในระยะข้างหน้า นอกจากนี้ ความเสี่ยงส่วนอื่น เช่น การคว่ำบาตรอิหร่านและเวเนซุเอลา รวมไปถึงการเลือกตั้งที่จะมีขึ้นในหลายภูมิภาคทั่วโลก จะมีโอกาสสร้างความผันผวนในตลาดการเงินโลกในระยะต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

๑๕.๔ สถานการณ์แรงงาน (ข้อมูลกำลังแรงงานเป็นข้อมูลจากผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนมกราคม ปี ๒๕๖๒)

๑) กำลังแรงงาน ผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากรปี ๒๕๖๑ พบว่าผู้มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ๕๖.๒๘ ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้พร้อมจะทำงาน ๓๘.๔๓ ล้านคน ซึ่งประกอบด้วยผู้มีงานทำ ๓๗.๗๗ ล้านคน ผู้ว่างงาน ๐.๔๐ แสนคน และผู้ที่รอฤดูกาล ๐.๑๗ ล้านคน ส่วนผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงานหรือผู้ที่ไม่พร้อมทำงาน ๑๗.๘๕ ล้านคน ได้แก่ แม่บ้าน นักเรียน คนชรา เป็นต้น

แผนภาพ ภาวะการทำงานของประชากร เดือนมกราคม ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ ประมวลผลโดยกองเศรษฐกิจแรงงาน

๒) การมีงานทำ สำหรับจำนวนผู้มีงานทำ ๓๗.๗๗ ล้านคน ประกอบด้วยผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม ๑๒.๑๗ ล้านคน และนอกภาคเกษตรกรรม ๒๕.๗๐ ล้านคน เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๐ พบว่าผู้ทำงานเพิ่มขึ้น ๓.๐๙ แสนคน (จาก ๓๗.๔๖ ล้านคน เป็น ๓๗.๗๗ ล้านคน) โดยผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรมมีจำนวนเพิ่มขึ้น ๓.๙๐ แสนคน โดยอุสาหกรรมที่มีผู้มีงานทำขยายตัวสูง ๓ อันดับแรก เมื่อเปรียบเทียบจากปีที่ผ่านมา 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 ของเสียและสิ่งปฏิกูล 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 หรือคิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ ๑.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๐ จำนวนผู้ว่างงานลดลง ๔.๖๓ หมื่นคน

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

๔) สถานการณ์ด้านแรงงานต่างด้าว ณ สิ้นปี ๒๕๖๑ มีจำนวนทั้งสิ้น ๓,๓๑๕,๙๐๔ คน เป็นแรงงานต่างด้าวประเภททั่วไป จำนวน ๓,๐๘๕,๙๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๗ โดยเป็นแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้าทำงาน (มีหนังสือเดินทาง) มากที่สุด จำนวน ๑,๘๕๓,๗๙๓ คน สำหรับแรงงานต่างด้าวประเภทฝีมือ มีจำนวน ๑๖๑,๐๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๖ เป็นแรงงานทั่วไป (นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ) มากที่สุด จำนวน ๑๑๔,๘๔๔ คน

๑๔.๕ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

๑) การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ นับตั้งแต่ปี ๒๕๕๒ เป็นต้นมา ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) จะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี ๒๕๖๔ (ประชากรอายุ ๖๕ ปีขึ้นไปมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ ๒๐ ของประชากรทั้งประเทศ และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society) ในปี ๒๕๗๘ จำนวนประชากรวัยแรงงานได้เริ่มลดลง เนื่องมาจากมีประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นและมีอัตราการเกิดต่ำ ส่งผลให้สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานขยายตัวน้อย ทำให้ประเทศไทยตกอยู่ในภาวะขาดแคลนแรงงาน

จากผลการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ (ผู้มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผู้สูงอายุมีจำนวน ๑๑,๓๑๒,๔๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗ ของประชากรทั้งหมด (เพศชายร้อยละ ๔๔.๙ เพศหญิงร้อยละ ๕๕.๑) โดยมีจำนวนและสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การเริ่มสำรวจในปี ๒๕๓๗ ซึ่งมีร้อยละ ๖.๘ ปี ๒๕๔๕ ร้อยละ ๙.๔ ปี ๒๕๕๐ ร้อยละ ๑๐.๗ ปี ๒๕๕๔ ร้อยละ ๑๒.๒ ปี ๒๕๕๗ ร้อยละ ๑๔.๙ และส่วนใหญ่อยู่ในวัยต้น (๖๐-๖๙ ปี) ร้อยละ ๕๖.๕

๒) สถานการณ์แรงงานนอกระบบ ข้อมูลจำนวนแรงงานนอกระบบจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี ๒๕๖๑ เพิ่มขึ้นจาก ๒๐.๘ ล้านคน ในปี ๒๕๖๐ เป็น ๒๑.๒ ล้านคน

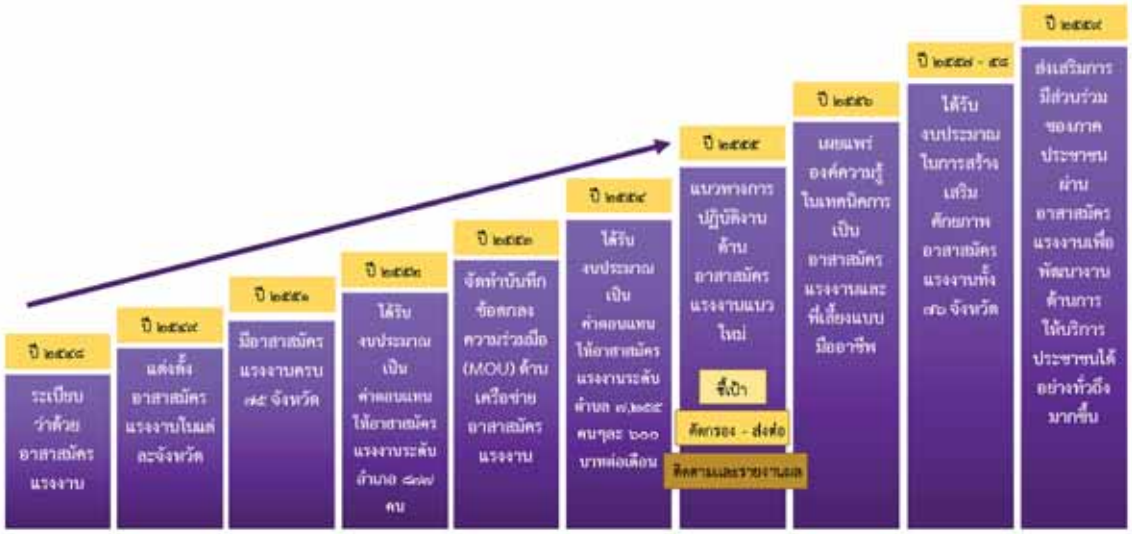
ตารางจำนวนและสัดส่วน (ร้อยละ) ของแรงงานนอกระบบและแรงงานในระบบในปี ๒๕๕๕ – ๒๕๖๐

ปี	จำนวนผู้มีงานทำ				
	แรงงานนอกระบบ		แรงงานในระบบ		รวม(คน)
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
๒๕๕๕	๒๔.๘	๖๒.๗	๑๔.๘	๓๗.๔	๓๙.๖
๒๕๕๖	๒๕.๑	๖๔.๓	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

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

๓) อาสาสมัครแรงงาน ภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ และในปี พ.ศ. ๒๕๔๙ ได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด (๗๕ จังหวัด ณ ขณะนั้น) จัดตั้งอาสาสมัครแรงงานให้ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐ ของพื้นที่ และต่อมาได้ขยายให้ครอบคลุมทั่วประเทศ จนถึงปี พ.ศ. ๒๕๕๑ มีการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานครบทุกอำเภอ ๆ ละ ๑ คนในพื้นที่ทั่วประเทศ โดยมีการดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ – ปัจจุบัน

แผนภาพ การดำเนินงานแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ – ปัจจุบัน



ปัจจุบันมีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ จำนวน ๗,๙๘๕ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๑) โดยแบ่งเป็นเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน ๗,๙๘๕ คน และอาสาสมัครแรงงานในระดับตำบลที่ได้รับค่าตอบแทน (เดือนละ ๖๐๐ บาทต่อคน) จำนวน ๗,๒๕๕ คน และมีหน้าที่สำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประสานการให้บริการในภารกิจของ ๕ หน่วยงานในจังหวัด เช่น ด้านการจัดหางาน ด้านการฝึกอาชีพด้านสวัสดิการ ด้านประกันสังคม โครงการจ้างงานเร่งด่วน สำรวจคนพิการที่ต้องการมีงานทำ ซึ่งล้วนเป็นภารกิจที่จะแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยมีเป้าหมาย การให้บริการไม่ต่ำกว่า ๒,๒๕๒,๔๐๐ คนต่อปี (อาสาสมัครแรงงาน ๑ คนต่อ ผู้ขอรับบริการด้านแรงงาน ๓๐ คน) โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

(๑) เพื่อเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง

(๒) เพื่อทำหน้าที่สร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เบื้องต้นตามกฎหมายแรงงานให้แก่คนหางาน ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ เพื่อป้องกันการหลอกลวงเกี่ยวกับการหางานและการใช้แรงงาน

(๓) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเบื้องต้นระหว่างคนหางาน ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนประชาชนในพื้นที่ กรณีเกิดปัญหาการหลอกลวงหรือปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงาน เป็นต้น

(๔) เพื่อทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเคลื่อนไหวด้านแรงงานเบื้องต้นในพื้นที่หรือข้อมูลอื่นตามที่หน่วยงานต้องการและจัดส่งข้อมูลดังกล่าวให้กับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคเพื่อนำไปพิจารณาวางแผนการดำเนินงานด้านแรงงานต่อไป

ตารางแสดงจำนวนเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒

ปี พ.ศ.	อาสาสมัครแรงงาน ๗๖ จังหวัด (คน)	อาสาสมัครแรงงาน กทม. (คน)	เครือข่าย (อสร.ท) ๗๖ จังหวัด	อาสาสมัครแรงงานต่างประเทศ	รวม (คน)
๒๕๖๑	๗,๒๕๕	๒๕๓	๗,๙๘๕	๙๙๑	๑๖,๔๘๔
๒๕๖๒	๗,๙๘๙	๒,๐๖๖	๗,๙๘๕	๙๙๑	๑๙,๐๓๑

หมายเหตุ : ข้อมูลจำนวนอาสาสมัครแรงงานปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (๗๒๕๕ + ๗๓๔) คำนวณจากจำนวนตำบลที่มีหมู่บ้านเกิน ๑๐ หมู่บ้าน จะมีอาสาสมัครแรงงานเพิ่มจำนวน ๑ คน

ที่มา : สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค

๑๖. ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๐ - กันยายน ๒๕๖๑) จำแนกตามผลผลิต/กิจกรรม ดังนี้

ผลผลิต/โครงการ/กิจกรรมหลัก	หน่วยนับ	การดำเนินงาน		
		แผนงาน		ผลงาน
		ทั้งปี	๑๒ เดือน	๑๒ เดือน
ภาพรวม				
๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้	คน	๓๘๐	๓๘๐	๓๘๐
๑.๑ จ้างบัณฑิตแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน	คน	๓๘๐	๓๘๐	๓๘๐
๒. โครงการสาน สร้าง เสริมสุขแรงงานไทย		๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๗๒,๒๒๘
๒.๑ จัดบริการด้านแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความปรองดอง	คน	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๗๒,๒๒๘
๓. โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	เรื่อง	๑	๐	๐
๓.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	เรื่อง	๑	๐	๐
๔. โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	คน	๗๒,๕๕๐	๗๒,๕๕๐	๘๘,๕๖๖
๔.๑ ดำเนินงานด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด	คน	๗๒,๕๕๐	๗๒,๕๕๐	๘๘,๕๖๖
๕. โครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	เรื่อง	๑	๑	๑
๕.๑ วิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	เรื่อง	๑	๑	๑
๖. การส่งเสริมขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ	คน	๓๓๐,๐๐๐	๓๓๐,๐๐๐	๔๐๕,๗๐๒
๖.๑ คุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ	คน	๓๓๐,๐๐๐	๓๓๐,๐๐๐	๔๐๕,๗๐๒
๖.๒ ขยายและรักษาตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	เรื่อง	๒	๒	๒
๗. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	คน	๒๐,๑๔๔	๒๐,๑๔๔	๓๒,๑๒๕
๗.๑ จ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	คน	๒๐,๑๔๔	๒๐,๑๔๔	๓๒,๑๒๕
๘. ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงาน	คน	๖๔๑,๐๕๘	๖๔๑,๐๕๘	๑,๐๒๘,๒๕๘
๘.๑ ประสานการให้บริการด้านแรงงาน	คน	๔๘๕,๖๕๐	๔๘๕,๖๕๐	๖๗๖,๐๑๕
๘.๑.๑ จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ขอรับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร.	คน	๒๑๗,๖๕๐	๒๑๗,๖๕๐	๒๗๘,๗๒๓

ผลผลิต/โครงการ/กิจกรรมหลัก	หน่วยนับ	การดำเนินงาน		
		แผนงาน		ผลงาน
		ทั้งปี	๑๒ เดือน	๑๒ เดือน
ภาพรวม				
๘.๑.๒ จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ขอรับบริการด้านแรงงานผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	คน	๒๖๘,๐๐๐	**๒๖๘,๐๐๐**	**๔๓๔,๙๐๓**
๘.๒ บริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	**ราย**	**๑๕๕,๔๐๘**	**๑๕๕,๔๐๘**	**๓๕๒,๒๔๓**
๘.๒.๑ จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการคัดกรองส่งต่อตามเกณฑ์ที่กำหนด	ราย	๑๕๕,๔๐๘	๑๕๕,๔๐๘	๑๒๓,๑๗๘
๘.๒.๑.๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเชิงบูรณาการ ส่งเสริมความร่วมมือและติดตามผลการจัดบริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน	ราย	๖๙,๖๔๘	๖๙,๖๔๘	๙๑,๖๖๓
๘.๒.๑.๒ การให้บริการประชาชนด้านแรงงานโดยศูนย์บริการร่วมฯ	ราย	๘๕,๗๖๐	๘๕,๗๖๐	๒๖๐,๕๘๐
๙. ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอแนะและระบบบริหารจัดการด้านแรงงาน	**เรื่อง**	**๓๗**	**๓๗**	**๓๖**
๙.๑ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และการเตือนภัยด้านแรงงาน	เรื่อง	๙	๙	๙
๙.๒ จัดทำข้อเสนอ นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนด้านแรงงานทั้งในและต่างประเทศ และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน	เรื่อง	๒๐	๒๐	๑๙
๙.๓ อำนวยการบริหารจัดการและพัฒนาด้านแรงงาน	เรื่อง	๗	๑	๗
๙.๔ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	เรื่อง	๑	๑	๑
๑๐. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	**เรื่อง**	**๑**	**๑**	**๑**
๑๐.๑ พัฒนาการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	เรื่อง	๑	๑	๑
๑๑. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ	**คน**	**๓๐๐**	**๓๐๐**	**๕๘๙**
๑๑.๑ เสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริต	คน	๒๐๐	๒๐๐	๒๓๔
๑๑.๒ เสริมสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ	คน	๑๐๐	๑๐๐	๓๕๕
๑๑.๓ การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานด้านการป้องกันและปราบปราม	คน	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐
๑๒. รายการค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ				

ที่มา: ข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน โดยกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล

บทที่ ๓

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. แนวทางการดำเนินการ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ชื่อแผนในขณะนั้น) เพื่อทบทวนและประเมินสถานการณ์/บริบทที่มีผลต่อด้านแรงงาน ทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ผลผลิต การกำหนดตัวชี้วัดต่าง ๆ พร้อมทั้งเสนอแนวคิดแผนงาน/โครงการ เมื่อวันที่ ๑๗ - ๑๘ มกราคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลสงคราม กระทรวงแรงงาน มีผู้เข้าร่วมการประชุมประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และข้าราชการ/เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สรุปผลในการประชุมดังกล่าวผู้เข้าร่วมประชุมได้ร่วมกันทบทวนสภาพแวดล้อมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (SWOT Revision) ในสถานการณ์การดำเนินงานในปัจจุบันทุกมิติในประเด็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ดังนี้

ลำดับ	จุดแข็ง (Strengths : S)
S1	มีระบบการทำงานแบบประชารัฐ
S2	มีเครือข่ายอาสาสมัครในระดับจังหวัด และต่างประเทศ ทำให้สามารถขับเคลื่อนงานในระดับพื้นที่
S3	บทบาทของการเป็นผู้แทนกระทรวงเอื้ออำนวยให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถขับเคลื่อนงานของกระทรวงแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
S4	มีนโยบายทิศทางองค์กรที่ชัดเจนสอดคล้องและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของประเทศและมีการติดตามผลว่าทิศทางองค์กรชัดเจนและสอดคล้อง ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของประเทศ
S5	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีมาตรการและการดำเนินงานในการป้องกันการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบที่ชัดเจน และเจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถมีความหลากหลายและปรับตัวได้เร็วกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
S6	ผู้บริหารระดับสูงมีการสื่อสารเชิงนโยบายที่ชัดเจน มีระบบติดตามและประเมินผลที่เป็นรูปธรรม มีความรวดเร็วด้วยการ Video Conference
S7	การประชุม ศปก.รง. เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตามนโยบาย ด้านสถานการณ์แรงงานและมีการเผยแพร่ความเคลื่อนไหวของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และจากรัฐมนตรีไปสู่ภูมิภาคและจังหวัดอย่างรวดเร็ว ผ่านระบบ Video Conference
S8	ทรัพยากรคอมพิวเตอร์มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ลำดับ	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
W1	โครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการทำงานเชิงบูรณาการ
W2	มีกลุ่มงานที่มากเกินไป ส่วนงานมีภารกิจที่มีความทับซ้อนกัน จำนวนบุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณภารกิจ
W3	ตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานยังไม่ท้าทาย รวมถึงบางภารกิจไม่สามารถวัดผลการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม
W4	ขาดการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ ตัดสินใจ เกี่ยวกับการคุ้มค่าในการดำเนินการ
W5	การพัฒนาระบบฐานข้อมูลขาดการนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำนโยบายยุทธศาสตร์ทั้งในส่วนกลางและต่างจังหวัด ตัวอย่างเช่น มีข้อมูลที่สามารถชี้เป้าหมายในการแก้ปัญหา (ข้อมูล จปฐ.) แต่เวลาดำเนินโครงการ/กิจกรรมกลับไปใช้กลุ่มเป้าหมายอื่นเป็นการแก้ปัญหาที่ไม่ตรงจุด
W6	ระบบการสรรหาบุคลากร การรักษา การจัดลงตำแหน่งไม่เอื้อต่อการทำงานของสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น การขาดแคลนบุคลากรในบางสาขาวิชา เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่ตรงความรู้ มีช่องว่างระหว่างอายุของบุคลากรส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ขององค์กร
W7	บทบาทของเจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการยอมรับ รวมไปถึงการบูรณาการของหน่วยงานทั้ง ๕ ในสังกัดกระทรวงแรงงานมีข้อจำกัดหลายด้าน
W8	ผู้บริหารไม่นำกระบวนการ KM มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่
W9	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังไม่เป็นระบบโดยเฉพาะบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านภาษาต่างประเทศ
W10	ขาดหน่วยงานเครือข่ายในพื้นที่ระดับอำเภอ
W11	การปรับเปลี่ยนผู้บริหารทำให้ไม่มีความต่อเนื่องของนโยบายและการขับเคลื่อน รวมถึงการปรับเปลี่ยนนโยบายย่อยของกระทรวงแรงงานทำให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคทำงานอย่างยากลำบาก

ลำดับ	โอกาส (Opportunities : O)
O1	เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วทำให้ต้นทุนของการใช้งานลดลง และสามารถถึงได้ง่ายขึ้นโดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต และมือถือ
O2	การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคต่างๆ ส่งผลต่อการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
O3	การบริหารบ้านเมืองในปัจจุบันมีการสั่งการที่รวดเร็ว การออกกฎหมายทำได้ง่ายขึ้นทันต่อสถานการณ์
O4	แนวนโยบายการทำงานแบบประชารัฐได้รับการเผยแพร่และสนับสนุนในภาพกว้าง
O5	การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร สังคม วัฒนธรรม ส่งผลต่อการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
O6	นโยบายของรัฐบาล มาตรการ หรือยุทธศาสตร์ในระดับประเทศเอื้อต่อการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น นโยบายการทำงานแบบประชารัฐ การบูรณาการการทำงาน การจัดทำฐานข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Big Data) เป็นต้น อีกทั้งรัฐบาลยังให้ความสนใจเกี่ยวกับประเด็นด้านแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

ลำดับ	โอกาส (Opportunities : O)
	ตามอนุสัญญาหรือพันธกรณีระหว่างประเทศและข้อกำหนดมาตรฐานสากลต่างๆ ทำให้มีโอกาสต่อการทำงานด้านแรงงานระดับประเทศมากขึ้น เช่น การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แรงงานประมงทางทะเล กรณีสหภาพยุโรป (EU) ประกาศปลดสถานะใบเหลืองของภาคประมงไทยเพื่อแสดงการยอมรับต่อความก้าวหน้าของการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม หรือไอยูยู (IUU) ของไทย เป็นต้น
O7	ประชาชนมีความตื่นตัวในการรับรู้สิทธิและการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น
O8	มีระเบียบ กฎเกณฑ์การเงินเกี่ยวกับการจัดสรรและการใช้เงินที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ
O9	กฎหมาย ระเบียบราชการเอื้ออำนวยต่อการทำงาน
O10	มีกลุ่มเป้าหมายที่ต้องให้บริการหรือดูแลที่เพิ่มมากขึ้น มีความต้องการที่หลากหลาย
O11	ช่องทางสื่อสังคม (Social media) เป็นการเพิ่มโอกาสการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
O12	การเข้าถึง Social media ของกลุ่มเป้าหมายสามารถทำการปฏิบัติการด้านสารสนเทศ (Information Operation : IO) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
O13	ผู้ว่าราชการจังหวัดให้การสนับสนุนภารกิจและงบประมาณในระดับจังหวัด
O14	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

ลำดับ	ภัยคุกคาม (Threats : T)
T1	ปัจจัยทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานและส่งผลต่อการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน
T2	หน่วยงานที่บริหารดูแลบุคลากรภาครัฐมีนโยบายหรือมาตรการที่ส่งผลต่อการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
T3	สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของโลกและภูมิภาคมีการเปลี่ยนแปลง มีความผันผวนส่งผลต่อการดำเนินงาน
T4	ภาคประชาชน องค์กรไม่แสวงหากำไร (NGO) มีมุมมองหรือทัศนคติที่แตกต่างในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
T5	การเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานทั้งหมดกับหน่วยที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถทำได้อย่างแท้จริง

๒. ข้อเสนอเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

เมื่อได้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดหรืออุปสรรค รวมทั้งตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงได้นำมากำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน โดยการนำจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) มาวิเคราะห์โดยกลไก TOWS Matrix เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอกลยุทธ์โดยสามารถสรุปตามประเด็นยุทธศาสตร์ได้ดังนี้

	จุดแข็ง (S) S1 มีระบบการทำงานแบบประชารัฐ S2 มีเครือข่ายอาสาสมัครในระดับจังหวัดและต่างประเทศ ทำให้สามารถขับเคลื่อนงานในระดับพื้นที่ S3 บทบาทของการเป็นผู้แทนกระทรวงเอื้ออำนวยให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถขับเคลื่อนงานของกระทรวงแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ S4 มีนโยบายทิศทางองค์กรที่ชัดเจนสอดคล้องและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของประเทศและมีการติดตามผลว่าทิศทางองค์กรชัดเจนและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของประเทศ S5 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีมาตรการและการดำเนินงานในการป้องกันการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบที่ชัดเจน และเจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ มีความหลากหลาย และปรับตัวได้เร็วกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง S6 ผู้บริหารระดับสูงมีการสื่อสารเชิงนโยบายที่ชัดเจน มีระบบติดตามและประเมินผลที่เป็นรูปธรรม มีความรวดเร็วด้วยการ Video Conference S7 การประชุม คปก.รง. เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตามนโยบายฯ และมีการเผยแพร่ความเคลื่อนไหวของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและจากรัฐมนตรีไปสู่ภูมิภาค และจังหวัดอย่างรวดเร็ว ผ่านระบบ Video Conference S8 ทรัพยากรคอมพิวเตอร์มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	**จุดอ่อน (W)** W1 โครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการทำงานเชิงบูรณาการ W2 มีกลุ่มงานที่มากเกินไป ส่วนงานมีภารกิจที่มีความทับซ้อนกัน จำนวนบุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณภารกิจ W3 ตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานยังไม่ท้าทาย รวมถึงบางภารกิจไม่สามารถวัดผลการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม W5 ขาดการใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ ตัดสินใจ เกี่ยวกับการคุ้มค่าในการดำเนินการ W6 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลขาดการนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ทั้งในส่วนกลางและต่างจังหวัด W7 ระบบการสรรหาบุคลากร การรักษาทำงาน การจัดคลังตำแหน่ง ไม่เอื้อต่อการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน W8 บทบาทของเจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการยอมรับ รวมไปถึงการบูรณาการของหน่วยงานทั้ง ๕ ในสังกัดกระทรวงแรงงานมีข้อจำกัดหลายด้าน W9 ผู้บริหารไม่นำกระบวนการ KM มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ W10 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังไม่เป็นระบบโดยเฉพาะบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านภาษาต่างประเทศ W11 ขาดหน่วยงานเครือข่ายในพื้นที่ระดับอำเภอ W12 การปรับเปลี่ยนผู้บริหารทำให้ไม่มีความต่อเนื่องของนโยบายและการขับเคลื่อนรวมถึงการปรับเปลี่ยนนโยบายย่อยของกระทรวงแรงงานทำให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคทำงานอย่างยากลำบาก
โอกาส (O) O1 เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทำให้ต้นทุนของการใช้งานลดลง และสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะอินเตอร์เน็ต และมือถือ O2 การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคต่างๆ ส่งผลต่อการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน O3 การบริหารบ้านเมืองในปัจจุบันมีการสั่งการที่รวดเร็ว การออกกฎหมายทำได้ง่ายขึ้นทันต่อสถานการณ์ O4 แนวนโยบายการทำงานแบบประชารัฐได้รับการเผยแพร่ สนับสนุนในภาพกว้าง O5 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร สังคม วัฒนธรรม ส่งผลต่อการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน O6 นโยบายของรัฐบาล มาตรการ หรือยุทธศาสตร์ในระดับประเทศเอื้อต่อ การดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฯ O7 ประชาชนมีความตื่นตัวในการรับรู้สิทธิ และการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น O8 มีระเบียบ กฎเกณฑ์การเงินเกี่ยวกับการจัดสรรและการใช้เงินที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ O9 กฎหมาย ระเบียบราชการเอื้ออำนวยต่อการทำงาน O10 มีกลุ่มเป้าหมายที่ต้องให้บริการหรือดูแลที่เพิ่มมากขึ้นมีความต้องการที่หลากหลาย O11 ช่องทางสื่อสังคมเป็นการเพิ่มโอกาสการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	**กลยุทธ์จุดแข็ง – โอกาส (S-O Strategy) กลยุทธ์เชิงรุก ใช้จุดแข็งสร้างโอกาส** ๑) กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ (ย.๑ ก.๑) ๒) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่ (ย.๑ ก.๒) ๓) เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล (ย.๑ ก.๓) ๔) บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (ย.๓ ก.๑) ๕) เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (ย.๓ ก.๒) ๖) คุ้มครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ (ย.๓ ก.๓) ๗) เสริมสร้างสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (ย.๔ ก.๑) ๘) บูรณาการส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ (ย.๔ ก.๒) ๙) บูรณาการการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ (ย.๔ ก.๓)	**กลยุทธ์จุดอ่อน – โอกาส (W-O Strategy) กลยุทธ์เชิงแก้ไข เอาชนะจุดอ่อนโดยอาศัยโอกาส** ๑) พัฒนามาตรฐาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ (ย.๒ ก.๑) ๒) พัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ แรงงานในทุกระดับ (ย.๒ ก.๓) ๓) ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (ย.๒ ก.๔) ๔) ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข) (ย.๒ ก.๕) ๕) ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร (ย.๒ ก.๖)

O12 การเข้าถึง Social media ของกลุ่มเป้าหมายสามารถทำการปฏิบัติการด้านสารสนเทศ (Information Operation : IO) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ O13 ผู้ว่าราชการจังหวัดให้การสนับสนุนภารกิจและงบประมาณในระดับจังหวัด O14 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่าง สะดวกรวดเร็ว		
อุปสรรค (T) T1 ปัจจัยทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลง ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน T2 หน่วยงานที่บริหารดูแลบุคลากรภาครัฐมีนโยบายหรือมาตรการที่ส่งผลต่อการทำงานของสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน T3 สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของโลกและภูมิภาคมีการเปลี่ยนแปลงมีความผันผวน ส่งผลต่อการดำเนินงาน T4 ภาคประชาชน องค์กรไม่แสวงหากำไร (NGO) มีมุมมองหรือทัศนคติที่แตกต่างในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน T5 การเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานทั้งหมดกับหน่วยที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถทำได้อย่างแท้จริง	**กลยุทธ์จุดแข็ง – อุปสรรค (S-T Strategy) กลยุทธ์เชิงป้องกันใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค** ๑) บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (ย.๓ ก.๓) ๒) เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (ย.๓ ก.๒) ๓) คุ้มครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ (ย.๓ ก.๓)	**กลยุทธ์จุดอ่อน – อุปสรรค (W-T Strategy) กลยุทธ์เชิงรับ ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค** ๑) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง (ย.๒ ก.๒) ๒) พัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ แรงงานในทุกระดับ (ย.๒ ก.๓) ๓) ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (ย.๒ ก.๔) ๔) ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร (ย.๒ ก.๖)

บทที่ ๔

แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์

องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน
Smart Manpower Management Organization

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

๑. อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย IMD
๒. จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ
๓. จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายด้านแรงงาน

พันธกิจ

๑. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติราชการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน

๒. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ้มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

๕. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้าง และรายได้ของประเทศ และงานด้านการแรงงาน

ค่านิยมหลัก

BEST B = Belief ความหมาย เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร
E = Effectiveness ความหมาย ทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์
S = Strategy ความหมาย มียุทธศาสตร์ในการทำงาน
T = Teamwork ความหมาย ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

๑. พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๒. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
๓. บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ
๔. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนด้านเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง	๑.๑ กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ ๑.๒ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่ ๑.๓ เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล (Quick Win)
๒. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง	๒.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีขีดสมรรถนะสูงในการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ๒.๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรธรรมภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้	๒.๑ พัฒนามาตรฐาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน(BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่งคง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
		๒.๓ พัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารแรงงานในทุกระดับ ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (Quick Win) ๒.๕ ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข) ๒.๖ ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร
๓. บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ	หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๑ บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (Quick Win) ๓.๒ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ๓.๓ คุ้มครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ
๔. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๔.๑ เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (Quick Win) ๔.๒ บูรณาการส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ ๔.๓ บูรณาการการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่งคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าประสงค์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนด้านเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑.๑ ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	ระดับที่ ๕ (ร้อยละ ๘๕)	ระดับที่ ๕ (ร้อยละ ๘๕)	ระดับที่ ๕ (ร้อยละ ๘๕)
๑.๒ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ	๔	๔	๔
๑.๓ ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3 x 15)}{100}$	$N_5 = N_4 + \frac{(N_4 x 15)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2 x 15)}{100}$
๑.๔ ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	การวางแผนและจัดทำแผนงานและงบประมาณ	กยผ. (ผง.)
๒	โครงการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕	กยผ. (พย.)
๓	โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	กยผ. (พย.)
๔	การประชุมในกรอบทวิภาคี	สปร. (วท.)
๕	การดำเนินงานความร่วมมือตามพันธกิจในฐานะสมาชิก ILO	สปร. (วท.)
๖	ส่งเสริมการดำเนินงานตามพันธกิจในฐานะสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	สปร. (วท.)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๗	การส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี	สปร. (วท.)
๘	โครงการความร่วมมือภายใต้กรอบพหุภาคี	สปร. (อน.)
๙	โครงการความร่วมมือภายใต้กรอบอาเซียน	สปร. (อน.)
๑๐	การจัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	กศร. (คจ.)
๑๑	โครงการติดตามและทบทวนแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕	กศร. (ศร.)
๑๒	โครงการสังเคราะห์งานวิจัยด้านแรงงานเพื่อพัฒนายุทธศาสตร์แรงงาน	สตป. (สภ.)
๑๓	โครงการเสริมสร้างความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างราชอาณาจักรไทย – สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว - ราชอาณาจักรกัมพูชา	สรจ.อุบลราชธานี

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	การอำนวยและประสานการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ... และประสานงานที่เกี่ยวข้องแผนของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ภาค	กยผ. (ผง.)
๒	โครงการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔)	กยผ. (พย.)
๓	โครงการบูรณาการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อสนองความต้องการของประชาชนวัยแรงงานในระดับพื้นที่จังหวัด	สตป. (สภ.)
๔	โครงการ ศึกษาผลการดำเนินงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารจัดการแรงงานที่ไม่สัมฤทธิ์ผลในระดับพื้นที่	สตป. (สภ.)
๕	โครงการศึกษาทิศทางการย้ายถิ่นของแรงงานในระดับพื้นที่ของจังหวัดเพื่อกำหนดแผนงานโครงการที่สำคัญรองรับในการบริหารจัดการแรงงานอย่างมีคุณภาพ	สตป. (สภ.)
๖	โครงการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำรองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก	สรจ.ตาก
๗	โครงการสานพลังประชารัฐ ยกระดับศักยภาพกำลังคน ภาคการผลิต การค้า และภาคบริการรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐	สรจ. พระนครศรีอยุธยา
๘	โครงการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน	สรจ.สุพรรณบุรี
๙	โครงการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	สรจ.หนองคาย
๑๐	โครงการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาสาธารณสุข และสังคม กิจกรรมพัฒนาทักษะภาษาอาเซียนให้แก่แรงงานในระดับพื้นที่	สรจ.หนองคาย
๑๑	โครงการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาสาธารณสุขและสังคม กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ (ผู้สูงอายุ) ในระดับพื้นที่	สรจ.หนองคาย
๑๒	โครงการ smart labour	สรจ.ปราจีนบุรี
๑๓	โครงการบ่มเพาะบุคลากรในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและเพิ่มผลิตภาพแรงงาน	สพร ๑๑. สุราษฎร์ธานี
๑๔	โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตเตรียมแรงงานคุณภาพ	สรจ. พัทลุง
๑๕	โครงการส่งเสริมพัฒนาทักษะเพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมขาดแคลน	สรจ.ตรัง
๑๖	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในอนาคต	สรจ.ตรัง

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล (Quick Win)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	กศร. (คจ.)
๒	โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	กยผ. (พย.)
๓	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี	สรจ. เพชรบุรี
๔	โครงการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพเครือข่ายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานต่างด้าว	สรจ. สมุทรปราการ
๕	กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานต่างด้าว	สรจ. มุกดาหาร
๖	ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	สรจ.หนองคาย
๗	โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กิจกรรมจัดประชุมนายจ้าง/ลูกจ้างสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยง กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ประชาชนทั่วไป	สรจ.หนองคาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒
บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

เป้าประสงค์ ๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีขีดสมรรถนะสูงในการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม

๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๒.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณา-การข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕
๒.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕
๒.๓ จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๑๒๐ คน	๑๔๐ คน	๑๖๐ คน
๒.๔ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
๒.๕ คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ (ระดับกระทรวงแรงงาน)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐
๒.๖ ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนามาตรฐาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน	กศร. (วจ.)
๒	โครงการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการแรงงาน	กศร. (วจ.)
๓	โครงการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ	กศร. (วจ.)
๔	โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน	กศร. (วจ.)
๕	การจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด	กศร. (ศร.)
๖	จัดทำดัชนีเศรษฐกิจแรงงานและดัชนีความเชื่อมั่นด้านแรงงานระดับมหภาคและระดับประเทศ	กศร. (ศร.)
๗	โครงการจัดตั้งโครงข่ายข้อมูลด้านแรงงานจากระดับหมู่บ้านสู่ระดับประเทศ	สตป.(สภ.)
๘	โครงการจัดเรียงแฟ้มข้อมูลการดำเนินให้มีมาตรฐานเดียวทั้ง ๗๖ จังหวัด	สตป.(สภ.)
๙	โครงการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานแรงงานจังหวัดให้มีมาตรฐานการวิเคราะห์และประเมินผลให้มีมาตรฐานเพื่อรองรับเป็น big data	สตป.(สภ.)

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่งคง

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สตป. (สภ.)
๒	โครงการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน	สตป. (สภ.)
๓	โครงการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศของ สป. (๑๒ ระบบ)	ศทส. (พร.)
๔	โครงการบริหารจัดการระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (บำรุงรักษา)	ศทส. (พร.)
๕	โครงการพัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน (Labour Big Data Analytics) เพื่อการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ	ศทส. (พร.)
๖	บำรุงรักษาเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน(ระบบอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ต)	ศทส.(บค.)
๗	เช่าให้บริการสื่อสารและโทรคมนาคม	ศทส.(บค.)
๘	จ้างเหมาบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์รักษาความมั่นคงปลอดภัยและอุปกรณ์ประชุมสื่อสารทางไกลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ศทส.(บค.)
๙	โครงการจัดหาระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายความเร็วสูง	ศทส.(บค.)
๑๐	โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ศทส.(บค.)
๑๑	โครงการบำรุงรักษาระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	สตป.(ศบช.)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๒	โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้และ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา (อำเภอเทพา สะบ้าย้อย จะนะ นาทวี)	สตป.(สภ.)
๑๓	โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน	กศร.(วจ.)
๑๔	โครงการส่งเสริมการขยายบริการด้านแรงงานและข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานผ่านระบบออนไลน์แก่ประชาชนในระดับพื้นที่	สตป.(สภ.)
๑๕	โครงการจัดทำฐานข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงานจังหวัดชลบุรี	สรจ.ชลบุรี

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาบุคลากรในการใช้เทคเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารแรงงานในทุกระดับ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากร สป.รง.	ศทส. (ผส.)
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดทำแผนดิจิทัลและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมด้าน IT ของกระทรวงแรงงาน	ศทส. (ผส.)
๓	โครงการอบรมให้ความรู้การบริหารจัดการศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติและการใช้ประโยชน์ สู่การเป็น Provincial Big Data	ศทส. (ผส.)
๔	โครงการทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)	ศทส. (ผส.)
๕	โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)	ศทส. (ผส.)
๖	โครงการพัฒนาระบบรายงานผ่านระบบออนไลน์	สตป.(สภ.)

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (Quick Win)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน	สตป.
๒	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...	กบค. (อบ.)
๓	แผนพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร	กบค.(พบ.)
๔	แผนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	กบค.(พบ.)
๕	การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกลุ่มเป้าหมาย (สื่อสิ่งพิมพ์ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ e-magazine MOL,Infographic)	กผป.
๖	โครงการพัฒนากฎหมายเพื่อรองรับการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กม.
๗	การติดตาม เร่งรัด วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานตามแนวนโยบายยุทธศาสตร์และแผน	สตป.(วป.)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๘	การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด	สตป.(วป.)
๙	การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สตป.(วป.)
๑๐	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานจังหวัดให้เป็นหน่วยงานมีมาตรฐานการดำเนินงานในระดับประเทศ	สตป.(สภ.)
๑๑	โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงาน	กศร. (วจ.)
๑๒	โครงการอบรมหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (อปท. ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน ปร.ผู้สังเกตการณ์)	สปร. (ปร.)
๑๓	โครงการอบรมรองหัวหน้าแรงงานในต่างประเทศ (ทปษ. ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน ปร. ผู้สังเกตการณ์)	สปร. (ปร.)
๑๔	โครงการพัฒนาบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดอุดรธานี สังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดอุดรธานีและบูรณาการภารกิจของกระทรวงแรงงาน	สรจ.อุดรธานี

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน”	ศปท.
๒	โครงการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน	ศปท.
๓	โครงการจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	กบค. (อบ.)
๔	โครงการส่งเสริมบุคลากรของสำนักงานแรงงานจังหวัดและอาสาสมัครแรงงานให้มีความเป็นธรรมาภิบาลในการทำงาน	สตป. (สภ.)

กลยุทธ์ที่ ๒.๖ ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการกระทรวงแรงงานน่าอยู่ มุ่งสู่องค์กรสุขภาวะ	กบค. (บค.)
๒	โครงการสำรวจคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรกระทรวงแรงงาน	กบค. (บค.)
๓	โครงการส่งเสริมและขยายสวัสดิการแก่อาสาสมัครแรงงาน	สตป. (สภ.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

เป้าประสงค์ หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๓.๑ ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๔๒	ร้อยละ ๔๔
๓.๒ ร้อยละของการดำเนินงานในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕
๓.๓ รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน	๘๑๕,๕๗๘ บาท/คน/ปี	๘๓๘,๗๔๐ บาท/คน/ปี	๘๖๑,๙๐๒ บาท/คน/ปี
๓.๔ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมด้านบริการร่วมกับภาคีเครือข่าย	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (Quick Win)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	การประสาน สนับสนุน การปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ งบประมาณและรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา ข้อเสนอแนะของสำนักงานแรงงานจังหวัด	สตป. (สภ.)
๒	การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเชิงบูรณาการส่งเสริมความร่วมมือและติดตามการจัดบริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน	สตป. (สภ.)
๓	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การประชาสัมพันธ์เครือข่ายด้านแรงงาน	สตป. (สภ.)
๔	โครงการจัดตั้งบัณฑิตแรงงานประจำอำเภอ	สตป. (สภ.)
๕	โครงการบูรณาการงานของกระทรวงแรงงานเพื่อเร่งรัดช่วยเหลือครอบครัวแรงงานที่ยากจนในจังหวัด	สตป. (สภ.)
๖	โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	กยผ. (พย.)
๗	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ	กยผ. (พย.)
๘	โครงการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานเคลื่อนที่	สตป. (ศบช.)
๙	โครงการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	สตป. (ศบช.)
๑๐	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงาน (วัยใกล้เกษียณ) พึ่งตนอย่างพอเพียง	สรจ.พิษณุโลก

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๑	โครงการเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนจังหวัดนครสวรรค์	สรจ.นครสวรรค์
๑๒	โครงการพัฒนาขีดความสามารถของกลุ่มผู้ใช้แรงงานจังหวัดพิจิตร	สรจ.พิจิตร
๑๓	โครงการขยายผล TO BE NUMBER ONE	สรจ.พิจิตร
๑๔	ส่งเสริมการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ	สรจ.สมุทรปราการ
๑๕	อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมด้านแรงงานให้กับผู้ใกล้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ตลาดอาชีพ	สรจ.สมุทรปราการ
๑๖	โครงการณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ	สรจ.ปทุมธานี
๑๗	โครงการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานใหม่ในระดับอาชีวศึกษาก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	สรจ.สมุทรสาคร
๑๘	โครงการพัฒนาเครือข่าย To Be Number One สถานประกอบการ	สรจ.สมุทรสาคร
๑๙	โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร	สรจ.สมุทรสาคร
๒๐	โครงการเตรียมความพร้อมกำลังแรงงานรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน	สรจ.บึงกาฬ
๒๑	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขยายเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขยาเสพติดในสถานประกอบการ	สรจ. มุกดาหาร
๒๒	โครงการพัฒนาทักษะแรงงานร่วมกับสถานศึกษา	สรจ.มหาสารคาม
๒๓	โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (TO BE NUMBER ONE) ในสถานประกอบการ	สรจ.ศรีสะเกษ
๒๔	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบ (กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มสตรีแปรรูปปลาร้า บ้านดงตาดทอง ต.โพธิ์ศรี อ.ปรางค์กู่ จ.ศรีสะเกษ)	สรจ.ศรีสะเกษ
๒๕	โครงการเสริมสร้างสังคมผู้สูงอายุและผู้พิการให้มีอาชีพ มีงานทำและมีรายได้ที่มั่นคง	สรจ.ขอนแก่น
๒๖	ส่งเสริมการจ้างแรงงานประสบการณ์สูง	สรจ.ขอนแก่น
๒๗	การพัฒนาศักยภาพกลุ่มทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ	สรจ.ขอนแก่น
๒๘	โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถานประกอบการ	สรจ.นครราชสีมา
๒๙	โครงการส่งเสริมทักษะวิชาชีพตามความต้องการตลาดเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด	สรจ.ร้อยเอ็ด
๓๐	โครงการสานสร้างพลังประชารัฐด้านการยกระดับฝีมือให้แก่นักเรียนนักศึกษาสายอาชีพ จังหวัดร้อยเอ็ด	สรจ.ร้อยเอ็ด
๓๑	โครงการพัฒนาและส่งเสริมการค้า การลงทุนในกลุ่มจังหวัด	สรจ.ยโสธร
๓๒	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงาน	สรจ.อุบลราชธานี
๓๓	โครงการแรงงานสุขใจในวัยเกษียณ	สรจ.ชลบุรี
๓๔	โครงการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาอาชีวะเพื่อรองรับนิคมอุตสาหกรรมยางพาราและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	สรจ.สงขลา
๓๕	โครงการสานฝันพัฒนาอาชีพยกระดับคุณภาพชีวิตเพิ่มรายได้สู่ครอบครัว	สรจ.สงขลา

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้	สตป.(สภ.)
๒	การพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานและการสร้างตลาดแรงงานจังหวัดเชียงราย	สรจ.เชียงราย
๓	โครงการสานสร้างเครือข่ายด้านแรงงานในพื้นที่รองรับอุตสาหกรรมในอนาคต	สรจ.พัทลุง

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ คุ้มครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ	สปร. (ปร.)
๒	โครงการเผยแพร่และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	สปร. (ปร.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔
บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๔.๑ จำนวนแรงงานนอกระบบที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมมาตรา ๔๐	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน
๔.๒ จำนวนแรงงานนอกระบบแรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการ ได้รับการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนา	๔๐๐,๐๐๐ คน	๔๐๐,๐๐๐ คน	๔๐๐,๐๐๐ คน
๔.๓ จำนวนของแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	๑๐,๐๐๐ คน	๑๐,๐๐๐ คน	๑๐,๐๐๐ คน

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (Quick Win)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานพิการ	กยผ. (นสพ.)
๒	โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ (ชื่อเดิมโครงการพัฒนาการจัดการฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ)	กศร.(ศร.) ศทส. สรจ.
๓	โครงการพัฒนาการจัดการฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบระยะที่ ๒	ศทส.
๔	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานของหน่วยงานในระดับพื้นที่เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานนอกระบบให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	สตป. (สภ.)
๕	พัฒนาจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน งานประกันสังคมมุ่งให้ผลสัมฤทธิ์	สรจ.กาญจนบุรี
๖	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบจังหวัดร้อยเอ็ด	สรจ.ร้อยเอ็ด
๗	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด	สรจ.ร้อยเอ็ด
๘	โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ แรงงานพิการ	สรจ.อุดรธานี

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ บูรณาการส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการแรงงานสูงวัยเชียงใหม่ พัฒนาก้าวไกลสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน	สรจ.เชียงใหม่
๒	โครงการส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ	สรจ.สุโขทัย
๓	โครงการสร้างทางเลือกการทำงานให้กับผู้สูงอายุจังหวัดสุโขทัย	สรจ.สุโขทัย
๔	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุสู่ตลาดแรงงาน	สรจ.ตาก
๕	โครงการส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มทางเลือกการทำงานให้กับผู้สูงอายุ และคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการจังหวัดอุทัยธานี	สรจ.อุทัยธานี
๖	โครงการส่งเสริมอาชีพและคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุ	สรจ.พระนครศรีอยุธยา
๗	พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งและโอกาสในการประกอบอาชีพ	สรจ.ปทุมธานี
๘	โครงการส่งเสริมแรงงานนอกระบบให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	สรจ.สมุทรปราการ
๙	โครงการเสริมสร้างเมืองน่าอยู่สำหรับผู้สูงอายุเพชรบุรี	สรจ.เพชรบุรี
๑๐	โครงการพัฒนาด้านการศึกษานอกระบบ	สรจ.นครนายก
๑๑	โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้แรงงานนอกระบบจังหวัดนนทบุรี	สรจ.นนทบุรี
๑๒	โครงการพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	สรจ.ประจวบคีรีขันธ์
๑๓	โครงการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพประชาชนจังหวัดชัยนาท	สรจ.ชัยนาท
๑๔	โครงการเสริมสร้างศักยภาพแรงงานกลุ่มเฉพาะ	สรจ.ลพบุรี
๑๕	โครงการเสริมศักยภาพแรงงานนอกระบบให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีรองรับ THAILAND ๔.๐	สรจ.ขอนแก่น
๑๖	โครงการเสริมสร้างศักยภาพแรงงานนอกระบบจังหวัดบึงกาฬ	สรจ.บึงกาฬ
๑๗	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานกลุ่มทอผ้าพื้นเมืองบ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน	สรจ.เลย
๑๘	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้วย Digital Technology 4.0	สรจ.เลย
๑๙	โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (ฝึกอาชีพแรงงานนอกระบบภาคเกษตร)	สรจ.เลย
๒๐	โครงการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน (แรงงานนอกระบบ)	สรจ.หนองบัวลำภู
๒๑	โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้เข้มแข็ง	สรจ.ชัยภูมิ
๒๒	ส่งเสริมทักษะเพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพแก่แรงงานสูงอายุ	สรจ.ชัยภูมิ
๒๓	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับทักษะในการประกอบอาชีพและส่งเสริมการค้าการลงทุนและบริการ	สรจ.อำนาจเจริญ
๒๔	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุสู่ตลาดแรงงาน	สรจ.อำนาจเจริญ
๒๕	โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบให้มีรายได้ที่มั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี สู่สังคมเอื้ออาทรและสมานฉันท์มหาสารคาม	สรจ.มหาสารคาม
๒๖	โครงการส่งเสริมอาชีพ	สรจ.มหาสารคาม
๒๗	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชนให้ยั่งยืนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	สรจ.ยโสธร

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒๘	โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งและสุขภาวะในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ	สรจ.อุบลราชธานี
๒๙	โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพแรงงานสร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	สรจ.อุบลราชธานี
๓๐	โครงการพัฒนาและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบ	สรจ.สงขลา
๓๑	โครงการเสริมสร้างอาชีพ สร้างรายได้ชาวพังงา สู่เมืองน่าอยู่ และน่ายล	สรจ.พังงา
๓๒	โครงการสานฝันสร้างพลังเครือข่ายแรงงาน	สรจ.พังงา
๓๓	โครงการสร้างเครือข่ายยุวแรงงานในสถานศึกษา	สรจ.พังงา
๓๔	โครงการสร้างอาชีพสร้างรายได้ให้แก่แรงงานนอกระบบจังหวัดยะลา	สรจ.ยะลา
๓๕	โครงการนราแบ่งปัน สร้างโอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาสบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	สรจ.นราธิวาส
๓๖	พัฒนาแรงงานคุณภาพรองรับอุตสาหกรรมอาหาร การค้าและการบริการมาตรฐานฮาลาล	สรจ.ปัตตานี

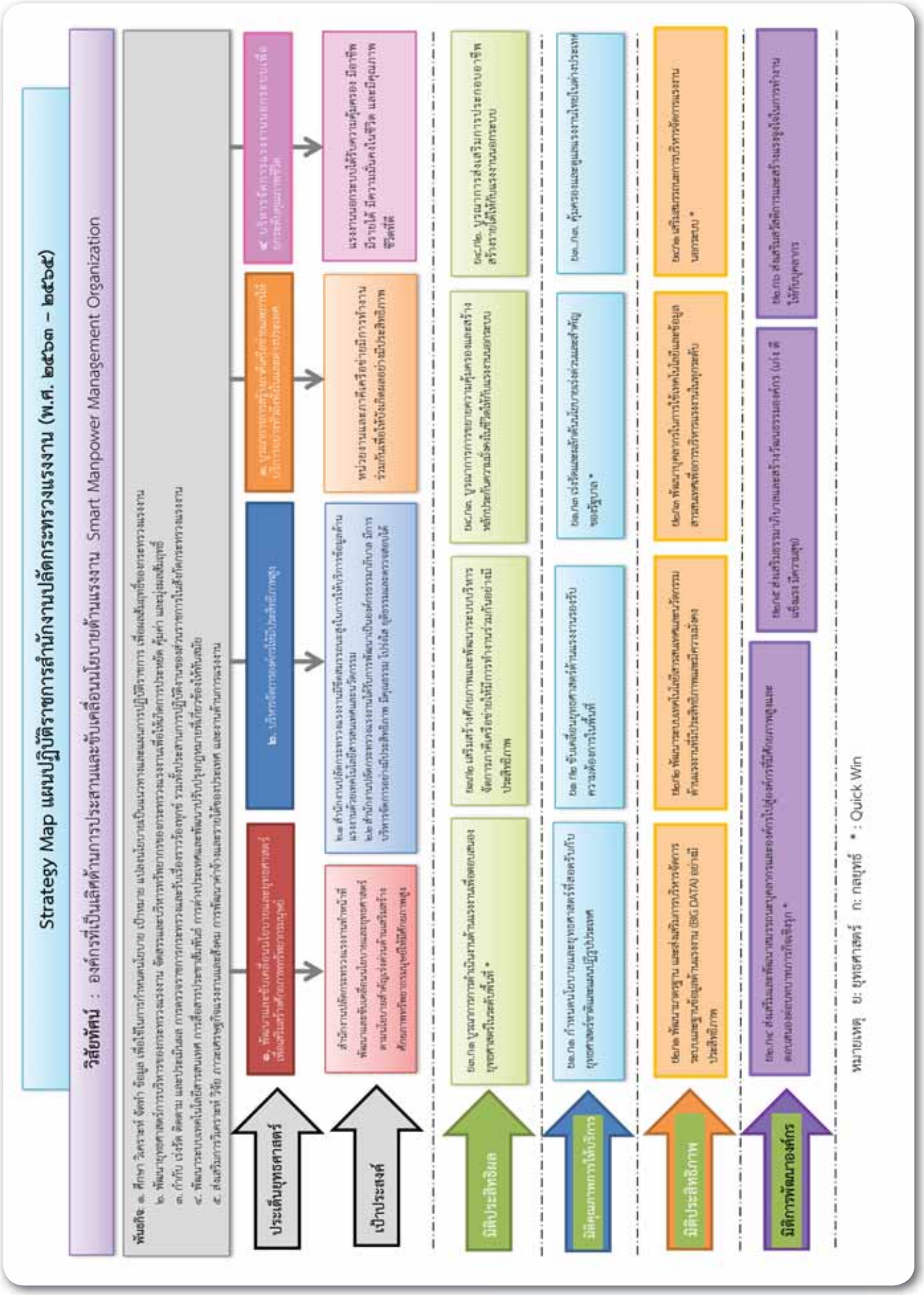
กลยุทธ์ที่ ๔.๓ บูรณาการการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่งคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	การศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างแบบ Part-time สำหรับผู้สูงอายุ	กศร. (คจ.)
๒	โครงการอาสาสมัครแรงงานขับเคลื่อนมาตรา ๔๐	สตป.(สภ.)
๓	โครงการเมืองลุง คนคุณภาพ (พัฒนาทุกช่วงวัย)	สรจ.พัทลุง

ทั้งนี้ การจัดทำแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ ได้วิเคราะห์การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ตามหลักการ Balance Scorecard (BSC) ใน ๔ มิติ ได้แก่

๑. มิติด้านการเงิน หมายถึง มิติด้านประสิทธิผล
๒. มิติลูกค้า หมายถึง มิติคุณภาพด้านการให้บริการ
๓. มิติการเรียนรู้และพัฒนา หมายถึง มิติด้านการจัดการ
๔. มิติด้านกระบวนการภายใน หมายถึง มิติประสิทธิภาพ

การใช้แผนที่ยุทธศาสตร์จะทำให้เห็นความเชื่อมโยงของกลยุทธ์ที่สำคัญ ซึ่งมีการเชื่อมโยงจากมิติด้านการจัดการองค์กรซึ่งเป็นมิติที่ผลักดันส่งเสริมให้กลยุทธ์ด้านกระบวนการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันสามารถดำเนินการผลักดันกลยุทธ์คุณภาพในการบริการจนทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ กล่าวคือ ทำให้มิติของการให้บริการมีคุณภาพและผลักดันเชื่อมโยงให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งทำให้เป้าหมายสุดท้ายของยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map) ปรากฏดังนี้ (รายละเอียดของแผนที่ยุทธศาสตร์ Strategy Map)


Strategy Map แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)
วิสัยทัศน์ : องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน Smart Manpower Management Organization
พันธกิจ
ประเด็นยุทธศาสตร์
เป้าประสงค์
มิติประสิทธิผล
มิติคุณภาพการให้บริการ
มิติประสิทธิภาพ
มิติการพัฒนาองค์กร
หมายเหตุ ย: ยุทธศาสตร์ ก: กลยุทธ์ *: Quick Win

แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์ : องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน Smart Manpower Management Organization

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์
๑. อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย IMD
๒. จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ
๓. จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายด้านแรงงาน

พันธกิจ
๑. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
๒. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิด การประหยัด คุ้มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์
๓. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
๕. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และงานด้านการแรงงาน

ค่านิยมหลัก (Core Values): BEST (B = **Belief** ความหมาย เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร E = **Effectiveness** ความหมาย ทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ S = **Strategy** ความหมาย มียุทธศาสตร์ในการทำงาน T = **Teamwork** ความหมาย ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าประสงค์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนด้านเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง

ตัวชี้วัด
๑. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
๒. จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ
๓. ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น
๔. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

กลยุทธ์
๑. กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ
๒. ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่
๓. เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล *

ตัวอย่างโครงการ
๑. โครงการทบทวนจัดทำแผนในระดับต่างๆ
๒. โครงการขับเคลื่อนแผนระดับต่างๆ สู่การปฏิบัติ
๓. การดำเนินงานความร่วมมือตามพันธกิจในฐานะสมาชิก ILO
๔. การวางแผนและจัดทำแผนงานและงบประมาณ
๕. การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
๖. โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
ฯลฯ

หมายเหตุ * : Quick Win

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

เป้าประสงค์ ๒.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีจิตสำนึกและมุ่งเน้นการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยองค์ความรู้ด้านสารสนเทศและนวัตกรรม
๒.๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้

ตัวชี้วัด
๑. ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน
๒. ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)
๓. จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
๔. ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล
๕. คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ (ระดับกระทรวงแรงงาน)
๖. ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล

กลยุทธ์
๑. พัฒนามาตรฐาน และส่งเสริมการบริหารจัดการสนเทศและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง
๓. พัฒนาบุคลากรในการใช้องค์ความรู้และข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารแรงงานในทุกระดับ
๔. ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก *
๕. ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (มั่ง คั่ง แข็งแรง มีความสุข)
๖. ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร

ตัวอย่างโครงการ
๑. โครงการเชื่อมประสานฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน
๒. โครงการปรับปรุงระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ
๓. โครงการพัฒนา Mobile Application บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน
๔. โครงการพัฒนาระบบติดตามการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ของประชาชน ณ ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน
ฯลฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการด้านสวัสดิการในและต่างประเทศ

เป้าประสงค์ หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด
๑. ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพ มีงานทำ
๒. ร้อยละของการดำเนินงานในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ
๓. รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน
๔. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมด้านบริการร่วมกับภาคีเครือข่าย

กลยุทธ์
๑. บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ *
๒. เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. คุ้มครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ

ตัวอย่างโครงการ
๑. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
๒. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้
๓. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงานอาสาสมัครแรงงานระดับภูมิภาค
๔. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ
๕. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ
ฯลฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัด
๑. จำนวนแรงงานนอกระบบที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม มาตรา ๔๐
๒. จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการ ได้รับการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนา
๓. จำนวนของแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

กลยุทธ์
๑. เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ *
๒. บูรณาการส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ
๓. บูรณาการการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ

ตัวอย่างโครงการ
๑. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานพิการ
๒. โครงการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ
๓. การสร้างและพัฒนาเครือข่าย/กลไกแรงงานนอกระบบ
๔. โครงการศาสตร์พระราชาพัฒนาแรงงานนอกระบบ
๕. โครงการพัฒนาและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบ
๖. โครงการสร้างทางเลือกการทำงานให้กับผู้สูงอายุ
ฯลฯ

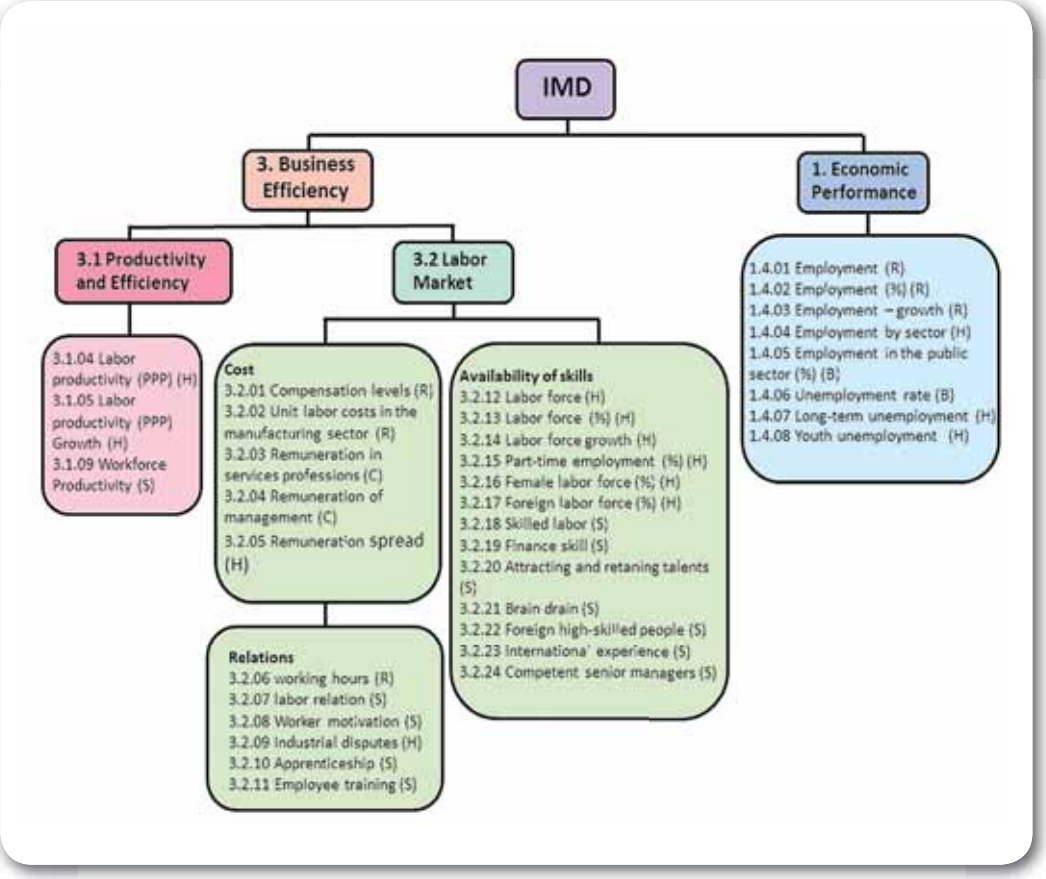
รายละเอียดและคำอธิบายตัวชี้วัด (KPI Template)

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ ๑ อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย IMD

หน่วยวัด : ผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย International Institute for Management Development หรือ IMD

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : IMD ได้กำหนดเกณฑ์ชี้วัดด้านแรงงานใน ๒ หมวดหลัก จำนวนรวม ๓๕ ตัว ได้แก่ หมวดประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ (Business Efficiency) ซึ่งเกี่ยวกับตลาดแรงงานใน ๒ ประเด็นย่อย ได้แก่ ประเด็นด้านผลิตภาพและประสิทธิภาพ (Productive and Efficiency) โดยเกณฑ์ชี้วัดเกี่ยวข้องกับด้านตลาดแรงงาน จำนวน ๓ ตัว จากทั้งหมด ๑๒ ตัว และประเด็นด้านตลาดแรงงาน (Labour Market) จำนวน ๒๔ ตัว ประกอบด้วย ด้านต้นทุน (Cost) ๕ ตัว ด้านความสัมพันธ์ (Relations) ๖ ตัว และด้านทักษะฝีมือ (Skills) ๑๓ ตัว และหมวดเศรษฐกิจ (Economic Performance) ซึ่งได้แก่ ประเด็นด้านการจ้างงาน (Employment) จำนวน ๘ ตัว



ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย IMD	สูงขึ้นกว่าอันดับที่ได้รับในปี ๒๕๖๒	สูงขึ้นกว่าอันดับที่ได้รับในปี ๒๕๖๓	สูงขึ้นกว่าอันดับที่ได้รับในปี ๒๕๖๔

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานภาครัฐและเอกชนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หอการค้าไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง เป็นต้น

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ ๒ จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ

หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาเทคโนโลยีชั้นสูง

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : แรงงานฝีมือคุณภาพหมายถึงผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทุกระดับ (ระดับ ๑, ๒ และ ๓) ทั้งที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการทดสอบเองและที่ส่งเสริมให้ภาครัฐและเอกชนดำเนินการทดสอบฯ และให้หมายรวมถึงผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เป็นเทคโนโลยีชั้นสูงทั้งที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเองและที่ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๕

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน

แหล่งข้อมูล : ผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ ๓ จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายด้านแรงงาน

หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับการตรวจคุ้มครองตามกฎหมายด้านแรงงาน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : แรงงานในระบบ หมายถึง แรงงานที่ทำงานในระบบการจ้างงาน มีรายได้ประจำ และได้รับการคุ้มครองและสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับการตรวจคุ้มครองตามกฎหมายด้านแรงงาน	๙๔๙,๐๐๐ คน	๙๙๙,๐๐๐ คน	๑,๐๔๙,๐๐๐ คน

แหล่งข้อมูล : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด / สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑
พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ตัวชี้วัด ๑.๑ ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{มาตรการหรือกิจกรรมที่ถูกนำไปสู่การปฏิบัติ} \times ๑๐๐}{\text{มาตรการหรือกิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการ}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พิจารณาจากการประเมินความสำเร็จตามยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ ซึ่งมีการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในแต่ละปีงบประมาณ โดยการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงกับมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ เป็นเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ระดับที่ ๑	ร้อยละ ๖๕ ของมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ถูกนำไปสู่การปฏิบัติ
ระดับที่ ๒	ร้อยละ ๗๐ ของมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ถูกนำไปสู่การปฏิบัติ
ระดับที่ ๓	ร้อยละ ๗๕ ของมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ถูกนำไปสู่การปฏิบัติ
ระดับที่ ๔	ร้อยละ ๘๐ ของมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ถูกนำไปสู่การปฏิบัติ
ระดับที่ ๕	ร้อยละ ๘๕ ของมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ถูกนำไปสู่การปฏิบัติ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	ระดับที่ ๕ (ร้อยละ ๘๕)	ระดับที่ ๕ (ร้อยละ ๘๕)	ระดับที่ ๕ (ร้อยละ ๘๕)

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงยุติธรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สตช.) กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการท่องเที่ยว กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรมศุลกากร กองทัพเรือ ฯลฯ

ตัวชี้วัด ๑.๒ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย ตามพันธกรณีและ ความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

หน่วยวัด : จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ข้อเสนอเชิงนโยบาย หมายถึง ข้อเสนอที่กระทรวงแรงงานดำเนินการในฐานะประเทศสมาชิก ภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ เช่น การเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศการเจรจาภายใต้กรอบทวิภาคีกับประเทศคู่ความร่วมมือ เป็นต้น

พันธกรณี หมายถึง พันธกิจที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามในฐานะประเทศสมาชิก หรือการดำเนินการภายใต้ข้อตกลงระหว่างประเทศต่างๆ

ความร่วมมือด้านแรงงาน หมายถึง ความร่วมมือกับประเทศคู่เจรจาหรือองค์กรระหว่างประเทศเฉพาะประเด็นด้านแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ	๔ ข้อ	๔ ข้อ	๔ ข้อ

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด ๑.๓ ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$N_i + \frac{(N_i x 15)}{100}$$

แรงงานรวม

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : สาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายถึง สาขาอาชีพที่คณะกรรมการค่าจ้างเห็นชอบให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

N_i หมายถึง จำนวนสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในปีงบประมาณ

$\frac{(N_i x 15)}{100}$ หมายถึง จำนวนสาขาอาชีพที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๕ ต่อปี

ค่าเป้าหมาย : จำนวนสาขาอาชีพที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๕ ต่อปี

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น	N_1 = $N + \frac{(Nx15)}{100}$	N_2 = $N_1 + \frac{(N_1x15)}{100}$	N_3 = $N_2 + \frac{(N_2x15)}{100}$

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด ๑.๔ ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ประจำปีงบประมาณ .... ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กฎหมายกำหนด}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ....}} \times ๑๐๐$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. แรงงาน หมายถึง แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

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

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕

เงื่อนไข : แรงงานจะต้องยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ มีสถานะกฎหมายเป็นลูกจ้างในวันที่สำรวจและนายจ้างได้ว่าจ้างให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งงาน ลักษณะงานตามที่ผ่านการทดสอบ

แหล่งข้อมูล : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานประกันสังคม/กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒
บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

ตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

หน่วยวัด : ระดับ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : พิจารณาผลสำเร็จจากระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลข่าวสารสนเทศด้านแรงงาน (ระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ) เทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจัดส่งข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่จะนำมาบูรณาการจากข้อมูลรายทะเบียนและข้อมูลสถิติจากหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ข้อมูลการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน/การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การพัฒนาฝีมือแรงงานและการสอบ ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เป็นต้น ๒. สำนักงานประกันสังคม ได้แก่ ข้อมูลผู้ประกันตน ข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการ ข้อมูลการใช้บริการและจ่ายสิทธิประโยชน์ทดแทน ๗ กรณี ข้อมูลการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการเป็นต้น ๓. กรมการจัดหางาน ได้แก่ ตำแหน่งงานว่าง การสมัครงาน การบรรจุงานแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จำนวนแรงงานต่างด้าว จำนวนผู้ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เป็นต้น ๔. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ ข้อมูลการคุ้มครองแรงงาน ข้อมูลจากการยื่นคำร้องข้อมูลการแก้ไขปัญหาแรงงานสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายและข้อมูลการคุ้มครองความปลอดภัย ข้อมูลการตรวจแรงงานองค์กรนายจ้าง/ลูกจ้าง และข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เป็นต้น ๕. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ข้อมูลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน ข้อมูลการสำรวจค่าใช้จ่ายแรงงานแรกเข้า ผลสำรวจข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้และ ๔ อำเภอในจังหวัดสงขลา และข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เป็นต้น
๒	มีการเชื่อมโยงข้อมูลที่นำเข้าระบบตามกำหนดแล้วเสร็จและมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
๓	มีการทดสอบการใช้งานตามที่กำหนดและใช้งานฐานข้อมูลสำหรับการบริหาร และระบบมีความปลอดภัยใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง

๔	มีการปรับปรุงข้อมูลเป็นปัจจุบันแต่ไม่ครบทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
๕	มีการปรับปรุงข้อมูลเป็นปัจจุบันได้ครบทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

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

แหล่งข้อมูล : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด ๒.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

หน่วยวัด : ระดับ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : พิจารณาผลสำเร็จจากระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบสารสนเทศเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าถึงหรือผู้เข้าใช้ระบบ ICT ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐
๒	ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าถึงหรือผู้เข้าใช้ระบบ ICT ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐
๓	ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าถึงหรือผู้เข้าใช้ระบบ ICT ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๔	ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าถึงหรือผู้เข้าใช้ระบบ ICT ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๕	ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าถึงหรือผู้เข้าใช้ระบบ ICT ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ ICT	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕

แหล่งข้อมูล : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๒.๓ จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : -

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๑๒๐ คน	๑๔๐ คน	๑๖๐ คน

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๒.๔ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับธรรมาภิบาลที่ได้รับการตอบสนองภายใน ๗ วันทำการ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับธรรมาภิบาลทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ข้อร้องเรียน หมายถึง ประเด็นปัญหาด้านธรรมาภิบาลที่ประชาชน (มีตัวตน ชื่อ ที่อยู่ ชัดเจน) ข้าราชการ สถาบันต่างๆ องค์กรเอกชน องค์กรอิสระ หน่วยงานราชการอื่นๆ และเว็บไซต์ต่างๆ ส่งเรื่องร้องเรียนถึงกระทรวงแรงงาน เพื่อขอให้พิจารณาดำเนินการช่วยเหลือแก้ไขปัญหา

การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน หมายถึง การแจ้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นและส่งเรื่องให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการหรือแก้ไข ภายใน ๗ วันทำการ

ค่าเป้าหมาย :

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

แหล่งข้อมูล : การร้องเรียน/ร้องทุกข์ด้วยตนเอง ด้วยหนังสือร้องเรียน/ร้องทุกข์ทางเว็บไซต์ จากการประสานจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักตรวจและประเมินผล)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๒.๕ คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : ร้อยละของทุกส่วนราชการเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และผ่านเกณฑ์ ๘๐ คะแนนขึ้นไป ร้อยละ ๘๐

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Intergrity and Transparency Assessment – ITA) หมายถึง ดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐรวมกับ การประเมินคุณธรรมการดำเนินงาน โดยมีสำนักงาน ป.ป.ท. ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ในการประเมิน ITA เพื่อมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐได้นำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งความพยายามในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทยให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล อันจะส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชั่น (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น

ดัชนีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

๑. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)
๒. ดัชนีความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability Index)
๓. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Fee Index)
๔. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (IntegrityCulture Index)
๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work IntegrityIndex)

เกณฑ์การประเมินผล มีค่าคะแนน ๐-๑๐๐ คะแนน โดยเกณฑ์การให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๘๐ – ๑๐๐ คะแนน = ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงมาก
๖๐ – ๗๙.๙๙ คะแนน = ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูง
๔๐ – ๕๙.๙๙ คะแนน = ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานปานกลาง
๒๐ – ๓๙.๙๙ คะแนน = ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำ
๐ – ๑๙.๙๙ คะแนน = ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำมาก

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ (ระดับกระทรวงแรงงาน)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐

แหล่งข้อมูล : สำนักงาน ป.ป.ช.

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๒.๖ ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : เป็นผลจากการดำเนินการ ๒ แนวทางคือ

แนวทางที่ ๑ : ออกแบบสำรวจสอบถามและสำรวจความคิดเห็น โดยใช้ฐานข้อมูลจากแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน (สำรวจ ๒ ครั้ง) ได้แก่ นโยบายด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม และ นโยบายด้านสังคม กฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม

แนวทางที่ ๒ : การจัดทำโพลสำรวจความคิดเห็น เนื่องจากข้อสั่งการของรัฐบาลบางเรื่องมีความสำคัญ และต้องการทราบผลการชี้แจงอย่างเร่งด่วน ว่าประชาชนมีข้อคิดเห็นต่อเรื่องดังกล่าวอย่างไร

ทั้งนี้ อาจมีการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและวิธีการวัดตามความเหมาะสมของสถานการณ์แต่ละปี ขึ้นอยู่กับดุลพินิจสำนักงาน ก.พ.ร.และบันทึกข้อตกลงตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสำนักงาน ก.พ.ร.

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕

แหล่งข้อมูล : กรมประชาสัมพันธ์

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเผยแพร่ประชาสัมพันธ์)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

ตัวชี้วัด ๓.๑ ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด:

$$\frac{\text{จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือ ฝึกอาชีพมีงานทำ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือ ฝึกอาชีพ}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ผู้สูงอายุ (บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปี ขึ้นไป มีสัญชาติไทย) ที่ได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำและ/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 : -

ตัวชี้วัด ๓.๒ ร้อยละของการดำเนินงานในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : การดำเนินงานในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินภารกิจของหน่วยงานด้วยการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานนอกสังกัดในรูปแบบต่างๆ เช่น การมีข้อตกลงร่วม/การปฏิบัติร่วม/การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วม/การให้บริการร่วม/การปรับปรุงงานบริการประชาชน/การให้บริการรับเรื่องร้องทุกข์ ซึ่งต้องอาศัยการประสานความร่วมมือ การปรับปรุงกระบวนงานให้เอื้อต่อการบริการของหน่วยงาน หรือการได้รับรางวัลในความสำเร็จภายใต้ภารกิจขององค์กรจากการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละของการดำเนินงานในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕

แหล่งข้อมูล : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่มีการดำเนินงานในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๓.๓ รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน

หน่วยวัด : บาท/คน/ปี

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : คำนวณจาก Growth Rate ซึ่งประมาณค่าโดยวิธี Moving Average โดยใช้ข้อมูลในการคำนวณจากตาราง EC_EI_018 : เครื่องชี้วัดสถานการณ์ด้านแรงงาน ของธนาคารแห่งประเทศไทย

ตารางการคำนวณ Growth Rate							
รายละเอียด	ปี ๒๕๕๒	ปี ๒๕๕๓	ปี ๒๕๕๔	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘
แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ (คน)	๑๔๗,๗๑๑	๑๔๓,๗๙๕	๑๔๗,๖๒๓	๑๓๔,๑๐๑	๑๓๐,๕๑๑	๑๑๙,๕๒๙	๑๑๗,๒๙๑
รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยใน ตปท (ล้านบาท)	๖๖,๔๐๔	๗๒,๘๐๑	๘๕,๘๔๓	๘๘,๑๖๔	๘๘,๐๔๗	๙๐,๖๓๘	๘๓,๑๖๑
ค่าเฉลี่ย บาท/คน/ปี	๔๔๙,๕๕๔	๕๐๖,๒๘๓	๕๘๑,๕๐๒	๖๕๗,๔๔๕	๖๗๔,๖๓๓	๗๕๘,๒๙๓	๗๐๙,๐๑๔
ผล Growth Rate = (ปีปัจจุบัน - ปีอดีต) / ปี อดีต x ๑๐๐%	๑๕%	๑๒.๖๑%	๑๔.๘๕%	๑๓.๐๕%	๒.๖๑%	๑๒.๔๐%	-๖.๔๙%

แหล่งข้อมูล : ธนาคารแห่งประเทศไทย

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ หมายถึง จำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยวิธีการดังนี้

๑.๑ RE-ENTRY หมายถึง การแจ้งการเดินทางกลับออกไปทำงานต่างประเทศของคนหางานที่เดินทางกลับประเทศไทยเป็นการชั่วคราว

๑.๒ กรมการจัดหางานจัดส่ง หมายถึง บริการของกรมการจัดหางานที่ส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ต้องเสียค่าใช้บริการนอกจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น

๑.๓ นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน หมายถึง นายจ้างในประเทศไทยที่มีบริษัทในเครืออยู่ในต่างประเทศหรือประมูลงานในต่างประเทศได้

๑.๔ นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน หมายถึง นายจ้างในประเทศมีความประสงค์จะส่งลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการของนายจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศไม่เกิน ๔๕ วัน หรือเกิน ๔๕ วัน

๑.๕ บริษัทจัดหางานจัดส่ง หมายถึง การไปทำงานต่างประเทศโดยใช้บริการของบริษัทจัดหางาน จะต้องเป็นบริษัทที่จดทะเบียนและได้รับใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

๒. รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ เป็นข้อมูลอย่างเป็นทางการ จากระบบการรายงานธุรกรรมต่างประเทศ (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	๘๑๕,๕๗๘ บาท/คน/ปี	๘๓๘,๗๔๐ บาท/คน/ปี	๘๖๑,๙๐๒ บาท/คน/ปี

หมายเหตุ : คำนวณและประมาณค่าเป้าหมาย โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แหล่งข้อมูล : เว็ปไซต์ธนาคารแห่งประเทศไทย
http://www2.bot.or.th/statistics/ReportPage.aspx?reportID=111&language=th

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ)
หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด ๓.๔ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมด้านบริการร่วมกับภาคีเครือข่าย

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : กิจกรรมด้านบริการร่วมกับภาคีเครือข่าย หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินกิจกรรมด้านบริการร่วมกับภาคีเครือข่ายในรูปแบบต่างๆ เช่น ร่วมกับสถานประกอบการให้บริการด้านการจัดหางาน/กิจกรรมให้บริการตรวจเช็คสภาพรถยนต์ รถจักรยานยนต์ช่วงเทศกาล/กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ทั่วไป/กิจกรรมให้ความรู้เรื่องยาเสพติด

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมด้านบริการร่วมกับภาคีเครือข่าย	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕

แหล่งข้อมูล : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่มีกิจกรรมด้านบริการร่วมกับภาคีเครือข่าย

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔
บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ตัวชี้วัด ๔.๑ จำนวนแรงงานนอกระบบที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมมาตรา ๔๐

หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานนอกระบบที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมมาตรา ๔๐

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ผู้อยู่ภายใต้ประกันสังคมมาตรา ๔๐ หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบอาชีพอิสระ เช่น รับจ้าง เกษตรกรรม ค้าขาย ฯลฯ และ ไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ หรือ ตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ ที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ เพื่อได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
จำนวนแรงงานนอกระบบที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมมาตรา ๔๐	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน

แหล่งข้อมูล : สำนักงานประกันสังคม กองนโยบายและแผนงาน กลุ่มงานนโยบายและแผน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานประกันกระทรวงแรงงาน (สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่าย และประสานภูมิภาค)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด
สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/
สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขา

ตัวชี้วัด ๔.๒ จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการได้รับการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนา

หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการได้รับการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนา

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำ มีรายได้ที่ได้รับความคุ้มครองแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒ และ ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ และผู้ที่ไม่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายประกันสังคม ได้แก่

๑. กลุ่มที่ทำงานรับจ้าง มีรายได้ประจำ หรือไม่ประจำ เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับจ้างทำของ รับจ้างตามฤดูกาล คนรับใช้/คนทำงานบ้าน ฯลฯ

๒. กลุ่มงานประกอบอาชีพอิสระ คนขับรถรับจ้าง เกษตรกร แม่ค้า หาบเร่ แผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างซ่อม เจ้าของร้านขายของชำขนาดเล็ก ฯลฯ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
จำนวนแรงงานนอกระบบ **แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการได้รับการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนา**	๔๐๐,๐๐๐ คน	๔๐๐,๐๐๐ คน	๔๐๐,๐๐๐ คน

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด ๔.๓ จำนวนของแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำ มีรายได้ที่ได้รับความคุ้มครองแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒ และ ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ และผู้ที่ไม่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายประกันสังคม ได้แก่

๑. กลุ่มที่ทำงานรับจ้าง มีรายได้ประจำ หรือไม่ประจำ เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับจ้างทำของ รับจ้างตามฤดูกาล คนรับใช้/คนทำงานบ้าน ฯลฯ
๒. กลุ่มงานประกอบอาชีพอิสระ คนขับรถรับจ้าง เกษตรกร แม่ค้า หาบเร่ แผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างซ่อม เจ้าของร้านขายของชำขนาดเล็ก ฯลฯ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
จำนวนของแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	๑๐,๐๐๐ คน	๑๐,๐๐๐ คน	๑๐,๐๐๐ คน

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด)
หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด)
หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

บทที่ ๕

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้
แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

เพื่อให้เกิดการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและบรรลุวิสัยทัศน์ของแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้ร่วมกันกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ค่าเป้าหมาย เพื่อใช้ประโยชน์และเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี และให้ความสำคัญกับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งได้กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบหลักและหน่วยงานรับผิดชอบรองไว้ รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) มีรายละเอียดตามตารางดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	จำนวนโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	**๓๖**	**๓๘๓,๒๗๑,๒๔๖**
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ	๑๓	๕๕,๖๕๒,๓๔๓
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่	๑๖	๒๗๓,๕๙๔,๘๔๘
กลยุทธ์ที่ ๑.๓ เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล (Quick Win)	๗	๕๔,๐๒๔,๐๕๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง	**๕๑**	**๘๑๕,๔๖๒,๐๒๒**
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนามาตรฐาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ	๙	๓๐๑,๒๓๑,๖๖๕
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง	๑๕	๓๔๒,๒๙๘,๗๙๕
กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาบุคลากรในการใช้เทคเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารแรงงานในทุกระดับ	๖	๓๐,๐๙๐,๙๐๐
กลยุทธ์ที่ ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (Quick Win)	๑๔	๙๘,๙๓๒,๗๖๒
กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข)	๔	๓๘,๖๙๖,๔๐๐
กลยุทธ์ที่ ๒.๖ ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๓	๔,๒๑๑,๕๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ	**๔๐**	**๒,๐๐๐,๘๙๖,๔๐๕**
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (Quick Win)	๓๕	๑,๖๖๕,๐๕๙,๒๐๕
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	๓	๓๒๒,๖๓๗,๒๐๐
กลยุทธ์ที่ ๓.๓ คุ้มครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ	๒	๑๓,๒๐๐,๐๐๐

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	จำนวน โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	**๔๗**	**๔๑๒,๒๐๒,๑๑๓**
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (Quick Win)	๘	๓๑๑,๔๖๘,๕๕๓
กลยุทธ์ที่ ๔.๒ บูรณาการส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ	๓๖	๙๙,๗๓๓,๕๖๐
กลยุทธ์ที่ ๔.๓ บูรณาการ การขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ	๓	๑,๐๐๐,๐๐๐
รวมทั้งสิ้น	**๑๗๔**	**๓,๖๑๑,๘๓๑,๗๘๖**

โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังคนไทย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
ส่วนกลาง																			
๑	การวางแผนและจัดทำแผนงานและงบประมาณ			๖ เรื่อง	๒,๙๖๓,๔๐๐	๒ เรื่อง	๘๙๖,๖๐๐	๒ เรื่อง	๑๒๐,๕๐๐	๒ เรื่อง	๑๖๖,๖๐๐	ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	กรม (ผง.)	หน่วยงานในสังกัด ก.ร. และหน่วยงานในสังกัด สป.รง.	ส.ร.	๒๐	๔	๙	
	๑.๑ ระดับกระทรวงแรงงาน	จำนวนแผนงานและงบประมาณของกระทรวงแรงงาน	ส่วนกลาง	๓ เรื่อง	๑,๖๕๖,๔๐๐	๑ เรื่อง	๕๖๐,๖๐๐	๑ เรื่อง	๕๕๖,๔๐๐	๑ เรื่อง	๕๔๐,๐๐๐								
	๑.๒ ระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	จำนวนแผนงานและงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ส่วนกลาง	๓ เรื่อง	๑,๓๑๗,๕๐๐	๑ เรื่อง	๓๕๐,๖๐๐	๑ เรื่อง	๓๐๗,๖๐๐	๑ เรื่อง	๓๗๖,๙๐๐								
๒	โครงการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	จำนวนแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ส่วนกลาง	๓ แผน	๑,๙๕๗,๕๐๐	๑ แผน	๑,๖๕๗,๕๐๐	๑ แผน	๑,๖๕๗,๕๐๐	๑ แผน	๑,๖๕๗,๕๐๐	ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	กรม (พร.)	หน่วยงานในสังกัด สป.รง.	ส.ร.	๑๑	๑	๑	
๓	โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจและมีทิศทางการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	ส่วนกลาง	๓ ครั้ง	๑,๖๓๓,๔๐๐	๑ ครั้ง	๕๕๖,๔๐๐	๑ ครั้ง	๕๕๖,๔๐๐	๑ ครั้ง	๕๕๖,๔๐๐	ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	กรม (พย.)		ส.ร.	๑๑	๔	๓	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังแรงงานไทย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๔	การประชุมในกรอบทวิภาคี	การเข้าร่วมการประชุมภายใต้กรอบ MOU ด้านแรงงาน/และพิธีการเยี่ยมคารวะ/หารือผู้บริหารระดับสูงกระทรวงแรงงานและรัฐมนตรีต่างชาติ	ส่วนกลาง/ต่างประเทศ	๓ ครั้ง	๒,๖๐๐,๐๐๐	๑ ครั้ง	๔๐๐,๐๐๐	๑ ครั้ง	๔๐๐,๐๐๐	๑ ครั้ง	๑,๐๐๐,๐๐๐		สปร. (วท.)		๒.ค.	๒	๔	๒	
๕	การดำเนินงานความร่วมมือความพันธกิจในฐานะสมาชิก ILO	การสนับสนุนโครงการความร่วมมือกับ ILO และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการให้สัตยาบันและดำเนินตามอนุสัญญา ILO	ส่วนกลาง	๓ ครั้ง	๒,๔๐๐,๐๐๐	๑ ครั้ง	๔๐๐,๐๐๐	๑ ครั้ง	๔๐๐,๐๐๐	๑ ครั้ง	๔๐๐,๐๐๐		สปร. (วท.)		๒.ค.	๒	๔	๒	
๖	ส่งเสริมการดำเนินงานความพันธกิจในฐานะสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	โครงการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำรายงานฉบับแรกของอนุสัญญาและพิธีสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ส่วนกลาง	๔ ครั้ง	๖,๐๐๐,๐๐๐	๑ ครั้ง (ก.พ.1,มี.ย.), (ก.ค.)	๒,๐๐๐,๐๐๐	๑ ครั้ง (ก.พ.1,มี.ย.), (ก.ค.)	๒,๐๐๐,๐๐๐	๑ ครั้ง (ก.พ.1,มี.ย.), (ก.ค.)	๒,๐๐๐,๐๐๐		สปร (วท.)		ส.ร.	๒	๔	๒	โครงการ (เพิ่มเติม)
		โครงการสัมมนาโครงการเชิงวิชาการเรื่อง มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว	ส่วนกลาง	๑๐๐ คน	๑๕๐,๐๐๐	๑๐๐ คน	๕๐,๐๐๐	๑๐๐ คน	๕๐,๐๐๐	๑๐๐ คน	๕๐,๐๐๐		สปร (วท.)		ส.ร.	๒	๔	๒	
๗	การส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี	การประชุมระดับสูงด้านแรงงานและการประชุมระดับวิชาการระหว่างประเทศไทยกับสหภาพพม่า	ส่วนกลาง/ภูมิภาค/ต่างประเทศ	๑,๒๐๔ คน	๑๐๐,๐๐๐	๖๐๐ คน (๑ ครั้ง)	๑๐๐๐๐๐	๔ คน (๑ ครั้ง)	๔๐๐,๐๐๐	๖๐๐ คน (๑ ครั้ง)	๑๐๐๐๐๐		สปร (วท.)		ส.ร.	๒	๔	๒	โครงการ (เพิ่มเติม)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๔	โครงการความร่วมมือภายใต้กรอบพหุภาคี	จำนวนโครงการความร่วมมือภายใต้กรอบพหุภาคี	ต่างประเทศ	๑๑ เรื่อง	๔,๙๘๐,๐๐๐	๓ เรื่อง	๒,๐๐๐,๐๐๐	๔ เรื่อง	๑,๙๘๐,๐๐๐	๔ เรื่อง	๑,๕๐๐,๐๐๐		สกว. (องค์การมหาชน)						
	๑) การประชุมระดับรัฐมนตรี - Asia Europe Meeting - APEC HRD Ministerial Meeting - Colombo Process (CP) - Abu Dhabi Dialogue (ADD)														ม.ค.	๒	๔	๒	
	๒) การประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส (ระดับปรง.) - SOM CP - SOM ADD - SOM APEC														ส.ค.	๒	๔	๒	
	๓) การประชุมในกรอบพหุภาคีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง														ม.ค.	๒	๔	๒	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๙	โครงการความร่วมมือภายใต้กรอบอาเซียน	จำนวนโครงการความร่วมมือภายใต้	ส่วนกลาง	๔ เรื่อง	๓,๔๕๐,๐๐๐	๑ เรื่อง	๓,๔๐๐,๐๐๐	๑ เรื่อง	๔๐๐,๐๐๐	๑ เรื่อง	๔๕๐,๐๐๐		สปว. (อบ.)						
	๑) การประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน (ALMM) และการประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนบวกสาม (ALMM+3)		ต่างประเทศ												ด.๖	๑๕	๑	๒	
	๒) การประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสแรงงานอาเซียน (SLOM) และการประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสแรงงานอาเซียนบวกสาม (SLOM+3) (ระดับ ประ.)														ด.๖	๑๕	๑	๒	
	๓) การประชุมคณะกรรมการอาเซียนและการประชุมในกรอบอาเซียนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง														ด.๖	๑๕	๑	๒	
๑๐	การจัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ												กศร. (คจ.)		ด.๓	๑๑	๒	๑	
	(๑) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการระหว่างคณะกรรมการค่าจ้างกับคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัด	จำนวนครั้งในการสัมมนา	ส่วนกลาง	๔ ภาค/๑ ครั้ง	๑๑,๔๔๔,๐๐๐	๔ ภาค/๑ ครั้ง	๑๑,๔๔๔,๐๐๐	๔ ภาค/๑ ครั้ง	๑๑,๔๔๔,๐๐๐	๔ ภาค/๑ ครั้ง	๑๑,๔๔๔,๐๐๐								
	(๒) โครงการสัมมนาชี้แจงแนวทาง การปฏิบัติงานให้กับฝ่ายเลขานุการอนุกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัดทั่วประเทศ	จำนวนผู้เข้ารับการสัมมนา	ส่วนกลาง	๑ ครั้ง/๑๑๔ คน	๑,๑๔๔,๐๐๐	๑ ครั้ง/๑๑๔ คน	๑๑๔,๐๐๐	๑ ครั้ง/๑๑๔ คน	๑๑๔,๐๐๐	๑ ครั้ง/๑๑๔ คน	๑๑๔,๐๐๐								
	(๓) โครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็น (ร่าง) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาตรฐานฝีมือ	จำนวนผู้เข้ารับการสัมมนา	ส่วนกลาง	๑ ครั้ง/๑๕๐ คน	๑,๐๕๐,๐๐๐	๑ ครั้ง/๑๕๐ คน	๑๕๐,๐๐๐	๑ ครั้ง/๑๕๐ คน	๑๕๐,๐๐๐	๑ ครั้ง/๑๕๐ คน	๑๕๐,๐๐๐								

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังคนด้านอุตสาหกรรม		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
	(๔) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน	จำนวนผู้เข้าร่วมการสัมมนา	ส่วนกลาง	๑ ครั้ง/ ๒๒๐ คน	๕๒๑,๐๐๐	๑ ครั้ง/ ๑๑๐ คน	๑๑๑,๐๐๐	๑ ครั้ง/ ๑๑๐ คน	๑๑๑,๐๐๐	๑ ครั้ง/ ๑๑๐ คน	๑๑๑,๐๐๐								
	(๕) โครงการสัมมนาทางวิชาการเพื่อการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ	จำนวนครั้งในการสัมมนา	ส่วนกลาง	๑ ครั้ง	๑๕๐,๐๐๐	๑ ครั้ง	๑๕๐,๐๐๐	-	-	-	-								
๑๑	โครงการติดตามและทบทวนแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	เรื่อง	ส่วนกลาง	๑ เรื่อง	๕,๔๕๕,๒๔๑	๑ เรื่อง	๑,๙๑๑,๔๕๐	๑ เรื่อง	๑,๘๑๑,๙๑๑	๑ เรื่อง	๑,๗๐๗,๕๒๑	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	กศร. (ศร.)		ส.๓.	๑๔	๑	๑	โครงการ (เพิ่มเติม)
๑๒	โครงการสัมมนาผู้บริหารด้านแรงงานเพื่อพัฒนายุทธศาสตร์แรงงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงการ	กระทรวงแรงงาน	ทุกประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๒,๐๕๐,๐๐๐	-	-	ทุกประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๑,๐๐๐,๐๐๐	ทุกประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๑,๐๕๐,๐๐๐	สป.	สสป. (สป.)		ส.ร.	๑	๒	๑	โครงการ (เพิ่มเติม)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ																			
๑๓	โครงการเสริมสร้างความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างราชอาณาจักรไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ราชอาณาจักรกัมพูชา (จังหวัดอุบลราชธานี-แขวงสาละวันและจำปาสัก)	ระดับความสำเร็จในการจัดประชุมหารือเสริมสร้างความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างราชอาณาจักรไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ราชอาณาจักรกัมพูชา	จังหวัดอุบลราชธานี/สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว/ราชอาณาจักรกัมพูชา	๑ ครั้ง	๑๑๕,๐๐๐	-	-	๑ ครั้ง	๑๑๕,๐๐๐	-	-	งบพัฒนากลุ่มจังหวัด	สรจ. อุบลราชธานี	หน่วยงานส่งกัดกระทรวงแรงงาน	ม.ค.	๑	๕	๔	โครงการ (เพิ่มเติม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนางานวิทยา		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
ส่วนกลาง																			
๑	การดำเนินและประสานการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดประจำปีงบประมาณ... และประสานงานที่เกี่ยวข้องแผนของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ภาค	จำนวนรายงานสรุปสารสนเทศข้อมูลของการดำเนินงานที่ปฏิบัติและงบประมาณ รวมทุกแผนงานโครงการที่ดำเนินการโดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สป จังหวัด ตามแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดประจำปีงบประมาณ...	ส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค	๑ เรื่อง	๑๑,๐๐๐	๑ เรื่อง	๑๐,๐๐๐	๑ เรื่อง	๑๑,๐๐๐	๑ เรื่อง	๑๑,๐๐๐		กขน. (ผง.)	สรง. สป จังหวัด	ส.ร.	๒๐	๔	๔	
๒	โครงการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด เป้าหมาย จังหวัดละ ๑ แผน ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ สำนักงานแรงงานจังหวัด มีการนำแผนงาน/โครงการไปเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณจากแผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด หรือแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)	สป จังหวัด	สป แผน	๒,๐๐๐,๐๐๐	สป แผน	๒,๐๐๐,๐๐๐	สป แผน	๒,๐๐๐,๐๐๐	สป แผน	๒,๐๐๐,๐๐๐		กขน. (พข.)	สรง. สป จังหวัด	ส.ม.	๑๑	๔	๒	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ หน่วย
๓	โครงการบูรณาการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อสนองความต้องการของประชาชนวัยแรงงานในระดับพื้นที่จังหวัด	ระดับความสำเร็จการดำเนินงานของโครงการ	กระทรวงแรงงาน/สป จังหวัด	ประชาชนวัยแรงงานของ สป จังหวัดและกรุงเทพมหานคร	๒๐,๕๐๐,๐๐๐	-	-	ประชาชนวัยแรงงานของ สป จังหวัดและกรุงเทพมหานคร	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	ประชาชนวัยแรงงานของ สป จังหวัดและกรุงเทพมหานคร	๑๐,๕๐๐,๐๐๐	สป.	สปป. (สภ.)		ส.ร.	๖	๕	๔	โครงการ (เพิ่มเติม)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๔	โครงการ ศึกษาและการดำเนินงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารจัดการแรงงานที่ไม่สัมฤทธิ์ผลในระดับพื้นที่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงการ	กระทรวงแรงงาน/จังหวัด	ทุกประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๑๐,๒๕๐,๐๐๐	-	-	ทุกประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๕,๐๐๐,๐๐๐	ทุกประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๕,๒๕๐,๐๐๐	สป.	สสป. (สบ.)		ส.ส.	๑	๕	๙	โครงการ (เพิ่มเติม)
๕	โครงการศึกษาทิศทางการก้าวเป็นของแรงงานในระดับพื้นที่ของจังหวัดเพื่อกำหนดแผนงานโครงการที่สำคัญรองรับในการบริหารจัดการแรงงานอย่างมีคุณภาพ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ	๗๖ จังหวัด	๗๖ จังหวัด	๗๗๕,๐๐๐,๐๐๐	-	-	๗๖ จังหวัด	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๗๖ จังหวัด	๑๑๕,๐๐๐,๐๐๐	สป.	สสป. (สบ.)		ส.ร.	๒๑	๒	๔	โครงการ (เพิ่มเติม)
ภาคเหนือ																			
๖	โครงการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำรองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก (โครงการใหม่ในปี ๒๕๖๗)	ผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำตรงตามสาขามากขึ้น	จังหวัดตาก	นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไปที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป	๒๕,๒๕๗,๖๐๐	นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไปที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป	๒๕,๒๕๗,๖๐๐	-	-	-	-	กระทรวงศึกษาธิการ	วิทยาลัยเทคนิคตาก	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตาก วิทยาลัยเทคนิคแม่สอด, วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก, วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตาก, วิทยาลัยชุมชน และหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดตาก	ส.ม.	๑๑	๑	๖	โครงการ (เพิ่มเติม)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนางานวิจัย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
ภาคกลาง																			
๑	โครงการสานพลังประชารัฐยกระดับศักยภาพกำลังคนภาคการผลิต การค้า และภาคบริการรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐	จัดอบรมของผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึกอบรม (จัดอบรม ๔๐)	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๔๐	๑๑๑,๐๐๐	๔๐	๑๑๑,๐๐๐	๔๐	๑๑๑,๐๐๐	๔๐	๑๑๑,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	สจจ. พระนครศรีอยุธยา	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ส.๑	๔	๑	๖	
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน	กำลังแรงงานกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ในการป้องกันการเกิดอันตรายในการทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐	จังหวัดสุพรรณบุรี	๒,๐๐๐ คน	๒,๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐ คน	๒,๖๐๐,๐๐๐	๔๐๐ คน	๒,๐๐๐,๐๐๐	-	-	งบพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี	สจจ. สุพรรณบุรี ร่วมกับ สพร ๖ สุพรรณบุรี	สสปท/สสค.สพ/สนง. เกษตรจังหวัด/สนง. สาธารณสุขจังหวัด	ส.๓	๑๑	๒	๓	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ																			
๙	โครงการส่งเสริมและพัฒนาอาณาจักรโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	จัดอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพมีอาชีพเสริมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕	จังหวัดหนองคาย	๒๐๐ คน	๒,๐๕๐,๐๐๐	-	-	๑๐๐ คน	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑๐๐ คน	๑,๐๕๐,๐๐๐	งบประมาณจังหวัดหนองคาย	สจจ. หนองคาย	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดหนองคาย	ส.๑	๓	๑	๑	โครงการ (เพิ่มเติม)
๑๐	โครงการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา สาธารณสุข และสังคม กิจกรรมพัฒนาทักษะภาษาอาเซียนให้แก่แรงงานในระดับพื้นที่	จัดอบรมของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้และศักยภาพเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕	จังหวัดหนองคาย	๔๐๐ คน	๑,๐๒๕,๐๐๐	-	-	๒๐๐ คน	๕๐๐,๐๐๐	๒๐๐ คน	๕๒๕,๐๐๐	งบประมาณจังหวัดหนองคาย	สจจ. หนองคาย	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดหนองคาย	ส.๓	๑๑	๑	๑	โครงการ (เพิ่มเติม)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)								
๓๑	โครงการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา สาธารณสุขและสังคม กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ (ผู้สูงอายุ) ในระดับพื้นที่	ร้อยละ ๓๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ	จังหวัดหนองคาย	๑,๔๐๐ คน	๔,๗๒๐,๒๕๐	-	-	๔๐๐ คน	๒,๔๗๕,๐๐๐	๔๐๐ คน	๒,๔๔๔,๒๕๐	งบประมาณจังหวัดหนองคาย	สรจ. หนองคาย	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดหนองคาย	ส.ม.	๑๑	๑	๑	โครงการ (เพิ่มเติม)
ภาคตะวันออก																			
๓๒	โครงการ smart labour	(๑) เพื่อสร้างคุณลักษณะ (characteristic) และภาพลักษณ์ (images) ของกำลังแรงงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ๓ ให้เป็น "แรงงานยุคใหม่"(smart labour) สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานไทยและสากล (๒) สงเสริม และพัฒนาศักยภาพ ของกำลังแรงงานกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ๓ ให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและสุขภาพ พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและตลาดแรงงานสากล	จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด	ร้อยละ ๑๐๐	๑๑,๖๕๑,๔๐๐	-	-	ร้อยละ ๑๐๐	๕,๘๒๕,๗๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕,๘๒๕,๗๐๐	งบประมาณกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ๓	สรจ. ปราจีนบุรี	สรจ. จังหวัดนครนายก จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด	ส.ม.	๑๑	๑	๖	โครงการ (เพิ่มเติม)
ภาคใต้																			
๓๓	โครงการบ่มเพาะบุคลากรในยุคสาธารณรัฐก่อเกื้อและบริการเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและเพิ่มขีดภาพแรงงาน	ร้อยละของแรงงานมีทักษะฝีมือในการทำงาน	จังหวัดสุราษฎร์ธานี	๑,๒๐๐ คน	๑๑,๕๗๗,๔๐๐	๔๐๐ คน	๖,๑๑๗,๔๐๐	๔๐๐ คน	๖,๑๑๗,๔๐๐	๔๐๐ คน	๖,๑๑๗,๔๐๐	จังหวัดสุราษฎร์ธานี	สพร. ๑๑ สุราษฎร์ธานี	สรจ. สุราษฎร์ธานี	ส.ม.	๑๑	๑	๑๑	โครงการ (เพิ่มเติม)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๑๔	โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตและวิถีแรงงานคุณภาพ	ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานได้มาตรฐาน	จังหวัดพัทลุง	-	๑,๐๐๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๕	๕๐๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๕	๕๐๐,๐๐๐	-	-	กรมพัฒนาจังหวัดพัทลุง	สรจ. พัทลุง	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน	ส.ม.	๑๑	๔	๙	
๑๕	โครงการส่งเสริมพัฒนาทักษะเพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับยุคสาธารณราชดนตรี	ตัวชี้วัด ๑. ผู้รับการฝึกอบรมมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ตัวชี้วัด ๒. สถานประกอบกิจการมีความพึงพอใจ ผู้รับการฝึกที่ออกไปฝึกงานหรือรับจ้างทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ตัวชี้วัด ๓. อตราการจ่ายเงินแรงงานในภาคชิ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕	สนพ.ตรัง	แรงงานใหม่ แรงงานที่ทำงานอยู่แล้ว ในกลุ่มคลัสเตอร์ไม้ยางพารา จังหวัดตรัง นักเรียน นักศึกษา	๒๖,๑๔๐,๖๔๐	แรงงานใหม่ แรงงานที่ทำงานอยู่แล้ว ในกลุ่มคลัสเตอร์ไม้ยางพารา จังหวัดตรัง นักเรียน นักศึกษา	๑๗๔,๖๑๑	แรงงานใหม่ แรงงานที่ทำงานอยู่แล้ว ในกลุ่มคลัสเตอร์ไม้ยางพารา จังหวัดตรัง นักเรียน นักศึกษา	๑๗๔,๖๑๑	แรงงานใหม่ แรงงานที่ทำงานอยู่แล้ว ในกลุ่มคลัสเตอร์ไม้ยางพารา จังหวัดตรัง นักเรียน นักศึกษา	๑๗๔,๖๑๑	กรมพัฒนาจังหวัดตรัง	สนพ.ตรัง		ส.ข.	๑๑	๔	๖	โครงการ (เพิ่มเติม)
๑๖	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในยุคใหม่	ร้อยละของนักศึกษาที่เข้ารับรมมีความรู้และทักษะที่สามารถนำไปประกอบอาชีพ และมีงานทำภายใน ๖ เดือนหลังจากจบการศึกษาร้อยละ ๕๐		นักเรียน นักศึกษา อาชีวศึกษา ในสถานศึกษา ๒๐๐ คน ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ๒๐ คน	๕,๓๓๓,๔๓๓	นักเรียน นักศึกษา อาชีวศึกษา ในสถานศึกษา ๒๐๐ คน ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ๒๐ คน	๑,๓๖๒,๔๓๓	นักเรียน นักศึกษา อาชีวศึกษา ในสถานศึกษา ๒๐๐ คน ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ๒๐ คน	๑,๓๖๒,๔๓๓	นักเรียน นักศึกษา อาชีวศึกษา ในสถานศึกษา ๒๐๐ คน ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ๒๐ คน	๑,๓๖๒,๔๓๓	กรมพัฒนาจังหวัดตรัง	สรจ.ตรัง		ส.ข.	๑๑	๔	๖	โครงการ (เพิ่มเติม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล (Quick Win)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
ส่วนกลาง																			
๑	การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	จำนวนสาขาอาชีพที่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	ส่วนกลาง	๓ กลุ่ม/๕ สาขาอาชีพ	๔๘๐,๐๐๐	๓ กลุ่ม/๕ สาขาอาชีพ	๔๘๐,๐๐๐	๓ กลุ่ม/๕ สาขาอาชีพ	๔๘๐,๐๐๐	๓ กลุ่ม/๕ สาขาอาชีพ	๔๘๐,๐๐๐		กสร. (คจ.)		ส.ส.	๑๙	๒	๑๙	
๒	โครงการขับเคลื่อนนโยบายเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ กิจกรรม ๑ การบริหารจัดการด้านการป้องกันปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กิจกรรม ๒ การติดตามและประสานการดำเนินงานในพื้นที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด	๑) ประเทศไทยมีกลไกเชิงนโยบายที่สามารถใช้ขับเคลื่อนการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) ร้อยละความสำเร็จของการนำกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	ส่วนกลาง/๗๖ จังหวัด	๓ เรื่อง	๔๔,๙๖๔,๔๐๐	๓ เรื่อง	๑๖,๖๔๔,๔๐๐	๓ เรื่อง	๑๖,๖๔๔,๔๐๐	๓ เรื่อง	๑๖,๖๔๔,๔๐๐		กรอ. (พม.)	ทุกหน่วยงานใน รง.	ม.ค.	๑	๓	๔	
ภาคกลาง																			
๓	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี	แผนป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จำนวน ๑ แผน	จังหวัดเพชรบุรี	๑๐ ครั้ง/๑๐ คน	๑๐๐,๐๐๐	๑๕ ครั้ง/๑๐ คน	๑๐๐,๐๐๐	๑๕ ครั้ง/๑๐ คน	๑๐๐,๐๐๐	-	-	งบพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี	สรจ. เพชรบุรี	หน่วยงานในจังหวัด กรมพรรแรงงาน, พม.,สำรวจ คม., พม., ตม., ที่ทำการปกครองจังหวัดและอำเภอ	ม.ค.	๑	๓	๔	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนางานวิจัย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)								
๔	โครงการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพเครือข่ายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานต่างด้าว	โดยเน้น ๓๐ ของผู้นำท้องถิ่น/ชุมชน อาสาสมัครแรงงาน เครือข่ายแรงงาน แรงงานนอกระบบและสถานประกอบการที่เข้าร่วมการอบรม มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์	จังหวัดสมุทรปราการ	๑๐๐ คน	๑,๑๒๔,๔๐๐	๒๐๐ คน	๑๑๒,๔๐๐	๒๐๐ คน	๑๑๒,๔๐๐	๒๐๐ คน	๑๑๒,๔๐๐	งบประมาณแผนพัฒนาภาค	สรจ.สมุทรปราการ	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน	ม.ค.	๑	๑	๔	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ																			
๕	กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานต่างด้าว	โดยเน้น ๔๐ ของจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม	จังหวัดมุกดาหาร	๕๐๐ คน	๕๐๐,๐๐๐	๒๐๐ คน	๒๐๐,๐๐๐	๑๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐	-	-	งบพัฒนาจังหวัดมุกดาหาร	สรจ.มุกดาหาร	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	ม.ค.	๑	๑	๔	
๖	ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	โดยเน้น ๔๐ ของผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกฎหมายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	เจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดหนองคาย ๒๐ คน และนายจ้าง/ลูกจ้าง ในสถานประกอบการ กลุ่มเสี่ยง/กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ประชาชนทั่วไป จำนวน ๔๐ คน	๒๐๐ คน	๒๒๙,๔๖๐	-	-	๑๐๐ คน	๑๑๑,๒๐๐	๑๐๐ คน	๑๑๑,๗๔๐	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จ.หนองคาย	สรจ.หนองคาย	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดหนองคาย	ม.ค.	๑	๒	๓	โครงการ (เพิ่มเติม)
๗	โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กิจกรรม จัดประชุมนายจ้าง/ลูกจ้าง สถานประกอบการกลุ่มเสี่ยง กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ประชาชนทั่วไป	โดยเน้น ๔๐ ของผู้เข้าการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกฎหมายการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	จังหวัดหนองคาย	๑,๔๐๐ คน	๑,๔๒๔,๒๗๕	-	-	๗๐๐ คน	๕๒๗,๗๐๐	๗๐๐ คน	๕๒๗,๕๗๕	งบประมาณ จ.หนองคาย	สรจ.หนองคาย	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดหนองคาย	ม.ค.	๑	๒	๓	โครงการ (เพิ่มเติม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนามาตรฐาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
ส่วนกลาง																			
๑	โครงการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน	จำนวนงานศึกษา วิจัยด้านแรงงาน	ส่วนกลางและทุกจังหวัด	๒ เรื่อง	๔,๐๐๐,๐๐๐	๑ เรื่อง	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑ เรื่อง	๑,๕๐๐,๐๐๐	-	-		กศร. (วจ.)		ส.ช.	๒๑๑	๔	๒	
๒	โครงการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการแรงงาน	มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ส่วนกลาง	๓ เรื่อง	๑๖,๕๐๐,๐๐๐	๑ เรื่อง	๕,๕๐๐,๐๐๐	๑ เรื่อง	๕,๕๐๐,๐๐๐	๑ เรื่อง	๕,๕๐๐,๐๐๐		กศร. (วจ.)		ส.ช.				โครงการ (เพิ่มเติม)
๓	โครงการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ	มีข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน	ส่วนกลางและทุกจังหวัด	๒ เรื่อง	๑๐,๑๐๐,๐๐๐	๑ เรื่อง	๕,๐๐๐,๐๐๐	๑ เรื่อง	๕,๐๐๐,๐๐๐	-	-		กศร. (วจ.)		ส.ช.	๑๑๔	๔	๓	
๔	โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน	มีระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานที่ทันสมัยรองรับการใช้งานที่สะดวกของผู้รับบริการ	ส่วนกลาง	๒ เรื่อง	๑๐๐,๐๐๐	๑ ระบบ	๕๐,๐๐๐	๑ ระบบ	๕๐,๐๐๐	-	-		กศร. (วจ.)		ส.ช.	๒๑๑	๔	๒	
๕	การจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด	ดัชนีชี้วัดเชิงปริมาณ คือ จำนวนรายงานสถานการณ์แรงงานและดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน (ภรจ.) จำนวน ๑๑๐ เล่ม ดัชนีชี้วัดเชิงเวลา คือ ร้อยละของรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดที่จัดส่งนิติภายในระยะเวลาที่กำหนด (ภรจ.)	๗๖ จังหวัด	๑,๑๑๐ เล่ม	๕๖,๑๑๕,๑๑๕	๑๑๐ เล่ม	๑๑,๕๕๖,๑๕๐	๑๑๐ เล่ม	๑๑,๑๑๕,๑๑๑	๑๑๐ เล่ม	๑๑,๖๕๕,๐๑๑	งบประมาณรายจ่าย	กศร. (ศร.) และ ศรจ.ทั้ง ๗๖ แห่ง		ส.ช.	๑๑๔	๔	๒	โครงการ (เพิ่มเติม)
๖	จัดทำดัชนีเศรษฐกิจแรงงานและดัชนีความเชื่อมั่นด้านแรงงานระดับภาคและระดับประเทศ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานของโครงการ	ระดับภาคและระดับประเทศ	๑ เรื่อง	๕,๕๑๕,๑๑๐	๑ เรื่อง	๕,๕๑๕,๑๑๐	-	-	-	-	งบประมาณรายจ่าย	กศร. (ศร.)		ส.ช.	๑๑๔	๔	๒	โครงการ (เพิ่มเติม)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังแรงงานไทย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)								
๑	โครงการจัดตั้งโครงข่ายข้อมูลด้านแรงงานระดับหมู่บ้านสู่ระดับประเทศ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานของโครงการ	๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร	๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร	๒๐๘,๐๐๐,๐๐๐	-	-	๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร	๑๐๐,๐๐๐,๐๐๐	๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร	๑๐๘,๐๐๐,๐๐๐	สปส.	สรจ. ทั้ง ๗๖ และ สคส. (สบ.)	สคส. (สบ.)	ส.๑	๑๑	๑	๒	โครงการ (เพิ่มเติม)
๒	โครงการจัดเรียงเพิ่มข้อมูลการดำเนินให้มีมาตรฐานเดียวทั้ง ๗๖ จังหวัด	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานของโครงการ	๗๖ จังหวัด และกรุงเทพมหานคร	๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร	๒,๐๘๐,๐๐๐	-	-	๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร	๑,๐๐๐,๐๐๐	๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร	๑,๐๘๐,๐๐๐	สปส.	สรจ. ทั้ง ๗๖ และ สคส. (สบ.)	สคส. (สบ.)	ส.๑	๖	๔	๔	โครงการ (เพิ่มเติม)
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานแรงงานจังหวัดให้มีมาตรฐานการวิเคราะห์และประเมินผลให้มีมาตรฐานเพื่อรองรับเป็น big data	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานของโครงการ	๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร	๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร	๒,๐๘๐,๐๐๐	-	-	๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร	๑,๐๐๐,๐๐๐	๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร	๑,๐๘๐,๐๐๐	สปส.	สรจ. ทั้ง ๗๖ และ สคส. (สบ.)	สคส. (สบ.)	ส.๑	๑๗	๔	๓	โครงการ (เพิ่มเติม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่งคง

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
ส่วนกลาง																			
๑	โครงการพัฒนาระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	พัฒนาระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค										สคป. (สบ.)	สรจ. ทุกจังหวัด	ส.๑	๒๐	๖	๒	
๒	โครงการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน	พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน	ส่วนกลาง	๑ ระบบ		๑ ระบบ		๑ ระบบ		๑ ระบบ			สคป. (สบ.)		ส.๑	๒๐	๔	๔	
๓	โครงการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (๑๑ ระบบ)	ระบบสารสนเทศภายในสามารถเข้าถึงและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ส่วนกลาง	๑๑ ระบบ	๙,๘๑๐,๑๕๐	๑๑ ระบบ	๒,๔๘๕,๐๐๐	๑๑ ระบบ	๓,๖๙๑,๕๐๐	๑๑ ระบบ	๓,๖๙๑,๘๕๐	งบดำเนินงาน	สทส. (พร.)	หน่วยงานในสังกัด สป.	ส.๑	๒๐	๖	๔	
๔	โครงการการบริหารจัดการระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (บำรุงรักษา)	ระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติสามารถเข้าถึงและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ส่วนกลาง	ระบบ	๑๑๔,๑๑๑,๐๐๐	ระบบ	๑๑๑,๑๑๑,๐๐๐	ระบบ	๑๑๑,๑๑๑,๐๐๐	ระบบ	๑๑๐,๖๑๑,๐๐๐	งบดำเนินงาน	สทส. (พร.)		ส.๑	๒๐	๖	๔	
๕	โครงการพัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน (Labour Big Data Analytics) เพื่อการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ	ระบบบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงาน	ส่วนกลาง	ระบบ	๑๔,๖๖๑,๕๐๐	ระบบ	๑๔,๖๖๑,๕๐๐	-	-	-	-	ของพชน	สทส. (พร.)		ส.๑	๒๐	๖	๒,๔	โครงการ (เพิ่มเติม)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานร่วม/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๖	บำรุงรักษาเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน (ระบบอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ต)	ระบบเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง ๑ แห่ง), เว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัด (๗๕ จังหวัด) และเว็บไซต์สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ (๑๑ แห่ง) และเว็บไซต์หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานรวมไม่น้อยกว่า ๑๐๒ แห่ง สามารถเข้าถึงและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		-	๓,๙๙๙,๙๐๐	-	๖,๖๐๔,๐๐๐	-	๑,๕๖๑,๐๐๐	-	๑,๖๐๐,๙๐๐	งบดำเนินงาน (รายการเฉพาะ)	ศทส. (บค.)		ส.ร.	๒๐	๖	๑	ปี ๒๑ MA แห่ง ๖ เดือน
๗	เช่าให้บริการสื่อสารและโทรคมนาคม	สามารถให้บริการเครือข่ายได้อย่างต่อเนื่อง		-	๔๙๔,๔๐๐,๙๙๗	-	๖๓๖,๕๖๕,๔๐๐	-	๖๙๔,๙๙๗,๙๔๐	-	๗๑๑,๐๗๖,๖๑๗	กลำดับงานตามกฎหมายสามารถดูได้	ศทส. (บค.)		ส.ร.	๒๐	๖	๒	
๘	จ้างเหมาบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์รักษาความมั่นคงปลอดภัยและอุปกรณ์ประชุมสื่อสารทางไกลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สามารถให้บริการซ่อมบำรุงครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ความมั่นคงที่ใช้งานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ		-	๖๗๑,๘๖๗,๙๙๗	-	๗๙๗,๖๙๗,๙๐๐	-	๖๗๑,๖๖๗,๐๙๐	-	๖๗๑,๗๘๕,๙๙๗	งบดำเนินงาน (รายการเฉพาะ)	ศทส. (บค.)		ส.ร.	๒๐	๖	๔	
๙	โครงการจัดหาระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายความเร็วสูง	เพิ่มช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรผ่านระบบเครือข่ายความเร็วสูง จำนวน ๑ ระบบ รวมจำนวน ๑๕ ชุด		๑๕ ชุด	๒๐,๕๐๔,๐๐๐	๑๕ ชุด	๒๐,๕๐๔,๐๐๐	-	-	-	-	งบลงทุน	ศทส. (บค.)		ส.ร.	๒๐	๖	๔	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๓๐	โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	จัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนครุภัณฑ์ที่เสื่อมสภาพทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค		-	๒๖,๗๕๗,๗๐๐	-	๒,๖๗๕,๗๐๐	-	๒๗,๗๐๗,๗๐๐	-	๒,๗๗๐,๗๐๐	กรมบัญชีกลาง	สทส. (บค.)		ส.ร.	๒๐	๒๐	๔	
๓๑	โครงการบำรุงรักษาระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงานสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงานสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ส่วนกลาง	-	๕๖๐,๐๐๐	-	๕๖๐,๐๐๐	-	-	-	-	งบกลางปี	สทป. (ศบช.)		ส.ร.	๒๐	๖	๑	
๓๒	โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ ๑ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา (อำเภอเทพา สะบ้าย้อย จะนะ นาทวี)		๑ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา (อำเภอเทพา สะบ้าย้อย จะนะ นาทวี)	-	๑๑,๑๕๗,๑๐๐	-	๔,๑๑๔,๐๐๐	-	๔,๑๑๔,๐๐๐	-	๔,๕๖๗,๑๐๐		สทป. (สก.)	สรจ. สงขลา สรจ.ยะลา สรจ. นราธิวาส สรจ. ปัตตานี	ส.ร.	๒๐	๖	๔	
๓๓	โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน	ระบบฐานข้อมูลมีประสิทธิภาพ	ส่วนกลาง	๑ เรื่อง	๑๖,๕๐๐,๐๐๐	๑ เรื่อง	๕,๕๐๐,๐๐๐	๑ เรื่อง	๕,๕๐๐,๐๐๐	๑ เรื่อง	๕,๕๐๐,๐๐๐		กศร. (วจ.)		ส.ร.				โครงการ (เพิ่มเติม)
๓๔	โครงการส่งเสริมการขยายบริการด้านแรงงานและข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานผ่านระบบออนไลน์แก่ประชาชนในระดับพื้นที่	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ	๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร	๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร	๗๖,๗๐๐,๐๐๐	-	-	๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร	๖,๐๐๐,๐๐๐	๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร	๖,๗๐๐,๐๐๐	สป.	สรจ. ทั้ง ๗๖ และ สทป. (สก.)	สทป. (สก.)	ส.ร.	๗	๑		โครงการ (เพิ่มเติม)
ภาคตะวันออก																			
๓๕	โครงการจัดทำฐานข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงานจังหวัดชลบุรี	ฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานของแรงงานมีประสิทธิภาพ	จังหวัดชลบุรี	-	๔,๐๐๐,๐๐๐	-	-	-	๒,๐๐๐,๐๐๐	-	๒,๐๐๐,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัด	สรจ.ชลบุรี	สพร.๑, สปิติ, คต.,อาชีวะ	ส.ร.	๒๐	๖	๔	โครงการ (เพิ่มเติม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารกำลังแรงงานในทุกระดับ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)								
ส่วนกลาง																			
๑	โครงการเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากร สป.รง.	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้าน ICT	ส่วนกลาง	๔ ครั้ง/๑๑๐ คน	๑,๒๔๕,๖๐๐	๔ ครั้ง/๑๑๐ คน	๒,๔๔๕,๖๐๐	๔ ครั้ง/๑๑๐ คน	๒,๔๔๕,๖๐๐	๔ ครั้ง/๑๑๐ คน	๒,๔๔๕,๖๐๐	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	ศทส. (มส.)		ส.๑	๑๒	๔	๖	
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดทำแผนดิจิทัลและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมด้าน IT ของกระทรวงแรงงาน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้าน ICT	ส่วนกลาง	๑ ครั้ง/๕๐ คน	๔๖๕,๕๐๐	๑ ครั้ง/๕๐ คน	๒๑๑,๕๐๐	๑ ครั้ง/๕๐ คน	๒๑๑,๕๐๐	๑ ครั้ง/๕๐ คน	๒๑๑,๕๐๐	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	ศทส. (มส.)		ส.๑	๑๒	๔	๖	
๓	โครงการอบรมให้ความรู้การบริหารจัดการศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติและการใช้ประโยชน์ สู่การเป็น Provincial Big Data	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม	ส่วนกลาง	๒๐๐ คน	๑๑๕,๖๐๐	-	-	๑๐๐ คน	๑๑๑,๔๐๐	๑๐๐ คน	๑๑๑,๔๐๐	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	ศทส. (มส.)		ส.๑	๑๒	๔	๖	โครงการ (เพิ่มเติม)
๔	โครงการทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม	ส่วนกลาง	๕๐ คน	๖๔,๑๐๐	-	-	๕๐ คน	๖๔,๑๐๐	-	-	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	ศทส. (มส.)		ส.๑	๑๒	๔	๖	โครงการ (เพิ่มเติม)
๕	โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)		๒ ฉบับ	๑,๕๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	๒ ฉบับ	๑,๕๐๐,๐๐๐	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	ศทส. (มส.)		ส.๑	๑๒	๔	๖	โครงการ (เพิ่มเติม)
๖	โครงการพัฒนาระบบรายงานผ่านระบบออนไลน์	ระดับความสำเร็จของโครงการ	๗๖ จังหวัด / กรุงเทพ/ ต่างประเทศ	๗๖ จังหวัด / กรุงเทพ/ ต่างประเทศ	๒๐,๕๐๐,๐๐๐	-	-	๗๖ จังหวัด / กรุงเทพ/ ต่างประเทศ	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๗๖ จังหวัด / กรุงเทพ/ ต่างประเทศ	๑๐,๕๐๐,๐๐๐	สป.	สรจ. ทั้ง ๗๖ และ สคป. (สภ.)	สรจ. ทั้ง ๗๖ และ สคป. (สภ.)	ส.๑	๑๒	๖	๒๐	โครงการ (เพิ่มเติม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (QuickWin)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนางานวิทยา		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)								
ส่วนกลาง																			
๑	โครงการขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน	จำนวนข้อสั่งการของผู้บริหาร ศปก.รง ที่นำไปขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ	ส่วนกลาง	๔๖ เรื่อง	๑๐,๓๕๔,๔๐๐	๔๘ เรื่อง	๕,๔๑๗,๖๐๐	๔๘ เรื่อง	๕,๔๑๗,๖๐๐				สศป.	ทุกกรม/ส.ป.ส.	ส.๑	๒๐	๔	๔	
๒	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...	มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ... จำนวน ๑ แผน	ส่วนกลาง	๑ แผน	๖๗,๙๕๐	๑ แผน	๒๒,๔๕๐	๑ แผน	๒๒,๔๕๐	๑ แผน	๒๒,๔๕๐	งบดำเนินงาน	กบค. (สบ.)		ส.๑	๒๐	๔	๓	โครงการ (เพิ่มเติม)
๓	แผนพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร		ส่วนกลาง									งบประมาณประจำปี (งบฝึกอบรม)	กบค. (พบ.)		ส.๑	๒๐	๔	๓	
	(๑) โครงการฝึกอบรมนักบริหารระดับสูง	จำนวนข้าราชการที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตร		๑๐ คน	๑,๙๐๐,๐๐๐	๑๕ คน	๑,๙๐๐,๐๐๐	๑๕ คน	๑,๙๐๐,๐๐๐	๑๕ คน	๑,๙๐๐,๐๐๐								
	(๒) โครงการฝึกอบรมนักบริหารระดับกลาง (นบก.)	จำนวนข้าราชการที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตร		๑๑๐ คน	๖,๐๐๐,๐๐๐	๔๐ คน	๒,๐๐๐,๐๐๐	๔๐ คน	๒,๐๐๐,๐๐๐	๔๐ คน	๒,๐๐๐,๐๐๐								
	(๓) โครงการอบรมนักบริหาร กับหน่วยงานภายนอก (นบส.,นปส., รปอ.,ปรอ.,วสท)	จำนวนข้าราชการระดับบริหารที่ร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอก		๒๖ คน	๑,๙๐๐,๐๐๐	๑๑ คน	๑,๙๐๐,๐๐๐	๗ คน	๑,๙๐๐,๐๐๐	๗ คน	๑,๙๐๐,๐๐๐								
	(๔) โครงการเตรียมความพร้อมแรงงานจังหวัด	จำนวนข้าราชการที่เข้ารับการอบรมเตรียมความพร้อมหัวหน้าส่วนราชการในภูมิภาค		๔๖ คน	๑๔๐,๐๐๐	๑๙ คน	๖๐๐,๐๐๐	๑๖ คน	๔๐๐,๐๐๐	๑๖ คน	๔๐๐,๐๐๐								

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังคนภาครัฐ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานร่วม/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๔	แผนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง											เงินงบประมาณประจำปี (งบฝึกอบรม)	กรศ. (พบ.)		ส.๑	๒๐	๔	๓	
	(๑) โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่กระทรวงแรงงาน	จำนวนข้าราชการใหม่ที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตร		๖๙ คน	๑,๙๐๐,๐๐๐	๖๙ คน	๔๐๐,๐๐๐	๖๙ คน	๔๕๐,๐๐๐	๖๙ คน	๔๕๐,๐๐๐								
	(๒) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน	จำนวนหลักสูตรที่พัฒนาตามสายงาน (Career path)		หลักสูตร ๕๐ คน	๔,๙๐๐,๐๐๐	หลักสูตร ๕๐ คน	๑,๕๐๐,๐๐๐	หลักสูตร ๕๐ คน	๑,๖๐๐,๐๐๐	หลักสูตร ๕๐ คน	๑,๖๐๐,๐๐๐								
	(๓) โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	จำนวนครั้งที่จัดการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ		๑๐ คน	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑๐ คน	๕๐๐,๐๐๐	๑๐ คน	๕๐๐,๐๐๐	๑๐ คน	๕๐๐,๐๐๐								
	(๔) โครงการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร	ร้อยละความสำเร็จการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้			๑,๕๕๐,๐๐๐	ร้อยละ ๓๕	๕๕๐,๐๐๐	ร้อยละ ๔๐๐	๕๐๐,๐๐๐	ร้อยละ ๔๐๐	๕๐๐,๐๐๐								
๕	การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกลุ่มเป้าหมาย (สื่อสิ่งพิมพ์ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ e-magazine MOL,Infographic)	ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล	ส่วนกลางและภูมิภาค		๓๐๐,๐๐๐	๑๕	๓๐๐,๐๐๐	๑๕	๓๐๐,๐๐๐	๑๕	๓๐๐,๐๐๐		กรป. (สธ.)		ส.๖	๒๐	๔	๒	
๖	โครงการพัฒนากฎหมายเพื่อรองรับการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	จำนวนข้อเสนอการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย	ส่วนกลาง		๓๕๐,๐๐๐		๖๕๐,๐๐๐		๖๕๐,๐๐๐		๖๕๐,๐๐๐		กม.		ส.๑.	๒๒	๕	๒	
	- กิจกรรมทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			๓ ครั้ง		๓ ครั้ง		๓ ครั้ง		๓ ครั้ง									
	- ศึกษาวิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			๓ ครั้ง		๓ เรื่อง		๓ เรื่อง		๓ เรื่อง									

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังแรงงานไทย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๓	การติดตาม เร่งรัด วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานตามแนวนโยบายยุทธศาสตร์และแผน	ระดับความสำเร็จของการติดตาม เร่งรัด วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานตามแนวนโยบายยุทธศาสตร์และแผน	ส่วนกลาง	๒๐๓ ครั้ง	๓,๐๐๒,๐๐๕	๖๙ ครั้ง	๑๐๖,๙๕๐	๖๙ ครั้ง	๑๑๑,๖๔๕	๖๙ ครั้ง	๒,๐๑๑,๔๒๐		สศป. (วป.)	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	ส.ร.	๒๐	๔	๑๑	
๔	การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด	ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด	ส่วนภูมิภาค	๑ เรื่อง	๒๐,๙๕๗,๒๐๕	๑ เรื่อง	๖,๓๓๑,๕๐๐	๑ เรื่อง	๖,๖๖๔,๖๕๖	๑ เรื่อง	๗,๖๖๒,๓๓๕	สป.	สศป. (วป.)	สรจ. ทั้ง ๑๗๖ และ สศป. (วป.)	ส.ร.	๒๐	๔	๑๑	โครงการ (เพิ่มเติม)
๕	การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด	ส่วนกลาง	๑ เรื่อง	๓,๗๖๖,๓๑๗	๑ เรื่อง	๓,๓๖๔,๒๐๐	๑ เรื่อง	๓,๖๑๕,๐๒๐	๑ เรื่อง	๓,๗๒๓,๕๖๗	สป.	สศป. (วป.)	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	ส.ร.	๒๐	๔	๑๑	โครงการ (เพิ่มเติม)
๖๐	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานจังหวัดให้เป็นหน่วยงานมีมาตรฐานการดำเนินงานในระดับประเทศ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ	๗๖ จังหวัด	๗๖ จังหวัด	[illegible]	-	-	๗๖ จังหวัด	๑๕,๒๐๐,๐๐๐	๗๖ จังหวัด	๑๕,๕๖๐,๐๐๐	สป.	สรจ. ทั้ง ๑๗๖ และ สศป. (สก.)	สรจ. ทั้ง ๑๗๖ และ สศป. (สก.)	ส.ม	๖	๑	๕	โครงการ (เพิ่มเติม)
๖๑	โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านแรงงาน	จำนวนข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา	ส่วนกลางและภูมิภาค	๑๐๐ คน	๒,๑๒๐,๐๐๐	๑๐๐ คน	๑๑๐,๐๐๐	๑๐๐ คน	๑๒๐,๐๐๐	๑๐๐ คน	๑๒๐,๐๐๐	เป็นงบประมาณประจำปี (สบ ฝึกอบรม)	กศร. (วจ.)	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	ส.ม				
๖๒	โครงการอบรมหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (อปท. ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน ปร. ผู้สมัครการงม)	นโยบายหรือข้อสั่งการของผู้บริหารระดับสูงนำไปปรับใช้เป็นกลยุทธ์ของแผนปฏิบัติราชการต่อไป	ภูมิภาค/ส่วนกลาง	๒๕๐ คน	๑๓๐,๐๐๐	๕๐ คน	๒๐๐,๐๐๐	๕๐ คน	๒๒๐,๐๐๐	๕๐ คน	๒๔๐,๐๐๐	สป.	สปร. (ปร.)	สนร. ๑๕ แห่ง	ส.ม	๒๐	๕	๑	โครงการ (เพิ่มเติม)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังคนด้านไทยแลนด์		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๑๓	โครงการวอบรมรองหัวหน้าแรงงานในต่างประเทศ (หปท. ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน ปร. ผู้สัมภาษณ์)	นโยบายหรือข้อสั่งการของผู้บริหารระดับสูงนำไปปรับใช้เป็นกลยุทธ์ของแผนปฏิบัติราชการต่อไป	ภูมิภาค/ส่วนกลาง	๑๐๐ คน	๔๕๐,๐๐๐	๕๐ คน	๒๐๐,๐๐๐	-	-	๕๐ คน	๒๕๐,๐๐๐	สป.	สปร. (ปร.)	สนร. ๑๑ แห่ง	ส.ม.	๒๐	๔	๑	โครงการ (เพิ่มเติม)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ																			
๑๔	โครงการพัฒนาบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดอุดรธานี สังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดอุดรธานีและบูรณาการงานกิจของกระทรวงแรงงาน	จำนวนข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ที่ผ่านการอบรม	ต่างจังหวัด	๑๐๐ คน	๑๑๙๕,๐๐๐	-	-	๕๐ คน	๑๑๙๕,๐๐๐	๕๐ คน	๒๐๐,๐๐๐	สป.	สรจ. อุดรธานี	หน่วยงานในสังกัดจังหวัดอุดรธานี		๒๐	๔	๑	โครงการ (เพิ่มเติม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรงมีความสุข)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนางานวิจัย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
ส่วนกลาง																			
๑	โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต "ดวงตาแรงงาน" - กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับพื้นที่ ในปี ๒๕๖๐ ใช้ชื่อ "โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต" ในปี ๒๕๖๑ ใช้ชื่อ "โครงการเสริมสร้างกลไกประชาชนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับพื้นที่	จัดอบรมเพื่อรวมพลังและให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามการทุจริตแก่ประชาชนอาสาสมัครแรงงานสถานประกอบกิจการและผู้เชี่ยวชาญ ตัวชี้วัด ๑. จำนวนเครือข่ายแรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับพื้นที่ ๒. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมจำนวนร้อยละ ๕๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีจิตสาธารณะร่วมเป็นเครือข่ายแรงงานด้านทุจริต ตัวชี้วัด	ส่วนกลาง/ทุกจังหวัด	๑,๐๐๐ คน	๕,๓๓๓,๕๐๐	๕๐๐ คน	๒,๖๖๗,๖๐๐	๕๐๐ คน	๒,๖๖๗,๖๐๐	-	-		ศปท.		ส.ร.	๒๑	๔	๑	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนางานวิทยา		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๒	โครงการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานกระทรวงแรงงาน		ส่วนกลาง/ทุกจังหวัด										ศปท.		ส.ร.	๒๐	๔	๑	
	- กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานเพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต	- จัดสัมมนาเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment :ITA)		๓๐๐ คน	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑๕๐ คน	๕๐๐,๐๐๐	๑๕๐ คน	๕๐๐,๐๐๐	-	-								
	ในปี ๒๕๖๐ ใช้ชื่อ "โครงการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวง (ปี ๒๕๖๐)"	จัดประชุมและทำงานจัดทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) กระทรวงแรงงาน																	
	ในปี ๒๕๖๑ ใช้ชื่อ "โครงการพัฒนาประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงเพื่อยกระดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชั่น (CPI) ของประเทศ"	- พัฒนากลไกเพื่อใช้ในการทำงานที่ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส																	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังคนด้านวิทยา		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)								
	กิจกรรมที่ ๒ กระทรวงแรงงานร่วมรับเคลื่อนประเทศไทยให้ปลอดจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)	- จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาวินัยให้ความรู้ด้านกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการให้บริการประชาชน สร้างความเข้าใจ ระเบียบ พ.ร.บ. จัดซื้อจัดจ้างแก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน	ส่วนกลาง	๔๐๐ คน	๔,๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐ คน	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒๐๐ คน	๒,๐๐๐,๐๐๐	-	-									
๓	โครงการจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	จำนวนสายงานที่มีการจัดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ (ปีละ ๑ สาย)	ส่วนกลาง									งบดำเนินงาน	กบค. (ยบ.)		ส.๓.	๒๐	๕	๓	
๔	โครงการส่งเสริมบุคลากรของสำนักงานแรงงานจังหวัดและอาสาสมัครแรงงานให้มีความเป็นธรรมภิบาลในการทำงาน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ	๗๖ จังหวัด	๗๖ จังหวัด	[illegible]	-	-	๗๖ จังหวัด	๑๕,๒๐๐,๐๐๐	๗๖ จังหวัด	๑๕,๗๖๐,๐๐๐	สป.	สรจ. ทั้ง ๗๖ และ สคป. (สก.)	สรจ. ทั้ง ๗๖ และ สคป. (สก.)	ส.๓.	๖	๕		โครงการ (เพิ่มเติม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

กลยุทธ์ที่ ๒.๖ ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังคนไทย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
ส่วนกลาง																			
๑	โครงการกระทรวงแรงงานน่าอยู่น่าสู่องค์กรสุขภาวะ	๑) โครงการออกกำลังกายยืดเหยียดคลายกล้ามเนื้อด้านออฟฟิศซินโดรมเพื่อสุขภาพของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน : บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานมีสุขภาพแข็งแรงปราศจากโรค	ส่วนกลาง	๖,๐๐๐	๓๓๐,๐๐๐	๒,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๒,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๒,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	สสช.	กบค. (บส.)	ทุกกรม	ส.๑.	๒๐	๔	๑	
		๒) โครงการสถานรับเลี้ยงเด็กบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน : บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ส่วนกลาง	๑๐,๕๐๐	๑,๕๑๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๖๑๐,๕๐๐	๑,๕๐๐	๖๑๐,๕๐๐	๑,๕๐๐	๖๑๐,๕๐๐	สสช.	กบค. (บส.)	ทุกกรม	ส.๑.	๑๑	๔	๑	
๒	โครงการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกระทรวงแรงงาน	จัดทำฐานข้อมูลสุขภาวะของบุคลากร : หน่วยงานมีข้อมูลผลการวิเคราะห์สุขภาวะของบุคลากร	ส่วนกลาง	๖๑๔๕	-	๖๑๔๕	-	๖๑๔๕	-	๖๑๔๕	-		กบค. (บส.)	หน่วยงานในสังกัด สป.	ส.๑.	๒๐	๔	๑	
๓	โครงการส่งเสริมและขยายสวัสดิการแก่ญาติสมัครแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ	๗๖ จังหวัด/กรุงเทพมหานคร	๗๖ จังหวัด	๒,๐๕๐,๐๐๐	-	-	๗๖ จังหวัด	๑,๐๐๐,๐๐๐	๗๖ จังหวัด	๑,๐๕๐,๐๐๐	สป.	สรจ. ทั้ง ๗๖ และ สคป. (สบ.)	สรจ. ทั้ง ๗๖ และ สคป. (สบ.)	ส.๑.	๒๓	๔	๑	โครงการ (เพิ่มเติม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๓ บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (Quick Win)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผน/แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
ส่วนกลาง																			
๑	การประสาน สนับสนุน การปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ งบประมาณและรายงานผลการดำเนินงานปัญหา ข้อเสนอแนะของสำนักงานแรงงานจังหวัด	จำนวนการประสานและจำนวนการการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด	ส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค	๑๒ ครั้ง/๗๖จังหวัด	๑,๐๗๖,๖๑๖	๑๒ ครั้ง/๗๖จังหวัด	๗๑๔,๑๐๐	๑๒ ครั้ง/๗๖จังหวัด	๑,๐๑๗,๖๐๐	๑๒ ครั้ง/๗๖จังหวัด	๑,๐๑๗,๕๑๖		สคร.(สป.)	สรจ.	ส.๓.	๒๐	๔	๔	
๒	การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเชิงบูรณาการ ส่งเสริมความร่วมมือและติดตามการจัดเก็บการด้านแรงงานในพื้นที่ชุมชน	จำนวนประชาชนวิสาหกิจที่ได้รับการคัดกรองส่งต่อตามเกณฑ์ที่กำหนด	ส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		สคร.(สป.)	สรจ.	ส.๓.	๒๐	๔	๔	
๓	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์เครือข่ายด้านแรงงาน		ส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค										สคร.(สป.)	สรจ.	ส.๓.	๒๐	๔	๔	
๔	โครงการจัดตั้งบัณฑิตแรงงานประจำอำเภอ	ร้อยอำเภอของประเทศโดยที่ได้มีการจัดตั้งบัณฑิตแรงงานประจำอำเภอ	๑๔๒ อำเภอ	ทุกอำเภอของประเทศ ยกเว้นอำเภอ ๓ จังหวัดชายแดนใต้ และ ๔ อำเภอจังหวัดสงขลา	๙๒๒,๕๒๐,๐๐๐	-	-	ทุกอำเภอของประเทศยกเว้นอำเภอ ๓ จังหวัดชายแดนใต้ และ๔ อำเภอจังหวัดสงขลา	๔๐๒,๐๐๐,๐๐๐	ทุกอำเภอของประเทศยกเว้นอำเภอ ๓ จังหวัดชายแดนใต้ และ๔ อำเภอจังหวัดสงขลา	๔๒๒,๐๕๐,๐๐๐	สป.	สคร.(สป.)		ส.๓.	๖	๑	๑	โครงการ(เพิ่มเติม)
๕	โครงการบูรณาการงานของกระทรวงแรงงานเพื่อเร่งรัดช่วยเหลือครอบครัวแรงงานที่ยากจนในจังหวัด	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ	๗๖ จังหวัด/กรุงเทพมหานคร	๗๖ จังหวัด และกรุงเทพมหานคร	๗๗๔,๕๓๐,๐๐๐	-	-	๗๖ จังหวัด และกรุงเทพมหานคร	๗๐,๐๐๐,๐๐๐	๗๖ จังหวัด และกรุงเทพมหานคร	๗๔,๕๐๐,๐๐๐	สป.	สรจ. ทั้ง ๗๖ และ สคร.(สป.)	สคร.(สป.)	ส.๓.	๑	๔	๔	โครงการ(เพิ่มเติม)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังแรงงานไทย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๖	โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงานช่วงและพัฒนาทักษะฝึกอบรมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	เชิงปริมาณ : จำนวนกำลังแรงงานได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ เชิงคุณภาพ : แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ยคนละ ๓,๐๐๐ บาท/ปี	ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จังหวัด ๗๖ จังหวัด	๑๑๑,๖๔๕ คน	๑๑๙,[illegible]	๖๗,๑๑๕ คน	๑๖๕,๐๐๐,๐๐๐	๖๗,๑๑๕ คน	๑๖๕,๐๐๐,๐๐๐	๖๗,๑๑๕ คน	๑๖๕,๐๐๐,๐๐๐		กรม. (พช.)	สรง.	ด.๕	๑๗	๔	๑	
๗	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาเสพติดในสถานประกอบการ	เชิงปริมาณ : จำนวนขนาด TO BE NUMBER ONE/ศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๑ แห่ง เชิงคุณภาพ : จำนวนขนาด TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการเดิมที่ยังอยู่อย่างน้อยร้อยละ ๗๐	ส่วนภูมิภาค จังหวัด ๗๖ จังหวัด	๑๑๑ แห่ง/๕๖ แห่ง	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๕๕ แห่ง/๑๖ แห่ง	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๖๐ แห่ง/๑๗ แห่ง	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๖๕ แห่ง/๑๘ แห่ง	๑๐,๐๐๐,๐๐๐		กรม. (พช.)	สรง.	ม.ค.	๑	๖	๓	
๘	โครงการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานเคลื่อนที่	ประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน ๕๐ เขต ได้รับบริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึงรวดเร็ว	กรุงเทพมหานคร	๕๐ เขต	๕๒๐,๑๐๕	-	-	๕๐ เขต	๕๒๐,๑๐๕	-	-	งบประมาณแผ่นดิน	สคป. (สบช.)	กรม/สปส.	ส.๑	๒๐	๔	๔	โครงการ (เพิ่มเติม)
๙	โครงการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	จำนวนศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานที่มีการจัดตั้งใหม่	ส่วนภูมิภาค	๔ แห่ง	๖,๔๐๐,๐๐๐	-	-	๕ แห่ง	๑,๕๐๐,๐๐๐	๔ แห่ง	๑,๖๐๐,๐๐๐	งบประมาณแผ่นดิน	สคป. (สบช.)	กรม/สปส.	ส.๑	๒๐	๔	๔	โครงการ (เพิ่มเติม)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
ภาคเหนือ																			
๑๐	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงาน (วัยใกล้เกษียณ) พึ่งตนอย่างพอเพียง	ตัวชี้วัดเป้าหมายโครงการ (Output) ๑. ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพร้อมในการดำรงชีวิตเมื่อย่างเข้าสู่ผู้สูงอายุ มีงานทำตามความเหมาะสมกับวัยและมีหลักประกันที่มั่นคงด้านรายได้ ๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อประโยชน์ของโครงการฯ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome) ๑. กลุ่มเป้าหมายมีคุณภาพชีวิตที่มีงานทำ มีหลักประกันที่มั่นคงด้านรายได้ มีสถานภาพมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในสังคมมากขึ้น ๒. ลดการเข้าใช้บ้านของรัฐ ด้านสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุและหลักประกันในการทำงานผ่านระบบการคุ้มครองจากหน่วยงานรัฐบาล ตัวชี้วัดกิจกรรม ๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมให้ความรู้ในการดำรงชีวิตฯ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะมีมีในการประกอบอาชีพฯ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละความพึงพอใจต่อกิจกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	ส่วนภูมิภาค จังหวัด ๔๒ จังหวัด	๑,๕๐๐ แห่ง	๕,๔๒๔,๐๐๐	๕๐๐ แห่ง	๑,๘๐๔,๐๐๐	๕๐๐ แห่ง	๑,๘๐๔,๐๐๐	๕๐๐ แห่ง	๑,๘๐๔,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก	สสจ. พิษณุโลก	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก	ด.๓	๑๑	๒	๒	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)								
๑๑	โครงการเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนจังหวัดนครสวรรค์ กิจกรรมหลัก : การปฏิบัติการเชิงรุกเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กิจกรรมย่อย : โครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ	จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ	จังหวัดนครสวรรค์	๔ แห่ง	๑๐๐,๐๐๐	๒ แห่ง	๕๐,๐๐๐	๒ แห่ง	๕๐,๐๐๐	-	-	งบประมาณของศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดนครสวรรค์	สรจ. นครสวรรค์	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดนครสวรรค์	ม.ค	๑	๒	๑	
๑๒	โครงการพัฒนาขีดความสามารถของกลุ่มผู้เป็นแรงงานจังหวัดพิจิตร																		
	กิจกรรมหลัก: พัฒนาขีดความสามารถของกลุ่มผู้เป็นแรงงาน	จำนวนแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐	จังหวัดพิจิตร	๒,๐๕๐ คน	๑,๖๕๔,๐๐๐	๖๖๐ คน	๒,๑๕๔,๐๐๐	๖๑๐ คน	๒,๕๐๐,๐๐๐	๑๑๐ คน	๑,๐๐๐,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัด	สรจ.พิจิตร	หน่วยงานในสังกัด รง.	ส.ร.	๑๑	๑	๑	
๑๓	โครงการขยายผล TO BE NUMBER ONE - กิจกรรม TO BE NUMBER ONE จังหวัดพิจิตร	มีชมรม TO BE NUMBER ONE ดีเด่นในระดับพื้นที่อย่างน้อยอำเภอละ ๑ ชมรม	๑๑ อำเภอในพื้นที่จังหวัดพิจิตร	๑ กิจกรรม	๔๐๐,๐๐๐	-	-	๑ กิจกรรม	๑๐๐,๐๐๐	๑ กิจกรรม	๕๐๐,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัดพิจิตร	สรจ.พิจิตร	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน/สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร	ส.ส.	๑๑	๑	๔	โครงการ (เพิ่มเติม)
ภาคตะวัน																			
๑๔	ส่งเสริมการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ	จัดอบรม ๔๐ ของสถานประกอบกิจการเข้าร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการฯ	จังหวัดสมุทรปราการ	๑๑๐ คน/ ๖๐ แห่ง	๑๑๑,๖๐๐	๔๐ คน/ ๒๐ แห่ง	๖๖๔,๔๐๐	๔๐ คน/ ๒๐ แห่ง	๖๖๔,๔๐๐	๔๐ คน/ ๒๐ แห่ง	๖๖๔,๔๐๐	งบพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ	สรจ.สมุทรปราการ	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ	ส.ส.	๑	๒	๑	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนางานวิจัยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๑๕	คนรุ่นใหม่ปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมด้านแรงงานให้กับผู้ไร้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ตลาดอาชีพ	ร้อยละ ๔๐ ของผู้ไร้สำเร็จการศึกษามีความรู้ด้านแรงงานและความเข้าใจในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน	จังหวัดสมุทรปราการ	๖๐๐ คน	๑๑๔,๐๐๐	๒๐๐ คน	๒๔๕,๐๐๐	๒๐๐ คน	๒๔๕,๐๐๐	๒๐๐ คน	๒๔๕,๐๐๐	กรมพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ	สรจ. สมุทรปราการ	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ	ส.ม.	๑๑	๑	๑	
๑๖	โครงการแรงงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ	๑.ร้อยละ ๖๐ ของสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการมีการจัดตั้งชมรมฯ ๒.มีชมรมฯ มีความเข้มแข็งและยั่งยืนร้อยละ ๖๐	จังหวัดปทุมธานี	๑๕๐ คน	๑๕๐,๐๐๐	-	-	๑๕๐ คน	๑๕๐,๐๐๐	-	-	กรมพัฒนาจังหวัดปทุมธานี	สรจ. ปทุมธานี	เครือข่ายชมรมฯ	ม.ค.	๑	๒	๓	ส่งเสริมให้ความรู้การจัดตั้งชมรม
๑๗	โครงการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานใหม่ในระดับอาชีวศึกษาก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	ร้อยละ ๓๐ ของแรงงานใหม่ในระดับอาชีวศึกษาที่เข้ารับการอบรมเข้าร่วมกิจกรรมครบตามกำหนด	จังหวัดสมุทรสาครและต่างจังหวัด	๒๐๐ คน	๑,๑๒๐,๒๐๐	๑๐๐ คน	๔๖๐,๒๐๐	๕๐ คน	๑๑๑,๐๐๐	๕๐ คน	๑๑๑,๐๐๐	กรมพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร	สรจ. สมุทรสาคร	- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร - วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร - วิทยาลัยการอาชีพบ้านแพ้ว - วิทยาลัยการประมงสมุทรสาคร - วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิณนิเทศ	ส.ม.	๑๑	๑	๑	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังแรงงานไทย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๓			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๑๔	โครงการพัฒนาเครือข่าย To Be Number One สถานประกอบการ	๑. จำนวนกรรมการและสมาชิกชมรม To Be Number One ในสถานประกอบการ ๒.จำนวนสถานประกอบการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดผลงานระดับภาคและระดับประเทศ	จังหวัดสมุทรสาคร	๔๕๐ คน	๑,๖๑๑,๕๐๐	๕๐ คน	๕๑๔,๕๐๐	๕๐ คน	๕๑๔,๕๐๐	๕๐ คน	๕๑๔,๕๐๐	กรมพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร	สรจ. สมุทรสาคร	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร	ม.ค.	๓	๖	๑	
	๑) จัดอบรมให้ความรู้เรื่องการเป็นเครือข่ายชมรม To Be Number One ในสถานประกอบการและศึกษาดูงานชมรม To Be Number One ในสถานประกอบการ (ต้นแบบ)																		
	๒) สนับสนุนชมรม To Be Number One สถานประกอบการเข้าร่วมการประกวดผลงานระดับภาค			๖ ชมรม	-	๒ ชมรม	-	๒ ชมรม	-	๒ ชมรม	-								
	๓) สนับสนุนชมรม To Be Number One สถานประกอบการเข้าร่วมการประกวดผลงานระดับประเทศ			๖ ชมรม		๒ ชมรม		๒ ชมรม	-	๒ ชมรม	-								
๑๕	โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จังหวัดสมุทรสาคร	๑. มีแผนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ๒. กิจกรรม/โครงการตามแผนบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาครได้รับการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	จังหวัดสมุทรสาคร	๑ แผน	๔๐๕,๒๐๐	๑ แผน	๔๐๕,๒๐๐	-	-	-	-	กรมพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร	สรจ. สมุทรสาคร	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร	ม.ค.	๓	๓	๔	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ																			
๑๐	โครงการเตรียมความพร้อมกำลังแรงงานรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน		จังหวัดบึงกาฬ	๓,๗๕๐ คน	๓,๕๑๗,๗๐๐	๑,๔๕๐ คน	๑,๕๑๗,๗๐๐	๑,๔๕๐ คน	๑,๕๑๗,๗๐๐	๑,๔๕๐ คน	๑,๕๑๗,๗๐๐	ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากแผนพัฒนาจังหวัด/กระทรวงแรงงาน	สรจ. บึงกาฬ	- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดบึงกาฬ - หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดบึงกาฬ - องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ					
	- กิจกรรมที่ ๑ การเชื่อมโยงความต้องการด้านแรงงานระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาเพื่อผลิตกำลังแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงความต้องการด้านแรงงานระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาเพื่อผลิตกำลังแรงงาน													ส.ป.	๑๑	๑	๓	
	- กิจกรรมที่ ๒ การสร้างโอกาสในการทำงาน	๑. ร้อยละของกำลังแรงงานที่ได้รับการสร้างโอกาสในการหางานทำ ๒. ร้อยละของกำลังแรงงานได้รับการส่งเสริม/คุ้มครอง/พัฒนาด้านแรงงาน													ส.ป.	๑๑	๒	๕	
	- กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการเพื่อการแข่งขัน	ร้อยละของจำนวนกำลังแรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพ													ส.ป.	๑๑	๑	๖	
๑๑	โครงการผลิตเปลี่ยนเรียนรู้และขยายเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขยาเสพติดในสถานประกอบการ	ร้อยละ ๔๕ ของจำนวนเครือข่ายที่เข้าร่วมโครงการ	จังหวัดมุกดาหาร	๔๕๐ คน	๑๕๐,๐๐๐	๑๐๐ คน	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐ คน	๒๐๐,๐๐๐	-	-	แผนพัฒนาจังหวัดมุกดาหาร	สรจ. มุกดาหาร	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	ม.ค.	๑	๒	๑	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนางานวิจัย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)								
๒๒	โครงการพัฒนาทักษะแรงงานร่วมกับสถานศึกษา	๑. จำนวนของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการ ๒. จำนวนของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะสาขาอาชีพที่เข้าฝึกอบรมและมีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ)	ท้องถิ่นเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม	๔๐๐ คน	๑,๖๕๐,๐๐๐	๒๐๐ คน	๘๒๔,๐๐๐	๒๐๐ คน	๘๒๔,๐๐๐	-	-	กรมพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม	สนง. มหาสารคาม สนง. มหาสารคาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม , วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม , วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม , วิทยาลัยการจัดการมหาสารคาม , วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม	ส.ม.	๑๑	๔	๓	
๒๓	โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (TO BE NUMBER ONE) ในสถานประกอบการ	๑. จำนวนของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (TO BE NUMBER ONE) ในสถานประกอบการจังหวัดศรีสะเกษ ๒. ชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการจังหวัดศรีสะเกษมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐	จังหวัดศรีสะเกษ	๒๐๐ คน	๔๖๓,๔๐๐	๒๐๐ คน	๑๕๓,๒๐๐	๒๐๐ คน	๑๕๓,๒๐๐	๒๐๐ คน	๑๕๓,๒๐๐	กรมพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ	สรจ. ศรีสะเกษ	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดศรีสะเกษ/สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ	ม.ค.	๑	๖	๓	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๒๔	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบ (กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีในประรูปปลาร้าบ้านดงคาลดอย ต.โพธิ์ศรี อ.ปรางค์กู่ จ.ศรีสะเกษ	๑.จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพ ๒. พนักงานสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานในกระบวนการทำงาน สามารถลดการสูญเสียในวงจรการผลิตหรือปฏิบัติการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗	จังหวัดศรีสะเกษ	๑,๒๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๔๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๔๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๔๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ	สรจ.ศรีสะเกษ	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดศรีสะเกษ	ส.ส.	๑.๕	๒	๒	
๒๕	โครงการเสริมสร้างสังคมผู้สูงอายุและผู้พิการให้มีอาชีพ มีงานทำและมีรายได้ที่มั่นคง	จำนวนผู้สูงอายุและคนพิการที่เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือด้านอาชีพและเทคนิคการตลาด	จังหวัดขอนแก่น	๔๕๐ คน	๙๕๐,๐๐๐	๑๕๐ คน	๒๕๐,๐๐๐	๑๕๐ คน	๒๕๐,๐๐๐	๑๕๐ คน	๒๕๐,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัดขอนแก่น	สรจ.ขอนแก่น	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดขอนแก่น	ส.ส.	๑.๕	๒	๒	
๒๖	ส่งเสริมการจ้างแรงงานประสบการณ์สูง	จำนวนการจ้างแรงงานผู้มีประสบการณ์สูงในภาครัฐและเอกชน	จังหวัดขอนแก่น	๖๕๐ คน	๑,๕๐๐,๐๐๐					๖๕๐ คน	๑,๕๐๐,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัดขอนแก่น	สรจ.ขอนแก่น	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดขอนแก่น	ส.ม.	๑.๑	๑	๓	(โครงการเพิ่มเติม)
๒๗	การพัฒนาศักยภาพกลุ่มหรือสถานประกอบการ	จำนวนสถานประกอบการเข้าร่วมองค์กรหรือข่ายกลุ่มงานบุคคล	จังหวัดขอนแก่น	๑๐๐ แห่ง	๑,๐๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	๑๐๐ แห่ง	๑,๐๐๐,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัดขอนแก่น	สรจ.ขอนแก่น	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดขอนแก่น	ส.ม.	๑.๑	๑	๓	(โครงการเพิ่มเติม)
๒๘	โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถานประกอบการ	เป้าหมายจำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการตรวจเยี่ยมและได้รับการแก้ไขปัญหาปีละ ๑๑๐ แห่ง	จังหวัดนครราชสีมา	๔๖๐ คน	๙๕๐,๐๐๐	๑๔๐ คน	๒๕๐,๐๐๐	๑๔๐ คน	๒๕๐,๐๐๐	๑๔๐ คน	๒๕๐,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา	สรจ.นครราชสีมา	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดนครราชสีมา	ส.ส.	๑.๗	๑	๔	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนางานวิจัย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)								
๒๔	โครงการส่งเสริมทักษะวิชาชีพตามความต้องการตลาดเพื่อเพิ่มสมรรถภาพแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด		๒๐ อำเภอ จังหวัดร้อยเอ็ด									งบประมาณของสำนักงานแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด	สรจ. ร้อยเอ็ด	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดร้อยเอ็ด	ส.ม.	๑๑	๑	๑๙	
	กิจกรรมที่ ๑ ส่งเสริมทักษะวิชาชีพความต้องการตลาดแรงงาน	จำนวนแรงงานที่ได้รับส่งเสริมทักษะวิชาชีพความต้องการตลาดแรงงาน		๑,๒๐๐ คน	๑๑,๒๐๙,๐๐๐	๔๐๐ คน	๓,๙๐๒,๐๐๐	๔๐๐ คน	๓,๙๐๒,๐๐๐	๔๐๐ คน	๓,๙๐๒,๐๐๐								
	กิจกรรมที่ ๒ ศึกษาดูงานก่อนเข้าสู่สถานประกอบการ	จำนวนแรงงานที่ได้เข้าร่วมศึกษาดูงานก่อนเข้าสู่สถานประกอบกิจการ		๑,๒๐๐ คน	๑๒๒๐,๐๐๐	๔๐๐ คน	๑๒๒๐,๐๐๐	๔๐๐ คน	๑๒๒๐,๐๐๐	๔๐๐ คน	๑๒๒๐,๐๐๐								
๓๐	โครงการสานสร้างพลังประชารัฐด้านการกระตุ้นปลูกฝังให้แก่นักเรียน นักศึกษาสายอาชีพ จังหวัดร้อยเอ็ด		วิทยาลัยการอาชีพ ๔ แห่ง									งบประมาณของสำนักงานแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด	สรจ. ร้อยเอ็ด		ส.ม.	๑๑	๑	๑๙	
	กิจกรรมที่ ๑ มีกระตุ้นปลูกฝังแรงงานให้แก่นักเรียน นักศึกษาสายอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด	จำนวนคนที่ได้รับการมีกระตุ้นปลูกฝังแรงงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษา ๑ แห่ง	๑,๐๐๐ คน	๔,๑๑๔,๕๐๐	๑,๐๐๐ คน	๔,๑๑๔,๕๐๐	๑,๐๐๐ คน	๔,๑๑๔,๕๐๐	๑,๐๐๐ คน	๔,๑๑๔,๕๐๐								
	กิจกรรมที่ ๒ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน	จำนวนคนที่ได้รับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน	วิทยาลัยเทคนิค ๑ แห่ง	๑,๐๐๐ คน	๑๑๑๑,๖๐๐	๑,๐๐๐ คน	๑๑๑๑,๖๐๐	๑,๐๐๐ คน	๑๑๑๑,๖๐๐	๑,๐๐๐ คน	๑๑๑๑,๖๐๐								
๓๑	โครงการพัฒนาและส่งเสริมการค้า การลงทุนในกลุ่มจังหวัด - กิจกรรมพัฒนามีนิยมแรงงานเพื่อยกระดับทักษะในการประกอบอาชีพและส่งเสริมการค้า การลงทุนและบริการ	แรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพ	จังหวัดยโสธร	๑,๐๐๐ คน	๑๙๕,๐๐๐	๑,๐๐๐ คน	๑๙๕,๐๐๐	๑,๐๐๐ คน	๑๙๕,๐๐๐	๑,๐๐๐ คน	๑๙๕,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัดยโสธร	สรจ. ยโสธร	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดยโสธร	ส.ม.	๑๑	๑	๑๙	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๓๒	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงาน กิจกรรมหลัก พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับศักยภาพในการประกอบอาชีพและส่งเสริมการค้า การลงทุน บริการและท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ แบบบูรณาการ	๑. แรงงานทั้งในและนอกระบบมีความรู้ความเข้าใจการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน นโยบายแรงงานของกระทรวงแรงงานและเข้าถึงบริการของกระทรวงแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ๒. แรงงานทั้งในและนอกระบบ กลุ่มแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร/ผลิตภัณฑ์ชุมชน รวมถึงแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาศักยภาพและมีโอกาสประกอบอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ๓. สถานประกอบกิจการสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานในกระบวนการทำงานที่ได้รับการปรับปรุง และลดการสูญเสียในกระบวนการผลิตหรือบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐	จังหวัดอุบลราชธานี	๒,๐๐๐ คน	๑,๙๒๐,๐๐๐	-	-	๒,๐๐๐ คน	๑,๙๒๐,๐๐๐	-	-	กพ.กลุ่มจังหวัด	สรจ.อุบลราชธานี	หน่วยงานส่งกัด กระทรวงแรงงาน	ส.ม.	๑๑	๔	๖	(โครงการเพิ่มเติม)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานร่วม/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)								
ภาคตะวันออก																			
๑๓	โครงการแรงงานสุขใจในโรงงานพัฒน	จำนวนแรงงานได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ	จังหวัดชลบุรี	๕๐๐ คน	๒,๖๘๘,๐๐๐	-	-	๒๕๐ คน	๑,๑๙๐,๕๐๐	๒๕๐ คน	๑,๑๙๐,๕๐๐	กพัฒนาจังหวัดชลบุรี	สรจ. ชลบุรี	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดชลบุรี, พมจ.,สธ., อาชีวะ	ส.๑.	๑๑	๒	๒	เป็นโครงการเพิ่มเติม
ภาคใต้																			
๑๔	โครงการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาอาชีวะเพื่อเตรียมคุณสมบัติสายอาชีพและระดับนายช่างปฏิบัติ	ผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	จังหวัดสงขลา	๔๐๐ คน	๑,๔๐๐,๐๐๐	-	-	๒๐๐ คน	๗๐๐,๐๐๐	๒๐๐ คน	๗๐๐,๐๐๐	กพัฒนาจังหวัดสงขลา	สรจ. สงขลา	สถาบันการศึกษาระดับอาชีวะ	ส.๑	๑๑	๑	๑	
๑๕	โครงการสานฝันพัฒนาอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเพิ่มรายได้สู่ครอบครัว	ร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรมสามารถนำไปประกอบอาชีพ	จังหวัดสงขลา	๔๐๐ คน	๑,๔๐๐,๐๐๐			๔๐๐ คน	๑,๔๐๐,๐๐๐			กพัฒนาจังหวัดสงขลา	สรจ. สงขลา	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	ส.๑	๑๑	๑	๕	

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังคนไทย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕					ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)		หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน					
ส่วนกลาง																			
๑	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้	ตัวชี้วัดปริมาณ จำนวนนัดพิจารณาแรงงานที่ได้รับบรรจุงาน ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ร้อยละของนัดพิจารณาแรงงานที่ผ่านการประเมิน และการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา (อำเภอเทพา สะบ้าย้อย จะนะ นาทวี)		๑๑๙,๖๑๕,๐๐๐	ร้อยละ ๘๕	๗๙,๐๐๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๕	๑๐๘,๔๐๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๕	๑๑๔,๗๑๕,๐๐๐	งบกลาง	สคร. (สก.)	สรจ. สตูล สรจ.สงขลา สรจ.ยะลา สรจ. นราธิวาส สรจ. ปัตตานี	ด.๑	๑๑	๖	๕	
ภาคเหนือ																			
๖	การพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานและการสร้างตลาดแรงงานจังหวัดเชียงราย	๑. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพกำลังคนแรงงานและแรงงานนอกระบบจังหวัดเชียงรายไม่น้อยกว่า ๘๐	พื้นที่ ๑๘ อำเภอ ในจังหวัดเชียงราย	๑๐๐ คน	๒๑๒,๒๐๐	๑๐๐ คน	๑๑๗,๔๐๐	๑๐๐ คน	๑๑๗,๔๐๐	๑๐๐ คน	๑๑๗,๔๐๐	งบจังหวัดเชียงราย	สรจ. เชียงราย	หน่วยงานกรมชร.	ด.๑	๑๑	๑	๖	
	กิจกรรม การพัฒนาศักยภาพกำลังคนแรงงานและแรงงานนอกระบบจังหวัดเชียงราย	๒. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพกำลังคนแรงงานและแรงงานนอกระบบจังหวัดเชียงรายไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน																	
ภาคใต้																			
๗	โครงการสานสร้างเครือข่ายด้านแรงงานในพื้นที่รองรับอุตสาหกรรมในอนาคต	จำนวนเครือข่ายด้านแรงงานที่ประสานความร่วมมือด้านแรงงานรองรับอุตสาหกรรมหลักของจังหวัด	จังหวัดพัทลุง	๑๐๐ แห่ง	๑๐๐,๐๐๐	๕๐ แห่ง	๕๐,๐๐๐	๕๐ แห่ง	๕๐,๐๐๐	-	-	งบพัฒนาจังหวัดพัทลุง	สรจ.พัทลุง	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพัทลุง	ด.๑	๑๑	๕	๔	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ คุ้มครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๓			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๑	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ	จำนวน ๒ ประเทศ โดยเฉลี่ย ๑๐๐	สปว. ในต่างประเทศ	๒ ประเทศ	๑,๒๐๐,๐๐๐	๒ ประเทศ	๖๐๐,๐๐๐	๒ ประเทศ	๖๐๐,๐๐๐	-	-		สปว. (ปว.)		ม.ค.	๒	๑	๑	
๒	โครงการแอปพลิเคชันและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	จำนวน ๔ ประเทศ โดยเฉลี่ย ๑๐๐	สปว. ในต่างประเทศ	๔ ประเทศ	[illegible]	๔ ประเทศ	๖,๐๐๐,๐๐๐	๔ ประเทศ	๖,๐๐๐,๐๐๐	-	-		สปว. (ปว.)		ม.ค.	๒	๑	๑	

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๔ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (Quick Win)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยา		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบา (บาท)	เป้าหมาย	งบา (บาท)	เป้าหมาย	งบา (บาท)	เป้าหมาย	งบา (บาท)								
ส่วนกลาง																			
๑	โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	เชิงปริมาณ - จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการได้รับการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนา จำนวน ๔๐๐,๐๐๐ คน ภายใต้โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน (คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ/คณะทำงานที่แต่งตั้งโดยมติคณะรัฐมนตรี) เชิงคุณภาพ - ร้อยละ ๔ ของแรงงานนอกระบบเชิงปริมาณได้รับการคุ้มครองหรือมีงานทำ	ส่วนกลาง/ภูมิภาค	๑,๒๐๐,๐๐๐	๒๔,๖๒๔,๔๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔,๕๔๔,๔๐๐ (จัดทำคำขอ)	๔๐๐,๐๐๐	๔,๕๔๔,๔๐๐ (จัดทำคำขอ)	๔๐๐,๐๐๐	๔,๕๔๔,๔๐๐ (จัดทำคำขอ)		กรม. (นสพ.)	สรง.	ส.ส.	๑๑๙	๒	๒	
๒	โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ (เชื่อมโยงโครงการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ)	เชิงปริมาณ : - ร้อยละ.... ของข้อมูลแรงงานนอกระบบรายหมวดเป็นในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ เชิงคุณภาพ - การจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	ส่วนกลาง/ภูมิภาค	๑๑๑ จังหวัด	๑๑๑,๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑ จังหวัด	๑๑๑,๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑ จังหวัด	๑๑๑,๐๐๐,๐๐๐	๑๑๑ จังหวัด	๑๑๑,๐๐๐,๐๐๐	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	กศร. (ศร.), กรม. (นสพ.), ศทส., สรง.		ส.ส.	๑๑๐	๒	๒	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๓	โครงการพัฒนาการจัดการฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ระยะที่ ๒	มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ จำนวน ๑ ระบบ	ส่วนกลาง/ภูมิภาค									กปภ.ค (งบกลาง)	ครส.		ส.ส.	๑๑๙	๒	๒	
๔	โครงการแผนเตรียมเรียนรู้การดำเนินงานของหน่วยงานในระดับพื้นที่เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานนอกระบบให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ	๔๖ จังหวัด/กรุงเทพมหานคร	๔๖ จังหวัด/กรุงเทพมหานคร	๑๑๔,๐๐๐,๐๐๐	-	-	๔๖จังหวัด/กรุงเทพมหานคร	๔๐,๐๐๐,๐๐๐	๔๖จังหวัด/กรุงเทพมหานคร	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	สปป.	สรจ. ทั้ง ๔๖ และ สคป. (สก.)	สรจ. ทั้ง ๔๖ และ สคป. (สก.)	ส.ม.	๑๑๑	๒	๓	โครงการ (เพิ่มเติม)
ภาคกลาง																			
๕	พัฒนาจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน งานประกันสังคม มุ่งให้ผลสัมฤทธิ์	๑. จำนวนกำลังแรงงานในยุคสาทรรมณปรุปมาพคร(พิช) ยุคสาทรรมการท่องเที่ยวและบริการ ยุคสาทรรมบริการยานยนต์ในจังหวัดกาญจนบุรี ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	จังหวัดกาญจนบุรี	๖๐๐	๑,๑๑๗,๔๕๐	-	-	๖๐๐	๑,๑๑๗,๔๕๐	-	-	งป แผนพัฒนาจังหวัด	สรจ. กาญจนบุรี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	ส.ม.	๑๑๖	๑	๖	โครงการ (เพิ่มเติม)
		๒. ระดับความสำเร็จการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว		๒๖๐	๑๑๑,๑๑๐	-	-	๒๖๐	๑๑๑,๑๑๐	-	-			สำนักงานแรงงานจังหวัด		๑	๑	๔	โครงการ (เพิ่มเติม)
		๓. จำนวนกำลังแรงงานในจังหวัดกาญจนบุรี ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย		๑,๓๐๐	๕๒๗,๐๐๐	-	-	๑,๐๐๐	๕๒๗,๐๐๐	-	-			สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		๑๑	๒	๓	โครงการ (เพิ่มเติม)
		๔. ร้อยละของจำนวนผู้ผ่านการพัฒนาศักยภาพได้รับการบรรจุงาน		๖๕๐	๔๐๐,๐๐๐	-	-	๖๕๐	๔๐๐,๐๐๐	-	-			สำนักงานจัดหางาน	ส.ม.	๑๑	๔	๑	โครงการ (เพิ่มเติม)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
		๔. จำนวนแรงงานนอกระบบที่สมัครได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนเพิ่มขึ้น ร้อยละของค่าเป้าหมายสำนักงานประกันสังคม		๕๒๐	๔๐๐,๐๐๐	-	-	๕๒๐	๔๐๐,๐๐๐	-	-			สำนักงานประกันสังคม	ส.ส.	๑๑	๒	๒	โครงการเพิ่มเติม
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ																			
๖	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบจังหวัดร้อยเอ็ด	๑.แรงงานนอกระบบ/ผู้ประกอบอาชีพอิสระจำนวน ๑๕๐ คน ได้รับความรู้ด้านกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ ๑๕๐ ๒. แรงงานนอกระบบผู้ประกอบอาชีพอิสระมีทักษะในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐๐	๑. โรงแรม/สถานที่ราชการในจังหวัดร้อยเอ็ด ๒. เขตพื้นที่อำเภอในจังหวัดร้อยเอ็ด ๓. ศึกษา ดูงาน ณ จังหวัดที่ประสบความสำเร็จในการบริการจัดการกลุ่มแรงงานนอกระบบ (การประกอบอาชีพอิสระ)	๑,๒๐๐ คน	๔,๒๐๐,๐๐๐	๔๐๐ คน	๑,๒๐๐,๐๐๐	๔๐๐ คน	๑,๒๐๐,๐๐๐	๔๐๐ คน	๑,๒๐๐,๐๐๐	งบประมาณจังหวัดร้อยเอ็ด	สรจ. ร้อยเอ็ด	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด	ส.ม.	๑๑	๒	๒	แผนงบรายจ่ายปี ๒๕๖๓
๗	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด	๑.พัฒนาสมรรถนะฝีมือแรงงานนอกระบบ ๒. ศึกษาดูงานกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็งเพื่อเรียนรู้การประกอบอาชีพในสถานที่จริงแก่แรงงานนอกระบบ ๓. สนับสนุนเครื่องมือในการประกอบอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบที่มีการรวมกลุ่มเพื่อต่อยอดผลิตภัณฑ์/การบริการ	๑. โรงแรม/สถานที่ราชการในจังหวัดร้อยเอ็ด ๒. เขตพื้นที่อำเภอในจังหวัดร้อยเอ็ด ๓. ศึกษาดูงาน ณ จังหวัดที่ประสบความสำเร็จในการบริการจัดการกลุ่มแรงงานนอกระบบ	๑,๒๐๐ คน	๑๑,๙๔๔,๒๐๐	๔๐๐ คน	๓,๙๔๔,๔๐๐	๔๐๐ คน	๓,๙๔๔,๔๐๐	๔๐๐ คน	๓,๙๔๔,๔๐๐	งบประมาณจังหวัดร้อยเอ็ด	สรจ. ร้อยเอ็ด	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด	ส.ม.	๑๑	๒	๒	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๔	โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ แรงงานพิการ	แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนา ร้อยละ ๔๐	จังหวัดอุดรธานี	๑๑๐ คน	๑๑๐,๐๐๐	๖๐ คน	๓๐,๐๐๐	๖๐ คน	๓๐,๐๐๐	๖๐ คน	๕๐,๐๐๐	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	แรงงานจังหวัดอุดรธานี	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.๑	๑.๑	๒	๒	โครงการ (เพิ่มเติม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๔ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ บูรณาการส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)								
ภาคเหนือ																			
๑	โครงการแรงงานสูงวัยเชียงใหม่ พัฒนาก้าวไกล สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน	จำนวนแรงงานนอกระบบ (ผู้สูงอายุ) ที่เข้าร่วมโครงการ	๒๕ อำเภอในจังหวัดเชียงใหม่	๑,๐๖๐ คน	๔,๔๑๑,๕๐๐	๒,๐๖๐ คน	๒,๔๑๑,๕๐๐	๒,๕๐๐ คน	๑,๐๐๐,๐๐๐	๒,๕๐๐ คน	๑,๐๐๐,๐๐๐	งบพัฒนายุทธศาสตร์จังหวัดเชียงใหม่	สรจ. เชียงใหม่	หน่วยงานในสังกัด	ส.ม.	๑๑	๑	๒	โครงการ (เพิ่มเติม)
๒	โครงการส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ		จังหวัดสุโขทัย	๑๔๐ คน	๒,๔๑๑,๐๐๐	๒๑๔๐ คน	๑๑๑,๐๐๐	๒๑๔๐ คน	๑๑๑,๐๐๐	๒๑๔๐ คน	๑๑๑,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัด	สรจ. สุโขทัย	หน่วยงานในสังกัด	ส.ม.	๑๑	๑	๒	
๓	โครงการสร้างทางเลือกการทำงานให้กับผู้สูงอายุ จังหวัดสุโขทัย	จำนวนแรงงานนอกระบบ (ผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาอาชีพ)	จังหวัดสุโขทัย	๑,๒๕๐ คน	๑,๔๑๑,๐๐๐	๔๕๐ คน	๖๑๑,๐๐๐	๔๕๐ คน	๖๑๑,๐๐๐	๔๕๐ คน	๖๑๑,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัด	สรจ. สุโขทัย	หน่วยงานในสังกัด	ส.ม.	๑๑	๑	๒	
๔	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุสู่ตลาดแรงงาน	จำนวนผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการ	จังหวัดตาก	๓๐๐	๒,๔๐๐,๐๐๐	๑๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑๐๐	๔๐๐,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัดตาก	สรจ.ตาก	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดตาก	ส.ม.	๑๑	๑	๒	
๕	โครงการส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มทางเลือกการทำงานให้กับผู้สูงอายุและคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ จังหวัดอุทัยธานี	จำนวนผู้สูงอายุและผู้พิการหรือผู้ดูแลคนพิการที่ได้รับการส่งเสริมอาชีพ	จังหวัดอุทัยธานี	๑๐๐ คน/ ๕ รุ่น	๑๗๑,๐๐๐	-	-	-	-	๑๐๐ คน/ ๕ รุ่น	๑๗๑,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัด	สรจ. อุทัยธานี	หน่วยงานในสังกัดจังหวัดอุทัยธานี	ส.ม.	๑๑	๑	๒	โครงการ (เพิ่มเติม)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)								
ภาคกลาง																			
๖	โครงการส่งเสริมอาชีพและคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุ	เชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๑๐ คน เชิงคุณภาพ โดยอย่าง ๑๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจและมีทักษะด้านอาชีพเพิ่มขึ้น	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อำเภอมหาราช อำเภอบางปะหัน อำเภอบางบาล	๖๐	๑๘๘,๒๐๐	๖๐	๑๙๕,๔๐๐	๖๐	๑๙๕,๔๐๐	๖๐	๑๙๕,๔๐๐	กรมพัฒนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	สจจ. พระนครศรีอยุธยา	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ส.ส.	๑๕	๖	๒	
๗	พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งและโอกาสในการประกอบอาชีพ	โดยอย่าง ๖๐ ของแรงงานนอกระบบที่เข้ารับบริการมีศักยภาพประกอบอาชีพได้	จังหวัดปทุมธานี	๒๐๐ คน	๑,๙๙๐,๕๐๐	-	-	๒๐๐ คน	๑,๙๙๐,๕๐๐	-	-	กรมพัฒนาจังหวัดปทุมธานี	สจจ. ปทุมธานี	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดปทุมธานี	ส.ส.	๑๗	๖	๒	โครงการ (เพิ่มเติม)
๘	โครงการส่งเสริมแรงงานนอกระบบให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี - กิจกรรมขยายโอกาสในการสร้างอาชีพใหม่ให้กับแรงงานนอกระบบ	จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีอาชีพเสริม เพิ่มรายได้	จังหวัดสมุทรปราการ	๑๐๐ คน	๑,๙๙๙,๐๐๐	๑๐๐ คน	๕๙๙,๐๐๐	๑๐๐ คน	๕๙๙,๐๐๐	๑๐๐ คน	๕๙๙,๐๐๐	กรมพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ	สจจ. สมุทรปราการ	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ	ส.ม.	๑๑	๖	๒	
๙	โครงการเสริมสร้างเมืองน่าอยู่สำหรับผู้สูงอายุเพชรบุรี	จำนวนผู้สูงอายุและผู้พิการที่เข้าร่วมโครงการ	จังหวัดเพชรบุรี	๑๐ รุ่น/๑๐๐ คน	๕๖๐,๐๐๐	๕ รุ่น / ๑๐๐ คน	๒๘๐,๐๐๐	๕ รุ่น/ ๑๐๐ คน	๒๘๐,๐๐๐	-	-	กรมพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี	สจจ. เพชรบุรี	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดเพชรบุรี	ส.ม.	๑๑	๖	๒	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๑๐	โครงการพัฒนาด้านการศึกษานอกระบบ	กลุ่มเป้าหมายมีแรงงานนอกระบบ แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานพิการ โดยบูรณาการกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและสถานศึกษาและสถานประกอบกิจการ ให้มีงานทำ มีอาชีพ และรายได้เพิ่มขึ้น	ในพื้นที่ ๔ อำเภอของจังหวัดนครนายก	๔๐๐ คน	๑,๐๐๐,๐๐๐	๔๐๐ คน	๑,๐๐๐,๐๐๐					งบพัฒนาจังหวัดนครนายก	สรจ. นครนายก	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัด	ส.ม.	๑๑	๑	๒	
๑๑	โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้แรงงานนอกระบบจังหวัดนนทบุรี	๑. แรงงานนอกระบบมีทักษะฝีมือสามารถนำไปประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้	จังหวัดนนทบุรี	๔,๒๐๐ คน	๔,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐ คน	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐ คน	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐ คน	๑,๕๐๐,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัดนนทบุรี	สรจ. นนทบุรี	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดนนทบุรี	ส.ม.	๑๑	๑	๕	
		๒.ผู้ประกันตนมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ ๔๐ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓		๕๒,๒๐๐ คน		๑๗,๔๐๐ คน		๑๗,๔๐๐ คน		๑๗,๔๐๐ คน									

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนางานวิจัย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๑๑	โครงการพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนแรงงานนอกระบบมีงานทำได้รับการพัฒนาทักษะมีมีได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและด้านการประกันสังคมหรือมีอาชีพอิสระที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน ๑. แรงงานนอกระบบและเครือข่ายด้านแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าหรือตลาดรองรับ ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายมีหลักประกันที่มั่นคง ๒. แรงงานนอกระบบมีทักษะมีมีอาชีพมีรายได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	๑๑,๙๐๔ คน	๕,๐๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๗ คน	๒,๕๐๐,๐๐๐	๑,๙๐๗ คน	๒,๕๐๐,๐๐๐	-	-	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	สนง. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	สจจ.ปข. สนท.ปข. สยศ.ปข. สปจ.ปข.	ด.๓	๑๑๗	๖	๒๐	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังคนใหญ่		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)								
๑๓	โครงการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพประชาชนจังหวัดชัยนาท กิจกรรมหลักที่ ๒ พัฒนาการประกอบอาชีพแก่แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน และผู้ว่างงานจากการประกอบอาชีพ ทั้งหมดรวมจำนวน ๔ กิจกรรม	แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงานและผู้ว่างงานจากการประกอบอาชีพ เข้าร่วมโครงการนำไปประกอบอาชีพ ร้อยละ ๖๐	จังหวัดชัยนาท									กรมพัฒนาจังหวัดชัยนาท	สรจ. ชัยนาท สนพ. ชัยนาท		ส.ส.	๑๑	๔	๑	
	๑) กิจกรรมย่อยการเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มแรงงานนอกระบบให้เข้มแข็ง	ผู้เข้าร่วมโครงการนำไปประกอบอาชีพ ร้อยละ ๖๐	จังหวัดชัยนาท	๒๐ คน	๒๒๑,๕๐๐		๑๑๔,๕๐๐		๑๑๔,๕๐๐		๑๑๔,๕๐๐		สนพ. ชัยนาท						
	๒) กิจกรรมย่อยการอบรมให้ความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะและแนวคิดในการประกอบอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบ	ผู้เข้าร่วมโครงการนำไปประกอบอาชีพ ร้อยละ ๖๐	จังหวัดชัยนาท	๔๐ คน	๒๐๙,๒๐๐		๖๙,๔๐๐		๖๙,๔๐๐		๖๙,๔๐๐		สนพ. ชัยนาท						
	๓) กิจกรรมย่อยการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบ	ผู้เข้าร่วมโครงการนำไปประกอบอาชีพ ร้อยละ ๖๐	จังหวัดชัยนาท	๕๐ คน	๒๒๔,๒๐๐		๑๑๔,๑๐๐		๑๑๔,๑๐๐		๑๑๔,๑๐๐		สนพ. ชัยนาท						
	๔) กิจกรรมย่อยพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพให้แก่กลุ่มแรงงานนอกระบบ	ผู้เข้าร่วมโครงการนำไปประกอบอาชีพ ร้อยละ ๖๐	จังหวัดชัยนาท	๕๐ คน	๒๔๒,๐๐๐		๘๑,๐๐๐		๘๑,๐๐๐		๘๑,๐๐๐		สนพ. ชัยนาท						
๑๔	โครงการเสริมสร้างศักยภาพแรงงานกลุ่มเฉพาะ (แรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้สูงอายุ) ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนกลุ่มอาชีพในจังหวัดลพบุรีได้รับการช่วยเหลือ	กลุ่มอาชีพในจังหวัดลพบุรี จำนวน ๓ อำเภอ				๕๐,๐๐๐		๕๐,๐๐๐		๕๐,๐๐๐	กรมพัฒนาจังหวัดลพบุรี	สรจ.ลพบุรี		ส.ส.	๑๕	๖	๒	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและวงประมาณ								แหล่งที่มาวงประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ																			
๑๕	โครงการเสริมศักยภาพแรงงานนอกระบบให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีรองรับ THAILAND ๔.๐	จำนวนแรงงานนอกระบบที่เข้ารับการบรรเทาได้รับการพัฒนาทักษะมีมือด้านอาชีพและเทคนิคการตลาด	๒๖ อำเภอ	๒๔,๐๐๐ คน	๑,๐๐๐,๐๐๐	๘,๐๐๐ คน	๑,๐๐๐,๐๐๐	๘,๐๐๐ คน	๑,๐๐๐,๐๐๐	๘,๐๐๐ คน	๑,๐๐๐,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัดขอนแก่น	สรจ. ขอนแก่น	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดขอนแก่น	ส.ม.	๑๑	๒	๒	
๑๖	โครงการเสริมสร้างศักยภาพแรงงานนครราชสีมา จังหวัดบึงกาฬ	จำนวนผู้ฝึกอาชีพ เข้าร่วมกิจกรรมไม่ต่ำกว่า ๔๐๐ คน/ผู้ฝึกอาชีพมีทักษะในด้านการค้นหาศักยภาพของตนเอง ประกอบอาชีพ เพิ่มทักษะการประกอบอาชีพ ทำวิจัยตลาด เพิ่มช่องทางในการสร้างงาน สร้างรายได้ และพัฒนาตนเองให้ก้าวสู่คุณภาพที่ดีขึ้น	จังหวัดนครนายก/จังหวัดสมุทรสงคราม หรือจังหวัดอื่นที่มีความเหมาะสม	๒๐๐ คน	๒,๕๐๐,๐๐๐	๒๐๐ คน	๖๐๐,๐๐๐	๒๐๐ คน	๖๐๐,๐๐๐	๒๐๐ คน	๖๐๐,๐๐๐	รอรับการสนับสนุนงบประมาณจากแผนพัฒนาจังหวัด/กระทรวงแรงงาน	สรจ. บึงกาฬ	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดบึงกาฬ	ส.ม.	๑๑	๒	๒	
๑๗	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานกลุ่มเกษตรกรพื้นเมืองบ้านนาปำหนาด ตำบลขามเฒ่า อำเภอเชียงคาน	โดยสร้างร้อยละ ๖๐ ของเป้าหมายมีงานทำ มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้น	บ้านนาปำหนาด ตำบลขามเฒ่า อำเภอเชียงคาน	๔๐	๓๐๐,๐๐๐	๒๐	๑๕๐,๐๐๐	๒๐	๑๕๐,๐๐๐	๒๐	๑๕๐,๐๐๐	งบกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑	สรจ.เลย	ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ส.ส.	๑๕	๒	๕	
๑๘	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้วย Digital Technology ๔.๐ - กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานนครระบบภาคเกษตรสู่ Thailand ๔.๐	จำนวนแรงงานนอกระบบภาคเกษตรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพสู่ Thailand ๔.๐	จังหวัดเลย	๖๐ คน	๑๑๑,๕๐๐	๒๐ คน	๑๑๑,๕๐๐	๒๐ คน	๑๑๑,๕๐๐	๒๐ คน	๑๑๑,๕๐๐	บรรจุ/รอรับการสนับสนุนจากแผนพัฒนาจังหวัดเลย	สรจ.เลย	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ส.ม.	๑๑	๒	๒	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยฯ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๑๙	โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (มีกลาชีพแรงงานนอกระบบภาคเกษตร	จำนวนแรงงานนอกระบบภาคเกษตรที่ได้รับการฝึกอาชีพ	จังหวัดเลย	๑๗๖ คน	๕๗๐,๐๐๐	๖๔ คน	๑๗๐,๐๐๐	๖๔ คน	๑๗๐,๐๐๐	๖๔ คน	๑๗๐,๐๐๐	บรรจุ/ขอรับการสนับสนุนจากสบพ.จังหวัดเลย	สรจ.เลย	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ส.ส.	๑๑	๖	๒	
๒๐	โครงการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน (แรงงานนอกระบบ)	จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือมีอาชีพ/มีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้เข้ารับการฝึก	ในพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู		๑,๐๐๐,๐๐๐	รุ่น ๑๕/๑๐๐ คน	๑,๐๐๐,๐๐๐	รุ่น ๑๕/๑๐๐ คน	๑,๐๐๐,๐๐๐	รุ่น ๑๕/๑๐๐ คน	๑,๐๐๐,๐๐๐	สบพ.จังหวัดหนองบัวลำภู	สรจ.หนองบัวลำภู	สจจ.นภ. สนท.นภ. สคท.นภ. สปน.นภ.	ส.ส.	๑๑	๖	๒	
๒๑	โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้เข้มแข็ง	จำนวนแรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมอาชีพ	จังหวัดชัยภูมิ	๑,๔๐๐ คน	๑,๕๔๐,๐๐๐	๖๐๐ คน	๑,๑๔๐,๐๐๐	๖๐๐ คน	๑,๑๔๐,๐๐๐	๖๐๐ คน	๑,๑๔๐,๐๐๐	สบพ.จังหวัดชัยภูมิ	สรจ.ชัยภูมิ	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชัยภูมิ	ส.ม.	๑๑	๖	๕	
๒๒	ส่งเสริมทักษะเพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพแก่แรงงานสูงอายุ	จำนวนแรงงานสูงอายุที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านอาชีพ	จังหวัดชัยภูมิ	๖๔๐	๖๔๐,๐๐๐	-	-	๔๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๒๐	๔๒๐,๐๐๐	สบพ.จังหวัด	สรจ.ชัยภูมิ	หน่วยงานสังกัดกรมจชต	ส.ม.	๑๑	๖	๒	โครงการ (เพิ่มเติม)
๒๓	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับทักษะในการประกอบอาชีพและส่งเสริมการค้าการลงทุนและบริการ	จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพ	จังหวัดอำนาจเจริญ	-	๔๐๐,๐๐๐	-	๔๐๐,๐๐๐	-	๔๐๐,๐๐๐	-	-	สบประมาณกลุ่มจังหวัด	สรจ.อำนาจเจริญ	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ	ส.ม.	๑๑	๖	๕	
๒๔	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุสู่ตลาดแรงงาน	จำนวนกลุ่มผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาศักยภาพ	จังหวัดอำนาจเจริญ	-	๑,๕๖๐,๐๐๐	-	๑,๕๖๐,๐๐๐	-	๑,๕๖๐,๐๐๐	-	-	สบประมาณกลุ่มจังหวัด	สรจ.อำนาจเจริญ	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ	ส.ส.	๑๕	๖	๒	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังแรงงานไทย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๒๕	โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบให้มีรายได้ที่มั่นคงและคุณภาพชีวิตดี สู่สังคมเลี้ยงอาหารและสมานฉันท์มหาสารคาม - กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านช่าง การบริการ และผลิตในภาคเกษตร ตามความต้องการของผู้ประกอบการ และความสอดคล้องกับสถานประกอบการ - ให้ความรู้ด้านการจัดหางานตลอดจนความรอบรู้ทางอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระ ข่าวสารสถานประกอบการ ตำแหน่งงานว่างในประเทศและต่างประเทศ พ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน - ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ความรู้และสนับสนุนเทคนิควิชาการด้านการคุ้มครองแรงงาน การจ้างงานนอกระบบ และความปลอดภัยในการทำงาน - ให้ความรู้สิทธิประโยชน์การเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม และทราบความคุ้มครองแรงงานภาคเอกชนที่ครบวงจรตามกฎหมาย ฯลฯ	จำนวนแรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาศักยภาพ	๑๑ อำเภอ	๔๐ รุ่น/๒๐๐ คน	๖,๑๔๔,๐๐๐	๒๐ รุ่น/๒๐๐ คน	๔,๐๙๕,๐๐๐	๒๐ รุ่น/๒๐๐ คน	๔,๐๙๕,๐๐๐	-	-	งบพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม	กจจ. มหาสารคาม	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดมหาสารคาม	ด.๓.	๑๑	๑	๒	
๒๖	โครงการส่งเสริมอาชีพ	กิจกรรม : พัฒนาทักษะร่วมกับสถานศึกษา	จังหวัดมหาสารคาม	๒๐ รุ่น	๑,๙๑๕,๐๐๐	๑๐ รุ่น	๑๔๕,๐๐๐	๑๐ รุ่น	๑๔๕,๐๐๐	-	-	งบพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม	กจจ. มหาสารคาม		ด.๓.	๑๑	๑		
		กิจกรรม : พัฒนาศักยภาพแรงงานผู้มีรายได้น้อยเพื่อสร้างงานสร้างอาชีพ เพิ่มรายได้	จังหวัดมหาสารคาม	๒๐ รุ่น	๑,๒๑๐,๐๐๐	๑๐ รุ่น	๖๐๕,๐๐๐	๑๐ รุ่น	๖๐๕,๐๐๐	-	-	งบพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม	กจจ. มหาสารคาม		ด.๓.	๑๑	๑		
		กิจกรรม : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบให้มีรายได้ที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตดี สู่สังคมเลี้ยงอาหารและสมานฉันท์มหาสารคาม	จังหวัดมหาสารคาม	๑๐ รุ่น	๑,๖๙๕,๐๐๐	๑๐ รุ่น	๑,๒๑๔,๐๐๐	๒๐ รุ่น	๒,๔๔๔,๐๐๐	-	-	งบพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม	กจจ. มหาสารคาม		ด.๓.	๑๑	๑		

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มางบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)								
๒๓	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชนให้อิงอิงตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - กิจกรรมเพิ่มผลิตภาพแรงงานนอกระบบ/พัฒนาอาชีพผู้สูงอายุ	๑. อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานนอกระบบ ไม่น้อยกว่า ๒.๕ ๒. ร้อยละแรงงานในสถานประกันสังคมเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕	จังหวัดสตูล	๔,๒๔๐ คน	๒๔,๔๒๕,๕๐๐	๑,๐๘๐ คน	๑๑,๔๒๕,๕๐๐	๑,๐๘๐ คน	๑๑,๔๒๕,๕๐๐	๑,๐๘๐ คน	๑๑,๔๒๕,๕๐๐	งบพัฒนาจังหวัดสตูล	สจจ.สตูล	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสตูล	ด.ส.	๑๕	๒	๒	
๒๔	โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งและสุขภาวะในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ กิจกรรม เสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ และมีหลักประกันทางสังคม	แรงงานผู้สูงอายุได้รับรู้สิทธิ บริการพื้นฐานทางสังคม การพัฒนาทักษะ การคุ้มครองตามกฎหมายและเข้าถึงหลักประกันความมั่นคง	จังหวัดยุบลราชธานี	๕๐๐ คน	๒,๔๐๐,๐๐๐	-	-	๕๐๐ คน	๒,๔๐๐,๐๐๐	-	-	งบพัฒนากลุ่มจังหวัด	สกจ.ยุบลราชธานี	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน	ส.ส.	๑๙	๒	๓	โครงการ (เพิ่มเติม)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนางานวิจัย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)	เป้าหมาย	งบ (บาท)								
๒๗	โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพแรงงานสร้างงานสร้างอาชีพ เพิ่มรายได้มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี กิจกรรมที่ ๑ อบรมแรงงานสูงอายุ/ผู้ที่กำลังจะสู่วัยสูงอายุ เกี่ยวกับการขยายโอกาสในการทำงาน/กฎหมายและสิทธิประโยชน์และสุขภาวะในการทำงานให้แก่แรงงานสูงอายุ ฯลฯ กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาทักษะฝีมือที่เหมาะสมต่อการประกอบอาชีพและสร้างรายได้เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ กิจกรรมที่ ๓ อบรมผู้ประกอบการ/อปท/หน่วยงานภาครัฐ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานต่อหลังวัยเกษียณ	๑.จำนวนผู้เข้ารับการอบรมได้รับรู้สิทธิตามกฎหมาย และเข้าถึงหลักประกันความมั่นคง ๒.จำนวนแรงงานผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาศักยภาพและมีโอกาสในการประกอบอาชีพ เพิ่มสร้างรายได้เพิ่มขึ้น	จังหวัดอุบลราชธานี	๑,๔๕๐ คน	๖,๗๖๐,๐๐๐	-	-	๑,๔๕๐ คน	๖,๗๖๐,๐๐๐	-	-	งบพัฒนากลุ่มจังหวัด	สจจ.อุบลราชธานี	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน อปท/ภาคประชาชน	ส.ม.	๑๑	๒		โครงการ (เพิ่มเติม)
ภาคใต้																			
๓๐	โครงการพัฒนาและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบ	จำนวนแรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมอาชีพ	จังหวัดสงขลา	๒๐๐ คน	๖๐๐,๐๐๐			๒๐๐ คน	๖๐๐,๐๐๐			งบพัฒนาจังหวัดสงขลา	สจจ.สงขลา	หน่วยงานในสังกัดกระทรวง	ส.ม.	๑๑	๒	๒	
๓๑	โครงการเสริมสร้างอาชีพสร้างรายได้ชาวพังงาสู่เมืองน่าอยู่ และน่าอยู่	แรงงานนอกระบบและแรงงานกลุ่มพิศษผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของการฝึก	จังหวัดพังงา	๓๐๐ คน	๓,๓๐๐,๐๐๐	๑๐๐ คน	๓,๓๐๐,๐๐๐					งบพัฒนาจังหวัดพังงา	สจจ.พังงา	สพจ. สอศ. สจจ. สปจ.	ส.ม.	๑๑	๒	๒	โครงการ (เพิ่มเติม)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของงบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนากำลังคนภาครัฐ		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
๑๒	โครงการสานฝัน สร้างพลังเครือข่ายแรงงาน	เกิดเครือข่ายด้านแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่	จังหวัดพังงา									งบพัฒนาจังหวัดพังงา	สรจ. พังงา	สพร. สลค. สจจ. สปจ.	ส.๑	๑๑	๖	๖	โครงการ (เพิ่มเติม)
	๑.๑ กิจกรรมจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการสร้างเครือข่ายด้านแรงงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น			๕๐	๑๕,๐๐๐	-	-	๕๐	๑๕,๐๐๐	-	-								
	๑.๒ กิจกรรมสร้างศูนย์ประสานการให้บริการด้านแรงงาน			๕๐	๖๕๕,๐๐๐	-	-	๕๐	๖๕๕,๐๐๐	-	-								
	๑.๓ กิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติงานแก่เครือข่ายในพื้นที่			๕๐	๑,๕๔๔,๐๐๐	-	-	๕๐	๑,๕๔๔,๐๐๐	-	-								
	๑.๔ กิจกรรมกระทรวงแรงงานให้คุณ			๕๐	๖๙๐,๐๐๐	-	-	๕๐	๖๙๐,๐๐๐	-	-								
	๑.๕ กิจกรรมสำรวจและจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน			๕๐	๔๙๐,๐๐๐	-	-	๕๐	๔๙๐,๐๐๐	-	-								
๑๓	โครงการสร้างเครือข่ายยุวแรงงานในสถานศึกษา	สร้างยุวแรงงานในสถานศึกษา จำนวน ๕๐ คน	จังหวัดพังงา									งบพัฒนาจังหวัดพังงา	สรจ. พังงา	สพร. สลค. สจจ.	ส.๑	๑๑	๖	๖	โครงการ (เพิ่มเติม)
	๑.๑ กิจกรรมจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการสร้างเครือข่ายยุวแรงงานในสถานศึกษา			๕๐	๔๙,๐๐๐	-	-	-	-	๕๐	๔๙,๐๐๐								
	๑.๒ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพเครือข่ายยุวแรงงาน			๕๐	๔๙,๐๐๐	-	-	-	-	๕๐	๔๙,๐๐๐								
	๑.๓ กิจกรรมยุวแรงงานดีเด่น			๑	๔๙,๙๐๐	-	-	-	-	๑	๔๙,๙๐๐								

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานใหม่		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
ภาคใต้ชายแดน																			
๑๔	โครงการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ ให้แก่แรงงานนอกระบบ จังหวัดยะลา	จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนา และได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน	จังหวัดยะลา	๔๕๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑๕๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑๕๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑๕๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัด	สรจ. ยะลา	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน	ส.ส.	๑๑	๑	๕	โครงการ (เพิ่มเติม)
๑๕	โครงการบรรเทาปัญหาสร้างโอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาสบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรม พัฒนาทักษะอาชีพให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาส	กลุ่มเป้าหมายมีอาชีพมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	๑๑ อำเภอของจังหวัดนราธิวาส	๑๑๑๑ คน	๑,๕๐๐,๔๕๐	-	-	๑๑๑๑ คน	๑,๖๑๑,๔๐๐	๑๑๑๑ คน	๑,๗๑๑,๗๕๐	แผนพัฒนาจังหวัดนราธิวาส	สรจ. นราธิวาส	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน	ส.ส.	๑๖	๑	๑	โครงการ (เพิ่มเติม)
๑๖	พัฒนาแรงงานคุณภาพรองรับอุตสาหกรรมอาหาร การค้าและการบริการมาตรฐานสากล	ประชาชนวัยแรงงานสำเร็จการฝึกอบรมและยกระดับฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๑ ปัตตานี และในพื้นที่จังหวัดปัตตานี	๑๕๐	๑,๒๐๐,๐๐๐	-	-	๒๑๑	๑,๖๐๐,๐๐๐	๒๑๑	๑,๖๐๐,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัด	สรจ. ปัตตานี	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน	ส.ม.	๑๑	๑	๕	โครงการ (เพิ่มเติม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๔ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ บูรณาการการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ								แหล่งที่มาของประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ		ความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย		หมายเหตุ
				รวม		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน	ด้าน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	
				เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)	เป้าหมาย	งบฯ (บาท)								
ส่วนกลาง																			
๑	การศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างแบบ Part-time สำหรับผู้สูงอายุ	แรงงานนอกระบบได้รับความรู้ ๑๐๐ คน	ส่วนกลาง										กศร. (ศข.)		ส.๕	๑๕	๖	๒	
๒	โครงการ ยาสามัคคีแรงงานชิงเคลื่อนมาตรา ๔๐	๑.ส่วนภูมิภาค อสร. ๑ คนรับผิดชอบเป้าหมายมาตรา ๔๐ ของระบบประกันสังคม ๑๑๑๔ คน ๒.ส่วนกลาง อสร. ๑ คนรับผิดชอบเป้าหมายมาตรา ๔๐ ของระบบประกันสังคม ๒๐๕ คน	ทั่วประเทศ										สสป. (สก.)	หน่วยงานสังกัดสป. รง.	ส.๕	๑๑๑	๖	๒	
ภาคใต้																			
๑	โครงการเมืองทุ่งคนคุณภาพ (พัฒนาทุกช่วงวัย)	จำนวนแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะแรงงานภาคเกษตร ได้แก่ เกษตรกรนาข้าว ประมง ปศุสัตว์และยางพารา ได้รับความคุ้มครองทางสังคมเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ๑๕๐ คน	จังหวัดพัทลุง	๑๐๐ คน	๑,๐๐๐,๐๐๐	๕๐๐ คน	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐ คน	๕๐๐,๐๐๐	-	-	งบพัฒนาจังหวัด	สรจ. พัทลุง	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดพัทลุง	ส.๓.	๑๑๑	๖	๒	

คำอธิบาย ตัวอักษรย่อและตัวเลขที่ปรากฏในตารางโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการฯ

ยุทธศาสตร์ชาติ	
ยุทธศาสตร์ชาติ 6 ด้าน	
ม.ค.	ด้านที่ 1 ด้านความมั่นคง
ส.ข.	ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการแข่งขัน
ส.ม.	ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
ส.ส.	ด้านที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคในสังคม
ส.ว.	ด้านที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
ส.ร.	ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	
1. ความมั่นคง	13. การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
2. การต่างประเทศ ด้านความมั่นคงกับนานาชาติ	14.ศักยภาพการกีฬา
	15. พลังทางสังคม
3. การเกษตร	16. เศรษฐกิจฐานราก
4. อุตสาหกรรมและการบริการแห่งอนาคต	
5. การท่องเที่ยว	17. ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม
6. พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ	18. การเติบโตอย่างยั่งยืน
7. โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล	19. การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ
8. ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมยุคใหม่ ขนาดกลางและขนาดย่อม	20. การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ
9. เขตเศรษฐกิจพิเศษ	21. การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ
10. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม	22. กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
11. ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	23. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
12. การพัฒนาการเรียนรู้	

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย	
ยุทธศาสตร์	**กลยุทธ์**
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	1. พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก
	2. เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการ
	3. พัฒนาหลักสูตรและจัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรม
	4. ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการ ให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมแรงงาน
	5. สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบกิจการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย
	6. พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย และความต้องการของตลาด) (Quick Win)
	7. ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงาน	1. พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน (บูรณาการ)
	2. ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)
	3. ส่งเสริม พัฒนา คุ้มครองสิทธิด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quick Win : Safety Thailand)
	4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตให้แก่แรงงาน
	5. ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน
	6. คุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกจากการหางานทำ
	7. ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
	8. ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการ)

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย	
ยุทธศาสตร์	**กลยุทธ์**
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	1. ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
	2. ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ
	3. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
	4. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (บูรณาการ)
	5. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	1. บรรเทาปัญหาการจัดจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น
	2. ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ
	3. สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการ)
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	1. เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็งโปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน
	2. ปรับปรุงกฎหมายระเบียบข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร
	3. บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง
	4. พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (บูรณาการ)
	5. เสริมสร้างการสื่อสารภายใน และภาพลักษณ์ขององค์กร
	6. พัฒนาศักยภาพบุคลากร ICT และ รู้ใช้งานให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิตอล
	7. การติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ	1. พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Services) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (บูรณาการ + Quick Win)
	2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก
	3. พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการงาน/ข้อกฎหมาย รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
	4. ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน

บทที่ ๖

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ไปสู่การปฏิบัติ นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะเป็นกระบวนการที่จะผลักดันการทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิธีการทำงาน ดังนั้น การนำแผนไปสู่การปฏิบัติจะต้องสร้างความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการยอมรับและมีส่วนร่วม พร้อมที่จะนำแนวทางแผนงาน โครงงานนั้นไปดำเนินการได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและวิธีการปฏิบัติงานของตน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการระดมกำลัง แสวงหาการสนับสนุน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติและสร้างความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ จึงได้กำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติโดยสังเขป ดังนี้

๑. การเตรียมหน่วยงานให้เกิดความพร้อม

๑.๑ ผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอ

๑.๒ สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนและประเด็นยุทธศาสตร์ให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบ มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนอย่างกว้างขวาง โดยจัดเวทีสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ให้กับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกภาคส่วน ให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตน ที่จะสนับสนุนดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๓ ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และดำเนินการตามแผน มีการกำกับติดตามรวมทั้งสามารถประเมินผลงานของหน่วยงานตามแผนฯ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งให้มีการเชื่อมโยงผลงานตามยุทธศาสตร์สู่การประเมินผล

๒. การพัฒนากลไกสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ

๒.๑ สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภาครัฐ ภาคเอกชน/ผู้ประกอบการ ภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ชาติ

๒.๒ สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกันและมีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่สำนัก/กอง/กลุ่มงาน/พื้นที่ และระดับบุคคล รวมทั้งมีระบบจูงใจให้ทุกคนประเมินการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการแปลงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด จากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน ตลอดจนบุคลากรทุกคนในองค์กร

๒.๓ กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการให้ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์กับระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการดำเนินงาน

๒.๔ กำหนดวิธีประสานความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในและแบ่งขอบเขตภาระงานโดยระบุผู้รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนเพื่อป้องกันความซ้ำซ้อนการก้าวก่าย และการเกี่ยงงานระหว่างกัน และหาจุดเชื่อมโยงระหว่างงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดีและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของทุกหน่วยงาน โดยการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในรูปคณะกรรมการ หรือคณะทำงานที่มีองค์ประกอบจาผู้บริหารภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรวมทั้งหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงานร่วมอยู่ด้วย หรือกรณีที่จะต้องได้รับความร่วมมือในการทำงานจากหน่วยงานแรงงานระหว่างประเทศ จะดำเนินการประสานความร่วมมือโดยการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างหน่วยงาน (MOU) หนังสือราชการ การประชุมร่วมกัน เพื่อให้มีการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย

๒.๕ ถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการ โดยนำกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานมาแปลงเป็นแผนงาน/โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการบูรณาการแผนงาน/โครงการให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยในกระบวนการวางแผนได้มีการหารือกับหน่วยงานเจ้าภาพหลักในการกำหนดค่าเป้าหมายและแผนงาน/โครงการรองรับในเบื้องต้นไว้แล้ว

๒.๖ การติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้จากการดำเนินแผนปฏิบัติงาน/โครงการ ว่าสามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ รวมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓. การพัฒนากลไก กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน

๓.๑ สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการมีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

๓.๒ นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๓.๓ สร้างมาตรการเร่งรัด หากมีโครงการที่ดำเนินการช้ากว่าที่กำหนด และตรวจสอบคุณภาพและการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

๓.๔ พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัดแก่บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๕ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน/โครงการและการติดตามประเมินผลให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบัน ตรงกับความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเชื่อมโยงสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

๓.๖ กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าตามประเด็นยุทธศาสตร์เป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส พร้อมทั้งให้แต่ละหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนฯ เพื่อนำสู่การตัดสินใจของผู้บริหารทุก ๆ เดือน (ในการประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

๓.๗ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานให้บุคลากร/ผู้สนใจทราบอย่างต่อเนื่อง

๔. การพัฒนากลไกในการประเมินผล

การติดตามประเมินผล เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน มีกรอบการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑ กำหนดแผนการติดตาม กำกับ และประเมินผลแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) โดยมีการสร้างตัวชี้วัดผลสำเร็จที่มีความชัดเจน

๔.๒ การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาของโครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติรารการประจำปี และจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อผู้บริหารให้ได้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ รวมทั้งส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม

๔.๓ การประเมินผล

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

๒) จัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลผล วิเคราะห์ เปรียบเทียบว่า ผลผลิต/กิจกรรม/โครงการในแต่ละปีประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ปัจจัยใดที่ทำให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และผลผลิต/กิจกรรม/โครงการประจำปีตอบสนองหรือสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการหรือไม่เพียงใด การวิเคราะห์อาจเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

๓) สรุปผลการประเมิน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำเสนอผลการประเมินให้ที่ประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรับทราบ

๕. หน่วยงานรับผิดชอบในการประเมินผล

กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผลรวมทั้งคณะทำงานฯ หรือหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ประเมินจากภายนอกที่ได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงแรงงาน

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำสั่งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ที่ ๑๕๖๗ / ๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจะจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและมีความสอดคล้องกับบริบทของสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านแรงงาน ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ตลอดจนตอบสนองนโยบายรัฐบาล ทิศทางการพัฒนาของประเทศ รองรับนโยบายผู้บริหารและภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานถือเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ปลัดกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ประกอบด้วย

๑. ปลัดกระทรวงแรงงาน	ที่ปรึกษา
๒. รองปลัดกระทรวงแรงงาน ที่รับผิดชอบงานด้านนโยบายและอำนวยการ	ประธานคณะทำงาน
๓. ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน ที่รับผิดชอบกลั่นกรองงานของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	รองประธานคณะทำงาน
๔. ผู้อำนวยการกองกลาง	คณะทำงาน
๕. ผู้อำนวยการกองกฎหมาย	คณะทำงาน
๖. ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง	คณะทำงาน
๗. ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะทำงาน
๘. ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	คณะทำงาน
๙. ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน	คณะทำงาน
๑๐. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะทำงาน
๑๑. ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล	คณะทำงาน
๑๒. ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	คณะทำงาน
๑๓. ผู้ตรวจสอบภายในกระทรวง	คณะทำงาน
๑๔. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงาน
๑๕. หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	คณะทำงาน

๑๖. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน คณะทำงานและเลขานุการ

๑๗. ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

๑๘. ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

๑๙. ผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

๒๐. หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒. ศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์หลักของหน่วยงาน

๓. กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และผลผลิต

๔. กำหนดตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ ๔ มิติ (ทั้งตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์และผลผลิต เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ เชิงเวลาและเชิงต้นทุน) และพิจารณาตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการของหน่วยงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๕. จัดวางทิศทางและกลยุทธ์ของหน่วยงาน (แผนที่ยุทธศาสตร์) เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความครบถ้วนสมบูรณ์

๖. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฉบับสมบูรณ์

๗. ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อจัดทำคำของบประมาณในปีต่อไป

๘. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(หม่อมหลวงปุณฑริก สมิติ)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

ภาคผนวก ข

บัญชีอักษรย่อ

บัญชีอักษรย่อ

ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
กระทรวงแรงงาน	รง.
หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง)	
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สป.รง.
๑. กองกลาง	กก.
๑.๑ กลุ่มงานช่วยอำนวยการ	ชอ.
๑.๒ กลุ่มงานประสานราชการ	ปส.
๒. กองกฎหมาย	กม.
๒.๑ กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย	พม.
๒.๒ กลุ่มงานคดีและนิติกรรมสัญญา	คส.
๒.๓ กลุ่มงานอุทธรณ์และละเมิด	อธ.
๓. กองบริหารการคลัง	กค.
๓.๑ กลุ่มงานการเงิน	กง.
๓.๒ กลุ่มงานบัญชี	บช.
๓.๓ กลุ่มงานงบประมาณ	งป.
๓.๔ กลุ่มงานพัสดุ	พด.
๔. กองบริหารทรัพยากรบุคคล	กบค.
๔.๑ กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน	อบ.
๔.๒ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	สบ.
๔.๓ กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	บส.
๔.๔ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	พบ.
๔.๕ กลุ่มงานวินัย	วน.
๕. กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	กผป.
๕.๑ กลุ่มงานสื่อสารองค์กร	สอ.
๕.๒ กลุ่มงานโฆษกและการข่าว	ฆข.
๖. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	กยผ.
๖.๑ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์	พย.
๖.๒ กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ	ผง.
๖.๓ กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ	นสพ.
๖.๔ สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ	สสร.
๗. กองเศรษฐกิจการแรงงาน	กศร.
๗.๑ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา	วจ.
๗.๒ กลุ่มงานวิชาการเศรษฐกิจการแรงงาน	ศร.
๗.๓ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง	คจ.
๘. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ศทส.
๘.๑ กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	บค.
๘.๒ กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ	ผส.

ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
๘.๓ กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์	พร.
๙. สำนักตรวจและประเมินผล	สตป.
๙.๑ กลุ่มงานตรวจราชการ	ตร.
๙.๒ กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล	วป.
๙.๓ กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค	สภ.
๙.๔ ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	ศบช.
๑๐. สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	สปร.
๑๐.๑ กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์	วท.
๑๐.๒ กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	ปร.
๑๐.๓ กลุ่มงานอาเซียน	อน.
๑๐.๔ สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ	สนร.
๑๑. กลุ่มตรวจสอบภายใน	ตสก.
๑๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กพบ.
๑๓. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	ศปท.
๑๓.๑ กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ปปท.
๑๓.๒ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม	จธ.
หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ส่วนภูมิภาค)	
สำนักงานแรงงานจังหวัด	สรจ.

หน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงาน	
๑. กรมการจัดหางาน	กกจ.
สำนักงานจัดหางานจังหวัด	สจจ.
๒. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กพร.
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค	สพร.
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด	สพจ.
๓. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กสร.
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	สสค.
๔. สำนักงานประกันสังคม	สปส.
สำนักงานประกันสังคมจังหวัด	สปส.จว.
๕. สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	สสปท.

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
การประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวน
แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
การประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓
ระหว่างวันที่ ๑๗ – ๑๘ มกราคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน

<u>ส่วนกลาง</u>

๑.	นายจรินทร์	จักกะพาก	ปลัดกระทรวงแรงงาน
๒.	นายวิวัฒน์	จิระพันธุ์วานิช	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
๓.	นางอัจฉรา	แก้วกำชัยเจริญ	หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
๔.	นายอภิญญา	สุจริตตานันท์	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
๕.	นายสมศักดิ์	อภิวันทนกุล	ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน รักษาการในตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
๖.	นายธวัช	เบญจาทิกุล	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รักษาการในตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
๗.	นายทศพล	กฤตวงศ์วิมาน	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รักษาการในตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
๘.	นายกิตติพงษ์	เหล่านิพนธ์	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน
๙.	นางสาวอัจฉรา	งามสมจิตร	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
๑๐.	นายกิตติศักดิ์	ศิริมังคละ	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๑๑.	นางสาวภัทรพร	สมันตรัฐ	ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล
๑๒.	นางพัฒนา	พันธุฟัก	ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
๑๓.	นางศิริลักษณ์	ฉกะนันท์	ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์
๑๔.	นายวินัย	มะยมทอง	ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๑๕.	นางสาวสุกัญญา	ถมยา	ผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจและประเมินผล
๑๖.	นางกิ่งกาญจน์	พงษ์ถาวรวิช	ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง
๑๗.	นายเฉลิมพล	เนียมสกุล	ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
๑๘.	นายอภิศักดิ์	แก้วสูงเนิน	ผู้อำนวยการกลุ่มงานคดีและนิติกรรมสัญญา รักษาการแทนผู้อำนวยการกองกฎหมาย
๑๙.	นางภัทราภรณ์	เจริญรักษ์	ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง
๒๐.	นายนิธิพัฒน์	วัฒนสุวกุล	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
๒๑.	นางสาวอุทัยวรรณ	ศรีภรณ์รจนา	ผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบแรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ
๒๒.	นางวารุณี	ลังกาพินธ์	ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงานและงบประมาณ
๒๓.	นางสาวรุ่งทิพย์	จั่นทอง	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา
๒๔.	นางสาวสุรีย์พร	ทัพภสุต	ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการเศรษฐกิจการแรงงาน
๒๕.	นางปทุมพร	เปรมปรีดา	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒๖.	นางสาวจุฑารัตน์	สบู่ม่วง	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย

๒๗. นางสาววัยญา	ยิ้มยวน	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์
๒๘. นายเลิศฤทธิ์	วนะภูติ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน
๒๙. นางอัญชลี	ปะดุกา	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
๓๐. นายจรัญ	โต๊ะหลั๊ะ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค
๓๑. นางภัทรานิษฐ์	เขียวรอด	ผู้อำนวยการศูนย์บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน
๓๒. นางสาวสดุดี	กิตติสุวรรณ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์
๓๓. นางกุลปรีชา	ไพบูลย์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
๓๔. นายวิษณุ	สวัสดิสวนีย์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
๓๕. นางสาวจันดารา	ปัญญานุวัฒน์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
๓๖. นายประมร	เชื้อปาศักดิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๓๗. นางสาวช่อทิพย์	ประเสริฐศักดิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๓๘. นายเกรียงไกร	ชัยศรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๓๙. นายอนันต์	สิงหา	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๔๐. นางจันทร์เพ็ญ	เดชพล	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๔๑. นางสุจิตรา	พลฤทธิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๔๒. นางสาวสุนันท์	ยืนยง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๔๓. นางปาณิศา	กวนพฤกษ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๔๔. นายสุกรี	คลองวิธี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๔๕. นางสาวผ่องพรรณ	ขันนารัตน์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
๔๖. นางศิวพร	เหลืองอมรศักดิ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
๔๗. นางสาวจิตรา	มิ่งขวัญ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
๔๘. นางสาวภูษณิศา	อินแถลง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๔๙. นางสาวอัญชุลีกร	กรวยสวัสดิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๕๐. นายศิริโรจน์	อินท์ประสิทธิ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๕๑. นางสาวรัตนาภรณ์	ภู่รัตนโอภา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๕๒. นางสาวจิรฐา	บุญคุ้มครอง	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ
๕๓. นางสาวพัชรี	จงประสิทธิผล	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ
๕๔. นางสาวจิราพร	ผึ้งไชย	พนักงานธุรการ ส.๓
๕๕. นายภาณุวัต	สุพิมล	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๕๖. นางสาวอนุสรา	สร้อยตุ้ม	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๕๗. นางสาวสุทัตตา	ฉัตรมงคล	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๕๘. นางสาวรัชนก	ตั้งแต่ง	นักวิชาการแรงงาน
๕๙. นายพุทธิพงศ์	บุญประกอบ	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
๖๐. นางสาวสุกัญญา	ศรีแสง	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
๖๑. นางสาวกันติมา	ปัญจมวัฒน์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
๖๒. นายศาสนะ	รัตนะบำรุง	พนักงานวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแผนงาน
๖๓. นางสาวปัญชลิกา	ขันขุนทด	พนักงานวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแผนงาน
๖๔. นายธีรเดช	ประยุทธพรชัย	เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์

กรมการจัดหางาน

๑. นายปรีชา	ดุจจานุทัศน์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๒. นางสาวชัญญาภรณ์	ทองบุญโชง	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
๓. นางสาวนันทิกร	อรรคปทุม	นักวิชาการแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. นางสาวพเยาว์	อินทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑. นางสาววันดี	เอียดแก้ว	นักวิชาการสถิติชำนาญการ

สำนักงานประกันสังคม

๑. นางกรณัฏฐ์	ศิริดำรณ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

หน่วยงานภายนอก

๑. นางสาวอุษณี	โพธเดชขจร	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
๒. นางพชรวรรณ	รัฐขจร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๓. นางสาวสรัญญา	ตั้งยงตระกูล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๔. นางสาววันเพ็ญ	วารีดี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
๕. นางสาวจันทร์ทิพย์	ชุนหะจันทร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
๖. นางสาววราภรณ์	พุทธโกศล	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
๗. นายสุทธิพงศ์	ชูแข	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
๘. นางสาวปาริฉัตร	พรายภู่	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
๙. นางสาวพนิตา	จำจด	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
๑๐.นางสาวทักษพร	โพธิ์เจริญ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

๑๑.นายจิรัฏฐ์ชัย	นิมมานสมบูรณ์	นักจัดการงานทั่วไป สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

<u>วิทยากร</u>

๑. ผศ.ดร.ศุภชัย	ศรีสุชาติ	ผู้อำนวยการโครงการเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ
๒. นายสุรวุฒิ	แสงแก้ว	วิทยากรประจำกลุ่ม
๓. นางสาวนวลพรรณ	แย้มกวีตระกูล	วิทยากรประจำกลุ่ม
๔. นางสาวมินทิมา	เสมอกิจ	วิทยากรประจำกลุ่ม
๕. นางสาวเกตวดี	รัตนแพร	วิทยากรประจำกลุ่ม

<u>ส่วนภูมิภาค</u>

ภาคเหนือ

๑. นางจารุณี	เขมะรังสี	แรงงานจังหวัดลำปาง สำนักงานแรงงานจังหวัดลำปาง
๒. นางสุวรา	พงษ์ปัญญาเนตร	แรงงานจังหวัดพะเยา สำนักงานแรงงานจังหวัดพะเยา
๓. นางปราณี	ชลารักษ์	แรงงานจังหวัดแพร่ สำนักงานแรงงานจังหวัดแพร่
๔. นางสาวนมิตา	วายนต์	แรงงานจังหวัดตาก สำนักงานแรงงานจังหวัดตา
๕. นายเอกพันธุ์	จิระสถิตย์	แรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน รักษาราชการแทนแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์
๖. พันจ่าเอก ไพฑูรย์	น่วมสวัสดิ์	แรงงานจังหวัดสุโขทัย สำนักงานแรงงานจังหวัดสุโขทัย
๗. นางสาวศุภลักษณ์	ศรุติรัตน์วรกุล	แรงงานจังหวัดอุทัยธานี สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี
๘. นางสาวยุพิน	มูลจันทะ	แรงงานจังหวัดกำแพงเพชร สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๙. นายสุรชัย	ชาญวิกย์การ	แรงงานจังหวัดพิจิตร สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร
๑๐.นางสาววิริยาภรณ์	เปรมโพธิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์
๑๑.นางสาวกฤษณา	เขียวจันทร์แสง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์
๑๒.จ่าสิบเอกปรีชา	จันทร์ศรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ รักษาราชการแทนแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่

๑๓.นางสาวสลาลีย์	ชัยศิริวงษ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน
๑๔.นางสาวอรอุตรา	หรรษนิมิตกุล	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน
๑๕.นายณัฐพงษ์	เวียงคำ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย
๑๖.นางสาวอรณิชชา	มูลคำ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดน่าน
๑๗.นางสรงชล	เกิดทองคำ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

ภาคกลาง

๑. นายประพนธ์	ศิลปะรัศมี	แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๒. นางสาวปาริชาติ	สวนใจ	แรงงานจังหวัดลพบุรี สำนักงานแรงงานจังหวัดลพบุรี
๓. นายขจร	วงศ์สวย	แรงงานจังหวัดชัยนาท สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยนาท
๔. นางลัดดา	อุปสินธุ์	แรงงานจังหวัดสิงห์บุรี สำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี
๕. นางสาวธีรานาฏ	ปิยวินท์	แรงงานจังหวัดอ่างทอง สำนักงานแรงงานจังหวัดอ่างทอง
๖. นายวิชิตร	สุวรรณมาก	แรงงานจังหวัดนครปฐม สำนักงานแรงงานจังหวัดนครปฐม
๗. นางสาวกมลวรรณ	อิ่มสุวรรณ	แรงงานจังหวัดปทุมธานี สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี
๘. นางชะลอศรี	บุญแก้วสุข	แรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม
๙. นายนิรัตน์	ฐากูรบุตร	แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
๑๐.นายภาณุวัตน์	เพ็งแป้น	แรงงานจังหวัดราชบุรี สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี
๑๑.นางสุขุมาล	ธนานันต์	แรงงานจังหวัดกาญจนบุรี สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี
๑๒.นายชัยยศ	อยู่ทรัพย์	แรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี
๑๓.นางสาวปภาดา	บุญยงามปรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบุรี

๑๔.นายอรรถพล	ขันธวิธิ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดสระบุรี
๑๕.นางสาวพรวิไล	ผ่องศรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี
๑๖.นางสาวปัญจนีย์	ตันเจริญผล	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
๑๗.นางสาวอังคณา	คงศักดิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ภาคตะวันออก

๑. นายมโนช	แสงประเสริฐ	แรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
๒. นางสาวกรจิรัฏฐ์	พงจันทร์ศธร	แรงงานจังหวัดระยอง สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง
๓. นางสาวอรวรรณ	ผลิตาพร	แรงงานจังหวัดปราจีนบุรี สำนักงานแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี
๔. นางประพรรณ	ลุ่มจันทร์	แรงงานจังหวัดจันทบุรี สำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี
๕. นายสิทธิศักดิ์	ธารนัย	แรงงานจังหวัดสระแก้ว สำนักงานแรงงานจังหวัดสระแก้ว
๖. นายสมชาย	เอื้อจารุพร	แรงงานจังหวัดนครนายก สำนักงานแรงงานจังหวัดนครนายก
๗. นายปรีชา	ดวงเงิน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี
๘. นางสาวธีฤทัย	วิธีเจริญ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดตราด
๙. นายปรีชา	ดวงเงิน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี
๑๐.นางบุญมาภรณ์	สีใส	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีชำนาญงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดนครนายก

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑. นายอำพัน	เอกทัตร	แรงงานจังหวัดอุดรธานี สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี
๒. นางสาวสุกัญญา	องค์วิเศษไพบูลย์	แรงงานจังหวัดเลย สำนักงานแรงงานจังหวัดเลย
๓. นางวรรณกานต์	ขาวลาภ	แรงงานจังหวัดหนองคาย สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย

๔. นายอำนาจ	เชิงไว	แรงงานจังหวัดหนองบังลำภู สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองบังลำภู
๕. นายวิสันติ์	ประเสริฐศรี	แรงงานจังหวัดบึงกาฬ สำนักงานแรงงานจังหวัดบึงกาฬ
๖. นางสาววิไลวรรณ	เทียงดาห์	แรงงานจังหวัดสกลนคร สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร
๗. นายมนต์ชัย	เดชพล	แรงงานจังหวัดนครพนม สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม
๘. นางพรผกา	ศิริบุรี	แรงงานจังหวัดมุกดาหาร สำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร
๙. นายชิตชัย	สมอุปฮาด	แรงงานจังหวัดขอนแก่น สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น
๑๐. นายสุชาติ	วิชชาวุธ	แรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ สำนักงานแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์
๑๑. นายคเณศ	พรตระกูลพิพัฒน์	แรงงานจังหวัดมหาสารคาม สำนักงานแรงงานจังหวัดมหาสารคาม
๑๒. นางสาวเลอลักษณ์	สุทธิสาโกมล	แรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานแรงงานจังหัดร้อยเอ็ด
๑๓. ร้อยเอกกิจสมพงษ์	กล้าหาญ	แรงงานจังหวัดนครราชสีมา สำนักงานแรงงานจังหวัดนครราชสีมา
๑๔. นายบวร	ดรุณสนธยา	แรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ สำนักงานแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ
๑๕. นางมาลัยอร	หิรัณยรัชต์	แรงงานจังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์
๑๖. นางอรวรรณ	หินตะ	แรงงานจังหวัดสุรินทร์ สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์
๑๗. นายกฤตพัฒน์	ครุฑกุล	แรงงานจังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี
๑๘. นายนภดล	จงสมชัย	แรงงานจังหวัดยโสธร สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร
๑๙. นางวรัญรัศมิ์	ธนันท์จิระกุล	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ
๒๐. . นางจิณพากาญจน์	หินเมืองเก่า	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ แรงงานจังหวัดชัยภูมิ

ภาคใต้

๑. นางสาวอารีย์	การธิโร	แรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๒. นางสาวกานต์กมล	ชุมภูทอง	แรงงานจังหวัดชุมพร สำนักงานแรงงานจังหวัดชุมพร
๓. นางอมรวรรณ	ช่วงเพ็ชจินดา	แรงงานจังหวัดพัทลุง สำนักงานแรงงานจังหวัดพัทลุง
๔. นางสาวหทัยขนก	พูลศิริ	แรงงานจังหวัดกระบี่ สำนักงานแรงงานจังหวัดกระบี่
๕. นางวิมุตติยา	อาวุธเทวินทร์	แรงงานจังหวัดพังงา สำนักงานแรงงานจังหวัดพังงา
๖. นายสุรนารถ	จิตต์เอื้อเฟื้อ	แรงงานจังหวัดระนอง สำนักงานแรงงานจังหวัดระนอง
๗. นางสาวภูษณิศา	มานะพงศ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช
๘. นายทเนตร	นาคแย้ม	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา
๙. นางสาวณฐยา	พันธ์พงศ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต
๑๐.นางสาววริญญา	หมาดเหล่	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ รักษาราชการแทนแรงงานจังหวัดตรัง สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง
๑๑.นายชัยยุทธ	เต็มหิรัญ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดสตูล

ภาคใต้ชายแดน

๑. นางสาวมาลี	ขวัญเจริญ	แรงงานจังหวัดยะลา สำนักงานแรงงานจังหวัดยะลา
๒. นายบุญลอย	เขียดนิล	แรงงานจังหวัดนราธิวาส สำนักงานแรงงานจังหวัดนราธิวาส
๓. นางสุจินดา	บุญแอ	แรงงานจังหวัดปัตตานี สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี

ภาคผนวก ง

ประมวลภาพถ่าย
การประชุมเชิงปฏิบัติการ
ทบทวนแผนปฏิบัติการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ประมวลภาพ

การประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. 2563

วันที่ 17 – 18 มกราคม 2562 ณ ห้องจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น 5 กระทรวงแรงงาน

ภาคผนวก จ

สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

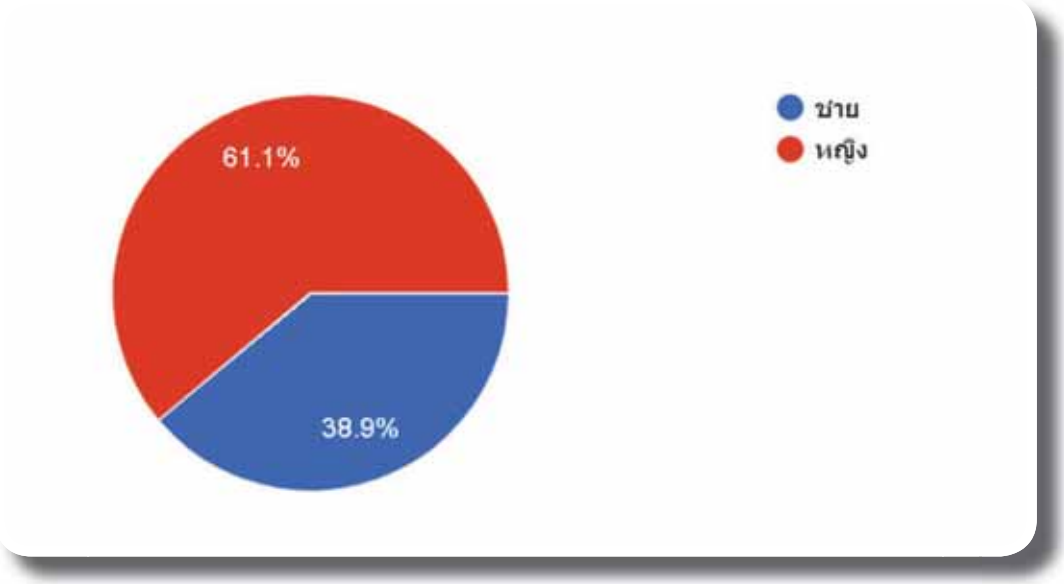
สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อ (ร่าง) แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนปฏิบัติการสำนักงานงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน และประชาชนทั่วไปได้รับทราบและร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่อแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อนำข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์มาปรับปรุงแผนให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นผ่านระบบออนไลน์ (Google Forms) ทาง https://goo.gl/pzHe๔E และเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน www.mol.go.th ตั้งแต่วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒ สรุปผลการการสำรวจความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น ๓๒๔ ชุด ดังนี้

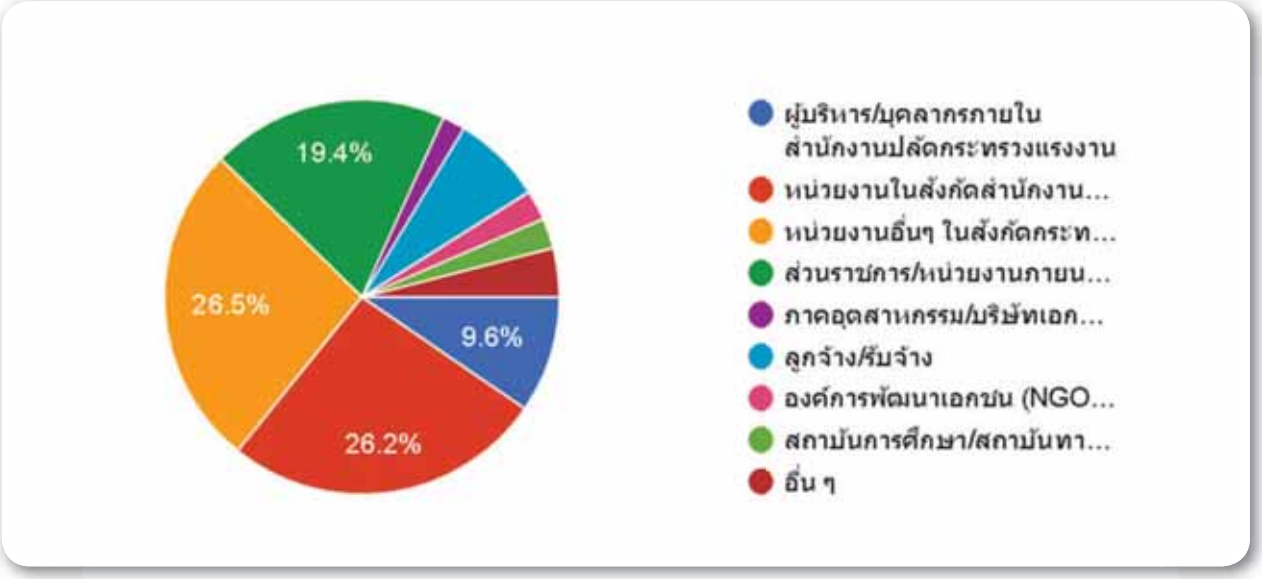
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ ๖๑.๑) โดยมีสถานภาพการทำงานส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน (ร้อยละ ๒๖.๕) และส่วนใหญ่ได้รับบริการหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานด้านการบริหารจัดการด้านแรงงาน (ร้อยละ ๕๗.๔) รายละเอียดตามแผนภูมิ ดังนี้

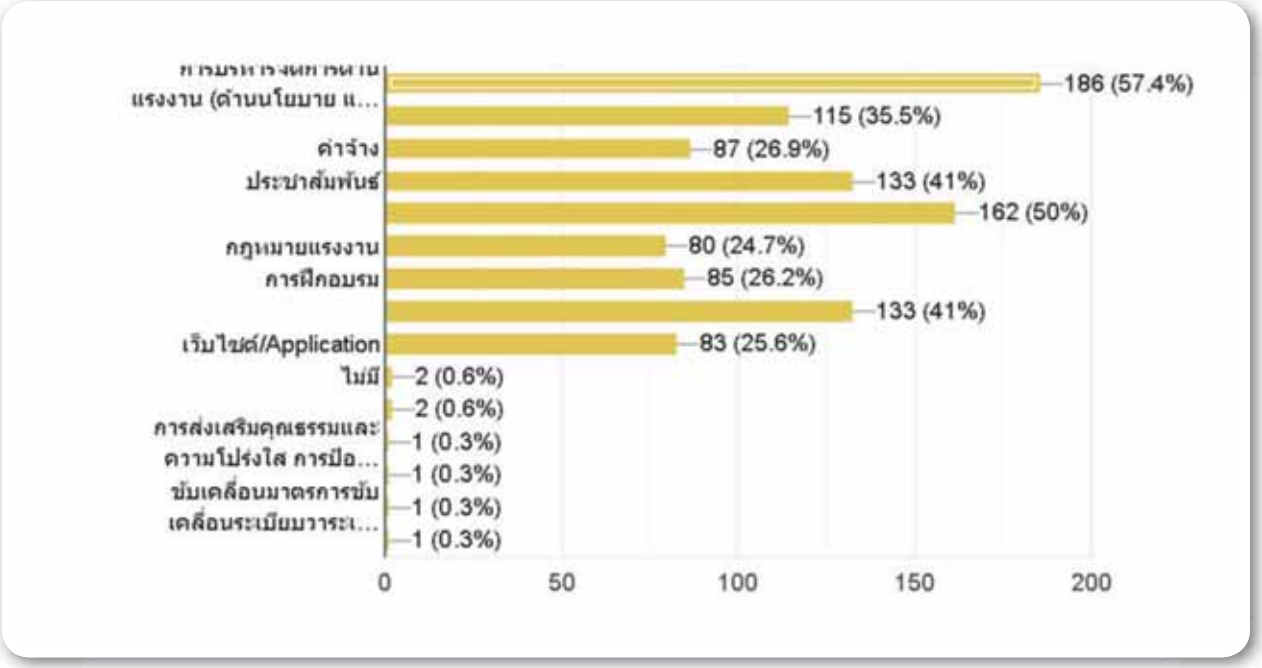
แผนภูมิที่ ๑ แสดงจำนวนเพศของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ



แผนภูมิที่ ๒ แสดงสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ



แผนภูมิที่ ๓ แสดงความมีส่วนเกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ



ส่วนที่ ๒ ความเห็นต่อชื่อแผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ชื่อแผน ที่กำหนดเป็น "แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)" ผลสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๘ รองลงมาเห็นว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๐

๒. วิสัยทัศน์ ที่ระบุไว้ว่า "องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน Smart Manpower Management Organization" ผลสำรวจพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๗ รองลงมาเห็นว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒๗

๓. พันธกิจ กำหนดไว้ ๕ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าพันธกิจทั้ง ๕ ข้อ มีความเหมาะสมมาก ถึงร้อยละ ๔๕.๒ รองลงมา คือ มีความเหมาะสมมากที่สุด ร้อยละ ๔๒.๓ ดังนี้

ตารางที่ ๑ ผลสรุปความคิดเห็นต่อพันธกิจภายใต้แผนปฏิบัติการแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

พันธกิจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติราชการเพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน	๑๒๘ (๓๙.๕๐%)	๑๖๑ (๔๙.๖๙%)	๓๓ (๑๐.๑๙%)	๑ (๐.๓๑%)	๑ (๐.๓๑%)
๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดการประหยัดคุ้มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑๓๒ (๔๐.๗๔%)	๑๕๒ (๔๖.๙๑%)	๓๖ (๑๑.๑๑%)	๔ (๑.๒๓%)	๐ (๐%)
๓) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน	๑๔๒ (๔๓.๘๓%)	๑๔๖ (๔๕.๐๖%)	๓๓ (๑๐.๑๙%)	๓ (๐.๙๓%)	๐ (๐%)
๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย	๑๔๒ (๔๓.๘๓%)	๑๓๕ (๔๑.๖๗%)	๔๒ (๑๒.๙๖%)	๕ (๑.๕๔%)	๐ (๐%)
๕) ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้าง และรายได้ของประเทศ และงานด้านการแรงงาน	๑๔๒ (๔๓.๘๓%)	๑๓๙ (๔๒.๙๐%)	๔๓ (๑๓.๒๗%)	๐ (๐%)	๐ (๐%)
ค่าเฉลี่ยรวม	๔๒.๓	๔๕.๒	๑๑.๕๔	๐.๘๐	๐.๐๖

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้กำหนดไว้ ๔ ประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง ๔ ประเด็น มีความเหมาะสมมากที่สุด ถึงร้อยละ ๔๔.๙๘ รองลงมาคือ มีความเหมาะสมมาก ร้อยละ ๔๒.๙๐ ดังนี้

ตารางที่ ๒ ผลสรุปความคิดเห็นต่อประเด็นยุทธศาสตร์ภายใต้แผนปฏิบัติการสำนักงานงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ประเด็นยุทธศาสตร์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑) พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	๑๔๔ (๔๔.๔๔%)	๑๔๔ (๔๔.๔๔%)	๓๓ (๑๐.๑๙%)	๒ (๐.๖๒%)	๑ (๐.๓๑%)
๒) บริหารจัดการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง	๑๔๕ (๔๔.๗๕%)	๑๔๓ (๔๔.๑๔%)	๓๕ (๑๐.๘๐%)	๑ (๐.๓๑%)	๐ (๐%)
๓) บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ	๑๔๒ (๔๓.๘๓%)	๑๔๒ (๔๓.๘๓%)	๓๗ (๑๑.๔๒%)	๓ (๐.๙๓%)	๐ (๐%)
๔) บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	๑๕๒ (๔๖.๙๑%)	๑๒๗ (๓๙.๒๐%)	๔๐ (๑๒.๓๕%)	๔ (๑.๒๓%)	๑ (๐.๓๑%)
ค่าเฉลี่ยรวม	๔๔.๙๘	๔๒.๙๐	๑๑.๑๙	๐.๗๗	๐.๑๕

๕. ตัวชี้วัด

๑) ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ได้กำหนดไว้ ๔ ตัวชี้วัด ผลสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าตัวชี้วัดทั้ง ๔ ข้อ มีความเหมาะสมมากถึงร้อยละ ๔๗.๖๙ รองลงมา คือ มีความเหมาะสมมากที่สุด ร้อยละ ๓๘.๒๗ ดังนี้

ตารางที่ ๓ ผลสรุปความคิดเห็นต่อตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ภายใต้แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑) ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	๑๒๗ (๓๙.๒๐%)	๑๕๙ (๔๙.๐๗%)	๓๔ (๑๐.๔๙%)	๔ (๑.๒๓%)	๐ (๐%)
๒) จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกิจและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ	๑๑๖ (๓๕.๘๐%)	๑๕๗ (๔๘.๔๖%)	๔๘ (๑๔.๘๑%)	๒ (๐.๖๒%)	๑ (๐.๓๑%)
๓) ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น	๑๒๔ (๓๘.๒๗%)	๑๕๖ (๔๘.๑๕%)	๔๐ (๑๒.๓๕%)	๑ (๐.๓๑%)	๓ (๐.๙๓%)
๔) ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย	๑๒๙ (๓๙.๘๑%)	๑๔๖ (๔๕.๐๖%)	๔๔ (๑๓.๕๘%)	๓ (๐.๙๓%)	๒ (๐.๖๒%)
ค่าเฉลี่ยรวม	๓๘.๒๗	๔๗.๖๙	๑๒.๘๑	๐.๗๗	๐.๔๖

๒) ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ได้กำหนดไว้ ๖ ตัวชี้วัด ผลสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าตัวชี้วัดทั้ง ๖ ข้อ มีความเหมาะสมมาก ถึงร้อยละ ๔๓.๑๑ รองลงมา คือเหมาะสมมากที่สุด ร้อยละ ๔๐.๖๙ ดังนี้

ตารางที่ ๔ ผลสรุปความคิดเห็นต่อตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ภายใต้แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	๑๔๔ (๔๔.๔๔%)	๑๓๕ (๔๑.๖๗%)	๔๓ (๑๓.๒๗%)	๑ (๐.๓๑%)	๑ (๐.๓๑%)
๒) ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)	๑๓๙ (๔๒.๙๐%)	๑๓๕ (๔๑.๖๗%)	๔๔ (๑๓.๕๘%)	๕ (๑.๕๔%)	๑ (๐.๓๑%)
๓) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๑๒๘ (๓๙.๕๑%)	๑๓๒ (๔๐.๗๔%)	๕๗ (๑๗.๕๙%)	๔ (๑.๒๓%)	๓ (๐.๙๓%)
๔) ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	๑๒๔ (๓๘.๒๗%)	๑๔๖ (๔๕.๐๖%)	๕๓ (๑๖.๓๖%)	๑ (๐.๓๑%)	๐ (๐%)
๕) คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ (ระดับกระทรวงแรงงาน)	๑๓๒ (๔๐.๗๔%)	๑๔๒ (๔๓.๘๓%)	๔๖ (๑๔.๒๐%)	๓ (๐.๙๓%)	๑ (๐.๓๑%)
๖) ร้อยละของประชากรกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล	๑๒๔ (๓๘.๒๗%)	๑๔๘ (๔๕.๖๘%)	๔๘ (๑๔.๘๑%)	๔ (๑.๒๓%)	๐ (๐%)
ค่าเฉลี่ยรวม	๔๐.๖๙	๔๓.๑๑	๑๔.๙๗	๐.๙๓	๐.๓๑

๓) ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ได้กำหนดไว้ ๔ ตัวชี้วัด ผลสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าตัวชี้วัดทั้ง ๔ ข้อ มีความเหมาะสมมาก ถึงร้อยละ ๔๔.๐๖ รองลงมา คือ เหมาะสมมากที่สุด ร้อยละ ๓๘.๓๕ ดังนี้

ตารางที่ ๕ ผลสรุปความคิดเห็นต่อตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ภายใต้แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑) ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ	๑๒๒ (๓๗.๖๕%)	๑๔๗ (๔๕.๓๗%)	๔๙ (๑๕.๑๒%)	๔ (๑.๒๓%)	๒ (๐.๖๒%)

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒) ร้อยละของการดำเนินงานในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ	๑๒๙ (๓๙.๘๑%)	๑๔๑ (๔๓.๕๒%)	๕๑ (๑๕.๗๔%)	๒ (๐.๖๒%)	๑ (๐.๓๑%)
๓) รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน	๑๑๘ (๓๖.๔๒%)	๕๑ (๑๕.๗๔%)	๕๙ (๑๘.๒๑%)	๐ (๐%)	๑ (๐.๓๑%)
๔) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมด้านบริการด้านภาคีเครือข่าย	๑๒๘ (๓๙.๕๑%)	๑๓๗ (๕.๕๒%)	๕๖ (๑๗.๒๘%)	๓ (๐.๙๓%)	๐ (๐%)
ค่าเฉลี่ยรวม	๓๘.๓๕	๔๔.๐๖	๑๖.๕๙	๐.๖๙	๐.๓๑

๔) ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้กำหนดไว้ ๓ ตัวชี้วัด ผลสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าตัวชี้วัดทั้ง ๓ ข้อ มีความเหมาะสมมากที่สุด ถึงร้อยละ ๔๓.๗๒ รองลงมา คือ เหมาะสมมาก ร้อยละ ๔๑.๑๕ ดังนี้

ตารางที่ ๖ ผลสรุปความคิดเห็นต่อตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ภายใต้แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑) จำนวนแรงงานนอกระบบที่เข้าสู่ประกันสังคมมาตรา ๔๐	๑๔๖ (๔๕.๐๖%)	๑๓๑ (๔๐.๔๓%)	๔๓ (๑๓.๒๗%)	๓ (๐.๙๓%)	๑ (๐.๓๑%)
๒) จำนวนแรงงานนอกระบบแรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการได้รับการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนา	๑๔๔ (๔๔.๔๔%)	๑๓๑ (๔๐.๔๓%)	๔๔ (๑๓.๕๘%)	๓ (๐.๙๓%)	๒ (๐.๖๒%)
๓) จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	๑๓๕ (๔๑.๖๗%)	๑๓๘ (๔๒.๕๙%)	๔๖ (๑๔.๒๐%)	๓ (๐.๙๓%)	๒ (๐.๖๒%)
ค่าเฉลี่ยรวม	๔๓.๗๒	๔๑.๑๕	๑๓.๖๘	๐.๙๓	๐.๔๑

๖. กลยุทธ์

๑) กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ได้กำหนดไว้ ๓ กลยุทธ์ ผลสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง ๓ ข้อ มีความเหมาะสมมาก ถึงร้อยละ ๔๕.๕๘ รองลงมา คือ เหมาะสมมากที่สุด ร้อยละ ๔๒.๒๘ ดังนี้

ตารางที่ ๗ ผลสรุปความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑) กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิรูปประเทศ	๑๓๗ (๔๒.๒๘%)	๑๕๐ (๔๖.๓๐%)	๓๕ (๑๐.๘๐%)	๑ (๐.๓๑%)	๑ (๐.๓๑%)
๒) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่	๑๔๔ (๔๔.๔๔%)	๑๔๑ (๔๓.๕๒%)	๓๘ (๑๑.๗๓%)	๑ (๐.๓๑%)	๐ (๐%)
๓) เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล (Quick Win)	๑๓๐ (๔๐.๑๒%)	๑๕๒ (๔๖.๙๑%)	๓๕ (๑๐.๘๐%)	๔ (๑.๒๓%)	๑ (๐.๓๑%)
ค่าเฉลี่ยรวม	๔๒.๒๘	๔๕.๕๘	๑๑.๑๑	๐.๖๒	๐.๒๑

๒) กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ได้กำหนดไว้ ๖ กลยุทธ์ ผลสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง ๖ ข้อ มีความเหมาะสมมากที่สุด ถึงร้อยละ ๔๔.๓๔ รองลงมา คือ เหมาะสมมาก ร้อยละ ๓๙.๗๖ ดังนี้

ตารางที่ ๘ ผลสรุปความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

กลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑) พัฒนามาตรฐาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๔๕ (๔๔.๗๕%)	๑๒๔ (๓๘.๒๗%)	๕๒ (๑๖.๐๕%)	๒ (๐.๖๒%)	๑ (๐.๓๑%)
๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง	๑๔๒ (๔๓.๘๓%)	๑๓๓ (๔๑.๐๕%)	๔๕ (๑๓.๘๙%)	๔ (๑.๒๓%)	๐ (๐%)
๓) พัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริการแรงงานในทุกระดับ	๑๔๙ (๔๕.๙๙%)	๑๒๓ (๓๗.๙๖%)	๔๗ (๑๔.๕๑%)	๓ (๐.๙๓%)	๒ (๐.๖๒%)
๔) ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (Quick Win)	๑๔๓ (๔๔.๑๔%)	๑๓๔ (๔๑.๓๖%)	๔๓ (๑๓.๒๗%)	๔ (๑.๒๓%)	๐ (๐%)
๕) ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข)	๑๓๘ (๔๒.๕๙%)	๑๓๔ (๔๑.๓๖%)	๔๙ (๑๕.๑๒%)	๒ (๐.๖๒%)	๑ (๐.๓๑%)

กลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๖) ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๑๔๕ (๔๔.๗๕%)	๑๒๕ (๓๘.๕๘%)	๔๗ (๑๔.๕๑%)	๓ (๐.๙๓%)	๒ (๐.๖๒%)
ค่าเฉลี่ยรวม	๔๔.๓๔	๓๙.๗๖	๑๔.๕๖	๐.๙๓	๐.๓๑

๓) กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ได้กำหนดไว้ ๓ กลยุทธ์ ผลสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง ๓ ข้อ มีความเหมาะสมมาก ร้อยละ ๔๔.๗๕ รองลงมา คือ เหมาะสมมากที่สุด ร้อยละ ๔๐.๘๔ ดังนี้

ตารางที่ ๙ ผลสรุปความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑) บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (Quick Win)	๑๒๘ (๓๙.๕๑%)	๑๔๖ (๔๕.๐๖%)	๔๙ (๑๕.๑๒%)	๑ (๐.๓๑%)	๐ (๐%)
๒) เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๓๒ (๔๐.๗๔%)	๑๔๖ (๔๕.๐๖%)	๔๑ (๑๒.๖๕%)	๔ (๑.๒๓%)	๑ (๐.๓๑%)
๓) คุ้มครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ	๑๓๗ (๔๒.๒๘%)	๑๔๓ (๔๔.๑๔%)	๓๙ (๑๒.๐๔%)	๓ (๐.๙๓%)	๐ (๐%)
ค่าเฉลี่ยรวม	๔๐.๘๔	๔๔.๗๕	๑๓.๒๗	๐.๘๒	๐.๑๐

๔) กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้กำหนดไว้ ๓ กลยุทธ์ ผลสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่ากลยุทธ์ทั้ง ๓ ข้อ มีความเหมาะสมมาก ถึงร้อยละ ๔๔.๑๔ รองลงมา คือ เหมาะสมมากที่สุด ร้อยละ ๔๐.๘๔ ดังนี้

ตารางที่ ๑๐ ผลสรุปความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑) เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (Quick Win)	๑๒๗ (๓๙.๒๐%)	๑๔๖ (๔๕.๐๖%)	๔๘ (๑๔.๘๑%)	๒ (๐.๖๒%)	๑ (๐.๓๑%)

กลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒) บูรณาการส่งเสริมการประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ	๑๓๖ (๔๑.๙๘%)	๑๔๑ (๔๓.๕๒%)	๔๔ (๑๓.๕๘%)	๑ (๐.๓๑%)	๒ (๐.๖๒%)
๓) บูรณาการการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ	๑๓๔ (๔๑.๓๖%)	๑๔๒ (๔๓.๘๓%)	๔๒ (๑๒.๙๖%)	๓ (๐.๙๓%)	๑ (๐.๓๑%)
ค่าเฉลี่ยรวม	๔๐.๘๔	๔๔.๑๔	๑๓.๗๙	๐.๖๒	๐.๔๑

๗. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข/เพิ่มเติมแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑) วิสัยทัศน์ ควรเน้นการพัฒนาด้านแรงงานที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนในอนาคต มุ่งพัฒนาและยกระดับกำลังแรงงานในประเทศ รองรับสังคมผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดระยะเวลาเพื่อให้เป้าหมายให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และควรมีความกระชับ เน้นในเรื่องของการประสานการปฏิบัติและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์

๒) พันธกิจ มีความเหมาะสมและครอบคลุมกรอบงานที่สำคัญของหน่วยงานระดับกระทรวงที่เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย เป้าหมายของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด อีกทั้งยังครอบคลุม เรื่อง การพัฒนาและการวิจัยที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ดีควรเพิ่มเติมด้านการประสานข้อมูลด้านแรงงานกับภาคการผลิต การตลาด (สินค้าและบริการ) เพื่อใช้วิเคราะห์หาความต้องการด้านแรงงานที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ และควรจัดให้มีการพัฒนาแรงงานในระบบและนอกระบบอย่างต่อเนื่องโดยมีการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ทั้งนี้ ควรเพิ่มยุทธศาสตร์เรื่องการรองรับสังคมสูงอายุ การสร้างสถาบันฝึกอบรมแรงงานที่ได้มาตรฐานสากล การส่งเสริมการพัฒนาด้าน R&D และควรเน้นเรื่องการดูแลแรงงานคนไทยในประเทศโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานในระบบ รวมทั้งควรมีการอธิบายคำนิยามบางคำในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

๔) ตัวชี้วัดมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีการกำหนดค่าเป้าหมายที่ดำเนินการในแต่ละปีอย่างเหมาะสม และอยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้ นอกจากนั้นตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นมีความครอบคลุมต่อเป้าประสงค์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ แต่ก็มีบางส่วนที่เห็นว่า ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ไม่สื่อถึงความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์เท่าที่ควร หรือ ตัวชี้วัดส่วนใหญ่ไม่ได้อ้างอิงจากจำนวนกลุ่มเป้าหมายแต่ขึ้นกับงบประมาณที่ได้รับ ควรมีตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จที่จับต้องได้ ทั้งในเชิงคุณภาพ ปริมาณ และเวลา และไม่ควรกำหนดตัวชี้วัดโดยกำหนดผลที่ยากจะควบคุมได้

๕) กลยุทธ์ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่สำคัญในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อใช้เป็นกรอบในการวางแผนจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ได้อย่างเหมาะสม และสามารถตอบโจทย์ต่อเป้าประสงค์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ อย่างไรก็ดีควรเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีและตอบโจทย์ที่สำคัญโดยใช้กลยุทธ์เชิงรุก มีข้อเสนอให้เพิ่มกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องและตอบโจทย์ความต้องการแรงงาน มุ่งเน้นให้แรงงาน สามารถนำ Artificial Intelligent (AI) มาปรับใช้ในการทำงาน และสามารถพัฒนาฝีมือแรงงานโดยอาศัย AI ในการยกระดับฝีมือแรงงาน และควรนำ Big Data ด้านแรงงานมาใช้ในการวางแผนการ

พัฒนาประเทศและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งนี้ก็มีบางส่วนที่เห็นว่ากลยุทธ์บางข้อเป็นนามธรรม ไม่เห็นวิธีการที่ชัดเจน

๖) โครงการ/กิจกรรม มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ครอบคลุมและสอดรับกับกลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ อย่างไรก็ตามควรลดความซ้ำซ้อนในการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่มีความมุ่งหมายเหมือนกัน โดยพิจารณาบูรณาการการวางแผนร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานในการดำเนินการ เพื่อให้มีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เน้นความเป็นรูปธรรม มีประโยชน์ต่อส่วนรวม สอดคล้องกับบริบทในแต่ละพื้นที่และได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ควรมีโครงการ/กิจกรรม ด้านแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและให้ผู้เกษียณยังสามารถทำประโยชน์แก่ประเทศได้อย่างมีคุณภาพ

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑. ข้อเสนอแนะ/การทำงานที่คิดว่าจะทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจะบรรลุตามวิสัยทัศน์ "องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน Smart Manpower Management Organization" ควรจะมีการดำเนินการ/การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่

๑) การสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์กรให้กับทุกคนภายในองค์กร เพื่อทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่กำหนดตามวิสัยทัศน์ ซึ่งถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๒) การพัฒนาบุคลากรในทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพ

๓) ผลักดันให้แรงงานจังหวัดเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในระดับจังหวัดอย่างมีเอกภาพ

๔) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและมุ่งเน้นในภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมากกว่าภารกิจของหน่วยงานในสังกัด

๕) จัดสรรอัตรากำลังให้มีความเพียงพอ

๖) สร้างขวัญ กำลังใจ ในการทำงานอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

๗) การพัฒนาเครื่องมือช่วยในการทำงาน เช่น NoteBook/Tablet ระบบการรายงานทาง Internet หรือ Application ลดการใช้กระดาษ

๘) พัฒนากระบวนการคิดให้แก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มี KM แลกเปลี่ยนถ่ายทอดในด้านต่าง ๆ

๙) ควรมีการบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วน เพื่อความเป็นเลิศทางด้านแรงงาน

๑๐) การทำงานเชิงรุกเพื่อพัฒนางานตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑๑) ควรที่จะมีศูนย์การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในการกำหนดนโยบาย

๑๒) เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อให้เป็นมืออาชีพด้านการประสานงานด้านยุทธศาสตร์และด้านนโยบาย

๑๓) กำหนดให้มีกิจกรรมที่จะทำให้เกิดความร่วมมือของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับส่วนกลางและภูมิภาค

๑๔) ทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งส่วนกลาง ภูมิภาคและท้องถิ่น องค์กรชุมชนและประชาสังคม

๒. ข้อเสนอแนะที่คิดว่าสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรให้ความสำคัญ ๓ อันดับแรก ได้แก่

๑) **การพัฒนาบุคลากร** ควรมีการพัฒนาบุคลากรในทุกมิติให้มีคุณภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม การเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการทำงานและรักองค์กร

๒) **การบริหารจัดการองค์กร** เช่น การแปลงแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม การพัฒนา Big data ให้มีความน่าเชื่อถือ แม่นยำ เพื่อสามารถใช้วิเคราะห์ให้เกิดประโยชน์ด้านแรงงาน การสรรหาคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน ให้ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว ตามระบบ E-Service และบางส่วนเห็นว่าสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีหน้าที่หลักคือการประสานงาน บางภารกิจที่เป็นของกรมควรจะมอบหมายให้กรมเป็นหน่วยดำเนินการ ปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานยังทำงานขัดแย้งกับบทบาทหน้าที่

๓) **การป้องกันการทุจริต** ควรมีแผนด้านการป้องกันและปราบปรามทุจริตภายในองค์กรที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ลงมือปฏิบัติจริง การสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต การใช้ระบบคุณธรรม ในการบริหารงานบุคคล

****

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน
รองปลัดกระทรวงแรงงาน (นายสุรเดช วลีอิทธิกุล)
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (นางสาวอัจฉรา งามสมจิตร)
ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ (นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์)

ผู้จัดทำ

นายนิธิพัฒน์ วัฒนสุวกุล	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
นางสาวจันดารา ปัญญานุวัฒน์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
นางปาณิศา กวนพฤกษ์	หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน
นางสาวปรวัน จันทรังษี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
นางสาวภูษณิศา อินแถลง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
นางสาวอัญชุลีกร กรวยสวัสดิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

ฝ่ายสารสนเทศและกราฟฟิคดีไซน์

นายภาณุวัต สุพิมล	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
นางสาวรัชนก ตั้งแต่ง	นักวิชาการแรงงาน
นายศาสนะ รัตนบำรุง	พนักงานวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแผนงาน
นางสาวปัญชลิกา ชันขุนทด	พนักงานวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแผนงาน

ท่านสามารถดาวน์โหลดเนื้อหาโดย Scan QR code จากช่องทางนี้

ค่านิยมหลัก (Core Values)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐
โทรศัพท์ ๐๒ ๒๓๒ ๑๒๘๗ โทรสาร ๐๒ ๒๔๘ ๒๐๒๖
www.mol.go.th
Email : strategy.mol@gmail.com