



รายงาน ประจำปี 2562

Annual Report 2019

กระทรวงแรงงาน
Ministry of Labour



รายงาน ประจำปี 2562

Annual Report 2019

กระทรวงแรงงาน
Ministry of Labour



คำนำ

กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการบริหารจัดการภารกิจด้านแรงงาน ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาประเทศ เพื่อพัฒนาแรงงานไทยให้มีความก้าวหน้า มั่นคง และยั่งยืน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ในการยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่า เพื่อสร้างผลิตภาพให้กับประเทศ เพื่อขับเคลื่อนให้ “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการกิจด้านแรงงานที่สำคัญ ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 นโยบาย 3A ประกอบด้วย A1 นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) A2 นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) A3 นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น แรงงานในและนอกระบบมีหลักประกันทางสังคม และกำลังแรงงานมีงานทำ ได้รับความคุ้มครอง มีความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีผลการดำเนินงานที่สำคัญในด้านการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน (Provincial Big Data) ในระดับจังหวัด และเชื่อมโยงสู่ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center : NLIC) เพื่อให้มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย รวมถึงการยกระดับกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานระดับสากล โดยเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้ง e-Service, Mobile Application, Social Media และ Web Application และการขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง) ให้เป็นเครื่องมือที่มีความพร้อมในการบริหาร ฝ่าฝืน อำนาจการ และควบคุมสั่งการแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์ เป็นต้น

ผลสำเร็จของการดำเนินงานในรายงานฉบับนี้ เกิดจากความร่วมมือในการดำเนินงานจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ รวมถึงหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง จึงขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารรายงานประจำปี 2562 กระทรวงแรงงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประชาชนผู้สนใจทั่วไปจะได้รับทราบผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ในปี พ.ศ. 2562 ที่ผ่านมา

กระทรวงแรงงาน
กุมภาพันธ์ 2563



สารบัญ

○ ทำเนียบผู้บริหาร	6
○ ส่วนที่ 1 ภาพรวมของกระทรวงแรงงาน	11
วิสัยทัศน์ พันธกิจ	12
บทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน	12
กรอบอัตรากำลังของกระทรวงแรงงาน	18
งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2562	19
○ ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานที่สำคัญของกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.....	21
ผลการดำเนินงานตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	
3A : (13+4+7).....	22
การดำเนินงานอื่น ๆ ที่สำคัญ	42
○ ส่วนที่ 3 รายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินและรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด	
เป้าหมายการให้บริการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	65
ผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ภาพรวมกระทรวงแรงงาน	66
ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	73
○ ส่วนที่ 4 นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	75

» ทำเนียบผู้บริหาร กระทรวงแรงงาน



หม่อมราชวงศ์จัตุมงคล โสณกุล
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



พลโท นันทเดช เมฆสวัสดิ์
เลขาธิการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



รองศาสตราจารย์ ดร.จักษ์ พันธ์ชูเพชร
ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



ดร.ดวงฤทธิ์ เบ็ญจาธิกุล ชัยรุ่งเรือง
ผู้ช่วยรัฐมนตรีประจำกระทรวงแรงงาน



นายสุทธิ สุโกศล
ปลัดกระทรวงแรงงาน



นางเจียรรัตน์ นวะมะวัฒน์
รองปลัดกระทรวงแรงงาน



นายสุรพล พลอยสุข
รองปลัดกระทรวงแรงงาน



นางสาวอำพันธ์ ฐูวิทย์
รองปลัดกระทรวงแรงงาน



นายสุวรณ์ ดวงตา
หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวง



นายสมบูรณ์ ตรีศิลานันท์
ผู้ตรวจราชการกระทรวง



นายนิยม สองแก้ว
ผู้ตรวจราชการกระทรวง



นายภูมา ธรรมกุล
ผู้ตรวจราชการกระทรวง



นางพัฒนา พันธุ์พัก
ผู้ตรวจราชการกระทรวง



นายไพโรจน์ โชติกเสถียร
ผู้ตรวจราชการกระทรวง



นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล
อธิบดีกรมการจัดหางาน



นายรัชช์ เบญจาทิกุล
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



นายอภิญา สุจริตตานันท์
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน
เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม



นายวรานนท์ ปีติวรรณ
ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)



ส่วนที่ 1

ภาพรวมของกระทรวงแรงงาน

- วิสัยทัศน์ พันธกิจ
- บทบาท การกิจ
อำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน
- กรอบอัตรากำลังของกระทรวงแรงงาน
- งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2562



วิสัยทัศน์ พันธกิจ

วิสัยทัศน์ (Vision)

แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
Productive Manpower

พันธกิจ (Mission)

1. เพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ
2. ค้ำครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. พัฒนากระทรวง ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

บทบาท การกิจ อำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานมีบทบาท การกิจ และอำนาจหน้าที่ที่สำคัญต่อการบริหารแรงงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพเพียงพอต่อการแข่งขันในเวทีโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาความรู้ ฝีมือ และทักษะในการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเป็นธรรม การมีหลักประกันในการดำรงชีวิตที่มั่นคง และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ภารกิจหลักตามกฎหมาย

ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 หมวด 15 มาตรา 34 กำหนดให้กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน และในมาตรา 35 กำหนดให้กระทรวงแรงงานมีส่วนราชการ ดังนี้ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม โดยได้ออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการให้เหมาะสมกับสภาพของงาน ต่อมาได้มี พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย

อาชีพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2558 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และในปี พ.ศ. 2559 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของแต่ละหน่วยงานในสังกัด โดยปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น และเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

สำนักงานรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ กลั่นกรองเรื่องเพื่อเสนอต่อรัฐมนตรี รวมทั้งเสนอความเห็นประกอบการวินิจฉัยสั่งการของรัฐมนตรี
2. สนับสนุนการทำงานของรัฐมนตรีในการดำเนินงานทางการเมืองระหว่างรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี รัฐสภา และประชาชน
3. ประสานงานการตอบกระทู้ ชี้แจงญัตติร่างพระราชบัญญัติ และกิจการอื่นทางการเมือง
4. ดำเนินการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน หรือร้องขอความช่วยเหลือต่อรัฐมนตรี
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานรัฐมนตรี หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำนักงานปลัดกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
5. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
7. ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ
9. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมการจัดหางาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน และเป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลตลาดแรงงาน

3. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม

4. ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพตามแนวคิดให้แก่ประชาชน

5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

3. จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

5. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

6. ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรองสถานประกอบการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล

2. คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. พัฒนาระบบ และสนับสนุนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานเอกชน ภาครัฐ และองค์กรที่อยู่ในกำกับของรัฐ

5. ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน
6. ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
7. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน
8. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง
9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำนักงานประกันสังคม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง
2. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. บริหารกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน
4. คุ้มครองและดูแลผู้ประกันตนและลูกจ้างให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด
5. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านประกันสังคมและเงินทดแทน รวมทั้งประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน
6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. พัฒนาและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของภาครัฐและเอกชน
4. จัดให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านวิชาการ
5. พัฒนาและสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามความต้องการและความจำเป็นในการใช้งาน รวมทั้งการผลิตสื่อการเรียนรู้ดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ราชการส่วนภูมิภาค

กระทรวงแรงงานมีหน่วยงานในสังกัดตั้งอยู่ใน 76 จังหวัด โดยมีหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัด และมีหน่วยงานที่เป็นส่วนราชการส่วนกลางตั้งอยู่ใน 76 จังหวัด คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 25 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรม บริการสุขภาพ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 52 แห่ง

ราชการในต่างประเทศ

กระทรวงแรงงานมีส่วนราชการที่ตั้งอยู่ในต่างประเทศ ดังนี้

1. สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย (กรุงริยาด)
2. ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์
3. สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น
4. สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง
5. สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) (ไต้หวัน)
6. สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) สาขาเมืองเกาสง
7. สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย
8. สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์
9. สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน
10. ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล
11. ฝ่ายแรงงาน คณะผู้แทนถาวรไทยประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา สมาพันธรัฐสวิส
12. ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี
13. ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี (ปิดชั่วคราว)

การบริหารราชการของกลุ่มภารกิจ

ตามกฎกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 กำหนดให้กระทรวงแรงงาน มีการบริหารราชการเป็น 2 กลุ่มภารกิจ โดยมีรองปลัดกระทรวงปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจ รับผิดชอบในการบริหารจัดการภายใต้กลุ่มภารกิจ เพื่อที่จะสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันได้ และมีผู้รับผิดชอบกำกับการบริหารงานของกลุ่มภารกิจนั้นโดยตรง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว บรรลุเป้าหมายของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 2 กลุ่มภารกิจ คือ

1. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริม ขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ

- 1.1 กรมการจัดหางาน
- 1.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



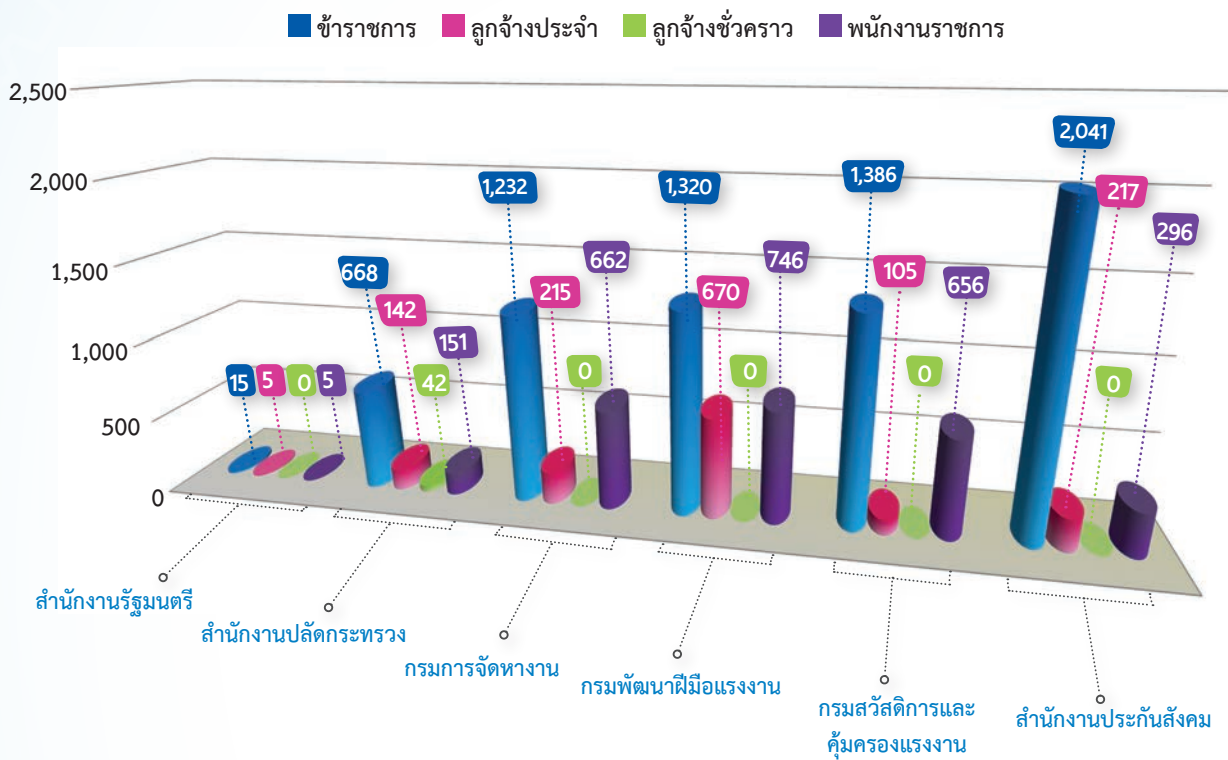
2. กลุ่มภารกิจด้านประกัน ความมั่นคงในการทำงาน

- 2.1 กรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน
- 2.2 สำนักงานประกันสังคม



กรอบอัตรากำลังของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานมีกรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น 10,574 คน จำแนกเป็น ข้าราชการ 6,662 คน ลูกจ้างประจำ 1,354 คน พนักงานราชการ 2,516 คน ลูกจ้างชั่วคราว 42 คน ซึ่งปฏิบัติงานในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ



	สำนักงานรัฐมนตรี	สำนักงานปลัดกระทรวง	กรมการจัดหางาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สำนักงานประกันสังคม	รวม
ข้าราชการ	15	668	1,232	1,320	1,386	2,041	6,662
ลูกจ้างประจำ	5	142	215	670	105	217	1,354
พนักงานราชการ	5	151	662	746	656	296	2,516
ลูกจ้างชั่วคราว	0	42	0	0	0	0	42
รวม	25	1,003	2,109	2,736	2,147	2,554	10,574

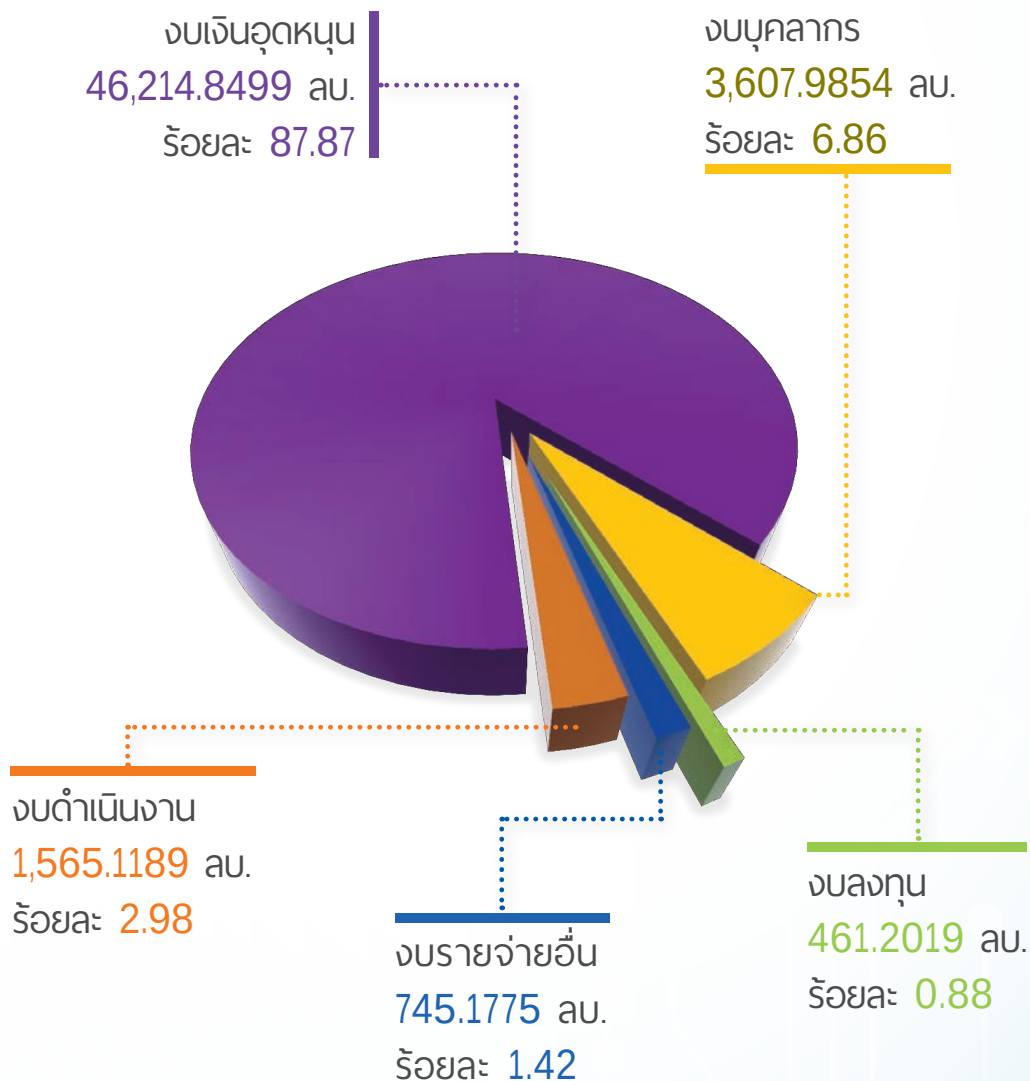
ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2562

ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

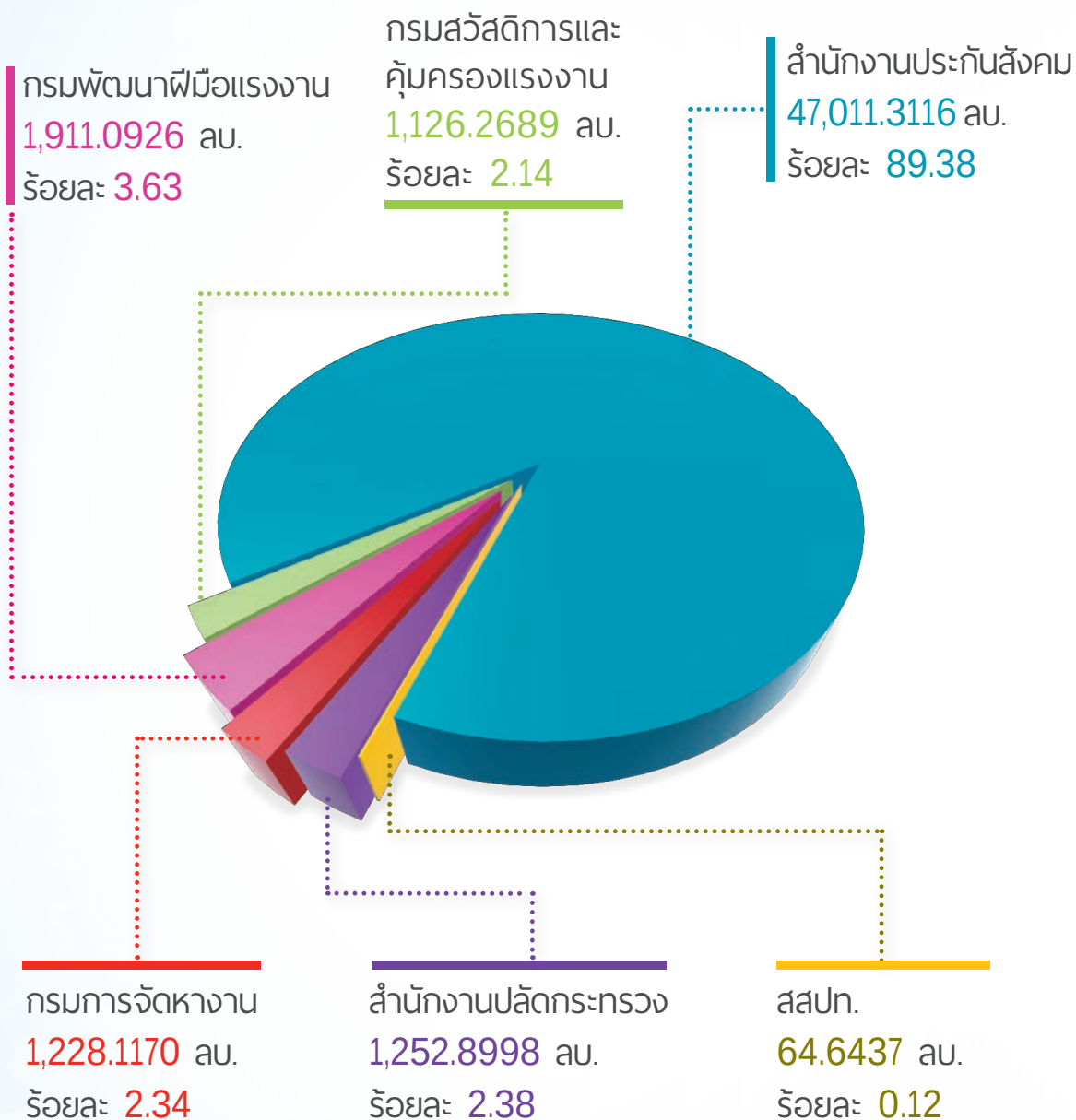
งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2562

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กระทรวงแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณ รวมทั้งสิ้น 52,594.3336 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.77 เมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนมากที่สุด รวม 46,214.8499 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 87.87 รองลงมาเป็นงบบุคลากร จำนวน 3,607.9854 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 6.86 งบดำเนินงาน จำนวน 1,565.1189 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 2.98 งบรายจ่ายอื่น จำนวน 745.1775 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 1.42 และงบลงทุน จำนวน 461.2019 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 0.88 ของงบประมาณทั้งหมด

แผนภูมิงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2562



แผนภูมิงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2562 จำแนกตามส่วนราชการ



ส่วนที่ 2

ผลการดำเนินงานที่สำคัญของกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

- ผลการดำเนินงานตามนโยบายเน้นหนัก
ของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
3A : (13+4+7)
- การดำเนินงานอื่น ๆ ที่สำคัญ



ผลการดำเนินงานตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 3A : (13+4+7)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ภายใต้การบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และพลตำรวจเอก อุดมย์ แสงสิงแก้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะการดำเนินงานภายใต้นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และแผนการปฏิรูปประเทศ ซึ่งมีผลการดำเนินงานที่สำคัญ รอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2561 – กันยายน 2562) ณ วันที่ 30 กันยายน 2562 ดังนี้

นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based)



1. ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker)

กระทรวงแรงงานดำเนินการพัฒนาทักษะฝีมือเทคโนโลยีขั้นสูง ทักษะฝีมือรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย และ Up Skill , Re Skill รวมทั้งเพิ่มผลิตภาพแรงงานและทักษะ STEM (Science Technology Engineering and Mathematics Education) เป้าหมาย 59,300 คน ผลการดำเนินการ 68,172 คน ได้แก่ โครงการเพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับ Thailand 4.0 โครงการศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมและบริการ โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SMEs 4.0





2. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

กระทรวงแรงงานดำเนินการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยมีการยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน เป้าหมาย 131,710 คน ผลการดำเนินการ 201,062 คน เช่น โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย และอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน การออกไปอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวตามกฎหมาย BOI และการนำเข้าตาม MoU การกำกับดูแลให้แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เป็นต้น





3. ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ และคนพิการ

กระทรวงแรงงานดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุโดยมีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลผู้สูงอายุ บูรณาการความร่วมมือในระดับนโยบายและการขับเคลื่อนระดับพื้นที่ มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพผู้สูงอายุและคนพิการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำเป้าหมาย 110,000 คน ผลการดำเนินการ 204,241 คน รวมทั้งดำเนินงานโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ จำนวน 9,654 คน การจัดหางานให้คนพิการมีงานทำ (มาตรา 33) จำนวน 2,288 คน การส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ (มาตรา 35) จำนวน 14,397 คน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2556 การส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานสูงอายุและการขยายโอกาสในการรับสมัครผู้ประกันตนมาตรา 40 ตั้งแต่อายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นต้น





4. ส่งเสริมให้แรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามกระบวนการเดินทางไปอย่างถูกต้อง

กระทรวงแรงงานดำเนินการส่งเสริมให้แรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามกระบวนการเดินทางไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีกิจกรรมการฝึกทักษะภาษา ทักษะฝีมือ มีการลงทะเบียนไปทำงานต่างประเทศและเดินทางไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เป้าหมาย 45,000 คน ผลการดำเนินการ 59,561 คน ซึ่งมีกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดกิจกรรมให้บริการจัดหางานต่างประเทศ โครงการพัฒนาภาษาต่างประเทศให้ผู้ลงทะเบียนไปทำงานต่างประเทศ และโครงการฝึกอบรมเพื่อจัดส่งไปฝึกปฏิบัติงานเทคนิคในประเทศญี่ปุ่น เป็นต้น



5. ป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานไทยถูกหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ

กระทรวงแรงงานดำเนินการสร้างความร่วมมือ (MoU) กับประเทศปลายทางและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก กำหนดกลุ่มเป้าหมาย สร้างเครือข่ายในชุมชนโดยกลไกประชารัฐร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชนในพื้นที่เพื่อสร้างการรับรู้ที่ถูกต้องให้แก่แรงงานในพื้นที่ พร้อมทั้งความรู้ด้านกฎหมาย ตลอดจนมีการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีการตรวจสอบผู้เดินทางโดยด่านตรวจคนหางาน เป้าหมาย 56,000 คน ผลการดำเนินการ 72,999 คน



6. บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตาม MoU ตรวจสอบ และเร่งรัดการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย

กระทรวงแรงงานมีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตาม MoU ซึ่งมีการตรวจสอบโดยบูรณาการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีการอนุญาตทำงานนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ มีการอบรมคนต่างด้าวก่อนเข้าทำงาน ณ ศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง ซึ่งการขออนุญาตเป็นไปตามระเบียบ ขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงแรงงานกำหนด และมีการตรวจสอบแรงงานต่างด้าว นายจ้าง/สถานประกอบการ และตรวจสอบบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เป้าหมาย 800,000 คน ผลการดำเนินการ 1,196,564 คน





7. แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในภาคประมง

กระทรวงแรงงานมีการกำหนดแนวทางการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การขาดแคลนแรงงานของกระทรวง (ปี 2560 – 2564) ให้เป็นภาพของประเทศ และขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์โดยมีการอนุญาตทำงานให้กับคนต่างด้าวในกิจการประมงทะเล โดยหน่วยงานกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นตามระเบียบ ขั้นตอน และหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานราชการกำหนด เป้าหมาย 27,000 คน ผลการดำเนินการ 7,175 คน





8. ส่งเสริมการจ้างงานยุวแรงงาน และส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาทักษะฝีมือผู้ต้องขัง

กระทรวงแรงงานดำเนินการรวบรวมตำแหน่งงานว่าง พร้อมทั้งประสานสถาบันการศึกษาจัดเตรียมนักเรียน/นักศึกษา มีการรับสมัครนักเรียน/นักศึกษาเข้าทำงาน และแนะแนวอาชีพให้นักเรียน/นักศึกษา เป้าหมาย 50,000 คน ผลการดำเนินการ 64,260 คน รวมทั้งมีการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือ แนะแนวอาชีพ ให้คำปรึกษาทางอาชีพ และสาธิตอาชีพอิสระให้แก่ผู้ต้องขัง เป้าหมาย 45,000 คน ผลการดำเนินการ 89,639 คน โดยมีกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดหางานพิเศษสำหรับนักเรียน นักศึกษา (ยุวแรงงาน) โครงการประชารัฐ ร่วมสร้างงานสร้างอาชีพผู้ต้องขัง และโครงการฝึกอบรมกลุ่มผู้ต้องขังและเยาวชนสถานพินิจ ให้มีทักษะในการประกอบอาชีพ เป็นต้น





9. เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการใช้แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงานดำเนินการกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้อง เพื่อคงรักษาการจัดอันดับ Tier 2 โดยเพิ่มความเข้มข้น ในการดำเนินงานเพื่อเลื่อนอันดับดีขึ้นเป็น Tier 1 เช่น โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ มีการตรวจสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง ต่อการใช้แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ การค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน บูรณาการการตรวจแรงงานในเรือประมงทะเล กับศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย (ศปมผ.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความรู้ สถานประกอบกิจการด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อไปใช้ในการบริหารกิจการ/ธุรกิจ การส่งเสริม ความรู้มาตรฐานแรงงานไทย และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านแรงงาน (CSR) และมีการดำเนินการคัดกรองเบื้องต้น การรับเรื่องร้องทุกข์โดยไม่จำเป็นต้องมีลักษณะบีบบังคับ ทางกายภาพ เป็นต้น เป้าหมาย 52,431 คน ผลการดำเนินการ 79,690 คน

10. เพิ่มความเข้มข้นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด

กระทรวงแรงงานดำเนินการเพิ่มความเข้มข้นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดเพื่อระดับการจัดอันดับการป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในระดับความสำเร็จสูงสุด (Significant Advancement) โดยมีกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้อง เช่น การรณรงค์เผยแพร่ความรู้เรื่องการใช้แรงงานเด็ก (Mobile Unit) ให้คำปรึกษา ชี้แจง แนะนำเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การตรวจสถานประกอบกิจการที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็กอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง เป็นต้น เป้าหมาย 65,650 คน ผลการดำเนินการ 95,045 คน



11. ขับเคลื่อน Safety Thailand

กระทรวงแรงงานดำเนินการใช้มาตรการทางกฎหมาย การสร้างเครือข่ายและการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ยั่งยืนเพื่อลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลงร้อยละ 5 เทียบกับปีที่ผ่านมาไม่เกิน 2.46 ต่อลูกจ้าง 1,000 คน โดยมีกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้อง เช่น การตรวจกำกับสถานประกอบกิจการให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้ง การรับรองความรู้ความสามารถสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร เป็นต้น รวมทั้งสิ้น 19,352 แห่ง/2,789,727 คน ตลอดจนมีการสร้างการรับรู้ด้านความปลอดภัยผ่านสื่อสาธารณะและ Social Media เครือข่ายภาครัฐ/ภาคเอกชน จำนวน 27,861,800 คน

12. พัฒนาและปรับปรุงสิทธิประโยชน์การประกันสังคม และการเข้าสู่มาตรฐานแรงงานตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102 ว่าด้วยมาตรฐานการประกันสังคม

กระทรวงแรงงานสร้างหลักการประกันความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นให้แก่แรงงาน ดังนี้

12.1 ปรับปรุงบริการทางการแพทย์ จำนวน 6 เรื่อง ได้แก่

- (1) เพิ่มค่าบริการทางการแพทย์สำหรับผู้ทุพพลภาพ กรณีบำบัดทดแทนไต
- (2) เพิ่มสิทธิประโยชน์กรณีผู้ประกันตนจำเป็นต้องนอนรักษาตัวในสถานพยาบาลเกิน 180 วัน
- (3) เพิ่มสิทธิประโยชน์กรณีรักษาโรคมะเร็ง
- (4) เพิ่มสิทธิประโยชน์โดยจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ กรณีเข้ารับการผ่าตัดวันเดียวกลับ (One day surgery)
- (5) การพัฒนารูปแบบการให้บริการของสถานพยาบาลระดับพรีเมียม

(6) ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม เป้าหมาย 5,000,000 คน ผลการดำเนินการ 1,017,110 คน

12.2 พัฒนาและปรับปรุงสิทธิประโยชน์ จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่

- (1) ปรับปรุงสิทธิประโยชน์ กรณีสงเคราะห์บุตรให้ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพได้รับสิทธิประโยชน์ไปอีก 6 เดือน
- (2) ปรับปรุงมาตรฐานระบบประกันสังคมให้สอดคล้องกับมาตรฐานตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) โดยดำเนินการยกร่างกฎหมายเสนอคณะทำงาน รัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ คณะกรรมการพิจารณา ร่างกฎหมาย และรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง



13. ขยายการบูรณาการภาคีเครือข่าย ในการส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ

กระทรวงแรงงานดำเนินการขยายการบูรณาการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป้าหมาย 1,066,600 คน ผลการดำเนินการ 2,205,645 คน โดยมีกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน (ส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน และการเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้) โครงการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบให้มีทักษะในการประกอบอาชีพ การตรวจแรงงานนอกระบบเพื่อกำกับดูแลผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้าง ลูกจ้างทำงานบ้าน และลูกจ้างงานเกษตรกรรมให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด เป็นต้น



๖ นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based)

1. ให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวง ในภูมิภาคในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวง ในระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดเอกภาพ

กระทรวงแรงงานมอบหมายให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค มีบทบาทในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงประชาชนทั่วไป ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดได้ดำเนินการจัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานภายในจังหวัดเป็นประจำทุกเดือน รวมทั้งสิ้น 517 ครั้ง โดยเชิญผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานการประชุม



2. ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

กระทรวงแรงงานให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยการดำเนินงานของส่วนภูมิภาคได้ทำงานแบบบูรณาการกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้ประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน โดยมีอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายทั่วประเทศ จำนวน 19,834 คน ให้บริการประชาชน 316,593 คน และมีบัณฑิตแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา จำนวน 380 คน ให้บริการประชาชน 50,703 คน



3. ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลักร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ในระดับพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

กระทรวงแรงงานให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลักร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (Action Plan) รวม 76 จังหวัด และดำเนินการจัดทำเป็นแผนเดียว (One Plan) เพื่อบูรณาการงานในระดับพื้นที่ และกำหนดให้มีขั้นตอนการทำงาน โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการในรูปแบบประจํารัฐ จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการตาม One Plan ติดตามและรายงานผล และจัดทำสรุปผลการดำเนินงานตาม One Plan ที่กำหนดภายใต้นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานส่วนภูมิภาคร่วมกันพิจารณาเลือกนโยบายเร่งด่วนที่เหมาะสมกับพื้นที่ ซึ่งนโยบายเร่งด่วนที่ได้รับเลือกเพื่อจัดทำ One Plan มากที่สุด ได้แก่ นโยบาย A(1) ข้อ 13 เรื่อง ขยายการบูรณาการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริม คຸ້ມครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ รองลงมา คือ นโยบาย A(1) ข้อ 9 เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ตามลำดับ



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

กระทรวงแรงงานให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน (Provincial Big Data) ในระดับจังหวัด และเชื่อมโยงสู่ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center : NLIC) โดยนำบริการด้านแรงงานตามความต้องการของประชาชนให้เข้าถึงในทุกพื้นที่ รวมทั้งมีการบันทึกข้อมูลผู้ใช้บริการด้านแรงงานผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน 65 ศูนย์ทั่วประเทศ จำนวน 445,561 คน

นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based)

1. ยกระดับกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานระดับสากล โดยเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการบริการในรูปแบบที่หลากหลายทั้ง e-Service, Mobile Application, Social Media และ Web Application รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงและกรมให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และการปฏิรูปประเทศ

กระทรวงแรงงานดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการตามภารกิจของกระทรวงแรงงานให้แก่ประชาชนทั่วไปและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน โดยปรับปรุงระบบจำนวน 8 ระบบ ได้แก่

1) ระบบบริหารจัดการในประเทศผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อรองรับการให้บริการของศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center) และพัฒนาแพลตฟอร์มรองรับการใช้งานของบัตรดิจิทัลในรูปแบบ QR Code

2) การพัฒนาระบบอนุญาตทำงานคนต่างด้าวตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

3) การเพิ่มศักยภาพคลังข้อสอบ (Test Bank) รองรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Testing System)

4) รับชำระเงินสมทบผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ผ่าน Mobile Application ของบริษัท เคาน์เตอร์เซอร์วิส จำกัด

5) รับชำระเงินกองทุนประกันสังคมผ่านระบบ (e-Payment) ของธนาคารเจเอ็มบีแอนด์แซนด์

6) รับชำระเงินกองทุนประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment) โดยใช้บัตรเครดิต/เดบิต มาสเตอร์การ์ด ของบริษัท เคาน์เตอร์เซอร์วิส จำกัด

7) พัฒนาการจ่ายเงินผ่าน Prompt Pay ผู้ประกันตนที่ผูกบัญชี Prompt Pay สามารถรับเงินโอนเข้าบัญชีได้โดยไม่ต้องยื่นสำเนาสมุดบัญชี

8) พัฒนาระบบ Biz Portal เพื่อขึ้นทะเบียนนายจ้าง ลูกจ้าง ผ่านเว็บไซต์ศูนย์บริการธุรกิจภาครัฐครบวงจร ซึ่งกระทรวงแรงงานดำเนินการตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ร. ในการขับเคลื่อนแผนปฏิรูปองค์การกระทรวงแรงงาน โดยมีการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การเสนอสำนักงาน ก.พ.ร. แก่ไขแผนปฏิรูปฯ ตามข้อเสนอแนะดำเนินการตามแผนปฏิรูปฯ ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิรูปฯ และรายงานผล



2. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีบุคลิกภาพที่ดี และมีภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในลักษณะมืออาชีพ

กระทรวงแรงงานดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรและดำเนินการส่งเสริมความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน การมีบุคลิกภาพดี มีภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในลักษณะมืออาชีพให้แก่บุคลากรทุกระดับในแต่ละด้าน โดยมีสถาบันพัฒนาบุคลากร กระทรวงแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ จังหวัดเชียงราย สำหรับเป็นสถานที่ใช้ในการจัดอบรมบุคลากรของหน่วยงานเป็นหลัก ซึ่งกระทรวงแรงงานจัดโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมทำงานในแต่ละด้านและแต่ละระดับ โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งสิ้น 14,778 คน

3. ขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง.) ศปก. ระดับกรม และระดับพื้นที่ให้เป็นเครื่องมือที่มีความพร้อมในการบริหาร ฝ่าฟัน อำนาจการ และควบคุมสั่งการแก้ไขปัญหาแรงงานได้ทันต่อสถานการณ์

กระทรวงแรงงานได้กำหนดนโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) โดยยกระดับศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง.) ให้เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการขับเคลื่อนนโยบาย แผนงาน ติดตามการปฏิบัติ บูรณาการการทำงานในทุกมิติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร ติดตามสถานการณ์ มีการวิเคราะห์ และติดตามสถานการณ์ข่าวที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ตลอด 24 ชั่วโมง มีทีมงานปฏิบัติการข่าวสาร เพื่อสร้างการรับรู้ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ภารกิจและนโยบายสำคัญของกระทรวงแรงงานที่ฉับไว ทันต่อเหตุการณ์ สามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานได้ ซึ่งมีศูนย์ฯ ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ รวม 94 ศูนย์ โดยมีการจัดประชุมศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ตั้งแต่จัดตั้งศูนย์ฯ (ธันวาคม 2560 – กันยายน 2562) รวมทั้งสิ้น 418 ครั้ง สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ตุลาคม 2561 – กันยายน 2562) จำนวน 223 ครั้ง และมีการรายงาน PMOC จำนวน 15 เรื่อง



4. ยกระดับศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center : NLIC) ให้เป็นศูนย์กลางการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ด้านแรงงานของประเทศ และสามารถเชื่อมโยงกับการให้บริการพื้นฐานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงแรงงานดำเนินการยกระดับศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center : NLIC) ให้เป็นศูนย์กลางการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ด้านแรงงานของประเทศ โดยดำเนินการเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานกระทรวงแรงงาน และมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Data Cleancing) วิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาฐานข้อมูลให้รองรับการใช้งาน Big Data การออกแบบ และพัฒนา Model การใช้งาน จัดทำรายงานและนำเสนอการใช้งาน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ และให้หน่วยงานในระดับจังหวัด (Provincial) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภาครัฐอื่นที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูล Big Data ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้ที่ <http://nlic.mol.go.th> โดยมีผู้เข้าใช้บริการในระบบ 99,786 คน

ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ

รวบรวมทุกข้อมูลแรงงานที่เป็นประโยชน์
ในการเป็นแหล่งข้อมูลกลางด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงาน
และเพิ่มขีดความสามารถแรงงานไทยให้พร้อมสู่สากล

เพื่อโอกาส “แรงงาน” ไทย

สมัครรับบริการข้อมูล

บุคคล

หน่วยงาน

เข้าสู่เว็บไซต์ >>

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ 02 232 1436



5. เร่งรัด ทบทวน และปรับปรุงการออกกฎหมายชั้นพระราชบัญญัติและกฎหมายลำดับรอง เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานได้ทันต่อสถานการณ์และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งพิจารณาการยกเลิกกฎหมายที่ล้าสมัย

กระทรวงแรงงานได้มีการเร่งรัด ทบทวน และปรับปรุงการออกกฎหมายตามลำดับ ดังนี้

5.1 ชั้นพระราชบัญญัติ จำนวน 4 ฉบับ (ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว 1 ฉบับ และอยู่ระหว่างดำเนินการ 3 ฉบับ) ได้แก่

(1) พระราชบัญญัติแรงงานในการทำการประมง พ.ศ. 2562 โดยมีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2562

(2) ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. อยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(3) ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. อยู่ระหว่างดำเนินการ

(4) ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. อยู่ระหว่างดำเนินการ

5.2 กฎหมายลำดับรอง จำนวน 20 ฉบับ (ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว 8 ฉบับ และอยู่ระหว่างดำเนินการ 12 ฉบับ) ได้แก่

(1) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 8) ลงวันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป

(2) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน หลักเกณฑ์ และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2562

(3) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ลงวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2562 (เดิมชื่อร่างประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับผู้สูงอายุ)

(4) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการได้มา องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ คณะกรรมการตรวจสอบกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2562 ลงวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2562 ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2562

(5) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการรับรองเป็นองค์กรอาชีพ ลงวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2562 ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2562

(6) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง ประเภทหน่วยงานของรัฐ ที่จะขอให้นายทะเบียนรับรองเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ลงวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2562 ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2562

(7) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2562 ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2562

(8) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ลงวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2562

(9) ร่างกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับนั่งร้าน และค้ำยัน พ.ศ. คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักการ ร่างกฎหมายเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2561

(10) ร่างกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักการ ร่างกฎหมายเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2561

(11) ร่างกฎกระทรวงเงินค่าทำศพ พ.ศ. คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักการร่างกฎหมาย เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2562

(12) ร่างกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักการร่างกฎหมายเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2562

(13) ร่างกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและอัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักการร่างกฎหมายเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2562

(14) ร่างกฎกระทรวงการขออนุญาตทำงาน การออกใบอนุญาตทำงาน การต่ออายุใบอนุญาตทำงาน การแจ้งการทำงาน และการรับแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. แก้ไขชื่อร่างกฎหมายเป็น “ร่างกฎกระทรวง ว่าด้วยการขออนุญาตทำงาน การออกใบอนุญาตทำงาน และการแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.” คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักการร่างกฎหมายเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2562

(15) ร่างกฎกระทรวงกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของคนต่างด้าวซึ่งขอรับใบอนุญาต ทำงาน พ.ศ. แก้ไขชื่อร่างกฎหมายเป็น “ร่างกฎกระทรวงกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของคนต่างด้าว ที่จะขอรับใบอนุญาตทำงาน พ.ศ.” คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักการร่างกฎหมายเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2562

(16) ร่างกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. แก้ไขชื่อร่างกฎหมายเป็น “ร่างกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมและยกเว้นค่าธรรมเนียมการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.” คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักการร่างกฎหมายเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2562

(17) ร่างประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการขออนุญาต และการออกใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน และคุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน อยู่ระหว่างดำเนินการ

(18) ร่างประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดรายการค่าใช้จ่าย ในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน อยู่ระหว่างดำเนินการ

(19) ร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การรวมตัวและการเจรจาต่อรองในแรงงานทางทะเล อยู่ระหว่างดำเนินการ

(20) ร่างกฎกระทรวงวิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล พ.ศ. อยู่ระหว่างดำเนินการ

6. จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกระทรวงแรงงานเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี

กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งได้มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ บ้านพักข้าราชการ โดยมีการจัดทำบ้านพักข้อตกลงกับการเคหะฯ การปรับปรุงคำสั่งและระเบียบการฌาปนกิจสงเคราะห์ การปรับปรุงห้องละหมาด ห้อง Fitness (สถานที่ออกกำลังกาย) ร้านเสริมสวย ห้องปฐมพยาบาล และห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ ตลอดจนการให้สิทธิสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็ก กองทุนเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยธรรมชาติ เงินช่วยเหลือพิธีศพ เป็นต้น



7. ให้มีคณะทำงานเพื่อศึกษา วิจัย หรือวางแผนอนาคตในการพัฒนาแรงงานให้ก้าวหน้าและรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับไทยแลนด์ 4.0 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)



กระทรวงแรงงานดำเนินการเตรียมความพร้อมในการจัดตั้งศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ เพื่อดำเนินการ ศึกษา วิจัย หรือวางแผนอนาคตในการพัฒนาแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานจัดทำคำสั่งแต่งตั้งที่ปรึกษา และคณะกรรมการอำนวยการศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ โดยมีการประชุมคณะกรรมการอำนวยการ ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาแนวทางความร่วมมือ ในการ จัดตั้ง ศูนย์ วิจัย แรงงาน แห่ง ชาติ มีการกำหนดนโยบาย รวมทั้งกรอบแนวทางความร่วมมือ

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์ประสานความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างเครือข่ายกับสถาบันการศึกษาภาครัฐ ภาคเอกชน และระหว่างประเทศ พัฒนาศักยภาพนักวิจัยของกระทรวงแรงงาน กำหนดประเด็นการวิจัยที่สำคัญ และดำเนินการวิจัยร่วมกันในการพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) พัฒนาคือความร่วมมือทางวิชาการและรองรับความร่วมมือกับภาคีด้านแรงงานทั้งในและต่างประเทศ และพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงานเป็น Big Data และการพัฒนาบุคลากรด้านการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงนโยบายเพื่อให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการและประโยชน์ต่อประชาชนซึ่งจะนำไปสู่การเสนอหัวข้องานวิจัย เพื่อการพัฒนาแรงงานในอนาคตให้ก้าวหน้าและรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับไทยแลนด์ 4.0 และสามารถขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานอื่น ๆ ที่สำคัญ

นอกจากภารกิจดำเนินงานด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานภายใต้นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 แล้ว กระทรวงแรงงานยังได้ดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญ เพื่อเป็นการตอบสนองการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ และทันสมัย รวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

๘ ส่งเสริมการมีงานทำ

1. การให้บริการระบบ Single Window for Visa and Work Permit และการออกใบอนุญาตทำงานดิจิทัล (Digital Work Permit)

การให้บริการระบบ Single Window for visa and Work permit เป็นการยกระดับคุณภาพการให้บริการของภาครัฐให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการภาครัฐได้อย่างเท่าเทียมกันก้าวสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และกรมการจัดหางาน จึงได้ร่วมมือกันในการบูรณาการการให้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักลงทุนและชาวต่างชาติในการยื่นขอวีซ่าและใบอนุญาตทำงานในกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนตามกฎหมายของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) แบบออนไลน์ครบวงจรและออกใบอนุญาตทำงานดิจิทัล (Digital Work Permit) โดยเริ่มให้บริการตั้งแต่เดือนตุลาคม 2560 ณ ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน (One Stop Service Center for Visa and Work Permit) อาคารจัตุรัสจามจุรี กรุงเทพมหานคร จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดภูเก็ต ทั้งนี้ กรมการจัดหางานได้ดำเนินการออกใบอนุญาตทำงาน Digital Work Permit ให้กับบริษัทที่เข้าร่วมโครงการแล้ว จำนวน 41,435 ราย ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้บริการลดขั้นตอนการมายื่นเอกสารด้วยตนเองให้กับ 3 หน่วยงาน



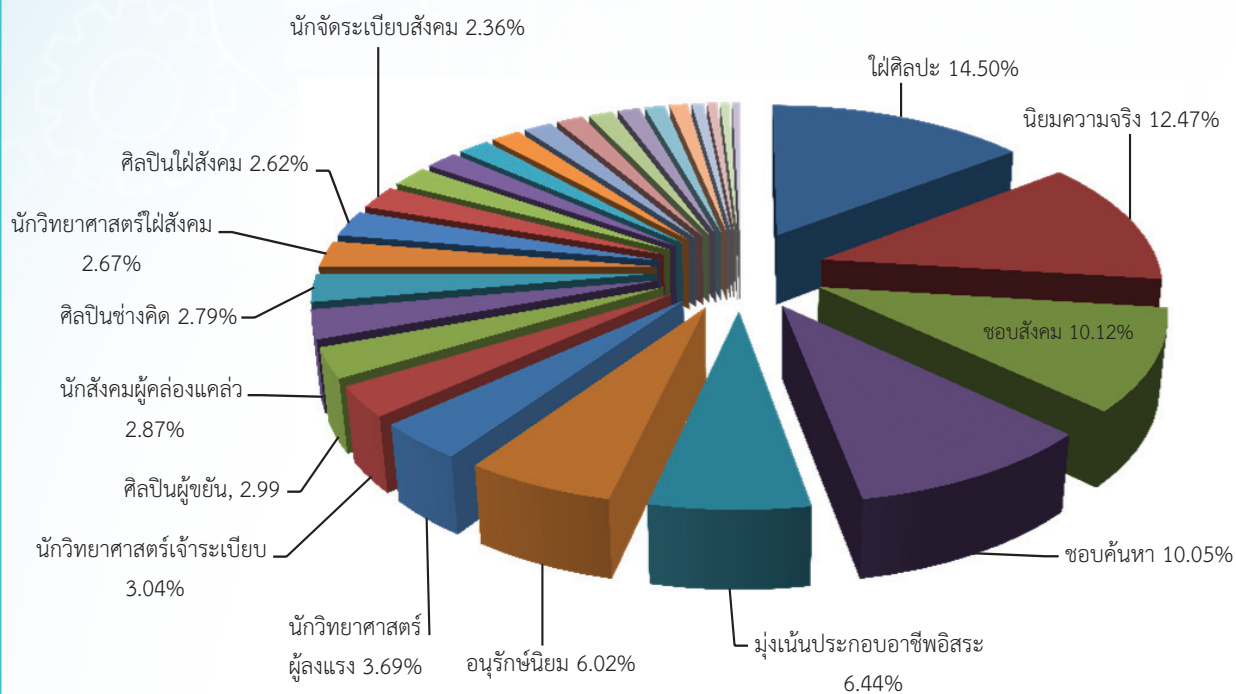
โดยการยื่นเอกสารในรูปแบบ Online ครบวงจร ลดการใช้เอกสารซ้ำซ้อน โดยจัดทำรูปแบบใบอนุญาตทำงานดิจิทัล (Digital Work Permit) ผ่าน Application ชื่อ Thailand Digital Work Permit ใช้ได้กับโทรศัพท์มือถือ Smart Phone ทั้งระบบ IOS และ Android โดยประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในภาพรวม ซึ่งกำหนดวัดความพึงพอใจ 4 ด้าน คือ 1) การให้บริการในภาพรวม 2) ระบบการให้บริการออนไลน์ 3) การเข้าถึงและใช้ Application และ 4) การออกใบอนุญาตทำงานดิจิทัล พบว่ามีความพึงพอใจต่อการให้บริการในภาพรวมในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 75.20 ซึ่งผลงานการพัฒนาระบบการให้บริการงานช่างฝีมือผู้ชำนาญการต่างประเทศด้วยระบบ Single Window for Visa and Work Permit ได้ผ่านเกณฑ์การประเมินรางวัลเลิศรัฐ สาขาบริการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2562 อยู่ในเกณฑ์ได้รับรางวัล “ระดับดีเด่น”



2. การให้บริการผ่านระบบส่งเสริมการมีงานทำ (www.employmentguide.doe.go.th)

ระบบส่งเสริมการมีงานทำ เป็นระบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการแนะแนวอาชีพให้แก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป เป็นเครื่องมือสำหรับวัดบุคลิกภาพเพื่อประเมินความพร้อมและความเหมาะสมของบุคคลที่มีต่ออาชีพ สำหรับเป็นแนวทางการเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพ ผลจากการทำแบบทดสอบจะช่วยให้ผู้ใช้บริการได้ทราบบุคลิกภาพที่โดดเด่น แนวทางการเลือกศึกษาต่อทั้งระดับอาชีวะและอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเองรวมถึงอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ พร้อมกันนี้ยังมีบริการวางแผนอาชีพ (Career Planning) ที่บันทึกข้อมูลส่วนตัว การศึกษา เป้าหมายการศึกษา เป้าหมายอาชีพ รางวัลประกาศเกียรติคุณ ประสบการณ์การฝึกงานหรือทำงาน รวมทั้งประวัติการทำแบบทดสอบ นอกจากนี้ยังมีบริการทดสอบทักษะด้านภาษาอังกฤษ แบบทดสอบ IQ และ EQ เพื่อให้ผู้ใช้บริการรู้จักตนเองในทุกมิติ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตัวเองตั้งไว้สู่งานที่ชอบและอาชีพที่ใช้และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต โดยการให้บริการผ่านอินเทอร์เน็ต เป็นการอำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้ มีผู้เข้าใช้บริการระบบส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อทำแบบวัดบุคลิกภาพเพื่อการเลือกอาชีพและการเลือกอาชีพ ในปี 2562 จำนวน 447,918 คน (ชาย 179,316 คน หญิง 268,602 คน)

ผลการวัดบุคลิกภาพเพื่อการศึกษาต่อการเลือกอาชีพ (แยกตามบุคลิกภาพ)



กราฟแสดงบุคลิกภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

การให้บริการผ่านระบบส่งเสริมการมีงานทำ (www.employmentguide.doe.go.th) ได้รับรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี 2562 สาขาบริการภาครัฐ ระดับดี หัวข้อ “การพัฒนากระบวนการส่งเสริมการมีงานทำด้วยเทคโนโลยีเพื่อทางเลือกอาชีพในอนาคต”



3. โครงการพัฒนาและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงาน

กระทรวงแรงงาน ได้จัดการสัมมนาวิชาการ หัวข้อ “อนาคตตลาดแรงงานไทย (The Way Forward of Thai Labour Market)” เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 8 สิงหาคม 2562 ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น 5 กระทรวงแรงงาน โดยนำเสนอผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านแรงงานและอนาคตตลาดแรงงานไทย ซึ่งข้อมูลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนากำลังแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ประเทศไทยก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจโลก ด้วยการขับเคลื่อนจากภาครัฐที่ได้มีนโยบายเพื่อปรับเปลี่ยนเศรษฐกิจไทยไปสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตลาดแรงงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสื่อสารเป็นปัจจัยในการผลิต การพัฒนากำลังแรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาล การกำหนดทิศทางการพัฒนากำลังแรงงานให้มีศักยภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจไทยจากเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ดังนั้นการศึกษาวิจัยหัวข้อ “อนาคตตลาดแรงงานไทย (The Way Forward of Thai Labour Market)” สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการผลิตและพัฒนา
กำลังแรงงานให้สอดคล้องกับทิศทางของตลาดแรงงานในอนาคต ทั้งนี้มีผู้เข้าร่วมฟังการสัมมนา จำนวน 377 คน ประกอบด้วยคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ นักวิชาการด้านแรงงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านข้อมูลเศรษฐกิจและด้านกำลังแรงงาน และเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน ในการสัมมนามีการรายงานผลงานวิชาการ 8 เรื่อง ประกอบด้วย

- (1) การประเมินความพร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ
- (2) ปัญหาและแนวทางแก้ไขการขาดแคลนแรงงาน

ในกิจการเรือประมงทะเล กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา

- (3) ผลกระทบของการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์พลังงานไฟฟ้าต่อการจ้างงาน

- (4) การสำรวจกำลังแรงงานในระบบการศึกษาไทยเพื่อรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย

- (5) บุคลิกภาพและทักษะทางอาชีพของผู้ใกล้พ้นโทษและความต้องการจ้างงานของนายจ้าง กรณีศึกษาเรือนจำกลางลำปาง





(6) ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานนอกระบบบนดิจิทัลแพลตฟอร์ม กรณีศึกษาผู้ขับแท็กซี่ในจังหวัดขอนแก่น

(7) การเคลื่อนย้ายแรงงานอาเซียนในมิติของกรมการจัดหางาน

(8) ความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

กระทรวงแรงงานได้จัดทำทั้ง 8 เรื่อง ภายใต้การให้คำปรึกษาของอาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์และนักวิชาการด้านแรงงานจากมหาวิทยาลัยและสถาบันหลักด้านการวิจัย และมีผู้ร่วมอภิปรายเป็นนักวิชาการที่มีความรู้ตามหัวข้อที่ศึกษานั้น ๆ ทั้งนี้ จะได้นำผลการศึกษาด้านตลาดแรงงานไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนากำลังคนของประเทศต่อไป

การพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. การแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 45 ณ สหพันธรัฐรัสเซีย Worldskills Kazan 2019 **ยกระดับทักษะมนุษย์สู่แรงงานอนาคต**

การแข่งขันฝีมือแรงงานเยาวชนนานาชาติ เดิมใช้ชื่อว่าการแข่งขันฝีมือเยาวชนโอลิมปิก (Youth Skill Olympics) จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมทักษะฝีมือแรงงานของเยาวชนจากภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก โดยจัดให้มีการแข่งขันครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2493 ณ กรุงมาดริด ประเทศสเปน และจัดให้มีการแข่งขันเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งกำหนดให้จัดการแข่งขันขึ้น 2 ปีต่อครั้ง สำหรับประเทศที่ส่งเยาวชนเข้าร่วมแข่งขันฝีมือแรงงานเยาวชนนานาชาตินั้น จะต้องสมัครเข้าเป็นสมาชิกขององค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ (WorldSkills International) หรือชื่อเดิม International Vocational Training Organization VTO) ซึ่งในปัจจุบันมีสมาชิก 80 ประเทศ ในส่วนของประเทศไทย รัฐบาลไทยได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2536 อนุมัติในหลักการให้ดำเนินการจัดส่งบุคคลเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ โดยประเทศไทยได้สมัครเป็นสมาชิกของ WorldSkills International เมื่อปี พ.ศ. 2536 และได้จัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 32 ณ กรุงไทเป สาธารณรัฐประชาชนจีน (ไต้หวัน) มาตามลำดับ

สำหรับการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 45 ระหว่างวันที่ 22 – 27 สิงหาคม 2562 ณ เมืองคาซาน สหพันธรัฐรัสเซีย กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขัน จำนวน 25 คน 23 สาขา ใน 5 กลุ่มสาขาอาชีพ ประกอบด้วย

กลุ่มสาขาอาชีพ	สาขา
1) กลุ่มสาขาอาชีพเทคโนโลยีอุตสาหกรรมการผลิต	จำนวน 9 สาขา ได้แก่ 1. สาขาแมคคาทรอนิกส์ 2. สาขาเขียนแบบวิศวกรรมเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ 3. สาขาเครื่องจักรกล CNC (เครื่องกลึง) 4. สาขาเครื่องจักรกล CNC (เครื่องกัด) 5. สาขาโพลีแมคคานิกส์และระบบอัตโนมัติ 6. สาขาเทคโนโลยีงานเชื่อม 7. สาขานูนยนต์เคลื่อนที่ 8. สาขาออกแบบโมเดล 9. สาขาสร้างและประกอบแม่พิมพ์
2. กลุ่มสาขาอาชีพแฟชั่นและครีเอทีฟ	จำนวน 3 สาขา ได้แก่ 1. สาขาการจัดดอกไม้ 2. สาขาแฟชั่นเทคโนโลยี 3. สาขากราฟิกดีไซน์
3. กลุ่มสาขาอาชีพขนส่งและโลจิสติกส์	จำนวน 2 สาขา ได้แก่ 1. สาขาเทคโนโลยียานยนต์ 2. สาขาสิรยนต์
4. กลุ่มสาขาอาชีพเทคโนโลยีก่อสร้างและอาคาร	จำนวน 5 สาขา ได้แก่ 1. สาขาปูกระเบื้อง 2. สาขาเทคโนโลยีระบบไฟฟ้าภายในอาคาร 3. สาขาก่ออิฐ 4. สาขาไม้เครื่องเรือน 5. สาขาเทคโนโลยีระบบทำความเย็น
5. กลุ่มสาขาอาชีพบริการส่วนบุคคลและสังคม	จำนวน 4 สาขา ได้แก่ 1. สาขาแต่งผม 2. สาขาประกอบอาหาร 3. สาขาบริการอาหารและเครื่องดื่ม 4. สาขาเสริมความงาม

สรุปผลการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ เยาวชนไทยได้รางวัล 2 เหรียญทองแดง (Bronze) และ 12 เหรียญมียอดเยี่ยม (Medallion for Excellence) ดังนี้

เหรียญทองแดง (Bronze) ประกอบด้วย

- (1) นางสาวฉัตรวริน คลองน้อย สาขาบริการอาหารและเครื่องดื่ม
- (2) นายพัชรพล สุขคง สาขาเครื่องจักรกล CNC (เครื่องกัด)

เหรียญฝีมือยอดเยี่ยม (Medallion for Excellence) ประกอบด้วย

- (1) นายโสภณ ไพรวลัย สาขาโพลีเมคคานิกส์และระบบอัตโนมัติ
- (2) นายวุฒิชัย ปลิกแสง สาขาเครื่องจักรกล CNC (เครื่องกลึง)
- (3) นายปิยะเทพ ดีคง สาขาออกแบบโมเดล
- (4) นายวัฒนชัย ชูทรัพย์ สาขากرافิกดีไซน์
- (5) นายศรัณต์พงษ์ ดิสสานนท์ สาขาเทคโนโลยีงานเชื่อม
- (6) นายธนเทพ เปี่ยมสุข สาขาเทคโนโลยีระบบไฟฟ้าภายในอาคาร
- (7) นายวรกร บุตรจันทร์ สาขาเทคโนโลยีระบบทำความเย็น
- (8) นายสุริยัน รมศิริธู สาขาจัดดอกไม้
- (9) นายนาธาร สมานสันติ สาขาเขียนแบบวิศวกรรมเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์
- (10) นายศิลาพันธ์ นิमितชัยกุล สาขาสิ่รยนต์
- (11) นายภูมิน หิรัญสุนทร สาขาประกอบอาหาร
- (12) นางสาววิลาวัลย์ จันทราฤทธิ์ สาขาแต่งผม

นอกจากนี้ นายวุฒิชัย ปลิกแสง สาขาเครื่องจักรกล CNC (เครื่องกลึง) ได้รางวัล Best of Nation ซึ่งทำคะแนนได้สูงสุดของประเทศไทย

จากการส่งเยาวชนไทยเข้าร่วมการแข่งขัน ซึ่งได้มีโอกาสแสดงความสามารถในเวทีโลก ทำให้ผู้เข้าแข่งขันและผู้เข้าชมการแข่งขันรู้จักประเทศไทยมากขึ้น รวมทั้งเยาวชนผู้เข้าแข่งขันและผู้เข้าชมการแข่งขันมีโอกาสเห็นความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในสาขาต่าง ๆ ที่มีการแข่งขัน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานและถ่ายทอดให้กับเยาวชนรุ่นต่อ ๆ ไปที่จะเป็นตัวแทนเข้าแข่งขันในนามประเทศไทย





2. โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME 4.0 (STEM Workforce towards SME 4.0)

รัฐบาลภายใต้การนำของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้จัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศ 20 ปี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทั้งในเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน และอุตสาหกรรม พร้อมพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ Thailand 4.0 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME 4.0 (STEM Workforce Towards SME 4.0) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าว

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง สรุปผลการดำเนินงานโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME 4.0 (STEM Workforce towards SME) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2562 ณ ห้องแกรนด์บอลรูม Mayfair โรงแรม เดอะ เบอร์เคลีย์ ประตูน้ำ โดยมี ม.ร.ว.จตุมงคล โสณกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานการ และนายสุทธิ สุโกศล ปลัดกระทรวงแรงงาน นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะผู้บริหารกระทรวงฯ ข้าราชการ และภาคเอกชน ร่วมเป็นสักขีพยาน ในโอกาสนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้ทำพิธีมอบโล่ประกาศเกียรติคุณและแสดงความยินดีแก่สถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ รวม 228 แห่ง

ม.ร.ว.จตุมงคล โสณกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้กล่าวว่า ข้อมูลจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปี 2560 พบว่า มีผู้ประกอบการ SMEs มากกว่า 2 ล้านคน ครอบคลุมการจ้างงานมากกว่า 10 ล้านคน คิดเป็นมูลค่าที่ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจประเทศกว่า 5 ล้านล้านบาท ดังนั้น การช่วยเหลือ SMEs จึงเป็นประเด็นเร่งด่วน ในการสร้างเศรษฐกิจฐานรากให้เกิดความเข้มแข็ง จึงเป็นที่มาของโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SMEs 4.0 ซึ่งมุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยวิธีคิดวิเคราะห์เชิงระบบ เพื่อค้นหาสาเหตุข้อจำกัด ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และประยุกต์ใช้ความรู้ด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อช่วยให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน



กระทรวงแรงงาน ได้จัดส่งทีมผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมกว่า 300 คน ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาเข้าไปให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการ SMEs กลุ่ม OTOP และวิสาหกิจชุมชน โดยทีมที่ปรึกษาจะเข้าไปศึกษากระบวนการผลิตและขั้นตอนในการทำงาน เพื่อหาจุดบกพร่อง หรือกระบวนการที่ส่งผลต่อต้นทุน แล้วนำมาวิเคราะห์หาวิธีการแก้ไข เป็นระยะเวลา 210 วัน พร้อมจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานในสถานประกอบกิจการ ให้มีความรู้ในการวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้ รวมถึงสามารถนำความรู้ไปขยายผลในการทำงานแผนกอื่น ๆ ต่อไป ที่มีลักษณะของกระบวนการงานที่ใกล้เคียงกัน โดยโครงการนี้สามารถช่วยแก้ไขปัญหาของสถานประกอบกิจการได้ สามารถลดต้นทุน เพิ่มปริมาณการผลิตให้ทันต่อความต้องการของลูกค้าได้ เพื่อให้สามารถจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการและแก้ไขปัญหาได้จริง มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ พัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน และแก้ปัญหาร่วมกัน โดยปี 2562 มีผู้ประกอบการ SMEs กลุ่ม OTOP และวิสาหกิจชุมชนเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 228 แห่ง สามารถพัฒนากำลังแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพจำนวน 15,000 คน โดยมีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 36.48 ช่วยลดการสูญเสียในวงจรการผลิตหรือบริการ เฉลี่ยร้อยละ 46.47 และสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ มากกว่า 400 ล้านบาท

ซึ่งผลการดำเนินการโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน SMEs 4.0 ในรอบ 6 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561) สามารถพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย (Multi Skills) หรือมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะด้าน รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม จำนวน 85,482 คน ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลดการสูญเสียในวงจรการผลิต เป็นมูลค่า 5,450 ล้านบาท และสร้างความมั่นคง ยั่งยืน ให้กับสถานประกอบการไทย จำนวน 1,103 แห่ง นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้เป็น “นักพัฒนาฝีมือแรงงานพันธุ์ใหม่” เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานแก่ผู้ประกอบการอย่างเข้มข้น รวมทั้งเรียนรู้กระบวนการทำงานของที่ปรึกษาอย่างมืออาชีพด้วย





3. โครงการ 101 อาชีพ เจริญพระเกียรติ เนื่องในโอกาสมหามงคลพระราชพิธีบรมราชาภิเษก

เนื่องในโอกาสมหามงคลพระราชพิธีบรมราชาภิเษก พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเสด็จเถลิงถวัลยราชสมบัติสืบราชสันตติวงศ์เป็นพระมหากษัตริย์ รัชกาลที่ 10 แห่งพระมหากจักรีบรมราชวงศ์ เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม พุทธศักราช 2562

กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดโครงการ 101 อาชีพ เจริญพระเกียรติเนื่องในโอกาสมหามงคลพระราชพิธีบรมราชาภิเษก สำหรับที่มาของชื่อโครงการ “101 อาชีพ” คือ เลข 10 สื่อความหมายแทนรัชกาลที่ 10 ส่วนเลข 1 ด้านท้าย หมายถึง การบูรณาการความร่วมมือและร่วมแรงร่วมใจเป็นหนึ่งเดียว ระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และประชาชนทุกหมู่เหล่า เพื่อแสดงความจงรักภักดี รู้รักสามัคคี และร่วมแรงร่วมใจในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ประกอบคุณงามความดี ถวายเป็นพระราชกุศลต่อพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ มหิศรภูมิพลราชวรางกูร กิติสิริสมบูรณอดุลยเดช สยามินทราธิเบศรราชวโรดม บรมนาถบพิตร พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว สืบไป

ม.ร.ว.จตุมงคล โสณกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานเปิดโครงการ “101 อาชีพ” เจริญพระเกียรติ เนื่องในโอกาสมหามงคลพระราชพิธีบรมราชาภิเษก พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ มหิศรภูมิพลราชวรางกูร กิติสิริสมบูรณอดุลยเดช สยามินทราธิเบศรราชวโรดม บรมนาถบพิตร พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว พุทธศักราช 2562 เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2562 ณ หอประชุมศาลาประชาคม เมืองมิ่งถิ่นทอง สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้วยสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ ที่ทรงมีพระราชปณิธานแน่วแน่ที่จะทำให้ประเทศชาติมีความมั่นคง ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี อันเป็นการสืบสาน รักษาและต่อยอดโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนและพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า โดยการดำเนินโครงการ “101 อาชีพ” กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ร่วมกันจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์หลายกิจกรรม อาทิ ให้บริการประชาชนในการตรวจเช็คและเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่องรถจักรยานยนต์ จำนวน 101 คัน ฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ 101 อาชีพ ให้กับประชาชน จำนวน 2,223 คน



4. การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy : MARA)

สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy : MARA) จัดตั้งขึ้น ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี เลขที่ 145 ตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยเป็นหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีฐานะเทียบเท่ากอง เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือขั้นสูงรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ EEC ระดับภูมิภาค และพื้นที่จังหวัดภาคตะวันออก เพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดต้นทุนของผู้ประกอบการ รองรับการใช้เครื่องจักรกลอัตโนมัติและหุ่นยนต์ในการผลิตทดแทนการใช้แรงงาน รวมทั้งสร้าง Trainer และครูฝึกต้นแบบด้าน Automation ที่ทันสมัย

กระทรวงแรงงาน ได้มีพิธีเปิดสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2562 ณ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยมี ม.ร.ว.จัตุมงคล โสณกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานในพิธี และเยี่ยมชมสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ การเยี่ยมชมบูธกิจกรรมความร่วมมือในการพัฒนาแรงงานจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยมีผู้เข้าร่วมงานกว่า 200 คน

สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนงานขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ประกอบด้วยแผนงาน 3 ระยะ คือ แผนระยะแรก (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563) โดยการสร้างหลักสูตร สร้างครูต้นแบบ และการฝึกอบรมร่วมกับภาคเอกชน แผนระยะที่ 2 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ถึง 2565) โดยการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน และพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มเติม และแผนระยะที่ 3 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ถึง 2567) ดำเนินงานเต็มรูปแบบ โดยการพัฒนาระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โครงการพัฒนาระบบการฝึกอบรมทั้งแบบ Online และ Off Line ร่วมกับหน่วยงานภาคการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ มีเป้าหมายดำเนินการฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 1,100 คน ใน 5 สาขา ประกอบด้วย สาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติ (Automation) จำนวน 440 คน สาขาหุ่นยนต์อุตสาหกรรม (Robotics) จำนวน 220 คน สาขาการเขียนโปรแกรมด้านการผลิต จำนวน 200 คน สาขาเทคโนโลยีการผลิต (CNC/Measuring) จำนวน 140 คน และ สาขาการบริหารการผลิต จำนวน 100 คน



1. การปรับปรุงประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ฉบับลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 13 (1) กำหนดให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีอำนาจกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างและมาตรฐานขั้นต่ำดังกล่าวเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง ตามมาตรา 13 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ ซึ่งสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย (สพร.ท.) มีหนังสือด่วนมากที่ สพร.ท 038/2560 ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2560 และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) มีหนังสือที่ สรส. 004/2562 ลงวันที่ 7 มกราคม 2562 เสนอให้มีการปรับปรุงประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 โดยขอแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าชดเชย และเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ปรับเพิ่มในอัตราสูงสุดจาก 300 วัน เป็น 400 วัน

กระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินการยกร่างประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ตามมติของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2562) มาตรา 15 ที่กำหนดอัตราค่าชดเชยเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการคุ้มครองคุณภาพชีวิตของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจให้ได้รับสิทธิเท่าเทียมกับภาคเอกชน และมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

(1) ในการประชุมคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ครั้งที่ 3/2562 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 8 สิงหาคม 2562 มีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ในข้อ 59 (5) (6) และข้อ 61 (3) ดังนี้

(1.1) การแก้ไขเพิ่มเติมข้อ 59 (5) เป็นการแก้ไขโดยตัดคำว่า “ขึ้นไป” ออก และเพิ่มเติมคำว่า “แต่ไม่ครบยี่สิบปี” เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ได้รับสิทธิค่าชดเชย 300 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(1.2) การเพิ่มเติมข้อ 59 (6) โดยขยายสิทธิให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 400 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(1.3) การแก้ไขเพิ่มเติมข้อ 61 (3) เป็นการขยายสิทธิให้แก่ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน

(1.4) กำหนดสิทธิการได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามอัตราที่กำหนดในข้อ 61 (3) โดยให้มีผลใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง ตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน 2562 เป็นต้นไป

(2) กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการยกร่างประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ..) ตามมติของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2562) มาตรา 15 ที่กำหนดอัตราค่าชดเชยเพิ่มเติมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการคุ้มครองคุณภาพชีวิตของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจให้ได้รับสิทธิเท่าเทียมกับภาคเอกชน

ทั้งนี้ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) มีผลใช้บังคับกับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจที่เกษียณอายุในวันที่ 30 กันยายน 2562 จำนวน 7,070 คน ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน จำนวน 7,513 ล้านบาท ซึ่งได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นจำนวน 1,878 ล้านบาท

2. โครงการจัดงานมอบรางวัลสถานประกอบการที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานยอดเยี่ยม ประจำปี 2562 (Thailand Labour Management Excellence Award 2019)

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบการที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดี สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและมาตรฐานสากล ประกอบด้วยการส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย โดยสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยและมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ซึ่งจะทำให้สถานประกอบการที่เข้าร่วมการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยมีการปฏิบัติตามกฎหมาย มีระบบการจัดการด้านแรงงานที่ดี ส่งเสริมสถานประกอบการให้มีระบบจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกหนึ่งในการลดปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้น เป็นการสร้างแรงจูงใจและปลูกจิตสำนึกที่ดีของนายจ้างและลูกจ้าง และการพัฒนาสถานประกอบการต้นแบบระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่อาเซียน เป็นการยกระดับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นระบบ เพื่อเข้าสู่มาตรฐานสากล ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ลดอัตราการการประสูติอันตราย เจ็บป่วย และโรคเนื่องจากการทำงาน ลดความสูญเสีย





ทรัพยากรบุคคลและต้นทุนการผลิต อีกทั้งยังเป็นการจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ เร่งพัฒนา
มาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับความคุ้มครองทางสังคม
มีความปลอดภัยในการทำงาน

ดังนั้น เพื่อให้สถานประกอบกิจการเห็นความสำคัญกับงานด้านมาตรฐานแรงงานไทย ด้านแรงงานสัมพันธ์
และสวัสดิการแรงงาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งมีการดำเนินการ
อย่างต่อเนื่อง กระทรวงแรงงานจึงได้จัดงานมอบรางวัลสถานประกอบกิจการที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงาน
ยอดเยี่ยม ประจำปี 2562 (Thailand Labour Management Excellence Award 2019) เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2562
ณ ห้องแกรนด์ ไดมอนด์บอลรูม อิมแพค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี โดยมี ม.ร.ว.จัตุมงคล โสณกุล
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานในพิธี โดยในปีนี้มีสถานประกอบกิจการเข้าร่วมกิจกรรม 3,140 แห่ง
ผ่านเกณฑ์ได้รับรางวัล Thailand Labour Management Excellence Award 2019 จำนวน 3 แห่ง
และเข้ารับถ้วยรางวัลพระราชทานจากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ
สยามบรมมหาราชกุมารี ดังนี้

(1) สถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ (ลูกจ้างตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป) ได้แก่ บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี
(ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

(2) สถานประกอบกิจการขนาดกลาง (ลูกจ้าง 300 คน ถึง 999 คน) ได้แก่ บริษัท สุภาวุฒิ อินดัสทรี จำกัด
จังหวัดชลบุรี

(3) สถานประกอบกิจการขนาดเล็ก (ลูกจ้าง 1 คน ถึง 299 คน) ได้แก่ บริษัท นิวลี เว็ลส์ ฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด
จังหวัดสมุทรปราการ

นอกจากนี้ ยังได้มีการมอบโล่รางวัลจากนายกรัฐมนตรี และเกียรติบัตรให้แก่สถานประกอบกิจการดีเด่น
ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน สถานประกอบกิจการต้นแบบดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานประกอบกิจการที่ดำรงรักษามาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2553)
รางวัลคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รางวัลหน่วยงานความปลอดภัยดีเด่น
ระดับประเทศ และรางวัลเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานดีเด่นอีก 467 รางวัล ซึ่งสถานประกอบกิจการ
ที่ได้รับรางวัลเหล่านี้ จะเป็นต้นแบบให้แก่สถานประกอบกิจการอื่น ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี
ของแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่อไป

3. โครงการณรงค์ส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรี (วันสตรีสากล)

ตามท้องที่การสหประชาชาติได้กำหนดให้วันที่ 8 มีนาคมของทุกปี เป็นวันสตรีสากล เพื่อให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้เฉลิมฉลอง และจัดกิจกรรมรำลึกถึงการต่อสู้ของแรงงานสตรี และเป็นการให้ความสำคัญแก่แรงงานสตรี กระทั่งแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการคุ้มครอง ดูแล แรงงานสตรี ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ สนับสนุนและส่งเสริมให้สตรีทำงานทุกคน มีพลังในการสร้างครอบครัวที่เข้มแข็ง ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างสรรค์สังคม ให้พัฒนา ตลอดจนส่งเสริมสตรีทำงานให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลง โดยได้จัดทำ โครงการรณรงค์ส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรี (วันสตรีสากล) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ถึงปัจจุบัน สำหรับในปี พ.ศ. 2562 ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดงานวันสตรีสากล ประจำปี พ.ศ. 2562 เพื่อกำหนดรูปแบบและอำนวยการจัดงาน รวมถึงแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหาและคัดเลือกสตรีทำงานดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2562 เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ การสรรหาและคัดเลือกสตรีทำงานดีเด่นประเภทและสาขาต่าง ๆ

จากการกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์การคัดเลือกสตรีทำงานดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2562 จำนวน 8 ประเภท 29 รางวัล มีสตรีทำงานได้รับการเสนอชื่อ จำนวน 7 ประเภท 126 คน สตรีที่ได้รับการเสนอชื่อ มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ จำนวน 115 คน ไม่ครบตามหลักเกณฑ์ จำนวน 11 คน คณะทำงานได้ดำเนินการคัดกรอง และให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ จัดเรียงลำดับคะแนนเสนอคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกและตัดสิน เป็นสตรีทำงานดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2562 รวม 7 ประเภท 26 รางวัล ดังนี้

(1) ประเภทสตรีนักบริหารดีเด่น รวม 8 รางวัล ประกอบด้วย ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ 1 รางวัล ผู้บริหาร ภาครัฐราชการ 1 รางวัล นักบริหารภาคเอกชน 6 รางวัล

(2) ประเภทสตรีผู้ปฏิบัติการดีเด่น รวม 8 รางวัล ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติการรัฐวิสาหกิจ 1 รางวัล ผู้ปฏิบัติการภาครัฐราชการ 1 รางวัล ผู้ปฏิบัติการภาคเอกชน 6 รางวัล

(3) ประเภทสตรีเครือข่ายด้านแรงงานดีเด่น รวม 4 รางวัล ประกอบด้วย ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 1 รางวัล ด้านคุ้มครองแรงงาน 1 รางวัล ด้านแรงงานสัมพันธ์ อาสาสมัครแรงงาน 1 รางวัล ผู้แนะแนวด้านอาชีพ 1 รางวัล

(4) ประเภทสตรีผู้ประกอบการอาชีพอิสระดีเด่น รวม 3 รางวัล ประกอบด้วย ภาคเหนือ 1 รางวัล ภาคกลาง 1 รางวัล และภาคใต้ 1 รางวัล

(5) ประเภทศิลปินสตรี (นักร้อง) 1 รางวัล

(6) ประเภทสื่อมวลชนสตรีดีเด่น 1 รางวัล

(7) ประเภทสตรีนักวิชาการด้านแรงงานดีเด่น 1 รางวัล



4. โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมความปลอดภัย สู่สถานศึกษา

กระทรวงแรงงาน ได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยได้กำหนดเป้าหมายหลักในการดำเนินงานให้มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงป้องกัน (Preventive Safety Culture) และสร้างวิสัยทัศน์ อุบัติเหตุจากการทำงานเป็นศูนย์ (Zero vision) ผ่านกลไกสำคัญ คือ การสร้างความตระหนักรู้ และการปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยรวมถึงการพัฒนาพฤติกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดภาวะเสี่ยงภัยอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย และจิตใจ ภายใต้แนวคิด “ปลอดภัยไว้ก่อน” โดยเริ่มต้นด้วยการเสริมสร้างให้นักเรียน นักศึกษาในสถานศึกษาได้มีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดความตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความปลอดภัยกับชีวิตและทรัพย์สินของทุกคนในสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนจะเข้าสู่วัยแรงงานต่อไป โดยกระทรวงแรงงาน ได้จัดกิจกรรมประกวดสถานศึกษาปลอดภัยขึ้นภายใต้ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชน โดยกำหนดเกณฑ์การประกวด เช่น สถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน งบประมาณ และบุคลากรรับผิดชอบด้านความปลอดภัย มีมาตรการดูแลเกี่ยวกับอัคคีภัย ไฟฟ้า สุขภาพ และสภาพแวดล้อม เป็นต้น ในปี 2562 มีสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 1,159 แห่ง จำนวนนักเรียน 698,137 คน ทั้งนี้ มีสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินและได้รับรางวัลสถานศึกษาปลอดภัยดีเด่น จำนวน 843 แห่ง จำนวนนักเรียน 523,861 คน แบ่งเป็นสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินการต่อเนื่อง 5 ปี จำนวน 39 แห่ง ดำเนินการต่อเนื่อง 4 ปี จำนวน 60 แห่ง ดำเนินการต่อเนื่อง 2 และ 3 ปี ติดต่อกัน จำนวน 341 แห่ง และมีเกียรติบัตรดีเด่น ปีที่ 1 จำนวน 403 แห่ง ซึ่งสถานศึกษาเหล่านี้ถือเป็นต้นแบบที่ดีในการสร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้น และจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น



5. โครงการพัฒนาสถานประกอบกิจการต้นแบบระบบการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กระทรวงแรงงาน ได้รณรงค์ และผลักดันให้สถานประกอบกิจการมีการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกในการสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างถูกต้องและต่อเนื่อง โดยดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิญชวนสถานประกอบกิจการสมัครเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสถานประกอบกิจการต้นแบบระบบการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สู่อาเซียน ระดับจังหวัด และระดับประเทศ ตรวจสอบสถานประกอบกิจการที่สมัครเข้าร่วมโครงการตามแนวทางที่กำหนดจัดทำรายงานสรุปผลและมอบรางวัล ทั้งนี้ ได้ดำเนินการจัดพิธีมอบรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2562 แก่สถานประกอบกิจการที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 421 แห่ง เพื่อยกย่องเป็นต้นแบบที่ดีด้านความปลอดภัย ร่วมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงป้องกันที่ผ่านการคัดเลือกตามโครงการพัฒนาสถานประกอบกิจการต้นแบบดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สู่ประเทศไทย 4.0



6. ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไป

ให้มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมกับแต่ละสถานประกอบการ (การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน)

กระทรวงแรงงาน ได้มีนโยบายส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน เน้นการรณรงค์ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงคุณภาพ เป็นการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในการให้ความรู้ ชี้แจง แนะนำ เพื่อให้สถานประกอบการมีแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน โดยการสร้างรูปแบบ Model เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการแนะนำรูปแบบการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดีต่อกันในสถานประกอบการ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการนำระบบแรงงานสัมพันธ์ไปใช้จัดการกับปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็ว

ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน จำนวน 1,530 แห่ง 1,534 ครั้ง 465,200 คน นอกจากนี้ได้ดำเนินการกิจกรรมที่มีลักษณะแนวทางเดียวกัน มีกลุ่มเป้าหมาย 50 คนขึ้นไป โดยรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคี มีเป้าหมาย 10,658 แห่ง 10,658 ครั้ง 464,520 คน ผลการดำเนินการ 10,526 แห่ง 10,590 ครั้ง 677,830 คน และมีกิจกรรมประชุมภาคีแรงงาน เพื่อสร้างเครือข่ายแรงงานสัมพันธ์ ณ ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยได้จัดประชุมแล้ว 6 ครั้ง นายจ้างและลูกจ้างเข้าร่วมประชุม 180 คน



7. การจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ

กระทรวงแรงงาน ได้จัดงานวันแรงงานแห่งชาติอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อให้ประชาชนทั่วไปได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของผู้ใช้แรงงานที่ได้ทำประโยชน์ต่อประเทศชาติ และเพื่อให้เกิดความสมานฉันท์และความเข้มแข็งขององค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง โดยกระทรวงแรงงานได้มีการจัดประชุมคัดเลือกประธานคณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2562 ซึ่ง นายทวี เตชะธีราวัฒน์ ประธานสภาองค์การลูกจ้างสัมพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย เป็นประธานคณะกรรมการจัดงานฯ นายอนุชิต แก้วตัน เลขาธิการสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย เป็นประธานคณะกรรมการ ทั้งนี้ ได้จัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ณ อาคารกีฬาเวสน์ 2 ศูนย์เยาวชนกรุงเทพมหานคร (ไทย-ญี่ปุ่น) โดยมีนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) เป็นประธาน และรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) ร่วมในพิธีเปิด





1. การให้บริการทางการแพทย์กรณีทันตกรรม (อุดฟัน ขูดหินปูน ถอนฟัน และผ่าฟันคุด) โดยไม่ต้องสำรองจ่าย

กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินโครงการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการให้บริการทางการแพทย์ กรณีทันตกรรม โดยผู้ประกันตนที่เข้ารับบริการทางการแพทย์กรณีทันตกรรม (ขูดหินปูน อุดฟัน ถอนฟัน และผ่าฟันคุด) ณ สถานพยาบาล ที่ทำความตกลงกับสำนักงานประกันสังคมไม่ต้องสำรองจ่ายในอัตราเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 900 บาท ต่อรายต่อปี ทั้งนี้ สถานพยาบาลที่ให้บริการทันตกรรมจะต้องทำการตรวจสุขภาพช่องปากและฟัน ให้ผู้ประกันตนที่เข้ารับบริการด้วย โดยมีผลการดำเนินงานในปี 2562 ดังนี้

(1) ผลการให้บริการทางการแพทย์กรณีทันตกรรม (อุดฟัน ขูดหินปูน ถอนฟัน และผ่าฟันคุด) (ตุลาคม 2561 – สิงหาคม 2562)

- ผู้ประกันตนไม่ต้องสำรองจ่าย 2,575,612 ครั้ง เป็นเงิน 1,663,162,301 บาท
- ผู้ประกันตนสำรองจ่าย 609,544 ครั้ง เป็นเงิน 406,158,970 บาท

(2) การสร้างเครือข่ายและพันธมิตร เพื่อร่วมให้บริการด้านประกันสังคม จัดทำ MoU กับสถานพยาบาล เพื่อให้บริการทันตกรรมโดยไม่ต้องสำรองจ่าย (ปี 2559 - 2562) มีจำนวนสถานพยาบาลเอกชน จำนวน 2,221 แห่ง และสถานพยาบาลของรัฐกว่า 19,000 แห่ง ร่วมให้บริการด้านทันตกรรม

**ประกันสังคม
ทำฟันได้
ไม่ต้องสำรองจ่าย**

สำนักงานประกันสังคม ได้เพิ่มสิทธิประโยชน์ กรณีทันตกรรมให้กับผู้ประกันตน

อุดฟัน | ถอนฟัน | ขูดหินปูน | ผ่าฟันคุด

2. คินสิทธิผู้ประกันตนตามมาตรา 39

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคม ดำเนินการให้ความคุ้มครองประกันสังคม เพื่อให้ประชาชนมีหลักประกันที่มั่นคง จากปัญหาผู้ประกันตนมาตรา 39 สิ้นสภาพการได้รับการคุ้มครองประกันสังคม เนื่องจากขาดส่งเงินสมทบ 3 เดือนติดต่อกัน หรือภายในระยะเวลา 12 เดือน ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบ 9 เดือน โดยสำนักงานประกันสังคม จึงจัดให้มีพระราชบัญญัติการกลับเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2561 เพื่อคืนสิทธิให้กับผู้ประกันตนมาตรา 39 ที่สิ้นสภาพจำนวน 777,228 คน จากการขาดส่งเงินสมทบ เป็นการเปิดโอกาสให้ได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันสังคมอีกครั้ง ภายใต้สิทธิประโยชน์ 6 กรณี ได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร และชราภาพ ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม โดยให้ผู้มีสิทธิยื่นคำขอกลับเป็นผู้ประกันตน ภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ 20 เมษายน 2561 ถึง 19 เมษายน 2562 ทั้งนี้ มีผู้ประกันตนมาตรา 39 ที่ได้รับการคืนสิทธิกลับเข้าสู่ระบบประกันสังคมแล้ว จำนวน 385,232 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.56

คืนสิทธิ...มีสุข 39 ผู้ประกันตนมาตรา 39

คุณสมบัติ

- 1 ผู้ที่เคยส่งเงินสมทบมาตรา 39 มาแล้ว และ ขาดส่งติดต่อกัน 3 เดือน
- 2 ภายในระยะเวลา 12 เดือน ส่งเงินสมทบ ไม่ครบ 9 เดือน

จำนวนเงินที่จ่าย ส่งเงินสมทบเดือนละ: **432** บาท

ระยะเวลาการขอคืนสิทธิ

20 เมษายน 2561 — 19 เมษายน 2562

ตรวจสอบการคืนสิทธิ

www.sso.go.th
หรือสายด่วนประกันสังคม 1506
ตลอด 24 ชั่วโมง

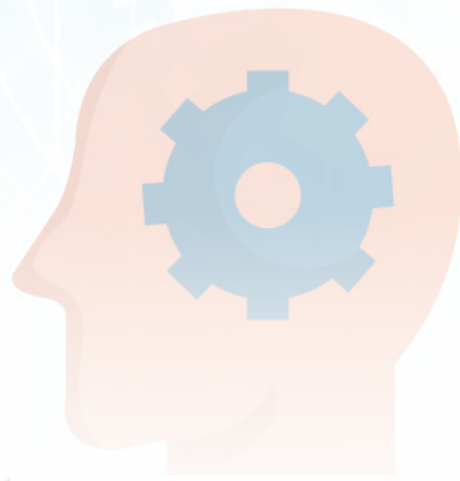


3. การส่งข้อมูลเงินสมทบผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (e-Filing)

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคม ได้ดำเนินการพัฒนาระบบการให้บริการแก่นายจ้าง ในการยื่นแบบผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (e-Filing) แทนการยื่นแบบส่งข้อมูลในรูปแบบเอกสาร เพื่ออำนวยความสะดวก สำหรับสถานประกอบการ เป็นการลดขั้นตอนการทำงาน ลดปัญหาข้อผิดพลาดของข้อมูล รวมทั้งประหยัดค่าใช้จ่าย ของนายจ้าง และสำนักงานประกันสังคมสามารถตรวจสอบข้อมูลนายจ้างและผู้ประกันตนได้อย่างถูกต้อง สะดวก และรวดเร็ว ลดปัญหาการให้บริการช้าของสำนักงานประกันสังคม อันสืบเนื่องจากข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ลดการใช้เอกสารแบบฟอร์มต่าง ๆ ของสำนักงานประกันสังคม โดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับผู้ประกันตนบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

- ผู้ประกันตนที่นายจ้างส่งเงินสมทบผ่านระบบอินเทอร์เน็ต มีจำนวน 8,681,713 รายการ จากจำนวน ข้อมูลผู้ประกันตนที่นายจ้างส่งเงินสมทบทั้งหมด จำนวน 11,457,638 รายการ คิดเป็นร้อยละ 75.77
- จัดอบรมให้นายจ้าง เพื่อจัดทำข้อมูลและจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (e-payment) จำนวน 10,220 ราย





ส่วนที่ 3

รายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน และรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

- ผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
ภาพรวมกระทรวงแรงงาน
- ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าหมาย
การให้บริการกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



ผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ภาพรวมกระทรวงแรงงาน

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2562 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2561 และกระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ตามกรอบวงเงินที่ได้รับจัดสรรภายใต้ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้มีการดำเนินการกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว และมีการติดตามผลการดำเนินงาน และการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการดำเนินงานในภาพรวม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กระทรวงแรงงานมีผลการดำเนินงานร้อยละ 99.83 โดยมีผลการดำเนินงาน จำแนกตามส่วนราชการ/ตามผลผลิต รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 : ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำแนกตามส่วนราชการ/ผลผลิต

ส่วน ราชการ	ผลผลิต/โครงการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
			ผลการ ดำเนินงาน	คิดเป็น ร้อยละ
ภาพรวม กระทรวง				99.85
สป.	ประกอบด้วย 3 ผลผลิต 8 โครงการ			99.35
	โครงการ ขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ	1 เรื่อง	1 เรื่อง	100
	โครงการ ส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ในสถานประกอบการ	13,170 คน	26,414 คน	100
	โครงการ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านแรงงาน	2 เรื่อง	2 เรื่อง	100
	โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้	380 คน	380 คน	100
	โครงการ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	15,992 คน	25,511 คน	100
	ผลผลิต ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ได้รับการ ด้านแรงงาน	742,964 คน	1,096,125 คน	100

ส่วน ราชการ	ผลผลิต/โครงการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
			ผลการ ดำเนินงาน	คิดเป็น ร้อยละ
	ผลผลิต ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบ การบริหารจัดการแรงงาน	28 เรื่อง	26 เรื่อง	92.86
	ผลผลิต การส่งเสริมขยายตลาดและคุ้มครอง แรงงานไทยในต่างประเทศ	355,500 คน	474,734 คน	100
	โครงการ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	400,000 คน	1,589,923 คน	100
	โครงการ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	18 จังหวัด	18 จังหวัด	100
	โครงการ เสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้าน การทุจริตประพตมิชอบ	1,100 คน	1,379 คน	100
กกจ.	ประกอบด้วย 1 ผลผลิต 9 โครงการ			100
	โครงการ บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	943,600 คน	1,153,621 คน	100
	โครงการ ป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	1,023,600 คน	1,139,657 คน	100
	โครงการ ศูนย์ประสานแรงงานประมง	100,000 คน	164,502 คน	100
	โครงการ มหกรรมสร้างงาน สร้างอาชีพ เฉลิมพระเกียรติ	20,000 คน	24,425 คน	100
	โครงการ ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าวเพื่อสนับสนุน เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	50,000 คน	151,813 คน	100
	โครงการ เตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน	460,000 คน	511,457 คน	100
	โครงการ ก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ (Smart Jobs Smart Workers)	180,000 คน	234,053 คน	100
	ผลผลิต ประชาชนทุกกลุ่มได้รับบริการส่งเสริม การมีงานทำ	7,557,000 คน	12,113,457 คน	100
	โครงการ ขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ	18,180 คน	19,045 คน	100
	โครงการ ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์	2,500 คน	2,850 คน	100

ส่วน ราชการ	ผลผลิต/โครงการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
			ผลการ ดำเนินงาน	คิดเป็น ร้อยละ
กพร.	ประกอบด้วย 1 ผลผลิต 14 โครงการ			100
	โครงการ สร้างแรงงานสู่เมืองต้นแบบสามเหลี่ยม มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน	780 คน	780 คน	100
	โครงการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้	800 คน	802 คน	100
	โครงการ เพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับ Thailand 4.0	14,100 คน	16,522 คน	100
	โครงการ ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูง รองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต	10,000 คน	11,186 คน	100
	โครงการ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต	10 สาขา	13 สาขา	100
	โครงการ เพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	15,000 คน	16,758 คน	100
	โครงการ พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ รองรับธุรกิจขนส่ง และการค้าระหว่างประเทศ	300 คน	305 คน	100
	โครงการ พัฒนาฝีมือแรงงานรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย และอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง พื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจฯ EEC	6,400 คน	7,164 คน	100
	โครงการ เพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0	15,000 คน	16,944 คน	100
	โครงการ พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรม และบริการ	5,200 คน	5,636 คน	100
	โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการแข่งขัน	30,700 คน	40,936 คน	100
	โครงการ พัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนา ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในกลุ่มน้ำโขงและเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ (GMS-ASEAN)	2,000 คน	2,374 คน	100
	ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	3,700,000 คน	5,229,384 คน	100
	โครงการ ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	16,000 คน	31,326 คน	100
โครงการ ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	8,160 คน	9,654 คน	100	

ส่วน ราชการ	ผลผลิต/โครงการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
			ผลการ ดำเนินงาน	คิดเป็น ร้อยละ
กสร.	ประกอบด้วย 2 ผลผลิต 12 โครงการ			99.63
	โครงการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็ก ในรูปแบบที่เลวร้าย	51,950 คน	97,903 คน	100
	โครงการ คุ้มครองสิทธิแรงงานประมงทะเล	5,550 คน	7,205 คน	100
	โครงการ ส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติด ในสถานประกอบกิจการ	1,200,000 คน	1,667,352 คน	100
	โครงการ รณรงค์ส่งเสริมการบริหารจัดการ ด้านแรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	49,100 คน 100 แห่ง	49,706 คน 133 แห่ง	100
	โครงการ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ของประเทศไทย (Safety Thailand)	177,500 คน	586,420 คน	100
	โครงการ ยกระดับคุณภาพชีวิตและผลิตภาพแรงงาน	469,660 คน	526,705 คน	100
	โครงการ พัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	8,430 คน	9,043 คน	100
	ผลผลิต สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และแรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน	1,678,400 คน	1,978,395 คน	100
	ผลผลิต สถานประกอบกิจการมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบ ต่อสังคมด้านแรงงาน	5,200 แห่ง	5,444 แห่ง	100
	โครงการ จัดสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน และครอบครัว	500 คน	520 คน	100
	โครงการ ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงงานสูงอายุ	7,000 คน	7,399 คน	100
	โครงการ พัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็กกวิทยาเขต สิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์	1,600 คน	1,518 คน	94.88
	โครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)	20,300 คน	20,323 คน	100
โครงการ เสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยง ในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100 คน	100 คน	100	

ส่วน ราชการ	ผลผลิต/โครงการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
			ผลการ ดำเนินงาน	คิดเป็น ร้อยละ
สปส.	ประกอบด้วย 3 โครงการ			100
	โครงการ ลูกจ้างผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับ สิทธิประโยชน์ภายใต้กฎหมายประกันสังคม	12,310,000 คน	13,322,118 คน	100
	โครงการ แรงงานนอกระบบผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม	2,845,000 คน	3,135,823 คน	100
	โครงการ ผู้ประกันตนมีสิทธิประโยชน์ด้านบริการ ทางการแพทย์ภายใต้กฎหมายประกันสังคม	12,680,000 คน	13,787,015 คน	100
สสพท.	ประกอบด้วย 1 ผลผลิต 1 โครงการ			100
	โครงการ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ของประเทศ (Safety Thailand)	4,400 แห่ง	5,258 แห่ง	100
	ผลผลิต สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริม และพัฒนาการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	600 แห่ง	600 แห่ง	100

2. ผลการใช้จ่ายเงินในภาพรวม

กระทรวงแรงงานได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 52,594,333,600.00 บาท และมีงบประมาณหลังโอนเข้า/โอนออก จำนวน 52,641,792,672.27 บาท มีการเบิกจ่ายแล้วทั้งสิ้น 52,481,673,952.50 บาท คิดเป็นร้อยละ 99.70 ของวงเงินงบประมาณที่ได้รับหลังโอนเข้า/โอนออก

เมื่อพิจารณาผลการใช้จ่ายเงินรอบ 12 เดือน ในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน จำแนกตามงบรายจ่าย มีผลการใช้จ่ายปรากฏ ดังนี้ งบบุคลากร ร้อยละ 99.86 งบดำเนินงาน ร้อยละ 98.03 งบลงทุน ร้อยละ 79.38 งบเงินอุดหนุน ร้อยละ 99.99 และงบรายจ่ายอื่น ร้อยละ 96.07 รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 : ผลการใช้จ่ายเงินปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ภาพรวมกระทรวงแรงงาน จำแนกงบรายจ่าย

งบรายจ่าย	งบประมาณ หลังโอนเข้าออก (ลบ.)	การใช้จ่ายงบประมาณ (เป้าหมายการเบิกจ่าย ร้อยละ 100)			
		เบิกจ่ายจริง (ลบ.)	ร้อยละ การเบิกจ่าย	วงเงินระหว่าง เบิก/ผูกพัน (ลบ.)	ร้อยละ การเบิกจ่ายรวม
ภาพรวมกระทรวง	52,641.7927	52,481.6740	99.70	130.3581	99.94
งบบุคลากร	3,655.4445	3,650.1988	99.86	-	99.86
งบดำเนินงาน	1,586.4517	1,555.2418	98.03	24.1348	99.55
งบลงทุน	460.5451	365.5824	79.38	83.6883	97.55
งบเงินอุดหนุน	46,209.8915	46,209.8742	99.99	-	99.99
งบรายจ่ายอื่น	729.4599	700.7767	96.07	22.5350	99.16

เมื่อพิจารณาผลการใช้จ่ายเงินตามส่วนราชการ มีผลการใช้จ่ายปรากฏ ดังนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.) ร้อยละ 93.15 กรมการจัดหางาน (กกจ.) ร้อยละ 98.05 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) ร้อยละ 97.79 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) ร้อยละ 99.29 สำนักงานประกันสังคม (สปส.) ร้อยละ 100 และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (สสปท.) ร้อยละ 100 รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 3

**ตารางที่ 3 : ผลการใช้จ่ายเงินปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ภาพรวมกระทรวงแรงงาน เปรียบเทียบ
งบประมาณที่ได้รับ จำแนกตามส่วนราชการ**

ส่วนราชการ	งบประมาณ หลังโอนเข้าออก (ลบ.)	การใช้จ่ายงบประมาณ			
		เบิกจ่ายจริง (ลบ.)	ร้อยละ การเบิกจ่าย	วงเงินระหว่าง เบิก/ผูกพัน (ลบ.)	ร้อยละ การเบิกจ่ายรวม
ภาพรวมกระทรวง	52,641.7927	52,481.6740	99.70	130.3581	99.94
สป.	1,240.5433	1,155.5730	93.15	66.0903	98.48
กกจ.	1,235.1110	1,210.9988	98.05	20.7542	99.73
กพร.	1,951.7428	1,908.5527	97.79	36.5652	99.66
กสร.	1,128.8866	1,120.9026	99.29	6.9484	99.91
สปส.	47,021.1111	47,021.0032	100.00	-	100.00
สสปท.	64.6437	64.6437	100.00	-	100.00

3. ผลการใช้จ่ายเงินลงทุน มีผลการเบิกจ่ายแล้ว 365,582,377.93 บาท หรือร้อยละ 79.38 ของวงเงินงบประมาณหลังโอนเข้า/โอนออก 460,545,055.35 บาท แต่หากรวมงบประมาณผูกพันไว้ด้วยแล้ว มีผลการใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ 97.55 ซึ่งหากจำแนกรายส่วนราชการ มีผลการใช้จ่ายรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 : ผลการใช้จ่ายเงินลงทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำแนกตามส่วนราชการ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	งบประมาณหลังโอนเข้า/โอนออก (ลบ.)	ผลการเบิกจ่าย (ลบ.)	ร้อยละผลการเบิกจ่าย	ผูกพัน (ลบ.)	ร้อยละการเบิกจ่ายรวม
ภาพรวมกระทรวง		460.5451	365.5824	79.38	83.6883	97.55
1.	สป.	96.9358	43.9296	45.32	41.7578	88.40
2.	กกจ.	67.8100	55.2232	81.44	12.5617	99.96
3.	กพร.	230.8425	205.4395	89.00	1.6468	100.00
4.	กสร.	64.9568	60.9900	93.89	3.9668	100.00
5.	สปส.	-	-		-	-
6.	สสปท.	-	-		-	-



ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2562 กระทรวงแรงงาน และตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวงตามเอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่าย ฉบับปรับปรุง ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เล่มที่ 8 โดยมีผลการดำเนินงานตามเป้าหมายการให้บริการกระทรวง 4 เป้าหมาย 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

ที่	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
1	แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ		
	(1) ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย	ร้อยละ 70	ร้อยละ 96.57
2	แรงงานในและนอกระบบมีหลักประกันทางสังคม		
	(1) สัดส่วนแรงงานทั้งในและนอกระบบที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อผู้มีงานทำเพิ่มขึ้น (ไม่รวมนายจ้างและลูกจ้างรัฐบาล)	ร้อยละ 2.30	ร้อยละ 2.13
3	กำลังแรงงานมีงานทำ ได้รับความคุ้มครอง มีความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี		
	(1) ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการมีงานทำ	ร้อยละ 62	ร้อยละ 73.90
	(2) ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	ร้อยละ 93	ร้อยละ 99.32
	(3) อัตราการประสบนัยตราจากการทำงานลดลง	ร้อยละ 5	ร้อยละ 4.63
	(4) ร้อยละของยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานด้านการจัดการแรงงานของหน่วยงานในสังกัด	ร้อยละ 87	ร้อยละ 100
4.	ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น		
	(1) แรงงานมีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5.77

๖ ปัญหาอุปสรรคด้านการดำเนินงาน

1. เนื่องจากปัจจุบันอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมีอัตราลดลง และมีการประกอบอาชีพอิสระเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้สัดส่วนแรงงานในระบบประกันสังคมต่อผู้มีงานทำมีอัตราเพิ่มขึ้นต่ำกว่าที่คาดการณ์ไว้ ส่วนแรงงานที่ประกอบอาชีพอิสระหรือแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมมีทางเลือกหลากหลายสำหรับการออม และการเข้าสู่ระบบหลักประกันสุขภาพ เช่น กองทุนการออมแห่งชาติ ระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เป็นต้น จึงควรมุ่งเน้นการสร้างการรับรู้ เพื่อให้แรงงานนอกระบบรับทราบถึงสิทธิประโยชน์ และเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการเข้าสู่ระบบประกันสังคมของแรงงานนอกระบบต่อไป

2. มีการขยายตัวของกิจการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน อสังหาริมทรัพย์ และกิจการที่มีความเสี่ยงเพิ่มมากขึ้น ตามการขยายตัวของเศรษฐกิจ ประกอบกับจำนวนลูกจ้างในระบบประกันสังคมเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปลายปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เนื่องจากมีการเร่งรัดการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบ ทำให้ลูกจ้างที่เป็นฐานในการคำนวณเพิ่มขึ้น ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวนลูกจ้างเข้าสู่ระบบเพิ่มมากขึ้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเพิ่มมากขึ้นด้วย อุปสรรคทางด้านภาษาและวัฒนธรรมความปลอดภัยที่แตกต่าง ทำให้การดำเนินการเพื่อลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานมีความท้าทายมากขึ้น

ส่วนที่ 4

- นโยบายกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงที่มีความสำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศในทุกด้าน ทั้งความมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคม การบริหารจัดการด้านแรงงาน เป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทาย เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร การเคลื่อนย้ายแรงงาน หรือการเปลี่ยนแปลงของสภาวะภูมิอากาศ ล้วนส่งผลกระทบต่อแรงงานและโลกของการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้น การดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อที่จะขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมถึงนโยบายของรัฐบาล จะต้องมีความทันสมัยและก้าวทันต่อความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมโลก ไม่ว่าจะเป็น การมีงานทำ การพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่งานกำลังแรงงาน การดูแลสิทธิ การคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน จนไปถึงการประกันสังคม เพื่อให้กำลังแรงงานมีรายได้สูง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในศตวรรษที่ 21 และที่สำคัญคือมีโอกาสดำเนินการที่จะเข้าถึงการทำงานที่มีคุณค่าอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม

ดังนั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (หม่อมราชวงศ์จตุมงคล โสณกุล) จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการธรรมาภิบาลของกระทรวงแรงงานเพื่อพิจารณาโครงสร้างที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของกระทรวงแรงงาน และได้มอบนโยบายของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 แบ่งเป็นนโยบายเร่งด่วนที่ต้องเร่งดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรม 3 ข้อ และนโยบายสำคัญที่ต้องดำเนินการต่อเนื่อง 10 ข้อ ดังนี้

❁ นโยบายเร่งด่วน ที่ต้องเร่งดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรม 3 ข้อ

1. เร่งรัด “ปฏิรูปกำลังแรงงาน” หรือ “Workforce Transformation” เพื่อเตรียมคนในศตวรรษที่ 21 และวางรากฐานทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีทักษะการพัฒนาที่ตอบโจทย์การก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยการเตรียมความพร้อมในทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิต รวมทั้ง เน้นการผลิตกำลังคนคุณภาพทั้งในพื้นที่ EEC และพื้นที่อื่น ๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานประกอบการ ตลอดจนการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานด้านแรงงานให้สอดคล้องกับบริบทความท้าทายทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นไปตามมาตรฐานองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา หรือ OECD ทั้งนี้ จากการประชุมระดับรัฐมนตรีแรงงานในกลุ่มประเทศ CLMTV ครั้งที่ 3 ณ ราชนาถาจักรกัมพูชา มีความเห็นร่วมกันว่าแรงงานข้ามชาติจะไม่ได้ลดลง อาจเพิ่มขึ้นและมีหลายประเภท ซึ่งเราจะไม่สามารถมีความเชี่ยวชาญได้ทุกประเภท แต่ละประเทศจะมีความเชี่ยวชาญแตกต่างกัน จึงต้องมีการส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละประเทศให้มีความสะดวก เช่น หากประเทศใดขาดวิศวกร สามารถเคลื่อนย้ายจากอีกประเทศหนึ่งได้ โดยยังคงสิทธิประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว (Portable Social Security)

2. ส่งเสริมการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามข้อตกลงกับประเทศต้นทาง เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคธุรกิจ โดยการแลกเปลี่ยนแรงงานต่างด้าวเพื่อร่วมขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยให้มีกระบวนการ/ขั้นตอนที่มีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และคำนึงถึงมาตรฐานการทำงานขั้นต่ำที่แรงงานควรได้รับตามหลักสากล โดยเฉพาะในกิจการประมง ขอให้ข้อมูลตัวเลขที่เกี่ยวข้องที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

3. ยกระดับรายได้ สำหรับแรงงานแรกเข้าทำงาน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่มาตรฐานการครองชีพ และปรับอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงาน ผ่านกลไกคณะกรรมการค่าจ้าง

❗ นโยบายสำคัญ ที่ต้องดำเนินการต่อเนื่อง 10 ข้อ

1. การเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยการส่งเสริมการจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมการประกันสังคมที่ตอบโจทย์ และสร้างมาตรการจูงใจทางภาษี (Tax Incentive) เพื่อจูงใจสถานประกอบการให้จ้างงานผู้สูงอายุ

2. ส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่า (Decent Work) ให้คนทุกช่วงวัย ไม่ว่าจะเป็นในกลุ่มคนทั่วไป หรือแรงงานกลุ่มพิเศษ อาทิ แรงงานคนพิการ แรงงานสูงอายุ ผู้ต้องขังที่จะพ้นโทษ ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้แรงงานมีพลังและเกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work Life Integration)

3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ อย่างถูกต้อง มีศักดิ์ศรีเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ และเตรียมการรองรับการผลิตแรงงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ตลอดจนเน้นส่งเสริมการไปทำงานในกลุ่มผู้มีทักษะสูง โดยเฉพาะทักษะแห่งอนาคต ซึ่งต้องทำควบคู่ไปกับการป้องกันการลักลอบไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย และกำหนดมาตรการขจัดป้องกันการหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นรูปธรรม

4. พัฒนาระบบประกันสังคม และสิทธิประโยชน์ รวมทั้งส่งเสริมการป้องกันสุขภาพ เพื่อสร้างหลักการประกันความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นให้แก่แรงงาน

5. ขับเคลื่อน Safety Thailand โดยใช้มาตรการทางกฎหมาย การสร้างเครือข่าย รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ยั่งยืน

6. ขยายการบูรณาการเครือข่ายในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานนอกระบบ หรือแรงงานอิสระ ให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน ให้ได้รับการคุ้มครอง มีสวัสดิการ ได้รับสิทธิประโยชน์ที่ทัดเทียมแรงงานในระบบและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

7. เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงาน ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

8. พัฒนารูปแบบการกำกับ ดูแล ตลอดจนสร้างกลไกการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมระหว่างภาคเอกชน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับการให้บริการสาธารณะด้านแรงงานให้สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม ซึ่งจะสอดคล้องกับการให้มีคณะกรรมการธรรมาภิบาลของกระทรวงแรงงาน ที่จะมาช่วยเสนอแนวทางและวางกรอบการขับเคลื่อนให้เป็นรูปธรรม

9. เพิ่มศักยภาพการทำงานของอาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงาน เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในระดับภูมิภาคในการขับเคลื่อนบริการสาธารณะด้านแรงงานให้เข้าถึงประชาชนในพื้นที่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

10. ยกระดับการให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สามารถเข้าถึงบริการได้หลากหลายช่องทาง ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ วิเคราะห์การใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) บริหารกำลังแรงงานของประเทศ และเป็นช่องทางบริการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านแรงงานได้อย่างแท้จริง เพื่อสนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล



คณะผู้จัดทำ รายงานประจำปี 2562 กระทรวงแรงงาน

ที่ปรึกษา

หม่อมราชวงศ์จัตุมงคล โสณกุล	รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
พลโท นันทเดช เมฆสวัสดิ์	เลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
รองศาสตราจารย์ ดร.จักษ์ พันธ์ชูเพชร	ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
ดร.ดวงฤทธิ์ เบ็ญจาธิกุล ชัยรุ่งเรือง	ผู้ช่วยรัฐมนตรีประจำกระทรวงแรงงาน
นายสุทธิ สุโกศล	ปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้จัดทำรายงาน

นางสาวภัทรพร สมันตรัฐ	ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล
นางอัญชลี ปะดุกา	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
นางมาริสา บุญช่วย	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
นางสาวจันทิมา หวังอัจฉริยะ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นายพีระพงษ์ ยงประเดิม	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางสาวต๋องตา บุญมาดี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางสาวอัญชลี กฤษณเศรษฐ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางสาวดวงพร ดีชุ่ม	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
นางสาวสุภารัตน์ แก้วศรีเจริญ	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

สนับสนุนข้อมูลโดย

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมการจัดหางาน
กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
กลุ่มงาน/สำนัก/กอง ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
โทร 0 2232 1446 – 9 โทรสาร 0 2246 3833



กระทรวงแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง กรุงเทพฯ 10400

โทร. 0-2232-1446-9 โทรสาร 0-2246-3833

www.mol.go.th

