



รายงานประจำปี 2563

Annual Report

2020



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
Office of the Permanent Secretary



รายงานประจำปี 2563

Annual Report

2020

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
Office of the Permanent Secretary



คำนำ



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปรนโยบายของกระทรวงแรงงานไปเป็นแผนปฏิบัติการ กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งจัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวงแรงงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล รายงานผลภาพรวมของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นกลไกในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน และพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน ในการขับเคลื่อนภารกิจให้เหมาะสมต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งทำให้การดำเนินงานภายใต้ภารกิจหลักของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินงานตามภารกิจหลักภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงาน และยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

การจัดทำ “รายงานประจำปี 2563 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน” คณะผู้จัดทำได้รวบรวมผลงาน ภายใต้แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลการดำเนินงานไปสู่ประชาชน โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือรายงานประจำปี พ.ศ. 2563 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

มกราคม 2564

แปลงเกษตรทฤษฎีใหม่



สารบัญ

7 ส่วนที่ 1

8 ข้อมูลภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

12 บทบาทภารกิจโครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

21 กรอบอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

22 งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2563 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

29 ส่วนที่ 2

30 - การเกิดทุนสถาบันพระมหากษัตริย์

35 - ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

35 ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

35 1. โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

40 2. โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ

44 3. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน

48 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

48 1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

50 2. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

51 3. ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงาน

53 4. ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน

83 5. การส่งเสริมขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

84 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

84 1. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ

84 2. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

85 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

85 1. โครงการพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานโดยใช้ระบบดิจิทัลและ
เทคโนโลยีสมัยใหม่

85 2. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ

92 - ผลการดำเนินงานที่สำคัญของหน่วยงานในสังกัด

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

113 ส่วนที่ 3

113 ผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน





ส่วนที่ 1

ข้อมูลภาพรวมของ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ข้อมูลภาพรวม ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหาร และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และสัมฤทธิ์ผลตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน) เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ ปัจจุบัน ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยการปรับปรุงความเชื่อมโยงสอดคล้องของเป้าหมายตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา รวมทั้งจัดทำโครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกัน และสะท้อนผลการดำเนินการจริง เพื่อให้การบริหารราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดผลสัมฤทธิ์ และมีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์ VISION

องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน
Smart Manpower Management Organization

พันธกิจ MISSION

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปลงนโยบายเป็นแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
- 2) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรร และบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดการประหยัด คัดค้าน และมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 3) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงแรงงานและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- 4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
- 5) ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และงานด้านการแรงงาน

ค่านิยมหลัก Core Values

BEST

- B = Belief
ความหมาย เชื้อมั่นศรัทธาในองค์กร
- E = Effectiveness
ความหมาย ทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์
- S = Strategy
ความหมาย มียุทธศาสตร์ในการทำงาน
- T = Teamwork
ความหมาย ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก



Strategy Map แผนปฏิบัติการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน)

วิสัยทัศน์ : องค์การที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน Smart Manpower Management Organization

พันธกิจ :

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนกลยุทธ์ของกระทรวงแรงงาน
2. พัฒนากลยุทธ์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดการประยุต์ คุณค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
5. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ก้าวกระโดดของงานและสังคม การพัฒนาตัวจ้างและรายได้ของประภค และงานด้านการแรงงาน



เรื่อง



เป้าหมาย



มิติประสิทธิภาพ



มิติคุณภาพการให้บริการ



มิติประสิทธิภาพ



มิติพัฒนาองค์กร

1. พัฒนาระบบข้อมูลและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนด้านเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสูง

2. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

2.1 สำนักงานปลัดกระทรวงมีวัฒนธรรมสูงในการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม
2.2 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรธรรมาภิบาลมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้

3. บูรณาการสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขัน และการให้บริการอย่างทั่วถึง ทั้งในและต่างประเทศ

หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

4. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ร3.น1. บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่

ร3.น2. เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนากระบวนการบริการที่เครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ร4.น3. บูรณาการการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ

ร4.น2. บูรณาการส่งเสริมการประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ

ร.1.น1. กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการประเทศ

ร1.น2. ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่

ร1.น3. เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล

ร3.น3. คุ้มครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ

ร2.น1. พัฒนามาตรฐานข้อมูล ส่งเสริมการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ

ร2.น2. พัฒนาระบบข้อมูลให้มีธรรมาภิบาล มีการกำกับดูแลข้อมูล การเปิดเผยข้อมูล และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

ร2.น3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง

ร2.น4. พัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารแรงงานในทุกระดับ

ร2.น5. ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก

ร2.น6. ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี มีค่า)

ร2.น7. ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร

ร2.น8. พัฒนาระบบการสื่อสารข้อมูลข่าวสารของกระทรวงแรงงานและรัฐบาล

หมายเหตุ ร : เรื่อง น : แนวทางการพัฒนา

หน้าหลัก และนำกระทรวง รมว.แรงงาน ITA สป.ร. พลังงาน/ลูกค้า ผู้ประกอบการ นักวิชาการ ทุนนายแรงงาน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ FAQ ติดต่อเรา




QR Code

เริ่มสำรวจที่...
1 เม.ย. 64 - 30 เม.ย. 64
สแกนเลย

สำรวจโดย
กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

Tell Your Demand, It's your Success

แบบสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานอย่างง่าย

เพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและลูกค้าในอนาคต สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของท่าน

<https://ldls.mol.go.th/survey>

สอบถามเพิ่มเติม : 0-2232-1380

e-Service

ตลาดนัดแรงงาน

คู่มือแรงงาน

ร้องเรียน/ร้องทุกข์

Smart Job Center

Open Data กระทรวงแรงงาน

e-Service พัฒนาฝีมือแรงงาน

e-Service สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

e-Service บริการด้านประกันสังคม

TOP

บทบาทภารกิจโครงสร้าง ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวง เป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อบรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

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. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง และเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 ประกอบด้วย

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

- (1) กองกลาง
- (2) กองกฎหมาย
- (3) กองบริหารการคลัง
- (4) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- (5) กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
- (6) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- (7) กองเศรษฐกิจการแรงงาน
- (8) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (9) สำนักตรวจและประเมินผล

(10) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

(11) กลุ่มตรวจสอบภายใน

(12) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

(13) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- สำนักงานแรงงานจังหวัด

ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ 456/2563 ลงวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ และคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ 570/2563 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 เรื่อง จัดตั้งกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (กลุ่ม ป.ย.ป.)

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 กำหนด ดังนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

(1) กองกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานสารบรรณของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานพระราชพิธี งานรัฐพิธี และงานพิธีการต่าง ๆ

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวง

(2) กองกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการด้านกฎหมาย กฎ และระเบียบ ศึกษาวิเคราะห์ ชี้แจงข้อมูล ให้ความเห็น พัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หน่วยงานในสังกัดกระทรวง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(ข) เป็นศูนย์ข้อมูลกลางด้านกฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ค) ดำเนินการด้านนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง งานคดีแรงงาน และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ง) ดำเนินการและเป็นหน่วยงานกลางในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ติดตาม และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทางปกครองและความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รวมถึงการดำเนินการและติดตามการชดเชยค่าเสียหายคืนแก่ทางราชการ

(จ) ดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองตามกฎหมาย

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวง

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(3) กองบริหารการคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของสำนักงาน ปลัดกระทรวง หรือที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานปลัดกระทรวง

(ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(4) กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษา เพื่อกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ข) บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ในการวางระบบ การวางแผนอัตรากำลัง ระบบการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหาร ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รวมทั้งเครือข่ายด้านแรงงาน

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับวินัย

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(5) กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และวางแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ข) ดำเนินการด้านวิชาการในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผล สำหรับใช้เป็นแนวทางในการสื่อสารประชาสัมพันธ์

(ค) ดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กิจกรรม ตลอดจนผลงานของกระทรวงในภาพรวม

(ง) ดำเนินการบริหารการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(6) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการของกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และระดับกระทรวง

(ข) จัดทำ พัฒนา และประสานแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวง รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ แรงงานนอกระบบไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง

(ค) จัดทำแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์ และจัดทำงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง

(ง) อำนวยการ ประสานงาน และกำกับงานตามนโยบายรัฐบาล

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(7) กองเศรษฐกิจการแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจสังคมทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจน ประเด็นปัญหา และปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาด้านแรงงาน

(ข) ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์และคาดการณ์แนวโน้มอุปสงค์อุปทานของตลาดแรงงาน และแบบจำลองเศรษฐกิจด้านแรงงาน รวมทั้งระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

(ค) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงงานทั้งในและนอกระบบ

(ง) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูล สถิติ และดัชนีภาวะแรงงาน

(จ) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(8) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) เป็นศูนย์บริหารจัดการข้อมูลแรงงานแห่งชาติ

(ข) เสนอแนะนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และจัดทำแผนแม่บท เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ค) จัดทำมาตรฐานข้อมูลแรงงานของกระทรวง

(ง) บริหารจัดการและให้บริการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(จ) จัดทำและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำหรือพัฒนา บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวง

(ฉ) ดูแลรับผิดชอบความมั่นคง และปลอดภัยของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของสำนักงานปลัดกระทรวง

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(9) สำนักตรวจและประเมินผล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

(ข) ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เพื่อให้เป็นไปและสอดคล้อง กับกฎ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด

(ค) เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานและติดตามการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด

(ง) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจของส่วนราชการ

(จ) สนับสนุนการตรวจราชการและดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ของกระทรวง

(ฉ) พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมเครือข่ายการให้บริการประชาชนตามภารกิจของกระทรวง รวมทั้งติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อภารกิจด้านแรงงาน

(ช) พัฒนาและบริหารจัดการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานหรือบริการในรูปแบบอื่น

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(10) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) เสนอแนวนโยบายด้านความร่วมมือต่างประเทศด้านแรงงาน

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับกรรมสารและข้อตกลงระหว่างประเทศด้านแรงงาน รวมทั้งเร่งรัด การปฏิบัติตามพันธกรณีด้านแรงงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศ

(ค) ประสานงาน ติดตามและแลกเปลี่ยนความร่วมมือด้านวิชาการและความช่วยเหลือ ด้านแรงงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับงานทุน พิธีการ รับรอง งานประชุม และการเจรจาระหว่างประเทศ รวมทั้งวิเคราะห์การดำเนินงานของกลุ่มและองค์การต่างประเทศ

(ง) ประสาน ติดตามสิทธิประโยชน์ ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานและครอบครัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ และประสานการดำเนินการเพื่อรักษาและส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(11) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ข) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ค) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(12) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการส่งเสริมค่านิยมจรรยาบรรณในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อปลัดกระทรวง

(ข) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ

(ค) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(ง) คำนึงจรรยาบรรณตามประมวลจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน

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

(ฉ) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดและการคำนึงจรรยาบรรณ เสนอต่อปลัดกระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- สำนักงานแรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานรวมทั้งกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(ค) ดำเนินการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ งานด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(ง) ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ 456/2563 ลงวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ ขึ้นเป็นหน่วยงานภายในมีฐานะเทียบเท่าส่วนราชการระดับกอง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายหรือแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

2) เป็นศูนย์กลางในการประสานงานและบูรณาการความร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจัดระบบงาน กำกับ ติดตามการดำเนินการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้ด้อยโอกาส

3) ประสานและสนับสนุนการทำงานร่วมกับเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เครือข่ายแรงงานสูงอายุ และเครือข่ายแรงงานคนพิการและแรงงานผู้ด้อยโอกาส

4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานเลขานุการและงานธุรการทั่วไปของคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ 570/2563 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 เรื่อง จัดตั้งกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (กลุ่ม ป.ย.ป.) โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) ดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศของกระทรวงโดยการกำกับ ประสาน ปรีกษา ติดตามผล แก้ปัญหา ในลักษณะศูนย์บัญชาการ และเป็นแกนกลางระหว่างหน่วยงานภายใน และภายนอกกระทรวง

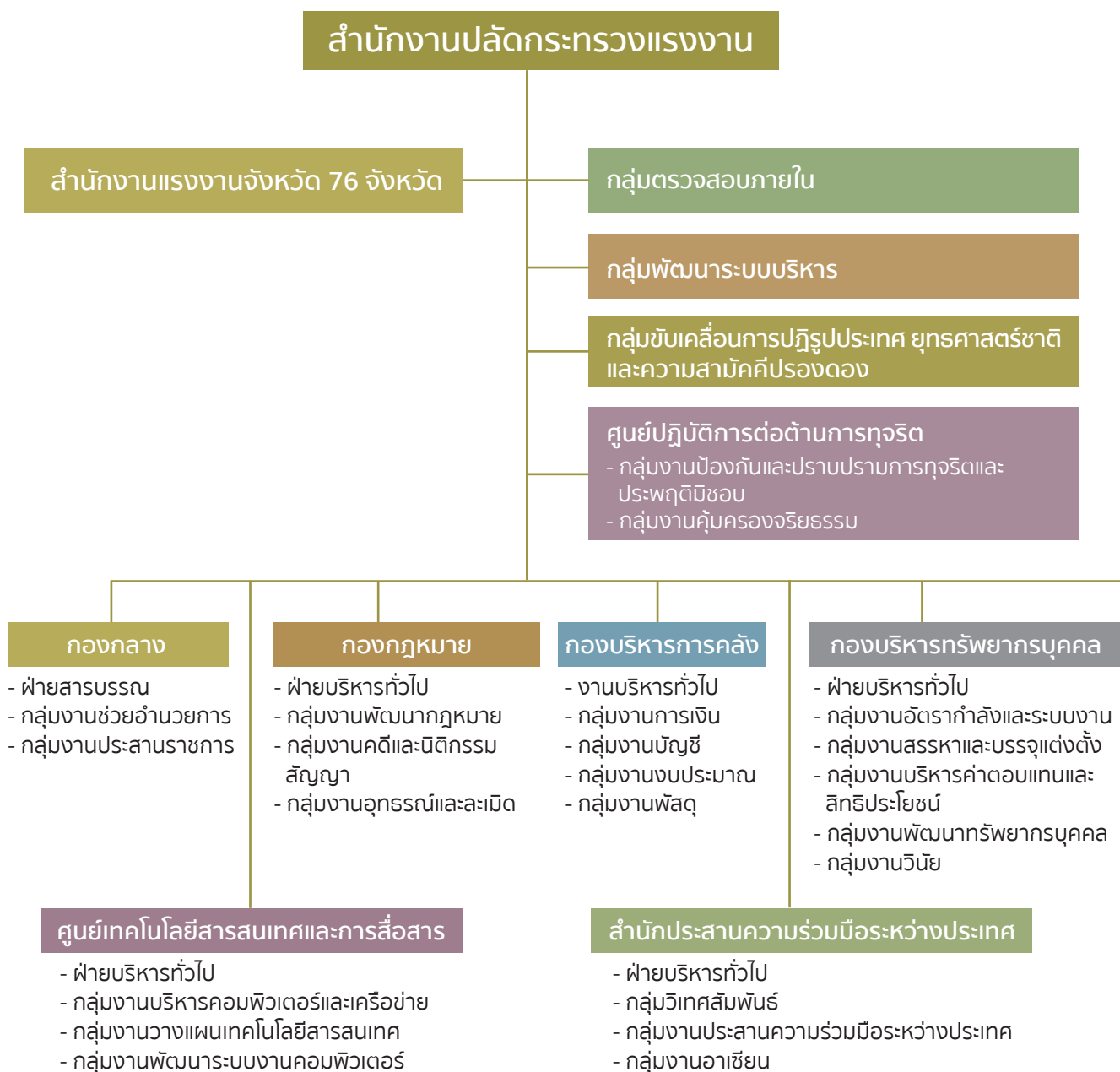
2) ติดตามและจัดทำผลการดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ เป็นรายเดือน เพื่อให้ได้ทราบสถานการณ์ความก้าวหน้าและปัญหาที่เป็นปัจจุบันโดยรายงานผ่านสำนักงาน ป.ย.ป. เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ ป.ย.ป. ต่อไป

3) รายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานบูรณาการข้ามหน่วยงานผ่านสำนักงาน ป.ย.ป. เพื่อเสนอคณะกรรมการ ป.ย.ป. และคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

4) ปฏิบัติงานเลขานุการฯ และคณะทำงานขับเคลื่อนในกระทรวง

5) จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

โครงสร้างสำนัก/กอง และกลุ่มงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



หมายเหตุ * เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายใน



กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

- งานบริหารทั่วไป
- กลุ่มงานสื่อสารองค์กร
- กลุ่มงานโหมกและการข่าว

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
- กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ
- สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค
- กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา
- กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ
- ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน
- สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

สำนักตรวจและประเมินผล

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- กลุ่มงานตรวจราชการ
- กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
- ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน
- กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- กลุ่มแรงงานนอกระบบ
- กลุ่มแรงงานสูงอายุ
- กลุ่มแรงงานคนพิการและแรงงานผู้ด้อยโอกาส

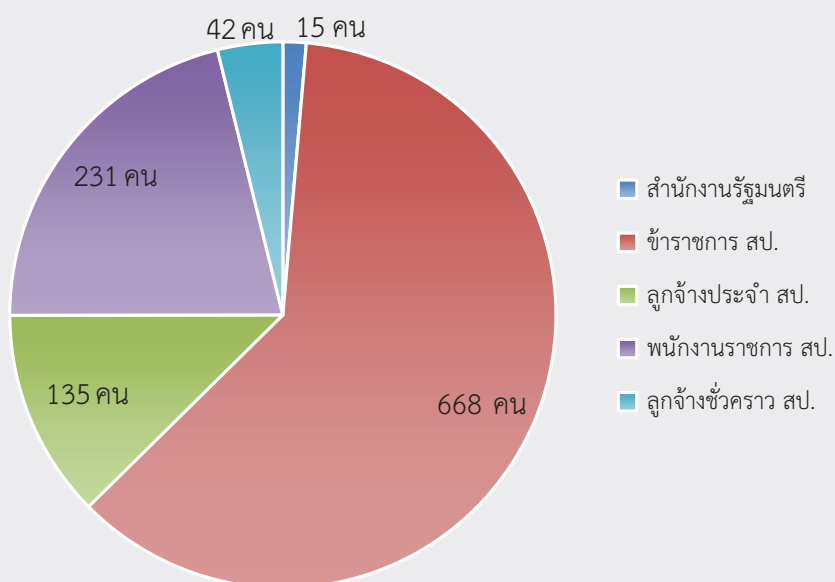
สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ (สนร. 13 แห่ง 12 ประเทศ)



กรอบอัตรากำลังบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ประเภท หน่วยงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.)			สำนักงานรัฐมนตรี
	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	ต่างประเทศ	
ข้าราชการ	297	347	24	15
ลูกจ้างประจำ	31	104	-	-
พนักงานราชการ	104	127	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	42	-
รวม	432	578	66	15

แผนภูมิแสดงกรอบอัตรากำลังบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี



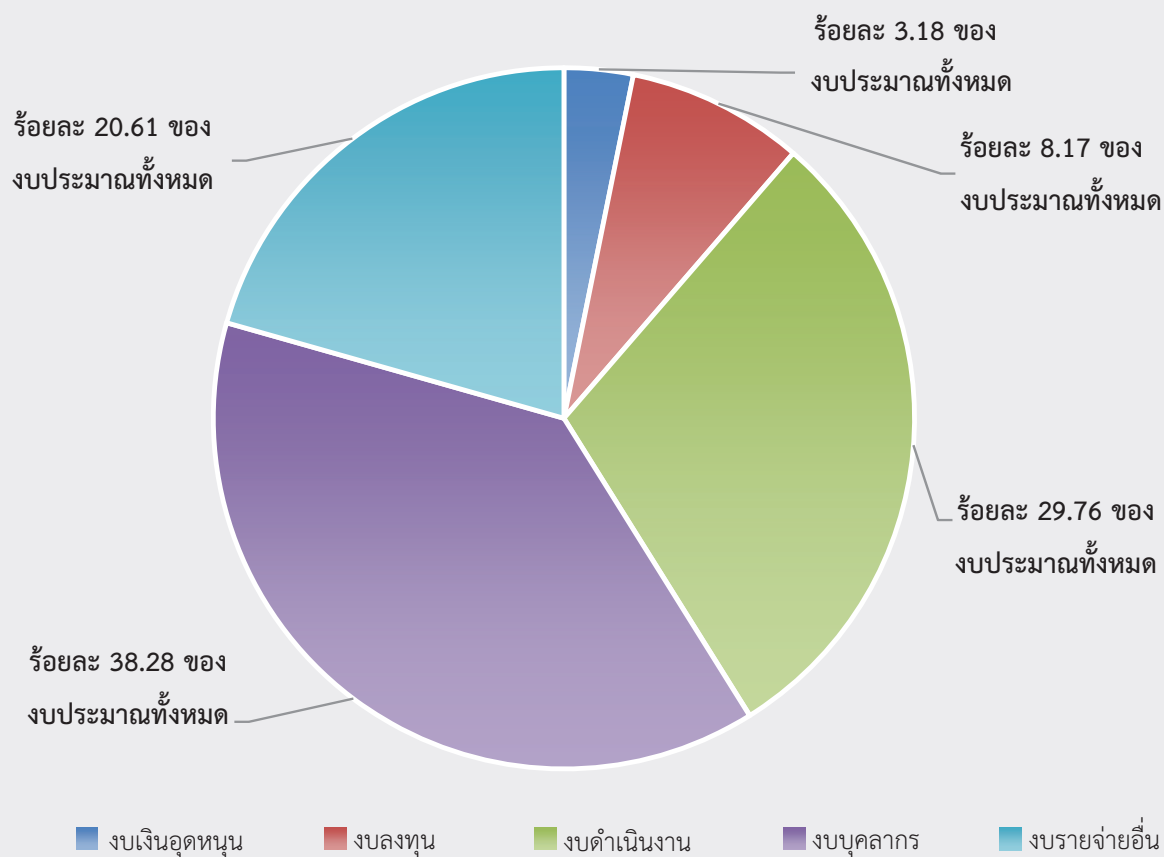
ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2563

ที่มา : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2563 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



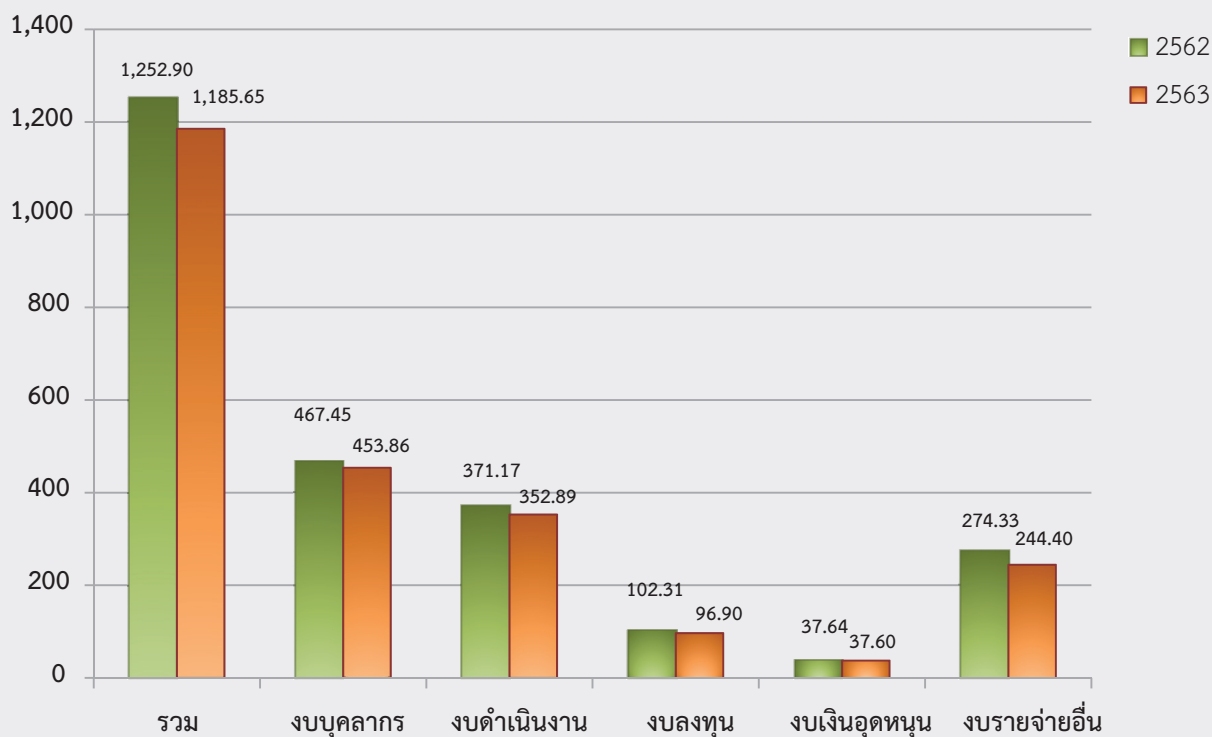
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 1,185,651,900 บาท ลดลงจากงบประมาณปี พ.ศ. 2562 จำนวน 67,247,900 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.67 โดยงบประมาณปี พ.ศ. 2563 ได้รับจัดสรรเงินงบบุคลากรมากที่สุด จำนวน 453,863,700 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.28 รองลงมาเป็นงบดำเนินงาน จำนวน 352,890,100 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.76 งบรายจ่ายอื่น จำนวน 244,402,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.61 งบลงทุน จำนวน 96,895,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.17 งบเงินอุดหนุน จำนวน 37,600,300 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.18 ของงบประมาณทั้งหมด



ตารางเปรียบเทียบงบประมาณปี พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2563 ที่ได้รับการจัดสรร จำแนกตามงบรายจ่าย

งบรายจ่าย	ปี 2562	ปี 2563	เพิ่ม/ลด	ร้อยละ
งบบุคลากร	467,450,300	453,863,700	-13,586,600	-2.99
งบดำเนินงาน	371,168,400	352,890,100	-18,278,300	-5.18
งบลงทุน	102,313,700	96,895,000	-5,418,700	-5.59
งบเงินอุดหนุน	37,640,400	37,600,300	-40,100	-0.11
งบรายจ่ายอื่น	274,327,000	244,402,800	-29,924,200	-12.24
รวม	1,252,899,800	1,185,651,900	- 67,247,900	-5.67

แผนภูมิเปรียบเทียบงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2563
ที่ได้รับการจัดสรร จำแนกตามงบรายจ่าย

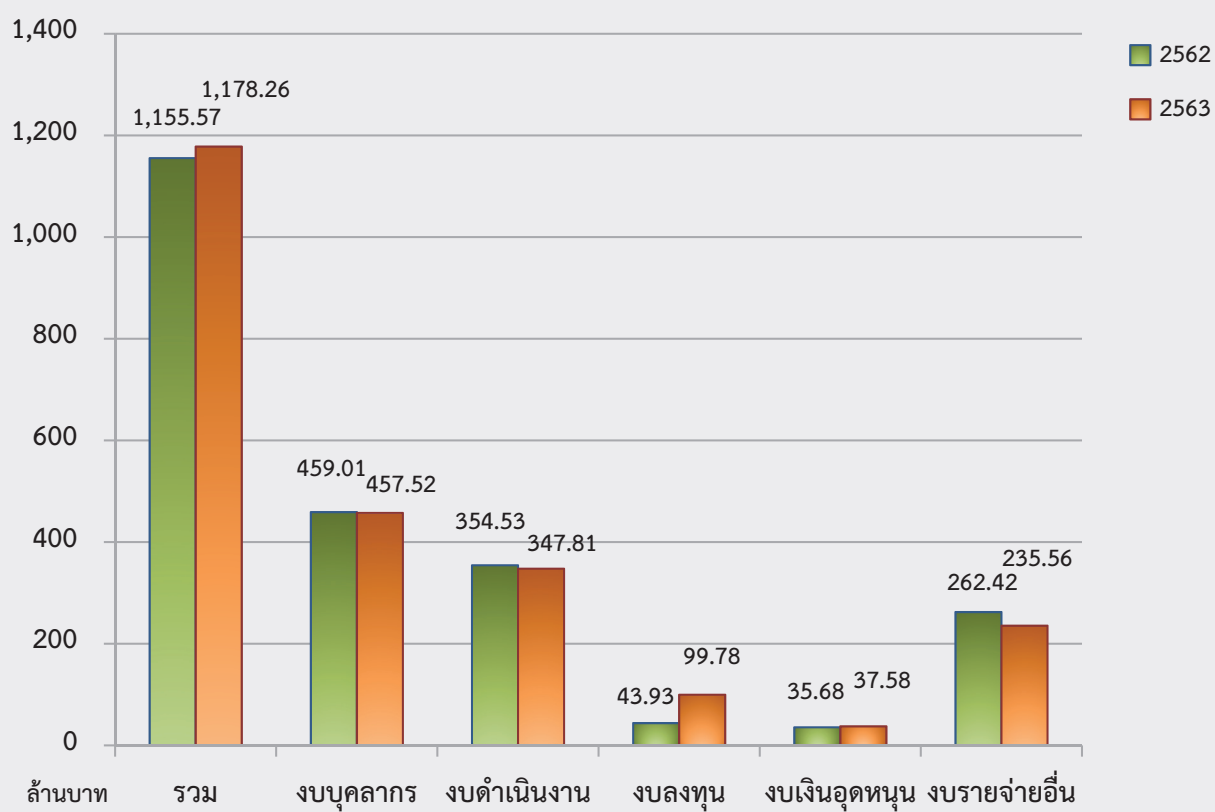


สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีผลการเบิกจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 1,178,258,473.54 บาท เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณปี พ.ศ. 2562 จำนวน 1,155,573,032.48 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.93 โดยเปรียบเทียบงบประมาณปี 2562 จำแนกงบประมาณตามงบรายจ่ายได้ ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบผลการเบิกจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2563 จำแนกตามงบรายจ่าย

งบรายจ่าย	ปี 2562	ปี 2563	เพิ่ม/ลด	ร้อยละ
งบบุคลากร	459,010,492.53	457,517,732.84	-1,492,758.69	-0.33
งบดำเนินงาน	354,534,877.97	347,812,328.65	-6,722,549.32	-1.93
งบลงทุน	43,929,598.26	99,781,476.78	55,851,878.68	127.14
งบเงินอุดหนุน	35,677,393.00	37,584,173.68	1,906,780.68	5.07
งบรายจ่ายอื่น	262,420,671.72	235,562,761.59	-26,857,910.13	-11.40
รวม	1,155,573,032.48	1,178,258,473.54	22,685,441.06	1.93

แผนภูมิเปรียบเทียบผลการเบิกจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2563
จำแนกตามงบรายจ่าย



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีผลการเบิกจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
จำแนกตามผลิต/โครงการ ดังนี้

ผลิต/โครงการ	งบที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณ หลังโอนเข้า/โอนออก	ผลการเบิกจ่าย	ผลการ เบิกจ่าย (ร้อยละ)
1. โครงการขับเคลื่อนกลไก เชิงนโยบายในการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	8,500,000.00	7,500,000.00	7,499,981.71	100.00
2. โครงการส่งเสริม การป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในสถานประกอบการ	20,463,800.00	20,273,600.00	20,169,226.18	99.49
3. โครงการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านแรงงาน	628,000.00	628,000.00	628,000.00	100.00
4. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การให้บริการด้านแรงงาน ระดับพื้นที่	86,032,000.00	86,032,000.00	85,906,752.24	99.85
5. โครงการแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนด้านอาชีพ	65,297,000.00	76,049,000.00	75,969,935.08	99.90
6. ผลิตประชาชนวัยแรงงาน ในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงาน	138,738,400.00	138,235,900.00	137,522,216.54	99.48
7. โครงการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ แรงงาน สูงอายุ และแรงงานพิการ	3,555,400.00	3,355,400.00	3,353,799.00	99.95

ผลผลิต/โครงการ	งบที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณ หลังโอนเข้า/โอนออก	ผลการเบิกจ่าย	ผลการ เบิกจ่าย (ร้อยละ)
8. โครงการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลและต่อต้าน การทุจริตประพฤติมิชอบ	3,186,200.00	3,127,200.00	2,830,561.27	90.51
9. ผลผลิตการส่งเสริมขยายตลาด และคุ้มครองแรงงานไทย ในต่างประเทศ	52,465,500.00	49,175,200.00	46,530,479.80	94.62
10. ผลผลิตยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอแนะและระบบบริหาร จัดการด้านแรงงาน	242,146,200.00	233,407,100.00	232,450,152.19	99.59
11. โครงการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	7,134,200.00	7,134,200.00	7,092,527.58	99.42
12. โครงการพัฒนา การบริหารจัดการด้านแรงงาน โดยใช้ระบบดิจิทัลฯ	44,642,900.00	44,630,000.00	44,630,000.00	100.00
13. รายการค่าใช้จ่ายบุคลากร ภาครัฐ	512,862,300.00	513,676,318.18	513,674,841.95	100.00
รวม	1,185,651,900.00	1,183,223,918.18	1,178,258,473.54	99.58





ส่วนที่ 2

ผลการดำเนินงาน
ตามแผนปฏิบัติงานและ
ผลงานที่สำคัญ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

การเกิดทุนสถาบันพระมหากษัตริย์

กระทรวงแรงงานร่วมบริจาคโลหิต เพื่อเฉลิมพระเกียรติเนื่องในโอกาสมหามงคลพระราชพิธีบรมราชาภิเษก

เพื่อส่งเสริมและรณรงค์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกิจกรรมตระหนักถึงความเสียสละและการทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทน โดยมีผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในสังกัด ตลอดจนองค์กรนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ใช้แรงงานเข้าร่วมกิจกรรม โดยการจัดนิทรรศการเฉลิมพระเกียรติ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ จุดถวายราชสักการะ บอร์ดนิทรรศการจัดแสดงเกี่ยวกับพระราชพิธีบรมราชาภิเษก และจุดแสดงสารคดี และภาพการจัดกิจกรรมกิจกรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน การจัดกิจกรรมรับบริจาคโลหิต ฯ ตลอดช่วงระยะเวลาการจัดงานพระราชพิธีบรมราชาภิเษก ในสถานประกอบกิจการ จำนวน 8 ครั้ง ได้รับโลหิตบริจาคจำนวน 893,600 ซีซี เพื่อนำโลหิตไปช่วยเหลือผู้ป่วย ผู้ประสบอุบัติเหตุ และผู้ประสบภัยจากการทำงานในโรงพยาบาลต่าง ๆ







กระทรวงแรงงานจัดกิจกรรม “สร้างอาชีพ สร้างรายได้ เพื่อคนไทยมีงานทำน้อมนำพระราชปณิธานแม่ของแผ่นดิน” เพื่อเฉลิมพระเกียรติและน้อมรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 12 สิงหาคม 2563 ช่วยเหลือและสร้างโอกาสแก่ประชาชน โดยเฉพาะสตรี ผู้สูงอายุ ซึ่งเข้าไม่ถึงการช่วยเหลือของหน่วยงานภาครัฐในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ให้ได้รับบริการด้านแรงงาน มีอาชีพ มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกระทรวงแรงงานกับประชาชน และเครือข่ายภาคประชาสังคม อันก่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ภายในงานประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. การจัดนิทรรศการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ภายใต้โครงการ “สร้างอาชีพ สร้างรายได้ เพื่อคนไทยมีงานทำ น้อมนำพระราชปณิธานแม่ของแผ่นดิน” โดยมีกิจกรรมภายในงาน ดังนี้

- จัดกิจกรรมฝึกอาชีพและสาธิตการประกอบอาชีพอิสระ
- การรับสมัครผู้ประกันตน มาตรา 40
- ให้บริการสมัครงานผ่านตู้งาน (Job Box)
- ให้บริการปรึกษาด้านแรงงาน “ทนายแรงงาน”

- การประชาสัมพันธ์โครงการและการดำเนินงาน โดยใช้สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นปลิว แผ่นพับ รวมทั้งผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสังคมออนไลน์ ฯลฯ





โดยการจัดกิจกรรมมีประชาชนร่วมเข้าชมนิทรรศการ และใช้บริการจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 274 คน พบว่า มีความพึงพอใจในการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ร้อยละ 80 ขึ้นไป รวมทั้งมีความเห็นและข้อเสนอแนะว่าต้องการให้จัดกิจกรรมให้บริการประชาชนเช่นนี้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชาชนที่มาใช้บริการมีทักษะอาชีพเพิ่มขึ้น สามารถนำความรู้ไปต่อยอดเพื่อเพิ่มรายได้แก่ตนเองและครอบครัว



กระทรวงแรงงานร่วมการขับเคลื่อนภารกิจจิตอาสา 904 นายสุทธิ สุโกศล ปลัดกระทรวงแรงงาน ให้การต้อนรับ นายประสิทธิ์ เจียวก๊ก อาจารย์พิเศษโรงเรียนจิตอาสา 904 ณ ห้องประชุมปลัดกระทรวงแรงงาน ชั้น 7 อาคารกระทรวงแรงงาน พร้อมหารือแนวทางการประชาสัมพันธ์พระราชกรณียกิจของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และการดำเนินงานของโรงเรียนจิตอาสาพระราชทาน รวมถึงการถ่ายทอด องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับประวัติศาสตร์ชาติไทย เพื่อให้ผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีอุดมการณ์ความรักชาติ ศาสนา และเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ ทั้งนี้ ได้มอบหนังสือ ประวัติศาสตร์ชาติไทย และคิวอาร์โค้ดวีดิทัศน์พระราชกรณียกิจพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 ที่คนไทยยังไม่รู้ และ Facebook โรงเรียนจิตอาสาพระราชทาน เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อไป



ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

1. โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ

ประเทศไทยกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ในอีก 20 ปีข้างหน้า คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง เน้นการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย พร้อมกับรับมือจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงปัญหาการลักลอบเข้าเมืองและการค้ามนุษย์ โดยถ่ายทอดสู่แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นความมั่นคง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ศปคร.) มีภารกิจในการจัดทำนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ภายใต้กรอบนโยบาย 5P (Policy, Prevention, Prosecution, Protection และ Partnership) และขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยจัดทำแผนบูรณาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ภายใต้ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระทรวงแรงงาน โดยมีผลงานที่สำคัญดังนี้



1) ด้านการบริหารจัดการด้านการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ในปีงบประมาณ 2563 กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยเน้นการสร้างช่องทางแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกับภาคีเครือข่าย ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (NGO) ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำแผนสู่การปฏิบัติได้บรรลุผลสำเร็จภายใต้ 5 ยุทธศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 101.59 มีผลการดำเนินงานที่สำคัญ

1.1) นโยบาย (Policy) กำกับติดตามการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานผ่านกลไกคณะอนุกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (อกปร.) โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จัดประชุมคณะอนุกรรมการฯ 2 ครั้ง เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2563 และวันที่ 27 พฤษภาคม 2563 ณ ห้องประชุมประสงครณันท์ที่ประชุมมีมติที่สำคัญดังนี้

(1) เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะผู้ทรงคุณวุฒิในคณะอนุกรรมการ (อกปร.) จำนวน 5 ท่าน

(2) เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะทำงานกำกับและติดตามการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และคณะทำงานกำกับติดตามการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ในภาคประมง

(3) กำหนดให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการเร่งด่วนด้านป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ได้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และได้รับการจัดอันดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทย ไม่ต่ำกว่าระดับ Tier 2

1.2) การป้องกัน (Prevention) กระทรวงแรงงานดำเนินการบริหารจัดการแรงงานภาคประมง เช่น การนำเข้าแรงงานประมงตามระบบ MoU โดยกระทรวงแรงงานได้ปรับปรุงการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามระบบ MoU (กัมพูชา ลาว เมียนมา) ลดขั้นตอนและการดำเนินงานฝ่ายไทยให้มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น จากเดิม 25 วันทำการ ลดเหลือ 15 วันทำการ ปรับลดค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าว ค่าธรรมเนียมตรวจลงตราวีซ่า ค่าตรวจสุขภาพ และยกเว้นค่าสมัครกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร จากเดิม 5,400 บาท ลดลงเหลือเพียง 1,900 บาท และมีการประชุมเจรจากับประเทศต้นทาง (กัมพูชา ลาว เมียนมา) อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการนำเข้าแรงงาน มีข้อสรุปจากการเจรจาเบื้องต้น ดังนี้

(1) ให้มีการตรวจสุขภาพจากประเทศต้นทาง เพื่อให้มั่นใจว่าแรงงานต่างด้าวมียุทธภาพแข็งแรง และป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรง

(2) ให้มีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของแรงงานต่างด้าวในประเทศต้นทาง

(3) ให้มีการนำเข้าแรงงานประมงเมียนมาตามระบบ MoU ผ่านศูนย์แรกรับเข้ามาทำงาน และสิ้นสุดการจ้าง จังหวัดระนอง กำหนดให้มีการตรวจสุขภาพเพื่อแสดงความพร้อมในการทำงานบนเรือประมงในกลุ่มแรงงานต่างด้าวต้องตรวจ 5 โรคติดต่อร้ายแรง และเพิ่มการตรวจหูและตาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมทั้งการแก้ไขปัญหาผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ต่อแรงงานต่างด้าว เช่น ผ่อนปรนให้แรงงานต่างด้าวที่ครบวาระการจ้างในวันที่ 31 ธ.ค. 63 สามารถอยู่ในราชอาณาจักรและทำงานต่อไป โดยสามารถดำเนินการได้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป ถึงวันที่ 31 ธ.ค. 64 ตรวจคัดกรองและเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของโควิด-19 ณ ศูนย์ควบคุมการเข้า - ออก PIPO ให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตนที่ป่วยเป็นโรคโควิด-19 ด้วยความเสมอภาค ปรับเพิ่มสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานให้แก่ผู้ประกันตนทั้งที่เป็นคนไทยและคนต่างด้าว



1.3) การบังคับใช้กฎหมาย (Prosecution) การกำหนดหลักเกณฑ์การตรวจเรือประมง โดยกระทรวงแรงงาน ได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การตรวจเรือประมงหรือสถานประกอบกิจการ ของเจ้าของเรือ ตาม พ.ร.บ. คุ่มครองแรงงานประมง พ.ศ. 2562 หากพบการกระทำความผิดเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำ เวลาพัก สัญญาจ้าง อัตราค่าจ้าง รายชื่อลูกเรือ ที่พักอาศัย ความปลอดภัย และสุขอนามัยในการทำงานบนเรือประมง จะดำเนินการออกคำสั่งเป็นหนังสือให้เจ้าของเรือปฏิบัติให้ถูกต้อง และตรวจเรือประมง ณ ศูนย์ควบคุมการแจ้ง เข้า – ออก PIPO และการตรวจแรงงานในเรือประมงกลางทะเล เพื่อเป็นการตรวจควบคุม และเฝ้าระวัง การทำประมงผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงานในแรงงานประมง ในปี 2563 มีเรือประมงที่ ผ่านการตรวจ ณ PIPO จำนวน 78,181 ลำ แรงงานประมง 1,744,937 คน พบกระทำความผิด 9,463 ลำ คิดเป็นร้อยละ 12.1 ดำเนินการเสร็จสิ้น 9,351 คำสั่ง คิดเป็นร้อยละ 98.8 สามารถเรียกร้องสิทธิประโยชน์ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งสิ้น 966,700,842 บาท ความผิดที่พบมากที่สุด คือ ค่าจ้างค่าจ้าง ค่าชดเชย ไม่จัดวันหยุด ไม่จัดทำข้อบังคับในการทำงาน และไม่จัดทะเบียนลูกจ้าง ตามลำดับ

1.4) การคุ้มครองช่วยเหลือ (Protection) กระทรวงแรงงานจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยเหลือแรงงานประมงกลับจากต่างประเทศ (Standard Operating Procedure : SOP) จากเหตุการณ์การช่วยเหลือลูกเรือประมงไทยในต่างประเทศ กระทรวงแรงงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง NGO จัดทำแนวปฏิบัติฯ เพื่อเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือลูกเรือประมงไทยกลับจากต่างประเทศให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งอยู่ระหว่างจัดทำ และจัดทำคู่มือการดำเนินงานศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง และศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกแห่ง โดยเน้นการประสานความร่วมมือกับภาคประชาสังคมในพื้นที่อย่างใกล้ชิด ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำกับ ILO

1.5) การมีส่วนร่วม (Partnership) ร่วมกับกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา ภายใต้การดำเนินโครงการยกระดับการบังคับใช้กฎหมายแรงงานและกฎหมายอาญา เพื่อแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ เพื่อเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน (Attaining Lasting Change for Better Enforcement of Labour and Criminal Law to Address child Labour, Forced Labour and Human Trafficking Project : ATLAS) โดยมีกรอบระยะเวลาดำเนินการระหว่างปี 2562 - 2565 ซึ่งจะได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ และงบประมาณจากกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา จำนวน 7.5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพื่อดำเนินโครงการใน 4 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย ปารากวัย ไลบีเรีย และอาร์เจนตินา โดยมีองค์กรวินร็อค อินเตอร์เนชันแนล ซึ่งเป็น NGO เป็นผู้ดำเนินโครงการ มีวัตถุประสงค์เพื่อประสานความร่วมมือด้านวิชาการ 3 ประเด็น ได้แก่ (1) การพัฒนามาตรฐาน (2) การบังคับใช้กฎหมายที่เข้มแข็ง และ (3) การประสานงานที่ประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย และหน่วยงานคุ้มครองทางสังคม



2) การติดตามและประสานการดำเนินงานในพื้นที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด

สำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินงานในพื้นที่พร้อมจัดชุดตรวจบูรณาการในสถานประกอบกิจการ นายจ้างกลุ่มเสี่ยงในพื้นที่ ตรวจสอบติดตามการข่าว และตรวจจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ ในจังหวัดร่วมกับหน่วยงานด้านความมั่นคงและฝ่ายปกครองในพื้นที่อย่างเข้มข้น ขับเคลื่อนและติดตาม การดำเนินงานระดับจังหวัด ผ่านกลไกการขับเคลื่อนของคณะทำงานป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานระดับจังหวัด โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน มีแรงงานจังหวัดเป็นเลขานุการฯ และมีกิจกรรมสำคัญคือจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจัดประชุมและจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้ ในการป้องกันการค้ามนุษย์ในพื้นที่ ตรวจสอบบูรณาการป้องกันการค้ามนุษย์และการบังคับใช้ แรงงานหรือบริการ และร่วมกับทีมสหวิชาชีพคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ โดยสามารถนำแผนไปสู่ การปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 100

อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ได้แก่ (1) จากสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ส่งผลให้เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่สามารถตรวจบูรณาการ ตามแผนการปฏิบัติการในระดับพื้นที่ได้ (2) เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายในพื้นที่ไม่มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติหน้าที่ ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และไม่สามารถระบุการตกเป็นเหยื่อของการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานในพื้นที่ (3) หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และ NGO มีความรู้เข้าใจความเข้าใจในกฎหมาย ในประเด็น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการไม่ตรงกัน

แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ พัฒนา องค์ความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่บังคับใช้กฎหมายในพื้นที่ เป็นมาตรฐานเดียวกัน และพัฒนาองค์ความรู้ให้บุคลากร ในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และ NGO ให้มีความ รู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายป้องกันและการค้ามนุษย์ ในประเด็นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน



2. โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ

2.1 โครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินงานโครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ เพื่อรณรงค์ สร้างจิตสำนึกแก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คนลงมา ตระหนักถึงปัญหาของพิษภัยยาเสพติด พร้อมร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พร้อมทั้งสร้างเสริมภูมิคุ้มกันและป้องกันยาเสพติดในกลุ่มแรงงาน ซึ่งอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คนลงมา โดยดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติดแก่อาสาสมัครแรงงานเพื่อที่จะนำความรู้ดังกล่าวไปรณรงค์ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คนลงมา โดยมีสื่อประชาสัมพันธ์ประกอบการลงพื้นที่ในการรณรงค์ดังกล่าว และมีการจัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการป้องกัน แก้ไข เฝ้าระวังปัญหายาเสพติดในการเข้าไปป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คนลงมา จำนวน 40,659 คน





2.2 โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินงานโครงการส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อรณรงค์ส่งเสริม ให้มีการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ และส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ จำนวน 166 ชมรม และจัดตั้งศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ จำนวน 75 ศูนย์ ตลอดจนพัฒนาหรือสร้างความตระหนักรู้ให้กับสมาชิกชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการโดยมีเป้าหมายที่จะขยายชมรมและศูนย์เพื่อนใจให้ครอบคลุมทั่วประเทศและขยายเครือข่าย ไปยังรอบ ๆ สถานประกอบการและชุมชน



ผลสัมฤทธิ์ อัตราการติดยาเสพติดของผู้ติดยาเสพติดรายใหม่ลดลง ทำให้คุณภาพชีวิตแรงงาน ในสถานประกอบการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น ครอบครัวมีความสุข ชุมชนมั่นคง จะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศไทย



3. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน

3.1 การประชุมไตรภาคีระดับภูมิภาคอาเซียนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับหุ้นส่วนทางสังคม ครั้งที่ 10 (The 10th ASEAN Regional Tripartite Social Dialogue Conference) เมื่อวันที่ 16 - 17 ธันวาคม พ.ศ. 2563 เป็นเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อมูลระหว่างภาครัฐ องค์กรนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงภาคประชาสังคมจากประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศในประเด็นที่เกี่ยวกับประเด็นปัญหาด้านแรงงานและทิศทางในอนาคตของงาน รวมถึงการเตรียมการรองรับสถานการณ์ด้านแรงงานในอนาคต เพื่อลดผลกระทบต่องานจ้าง โดยข้อเสนอแนะที่เป็นรูปธรรมสำหรับประเทศสมาชิกอาเซียน เป็นแนวทาง ในการส่งเสริมการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรมสำหรับแรงงานสู่นาคตของงาน เพื่อให้แรงงานสามารถใช้ประโยชน์สูงสุดจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ 4 ตลอดจนมีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและมีขีดความสามารถในการปรับตัว โดยที่ประชุมรับรองข้อเสนอแนะจำนวน 7 ข้อ ดังนี้

(1) ภาครัฐ องค์กรนายจ้าง สหภาพแรงงาน และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ต้องร่วมกันกำหนดทิศทาง การเปลี่ยนผ่านในยุคดิจิทัลอย่างเป็นธรรม ซึ่งจะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างแรงงานและนายจ้าง อย่างมีนัยสำคัญ เพื่อใช้ประโยชน์สูงสุดจากโอกาสที่เกิดจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ 4

(2) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การรับรองทักษะฝีมือแรงงาน การเสริมสร้าง ศักยภาพและการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้เกิดการสร้างสรรคงาน สำหรับยุคปัจจุบันการพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมุ่งเน้นแนวทางที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้วยจุดมุ่งหมายหลักคือการเข้าถึงงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน ซึ่งครอบคลุมถึงแรงงานทั้งที่ได้รับการจ้างงาน แรงงานซึ่งถูกปลดออกจากงาน แรงงานที่เกษียณอายุ แรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ โดยทำให้มั่นใจว่าแรงงานข้างต้นมีสิทธิที่จะได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามที่ต้องการ เพื่อให้กลุ่มดังกล่าวสามารถใช้ประโยชน์สูงสุดจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ 4

(3) การรับและการปรับตัวตามเทคโนโลยี ตลอดจนการดำเนินธุรกิจและการเตรียมความพร้อม สถานประกอบการอย่างเป็นธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มแรงงานที่จะได้รับผลกระทบ โดยรัฐบาล ควรพัฒนาและออกแบบนโยบายทางด้านอุตสาหกรรมดิจิทัล เพื่อทำให้มั่นใจว่าเทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยส่งเสริม การบริหารงานของภาครัฐ งานที่มีคุณค่าและสิทธิแรงงาน ตลอดจนควรกำหนดนโยบายเพื่อรองรับการพัฒนา อุตสาหกรรมดิจิทัล ส่งเสริมอุตสาหกรรมดิจิทัลในชุมชน และพัฒนาระบบการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัล







(4) นายจ้างต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมที่จะแจ้งข้อมูล ปรัชญาหรือ และประสานกับลูกจ้าง สหภาพแรงงาน และหน่วยงานภาครัฐ ในการกำหนดประเภทงานสงวน การกำหนดนโยบายเพื่อลดการว่างงาน การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้แรงงานสามารถปรับตัว และยังคงสภาพการจ้างงาน และการสร้างสรรคงาน รูปแบบใหม่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ถือการถูกเลิกจ้างของแรงงาน ทั้งนี้ ภาครัฐควรเข้ามามีบทบาทสำคัญ ในการเป็นหน่วยประสานงานกลางเพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

(5) เรียกร้องให้ภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดทำนโยบายเพื่อบูรณาการสังคมและดิจิทัล และ ออกแบบนโยบายเพื่อรองรับให้มีความสงวน และ/หรือ การปรับเปลี่ยนประเภทของงานโดยไม่ส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์และค่าชดเชยที่แรงงานพึงได้รับ ควรมีนโยบายที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ซึ่งสนับสนุนการพัฒนาประเทศโดยปราศจากผลกระทบจากสภาวะอากาศเปลี่ยนแปลง และห่วงโซ่อุปทานโลก นอกจากนั้น ควรให้ความสำคัญกับสิทธิและการให้หลักประกันความมั่นคงของงาน แก่แรงงานกลุ่มเปราะบาง กลุ่มแรงงานใหม่ แรงงานในภาคนอกระบบ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ทั้งทางช่องทาง ออนไลน์และช่องทางออฟไลน์ ตลอดจนแรงงานในเศรษฐกิจดิจิทัล

(6) ส่งเสริมให้มีการปฏิรูปนโยบายเพื่อสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคมในทุกระดับของสถานประกอบการ และภาคอุตสาหกรรม ทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาค โดยไม่จำกัดเพียงการพัฒนาและการปรับปรุงทักษะ ฝีมือแรงงาน การรับรองทักษะฝีมือแรงงาน การหางานทดแทน การสร้างสรรคงาน และการเพิ่มผลิตภาพของงาน

(7) ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามพันธกรณีในระดับสากลและระดับภูมิภาคที่ส่งเสริมการเข้าถึงงาน ที่มีคุณค่าในอนาคตของงาน เช่น ถ้อยแถลงรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนว่าด้วยอนาคตของงาน การส่งเสริมเทคโนโลยี และการเจริญเติบโตแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเรียกร้องให้ภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม และองค์การนายจ้าง ร่วมกัน ขับเคลื่อนถ้อยแถลง

3.2 การประชุมคณะประสานการ สมัยที่ 337

นายสุทธิ สุโกศล ปลัดกระทรวงแรงงาน เข้าร่วมการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พร้อมด้วย นายเสข วรรณเมธี เอกอัครราชทูตผู้แทนถาวรไทย ประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา และเจ้าหน้าที่คณะผู้แทนไทยฯ เข้าร่วมการประชุมคณะประสานการ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 337 โดยภารกิจของปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย (1) การพบและหารือ นายเสข วรรณเมธี เอกอัครราชทูตฯ (2) การพบและหารือทวิภาคี Ms. Tomoko Nishimoto ผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่ และผู้อำนวยการประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ILO ในประเด็นการจัดประชุม องค์การแรงงานระหว่างประเทศระดับภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก (3) พบและหารือทวิภาคีกับ Ms. Evalyne Pichot ผู้แทนสหภาพยุโรปในประเด็นการจัดประชุมระดับสูง ด้านแรงงานระหว่างไทยกับสหภาพยุโรป (4) กล่าวถ้อยแถลง ในนามกลุ่มประเทศอาเซียน จำนวน 2 วาระการประชุม ได้แก่ การพิจารณาบรรจวาระของการประชุมใหญ่ประจำปี ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในอนาคต และการติดตามผล ข้อมติว่าด้วยการขจัดความรุนแรง และการล่วงละเมิด ในโลกแห่งการทำงาน และกล่าวถ้อยแถลงในนามประเทศไทย จำนวน 1 วาระการประชุม คือ รายงานช่วงระยะกลาง (Mid-term report) ของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานโลก



ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์

1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในระดับพื้นที่

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานระดับพื้นที่ เพื่อให้บัณฑิตแรงงานเป็นสื่อกลางในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล และภารกิจของกระทรวงแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพและ/หรือรายได้เพิ่มสูงขึ้น และประการสำคัญเพื่อให้ศูนย์แรงงานประจำอำเภอเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการจ้างบัณฑิตแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ว่างงาน ไม่จำกัดสาขา และเป็นผู้ที่มิใช่ภูมิลำเนาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภोजะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย จำนวน 380 คน โดยปฏิบัติงานเป็นบัณฑิตแรงงานประจำศูนย์แรงงานประจำอำเภอ บัณฑิตแรงงานประจำตำบล และบัณฑิตแรงงานประจำสำนักงาน ในการนำภารกิจและบริการของกระทรวงแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน โดยดำเนินการใน 4 กิจกรรม ได้แก่ (1) กิจกรรมสำนึกรักบ้านเกิดร่วมใจพัฒนาชุมชน มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 8,782 คน (2) กิจกรรมหนึ่งอำเภอหนึ่งกลุ่มอาชีพ จำนวน 61 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 1,008 คน (3) กิจกรรมศูนย์แรงงานอำเภอเคลื่อนที่ให้บริการด้วยรอยยิ้มสู่ชุมชน (อำเภอ) ดำเนินงานได้ 47 อำเภอ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 4,175 คน (4) กิจกรรมส่งเสริมความเข้มแข็งและสุขภาวะในการทำงานแก่แรงงานนอกระบบ (รวมแรงงานพิการและแรงงานสูงอายุ) ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีผู้ได้รับการส่งเสริมความเข้มแข็งฯ จำนวน 768 คน ผลการดำเนินงาน ประชาชนวัยแรงงานได้รับบริการด้านแรงงาน จำนวน 50,353 คน และได้รับการบรรจุนาน และ/หรือผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือ และ/หรือได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย จำนวน 27,912 คน





ผลสัมฤทธิ์ ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) ได้รับการบริการด้านแรงงาน (บรรจุนงาน พัฒนาทักษะฝีมือ และ/หรือได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย) โดยบัณฑิตแรงงาน ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพ และ/หรือรายได้เพิ่มสูงขึ้น



2. โครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ เพื่อดำเนินการช่วยเหลือฟื้นฟู เยียวยาหลังประสบภัยพิบัติ ภัยวิกฤติเศรษฐกิจ และโรคระบาดร้ายแรง เพื่อช่วยเหลือกำลังแรงงานผู้เดือดร้อนด้านอาชีพ ให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Re - skill) นอกเหนือจากทักษะเดิมที่มี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้แรงงานตระหนักถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง พึ่งพาตนเอง และสามารถช่วยเหลือกันในกลุ่มชนท้องถิ่นได้ ก่อให้เกิด การเพิ่มผลิตภาพแรงงานด้วยทักษะความสามารถที่หลากหลาย มีรายได้เพิ่มจากทักษะความรู้ใหม่ที่ได้รับ จากการฝึกฝน รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชารัฐ มีกำลังแรงงานได้รับการเสริมสร้างศักยภาพมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ จำนวน 25,631 คน

ผลสัมฤทธิ์ ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการฯ สามารถพึ่งพาตนเอง มีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น เฉลี่ยคนละ 3,000 บาท/ปี



3. ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินงานภายใต้ผลผลิตประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงาน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงานจากทุกหน่วยงานในสังกัด โดยผ่านกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน คือ เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน และศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน

3.1 ประชาชนวัยแรงงานที่ขอรับบริการผ่านอาสาสมัครแรงงาน โดยแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานขึ้นในพื้นที่ จำนวน 7,255 คน เพื่อให้เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้กับประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งเป็นผู้ประสานงานระหว่างประชาชนในพื้นที่ที่มีความต้องการ/มีปัญหาด้านแรงงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในด้านความต้องการมีงานทำ การพัฒนาทักษะฝีมือ การได้รับความคุ้มครองด้านแรงงาน ตลอดจนการได้รับสิทธิประโยชน์จากการเป็นผู้ประกันตน มีประชาชนวัยแรงงานที่ขอรับบริการด้านแรงงาน ผ่านอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 313,044 คน





3.2 การให้บริการประชาชนด้านแรงงานผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดตั้งศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ซึ่งแบ่งตามสถานที่ตั้งได้ดังนี้

- 1) ศูนย์บริการร่วมฯ ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอห่างไกล เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการด้านแรงงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง
- 2) ศูนย์บริการร่วมฯ ที่จัดตั้งขึ้นอยู่ในห้างสรรพสินค้า เพื่ออำนวยความสะดวกในการขอรับบริการ จำนวนทั้งสิ้น 64 แห่ง ใน 62 จังหวัด เพื่อบูรณาการงานบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้บริการประชาชน ณ จุดเดียว เพื่ออำนวยความสะดวกในการขอรับบริการ ประชาชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง ประกอบด้วย งานบริการ 3 ประเภท รวม 90 งานบริการ ได้แก่ งานบริการข้อมูลข่าวสาร งานบริการรับเรื่อง - ส่งต่อ และงานบริการเบ็ดเสร็จ มีจำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ขอรับบริการผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน (บริการข้อมูลข่าวสาร) จำนวน 412,032 ราย จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการคัดกรองส่งต่อ (บริการรับเรื่อง - ส่งต่อ และเบ็ดเสร็จ) จำนวน 223,872 ราย และประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่จัดส่งได้รับการบรรจุงาน และ/หรือผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือ และ/หรือได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย จำนวน 63,465 ราย



4. ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน

4.1 การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เรือง การพัฒนาระบบการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การสนับสนุน ส่งเสริมการจ้างงานอิสระ กรณีศึกษา : ภาคการท่องเที่ยว เพื่อนำมาวิเคราะห์ในการเตรียมการรองรับปัญหาการว่างงานที่จะเกิดขึ้น ทั้งด้านระบบการทำงาน สวัสดิการ และการสนับสนุน ส่งเสริมการจ้างงานอิสระ เพื่อภาครัฐจะได้ดำเนินนโยบายส่งเสริมเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานได้รับประโยชน์และลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการให้สามารถดำเนินกิจการได้ต่อไป และลูกจ้างสามารถดำรงชีพหรือประกอบอาชีพต่อไปได้

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 19 เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าว โดยผลการศึกษาพบว่า แรงงานที่ไร้ฝีมือจะถูกเลิกจ้างก่อนเนื่องจากกลุ่มนี้มีข้อจำกัดด้วยพื้นฐานด้านทักษะและประสบการณ์ จึงไม่สามารถ Reskill/Upskill ต้องกลับไปภูมิลำเนาเพื่อหางานอื่นทำ ซึ่งเป็นงานแบบชั่วคราวและยังมีความเสี่ยงตกงานอยู่ ส่วนกลุ่มที่ยังสามารถทำงานต่อได้จะมีภาระงานเพิ่มขึ้น คือ ต้องทำงานหลายหน้าที่จะต้องเป็น smart worker มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และมีอายุไม่เกิน 45 ปี ทั้งนี้ ผู้ว่างงานที่ผันตัวไปทำงานอิสระหรือทำงานภาคเกษตรจะมีความเสี่ยงด้านรายได้ไม่แน่นอน ไม่ได้รับสวัสดิการ คุณภาพชีวิตลดลง ซึ่งขณะนี้ยังไม่มีการสร้างระบบการฝึกอาชีพเพื่อรองรับการว่างงานในลักษณะเดียวกันจำนวนมาก จึงได้มีข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาลักษณะดังกล่าว ดังนี้

(1) **รักษาการจ้างงานด้วยการให้สิทธิพิเศษกับนายจ้าง** เช่น การลดเบี้ยสมทบระยะยาว 6 เดือน หรือการปรับแนวทางการจ่ายภาษี เช่น เลื่อนการจ่ายภาษี 6 เดือน และหลังจากนั้นให้ทยอยผ่อนจ่ายแบบขั้นบันไดตามระดับรายได้ รักษาสถานะในระบบประกันสังคมของแรงงาน ด้วยการจ่ายเงินสะสมประกันสังคมแทนให้กับแรงงานที่ตกงานเป็นระยะเวลา 6 - 12 เดือน เมื่อแรงงานกลับมาปฏิบัติงานทำค่อยผ่อนชำระคืนตามระดับรายได้ สำหรับสถานประกอบการที่ยังจ่ายเงินสมทบประกันสังคม และยังไม่ลดการจ้างงาน ควรมีหลักสูตรเพื่อฝึกให้แรงงานสามารถทำงานแบบ Multi - task ได้ รวมถึงฝึกอาชีพเสริมเพื่อเป็นแหล่งรายได้อีกทางหนึ่ง โดยในระหว่างที่ฝึกงานจะได้รับเบี้ยเลี้ยงเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของสถานประกอบการ และเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับ Business Model

(2) **ผ่องถ่าย** โดยการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ซึ่งกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานฝึกต้นทางเพื่อส่งต่อไปให้กับหน่วยงานอื่นที่จะช่วยสร้างงานให้กับแรงงานเหล่านี้ เช่น การฝึกอบรมทักษะเบื้องต้นด้านอาหารเครื่องดื่มและสุขอนามัย เพื่อให้เป็นแฟรนไชส์ของผู้ประกอบการ ซึ่งขณะนี้กรมพัฒนาธุรกิจการค้าดำเนินการอยู่ หรือการฝึกทักษะเพื่อให้สามารถกลับไปทำงานในภาคเกษตรหรือกลับไปทำงานในภูมิลำเนาได้

(3) **ย้ายพื้นที่** โดยจะต้องมีฐานข้อมูลแรงงานที่ต้องการหางานและตำแหน่งงานว่างแบบ Skill - Matching ในระดับภูมิภาคและตามภูมิลำเนา หรือความประสงค์ของแรงงาน มีการส่งเสริมการจ้างงานในระดับพื้นที่ด้วยการให้สิทธิพิเศษ เช่น สิทธิในการลดหย่อนเงินสมทบประกันสังคมสำหรับสถานประกอบการที่รับแรงงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เข้าทำงาน สิทธิพิเศษทางด้านการลดหย่อนภาษีหรือสิทธิพิเศษอย่างอื่นที่กระทรวงแรงงานจะจัดให้ เพื่อจะทำให้แรงงานมีความพร้อมสำหรับงานใหม่

สำหรับกลุ่มแรงงานอิสระจะมีความเสี่ยง (1) ด้านรายได้ จึงควรมีการประกันรายได้ขั้นต่ำ เพื่อเป็นการชดเชยรายได้ในส่วนที่จะช่วยประคับประคองการดำรงชีพอยู่ได้ การสนับสนุนด้านการพัฒนาทักษะหรือโอกาสการทำงานเพื่อช่วยให้สามารถหารายได้เสริม มีการทดสอบเพื่อออกใบรับรองทักษะฝีมือ (Skill Certificate) มีการฝึกอาชีพสำหรับเปลี่ยนอาชีพหรือสร้างอาชีพเสริม (2) ด้านสวัสดิการที่เคยได้รับ ภาครัฐจึงควรสนับสนุนให้ระบบประกันสังคมช่วยรักษาคคนกลุ่มนี้ไว้ โดยการเก็บเงินประกันสังคมเป็นขั้นบันได ตามความสมัครใจ เพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ อันจะเป็นการช่วยให้คนไม่มีเงินทุนได้มีเงินหมุนเวียนมีสิทธิเข้าถึงสิทธิประโยชน์ส่วนหนึ่งได้

4.2 โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2563

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ว่าจ้างมูลนิธิสถาบันนโยบายเศรษฐกิจการคลังเป็นที่ปรึกษาโครงการฯ เพื่อสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการและสมรรถนะของแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน (SEZ) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก โดยสำรวจสถานประกอบการในกลุ่มสำคัญ 49 ประเภทกิจการ เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลความต้องการแรงงานให้เป็นปัจจุบันและรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารจัดการแรงงานในพื้นที่ที่สำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศ ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินงานตาม TOR ของโครงการ พร้อมจัดส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ในวันที่ 29 มีนาคม 2564

4.3 ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ได้ถูกพัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือแจ้งเตือนและวิเคราะห์ภาวะด้านแรงงาน ในอนาคต เพื่อสนับสนุนข้อมูลผู้บริหารในการเฝ้าระวังติดตามสถานการณ์ด้านแรงงาน นำไปสู่การสร้างมาตรการรับมือ/ป้องกันเพื่อลดโอกาสการเกิดวิกฤตด้านแรงงาน และลดระดับความรุนแรงและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น เผยแพร่ให้หน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง และประชาชนทั่วไปที่สนใจสถานการณ์ด้านแรงงานได้ติดตามความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง และทราบถึงแนวโน้มของตลาดแรงงาน ในด้านการจ้างงาน ว่างงาน และเลิกจ้าง ทั้งรายอุตสาหกรรมและรายพื้นที่ โดยมีการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน (<http://warning.mol.go.th>) เป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายปี

4.4 การจัดทำรายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน เพื่อนำเสนอข้อมูลด้านเศรษฐกิจแรงงาน ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง และทราบถึงแนวโน้มของตลาดแรงงาน ในด้านการจ้างงาน ว่างงาน และเลิกจ้าง โดยการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานจากดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานที่สำคัญ (Key Indicators of the Labour Market : KILM) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) และกลุ่มที่ 2 ดัชนีชี้วัดหลักด้านการบริหารแรงงานของกระทรวงแรงงาน (Key Indicators of the Performance of MOL : KIP – MOL) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน เผยแพร่ให้หน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง สถาบันการศึกษา และประชาชนทั่วไปที่สนใจสถานการณ์ด้านแรงงาน ได้ติดตามความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง และทราบถึงแนวโน้มของตลาดแรงงานในด้านการจ้างงาน ว่างงาน และเลิกจ้าง โดยมีการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน รายไตรมาสและรายปี

4.5 ข้อเสนอจากการประชุมคณะกรรมการ CIO กระทรวง และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

1) จัดประชุมคณะกรรมการ CIO กระทรวง และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อกลั่นกรองโครงการที่จะเสนอคณะกรรมการฯ ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน โดยดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการ CIO สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 5 ครั้ง ให้ความเห็นชอบ จำนวน 18 โครงการ โดยต้องเสนอโครงการเพื่อให้คณะกรรมการ CIO กระทรวงพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

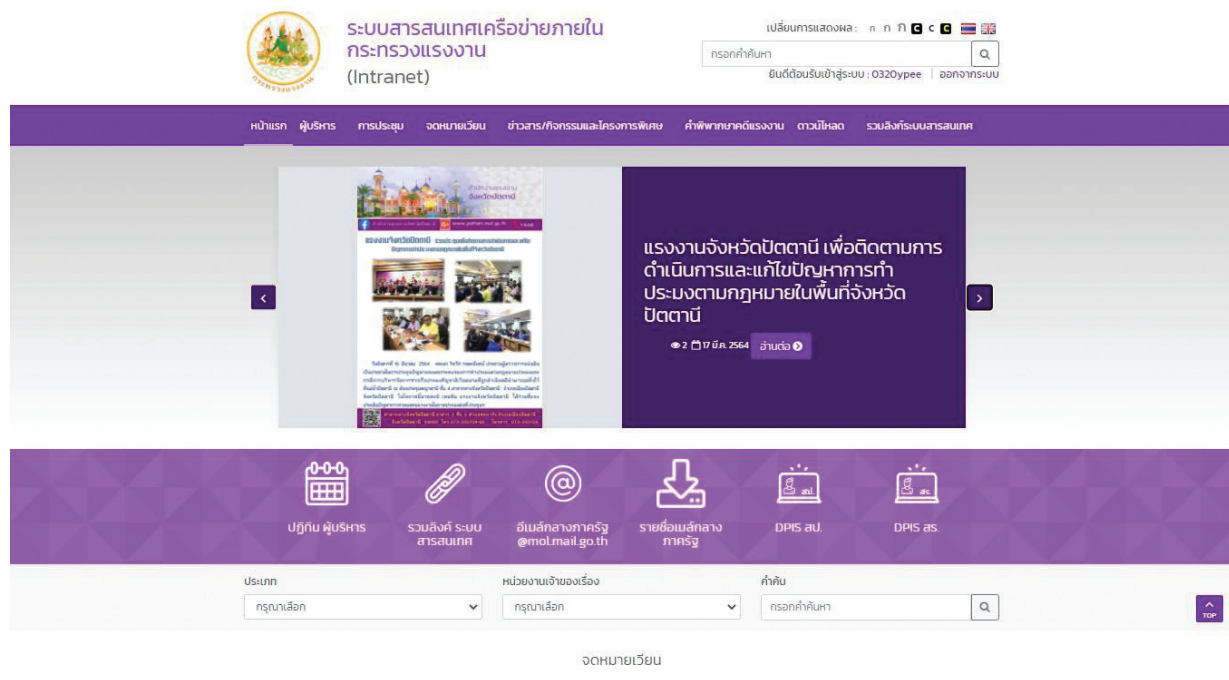
2) โครงการอบรมให้ความรู้การบริหารจัดการศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติและการใช้ประโยชน์ข้อมูลสู่การเป็น Provincial Big Data เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เกี่ยวกับ Big Data และให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรม เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ



4.6 ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดำเนินการบริหารจัดการบำรุงรักษา และปรับปรุง/พัฒนาเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน (ระบบอินเทอร์เน็ตและ อินทราเน็ต) ที่พร้อมให้บริการข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ผู้ประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้าง พนักงาน และประชาชน สามารถค้นหาข้อมูลบริการด้านแรงงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ในทุกที่ ทุกเวลา ลดระยะเวลาการติดต่อกับ ราชการ และไม่ต้องเดินทางมาด้วยตนเอง ตลอดจนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐได้ติดต่อสื่อสารผ่านระบบ การบริหารจัดการภายในสำนักงาน ที่รวดเร็วด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ช่วยลดขั้นตอนการติดต่อสื่อสารภายใน โดยสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นผ่านระบบเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน จำนวน 102 เว็บไซต์ ประกอบด้วย

- (1) ระบบเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง 1 เว็บไซต์)
- (2) ระบบอินเทอร์เน็ต (ส่วนกลาง 1 เว็บไซต์)
- (3) เว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัด (76 เว็บไซต์)
- (4) เว็บไซต์สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (13 เว็บไซต์)
- (5) เว็บไซต์หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (11 เว็บไซต์)

ระบบเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง 1 เว็บไซต์)



ระบบอินทราเน็ต (ส่วนกลาง 1 เว็บไซต์)



**ระบบสารสนเทศเครือข่ายภายใน
กระทรวงแรงงาน
(Intranet)**

เปลี่ยนการแสดงผล: ก ก ฎ ค ๕ 

กรรณการคำค้นหา

อินโดนีเซียรับเข้าระบบ: 0320typee | ออกจากระบบ

[หน้าแรก](#)
[ผู้บริหาร](#)
[การประชุม](#)
[จดหมายเวียน](#)
[ข่าวสาร/กิจกรรมและโครงการพิเศษ](#)
[คำพิพากษาคณะแรงงาน](#)
[ตามนิเทศ](#)
[รวมถึงระบบสารสนเทศ](#)



แรงงานจังหวัดปัตตานี เพื่อติดตามการ
ดำเนินการและแก้ไขปัญหาการก้ำ
ประมงตามกฎหมายในพื้นที่จังหวัด
ปัตตานี

๒ 17 มี.ค. 2564 อ่านต่อ

 ปฏิทินผู้บริหาร

 รวมลิงค์ ระบบสารสนเทศ

 อีเมลกลางภาครัฐ @mol.mail.go.th

 รายชื่อเอกสารกลางภาครัฐ

 DPS สป.

 DPS สส.

ประเภท

กรุณาเลือก

หน่วยงานเจ้าของเรื่อง

กรุณาเลือก

คำค้น

กรรณการคำค้นหา

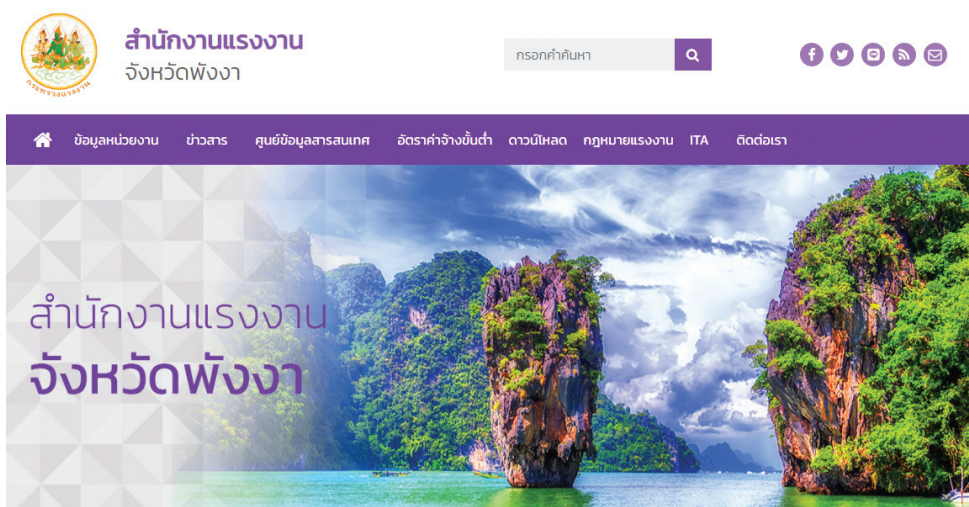
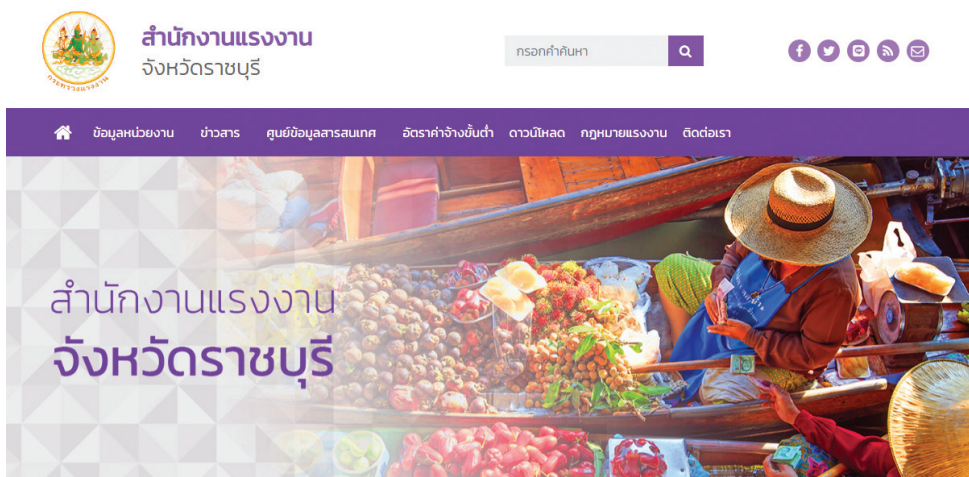
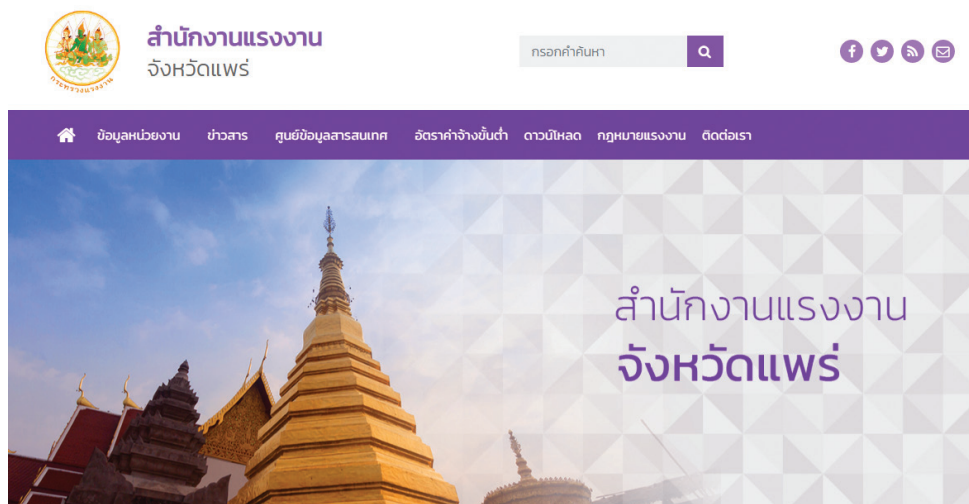
Q

จดหมายเวียน

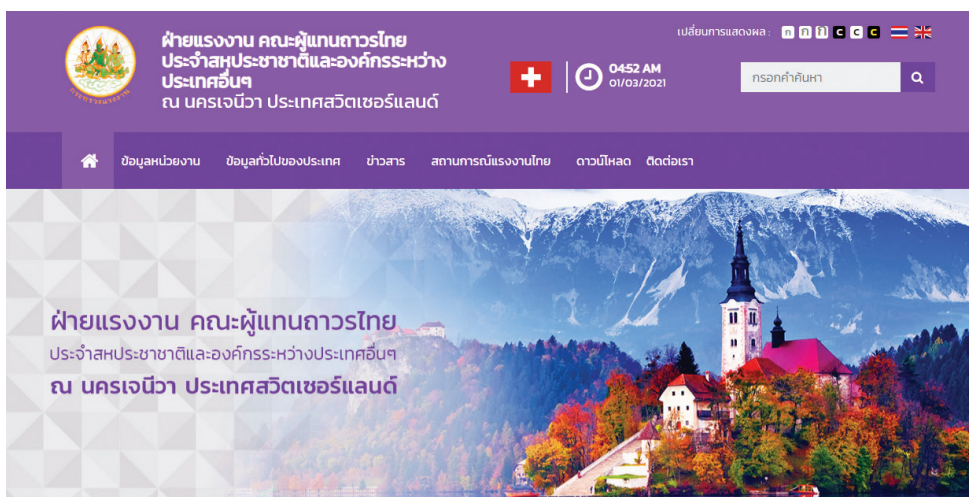
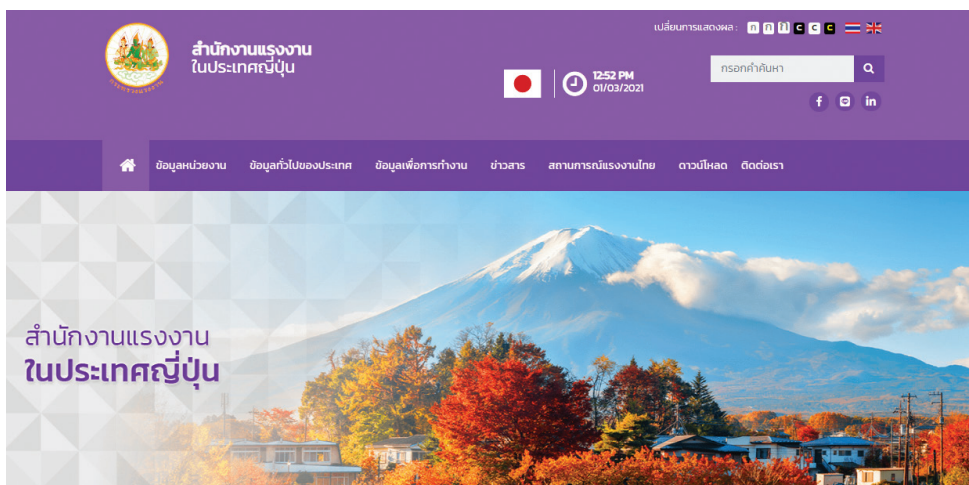
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
Office of the Permanent Secretary

57

เว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัด (76 เว็บไซต์)



เว็บไซต์สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (13 เว็บไซต์)



4.7 วางแผน และจัดทำแผนงานและงบประมาณในระดับกระทรวง และระดับสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี แสดงถึงภารกิจของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นโยบายสำคัญของรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงาน และยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2563 และให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงาน

4.8 โครงการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. 2563 – 2565) เพื่อให้จังหวัด มีแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. 2563 – 2565) ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของ ยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแนวทางการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการ ด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565) และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาภาคและแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ในส่วนที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน โดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในจังหวัด

4.9 อำนวยความสะดวกและประสานการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานของจังหวัด โดยมีการจัดทำ หนังสือประสานหน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด และคู่มือการปฏิบัติงาน ของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนภูมิภาค สามารถนำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัด และคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.10 โครงการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565) และจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการฯ กับ แผนระดับที่ 1 แผนระดับที่ 2 ที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานสากลด้านแรงงาน ศึกษาวิเคราะห์ความสอดคล้อง เชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการฯ กับบริบท และสถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศและต่างประเทศที่เปลี่ยนแปลง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้ได้แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565) ฉบับทบทวน พ.ศ. 2564 และแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566 – 2570) ทั้งนี้ อยู่ระหว่างการดำเนินโครงการฯ โดยในปีงบประมาณ 2563 ได้ดำเนินกระบวนการจัดจ้างที่ปรึกษาและลงนามในสัญญา เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2563 ที่ผ่านมา โดยมีมูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นคณะที่ปรึกษาโครงการ

4.11 การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการจัดทำข้อเสนอ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศให้เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม ตามความสามารถของธุรกิจ在同ถิ่นนั้น

คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 20 ได้พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2563 และมีมติเห็นชอบ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2563 ตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 10) ลงวันที่ 6 ธันวาคม 2562 ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 เป็นต้นไป อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบ่งเป็น 10 อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (บาท/วัน)	จำนวน (จังหวัด)	เขตท้องที่บังคับใช้
1	336	2	จังหวัดชลบุรี และภูเก็ต
2	335	1	จังหวัดระยอง
3	331	6	กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
4	330	1	จังหวัดฉะเชิงเทรา
5	325	14	จังหวัดกระบี่ ขอนแก่น เชียงใหม่ ตราด นครราชสีมา พระนครศรีอยุธยา พังงา ลพบุรี สงขลา สระบุรี สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี หนองคาย และอุบลราชธานี
6	324	1	จังหวัดปราจีนบุรี
7	323	6	จังหวัดกาฬสินธุ์ จันทบุรี นครนายก มุกดาหาร สกลนคร และสมุทรสงคราม
8	320	21	จังหวัดกาญจนบุรี ชัยนาท นครพนม นครสวรรค์ น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พัทลุง พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ พะเยา ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย สระแก้ว สุรินทร์ อ่างทอง อุตรดิตถ์ และอุดรดิตถ์
9	315	22	จังหวัดกำแพงเพชร ชัยภูมิ ชุมพร เชียงราย ตรัง ตาก นครศรีธรรมราช พิจิตรแพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ระนอง ราชบุรี ลำปาง ลำพูน ศรีสะเกษ สตูล สิงห์บุรี สุโขทัย หนองบัวลำภู อุทัยธานี และอำนาจเจริญ
10	313	3	จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี ยะลา





ค่าจ้างขั้นต่ำ

ปี 2563

อัตราค่าจ้าง 336 บาท

2 จังหวัด คือ
ชลบุรี ภูเก็ต

อัตราค่าจ้าง 335 บาท

1 จังหวัด คือ ระยอง

อัตราค่าจ้าง 331 บาท

6 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร
นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี
สมุทรปราการ สมุทรสาคร

อัตราค่าจ้าง 330 บาท

1 จังหวัด คือ ฉะเชิงเทรา

อัตราค่าจ้าง 325 บาท

14 จังหวัด คือ กระบี่ ขอนแก่น
เชียงใหม่ ตราด นครราชสีมา
พระนครศรีอยุธยา พังงา ลพบุรี
สงขลา สระบุรี สุพรรณบุรี
สุราษฎร์ธานี หนองคาย
อุบลราชธานี

อัตราค่าจ้าง 324 บาท

1 จังหวัด คือ ปราจีนบุรี

อัตราค่าจ้าง 320 บาท

21 จังหวัด คือ กาญจนบุรี
ชัยนาท นครพนม นครสวรรค์
น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์
ประจวบคีรีขันธ์ พัทลุง พิษณุโลก
เพชรบุรี เพชรบูรณ์ พะเยา
ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย
สระแก้ว สุรินทร์ อ่างทอง
อุดรธานี อุตรดิตถ์

อัตราค่าจ้าง 315 บาท

22 จังหวัด คือ กำแพงเพชร
ชัยภูมิ ชุมพร เชียงราย ตรัง ตาก
นครศรีธรรมราช พิจิตร แพร่
มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ระนอง
ราชบุรี ลำปาง ลำพูน ศรีสะเกษ
สตูล สิงห์บุรี สุโขทัย หนองบัวลำภู
อุทัยธานี อำนาจเจริญ

อัตราค่าจ้าง 323 บาท

6 จังหวัด คือ กาฬสินธุ์
จันทบุรี นครนายก มุกดาหาร
สกลนคร สมุทรสงคราม

อัตราค่าจ้าง 313 บาท

3 จังหวัด คือ นราธิวาส
ปัตตานี ยะลา



ประกาศบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 เป็นต้นไป

4.12 การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการจัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละสาขาอาชีพในแต่ละระดับให้ได้ค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถ มีสภาพบังคับตามกฎหมาย และกระทรวงแรงงานได้มีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตั้งแต่ปี 2554 เป็นต้นมา จำนวน 83 สาขาอาชีพ ซึ่งต่อมาในปี 2561 ได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 308 – 330 บาท ทำให้อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือบางสาขาอาชีพต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และในหลายสาขาอาชีพเมื่ออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่มากนัก คณะกรรมการค่าจ้างจึงกำหนดให้มีการทบทวนอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือทั้ง 83 สาขาอาชีพที่กำหนดแล้ว โดยได้ทบทวนและประกาศให้มีผลบังคับใช้ในปี 2562 จำนวน 19 สาขาอาชีพ และปี 2563 จำนวน 64 สาขาอาชีพ ซึ่งได้มีการประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 9) ฉบับล่าสุด จำนวน 83 สาขาอาชีพ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2563 เป็นต้นไป

4.13 ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านแรงงานโดยคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

1) ข้อเสนอ เรื่อง การจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นจริง โดยคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 18 ได้ทำการศึกษาทบทวนที่มาของอัตราการว่างงานของประเทศเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในประเด็นที่เกี่ยวกับการจัดทำและสำรวจดัชนีการว่างงาน ที่อาจจะยังไม่เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจภายในประเทศ ที่สะท้อนความเป็นจริงเกี่ยวกับอัตราการว่างงานของประเทศไทยเมื่อเทียบกับประเทศสากลอื่น ๆ จึงขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนดัชนีการว่างงานของประเทศ ดังนี้

- (1) ควรปรับเปลี่ยนชั่วโมงทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นอย่างน้อย 15 ชั่วโมงขึ้นไป
- (2) ผู้มีงานทำควรสำรวจจากกลุ่มประชากรครัวเรือนตัวอย่างเฉพาะนอกภาคเกษตรหรือในเขตพื้นที่เมือง
- (3) สัดส่วนขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจไม่สะท้อนสัดส่วนพื้นที่การจ้างงานจริง ข้อเท็จจริงการจ้างงานส่วนใหญ่ร้อยละ 70 ของประเทศอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ภาคกลาง และภาคตะวันออก
- (4) ฐานประชากรกำลังแรงงานควรเปลี่ยนเป็นวิธีถ่วงเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ปัจจุบันใช้วิธีสุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แต่ละเดือนเพื่อให้ได้จำนวนกำลังแรงงาน (Labour Force) ทำให้ข้อมูลมีความแปรปรวน
- (5) ไม่ควรใช้แรงงานต่างด้าวเป็นกลุ่มประชากรกำลังแรงงานของประเทศ
- (6) ควรทบทวนสถานะผู้ไม่พร้อมทำงานว่าแท้จริงเป็นเพราะขาดโอกาสในการหางาน ได้แก่ กลุ่มที่ตกงาน ถูกเลิกจ้าง ออกจากงานโดยโครงการสมัครใจลาออก หรือออกจากงานไปดูแลครอบครัวชั่วคราว ฯลฯ
- (7) ทบทวนสถานะประชากรผู้ไม่มีรายได้ยังชีพด้วยบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ จะต้องมีการสำรวจแยกออกจากผู้มีรายได้น้อย
- (8) ทบทวนนิยามกลุ่มอาชีพอิสระ และอาชีพยุค 4.0 ที่มีเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอน
- (9) กระทรวงแรงงานควรตั้งคณะทำงานศึกษา เพื่อให้มีการทบทวนวิธีการและเกณฑ์มาตรฐานจัดทำดัชนีว่างงาน ด้วยการให้มีการวิจัยเชิงลึกโดยนำกรณีศึกษาในต่างประเทศมาใช้เป็นแนวทาง

2) ข้อเสนอเพื่อจัดทำมาตรการบรรเทาผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 18 ได้พิจารณาเห็นว่า เพื่อเป็นการเตรียมการรองรับสถานการณ์ดังกล่าว จึงขอเสนอมาตรการบรรเทาปัญหาและผลกระทบกับผู้ประกอบการและลูกจ้างในสถานประกอบการ ดังนี้

- (1) มาตรการเสริมสภาพคล่องด้วยการลดเงินสมทบประกันสังคมของนายจ้างและลูกจ้าง
- (2) มาตรการเสริมสภาพคล่องให้กับนายจ้างเพื่อให้ชะลอการเลิก
- (3) มาตรการผ่อนปรนชำระหนี้ให้สถาบันการเงินของรัฐมีการลดดอกเบี้ย
- (4) ขอความชัดเจนเกี่ยวกับการบังคับตามกฎหมายแรงงาน สำหรับกรณีดังต่อไปนี้
 - มาตรการเกี่ยวกับการกักตัวแรงงานเสี่ยง 14 วัน
 - มติ ครม. เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2563 ให้สถานประกอบการที่ต้องปิดกิจการชั่วคราวเป็นการชั่วคราวพื้นที่เสี่ยงและการรวมตัวของคนจำนวนมาก ช่วงระยะเวลาที่ปิดกิจการจะต้องจ่ายค่าจ้างหรือไม่
 - แรงงานที่ทำงานอยู่บ้านในลักษณะ Home worker
 - ธุรกิจท่องเที่ยวที่ได้รับผลกระทบและไม่ทราบว่าเมื่อไหร่จะฟื้นตัวเมื่อใด ทำให้แรงงานต้องออกจากงาน จะถือเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ เพราะเป็นเหตุสุดวิสัย นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้หรือไม่
- (5) มาตรการห้ามแรงงานต่างด้าวเดินทางกลับประเทศ
- (6) มาตรการผ่อนปรนการฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
- (7) กระทรวงแรงงานควรมีการตั้ง “War room” ติดตามผลกระทบการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อภาคแรงงาน เพื่อที่จะประเมินผลกระทบต่าง ๆ
- (8) ขอให้มีมาตรการหักภาษีนิติบุคคล 3 เท่าของค่าแรงในกลุ่มผู้มีเงินได้ไม่เกิน 15,000 บาท เฉพาะกลุ่ม SMEs
- (9) ขอให้ขยายเวลาการทำงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 18 ซึ่งจะครบวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ 28 มีนาคม 2563 ออกไป หรือตั้งเป็นคณะทำงานเฉพาะกิจเพื่อร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหาผลกระทบด้านแรงงาน จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของกระทรวงแรงงาน



3) ข้อเสนอเพื่อการแก้ไขปัญหาผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 19 เสนอกรอบแนวทางแก้ไขปัญหาลดผลกระทบต่อการจ้างงานของสถานประกอบกิจการ รวมถึงการหางานทำ และการดำรงชีพของลูกจ้างผู้ประกันตน ดังนี้

(1) ขอให้ผู้ประกันตนสามารถกู้เงินที่สะสมไว้ในกองทุนชราภาพบางส่วนมาใช้ประคับประคองการใช้ชีวิตในระหว่างที่ยังไม่มีงานทำ โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำ เช่น 1.5% - 2% ระยะเวลาผ่อนชำระ 5-10 ปี ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวอาจจะใช้ “ธนาคารแรงงาน” เป็นองค์กรดำเนินงาน

(2) ขอให้ขยายการนำมาตรการแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก เชิงป้องกันมาใช้ (ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างนายจ้าง ผู้ประกอบการ และลูกจ้างผู้ประกันตนในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ สภาพการจ้าง (รวมทั้งใช้มาตรา 75 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน) ในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ เพื่อชะลอการเลิกจ้างไว้เป็นการชั่วคราว ในการนี้อาจจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อการส่งเสริมกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว

(3) ขอให้นำเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนฝึกอบรมผู้ใช้แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ให้สามารถเป็นผู้ประกอบการอิสระ หรือเป็นเจ้าของกิจการได้

4.14 การดำเนินงานตามพันธกิจในฐานะสมาชิก ILO การจัดทำรายละเอียดของอนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อแนะนำฉบับที่ 206 ว่าด้วยการจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 เพื่อเสนอต่อรัฐสภา โดยให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดทำข้อมูลเชิงวิเคราะห์เปรียบเทียบเนื้อหาสาระของอนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อแนะนำฉบับที่ 206 กับกฎหมาย และแนวปฏิบัติภายในประเทศ ข้อเสนอแนะการปรับปรุงกฎหมาย

ประเทศไทยมีแนวทางการนำเสนออนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อรัฐสภา คือ เป็นการนำเสนอเพื่อทราบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานผู้ทรงอำนาจได้รับทราบถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานก่อนการนำเสนออนุสัญญาต่อรัฐสภา ได้แก่

- 1) ศึกษาเนื้อหาสาระของอนุสัญญา และข้อแนะโดยละเอียด
- 2) เปรียบเทียบความสอดคล้องของอนุสัญญาและข้อแนะกับกฎหมาย และแนวปฏิบัติ ภายในประเทศที่เกี่ยวข้อง
- 3) มีการรับฟังความเห็นจากผู้แทนนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 4) สรุปข้อมูลความเห็นต่อการให้สัตยาบัน ข้อเสนอแนะการปรับปรุงกฎหมาย และแผนการดำเนินงาน
- 5) เสนอคณะรัฐมนตรีและรัฐสภาเพื่อทราบ

4.15 ข้อเสนอในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี การประชุมระดับสูงด้านแรงงานระหว่างไทยกับสหภาพยุโรป ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 13 – 14 กุมภาพันธ์ 2563 ณ โรงแรมอมารี วอเตอร์เกต กรุงเทพฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายความร่วมมือในประเด็นด้านแรงงานอื่น ๆ ที่สำคัญ นอกเหนือจากการต่อต้านการทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และขาดการควบคุม รวมถึงเป็นเวทีแลกเปลี่ยนข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดี และเรียนรู้ด้านแรงงานร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

โดยที่ประชุมเห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการทั้งฝ่ายไทยและสหภาพยุโรปของ Labour Dialogue ดำเนินการจัดทำแผนงานกิจกรรมสำหรับปี 2563/2564 รวมถึงกำหนดจัดการประชุมเชิงวิชาการและการประชุมอื่น ๆ ร่วมกัน ติดต่อสื่อสารกันเป็นประจำ ซึ่งรวมถึงการประชุมทางไกล (video-conference) เพื่อติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการ และเตรียมการประชุมหารือด้านแรงงานครั้งต่อไป ณ กรุงบรัสเซลส์ ประเทศเบลเยียม ในปี 2564

ภายหลังจากการประชุมระดับสูงด้านแรงงานระหว่างไทยและสหภาพยุโรป ครั้งที่ 2 กระทรวงแรงงานและฝ่ายสหภาพยุโรปได้มีการหารือทางไกลระหว่างกัน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันด้านนโยบาย/มาตรการทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะมาตรการเพื่อรับมือกับการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) รวมถึงจัดทำร่างแผนงานสำหรับการติดตามความคืบหน้าของ Thailand – EU Labour Dialogue หัวข้อ การเคลื่อนย้ายและการคงสิทธิการประกันสังคมและการคุ้มครองทางสังคม (Social Security Coordination and Social Protection) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในเรื่องหลักการพื้นฐานสำหรับการเคลื่อนย้ายและการคงสิทธิการประกันสังคม รวมถึงระบบและกลไกเพื่อสนับสนุนการดำเนินการดังกล่าว ในวันที่ 30 ตุลาคม 2563 ซึ่งมีสำนักงานประกันสังคม เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก และการเจรจาทางสังคม (Social Dialogue) ในเดือนพฤศจิกายน/ธันวาคม 2563 เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในเรื่องกลไกการเจรจาทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก





4.16 ข้อเสนอในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบพหุภาคี การเข้าร่วมการประชุมรัฐมนตรีอาบูดาบี ครั้งที่ 5 ณ นครดูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ เมื่อวันที่ 16 - 17 ตุลาคม 2562 เพื่อเป็นเวทีระดับรัฐมนตรีด้านแรงงานและการจ้างงานของประเทศสมาชิกกรอบการหารืออาบูดาบี (Abu Dhabi Dialogue - ADD) ร่วมหารือเชิงนโยบายด้านแรงงานและการจ้างงาน พัฒนาขีดความสามารถ ส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงาน ณ ประเทศปลายทาง เพื่อให้การเคลื่อนย้ายแรงงานที่ไปทำงานตามสัญญาจ้างชั่วคราวเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศต้นทางที่ส่งแรงงานและประเทศปลายทางที่รับแรงงาน โดยการเข้าร่วมประชุมเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระดับภูมิภาคของประเทศสมาชิก ADD ประกอบด้วยประเทศผู้ส่งแรงงานในกรอบความร่วมมือกระบวนการโคลัมโบ (Colombo Process - CP) รวม 11 ประเทศ ได้แก่ อัฟกานิสถาน บังกลาเทศ จีน อินเดีย อินโดนีเซีย เนปาล ปากีสถาน ฟิลิปปินส์ ศรีลังกา ไทย และเวียดนาม กับประเทศสมาชิกคณะมนตรีความร่วมมือแห่งอ่าวอาหรับ (GCC) รวม 7 ประเทศ ได้แก่ บาห์เรน คูเวต โอมาน กาตาร์ ซาอุดีอาระเบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และเยเมน

4.17 ข้อเสนอในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบอาเซียน การรับรองปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปของงาน โดยคณะรัฐมนตรีและรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ได้รับรองปฏิญญานี้เมื่อเดือนพฤษภาคม 2563

ในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 36 ในเดือนมิถุนายน 2563 ณ เมืองดานัง สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ผู้นำอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ได้รับรองเอกสารผลลัพธ์ด้านแรงงาน คือ ร่างปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปของงาน (ASEAN Declaration on Human Resource Development for the Changing World of Work) โดยสาระสำคัญ คือ การตระหนักถึงความสำคัญของผลกระทบที่เกิดขึ้นกับโลกของงานอันมีสาเหตุจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ 4 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และกระแสการส่งเสริมงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลง จะเป็นโอกาสอันดีต่อกำลังแรงงาน ให้สามารถใช้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงของอนาคตของงานได้ โดยมีมาตรการสำคัญ ได้แก่ (1) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดช่วงวัย (2) การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและโอกาสการจ้างงานของสตรี คนพิการ และผู้สูงอายุ (3) การใช้ประโยชน์จากการอาชีวศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงงานที่มีคุณค่า (4) การเพิ่มบทบาทของภาครัฐกิจ ภาคอุตสาหกรรม และสถาบันการศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และการฝึกงาน เป็นต้น



4.18 รายงานผลการปฏิบัติงานและรายงานตามแนวนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผน สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการติดตาม เร่งรัด วิเคราะห์ ผลการปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานผลภาพรวม ตามนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2563 ได้แก่ นโยบายเร่งด่วน 3 นโยบาย และนโยบายสำคัญ 10 นโยบาย ตลอดจนการจัดทำรายงานข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหาร และรายงานประจำปี สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงาน

4.19 ข้อเสนอจากการประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการประเมินผลโครงการ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อวิเคราะห์ระดับ ความสำเร็จของกระบวนการบริหารงานของโครงการในมิติประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มิติตอบสนองพร้อมทั้ง ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการโครงการของแต่ละพื้นที่/จังหวัด และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำข้อเสนอแนะ แนวทางไปพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการโครงการของแต่ละพื้นที่/จังหวัด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดยสรุปภาพรวมผลการประเมินโครงการฯ อยู่ในระดับมาก (3.81 คะแนน) มีผลสำเร็จ รายองค์ประกอบ มิติตอบสนอง มากที่สุด (5 คะแนน) รองลงมา คือมิติประสิทธิผล (3.25 คะแนน) และ มิติประสิทธิภาพ (3.18 คะแนน) ตามลำดับ แสดงว่าโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน เป็นโครงการที่สามารถช่วยเหลือประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และจากวิกฤตเศรษฐกิจ อย่างแท้จริง ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีทักษะความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการฝึกอบรม เป็นการเพิ่มพูนศักยภาพที่ หลากหลาย ก่อให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมถึงสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชน จึงประเมินได้ว่าควรดำเนินการโครงการฯ ต่อไป แต่ควรปรับปรุงปัจจัยในเรื่องงบประมาณที่ไม่เพียงพอ กับความต้องการของประชาชนที่ต้องการเข้าร่วมโครงการฯ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรขอรับ การสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมจากสำนักงบประมาณ

4.20 การตรวจราชการโดยผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

1) การตรวจราชการในประเทศ เพื่อติดตาม กำกับ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย ของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด โดยมุ่งเน้น การพัฒนาระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ และให้ความสำคัญต่อกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ และแนะนำ ชี้แจง กระตุ้น เร่งรัด และประสานการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด

การตรวจราชการ โดยผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน จำนวน 6 ท่าน รับผิดชอบ เขตตรวจราชการ จำนวน 18 เขตตรวจราชการ แบ่งเป็นรอบการตรวจราชการ 3 รอบ ดังนี้

(1) การตรวจราชการรอบที่ 1 (Project Review) เป็นการชี้แจงแนวทางการตรวจราชการ ให้หน่วยรับตรวจ ทั้ง 76 จังหวัด โดยจัดประชุมผ่านระบบการประชุมทางไกล (Video Conference) โดยเชิญ หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานแต่ละจังหวัด พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านการจัดทำเอกสาร ผลการปฏิบัติงานตามประเด็นการตรวจราชการ

(2) การตรวจราชการรอบที่ 2 (Progress Review) เป็นการตรวจติดตามความก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงาน ตามประเด็นแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และการให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้หน่วยรับตรวจพิจารณาดำเนินการ โดยตรวจติดตามเป็นรายจังหวัด ตามเขตตรวจราชการที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินการระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2563



(3) การตรวจราชการรอบที่ 3 (Monitoring/Evaluation) เป็นการตรวจติดตามเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม รวมถึงการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ที่ได้ให้ไว้ใน การตรวจราชการ รอบที่ 2 โดยตรวจติดตามในพื้นที่รับผิดชอบ ดำเนินการระหว่างเดือนกรกฎาคม – กันยายน 2563

ทั้งนี้ การออกตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ได้มีการลงพื้นที่ ตรวจสอบการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งคณะผู้ตรวจราชการฯ ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป







2) การตรวจราชการสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ เพื่อติดตาม เฝ้าระวังการปฏิบัติงานของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ซึ่งแจ้ง ให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ในด้านปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน และรับทราบสถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะการบริหารงานด้านแรงงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) การเดินทางไปตรวจนิเทศสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ไม่สามารถเดินทางไปตรวจราชการต่างประเทศได้ทำให้ต้องตรวจราชการตามเอกสารของสำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศ เพื่อติดตามผลการดำเนินงานจากรายงานเอกสาร ทั้งนี้ ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ได้มีคำแนะนำแก่สำนักงาน/ฝ่ายแรงงานในต่างประเทศให้ดำเนินการดูแลเรื่องของการคุ้มครองแรงงานไทยและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ โดยเร่งด่วน อย่างไรก็ตาม การเดินทางไปตรวจนิเทศสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานตามแผนการตรวจนิเทศต่างประเทศ ยังเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างมาก หากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) คลี่คลาย เพื่อที่จะสามารถตรวจเยี่ยมสภาพชีวิตความเป็นอยู่ รับรู้ข้อมูลที่แท้จริงจากการพูดคุยสอบถาม แรงงาน/นายจ้าง สถานประกอบการ รับฟังความคิดเห็นและสภาพปัญหาการจ้าง สภาพการทำงานของแรงงาน ว่าได้รับการดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครอง ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นธรรม ตลอดจนเยี่ยมเยียนและเป็นขวัญกำลังใจแรงงานไทยที่อยู่ในต่างประเทศต่อไป

4.21 การรับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนของกระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีการปรับปรุงการให้บริการสายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 เพื่อประสานการแก้ไขปัญหาตามข้อร้องทุกข์/ร้องเรียนของประชาชนในภารกิจของกระทรวงแรงงาน และให้คำปรึกษา คำแนะนำ อธิบายขั้นตอนการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน พร้อมเบอร์โทรศัพท์หน่วยงานที่ต้องไปติดต่อ เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบและปฏิบัติตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่



โดยมีผลการดำเนินงานสายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 จำแนกตามช่องทางการให้บริการ ดังนี้

การให้บริการตอบข้อซักถาม การรับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน
ทางโทรศัพท์สายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 กด 5
ติดต่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

13,193 ครั้ง



ติดต่อด้วยตนเอง
ณ ศูนย์บริการประชาชน
กระทรวงแรงงาน

8,538 ครั้ง



หนังสือ จดหมาย จากหน่วยงานราชการ
องค์กรอิสระ บริษัท สมาคม มูลนิธิ
และประชาชน

75 เรื่อง



การร้องทุกข์/ร้องเรียน ทางเว็บไซต์สำนักงาน
ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (www.1111.go.th)

152 ครั้ง



การร้องทุกข์/ร้องเรียน
ทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน
(www.mol.go.th)

4,604 ครั้ง

ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ได้รับรายงานผลการดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน จากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จะดำเนินการสรุปรายงานผลการดำเนินการเพื่อเรียนปลัดกระทรวงแรงงาน และนำเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อโปรดทราบ ทั้งนี้ มีเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียนจำนวน 75 เรื่อง สามารถดำเนินการได้ข้อยุติ จำนวน 68 เรื่อง



4.22 รายงานผลการตรวจสอบภายในหน่วยงานในสังกัด โดยมีการตรวจสอบและสอบทาน ความถูกต้อง ความเชื่อถือได้ และให้ความเชื่อมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ ประกอบด้วย ข้อมูลรายงานทางการเงิน และบัญชี (Financial Audit) การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (Compliance Auditing) ขั้นตอนและการปฏิบัติงานบนระบบ GFMS (Operational & Information Technology Audit) ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด (Performance Audit) การบริหารงบประมาณ มีระบบการควบคุมภายในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (Management Audit) หลังจากตรวจสอบ ประเมินผลในด้านต่าง ๆ หน่วยงานมีการให้ข้อเสนอแนะในประเด็นที่มีการตรวจพบการให้คำปรึกษาแนะนำ และแนวทางการปฏิบัติงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และการควบคุมภายในทั้งในกรณีที่หน่วยรับตรวจร้องขอ และการบริการของผู้ตรวจสอบภายใน แก่หน่วยรับตรวจเอง โดยตรวจสอบและสอบทานหน่วยรับตรวจ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค



4.23 พัฒนาระบบบริหารราชการ

1) การปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ยกระดับกองเศรษฐกิจการแรงงาน เป็นหน่วยงานระดับกรม) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการปรับโครงสร้างของกระทรวงแรงงาน ให้มีหน่วยงานที่เป็นระดับคลังสมอง (Think Tank) โดยเฉพาะข้อมูลด้านเศรษฐกิจการแรงงานที่จะนำมาใช้ วิเคราะห์ วางทิศทางกระทรวง รวมถึงกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้กระทรวงแรงงาน มีกรอบการดำเนินงาน ที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำข้อมูลมาวางทิศทาง รวมทั้งกำหนดนโยบายด้านแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ 455/2563 ลงวันที่ 26 พฤษภาคม 2563 เรื่อง ปรับปรุงการแบ่งงานภายในและอำนาจหน้าที่ของกองเศรษฐกิจการแรงงาน โดยให้จัดตั้งหน่วยงานภายในขึ้นตามโครงสร้างของสำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน ประกอบไปด้วย (1) กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค (2) กลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา (3) กลุ่มงานเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ (4) ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน และ (5) สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อดำเนินงานดำเนินการเก็บรวบรวมผลการดำเนินงานเป็นระยะเวลา 3 ปี ให้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์

ผลสัมฤทธิ์ กระทรวงแรงงานมีข้อมูลโดยเฉพาะข้อมูลด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานที่จะนำมาใช้ วิเคราะห์วางทิศทางกำหนดนโยบายในการให้ความช่วยเหลือประชาชนวัยแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการกำหนด กำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมของส่วนราชการในการกำหนดตัวชี้วัดตามภารกิจหลักและอยู่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในฐานะ เป็นผู้ผลักดันให้เกิดผลสำเร็จ

ผลสัมฤทธิ์ ประชาชนผู้เป็นแรงงานฝีมือได้รับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นและสถานประกอบการมีการ มีต้นทุนการผลิตที่ลดลง เนื่องมาจากพนักงานมีความสามารถในการผลิตต่อชั่วโมงการทำงานสูงขึ้น ประชาชนผู้เป็นกำลังแรงงานฝีมือได้รับอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดตามกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานสู่การพัฒนางานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน และประชาชน ได้รับการป้องกัน ไม่ให้ตกเป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายและมาตรฐานสากล

ตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ชื่อตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน									
1. ค่าผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity)	16.11 คะแนน (เป็นไปตามเป้าหมายขั้นสูง 100 คะแนน)									
2. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (83 สาขาอาชีพ)	ร้อยละ 59.44 <table><tr><th colspan="3">เป้าหมาย</th></tr><tr><th>ขั้นต้น (50 คะแนน)</th><th>มาตรฐาน (75 คะแนน)</th><th>ขั้นสูง (100 คะแนน)</th></tr><tr><td>85.43</td><td>87.52</td><td>88.38</td></tr></table> (ต่ำกว่าเป้าหมายขั้นต้น 50 คะแนน)	เป้าหมาย			ขั้นต้น (50 คะแนน)	มาตรฐาน (75 คะแนน)	ขั้นสูง (100 คะแนน)	85.43	87.52	88.38
เป้าหมาย										
ขั้นต้น (50 คะแนน)	มาตรฐาน (75 คะแนน)	ขั้นสูง (100 คะแนน)								
85.43	87.52	88.38								
3. ข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ	จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย จำนวน 3 ข้อ คือ (1) การประชุมระดับรัฐมนตรี Abu Dhabi Dialogue ครั้งที่ 5 ระหว่าง วันที่ 16 - 17 ตุลาคม 2563 ณ นครดูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ (2) การรับรองปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปของงาน โดยรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2563 (3) การประชุมระดับสูงด้านแรงงานระหว่างไทยกับสหภาพยุโรป ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 13 – 14 กุมภาพันธ์ 2563 ณ โรงแรมมารีวอเตอร์เกต กรุงเทพฯ (เป็นไปตามเป้าหมายขั้นต้น 50 คะแนน)									
4. ความสำเร็จในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย										
4.1 อันดับในรายงานประจำปีสถานการณ์การค้ามนุษย์	TIER 2 (เป็นไปตามเป้าหมายขั้นสูง 100 คะแนน)									
4.2 ความสำเร็จของการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย	ข้อเสนอเชิงนโยบายฯ เสนอถึงคณะรัฐมนตรี (เป็นไปตามเป้าหมายขั้นสูง 100 คะแนน)									

3) การขับเคลื่อนงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการการขับเคลื่อนงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะกรรมการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และคณะทำงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และแนวทางในการจัดทำ แผนพัฒนาองค์กร และให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนพัฒนาองค์กร และมีความพร้อม ในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 ดำเนินการ จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 ครั้ง เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2563 และวันที่ 24 สิงหาคม 2563 โดยบรรยายและแบ่งกลุ่มย่อยระดมความคิดเห็น จากคณะกรรมการฯ คณะทำงานฯ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กับการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งการวิเคราะห์ หาโอกาสในการพัฒนาองค์กรโดยใช้เกณฑ์ประเมินตนเอง PMQA 4.0 หมวด 1 - 6 และ (ร่าง) แผนพัฒนาองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565 หมวด 1 - 6





ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 นี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม และรางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ประเภทเปิดใจใกล้ชิดประชาชน (Open Governance) ระดับดี จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) โดยมี นายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานมอบรางวัล เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2563 ณ อิมแพค เมืองทองธานี ซึ่งเป็นรางวัลที่มอบให้กับหน่วยงานของรัฐที่มีผลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการได้ทัดเทียมมาตรฐานสากล ซึ่งได้มาด้วยความเพียรพยายาม ความอดทน หลอมรวมกับความตั้งใจจริงของทุกคนในองค์กร เพื่อนำพาองค์การให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ



4) บริหารทรัพยากรบุคคล

(1) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ของกระทรวงแรงงาน รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 10 – 21 สิงหาคม 2563 ณ กระทรวงแรงงาน และจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 40 คน เพื่อพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง และหน้าที่ที่สูงขึ้นในอนาคต มีทัศนคติ ค่านิยม และความสำนึกรับผิดชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส และการสร้างผู้นำยุคใหม่ให้มีความรู้แนวความคิดด้านวิชาการ และทักษะด้านการบริหารตลอดจนเพิ่มพูนประสบการณ์ให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รวมทั้งใช้เทคโนโลยีเพื่อการปรับตัวในการทำงานอย่างรู้เท่าทันและสร้างสรรค์



(2) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงแรงงาน รุ่นที่ 24 – 26 จำนวน 307 คน เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติงาน การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ความมีวินัย และจรรยาบรรณ มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อนำมาปรับใช้กับการดำเนินชีวิต การพัฒนาเครือข่าย การทำงานเป็นทีม ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจสภาพสังคมไทย และเศรษฐกิจของประเทศ



4.24 พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กระทรวงแรงงานได้พัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center : NLIC) ขึ้น และมีการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอก เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นต้น ทำให้มีฐานข้อมูลทั้งข้อมูลรายทะเบียนและข้อมูลเชิงสถิติ สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจวางแผน และพร้อมที่จะให้บริการหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนประชาชนจะได้รับข้อมูลด้านแรงงานที่ทันสมัย โดยสามารถเข้าดูข้อมูลได้ที่ <http://nlic.mol.go.th>

ผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบูรณาการข้อมูลร่วมกันเพื่อให้บริการประชาชนตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานเข้าสู่ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติพร้อมทั้งสามารถให้บริการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้



5. การส่งเสริมขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

การดำเนินงานการส่งเสริม และคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ให้แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องเป็นธรรม ตามกฎหมายและสัญญาจ้าง และเพื่อส่งเสริมให้แรงงานไทยได้รับโอกาสไปทำงานต่างประเทศ มีจำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ จำนวน 483,496 คน สัดส่วนความสำเร็จในการติดตามคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศต่อจำนวนข้อร้องทุกข์ ร้อยละ 98.17

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

1. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินงานภายใต้โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เพื่อให้แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนามีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 – 2564 ดำเนินการผ่านกลไกการบริหารจัดการระดับชาติ โดยคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นรองประธาน และมีการขับเคลื่อนผ่านคณะอนุกรรมการแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับอำนาจการ โดยคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ มีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน และระดับปฏิบัติการ โดยคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ซึ่งมีการดำเนินงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 1,023,673 คน คิดเป็นร้อยละ 255.92

ผลสัมฤทธิ์ แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

2. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินงานภายใต้โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อสำรวจและจัดเก็บข้อมูลรายละเอียดของแรงงานนอกระบบ เป้าหมายจำนวน 189,656 คน โดยสำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการลงพื้นที่สำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบรายบุคคล และจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบรายบุคคล และทำการบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563 รวมทั้งสิ้นจำนวน 213,165 คน คิดเป็นร้อยละ 112.40 ของเป้าหมาย

ผลสัมฤทธิ์ มีระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน หน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นเครื่องชี้แนวโน้มภาวะการจ้างงาน ความต้องการแรงงานและการผลิตแรงงาน รวมทั้งเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อวางแผนและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

1. โครงการพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานโดยใช้ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสมัยใหม่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการโครงการพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานโดยใช้ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information System : LMIS) เป็นกลไกในการรวบรวมฐานข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัด กลุ่มจังหวัดและประเทศ เพื่อพัฒนา Big Data Platform สำหรับวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) ในการบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงาน สถานการณ์ตลาดแรงงานและการคาดการณ์ อุปสงค์อุปทานตลาดแรงงานของจังหวัด กลุ่มจังหวัดและประเทศ และเพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัด ตลอดจนหน่วยงานและภาคีการพัฒนาทั้งในส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น ได้นำข้อมูลสถานการณ์ตลาดแรงงาน และการคาดการณ์อุปสงค์อุปทานตลาดแรงงานไปใช้ในการวางแผนเชิงนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาภาค และประเทศ

ผลการดำเนินงาน มีการบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน โดยการเตรียมข้อมูลกลางสำหรับการจัดทำ Data Model สำหรับการนำเสนอข้อมูลของระบบ BI ในรูปแบบ Dashboard เพื่อให้บริการแก่ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และประชาชนที่สนใจ และ Platform กลาง ของสถานประกอบการและแรงงาน ให้ผู้บริหารได้มีข้อมูลด้านแรงงาน ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานในการตัดสินใจด้านแรงงาน

ผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลจาก platform กลางของสถานประกอบการและแรงงาน และ การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบ Dashboard เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานได้ และเจ้าหน้าที่ สามารถนำข้อมูลที่ได้มีการบริหารจัดการข้อมูลและข้อมูลในรูปแบบ Dashboard ไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงานในระดับจังหวัดได้

2. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพตมิชอบ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินงานโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพตมิชอบ เพื่อเสริมสร้างวินัย ความรู้ด้านกฎหมาย และสร้างความเข้าใจระเบียบพระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้าง ให้แก่บุคลากรรวมถึงการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ ในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเกิดการพัฒาที่ดีขึ้น เพื่อสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน อาสาสมัครแรงงาน สถานประกอบกิจการ และผู้ใช้แรงงานในการเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังในพื้นที่ ป้องกัน และปิดกั้นโอกาสในการทุจริต (ซึ่งเป็นเครือข่าย ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน) โดยการจัดกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่

2.1 โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาด ปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต จัดโครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) เพื่อเสริมสร้างวินัย ความรู้ด้านกฎหมาย และสร้างความเข้าใจระเบียบพระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้าง ให้แก่บุคลากรรวมถึงการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การดำเนินการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตของกระทรวงแรงงานเป็นกลไกขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาด ปราศจากการทุจริต โดยดำเนินการจัดอบรมบุคลากร ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 150 คน เมื่อวันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2563 ณ โรงแรม ดิ เอมเมอรัลด์ กรุงเทพมหานคร ผลจากการประชุม บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงาน ได้ถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง สามารถป้องกันความเสี่ยงต่อการทุจริตที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และมีจิตสำนึกที่ดี ลดปัญหาการทุจริตที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน กระทรวงแรงงานมีความโปร่งใสมากขึ้น



ผลสัมฤทธิ์ ประชาชนพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบที่กำหนด มีความสะดวก รวดเร็วในการรับบริการ และเกิดความเชื่อมั่น กับกระทรวงแรงงานมากขึ้น





2.2 โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต จัดโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต โดยการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2563 ณ โรงแรม ดิ เอมเมอรัลด์ ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมจำนวน 107 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างการรับรู้แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ในปี 2563 และวิธีการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบในกระบวนการของกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับนำไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต และยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ให้สูงขึ้น โดยวิทยากรจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และวิทยากรจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลให้กระทรวงแรงงานมีการปรับปรุง และพัฒนาการทำงานที่ดี





ผลสัมฤทธิ์ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตได้ดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน โดยได้ดำเนินการรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการผู้มาติดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จากแบบสอบถามผ่านทางระบบออนไลน์ และขอให้หน่วยงานในสังกัดฯ ดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะดังกล่าว เพื่อให้การบริการมีความโปร่งใส มีวิธีการและขั้นตอนการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น

2.3 โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน”

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต จัดโครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน” เพื่อสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน อาสาสมัครแรงงาน สถานประกอบกิจการ และผู้ใช้แรงงาน ในการเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังในพื้นที่ ป้องกัน และปิดกั้นโอกาสในการทุจริต (ซึ่งเป็นเครือข่ายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน) และเพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ประชาชนและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่เคยผ่านการอบรมด้านการป้องกันการทุจริตร่วมกับกระทรวงแรงงาน ให้มีทักษะในการเป็นวิทยากรให้สามารถถ่ายทอดความรู้ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิยมให้กับประชาชนในพื้นที่ โดยจัดกิจกรรม จำนวน 2 กิจกรรม ได้แก่

กิจกรรมที่ 1 อบรมให้ความรู้แก่ภาคประชาชนและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 29 - 31 มกราคม 2563 ณ โรงแรม เดอะ พาลาสโซ กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วย ภาคประชาชนและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานกรุงเทพมหานคร ผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ติดตามและผู้สังเกตการณ์ รวมทั้งสิ้น จำนวน 438 คน

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 21 - 22 กันยายน 2563 ณ โรงแรมเอส รัชดา ซอยเทียมร่วมมิตร เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร เพื่อขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานและภาคประชาชนในกรุงเทพมหานคร และส่วนภูมิภาคให้มากขึ้น

กิจกรรมที่ 2 พัฒนาทักษะให้แก่ประชาชนและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ที่ผ่านการอบรมด้านการป้องกันการทุจริตร่วมกับกระทรวงแรงงาน ให้มีทักษะในการเป็นวิทยากรตัวคูณ เมื่อวันที่ 29 - 31 กรกฎาคม 2563 ณ เดอะ ลีฟท์ รีสอร์ท ซอยวงศ์สว่าง 19 ถนนวงศ์สว่าง กรุงเทพมหานคร



ผลสัมฤทธิ์ ประชาชนและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่ผ่านการอบรมด้านการป้องกันการทุจริตร่วมกับกระทรวงแรงงาน ได้ขับเคลื่อนภารกิจด้านการป้องกันการทุจริตในระดับพื้นที่ โดยประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้ประชาชนและเยาวชนในพื้นที่ ได้ตระหนักถึงความสำคัญด้านการป้องกันการทุจริตในพื้นที่ โดยขอความร่วมมือให้ผู้เข้ารับการอบรมไปถ่ายทอดและปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในพื้นที่ในการเฝ้าระวังการทุจริต และไม่ทนต่อการทุจริตในพื้นที่ โดยสอดแทรกไปกับการกิจของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งภารกิจอื่นๆ เนื่องจากอาสาสมัครแรงงานและภาคประชาชน แต่ละท่านมีภารกิจหลายด้าน สวมหมวกหลายใบในการขับเคลื่อนภารกิจในพื้นที่ รวมทั้งบางท่านเป็นผู้นำชุมชน ซึ่งได้รับการยอมรับในพื้นที่ กระทรวงแรงงาน โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต จึงได้อาศัยช่องทางนี้ในการทำงานให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น จากการขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าว อาสาสมัครแรงงานและภาคประชาชนได้รายงานผลการดำเนินงานผ่านช่องทาง social media (line) “กลุ่มเหยี่ยววิทยากรตัวคูณ ปี 63” ข้อมูลวันที่ 30 กันยายน 2563 จำนวนรวมทั้งสิ้น 187 ครั้ง ประชาชนและเยาวชนในพื้นที่ได้รับข่าวสารด้านการป้องกันการทุจริตในพื้นที่ จำนวน 14,058 คน



ผลการดำเนินงานที่สำคัญของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

1. การขับเคลื่อน กำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิรูปประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการขับเคลื่อน กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิรูปประเทศ เพื่อกำกับ ประสานการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.1 เรื่องการจัดทำโครงการสำคัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 การขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่

(1) Worksheet 1 : การมองเป้าหมายร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บท

(2) Worksheet 2 : การจัดทำโครงการสำคัญตามการวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า (Value chain) ตั้งแต่ ต้นทาง – กลางทาง – ปลายทางของเป้าหมาย และช่องว่างการพัฒนา (Missing link) ที่สามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย

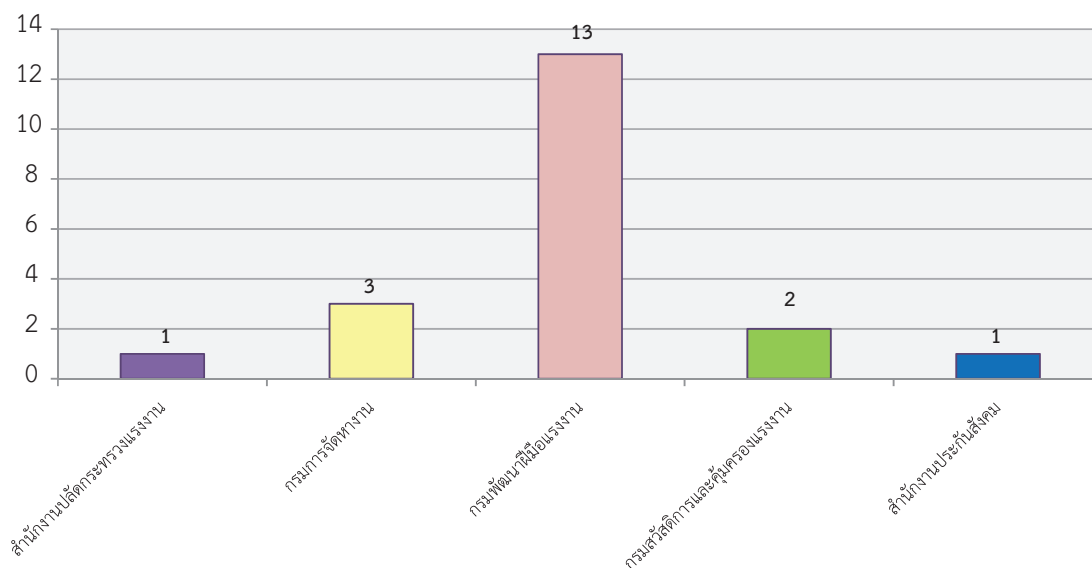
(3) Worksheet 3 : การจัดลำดับความเร่งด่วนของโครงการสำคัญ

(4) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยกระทรวงแรงงานได้เสนอโครงการสำคัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ จำนวน 163 โครงการ และมีโครงการผ่านการคัดเลือกเป็นโครงการสำคัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวนทั้งสิ้น 20 โครงการ ดังนี้

แผนแม่บท	โครงการ
แผนแม่บทที่ 1 ประเด็นความมั่นคง	3
แผนแม่บทที่ 2 ประเด็นการต่างประเทศ	1
แผนแม่บทที่ 4 ประเด็นอุตสาหกรรมและการบริการแห่งอนาคต	4
แผนแม่บทที่ 8 ประเด็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมยุคใหม่	1
แผนแม่บทที่ 9 ประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ	2
แผนแม่บทที่ 11 ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	6
แผนแม่บทที่ 16 ประเด็นเศรษฐกิจฐานราก	1
แผนแม่บทที่ 17 ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม	2
แผนแม่บทที่ 20 ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ	1

จำแนกตามกรม ได้ดังนี้

จำนวนโครงการ



1.2 เรื่องการติดตามการรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) มีการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินโครงการจากทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นรายไตรมาส จำนวน 4 ไตรมาส หลังสิ้นไตรมาสแต่ละไตรมาส ณ สิ้นสุดไตรมาส 4/2563 มีผลการดำเนินงานทั้งสิ้น 247 โครงการ

1.3 เรื่องการนำเข้าข้อมูลแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
เข้าสู่ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) มีการนำเข้าแผนงาน/โครงการในภาพรวมกระทรวงแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น 247 โครงการ
 - 2) มีการนำเข้าแผนงาน/โครงการในภาพสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น 65 โครงการ
- กระทรวงแรงงานมีโครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองต่อผู้รับบริการ ได้แก่ ลูกจ้าง นายจ้าง ผู้ประกอบการ ผู้ด้อยโอกาส แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ แรงงานคนพิการ เพื่อให้ได้รับการดูแลคุ้มครอง ได้รับสิทธิประโยชน์ มีงานทำ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ในการลดความเหลื่อมล้ำ ขจัดความยากจน และความสามารถในการแข่งขันของประเทศ



2. การสมัครเข้ารับการพิจารณารางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ประเภทเปิดใจใกล้ชิดประชาชน (Open Governance) ประจำปี พ.ศ. 2563 จากสำนักงาน ก.พ.ร.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้สมัครเข้ารับการพิจารณารางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ประเภทเปิดใจใกล้ชิดประชาชน (Open Governance) ประจำปี พ.ศ. 2563 และได้รับรางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ประเภทเปิดใจใกล้ชิดประชาชน (Open Governance) ระดับดี จากสำนักงาน ก.พ.ร. เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการระบบราชการแบบเปิดโดยให้ประชาชนและเครือข่ายด้านแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการและทำงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยเข้าร่วมพิธีมอบรางวัลเลขาธิการ ประจำปี พ.ศ. 2563 เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2563 ณ ห้องรอยัล จูบิลี อาคารชาเลนเจอร์ ชั้น 1 อิมแพค เมืองทองธานี โดยมีนายนิคม ส่องแก้ว ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เป็นผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเข้ารับมอบรางวัลจากรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม)



3. การขับเคลื่อนงานองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อรักษาและพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์องค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม

ปลัดกระทรวงแรงงาน ให้ความเห็นชอบแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563 โดยแผนขับเคลื่อนฯ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ 20 กิจกรรม ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1	• ส่งเสริมและพัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชน จำนวน 4 กิจกรรม
กลยุทธ์ที่ 2	• ส่งเสริมการขับเคลื่อนงานด้านสิทธิมนุษยชนสู่การปฏิบัติ จำนวน 2 กิจกรรม
กลยุทธ์ที่ 3	• เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนสู่บุคลากรทุกระดับ จำนวน 5 กิจกรรม
กลยุทธ์ที่ 4	• ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกัน คุ้มครองสิทธิมนุษยชน ด้านแรงงาน จำนวน 5 กิจกรรม
กลยุทธ์ที่ 5	• การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน จำนวน 4 กิจกรรม

ผลสัมฤทธิ์ ประชาชนได้รับการคุ้มครองสิทธิด้านแรงงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการบริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึงทุกกลุ่ม ทุกพื้นที่ ตามหลักสิทธิมนุษยชน

4. กิจกรรม “สร้างอาชีพ สร้างรายได้ เพื่อคนไทยมีงานทำ น้อมนำพระราชปณิธานแม่ของแผ่นดิน”

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้ร่วมกันจัดกิจกรรม “สร้างอาชีพ สร้างรายได้ เพื่อคนไทยมีงานทำ น้อมนำพระราชปณิธานแม่ของแผ่นดิน” เพื่อเฉลิมพระเกียรติและน้อมรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 12 สิงหาคม 2563 ช่วยเหลือและสร้างโอกาสแก่ประชาชน โดยเฉพาะสตรี ผู้สูงอายุ ซึ่งเข้าไม่ถึงการช่วยเหลือของหน่วยงานภาครัฐในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ให้ได้รับบริการด้านแรงงาน มีอาชีพ มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกระทรวงแรงงานกับประชาชน และเครือข่ายภาคประชาสังคม อันก่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน ของกระทรวงแรงงาน เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาล และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ภายในงานประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การจัดหน่วยบริการตามกรอบภารกิจของกระทรวงแรงงาน

ให้บริการประชาชน มีการจัดนิทรรศการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ภายใต้โครงการ “สร้างอาชีพ สร้างรายได้ เพื่อคนไทยมีงานทำ น้อมนำพระราชปณิธานแม่ของแผ่นดิน” จัดกิจกรรมฝึกอาชีพและสาธิตการประกอบอาชีพอิสระ รับสมัครผู้ประกันตนมาตรา 40 ให้บริการสมัครงานผ่านตู้งาน Job Box ให้บริการปรึกษาด้านแรงงาน “ทนายแรงงาน” และประชาสัมพันธ์โครงการและการดำเนินงาน โดยใช้สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นปลิว แผ่นพับ รวมทั้งผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น มีประชาชนร่วมเข้าชมนิทรรศการ และใช้บริการจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 274 คน โดยการจัดกิจกรรมดังกล่าวทำให้ประชาชนที่มาใช้บริการมีทักษะอาชีพเพิ่มขึ้น สามารถนำความรู้ไปต่อยอดเพื่อเพิ่มรายได้แก่ตนเองและครอบครัว





5. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้และการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้และการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อให้ประชาชน และบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันตนเองจากเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) รวมทั้งมาตรการเตรียมความพร้อม มาตรการเฝ้าระวัง และมาตรการรองรับสถานการณ์การว่างงานจากผลกระทบจากสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของกระทรวงแรงงาน โดยได้ดำเนินการผลิตและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบอินโฟกราฟิก แผ่นภาพประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ และเสียงตามสายของกระทรวงแรงงาน

มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน



ด้านป้องกัน



1. การชะลอการอนุมัตินำเข้าแรงงานต่างด้าว ตั้งแต่วันที่ 23 มีนาคมเป็นต้นไป จนกว่าสถานการณ์จะกลับเข้าสู่ภาวะปกติ
2. การผ่อนปรนให้แรงงานต่างด้าวสามารถอยู่ในราชอาณาจักร และทำงานได้ต่อไปจนถึง 30 พฤศจิกายน 2563
3. ตรวจสอบคัดกรองและเฝ้าระวังแรงงานต่างด้าว ณ ศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า - ออกเรือประมง (PIPO)
4. ขอความร่วมมือสถานประกอบการทั่วประเทศ ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้แก่ลูกจ้างและผู้ประกันตน ในสถานประกอบการ เรื่องไวรัสโควิด - 19 และการปฏิบัติตนตามคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุข
5. แจ้งมาตรการให้นายจ้างในสถานประกอบการมีการคัดกรองลูกจ้างแรงงานต่างด้าวและเฝ้าระวัง การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด - 19
6. ป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด - 19 ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวโดยร่วมมือกับสภาฯ ไทย กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการป้องกัน โดยจัดทำเอกสารเผยแพร่เป็นภาษาของแรงงานต่างด้าว สร้างความเข้าใจเรื่องมาตรการเยียวยา ลดผลกระทบของสิ่งของบรรเทาทุกข์ มีกระบวนการคัดกรอง และการกักตัวเอง 14 วัน ตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด
7. รวบรวมรายชื่อสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว หรือสถานที่ที่เป็นกลุ่มเสี่ยง และจำนวนแรงงานต่างด้าวทุกจังหวัดทั่วประเทศ และแจ้งข้อมูลให้ สบค.ทราบ เพื่อใช้ในการวางแผน ตรวจสอบเชื้อโควิด- 19 ตามมาตรการป้องกันเชิงรุกร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุขแรงงานต่างด้าว (อสต.)

1. การให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตนที่ป่วยเป็นโรคโควิด - 19
2. การปรับเปลี่ยนสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน
3. ลดหย่อนอัตราเงินสมทบและขยายกำหนดเวลายื่นแบบอัตราเงินสมทบนายจ้างและผู้ประกันตน

ด้านเยียวยา

ภายหลัง สถานการณ์ ผ่อนคลาย

1. ส่งเสริมการจ้างงานคนไทยให้เข้าสู่ระบบการจ้างงาน
2. จัดทำข้อมูลความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศ
3. เคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ

ข้อมูล ณ วันที่ 14 พฤษภาคม 2563



กระทรวงแรงงาน
www.mol.go.th

สายด่วน
1506



PR MOL



Ministry of Labour,
Kingdom of Thailand



กระทรวงแรงงาน

จัดตั้ง ศูนย์ปฏิบัติการรองรับสถานการณ์การว่างงาน จากผลกระทบสภาวะโรคระบาด (COVID - 19)

เพื่อรองรับสถานการณ์แก้ไขปัญหาลผลกระทบ



สถานประกอบการ



ลูกจ้าง



นายจ้าง



พี่น้องผู้ใช้แรงงาน

1 รวบรวมและประสานข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลาง
ส่วนภูมิภาค และสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ทั้ง 13 แห่ง

2 ดำเนินการข้อมูลสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบ อาทิ ผู้ประกอบการ
สายการบิน ธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยว โรงแรม ที่พัก เป็นต้น

3 วางมาตรการในการช่วยเหลือ ผู้ประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้าง เช่น หาตำแหน่งงานว่าง
พัฒนาทักษะฝีมือ ให้สิทธิประโยชน์ และการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

4 ประสานข้อมูลที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงาน กับหน่วยงานภาครัฐ รัฐบาล
ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (PMOC) สำนักโฆษก เป็นต้น



กระทรวงแรงงาน
www.mol.go.th

สายด่วน
1506



PR MOL



Ministry of Labour,
Kingdom of Thailand



กระทรวงแรงงาน

ดำเนินการตามมาตรการป้องกัน การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID - 19

1

กรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสอน/ สานิตทำหน้ากากอนามัยชนิดผ้า ใช้เองในครัวเรือน และฝีกอบรมท่าเจลล้างมือ ให้แก่ผู้ใช้แรงงานกลุ่มอาชีพอิสระ



2

ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้ผู้ใช้แรงงานและประชาชนทั่วไป รู้จักวิธีการป้องกันตนเอง จากการติดเชื้อไวรัส COVID - 19 ทั้งในและนอกประเทศ

3

สำนักงานประกันสังคมแจ้งให้ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม สามารถเข้ารับการตรวจสุขภาพได้ที่โรงพยาบาลตามสิทธิ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

4

ด้านตรวจคนหางาน กรมการจัดหางานตรวจสอบคัดกรองคนไทย ที่ไปทำงานต่างประเทศ ณ สนามบินดอนเมือง สุวรรณภูมิ และเชียงใหม่ บูรณาการความร่วมมือกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) และกระทรวงสาธารณสุข เพื่อคัดกรองแรงงานไทย ที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ



กระทรวงแรงงาน
www.mol.go.th

สายด่วน
1506



PR MOL



Ministry of Labour,
Kingdom of Thailand



- **ชะลอการอนุมัตินำเข้าแรงงานต่างด้าว**

- ส่งเสริมการผลิตหน้ากากอนามัยและเจลล้างมือแก่ประชาชน

- รณรงค์ให้ประชาชนใช้บริการผ่านระบบออนไลน์ของกระทรวงแรงงาน อาทิ E-Service , E-Payment บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job center)



- มาตรการช่วยเหลือแรงงานกระเปาะ

- พัฒนากิจกรรม (Up skill/Re - skill) แก่กลุ่มแรงงานในระบบ เป้าหมาย **7,000** คน จำนวน **35** ล้านบาท

- **มาตรการให้ความช่วยเหลือสถานประกอบการ**

- กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จัดทะเบียน
กับกรมการจัดหางาน สามารถกู้เงินจากกองทุนฯ โดยปลอดดอกเบี้ย

- 1) รายบุคคล ปล่อยกู้วงเงินไม่เกิน 50,000 บาท
2) รายกลุ่ม ปล่อยกู้วงเงินไม่เกิน 300,000 บาท

- การให้บริการทางการแพทย์ผู้ประกันที่ป่วยเป็นโรคโควิด - 19

- เข้าข่ายผู้ป่วยโรคโควิด - 19 ไปห้องจ่ายค่าตรวจหรือรักษาใดๆ
- สลายยว โดยได้ระดับข้างทำงานข้าง ครบ 30 วัน ตามกฎหมายแล้ว
- หากต้องหยุดงานตามคำสั่งแพทย์ต่อไป จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ระหว่างเวลา 30 วัน/ครั้ง และไม่เกิน 180 วัน/ครั้ง
- เป็นการจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้กลุ่มพยาบาล
- กรณีตรวจรักษาผู้ป่วยกับตามป่วยด้วยโรคโควิด - 19

- การปรับเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างงาน

- กรณีเหตุสุดวิสัย (โควิด-19)

- 1) ผู้ประกันตนที่ไม่ได้ทำงาน เนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยที่มีความเสี่ยงจากการติดเชื้อไวรัสโควิด-19

- ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ของ: 6.2 ของค่าใช้จ่าย ในปีนั้น 90 วัน

- ได้รับเงินทดแทนกรณีว่างงาน ร้อยละ 62 ของค่าจ้างรายวัน แต่ไม่เกิน 90 วัน
กรณีลาออก มีผลบังคับใช้ 1 มีนาคม 2563 - 28 กุมภาพันธ์ 2565

- ได้รับแจ้งพบแผนการขาดรายได้ ร้อยละ 45 ระยะเวลาดำเนินการ 90 วัน
กรณีเสียชีวิต

- ลดอัตราเงินสมทบและขยายกำหนดเวลายื่นแบบอัตราเงินสมทบ
นายจ้าง และผู้ประกันตน

- นายจ้าง
เลือกร้อยละ 4 ของค่าจ้างผู้ประกันตน

- ผู้ประกันตน ม.33

- ผู้ประกันตน บ.39 เหลือเดือนละ 86 บาท

- ให้ยื่นข้อเสนอประกอบการเพื่อส่งเสริมการทำงาน
ดอกเบี้ยต่ำกว่าตลาด วงเงิน **30,000** ล้านบาท
โดยสำนักงานประกันสังคมจะสนับสนุนเงินฝากเพื่อเป็นการไปปล่อยยืม
ดอกเบี้ยถึง 3 % ต่อปี กรณีมีหลักทรัพย์ค้ำประกัน และดอกเบี้ยคงที่
กรณีไม่มีหลักทรัพย์ค้ำประกัน

- สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 50 คน ที่ได้ไม่เกิน 5 ล้านบาท
- สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 51 - 200 คน ที่ได้ไม่เกิน 10 ล้านบาท
- สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 201 คนขึ้นไป ที่ได้ไม่เกิน 15 ล้านบาท

- ใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเสียภาษีเงินได้ (เงินได้สุทธิ) ที่ไม่ได้รับเงิน ตามกฎหมาย จำนวน **219** ล้านบาท (อัตรา 30-70 เท่าของกำลังซื้อต่อรายรับของพนักงาน)

- จัดตั้งศูนย์บริการจัดหางาน Part - time ปัจจุบันมีตำแหน่งงาน จำนวนกว่า **27,912** อัตรา

ว.13/2 ย่อยลงได้ ๗ วันที่ 22 เมษายน 2563

ติดต่อสอบถามหรือร้องเรียนไปที่ศูนย์ปฏิบัติการรองรับสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 (Hot Line COVID-19) ณ อาคารอำนวยการ ชั้น 6 ของสำนักงานประมงจังหวัดสุพรรณบุรี โทร. 02-9562513-4 ในวันและเวลาทำการ หรือ ติดต่อสายด่วน 1506 (ตลอด 24 ชม.)



กระทรวงแรงงาน ขอเชิญชวน

ข้าราชการ
และเจ้าหน้าที่

ร่วมแบ่งปันอาหาร
และของใช้ในชีวิตประจำวัน
ผ่าน...



ตู้ “แรงงาน” ปันสุข

บริเวณ ประตู 1 กระทรวงแรงงาน

เพื่อเป็นกำลังใจให้ทุกคน
ก้าวพ้นวิกฤตโควิด-19 ไปด้วยกัน



กระทรวงแรงงาน
www.mol.go.th

สายด่วน
1506

PR MOL

Ministry of Labour,
Kingdom of Thailand



ขอเชิญชวน
ทุกท่านช่วยเหลือ
ผู้ได้รับผลกระทบ
จากโควิด-19

ร่วมแบ่งปันอาหารและของใช้
โดยนำมาใส่ใน "รถสะสมบุญ"
เพื่อส่งต่อ "ตู้แรงงานปันสุข"



กระทรวงแรงงาน
www.mol.go.th

สายด่วน
1506

PR MOL

Ministry of Labour,
Kingdom of Thailand

การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19



เงินประกันสังคม ไม่เหมือนเงินของกระทรวงการคลัง แตกต่างกันตรง

- 1 มีกฎหมายคุ้มครองทางการเงิน
- 2 เป็นเงินส่วนรวมของผู้ประกันตนทุกคน มีคนดูแล 4 ฝ่าย คือ
 - (1) ภาครัฐ คอยตรวจสอบตามกฎหมาย
 - (2) ผู้ประกันตนที่ต้องการได้เงิน 62 %
 - (3) นายจ้าง คอยตรวจสอบว่าจะใช้เงินส่วนนี้มาลดต้นทุนของตนอย่างไร
 - (4) ผู้ประกันตนที่ไม่ต้องการได้เงิน 62 % เพราะยังทำงานอยู่ หรือรับเงิน 75 % จึงคอยตรวจสอบยอดเงิน 62 % ที่จะจ่ายว่าเหมาะสมหรือมากไป ก็เท่ากับมีองค์กรลูกจ้างต่างๆ มากกว่า 500 กว่าแห่งคอยจับตา
- 3 กระทรวงนำเงินนี้มาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาค่าความเดือนร้อนของคนงาน ไม่ใช่拿來เพื่อหาเสียง ดังนั้น จึงทำทุกอย่างให้ถูกต้อง การทำงานทุกอย่างต้องมีกฎเกณฑ์ครบถ้วน จึงจะแจกได้ คนมีชื่อประกันตนกับประกันสังคมแล้ว ไม่ใช่จะได้รับการเงิน 62 % เสมอไป คนที่ประกันตนตาม ม.39,40 ก็ไม่ได้รับ แต่ก็ขอมา คนกลุ่มนี้ต้องไปรับเงินกระทรวงการคลัง ซึ่งประกันสังคมได้ประสานงานให้แล้ว กฎกระทรวงแรงงานให้จ่ายเงินได้วันศุกร์ที่ 17 เม.ย. 63 จนถึงปัจจุบัน (26 พ.ค. 63) กินเวลาในการจ่ายเงินให้ผู้ประกันตนได้ 1 เดือน 9 วัน



ผู้ประกันตนตาม ม.33 เท่านั้น ที่จะได้รับแต่ก็ยังมีเงื่อนไขอีก คือ

- 1 ผู้ประกันตนตาม ม.33 ไม่ครบ 6 เดือน รับไม่ได้ มี 8 หมื่นกว่าคนประกันสังคมส่งรายชื่อเป็นกรณีพิเศษให้คลังรับ คนละ 5 พันบาทไปล่วงหน้าแล้ว
- 2 ผู้ประกันตนตาม ม.33 ครบ แต่ยังทำงานอยู่ ได้รับ 75 % ตามกฎหมายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอยู่แล้ว จึงไม่มีสิทธิรับ 62 %
- 3 เงินจะจ่ายได้ต้องดูแล 3 ส่วน คือ
 - (1) ลูกจ้างขอมา
 - (2) นายจ้างรับรอง
 - (3) รัฐ ตรวจสอบ



เงินจึงช้า แต่ได้แน่นอน ส่วนนายจ้างที่ไม่มาเซ็นชื่อรับรองลูกจ้าง เพราะ

- 1 จ่ายเงินลูกจ้างอยู่แล้ว 75 %
- 2 ลูกจ้างไม่ได้หยุดงานจริง
- 3 ไม่รู้เรื่องว่า ต้องมารับรองลูกจ้าง
- 4 ลูกจ้างยื่นขอสิทธิช้า/ลงเลขที่บัญชีผิด/เลขที่บัตรประชาชนผิด ฯลฯ

6. การจัดสวัสดิการแก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดสวัสดิการให้บุคลากรกระทรวงแรงงาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยจัดตั้งศูนย์สวัสดิการส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน เพื่อจัดเป็นสวัสดิการให้บุคลากรกระทรวงแรงงาน อันเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเบาภาระในการดูแลบุตรในช่วงเวลาปฏิบัติราชการส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรทั้งด้านร่างกายจิตใจอารมณ์สังคมสติปัญญา และเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน มีบุคลากรกระทรวงแรงงานสนใจมาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง โดยส่งบุตรที่มีอายุตั้งแต่ 2 – 12 ปี เข้าใช้บริการ แบ่งเป็นช่วงปิดเทอม มีผู้มาใช้บริการจำนวน 30 – 42 คน/วัน และช่วงเปิดเทอม มีผู้มาใช้บริการ จำนวน 15 – 20 คน/วัน โดยจ้างครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์มาประจำศูนย์ฯ จำนวน 1 คน นอกจากนี้ ได้จัดตั้งห้องละหมาด สำหรับเป็นสวัสดิการให้บุคลากรกระทรวงแรงงานที่นับถือศาสนาอิสลาม ศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย (Fitness) จำนวน 1 ห้อง พร้อมเครื่องออกกำลังกาย เพื่อจัดเป็นสวัสดิการให้บุคลากรกระทรวงแรงงาน มีสถานที่ออกกำลังกาย ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง รักการออกกำลังกาย อันเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร ห้องพยาบาล จำนวน 1 ห้อง สำหรับบริการผู้เจ็บป่วย บรรเทาอาการเบื้องต้น ก่อนส่งโรงพยาบาล ห้องรับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการ เพื่อใช้รับรองสมาชิกสวัสดิการและผู้เกษียณอายุราชการของกระทรวงแรงงาน สำหรับอำนวยความสะดวกในการมาติดต่อราชการที่กระทรวงแรงงาน





โครงการฟาร์มตัวอย่างตามพระราชดำริ บ้านบ่อทวี





7. โครงการฟาร์มตัวอย่างด้านภัยโควิด - 19

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกับศูนย์อำนวยการใหญ่จิตอาสาพระราชทาน (ศอญ.) จัดทำโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ตาม “โครงการฟาร์มตัวอย่างด้านภัยโควิด-19” เพื่อให้ประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) และสถานการณ์ภัยแล้ง ที่ว่างงาน ขาดรายได้ ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ จากการจ้างงานในพื้นที่ระหว่างหยุดงาน โดยมอบหมายให้แรงงานจังหวัดพิจารณาประเภทงานที่เหมาะสม รวมทั้งงานส่งเสริมอาชีพอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างโอกาสให้ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ในสังคมได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถประกอบอาชีพ ได้จากประสบการณ์ ผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการฯ จำนวน 20.86 ล้านบาท ดำเนินการในพื้นที่ 17 จังหวัด (จังหวัดเชียงใหม่ ลำปาง สกลนคร นครพนม มุกดาหาร มหาสารคาม บึงกาฬ บัรรัมย์ อุบลราชธานี อ่างทอง สิงห์บุรี ราชบุรี นราธิวาส ปัตตานี ยะลา สงขลา และจังหวัดพัทลุง) จำนวน 30 ฟาร์มตัวอย่าง ดำเนินการภายในระยะเวลา 60 วัน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 4 พฤษภาคม - 16 กรกฎาคม 2563 โดยผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องปฏิบัติงานวันละ 8 ชั่วโมง ได้รับค่าตอบแทนวันละ 300 บาทต่อคน รูปแบบการจ้างงานเป็นการปรับปรุงพื้นที่ของโครงการให้เป็นไปตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่เป็นแหล่งจ้างงานให้กับราษฎรที่ประสบปัญหาในพื้นที่ ทำให้ราษฎรไม่ต้องละทิ้งถิ่นฐานไปทำงานที่อื่น





โดยดำเนินการในโครงการฟาร์มตัวอย่างตามแนวพระราชดำรินในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 1,104 คน งบประมาณ จำนวน 20.86 ล้านบาท ผลการดำเนินงาน มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 1,101 คน ดำเนินการเสร็จสิ้นทั้ง 30 โครงการฯ เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2563 งบประมาณที่เบิกจ่ายทั้งสิ้น 17.919 ล้านบาท

หลังเสร็จสิ้นโครงการฯ ระยะที่ 1 มีผู้เข้าร่วมโครงการได้งานทำ จำนวน 98 คน และมีผู้แจ้งความประสงค์ เข้าร่วมโครงการในระยะที่ 2 จำนวน 607 คน ระหว่างเข้าร่วมโครงการฯ ได้มีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน นำภารกิจเข้าไปช่วยสนับสนุนการจัดกิจกรรม ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ได้เข้าไปฝึกอบรมการซ่อมแซมอุปกรณ์เพื่อการเกษตรต่าง ๆ การบำรุงรักษาเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร การซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า และฝึกอาชีพอื่น ๆ ตามที่ผู้เข้าร่วมโครงการในแต่ละพื้นที่ต้องการ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ได้ส่งเสริมและแนะแนวการประกอบอาชีพอิสระ อาทิ การเลี้ยงหมูหลุม การสอนการขายสินค้าออนไลน์ และการแปรรูปผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายด้านแรงงาน และความปลอดภัยในการใช้สารเคมีทางการเกษตร ส่วนผู้ที่ ยังไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคม สำนักงานประกันสังคมจังหวัด แนะนำประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ผู้ประกันตน ตามมาตรา 33 เป็นมาตรา 39 และให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคม และรับสมัครประกันสังคมมาตรา 40 เพื่อให้ชาวบ้านผู้ประกอบอาชีพอิสระได้รับการคุ้มครอง มีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต







นายสุทธิ สุโขทัย
ปลัดกระทรวงมหาดไทย

นายไมตรี อินทุสุต
ประมุขที่ว่าการประชุม



ส่วนที่ 3

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย การให้บริการหน่วยงาน

เป้าหมายการให้บริการ หน่วยงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
1. แรงงานได้รับการส่งเสริม และบริหารจัดการให้มี ความมั่นคงในการดำรงชีวิต	1.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวน สถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คนลงมาที่ได้รับการส่งเสริมป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติด	4,390 แห่ง	11,119 แห่ง
	1.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของ ความสำเร็จของการนำกลไกเชิงนโยบาย ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	ร้อยละ 90	ร้อยละ 115.77
2. ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือด้านแรงงาน ระหว่างประเทศที่มี ความเข้มแข็ง	2.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ผลการประชุม ระดับภูมิภาคไตรภาคีเพื่อส่งเสริมการมี ส่วนร่วมกับหุ้นส่วนทางสังคม	1 เรื่อง	1 เรื่อง
	2.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ระดับความสำเร็จ ของการจัดประชุม ระดับที่	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5
3. ประชาชนวัยแรงงาน ได้รับการและบริการและบริหาร จัดการด้านแรงงาน อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ	3.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนประชาชน วัยแรงงานที่ขอรับบริการด้านแรงงาน	573,875 ราย	775,429 ราย
	3.2 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอ	28 เรื่อง	24 เรื่อง*
	3.3 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานไทย ในต่างประเทศที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิ ประโยชน์	380,000 คน	483,496 คน
	3.4 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนกำลัง แรงงานได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ	16,790 คน	25,631 คน
	3.5 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่จัดส่งได้รับการบรรจุงานและ/ หรือผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือ และ/หรือ ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย	ร้อยละ 41	ร้อยละ 63.87
	3.6 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของ ยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอสามารถ นำไปใช้ในการดำเนินงานด้านการจัดการ แรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง แรงงาน	ร้อยละ 87	ร้อยละ 100

เป้าหมายการให้บริการ หน่วยงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
	3.7 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : สัดส่วนความสำเร็จ ในการติดตามคุ้มครองสิทธิประโยชน์ แรงงานไทยในต่างประเทศต่อจำนวน ข้อร้องทุกข์	ร้อยละ 80	ร้อยละ 98.17
	3.8 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : แรงงานมีรายได้ เพิ่มขึ้นเฉลี่ยคนละ	3,000 บาท/คน/ปี	3,000 บาท/คน/ปี
4. การให้บริการและ บริหารจัดการด้านแรงงาน ด้วยระบบดิจิทัลและ เทคโนโลยีสมัยใหม่	4.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : การบริหาร จัดการด้านแรงงานโดยใช้ระบบดิจิทัล และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1 ระบบ	อยู่ระหว่างดำเนิน การ*
	4.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงาน โดยใช้ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสมัยใหม่	ระดับ 5	ระดับ 5
5. หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน มีธรรมาภิบาลปลอด การทุจริตประพฤติมิชอบ	5.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนบุคลากร/ ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	750 คน	980 คน
	5.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของ โครงการ/กิจกรรมที่แล้วเสร็จตามแผน ที่กำหนด	ร้อยละ 63	ร้อยละ 136
6. แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และ แรงงานพิการได้รับ การจัดการอย่างมีคุณภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	6.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงาน นอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงาน คนพิการได้รับการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนา	400,000 คน	1,023,673 คน
	6.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของ แรงงานนอกระบบเชิงปริมาณได้รับ การคุ้มครองหรือมีงานทำ	ร้อยละ 4	ร้อยละ 255.92

* หมายเหตุ โดยสรุปตัวชี้วัดที่ 3.2 ไม่เป็นไปตามเป้าหมายเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) และตัวชี้วัดที่ 4.1 ไม่เป็นไปตามเป้าหมายเนื่องจากอยู่ระหว่างดำเนินการตามขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง

รายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลผลิต/ โครงการ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลงาน
1. ผลผลิต ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงาน		
(1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ขอรับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน	253,925 ราย	313,044 ราย
(2) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนผู้ได้รับบริการด้านแรงงานผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	276,250 ราย	411,977 ราย
(3) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับบริการคัดกรองส่งต่อตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ 41	ร้อยละ 62.56
2. ผลผลิต ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบบริหารจัดการแรงงาน		
(1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอ	28 เรื่อง	24 เรื่อง
(2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหาร	ร้อยละ 87	ร้อยละ 100
3. ผลผลิต การส่งเสริมขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ		
(1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์	380,000 คน	483,496 คน
(2) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนข้อตกลง ข้อเสนอที่ได้เจรจาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2 เรื่อง	2 เรื่อง
(3) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : สัดส่วนความสำเร็จในการติดตามคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศต่อจำนวนข้อร้องทุกข์	ร้อยละ 80	ร้อยละ 98.17
4. โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ		
(1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ประเทศไทยมีกลไกเชิงนโยบายที่สามารถใช้ขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1 เรื่อง	1 เรื่อง

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลงาน
(2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของความสำเร็จของการนำกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
5. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน		
(1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ผลการประชุมระดับภูมิภาคไตรภาคีเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับหุ้นส่วนทางสังคม	1 เรื่อง	1 เรื่อง
(2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ระดับความสำเร็จของการจัดประชุมระดับที่	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5
6. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานระดับพื้นที่		
(1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนบัณฑิตแรงงาน	380 คน	380 คน
(2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละ 85 ของบัณฑิตแรงงานที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ 85	ร้อยละ 100
7. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ		
(1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนกำลังแรงงานที่ได้รับการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	16,790 คน	25,631 คน
(2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : โครงการที่สามารถดำเนินการสำเร็จได้ตามเป้าหมายไม่ต่ำกว่า	ร้อยละ 90	ร้อยละ 152.65
8. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ		
(1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการได้รับการส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนา (แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้ที่มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายประกันสังคม มาตรา 33 (เป็นลูกจ้างที่มีนายจ้าง))	400,000 คน	1,023,673 คน
(2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของแรงงานนอกระบบเชิงปริมาณที่ได้รับการคุ้มครองหรือมีงานทำ	ร้อยละ 4	ร้อยละ 255.72

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลงาน
9. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต		
(1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนจังหวัดที่มีการจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบรายทะเบียน	76 จังหวัด	76 จังหวัด
(2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของแรงงานนอกระบบเชิงปริมาณที่ได้รับการคุ้มครองหรือมีงานทำ	ร้อยละ 4	ร้อยละ 255.72
10. โครงการพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานโดยใช้ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสมัยใหม่		
(1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : การบริหารจัดการด้านแรงงานโดยใช้ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสมัยใหม่	1 ระบบ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
(2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานโดยใช้ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสมัยใหม่	ระดับ 5	ระดับ 5
11. โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ		
(1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานกลุ่มเป้าหมายในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คนลงมา ได้รับการส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดไม่ต่ำกว่า	35,120 คน	40,659 คน
(2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของแรงงานกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	ร้อยละ 90	ร้อยละ 115.77
12. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติดมิชอบ		
(1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนบุคลากร/ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	750 คน	980 คน
(2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่แล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด	ร้อยละ 63	ร้อยละ 100

สรุปผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

➤ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

๑. คณะรัฐมนตรี ได้กำหนดเป้าหมายการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดเป้าหมายรายจ่ายภาพรวม ร้อยละ ๑๐๐
๒. เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีผลการใช้จ่ายงบประมาณ จำนวน ๑,๑๗๘,๒๕๘,๔๗๓.๕๔ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๕๘ ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายการใช้จ่ายเงิน ร้อยละ ๐.๔๒

➤ ปัญหาและอุปสรรค

๑. มีงบประมาณเหลือจ่ายจากงบดำเนินงาน งบลงทุน งบรายจ่ายอื่น ภายใต้แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ จากการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์เรียบร้อยแล้วเกิดขึ้น ในช่วงท้ายปีงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถนำไปบริหารจัดการ/โอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณไปใช้จ่าย รายการอื่นๆ ได้ทัน
๒. มีงบประมาณเหลือจ่ายจากงบรายจ่ายอื่น ภายใต้แผนงานยุทธศาสตร์ฯ และแผนงานบูรณาการฯ ซึ่งดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์เรียบร้อยแล้ว

➤ ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้มีผลการใช้จ่ายงบประมาณในภาพรวม ร้อยละ ๑๐๐ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. กรณีมีงบประมาณเหลือจ่าย ภายใต้แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ขอให้หน่วยงานรับผิดชอบงบประมาณให้กองบริหารการคลัง ภายในไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ เพื่อที่จะได้สามารถนำไปบริหารจัดการ/โอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณไปใช้จ่าย รายการอื่นๆ ได้ทันภายในปีงบประมาณ
๒. กรณีมีงบประมาณเหลือจ่าย ภายใต้แผนงานยุทธศาสตร์ฯ และแผนงานบูรณาการฯ ขอให้หน่วยงาน ดำเนินการนำเงินเหลือจ่ายไปใช้ภายใต้วัตถุประสงค์ที่ได้รับการจัดสรร เพื่อให้มีงบประมาณเหลือจ่ายน้อย ที่สุด

คณะผู้จัดทำ รายงานประจำปี 2563

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ที่ปรึกษา

นายสุทธิ	สุโกศล	ปลัดกระทรวงแรงงาน
นางสาวอำพันธ์	ธวัชชัย	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นายนิยม	สองแก้ว	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นายไพโรจน์	โชติกเสถียร	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นายกฤตพัฒน์	ครุฑกุล	ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล

ผู้จัดทำรายงาน

นางมาริส	บุญช่วย	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
นางสาวจันทิมา	หวังอัจฉริยะ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นายพีระพงษ์	ยงประเดิม	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางสาวดาวนภา	เนาวรังษี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางสาวอัญชลี	กฤษณเศรษฐ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางสาวสุภารัตน์	แก้วศรีเจริญ	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

หน่วยงานสนับสนุนข้อมูล

กองกลาง	กองกฎหมาย
กองบริหารการคลัง	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
กองเศรษฐกิจการแรงงาน	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักตรวจและประเมินผล	สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
กลุ่มตรวจสอบภายใน	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

หน่วยงานจัดทำข้อมูล

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



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง กรุงเทพฯ 10400

โทร. 0-2232-1446-7 โทรสาร 0-2246-3833

www.mol.go.th