แผนแม่บทด้านแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)






กระทรวงแรงงาน

ISBN : 978-616-555-146-5



พระบรมราโชวาท

พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน

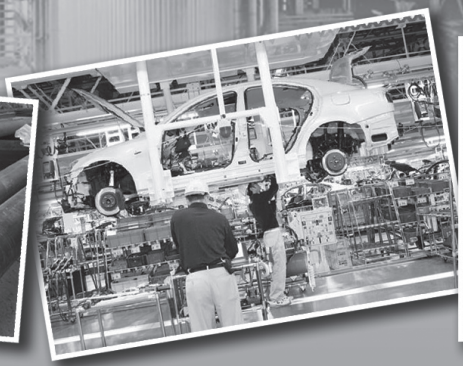
วันอาทิตย์ ที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕

"...งานราชการทุกอย่าง ไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ ง่ายหรือยาก ย่อมมีความสำคัญอยู่ในงานของแผ่นดินด้วยกันทั้งสิ้น อีกทั้งงานทุกด้าน ทุกสาขาย่อมสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน เป็นปัจจัยเกื้อกูลส่งเสริมกันและกันอยู่ ข้าราชการทุกคน ทุกฝ่ายทุกระดับ จึงต้องไม่ถือตัวแบ่งแยกกัน หากต้องพิจารณาให้เห็นความสำคัญของกันและกัน แล้วร่วมงานประสานสัมพันธ์กัน ด้วยความเป็นมิตร ด้วยความเข้าใจเห็นใจกัน และด้วยความเมตตาปรองดองกัน งานของแผ่นดินทุกส่วน จักได้ดำเนินก้าวหน้าไปพร้อมเสมอกัน และยังประโยชน์ที่พึงประสงค์ คือความเจริญมั่นคง ให้เกิดแก่บุคคล แก่งาน และแก่ส่วนรวมได้แท้จริง..."

ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศิริราช

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕

แผนแม่บทด้านแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๘)



กระทรวงแรงงาน

ISBN : 978-616-555-146-5

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
ดูข้อมูลได้ที่ www.mol.go.th
ISBN 978-616-555-146-5
พิมพ์ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙
จำนวน ๑,๐๐๐ เล่ม
ผู้จัดพิมพ์เผยแพร่ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กระทรวงแรงงาน ถ.มิตรไมตรี แขวงดินแดง
เขตดินแดง กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐
โทร. ๐๒-๒๓๒ -๑๒๘๘ ๐-๒๒๓๒ – ๑๓๐๐
โทรสาร. ๐-๒๒๔๘ – ๒๐๒๖
E-mail strategy.mol@gmail.com
Website www.mol.go.th

ผู้พิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก
ถนนพะเนียง แขวงวัดโสมนัส เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐
โทร. ๐-๒๒๘๑-๒๐๕๕, ๐-๒๒๘๑-๕๐๘๙
โทรสาร. ๐-๒๒๘๑-๐๗๒๓

คำนำ

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน ที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานและสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาประเทศไทย

การจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานในครั้งนี้ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และคณะทำงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการทำแผนของกระทรวงแรงงาน และผู้แทนส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการจัดทำแผนมาตั้งแต่การจัดเก็บข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ การประชุมหารือ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์และจัดทำแผนฯ และการจัดเสวนาทางวิชาการ โดยได้ผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการสัมมนาประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคประชาชนทั่วประเทศ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะสู่การปรับปรุงแผนให้มีความสมบูรณ์และตอบสนองต่อทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง จึงกล่าวได้ว่า การจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน ฉบับนี้ เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงานขอขอบคุณผู้บริหารของกระทรวงแรงงานทุกท่านที่มีส่วนสนับสนุนในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานฯ ฉบับนี้ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม ฯลฯ ร่วมทั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วย ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม ในการสนับสนุนข้อมูล ข้อคิดเห็น ตลอดจนร่วมจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับนี้ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางด้านแรงงานเพื่อดำเนินงานและการประสานการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับ Agenda ไปสู่ Function และระดับ Area เพื่อให้บริการต่อประชาชนด้านแรงงาน ตลอดจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศต่อไป

(หม่อมหลวงปุณฑริก สมิติ)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

สารบัญ

		หน้า
บทที่ ๑	**บทนำ**	
	๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
	๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
	๑.๓ ขอบเขตการศึกษา	๒
	๑.๔ กรอบระยะเวลาดำเนินการ	๓-๕
	๑.๕ วิธีการศึกษา	๖-๙
	๑.๖ ผลการดำเนินการ	๑๐-๑๕
บทที่ ๒	**ทบทวนแผนและนโยบายต่างๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน**	
	๒.๑ (ร่าง) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับลงประชามติ	๑-๒
	๒.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๓-๙
	๒.๓ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๑๐-๑๔
	๒.๔ นโยบายรัฐบาล	๑๔-๑๕
	๒.๕ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๔	๑๖-๑๘
	๒.๖ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๑๘-๒๑
	๒.๗ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙ -๒๕๖๑)	๒๑-๒๒
	๒.๘ นโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน	๒๒-๒๘
	๒.๙ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	๒๙-๓๒
	๒.๑๐ แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ (๒๕๕๒)	๓๒-๓๓
	๒.๑๑ พระราชบัญญัติและกฎหมายของกระทรวงแรงงานที่มีการปรับปรุงแก้ไข ในช่วงปี ๒๕๕๐ – ๒๕๕๔	๓๓-๔๑
บทที่ ๓	**การประเมินผลปัจจัยและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง**	
	๓.๑ ประเด็นเศรษฐกิจไทยปี ๒๕๕๘ และแนวโน้ม	๑-๑๓
	๓.๒ สถานการณ์แรงงาน	๑๔-๒๕
	๓.๓ สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและรายได้ส่งกลับ	๒๖-๒๘
	๓.๔ สถานการณ์แรงงานต่างด้าว	๒๘-๓๑
	๓.๕ การคาดประมาณประชากรของประเทศ พ.ศ.๒๕๕๓ – ๒๕๘๓	๓๑-๓๕
	๓.๖ สถานการณ์แนวโน้มความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน (Demand & Supply)	๓๖-๕๐
	๓.๗ สถานการณ์และแนวโน้มแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย	๕๐-๕๔
	๓.๘ สถานการณ์และแนวโน้มแรงงานนอกระบบของไทย	๕๔-๕๕
	๓.๙ สถานการณ์และแนวโน้มแรงงานผู้พิการ	๕๖
	๓.๑๐ ความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า	๕๗-๖๔
บทที่ ๔	**สถานภาพองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ**	
	๔.๑ สถานภาพองค์กร	๑-๙
	๔.๒ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน	๙-๑๕

บทที่ ๕ **การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน** ๑-๑๕

บทที่ ๖ **แผนแม่บทด้านแรงงาน(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)**

๖.๑ วิสัยทัศน์ ๑

๖.๒ พันธกิจ ๑

๖.๓ ค่านิยมหลัก ๑

๖.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒-๒๘

๖.๕ แผนที่ยุทธศาสตร์ ๒๘

๖.๖ รายละเอียดตัวชี้วัด ๒๙-๓๒

๖.๗ อธิบายวิธีกำหนดค่าตัวชี้วัด ๓๓-๕๓

บทที่ ๗ โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนแม่บทด้านแรงงาน ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ๑-๗๙

บทที่ ๘ **การบริหารจัดการแผนแม่บทด้านแรงงานสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล** ๑-๖

ภาคผนวก ก คำสั่งคณะกรรมการ/คณะทำงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ (๑)-(๖)

ข รายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินและรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ (๗)-(๑๕)

ค ผลสรุปแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔ (๑๖)-(๓๓)

ง รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/การเสวนาทางวิชาการ/การสัมมนาประชาพิจารณ์ร่างแผนแม่บทฯ และภาพถ่าย (๓๔)-(๖๙)

จ ระบบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน (๗๐)-(๑๑๐)

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและความมั่นคง เนื่องจากภารกิจของกระทรวงแรงงานต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน ทั้งในและนอกระบบ ให้มีงานทำ มีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสได้ทำงานมีรายได้ในการประกอบอาชีพ โดยการฝึกอาชีพ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การจัดหางาน ตลอดถึงการดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง สถานประกอบการให้ได้รับความเป็นธรรม และการประกันสังคม ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย อาทิ ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชน ผู้เดือดร้อน มีสภาพยากจนภายใต้สภาวะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน

เพื่อให้การกำหนดยุทธศาสตร์สามารถขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และสนองตอบกับความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด โดยแผนฉบับปัจจุบันที่ใช้อยู่ คือ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ซึ่งแผนดังกล่าวจะสิ้นสุดลงในปี พ.ศ.๒๕๕๙ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในระยะ ๕ ปีข้างหน้าต่อจากแผนฉบับเดิม และประกาศให้กรม/สำนักงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับกรม ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อให้แผนแม่บทด้านแรงงานเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน ที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน (เช่น ประชาชนวัยแรงงาน ผู้ประกอบการ และประชาชนผู้ได้รับความเดือดร้อน มีสภาพยากจน ผู้ว่างงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย) เพื่อทราบแนวทางการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานและสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาของประเทศไทย

๑.๓ ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเพื่อจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้ดำเนินการโดยการทบทวนประเด็นที่สำคัญๆ “ด้านแรงงาน” ในภาพกว้างและเน้นการศึกษาเชิงลึกในหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ กระทรวงแรงงาน โดยดำเนินการศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

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

๑.๓.๒ สังเคราะห์ปัญหาของกระทรวงแรงงานด้านต่างๆ ที่ได้จากการทบทวน วิเคราะห์ข้อมูลในข้อ ๑.๓.๑ เพื่อระดมความคิดเห็นตามกระบวนการจัดทำแผน ดังนี้

(๑) การใช้รูปแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานด้วยกระบวนการจัดทำ SWOT Analysis ในกลุ่มผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

(๒) ใช้รูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในกลุ่มระดับต่างๆ เช่น กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในรูปแบบของการจัดทำคณะกรรมการฯ และคณะทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรด้านแรงงานอื่นๆ เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและแนวทางการดำเนินการที่ผ่านมา เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ ภายใต้ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

(๓) การจัดสัมมนาประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนทั้งนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน อาสาสมัครแรงงาน สถาบันการศึกษา และภาคประชาชนทั่วประเทศ

๑.๓.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงในลักษณะแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)

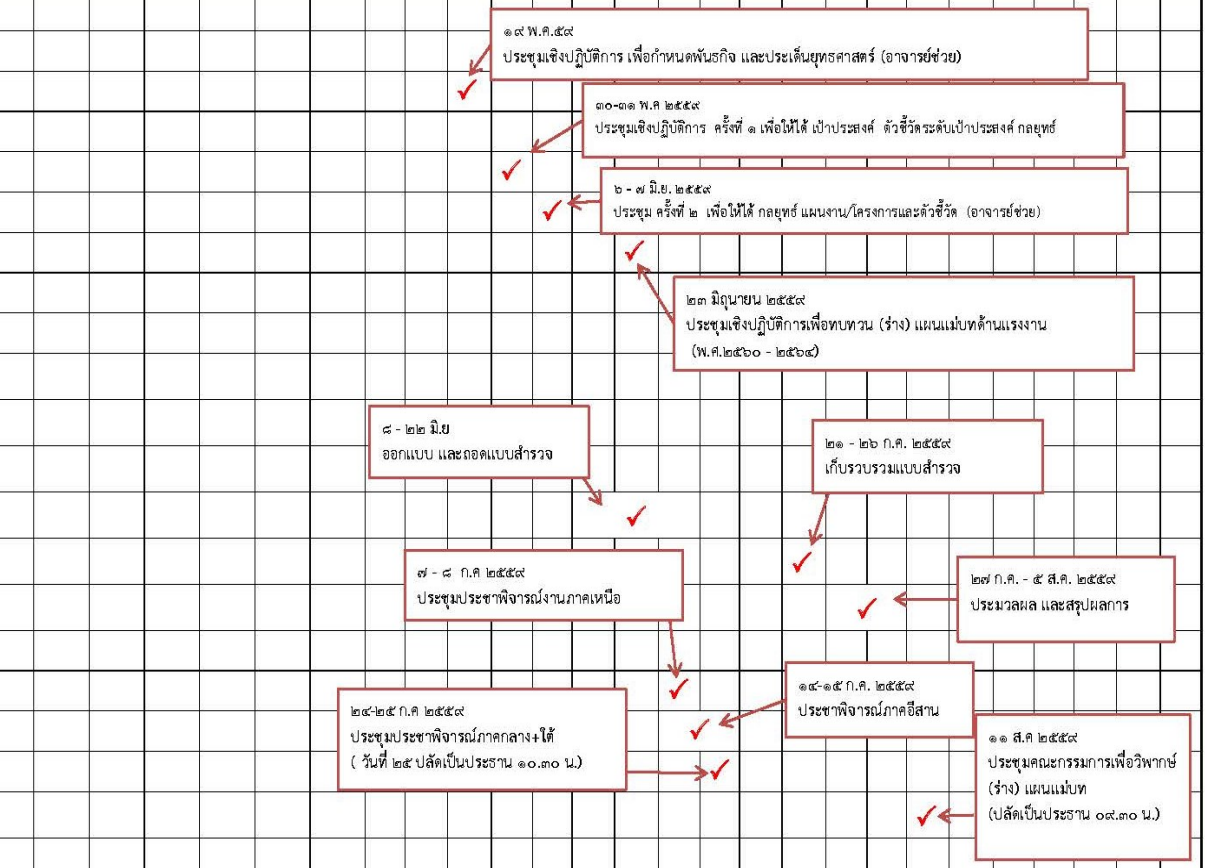
๑.๔ กรอบระยะเวลาดำเนินการ

(Gantt Chart) แนวทางการดำเนินงานโครงการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.				มิ.ย.				ก.ค.				ส.ค.				ก.ย.			
								๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๑. เก็บข้อมูลทุติยภูมิเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ (เบื้องต้น)	→																										
๑.๑ ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒																											
นโยบายรัฐบาล และแผนของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง																											
๑.๒ รวบรวมศึกษาข้อมูลการวิจัย วิเคราะห์ ข้อเนอแนะ																											
ด้านแรงงาน ของนักวิจัย																											
๑.๓ ศึกษาวิเคราห์ นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน																											
เช่น นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แผนยุทธศาสตร์ชาติ																											
ระยะ ๒๐ ปี วาระการปฏิรูปแรงงาน																											
๑.๔ วิเคราห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของกระทรวงแรงงาน																											
๒. ขออนุมัติโครงการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)			→																								
๓. ตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)			→																								
๔. ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)			→	→	→																						
(๑) ประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์																											
และการ Rebranding กระทรวงแรงงาน																											
- มีการสังเคราะห์วิเคราะห์ปัญหาสภาพแวดล้อมทั้งภายใน																											
และภายนอกกระทรวงแรงงาน (จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาส)																											
- กำหนดวิสัยทัศน์ และการ Rebranding กระทรวงแรงงาน																											
(๒) การประชุมผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน																											
เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ และการ Rebranding กระทรวงแรงงาน																											
- เพื่อหารือร่วมกับเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานทบทวนวิสัยทัศน์																											
และการ rebranding กระทรวงแรงงาน																											
๕. การเสวนา " ความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า"						→																					
๖. เก็บข้อมูลสำรวจความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ และการ Rebranding							→																				
กระทรวงแรงงาน และการปรับเปลี่ยนการทำงาน																											

(Gantt Chart) แนวทางการดำเนินงานโครงการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.				มิ.ย.				ก.ค.				ส.ค.				ก.ย.			
								๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๗. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / ประชุมคณะทำงาน/คณะกรรมการ																											
จัดทำแผนแม่บทฯ (๖๐ -๖๔)*																											
- ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนแม่บท																											
- ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บท																											
๘. การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนแม่บทฯ (เพื่อกำหนดเป้าประสงค์																											
กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ)																											
๙. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวน (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน																											
(พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ก่อนประชาพิจารณ์ภาค (กลุ่มเป้าหมาย : เป็นผู้บริหาร																											
ระดับสูงของกระทรวงแรงงาน / ผู้อำนวยการกองแผนงาน และคณะทำงาน)																											
๑๐.สำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อ																											
(ร่าง) แผนแม่บทผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยการสำรวจจากบุคคลกระทรวงอื่นๆ																											
และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง																											
๑๐.๑ ออกแบบ และทอดแบบสำรวจฯ																											
๑๐.๒ เก็บรวบรวมแบบสำรวจ																											
๑๐.๓ ลงรหัส ประมวลตาราง และสรุปผลการสำรวจ																											
๑๑. จัดทำประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทฯ (การประชุมภาค)																											
๑๑.๑ ภาคเหนือ																											
๑๑.๒ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ																											
๑๑.๓ ภาคกลาง และภาคใต้																											
๑๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง)																											
แม่บทด้านแรงงาน (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และประมวลร่างแผนฯ																											



(Gantt Chart) แนวทางการดำเนินงานโครงการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๙)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.				มิ.ย.				ก.ค.				ส.ค.				ก.ย.			
								๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๑๓. ปรับปรุง (ร่าง) แผนแม่บท ครั้งสุดท้ายเพื่อจัดทำฉบับสมบูรณ์																											
๑๔. เสนอขอความเห็นชอบแผนแม่บทฯ ต่อปลัดกระทรวงแรงงาน																											
๑๕. จัดพิมพ์แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๙) เพื่อเผยแพร่																											

๒๓ - ๒๖ ส.ค. ๒๕๕๙ ขอแบบความเห็นชอบแผน /ขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้างทำเล่ม

๒๓ - ๓๑ ส.ค. ๒๕๕๙ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างทำเล่ม

๑๖ - ๑๙ ส.ค. ๒๕๕๙ ปรับปรุง และจัดทำร่างแผนแม่บท

๒๓ - ๓๑ ส.ค. ๕๙ ดำเนินการจัดพิมพ์เล่มแผนให้แล้วเสร็จ

หมายเหตุ * ข้อ ๗ อาจมีการจัดประชุมในช่วงเดือน พ.ค. หรือ ก.ค. หรือ ส.ค.
- Grant Chart การดำเนินงานอาจมีการเปลี่ยนแปลง
ตามความเหมาะสมหรือตามสถานการณ์ ณ ช่วงเวลานั้นๆ

แก้ไข เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๙

๑.๕ วิธีการศึกษา

การศึกษาเพื่อจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ใช้วิธีการศึกษาในรูปแบบต่อไปนี้

๑) การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS เพื่อค้นพบข้อเท็จจริงใน ๔ ประเด็น คือ

(๑) S = Strengths หมายถึง จุดแข็ง คือสิ่งที่เป็นข้อเด่น กล่าวคือเป็นศักยภาพขององค์กร เช่น บุคลากร เครื่องมือ สถานที่ งบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานที่ทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ต้องสงวนไว้ให้ยั่งยืนเคียงคู่กับองค์กร เพราะจุดแข็งจะทำให้องค์กรเดินหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

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

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

(๔) T = Threats หมายถึง อุปสรรค คือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงและที่มีผลกระทบทางลบทำให้องค์กรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าประสงค์ ซึ่งถือเป็นภัยคุกคามการเติบโตหรือความก้าวหน้าขององค์กร ถ้าพบต้องรีบแก้ไข

๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหรือปัจจัยภายนอกจะใช้การวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือหรือกรอบ PEST ได้แก่ การพิจารณาปัจจัยภายนอกในประเด็นต่อไปนี้

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

๓) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในหรือปัจจัยภายในจะครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในของภาคแรงงานไทย และปัจจัยภายในของกระทรวงแรงงานทำการศึกษาด้วยกรอบ ๗s Mckinsey ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ

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

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

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

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

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

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

๕) สำหรับการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ได้นำหลัก Balanced Score Card (BSC) ใน ๔ มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) มาใช้ประยุกต์กับภารกิจ (Mission) ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน โดยนำตรรกะของห่วงโซ่ทั้ง ๔ มุมมองแปลงออกมาเป็นภาพลักษณ์หรือเป็นคำนิยามที่รู้จักกันคือ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ซึ่งเป็นภาพที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลเชื่อมโยงกันอย่างสมดุล เป็นการประเมินผลขององค์กร ในส่วนราชการ ๔ มิติ คือ มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร อธิบายรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

(๑) <u>มิติด้านประสิทธิผล</u> เป็นเป้าหมายสุดท้ายขององค์กรที่ใช้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานที่กำหนดไว้ตามบทบาทหน้าที่ สำหรับหน่วยงานราชการเทียบได้กับเป้าหมายประเทศ เมื่อมาประยุกต์ให้เข้ากับภารกิจด้านแรงงานจึงต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ มีคุณธรรม มีความมั่นคงทั้งรายได้และอาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีปริมาณแรงงานเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และประการสำคัญคือต้องเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานมีประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ สามารถแข่งขันกับนานาประเทศเพื่อนบ้านได้

(๒) <u>มิติด้านคุณภาพการให้บริการ</u> ซึ่งในที่นี้หมายถึง <u>ผู้รับบริการ</u> เป็นการหากลยุทธ์ วิธีการที่จะสร้างคุณค่า (Value) ให้กับผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและเพื่อให้มีการพัฒนาการให้บริการอย่างยั่งยืนต้องดำเนินการโดยใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ (ประหยัด) โดยการสนับสนุนของหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานและความร่วมมือกับหน่วยงานนอกกระทรวงแรงงานเป็นภาคีจนเกิดเป็นบริการให้แก่ประชาชน

(๓) <u>มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ</u> เป็นเรื่องที่เน้นถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และ การให้บริการต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยต้องพร้อมนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่าต่อผู้รับบริการและการคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งด้านการกำหนดนโยบายและประสานความร่วมมือ ด้านอำนวยการและประสานเครือข่าย ICT ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย อาชีวอนามัย ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การวิจัยทางวิชาการเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ (Innovation) การปรับปรุงพัฒนากฎหมาย และการปฏิบัติตามข้อกำหนดของสังคมและประชาคมนานาชาติ (Social Regulations and International Communities) ตลอดจนการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(๔) <u>มิติด้านการพัฒนาองค์กร</u> ซึ่งหมายถึงมุมมองหรือมิติการจัดการองค์กรเป็นเรื่องของความสามารถในการบริหารทุนซึ่งเป็นสินทรัพย์สัมผัสไม่ได้ ๓ ด้าน คือ

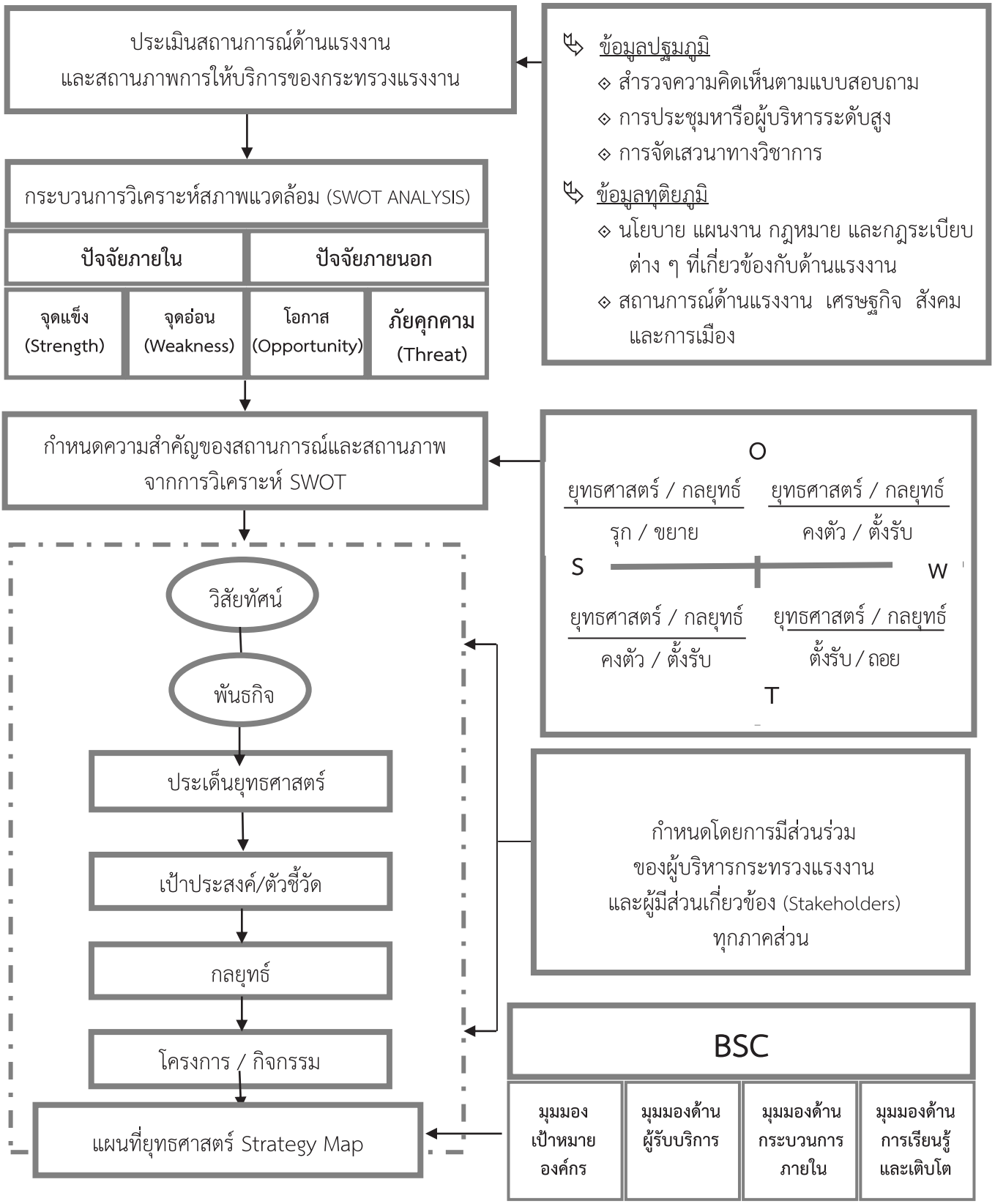
- ทุนมนุษย์ ต้องค้นหาให้พบถึงความรู้ ทักษะความสามารถพิเศษ การเรียนรู้เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ให้เป็นไปตามเป้าหมาย
- ทุนด้านสารสนเทศ มีส่วนสนับสนุนการให้บริการของกระทรวงแรงงานและประชาชนโดยทั่วไปดำเนินไปได้ตามยุทธศาสตร์

◈ ทุนด้านการจัดองค์กร เป็นการหาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของกระทรวงแรงงาน

โดยต้องพิจารณาปัจจัยทั้ง ๓ ด้านอย่างระมัดระวัง เพื่อให้มีรูปแบบองค์กรที่เหมาะสม มีข้าราชการและพนักงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน โดยมีระบบสารสนเทศ งบประมาณ ฯลฯ เป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้การทำงานบริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป การกำหนดยุทธศาสตร์ในแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) สามารถแสดงให้เห็นเป็นขั้นตอนได้ในแผนภูมิที่ ๑.๑

แผนภูมิที่ ๑.๑ สรุปกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)



๑.๖ ผลการดำเนินงาน

ในการดำเนินการเพื่อจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินงานโดยมีผลการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. กระทรวงแรงงานได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน อธิบดีทุกกรม / เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนจากกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสำนัก / กลุ่มงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการ และคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทฯ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เพื่อจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เสนอต่อคณะกรรมการฯ

๒. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิต่าง ๆ ได้แก่ นโยบายและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจากทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และข้อมูลสถานการณ์แรงงานในอดีต ปัจจุบันและการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในระดับประเทศที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) รวมถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและอื่น ๆ นอกจากนี้ยังได้ศึกษา วิเคราะห์โครงสร้างองค์กร บุคลากรและระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานภายในขององค์กรให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลจากการศึกษาดังกล่าวมากำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ประกอบการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งกระบวนการนี้ดำเนินการในช่วงเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหาร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และการ Rebranding กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๔ – ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ โรงแรม ภูวนารี รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธาน เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT) ทำให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของกระทรวงแรงงาน และได้กำหนดมาตรการเชิงรุกและเชิงรับ การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ การกำหนดเป้าหมายของกระทรวงแรงงาน แนวทางและมาตรการที่ต้องทำทันที เพื่อให้เห็นผลทันตาและการ Rebranding กระทรวงแรงงาน

๔. จัดประชุมผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน พร้อมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และการ Rebranding กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมประสงค์ รณะนันทน์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน

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

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

๗. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดพันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ ภายใต้ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ในวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมประสงค์ รณะนันท์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน

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

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

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

๑๑. การสัมมนาประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในภูมิภาค จำนวน ๓ ครั้ง

(๑) ภาคเหนือ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ณ จังหวัดเชียงใหม่

(๒) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ณ จังหวัดขอนแก่น

(๓) ภาคกลางและภาคใต้ (ร่วมกัน) เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ณ กรุงเทพมหานคร

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

๑๓. ปรับปรุง (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ครั้งสุดท้าย เพื่อจัดทำฉบับสมบูรณ์

๑๔. เสนอขอความเห็นชอบ แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ต่อปลัดกระทรวงแรงงาน

๑๕. จัดพิมพ์แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อเผยแพร่ต่อไป

โดยกระบวนการทำงานตามผลการดำเนินงานที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภูมิที่ ๑.๒ ได้ดังนี้

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

แผนภาพกระบวนการทำงานตามผลการดำเนินงาน	**ช่วงเวลา**	**รายละเอียดงาน**
ดำเนินการตามกรอบแนวทางการจัดทำแผนแม่บทฯ - เก็บข้อมูลปฐมภูมิ - เก็บข้อมูลทุติยภูมิ	ตุลาคม - พฤศจิกายน ๒๕๕๘	ดำเนินการตามกรอบแนวทางการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานฯ - ศึกษารวบรวมข้อมูลทุติยภูมิทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แรงงาน กฎหมาย ฯลฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ภายในภายนอก
ขออนุมัติดำเนินการโครงการจัดทำแผนแม่บทฯ	๓ ธ.ค. ๒๕๕๘	นำเสนอโครงการเพื่อขออนุมัติดำเนินการ
แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๙ ธ.ค. ๒๕๕๘	แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานฯ ดังนี้ ➢ คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทฯ คำสั่งที่ ➢ คณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทฯ คำสั่งที่
ประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารกระทรวงแรงงาน เพื่อระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis และเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และการ Rebranding ชื่อกระทรวงแรงงาน	๒๔-๒๖ ธ.ค. ๒๕๕๙	มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหาร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และการ Rebranding ชื่อกระทรวงแรงงาน พร้อมทั้งการระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis ที่เป็นปัจจัยภายในภายนอก

จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้บริหารระดับสูง และคณะทำงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ และการ Rebranding ชื่อกระทรวงแรงงาน และร่วมกันกำหนดวิสันทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ พันธกิจ	๑๙ ก.พ. ๕๙	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ และการ Rebranding ชื่อกระทรวงแรงงาน และเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และพันธกิจ รวมกันระหว่างผู้บริหารระดับสูง คณะทำงานฯ และกองแผนงานและสารสนเทศของทุกกรม
จัดเสวนา เรื่อง “ความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า”	๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙	การจัดเสวนา “ความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า” เพื่อประเมินประเด็นความท้าทาย สถานการณ์ และปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่อาจกระทบต่อตลาดแรงงานไทย
จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้บริหารระดับกลางและผู้ปฏิบัติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ	๓๐ -๓๑ พ.ค. ๒๕๕๙ และ ๖ – ๗ มิ.ย. ๒๕๕๙	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้บริหารระดับกลางและผู้ปฏิบัติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๓๐ – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๖ – ๗ มิถุนายน ๒๕๕๙
รับฟังความคิดเห็นจากภาคีส่วนที่เกี่ยวข้องในช่องทาง ✷ เวทีประชาพิจารณ์ ๓ ครั้ง ✷ แบบสำรวจความคิดเห็นจาก : - เวทีประชาพิจารณ์ - ไปรษณีย์ - อินเตอร์เน็ต	มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๕๙	รับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดย ๑. จัดเวทีประชาพิจารณ์ โดยเชิญหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นายจ้าง ลูกจ้าง อาสาสมัครแรงงาน และภาคประชาชนรวม ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภาคเหนือ (จ. เชียงใหม่) วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ(จ. ขอนแก่น) วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๓ ภาคกลาง และภาคใต้ (กรุงเทพมหานคร) วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙

		๒. สำรวจความคิดเห็นด้วยแบบสอบถาม โดยรวบรวมจากเวทีประชาพิจารณ์ ส่งทางไปรษณีย์และทาง Internet
ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.2560 – 2564 โดยคณะกรรมการ และคณะทำงานฯ	๑๑ ส.ค. ๒๕๕๙	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยคณะกรรมการฯ และคณะทำงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน
พิจารณาปรับปรุงแก้ไขใน (ร่าง) แผนแม่บทฯ ให้เป็นแผนแม่บทฉบับสมบูรณ์	ส.ค. ๒๕๕๙	ปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสมบูรณ์ จากนั้นแจ้งเวียนให้คณะกรรมการ และคณะทำงานฯ เห็นชอบอีกครั้ง
นำเสนอแผนแม่บทฯ ฉบับสมบูรณ์ ต่อปลัดกระทรวงแรงงาน	ก.ย. ๒๕๕๙	ภายหลังคณะกรรมการ และคณะทำงาน เห็นชอบนำเสนอปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบและนำเข้าที่ประชุมกระทรวงทราบต่อไป
แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	ก.ย. ๒๕๕๙	ส่งแผนแผนบทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับสมบูรณ์ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

สำหรับเนื้อหาของรายงานฉบับสมบูรณ์ฉบับนี้ ประกอบด้วย ๘ บท ดังนี้

บทที่ ๑ ประกอบไปด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ขอบเขตการศึกษา และวิธีการศึกษา

บทที่ ๒ การทบทวนนโยบายและแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ซึ่งได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๔ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๑) นโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และแผนงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บทที่ ๓ ประเมินปัจจัยและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง โดยจะกล่าวถึง สถานการณ์เศรษฐกิจที่มีผลต่อแรงงานไทย สถานการณ์ตลาดแรงงานไทย แนวโน้มตลาดแรงงานเชิงปริมาณและคุณภาพ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มาตรฐานแรงงานไทย นโยบายและสถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศ รวมตลอดถึงสถานการณ์สังคมที่มีผลต่อแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙)

บทที่ ๔ สถานภาพองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์ในบทนี้จะทำให้ทราบถึงขีดความสามารถของกระทรวงแรงงานในการบริหารจัดการด้านแรงงาน เพื่อเตรียมพร้อมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการด้านแรงงานในอนาคต

บทที่ ๕ การประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งที่มีผลกระทบต่อแรงงาน และการดำเนินงานด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อวิเคราะห์กำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านแรงงานที่เหมาะสมภายใต้ภารกิจของกระทรวงแรงงาน

บทที่ ๖ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) องค์ประกอบที่สำคัญของบทนี้ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัด ตลอดจนแผนที่ยุทธศาสตร์

บทที่ ๗ โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

บทที่ ๘ การบริหารจัดการแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล มุ่งนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติภายหลังแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประกาศใช้แล้ว ควบคู่กับแนวทางการติดตามประเมินผลแผนแม่บทฯ ฉบับนี้

บทที่ ๒
ทบทวนแผนและนโยบายต่างๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

แผนแม่บทฉบับนี้ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ โดยรวบรวมกฎหมาย แผนยุทธศาสตร์ นโยบายรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรี และแผนต่างๆที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรอบแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และแผนยุทธศาสตร์ แผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวต่อไป เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และนำไปสู่การจัดทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยรายละเอียดของข้อมูลที่ใช้ประกอบด้วย

๒.๑ (ร่าง) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับลงประชามติ

(ร่าง) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับลงประชามติ มีหลักสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ดังนี้

หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา ๒๕ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย นอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่มิได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกำหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพที่จะทำการนั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตราบเท่าที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นว่านั้นไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

สิทธิหรือเสรีภาพใดที่รัฐธรรมนูญให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ แม้ยังไม่มีการตรากฎหมายนั้นขึ้นมาใช้บังคับ บุคคลหรือชุมชนย่อมสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพนั้นได้ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพหรือจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา ๔๐ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การกำจัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา ๔๑ บุคคลและชุมชนย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด

มาตรา ๔๘ สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา ๖๖ รัฐพึงส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับนานาประเทศโดยถือหลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกัน และไม่แทรกแซงกิจการภายในของกันและกัน ให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศและคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและของคนไทยในต่างประเทศ

มาตรา ๗๔ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ

ฉ. ด้านเศรษฐกิจ

(๑) ขจัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อให้ประเทศชาติและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่างๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

(๒) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

(๓) ปรับปรุงระบบภาษีอากรให้มีความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มพูนรายได้ของรัฐด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงระบบการจัดทำและการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิผล

(๔) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบการแต่ละขนาดให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม และวิสาหกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างกลไกเพิ่มโอกาสในการทำงานและการประกอบอาชีพของประชาชน

ช. ด้านอื่นๆ

(๔) ปรับระบบหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนได้รับสิทธิและประโยชน์จากการบริหารจัดการ และการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพและสะดวกทัดเทียมกัน

วิสัยทัศน์ : “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”



ความมั่นคง

- **การมีความมั่นคงปลอดภัย** จากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมี**ความมั่นคงในทุกมิติ** ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
- **ประเทศ** มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตยมีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
- **สังคม** มีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ **ชุมชน** มีความเข้มแข็ง **ครอบครัว** มีความอบอุ่น
- **ประชาชน** มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
- **ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม** ประชาชนมีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ



ความมั่งคั่ง

- **ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง**จนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น
- **เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง** สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง
- **ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง** ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ความยั่งยืน

- **การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ** รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์
- **การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม** และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม
- **มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน** ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาในทุกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน
- **ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม**ยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

อนาคตประเทศไทย ปี 2579 : ร่วมมือกันขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปสู่.....

- **เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน** โดยสถาบันหลักของชาติดำรงอยู่อย่างมั่นคงเป็นจุดยึดเหนี่ยวของสังคม มีความสามัคคีของคนในชาติมีความสงบและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในทุกพื้นที่ และมีระดับรายได้ในกลุ่มประเทศรายได้สูง มีความเป็นธรรมในสังคมและความเหลื่อมล้ำลดลงในทุกมิติ ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในภูมิภาคและโลก
- **ระบบเศรษฐกิจมีความเป็นชาติการค้าบนฐานการขยายตัวของการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น** มีการเติบโตอย่างมีคุณภาพ กระจายฐานการผลิตและบริการไปในพื้นที่ต่างๆ อย่างทั่วถึง มีเสถียรภาพ แข่งขันบนฐานการพัฒนานวัตกรรม และมีฐานการผลิต บริการ และลงทุนที่เชื่อมโยงในอาเซียน เพื่อให้ประเทศไทยเข้าสู่การมีรายได้สูงภายในปี 2579 และกลายเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดย
  - **ภาคเกษตร** เป็นฐานการผลิต bio-bases ที่สำคัญ เป็นฐานการผลิตอาหารที่มั่นคงและปลอดภัย และเป็นฐานการผลิตที่มีผลิตภาพการผลิตสูง มีระบบบริหารจัดการที่ดีด้านการประมง
  - **ภาคอุตสาหกรรม** ฐานอุตสาหกรรมเดิมมีศักยภาพสูงขึ้น มีอุตสาหกรรมอนาคตที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นฐานรายได้ใหม่ โดยมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิต การค้า และการลงทุนในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน เช่น ศูนย์การผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนและศูนย์ทดสอบและวิจัยพัฒนารถยนต์และชิ้นส่วนของเอเชีย ศูนย์กลางการผลิตพลังงาน/วัสดุชีวภาพของภูมิภาคอาเซียน ศูนย์กลางการผลิตอุตสาหกรรมดิจิทัล เป็นต้น
  - **ภาคบริการ** ธุรกิจบริการเดิมได้รับการพัฒนายกระดับคุณภาพและศักยภาพให้สูงขึ้น เช่น การขนส่ง ทั้งทางบก ทางอากาศ และทางทะเล และส่งเสริมธุรกิจบริการอนาคตให้เป็นฐานรายได้ใหม่ โดยมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการลงทุนและการให้บริการของภูมิภาคอาเซียน เช่น ศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพของภูมิภาคอาเซียน เมืองหลวงแห่งการท่องเที่ยวและบริการของอาเซียน ศูนย์บริการทางการเงิน การศึกษานานาชาติ และบริการด้านโลจิสติกส์ เป็นต้น
  - **วิสาหกิจและการดำเนินธุรกิจ** วิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อมเข้มแข็ง เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญของประเทศ

อนาคตประเทศไทย ปี 2579 : ร่วมมือกันขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปสู่.....

- **คนไทยในอนาคต** มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาประเทศ สามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าความเป็นไทย และมีความรับผิดชอบ เป็นรากฐานที่มั่นคงของชุมชนสังคม รักชาติ และสถาบันพระมหากษัตริย์

- **สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย** อัตราความยากจนต่ำ มีการกระจายโอกาสการเข้าถึงทรัพยากร การสร้างฐานอาชีพ บริการทางสังคมที่มีคุณภาพ และกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง ไม่คอรัปชั่น โดยที่ประชาชนทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวอยู่ดีมีสุข

- **เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม** เป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจสีเขียว ระดับการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ต่ำ มีพื้นที่สีเขียวใหญ่ขึ้น ประชาชนมีพฤติกรรมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- **ระบบการบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม** การกระจายอำนาจและแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาคและท้องถิ่น

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประชำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดีกินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นจะต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางด้านการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูป

และพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิกติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยอมระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาค ในอุตสาหกรรมหลานสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

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

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประโยชน์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมชั้นสูง

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

กลไกการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ แผนปฏิบัติการในระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ ให้มีความสอดคล้องตามห้วงเวลา นอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติจะใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วนภายใต้ระบบประชารัฐ คือ ความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและประชาสังคม ทั้งนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะได้มีการกำหนดเกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ

ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

๑. สาระของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่เข้าใจ รับรู้ และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกัน สามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่างๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วงๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

๒. ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรับรอง มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

๓. กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดรับ/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์ การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

๔. การยอมรับของสังคม มีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจต่อสาธารณชน มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกกลุ่ม สร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของร่วมกัน เพื่อให้ได้การยอมรับจากทุกภาคส่วนในสังคม

๒.๓ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

คณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ รวมถึงรับทราบแนวทางการดำเนินงานแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ดังนี้

ทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

๑.๑ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดโยงกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๗๗) ขณะนี้รัฐบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติขึ้นมาเพื่อยกร่างยุทธศาสตร์ชาติเบื้องต้น โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและรองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นกรรมการในคณะกรรมการฯ ดังกล่าวด้วย โดยในเบื้องต้นได้กำหนดวิสัยทัศน์ในกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๗๗) ไว้ว่า “ประเทศไทยมีความ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีความตระหนักถึงเป้าหมายอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติที่กล่าวข้างต้น จึงจำเป็นจะต้องมีการถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างบูรณาการ หน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่กำหนดแผนและยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ควรจะยึดกรอบการพัฒนาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนั้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงนำวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ และนำยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้านที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ โดยจะกำหนดยุทธศาสตร์ให้ตอบสนองกับบริบทการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในช่วง ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)เป็นสำคัญ

๑.๒ การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

สศช.ได้นำความคิดเห็นจากการประชุมประจำปี ๒๕๕๘ ของ สศช.มาประมวลและยกร่างแนวคิดยุทธศาสตร์ และนำเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ซึ่งที่ประชุมได้เห็นชอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พัฒนาคนทุกช่วงวัยเพื่อให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการพัฒนาและดูแลผู้สูงอายุที่จะมีสัดส่วน

สูงขึ้นในสังคมสูงวัยทั้งการสร้างงานที่เหมาะสม การฟื้นฟูและดูแลสุขภาพเพื่อชะลอความทุพพลภาพและโรคเรื้อรัง การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสังคมสูงวัย มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นฐานการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและรองรับการลดลงของขนาดกำลังแรงงาน โดยการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ การป้องกันและควบคุมปัจจัยทางสังคมที่กำหนดสุขภาพเพื่อสร้างสุขภาวะที่ดี การสร้างความอยู่ดีมีสุขให้ครอบครัวไทย รวมทั้งการเสริมสร้างบทบาทของสถาบันทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสังคม

๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติเพื่อสร้างความปรองดองในสังคม การสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากร แหล่งทุนในการประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้และขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก การเข้าถึงบริการทางสังคมของรัฐอย่างมีคุณภาพ ทั่วถึง และเป็นธรรม อาทิ การสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนได้เต็มตามศักยภาพสามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสม เน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ การจัดรูปแบบบริการสุขภาพและสวัสดิการทางสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาระบบบริการสาธารณะให้มีคุณภาพและมีช่องทางการเข้าถึงที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาระบบยุติธรรมชุมชนการเพิ่มศักยภาพกองทุนยุติธรรมเพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ซึ่งจะนำไปสู่การลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำอันจะนำไปสู่การลดความขัดแย้งในสังคมไทย

๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการนโยบายการเงินและนโยบายการคลัง โดยรวมถึงการปฏิรูปภาษีทั้งระบบเพื่อรักษาเสถียรภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจการปรับโครงสร้างทั้งห่วงโซ่คุณค่าในภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ การลงทุน เพื่อต่อยอดการสร้างมูลค่าเพิ่มของสาขาการผลิตและบริการที่เป็นฐานการเติบโตทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน พร้อมทั้งวางรากฐานการพัฒนาทุนมนุษย์ องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมรวมทั้งกฎระเบียบเพื่อสร้างความเข้มแข็งของสาขาการผลิตและบริการใหม่ และเศรษฐกิจดิจิทัลภายใต้เงื่อนไขการรักษาสิ่งแวดล้อมและการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของพื้นที่โดยเฉพาะภาคการผลิตและบริการที่มีศักยภาพที่จะเป็นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในอนาคต เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมและบริการสร้างสรรค์ อุตสาหกรรมบนฐานชีวภาพ อุตสาหกรรมอากาศยาน อุตสาหกรรมระบบราง อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ ธุรกิจบริการสุขภาพ ธุรกิจบริการทางการเงิน ธุรกิจการจัดประชุมและนิทรรศการนานาชาติ ธุรกิจภาพยนตร์ การศึกษานานาชาติ ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ศูนย์ปฏิบัติการประจำภูมิภาค เป็นต้น

ทั้งนี้ โดยจะให้ความสำคัญกับรูปแบบการพัฒนาในรูปคลัสเตอร์ การสร้างความเชื่อมโยงการผลิตและบริการ การพัฒนา SMEs และการสร้างผู้ประกอบการและเกษตรกรรุ่นใหม่ รวมถึงการสร้างศักยภาพของลูกหลานเกษตรกร โดยจะต้องพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ทั้งทุนมนุษย์ โครงสร้างพื้นฐานการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การบริหารจัดการและการปรับปรุงกฎระเบียบเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการค้า การลงทุน เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้า อันจะเป็นการสนับสนุนให้เศรษฐกิจในภาพรวมขยายตัวได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๕ ซึ่งเป็นปฐมบทของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยเข้าสู่การเป็นประเทศรายได้สูง ที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนมุ่งอนุรักษ์ฟื้นฟูสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม บริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อมโดยเร่งรัดแก้ไขปัญหาการจัดการขยะ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลงร้อยละ ๒๐

ตามเป้าหมายระยะยาว พัฒนาการผลิตให้มีประสิทธิภาพ ลดการใช้พลังงาน เพื่อปรับตัวไปสู่รูปแบบของการผลิตและการบริโภคคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น รวมทั้งยกระดับความสามารถในการป้องกันผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทั้งนี้เพื่อวางรากฐานและสนับสนุนให้ประเทศมีการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

๕) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ให้ความสำคัญกับความมั่นคงที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพให้ประเทศสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีสาระครอบคลุม ดังนี้ (๑) สถาบันหลักของชาติให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงเป็นจุดยึดเหนี่ยวของสังคม (๒) ความสามัคคีของคนในชาติ ลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม (๓) ความสงบสุขและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในทุกพื้นที่ (๔) การบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนชายฝั่งทะเล เสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน ในการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง (๕) สร้างความเชื่อมั่นและพัฒนาความร่วมมือในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติ ให้สามารถป้องกันแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ ภัยก่อการร้าย (๖) เสริมสร้างความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์ (๗) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและปกป้อง รักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (๘) เสริมสร้างความมั่นคงทางอาหาร พลังงานและน้ำ โดยการกำหนดแนวทางบริหารจัดการ (๙) เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความ สงบภายในและความมั่นคงระหว่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาระบบข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ (๑๐) พัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ(๑๑) การบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงให้เกิดผลในทางปฏิบัติในระดับพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องรวมทั้งสนับสนุนงานศึกษา วิจัย พัฒนาด้านความมั่นคง

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรมรวมทั้งประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น โดยมีประเด็นการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การปรับปรุงการให้บริการภาครัฐผ่านเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) การปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นโดยการปรับโครงสร้างการบริหารงานท้องถิ่นให้เอื้อต่อการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชั่นเพื่อให้ประเทศไทยปราศจากการคอร์รัปชั่น ซึ่งจะเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามกรอบในอนาคตประเทศไทยปี ๒๕๗๗

๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะมุ่งเน้นการพัฒนากายภาพโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง การเชื่อมโยงเครือข่ายโทรคมนาคม และการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ พื้นที่เมืองการเชื่อมโยงการเดินทางและขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่ได้มาตรฐาน การพัฒนาความมั่นคงด้านพลังงานและการผลิตพลังงานทดแทน การสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลการ

ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ห่างไกล และการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสร้างอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศ ได้แก่ อุตสาหกรรมระบบราง อุตสาหกรรมซ่อมบำรุงและการผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน อุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน รวมทั้งการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ทั้งในด้านการส่งเสริมผู้ประกอบการไทยในการสร้างเครือข่ายการขนส่งระหว่างประเทศ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และการปรับปรุงระบบบริหารจัดการ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการขนส่งจากถนนสู่รางเป็นหลัก

๘) ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทั้งการเพิ่มการลงทุนวิจัยและพัฒนา และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ฯ ทั้งด้านบุคลากรวิจัย โครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งให้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ ทั้งการสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปนำไปสู่ศักยภาพการแข่งขันที่สูงขึ้น เสริมสร้างสังคมที่มีตรรกะทางความคิด มีทุนทางปัญญา เพื่อเป็นรากฐานการดำรงชีวิตที่มีความสุขของคนไทย บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุล อันจะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน รวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาและยกระดับความเจริญให้กับภาคส่วนต่างๆทั้งเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดกลไกบูรณาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อันจะสนับสนุนให้ประเทศไทยก้าวสู่การแข่งขันในศตวรรษหน้าโดยหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง และก้าวไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงในอนาคต

๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ศักยภาพ โอกาสและข้อจำกัดของพื้นที่ รวมทั้งความต้องการของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง เพื่อรักษาฐานเศรษฐกิจเดิมให้เข้มแข็งโดยมีคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากลสร้างฐานเศรษฐกิจใหม่รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจและความเจริญสู่ภูมิภาค พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญในภูมิภาคให้เป็นเมืองน่าอยู่และปลอดภัย สนับสนุนการเชื่อมโยงในภูมิภาคเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของพื้นที่และสร้างความอยู่ดีมีสุขให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง โดยมีสาระครอบคลุม ดังนี้ (๑) การพัฒนาภาค (๒) การพัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญในภูมิภาค (๓) การพัฒนาพื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก และ (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดน รวมทั้งความเชื่อมโยงกับการพัฒนาคลัสเตอร์อุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพและโครงการพัฒนาท่าเรือน้ำลึกทวาย

๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค กำหนดยุทธศาสตร์การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค ให้เกิดการประสานและพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างประเทศ ทั้งในเชิงรุกและรับอย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการดูแลการดำเนินงานตามข้อผูกพันและพันธกรณีตลอดจนมาตรฐานต่างๆ ที่ไทยมีความเกี่ยวข้องในฐานะประเทศสมาชิก ทั้งในเวทีระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับอนุภูมิภาค อาทิ การดำเนินงานเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) การประมง การค้ามนุษย์ และอื่นๆ ให้เข้าสู่มาตรฐานสากล

และเป็นที่ยอมรับของประชาคมโลก เป็นต้น การเตรียมความพร้อมในการรองรับและดำเนินงานของประเทศไทยภายหลังการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ (Post-ASEAN ๒๐๑๕) การปรับตัวและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อรองรับและสอดคล้องกับการดำเนินงานตามพันธกรณีของความร่วมมือระดับภูมิภาค อาทิ Regional Comprehensive Economic Partnerships (RCEP) เป็นต้น การเสริมสร้างความเชื่อมโยงกันระหว่างประเทศในอนุภูมิภาคประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค และการส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การให้บริการทางการศึกษา การให้บริการด้านการเงิน การให้บริการด้านสุขภาพ การให้บริการด้านโลจิสติกส์และการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งเป็นฐานความร่วมมือในเอเชีย

องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์เฉพาะด้านของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

เพื่อให้การการจัดทำยุทธศาสตร์เฉพาะด้านของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีรายละเอียดครอบคลุมแนวทางการพัฒนาสำคัญต่อการวางรากฐานพัฒนาประเทศในระยะยาว สศช.จึงกำหนดให้มีกลไกการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ของแผนในรายละเอียดขึ้น โดยจะได้แต่งตั้ง “คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์เฉพาะด้านของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒” จำนวน ๙ คณะ และยกร่างองค์ประกอบของคณะอนุกรรมการแต่ละชุด มีกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีชื่อเสียงระดับประเทศเป็นประธานอนุกรรมการ มีผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้แทนหน่วยงาน/ผู้แทนภาคีการพัฒนาจากภายนอกที่เกี่ยวข้องกับแต่ละยุทธศาสตร์เป็นอนุกรรมการ และรองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการฯ ดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ ประกอบด้วย

๑) จัดทำเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จในระดับยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ และที่สามารถแปลงไปสู่แนวทางดำเนินการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมได้

๒) กำหนดแนวทางดำเนินการที่มีความสำคัญสูงที่ต้องผลักดันสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดข้างต้น

๓) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการในเรื่องที่คณะอนุกรรมการยุทธศาสตร์เฉพาะด้านของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มอบหมาย

๒.๔ นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙ มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกระทรวงแรงงาน จำนวน ๙ นโยบาย ดังนี้

นโยบายที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ โดย (๑) ในระยะเร่งด่วนให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคง เน้นการจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดน (๒) เร่งแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ใช้ตามแนวทางกัลยาณมิตรแบบสันติวิธี

(๓) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน

นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดย (๑) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน (๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ฯลฯ โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระวังตรวจสอบ (๓) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น (๔) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เน้นสร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

นโยบายที่ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน โดยวางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

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

นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

นโยบายที่ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม โดยสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ

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

๒.๕ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเป็นนโยบายระดับชาติ กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการด้านความมั่นคงของภาครัฐในระยะ ๗ ปี โดยได้ประเมินสภาวะแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ สถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของบริบทความมั่นคง นำไปสู่การกำหนดทิศทางหลักในการดำเนินการเพื่อรักษาผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ **นโยบายความมั่นคงแห่งชาติได้กำหนดลำดับความสำคัญ** โดยพิจารณาความเสี่ยงและผลกระทบต่อความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ ซึ่งส่งผลต่อความอยู่รอดปลอดภัยของชาติและส่งผลกระทบต่อ ความมั่นคงในด้านต่างๆ และภูมิคุ้มกันของชาติในภาพรวมเป็น “เกณฑ์สำคัญ” โดยกำหนดความสำคัญเป็นสองส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ และส่วนที่ ๒ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป

กรอบความคิดหลักในการกำหนดนโยบาย ได้คำนึงถึงค่านิยมหลักของชาติ ซึ่งเป็นสิ่งที่คนในชาติจะต้องยึดถือและพึงรักษาไว้ร่วมกัน และผลประโยชน์แห่งชาติ ซึ่งเป็นความมุ่งประสงค์ของชาติ ที่จะทำให้ค่านิยมหลักของชาติดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ต่อเนื่อง

ค่านิยมหลักของชาติ ได้แก่

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม

๓. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์

๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรง และทางอ้อม

๕. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม

๖. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน

๗. เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง

๘. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักเคารพผู้ใหญ่

๙. มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๑๐. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่ายจำหน่าย และพร้อมที่จะขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม เมื่อมีภูมิคุ้มกันที่ดี

๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา

๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

ผลประโยชน์แห่งชาติ ได้แก่

๑. การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ

๒. การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ

๓. การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ

๔. การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุข เป็นปึกแผ่น มั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

๕. ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรม และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน

๖. ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร

๗. ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ

๘. การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

วิสัยทัศน์

"ชาติมีเสถียรภาพละเป็นปึกแผ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต ประเทศมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปลอดภัยจากภัยคุกคามข้ามพรมแดน พร้อมเผชิญวิกฤติการณ์ มีบทบาทเชิงรุกในประชาคมอาเซียนและดำเนินความสัมพันธ์กับนานาประเทศอย่างมีดุลยภาพ"

ส่วนที่ ๑ นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ

๑. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. สร้างความเป็นธรรม ความปรองดอง และความสมานฉันท์ในชาติ

๓. ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ ๒ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป

๔. จัดระบบการบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน

๕. สร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ

๖. ปกครอง รักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล

๗. จัดระบบ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

๘. เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันความมั่นคงภายใน

๙. เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๐. เสริมสร้างความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์

๑๑. รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๑๒. เสริมสร้างความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร

๑๓. พัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

๑๔. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ

๑๕. พัฒนาระบบงานข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ

๑๖. เสริมสร้างดุลยภาพในการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

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

นโยบายที่ ๓ ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๓.๓ เสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นพลังในการเข้าถึงประชาชน โดยเฉพาะการสร้างการยอมรับของสังคมโดยรวมและส่งเสริมให้คนและสังคมจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนที่สอดคล้องกับศักยภาพความต้องการ และลักษณะพิเศษเฉพาะของแต่ละพื้นที่

นโยบายที่ ๗ จัดระบบ ป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

๗.๒ **แก้ไขปัญหาผู้หลับหนีเข้าเมืองที่ตกค้างและยังไม่สามรถส่งกลับประเทศต้นทาง** โดยเร่งรัดการกำหนดสถานะบุคคลที่ชัดเจน การกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐาน ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องและหลักเกณฑ์ที่รัฐกำหนด

๗.๓ **จัดระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยคำนึงถึงการรักษาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ** โดยกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการอนุญาตให้มีการจ้างงานและนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบที่รัฐกำหนดภายใต้ความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงการให้ความเป็นธรรม ความคุ้มครอง ปกครอง สิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว โดยยึดมั่นในหลักนิธิธรรม หลักสิทธิมนุษยชน ขั้นพื้นฐาน และกติการะหว่างประเทศ

๗.๔ **ปรับปรุงกลไกและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบการเข้าเมือง** โดยส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มกลไกลความร่วมมือระหว่างกันในการตรวจสอบการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอย่างเข้มงวดและพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้รู้เท่าทันกับพัฒนาการของการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ตลอดจนเพิ่มมาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ใช้อำนาจโดยมิชอบ

๗.๕ **พัฒนาระบบฐานข้อมูลคนเข้าเมืองและผู้หลบหนีเข้าเมืองให้มีความทันสมัยเป็นปัจจุบันสามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ**

นโยบายที่ ๙ เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริตคอร์รัปชั่น โดยจัดการทุจริตคอร์รัปชั่นและเงื่อนไขต่างๆ ที่เกิดจากเจ้าหน้าที่รัฐ และสร้างความตระหนักให้ทุกภาคส่วนร่วมมืออย่างจริงจังและสนับสนุนการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับระบบการขับเคลื่อน คือ การประสานความมือ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การสร้างมาตรฐาน การติดตามประเมินผล รวมถึงการสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๒.๖ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ปัจจุบันโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเฉกเช่นที่ผ่านมา หากแต่จะหลอมเข้ากับชีวิตคนอย่างแท้จริง และจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่นๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เช่น

- การก้าวข้ามกับดักปานกลางที่เป็นหนึ่งเป้าหมายการพัฒนาประเทศเร่งด่วนของรัฐบาล
- การพัฒนาขีดความสามารถของธุรกิจในประเทศทั้งภาคเกษตร การผลิต และการบริการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่ม SMEs และวิสาหกิจชุมชนให้แข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้
- การปรับตัวและฉกฉวยโอกาสจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

- การแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านรายได้ การศึกษา การรักษาพยาบาล สิทิประโยชน์การเข้าถึงข้อมูล ฯลฯ

- การบริหารจัดการการเข้าสู่สังคมสูงวัยที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีนัยต่อผลิตภาพของประเทศ

- การแก้ปัญหาคอรัปชั่น อันเป็นปัญหาเรื้อรังของประเทศ โดยการสร้างความโปร่งใสให้กับภาครัฐ

- การพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยี บุคลากรที่ทำงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ

โดยแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มุ่งเน้นการพัฒนาระยะยาวอย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ด้านคือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ที่ประชาชุนสามารถเข้าถึงได้แบบทุกที่ ทุกเวลา โดยกำหนดให้เทคโนโลยีที่ใช้มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการและให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการของประชาชนอีกต่อไป ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

(๒) ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลขออาเซียน

(๓) จัดให้มีนโยบายและแผนบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน คลื่นความถี่ และการหลอมรวมของเทคโนโลยีในอนาคต

(๔) ปรับรัฐวิสาหกิจโทรคมนาคมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยผลักดันธุรกิจให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล

(๒) เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup)

(๓) พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันเชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต

(๔) เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

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

(๑) สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสำหรับประชาชน

(๒) พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์

(๓) สร้างสื่อ คลังสื่อและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก

(๔) เพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชน แบบทุกวัย ทุกที่ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยี

(๕) เพิ่มโอกาสการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัยทั่งถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ

(๒) ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

(๓) สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน Open data และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคธุรกิจ

(๔) พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐาน (Government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาต่อยอดแอปพลิเคชั่นหรือบริการรูปแบบใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

การให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วัยทำงานทุสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศษสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

(๑) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลาดกรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

(๓) พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี

มุ่งเน้นการมีกฎหมาย กฎระเบียบ กติกาและมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์สากล เพื่ออำนวยความสะดวก ลดอุปสรรค เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมและทำธุรกรรมออนไลน์ต่างๆ รวมถึงสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความเชื่อมั่น ตลอดจนคุ้มครองสิทธิ์ให้แก่ผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

(๑) กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

(๒) ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม

(๓) สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

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

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

องค์ประกอบของแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่ครอบคลุมการพัฒนาขีดความสามารถเชิงดิจิทัล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถรองรับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

มุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการรายบุคคล ผ่าน ๒ มาตรการหลัก ได้แก่ การให้บริการความช่วยเหลือแบบบูรณาการในเชิงรุก และการบูรณาการตลาดแรงงานแบบครบวงจร โดยการบูรณาการฐานข้อมูลตลาดแรงงานและจัดหาความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดไว้ ณ จุดเดียว รวมทั้งใช้ระบบวิเคราะห์ชั้นสูงช่วยในการจับคู่งาน ให้คำปรึกษาด้านอาชีพ แนะนำหลักสูตรการฝึกอบรมและ

พัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตการทำงาน รวมทั้งปรับสมดุลตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยคาดการณ์แนวโน้มอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานล่วงหน้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน

มุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการรักษาความปลอดภัย จากทั้งภัยภายในประเทสและภัยนอกประเทศ โดยเปลี่ยนจากการแก้ไขสถานการณ์มาเป็นการป้องกันก่อนเกิดเหตุมากขึ้น ผ่าน ๔ มาตรการ ได้แก่ การรักษาความปลอดภัยสาธารณะในเชิงรุกโดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก การประเมินความเสี่ยงผู้โดยสารข้ามแดนล่วงหน้าและพิสูจน์ตัวตนผ่านช่องทางอัตโนมัติ การบูรณาการข้อมูลเพื่อป้องกันภัยธรรมชาติ และการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อการบริหารจัดการในภาวะวิกฤต

๒.๘ นโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานมีภารกิจหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงาน ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาประเทศ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทั้งมิติด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคมจิตวิทยา ขอให้ทุกท่านได้ตระหนักและมีความภาคภูมิใจในภาระหน้าที่ที่สำคัญนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งห้วงเวลาปัจจุบันเป็นห้วงเวลาแห่งการปฏิรูปประเทศ ทุกฝ่ายต้องละทิ้งความขัดแย้ง การแบ่งพรรค แบ่งพวก แบ่งสี แบ่งฝ่าย แต่ต้องร่วมมือกันทำงาน ต้องทุ่มเท เสียสละ ทำงานแข่งกับเวลาเพื่อวางรากฐานที่มั่นคงในด้านแรงงาน ให้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศในระยะต่อไป จึงขอให้ทุกท่านนำนโยบายกระทรวงแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยนโยบายทั่วไป จำนวน ๙ ข้อ และนโยบายเฉพาะ จำนวน ๙ ข้อ ไปเป็นกรอบแนวทางในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาแรงงานไทยให้มีความก้าวหน้า มั่นคง และยั่งยืน ดังนี้

นโยบายทั่วไป : เป็นเรื่องภาพรวมของแนวทางในการทำงานที่ทุกหน่วยงานต้องให้ความสำคัญดังนี้

๑. ให้ทุกส่วนราชการ ให้ความสำคัญกับกิจกรรมเทิดพระเกียรติ และกิจกรรมเทิดทูนสถาบันฯ

- ในส่วนของโครงการพระราชดำริ ที่กระทรวงแรงงานรับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องสนับสนุน จะต้องให้ความใส่ใจในการวางแผนดำเนินงาน และมีการติดตามอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

- การจัดหลักสูตรอบรมหรือกิจกรรมใดๆ ก็ตาม ให้สอดแทรกความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้ผู้ร่วมกิจกรรมได้เข้าใจถึงความหมาย และความสำคัญตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว คือความพอประมาณ ความมีเหตุผล และภูมิคุ้มกันกับให้เสริมสร้างจิตสำนึกความจงรักภักดี ต่อสถาบันฯ

- การปลูกฝังค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ ในทุกๆ หลักสูตร

๒. ให้ยึดถือนโยบายรัฐบาล มติ ครม. นโยบายและแนวทางของ คสช. และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติราชการ

- ขอให้ทุกท่านทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เน้นการทำงานเชิงรุก สรรค์สร้างงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์

- การทำงานจะต้องคิดวิเคราะห์วางแผนอย่างเป็นระบบ (กำหนดกิจเฉพาะและกิจแฝง) กิจเฉพาะหมายถึงงานหลักที่จะต้องทำ กิจแฝงหมายถึงงานรองที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุงานหลัก

- ต้องจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วน เรื่องใดต้องทำก่อน เรื่องใดทำหลัง

- ต้องมีการประเมินสถานการณ์ในระหว่างการทำงาน คาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาอย่ารอให้เกิดปัญหา จะต้องเตรียมการและวางแผนแก้ไขปัญหาไว้ล่วงหน้า ต้องมีแผนสำรองแผนเผชิญเหตุ

- ต้องกำหนดผู้รับผิดชอบ เป้าหมาย ระยะเวลา และตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. หัวหน้าส่วนราชการ ต้องศึกษาทำความเข้าใจทั้งในโยบายของรัฐบาล และแผนการปฏิรูป (Road Map ของ คสช.)

- ต้องรับรู้ว่ารัฐบาลดำเนินการในเรื่องใด Road Map ของ คสช. อยู่ในขั้นตอนใดแล้วถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

- ในส่วนของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนจะต้องสามารถชี้แจงเผยแพร่ สร้างการรับรู้ให้กับประชาชนได้ทราบได้เข้าใจการดำเนินงานของ คสช. รัฐบาลและกระทรวงแรงงาน สอดแทรกการสร้างความรับรู้ไว้ในทุกกิจกรรมทุกเวที ที่ไปพบปะกับประชาชน

๔. ทุกหน่วยงานต้องมีการติดตามข้อมูลข่าวสารและสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา

- ต้องติดตามข้อมูลข่าวสารและสถานการณ์ตลอดเวลา ทั้งที่เป็นสถานการณ์ภายในประเทศ และสถานการณ์ในต่างประเทศ

- ต้องมีการสังเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร ว่าเรื่อ งใดเกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบด้านแรงงาน

- ต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นเหตุเป็นผลเพื่อเตรียมการหรือหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา

- มีระบบในการรายงานข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และเชื่อถือได้เพื่อให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา

๕. กฎหมายด้านแรงงาน ปัจจุบันมีปัญหาใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและการบริหารจัดการแรงงาน เช่น ปัญหาแรงงานต่างด้าว, TIP Report, IUU (Illegal, Unreported and Unregulated) เป็นต้น

- ต้องมีการปรับปรุง แก้ไข กฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับภารกิจ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

- เร่งออกกฎหมายลำดับรองของ พระราชบัญญัติที่ได้ประกาศใช้แล้ว เช่น พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานฯ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเลฯ พระราชบัญญัติ ประกันสังคมฯ

- ต้องพัฒนาระบบการตรวจติดตามและบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพอีกด้วย

๖. มาตรการรักษาความปลอดภัย ให้ยึดถือดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ อย่างเคร่งครัด

- ในการ รักษาความปลอดภัยสถานที่ จะต้องกำหนดพื้นที่ในการควบคุมและกำกับดูแลเป็นโซนให้แน่ชัด พื้นที่ใดเป็นพื้นที่หวงห้ามเด็ดขาด พื้นที่ใดเป็นพื้นที่หวงห้ามเฉพาะ

- กำหนดมาตรการควบคุมการเข้า-ออก ของบุคคลต่างๆ ให้ชัดเจน

- การรักษาความปลอดภัยเอกสารต้องกำหนดชั้นในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ชั้นความลับของเอกสาร และดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบฯ อย่างเคร่งครัด

๗. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชั่น เป็นเรื่องที่สำคัญ

- การปรับย้ายตำแหน่งในทุกระดับจะต้องพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ต้องไม่มีการวิ่งเต้นซื้อขายตำแหน่ง หรือจ่ายเงินเพื่อโยกย้ายที่อยู่

- ต้องไม่มีการเรียกรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็น ค่าหัวคิว สินบน หรือส่วยใดๆ ทั้งสิ้น

- หน่วยงานใดที่มีรายได้ขอให้ดำเนินการตรวจสอบว่ามีการทุจริตหรือไม่

- การจัดซื้อ จัดจ้าง การทำสัญญาโครงการต่างๆจะต้องมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ หากพบการทุจริต จะต้องสอบสวนหาผู้กระทำผิดมาลงโทษ

- ตรวจสอบช่องว่าง-ช่องโหว่ ที่ทำให้เกิดการทุจริต ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงระบบระเบียบหรือกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก

- และให้ทุกส่วนราชการจัดกิจกรรมรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องและจริงจัง

๘. การพัฒนาบุคลากร กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นขอให้ทุกส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

- ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่พร้อมๆ กับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

- ให้ดูแลในเรื่องของสวัสดิการของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะข้าราชการชั้นผู้น้อย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๙. การให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงาน

- เน้นการทำงานร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคี สมานฉันท์ มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการภายในกระทรวง

- ประสานการปฏิบัติกับส่วนราชการภายนอกกระทรวง ภาคเอกชน ตลอดจนภาคีเครือข่ายอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานในภาพรวมของรัฐบาล

นโยบายเฉพาะ : เป็นงานเฉพาะเรื่องที่ต้องการให้เร่งดำเนินการ ดังนี้

๑. การพัฒนาแรงงาน ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ

- หน่วยงานต้องทราบความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาด ทั้งในเรื่องของทักษะฝีมือ และจำนวนแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพ

- ร่วมมือกับภาคเอกชน สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา ในการฝึกงานให้กับนักเรียนนักศึกษาที่จะจบการศึกษา ให้มีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีทักษะฝีมือตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการว่างงานและการอพยพเข้ามาทำงานในเมืองได้

- เรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน ถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องทำให้การพัฒนาและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีมาตรฐานในระดับสากล เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเป็นการเพิ่มศักยภาพของแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

- การเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงแหล่งงาน โดยขยายการจัดตั้ง Smart Job Center ให้ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ เพิ่มการแนะแนวอาชีพ เพื่อต่อยอดจาก Smart Job เป็น Smart Job Smart Worker Center

- การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จะต้องพัฒนาเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้กับแรงงานในการไปทำงานได้อย่างมีศักดิ์ศรี

- ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมสวัสดิการ การให้ความคุ้มครอง และระบบแรงงานสัมพันธ์ สร้างหลักประกันทางสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน

- พัฒนาระบบคุ้มครอง และความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- รณรงค์ขอความร่วมมือจากสถานประกอบการ และการจัดชุดตรวจบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มข้นและจริงจัง สถานประกอบกิจการใดที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้ดำเนินการออกคำสั่งหรือดำเนินคดีตามอำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัด

- พัฒนาระบบการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการประกันสังคม และขยายขอบเขตประกันสังคมให้ครอบคลุมไปถึงแรงงานนอกระบบ เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์และเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายเพื่อให้ผู้ประกันตนเข้าถึงสิทธิประกันสังคมอย่างทั่วถึง

๒. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เรื่องแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ขณะที่ยังมีความต้องการแรงงานต่างด้าวในการพัฒนาประเทศ จึงต้องทำให้เป็นระบบตามมาตรฐานสากล การดำเนินการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและผ่อนผันให้ทำงาน ตามที่คณะรักษาความสงบ

แห่งชาติและรัฐบาลดำเนินการในรอบที่ผ่านมาเป็นการแก้ปัญหาเร่งด่วนเฉพาะหน้า ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบครบวงจร

- การกำหนดความต้องการ จะต้องรวบรวมความต้องการแรงงานทั้งในส่วนที่เป็นความต้องการรายปีของผู้ประกอบการ และประมาณการความต้องการแรงงานของภาคเศรษฐกิจในอนาคต จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้าและสมาคมประมง นำมาวางแผนกำหนดคุณสมบัติ และจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมและเพียงพอ เสนอไปยังประเทศต้นทาง

- การนำเข้าแรงงานต่างด้าว จากเดิมที่เคยผ่านเข้ามาอย่างผิดกฎหมายจะต้องใช้ช่องทางที่ถูกต้อง โดยผ่านศูนย์ประสานงานแรงงานต่างด้าวที่จัดตั้งขึ้นตามด่านถาวรมีการตรวจลงตราวีซ่าและคัดกรองขั้นต้น จากนั้นจึงให้นายจ้างรับไปยังศูนย์ OSS (One Stop Service) จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการเพื่อดำเนินการจดทะเบียนตามขั้นตอน

- ต้องมีการดูแลแรงงานต่างด้าวระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย การใช้แรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการจ้าง ดูแลในด้านสวัสดิการให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานสากล มีการจัด Zoning เพื่อให้สะดวกต่อการควบคุมดูแลไปจนถึงการอำนวยความสะดวกในการกลับภูมิลำเนาเมื่อครบวาระการทำงาน

๓. ปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับ เป็นส่วนหนึ่งของปัญหาที่ทำให้ประเทศไทยเคยถูกจัดอันดับอยู่ในกลุ่ม Tier ๓ ในรายงานการค้ามนุษย์ หรือTIP Report ของ สหรัฐฯ (เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙ ประเทศไทยได้ถูกจัดอันดับอยู่ในกลุ่ม Tier ๒ Watched List) ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติในการแก้ไขปัญหาต้องดำเนินการ ดังนี้

- ต้องไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับอย่างเด็ดขาด ทั้งในส่วนของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

- ในการปรามปรามผู้กระทำความผิด ให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นผู้มีอิทธิพล หรือข้าราชการระดับใดก็ตาม หากพบว่าเกี่ยวข้องกับขบวนการค้ามนุษย์จะต้องถูกดำเนินคดีอย่างเด็ดขาดไม่มีการละเว้น

- การทำงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานที่ได้จัดตั้งขึ้นจะต้องทำงานเชิงรุกมีผลงานเป็นรูปธรรมจับต้องได้

- การตรวจคุ้มครองแรงงานจะต้องบูรณาการชุดตรวจจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความเร่งด่วนในการตรวจกิจการกลุ่มเสี่ยง แรงงานในกิจการประมงทะเล

- มีการพัฒนาเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ศปมผ. ศร.ชล. กรมเจ้าท่า กรมประมง

- ปรับปรุงแนวปฏิบัติในการจัดหางานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อป้องกันการหลอกลวงไปบังคับใช้แรงงาน

- เร่งรัดจัดทำคำนิยาม แรงงานบังคับแรงงานทาส แรงงานขัดหนี้

- จัดอบรมให้กับพนักงานตรวจแรงงานและอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล ส่งเสริมแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) ที่เน้นบทบาทของนายจ้างในการแสดงเจตจำนงที่ชัดเจนว่าพร้อมจะปฏิบัติตามข้อตกลงต่างๆ เพื่อการดูแลคุ้มครองแรงงานของตนเป็นอย่างดี ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ

๔. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงาน

- พัฒนาระบบสารสนเทศและระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการทุกประเภท ยกตัวอย่างเช่น การเพิ่มช่องทางการให้บริการรับ-จ่ายเงินผ่านระบบ e-service

- พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริการด้านแรงงานต่างด้าว

- เร่งจัดทำ Application ในการให้บริการด้านแรงงานเพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการให้บริการลูกจ้าง นายจ้างผู้ประกันตน รวมถึงประชาชนทั่วไป

๕. การพัฒนาความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

- ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในกรอบทวิภาคีและกรอบพหุภาคี โดยให้ความสำคัญกับกลุ่มประเทศ CLMV กลุ่มประเทศสมาชิก ASEAN และกลุ่มประเทศเอเชียและแปซิฟิกเป็นลำดับแรก

- เน้นการทำงานร่วมกับองค์กรระหว่างประเทศด้านแรงงานต่างๆ เพื่อผลักดันนโยบายความร่วมมือของรัฐบาลให้บรรลุผลสำเร็จ

- ยกระดับการดำเนินงานด้านแรงงานของไทยให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

๖. การสนับสนุนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ

- ให้ทุกส่วนราชการสนับสนุนการดำเนินการในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษของรัฐบาล โดยให้เร่งรัดการจัดตั้ง OSS ในพื้นที่

- กำหนดรูปแบบและกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดนแบบไป-กลับ และตามฤดูกาล และเร่งดำเนินการให้เกิดผลโดยเร็ว

- การฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่แต่ละพื้นที่ ให้มีทักษะฝีมือสอดคล้องกับการรองรับตามการแบ่งคลัสเตอร์ในแต่ละพื้นที่ (สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ไอทีและดิจิทัล ยานยนต์และชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แปรรูปเกษตรและอาหาร)

- เร่งขยายสาขาสำนักงานประกันสังคมในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและดำเนินการโครงการสินเชื่อเพื่อสนับสนุนการจ้างงานในเขตพัฒนาพิเศษ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๗. การบริหารจัดการศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center: NLIC)

- จัดทำฐานข้อมูลแรงงานให้เป็นระบบโดยข้อมูลต้องมีรายละเอียดแต่ละภาค กลุ่ม พื้นที่ จัดเป็นหมวดหมู่เข้าระบบ และปรับแก้ข้อมูลให้ทันสมัยตลอดเวลา

- เชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลในเชิงลึก โดยนำข้อมูลในแต่ละด้าน เช่น ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงาน การหมุนเวียน การเคลื่อนย้ายตลาดแรงงาน การเปลี่ยนงานเปลี่ยนนายจ้างของแรงงาน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มาประมวลผลและวิเคราะห์ คาดการณ์สถานการณ์แรงงานในอนาคต นำมาใช้ประกอบการวางแผนงาน/โครงการ ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมเข้ามายังศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ

๘. การส่งเสริมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ต้องเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- โดยการประสานข้อมูลความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานอาเซียน
- เร่งรัดการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- เพิ่มทักษะความรู้ของแรงงานในประเทศ
- ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงาน อย่างเป็นมาตรฐาน ให้กับแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน
- ส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตน โดยยกระดับการบริการประกันสังคมสู่สากล
- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และการพัฒนาความร่วมมือระหว่างกัน
- พัฒนาความรู้เกี่ยวกับอาเซียนและทักษะภาษาให้กับบุคลากรและแรงงาน

๙. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดรับกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก และรองรับต่อสถานการณ์ต่างๆที่กำลังเผชิญอยู่ เพื่อให้มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- ทุกส่วนราชการจะต้องวิเคราะห์โครงสร้างหน่วยงานของตนเองกับภารกิจที่ได้รับและดำเนินการอยู่ในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในเรื่องใดและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไรแล้วเสนอขึ้นมาตามสายการบังคับบัญชา ทั้งนี้ ขอให้เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว ในการให้บริการประชาชน ไม่ใช่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเพื่อปรับตำแหน่งอัตราแก้ปัญหาให้กับบุคคล

นโยบายในการทำงานของกระทรวงแรงงานในปี ๒๕๕๙ ทั้ง ๑๘ ข้อเป็นนโยบายที่ผ่านการร่วมคิด ร่วมพิจารณาจากทุกส่วนราชการในกระทรวง เพื่อให้ทุกท่านร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ ดังนั้น จึงขอความร่วมมือจากข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ทุกคนในกระทรวงแรงงานในการร่วมขับเคลื่อนนโยบายให้ไปสู่การปฏิบัติ โดยขอให้นำนโยบายที่ได้รับไปแปลงเป็นแผนงาน/แผนปฏิบัติการตามขอบเขตความรับผิดชอบของตน และเร่งดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์โดยเร็ว ซึ่งการจะทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทุกท่านจะต้องทุ่มเท เสียสละ ทำงานหนักแข่งกับเวลา เพื่อวางรากฐานด้านแรงงานของประเทศให้มีความก้าวหน้าเข้มแข็ง /เพื่อนำพาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในที่สุด

๒.๙ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ประเทศไทยในฐานะประเทศหนึ่งของสมาชิก ๔๒ ประเทศก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organizaion: ILO) เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๖๒ (ค.ศ. ๑๙๑๙) โดยประเทศสมาชิกมีภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งคือ การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ซึ่งอนุสัญญาและข้อแนะดังกล่าวได้ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ประจำปี (International Labour Conference : ILC) โดย ILO มีภารกิจในเรื่องการส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญาที่ผ่านการรับรอง และปฏิบัติตามเงื่อนไขของอนุสัญญาต่อไป สำหรับข้อแนะเป็นเพียงเนื้อหาที่ขยายเพิ่มเติมจากตัวบทอนุสัญญา โดยประเทศสมาชิกไม่มีพันธกรณีที่ต้องให้สัตยาบันและต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเช่นเดียวกันกับอนุสัญญา

ปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๕๙) ตราสาร (instruments) ของ ILO ประกอบด้วยอนุสัญญา ๑๘๙ ฉบับ พิธีสาร ๖ ฉบับและข้อแนะ ๒๐๔ ฉบับ ทั้งนี้ตราสารที่มีความสำคัญและมีพันธกรณีเสมือนเป็นหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ ได้แก่อนุสัญญาและพิธีสาร ซึ่งเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันตราสารทั้งสองประเภทดังกล่าวก็หมายถึงการยอมรับที่จะนำตนเองเข้าไปผูกพันในการปฏิบัติตามเงื่อนไขของอนุสัญญาและพิธีสารดังกล่าว สำหรับข้อแนะเป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับและไม่เปิดให้สัตยาบัน หากแต่เป็นการกำหนดแนวทางเพื่อให้ประเทศสมาชิกพิจารณานำไปปรับใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของประเทศ ทั้งนี้ ข้อแนะส่วนใหญ่มักจะเป็นข้อแนะประกอบอนุสัญญาที่ระบุเนื้อหาส่วนขยายเพิ่มเติมจากตัวบทในอนุสัญญา

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทได้แก่

๑. <u>อนุสัญญาหลักหรืออนุสัญญาพื้นฐาน (Fundamental Convention)</u> ซึ่งเป็นกลุ่มอนุสัญญาที่ ILO ให้ความสำคัญและเป็นเนื้อหาที่ครอบคลุมเกี่ยวกับหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน มีจำนวน ๘ ฉบับ ได้แก่

- ๑.๑ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘
- ๑.๒ ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. ๑๙๔๙
- ๑.๓ ฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐
- ๑.๔ ฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๕๗
- ๑.๕ ฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. ๑๙๕๑
- ๑.๖ ฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. ๑๘๕๘
- ๑.๗ ฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๓
- ๑.๖ ฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. ๑๙๙๙

๒. <u>อนุสัญญาที่มีลำดับสำคัญ (governance/priority conventions)</u> มีจำนวน ๔ ฉบับ ได้แก่

- ๒.๑ ฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการตรวจแรงงาน ค.ศ. ๑๙๔๗
- ๒.๒ ฉบับที่ ๑๒๒ ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ. ๑๙๖๔
- ๒.๓ ฉบับที่ ๑๒๙ ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (การเกษตร) ค.ศ. ๑๙๖๙
- ๒.๔ ฉบับที่ ๑๔๔ ว่าด้วยการหารือไตรภาคี ค.ศ. ๑๙๗๖

๓. อนุสัญญาทางวิชาการ (Technical Conventions) มีจำนวน ๑๗๗ ฉบับ

สำหรับปัจจุบัน (ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๕๙) ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ไปแล้วจำนวน ๑๗ ฉบับ แต่มีผลบังคับใช้เพียง ๑๔ ฉบับ ประกอบด้วย

๓.๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔ ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ค.ศ. ๑๙๒๑ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑)

๓.๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๙ ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนต่างชาติ ค.ศ.๑๙๒๕ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑)

๓.๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ ค.ศ.๑๙๓๐ (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒)

๓.๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๐ ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ. ๑๙๔๖ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๔๙๐)

๓.๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน ค.ศ. ๑๙๔๘ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒)

๓.๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. ๑๙๕๑ (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒)

๓.๗ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๔ ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง ค.ศ. ๑๙๕๕ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๐๗)

๓.๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๕๗ (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๑๒)

๓.๙ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๖ ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ. ๑๙๖๑ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๐๕)

๓.๑๐ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๒ ว่าด้วยนโยบายการทำงาน ค.ศ. ๑๙๖๔ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒)

๓.๑๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๓ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน ค.ศ. ๑๙๖๕

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

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

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

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

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

๓.๑๗ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. ๒๐๐๖ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๙ และจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๐) โดยสาระสำคัญของอนุสัญญากำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันมีภาระหน้าที่ในฐานะที่เป็นรัฐเจ้าของธงเรือโดยการรับรองและการบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบ หรือมาตรการอื่นๆ ภายในประเทศตนให้เป็นไปตามข้อกำหนดต่างๆ ของอนุสัญญา พร้อมทั้งดำเนินการตรวจตราอย่างสม่ำเสมอ การจัดทำรายงาน และการดำเนินคดีภายใต้ภายใต้กฎหมายที่มีผลใช้บังคับเพื่อรับรองว่าคนประจำเรือที่ทำงานอยู่บนเรือซึ่งชักธงของประเทศตนได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง และในฐานะที่เป็นรัฐเข้าของท่า โดยการเข้าตรวจเรือเมื่อเรือนั้นเข้าเทียบท่าของประเทศตน เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าเรือทุกลำมีมาตรฐานในเรื่องสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนประจำเรือตามข้อกำหนดของอนุสัญญา ไม่ว่าเรือดังกล่าวจะชักธงของประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาหรือไม่ก็ตามในส่วนของกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘

ความก้าวหน้าการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘

เมื่อเดือนมิถุนายน ถึงกรกฎาคม ๒๕๕๕ กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ตามมาตรา ๑๙๐ วรรคสามของรัฐธรรมนูญฯ ในขณะนั้น ตามโครงการประชาพิจารณ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับ ซึ่งจัดทั้งส่วนกลางและภูมิภาค โดยมีผู้เข้าร่วมการประชาพิจารณ์จำนวน ๔๒๙ คน โดยผลในภาพรวมพบว่าผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับ

กระทรวงแรงงานได้เสนอให้คณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการให้สัตยาบันอีกครั้งหนึ่งเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๖ พร้อมผลประชาพิจารณ์ โดยไม่ต้องรอให้รัฐสภาผ่านร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ทั้งสองฉบับเป็นกฎหมายก่อน ต่อมาเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งว่ามีส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมีความเห็นไม่สอดคล้องกับการให้สัตยาบันก่อนการผ่านร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยหน่วยงานดังกล่าวประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกระทรวงการต่างประเทศ ในการนี้รองนายกรัฐมนตรีในขณะนั้น (ร้อยตำรวจเอก เฉลิม อยู่บำรุง) ได้มอบหมายให้กระทรวงแรงงานและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องพิจารณาร่วมกันให้ได้ข้อยุติก่อน จึงนำเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป ทั้งนี้ผลการประชุมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๖ ได้ข้อสรุปว่าควรรอให้การแก้ไขกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เสร็จสิ้นก่อนจึงให้สัตยาบัน อย่างไรก็ตามการเสนอเรื่องดังกล่าวต่อคณะรัฐมนตรีในขณะนั้นต้องตกไป เนื่องจากมีการยุบสภาเมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๖

ในช่วงปี ๒๕๕๘ ต่อเนื่องมาจนถึงปี ๒๕๕๙ กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการดำเนินงานเพื่อพิจารณาการให้สัตยาบันทั้งสองฉบับมาโดยตลอด ได้แก่

๑. การแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาสาระสำคัญของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘

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

กระทรวงแรงงานมีเจตนารมณ์ในการส่งเสริมเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม โดยได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น จัดกิจกรรมอบรมสร้างความรับรู้ในสิทธิของการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมให้แก่แรงงาน จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และจัดสัมมนาให้ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์กับภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

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

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนัก ถึงผู้สูงอายุในฐานะบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคม และตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตและมีหลักประกัน นอกจากนั้นเป็นการให้ประชาชน ครอบครัว ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในภารกิจด้านผู้สูงอายุ ให้มีกรอบและแนวทางปฏิบัติสำหรับส่วนต่างๆ ในสังคมทั้งภาคประชาชน ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุได้ปฏิบัติงานอย่างประสานและสอดคล้องกัน

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

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย ๓ มาตรการหลัก

๑.๑ มาตรการหลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยสูงอายุ

๑.๒ มาตรการการให้การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๓ มาตรการการปลุกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ๖ มาตรการหลัก

๒.๑ มาตรการส่งเสริมความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ดูแลตนเองเบื้องต้น

๒.๒ มาตรการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ

๒.๓ มาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ

๒.๔ มาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ

๒.๕ มาตรการส่งเสริม สนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้ และสามารถเข้าถึงข่าวสารและสื่อ

๒.๖ มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย

๓. ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ๔ มาตรการหลัก

๓.๑ มาตรการคุ้มครองด้านรายได้

๓.๒ มาตรการหลักประกันด้านสุขภาพ

๓.๓ มาตรการด้านครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง

๓.๔ มาตรการ ระบบบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนางานด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ๒ มาตรการหลัก

๔.๑ มาตรการการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนางานด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ

๔.๒ มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการประมวล พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ประกอบด้วย ๓ มาตรการหลัก

๕.๑ มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ

๕.๒ มาตรการ ดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติที่มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

๕.๓ มาตรการพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้ถูกต้องและทันสมัย โดยมีระบบฐานข้อมูลที่สำคัญด้านผู้สูงอายุที่ง่ายต่อการเข้าถึงและสืบค้น

๒.๑๑ พระราชบัญญัติและกฎหมายของกระทรวงแรงงานที่มีการปรับปรุงแก้ไขในช่วงปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

พระราชบัญญัติและกฎหมายที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและประกาศใช้แล้วในช่วงปี ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ โดยจำแนกรายหน่วยงาน ประกอบด้วย

๑. **<u>สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</u>** ปรับปรุงกฎหมาย ๖ ฉบับ และมีผลบังคับใช้แล้ว ดังนี้

๑) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕

๒) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕

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

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

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

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

๒. <u>กรมการจัดหางาน</u> มีกฎหมายที่มีผลบังคับใช้แล้ว ๖ ฉบับ และกำลังดำเนินการ ๔ ฉบับ ดังนี้

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

๒) กฎกระทรวงยกเว้นค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าวที่เป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ พ.ศ.๒๕๕๖ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖

๓) กฎกระทรวงกำหนดงานและจำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกับออกไปนอกราชอาณาจักร และหลักเกณฑ์และวิธีการในการส่งเงิน การออกใบรับหนังสือรับรอง และใบแทนหนังสือรับรองการส่งเงิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๖ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

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

๕) กฎกระทรวงกำหนดระยะเวลาการหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร พ.ศ.๒๕๕๘ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘

๖) กฎกระทรวงกำหนดงานและจำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และหลักเกณฑ์และวิธีการในการ ส่งเงิน การออกใบรับหนังสือรับรอง และใบแทนหนังสือรับรองการส่งเงิน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๔

กฎหมายที่อยู่ระหว่างการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มี ๔ ฉบับ ประกอบด้วย

๑) ร่างพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ....

๒) ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เกี่ยวกับการขออนุญาต การออกใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือ การกำหนดหลักประกัน และการจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานและลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางาน พ.ศ. ....

๓) ร่างกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมการจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือและลูกจ้าง พ.ศ. ....

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

๓. <u>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</u> มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน ๓๔ ฉบับ ประกอบด้วย

๑) กฎกระทรวงการยื่นคำขอ การออกหนังสือรับรอง การขอต่ออายุหนังสือรับรองและการออกใบแทนหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ พ.ศ.๒๕๕๙

๒) กฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลางและศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่เป็นหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๕๙

๓) กฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวกับการรับรองความรู้ความสามารถ พ.ศ.๒๕๕๙

๔) ระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรอาชีพ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๘

๕) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง สาขาอาชีพที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดสาขาอาชีพ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

๗) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

๘) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดประเภท ขนาด และท้องที่ที่ผู้ประกอบกิจการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบ วิธีการเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าบริการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) ที่เป็นองค์กรอาชีพ

๑๑)ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่นของผู้ประเมินที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๒)ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๓) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๔) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินเงินสมทบหรือเงินเพิ่ม พ.ศ.๒๕๕๘

๑๕) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๘

๑๖) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

๑๗) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของครูฝึกเตรียมเข้าทำงาน

๑๘) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

๑๙) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง การอนุญาตรายการเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ผู้ดำเนินการฝึกนำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

๒๐) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

๒๑) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ วิธีการทดสอบ และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒๒) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาตและการออกใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และคุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒๓) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน เรื่อง กำหนดอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒๔) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรมการรับรองแล้วไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒๕) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน เรื่อง แบบสมุดประจำตัว หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการออกสมุดประจำตัว และการบันทึกข้อมูล

๒๖) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรับรองเป็นองค์กรอาชีพ และประเภทหน่วยงานของรัฐที่จะขอรับรองเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ

๒๗) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการยื่นคำขอ การประเมิน การออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ อายุหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และการออกใบแทนหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

๒๘) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของผู้ประเมิน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการยื่นคำขอขึ้นทะเบียน การออกหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียน การออกใบแทนหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียน และอายุหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมิน

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

๓๐) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน เรื่อง แบบบัตรประจำตัวผู้ประเมิน

๓๑) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน เรื่อง กำหนดวงเงินกู้ยืมและการชำระเงินคืนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓๒) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ของผู้ประกอบกิจการที่ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓๓) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน เรื่อง กำหนดจำนวนการจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถของผู้ประกอบกิจการที่ได้รับสิทธิประโยชน์

๓๔) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน เรื่อง แบบของเครื่องหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการอนุญาตและการใช้เครื่องหมายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ประกอบกิจการ ซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

กฎหมายลำดับรองอื่นๆ

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

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

(๓) ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง การกำหนดสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่รับลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสำหรับเงินได้ที่จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้น

๔. <u>กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</u> มีกฎหมายที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ปี ๒๕๕๙ ดังนี้

๑) พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘

๒) ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. ๒๕๕๘

๓) ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๔) ระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการรับเงินกองทุนสวัสดิการเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๘

๕) ระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๘

๖) ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๘

๗) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การจัดระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พ.ศ. ๒๕๕๘

๘) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แบบบัตรประจำตัวคณะกรรมการรับงานไปทำที่บ้านและอนุกรรมการ

๙) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้าให้กับลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับไฟฟ้า

๑๐)ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจัดทำบันทึกผลการตรวจสอบและรับรองระบบไฟฟ้าและบริภัณฑ์ไฟฟ้า

๑๑)กฎกระทรวงกำหนดสถานทีที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน พ.ศ.๒๕๕๙

๑๒)ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานนที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง

๑๓)ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเป็นหน่วยนับรองหน่วยตรวจ การประเมิน และการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๔)ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการอนุญาตเป็นหน่วยรับรองและหน่วยตรวจมาตรฐานแรงงานไทย

๑๕)ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติผู้ทำหน้าที่ประเมินมาตรฐานแรงงานไทย

๑๖) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การรับรองมาตรฐานแรงงานไทยระดับพื้นฐาน

๑๗) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การรับสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง

๑๘) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๑๙)ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้เงินช่วยเหลือและเงินอุดหนุน การขอเงินช่วยเหลือและเงินอุดหนุน การอนุมัติเงินทดรองจ่าย การขอเงินทดรองจ่าย การให้กู้ยืมเงินและการชำระเงินคืนแก่กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๙

๒๐) ประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้กู้ยืมเงินกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙

๒๑) ประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดสรรเงินกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๕. <u>สำนักงานประกันสังคม</u> มีกฎหมายที่จะมีการทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายตามพระราชกฤษฎีกา การทบทวนความเหมาะสมทางกฎหมาย พ.ศ.๒๕๕๘ ดังนี้

๑) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

๒) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.๒๕๓๗

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

๔) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดอัตราเงินบำนาญชราภาพขั้นต่ำ

๕) ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เรื่องหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗

๖) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดแบบรายการและวิธีการยื่นแบบขึ้นทะเบียนนายจ้าง ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน แจ้งเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริง พ.ศ.๒๕๕๘

๗) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดแบบรายกายและวิธีการส่งเงินสมทบ

๘) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง การคืนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายล่วงหน้าและผู้ประกันตนเสียชีวิต พ.ศ. ๒๕๕๘

๙) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการออกบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการออกบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๕

๑๐) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการตรวจสอบการมีชีวิตอยู่ของผู้รับเงินบำนาญชราภาพ พ.ศ. ๒๕๕๗

๑๑) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการคืนเงินให้แก่นายจ้าง หรือผู้ประกันตน หรือบุคคลอื่น ในกรณีเงินที่รับไว้เป็นเงินไม่พึงชำระแก่กองทุนประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๕๗

๑๒) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการขอรับประโยชน์ทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๓) ระเบียบคณะกรรมการประกันสังคม ว่าด้วยการขอรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๔) ระเบียบสำนักงานประกันสังคมว่าด้วยการคืนเงินให้แก่ผู้ประกันตน หรือบุคคลอื่นในกรณีเงินที่รับไว้เป็นเงินไม่พึงพอชำระแก่กองทุนประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๕) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการรับสมัครและขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนตามมาตร ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๖) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดแบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐

๑๗) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

๑๘) ประกาศคณะกรรมการประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการลดส่วนอัตราเงินสมทบเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพกรณีคลอดบุตร และกรณีตาย พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการลดส่วนอัตราเงินสมทบเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร และกรณีตาย พ.ศ. ๒๕๕๔ (ฉบับที่ ๕)

๑๙) ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๓

๒๐) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วย ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผย พ.ศ. ๒๕๓๘

๒๑) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร สำหรับบุคคลซึ่งอยู่ร่วมกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผย ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย พ.ศ. ๒๕๔๒

๒๒) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พ.ศ. ๒๕๔๘

๒๓) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการขอใบแทนหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคม และใบแทนบัตรประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๔๙

๒๔) ระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการตรวจสอบการมีชีวิตอยู่ของบุตรของผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร พ.ศ. ๒๕๔๙

๒๕) ระเบียบคณะกรรมการประกันสังคม ว่าด้วยการงบประมาณ การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุนที่ได้รับการจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๔๙

๒๖) กฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๓๘ ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

๒๗) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝาก วิธีการประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบ วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒๘) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดแบบคำขอรับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๓๙

๒๙) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องหลักเกณฑ์การวินิจฉัยและการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของผู้ป่วยหรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการทำงานวันที่ ๒๒ พ.ค. ๒๕๔๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องหลักเกณฑ์การวินิจฉัยและการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของผู้ป่วยหรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการทำงาน วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๔๑

๓๐) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ประเภท ขนาดกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ประเภท ขนาดกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ (ฉบับที่ ๒) วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๕

๓๑) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

๓๒) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๐

๓๓) ระเบียบคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ว่าด้วยการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๔๗

๓๔) ระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยการยึด อายัด และการขาดทอดตลาดทรัพย์สินตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ พ.ศ. ๒๕๔๘

๓๕) ระเบียบสำนักงานประกันสังคมว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน และการนำเงินกองทุนเงินทดแทนไปใช้ในการบำบัดรักษา และส่งเสริมการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ส่งเสริมหรือป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๔๙

๓๖) กฎกระทรวง กำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. ๒๕๕๘ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๘

๓๗) กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. ๒๕๕๘ วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

๓๘) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ลักษณะการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรัง วันที่ ๓๐ มกราคา ๒๕๕๘

๓๙) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ลักษณะการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่คณะกรรมการการแพทย์จะพิจารณาให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น วัยที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๘

บทที่ ๓
การประเมินผลปัจจัยและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นอกจากการศึกษาทบทวนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล และแผนยุทธศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่กล่าวมาแล้วในบทที่ ๒ ยังได้มีการศึกษาสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ แรงงาน การเมืองและสังคมที่เกี่ยวข้องในช่วงปี ๒๕๕๕ – ปัจจุบัน โดยศึกษาข้อมูลทุติยภูมิของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียด ดังนี้

๓.๑ ประเด็นเศรษฐกิจไทยปี ๒๕๕๘ และแนวโน้ม

ธนาคารแห่งประเทศไทยได้ออกรายงานภาวะเศรษฐกิจปี ๒๕๕๘ โดยสรุปได้ดังนี้ ในปี ๒๕๕๘ เศรษฐกิจฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไปโดยขยายตัวร้อยละ ๒.๘ แรงขับเคลื่อนหลักมาจากการใช้จ่ายในประเทศทั้งการใช้จ่ายภาครัฐที่เร่งเบิกจ่ายตลอดปีพร้อมกับการออกมาตรการต่างๆ เพื่อช่วยสนับสนุนการเติบโตของเศรษฐกิจ และการบริโภคภาคเอกชนที่ขยายตัวได้เพราะได้รับปัจจัยสนับสนุนจากรายได้ครัวเรือนนอกภาคเกษตรปรับสูงขึ้นบ้างจากปีที่แล้ว ราคาน้ำมันที่ลดลงต่อเนื่อง รวมถึงความเชื่อมั่นที่ทยอยฟื้นตัว แม้จะมีปัจจัยถ่วงจากระดับหนี้ที่สูงและรายได้ครัวเรือนภาคเกษตรที่อยู่ในระดับต่ำเพราะได้รับผลกระทบจากปัญหาภัยแล้ง และราคาสินค้าเกษตรตกต่ำโดยเฉพาะข้าวและยางพารา ขณะที่ภาคการท่องเที่ยวช่วยสนับสนุนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ โดยได้รับผลดีจากการขยายตัวสูงของนักท่องเที่ยวจีน และได้รับผลกระทบเพียงชั่วคราวจากเหตุระเบิดในกรุงเทพฯ

อย่างไรก็ดี การฟื้นตัวของเศรษฐกิจยังถูกถ่วงจากการส่งออกสินค้าที่หดตัวต่อเนื่อง โดยเป็นการหดตัวจากทั้งด้านราคาตามราคาน้ำมันที่ปรับลดลง และด้านปริมาณที่ได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจของประเทศคู่ค้าหลักที่ชะลอตัว โดยเฉพาะจีนและอาเซียนส่งผลให้การผลิตในภาคอุตสาหกรรมโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ แม้จะมีการส่งออกและการผลิตสินค้าบางหมวดที่ขยายตัวดี อาทิ รถยนต์ แต่เป็นเพราะปัจจัยชั่วคราว เนื่องจากมีการผลิตรถยนต์รุ่นใหม่ รวมทั้งการเร่งซื้อรถยนต์ในประเทศช่วงปลายปีก่อนการปรับขึ้นภาษีสรรพสามิตในปี ๒๕๕๙ อุปสงค์ในประเทศที่ฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไปและการส่งออกสินค้าที่ยังซบเซา อีกทั้งกำลังการผลิตที่ยังมีเพียงพอ ส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนหดตัว แม้จะปรับดีขึ้นในไตรมาสสุดท้ายแต่ยังจำกัดเฉพาะในบางธุรกิจ ได้แก่ การลงทุนในหมวดโทรคมนาคมเพื่อขยายโครงข่ายหลังการประมูลคลื่นความถี่ ๔G และหมวดพลังงานทดแทนจากนโยบายส่งเสริมของภาครัฐ

<u>ทางด้านเสถียรภาพเศรษฐกิจและการเงิน</u> แม้อัตราเงินเฟ้อทั่วไปติดลบจากราคาน้ำมันที่ปรับลดลงมากแต่ความเสี่ยงต่อภาวะเงินฝืดยังต่ำเพราะอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานยังเป็นบวกและการคาดการณ์อัตราเงินเฟ้อยังอยู่ใกล้เคียงกับเป้าหมายนโยบายการเงินอัตราการว่างงานทรงตัวในระดับต่ำใกล้เคียงกับปีก่อน อย่างไรก็ดีเศรษฐกิจที่ฟื้นตัวอย่างช้า ๆ และไม่ทั่วถึงทำให้เสถียรภาพของภาคครัวเรือนและภาคธุรกิจเปราะบางมากขึ้นบ้างโดยเฉพาะในด้านความสามารถในการชำระหนี้ สะท้อนจากคุณภาพสินเชื่อของภาคเอกชนที่ด้อยลง แต่ภาคสถาบันการเงินยังมีความเข้มแข็งพอที่จะรองรับผลกระทบจากระดับหนี้เสียที่เพิ่มขึ้นได้

ดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุลต่อเนื่องสาเหตุหลักมาจากมูลค่าการนำเข้าสินค้าที่หดตัวสูง เนื่องจากราคาน้ำมันที่ลดลงมากและเศรษฐกิจที่ฟื้นตัวช้า ๆ ด้านดุลบัญชีเงินทุนเคลื่อนย้ายขาดดุลจากการขายหลักทรัพย์ไทยของนักลงทุนต่างชาติเพื่อลดสัดส่วนการถือครองสินทรัพย์เสี่ยงของกลุ่มประเทศตลาดเกิดใหม่ในช่วงที่ตลาดการเงินโลกผันผวน การลงทุนโดยตรงในต่างประเทศของคนไทยเพื่อแสวงหาโอกาสทางธุรกิจและการลงทุนสูงกว่ามาตรฐานสากล และสัดส่วนหนี้ต่างประเทศต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศยังอยู่ในระดับต่ำ ในหลักทรัพย์ต่างประเทศทั้งตราสารทุนและตราสารหนี้ของนักลงทุนไทยเพื่อแสวงหาผลตอบแทนและเพื่อกระจายความเสี่ยง ส่วนเงินบาทและเงินสกุลภูมิภาคอ่อนค่าลงจากปีก่อนเมื่อเทียบกับดอลลาร์ สรอ. เนื่องจากเศรษฐกิจสหรัฐฯ มีทิศทางปรับดีขึ้นและตลาดเริ่มคาดการณ์ว่าธนาคารกลางสหรัฐฯ จะปรับขึ้นอัตราดอกเบี้ยนโยบายในช่วงปลายปี ขณะที่ดัชนีค่าเงินบาทอ่อนค่าลงเช่นกันแต่ในอัตราที่น้อยกว่าเพราะเงินบาทเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเงินสกุลภูมิภาค โดยรวมเสถียรภาพด้านต่างประเทศไม่น่ากังวล เนื่องจากทุนสำรองระหว่างประเทศต่อหนี้ระยะสั้นอยู่ในระดับสูงกว่ามาตรฐานสากล และสัดส่วนหนี้ต่างประเทศต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศยังอยู่ในระดับต่ำ

<u>ภาวะการเงินผ่อนปรนมากขึ้น</u> ในปี ๒๕๕๘ กนง. ปรับลดอัตราดอกเบี้ยนโยบายลง ๒ ครั้ง ในการประชุมเดือนมีนาคมและเมษายน เพื่อประคับประคองและสนับสนุนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย ทำให้ ณ สิ้นปี ๒๕๕๘ อัตราดอกเบี้ยนโยบายอยู่ที่ร้อยละ ๑.๕๐ ต่อปี ส่งผลให้ต้นทุนการระดมทุนของภาคเอกชนลดลงโดยเฉพาะในตลาดตราสารหนี้ ธุรกิจขนาดใหญ่จึงระดมทุนผ่านตราสารหนี้เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม เศรษฐกิจที่ฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไปทำให้สถาบันการเงินยังมีความระมัดระวังในการปล่อยสินเชื่อ อัตราการขยายตัวของสินเชื่อภาคเอกชนจึงสูงขึ้นเพียงเล็กน้อยจากปีก่อน โดยปริมาณสินเชื่อใหม่ที่ให้แก่ภาคธุรกิจส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับต่ำยกเว้นบางธุรกิจที่ขยายตัวดี อาทิ ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจพลังงานทดแทน และธุรกิจผลิตอาหารแปรรูปขณะที่สินเชื่อ SMEs ขยายตัวเร่งขึ้น ส่วนหนึ่งเป็นผลจากมาตรการสินเชื่ออัตราดอกเบี้ยต่ำของภาครัฐ

<u>ในปี ๒๕๕๙ เศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มฟื้นตัวต่อเนื่อง</u> โดยมีแรงขับเคลื่อนหลักจากการใช้จ่ายในประเทศทั้งการใช้จ่ายภาครัฐและการบริโภคภาคเอกชน รวมถึงภาคการท่องเที่ยว ซึ่งจะช่วยประคับประคองให้เศรษฐกิจฟื้นตัวได้ในภาวะที่การส่งออกยังมีแนวโน้มอยู่ในระดับต่ำตามภาวะเศรษฐกิจคู่ค้าหลักที่ยังมีทิศทางชะลอตัว สำหรับ**อัตราเงินเฟ้อมีแนวโน้มอยู่ในระดับต่ำต่อเนื่อง**ตามราคาน้ำมันในตลาดโลกที่ยังอยู่ในระดับต่ำ โดยอัตราเงินเฟ้อทั่วไปจะค่อย ๆ กลับมาเป็นบวกเนื่องจากผลของฐานราคาน้ำมันสูงที่ทยอยลดลง และอุปสงค์ในประเทศที่ทยอยฟื้นตัว

ตาราง ๑ ภาวะเศรษฐกิจปี ๒๕๕๘

	2556	2557			2558		
	ทั้งปี	ครึ่งปีแรก	ครึ่งปีหลัง	ทั้งปี	ครึ่งปีแรก	ครึ่งปีหลัง	ทั้งปี
(% การเปลี่ยนแปลงจากระยะเดียวกันปีก่อน นอกจากระบุเป็นอย่างอื่น)							
อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจไทย [1/]	2.7	0.1	1.5	0.8	2.8	2.8	2.8
ด้านอุปสงค์ (การใช้จ่าย)							
การใช้จ่ายของครัวเรือน	1.0	-0.9	2.0	0.6	2.1	2.1	2.1
การใช้จ่ายของรัฐบาล	2.5	2.3	1.9	2.1	0.9	3.5	2.2
การลงทุนในสินทรัพย์ถาวร	-1.0	-7.6	3.1	-2.4	6.3	3.2	4.7
- ภาคเอกชน	-1.5	-6.0	4.4	-1.0	0.2	-4.1	-2.0
- ภาครัฐ	0.8	-12.9	-1.3	-7.3	29.4	30.2	29.8
การส่งออกสินค้าและบริการ	2.7	-0.3	0.7	0.2	1.3	-1.0	0.2
การนำเข้าสินค้าและบริการ	1.6	-9.9	-0.4	-5.3	1.3	-2.0	-0.4
ด้านอุปทาน (การผลิต)							
เกษตร	0.8	2.6	-1.0	0.7	-4.4	-3.3	-3.8
อุตสาหกรรม	1.7	-1.2	0.8	-0.2	1.0	0.9	0.9
ก่อสร้าง	0.1	-6.6	-0.4	-3.7	15.8	15.8	15.8
บริการและอื่นๆ	3.5	0.8	2.2	1.5	4.0	4.0	4.0
เสถียรภาพในประเทศ							
ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป	2.18	2.23	1.56	1.89	-0.81	-0.98	-0.90
ดัชนีราคาผู้บริโภคพื้นฐาน (ไม่รวมราคาอาหารสดและพลังงาน)	1.00	1.45	1.72	1.59	1.22	0.88	1.05
อัตราการว่างงาน *(ร้อยละ)*	0.7	0.9	0.7	0.8	0.9	0.9	0.9
หนี้สาธารณะ ณ สิ้นงวด *(พันล้านบาท)*	5,450	5,655	5,624	5,624	5,684	6,005	6,005
สัดส่วนหนี้สาธารณะต่อ GDP *(ร้อยละ)*	45.7	47.1	46.3	46.3	42.8	44.4	44.4
เสถียรภาพต่างประเทศ *(พันล้านดอลลาร์ สรอ.)*							
ดุลการค้า	6.7	12.2	12.4	24.6	15.3	19.3	34.6
ดุลบัญชีเดินสะพัด	-5.2	5.6	9.9	15.4	14.6	17.0	31.6
บัญชีทุน	0.3	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0
เงินทุนเคลื่อนย้าย	-2.5	-8.6	-7.9	-16.5	-3.8	-14.3	-18.1
ดุลการชำระเงิน	-5.0	-1.1	-0.1	-1.2	7.3	-1.5	5.9
เงินสำรองระหว่างประเทศ ณ สิ้นงวด	167.3	168.2	157.1	157.1	160.3	156.5	156.5
หนี้ต่างประเทศ ณ สิ้นงวด	141.9	144.9	140.1	140.1	136.5	129.4P	129.4P
สัดส่วนเงินสำรองระหว่างประเทศต่อหนี้ระยะสั้น *(เท่า)*	2.7	2.7	2.8	2.8	2.9	3.1P	3.1P
สัดส่วนหนี้ต่างประเทศต่อ GDP *(ร้อยละ)*	35.8	36.3	34.4	34.4	33.3	31.8P	31.8P
สัดส่วนหนี้ต่างประเทศต่อมูลค่าส่งออกสินค้าและบริการ *(ร้อยละ)*	51.9	52.7	50.1	50.1	48.6	46.4P	46.4P
สัดส่วนหนี้ระยะสั้นต่อหนี้ต่างประเทศ *(ร้อยละ)*	43.6	43.2	40.0	40.0	40.2	39.6P	39.6P
ภาคการเงิน ณ สิ้นงวด *(พันล้านบาท)*							
ฐานเงิน	1,581.3	1,508.1	1,668.1	1,668.1	1,549.9	1,710.1	1,710.1
% การเปลี่ยนแปลงจากระยะเดียวกันปีก่อน	5.6	8.8	5.5	5.5	2.8	2.6	2.6
ปริมาณเงินตามความหมายแคบ	1,661.3	1,585.2	1,682.6	1,682.6	1,619.8	1,781.7	1,781.7
% การเปลี่ยนแปลงจากระยะเดียวกันปีก่อน	3.9	4.3	1.3	1.3	2.2	5.9	5.9
ปริมาณเงินตามความหมายกว้าง	16,062.2	16,119.8	16,811.9	16,811.9	17,101.3	17,560.2	17,560.2
% การเปลี่ยนแปลงจากระยะเดียวกันปีก่อน	7.3	4.4	4.7	4.7	6.1	4.5	4.5
เงินฝากรวมตั๋วแลกเงินของสถาบันการเงิน [2/]	15,764.2	15,788.5	16,433.4	16,433.4	16,776.1	17,274.4	17,274.4
% การเปลี่ยนแปลงจากระยะเดียวกันปีก่อน	7.6	3.8	4.2	4.2	6.3	5.3	5.3
สินเชื่อภาคเอกชนของสถาบันการเงิน [2/]	14,688.9	14,892.7	15,343.4	15,343.4	15,651.2	16,159.5	16,159.5
% การเปลี่ยนแปลงจากระยะเดียวกันปีก่อน	10.0	6.5	4.5	4.5	5.3	5.6	5.6
อัตราดอกเบี้ย ณ สิ้นงวด *(ร้อยละต่อปี)*							
- ตลาดซื้อคืนพันธบัตร 1 วัน	2.25	2.00	2.00	2.00	1.50	1.50	1.50
- ระหว่างธนาคาร	2.15	1.90	1.90	1.90	1.40	1.40	1.40
- เงินฝากประจำ 1 ปี [3/]	2.23	1.73	1.73	1.73	1.50	1.40	1.40
- ลูกค้าชั้นดี [3/]	6.84	6.75	6.75	6.75	6.51	6.51	6.51
อัตราแลกเปลี่ยน ณ สิ้นงวด *(บาทต่อดอลลาร์ สรอ.)*	32.86	32.45	32.90	32.90	33.77	36.00	36.00
ดัชนีค่าเงินบาท ณ สิ้นงวด [4/] *(ปี 2555 = 100)*	102.12	102.46	109.08	109.08	108.84	106.07	106.07

หมายเหตุ: 1/ ณ ราคาคงที่

2/ สถาบันการเงิน หมายถึง สถาบันรับฝากเงินทุกประเภท ยกเว้นธนาคารแห่งประเทศไทย

3/ อัตราดอกเบี้ยอ้างอิงเฉลี่ยของธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ 4 แห่ง

4/ ดัชนีค่าเงินบาทเพิ่มขึ้น หมายความว่า เงินบาทแข็งค่าขึ้นเทียบกับสกุลเงินของประเทศคู่ค้าคู่แข่ง

P = ข้อมูลเบื้องต้น

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงพาณิชย์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ และธนาคารแห่งประเทศไทย

<u>แรงขับเคลื่อนที่หายไปและนัยต่อเศรษฐกิจ</u>

มูลค่าการส่งออกสินค้าของไทยในปี ๒๕๕๘ หดตัวต่อเนื่องกันเป็นปีที่สามเทียบกับที่เคยขยายตัวสูงในทศวรรษก่อนหน้า สาเหตุสำคัญมาจากทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในประเทศ โดยปัจจัยภายนอกส่วนหนึ่งเป็นปัจจัยเชิงวัฏจักร คือ การชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกหลังวิกฤตเศรษฐกิจปี ๒๕๕๑ ที่ทำให้อุปสงค์โดยรวมของโลกยังฟื้นตัวไม่เต็มที่ และปัจจัยภายนอกอีกส่วนเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้าง ทั้ง (๑) โครงสร้างการค้าโลกที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของเศรษฐกิจโลกและปริมาณการค้าโลกลดลงจากในอดีต โดยมีสาเหตุสำคัญมาจากห่วงโซ่การผลิตโลก (Global Value Chain) ที่สั้นลง[๑] ทำให้ประเทศต่าง ๆ หันมาพึ่งพาอุปสงค์ในประเทศมากขึ้น[๒] ส่งผลให้แม้เศรษฐกิจโลกจะกลับมาขยายตัวได้หลังปัจจัยเชิงวัฏจักรคลี่คลาย แต่ปริมาณการค้าของโลกอาจไม่ขยายตัวสูงเช่นในอดีต และ (๒) การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในตลาดน้ำมันดิบโลกเนื่องจากอุปทานน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้นโดยเฉพาะจากสหรัฐฯ ซึ่งประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิธีการผลิตน้ำมันดิบจากชั้นหินดินดาน (Shale Oil) ส่งผลให้ราคาน้ำมันและสินค้าที่เกี่ยวข้องปรับลดลง

นอกจากนี้ การส่งออกของไทยยังต้องเผชิญกับปัจจัยเชิงโครงสร้างภายในประเทศที่เป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน ได้แก่ ๑) ปัจจัยด้านแรงงาน จากการที่ไทยขาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ๒) ปัจจัยด้านทุนจากการลงทุนในประเทศที่อยู่ในระดับต่ำเป็นเวลานานทั้งการลงทุนภาคเอกชนและภาครัฐ แนวโน้มการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในภาคอุตสาหกรรมไทยที่ลดลง ประกอบกับในระยะหลังที่นักลงทุนไทยออกไปลงทุนโดยตรงในต่างประเทศมากขึ้น และ ๓) ปัจจัยด้านผลิตภาพเนื่องจากการพัฒนาเทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ไม่ได้รับความสำคัญมาเป็นเวลานาน ส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมโดยรวมของไทยผลิตสินค้าที่มีความซับซ้อนทางเทคโนโลยีสูงได้จำกัดและยังไม่สามารถรองรับความต้องการของผู้บริโภคในตลาดโลกที่เปลี่ยนไปได้ทัน สินค้าส่งออกของไทยส่วนใหญ่จึงประสบปัญหาทั้งจากปริมาณที่ขยายตัวต่ำ และมูลค่าสินค้าที่มีมูลค่าเพิ่มไม่สูงนัก

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาถึงทางเลือกอื่น ๆ ที่อาจนามาใช้เป็นกลจักรขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยแทนการส่งออกสินค้า พบว่าแนวทางการใช้อุปสงค์ในประเทศ และการใช้ภาคบริการ เช่น การท่องเที่ยว และการเป็น Trading Nation ยังมีศักยภาพไม่เพียงพอที่จะทดแทนภาคการส่งออกได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากในปัจจุบันรายรับจากการส่งออกบริการคิดเป็นสัดส่วนเพียง ๑ ใน ๓ ของรายรับจากการส่งออกสินค้า ดังนั้นทุกภาคส่วนจึงควรร่วมมือกันปฏิรูปภาคการส่งออกของไทย และเร่งแก้ไขปัจจัยเชิงโครงสร้างซึ่งฉุดรั้งขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยทางเลือกหนึ่งคือ การมุ่งเน้นส่งเสริมอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพทั้งด้านความสามารถในการแข่งขันในปัจจุบัน การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับประเทศ และแนวโน้มความต้องการของตลาดโลกในอนาคต (Global Mega Trend)

---

๑ หลังวิกฤตการเงินโลกในปี ๒๕๕๑ ความแตกต่างของต้นทุนการผลิตระหว่างกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วกับกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาปรับลดลง ทำให้การลงทุนโดยตรงในกลุ่มประเทศกาลังพัฒนาชะลอตัว และมีการพึ่งพิงการผลิตในประเทศกำลังพัฒนาลดลง ส่งผลให้การค้าที่เกี่ยวเนื่องกับห่วงโซ่การผลิตโลกลดลง

๒ ตัวอย่างเช่น จีน ใช้นโยบายปฏิรูปเศรษฐกิจที่ลดการพึ่งพาการส่งออกและการลงทุนลงโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมหนัก และให้ความสำคัญกับการบริโภคในประเทศและภาคบริการเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ จีนหันมาผลิตสินค้าในห่วงโซ่การผลิตในประเทศในของตนเองมากขึ้นทดแทนการนาเข้าสินค้าจากประเทศอื่น ๆ ภูมิภาค

จากการวิเคราะห์ศักยภาพในแต่ละด้านของอุตสาหกรรมส่งออกของไทย[๓] (แผนภูมิ ๑) พบว่า อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูงที่สุดเนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ไทยมีความสามารถ ในการแข่งขัน สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับประเทศได้สูง รวมทั้งความต้องการของโลกยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ได้แก่ **๑) อุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์** อย่างไรก็ตามอุตสาหกรรมนี้มีความเสี่ยงในระยะข้างหน้าจากอุปทานของประเทศคู่แข่งที่มีมากขึ้น รวมทั้งกระแสการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมดังนั้น การพัฒนาในระยะข้างหน้าจึงควรมุ่งไปสู่การผลิตปิโตรเคมีพลาสติกชีวภาพ โดยในปัจจุบันไทยมีความพร้อมในส่วนของอุตสาหกรรมต้นน้ำ ได้แก่ วัตถุดิบทางการเกษตรที่ไทยเป็นผู้ส่งออกอันดับต้น ๆ ของโลกและอุตสาหกรรมปลายน้ำที่ไทยมีผู้ผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกเป็นจำนวนมากไทยขาดเพียงอุตสาหกรรมกลางน้ำ ได้แก่ อุตสาหกรรมเม็ดพลาสติกชีวภาพที่ปัจจุบันยังต้องพึ่งพาการนำเข้าทั้งหมด **๒) อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม** อย่างไรก็ดีการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนในระยะต่อไป ควรเน้นการพัฒนาคุณภาพสินค้าพร้อมทั้งคิดค้นสินค้าใหม่ ๆ ที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นผ่านการพัฒนาร่วมกับอุตสาหกรรมอื่นเช่น การใช้ความรู้จากอุตสาหกรรมยาเข้ามาประกอบอาจทำให้เกิดผลิตภัณฑ์เสริมอาหารรูปแบบใหม่ ๆ เป็นต้น โดยอุตสาหกรรมข้างต้นมีสัดส่วนรวมกันประมาณร้อยละ ๑๖.๓ ของมูลค่าการส่งออกรวมของไทยในปัจจุบัน

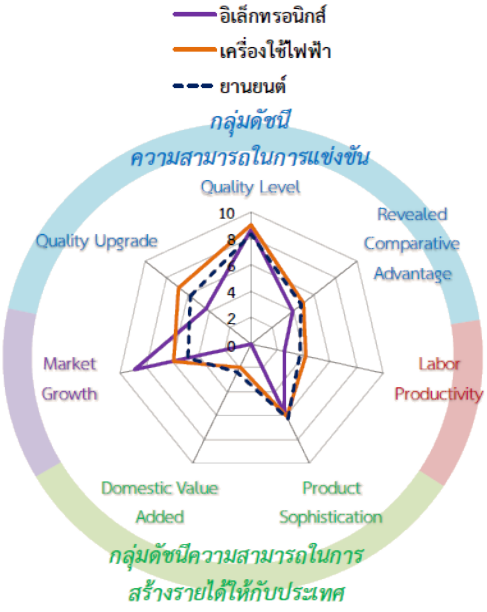
ส่วนอุตสาหกรรมที่ปัจจุบัน มีมูลค่าการส่งออกสูงและเป็นแรงขับเคลื่อนให้กับภาคการส่งออกของไทยในทศวรรษที่ผ่านมา (แผนภูมิ๒) ได้แก่ อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และยานยนต์ซึ่งมีสัดส่วนรวมกันประมาณร้อยละ ๓๕.๗ ของมูลค่าการส่งออกรวมนั้น มีจุดอ่อนในแง่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับประเทศ

แผนภูมิ ๑ กลุ่มอุตสาหกรรมที่ไทยมีความพร้อมสูง[๔]



ที่มา: พรหมวรัท, วรวิทย์ และ วศิน (2558)

แผนภูมิ ๒ กลุ่มอุตสาหกรรมที่สร้างมูลค่าการส่งออกได้มากในปัจจุบัน



ที่มา: พรหมวรัท, วรวิทย์ และ วศิน (2558)

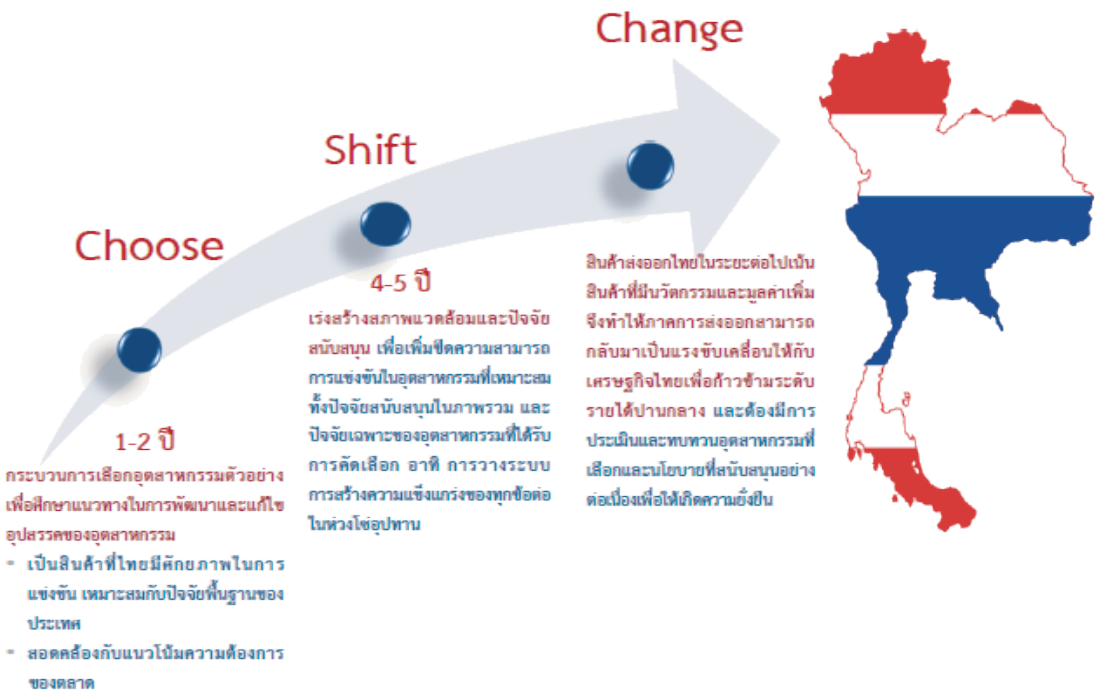
๓ พรหมวรัท ประดิษฐ, วรวิทย์ มโนปิยอนันต์ และ วศิน โรจยารุณ. (๒๕๕๘) *ส่งออกไทย แรงขับเคลื่อนที่หายไปและนัยต่อเศรษฐกิจ* โครงการศึกษาการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยในระยะต่อไป ธนาคารแห่งประเทศไทย.

๔ คะแนนในรูปสะท้อนคุณสมบัติแต่ละด้านเปรียบเทียบระหว่างอุตสาหกรรมส่งออกไทย โดนให้คะแนนเท่ากับ ๑๐ สำหรับอุตสาหกรรมที่มีค่าดัชนีชี้วัดสูงสุดในแต่ละด้าน และเท่ากับ ๐ สำหรับอุตสาหกรรมที่ค่าดัชนีชี้วัดต่ำสุด

เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นบริษัทข้ามชาติที่ใช้ประเทศไทยเป็นฐานสำหรับการประกอบสินค้าเท่านั้น แนวทางการพัฒนาในระยะข้างหน้าจึงควรเน้นที่การออกแบบเงื่อนไขการส่งเสริมการลงทุนที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับประเทศ รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเพียงพอที่จะรองรับเทคโนโลยีการผลิตขั้นสูงได้

โดยสรุป การปฏิรูปภาคการส่งออกให้กลับมาเป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยได้อีกครั้ง (ภาพที่ ๓) ทางเลือกหนึ่ง คือ การคัดสรรและให้การสนับสนุนอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพและเหมาะกับปัจจัยพื้นฐานของประเทศ (Choose) พร้อมกับสร้างสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเร่งลงทุน R&D พร้อมไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Shift) เพื่อให้สินค้าส่งออกไทยในระยะข้างหน้าเติบโตด้วยนวัตกรรม คุณภาพ และมูลค่าเพิ่มแทนการเติบโตด้วยปริมาณซึ่งอาศัยปัจจัยแรงงานเป็นสำคัญ (Change) ทั้งนี้หากไทยยังไม่เร่งยกระดับความสามารถในการแข่งขันแล้ว คงยากที่ภาคการส่งออกจะกลับมาเป็นแรงขับเคลื่อนให้กับเศรษฐกิจไทยได้เช่นในอดีต และเศรษฐกิจไทยในดุลยภาพใหม่ (New Normal) อาจมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ต่ำลงอย่างมีนัยสำคัญ

แผนภาพ ๑ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาคการส่งออกของไทย



ที่มา: พรหมวรัท, วรวิทย์ และ วศิน (2558)

มาตรการภาครัฐและนัยต่อเศรษฐกิจ

ในปี ๒๕๕๘ เศรษฐกิจไทยต้องเผชิญกับปัจจัยลบหลายด้าน ทั้งปัจจัยเชิงวัฏจักรโดยเฉพาะเศรษฐกิจประเทศคู่ค้าที่ชะลอตัว และปัจจัยเชิงโครงสร้างที่สะสมมา เช่น ความไม่ต่อเนื่องของการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ภาคเอกชนมีการลงทุนวิจัยและพัฒนาในระดับต่ำส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันลดลง และมีส่วนท่าให้การส่งออกของไทยหดตัวต่อเนื่อง ในภาวะเช่นนี้ภาครัฐจึงมีบทบาทสำคัญที่ต้องช่วยพยุงและขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยได้ทยอยออกมาตรการต่าง ๆ ตลอดปีสามารถจัดได้เป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) มาตรการเยียวยาเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ (๒) มาตรการกระตุ้นเพื่อให้เศรษฐกิจพ้นจากภาวะชะลอตัวโดยเร็ว และ (๓) มาตรการยกระดับศักยภาพเพื่อสนับสนุนการเติบโตของเศรษฐกิจไทยในระยะยาว โดยเฉพาะการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและการสนับสนุนการลงทุนของภาคเอกชน

แผนภาพ ๒ มาตรการภาครัฐ ๓ กลุ่ม



ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย

ในช่วงที่ผ่านมารายได้ของกลุ่มเกษตรกรปรับลดลงตามผลผลิตที่หดตัวเพราะภัยแล้งและราคาสินค้าเกษตรที่ตกต่ำโดยเฉพาะข้าวและยางพารา ขณะที่ SMEs ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ซึ่งทั้ง ๒ กลุ่มนี้มีภูมิต้านทานต่อผลกระทบทางเศรษฐกิจต่ำกว่าภาคส่วนอื่น ๆ เนื่องจากมีรายได้และเงินออมที่น้อยกว่า มีสัดส่วนหนี้สินสูง และมีสภาพคล่องจำกัดเพราะมีอุปสรรคในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบซึ่งมีต้นทุนต่ำกว่านอกระบบ ดังนั้น รัฐบาลจึงได้ออก (๑) มาตรการเยียวยาให้แก่กลุ่มที่ได้รับผลกระทบข้างต้นเพื่อช่วยพยุงเศรษฐกิจระดับฐานรากซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ ผ่านการให้เงินอุดหนุนโดยตรงและสินเชื่อแก่เกษตรกรชาวนาและชาวสวนยาง และการให้สินเชื่อในอัตราดอกเบี้ยต่ำ (Soft Loan) การค้าประกันสินเชื่อและการลดอัตราภาษีเงินได้นิติบุคคลให้แก่ SMEs โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสภาพคล่องและสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบเพื่อให้ธุรกิจ SMEs มีเงินทุนหมุนเวียนในการดำเนินกิจการสามารถรักษาการจ้างงานและผ่านพ้นช่วงเศรษฐกิจชะลอตัวไปได้

นอกจากนี้ ภาครัฐยังได้ออก (๒) มาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยมุ่งหวังให้มีเม็ดเงินลงสู่เศรษฐกิจได้เร็วผ่าน ๒ ช่องทาง คือ ช่องทางการใช้จ่ายโดยตรงของรัฐ ทั้งการเร่งการเบิกจ่ายเงินงบประมาณประจำปีให้ลงสู่ระบบเศรษฐกิจได้ตั้งแต่ไตรมาสแรกของปีงบประมาณ และการเพิ่มเม็ดเงินผ่านมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจ ซึ่งเริ่มจากการลงทุนในโครงการซ่อมสร้างอาคารหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ เพื่อให้เบิกจ่ายได้เร็วตามมาตรการกระตุ้นระยะที่ ๑ และเพื่อให้มีเม็ดเงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องจึงได้ออกมาตรการกระตุ้นระยะที่ ๒ ที่เน้นการลงทุนในระบบจัดการน้ำและขนส่งทางถนน ต่อด้วยการกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานรากตามมาตรการกระตุ้นระยะที่ ๓ โดยสนับสนุนสินเชื่อผ่านกองทุนหมู่บ้านและเน้นลงทุนในระดับตำบลมาตรการเหล่านี้มุ่งให้เกิดการจ้างงานในระยะสั้นและช่วยให้มีเม็ดเงินหมุนเวียนในพื้นที่ชุมชนเพิ่มขึ้น

อย่างไรก็ดี การพึ่งพิงการใช้จ่ายโดยตรงของภาครัฐเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ[๕] จึงจำเป็นต้องกระตุ้นเศรษฐกิจผ่านช่องทางที่ ๒ คือ การจูงใจให้เอกชนใช้จ่ายด้วย อาทิ มาตรการกระตุ้นภาคอสังหาริมทรัพย์ซึ่งช่วยจูงใจให้ประชาชนตัดสินใจซื้อและโอนกรรมสิทธิ์ที่อยู่อาศัยเร็วขึ้น ช่วยลดอุปทานคงค้างของที่อยู่อาศัยในตลาด และกระตุ้นการใช้จ่ายต่อเนื่องอื่น ๆ เช่น วัสดุตกแต่งบ้าน เฟอร์นิเจอร์เครื่องใช้ไฟฟ้า มาตรการหักลดหย่อนภาษีจากค่าซื้อสินค้าและบริการในประเทศในช่วงปลายปี ซึ่งช่วยให้ประชาชนบางส่วนตัดสินใจ

๕ สัดส่วนการใช้จ่ายของภาครัฐต่อ GDP ณ มูลค่าปี ๒๕๕๘ อยู่ที่ร้อยละ ๒๓.๖ แบ่งเป็นการบริโภคภาครัฐร้อยละ ๑๗.๒ และการลงทุนภาครัฐร้อยละ ๖.๔ ซึ่งมีขนาดเล็กกว่าการบริโภคและการลงทุนภาคเอกชนซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๕๑.๕ และ ๑๘.๕ ตามลำดับ

ซื้อสินค้าและบริการเร็วขึ้น และช่วยกระตุ้นอุปสงค์ใหม่ได้บ้างในธุรกิจค้าส่งค้าปลีกและธุรกิจบริการต่าง ๆ และการออกมาตรการสนับสนุนการลงทุนภาคเอกชน โดยให้ธุรกิจที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI จะได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเพิ่มจากสิทธิเดิมอีก ๑-๔ ปีตามความคืบหน้าของการลงทุนจริงภายในปี ๒๕๖๐ และสำหรับธุรกิจที่ไม่ได้ขอรับการส่งเสริมจาก BOI สามารถนำค่าใช้จ่ายลงทุนมาหักลดหย่อนภาษีได้ ๒ เท่า ทั้งนี้คาดว่ามาตรการข้างต้นจะช่วยให้บริษัทที่มีแผนการลงทุนพร้อมแล้วตัดสินใจลงทุนเร็วขึ้น โดยเฉพาะบริษัทที่เร่งขอ BOI ในปี ๒๕๕๗ [๖] แต่ยังไม่ได้ลงทุน

แม้มาตรการเยียวยาและกระตุ้นเศรษฐกิจสามารถช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดจากปัจจัยเชิงวัฏจักร แต่มิได้แก้ปัญหาจากปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศรัฐบาลจึงได้ออก (๓) มาตรการยกระดับศักยภาพ ซึ่งประกอบด้วย

(๓.๑) การลงทุนของภาครัฐ เน้นการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งเพราะมีผลเชื่อมโยงต่อภาคเศรษฐกิจอื่นสูง ช่วยลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์ ตลอดจนช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจในพื้นที่ที่เส้นทางคมนาคมผ่าน โดยเฉพาะการเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านผ่านแนวตะวันออก – ตะวันตก (East-West Economic Corridor) ของอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงซึ่งมีศักยภาพสูง โดยภาครัฐได้ประกาศแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งของไทย ปี ๒๕๕๘-๖๕ และมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในปี ๒๕๕๘ และ ๒๕๕๙ เพื่อสร้างความชัดเจนและความต่อเนื่องของแผนการลงทุน

(๓.๒) การร่วมลงทุนกับเอกชนในโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ โดยภาครัฐได้ออกแผนยุทธศาสตร์ร่วมลงทุนกับเอกชนในระยะ ๕ ปี พร้อมมาตรการเร่งรัด (PPP Fast Track) เพื่อลดระยะเวลาการอนุมัติให้เอกชนเข้าร่วมทุนจากเดิม ๒๕ เดือนเหลือเพียง ๙ เดือน หากโครงการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้ตามแผนโดยเฉพาะขั้นตอนประมูลและการทำสัญญาจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับธุรกิจและสามารถดึงดูดการลงทุนภาคเอกชนเพิ่มเติมได้

(๓.๓) มาตรการสนับสนุนให้เอกชนลงทุน ทั้งการลงทุนในด้านการวิจัยและพัฒนา และการลงทุนขยายกำลังการผลิตสินค้าใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มสูง โดยภาครัฐมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ผ่านมาตรการต่าง ๆ อาทิ การนำค่าใช้จ่ายด้านวิจัยและพัฒนามาหักลดหย่อนภาษีได้ ๓ เท่า การลดอุปสรรค ในการดำเนินธุรกิจ (Ease of Doing Business) และการเพิ่มสิทธิประโยชน์ในการลงทุนให้แก่อุตสาหกรรมเป้าหมาย ผ่านนโยบายหลัก ๓ ด้าน ได้แก่ นโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zone) ในจังหวัดด่านชายแดน ๑๐ แห่ง

แผนภาพ ๓ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย (New Growth *Engine)*



ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย

๖ ในปี ๒๕๕๗ มีบริษัทยื่นขอ BOI มากเป็นประวัติการณ์ มูลค่าประมาณ ๒ ล้านล้านบาท เพื่อให้ได้เงื่อนไขเดิม ก่อน BOI เริ่มใช้ยุทธศาสตร์ใหม่ในปี ๒๕๕๘ ซึ่งจะมีการจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรมแบบใหม่ ส่งผลให้บางอุตสาหกรรมได้สิทธิประโยชน์น้อยลงหรือถูกยกเลิก

เพื่อสนับสนุนธุรกิจที่ได้ประโยชน์จากการเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านและธุรกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้นนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ (Super Cluster) ในเขตพื้นที่ตอนในของประเทศซึ่งมีเครือข่ายอุปทาน (Supply Chain) ของอุตสาหกรรมเป้าหมายตั้งอยู่หนาแน่นเช่น คลัสเตอร์ยานยนต์ในพื้นที่ภาคกลางและตะวันออก คลัสเตอร์ปิโตรเคมีในพื้นที่ภาคตะวันออก เป็นต้น และนโยบายสาขาการผลิตที่เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ (New Growth Engine) เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีอยู่และมีศักยภาพ รวมทั้งต่อยอดอุตสาหกรรมใหม่ที่จะขับเคลื่อนการเติบโตในอนาคต โดยมุ่งดึงดูดการลงทุนจากบริษัทชั้นนำในต่างประเทศผ่านคณะผู้แทนเจรจาต่อรองในการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อาทิ การยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล ๑๐ - ๑๕ ปี การร่วมลงทุนหรือให้สินเชื่อผ่านกองทุนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสำหรับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

ในปี ๒๕๕๙ เศรษฐกิจยังมีแนวโน้มฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป จึงยังจำเป็นจำเป็นต้องอาศัยแรงสนับสนุนจากมาตรการภาครัฐอยู่ โดยในเบื้องต้นรัฐบาลได้ออกมาตรการประชารัฐ วงเงิน ๓.๕ หมื่นล้านบาท เพื่อลงทุนโครงสร้างพื้นฐานในระดับชุมชนผ่านกองทุนหมู่บ้าน อย่างไรก็ดี การออกมาตรการภาครัฐเพิ่มเติมไม่ว่าจะเพื่อเยียวยา กระตุ้น หรือยกระดับศักยภาพ ภาครัฐควรพิจารณาถึงความสมดุลเป็นสำคัญ เพราะมาตรการเยียวยาและกระตุ้นในระยะสั้นแม้จะช่วยบรรเทาผลกระทบต่อกลุ่มเป้าหมายได้โดยตรงและทำได้เร็วแต่ไม่สามารถแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างของเศรษฐกิจได้จึงควรใช้เท่าที่จำเป็นเพื่อไม่ให้เป็นภาระทางการคลังในระยะยาว ขณะที่มาตรการยกระดับศักยภาพแม้จะทำได้ช้ากว่าเพราะเป็นโครงการใหญ่ที่ต้องดำเนินการเป็นเวลานาน แต่จะมีผลยั่งยืนในระยะยาวเพราะเป็นการแก้ปัญหาที่โครงสร้างเศรษฐกิจ จึงควรให้ความสำคัญด้านความชัดเจนและความต่อเนื่องของนโยบาย ตลอดจนการดำเนินการตามกำหนดเวลาของแผนที่วางไว้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ทุกภาคส่วนอันจะมีผลดีในด้านการกระตุ้นการลงทุนของภาคเอกชน เพื่อการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

ตาราง ๒ สรุปมาตรการภาครัฐที่ดำเนินการในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๕๗-๒๕๕๘

ประเภท	มาตรการ/โครงการ	รายละเอียดมาตรการ	มติ ครม.	วงเงิน (พลบ.)
1. เยียวยา	1.1 มาตรการให้เงินอุดหนุน			
	เพิ่มรายได้ให้ชาวนา	1,000 บาทต่อไร่ ไม่เกิน 15 ไร่ต่อครัวเรือน	1 ต.ค. 57	40
	ชดเชยรายได้ให้ชาวสวนยาง	1,000 บาทต่อไร่ ไม่เกิน 15 ไร่ต่อครัวเรือน	21 ต.ค. 57	8.5
	สร้างความเข้มแข็งให้เกษตรกรชาวสวนยาง	1,500 บาทต่อไร่ ไม่เกิน 15 ไร่ต่อครัวเรือน (เจ้าของสวนยาง/ผู้เช่าและคนกรีดยางได้รับในสัดส่วนร้อยละ 60:40)	3 พ.ย. 58	12.75
	ช่วยเหลือผู้ประสบภัยแล้ง/ภัยพิบัติด้านการเกษตร	ทยอยอนุมัติเงินงบกลางช่วยผู้ประสบภัยช่วงปีการผลิต 2557/58 - 2558/59	-	15
	1.2 มาตรการสินเชื่อ			
	ช่วยเหลือเกษตรกรชาวสวนยาง	สินเชื่อให้เกษตรกรชาวสวนยางเพื่อประกอบอาชีพเสริมผ่าน ธ.ก.ส.	21 ต.ค. 57	10
	ช่วยเหลือผู้ประกอบการยาง	สินเชื่อให้ผู้ประกอบการยางผ่านกลไกธนาคารพาณิชย์	21 ต.ค. 57	10
	ช่วยเหลือเกษตรกรผู้ปลูกข้าว	สินเชื่อเพื่อรวบรวมข้าวและสร้างมูลค่าเพิ่ม สินเชื่อเพื่อชะลอการขายข้าวเปลือก และลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ให้เกษตรกรผู้ปลูกข้าวผ่าน ธ.ก.ส.	27 ต.ค. 58	44
	1.3 โครงการมูลภัณฑ์กันชนเพื่อรักษาเสถียรภาพราคายาง	ให้องค์การสวนยางใช้เงินกู้จาก ธ.ก.ส. เพื่อรับซื้อยางในราคาชี้นำตลาดสู่ราคาเป้าหมายเพื่อรักษาเสถียรภาพราคา	21 ต.ค. 57 18 ก.พ. 58	6 6
	1.4 มาตรการการเงินการคลังส่งเสริม SMEs ระยะเร่งด่วน	ให้ธนาคารออมสินปล่อยสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำที่ร้อยละ 0.1 แก่สถาบันการเงินที่เข้าร่วมโครงการเพื่อปล่อยกู้ต่อให้กับ SMEs ในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4 เป็นเวลาไม่เกิน 7 ปี (รัฐชดเชยส่วนต่างอัตราดอกเบี้ย)	8 ก.ย. 58 (ระยะ 1) 22 ธ.ค. 58 (ระยะ 2)	100 (ระยะ 1) 50 (ระยะ 2)
	ให้สินเชื่อเพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียน			
	ปรับเกณฑ์ค้ำประกันสินเชื่อโครงการ PGS-5	**ค้ำประกันผ่าน บสย. โดยรัฐช่วยจ่ายค่าธรรมเนียมแทนผู้ประกอบการ** ร้อยละ 1.75 ในปีที่ 1 และทยอยลดลงเหลือร้อยละ 0.25 ในปีที่ 4	14 ก.ค. 58	80
	ตั้งกองทุนร่วมลงทุน (Venture Capital)	**ตั้งกองทุนร่วมลงทุนใน SMEs** ระยะเริ่มต้น (Start-up) ที่มีศักยภาพสูง	8 ก.ย. 58	6
	ลดอัตราภาษีเงินได้นิติบุคคลให้ SMEs 2 ปี	**ลดอัตราภาษีเหลือร้อยละ 10 ของกำไรตั้งแต่ 3 แสนบาทขึ้นไป** ในรอบบัญชี 2558-59 จากเดิมร้อยละ 15 ของกำไรตั้งแต่ 3 แสน – 3 ล้านบาท และร้อยละ 20 ของกำไรส่วนที่เกิน 3 ล้านบาทขึ้นไป	8 ก.ย. 58	-
		ทั้งนี้ หากเข้าร่วมโครงการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการ SMEs เข้าสู่ระบบภาษี จะได้รับการยกเว้นภาษีในปี 2559 และจัดเก็บในอัตราร้อยละ 10 ในปี 2560	29 ธ.ค. 58	-
	ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลให้ SMEs รายใหม่ 5 ปี	**ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลให้แก่ SMEs ในสาขาธุรกิจที่กำหนด** ที่จดทะเบียนจัดตั้งใหม่ในช่วง 1 ต.ค. 58 - 31 ธ.ค. 59 สำหรับรอบบัญชี 2559-63	8 ก.ย. 58	-
2. กระตุ้น	2.1 มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพและเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณปี 2558-59	เตรียมกระบวนการลงนามสัญญาได้ก่อน พ.ร.บ. งบประมาณฯ บังคับใช้ และกำหนดระยะเวลาเร่งก่อหนี้ผูกพันและเบิกจ่ายที่ชัดเจน	-	-
	2.2 มาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจในระยะ 3 เดือนแรก (มาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจระยะที่ 1)	**ซ่อมสร้างอาคารและสิ่งปลูกสร้างของหน่วยงานรัฐทั่วประเทศ**	1 ต.ค. 57	23
	2.3 โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรน้ำและถนนระยะเร่งด่วน (มาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจระยะที่ 2)	**ลงทุนโครงการขนาดกลางและเล็กเพื่อพัฒนาระบบจัดการน้ำและถนน**	17 มี.ค. 58	78
	2.4 มาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ผู้มีรายได้น้อยและกระตุ้นลงทุนขนาดเล็ก (มาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจระยะที่ 3)	**เร่งใช้จ่ายเงินสู่เศรษฐกิจระดับฐานราก**	1 ก.ย. 58	136
	(1) มาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับหมู่บ้าน	**ให้ธนาคารออมสิน และ ธ.ก.ส. สนับสนุนสินเชื่อให้กองทุนหมู่บ้านฯ** เพื่อนำไปปล่อยกู้ต่อแก่สมาชิกแบบปลอดดอกเบี้ยในระยะ 2 ปีแรก		60
	(2) มาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับตำบล	**ให้เงินอุดหนุนตำบลละไม่เกิน 5 ล้านบาท** เพื่อซ่อมแซมทรัพย์สินสาธารณะ		36
	(3) มาตรการกระตุ้นการลงทุนขนาดเล็ก	**เร่งเบิกจ่ายโครงการลงทุนขนาดเล็ก**ภายในไตรมาสแรกปีงบประมาณ 2559		40
	2.5 มาตรการเร่งรัดการลงทุนสำหรับโครงการที่ยื่นขอรับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI	**ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเพิ่มเติม 1-4 ปี** สำหรับโครงการที่ยื่นขอรับการลงทุนตั้งแต่ 1 ม.ค. 57 ตามความคืบหน้าของการลงทุนภายในปี 2560	3 พ.ย. 58	-
	มาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศ	**ธุรกิจสามารถหักค่าใช้จ่าย 2 เท่า สำหรับการใช้จ่ายเพื่อลงทุนใหม่**ในปี 2558-59		
	2.6 มาตรการการเงินการคลังเพื่อกระตุ้นภาคอสังหาริมทรัพย์	**ให้ ธอส. ปล่อยสินเชื่อ**แก่ผู้มีรายได้น้อยและปานกลางในเงื่อนไขผ่อนปรน **ให้บุคคลธรรมดาสามารถหักลดหย่อนภาษีเงินได้**จากค่าใช้จ่ายซื้อที่อยู่อาศัยได้ **และลดค่าธรรมเนียมการโอน/จดจำนอง**เหลือร้อยละ 0.01 จากเดิมค่าธรรมเนียมการโอนอยู่ที่ร้อยละ 2 และค่าจดจำนองอยู่ที่ร้อยละ 1	13 ต.ค. 58	10
	2.7 มาตรการหักลดหย่อนค่าซื้อสินค้า/บริการในประเทศ	**สามารถหักลดหย่อนค่าซื้อสินค้า/บริการช่วง 25-31 ธ.ค. 58 ในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาปี 2558** ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 15,000 บาทต่อคน	22 ธ.ค. 58	-
3. ยกระดับศักยภาพ	3.1 แผนลงทุนโครงสร้างพื้นฐานของรัฐระยะยาว	**แผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งของไทย ปี 2558-65**	27 มี.ค. 58	1,913
		แผนปฏิบัติการด้านคมนาคมขนส่งระยะเร่งด่วน ปี 2558 (Action Plan)		
		แผนปฏิบัติการด้านคมนาคมขนส่งระยะเร่งด่วน ปี 2559 (Action Plan)	1 ธ.ค. 58	1,796
	3.2 แผนการร่วมลงทุนกับเอกชนระยะ 5 ปี	**แผนยุทธศาสตร์การให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ ปี 2558-62** จำนวน 20 กิจการ 65 โครงการ	26 พ.ค. 58	1,410
		มาตรการเร่งรัดโครงการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ (PPP Fast Track) ลดขั้นตอนการอนุมัติเหลือ 9 เดือน สำหรับ 5 โครงการนำร่อง	3 พ.ย. 58	334
	3.3 มาตรการสนับสนุนการลงทุนภาคเอกชน	ให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีและอื่นๆ สำหรับการลงทุนตาม **นโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์**	22 ก.ย. 58	-
		และสาขาที่เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Growth Engine)	17 พ.ย. 58	

หมายเหตุ: ธ.ก.ส.=ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร บสย.=บรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม ธอส. = ธนาคารอาคารสงเคราะห์
ที่มา: รวบรวมโดยธนาคารแห่งประเทศไทย

๓.๑.๑ ภาคอุตสาหกรรม

การผลิตภาคอุตสาหกรรมในปี ๒๕๕๘ โดยรวมขยายตัวได้บ้าง.แต่การขยายตัวมีลักษณะกระจุกตัวอยู่เฉพาะในบางอุตสาหกรรม ขณะที่อุตสาหกรรมอื่น ๆ หดตัวตามวัฏจักรเศรษฐกิจและข้อจากัดเชิงโครงสร้าง

การผลิตภาคอุตสาหกรรมขยายตัวในระดับต่ำสอดคล้องกับดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม อัตราการใช้กำลังการผลิต การใช้ไฟฟ้าภาคอุตสาหกรรมและดัชนีชั่วโมงทำงานภาคอุตสาหกรรมที่เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า ทั้งนี้การขยายตัวดังกล่าวได้รับแรงสนับสนุนจากปัจจัยเฉพาะที่เกิดในบางอุตสาหกรรม อาทิ การผลิตปิโตรเลียมที่ขยายตัวตามอุปสงค์ในประเทศที่เพิ่มขึ้นหลังราคาน้ำมันปรับลดลงมาก ประกอบกับปีก่อนหน้ามีการปิดโรงกลั่นเพื่อซ่อมแซมเป็นเวลานานกว่าปกติการผลิตพลาสติกที่ขยายตัวดีจากความต้องการใช้พลาสติกในบรรจุภัณฑ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะในภาคการค้าการผลิตรถยนต์อีโคคาร์ (Eco Car) ที่ปรับดีขึ้นบ้างตามการส่งออกไปยังตลาดกลุ่มประเทศยุโรป รวมทั้งการผลิตอัญมณีและเครื่องประดับที่ได้รับผลดีจากการที่ประกอบการไทยสามารถเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดได้ในประเทศคู่ค้าสำคัญ เช่น สหรัฐฯ ยุโรป และฮ่องกง เป็นต้น

อย่างไรก็ดี การผลิตบางอุตสาหกรรมหดตัวตามภาวะเศรษฐกิจที่ฟื้นตัวช้า เช่น การผลิตเครื่องดื่มที่ลดลงโดยเฉพาะในหมวดน้ำอัดลมจากพฤติกรรมครัวเรือนที่ลดทอนรายจ่ายไม่จำเป็นขณะที่การผลิตยานยนต์เพื่อจำหน่ายในประเทศหดตัวต่อเนื่องจากปีก่อน.แม้จะปรับดีขึ้นบ้างในช่วงครึ่งหลังของปีจากปัจจัยพิเศษที่ส่งผลให้ความต้องการซื้อรถยนต์เพิ่มขึ้นชั่วคราวได้แก่ การเปิดตัวรถยนต์เชิงพาณิชย์รุ่นใหม่ และการเร่งซื้อรถยนต์บางประเภทที่คาดว่าราคาจะปรับสูงขึ้นมากหลังการปรับขึ้นภาษีสรรพสามิตในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

๓.๑.๒ ภาคเกษตรกรรม

รายได้เกษตรกรหดตัวต่อเนื่องตลอดทั้งปี ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นการหดตัวทั้งด้านราคาและด้านผลผลิตในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยราคาสินค้าเกษตรกรรมลดลงมากจากปัจจัยต่างประเทศเป็นสำคัญทั้งอุปสงค์ประเทศคู่ค้าที่หดตัวลงมากและอุปทานส่วนเกินจากประเทศคู่แข่งรายสำคัญส่วนผลผลิตที่ลดลงเป็นความเสียหายที่เกิดขึ้นจากภัยแล้งในประเทศเป็นหลัก

รายได้เกษตรกรในปี ๒๕๕๘ หดตัวมากขึ้นเมื่อเทียบกับปีก่อน ซึ่งเป็นผลจากทั้งปัจจัยด้านราคาและด้านผลผลิต โดยราคาสินค้าเกษตรกรรมที่หดตัวเป็นผลจากราคาอ้างอิงในตลาดต่างประเทศที่ปรับตัวตามอุปสงค์และอุปทานของสินค้าเกษตรสำคัญดังนี้ (๑) ยางพาราที่ราคาปรับลดลงจากการชะลอตัวของอุปสงค์ในตลาดโลก โดยเฉพาะเศรษฐกิจจีนที่ชะลอตัวมาก กอปรกับระดับราคาน้ำมันดิบซึ่งเป็นวัตถุดิบสำหรับผลิตยางสังเคราะห์ที่ใช้ทดแทนยางธรรมชาติปรับลดลงมากอย่างต่อเนื่อง (๒) กลุ่มสินค้าประมงที่ราคาปรับลดลงจากปริมาณผลผลิตในตลาดโลกที่เพิ่มขึ้นหลังโรคระบาดกุ้งคลี่คลายจากที่เคยประสบปัญหาในปีก่อนหน้า และ (๓) อ้อยที่ราคาปรับลดลงมากตามราคาน้ำตาล ซึ่งเป็นผลจากอุปทานส่วนเกินของน้ำตาลในตลาดโลกจากการเร่งส่งออกของประเทศบราซิล

ด้านผลผลิตสินค้าเกษตรกรรมหดตัวมาก ซึ่งเป็นความเสียหายจากภัยแล้งเป็นสำคัญโดยสินค้าเกษตรกรรมที่ผลผลิตลดลงมากที่สุดอันดับแรก ได้แก่ (๑) ข้าวเปลือกเจ้าจากปริมาณน้ำที่ไม่เพียงพอต่อการเพาะปลูกข้าวนาปรังกอปรกับฝนที่ตกล่าช้าและน้อยกว่าปกติทำให้การเพาะปลูกข้าวนาปีเลื่อนออกไปและมีผลผลิตลดลง (๒) ปาล์มน้ำมันจากปริมาณฝนที่ต่ำกว่าปีก่อน โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคใต้ฝั่งตะวันออกและ (๓) กลุ่มผลไม้ เช่น ส้มเขียวหวานและมะม่วงที่แม้เป็นพืชยืนต้นแต่มีความอ่อนไหวต่อความผิดปกติของสภาพภูมิอากาศ

๓.๑.๓ ภาคบริการ

ภาคบริการเติบโตต่อเนื่อง และเป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญในปี ๒๕๕๘ โดยเฉพาะในสาขาที่เกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยว แม้ว่าจะได้รับผลกระทบชั่วคราวจากเหตุระเบิดในกรุงเทพ ที่ส่งผลให้จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเติบโตชะลอลงในไตรมาสที่ ๔ ภาคบริการในปี ๒๕๕๘ ขยายตัวเร่งขึ้นจากปีก่อน โดยมีแรงสนับสนุนหลักจากจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เพิ่มขึ้นซึ่งช่วยให้ธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยวได้รับผลดีตามไปด้วย แม้ว่าเหตุระเบิดในกรุงเทพฯ เมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๕๙ จะส่งผลลบต่อการท่องเที่ยวของไทย แต่ความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยวต่อสถานการณ์ในไทยกลับฟื้นคืนอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติในไตรมาสที่ ๔ ยังขยายตัวได้

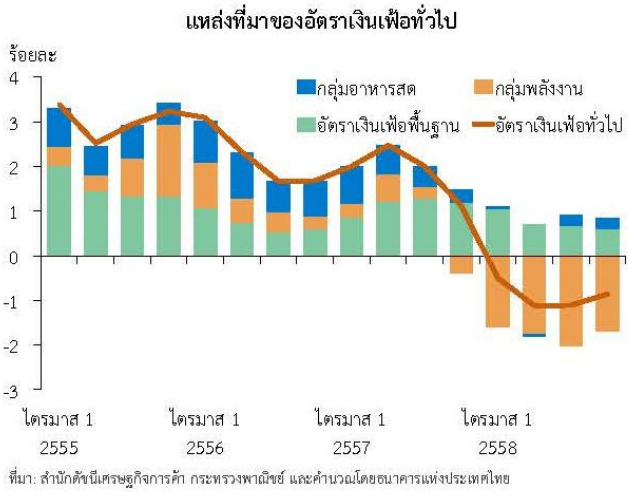
ภาคบริการที่เกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยวและมีการเติบโตต่อเนื่องได้แก่ ๑ ธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารที่ขยายตัวสูงสะท้อนจากอัตราการเข้าพักโรงแรมอยู่ที่ร้อยละ ๑ เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๕๕ ในปีก่อน และ ๒ ธุรกิจการขนส่งที่ขยายตัวจากการขนส่งทางอากาศเป็นสำคัญสอดคล้องกับจำนวนผู้โดยสารผ่านท่าอากาศยานนานาชาติที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการเปิดเส้นทางบินใหม่และเพิ่มความถี่ของเที่ยวบินทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ (๓) ภาคการค้าปลีกค้าส่งที่แม้ยอดขายในช่วงครึ่งแรกของปีค่อนข้างซบเซาจากอุปสงค์ในประเทศที่ฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป แต่สามารถปรับดีขึ้นเล็กน้อย ในช่วงครึ่งหลังของปีตามการขยายตัวของนักท่องเที่ยวต่างชาติและมาตรการภาครัฐที่ช่วยกระตุ้นการบริโภคภาคบริการที่ได้รับผลดีจากมาตรการภาครัฐ ได้แก่ (๑) ธุรกิจการสื่อสารที่ขยายตัวต่อเนื่องจากความสนใจของผู้บริโภคต่อการเปิดประมูลคลื่นความถี่ใหม่ที่จะสามารถให้บริการด้านข้อมูลได้เร็วยิ่งขึ้นประกอบกับผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ต่างใช้แผนการส่งเสริมการขายเพื่อจูงใจให้ลูกค้าใช้บริการข้อมูลมากขึ้นทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบริการเชื่อมต่อข้อมูล (Non-Voice) เพิ่มสูงขึ้น (๒) ธุรกิจบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ที่ขยายตัวในอัตราสูงขึ้นจากปีก่อน เนื่องจากยอดขายที่อยู่อาศัยที่เปิดขายเมื่อ ๒-๓ ปีก่อนทยอยสร้างเสร็จและพร้อมโอนในช่วงครึ่งหลังของปีประกอบกับได้รับผลดีจากมาตรการกระตุ้นภาคอสังหาริมทรัพย์ของรัฐที่จูงใจให้ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อและโอนที่อยู่อาศัยเร็วขึ้น โดยเฉพาะที่อยู่อาศัยแนวราบซึ่งเป็นกลุ่มที่มีมูลค่าต่อหน่วยสูงกว่าอาคารชุดทั่วไป

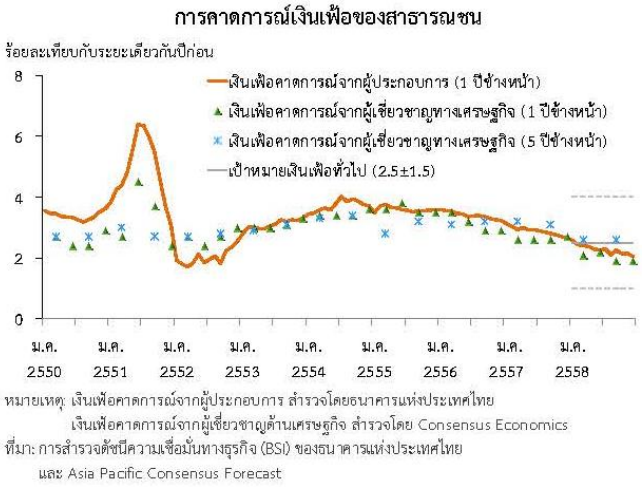
สำหรับการขนส่งสินค้าขยายตัวได้บ้างตามแนวโน้มภาคการผลิตและการขยายตัวของธุรกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Commerce: E-Commerce) แม้ว่าจะถูกฉุดรั้งจากการขนส่งสินค้าเพื่อการค้าระหว่างประเทศที่อยู่ในระดับต่ำ

๓.๑.๔ ภาวะเงินเฟ้อ

อัตราเงินเฟ้อทั่วไปเฉลี่ยในปี ๒๕๕๘ ติดลบร้อยละ ๐.๙ โดยเป็นผลจากราคาน้ำมันดิบในตลาดโลกที่ลดลงอย่างมาก เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของอุปทานน้ำมันจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของตลาดน้ำมันโลก โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการขุดเจาะน้ำมันจากชั้นหินดินดาน (Shale Oil) ของสหรัฐฯ รวมถึงกลุ่มประเทศผู้ส่งออกน้ำมันรายใหญ่ที่ยังคงปริมาณการผลิตในระดับสูงเพื่อรักษาส่วนแบ่งการตลาดจากการส่งออกน้ำมัน ขณะที่อุปสงค์น้ำมันอยู่ในระดับต่ำตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกที่เป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป ส่งผลให้ราคาเชื้อเพลิงในประเทศโดยเฉพาะราคาน้ำมันขายปลีกปรับลดลง แม้ลดลงในอัตราที่น้อยกว่าการลดลงของราคาน้ำมันดิบในตลาดโลกด้วยผลของเงินบาทที่อ่อนค่า ส่วนราคาอาหารสดขยายตัวเพียงเล็กน้อยเนื่องจากปัญหาเนื้อสุกรและไก่ไข่ล้นตลาด

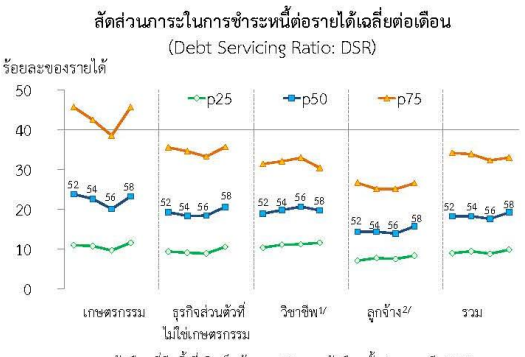
สำหรับอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานเฉลี่ยในปี ๒๕๕๘ อยู่ที่ร้อยละ ๑.๑ โดยทรงตัวอยู่ในระดับต่อเนื่อง เนื่องจาก (๑) แรงกดดันด้านต้นทุนลดลงโดยเฉพาะค่าโดยสารต่าง ๆ ที่ปรับลดลงตามราคาน้ำมัน (๒) แรงกดดันด้านอุปสงค์ที่อยู่ในระดับต่ำตามภาวะเศรษฐกิจ และ (๓) ผลจากฐานราคาอาหารสำเร็จรูปที่สูงในปีก่อน อย่างไรก็ดี ความเสี่ยงต่อภาวะเงินฝืดมีจำกัด เนื่องจากอุปสงค์ในประเทศยังขยายตัว และการคาดการณ์เงินเฟ้อระยะยาวยังใกล้เคียงกับเป้าหมายเงินเฟ้อที่ร้อยละ ๒.๕

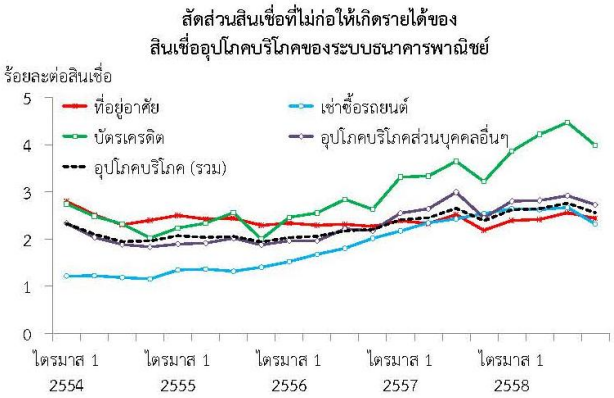




๓.๑.๕ ภาคครัวเรือน

ภาคครัวเรือนมีความเสี่ยงเพิ่มขึ้นจากเศรษฐกิจที่ฟื้นตัวช้า และการส่งออกสินค้าที่หดตัวต่อเนื่อง ส่งผลให้รายได้และความสามารถในการชำระหนี้ของครัวเรือนด้อยลง โดยเฉพาะสินเชื่อที่มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้จ่ายและหมุนเวียนสภาพคล่องของครัวเรือน ได้แก่ สินเชื่อส่วนบุคคล และสินเชื่อบัตรเครดิต นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาครัวเรือนแยกตามกลุ่มอาชีพ พบว่าครัวเรือนในภาคเกษตรกรรมเป็นกลุ่มที่มีฐานะการเงินเปราะบางมากที่สุด เนื่องจากได้รับผลกระทบเพิ่มเติมจากภัยแล้งและราคาสินค้าเกษตรกรรมที่อยู่ในระดับต่ำทั้งนี้จากข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมครัวเรือน (Socio-economic Survey: SES) ปี ๒๕๕๘ แสดงให้เห็นว่าครัวเรือนกลุ่มเกษตรกรมีภาระการชำระหนี้เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่ากลุ่มอาชีพอื่น อย่างไรก็ดีคาดว่ามาตรการภาครัฐ เช่น มาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับหมู่บ้านมาตรการให้สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำแก่เกษตรกรจะมีส่วนสนับสนุนด้านสภาพคล่องแก่ภาคครัวเรือนได้ระดับหนึ่ง





๓.๒ สถานการณ์แรงงาน

นิยามศัพท์

๑) แรงงานในระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ได้รับความคุ้มครองหรือหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ครูใหญ่หรือครูโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ผู้มีงานทำที่ประกันตนตาม พรบ. ประกันสังคมมาตรา ๓๓, ๓๙ และ ๔๐

๒) แรงงานนอกระบบ ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

๓) ผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป

๔) ผู้มีงานทำ หมายถึง บุคคลที่อายุ ๑๕ ปีขึ้นไป และในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) ได้ทำงานตั้งแต่ ๑ ชั่วโมงขึ้นไป โดยได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผลกำไร เงินปันผล ค่าตอบแทนที่มีลักษณะอย่างอื่นสำหรับผลงานที่ทำเป็น เงินสด หรือ สิ่งของ

(๒) ไม่ได้ทำงาน หรือทำงานน้อยกว่า ๑ ชั่วโมงแต่เป็นบุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (ซึ่งถือว่าเป็น ผู้ที่ปกติมีงานทำ)

- ยังไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในระหว่างที่ไม่ได้ทำงาน
- ไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือ ผลประโยชน์อื่นๆ หรือ ผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในระหว่างที่ไม่ได้ทำงาน แต่ยังมีงานหรือธุรกิจที่จะกลับไปทำ

(๓) ทำงานอย่างน้อย ๑ ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวิสาหกิจ หรือ ไร่เกษตรของหัวหน้าครัวเรือนหรือของสมาชิกครัวเรือน

๕) งาน หมายถึง กิจการที่ทำที่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) กิจการที่ทำแล้วได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งของ ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน อาจจ่ายเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน หรือรายชิ้น

(๒) กิจการที่ทำแล้วได้ผลกำไร หรือหวังที่จะได้รับผลกำไร หรือ ส่วนแบ่งเป็นการตอบแทน

(๓) กิจการที่ทำให้กับธุรกิจของสมาชิกในครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือผลกำไรตอบแทนอย่างใด ซึ่งสมาชิกในครัวเรือนที่ประกอบธุรกิจนั้นจะมีสถานภาพการทำงาน เป็นประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือนายจ้าง

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

๗) อุตสาหกรรม หมายถึง ประเภทของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ได้ ดำเนินการโดยสถานประกอบการที่บุคคลนั้นกำลังทำงานอยู่หรือประเภทของธุรกิจซึ่งบุคคลนั้นได้ดำเนินการอยู่ในสัปดาห์แห่งการสำรวจการจัดจำแนกประเภทอุตสาหกรรม ใช้ตาม Thailand Standard Industrial Classification, (TSIC 2009)

๘) สถานภาพทำงาน หมายถึง สถานะของบุคคลที่ทำงานในสถานที่ทำงานหรือธุรกิจ แบ่งออกเป็น ๕ ประเภท คือ

(๑) นายจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองเพื่อหวังผลกำไรหรือส่วนแบ่ง และได้จ้างบุคคลอื่นมาทำงานในธุรกิจในฐานะลูกจ้าง

(๒) ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองโดยลำพังผู้เดียวหรืออาจมีบุคคลอื่นมาร่วมกิจการด้วยเพื่อหวัง ผลกำไรหรือส่วนแบ่ง และไม่ได้จ้างลูกจ้าง แต่อาจมีสมาชิกในครัวเรือนหรือ ผู้ฝึกงานมาช่วยทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอย่างอื่นสำหรับงานที่ทำ

(๓) ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หมายถึง ผู้ที่ช่วยทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในไร่นาเกษตร หรือในธุรกิจของสมาชิกในครัวเรือน

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

- ลูกจ้างรัฐบาล หมายถึง ข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด เจ้าหน้าที่องค์การระหว่างประเทศ ตลอดจนลูกจ้างประจำ และชั่วคราวของรัฐบาล
- ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ หมายถึงผู้ที่ทำงานให้กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ
- ลูกจ้างเอกชนหมายถึง ผู้ที่ทำงานให้เอกชน หรือธุรกิจของเอกชน รวมทั้งผู้ที่รับจ้างทำงานบ้าน

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

การจัดจำแนกประเภทสถานภาพการทำงาน ใช้ตาม International Classification of Status in Employment, ๑๙๙๓ (ICSE – ๙๓) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มีสถานภาพการทำงานเพิ่มขึ้นอีก ๑ กลุ่มคือ การรวมกลุ่ม (Member of Producers' Cooperative)

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

๑๐) ระดับการศึกษาที่สำเร็จ ได้จำแนกการศึกษาตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ดังนี้

(๑) ไม่มีการศึกษา หมายถึง บุคคลที่ไม่เคยเขาศึกษาในโรงเรียน หรือไม่เคยได้รับการศึกษา

(๒) ต่ำกว่าประถมศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าชั้นประถมปีที่ ๖ หรือชั้นประถมปีที่ ๗ หรือชั้น ม.๓ เดิม

(๓) สำเร็จประถมศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมปีที่ ๖ หรือชั้นประถมปีที่ ๗ หรือชั้น ม.๓ แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า

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

(๕) สำเร็จมัธยมศึกษาตอนปลาย

- สายสามัญ หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทสามัญศึกษาตั้งแต่ชั้น ม.๖ ม.ศ.๕ หรือ ม.๘ เดิมขึ้นไปแต่ไม่สำเร็จระดับศึกษาที่สูงกว่า
- อาชีวศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทอาชีวศึกษา หรือวิชาชีพที่เรียนต่อจากระดับมัธยมศึกษาตอนตนหรือเทียบเท่า โดยมีหลักสูตรไม่เกิน ๓ ปี และไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า

- วิชาการศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทวิชาการศึกษา (การฝึกหัดครู) ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าขึ้นไป แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า

(๖) อุดมศึกษา

- สายวิชาการ หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทสามัญศึกษาหรือสายวิชาการ โดยได้รับวุฒิบัตรระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี โท เอก

- สายวิชาชีพ หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทอาชีวศึกษาหรือสายวิชาชีพที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่าอนุปริญญา ปริญญาตรี

- สายวิชาการศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทวิชาการศึกษา และได้รับประกาศนียบัตรระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี

(๗) อาชีวศึกษาระยะสั้น หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษา หรือการฝึกอบรมประเภทอาชีวศึกษาที่มีหลักสูตรไม่เกิน ๑ ปี และได้รับประกาศนียบัตรหรือใบรับรองเมื่อสำเร็จการศึกษาพื้นความรู้ของผู้เข้าเรียน ได้กำหนดให้แตกต่างตามวิชาเฉพาะแต่ละอย่างที่เรียน แต่อย่างต่ำต้องจบประถมปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า

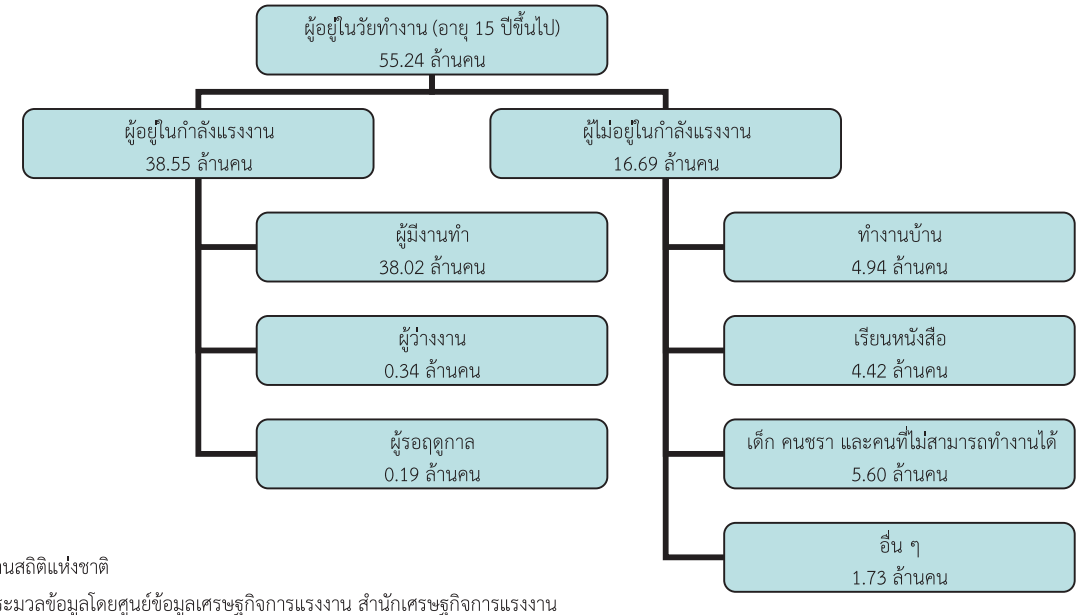
(๘) อื่น ๆ หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาที่ไม่สามารถเทียบชั้นได้

๓.๒.๑ การจ้างงานและการว่างงาน

๑) กำลังแรงงาน

ข้อมูลกำลังแรงงานเป็นข้อมูลผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ สำหรับปี ๒๕๕๘ เป็นการประมาณการเบื้องต้นจากการใช้ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นพื้นฐาน เพื่อให้เผยแพร่สถานการณ์แรงงานได้ทันกำหนด พบว่า ประเทศไทยมีประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ ๑๕ ปี ขึ้นไป จำนวน ๕๕.๒๔ ล้านคน จำแนกเป็น ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๓๘.๕๕ ล้านคน คิดเป็นอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (KILM ๑) ร้อยละ ๖๙.๗๙ ของประชากรวัยแรงงานทั้งหมด ได้แก่ ผู้มีงานทำ ๓๘.๐๒ ล้านคน ผู้ว่างงาน ๐.๓๔ ล้านคน และผู้รอฤดูกาล ๐.๑๙ ล้านคน ขณะที่ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานมีจำนวน ๑๖.๖๙ ล้านคน คิดเป็นอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (Inactive Rate) KILM ๑๓ ร้อยละ ๓๐.๒๑ จำแนกเป็น ผู้ทำงานบ้าน ๔.๙๔ ล้านคน เรียนหนังสือ ๔.๔๒ ล้านคน เด็ก คนชรา และคนที่ไม่สามารถทำงานได้มี ๕.๖๐ ล้านคน และอื่น ๆ ๑.๗๓ ล้านคน ดังปรากฏในแผนภาพ ๔ และแผนภูมิ ๓

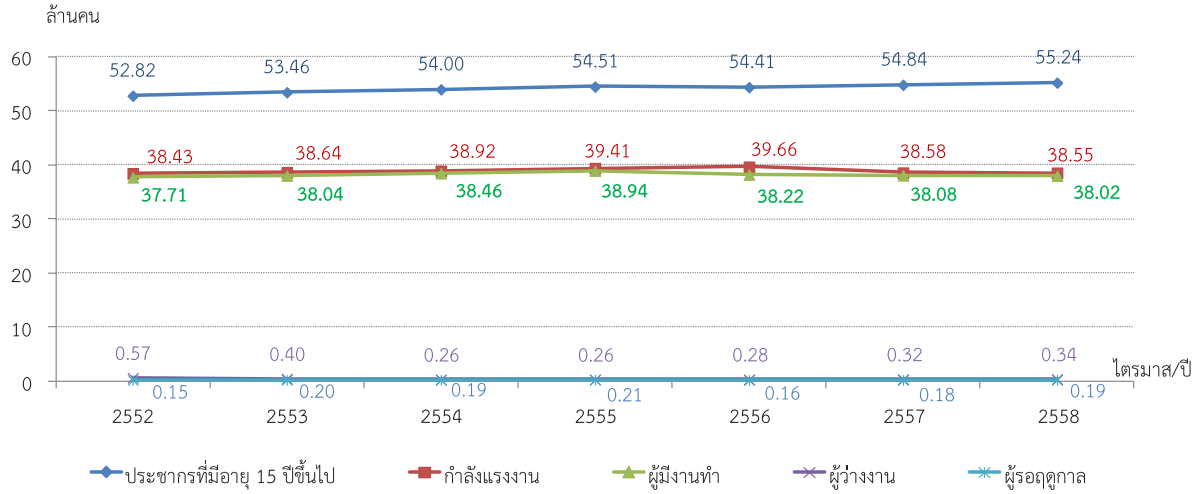
แผนภาพ ๔ ภาวะการทำงานของประชากร ปี ๒๕๕๘



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

แผนภูมิ ๓ ภาวะการทำงานของประชากร ปี ๒๕๕๒ – ๒๕๕๘



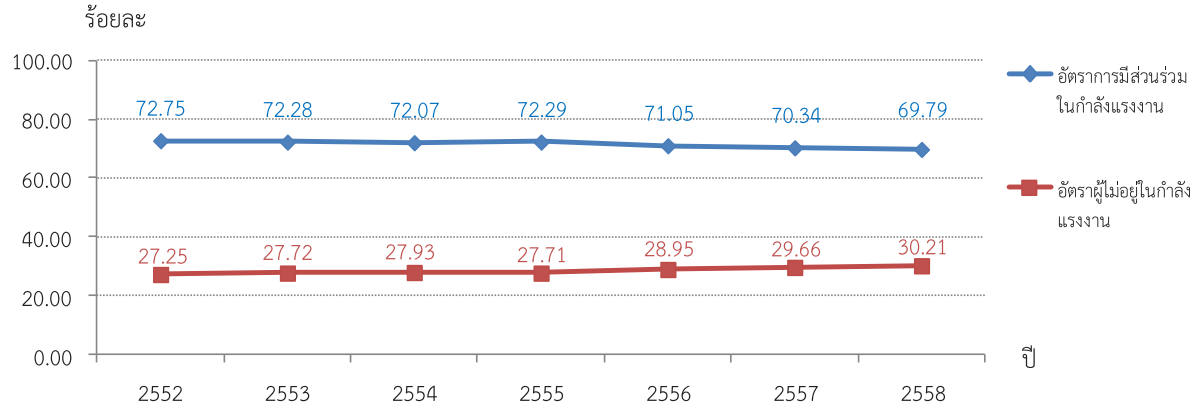
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

๓.๒.๒ โอกาสในการทำงาน การมีงานทำ การว่างงาน

๑) อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน : KILM ๑ วัดจากอัตราส่วนของประชากรในวัยแรงงานของประเทศที่มีงานทำหรือกำลังหางานทำซึ่งสะท้อนอุปทานแรงงาน อัตราการมีส่วนร่วม ในกำลังแรงงานอยู่ที่ร้อยละ ๖๙.๗๙ ซึ่งลดลงจากปีที่แล้วร้อยละ -๐.๗๘ แสดงว่าประชากรในวัยทำงาน ๑๐๐ คน มีประมาณ ๖๙-๗๐ คน มีงานทำหรือกำลังหางานทำ สำหรับอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (KILM ๑๓) คิดจากจำนวนประชากรวัยทำงานผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานอยู่ที่ร้อยละ ๓๐.๒๑ ดัชนีนี้แปรผกผันกับอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน KILM ๑ (แผนภูมิ ๔)

แผนภูมิ ๔ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (KILM ๑)
อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (KILM ๑๓) ปี ๒๕๕๒ – ๒๕๕๘

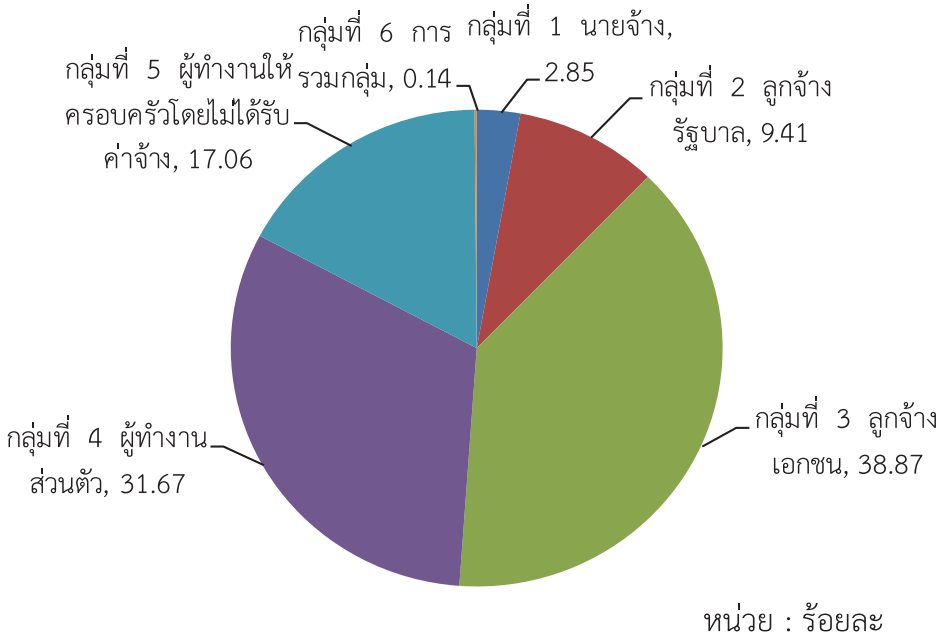


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

๒) อัตราส่วนของผู้มีงานทำต่อประชากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน : KILM ๓ ดัชนีนี้บ่งบอกถึงพลวัตรของตลาดแรงงานและระดับการพัฒนาประเทศ ประเทศที่พัฒนาแล้วจะมีอัตราส่วนของผู้มีงานทำที่ได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูงกว่าผู้มีงานทำกลุ่มอื่น จำแนกเป็นผู้มีงานทำที่ได้รับค่าจ้างเงินเดือนมีอัตราการจ้างงานสูงสุดร้อยละ ๕๑.๑๓ แบ่งเป็น ลูกจ้างเอกชนร้อยละ ๓๘.๘๗ ลูกจ้างรัฐบาลร้อยละ ๙.๔๑ และนายจ้างร้อยละ ๒.๘๕ รองลงมา ได้แก่ ผู้ทำงานส่วนตัวร้อยละ ๓๑.๖๗ ผู้ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างร้อยละ ๑๗.๐๖ และผู้มีงานทำที่เกิดจากการรวมกลุ่มร้อยละ ๐.๑๔ (แผนภูมิ ๕) ทั้งนี้จากแผนภูมิที่ ๖ พบว่าระหว่างปี ๒๕๕๒ – ๒๕๕๘ ในขณะที่อัตราส่วนผู้มีงานทำที่ได้รับค่าจ้างเงินเดือนต่อประชากรมีแนวโน้มสูงขึ้น ส่วนอัตราส่วนของผู้ทำงานส่วนตัวต่อประชากร และอัตราส่วนของผู้ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างมีแนวโน้มลดลง

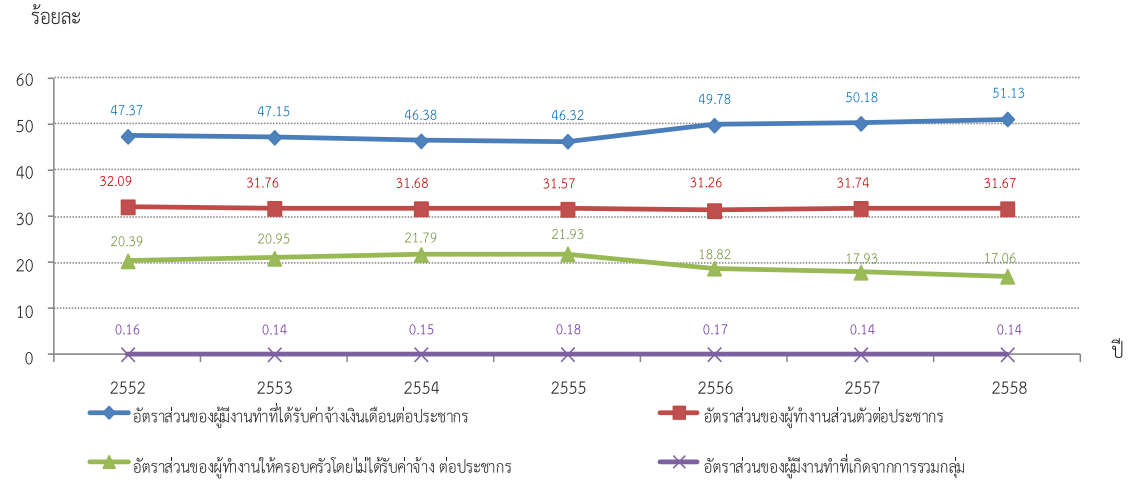
แผนภูมิ ๕ อัตราส่วนของผู้มีงานทำต่อประชากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ปี ๒๕๕๘



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

แผนภูมิ ๖ อัตราส่วนของผู้มีงานทำที่ได้รับค่าจ้างเงินเดือน (Wage and Salaries Worker): KILM ๓.๑ ผู้ทำงานส่วนตัว (Self-Employed Workers) : KILM ๓.๒ ผู้ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (Contributing Family Workers) : KILM ๓.๓ ผู้มีงานทำที่เกิดจากการรวมกลุ่ม (Member of Producers' Coorperatives) : KILM ๓.๔ ต่อประชากร ปี ๒๕๕๒ – ปี ๒๕๕๘

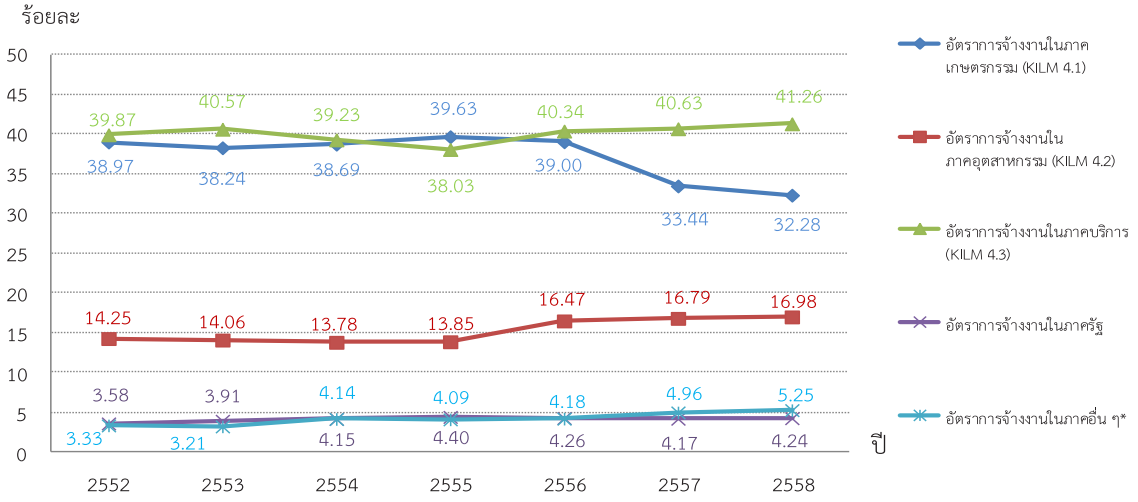


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ
หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

๓) อัตราส่วนของผู้มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม : KILM ๔ ซึ่งจำแนกตาม ๓ ภาคการผลิตหลัก ได้แก่ ภาคเกษตรกรรม (KILM ๔.๑) ร้อยละ ๓๒.๒๘ คิดอัตราเปลี่ยนแปลงลดลงจากปีที่ผ่านมาร้อยละ - ๓.๔๗ อัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม (KILM ๔.๒) ร้อยละ ๑๖.๙๘ คิดอัตราเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาร้อยละ ๑.๑๓ อัตราการจ้างงานในภาคบริการ (KILM ๔.๓) ร้อยละ ๔๑.๒๖ คิดอัตราเปลี่ยนแปลงขยายตัวจากปีที่ผ่านมาร้อยละ ๑.๕๕ นอกจากนี้ได้จำแนกเป็นอัตราการจ้างงานในภาครัฐร้อยละ ๔.๒๔ และอัตราการจ้างงานในภาคอื่น ๆ ร้อยละ ๕.๒๕ ซึ่งอัตราส่วนผู้มีงานทำจำแนกตามภาคเกษตร มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ตรงกันข้ามกับอัตราส่วนผู้มีงานทำนอกภาคเกษตร ได้แก่ อัตราส่วนของผู้มีงานทำภาคบริการ อัตราส่วนของผู้มีงานทำภาคอุตสาหกรรม อัตราส่วนของผู้มีงานทำภาครัฐ และอัตราส่วนของผู้มีงานทำภาคอื่น ๆ กล่าวคือ เมื่ออัตราส่วนของผู้มีงานทำภาคเกษตรลดลง อัตราส่วนของผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรจะเพิ่มขึ้น จากแผนภูมิที่ ๗ พบว่าความสามารถของระบบเศรษฐกิจในการจ้างงาน ภาคเกษตรกรรม และภาคบริการของประเทศไทยยังคงอยู่ในระดับสูง และพบว่าระหว่างปี ๒๕๕๒ – ๒๕๕๘ อัตราการจ้างงานในภาครัฐ ยังทรงตัว อย่างไรก็ตาม พบว่าอัตราการจ้างงานภาคเกษตรมีแนวโน้มลดลงเนื่องจากสถานการณ์ภัยแล้งรวมทั้งราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ สำหรับอัตราการจ้างงานภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมีแนวโน้มขยายตัว

แผนภูมิ ๗ อัตราการจ้างงานในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ (Employment by Sector)

: KILM ๔.๑ , KILM ๔.๒ , KILM ๔.๓ ปี ๒๕๕๒ – ปี ๒๕๕๘

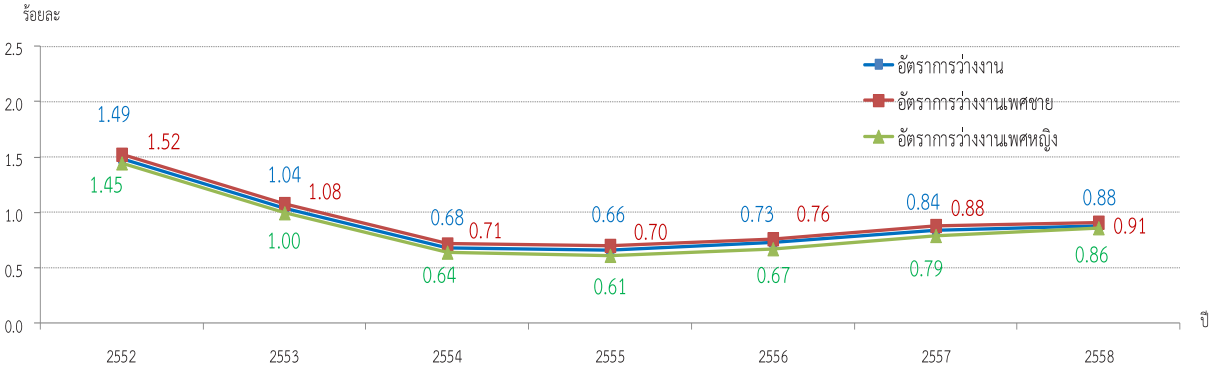


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

๔) อัตราการว่างงาน : KILM ๙ คิดจากจำนวนผู้ว่างงานต่อกำลังแรงงานอยู่ที่ร้อยละ ๐.๘๘ เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วที่มีอัตราการว่างงานร้อยละ ๐.๘๔ สำหรับอัตราการว่างงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีอัตราการว่างงานมากกว่าเพศหญิง กล่าวคือ อัตราการว่างงานเพศชายอยู่ที่ร้อยละ ๐.๙๑ อัตราการว่างงานเพศหญิงอยู่ที่ร้อยละ ๐.๘๖ (แผนภูมิ ๘)

แผนภูมิ ๘ อัตราการว่างงาน : KILM ๙ ปี ๒๕๕๘

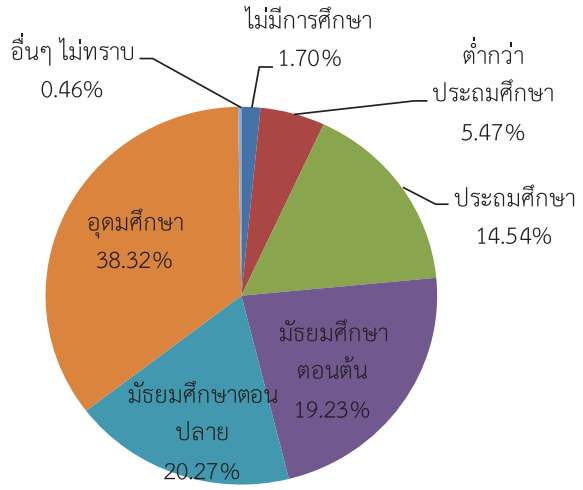


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

เมื่อพิจารณาระดับอัตราการว่างงานร้อยละ ๐.๘๘ นั้น ระดับการศึกษาที่มีการว่างงานสูงสุด คือ ระดับอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๓๒ **ของผู้ว่างงานทั้งหมด** รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ ๒๐.๒๗ มัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ ๑๙.๒๓ ประถมศึกษาร้อยละ ๑๔.๕๔ ต่ำกว่าประถมศึกษาร้อยละ ๕.๔๗ ไม่มีการศึกษาร้อยละ ๑.๗๐ และอื่นๆ ไม่ทราบ ๐.๔๖ (แผนภูมิ ๙)

แผนภูมิ ๙ การว่างงานจำแนก**ตามระดับการศึกษา** ปี ๒๕๕๘

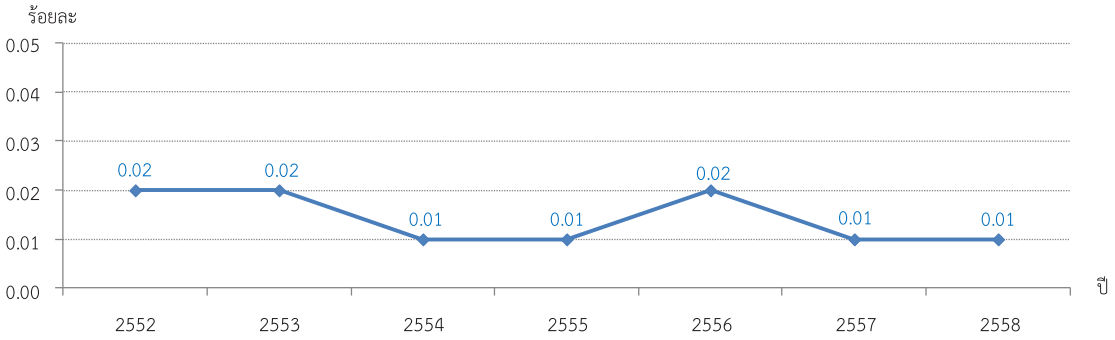


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ
หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

๕) อัตราการว่างงานระยะยาว (Long – Term Unemployment) : KILM ๑๑ วัดจากการว่างงานที่นานกว่า ๑ ปีขึ้นไปต่อกำลังแรงงาน ที่จะมีผลกระทบต่อการเงินโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว ในปี ๒๕๕๘ อยู่ที่ร้อยละ ๐.๐๑ เท่ากับปีที่ผ่านมา แสดงว่าจำนวนกำลังแรงงานทุกๆ ๑๐๐ คน เป็นผู้ที่ว่างงานเกิน ๑ ปีขึ้นไป ประมาณ ๐ - ๑ คน ทั้งนี้จากแผนภูมิ ๑๓ พบว่าอัตราการว่างงานระยะยาว ปี ๒๕๕๒ ถึง ปี ๒๕๕๘ ยังคงมีแนวโน้มทรงตัว (แผนภูมิ ๑๐)

แผนภูมิ ๑๐ อัตราการว่างงานระยะยาว (Long – Term Unemployment) : KILM ๑๑

ปี ๒๕๕๒ – ปี ๒๕๕๘

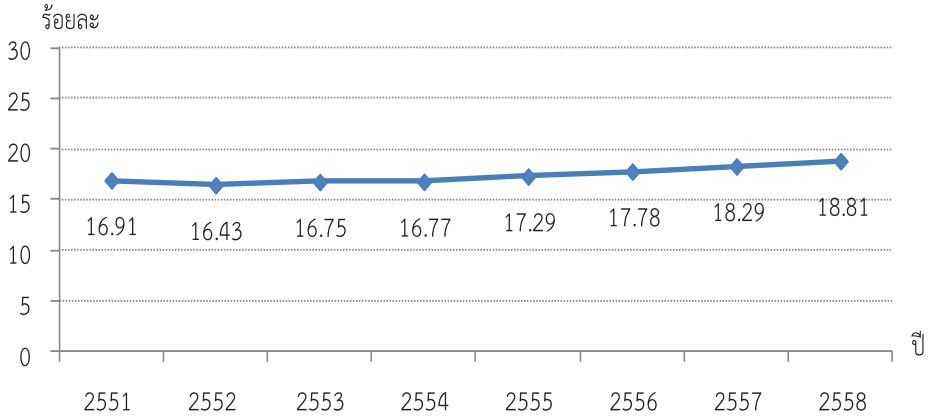


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

๖) การมีงานทำของลูกจ้างผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม

จำนวนผู้ประกันตน (มาตรา ๓๓) ปี ๒๕๕๘ อยู่ที่ ๑๐,๓๙๑,๗๖๑ คน คิดเป็นอัตราการจ้างงานในระบบประกันสังคม (มาตรา ๓๓) ร้อยละ ๑๘.๘๑ กล่าวคือ ประชากรวัยแรงงานทุก ๆ ๑๐๐ คน มีงานทำและได้ขึ้นทะเบียนประกันสังคม (มาตรา ๓๓) ๑๘ – ๑๙ คน อัตราการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาร้อยละ ๒.๘๔ ซึ่งถือว่ายังอยู่ในระดับปกติ (แผนภูมิ ๑๑)

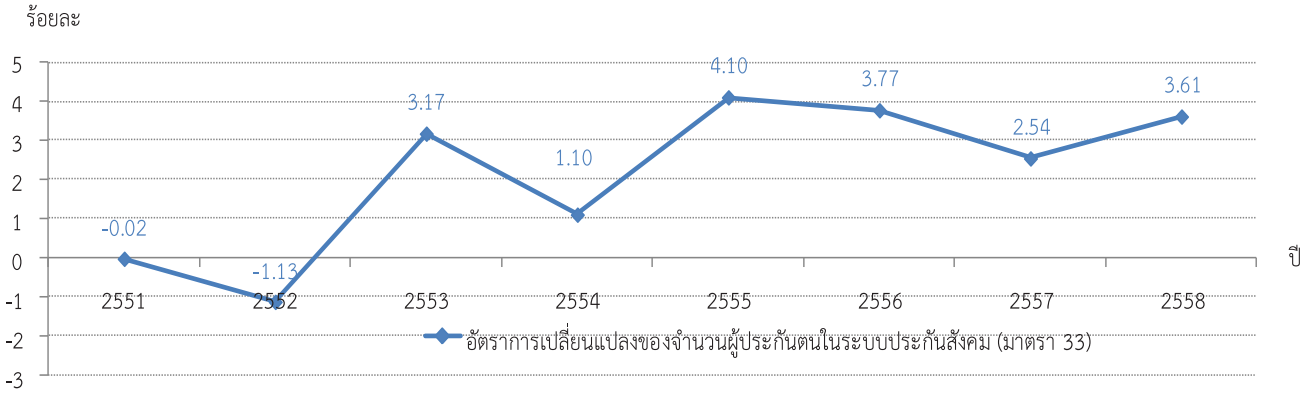
แผนภูมิ ๑๑ อัตราการจ้างงานในระบบประกันสังคม (มาตรา ๓๓) ปี ๒๕๕๑ – ปี ๒๕๕๘



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม
หมายเหตุ : ประมวลผลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน

สำหรับอัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม (มาตรา 33) โดยขยายตัวร้อยละ ๓.๖๑ เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๒.๕๔ (แผนภูมิ ๑๒)

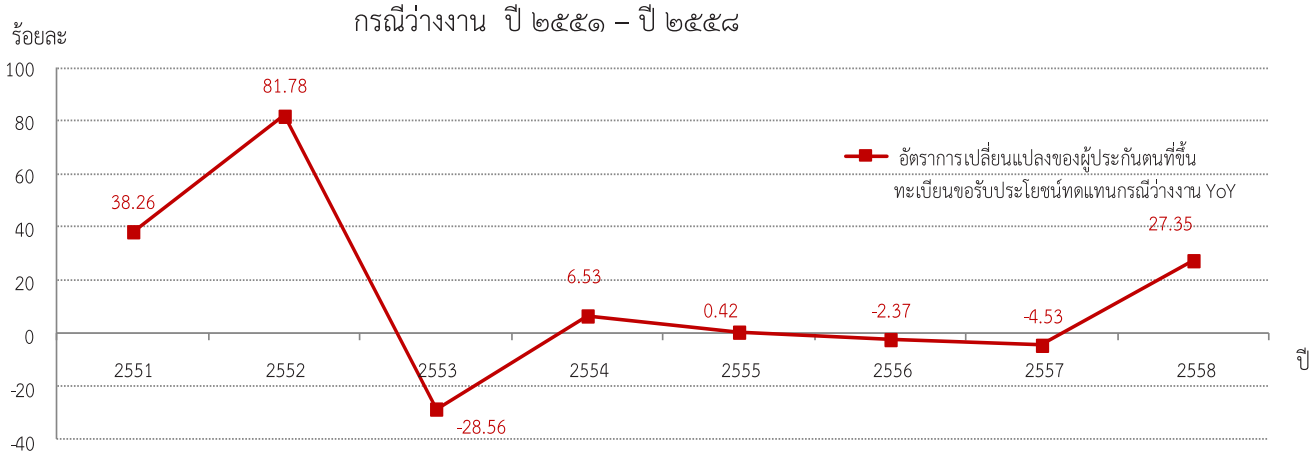
แผนภูมิ ๑๒ อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม (มาตรา ๓๓)
ปี ๒๕๕๑ – ปี ๒๕๕๘



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม
หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน คิดจากจำนวนผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด ณ สิ้นปี ๒๕๕๘ เทียบกับจำนวนผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด ณ สิ้นปี ๒๕๕๗ ซึ่งมีอัตราเปลี่ยนแปลงขยายตัวจากปีที่แล้วร้อยละ ๒๗.๓๕ (แผนภูมิ ๑๓)

แผนภูมิ ๑๓ อัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน ปี ๒๕๕๑ – ปี ๒๕๕๘



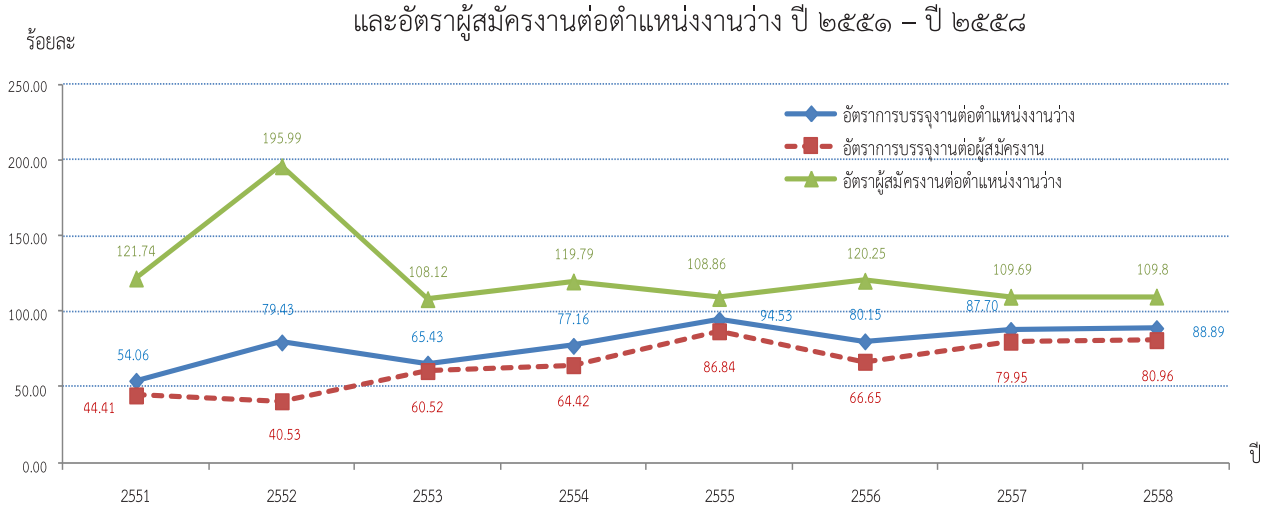
ที่มา : กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน

๗) การสมัครงานและบรรจุงาน

ปี ๒๕๕๘ มีตำแหน่งงานว่าง ๔๗๖,๗๗๒ อัตรา ผู้สมัครงาน ๕๒๓,๔๙๙ คน บรรจุงาน ๔๒๓,๘๑๒ คน อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างคิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๙ อัตราเปลี่ยนแปลงขยายตัวจากปีที่ผ่านมาร้อยละ ๑.๓๖ อัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงานอยู่ที่ร้อยละ ๘๐.๙๖ อัตราเปลี่ยนแปลงขยายจากปีที่ผ่านมาร้อยละ ๑.๒๖ ขณะที่อัตราผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่างอยู่ที่ร้อยละ ๑๐๙.๘๐ อัตราเปลี่ยนแปลงขยายตัวจากปีที่ผ่านมาร้อยละ ๐.๑๐ (แผนภูมิ ๑๔)

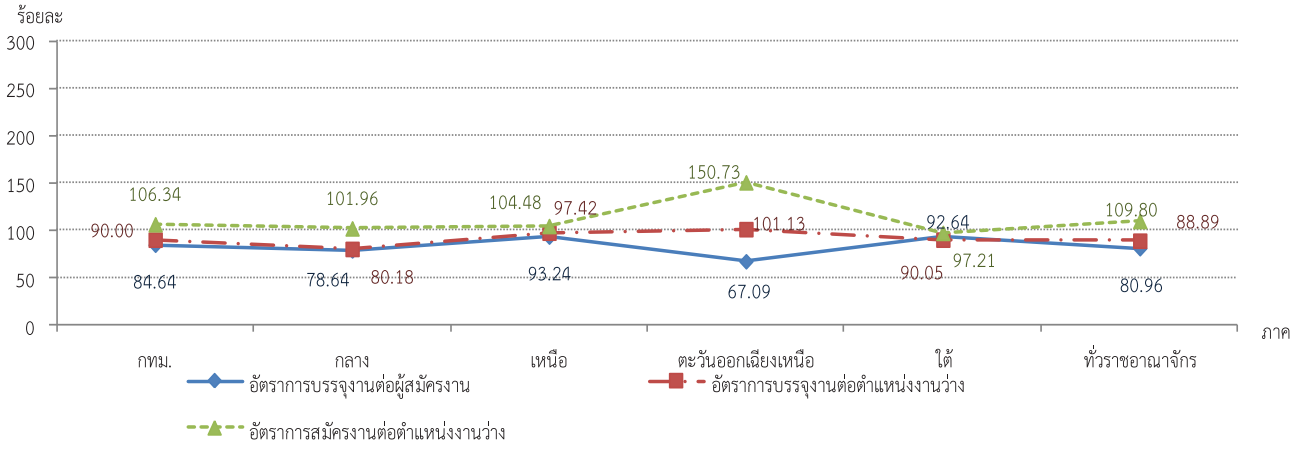
แผนภูมิ ๑๔ อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่าง อัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัคร และอัตราผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่าง ปี ๒๕๕๑ – ปี ๒๕๕๘



ที่มา : กรมการจัดหางาน หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน

ปี ๒๕๕๘ ภูมิภาคที่มี**อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างสูงสุด** คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ ๑๐๑.๑๓ รองลงมาคือภาคเหนือร้อยละ ๙๗.๔๒ ภาคใต้ร้อยละ ๙๐.๐๕ กรุงเทพมหานครร้อยละ ๙๐.๐๐ ขณะที่ภาคกลางมี**อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างต่ำสุด**คือร้อยละ ๘๐.๑๘ ภูมิภาคที่มี**อัตราสมัครงานต่อตำแหน่งงานว่างสูงสุด** คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอัตราร้อยละ ๑๕๐.๗๓ รองลงมาคือกรุงเทพมหานครร้อยละ ๑๐๖.๓๔ ภาคเหนือร้อยละ ๑๐๔.๔๘ ภาคกลางร้อยละ ๑๐๑.๙๖ และภาคใต้ร้อยละ ๙๗.๒๑ โดยภาคเหนือมี**อัตราการบรรจุงานเมื่อเทียบกับผู้สมัครงานสูงสุด** คือ ร้อยละ ๙๓.๒๔ รองลงมาคือภาคใต้ร้อยละ ๙๒.๖๔ กรุงเทพมหานคร ร้อยละ ๘๔.๖๔ ภาคกลางร้อยละ ๗๘.๖๔ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและมีอัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงานร้อยละ ๖๗.๐๙ (แผนภูมิ ๑๕)

แผนภูมิ ๑๕ อัตราการบรรจุงานเปรียบเทียบตำแหน่งงานว่าง / ผู้สมัครงาน และอัตราการสมัครงานต่อตำแหน่งงานว่าง จำแนกรายภาค ปี ๒๕๕๘



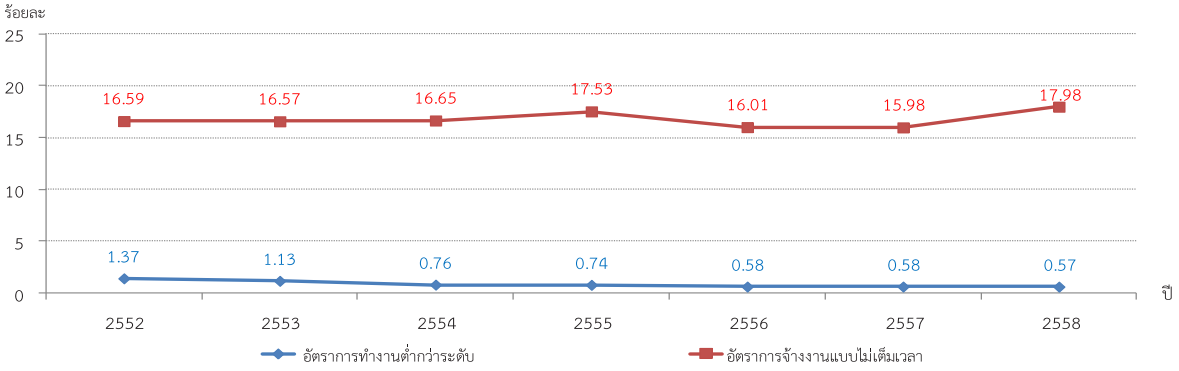
ที่มา : กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน

๓.๒.๓ การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

๑) อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Worker Rate) : KILM ๖ เป็นเครื่องมือชี้วัดความยืดหยุ่นของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมภาคบริการ คิดจากจำนวนผู้มีชั่วโมงทำงานน้อยกว่า ๓๕ ชั่วโมง ส่วนใหญ่เป็นงานภาคบริการ อยู่ที่ร้อยละ ๑๗.๙๘ คือผู้มีงานทำทุก ๑๐๐ คน เป็นผู้ทำงานไม่เต็มเวลา ๑๗ – ๑๘ คน **อัตราการทำงานต่ำกว่าระดับ** (Time-related underemployment) **: KILM ๑๒** คิดจากจำนวนผู้มีชั่วโมงทำงานน้อยกว่า ๓๕ ชั่วโมงที่ต้องการทำงานเพิ่มขึ้น ใช้วัดประสิทธิภาพการผลิตของกำลังแรงงานซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๐.๕๗ อัตราการเปลี่ยนแปลงลดลงจากปีที่แล้วเล็กน้อย (แผนภูมิ ๑๖)

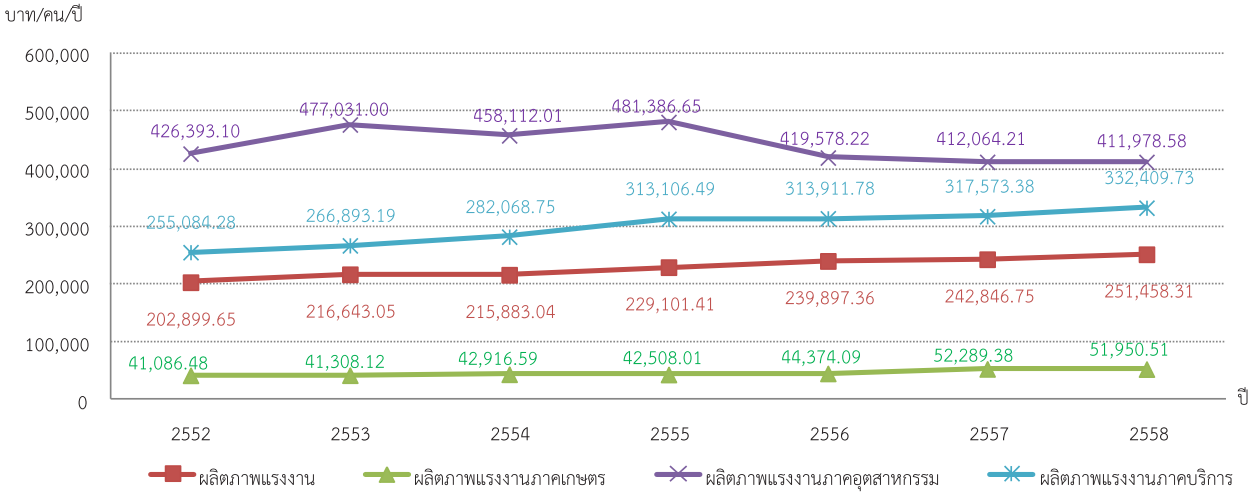
แผนภูมิ ๑๖ อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Worker Rate) : KILM ๖
อัตราการทำงานต่ำกว่าระดับ (Time-related underemployment) : KILM ๑๒
ปี ๒๕๕๒ - ปี ๒๕๕๘



หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

๒) ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) : KILM ๑๗ ใช้เปรียบเทียบความสามารถในการแข่งขันของแรงงาน หรือใช้อธิบายการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ คิดจากผลผลิตต่อหน่วยของแรงงานที่ใช้ในการผลิตโดยใช้ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ ณ ราคาคงที่ ปี ๒๕๔๕ ของสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ต่อจำนวนผู้มีงานทำของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยมีข้อมูลล่าสุด ปี ๒๕๕๘ อยู่ที่ ๒๕๑,๔๕๘.๓๑ บาทต่อคนต่อปี ผลิตภาพแรงงานภาคเกษตร KILM ๑๗.๑ อยู่ที่ ๕๑,๙๕๐.๕๑ บาทต่อคนต่อปี ผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม KILM ๑๗.๒ อยู่ที่ ๔๑๑,๙๗๘.๕๘ บาทต่อคนต่อปี และผลิตภาพแรงงานภาคบริการ KILM ๑๗.๓ อยู่ที่ ๓๓๒,๔๐๙.๗๓ บาทต่อคนต่อปี (แผนภูมิ ๑๗)

แผนภูมิ ๑๗ ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) : KILM ๑๗ ผลิตภาพแรงงานภาคเกษตร KILM ๑๗.๑
ผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม KILM ๑๗.๒ ผลิตภาพแรงงานภาคบริการ KILM ๑๗.๓
ปี ๒๕๕๒ - ปี ๒๕๕๘

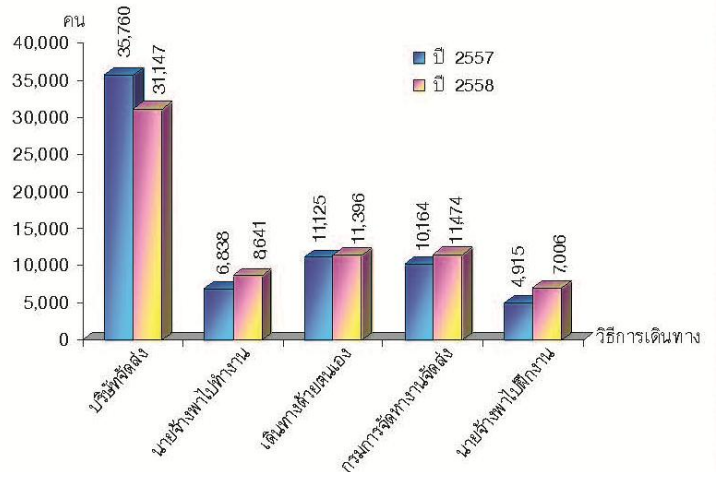


ที่มา : ๑.สำนักงานสถิติแห่งชาติ
๒. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

๓.๓ สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและรายได้ส่งกลับ

จากข้อมูลวารสารตลาดแรงงานปี ๒๕๕๘ ของกองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ระบุสถานการณ์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี ๒๕๕๘ จำนวน ๖๙,๖๖๔ คน เป็นชาย ๕๖,๑๘๗ คน ร้อยละ ๘๐.๖๕ เป็นหญิง ๑๓,๔๗๗ คน ร้อยละ ๑๙.๓๕ ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุด ร้อยละ ๔๙.๖๑ สาขาอาชีพที่เดินทางไปทำงานมากที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ร้อยละ ๔๗.๔๙ รองลงมาได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตร และประมง โดยเป็นการเดินทางไปทำงานโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางานมากที่สุด ร้อยละ ๔๔.๗๑ รองลงมาเป็นกรมการจัดหางานจัดส่ง

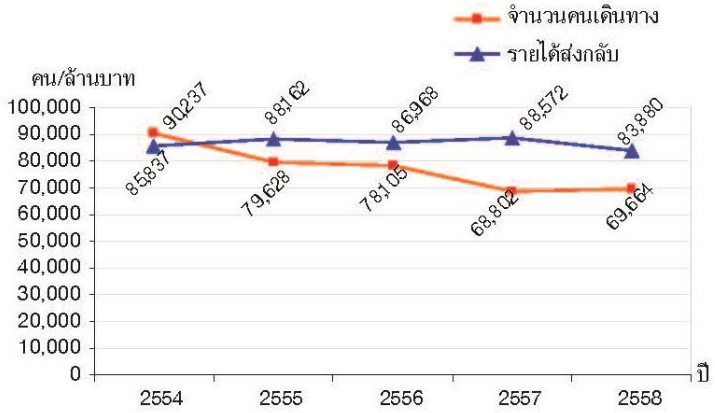
แผนภูมิ ๑๘ แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกวิธีการเดินทาง



ที่มา : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

จากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยดังกล่าวทำให้มีรายได้ส่งกลับประเทศเป็นจำนวนมาก โดยในปีนี้มีรายได้ส่งกลับ จำนวน ๘๓,๘๘๐ ล้านบาท ลดลงจากปีก่อน จำนวน ๔,๖๙๒ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๐

แผนภูมิ ๑๙ รายได้ที่แรงงานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่ายระบบธนาคาร



ที่มา : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

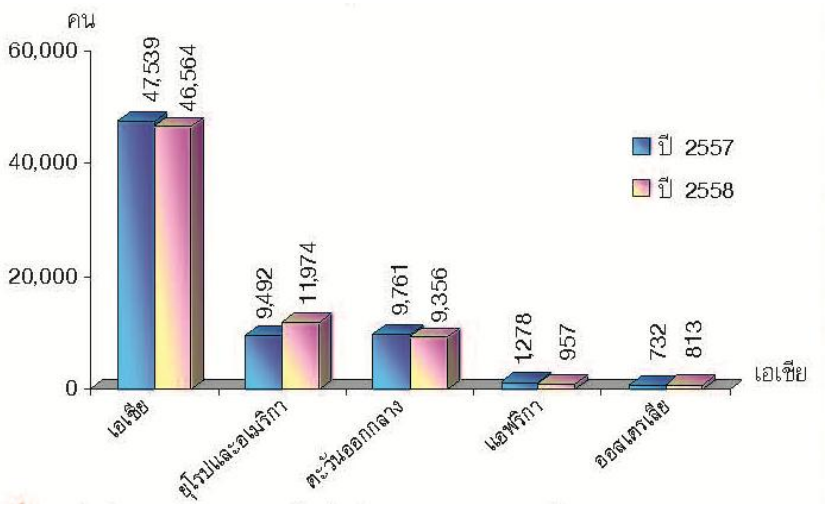
หมายเหตุ :๑) รายได้ส่งกลับตัวเลขอาจเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากธนาคารแห่งประเทศไทย

๒) ข้อมูลไม่รวมแรงงานเก่าที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างและจ้างการเดินทางกลับไปทำงาน (Re-entry)

๓.๓.๑ ความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ ปี ๒๕๕๘

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในปี ๒๕๕๘ มีจำนวน ๖๙,๖๖๔ คน เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงาน จำนวน ๖๘,๘๐๒ คน พบว่าเพิ่มขึ้นจำนวน๘๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๕ แสดงให้เห็นว่าแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ตลาดแรงงานส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในภูมิภาคเอเชีย ซึ่งในปีนี้ภูมิภาคที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานลดลง ได้แก่ ภูมิภาคเอเชีย แอฟริกาและตะวันออกกลาง สำหรับประเทศที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานมาก ได้แก่ ไต้หวัน ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐเกาหลี

แผนภูมิ ๒๐ แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามกลุ่มประเทศ



ที่มา : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

ภูมิภาคเอเชีย

ตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคเอเชีย ยังคงเป็นตลาดที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด จำนวน ๔๖,๕๖๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๖๖.๘๔ ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี ๒๕๕๘ เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า พบว่าลดลงจำนวน ๙๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๕ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในภูมิภาคเอเชีย ส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางาน ประเทศไต้หวันยังคงเป็นตลาดแรงงานหลักรองลงมาได้แก่ ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐเกาหลี

ภูมิภาคยุโรปและอเมริกา

ตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคยุโรปและอเมริกา มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานเป็นอันดับสองรองจากภูมิภาคเอเชีย จำนวน ๑๑,๙๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๙ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี ๒๕๕๘ ส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า พบว่าเพิ่มขึ้นจำนวน ๒,๔๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑๕

ภูมิภาคตะวันออกกลาง

ตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคตะวันออกกลาง มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงาน จำนวน ๙,๓๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๓ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี ๒๕๕๘ ส่วนใหญ่เป็นการเดินทางไปทำงานโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางานเมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า พบว่าลดลง จำนวน ๔๐๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๔.๑๕ ประเทศที่มีแรงงานเดินทางไปทำงานมากได้แก่ อิสราเอล ร้อยละ ๕๔.๐๔ ของแรงงานที่เดินทางไปทำงานในภูมิภาคตะวันออกกลาง

ภูมิภาคแอฟริกา

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในทวีปแอฟริกา มีจำนวน๙๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๗ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี ๒๕๕๘ ส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานโดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางาน เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้าพบว่าลดลง จำนวน ๓๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑๒

ภูมิภาคออสเตรเลีย

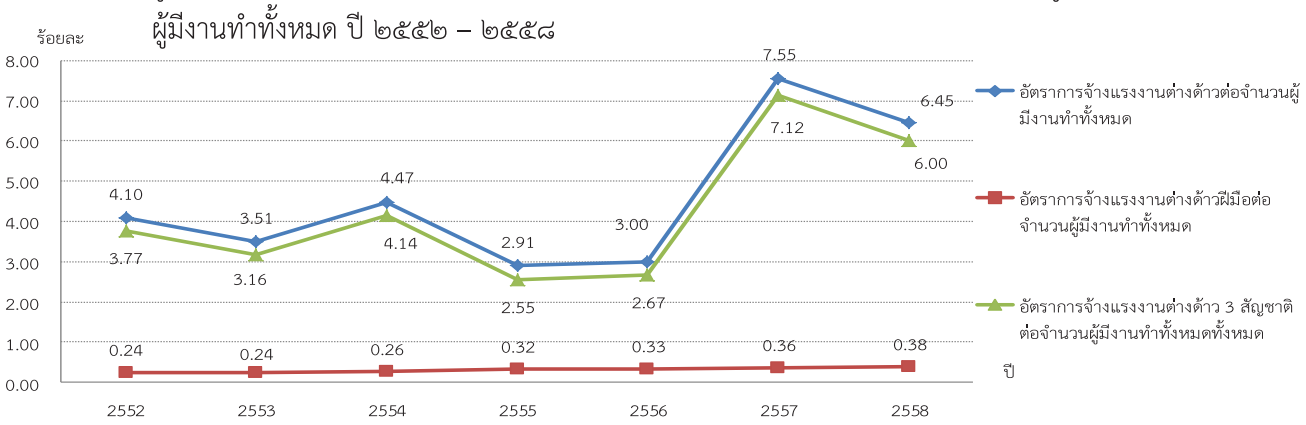
ตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคออสเตรเลียมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงาน จำนวน ๘๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๗ ของจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี ๒๕๕๘ ส่วนใหญ่เป็นการแจ้งการเดินทางไปทำงานโดยเดินทางไปด้วยตัวเองเมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า พบว่าเพิ่มขึ้น ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๗

กรมการจัดหางาน เผยตำแหน่งงานและประเทศที่กลุ่มมิจฉาชีพมักชักชวนคนหางานไปทำงานมากที่สุด เช่น งานเก็บองุ่นหรืองานเกษตรกรรมในออสเตรเลียงานนวดสปาหรือนวดแผนไทยในประเทศเกาหลีใต้ มาเลเซีย สิงค์โปร์ บาห์เรน รัสเซียมัลดีฟส์ดูไบโอมาน และจีน เป็นต้น โดยอ้างว่าจะได้รับค่าจ้างสูงถึงเดือนละ ๔๐,๐๐๐ - ๒๐๐,๐๐๐ บาท คนหางานหลงเชื่อตกเป็นเหยื่อยอมเสี่ยงโอนเงินให้ไปทั้งที่ไม่เคยพบเห็นตัวตนที่แท้จริงของผู้ชักชวน และไม่มีหลักฐานการจ่ายเงินใดๆ เพราะหวังรายได้สูงย่ำควรตรวจสอบข้อเท็จจริงกับกรมการจัดหางานก่อนและควรเดินทางไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

๓.๔ สถานการณ์แรงงานต่างด้าว

อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๖.๔๕ หมายถึง ผู้มีงานทำทุก ๆ ๑๐๐ คนจะมีการจ้างแรงงานต่างด้าว ๖ – ๗ คน ทั้งนี้พบว่าระหว่างปี ๒๕๕๒ - ๒๕๕๘ เมื่อพิจารณาการทำงานของแรงงานต่างด้าวฝีมือ โดยพิจารณาจากอัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวฝีมือต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดอยู่ที่ร้อยละ ๐.๓๘ ซึ่งเป็นระดับทรงตัว และอัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดอยู่ที่ร้อยละ ๖.๐๐ (แผนภูมิ ๒๑)

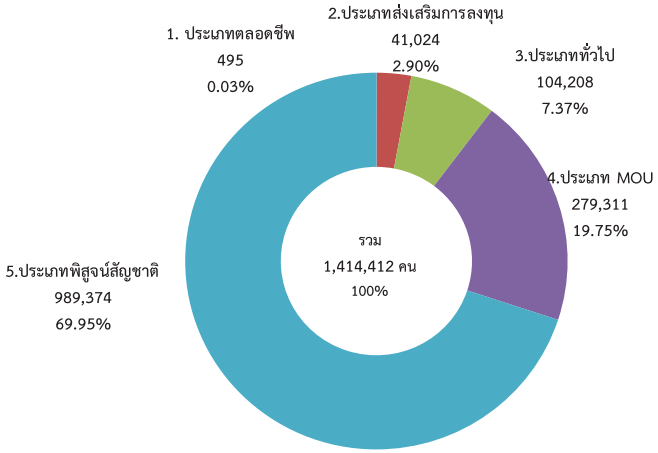
แผนภูมิ ๒๑ อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวฝีมือต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด และอัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด ปี ๒๕๕๒ – ๒๕๕๘



ที่มา : กรมการจัดหางาน หมายเหตุ : ๑ ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน
๒ ปี ๒๕๕๗-๒๕๕๘ รวมยอดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ตามประกาศ คสช. ระหว่างวันที่ ๒๖ มิถุนายน - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

เมื่อพิจารณาข้อมูลกลุ่มแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายคงเหลือดังกล่าวข้างต้นพบว่า ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘ มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายคงเหลือจำนวนทั้งสิ้น ๑,๔๑๔,๔๑๒ คน โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวพิสูจน์สัญชาติและได้รับใบอนุญาตทำงานร้อยละ ๖๙.๙๕ ของจำนวนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตตาม MOU คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๕ แรงงานต่างด้าวประเภททั่วไป (มาตรา ๙) ร้อยละ ๗.๓๗ ประเภทส่งเสริมการลงทุนฯ (มาตรา ๑๒) ร้อยละ ๒.๙๐ และประเภทตลอดชีพมีจำนวนน้อยที่สุดคือร้อยละ ๐.๐๓ ของแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายทั้งหมด (แผนภูมิ ๒๒)

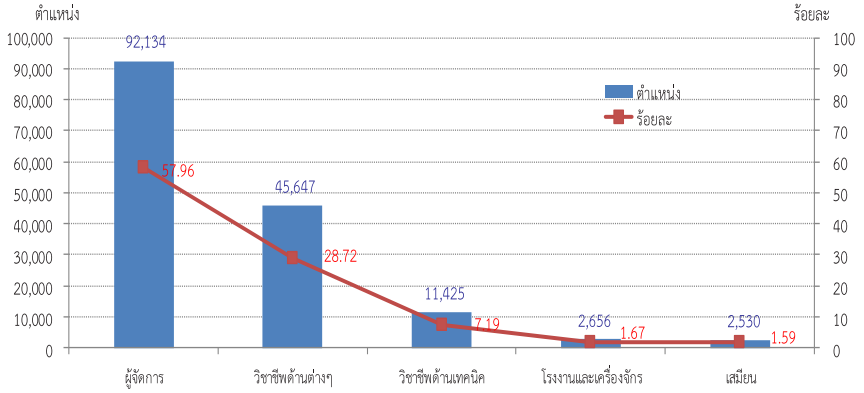
แผนภูมิ ๒๒ แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายคงเหลือจำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาต
ณ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘



ที่มา : กรมการจัดหางาน
หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน

เมื่อศึกษาแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายเฉพาะประเภททั่วไปและส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๙ และมาตรา ๑๒) มีจำนวนรวม ๑๔๕,๒๓๒ คน ตำแหน่งงานที่ทำมี ๑๕๘,๙๔๙ ตำแหน่ง ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘ พบว่าอาชีพที่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ทำมากที่สุด ๕ อาชีพ ได้แก่ อาชีพผู้บัญญัติกฎหมายข้าราชการระดับอาวุโสและผู้จัดการคิดเป็นร้อยละ ๕๗.๙๖ รองลงมาเป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๒ และผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคและสาขาต่าง ๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้องคิดเป็นร้อยละ ๗.๑๙ ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบร้อยละ ๑.๖๗ เสมียนร้อยละ ๑.๕๙ ตัวเลขดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าในการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศนั้นประเทศที่เป็นเจ้าของทุนจะส่งผู้บริหารระดับสูงเข้ามาดูแลกิจการในประเทศไทยและผู้ประกอบวิชาชีพ (ผู้เชี่ยวชาญ) ช่างเทคนิค ภาครัฐจึงควรส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่แรงงานไทย ซึ่งจะทำให้แรงงานไทยสามารถพัฒนาศักยภาพให้เทียบเท่ามาตรฐานสากลได้ (แผนภูมิ ๒๓)

แผนภูมิ ๒๓ ตำแหน่งงานของแรงงานต่างด้าวประเภททั่วไปและประเภทส่งเสริมการลงทุน จำแนกตามประเภทอาชีพ (๕ อันดับแรก) ณ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘

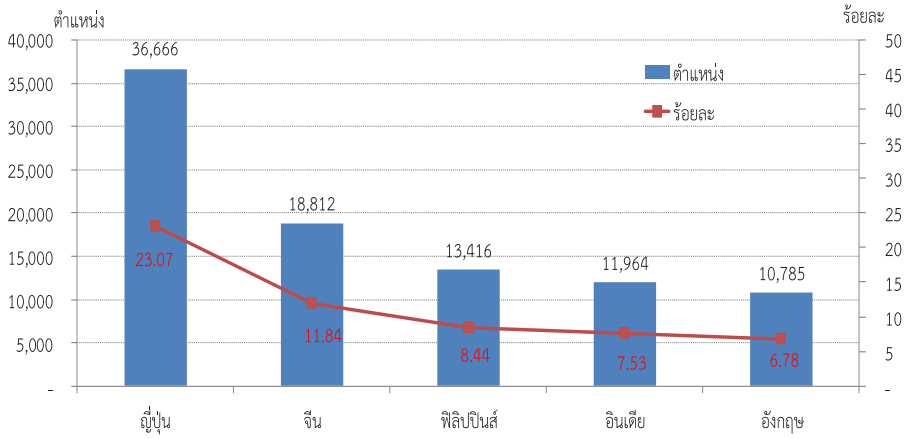


ที่มา : กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน

เมื่อพิจารณาตามสัญชาติในกลุ่มแรงงานต่างด้าวประเภททั่วไปและประเภทส่งเสริมการลงทุน (พิจารณาจากตำแหน่งงานที่ทำ) สูงสุด ๕ อันดับแรก พบว่าส่วนใหญ่ยังคงเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติญี่ปุ่นคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐๗ รองลงมาคือ จีนร้อยละ ๑๑.๘๔ ฟิลิปปินส์ร้อยละ ๘.๔๔ อินเดียร้อยละ ๗.๕๓ และอังกฤษร้อยละ ๖.๗๘ ตามลำดับ (แผนภูมิ ๒๔)

แผนภูมิ ๒๔ ตำแหน่งงานของแรงงานต่างด้าวประเภททั่วไปและประเภทส่งเสริมการลงทุน จำแนกตามสัญชาติ (๕ อันดับแรก) ณ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘



ที่มา : กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน

ส่วนแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่เข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน (มาตรา ๑๓) ยอดคงเหลือ ณ เดือนธันวาคม ๒๕๕๘ (ปี ๒๕๕๘) มีจำนวน ๒๙,๐๖๒ คน เป็นกลุ่มชนกลุ่มน้อยเท่านั้น เนื่องจากข้อมูลแรงงานต่างด้าวตามมติ ครม. ๓ สัญชาติหลังวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๕ เป็นไปตามมาตรการการดำเนินการโดยให้มีการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร เนื่องจากสิ้นสุดการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร หลังจากนั้นมีมติ ครม. วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖ ให้แรงงานต่างด้าวตามมติ ครม.ฯ ให้ยื่นพิสูจน์สัญชาติภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๖ และดำเนินการพิสูจน์สัญชาติสัญชาติให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๖ นอกจากนี้ สรุปยอดการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามประกาศ คสช. ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว (One Stop Service : OSS) ทั่วประเทศ ตั้งแต่วันที่ ๒๖ มิถุนายน –

๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ทั้งสิ้น ๑,๐๔๙,๓๒๖ คน เป็นแรงงานต่างด้าว ๑,๐๑๐,๓๙๑ คน สัญชาติเมียนมา ๔๓๖,๑๕๔ คน กัมพูชา ๔๓๙,๐๘๗ คน ลาว ๑๓๕,๑๕๐ คน เป็นผู้ติดตาม ๓๘,๙๓๕ คน เป็นนายจ้าง ๑๘๗,๙๗๗ ราย

๓.๕ การคาดประมาณประชากรของประเทศ พ.ศ.๒๕๕๓ - ๒๕๘๓

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ โดยใช้ข้อมูลจากสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ.๒๕๕๓ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งข้อมูลประชากรมีความสำคัญอย่างมากในการวางนโยบายและแผนงานเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การฉายภาพหรือการคาดประมาณประชากรในอนาคตเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เห็นเป้าหมายของการพัฒนาได้เป็นอย่างดี สำหรับประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ทำหน้าที่ประสานงานจัดทำการคาดประมาณประชากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาประเทศ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๔ เป็นต้นมา ข้อมูลการคาดประมาณประชากรชุดต่างๆ ที่ได้จัดทำขึ้นนี้เป็นประโยชน์ยิ่งต่อองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่ได้นำไปใช้ประกอบการวางแผนงานและโครงการของตน กล่าวได้ว่าข้อมูลการคาดประมาณประชากรเป็น “ความต้องการอย่างยิ่ง” ของหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบัน

การคาดประมาณประชากรเป็นการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงประชากรในอนาคตข้างหน้า โดยเริ่มจากประชากรที่ใช้เป็นฐาน การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ ชุดนี้ดำเนินการโดย “คณะทำงานเพื่อคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓” สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คณะทำงานฯ ได้ปรับการคาดประมาณประชากรของประเทศไทยตามข้อมูลล่าสุดที่เกี่ยวกับจำนวน และโครงสร้างอายุ-เพศ ของประชากรที่ใช้เป็นฐาน และที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงประชากรทั้งการเกิดการตาย การย้ายถิ่น และความเป็นเมือง การคาดประมาณประชากรชุดนี้ใช้ประชากรฐานเป็น***ประชากรที่แจงนับได้จากสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. ๒๕๕๓ แต่ไม่นับรวมผู้ที่ไม่ใช่สัญชาติไทยและไม่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน***แล้วคาดประมาณไปอีก ๓๐ ปีข้างหน้าจนถึงปี ๒๕๘๓ ซึ่งการคาดประมาณประชากรนั้น เพื่อประกอบการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในอนาคต โดยแบ่งการคาดประมาณประชากรเป็น ๔ ระดับ

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

ผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓

จากการคาดประมาณประชากรด้วยวิธีส่วนประกอบรุ่นอายุที่มีประชากรฐาน พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็น *ประชากรที่แจงนับได้จากสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. ๒๕๕๓ แต่ไม่นับรวมผู้ที่ไม่ใช่สัญชาติและไม่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน* และข้อสมมุติต่างๆดังกล่าวมาแล้วประชากรที่คาดประมาณได้ในระดับประเทศเป็นดังนี้

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

การเสนอผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ ระดับประเทศในรายงานฉบับนี้ จะเสนอผลการคาดประมาณประชากร ภายใต้ข้อสมมุติ แบบที่ ๓ TFR ลดลงตามปกติ ซึ่งเป็นข้อสมมุติที่เป็นไปได้มากที่สุด ส่วนผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓ ในระดับประเทศภายใต้ข้อสมมุติแบบอื่น สามารถขอดูรายละเอียดได้ที่ สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาทางสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำหรับประชากรที่คาดประมาณได้ในระดับภาค เป็นดังนี้

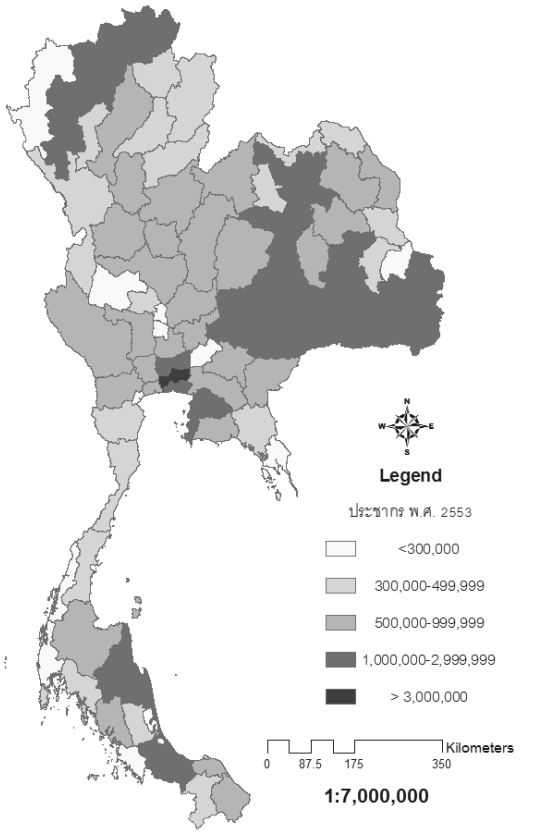
พื้นที่	ประชากร พ.ศ. ๒๕๕๓	ประชากร พ.ศ. ๒๕๗๘
กรุงเทพมหานคร	๗,๖๙๑,๓๗๖	๘,๑๒๔,๗๙๓
ปริมณฑล	๕,๘๓๗,๐๙๕	๘,๕๐๗,๔๒๗
ภาคกลางส่วนกลาง	๓,๐๖๗,๖๘๓	๒,๙๑๗,๗๒๘
ภาคตะวันออก	๔,๙๐๐,๔๘๗	๖,๔๗๕,๗๖๓
ภาคตะวันตก	๓,๔๘๑,๙๙๑	๓,๓๔๕,๑๐๔
ภาคเหนือ	๑๑,๔๓๙,๕๒๑	๙,๘๘๙,๖๗๓
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๑๘,๘๔๒,๐๙๐	๑๖,๗๐๕,๙๔๕
ภาคใต้	๘,๕๒๙,๓๑๓	๙,๓๘๓,๖๓๐

และเมื่อจำแนกไปตามพื้นที่ในและนอกเขตเทศบาล ประชากรที่คาดประมาณได้ เป็นดังนี้

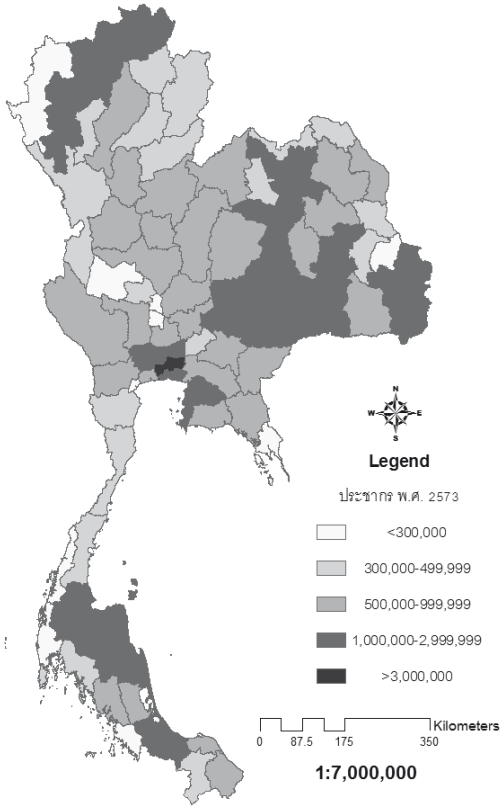
พื้นที่	ประชากร พ.ศ. ๒๕๕๓ ใน : นอกเขตเทศบาล	ประชากร พ.ศ. ๒๕๗๘ ใน : นอกเขตเทศบาล
ประเทศ	๒๗,๗๐๕,๔๖๙ : ๓๖,๐๘๔,๐๘๗	๓๙,๒๑๐,๐๓๗ : ๒๖,๑๔๐,๐๒๕
กรุงเทพมหานคร	๗,๖๙๑,๓๗๖ : ๐	๘,๑๒๔,๗๙๓ : ๐
ปริมณฑล	๓,๑๘๔,๒๗๕ : ๒,๖๕๒,๘๒๐	๔,๙๔๕,๗๑๓ : ๓,๕๖๑,๗๑๓
ภาคกลางส่วนกลาง	๑,๑๙๐,๖๖๙ : ๑,๘๗๗,๐๑๔	๑,๘๔๙,๓๐๙ : ๑,๐๖๘,๔๑๙
ภาคตะวันออก	๒,๒๐๓,๔๔๘ : ๒,๖๙๗,๐๓๙	๓,๔๒๒,๓๒๕ : ๓,๐๕๓,๔๓๙
ภาคตะวันตก	๑,๑๙๔,๖๙๕ : ๒,๒๘๗,๒๙๖	๑,๘๕๕,๕๖๒ : ๑,๔๘๙,๕๔๒
ภาคเหนือ	๓,๙๔๖,๖๐๕ : ๗,๔๙๒,๙๑๗	๖,๑๒๙,๗๓๙ : ๓,๗๕๙,๙๓๔
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๕,๔๘๗,๓๗๕ : ๑๓,๓๕๔,๗๑๕	๘,๕๒๒,๘๑๔ : ๘,๑๘๓,๑๓๑
ภาคใต้	๒,๘๐๗,๐๒๖ : ๕,๗๒๒,๒๘๗	๔,๓๕๙,๗๘๓ : ๕,๐๒๓,๘๔๘

ส่วนประชากรในแต่ละจังหวัดที่คาดประมาณได้ แสดงอยู่ในแผนภาพ ๕ ตาราง ๓,๔

พ.ศ. ๒๕๕๓



พ.ศ. ๒๕๗๓



แผนภาพ ๕ แผนที่แสดงจำนวนประชากรของจังหวัดต่างๆ พ.ศ. ๒๕๕๓ และ พ.ศ. ๒๕๗๓ (ไม่รวมประชากรไม่ใช่สัญชาติไทยและไม่มีชื่อในทะเบียนบ้าน)

ตารางแสดงผลการคาดประมาณประชากรระดับประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓
ภายใต้ข้อสมมุติภาวะเจริญพันธุ์ลดลงตามปกติ

ตาราง ๓ จำนวนประชากรจำแนกตามอายุ Number of population by age

ข้อสมมุติภาวะเจริญพันธุ์ลดลงตามปกติ Normal fertility declining assumption (x 1,000)

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

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

(2) ประชากรไม่ใช่สัญชาติไทยและไม่มีชื่อในทะเบียนบ้าน ที่มีจำนวนเท่ากับที่แจงนับได้ในปี 2553
Non-Thais whose names are not in household registration at the same number as enumerated in 2010.

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

ตาราง ๔ จำนวนประชากรจำแนกตามอายุ Number of population by age

ข้อสมมุติภาวะเจริญพันธุ์ลดลงตามปกติ Normal fertility declining assumption

(x 1,000)

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

(1) ประชากรสัญชาติไทยและไม่ใช่สัญชาติไทยแต่มีชื่อในทะเบียนบ้าน Thais, and non-Thais whose names are in household registration.
(2) ประชากรไม่ใช่สัญชาติไทยและไม่มีชื่อในทะเบียนบ้าน ที่มีจำนวนเท่ากับที่แจงนับได้ในปี 2553
Non-Thais whose names are not in household registration at the same number as enumerated in 2010.

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

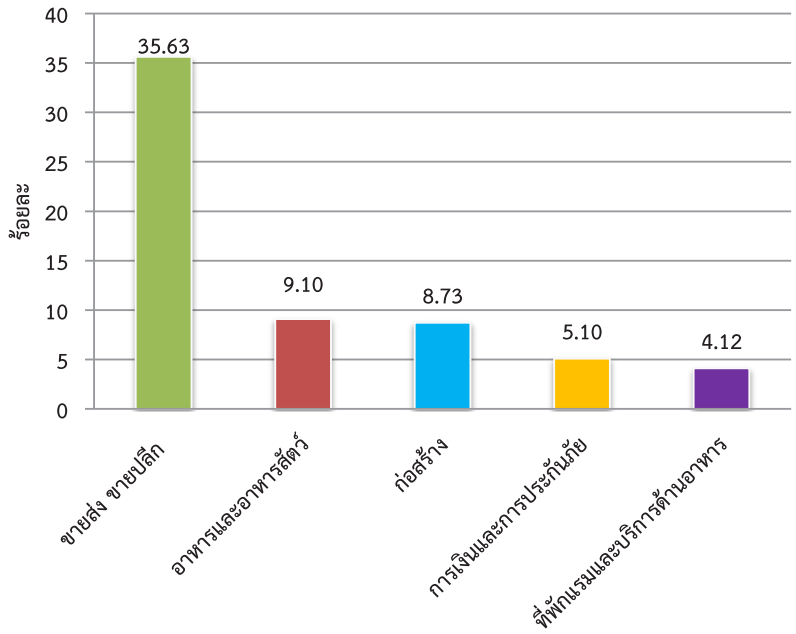
๓.๖ สถานการณ์แนวโน้มความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน (Demand & Supply)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี พ.ศ.๒๕๕๘ โดยสำรวจข้อมูลจากสถานประกอบการใน ๒๙ ประเภทกิจการ จำนวน ๔๐,๓๘๗ ตัวอย่าง ทั่วประเทศ (สถานประกอบการที่มีรายชื่ออยู่ในระบบประกันสังคมทั่วประเทศ ยกเว้นสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ) ผลสำรวจที่สำคัญ มีดังนี้

๓.๖.๑ ผลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์แรงงานในเชิงปริมาณ

๑) สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานรวมทั้งสิ้น ๒๗๓,๓๙๐ คน (สำรวจข้อมูลเดือนมีนาคม – กรกฎาคม ๒๕๕๘) ประเภทกิจการที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุดได้แก่กิจการขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ มีความต้องการแรงงานจำนวน ๙๗,๔๑๒ คน (ร้อยละ ๓๕.๖๓ ของความต้องการแรงงานทั้งหมด) รองลงมาได้แก่ กิจการอาหารและอาหารสัตว์ จำนวน ๒๔,๘๗๔ คน (ร้อยละ ๙.๑๐) และกิจการก่อสร้าง จำนวน ๒๓,๘๖๖ คน (ร้อยละ ๘.๗๓) ตามลำดับ

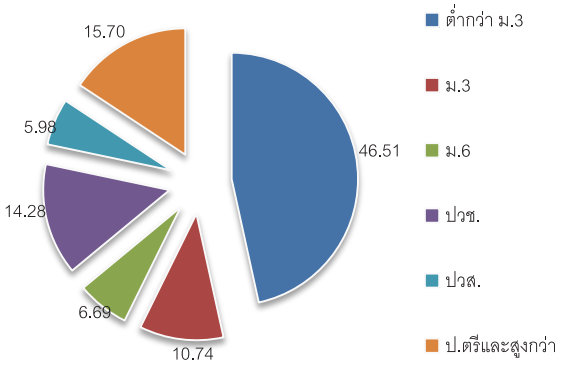
แผนภูมิ ๒๕ ประเภทกิจการที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด



ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๒) ระดับการศึกษาที่สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด จำนวน ๑๒๗,๑๓๘ คน (ร้อยละ ๔๖.๕๑) รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๔๒,๙๒๘ คน (ร้อยละ ๑๕.๗๐) และระดับ ปวช.จำนวน ๓๙,๐๕๑ คน (ร้อยละ ๑๔.๒๘) ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษาที่มีความต้องการแรงงานน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๗๑ คน (ร้อยละ ๐.๑๐)

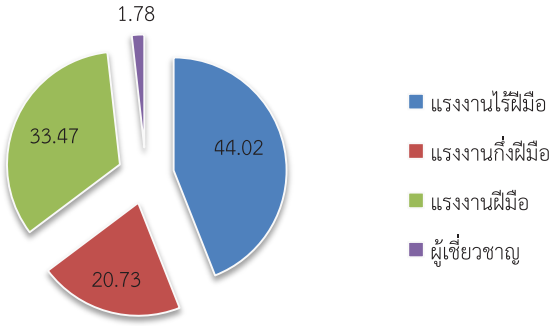
แผนภูมิ ๒๖ จำนวนแรงงานที่ต้องการจำแนกตามระดับการศึกษา



ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๓) ระดับทักษะฝีมือของแรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการมากที่สุด คือระดับไร้ฝีมือ จำนวน ๑๒๐,๓๕๘ คน (ร้อยละ ๔๔.๐๒) รองลงมาได้แก่ ระดับฝีมือ ๙๑,๔๙๘ คน (ร้อยละ ๓๓.๔๗) และระดับกึ่งฝีมือ ๕๖,๖๗๘ คน (ร้อยละ ๒๐.๗๓) ตามลำดับ

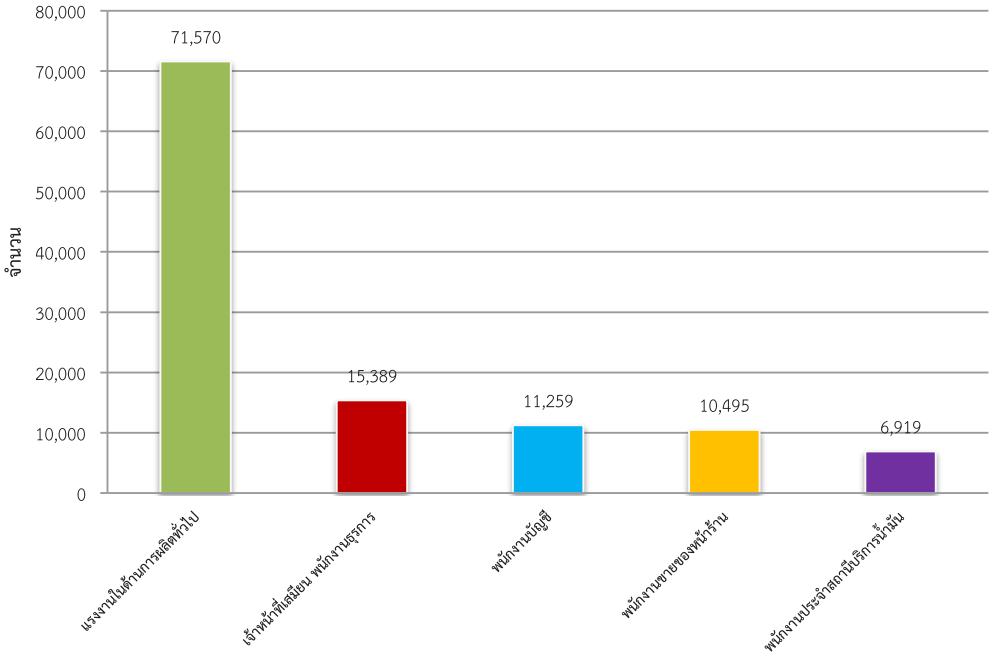
แผนภูมิ ๒๗ จำนวนแรงงานที่ต้องการจำแนกตามทักษะฝีมือ



ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๔) ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือ ตำแหน่งแรงงานในด้านการผลิตอื่น ๆ แรงงานทั่วไป จำนวน ๗๑,๕๗๐ รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เสมียน พนักงานทั่วไป พนักงานธุรการ ๑๕,๓๘๙ คน และตำแหน่งพนักงานบัญชี ๑๑,๒๕๙ คน ตามลำดับ

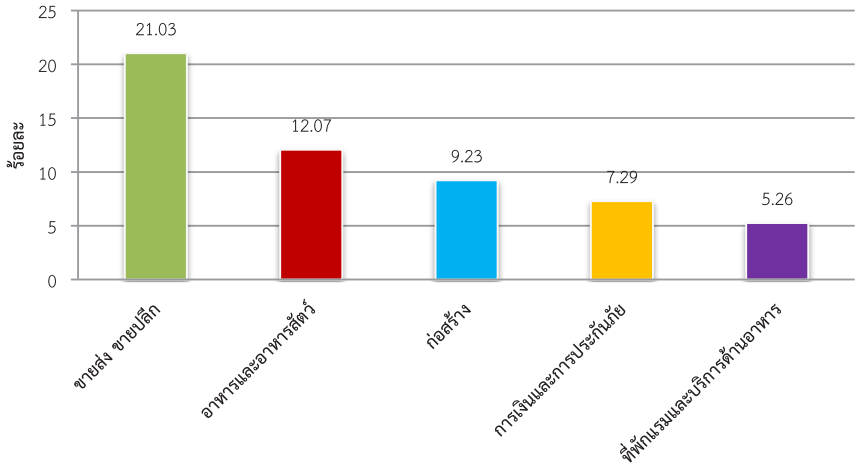
แผนภูมิ ๒๘ ตำแหน่งงานที่มีความต้องการมากที่สุด



ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๕) สถานประกอบการมีการขาดแคลนแรงงานจำนวนทั้งสิ้น ๑๗๔,๙๗๕ คน ประเภทกิจการที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ กิจการขายส่ง ขายปลีก จำนวน ๓๖,๗๙๒ คน (ร้อยละ ๒๑.๐๓) รองลงมาได้แก่ กิจการอาหารและอาหารสัตว์ ๒๑,๑๒๗ คน (ร้อยละ ๑๒.๐๗) และกิจการก่อสร้าง ๑๖,๑๔๓ คน (ร้อยละ ๙.๒๓) ตามลำดับ

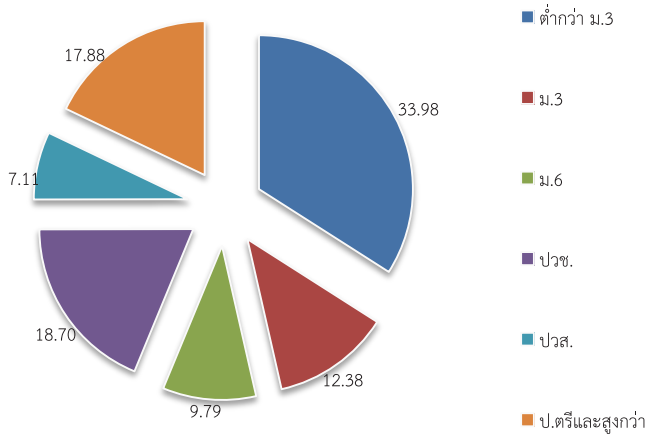
แผนภูมิ ๒๙ ประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด



ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๖) ระดับการศึกษาที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๕๙,๔๕๘ คน (ร้อยละ ๓๓.๙๘) รองลงมาได้แก่ ระดับ ปวช. ๓๒,๗๒๗ คน (ร้อยละ ๑๘.๗๐) ระดับปริญญาตรี ๓๑,๒๙๓ คน (ร้อยละ ๑๗.๘๘) ตามลำดับ

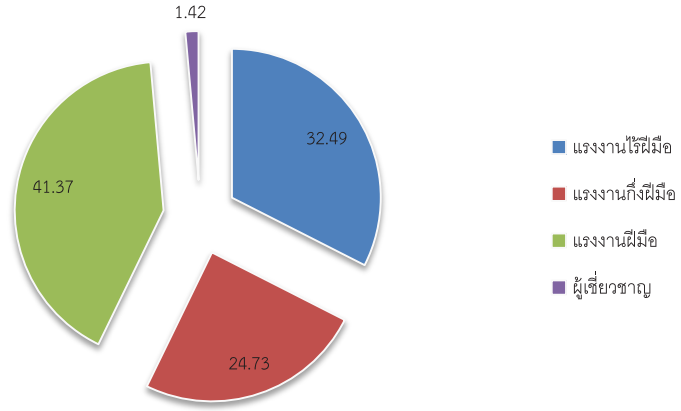
แผนภูมิ ๓๐ จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนจำแนกตามระดับการศึกษา



ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๗) ระดับทักษะฝีมือแรงงานที่มีการขาดแคลนมากที่สุด คือ แรงงานมีฝีมือ จำนวน ๗๒,๓๘๗ คน (ร้อยละ ๔๑.๓๗) รองลงมาได้แก่ แรงงานไร้ฝีมือ ๕๖,๘๔๓ คน (ร้อยละ ๓๒.๔๙) และแรงงานกึ่งฝีมือ ๔๓,๒๖๔ คน (ร้อยละ ๒๔.๗๓) ตามลำดับ

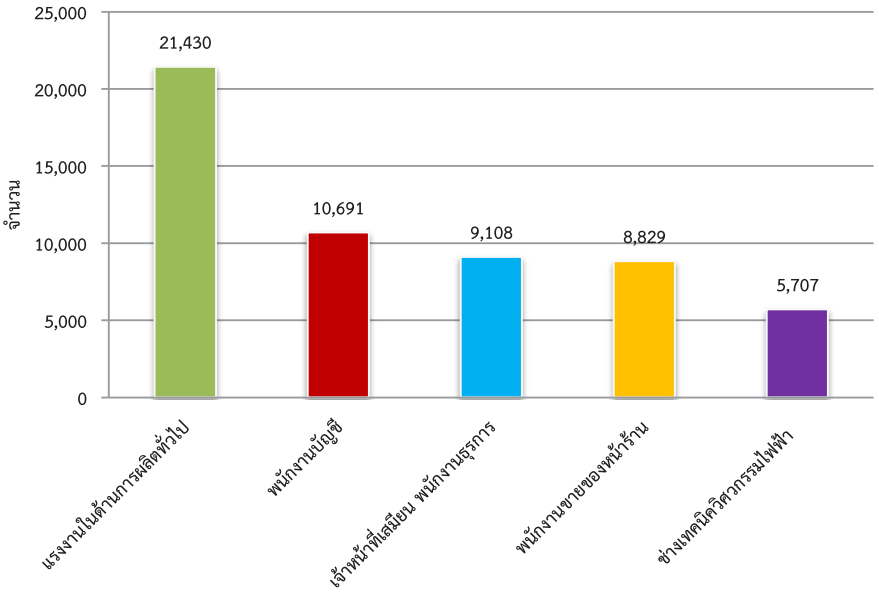
แผนภูมิ ๓๑ จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนจำแนกตามระดับทักษะฝีมือ



ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๘) ตำแหน่งงานที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ ตำแหน่งแรงงานในด้านการผลิตทั่วไป จำนวน ๒๑,๔๓๐ คน รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบัญชี ๑๐,๖๙๑ คน และตำแหน่งเจ้าหน้าที่เสมียน พนักงานธุรการ ๙,๑๐๘ คน ตามลำดับ

แผนภูมิ ๓๒ ตำแหน่งงานที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด



ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

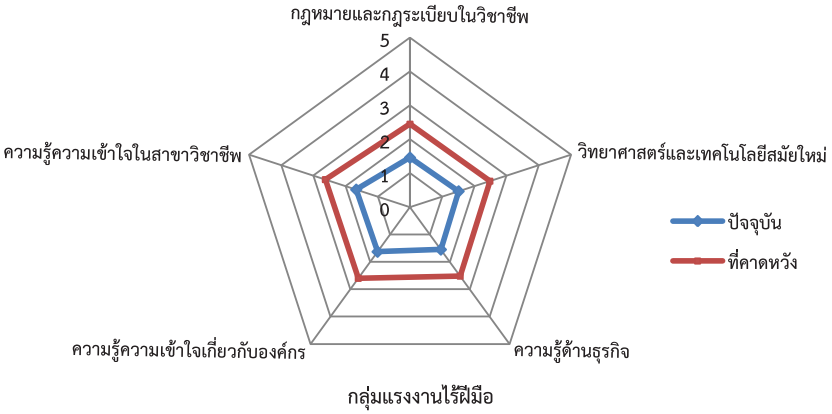
๓.๖.๒ ผลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์แรงงานในเชิงคุณภาพ

๑) ระดับความรู้ด้านต่างๆของแรงงาน

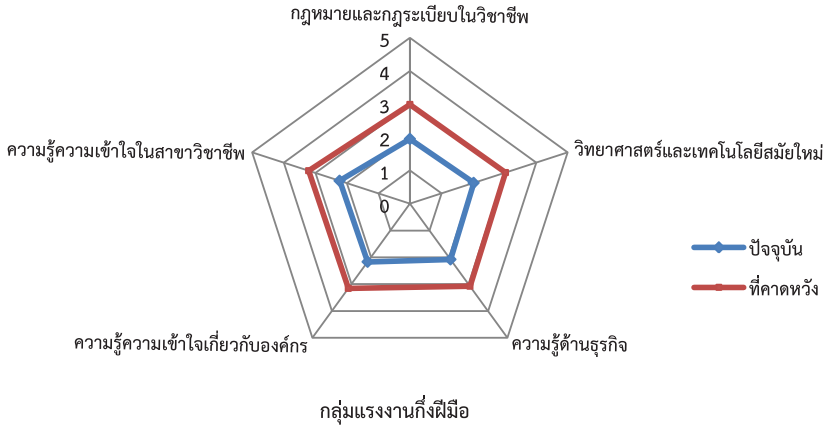
จากการสำรวจระดับความรู้ด้านต่างๆของแรงงานที่ผู้ประกอบการคาดหวัง ปี ๒๕๕๘ ในกลุ่มแรงงาน ไร้ฝีมือ กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ กลุ่มแรงงานมีฝีมือ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยแบ่งความรู้เป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความรู้ด้านธุรกิจ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ ซึ่งคะแนนการประเมินมีตั้งแต่ ๑ คะแนน ถึง ๕ คะแนน

ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ และผู้เชี่ยวชาญ พบว่า แรงงานทั้ง ๒ กลุ่ม มีความรู้ใกล้เคียงกับความคาดหวังของผู้ประกอบการ โดยมีช่วงห่างของคะแนน หรือ GAP น้อยกว่า ๑ คะแนน ส่วนกลุ่มแรงงานมีช่วงห่างของความรู้ในปัจจุบันกับความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากกว่า ๑ คะแนน (GAP ≥ ๑.๐๐) คือ กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ โดยมีช่วงห่างของความรู้ในด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่และความรู้ด้านธุรกิจมากกว่า ๑ คะแนน (GAP ≥ ๑.๐๐) และกลุ่มแรงงานฝีมือมีช่วงห่างของความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพมากกว่า ๑ คะแนน (GAP ≥ ๑.๐๐)

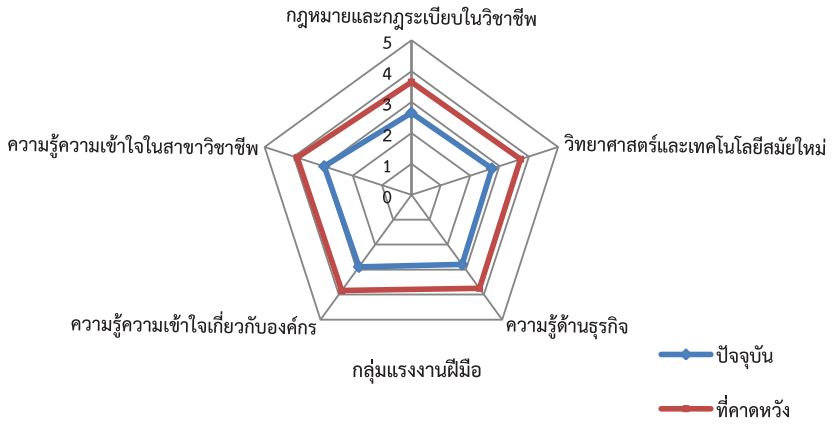
แผนภูมิ ๓๓ ความรู้ของแรงงานในปัจจุบันและ ที่ผู้ประกอบการคาดหวัง



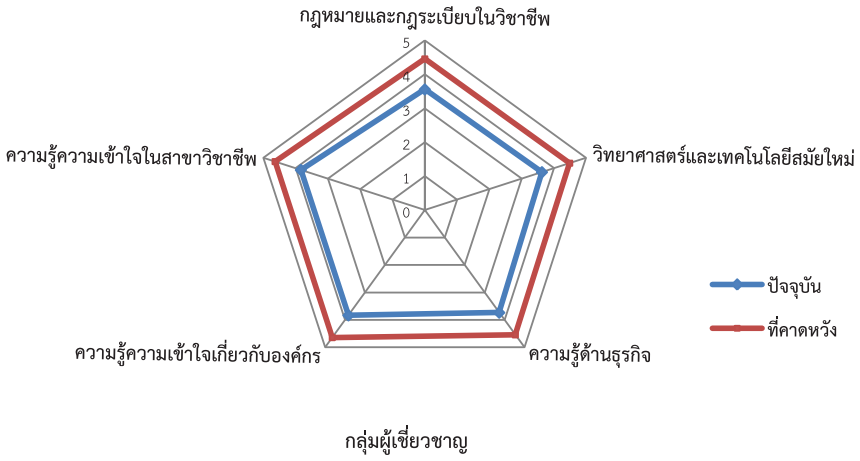
ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน



ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน



ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

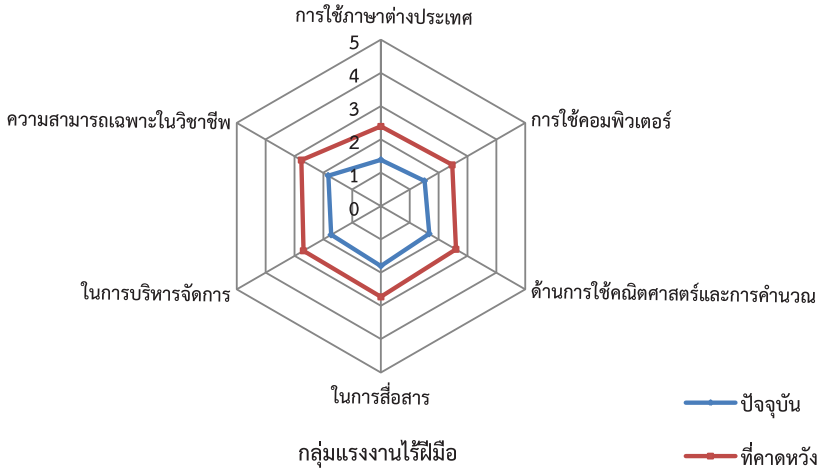


ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

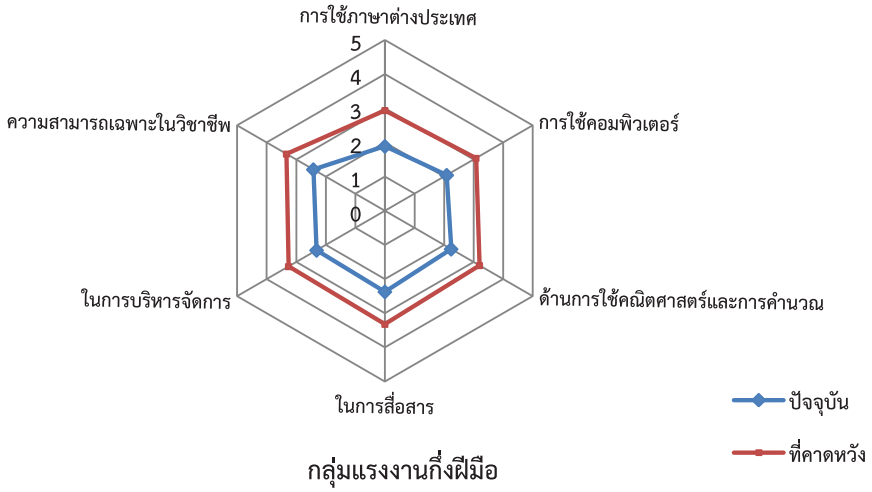
๒) ระดับทักษะด้านต่างๆของแรงงาน

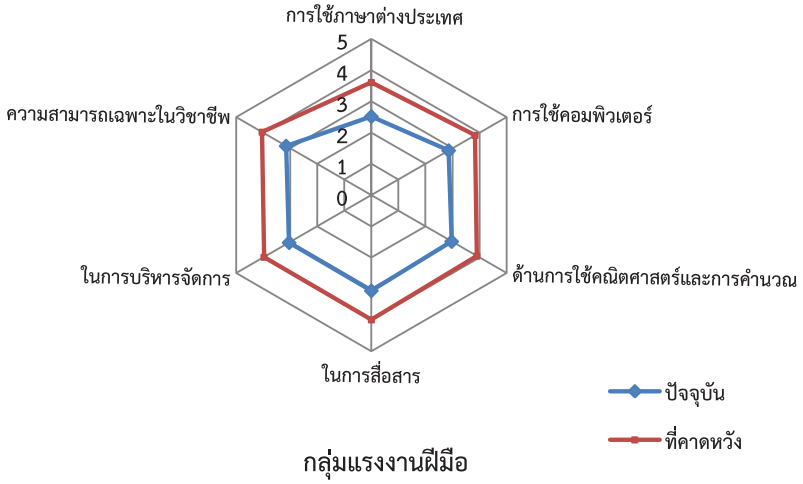
ผลการสำรวจเกี่ยวกับระดับทักษะด้านต่างๆ ของแรงงานในสถานประกอบการ พบว่า กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานมีฝีมือ มีช่วงห่างของทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในปัจจุบันกับระดับทักษะที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากกว่า ๑ คะแนน (GAP ≥ ๑.๐๐) ส่วนทักษะด้านอื่นๆ แรงงานมีทักษะใกล้เคียงกับความคาดหวังของผู้ประกอบการซึ่งมีช่วงห่างระหว่างทักษะในปัจจุบันกับความคาดหวังของผู้ประกอบการน้อยกว่า ๑ คะแนน

แผนภูมิ ๓๔ ทักษะของแรงงานในปัจจุบันและที่ผู้ประกอบการคาดหวัง

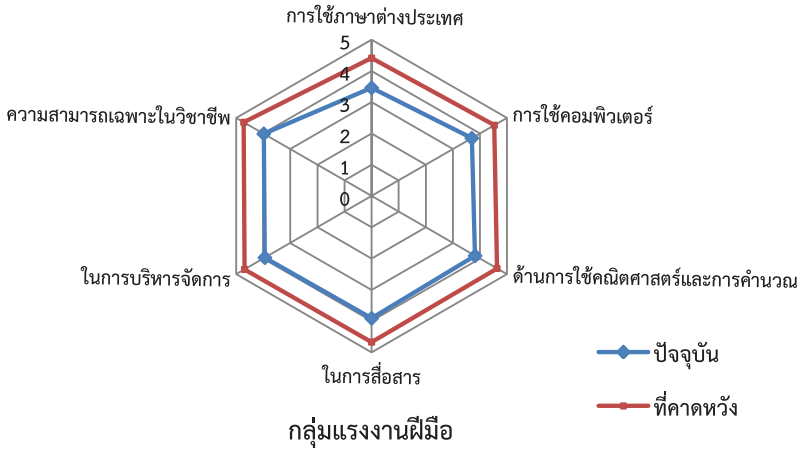


ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน





ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

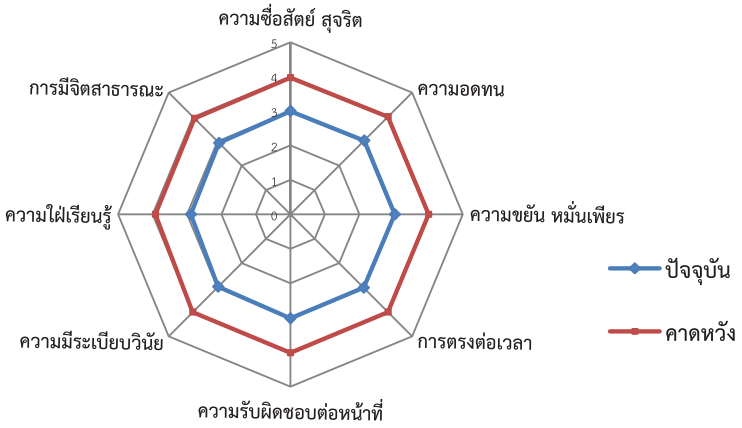


ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๓) ระดับคุณลักษณะด้านต่างๆของแรงงาน

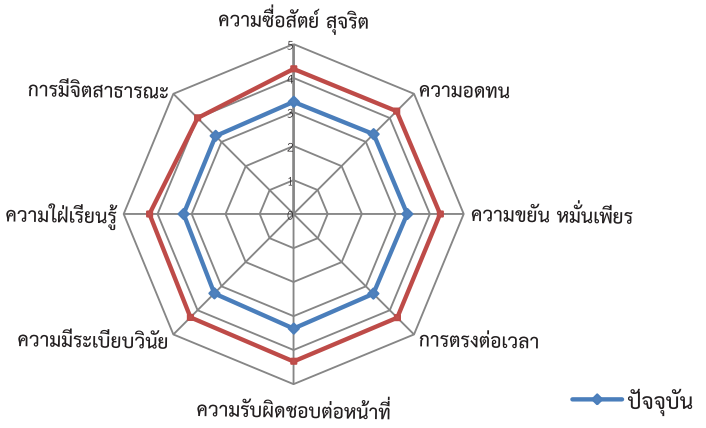
ผลการสำรวจเกี่ยวกับระดับคุณลักษณะด้านต่างๆ ของผู้ทำงานในสถานประกอบการ พบว่า กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ มีคุณลักษณะของแรงงานด้านการตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย ความใฝ่เรียนรู้และการมีจิตสาธารณะ ต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ มีคุณลักษณะของแรงงาน ด้านการตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัย และความใฝ่เรียนรู้ ต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการ และแรงงานกลุ่มฝีมือและผู้เชี่ยวชาญ มีคุณลักษะในด้านต่างๆใกล้เคียงความคาดหวังของผู้ประกอบการ

แผนภูมิ ๓๕ คุณลักษณะของแรงงานในปัจจุบันและที่ผู้ประกอบการคาดหวัง



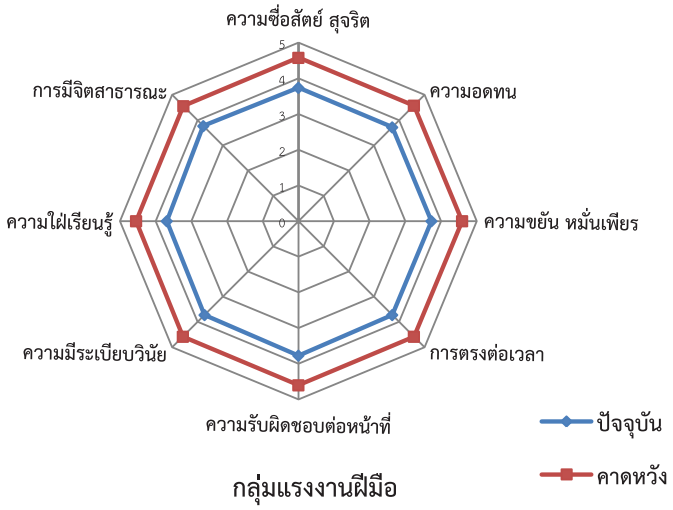
กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ

ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

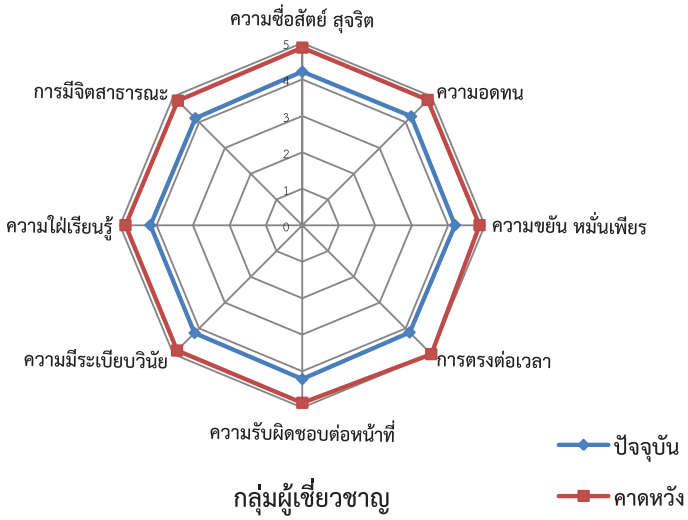


กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ

ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน



ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน



ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๓.๖.๓ การคาดประมาณแนวโน้มความต้องการแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓

๑) จากการคาดประมาณแนวโน้มความต้องการแรงงานโดยรวมหรือการจ้างงานทั่วราชอาณาจักรในช่วงปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ พบว่า ความต้องการแรงงานโดยรวมหรือการจ้างงานรวม มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๐.๒๐ ต่อปี โดยภาคบริการมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมากที่สุด ร้อยละ ๐.๒๘ ต่อปี รองลงมาได้แก่ ภาคเกษตรกรรม มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๐.๒๗ ต่อปี และภาคอุตสาหกรรมมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มร้อยละ ๐.๑๗ ต่อปี ตามลำดับ

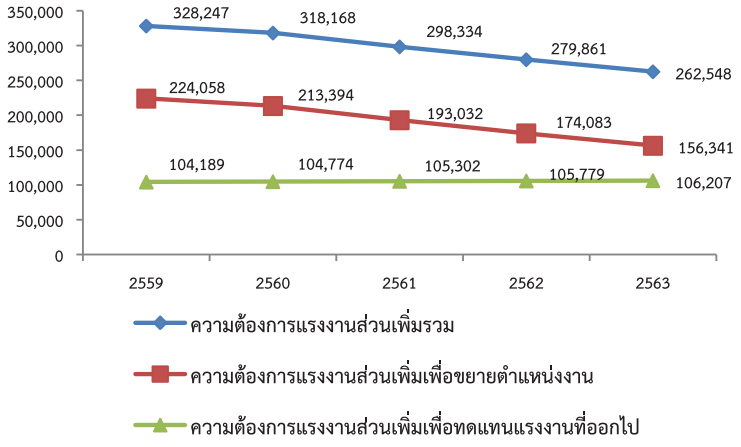
๒) ประเภทกิจการที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานคนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือกิจการการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑.๓๐ ต่อปี รองลงมาได้แก่ กิจการยานยนต์และชิ้นส่วน มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑.๐๖ ต่อปี และกิจการการผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๐.๙๐ ต่อปี ตามลำดับ

๓) ระดับการศึกษาที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าโดยมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๐.๓๓ ต่อปี รองลงมาได้แก่ ระดับ ปวช. มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๐.๒๓ ต่อปี และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๐๘ ต่อปี ตามลำดับ

๔) อาชีพที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ อาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด โดยมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๗๔ ต่อปีรองลงมาได้แก่ อาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๖๐ ต่อปี และอาชีพผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๔๔ ต่อปี ตามลำดับ

๕) การคาดประมาณความต้องการแรงงาน ส่วนเพิ่มรวม ในช่วงปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ พบว่า ประเทศไทยมีความต้องการแรงส่วนเพิ่มเฉลี่ย ๒๙๗,๔๓๒ คนต่อปี โดยเป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงาน ๑๙๒,๑๘๑ คนต่อปี และเป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานที่ออกไป (ตำแหน่งงานเก่า) ๑๐๕,๒๕๑ คนต่อปี

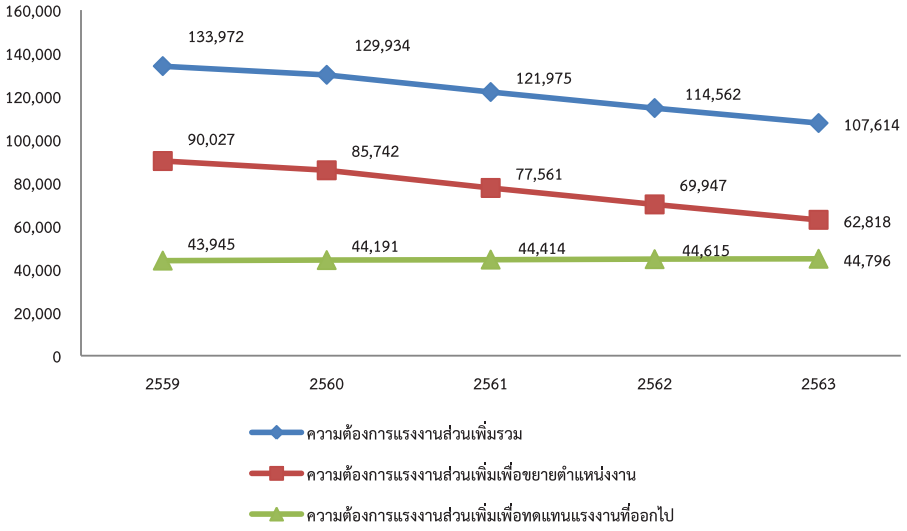
แผนภูมิ ๓๖ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวม ปี๒๕๕๙ -๒๕๖๓



ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๖) ภาคบริการมีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมมากที่สุดจำนวนเฉลี่ย ๑๒๑,๖๑๑ คนต่อปี โดยเป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงาน ๗๗,๒๑๙ คนต่อปี และเป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานที่ออกไป (ตำแหน่งงานเก่า) ๔๔,๓๙๒ คนต่อปี

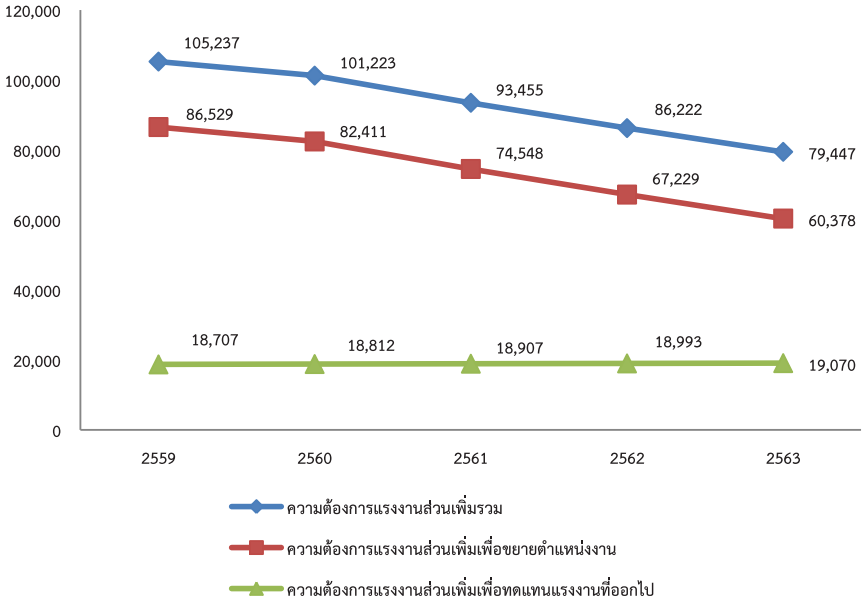
แผนภูมิ ๓๗ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวม ภาคบริการ ปี๒๕๕๙ -๒๕๖๓



ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๗) ภาคเกษตรกรรม มีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมเฉลี่ย ๙๓,๑๑๗ ต่อปี โดยเป็นความต้องการแรงงาน ส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงาน ๗๔,๒๑๙ คนต่อปี และเป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงาน ที่ออกไป (ตำแหน่งงานเก่า) ๑๘,๘๙๘ คนต่อปี

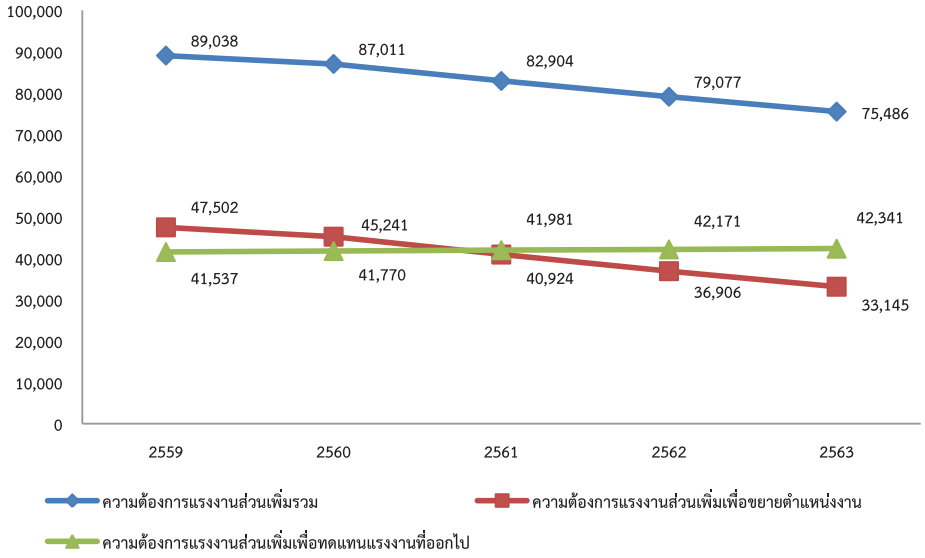
แผนภูมิ ๓๘ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมภาคเกษตรกรรม ปี๒๕๕๙ -๒๕๖๓



ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๘) ภาคอุตสาหกรรม มีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมเฉลี่ย ๘๒,๗๐๓ คนต่อปี เป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงาน ๔๐,๗๔๔ คนต่อปี และเป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานที่ออกไป (ตำแหน่งงานเก่า) ๔๑,๙๖๐ คนต่อปี

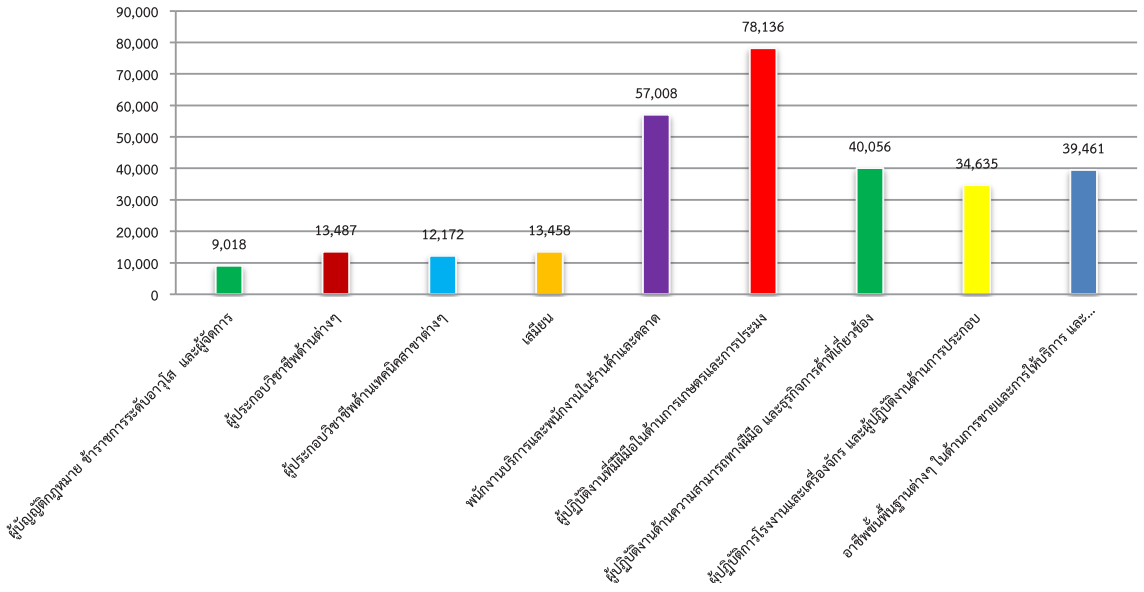
แผนภูมิ ๓๙ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมภาคอุตสาหกรรม ปี ๒๕๕๙ -๒๕๖๓



ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๙) อาชีพที่มีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มมากที่สุด คือ อาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง จำนวน ๗๘,๑๓๖ คนต่อปี รองลงมาได้แก่ อาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด ๕๗,๐๐๘ คนต่อปี และอาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง ๔๐,๐๕๖ คนต่อปี ตามลำดับ

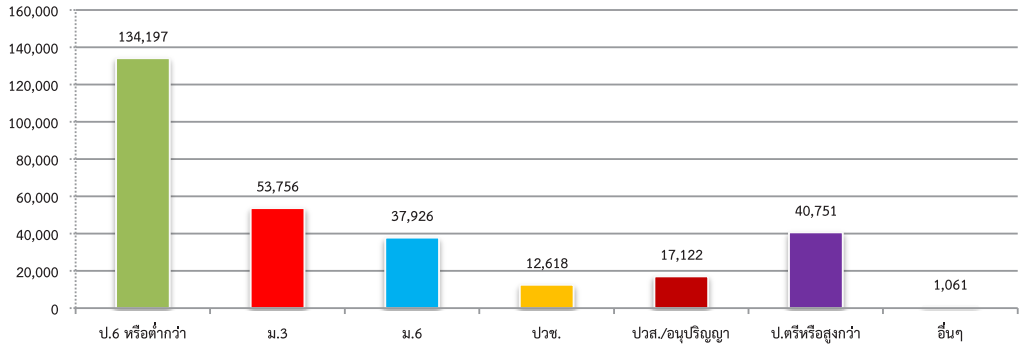
แผนภูมิ ๔๐ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมจำแนกตามอาชีพ ปี ๒๕๕๙ -๒๕๖๓



ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

การศึกษาที่มีความต้องการแรงงาน ส่วนเพิ่มมากที่สุด คือ ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามากที่สุด เฉลี่ย ๑๓๔,๑๙๗ คนต่อปี รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวนเฉลี่ย ๕๓,๗๕๖ ต่อปี และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวนเฉลี่ย ๓๗,๙๒๖ คนต่อปี

แผนภูมิ ๔๑ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มรวมจำแนกตามระดับการศึกษา ปี ๒๕๕๙ -๒๕๖๓



ที่มา : สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

๓.๗ สถานการณ์และแนวโน้มแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

๓.๗.๑ จำนวนผู้สูงอายุ

จากผลการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ (ผู้มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผู้สูงอายุมีจำนวน ๑๐,๐๑๔๐,๗๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙ ของประชากรทั้งหมด (เพศชายร้อยละ ๔๕.๑ เพศหญิงร้อยละ ๕๔.๙) โดยมีจำนวนและสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การเริ่มสำรวจในปี ๒๕๓๗ ซึ่งมีร้อยละ ๖.๘ ปี ๒๕๔๕ ร้อยละ ๙.๔ ปี ๒๕๕๐ ร้อยละ ๑๐.๗ ปี ๒๕๕๔ ร้อยละ ๑๒.๒ และส่วนใหญ่อยู่ในวัยต้น (๖๐-๖๙ ปี) ร้อยละ ๕๖.๕

ตาราง ๕ จำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุต่อประชากรรวม ปี ๒๕๓๗-๒๕๕๗

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

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

๓.๗.๒ การกระจายตัวของผู้สูงอายุ

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

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

ตาราง ๖ จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุด ๕ ลำดับแรก

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

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

ตาราง ๗ จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุต่อประชากรรวมมากที่สุด ๕ ลำดับแรก

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

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

➢ จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุน้อยที่สุด ๕ ลำดับแรก ได้แก่ ๑) ระนอง ๒) แม่ฮ่องสอน ๓) สตูล ๔) พังงา และ ๕) ตราด

ตาราง ๘ จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุน้อยที่สุด ๕ ลำดับแรก

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

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

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

ตาราง ๙ จังหวัดที่มีสัดส่วน (ร้อยละ) ผู้สูงอายุต่อประชากรรวมน้อยที่สุด ๕ ลำดับแรก

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

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

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

๓.๗.๔ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุ

๑) ลักษณะทางสังคมที่สำคัญ

สถานภาพทางครอบครัว ส่วนใหญ่สมรส (ร้อยละ ๖๓.๕) ในจำนวนนี้อยู่ด้วยกันกับคู่สมรส(ร้อยละ ๖๑.๐)

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า (ร้อยละ ๗๕.๗)

๒) ลักษณะทางเศรษฐกิจ

ภาวการณ์ทำงาน

ปี ๒๕๕๗ ร้อยละ ๓๘.๔ ของผู้สูงอายุยังคงทำงานอยู่ โดยผู้สูงอายุเพศชาย ทำงานมากว่าเพศหญิง (เพศชายร้อยละ ๔๙.๔ เพศหญิงร้อยละ ๒๙.๔) และผู้สูงอายุที่อยู่นอกเขตเทศบาลทำงานมากกว่าในเขตเทศบาล (นอกเทศบาลผู้สูงอายุทำงาน ร้อยละ ๔๒.๗) ในเขตเทศบาลผู้สูงอายุทำงานร้อยละ ๓๒.๓)

แหล่งรายได้หลัก

รายได้หลักของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ได้รับจากบุตร (ร้อยละ ๓๖.๗) รองลงมาคือรายได้จากการทำงานของตนเอง (ร้อยละ ๓๓.๙) จากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ (ร้อยละ ๑๔.๘) บำเหน็จบำนาญ (ร้อยละ ๔.๙) คู่สมรส (ร้อยละ ๔.๓) ดอกเบี้ยเงินออม / การขยายทรัพย์สินที่มีอยู่ (ร้อยละ ๓.๙)

ลักษณะการอยู่อาศัย

แนวโน้มที่ผู้สูงอายุอยู่คนเดียวมีเพิ่มขึ้น โดยในปี ๒๕๓๗ อยู่คนเดียว ร้อยละ ๓.๖ ปี ๒๕๔๕ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๖.๓ ปี ๒๕๕๐ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๗.๗ และ ปี ๒๕๕๔ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๘.๖

๓.๗.๕. สถานภาพการทำงาน และชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์

๑) สถานภาพการทำงาน

ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๖๑.๔) ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง รองลงมาช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ ๒๐.๘) เป็นลูกจ้างรัฐบาล รัฐวิสาหกิจภาคเอกชน (ร้อยละ ๑๓.๗) เป็นนายจ้าง ร้อยละ ๔.๐

๒) ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานของผู้สูงอายุโดยเฉลี่ย ๓๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยผู้สูงอายุชายมีชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าผู้สูงอายุหญิง

๓.๗.๖ การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในการส่งเสริมอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ

๑) คุ้มครองส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพและฝึกอาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ โดยจัดเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำข้อมูลข่าวสารและจัดหางานให้กับผู้สูงอายุ จัดฝึกอาชีพอบรมทักษะอาชีพที่เหมาะสม

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

- ผลการดำเนินงานตามจัดทำแผนส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ปี ๒๕๕๙ รอบ ๖ เดือนแรก ดำเนินโครงการขายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ รวม ๒๙ โครงการ ผู้สูงอายุได้รับประโยชน์ ๘๙๔,๔๗๘ คน ตามมาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและหารายได้ของผู้สูงอายุและการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ โดยส่งเสริมการทำงานทั้งเต็มเวลา และไม่เต็มเวลาทั้งในระบบและนอกระบบ การส่งเสริมฝึกอาชีพกับวัยและความสามารถการส่งเสริมการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ

- ประสานบูรณาการกับหน่วยงานทั้งภาครัฐภาคเอกชนจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุซึ่งมี ๕ กลยุทธ์ได้แก่ ๑) กลยุทธ์กระจายงานสู่บ้านหรือชุมชน ๒) กลยุทธ์ขยายอายุเกษียณราชการ ๓) กลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการจ้างงานต่อเนื่องของภาคเอกชน ๔) กลยุทธ์ส่งเสริม

การจ้างงานให้กับผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยประสบการณ์การทำงาน และสมรรถนะ ทางร่างกาย ๕) กลยุทธ์การสร้างฐานข้อมูลตลาดแรงงานด้านผู้สูงอายุ

โครงการตามแผนกลยุทธ์ ๓๕ โครงการ เป้าหมายผู้สูงอายุได้มีงานทำ ๑๓๐,๑๒๔ คน งบประมาณรวม ๓๓๐,๑๒๔ บาท ในส่วนของกระทรวงแรงงานกำหนดแนวทางให้เอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่

(๑) การปรับปรุงและพัฒนากฎหมาย พ.ร.บ.ประกันสังคมฯ และ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ โดย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานอยู่ระหว่างการดำเนินการแก้ไขประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอายุเกษียณของลูกจ้าง สำหรับ พ.ร.บ.ประกันสังคมฯ อยู่ในโครงการปฏิรูปสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ เกี่ยวกับการขยายอายุการรับสิทธิบำนาญชราภาพจากเดิม ๕๕ ปีออกไป ขณะนี้อยู่ระหว่างการศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องและจะเสนอแก้ไขกฎหมายต่อไป

(๒) การพัฒนาระบบฐานข้อมูล/คลังสมองผู้สูงอายุโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

(๓) ร่วมกับภาคประชาสังคมและสถานประกอบการจัดทำโครงการนำร่องจ้างงานผู้สูงอายุ ขณะนี้มีสถานประกอบการ สมัครเข้าร่วมโครงการ ๑๕ แห่ง ซึ่งจะร่วมกับโครงการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในการถอดประสบการณ์ของสถานประกอบการที่นำร่อง และนำข้อมูลมาขยายผลให้กว้างขวางยิ่งขึ้นต่อไป

๓.๘ สถานการณ์และแนวโน้มแรงงานนอกระบบของไทย

๓.๘.๑ จำนวนแรงงานนอกระบบ

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

ตาราง ๑๐ จำนวนและสัดส่วน (ร้อยละ) ของแรงงานนอกระบบและแรงงานในระบบในปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๗

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

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

๓.๘.๒ ลักษณะที่สำคัญของแรงงานนอกระบบ

๑) พื้นที่ที่แรงงานนอกระบบทำงาน

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

๒) อายุ

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

๓) ระดับการศึกษา

แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูง โดยในปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖ พบว่า โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และมีสัดส่วนอยู่ระหว่างร้อยละ ๖๓ – ๖๔ ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด สำหรับในปี ๒๕๕๘ พบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยังมีการศึกษาที่ไม่สูงเหมือนเช่นที่ผ่านมา คือประมาณร้อยละ ๖๒.๖ รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาร้อยละ ๒๘.๕ (มัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ ๑๕.๐ และมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ ๑๓.๕) ระดับอุดมศึกษาร้อยละ ๘.๖ และการศึกษาอื่นๆ ร้อยละ ๐.๓ ตามลำดับ

๔) อาชีพ

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

๕) สภาพปัญหา

ข้อมูลสภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบในปี ๒๕๕๘

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

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

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

๓.๙ สถานการณ์และแนวโน้มแรงงานผู้พิการ

๑) จำนวนคนพิการ

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

๒) การทำงานของคนพิการ

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

๓) สถานประกอบการที่ต้องจ้างคนพิการ

- มีจำนวน ๑๒,๔๒๙ แห่ง
- ต้องรับคนพิการเข้าทำงานประมาณ ๖๐,๐๐๐ คน
- รับคนพิการเข้าทำงานแล้วครบตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนด ๙,๘๐๑ แห่ง (ร้อยละ ๗๘.๘๕)
- รับคนพิการทำงานแต่ไม่ครบอัตราส่วน ๑๖๗ แห่ง (ร้อยละ ๑.๓๔) รวมคน
- คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ ๒๗,๙๕๕ ราย และได้รับการส่งเสริมอาชีพผ่านผู้ดูแลคนพิการ ๒,๕๓๓ ราย

๔) การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในการส่งเสริมการทำงานของคนพิการ

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

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

(๓) ประสานบูรณาการภาคีเครือข่ายส่งเสริมการจ้างงาน/ส่งเสริมอาชีพคนพิการเพิ่มขึ้นจากเดิมเป้าหมาย ๑๐,๐๐๐ ราย โดยให้สถานประกอบการสามารถจ้างงานให้กับคนพิการทำงานอยู่ในชุมชนบ้านของตนเองหรือทำงานในองค์กรสาธารณประโยชน์ในชุมชน หรือทำงานในลักษณะบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสาธารณะ และไม่ขัดแย้งกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับลักษณะงานที่คนพิการทำ ได้แก่ การได้รับการจ้างไปช่วยดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล หรือไปทำงานที่ อบต. ใกล้บ้าน หรือการไปช่วยรณรงค์ประชาสัมพันธ์ลดอุบัติเหตุ ซึ่งสถานประกอบการเป็นผู้จ้าง จ่ายค่าจ้าง แต่มอบอำนาจให้หัวหน้าหน่วยงานที่ผู้พิการไปปฏิบัติงานเป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชา โดยมีกระทรวงแรงงานและภาคีเครือข่ายดังกล่าวช่วยประสานงาน ขณะนี้มีการจ้างงานในลักษณะดังกล่าว ประมาณ ๑,๒๗๗ ราย (ตั้งแต่เดือน ก.พ.๕๙)

(๔) ขยายผลการดำเนินงานโดยประสานบูรณาการกับหน่วยงาน/องค์กร

- สมาคมแม่บ้านทหารบก องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ส่งเสริมการทำงาน/อาชีพให้ทหารพิการและครอบครัว

- กำหนดทำ MOU กับกระทรวงสาธารณสุข และมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และโรงพยาบาลชุมชน ทั่วประเทศ

๓.๑๐ ความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า

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

๓.๑๐.๑ ปลัดกระทรวงแรงงาน มอบนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับความต้องการและความท้าทายในอนาคตว่า นโยบายและแผนงานของกระทรวงแรงงาน ในปี ๒๕๕๙ ได้ขับเคลื่อนในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานไปควบคู่กัน โดยเป็นการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญในการเพิ่มค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพื่อตอบโจทย์การกำหนดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับผลิตภาพแรงงาน ในขณะเดียวกันแนวทางที่จะให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากกับดักของประเทศที่มีรายได้ระดับปานกลางได้นั้น ภาคอุตสาหกรรมจะต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้มากขึ้น แรงงานเองก็ต้องพัฒนาโดยการใช้เทคโนโลยีให้สูง และค่าจ้างจะสูงตามมารวมทั้งการกำหนดแนวทางการขยายอายุการทำงานของผู้ที่เกษียณอายุไปแล้ว เพื่อรองรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานและการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตลอดจนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกำลังแรงงานที่ต้องมุ่งเน้นเรื่องการศึกษาทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้มากขึ้น

๓.๑๐.๒ การเสวนาในหัวข้อ “ความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า” โดยวิทยากร จำนวน ๔ ท่าน ได้แก่ ดร.เสาวนี จันทะพงษ์ ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส ด้านแบบจำลองเศรษฐกิจมหภาค ฝ่ายนโยบายเศรษฐกิจการเงิน สายนโยบายการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย ดร.อมรเทพ จาวะลา ผู้อำนวยการอาวุโส สำนักวิจัยสายบริหารความเสี่ยง ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย จำกัด (มหาชน) และคุณอิทธิชัย ยศศรี ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ดำเนินการเสวนา โดย ดร.เจษฎา ศาลาทอง อาจารย์ประจำภาควิชาสื่อสารมวลชน คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยวิทยากรแต่ละท่าน ได้นำเสนอมุมมองความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมต่อความท้าทายของแรงงานไทยมีประเด็นสำคัญดังนี้

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

<u>ในช่วงระยะเวลากว่า ๑๐ ปีที่ผ่านมา</u> ประเทศไทยมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ที่ ๕% ต่อปี และปัจจุบันอยู่ที่ ๓% ต่อปี ซึ่งปัจจัยมาจากด้านแรงงาน การลงทุน และเทคโนโลยี โดยในส่วนของแรงงานปัจจุบันพบว่า อยู่ในภาคบริการ ๔๕% ภาคเกษตร ๔๐% ภาคอุตสาหกรรม ๑๕% ซึ่งต่างจากในอดีตภาคเกษตรมีแรงงานเกินกว่า ๕๐% แต่การขยายตัวของผลิตภาพแรงงานภาคบริการตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันยังอยู่ที่ ๑.๓% เนื่องจากแรงงานภาคบริการที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือน้อย รวมถึงได้รับการส่งเสริมจากนายจ้างไม่มากเท่าที่ควร ขณะที่แรงงานไทยยังได้รับอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าผลิตภาพที่ทำได้ มีรายได้ปานกลางจนถึงต่ำเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ที่พัฒนาแล้ว

โครงสร้างตลาดแรงงานไทยในช่วงระยะเวลา ๔๐ ปีที่ผ่านมา (ตั้งแต่ปี ค.ศ.๑๙๗๒ – ๒๐๑๔) จากผลการศึกษาด้าน Structural Transformation of The Economy ของธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) และผลวิจัยจากหน่วยงานต่างๆ พบว่า โครงสร้างตลาดแรงงานไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปโดยมีคุณลักษณะร่วมที่มักพบเช่นเดียวกับประเทศที่ก้าวข้ามไปเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือในประเทศเอเชียที่พัฒนาเศรษฐกิจได้อย่างก้าวกระโดดในช่วง ๔-๕ ทศวรรษ เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น ฮ่องกง เกาหลีใต้ สิงคโปร์ และจีน คือ ๑) มีสัดส่วนของภาคเกษตรซึ่งมีผลิตภาพต่ำลดลง ๒) มีสัดส่วนของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการซึ่งมีผลิตภาพสูงมากกว่าภาคเกษตรเพิ่มขึ้น ๓) มีความสามารถในการผลิตสินค้าได้อย่างหลากหลากหลายและซับซ้อน ๔) มีการยกระดับโดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมใหม่ๆ และ ๕) มีความสามารถในการเชื่อมโยงห่วงโซ่ทางการผลิตทั้งในประเทศและฐานการผลิตในต่างประเทศ และยังพบว่าการขยายตัวของผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ด้านการผลิตสะท้อนให้เห็นถึงความรู้และทักษะของแรงงานตลอดจนปัจจัยและสภาพแวดล้อมของผู้ผลิตและผู้ประกอบการ ทั้งนี้ ในช่วงระยะเวลา ๔๐ ปีที่ผ่านมาผลิตภาพของแรงงานมีการขยายตัวในทิศทางเดียวกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจขณะที่การเติบโตของกำลังแรงงานลดลงต่อเนื่องตั้งแต่ช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ ปี ค.ศ. ๑๙๙๗ และประมาณการ ว่าจะยังอยู่ในระดับต่ำต่อเนื่องไปอีก ๑๐ ปีข้างหน้า ซึ่งจะเป็นความท้าทายสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจไทย ผลการศึกษาสะท้อนว่าโอกาสแรงขับเคลื่อนของเศรษฐกิจจากการเจริญเติบโตของจำนวนประชากรจะหมดไปเหมือนในประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งจะส่งผลให้ต้องมีการมุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานให้มากขึ้น

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

พฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานในตลาดแรงงาน ในแต่ละภาคการผลิตจากผลการวิเคราะห์ระดับจุลภาคเชิงเศรษฐมิติ พบว่า ๑) แรงงานจากภาคการเกษตรที่อยู่ในระบบจะมีความยืดหยุ่นสูงในการเคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคก่อสร้าง ๒) แรงงานที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายและอาชีวศึกษามีโอกาสเคลื่อนย้ายสูงกว่ากลุ่มการศึกษาอื่นๆ และ ๓) อัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นเป็นแรงจูงใจให้แรงงานตัดสินใจโยกย้ายไปทำงานในภาคการผลิตที่มีผลิตภาพสูงกว่าซึ่งจะส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานโดยรวมสูงขึ้น

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

ปัญหาประสิทธิภาพแรงงานไทย มีความซับซ้อนเกี่ยวพันกับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศและโครงสร้างตลาดแรงงาน ได้แก่ ๑) แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคการเกษตรที่มีประสิทธิภาพแรงงานต่ำสุด ๒) แรงงานย้ายเข้าสู่ภาคบริการที่ประสิทธิภาพแรงงานไม่สูง ๓) มีกระบวนการผลิตสินค้า ที่ไม่ยกระดับ

มูลค่าของผลิตภัณฑ์ (Move Up Value Chain) ๔) ระดับการลงทุนในประเทศไทยต่ำ และยังไม่ฟื้นจากวิกฤติปี ๒๕๔๐๕) การศึกษาของแรงงานไทยไม่ได้ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน ๖) ร้อยละ ๔๐ ของแรงงานอยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็ก และ ๗) หนึ่งในหกของกำลังแรงงานเป็นมนุษย์เงินเดือน ในภาคเอกชน นอกจากนี้ยังมีผลสำรวจด้านแรงงานของบริษัทในไทย พบว่า แรงงานขาดทักษะทางวิชาการและพื้นฐานที่บริษัทต้องการโดยเฉพาะทักษะด้านภาษาอังกฤษ ไอที ความสามารถในการคำนวณ และความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งในกลุ่มผู้ที่เพิ่งจบการศึกษายังขาดทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานด้วย ซึ่งทั้งประเทศไทยและประเทศที่พัฒนาสูงกว่าไทยต่างประสบปัญหาแรงงานที่กลุ่มผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่ขาดทักษะดังกล่าว จึงสะท้อนให้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมและควรมีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดอายุการทำงาน

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

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมต่อความท้าทายของแรงงานไทย

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

๒) ดร.อมรเทพ จาวะลา ผู้อำนวยการอาวุโส สำนักวิจัยสายบริหารความเสี่ยง ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย จำกัด (มหาชน) ได้นำเสนอมุมมองความท้าทายการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศไทย ในประเด็นการกำหนดยุทธศาสตร์ของประเทศและปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังแรงงานของประเทศไทยในอนาคตดังนี้

(๑) ประเทศไทยควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศว่าจะมุ่งเน้นไปในทิศทางใด จะเน้นไปด้านเกษตรกรรมหรืออุตสาหกรรมและบริการเพื่อจะได้มีการวิเคราะห์จุดแข็งเชิงยุทธศาสตร์และนำมาวางแผนและเตรียมความพร้อมการผลิตกำลังคนและพัฒนากำลังแรงงานในช่วง ๕-๑๐ ปีข้างหน้าได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม เช่น หากจะมุ่งเน้นในด้านภาคอุตสาหกรรมและบริการ ปัจจัยหรือทักษะใดที่ควรเกี่ยวข้องและมีการวางแผนด้านการศึกษาและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ในภาคอุตสาหกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายและการกำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศในประเด็นการวางแผนการพัฒนากำลังแรงงานอย่างชัดเจนดังกล่าวจะมีส่วนช่วยให้หลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางของประเทศที่กำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงขึ้น (Middle Income Trap)

(๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อกำลังแรงงานของประเทศไทยในอนาคตซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันมี ๓ ปัจจัย ได้แก่

- สัดส่วนประชากรสูงวัยต่อประชากรวัยทำงานในปัจจุบันซึ่งส่งผลทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน/แรงงานมีฝีมือหรือคนทำงานได้ไม่เต็มที่และต้องมีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาจำนวนมากแต่หากในอนาคตประเทศเพื่อนบ้านมีความเสถียรภาพทางการเมืองและเศรษฐกิจแรงงานต่างด้าวอาจย้ายกลับไปทำงานที่ประเทศของตนเองและประเทศไทยจะมีแนวทางการรับมือกับแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตได้อย่างไร
- กับดักรายได้ปานกลาง โดยหากประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว จะมีผลกระทบให้วัยแรงงานโตช้ากว่าประชากรในประเทศซึ่งในทางเศรษฐศาสตร์จะมีผลทำให้รายได้ต่อหัวลดลง แนวทางการแก้ไข คือ การปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานให้ทำงานได้มากยิ่งขึ้นและมีทักษะมากขึ้น
- แรงงานไร้ฝีมือ การพัฒนาแรงงานให้มีฝีมือเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและรองรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานมีฝีมือในอีก ๕-๑๐ ข้างหน้า เช่น การส่งเสริมค่านิยมจากการศึกษาต่อระดับสายสามัญศึกษาเป็นสายอาชีวศึกษาซึ่งกำลังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและภาคอุตสาหกรรม การสร้างความร่วมมือกับบริษัทเอกชนเพื่อให้นักศึกษาระดับอาชีวศึกษาเข้าไปฝึกงานเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน ทั้งนี้ได้มีข้อเสนอแนะในส่วนของกระทรวงแรงงาน คือ นอกจากที่กระทรวงแรงงานได้มุ่งเน้นเรื่องการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานแล้วควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังแรงงานที่เข้าทำงานแล้วควบคู่กับกำลังแรงงานที่ยังไม่ได้เข้าทำงานด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมต่อความท้าทายของแรงงานไทย

- สังคมสูงวัย โดยการหาแนวทางการรับมือแรงงานต่างด้าวที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต การใช้เครื่องจักรทดแทนกำลังคน และการพัฒนานวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่เพื่อนำมาทดแทนหรือบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน
- ความยากจน/รายได้น้อย โดยการส่งเสริมให้มีรัฐสวัสดิการที่พอเหมาะและเท่าเทียมเพื่อช่วยเหลือคนระดับล่างและการส่งเสริมให้พึ่งพาตนเอง เช่น การออมเงิน
- การขาดทักษะความรู้ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานโดยการส่งเสริมการศึกษาหรือทักษะความรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น การส่งเสริมการศึกษา สายอาชีวศึกษาเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีแนวโน้มจะเพิ่มสูงขึ้น การส่งเสริมความร่วมมือกับภาคเอกชนนายจ้างและผู้ประกอบการตามแนวทางประชารัฐในปัจจุบันรวมถึงประเด็นอื่นๆ เช่นการปรับตัวกับรูปแบบการทำงานกับแรงงานรุ่นใหม่ในอนาคตซึ่งอาจมีประเด็นความแตกต่างระหว่างวัย (Generation Gap) แต่อาจมีรูปแบบหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่ต้องเรียนรู้และปรับตัวในการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

๓) คุณอิทธิชัย ยศศรี ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ได้นำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศไทยในอนาคต ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศไทยในอนาคต ประกอบด้วย ๔ ประเด็น คือ

(๑) การขาดแคลนแรงงาน โดยหลักการที่ว่าเมื่อประเทศใด มีประชากร อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป เกินร้อยละ ๑๐ หรืออายุ ๖๕ ปีขึ้นไป เกินร้อยละ ๗ ของประชากรทั้งหมดถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์เมื่อสัดส่วนดังกล่าวเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๒๐ และร้อยละ ๑๔

ตามลำดับ โดยในส่วนประเทศไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในปี ๒๕๖๗ หรืออีก ๑๕ ปีข้างหน้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรวัยแรงงาน และมีผลกระทบอย่างกว้างขวางทั้งในระดับมหภาค ได้แก่ ผลต่อ GDP รายได้ต่อหัวประชากร การออม การลงทุน งบประมาณของรัฐบาลและการคลัง ผลิตภาพแรงงานและการจ้างงาน ในระดับจุลภาค ได้แก่ ผลต่อตลาดผลิตภัณฑ์และบริการด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการเงินและด้านสุขภาพ

(๒) การปรับขึ้นค่าจ้างแบบก้าวกระโดดและโครงสร้างค่าจ้างที่ไม่สอดคล้องกัน

(๓) การทำงานต่ำกว่าระดับ

(๔) คุณภาพแรงงาน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมต่อความท้าทายของแรงงานไทย

(๑) การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เช่น แนวทางการส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ลดขั้นตอนการทำงาน และการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง

(๒) การพัฒนาคุณภาพของแรงงาน

(๓) การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ นำมาพัฒนางานและบุคลากร

๓.๑๐.๓. การบรรยายพิเศษ เรื่อง “***มองรอบทิศ คิดเพิ่มมูลค่า เพื่อผลิตภาพแรงงานไทย***” โดย ศ.ดร.พิริยะ ผลพิรุฬห์ ศาสตราจารย์ประจำคณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) ได้นำเสนอสถานการณ์ปัจจุบันของตลาดแรงงานโลก แรงงานในภูมิภาคอาเซียน และแรงงานของประเทศไทย แนวทางการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยและข้อเสนอแนะต่อการสร้างผลิตภาพแรงงานมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

“มองรอบทิศ” การประเมินสถานการณ์ปัจจุบันของตลาดแรงงานโลก แรงงานในภูมิภาคอาเซียน และแรงงานของประเทศไทย

ปัจจุบันเศรษฐกิจโลกเข้าสู่การเป็นอุตสาหกรรม ๔.๐ คือ อุตสาหกรรมที่สามารถควบคุมคอมพิวเตอร์และเครื่องจักรต่างๆโดยผ่านอินเตอร์เน็ตในการเชื่อมต่อ เนื่องจากปัจจุบันอินเตอร์เน็ตมีอิทธิพลกับทุกสิ่งทุกอย่างแม้กระทั่งในชีวิตประจำวันและจะส่งผลให้ความต้องการในตลาดแรงงานโลกในอีก ๕ ปีเปลี่ยนแปลงไป โดย ๑๐ ทักษะที่ตลาดแรงงานทั่วโลกต้องการในปี ค.ศ. ๒๐๒๐ มีดังนี้ ๑) ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ๒) การคิดวิเคราะห์ ๓) ความคิดสร้างสรรค์ ๔) การจัดการบุคคล ๕) การทำงานร่วมกัน ๖) ความฉลาดทางด้านอารมณ์ ๗) รู้จักประเมินและการตัดสินใจ ๘) มีใจรักบริการ ๙) การเจรจาต่อรอง และ ๑๐) ความยืดหยุ่นทางความคิด ดังนั้น แรงงานจึงต้องมีทักษะที่เพิ่มขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการความเปลี่ยนแปลงในด้านอุตสาหกรรมเศรษฐกิจและตลาดแรงงานทั่วโลกโดยในส่วนความต้องการด้านการพัฒนาแรงงาน ในภูมิภาคอาเซียน เช่น การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะต่ำจากประเทศเพื่อนบ้าน มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานและสิทธิมนุษยชนร่วมกันการพัฒนาทุนมนุษย์ การศึกษาและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานร่วมกันและการปรับกฎระเบียบภายในของประเทศสมาชิกอาเซียนให้สอดคล้องกันเพื่อเอื้อต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะภายใต้กรอบ AEC

เมื่อเปรียบเทียบเศรษฐกิจของประเทศไทยกับเศรษฐกิจของโลกและภูมิภาคอาเซียนที่มีการขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพ ปัจจัยการผลิต และนวัตกรรมเป็นหลัก ข้อด้อยของประเทศไทยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานไทยและขีดความสามารถในการแข่งขัน คือ การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาที่ไม่ตรงจุดและไม่ตรงกับความต้องการเนื่องจากความหลากหลายของประชากรทำให้ความต้องการแตกต่างกันและเกิด

ปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำ เช่น ความหลากหลายในด้านเชื้อชาติภาษา วัฒนธรรม และทักษะความรู้ เป็นต้น ซึ่งความหลากหลายทางประชากรเป็นอุปสรรคหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ในขณะที่เศรษฐกิจไทยกับไม่มีความหลากหลายและพึ่งพานวัตกรรมน้อยมากเนื่องจากไม่มีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่ไม่มีความหลากหลาย และเกิดการขับเคลื่อนทางด้านอุตสาหกรรมการผลิตเป็นหลัก จึงมุ่งเน้นพัฒนาด้านอุตสาหกรรมมากกว่าด้านอื่นๆ คุณภาพการศึกษาและการผลิตภาพแรงงานต่ำ โดยการใช้แรงงานราคาถูกขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมแต่ไม่ได้พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานควบคู่และประเทศไทยติดกับดักรายได้ประเทศปานกลางซึ่งส่งผลให้แนวโน้มการขยายตัวทาง เศรษฐกิจไทยลดต่ำลงชัดเจน เป็นต้น และปัจจัยต่างๆ ทำให้เศรษฐกิจชะลอตัวต่างจากประเทศอาเซียนด้วยกันที่มีความหลากหลายของประชากรน้อย ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำที่น้อยกว่าและสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มีประสิทธิภาพได้มากกว่า

สาเหตุหลักที่ทำให้ผลิตภาพแรงงานไทยอยู่ในระดับต่ำ

๑) กำลังแรงงานมีทักษะความรู้ที่ไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การทำงานต่ำกว่าวุฒิศึกษา หรือการทำงานไม่ตรงกับวุฒิการศึกษา

๒) ด้านการศึกษา การผลิตบุคลากรออกมาไม่ตรงตามความต้องการและไม่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการเหลื่อมล้ำทางด้านการศึกษา

๓) นโยบายภาครัฐที่ไม่ต่อเนื่อง ไม่แน่ชัด และไม่มีแนวโน้มมุ่งเน้นไปในทิศทางเดียวกัน

“คิดเพิ่มมูลค่า เพื่อผลิตภาพแรงงานไทย” แนวทางการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศไทย และข้อเสนอแนะต่อการสร้างผลิตภาพแรงงาน

แนวทางการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจเพื่อพัฒนาด้านแรงงาน มีดังนี้

๑) การกำหนดยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาประเทศที่ต้องการเป็นไปในอนาคต เช่น ประเทศไทยไปเรื่อยๆ ประเทศไทยเป็นประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้าหรือประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรทันสมัย และบริการฐานความรู้ โดยมีผลลัพธ์การพัฒนาแตกต่างกัน และต้องการตลาดแรงงาน ระบบการศึกษา และบทบาทภาครัฐที่ไม่เหมือนกัน

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

๓) การส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลตามแนวทางนโยบายรัฐบาล เนื่องจากดิจิทัลเป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มทั้งตัวสินค้าและบริการแต่ข้อจำกัดของเศรษฐกิจดิจิทัล คือ ส่วนแบ่งหรือมูลค่าทางเศรษฐกิจจะได้รับไม่เท่ากันและไม่นำมาสู่การสร้าง

แนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศไทย มีดังนี้

เนื่องจากแรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มในทุกอุตสาหกรรมและจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับผลิตภาพในส่วนผลิตภาพของแรงงานไทยในด้านมหภาคเมื่อเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานระหว่างประเทศ พบว่า แรงงานไทยยังมีผลิตภาพต่ำกว่าเป้าและจากการสำรวจ ในปี ค.ศ. ๒๐๐๓ - ๒๐๐๖ เมื่อเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานเป็นรายอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานที่มีผลิตภาพสูงซึ่งต้องใช้เทคโนโลยีในการผลิตสูงและใช้เครื่องจักรในการผลิต ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์ยางและอุตสาหกรรมอาหาร ส่วนอุตสาหกรรมที่ไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีผลิต

ภาพสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น และเมื่อเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานจำแนกตามภาค พบว่า ภาคตะวันออกเป็นภาคที่มีผลิตภาพแรงงานสูงที่สุดในเชิงของแรงงานเนื่องจากมีโครงการการลงทุนในนิคมอุตสาหกรรมค่อนข้างมาก ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าผลิตภาพแรงงานแปรผันไปตามการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรในอุตสาหกรรมรวมถึงขนาดของการลงทุน

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

<u>ข้อเสนอแนะต่อการสร้างผลิตภาพแรงงาน</u>

สิ่งที่ภาครัฐควรให้การสนับสนุน คือ การเชื่อมโลกการศึกษากับโลกของการทำงานของกลุ่มเป้าหมายเข้าด้วยกัน คือ ๑) การเตรียมคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางการส่งเสริมระบบอาชีวะทวิภาคี ระบบสหกิจศึกษา การกระจายอำนาจทางการศึกษา ๒) การส่งเสริมศักยภาพแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางการส่งเสริมคุณวุฒิวิชาชีพ กลไกค่าจ้างและผลตอบแทนที่เหมาะสมและ ๓) การส่งเสริมแรงงานนอกระบบ แรงงานผู้พิการและแรงงานผู้สูงอายุโดยมีแนวทางแผนพัฒนาอาชีพด้วยระบบส่งเสริมประสบการณ์และการเรียนรู้ หรือระบบ Credit Bank ซึ่งจะจัดการศึกษานอกระบบที่เปิดให้คนในวัยทำงานสามารถนำประสบการณ์ในการทำงานมาเทียบโอนเป็นวุฒิการศึกษาได้แนวทางการสร้างงานสาธารณะ หรือ Public work program และการขยายอายุการทำงาน ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนา คือ เพื่อลดปัญหาทักษะและความรู้ไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ผลิตภาพแรงงานยังเพิ่มขึ้นได้จากการจัดการทรัพยากรบุคคล โดยจากงานศึกษาวิจัย พบว่า ผลิตภาพแรงงานถูกกำหนดจาก ๑) ปัจจัยทางกายภาพถิ่นที่อยู่อาศัยและการใช้เทคโนโลยีในการผลิต๒) ความเชื่อทางวัฒนธรรม ทัศนคติ และพฤติกรรมของแต่ละคน ๓) ระดับของนวัตกรรมและการลงทุนของภาคเอกชน ๔) ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบต่างๆ ๕) ความยืดหยุ่นในตลาดแรงงานการใช้ระบบการกระตุ้นจากภายใต้องค์กร และ ๖) ระบบการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม

<u>๑๐ นโยบายหลักในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน</u>

๑) การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ระบบเทเลคอม การขนส่งและโลจิสติกส์เพื่อความง่ายในการประกอบธุรกิจ

๒) สนับสนุนการแข่งขันและการลงทุนจากภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมและทุนสมัยใหม่

๓) ระบบภาษีและสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๔) พัฒนาระบบคุณภาพการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง

๕) ปรับปรุงการเข้าสู่ระบบการรักษาพยาบาล

๖) สนับสนุนการเปิดรับแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะ

๗) ส่งเสริมการแข่งขันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยเฉพาะภาคการเงินและภาคการค้า

๘) สนับสนุนระบบเงินทุนรายย่อยเพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงทางการเงิน

๙) สร้างธุรกิจและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในระยะยาว

๑๐) สร้างระบบที่อยู่อาศัยเพื่อให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายหรือเปลี่ยนงานได้ง่าย ซึ่งจะนำมาสู่การเพิ่มผลิตภาพของการจ้างงาน

บทที่ ๔
สภาพองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ

สถานภาพองค์กรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวแปรหนึ่งซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนแม่บท เนื่องจากองค์กร บุคลากร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยในการสนับสนุนต่อการขับเคลื่อนแผนแม่บทสู่การปฏิบัติ หากองค์กรมีโครงสร้างที่ดีบุคลากรมีความพร้อม มุ่งมั่น จะเป็นจุดแข็ง ขณะเดียวกันระบบเทคโนโลยีภายในกระทรวงต้องมีความพร้อมที่จะเอื้อหรือสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ในฐานะที่กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทและแปลงแผนสู่การปฏิบัติ ในบทนี้จึงจะได้กล่าวถึงสถานภาพและโครงสร้างขององค์กร คือ กระทรวงแรงงานและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๔.๑ สถานภาพองค์กร

โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน

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

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

ทั้งนี้ในส่วนกลุ่มภารกิจ กระทรวงแรงงานมีการบริหารราชการตามกฎกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งกำหนดให้กระทรวงแรงงานแบ่งการบริหารราชการเป็น ๒ กลุ่มภารกิจ ได้แก่

๑. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีหน้าที่ในการพัฒนากำลังแรงงานให้มีผลิตภาพมีความเชี่ยวชาญและมีอาชีพที่ยั่งยืน มีหน่วยงานในสังกัดกลุ่มภารกิจนี้คือ กรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน มีหน้าที่ในการเสริมสร้างประกันความมั่นคงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี หน่วยงานภายใต้กลุ่มภารกิจคือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม

นอกจากนี้กระทรวงแรงงาน ยังมีงานด้านนโยบายและอำนวยการซึ่งมีหน้าที่ในการอำนวยการประสานนโยบาย การบูรณาการและพัฒนายุทธศาสตร์ พัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อให้แรงงานมีงานทำ มีศักยภาพ มีหลักประกัน มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอยู่ภายใต้งานด้านนโยบายและอำนวยการนี้

กลุ่มภารกิจและงานด้านนโยบายที่กล่าวมาสามารถแสดงเป็นโครงสร้างได้ดังนี้

แผนภาพ ๑ โครงสร้างของกระทรวงแรงงาน



ที่มา : สรุปจากแผนภูมิโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังกระทรวงแรงงาน
กลุ่มพัฒนาองค์กรและระบบงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

นอกจากนี้ในแต่ละสำนักงานและกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานยังประกอบด้วยส่วนราชการซึ่งแบ่งเป็น ๒ ประเภทใหญ่ ๆ คือ ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำหรับสำนักงาน

ปลัดกระทรวงแรงงานมีส่วนราชการในต่างประเทศอีก ๑๔ แห่ง ใน ๑๓ ประเทศ ดังแสดงรายละเอียดตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกระทรวงแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๙ ในตาราง ๑

ตาราง ๑ โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน จำแนกตามกลุ่มภารกิจและหน่วยงาน

๑. กลุ่มงานด้านนโยบายและอำนวยการ		
หน่วยงาน	**หน่วยงานในสังกัด**	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	**ราชการบริหารส่วนภูมิภาค**
สำนักงานปลัดกระทรวง	กองกลาง	สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด
	กองกฎหมาย	ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)
	กองบริหารการคลัง	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	ราชการบริหารส่วนต่างประเทศ
	กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ๑๔ แห่ง ๑๓ ประเทศ
	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	(ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูตประเทศลิเบีย (ณ กรุงตริโปลี) ชั่วคราว)
	กองเศรษฐกิจการแรงงาน	
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	
	สำนักตรวจและประเมินผล	
	สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	
	กลุ่มตรวจสอบภายใน*	
	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต*	
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร*	
๒. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ		
หน่วยงาน	**หน่วยงานในสังกัด**	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	**ราชการบริหารส่วนภูมิภาค**
กรมการจัดหางาน	สำนักงานเลขานุการกรม	สำนักงานจัดหางานจังหวัด ๗๖ จังหวัด
	กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน	
	กองนิติการ	
	กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
	กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	
	กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน	
	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	
	กองส่งเสริมการมีงานทำ	
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	
	สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๕	
	สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว	
	กลุ่มตรวจสอบภายใน*	
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร*	

หมายเหตุ : * หมายถึง หน่วยงานภายใน

๒. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ		
หน่วยงาน	**หน่วยงานในสังกัด**	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	**ราชการบริหารส่วนภูมิภาค**
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	สำนักงานเลขานุการกรม	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒๕ จังหวัด
	กองบริหารการคลัง	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ๕๒ จังหวัด
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
	กองแผนงานและสารสนเทศ	
	กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ	
	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	
	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	
	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	
	กลุ่มกฎหมาย*	
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร*	

หมายเหตุ : * หมายถึง หน่วยงานภายใน

๓. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน		
หน่วยงาน	**หน่วยงานในสังกัด**	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	**ราชการบริหารส่วนภูมิภาค**
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สำนักงานเลขานุการกรม	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด
	กองคุ้มครองแรงงาน	
	กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	
	กองความปลอดภัยแรงงาน	
	กองนิติการ	
	กองบริหารการคลัง	
	กองการเจ้าหน้าที่	
	กองสวัสดิการแรงงาน	
	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน	
	สำนักแรงงานสัมพันธ์	
	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๕	
	กลุ่มตรวจสอบภายใน*	
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร*	

หมายเหตุ : * หมายถึง หน่วยงานภายใน

๓. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน		
หน่วยงาน	หน่วยงานในสังกัด	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
สำนักงานประกันสังคม	สำนักงานเลขานุการกรม	สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ๗๖ จังหวัด
	กองกฎหมาย	
	กองคลัง	
	กองนโยบายและแผนงาน	
	กองบริหารการเงินและการบัญชี	
	กองบริหารการลงทุน	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
	ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค ๑ – ๕ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด	
	สำนักงานระกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๒	
	สำนักเงินสมทบ	
	สำนักจัดระบบบริการทางการแพทย์	
	สำนักตรวจสอบ	
	สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ	
	สำนักสิทธิประโยชน์	
	สำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ	
	กลุ่มตรวจสอบภายใน*	

หมายเหตุ : * หมายถึง หน่วยงานภายใน

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

การปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกระทรวงแรงงานนั้น เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกระทรวงแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๙ ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๓๓ ตอน ๖๑ โดยแต่ละกรมและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการแบ่งอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ดังต่อไปนี้

<u>สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.)</u> มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ประกอบด้วย :

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง

(๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง

(๓) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ

(๔) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ้มค่า และสมประโยชน์

(๕) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง

(๖) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(๗) ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

(๙) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม

(๑๐)ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

(๑๑)ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

<u>กรมการจัดหางาน (กกจ.)</u> มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางานโดยการศึกษา วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด และไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน และเป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลตลาดแรงงาน

(๓) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม

(๔) ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพตามแนวถนัดให้แก่ประชาชน

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

<u>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.)</u> มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศตลอดจนประสานแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(๓) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศพัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๔) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๕) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

(๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

<u>กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.)</u> มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรองสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล

(๒) คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

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

(๔) พัฒนาระบบ และสนับสนุนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานเอกชน ภาครัฐ และองค์กรที่อยู่ในกำกับของรัฐ

(๕) ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

(๖) ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน

(๗) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน

(๘) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง

(๙) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

<u>สำนักงานประกันสังคม (สปส.)</u> มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการประกันสังคมและเงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง

(๒) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๓) บริหารกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

(๔) คุ้มครองและดูแลผู้ประกันตนและลูกจ้างให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ ตามที่กฎหมายกำหนด

(๕) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านประกันสังคมและเงินทดแทน รวมทั้งประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

หากพิจารณาจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๙ จะพบว่าในภาพรวมทั้งกระทรวงมีจำนวน ๑๐,๕๒๐ อัตรา โดยจำนวนข้าราชการมีสัดส่วนสูงที่สุดคือ ๖,๖๔๘ อัตรา รองลงมาคือพนักงานราชการจำนวน ๒,๒๙๗ คน และอัตรากำลังของลูกจ้างประจำที่มี ๑,๕๓๓ อัตรา

เมื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังตามกรมหรือสำนักงาน โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวจะพบว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนกรอบอัตรากำลังสูงที่สุด คือ ๒,๗๗๖ อัตรา รองลงมาคือ สำนักงานประกันสังคม จำนวน ๒,๕๗๑ อัตรา ดังปรากฏรายละเอียดในตาราง

ตาราง ๒ กรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ จำแหนกตามสถานภาพการจ้างและหน่วยงาน

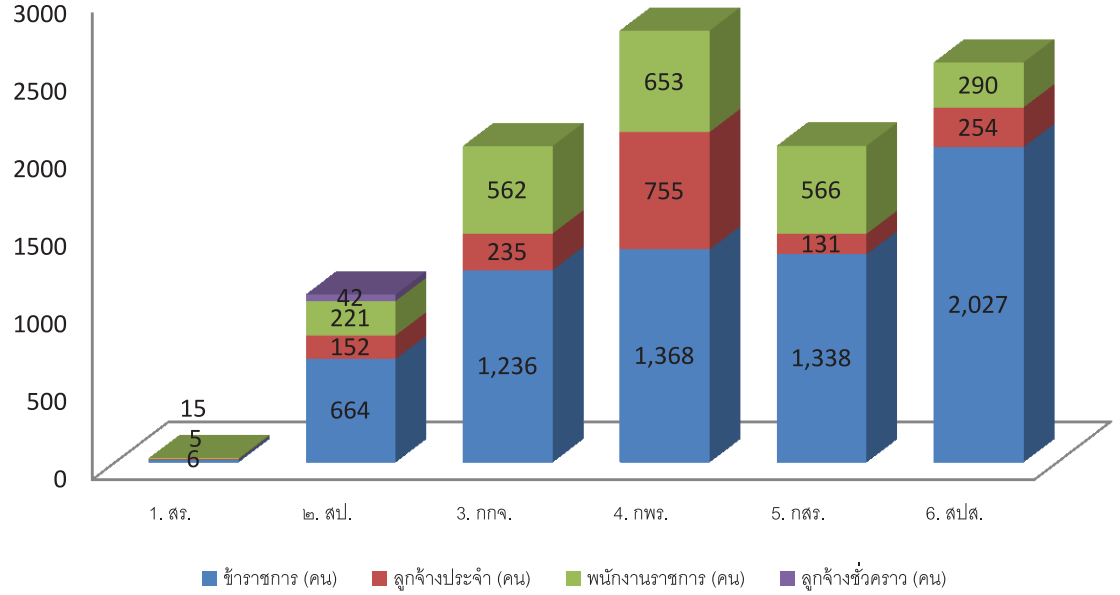
หน่วยงาน	ข้าราชการ (คน)			ลูกจ้างประจำ (คน)			พนักงานราชการ (คน)			ลูกจ้างชั่วคราว (คน)	รวม (คน)
	ส่วนกลาง	ภูมิภาค	รวม	ส่วนกลาง	ภูมิภาค	รวม	ส่วนกลาง	ภูมิภาค	รวม		
๑. สธ.	๑๕	-	**๑๕**	๖	-	๖	๕	-	๕	-	**๒๖**
๒. สป.	๓๑๗ (๒๗*)	๓๔๗	**๖๖๔**	๓๕	๑๑๗	๑๕๒	๑๑๐	๑๑๑	๒๒๑	๔๒	**๑,๐๗๙**
๓. กกจ.	๖๗๑	๕๖๕	**๑,๒๓๖**	๗๖	๑๕๙	๒๓๕	๒๕๖	๓๐๖	๕๖๒	-	**๒,๐๓๓**
๔. กพร.	๑,๓๖๘	-	**๑,๓๖๘**	๗๕๕	-	๗๕๕	๖๕๓	-	๖๕๓	-	**๒,๗๗๖**
๕. กสร.	๖๑๙	๗๑๙	**๑,๓๓๘**	๗๐	๖๑	๑๓๑	๓๙๕	๑๗๑	๕๖๖	-	**๒,๐๓๕**
๖. สปส.	๖๗๐	๑,๓๕๗	**๒,๐๒๗**	๙๒	๑๖๒	๒๕๔	๖๘	๒๒๒	๒๙๐	-	**๒,๕๗๑**
รวม	**๓,๖๖๐**	**๒,๙๘๘**	**๖,๖๔๘**	**๑,๐๓๔**	**๔๙๙**	**๑,๕๓๓**	**๑,๔๘๗**	**๘๑๐**	**๒,๒๙๗**	**๔๒**	**๑๐,๕๒๐**

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๙ /* ข้าราชการที่ประจำอยู่ ณ สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน

เมื่อพิจารณาในกรม/สำนักงานพบว่าทั้ง ๓ กรม และ ๒ สำนักงาน มีโครงสร้างสถานภาพการจ้างบุคลากรที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือมีข้าราชการเป็นสัดส่วนที่มากที่สุด รองลงมาเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ ตามลำดับ และมีเพียงหน่วยงานเดียวเท่านั้นที่มีการจ้างบุคลากรในลักษณะลูกจ้าวชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ คือ สำนักงานปลัดกระทรวง ดังแสดงในแผนภูมิ ๑

แผนภูมิ ๑ สัดส่วนของสถานภาพบุคลากรปีงบประมาณ ๒๕๕๙ จำแนกตามหน่วยงาน



๔.๒ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ ในปัจจุบันได้มีการจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๑) ซึ่งเป็นแผนงานระดับชาติที่แต่ละกระทรวงต้องใช้จัดทำแผนงานของกระทรวงให้มีความสอดคล้องกับแผนดังกล่าว โดยกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้จัดส่ง (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ ๓) ของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑ ให้กระทรวงแรงงานใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำและ/หรือ ปรับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจต่อประชาชนที่มาใช้บริการของกระทรวงแรงงาน

สำหรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานนั้น ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง จำนวนโครงการ/กิจกรรมหลัก/กิจกรรมสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เกิดขึ้นมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ได้ถูกกำหนดไว้ และมีกลไก

การบริหารจัดการและการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมหลัก/กิจกรรมสนับสนุนตามยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต้องมีประสิทธิภาพ และสามารถผลักดันให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงทุกระดับทั้งภายในและภายนอกองค์กร

สถานภาพของระบบสารสนเทศของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

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

ในปัจจุบัน การบริการประชาชนของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีการเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงและการบริการเพื่อให้อำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการมากขึ้น เช่น

๑) สำนักงานประกันสังคม มีการเพิ่มรูปแบบบริการให้นายจ้างสามารถนำส่งข้อมูลในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ตามแบบฟอร์มที่หน่วยงานกำหนด และเพิ่มช่องทางสำหรับนายจ้าง และผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ในการชำระเงินสมทบเข้ากองทุนนอกจากการชำระผ่านเจ้าหน้าที่แล้ว ยังสามารถชำระผ่านธนาคารพาณิชย์ทั่วประเทศได้อีกด้วย

๒) กรมการจัดหางาน มีการอำนวยความสะดวกโดยการเพิ่มช่องการนำส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรของลูกจ้าง สัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา โดยเพิ่มช่องทางยื่นคำร้องขอนำส่งเงินผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต และนำใบนำส่งที่ลงทะเบียนยื่นคำร้องชำระเงินผ่านธนาคารที่กำหนด

ทั้งนี้จากการดำเนินงานตามภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลภายใน รวมถึงมีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจากการศึกษา และรวบรวมข้อมูลด้านการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานต่าง ๆ สามารถสรุปข้อมูลได้ดังตาราง ๔

ระบบงานประยุกต์ของกระทรวงแรงงาน

ระบบงานงานประยุกต์ ประกอบด้วย ระบบงานหลัก ระบบงานสนับสนุน และระบบงานบริการประชาชน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดจำนวนจำแนกตามหน่วยงาน รวมถึงการสนับสนุนยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ดังตาราง ๓

ตาราง ๓ สรุปจำนวนระบบงานหลัก ระบบงานสนับสนุน และบริการประชาชนในปัจจุบันของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สรุปข้อมูล ณ เดือนมีนาคม ๒๕๕๘

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

หมายเหตุ : สรุปข้อมูลจากแบบสอบถามข้อมูลด้านระบบงาน และรายการบริการประชาชน

ตาราง ๔ รายชื่อหน่วยงานภายนอกที่มีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

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

ที่	หน่วยงานภายนอก	สป.รง.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.
		ระหว่างหน่วยงานภารรัฐ โดยให้สิทธิการตรวจสอบข้อมูลทั่วไป และให้แจ้งข้อมูลการใช้งานระบบให้กรมพัฒนาธุรกิจการค้าทราบทุกรอบ ๓ เดือน (ตามหนังสือที่ พณ ๐๘๐๖/๔๒๙ ลว. ๔ มีนาคม ๒๕๕๖)			(นิติบุคคล)	พัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลการเริ่มต้นธุรกิจ (E-Starting Business) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้านการเริ่มต้นธุรกิจ (ปี ๒๕๕๓)
๓	กรมสรรพากร	-	-	-	-	
๔	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	• มีการลงนาม MOU • มีการทำจดหมายขอใช้ประโยชน์จากข้อมูลสถิติจากการสำรวจของสำนักสถิติแห่งชาติ	-	-	-	-
๕	กรมส่งเสริมการเกษตร	• อนุญาตเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับฐานข้อมูลตามแบบคำร้องขอจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายวิสาหกิจ	-	-	-	-

ที่	หน่วยงานภายนอก	สป.รง.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.
		ชุมชน (หนังสือที่ กษ ๑๐๒๑/๒๖๖๐ ลว. ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๒) ● สนับสนุนการเชื่อมโยง “ฐานข้อมูลทะเบียนเกษตรกร” (หนังสือที่ กษ ๑๐๐๗/๘๘๖๘ ลว. ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๓)				
๖	สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.พม.)	-	● มีการลงนาม MOU เชื่อมโยงข้อมูลผ่านบริการ Web Service ฐานข้อมูลผู้พิการ	-	-	-
๗	สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (สท.พม.)	● มีหนังสือแจ้งอนุญาตให้ตรวจสอบและเชื่อมโยงข้อมูลทะเบียนคลังปัญญาผู้สูงอายุจังหวัด (หนังสือที่ พม ๐๕๐๗/๓๘๙๑ ด่วนมาก ลว ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖)	-	-	-	-

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

<u>หมายเหตุ</u>

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

บทที่ ๕
การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

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

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

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

ส่วนปัจจัยภายในจะครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในของภาคแรงงานไทยและปัจจัยภายในของกระทรวงแรงงาน ทำการศึกษาตามหลัก ๗s Mckinsey ประกอบด้วย

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

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

๑. ทิศทางการพัฒนาในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒
๒. กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี
๓. นโยบายความมั่นคง
๔. วาระการปฏิรูปการแรงงาน ภายใต้การปฏิรูปประเทศไทย ๓๗ วาระ
๕. นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา)
๖. นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

๗. ข้อมูลการวิจัย วิเคราะห์ ข้อเสนอแนะด้านแรงงาน ของนักวิจัย

๘. ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา

๙. แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๑๐. แผน ICT

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

๑) กระทรวงแรงงานต้องกำหนดเป้าหมายของกระทรวงแรงงาน โดยแบ่งเป็น ๒ ระยะ ได้ดังนี้

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

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

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

๓) กระทรวงแรงงานต้องทำงานเชิงรุกมากขึ้น

๔) ต้องเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

๕) ภารกิจที่สำคัญของทุกกรมคือการส่งมอบประโยชน์ให้กับทุกฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง/สถานประกอบการ และลูกจ้าง/ผู้ใช้แรงงาน ทั้งในและนอกระบบ

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

๗) รายงานผลการศึกษา งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วง ๓ – ๕ ปีที่ผ่านมา

๘) แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานตั้งแต่แรงงานไร้ฝีมือจนถึงแรงงานมีฝีมือในภาคอุตสาหกรรม และควรให้มีการวางแผนกำลังคนด้านปริมาณ อุปสงค์ อุปทานให้สอดคล้องกัน

๙) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และกำลังแรงงานให้เพียงพอทั้งปริมาณและคุณภาพโดยเฉพาะทักษะฝีมือ ภาษา ไอที จริยธรรมและจรรยาวิชาชีพ

๑๐) การแก้ไขปัญหาและการจัดระบบบริหารแรงงานต่างด้าว

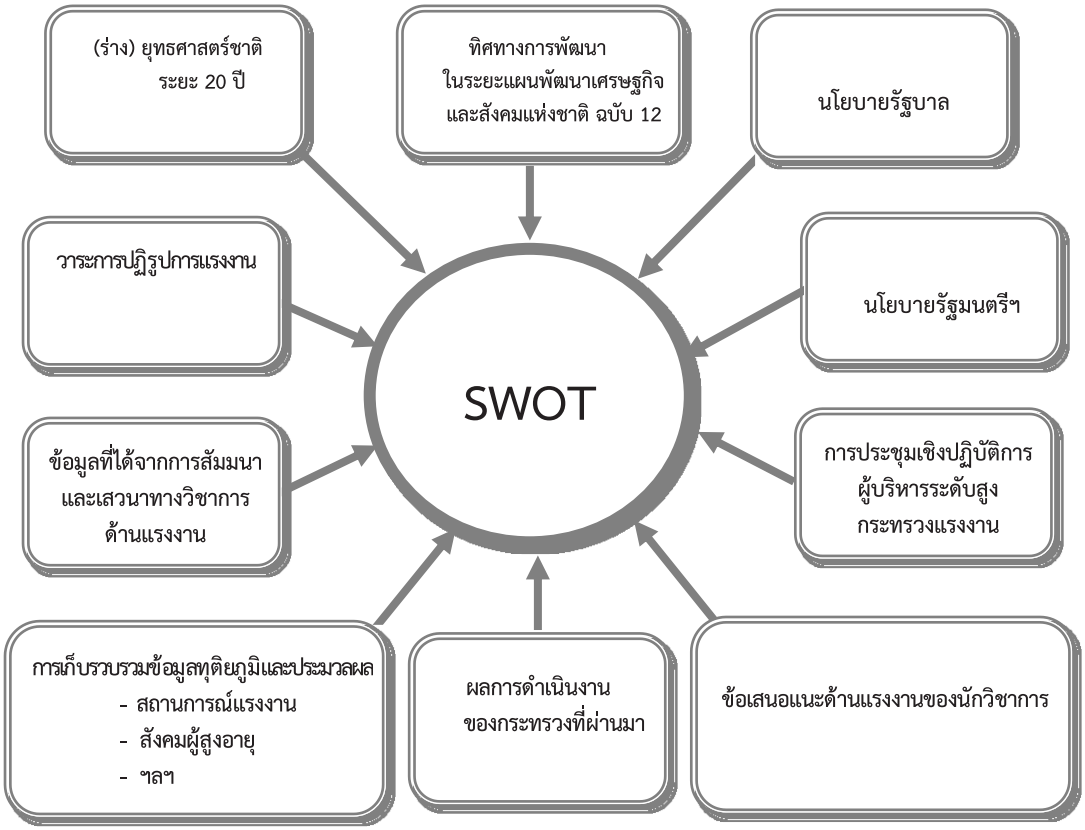
๑๑) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

๑๒) การแก้ไขปัญหาการว่างงาน โดยรวมถึงการว่างงานของผู้ที่ไม่ใช่ผู้ใช้แรงงานและบัณฑิตว่างงาน

๑๓) การส่งเสริมให้แรงงานทั้งในและนอกระบบมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งด้านสวัสดิการที่จำเป็นและด้านการประกันสังคม

ข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิและทุติยภูมิดังกล่าวสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ คือ

แผนภาพ ๑ แสดงข้อมูลที่ใช้ประกอบการจัดทำ SWOT Analysis



ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ตามแนวทาง PEST และ 7s Mckinsey และใช้วิธี SWOT สามารถสรุปจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats) โดยจำแนกตามแหล่งข้อมูลที่จัดเก็บ ๗ แหล่งข้างต้นได้ดังนี้

๑. <u>ปัจจัยภายนอก</u>

ที่	ปัจจัย	O/T	แหล่งข้อมูล								
			๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙
	๑.๑ ปัจจัยด้านการเมืองและปัจจัยภาครัฐ (Political and Public Factors)										
๑	นโยบายรัฐบาล สนับสนุนต่อการจัดการด้านแรงงาน เช่น การป้องกันและการปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	O		✓							

ที่	ปัจจัย	O/T	แหล่งข้อมูล								
			๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙
๒	ปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และปัญหาแรงงานต่างด้าว เป็นโอกาสในการกำหนดมาตรการ/แนวทางในการดำเนินงานเชิงรุกของกระทรวงแรงงาน	O		✓		✓					
	๑.๒ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors)										
๑	ทิศทางการพัฒนาประเทศมุ่งสร้างศักยภาพทางการแข่งขันในเวทีโลก ทำให้ต้องปรับบทบาทภารกิจและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	O	✓								
๒	การสร้างความมั่นคงทางด้านรายได้และโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ ได้รับการฝึกทักษะอาชีพ และการสนับสนุนสินเชื่อหรือทุนเพื่อประกอบอาชีพอิสระและการสร้างผู้ประกอบการรายใหม่	O	✓								
๓	อุตสาหกรรมของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ความต้องการใช้แรงงานเข้มข้นมีแนวโน้มลดลง และความต้องการแรงงานฝีมือเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มสูงขึ้น	T	✓	✓				✓			
๔	ยุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญกับการสร้างความสามารถในการแข่งขันโดยการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน โดยการพัฒนาและยกระดับผลิตแรงงานเพื่อให้ตอบสนองการปรับโครงสร้างการผลิตของประเทศในอนาคต	O			✓						
๕	ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลต่อความต้องการและคุณภาพแรงงานของแรงงานในระบบเศรษฐกิจในอนาคต	T	✓	✓							
๖	การพัฒนาประเทศที่ผ่านมาได้นำไปสู่การพัฒนาตลาดแรงงาน การแข่งขันและกลไกตลาดช่วยให้พัฒนาแรงงานไทยจำนวนหนึ่งได้อยู่ในข่ายของการทำงานที่มีคุณค่า	O				✓		✓			
	๑.๓ ปัจจัยด้านสังคม (Social Factors)										
๑	นโยบายรัฐบาลเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย	O	✓	✓							

ที่	ปัจจัย	O/T	แหล่งข้อมูล								
			๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙
๒	นโยบายรัฐบาลสนับสนุนการเตรียมความในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีงานทำหรือกิจกรรมที่เหมาะสม	O	✓	✓	✓						
๓	การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและการการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ผลักดันให้กระทรวงแรงงานต้องสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทย รวมทั้งการพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน	O		✓				✓			
๔	นโยบายรัฐบาล สนับสนุนการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการและการสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลแก่เจ้าหน้าที่ภาครัฐและประชาชนทั่วไป โดยใช้ค่านิยม ๑๒ ประการ	O		✓							
๕	การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยเป็นการสนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ	O									
๖	ทิศทางการพัฒนาประเทศมุ่งสร้างศักยภาพชุมชนในการประกอบอาชีพ การสนับสนุนศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน การสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถานบันการศึกษา ทำให้กระทรวงแรงงานต้องกำหนดบทบาทภารกิจในเชิงรุก และการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง	O	✓		✓						
๗	การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีส่งผลกระทบต่อการมีงานทำและคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย	T						✓			
๘	ยุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะวัยแรงงานให้มีการพัฒนายกระดับสมรรถนะฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ	O			✓	✓					
๙	การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ที่พอต่อการกำหนดแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมวัยผู้สูงอายุ ให้เหมาะสมตามศักยภาพและประสบการณ์	T			✓						
๑๐	ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมทางสังคม เป็นโอกาสของการสร้างหลักประกันทางรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ รวมทั้งการจัดรูปแบบสวัสดิการพื้นฐานที่เหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมาย	O									

ที่	ปัจจัย	O/T	แหล่งข้อมูล								
			๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙
๑๑	ค่านิยมด้านการศึกษาไม่สัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงาน คือ สังคมมีค่านิยมศึกษาระดับปริญญามากกว่าการศึกษาสายอาชีวะ ซึ่งเป็นอุปสงค์หลักของตลาดแรงงาน ทำให้ผลิตคนขาดคุณภาพโดยเฉพาะสาขาที่ต้องการทักษะและการฝึกงาน	T		✓				✓			
๑๒	กระทรวงแรงงานต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อโอกาสในการมีงานทำและสามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้อย่างจริงจัง	O				✓		✓			
๑๓	แนวคิดเรื่องงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานที่เป็นมิตรเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม สร้างโอกาสความก้าวหน้า รายได้ที่เหมาะสมกับงานที่ทำ มีความมั่นคง ได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	O						✓			
	๑.๔ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technological Factors)										
๑	โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้ต้องเร่งพัฒนาแรงงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยี	T	✓					✓			✓
๒	อุตสาหกรรมไทยส่วนใหญ่ยังมีความหนืดในการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ทำให้ยังคงต้องการแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก และผู้ประกอบการส่วนใหญ่เน้นแรงงานค่าจ้างถูกมากกว่า	T						✓			✓

๒. ปัจจัยภายใน

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

ที่	ปัจจัย	S/W	แหล่งข้อมูล								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
๒	บุคลากรมีความตั้งใจ ทุ่มเทให้กับการทำงาน	S							✓		
๓	บุคลากรส่วนใหญ่มุ่งผลสำเร็จของงานของหน่วยงานของตนก่อนการคำนึงถึงผลสำเร็จขององค์กร	W							✓		
	๒.๒ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (structural Factors)										
๑	กระทรวงแรงงานมีการจัดตั้งหน่วยงานในสังกัดที่ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศเพื่อดำเนินการตามภารกิจและการบริการหรือประโยชน์ให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด ศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด/ภาค และสำนักงานประกันสังคม	S				✓			✓		
๒	กระทรวงแรงงานต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดรับกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกและรองรับสถานการณ์ต่างๆที่กำลังเผชิญอยู่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือเพิ่มความสะดวก รวดเร็วในการบริการประชาชน	W						✓			
๓	การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความเป็นสากล เพื่อรองรับการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างประเทศมากขึ้น หลังการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	W	✓		✓			✓	✓		
๔	การกระจายบุคลากรของกระทรวงแรงงานไม่เหมาะสมกลุ่มงานที่เป็นภารกิจหลักของกระทรวงมีปริมาณบุคลากรน้อย	W							✓		
	๒.๓ ปัจจัยด้านระบบงาน (System Factors)										
๑	ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศของกระทรวงแรงงานยังไม่เป็นมาตรฐานสากล	W					✓				
๒	จัดทำระบบสารสนเทศต้นแบบเพื่อปฏิรูปการเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติ ที่มีมาตรฐานในการเชื่อมโยงการเข้าถึง และแลกเปลี่ยนข้อมูลระดับหน่วยงานต่างๆ ได้	W					✓				

ที่	ปัจจัย	S/W	แหล่งข้อมูล								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
๓	กระทรวงแรงงานมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย อาทิ ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน เป็นต้น	S							✓		
๔	การยกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงาน ยังขาดการเผยแพร่ ทำให้ไม่มีใครทราบหรือการฝึกอบรมขาดการต่อเนื่อง ต้องสูญเสียงบประมาณ	W						✓			
๕	การปฏิรูปและการพัฒนาระบบการฝึกทักษะให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นการปรับหลักสูตรการฝึกทักษะที่อยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อสร้างโอกาสแก่ประชาชนวัยแรงงาน กำลังแรงงาน ในการทดสอบศักยภาพตัวเอง และสามารถใช้ประโยชน์ได้เต็มที่	S					✓				
	๒.๔ ปัจจัยด้านกลยุทธ์องค์กร (Strategy Factors)										
๑	กระทรวงแรงงานมีการกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายรัฐบาล	S				✓			✓		
	๒.๕ ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงาน (Style Factors)										
๑	นโยบายรัฐมนตรีสนับสนุนต่อการจัดการด้านแรงงาน เช่น นโยบายป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	S				✓					
๒	กระทรวงแรงงานเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมกับการบริหารงานและปฏิบัติงานของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิผลและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน	S							✓		
๓	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	S							✓		
๔	การบังคับใช้กฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ทำให้แรงงานข้ามชาติมักไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย ส่งผลต่อการเกิดปัญหาการมีสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม	W					✓				

ที่	ปัจจัย	S/W	แหล่งข้อมูล								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
๕	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดยุทธศาสตร์ของกระทรวงและมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	S									
๖	การบูรณาการข้อมูลและการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพ	W							✓		
๗	การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน จึงต้องมีการจัดระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยมีการทำงานในเชิงรุกอย่างเป็นระบบและยั่งยืน	W					✓	✓	✓		
	๒.๖ ปัจจัยด้านบุคลากร (Staff Factors)										
๑	ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าต้องรับผิดชอบสิ่งใดภายในรอบของการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน เช่น ทุก ๖ เดือน หรือ ๑ ปี	S							✓		
๒	การพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ไม่ตรงกับสมรรถนะที่ต้องการ	W							✓		
๓	บุคลากรยังขาดการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเข้าใจและมีเจตคติที่ดี ในภารกิจเฉพาะ อาทิ การดำเนินการแก้ไขปัญหาและป้องกันการค้ามนุษย์ให้สัมฤทธิ์ผล	W						✓	✓		
๔	อัตรากำลังไม่ได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงานตามภารกิจ	W							✓		
๕	การวางตำแหน่งบุคลากรและจัดสรรอัตรากำลังภายในส่วนราชการไม่สัมพันธ์กับภาระงาน	W							✓		
๖	บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถและ ศักยภาพที่จะดำเนินการตามกรอบภารกิจและยุทธศาสตร์ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	S							✓		
	๒.๗ ปัจจัยด้านขีดความสามารถองค์กร (Skills Factors)										
๑	การบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่เป็นเชิงกลยุทธ์ (HR Strategic Management) ที่จะสามารถรองรับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของภาคแรงงานไทย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	W							✓		

ที่	ปัจจัย	S/W	แหล่งข้อมูล								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
๒	อาสาสมัครแรงงานบางคนมีคุณภาพไม่เพียงพอ	W							✓		

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

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

จุดแข็ง (Strength)

ลำดับ	จุดแข็ง
S๑	กระทรวงแรงงานมีภารกิจที่ครอบคลุม มีกฎหมายรองรับที่ชัดเจนในการดูแลคนในกำลังแรงงานและมีหน่วยงานในสังกัดเพื่อดำเนินการตามภารกิจหลักครอบคลุมทั่วประเทศและต่างประเทศ สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง
S๒	กระทรวงแรงงานมีการกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายรัฐบาล
S๓	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดยุทธศาสตร์ของกระทรวง และมีการติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง
S๔	ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดภาระงานและระยะเวลาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน
S๕	ผู้บริหารยินดีรับฟัง และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร

S๖	บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ มีความตั้งใจและทุ่มเท พร้อมที่จะดำเนินงานตามกรอบภารกิจและยุทธศาสตร์ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ
S๗	กระทรวงแรงงานเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมขับเคลื่อนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงาน และบูรณาการการทำงานในกระทรวงและนอกกระทรวง ทั้งภายในและต่างประเทศ ได้อย่างมีประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน
S๘	กระทรวงแรงงานมีเทคโนโลยีสารสนเทศ อาทิ ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน มีช่องทางของ Smart Labor Application ที่เข้าถึงทั้งบริการและข้อมูลได้อย่างชัดเจน

จุดอ่อน (Weakness)

ลำดับ	จุดอ่อน
W๑	โครงสร้างองค์กรยังไม่สอดรับกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่างๆ ของกระแสโลก โดยเฉพาะการเปิดประชาคมอาเซียน การทำงานมีลักษณะเป็นการตั้งรับ การออกแบบองค์กรเป็นการออกแบบให้กระทรวงแรงงานทำงานด้วยตัวเอง ยังไม่บูรณาการกับภายนอก
W๒	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานยังไม่สามารถเข้าถึงจุดที่เป็นปัญหาอย่างแท้จริง เช่น ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การคุ้มครองดูแลแรงงานนอกระบบ
W๓	ระบบบริหารจัดการด้านแรงงาน ยังขาดประสิทธิภาพและการทำงานในเชิงรุกอย่างเป็นระบบ
W๔	การพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละหน่วยงานในสังกัดกระทรวง เพื่อรองรับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของภาคแรงงานไทย
W๕	การจัดสรรบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานภายในส่วนราชการไม่สอดคล้องกับภารกิจ และไม่สัมพันธ์กับภาระงาน
W๖	บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะ วินัย ความมุ่งมั่น ในการทำงาน และเจตคติในการทำงานและแก้ปัญหาเฉพาะด้าน ขาดความคิดสร้างสรรค์ ที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร
W๗	กฎหมายไม่ทันสมัย และการบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ส่งผลให้เกิดปัญหาสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม
W๘	ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศของกระทรวงแรงงานยังไม่ทันสมัย ไม่เป็นมาตรฐานสากล การนำข้อมูลสารสนเทศมาวิเคราะห์เพื่อบริหารจัดการด้านแรงงานยังขาดประสิทธิภาพและไม่ทันสถานการณ์ การนำมาใช้ไม่ทันสมัย มีแบบฟอร์มในการกรอกข้อมูลมาก
W๙	การเผยแพร่ข้อมูลด้านการพัฒนาแรงงานยังขาดประสิทธิภาพและเข้าไม่ถึงกลุ่มกำลังแรงงานได้อย่างเพียงพอ จึงไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จะนำไปสู่การมีงานทำอันนำไปสู่ความมั่นคงในชีวิต
W๑๐	การประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ทั้งในและต่างประเทศยังทั่วถึงและขาดประสิทธิภาพ

W๑๑	เครือข่ายแรงงานบางเครือข่ายที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนการทำงานของกระทรวงในระดับพื้นที่ยังขาดความเข้มแข็ง

โอกาส (Opportunity)

ลำดับ	โอกาส
O๑	การปฏิรูปประเทศไทย วาระ ๓๗ ปฏิรูปแรงงานโดยตรง เป็นโอกาสในการปรับโครงสร้างการทำงานของกระทรวงแรงงาน
O๒	สถานการณ์โลก เศรษฐกิจโลกก้าวไกล เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นโอกาสให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของการบริหารงานด้านแรงงาน
O๓	การบริหารจัดการด้านแรงงานเป็นประเด็นที่หน่วยงานระดับประเทศและนานาชาติให้ความสำคัญ
O๔	ภารกิจการคุ้มครองแรงงานเป็นประเด็นสำคัญระดับชาติและนานาชาติ
O๕	มีนโยบายในการพัฒนา IT + Digital economy
O๖	เป็นศูนย์กลางของการเชื่อมโยงของภูมิภาค ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และการมีมาตรฐาน MRAs ร่วมกัน
O๗	การจัดกลุ่มคลัสเตอร์ต่างๆ ทำให้กระทรวงแรงงานสามารถพัฒนากำลังแรงงานได้ตรงกับความต้องการและมีความชัดเจน
O๘	นโยบายการส่งเสริมการลงทุนทำให้นักลงทุนได้รับสิทธิพิเศษต่างๆ
O๙	รัฐบาลมีนโยบายและมาตรการเชิงรุกด้านการบริหารจัดการแรงงานทั้งด้านการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน และการแก้ปัญหาแรงงานในทุกมิติ
O๑๐	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีให้ความสำคัญกับการพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพกำลังคนตลอดช่วงวัย และลดความเหลื่อมล้ำ
O๑๑	แนวทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีเป้าหมายเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพคน และประสิทธิภาพแรงงานเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
O๑๒	สภาปฏิรูปแห่งชาติมีแนวทางการปฏิรูปและการพัฒนาระบบการฝึกทักษะให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นการปรับหลักสูตรการฝึกทักษะที่อยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ เป็นต้น เพื่อสร้างโอกาสแก่ประชาชนวัยแรงงาน กำลังแรงงาน ในการทดสอบศักยภาพตัวเอง และสามารถใช้ประโยชน์ได้เต็มที่
O๑๓	ทิศทางอุตสาหกรรมของประเทศไทยเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ทำให้มีความต้องการแรงงานฝีมือเพิ่มมากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

ลำดับ	อุปสรรค
T๑	Good Governance ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ยังไม่ได้มาตรฐานเพียงพอ
T๒	องค์การระหว่างประเทศมีกฎเกณฑ์ใหม่ๆ
T๓	การกีดกันในรูปแบบต่างๆ เช่น การรวมกลุ่มประเทศ การกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ การกำหนดเงื่อนไขเพื่อกีดกันกลุ่มประเทศคู่แข่ง
T๔	นโยบายของรัฐบาล ผลักดันให้คนเรียนสูงขึ้นแต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและบริบทการพัฒนาประเทศ
T๕	โครงสร้างค่าจ้างไม่สอดคล้องกับโครงสร้างการศึกษา
T๖	กฎระเบียบของทางราชการ เป็นอุปสรรคในการพัฒนางานด้านแรงงาน
T๗	ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้ขาดแคลนกำลังแรงงาน ส่งผลต่อความต้องการแรงงานที่มีคุณภาพมากขึ้น รวมถึงส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันและการเจริญเติบโตของประเทศ
T๘	โครงสร้างประชากรกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ประเทศต้องกำหนดแนวทางการส่งเสริมวัยผู้สูงอายุ ให้เหมาะสมตามศักยภาพและประสบการณ์
T๙	การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีส่งผลกระทบต่อการมีงานทำและคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย
T๑๐	โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้ต้องเร่งพัฒนาแรงงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยี
T๑๑	อุตสาหกรรมไทยส่วนใหญ่ยังมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีในระดับต่ำ ทำให้อุตสาหกรรมยังพึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก
T๑๒	การเคลื่อนย้ายฐานการผลิตไปต่างประเทศ ส่งผลต่อโครงสร้างต่อตลาดแรงงาน
T๑๓	การจัดทำระบบสารสนเทศของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ยังไม่สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร
T๑๔	เครือข่ายแรงงานบางเครือข่ายที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนการทำงานของกระทรวงในระดับพื้นที่ยังขาดความเข้มแข็ง

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

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

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

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

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

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

มาตรการเชิงรุก (SO)

ลำดับ	SO - มาตรการเชิงรุก
SO๑	ส่งเสริมกำลังคนให้มีประสิทธิภาพและศักยภาพเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน (ทั้งในและต่างประเทศ)
SO๒	เร่งรัดพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาของประเทศ
SO๓	ปฏิรูปโครงสร้างองค์กรและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกระทรวงแรงงานให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทด้านแรงงานที่เปลี่ยนไป ทั้งในและต่างประเทศ
SO๔	เร่งรัดบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึง และพัฒนากฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อกระจายอำนาจการบังคับใช้กฎหมายให้แก่ท้องถิ่น
SO๕	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์ มีกระบวนการมอบหมายงานอย่างชัดเจน
SO๖	ผลักดันการวางกลยุทธ์องค์กรในเชิงรุกที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีและหน่วยงานรองรับภารกิจต่างๆรอบด้าน
SO๗	ผลักดันภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมด้านแรงงาน รวมถึงสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการกับภาคีเครือข่ายแรงงานในทุกภาคส่วน
SO๘	เร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านแรงงานที่มีอยู่ให้มีความทันสมัยและเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น

มาตรการเชิงรับ (WT)

ลำดับ	WT - มาตรการเชิงรับ
WT๑	ปรับโครงสร้างองค์กรในด้านการจัดการ บริหาร ให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในทุกมิติ
WT๒	เตรียมความพร้อมแผนบุคลากรให้มีความพร้อมสอดคล้องกับการปฏิบัติงานและสถานการณ์ และมีการประเมินประสิทธิภาพการทำงานแบบ Performance Base Management

WT๓	พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้มีช่องทางการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้น
WT๔	ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดให้มีความเชื่อมโยง รวมถึงพัฒนาบุคลากรในการวิเคราะห์ฐานข้อมูลและสารสนเทศ รวมถึงการพัฒนาระบบเพื่อให้เกิดความยั่งยืน
WT๕	พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายด้านแรงงานในระดับพื้นที่อย่างทั่วถึง
WT๖	ปรับปรงและพัฒนากฎหมายให้มีความทันสมัยเพื่อขับเคลื่อนด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
WT๗	ปรับเปลี่ยนบทบาทของกระทรวงแรงงานให้สอดรับกับระหว่างโลกของการศึกษาและโลกของงาน

การประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) โดย ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน และทีมงาน TDRI เข้ามามีส่วนร่วมและให้คำปรึกษา พร้อมทั้งร่วมระดมความคิดเห็นประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใต้หลักวิชาการในการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จนทำให้สามารถวางกลยุทธ์รองรับแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งหลังจากการประเมินสภาพแวดล้อมแล้ว กระทรวงแรงงานได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจาก คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดย ดร. ศุภชัย ศรีสุชาติ รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งได้มีส่วนร่วมในการชี้แนะ แนะนำ ทั้งทางทฤษฎีและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การวางแผนยุทธศาสตร์ตลอดกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จนทำให้กระทรวงแรงงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้สำเร็จสมบูรณ์ เพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานในระยะ ๕ ปี

บทที่ ๖
แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๖.๑ วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๖.๒ พันธกิจ

๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
๒. คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. พัฒนากระทรวง ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

๖.๓ ค่านิยมหลักของกระทรวงแรงงาน : MOL (PLS)

P : มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีม รวมถึงความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีมงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน พร้อมทั้งเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส และลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่เหมาะสมสร้างสรรค์ และแปลกใหม่

L : ใฝ่เรียนรู้ (lifelong Learning)

หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสังคมและพัฒนาสมรรถนะของตนในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานของตน รวมถึงหน่วยงานที่สั่งการได้ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

S : มีจิตบริการ (Service Mind)

หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามของบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ในการปฏิบัติหน้าที่และยกระดับการให้บริการเข้าสู่ระดับสากล หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างดีที่สุด ทั้งนี้ เพราะความสำเร็จของกระทรวงแรงงาน ได้อยู่บนรากฐานของความร่วมมือร่วมใจและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

๖.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และ แข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๒. การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

๔. การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

๕. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

๖. การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

คำนิยาม

กระทรวงแรงงาน

แรงงาน **หมายถึง** กำลังแรงงาน (แรงงานในและนอกระบบ รวมทั้งแรงงานคนพิการ แรงงานสูงอายุ) และผู้ประกอบการ

ศักยภาพ **หมายถึง** ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

คุณภาพชีวิตที่ดี **หมายถึง** แรงงานมีงานทำ มีความมั่นคง และมีสุขภาวะที่ดีในการทำงาน

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

แรงงานในระบบ **หมายถึง** ผู้มีงานทำที่ได้รับความคุ้มครอง หรือหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ได้แก่

๑) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ของส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

๒) ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

๓) ครูใหญ่หรือครูโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

๔) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

๕) ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

๖) ผู้มีงานทำที่ประกันตนตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม มาตรา ๓๓, ๓๙ และ ๔๐

แรงงานนอกระบบ **หมายถึง** ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยภายใต้สภาวการณ์ด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค คือ การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในประเทศไทย

ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้มุ่งส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน

ขณะเดียวกันควรดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม รวมทั้งพัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

นอกจากนี้แล้วควรดำเนินการโดยใช้กลยุทธ์คงตัว คือการพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานผ่านมาตรการส่งเสริมของกระทรวงแรงงาน ซึ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

๑. เป้าประสงค์

๑. แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

๒. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓
ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐
ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓)	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๕	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๔๕	ร้อยละ ๕๐

๓. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการสนับสนุนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษด้านแรงงาน	สปส.
๒. โครงการติดตามสถานการณ์แรงงานในกิจการประมงภาคสนาม	กษ. (กป.)
๓. โครงการจัดอบรมผู้ประกอบการแพปลา แรงงานประมงที่เกี่ยวกับความรู้ด้านกฎระเบียบต่างๆ และแรงงานที่ดี	กษ. (กป.)
๔. โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer)	กษ. (กสก.)
๕. โครงการอาสาสมัครเกษตร	กษ. (กสก.)
๖. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพองค์กรเกษตรกร	กษ. (กสก.)
๗. โครงการพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ให้เป็น Young Smart Farmer	กษ. (กสก.)
๘. โครงการสร้างเชื่อมโยงเครือข่ายของเกษตรกรและสถานบันเกษตรกร	กษ. (ปศ., กสส.)
๙. พัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ว่างงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะและพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	กพร.
๑๐. พัฒนาฝีมือแรงงานร่วมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์	กพร.
๑๑. พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	กพร.
๑๒. พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถ	กพร.
๑๓. โครงการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว	กก. (กทท.)
๑๔. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรของสำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว	กก. (กทท.)
๑๕. โครงการพัฒนาบุคลากรและจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	กก. (ทุกหน่วยงานในกระทรวง)
๑๖. พัฒนาศักยภาพของมัคคุเทศก์ และบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน	กก. (กทท.)
๑๗. พัฒนาศักยภาพผู้ประสานงานและผู้ประกอบการถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย	กก. (กทท.)

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการ)

<u>แผนงาน/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ Service Delivery Unit	สปส.
๒. โครงการประชุมชี้แจงสิทธิประกันสังคม ม.๔๐ แก่บุคลากรสำนักงานประกันสังคมและเครือข่าย	สปส.
๓. โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้งานประกันสังคม	สปส.
๔. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานประกันสังคมสู่สถานศึกษา	สปส.
๕. โครงการคลินิกโรคจากการทำงาน	สปส.
๖. กิจกรรมจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	กพร.
๗. พัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	กพร.
๘. สร้างเครือข่ายสานพลังประชารัฐ ในพื้นที่รองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต	กพร.

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ

<u>แผนงาน/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑.โครงการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยพิจารณาถึงมาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานอุตสาหกรรม	กพร.
๒.โครงการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน และมาตรฐานตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ	กพร.
๓.ยกระดับมาตรฐานการประกอบอาชีพ	กพร.
๔.ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	กพร.
๕.จัดทำหลักเกณฑ์พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	กพร.
๖.โครงการพัฒนามัคคุเทศก์	กก. (กทท.)
๗.โครงการอบรมภาษาต่างประเทศในสาขาที่ขาดแคลน	กก. (กทท.)
๘.จัดทำแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรวิชาชีพด้านการท่องเที่ยว (ASEAN – MRA ๖ แผนงาน)	กก. (กทท.) สพบท.สป.กก.

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการ ให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. แผนงานควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพภาคอุตสาหกรรม (กลุ่มวัยทำงาน)	รง. (สปส.) , สธ
๒. การพัฒนาระบบอัตราเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างดูแลรับผิดชอบลูกจ้างในสถานประกอบการ	สปส.
๓. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๕๓)	กสร.
๔. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานแก่สถานประกอบกิจการ	กสร.
๕. ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการพัฒนาทักษะฝีมือลูกจ้าง/พนักงาน โดยให้สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕	กพร.

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบกิจการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยการให้กู้ยืม และอุดหนุนช่วยเหลือเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	กพร.

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด) (Quick Win)

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการศึกษาสมรรถนะหลัก เพื่อรองรับการพัฒนาศักยภาพแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย	กพร.
๒. พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการเพื่อการแข่งขัน	กพร.
๓. จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ๑๐ อุตสาหกรรม	กพร.
๔. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรม โดยใช้สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕	กพร.
๕. จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างให้ครอบคลุมสาขาอาชีพสำคัญ	กพร.
๖. ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกงาน การจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีและสหกิจศึกษา รวมทั้งการยกระดับการศึกษาให้กับแรงงานในสถานประกอบการ โดยได้รับสิทธิประโยชน์ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๔๕	กพร.

๗. ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	กพร.
๘. ฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับระบบขนส่งด้านโลจิสติกส์และก่อสร้าง	กพร.
๙. พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการประกอบอาชีพเสริม และอาชีพอิสระ	กพร.

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

<u>แผนงาน/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย	กพร.
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการเพื่อการแข่งขัน	กพร.
๓. โครงการวางแผนและพัฒนาสมรรถนะแรงงานให้มีทักษะรอบด้านเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบันและอนาคต	อก.
๔. โครงการเพิ่มผลิตภาพบุคลากรด้วยระบบรับรองความสามารถบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ (Skill Certification System for Automotive Industry)	อก.
๕. โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรม สาขาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	อก.
๖. โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรมสาขาอุตสาหกรรมอาหารและเกษตรแปรรูป	อก.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

กำลังแรงงานเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาประเทศ หากกำลังแรงงานไม่ได้รับโอกาสและไม่ได้รับการดูแลในเรื่องการประกอบอาชีพ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และการสร้างหลักประกันที่ดีทางสังคม ก็จะไม่มีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งเน้นที่จะเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกำลังแรงงาน

การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำ เพื่อส่งเสริมให้กำลังแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุและคนพิการได้มีงานทำ มีรายได้และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำการประกอบอาชีพอิสระ การแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน และคนหางานได้รับการคุ้มครอง

การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานเพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายมีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมและมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยเป็นงานที่ใช้หลักบูรณาการและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

นอกจากนี้ต้องดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงานผ่านระบบประกันสังคม /ส่งเสริมระบบการออม เพื่อให้มีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีมีธรรมาภิบาล การพัฒนารูปแบบและสิทธิประโยชน์ที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานและดำเนินการเพื่อให้กองทุนมีเสถียรภาพ

๑. เป้าประสงค์

๑. แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนแรงงานในระบบ และนอกระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม					
- จำนวนผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ภายใต้กฎหมายประกันสังคม	๑๒.๓๔๐ ล้านคน	๑๒.๓๗๒ ล้านคน	๑๒.๔๐๔ ล้านคน	๑๒.๔๓๖ ล้านคน	๑๒.๔๖๘ ล้านคน
- จำนวนแรงงานนอกระบบที่สมัครได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ กับสำนักงานประกันสังคม	๑.๕๓๒ ล้านคน	๑.๕๖๔ ล้านคน	๑.๕๙๖ ล้านคน	๑.๖๒๘ ล้านคน	๑.๖๖๐ ล้านคน

จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน (คน)	๑,๕๙๑,๓๐๐	๑,๖๔๒,๕๐๐	๑,๖๙๔,๐๐๐	๑,๗๔๕,๕๐๐	๑,๗๙๗,๐๐๐
อัตราการว่างงาน	๐.๘๔๕	๐.๘๔๗	๐.๘๓๖	๐.๘๔๒	๐.๘๔๑
อัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓

๓. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. บริหารจัดการระบบประกันสังคม สำหรับลูกจ้างผู้ประกันตนและผู้มีสิทธิตามกฎหมาย	สปส.
๒. โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค และเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม	สปส.
๓. โครงการประกันสังคมเยี่ยมผู้ประกันตนที่ป่วย และผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ	สปส.
๔. โครงการประกันสังคมมอบสุข	สปส.
๕. บริหารจัดการฟื้นฟูสมรรถภาพและผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพแบบครบวงจร	สปส.
๖. โครงการประดิษฐ์และพัฒนาอุปกรณ์สำหรับฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์	สปส.
๗. โครงการปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพความพิการของผู้ทุพพลภาพ	สปส.

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. บริหารจัดการระบบประกันสังคม สำหรับผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ตามกฎหมาย	สปส.
๒. การให้ความคุ้มครองลูกจ้างประจำเรือ ตามกฎหมายแรงงานทางทะเล	สปส.
๓. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	สป.
๔. โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ	กกจ.
๕. กำกับ ดูแล และสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	กสร.
๖. โครงการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพ สำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบ	สธ.
๗. โครงการพัฒนา พ.ร.บ. โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	สธ.
๘. โครงการพัฒนาแนวทางจัดบริการอาชีวอนามัยและเวชกรรมสิ่งแวดล้อมของหน่วยบริการสาธารณสุขในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	สธ.

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริม พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อยกระดับการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน โดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quick Win : Safety Thailand)

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และแรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน และความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศ (Safety Thailand)	กสร.
๒. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	กสร.
๓. โครงการตรวจสอบบัญชีค่าจ้างกรณีนายจ้างที่ขึ้นทะเบียนใหม่	สปส.
๔. โครงการตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อป้องกันการแสวงประโยชน์จากแรงงานและกองทุน	สปส.
๕. โครงการรณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนของกรมการขนส่งทางบก	คค.

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. รณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี	กสร.
๒. โครงการส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน	กสร.
๓. โครงการพัฒนาระบบการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการอย่างยั่งยืน	กสร.
๔. โครงการเฉลิมพระเกียรติแรงงานสัมพันธ์สันติสุขในเขตอุตสาหกรรม	กสร.
๕. โครงการแรงงานสมานฉันท์ สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย	กสร.
๖. กำกับดูแลให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายด้านสวัสดิการแรงงาน	กสร.
๗. สนับสนุนให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย	กสร.
๘. พัฒนาการให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน	กสร.
๙. โครงการพัฒนาความเข้มแข็งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ	กสร.
๑๐. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	กสร.

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

<u>แผนงาน/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการส่งเสริมอาชีพให้กับลูกจ้างที่สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพเนื่องจากการทำงานและผู้ประกันตนทุพพลภาพที่สิ้นสุดการฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงานให้มีงานทำ	สปส.
๒. โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน	กกจ.
๓. โครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ (Smart Job Smart Worker)	กกจ.
๔. โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ	กกจ.
๕. โครงการ ๓ ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม)	กกจ.
๖. โครงการพัฒนาระบบจัดหางานอย่างยั่งยืน	กกจ.
๗. โครงการนัดพบตลาดงานเชิงคุณภาพ	กกจ.
๘. ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	กพร.
๙. โครงการแก้ไขความเดือดร้อนด้านอาชีพ	สป.

กลยุทธ์ที่ ๖ คุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกจากการหางานทำ

<u>แผนงาน/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ	กกจ.
๒. โครงการสร้างเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบการไปทำงานต่างประเทศ	กกจ.
๓. โครงการคุ้มครองคนหางานเชิงรุกในพื้นที่เสี่ยง	กกจ.
๔. โครงการเผยแพร่ความรู้ เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน	กกจ.

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

<u>แผนงาน/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้ เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	สป.

กลยุทธ์ที่ ๘ ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการ)

<u>แผนงาน/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ	ปปส.
๒. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ ในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน	กสร.
๓. โครงการพัฒนาเด็กปฐมวัย ศูนย์เด็กเล็กสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์	กสร.
๔. โครงการจัดสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตวัยแรงงาน	กสร.
๕. โครงการแคมป์เยาวชน “เรียนรู้งาน ด้านยาเสพติด”	กกจ.
๖. โครงการชีวิตใหม่ไฉไลกว่าเดิม	กกจ.
๗. โครงการป้องกันปัญหายาเสพติดแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ	กกจ.
๘. กฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร (บูรณาการร่วมระกว่างกระทรวงเกษตรกรและกระทรวงแรงงาน)	รง. , กษ.
๙. โครงการป้องกันกาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	สป.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัฒน์ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และภาคแรงงานของประเทศ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก โดยการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อลดทอนปัจจัยด้านลบให้มีผลกระทบน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็ต้องเร่งดำเนินมาตรการที่เป็นการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสจากกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาระบบข้อมูลและการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี การดำเนินมาตรการเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) รวมถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

นอกจากนี้ ยังต้องบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อจัดการให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงานและได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือ รวมถึงการส่งเสริมรักษา และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ยังครอบคลุมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานไทยและเศรษฐกิจของประเทศจากการจ้างแรงงานต่างด้าว การควบคุม/หรือลดผลกระทบที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าวทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคงของชาติโดยการพัฒนาระบบโครงสร้างและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเพิ่มขึ้นของปริมาณการจ้างแรงงานต่างด้าว ตลอดจนให้การคุ้มครองและป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก นอกจากนี้ ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเสนอต่อรัฐบาลให้กำหนดเป็นวาระแห่งชาติในการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองทัพ ฯลฯ เพื่อจัดตั้งเป็น ส่วนราชการเฉพาะที่มีภารกิจบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

๑. เป้าประสงค์

๑. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ

๒. บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่ง ที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย ตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ ที่นำไปสู่การปฏิบัติ	๔	๔	๔	๔	๔
รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน	๗๔๙,๘๕๘	๗๗๑,๑๕๔	๗๙๓,๐๕๕	๘๑๕,๕๗๘	๘๓๘,๗๔๐

๓. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการความร่วมมือทางวิชาการกระทรวงแรงงาน , ILO, สหภาพยุโรป เพื่อต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล	สป.

กลยุทธ์ที่ ๒ ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. การดำเนินงานความร่วมมือตามพันธกิจในฐานะสมาชิก ILO	สป.
๒. การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี	ทุกกรม
๓. การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบพหุภาคีและองค์การระหว่างประเทศนอกเหนือ ILO	สป.
๔. การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบอาเซียน	สป.
๕. โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบข้อมูลตัวชี้วัดการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน	กสร.
๖. โครงการเข้าร่วมประชุมวิชาการระดับโลกด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	กสร.
๗. โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรภาครัฐ ระหว่างไทย-สิงคโปร์ Civic Service Exchange Program CSEP)	กสร.
๘. พัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	กพร.

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	กกจ.
๒. โครงการศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค	กกจ.
๓. โครงการสินเชื่อเพื่อการไปทำงานต่างประเทศ	กกจ.
๔. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ	สป.
๕. โครงการส่งเสริมการรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	กกจ.
๖. โครงการเผยแพร่และขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ	สป.
๗. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดหางานต่างประเทศ	กกจ.
๘. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบอบรบคนหางานก่อนตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ	กกจ.
๙. โครงการกำหนดมาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผู้รับอนุญาตจัดหางานลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานให้คนหางานไปทำงานต่างประเทศ	กกจ.
๑๐. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ	กกจ.

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (บูรณาการ)

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว	กกจ.
๒. โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานแรงงานประมง ๒๒ จังหวัด	กกจ.
๓. โครงการจัดทำระเบียบคนต่างด้าวที่ยื่นขอรับอนุญาตทำงาน	กกจ.
๔. โครงการจัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าวเพื่อสนับสนุนเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	กกจ.
๕. โครงการศึกษาจัดตั้งหน่วยงานเทียบเท่ากรม เพื่อบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ (ใหม่)	กกจ.
๖. โครงการจัดระบบแรงงานต่างด้าว เมียนมา ลาว กัมพูชา และชาติอื่นๆ	กกจ.
๗. โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	กกจ.
๘. การพัฒนาเกณฑ์/แนวทางขั้นพื้นฐานในการดูแลสุขภาพแรงงานข้ามชาติ	สธ. (กระทรวงสาธารณสุข)
๙. การจัดส่งเจ้าหน้าที่แรงงานประจำในสถานทูต/สถานกงสุลในกลุ่มประเทศ CLMV	กกจ.

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑๐. พัฒนาความร่วมมือด้านประกันสังคมในระดับอาเซียน	สปส.
๑๑. เจ้าภาพจัดประชุม ASSA (ASSA Board Meeting) ครั้งที่ ๓๔ ณ ประเทศไทย	สปส.
๑๒. ส่งเสริมพัฒนางานและความชำนาญของบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	สปส.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานในตลาดแรงงาน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยในระยะเร่งด่วน (พ.ศ. ๒๕๕๙) มุ่งบรรเทาความไม่สอดคล้องของการจ้างงานระหว่างอุปสงค์และอุปทาน กำหนดแนวทางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ ขณะเดียวกันตลอดช่วงระยะเวลา ๕ ปีของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินกลยุทธ์ควบคู่กันโดยการศึกษา วิเคราะห์ และพยากรณ์สภาวะตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานโดยเฉพาะความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงเผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ยังต้องมุ่งสู่การสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานแบบยั่งยืนให้ภาคแรงงานของประเทศ โดยการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศเชิงบูรณาการ ประสานความร่วมมือจัดทำแผนกำลังแรงงานร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ ต่อเนื่องจนถึงการเผยแพร่แผนกำลังแรงงานระดับประเทศและแผนกำลังแรงงานระดับจังหวัดให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ และผลักดันให้หน่วยงานภายใน และภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานในระดับประเทศและระดับจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด

๑. เป้าประสงค์

๑. ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

๒. แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

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

๓. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น

<u>แผนงาน/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ	สป.
๒. ฝึกเตรียมเข้าทำงานให้กับแรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน	กพร.

กลยุทธ์ที่ ๒ ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

<u>แผนงาน/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. กิจกรรมการให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน/โครงการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน	กกจ.
๒. โครงการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน	ทุกกรม

กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการ)

<u>แผนงาน/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	สป.
๒. โครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน	สป.

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนากฎหมายเพื่อให้นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ แจ้งความต้องการเพื่อได้ทราบอุปสงค์ที่แท้จริง

<u>แผนงา/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. โครงการจัดทำกฎหมายด้านส่งเสริมการมีงานทำ	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

หัวใจสำคัญของการดำเนินการเพื่อให้แผนแม่บทด้านแรงงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดคือ ช่วงปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ กระทรวงแรงงานต้องมุ่งบริหารจัดการในทุกด้านภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งด้านโครงสร้างองค์กรของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ด้านบุคลากรที่ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ด้วยการพัฒนาระบบ HR Scorecard การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร อันจะมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บท ทั้งนี้กลไกที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้คือต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยและการติดตามประเมินผล เพราะการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ผลักดัน และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สนองตอบต่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

นอกจากนี้ ยังต้องให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน การสร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน ทั้งระดับองค์กรและระดับพื้นที่ เช่น อาสาสมัครแรงงาน การจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นส่วนสนับสนุนการบริหารงาน เช่น แก้ไขปัญหาด้านแรงงาน การเตือนภัยด้านแรงงาน โดยที่ยุทธศาสตร์นี้ต้องมุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างความเข้าใจ และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

๑. เป้าประสงค์

๑. ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ

๒. บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐
ร้อยละของความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้รับบริการในภารกิจของกระทรวงแรงงาน	ระดับความพึงพอใจ ๘๐	ระดับความพึงพอใจ๘๒	ระดับความพึงพอใจ ๘๔	ระดับความพึงพอใจ ๘๖	ระดับความพึงพอใจ ๘๘
ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐

๓. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน

<u>แผนงาน/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ทุกกรม
๒. โครงการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม ที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด	สปส.
๓. การติดตามตรวจสอบและประเมินผลโครงการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลภาคราชการ	สปส.
๔. โครงการตรวจสอบข้อมูลการใช้บริการทางการแพทย์ของสถานพยาบาลประกันสังคมประจำปี	สปส.
๕. โครงการเสริมสร้างจิตสำนึก ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และธรรมาภิบาลสำหรับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สป.
๖. โครงการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน	สป.
๗. โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	สป.
๘. การป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	กพร.

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร

<u>แผนงาน/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายด้านแรงงานตามพระราชกฤษฎีกาการทบทวนความเหมาะสมทางกฎหมาย พ.ศ.๒๕๕๘	ทุกกรม
- การพัฒนาปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กสร.
- การแก้ไขกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน ของสำนักงานประกันสังคม	สปส.
- โครงการทบทวนความของกฎหมายด้านแรงงานตามพระราชกฤษฎีกาของกรมการจัดหางาน	กกจ.

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

<u>แผนงาน/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลบุคลากรกระทรวงแรงงาน	ทุกกรม
๒. กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาค่านิยมร่วม (PLS Core-Value)บุคลากรของกระทรวงแรงงาน (วัฒนธรรมองค์กร)	ทุกกรม
๓. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	ทุกกรม

กลยุทธ์ที่ ๔ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง

<u>แผนงาน/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. แผนพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร	สป.
๒. แผนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	สป.
๓. การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	กสร.
๔. โครงการจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	สป. , สปส.
๕. โครงการวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สป. , สปส.
๖. โครงการจัดทำแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ	สป.
๗. โครงการวางแผนบริหารกำลังคนปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี	สปส.

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (บูรณาการ)

<u>แผนงาน/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ	สป.
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพการให้บริการประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	สป.
๓. โครงการสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานของประชาชนระดับจังหวัด	สป.
๔. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้	สป.

๕. โครงการเพิ่มสมรรถนะการตอบข้อซักถามทางโทรศัพท์สายด่วน ๑๕๐๖	สป.
๖. โครงการพัฒนาเพิ่มความสามารถการให้บริการรับเรื่องราวร้องทุกข์กระทรวงแรงงาน	สป.
๗. โครงการปรับปรุงองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการให้บริการประชาชนผ่านระบบ E – Smart Box, Smart Card Reader	สป.
๘. โครงการกระทรวงแรงงานน่าอยู่ มุ่งสู่องค์กรสุขภาวะ (เป็นองค์กรต้นแบบ)	สป.

กลยุทธ์ที่ ๖ เสริมสร้างการสื่อสารภายใน และภาพลักษณ์ขององค์กร

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกระทรวงแรงงาน	สป.

กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ICT และ ผู้ใช้งานให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิตอล

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการอบรมแนวรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของกรมการจัดหางาน	กกจ.
๒. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับเข้าสู่ยุคดิจิตอล	กกจ.
๓. โครงการยกระดับความรู้บุคลากรสายอาชีพด้านไอที	กกจ.
๔. โครงการพัฒนาไอซีทีเพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้	กกจ.
๕. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	สปส.
๖. โครงการพัฒนาบุคลากรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	สป.
๗. โครงการยกระดับความรู้และทักษะบุคลากรภาครัฐ เพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบรัฐบาลดิจิทัล	กสร.

กลยุทธ์ที่ ๘ การติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการทบทวนจัดทำแผนในระดับต่างๆ	ทุกกรม
๒. โครงการขับเคลื่อนแผนระดับต่างๆสู่การปฏิบัติ	ทุกกรม
๓. โครงการติดตามประเมินแผนแม่บทด้านแรงงาน ๒ ระยะ	สป.
๔. โครงการพัฒนาระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด	สป.

๕. โครงการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการด้านแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. .... ของ ๗๖ จังหวัด	สป.
๖. โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด	สป.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

ปัจจุบันพัฒนาการและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์การ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายแก่ผู้บริหารในอนาคตให้นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ธุรกิจ โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และวิสัยทัศน์ต่อแนวโน้มของเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถตัดสินใจนำเทคโนโลยีมาใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

๑. เป้าประสงค์

พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ ให้เกิดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

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

๓. กลยุทธ์

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

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. การให้บริการงานประกันสังคมในรูปแบบ e – service และ service ภาครัฐรูปแบบใหม่ (Modernized Service)	สปส.
๒. โครงการขยายศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center) ประจำปี ๒๕๖๐	กกจ.
๓. โครงการระบบสารสนเทศเพื่อให้บริการส่งเสริมการมีงานทำ	กกจ.

๔. โครงการพัฒนาระบบการให้บริการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	กกจ.
๕. โครงการพัฒนาระบบเพื่อการบูรณาการงานให้บริการแรงงานต่างด้าวระดับฝีมือชำนาญการด้วยระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-service) ของกรมการจัดหางาน	กกจ.
๖. โครงการปรับปรุงระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนศูนย์ปฏิบัติการกรมการจัดหางาน DOC	กกจ.
๗. โครงการปรับปรุงศูนย์ข้อมูลข่าวสารกรมการจัดหางาน	กกจ.
๘. โครงการพัฒนาระบบบันทึกฐานข้อมูลออนไลน์เพื่อจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลทะเบียนกำลังแรงงาน (นักเรียน นักศึกษา ทหารกองประจำการ และแรงงานที่มีลักษณะพิเศษ)	กกจ.
๙. โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานแรงงานประมง ๒๒ จังหวัด	กกจ.
๑๐. โครงการพัฒนาและยกระดับคุณภาพข้อมูล ด้านจัดหางาน การแนะแนวอาชีพและการคุ้มครองคนหางาน	กกจ.
๑๑. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งมีความมั่นคงและปลอดภัย	กกจ.
๑๒. โครงการบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ซอฟแวร์ และระบบสารสนเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง	กกจ.
๑๓. โครงการพัฒนา Mobile Application บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	สป.
๑๔. โครงการพัฒนาการจัดการฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	สป.
๑๕. โครงการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	สป.
๑๖. โครงการปรับปรุงระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	สป.
๑๗. การบริหารจัดการระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (บำรุงรักษา)	สป.
๑๘. บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ (๕ ระบบ)	สป.
๑๙. บำรุงรักษาระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์และติดต่อสื่อสาร	สป.
๒๐. โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลแรงงานระดับจังหวัด	สป.
๒๑. โครงการพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานเด็กและผู้สูงอายุ	สป.
๒๒. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร	สป.
๒๓. โครงการปรับปรุงระบบการให้บริการ E-Service	กสร.
๒๔. โครงการพัฒนา/จัดหาระบบบริหารงานภายในและอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ	กสร.
๒๕. โครงการพัฒนาเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อแลกเปลี่ยนและให้บริการ	กสร.
๒๖. โครงการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์ระบบคอมพิวเตอร์ ซอฟแวร์และระบบเครือข่ายให้เพียงพอ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพ	กกจ.
๒๗. โครงการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์ระบบคอมพิวเตอร์ ซอฟแวร์และระบบเครือข่ายทดแทนครุภัณฑ์เดิมที่เสื่อมสภาพ	กกจ.
๒๘. โครงการพัฒนาระบบบริการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ.๒๕๕๘	กกจ.
๒๙. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์บริการ (Kios)	กกจ.

๓๐. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งมีความมั่นคง ปลอดภัย	กกจ.
๓๑. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศหลักและสนับสนุน เพื่อนำไปสู่การประมวลผลแบบ Cloud Computing	กกจ.
๓๒. โครงการยกระดับบริการอิเล็กทรอนิกส์ไปสู่การบริการแบบ Mobile Platform	กกจ.
๓๓. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อรองรับการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์	กกจ.
๓๔. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง	กกจ.
๓๕. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการด้านไอซีทีตามมาตรฐานสากล	กกจ.
๓๖. โครงการศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมการจัดหางาน	กกจ.
โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบด้านความมั่นคงปลอดภัย	กกจ.
๓๗. การใช้ระบบ prompt pay จ่ายค่าตอบแทนสำหรับอาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ	สป.
๓๘. โครงการขยายระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing)	กพร.
๓๙. โครงการพัฒนาการบริการผ่านอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ (Mobile Application)	กพร.
๔๐. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศรองรับการใช้บัตรประจำตัวประชาชนแบบเอนกประสงค์ (Smart Card Reader)	กพร.
๔๑. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลรับรองความรู้ความสามารถ	กพร.

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

<u>แผนงาน/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. การพัฒนาระบบเครือข่าย ระบบสื่อสัญญาณและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่องานประกันสังคม	สปส.
๒. โครงการบูรณาการข้อมูลด้านการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางานกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	กกจ.
๓. โครงการบูรณาการข้อมูลกับศูนย์ข้อมูลภาครัฐ (Government Data Center)	กกจ.
๔. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย เพื่อบูรณาการข้อมูล รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย	กกจ.
๕. การเช่าใช้บริการสื่อสารและโทรคมนาคม	สป.
๖. โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เครือข่าย และบำรุงรักษาอุปกรณ์ความมั่นคงปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ	สป.

๗. โครงการจัดหาระบบจัดเก็บ Log ทดแทน	สป.
๘. โครงการจัดหาระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายความเร็วสูง	สป.
๙. โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนให้หน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สป.
๑๐. การจัดทำระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลการดำเนินคดีด้านแรงงาน ของทุกหน่วยงานในสังกัด เข้ากับฐานข้อมูลของ สตช. อัยการ ศาล ตั้งแต่ต้นทางไปจนถึงปลายทาง	สป.
๑๑. โครงการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายทดแทนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สป.
๑๒. โครงการพัฒนาเครือข่ายกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กพร.
๑๓. โครงการพัฒนาระบบคลาวด์รองรับระบบสารสนเทศที่มีความปลอดภัยสูง	กพร.
๑๔. โครงการพัฒนาระบบสำรองข้อมูล (Backup Site)	กพร.
๑๕. โครงการจัดหาครุภัณฑ์สนับสนุนการดำเนินงานและบริการประชาชน	กพร.

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนงาน/ข้อกฎหมาย รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

<u>แผนงาน/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**
๑. การปรับเปลี่ยนระบบงานประกันสังคมบนเครื่องคอมพิวเตอร์ Mainframe เป็นระบบ Web Application	สปส.
๒. โครงการพัฒนาระบบบริหารการลงทุน	สปส.
๓. โครงการพัฒนาระบบ ERP เพื่อยกระดับระบบงาน Back Office	สปส.
๔. การจัดทำฐานข้อมูลของแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ (เช่น จำแนกรายพื้นที่ จำแนกรายอาชีพ)	สป.
๕. การเชื่อมโยงข้อมูลการเจ็บป่วยจากการประกอบอาชีพ (กรณีผู้ประกอบอาชีพมีการย้ายงาน/เปลี่ยนงาน)	สป.
๖. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการรับชำระเงินสมทบกองทุนประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	สปส.

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและ<u>แก้ไขปัญหาด้านแรงงาน</u> (บูรณาการ)

<u>แผนงาน/โครงการ</u>

แผนงาน/โครงการ	**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**
๑. โครงการเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อให้บริการภาครัฐแบบครบวงจร	กสร.
๒. โครงการพัฒนาระบบติดตามการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ของประชาชน ณ ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	สป.
๓. โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์และรายงานข้อมูลแรงงานไทยไปทำงาน	กกจ.

ต่างประเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	
๔. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	สป.
๕. โครงการพัฒนาคลังข้อมูลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กพร.
๖. โครงการเชื่อมโยงข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้บริการภาครัฐ	กพร.

๖.๕ แผนที่ยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนแม่บทครั้งนี้ได้วิเคราะห์การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map) ตามแนวทางหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ในมุมมอง ๔ มุมมอง ได้แก่

๑. มุมมองด้านการเงิน หมายถึง มุมมองหรือมิติด้านประสิทธิผล
๒. มุมมองด้านลูกค้า หมายถึง มุมมองหรือมิติด้านคุณภาพการให้บริการ
๓. มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา หมายถึง มุมมองด้านการจัดการ
๔. มุมมองด้านกระบวนการภายใน หมายถึง มุมมองด้านประสิทธิภาพ

การใช้แผนที่ยุทธศาสตร์จะทำให้เห็นความเชื่อมโยงของกลยุทธ์ที่สำคัญ ซึ่งมีการเชื่อมโยงจากมุมมองหรือมิติด้านการจัดการองค์กรซึ่งเป็นมิติที่ผลักดันส่งเสริมให้กลยุทธ์ด้านกระบวนการ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันสามารถดำเนินการผลักดันกลยุทธ์คุณภาพในการบริการจนทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ กล่าวคือทำให้มิติของการให้บริการมีคุณภาพและผลักดันเชื่อมโยงให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งทำให้เป้าหมายสุดท้ายของยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map) ปรากฏดังนี้

(รายละเอียดของแผนที่ยุทธศาสตร์ Strategy Map)

แผนที่ยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน (การเชื่อมโยงเป้าประสงค์)

วิสัยทัศน์ : แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างระเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ

ประสิทธิผลตามพันธกิจ

ป๑ ย๑ แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

ป๒ ย๑ สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

คุณภาพการให้บริการ

ป๑ ย๒ แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ป๒ ย๒ กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครองขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

ป๑ ย๔ ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอ ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

ป๒ ย๔ แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

ป๑ ย๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ป๒ ย๓ บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่งที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ป๑ ย๕ ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ

พัฒนาองค์การ

ป๒ ย๕ บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

ป. (ย๖) พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยน และการบูรณาการเพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

หมายเหตุ ป = เป้าประสงค์ ย = ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน (การเชื่อมโยงตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์)

วิสัยทัศน์ : แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒
การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔
การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕
การบริหารจัดการองค์กร บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖
การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

ประสิทธิผลตามพันธกิจ

ป๑ ย๑ แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

KPI๑ : ร้อยละของผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น
KPI๒ : ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เพิ่มขึ้น

ป๒ ย๑ สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

KPI๓ : ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓)

คุณภาพการให้บริการ

ป๑ ย๒ แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

KPI๑ : จำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม
KPI๒ : จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ป๒ ย๒ กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

KPI๓ : อัตราการว่างงาน
KPI๔ : อัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน

ป๑ ย๔ ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอ ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

KPI๑ : ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน
KPI๒ : ร้อยละการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

ป๒ ย๔ แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

KPI๓ : ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย
KPI๔ : ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น

ป. ย๖ พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และการบูรณาการเพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

KPI๑ : ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

ป๑ ย๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ

KPI๑ : จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติการ

ป๒ ย๓ บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่งที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

KPI๒ : รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน

ป๑ ย๕ ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ

KPI๑ : ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล
KPI๒ : คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ

พัฒนาองค์การ

ป๒ ย๕ บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

KPI๓ : ร้อยละของความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้รับบริการในภารกิจของกระทรวงแรงงาน
KPI๔ : ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ

ป. ย๖ พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และการบูรณาการเพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

KPI๒ : ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

หมายเหตุ ย = ยุทธศาสตร์ (มีจำนวน ๖ ยุทธศาสตร์) ป = เป้าประสงค์ (มีจำนวน ๑๑ เป้าประสงค์) KPI = ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ (มีจำนวน ๑๙ ตัวชี้วัด)

แผนที่ยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน (กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์)

วิสัยทัศน์ : แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (มี ๗ กลยุทธ์)

ประสิทธิผลตามพันธกิจ

ป๑ ย๑ แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

ก๑ พัฒนาผลิตภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก
ก๓ จัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ
ก๖ พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาดแรงงาน) **(* Quick Win)**
ก๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ (Lobour Productivity)

ป๒ ย๑ สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ก๒ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการ)
ก๔ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการ ให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
ก๕ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบกิจการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี (มี ๘ กลยุทธ์)

คุณภาพการให้บริการ

ป๑ ย๒ แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ก๑ พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน
ก๒ ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน **(* ยุทธฯ บูรณาการ)**
ก๓ ส่งเสริม พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อยกระดับการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน โดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม **(* Quick Win : Safety Thailand)**
ก๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน
ก๗ ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
ก๘ ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการ : แผนยุทธฯ การป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน)

ป๒ ย๒ กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

ก๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำ และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน
ก๖ คุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกจากการหางานทำ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน (มี ๔ กลยุทธ์)

ป๑ ย๔ ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ก๑ บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น
ก๒ ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ
ก๔ พัฒนากฎหมายเพื่อให้นายจ้าง/สถานประกอบกิจการแจ้งความต้องการเพื่อได้ทราบอุปสงค์ที่แท้จริง

ป๒ ย๔ แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ก๓ สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน **(* ยุทธฯ บูรณาการ)**

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ ได้ (มี ๔ กลยุทธ์)

ป. (ย๖)

ก๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-services) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย **(* ยุทธฯ บูรณาการ + Quick Win)**

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ (มี ๕ กลยุทธ์)

ประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

ป๑ ย๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ก๑ ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
ก๒ ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ
ก๕ ส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

ป๒ ย๓ บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่งที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ก๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
ก๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (มี ๘ กลยุทธ์)

ป๑ ย๕ ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ

ก๑ เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน
ก๒ ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร
ก๓ พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
ก๔ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง
ก๖ เสริมสร้างการสื่อสารภายใน และภาพลักษณ์ขององค์กร
ก๘ การติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

พัฒนาองค์การ

ป๒ ย๕ บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

ก๕ พัฒนากลไกประสานบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน **(* ยุทธฯ บูรณาการ)**
ก๗ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ICT และผู้ใช้งานให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิตอล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ

ป. (ย๖) เพื่อพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนและการบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก และเครือข่ายด้านแรงงาน อันนำไปสู่การเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

ก๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก
ก๓ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนงาน/ข้อกฎหมายรองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
ก๔ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน (บูรณาการ : ฐานข้อมลแรงงาน)

หมายเหตุ ป = เป้าประสงค์ ย = ยุทธศาสตร์ ก = กลยุทธ์

ผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ของรัฐบาล (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ ๑๒ และ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี					
ย๑ ความมั่นคง **น๓** การรักษาความมั่นคงภายใน และความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล	**ย๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน** **น๓** การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และสถาบันเกษตรกร	**ย๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน** **น๑** การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ **น๒** การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง **น๔** การเสริมสร้างให้คนมีสุขภาวะที่ดี	**ย๔ การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม** **น๑** การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม **น๒** การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ	**ย๕ การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม**	**ย๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ** **น๑** การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม **น๒** การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ **น๓** การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ **น๔** การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ **น๕** การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรม และเป็นสากล **น๖** การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ ๑๒ (มีเป้าหมายเกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑๖ เป้าหมาย)

ย๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ **เป้าหมายที่ ๑** คนไทยทุกกลุ่มวัยมีทักษะและความรู้ความสามารถที่จะเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ **เป้าหมายที่ ๒** คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต พร้อมรับบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ	**ย๒** การเสริมสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม **เป้าหมายที่ ๑** ลดปัญหาการเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกันและแก้ไขปัญหาความยากจน **เป้าหมายที่ ๒** เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ	**ย๓** การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ๓.๑ เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน **เป้าหมายที่ ๔** ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยการผลิตโดยรวมเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๒.๕ ต่อปี และผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี	**ย๔** การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน **เป้าหมายที่ ๓** สร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมคุณภาพที่ดี ลดมลพิษและผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศน์ โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกกับการจัดขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการคุณภาพน้ำ และคุณภาพอากาศ	**ย๕** ความมั่นคง **เป้าหมายที่ ๓** พื้นที่จังหวัดชายแดนใต้มีสันติสุข การก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ลดลง ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีโอกาสในการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้อย่างเหมาะสม
ย๖ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในภาครัฐและธรรมาภิบาลในสังคมไทย **เป้าหมายที่ ๑** เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศให้อยู่ในระดับสองอาเซียน เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ **เป้าหมายที่ ๓** เพิ่มคะแนนดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชั่นให้อยู่สูงกว่าร้อยละ ๕๐ เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ **เป้าหมายที่ ๔** ลดข้อร้องเรียนของประชาชนที่ไม่ได้รับการอำนวยความยุติธรรมอย่างเสมอภาคเป็นธรรม	**ย๗** การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ **เป้าหมายที่ ๓** การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันด้านโลจิสติกส์และประสิทธิภาพในการอำนวยความสะดวกทางการค้าอยู่ในอันดับดีขึ้นภายในปี ๒๕๖๔ และบุคลากรด้านโลจิสติกส์ได้รับการพัฒนาให้มีผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งมีปริมาณการขนส่งสินค้าผ่านเข้า-ออก ณ ด่านการค้าชายแดนสำคัญที่เชื่อมต่อกับโครงข่ายทางเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี **เป้าหมายที่ ๕** การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล มีเป้าหมายที่จะขยายขยายโครงข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ได้ร้อยละ ๘๕ ของหมู่บ้านทั่วประเทศ และมีผู้ประกอบการธุรกิจดิจิทัลรายใหม่เพิ่มขึ้นจำนวนไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ ราย รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐมีระบบความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ในการรับมือภัยคุกคามทางออนไลน์อย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมดเมื่อสิ้นสุดแผนฯ	**ย๘** วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม **เป้าหมายที่ ๓** เพิ่มอันดับความสามารถแข่งขันโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และด้านเทคโนโลยี จัดโดย IMD ให้อยู่ในลำดับ ๑ ใน ๓๐	**ย๙** การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ **เป้าหมายที่ ๔** พื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนมีการพัฒนาที่เกิดผลเป็นรูปธรรม	**ย๑๐** การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค **เป้าหมาย ๓.๔** ไทยมีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่เชื่อมั่นของนานาชาติในฐานะประเทศที่มาตรฐานดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปตามมาตรฐานสากลและบรรทัดฐานระหว่างประเทศ **เป้าหมาย ๓.๕** ไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาค โดยมีส่วนร่วมสำคัญในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ

(ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) (มีเป้าประสงค์ จำนวน ๑๑ เป้าประสงค์ และมีตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ จำนวน ๑๙ ตัวชี้วัด)

ย๑การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ป๑ แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ป๒ สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	**ย๒** การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี ป๑ แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ ตามกฎหมายมีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ป๒ กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ	**ย๓** การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ ป๑ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ ป๒ บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่งที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ	**ย๔** การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนในภาคแรงงาน ป๑ ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ป๒ แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม	**ย๕** การบริหารจัดการองค์กร บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร ป.๑ ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ ป๒ บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร	**ย๖** การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ ป. พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และการบูรณาการเพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

หมายเหตุ น = แนวทางการพัฒนา (ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี) ป = เป้าประสงค์ ย = ยุทธศาสตร์

๖.๖ รายละเอียดตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดและเป้าหมายรายปีงบประมาณของแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย				
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	๑.๑ ร้อยละของผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น	รง. (กพร.)	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓
	๑.๒ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เพิ่มขึ้น	รง. (กพร.)	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐
	๑.๓ ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท ๘๐๐๑ – ๒๕๕๓)	รง. (กสร.)	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๕	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๔๕	ร้อยละ ๕๐
๒. การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี	๒.๑ จำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม - จำนวนผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ภายใต้กฎหมายประกันสังคม	รง. (สปส.)	๑๒.๓๔๐ ล้านคน	๑๒.๓๗๒ ล้านคน	๑๒.๔๐๔ ล้านคน	๑๒.๔๓๖ ล้านคน	๑๒.๔๖๘ ล้านคน
	- จำนวนแรงงานนอกระบบที่สมัครได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน	รง. (สปส.)	๑.๕๓๒ ล้านคน	๑.๕๖๔ ล้านคน	๑.๕๙๖ ล้านคน	๑.๖๒๘ ล้านคน	๑.๖๖๐ ล้านคน

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย				
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
	มาตรา ๔๐ กับสำนักงานประกันสังคม						
	๒.๒ จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนา และคุ้มครองให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน	รง. (กสร.)	๑,๕๙๑,๓๐๐	๑,๖๔๒,๕๐๐	๑,๖๙๔,๐๐๐	๑,๗๔๕,๕๐๐	๑,๗๙๗,๐๐๐
	๒.๓ อัตราการว่างงาน	รง. (สป.)	๐.๘๔๕	๐.๘๔๗	๐.๘๓๖	๐.๘๔๒	๐.๘๔๑
	๒.๔ ร้อยละการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน	รง. (กกจ.)	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓
๓. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	๓.๑ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย ตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ	รง. (สป.สปร.)	๔	๔	๔	๔	๔
	๓.๒ รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน	รง. (สป.สปร.)	๗๔๙,๘๕๘	๗๗๑,๑๕๔	๗๙๓,๐๕๕	๘๑๕,๕๗๘	๘๓๘,๗๔๐

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย				
			๒๕๖๐	**๒๕๖๑**	**๒๕๖๒**	**๒๕๖๓**	**๒๕๖๔**
๔. การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	๔.๑ ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน	รง. (สป. วร)	ร้อยละ ๕๐ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๙ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๘ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๗ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๖ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)
	๔.๒ ร้อยละการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	รง. (กพร.)	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐
	๔.๓ ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย	รง. (สป. คจ.)	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐
	๔.๔ ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น	รง. (สป. คจ.)	N_1 = $N + \frac{(Nx15)}{100}$	N_2 = $N + \frac{(Nx15)}{100}$	N_3= $N + \frac{(Nx15)}{100}$	N_4 = $N + \frac{(Nx15)}{100}$	N_5 = $N + \frac{(Nx15)}{100}$
๕. การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	๕.๑ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	(ทุกกรม/ สปส.)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
	๕.๒ คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ	รง. (สป. ศูนย์ทุจริต)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย				
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
	๕.๓ ร้อยละของความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้รับบริการในภารกิจของกระทรวงแรงงาน	รง. (สป. กพบ.)	ระดับความพึงพอใจ ๘๐	ระดับความพึงพอใจ ๘๒	ระดับความพึงพอใจ ๘๔	ระดับความพึงพอใจ ๘๖	ระดับความพึงพอใจ ๘๘
	๕.๔ ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ	ทุกกรม/ สปส.	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐
๖. การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ	๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕
	๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT)	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕

๖.๗ อธิบายวิธีการกำหนดค่าตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด : ๑.๑ ร้อยละของผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{ผลรวมของร้อยละของการเพิ่มผลิตภาพแรงงานทุกสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการทั้งหมดที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ผลผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น หมายถึง ค่าเฉลี่ยของร้อยละของการเพิ่มผลิตภาพแรงงานทุกสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงาน ลดต้นทุนการผลิตสินค้าหรือบริการให้ลดต่ำลง และลดการสูญเสียในกระบวนการผลิต

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลระบบบริการตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DATA CENTER)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

ตัวชี้วัด : ๑.๒ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เพิ่มขึ้น

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. แรงงานฝีมือ หมายถึง แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒.มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ

๓. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๔. ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ผู้ที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ/มาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ/ทดสอบมาตรฐานฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

๕. ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ/มาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ/ทดสอบมาตรฐานฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	**๒๕๖๑**	**๒๕๖๒**	**๒๕๖๓**	**๒๕๖๔**
ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลระบบบริการตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DATA CENTER)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด : ๑.๓ ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท ๘๐๐๑ – ๒๕๕๓)

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{สถานประกอบกิจการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย} \times ๑๐๐}{\text{สถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริม เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : สถานประกอบกิจการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓) หมายถึง สถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน แล้วเข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานด้านแรงงาน พร้อมทั้งส่งแบบแสดงความจำนงเข้าสู่การประกาศแสดงตนเอง หรือส่งแบบแสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการขอการรับรอง

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓)	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๕	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๔๕	ร้อยละ ๕๐

แหล่งข้อมูล : ๑.แฟ้มรายชื่อสถานประกอบกิจการที่ส่งแบบแสดงความจำนงเข้าสู่ระบบประกาศแสดงตนเอง (มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓)

๒.แฟ้มข้อมูลทะเบียนรายชื่อสถานประกอบกิจการที่แสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการขอการรับรอง มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครอง และเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัด : ๒.๑ จำนวนแรงงานในระบบ และนอกระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

(๑) จำนวนผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ภายใต้กฎหมายประกันสังคม

(๒) จำนวนแรงงานนอกระบบที่สมัครได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ กับสำนักงานประกันสังคม

หน่วยวัด : คน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : ๑. จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม
๒.จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคม

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. แรงงานในระบบ หมายถึง ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ ซึ่งเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ (รวมสาขา) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ และผู้ประกันตนมาตรา ๓๙ ผู้ซึ่งเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน สมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ ด้วยตนเอง ภายใน ๖ เดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน ทั้งนี้ จำนวนแรงงานในระบบดังกล่าวเป็นข้อมูลสุทธิ ณ วันสิ้นเดือนที่รายงาน

๒.แรงงานนอกระบบ หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบอาชีพอิสระ เช่น รับจ้าง เกษตรกรรม ค้าขาย ฯลฯ และไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ หรือมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ ทั้งนี้ จำนวนแรงงานนอกระบบดังกล่าวเป็นข้อมูลสุทธิ ณ วันสิ้นเดือนที่รายงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนแรงงานในระบบ และนอกระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม					
๑.จำนวนผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ภายใต้กฎหมายประกันสังคม	๑๒.๓๔๐ ล้านคน	๑๒.๓๗๒ ล้านคน	๑๒.๔๐๔ ล้านคน	๑๒.๔๓๖ ล้านคน	๑๒.๔๖๘ ล้านคน
๒.จำนวนแรงงานนอกระบบที่สมัครได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ กับสำนักงานประกันสังคม	๑.๕๓๒ ล้านคน	๑.๕๖๔ ล้านคน	๑.๕๙๖ ล้านคน	๑.๖๒๘ ล้านคน	๑.๖๖๐ ล้านคน

แหล่งข้อมูล : กลุ่มงานนโยบายและแผน กองนโยบายและแผนงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักเงินสมทบ/สำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ สำนักงานประกันสังคม

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขา

ตัวชี้วัด : ๒.๒ จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

หน่วยวัด : คน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และ/หรือกำกับดูแลให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน โดยผ่านกิจกรรม กำกับ ดูแล ให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายและสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน และโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. แรงงานได้รับความคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน หมายถึง แรงงาน/ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการ ผู้จ้างงาน แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน แรงงานในงานเกษตรกรรม และผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และ/หรือกำกับดูแลตามกำหมายแรงงาน

๒.แรงงานกลุ่มเสี่ยง ได้แก่ แรงงานเด็ก แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในงานประมงทะเลและที่เกี่ยวเนื่อง หรือในเรือประมงทะเล กิจการกุ้ง ปลา เครื่องนุ่งห่ม และอ้อย รวมถึงห่วงโซ่การผลิต กิจการก่อสร้าง และผลิตภัณฑ์จากสับปะรด และผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนาและ/หรือกำกับดูแลตามกฎหมายแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน	๑,๕๔๑,๓๐๐	๑,๖๔๒,๕๐๐	๑,๖๙๔,๐๐๐	๑,๗๔๕,๕๐๐	๑,๗๙๗,๐๐๐

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/เอกสารการรายงานผล

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน สำนักความปลอดภัยแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด : ๒.๓ อัตราการว่างงาน

หน่วยวัด : เปอร์เซ็น

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{ผู้ว่างงาน x ๑๐๐}}{\text{กำลังแรงงานรวม}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ผู้ว่างงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปและในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

๑. ไม่ได้ทำงานและไม่มีงานประจำ แต่ได้หางาน สมัครงานหรือรอการบรรจุ ในระหว่าง ๓๐ วันก่อนวันสัมภาษณ์

๒. ไม่ได้ทำงานและไม่มีงานประจำ และไม่ได้หางานทำในระหว่าง ๓๐ วันก่อนวันสัมภาษณ์ แต่พร้อมที่จะทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ

กำลังแรงงานรวม หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ในสัปดาห์แห่งการสำรวจเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบัน หรือเป็นผู้ถูกจัดจำแนกอยู่ในประเภทกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
อัตราการว่างงาน (คำนวณด้วยการใช้สูตร Moving Average การหาค่าเฉลี่ยเคลื่อนที่ ทุก ๓ ปี	๐.๘๔๕	๐.๘๔๗	๐.๘๓๖	๐.๘๔๒	๐.๘๔๑

แหล่งข้อมูล : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เหตุผลความจำเป็น : อัตราการว่างงานเป็นดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานในระดับประเทศ (Key Indicators of the labour market) ตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) อัตราการว่างงานจะแสดงให้เห็นถึงอุปทานส่วนเกินของแรงงานที่มีอยู่ในประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่จะต้องพิจารณาควบคู่ไปพร้อมกับอัตราการมีงานทำต่อประชากร หรือเรียกว่า อัตราการจ้างงาน ซึ่งหมายถึง สัดส่วนการมีงานทำของประชากรต่อประชากรวัยแรงงานทั้งหมด (อัตราการมีงานทำต่อประชากร = $\frac{\text{จำนวนผู้มีงานทำ x ๑๐๐}}{\text{ประชากรที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป}}$)

หน่วยงานรับผิดชอบหลักร่วม : กระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงมหาดไทย และ สถานประกอบการภาคเอกชน

ตัวชี้วัด : ๒.๔ ร้อยละการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางานและได้รับการบรรจุงาน} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางานทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ร้อยละของผู้สมัครงานที่ได้รับการบรรจุงาน หมายถึง จำนวนผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางานและได้รับการบรรจุงานเปรียบเทียบกับจำนวนผู่สมัครงานมาใช้บริการจัดหางานทั้งหมด

ผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางาน หมายถึง ผู้ที่ต้องการทำงาน และมาสมัครงานไว้กับกรมการจัดหางาน

ผู้ได้รับการบรรจุงาน หมายถึง ผู้สมัครงานที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในสถานประกอบการโดยบริการของกรมการจัดหางาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๓

แหล่งข้อมูล : รายงานผลการปฏิบัติงานจัดหางานในประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัด : ๓.๑ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย ตามพันธกรณีและ ความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

หน่วยวัด : จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ข้อเสนอเชิงนโยบาย หมายถึง ข้อเสนอที่กระทรวงแรงงานดำเนินการในฐานะประเทศสมาชิก ภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ เช่น การเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ การเจรจาภายใต้กรอบทวิภาคีกับประเทศคู่ความร่วมมือ เป็นต้น

พันธกรณี หมายถึง พันธกิจที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามในฐานะประเทศสมาชิก หรือการดำเนินการภายใต้ข้อตกลงระหว่างประเทศต่างๆ

ความร่วมมือด้านแรงงาน หมายถึง ความร่วมมือกับประเทศคู่เจรจา หรือองค์กรระหว่างประเทศเฉพาะประเด็นด้านแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย ตามพันธกรณีและ ความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ	๔	๔	๔	๔	๔

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด : ๓.๒ รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน

หน่วยวัด : บาท/คน/ปี

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : คำนวณจาก Growth Rate ซึ่งประมาณค่าโดยวิธี Moving Averange

ข้อมูลในการคำนวณ : รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศ จากตาราง EC_EI_018 : เครื่องชี้วัดสถานการณ์ด้านแรงงาน ของธนาคารแห่งประเทศไทย

ตารางการคำนวณ Growth Rate

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

แหล่งข้อมูล : ธนาคารแห่งประเทศไทย

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ หมายถึง จำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยวิธีการดังนี้

๑. RE – ENTRY หมายถึง การแจ้งการเดินทางกลับออกไปทำงานต่างประเทศของคนหางานที่เดินทางกลับประเทศไทยเป็นการชั่วคราว

๒. กรมการจัดหางานจัดส่ง หมายถึง บริการของกรมการจัดหางานที่ส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ต้องเสียค่าใช้บริการนอกจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น

๓. นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน หมายถึง นายจ้างในประเทศไทยที่มีบริษัทในเครืออยู่ในต่างประเทศหรือประมูลงานในต่างประเทศได้

๔. นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน หมายถึง นายจ้างในประเทศมีความประสงค์จะส่งลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการของนายจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศไม่เกิน ๔๕ วัน หรือเกิน ๔๕ วัน

๕. บริษัทจัดหางานจัดส่ง หมายถึง การไปทำงานต่างประเทศโดยใช้บริการของบริษัทจัดหางานจะต้องเป็นบริษัทที่จดทะเบียนและได้รับใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

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

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
รายได้ส่งกลับเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน	๗๔๙,๘๕๘	๗๗๑,๑๕๔	๗๙๓,๐๕๕	๘๑๕,๕๗๘	๘๓๘,๗๔๐

หมายเหตุ : คำนวณและประมาณค่าเป้าหมาย โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แหล่งข้อมูล : เว็ปไซต์ธนาคารแห่งประเทศไทย

http://www๒.bot.or.th/statistics/ReportPage.aspx?reportID=๑๑๑&language=th

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ตัวชี้วัด : ๔.๑ ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนทั้งหมด} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนความต้องการแรงงานทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. การขาดแคลนแรงงาน หมายถึงสถานประกอบการไม่สามารถหาแรงงานมาทำงานได้ในช่วง ๖ เดือนที่ผ่านมา (๑๘๐ วัน) โดยนับจากวันสำรวจย้อนไป

๒.จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนและจำนวนความต้องการแรงงานเป็นข้อมูลจากการสำรวจสถานประกอบการทั่วประเทศ และประมวลเป็นข้อมูลประมาณการในระบบฐานข้อมูลแรงงานอุปสงค์และอุปทานภายใต้โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานเพื่อรองรับแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

เงื่อนไข : การคำนวณค่าตัวชี้วัดขึ้นอยู่กับการสำรวจอุปสงค์อุปทานแรงงานในอุตสาหกรรมที่ทำการสำรวจ ดังนั้นการกำหนดค่าเป้าหมายจำนวนความต้องการแรงงานทั้งหมด ขึ้นอยู่กับจำนวนอุตสาหกรรมที่ทำการสำรวจ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน	ร้อยละ ๕๐ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๙ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๘ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๗ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๖ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : กระทรวงศึกษาธิการ และสถานประกอบการภาคชน

ตัวชี้วัด : ๔.๒ ร้อยละการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานและมีงานทำ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒.ผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานตามเกณฑ์ หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. การมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การทำงานเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน การประกอบอาชีพอิสระ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
อัตราการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลระบบบริการตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DATA CENTER)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด : ๔.๓ ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

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

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. แรงงาน หมายถึง แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตั้งแต่วันที่..... และได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

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

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐

เงื่อนไข : แรงงานจะต้องยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ มีสถานะกฎหมายเป็นลูกจ้างในวันที่สำรวจและนายจ้างได้ว่าจ้างให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งงาน ลักษณะงานตามที่ผ่านการทดสอบ

แหล่งข้อมูล : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานประกันสังคม /กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ตัวชี้วัด : ๔.๔ ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น

หน่วยวัด : สาขาอาชีพ

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

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. สาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายถึง สาขาอาชีพที่คณะกรรมการค่าจ้างเห็นชอบให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

N_i หมายถึง จำนวนสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในปีงบประมาณ

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

ค่าเป้าหมาย : จำนวนสาขาอาชีพที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๕ ต่อปี

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น	N_1 = $N + \frac{(Nx15)}{100}$	N_2 = $N_1 + \frac{(N_1 x 15)}{100}$	N_3 = $N_2 + \frac{(N_2 x 15)}{100}$	N_4 = $N_3 + \frac{(N_3 x 15)}{100}$	N_5 = $N_4 + \frac{(N_4 x 15)}{100}$

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ตัวชี้วัด : ๕.๑ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

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

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

การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน หมายถึง การแจ้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นและส่งเรื่องให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการหรือแก้ไข ภายใน ๗ วันทำการ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	ร้อยละ๑๐๐	ร้อยละ๑๐๐	ร้อยละ๑๐๐	ร้อยละ๑๐๐	ร้อยละ๑๐๐

แหล่งข้อมูล : การร้องเรียน/ร้องทุกข์ด้วยตนเอง ด้วยหนังสือร้องเรียน/ร้องทุกข์ ทางเว็บไซต์ จากการประสานจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานเลขานุการกรม กรมการจัดหางาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : กองการเจ้าหน้าที่ กรมการจัดหางาน

ตัวชี้วัด : ๕.๒ คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : ร้อยละของทุกส่วนราชการเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และผ่านเกณฑ์ ๘๐ คะแนนขึ้นไป ร้อยละ ๘๐

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ได้ ๖๔.๙๗

คะแนะการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ อยู่ระหว่างรอผลการประเมินจาก ป.ป.ท.

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ - ร้อยละของทุกส่วนราชการเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐

แหล่งข้อมูล :

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สป. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด : ๕.๓ ร้อยละของความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย หรือผู้รับบริการในภารกิจของกระทรวงแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : กำหนดค่าเป้าหมายความพึงพอใจภาพรวมสูงสุดเท่ากับ ๑๐๐ เปอร์เซ็น โดยวัดจากความพึงพอใจ/และความไม่พึงพอใจในการให้บริการ ๓ ด้าน คือ ความพึงพอใจต่อกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ/การประสานงาน ความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าหรือบุคลากรที่ให้บริการ ความพึงพอใจต่อผลการให้บริการ และความไม่พึงพอใจในการให้บริการ โดยกำหนดระดับความพึงพอใจไว้ ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยใช้หลักการทางสถิติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการให้คำแนะนำไว้ ภายใต้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA หมวด ๓ : การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : การสำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. .... ที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้ทำการสำรวจ โดยมีกลุ่มเป้าหมายได้แก่ รัฐมนตรี/ผู้บริหาร หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง นายจ้าง/ผู้ประกอบการ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กลุ่ม/องค์กร/เครือข่ายด้านแรงงาน สื่อมวลชน กรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน และประชาชนวัยแรงงาน ในงานที่ได้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน คือ งานช่วยอำนวยการ งานบริหารการเงินงบประมาณ และพัสดุ งานบริหารจัดการประชาสัมพันธ์ งานด้านกฎหมาย การบริหาร จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร/ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ การตรวจราชการ การส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการโดยเครือข่ายด้านแรงงาน การให้บริการประชาชน งานนโยบายและยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนปฏิบัติราชการกระทรวง/สำนักงานปลัดกระทรวง การติดตามประเมินผลตามแผน การดูแลและคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ การส่งเสริมการขยายและรักษาตลาดแรงงานในต่างประเทศ การประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ การตรวจสอบภายใน การพัฒนาระบบบริหาร ข้อมูลงานวิจัยและการคาดประมาณแนวโน้มอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน การส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุและคนพิการ การกำหนดค่าจ้างและข้อเสนอระบบค่าจ้างและรายได้ การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย การเตือนภัยด้านแรงงาน และการวิเคราะห์รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคล

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้รับบริการในภารกิจของกระทรวงแรงงาน	ระดับความพึงพอใจ ๘๐	ระดับความพึงพอใจ ๘๒	ระดับความพึงพอใจ ๘๔	ระดับความพึงพอใจ ๘๖	ระดับความพึงพอใจ ๘๘

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด : ๕.๔ ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

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

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐

แหล่งข้อมูล : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่มีข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ (ให้ดูนิยามศัพท์)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

ตัวชี้วัด : ๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

หน่วยวัด : ระดับ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : พิจารณาผลสำเร็จจากระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลข่าวสารสนเทศด้านแรงงาน (ระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ) เทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด ดังนี้

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

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕

แหล่งข้อมูล : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด : ๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

หน่วยวัด : ระดับ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : พิจารณาผลสำเร็จจากระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบสารสนเทศ เทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด ดังนี้

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

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ ICT	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕

แหล่งข้อมูล : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บัญชีอักษรย่อ

ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
๑. กระทรวงแรงงาน	รง.
- กรมการจัดหางาน	กกจ.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กพร.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กสร.
- สำนักงานประกันสังคม	สปส.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สป.
๒. กระทรวงการคลัง	กค.
๓. กระทรวงการต่างประเทศ	กต.
๔. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	พม.
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	พส.
๕. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กษ.
๖. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ทก.
๗. กระทรวงพาณิชย์	พณ.
- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ	จร.
๘. กระทรวงมหาดไทย	มท.
๙. กระทรวงศึกษาธิการ	ศธ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สกอ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สอศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	สกศ.
- สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	สช.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	กศน.
๑๐. กระทรวงสาธารณสุข	สธ.
๑๑. กระทรวงอุตสาหกรรม	อก.
- สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	สมอ.
๑๒. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	BOI
๑๓. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	ตม.
๑๔. ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้	ศอ.บต.
๑๕. องค์การบริหารส่วนตำบล	อบต.
๑๖. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อปท.
๑๗. สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	สมช.

บทที่ ๗

แผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

เพื่อให้เกิดการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและบรรลุวิสัยทัศน์ของแผนแม่บทด้านแรงงาน กระทรวงแรงงานและหน่วยงานภาครัฐอื่นๆที่เกี่ยวข้องจึงได้ร่วมกันกำหนดแผนงาน/โครงการ ค่าเป้าหมาย และการประมาณการงบประมาณในระยะ ๕ ปี เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี และให้ความสำคัญกับแผนงาน/โครงการภายใต้กลยุทธ์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งได้กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบหลักและหน่วยงานรับผิดชอบรองไว้

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดจุดเน้นของแผนงาน/โครงการที่มีลักษณะเป็น Quick Win และให้ความสำคัญกับการบูรณาการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายใต้หลักการประชารัฐ ซึ่งมีรายละเอียดแผนงาน/โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ -๒๕๖๔) ซึ่งปรากฏรายละเอียดตามตารางแผนงาน/โครงการ ดังนี้

แผนงาน/โครงการ ภายใต้ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ : ๑. แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

๒. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :** ๑. ร้อยละของผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น (กพร.)

๒. ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เพิ่มขึ้น (กพร.)

๓. ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๕๓) (กสร.)

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑. พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก	๑.๑ โครงการ/กิจกรรมสนับสนุนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษด้านแรงงาน (๑) จัดทำ Mini Office ในสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว	-จำนวนครั้งในการออกหน่วยให้บริการและประชาสัมพันธ์งานประกันสังคม	๕๐ ครั้ง	๕๐ ครั้ง	๕๐ ครั้ง	๕๐ ครั้ง	๕๐ ครั้ง	สปส. (สสท.)	๑๐ จังหวัดในเขตเศรษฐกิจพิเศษ และ ๑๕ จังหวัดที่

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	(๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเข้ารับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	จำนวนแรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเข้ารับการส่งเสริมสนับสนุนและคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	๔,๕๐๐ คน ๔.๔๘ ล้านบาท ลบ.	๔,๕๐๐ คน ๔.๔๘ ล้านบาท ลบ.	๔,๕๐๐ คน ๔.๔๘ ล้านบาท ลบ.	๔,๕๐๐ คน ๔.๔๘ ล้านบาท ลบ.	๔,๕๐๐ คน ๔.๔๘ ล้านบาท ลบ.	กสร. (สคร.)	มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก
	(๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติต่อแรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน	ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ได้รับการสร้างเสริมและสามารถเป็นต้นแบบสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัยในการทำงานตามที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐ ๑.๒๐๐๐ ล้านบาท ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๒.๔๐๐๐ ล้านบาท ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๒.๘๐๐๐ ล้านบาท ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๓.๐๐๐๐ ล้านบาท ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๓.๘๐๐๐ ล้านบาท ลบ.	กสร. (สปร.)	
	๑.๒ โครงการติดตามสถานการณ์แรงงานในกิจการประมงทางทะเลสนาม	จำนวนสถานประกอบการแพปลา ท่าเทียบเรือที่ได้ดำเนินการติดตาม ปีละ ๔ ครั้ง	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	กษ. กรมประมง (กป.)	
	๑.๓ โครงการจัดอบรมผู้ประกอบการ แพปลา แรงงานประมงเกี่ยวกับความรู้ด้านกฎระเบียบต่างๆ และแรงงานที่ดี	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ปีละ ๑๕๐ ราย	๓๖๐,๐๐๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๙๖,๙๐๐	๔๑๖,๘๐๐	๔๓๗,๖๐๐	กษ. กรมประมง (กป.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๑.๔ โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer)	๑. จำนวนเกษตรกรผู้นำศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตร (ศพก.) ได้รับการประเมินคุณสมบัติ Smart Farmer และมีแผนพัฒนาตนเอง ๘,๘๒๐ ราย ๒. มีเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ของเกษตรกรเป้าหมาย	๑๔,๐๐๖,๘๐๐	-	-	-	-	กษ. กรมส่งเสริมการเกษตร (กสก.)	
	๑.๕ โครงการอาสาสมัครเกษตร	๑.จำนวนอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน (อกม.) ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๒๐,๐๐๐ ราย ๒.จำนวนกลุ่ม/เครือข่ายอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน (อกม.) เพิ่มมากขึ้น	๓๖,๔๘๗,๗๐๐	-	-	-	-	กษ. กรมส่งเสริมการเกษตร (กสก.)	
	๑.๖ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพองค์กรเกษตรกร	๑.จำนวนสมาชิกองค์กรเกษตรกรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพกลุ่ม/สินค้าที่สอดคล้องกับพื้นที่ ๑๓,๘๖๐ ราย	๒๔,๖๒๖,๘๐๐	-	-	-	-	กษ. กรมส่งเสริมการเกษตร (กสก.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๑.๗ โครงการพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่รุ่นใหม่ให้เป็น Young Smart Farmer	๑. จำนวนเกษตรกรรุ่นใหม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้เป็น Young Smart Farmer ๒,๓๑๐ ราย ๒. มีจำนวนเครือข่าย Young Smart Farmer ในแต่ละระดับเพิ่มมากขึ้น	๑,๙๕๗,๒๐๐	-	-	-	-	กษ. กรมส่งเสริมการเกษตร (กสก.)	
	๑.๘ โครงการสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายของเกษตรและสถาบันเกษตรกร - ส่งเสริมและพัฒนาการรวมกลุ่มเกษตรกรและสหกรณ์ภาคการเกษตรให้เข้มแข็ง - พัฒนาต้นแบบและศูนย์เรียนรู้เพื่อการเชื่อมโยงเครือข่ายกลุ่มเกษตรกรในการผลิตเกษตร - สนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรให้มีศักยภาพสามารถบริหารจัดการสินค้าเกษตรได้อย่างครบวงจรตลอดห่วงโซ่การผลิต	- เกษตรได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านปศุสัตว์ ๘,๔๙๐ ราย สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ (๑) เกษตรกรที่ได้รับการฝึกอบรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มีความรู้ความสามารถด้านการจัดต้นทุนในการผลิตสัตว์ เพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มมูลค่าผลผลิตด้านการปศุสัตว์ (๒) กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์มีการพัฒนาศักยภาพสร้างความเข้มแข็ง สามารถลดต้นทุนด้านการผลิตสัตว์ เพิ่มผลผลิตทั้งในปริมาณและคุณภาพ เพิ่มมูลค่าผลผลิตจากการแปรรูป	๙,๔๐๑,๙๐๐					กษ. กรมปศุสัตว์ (ปศ..)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	- สนับสนุนการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร โดยการใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ - ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาเครือข่ายการรวมกลุ่มเกษตรกรและพัฒนาสถาบันเกษตรกรให้มีความเข้มแข็ง - ส่งเสริมและพัฒนาการรวมกลุ่มเกษตรกรและสหกรณ์ภาคการเกษตรให้เข้มแข็ง	(๓) กลุ่มเครือข่ายรายชนิดสัตว์ (แพะ,หมูชีวภาพ,ไก่งวง) และชมรมผู้เลี้ยงสัตว์ระดับจังหวัด มีการเชื่อมโยงปัจจัยการผลิต ระบบโลจิสติกส์ แปรรูป ไปถึงการตลาดอย่างชัดเจน ร้อยละของสหกรณ์ที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาปริมาณธุรกิจเพิ่มขึ้น ปี ๖๐ – ร้อยละ ๕๐ ปี ๖๑ – ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	กษ. กรมส่งเสริมสหกรณ์ (กสส.)	
	๑.๙ พัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ว่างงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะและพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ - โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ - โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	จำนวนแรงงานได้รับการฝึกอบรมฝีมือได้ตามหมาย จำนวนแรงงานได้รับการฝึกอบรมฝีมือได้ตามเป้าหมาย	๘๐๐ คน ๑๒,๐๔๐,๐๐๐ บาท ๖,๕๔๐ คน ๑๘,๗๒๑,๐๐๐ บาท	๘๐๐ คน ๑๒,๐๔๐,๐๐๐ บาท ๖,๕๔๐ คน ๑๘,๗๒๑,๐๐๐ บาท	๘๐๐ คน ๑๒,๐๔๐,๐๐๐ บาท ๖,๕๔๐ คน ๑๘,๗๒๑,๐๐๐ บาท	๘๐๐ คน ๑๒,๐๔๐,๐๐๐ บาท ๖,๕๔๐ คน ๑๘,๗๒๑,๐๐๐ บาท	๘๐๐ คน ๑๒,๐๔๐,๐๐๐ บาท ๖,๕๔๐ คน ๑๘,๗๒๑,๐๐๐ บาท	กพร.	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	- โครงการฝึกอบรมแรงงาน ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	จำนวนผู้สูงอายุได้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้ตามเป้าหมาย	๖,๐๖๐ คน ๑๗,๖๘๓,๐๐๐ บาท	๖,๐๖๐ คน ๑๗,๖๘๓,๐๐๐ บาท	๖,๐๖๐ คน ๑๗,๖๘๓,๐๐๐ บาท	๖,๐๖๐ คน ๑๗,๖๘๓,๐๐๐ บาท	๖,๐๖๐ คน ๑๗,๖๘๓,๐๐๐ บาท	กพร.	
	- กิจกรรม จัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	จำนวนแรงงานได้รับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย	๑๗,๐๒๐ คน ๘๓,๘๖๐,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๒๐ คน ๘๓,๘๖๐,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๒๐ คน ๘๓,๘๖๐,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๒๐ คน ๘๓,๘๖๐,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๒๐ คน ๘๓,๘๖๐,๐๐๐ บาท		
๑.๑๐ พัฒนาฝีมือแรงงานร่วมเศิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์	จำนวนแรงงานได้รับการฝึกอบรมฝีมือได้ตามเป้าหมาย	๕,๐๐๐ คน ๒๒,๙๒๘,๔๐๐ บาท	๕,๐๐๐ คน ๒๒,๙๒๘,๔๐๐ บาท	๕,๐๐๐ คน ๒๒,๙๒๘,๔๐๐ บาท	๕,๐๐๐ คน ๒๒,๙๒๘,๔๐๐ บาท	๕,๐๐๐ คน ๒๒,๙๒๘,๔๐๐ บาท	กพร.	สพท.
๑.๑๑ พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา	๓๕ หลักสูตร ๓๓,๔๘๖,๙๐๐ บาท	-	-	-	-	กพร.	สพท.
๑.๑๒ พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถ	จำนวนผู้ได้รับการพัฒนาศักยภาพที่ได้รับการประเมินความรู้ความสามารถ	๑,๐๒๐ คน ๙,๙๒๒,๖๐๐ บาท	-	-	-	-	กพร.	สรร.
๑.๑๓ โครงการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว	ผู้ประกอบการมีศักยภาพในการรองรับนักท่องเที่ยวได้เพิ่มจากเดิมร้อยละ ๑๐	๘.๐	๘.๐	๘.๐	๘.๐	๘.๐	กก. (กพท.)	สป.กก
๑.๑๔ โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรของสำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว	ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ร้อยละ ๘๕	๒.๐	๒.๐	๒.๐	๒.๐	๒.๐	กก. (กพท.)	สป.กก

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๑.๑๕ โครงการพัฒนาบุคลากรและจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	บุคลากรในองค์กรได้รับการเข้าร่วมการพัฒนาและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงานร้อยละ ๙๕	๒๐.๐	๒๐.๐	๒๐.๐	๒๐.๐	๒๐.๐	ทุกหน่วยงานภายในกระทรวง	
	๑.๑๖ พัฒนาศักยภาพของมัคคุเทศก์ และบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	๑,๐๐๐ คน ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ คน ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ คน ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ คน ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ คน ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กก. (กทท.)	
	๑.๑๗ พัฒนาศักยภาพผู้ประสานงานและผู้ประกอบการถ่ายทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	๒๐๐ คน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กก. (กทท.)	
๒. เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน	๒.๑ โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ Service Delivery Unit	๑. จำนวนครั้งในการออกให้บริการ ๒. จำนวนผู้รับบริการ	๔,๒๐๐ ครั้ง ๔๒,๐๐๐ คน ๕,๑๗๐,๘๘๐ บาท	๔,๒๐๐ ครั้ง ๔๒,๐๐๐ คน ๕,๑๗๐,๘๘๐ บาท	๔,๒๐๐ ครั้ง ๔๒,๐๐๐ คน ๕,๑๗๐,๘๘๐ บาท	๔,๒๐๐ ครั้ง ๔๒,๐๐๐ คน ๕,๑๗๐,๘๘๐ บาท	๔,๒๐๐ ครั้ง ๔๒,๐๐๐ คน ๕,๑๗๐,๘๘๐ บาท	สปส. (สสร.)	สปส.กทม.พท./สปส.จว./สาขา
	๒.๒ โครงการประชุมชี้แจงสิทธิประกันสังคม ม.๔๐ แก่บุคลากรสำนักงานประกันสังคมและเครือข่าย	จำนวนผู้เข้ารับอบรม	๒,๐๐๐ คน ๘,๙๔๗,๘๐๐ บาท	๒,๐๐๐ คน ๘,๙๔๗,๘๐๐ บาท	๒,๐๐๐ คน ๘,๙๔๗,๘๐๐ บาท	๒,๐๐๐ คน ๘,๙๔๗,๘๐๐ บาท	๒,๐๐๐ คน ๘,๙๔๗,๘๐๐ บาท	สปส. (สสร.)	สปส.กทม.พท./สปส.จว./สาขา

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๒.๓ โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้งานประกันสังคม	๑. จำนวนรุ่นที่จัดอบรม ๒.จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	๕๐๐ รุ่น ๒๕,๐๐๐ คน ๑๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕๐๐ รุ่น ๒๕,๐๐๐ คน ๑๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕๐๐ รุ่น ๒๕,๐๐๐ คน ๑๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕๐๐ รุ่น ๒๕,๐๐๐ คน ๑๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕๐๐ รุ่น ๒๕,๐๐๐ คน ๑๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	สปส. (กฝ.)	สปส.ภทม. พท./ สปส.จว./ สาขา
	๒.๔ โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ งานประกันสังคมสู่สถานศึกษา	๑. จำนวนรุ่นที่จัดอบรม ๒.จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	๓๒๓ รุ่น ๑๖,๑๕๐ คน ๓,๒๓๐,๐๐๐ บาท	๓๒๓ รุ่น ๑๖,๑๕๐ คน ๓,๒๓๐,๐๐๐ บาท	๓๒๓ รุ่น ๑๖,๑๕๐ คน ๓,๒๓๐,๐๐๐ บาท	๓๒๓ รุ่น ๑๖,๑๕๐ คน ๓,๒๓๐,๐๐๐ บาท	๓๒๓ รุ่น ๑๖,๑๕๐ คน ๓,๒๓๐,๐๐๐ บาท	สปส. (ศสน.)	สปส.ภทม. พท./ สปส.จว./ สาขา
	๒.๕ โครงการคลินิกโรคจากการทำงาน	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการตรวจวินิจฉัยโรคจากการทำงาน	ไม่ต่ำกว่า ๑๒,๐๐๐ คน/ปี ๒๑,๑๙๐,๐๐๐ บาท	ไม่ต่ำกว่า ๑๒,๐๐๐ คน/ปี ๒๑,๑๙๐,๐๐๐ บาท	ไม่ต่ำกว่า ๑๒,๐๐๐ คน/ปี ๒๑,๑๙๐,๐๐๐ บาท	ไม่ต่ำกว่า ๑๒,๐๐๐ คน/ปี ๒๑,๑๙๐,๐๐๐ บาท	ไม่ต่ำกว่า ๑๒,๐๐๐ คน/ปี ๒๑,๑๙๐,๐๐๐ บาท	สปส. (สกท./ รพ.)	กสร.
	๒.๖ กิจกรรม จัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	-จำนวนการจัดตั้งศูนย์ทดสอบ/ศูนย์ฝึกอบรม/ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถทั้งภาครัฐและเอกชนเพิ่มขึ้น	๗๘ แห่ง ๓,๒๗๘,๕๐๐ บาท					กพร.	
	๒.๗ พัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	จำนวนแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้ตามเป้าหมาย	๒,๐๐๐ คน ๒๙,๓๔๐,๐๐๐ บาท	๒,๐๐๐ คน ๒๙,๓๔๐,๐๐๐ บาท	๒,๐๐๐ คน ๒๙,๓๔๐,๐๐๐ บาท	๒,๐๐๐ คน ๒๙,๓๔๐,๐๐๐ บาท	๒,๐๐๐ คน ๒๙,๓๔๐,๐๐๐ บาท	กพร.	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๒.๘ สร้างเครือข่ายสานพลังประชารัฐ ในพื้นที่รองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต - รายการ ยกระดับแรงงานรองรับเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบ Clusters และ New Engine of Growth	ร้อยละของแรงงานมีทักษะฝีมือตามเกณฑ์มาตรฐาน ร้อยละ ๖๐	๘,๐๐๐ คน ๒๗,๒๐๐,๐๐๐ บาท					กพร.	ทุกกระทรวงที่มีภารกิจด้านพัฒนาสมรรถนะกำลังคน (สปก. และภาคีเครือข่าย)
๓. จัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ	๓.๑ โครงการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยพิจารณาถึงมาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานอุตสาหกรรม	- จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้จัดทำเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕						กพร.	
	๓.๒ โครงการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน และมาตรฐานตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ							กพร.	
	๓.๓ ยกระดับมาตรฐานการประกอบอาชีพ (สาขาอาชีพควบคุม)							กพร.	
	๓.๔ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๒๔,๒๐๐ คน ๕๙,๘๐๙,๓๐๐ บาท	๒๔,๒๐๐ คน ๕๙,๘๐๙,๓๐๐ บาท	๒๔,๒๐๐ คน ๕๙,๘๐๙,๓๐๐ บาท	๒๔,๒๐๐ คน ๕๙,๘๐๙,๓๐๐ บาท	๒๔,๒๐๐ คน ๕๙,๘๐๙,๓๐๐ บาท	กพร.	สมจ.

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๓.๕ จัดทำหลักเกณฑ์พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	จำนวนหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ตามเป้าหมาย	๑๐ สาขา ๙๖,๙๒๖,๘๐๐ บาท	๑๐ สาขา ๙๖,๙๒๖,๘๐๐ บาท	๑๐ สาขา ๙๖,๙๒๖,๘๐๐ บาท	๑๐ สาขา ๙๖,๙๒๖,๘๐๐ บาท	๑๐ สาขา ๙๖,๙๒๖,๘๐๐ บาท	กพร.	สมฐ.
	๓.๖ โครงการพัฒนามัคคุเทศก์	มีมัคคุเทสก์ที่สามารถรองรับนักท่องเที่ยวในแต่ละภาษาได้อย่างน้อยร้อยละ ๖๐	๗.๐	๗.๐	๗.๐	๗.๐	๗.๐	กก. (กทท.)	รง. กพร.
	๓.๗ โครงการอบรมภาษาต่างประเทศในสาขาที่ขาดแคลน	เพิ่มจำนวนมัคคุเทศก์ภาษาที่ขาดแคลนได้ร้อยละ ๒๐	๒.๐	๒.๐	๒.๐	๒.๐	๒.๐	กก. (กทท.)	รง. กพร.
	๓.๘ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรวิชาชีพด้านการท่องเที่ยว ASEAN – MRA ๖ แผนงาน	มีสถาบันฝึกอบรม ทดสอบและออกใบอนุญาตให้สามารถรองรับความต้องการในตลาดอาเซียน ร้อยละ	๓๐.๐	๓๐.๐	๔๐.๐	๕๐.๐	๗๐.๐	กก. (กทท.) สพบท.สป. กก.	รง. กพร.
๔. ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	๔.๑ แผนงานควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพภาคอุตสาหกรรม (กลุ่มวัยทำงาน)	๑.อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลงจากปีที่ผ่านมา ๒. ร้อยละของสถานประกอบการที่พนักงานมีโอกาสรับสัมผัสปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดโรคจากการประกอบอาชีพ ที่สำคัญ ๗ กลุ่มโรคมีการจัดบริการอาชีวอนามัย					สปส. สธ. , รง สธ.	บูรณาการร่วมกับ รง. (กสร.) บูรณาการร่วมกับ รง.

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	-สนับสนุนสถานประกอบกิจการให้มีการดูแลสุขภาพผู้ประกอบอาชีพได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	ครบวงจร ๓)ร้อยละของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสถานประกอบการปลอดโรค ปลอดภัย กายใจเป็นสุข มีการดำเนินงานผ่านเกณฑ์สถานประกอบการปลอดโรค ปลอดภัยกายใจเป็นสุข						สธ.	(กสร..) บูรณาการร่วมกับ รง. (กสร.)
	๔.๒ การพัฒนาระบบอัตราเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างดูแลรับผิดชอบลูกจ้างในสถานประกอบการ	จำนวนกิจการนายจ้างที่จ่ายเงินสมทบด้วยอัตราเงินสมทบตามค่าประสบการณ์	๒๕๕,๐๐๐ กิจการ	๒๖๐,๐๐๐ กิจการ	๒๖๕,๐๐๐ กิจการ	๒๗๐,๐๐๐ กิจการ	๒๗๕,๐๐๐ กิจการ	สปส. (สกท.)	
	๔.๓ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓)	ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓)	ร้อยละ ๓๐ ๐.๕๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๓๕ ๐.๕๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๔๐ ๐.๕๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ๔๕ ๐.๕๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๕๐ ๐.๕๐๐๐ ลบ.	กสร. (สพแ กพม.)	
	๔.๔ ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานแก่สถานประกอบกิจการ	จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับความรู้ และติดตามให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงาน	๕,๒๐๐ แห่ง ๐.๕๒๐๐ ลบ.	๕,๓๐๐ แห่ง ๐.๗๙๕๐ลบ.	๕,๔๐๐ แห่ง ๐.๘๑๐๐ลบ.	๕,๕๐๐ แห่ง ๐.๘๒๕๐ ลบ.	๕,๖๐๐ แห่ง ๐.๘๔๐๐ลบ.	กสร. (สพแ กพม.).	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๔.๕ ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการพัฒนาทักษะฝีมือลูกจ้าง/พนักงาน โดยให้สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕	-จำนวนกำลังแรงงานในสถานประกอบกิจการได้รับการพัฒนาทักษะตามความต้องการของสถานประกอบกิจการได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	๓,๔๙๙,๒๒๐ คน ๒๙๙,๕๖๗,๖๐๐ บาท	๓,๔๙๙,๒๒๐ คน ๒๙๙,๕๖๗,๖๐๐ บาท	๓,๔๙๙,๒๒๐ คน ๒๙๙,๕๖๗,๖๐๐ บาท	๓,๔๙๙,๒๒๐ คน ๒๙๙,๕๖๗,๖๐๐ บาท	๓,๔๙๙,๒๒๐ คน ๒๙๙,๕๖๗,๖๐๐ บาท	กพร	
๕.สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบกิจการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย	๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยการให้กู้ยืม และอุดหนุนช่วยเหลือเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวนเงินกู้ยืมและอุดหนุนช่วยเหลือ จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กพร.	สพ.
๖.พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและตามความต้องการของตลาด) (Quick Win)	๖.๑ โครงการศึกษาสมรรถนะหลัก เพื่อรองรับการพัฒนาศักยภาพแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย	ได้สมรรถนะหลักจำเป็น สำหรับการพัฒนาศักยภาพแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย	๑๐ ล้านบาท	-	-	-	-	กพร. (เสนอโดยกระทรวงอุตสาหกรรม)	
	๖.๒ พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการเพื่อการแข่งขัน	- จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น	๑๐๒,๗๐๐ คน ๓๖๔,๓๖๓,๒๐๐ บาท	๑๐๒,๗๐๐ คน ๓๖๔,๓๖๓,๒๐๐ บาท	๑๐๒,๗๐๐ คน ๓๖๔,๓๖๓,๒๐๐ บาท	๑๐๒,๗๐๐ คน ๓๖๔,๓๖๓,๒๐๐ บาท	๑๐๒,๗๐๐ คน ๓๖๔,๓๖๓,๒๐๐ บาท	กพร.	สพท.

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๖.๓ จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ๑๐ อุตสาหกรรม	จำนวนแผนพัฒนากำลังแรงงานที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ๑๐ อุตสาหกรรม	๓ อุตสาหกรรมไก่แก่ ๑.โลจิสติกส์และซัพพลายเชน ๒. ยานยนต์และชิ้นส่วน ๓. ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ๒๔,๗๙๖,๗๐๐ บาท	๗ อุตสาหกรรม ไก่แก่ ๑. หุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม ๒. การแพทย์ครบวงจร ๓. เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ ๔.ดิจิทัล ๕. อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ๖. การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ ๗. การแปรรูปอาหาร ๕๗,๘๕๔,๘๐๐ บาท			กพร.	
	๖.๔ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรม โดยให้สถิติประชากรตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาที่ดินเพื่อแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๙	จำนวนสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ๑๐ อุตสาหกรรม ที่ได้รับการส่งเสริมการพัฒนา						กพร.	
	๖.๕ จัดทำมาตรฐานที่มือแรงงานที่ได้ขึ้นทะเบียนเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างในครอบคลุมสาขาอาชีพสำคัญ	จำนวนมาตรฐานที่มือแรงงานที่ได้กำหนดอัตราค่าจ้าง	๕๕ สาขา	๖๕ สาขา	๗๕ สาขา	๘๕ สาขา	๙๕ สาขา	กพร.	สนง.

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๖.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การฝึกงาน การจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีและสหกิจศึกษา รวมทั้งการยกระดับการศึกษาให้กับแรงงานในสถานประกอบการโดยได้รับสิทธิประโยชน์ ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ.๒๕๔๕	จำนวนสถานประกอบการที่จัดการฝึกงาน การจัดอาชีวศึกษา และได้รับสิทธิประโยชน์ตาม พรบ.ส่งเสริมฯ พ.ศ.๒๕๔๕						กพร.	
	๖.๗ ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	จำนวนแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมฝีมือได้ตามเป้าหมาย	๑๖,๐๐๐ คน ๓๙,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๑๖,๐๐๐ คน ๓๙,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๑๖,๐๐๐ คน ๓๙,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๑๖,๐๐๐ คน ๓๙,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๑๖,๐๐๐ คน ๓๙,๕๐๐,๐๐๐ บาท	กพร.	สพท.
	๖.๘ ฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับระบบขนส่งด้านโลจิสติกส์และก่อสร้าง	จำนวนแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมฝีมือได้ตามเป้าหมาย	๑๗,๐๐๐ คน ๔๔,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๐๐ คน ๔๔,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๐๐ คน ๔๔,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๐๐ คน ๔๔,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๐๐ คน ๔๔,๓๐๐,๐๐๐ บาท	กพร.	สพท.
	๖.๙ พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการประกอบอาชีพเสริม และอาชีพอิสระ	จำนวนแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมฝีมือได้ตามเป้าหมาย	๑๗,๐๒๐ คน ๙๓,๘๖๐,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๒๐ คน ๙๓,๘๖๐,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๒๐ คน ๙๓,๘๖๐,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๒๐ คน ๙๓,๘๖๐,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๒๐ คน ๙๓,๘๖๐,๐๐๐ บาท	กพร.	สพท.
๗.ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)	๗.๑ โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย	สถานประกอบกิจการสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕	๔๗,๙๐๐,๐๐๐ บาท	๒๕๐ แห่ง ๖๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๒๕๐ แห่ง ๖๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๒๕๐ แห่ง ๖๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๒๕๐ แห่ง ๖๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท	กพร.	ศป.
	๗.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการเพื่อการแข่งขัน	จำนวนแรงงานได้รับการฝึกอบรม และการทดสอบมาตรฐานฝีมือได้ตามเป้าหมาย	๑๐๒,๗๐๐ คน ๓๓๗,๖๗๒,๒๐๐ บาท	๑๐๒,๗๐๐ คน ๓๓๗,๖๗๒,๒๐๐ บาท	๑๐๒,๗๐๐ คน ๓๓๗,๖๗๒,๒๐๐ บาท	๑๐๒,๗๐๐ คน ๓๓๗,๖๗๒,๒๐๐ บาท	๑๐๒,๗๐๐ คน ๓๓๗,๖๗๒,๒๐๐ บาท	กพร.	ผส/สพท.

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๗.๓ โครงการวางแผนและพัฒนาสมรรถนะแรงงานให้มีทักษะรอบด้านเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบันและอนาคต	องค์กรเป้าหมาย ๑๐ องค์กร ผู้เข้าอบรม ๔๐ คน ผู้เข้าร่วมอบรมสัมมนา ๒๗๐ คน รวม ๓๑๐ คน	๒.๔๐ ล้านบาท	๓๙.๐๐ ล้านบาท	๓๙.๐๐ ล้านบาท	๓๙.๐๐ ล้านบาท	๓๙.๐๐ ล้านบาท	อก. กระทรวงอุตสาหกรรม	
	๗.๔ โครงการเพิ่มผลิตภาพบุคลากรด้วยระบบรับรองความสามารถบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ (Skill Certification System for Automotive Industry)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการับการพัฒนา - ระดับปฏิบัติงาน ระดับ ๑ (Trainee Lavel ๑) ๑๐๐ คน - ระดับปฏิบัติงาน ระดับ ๒ (Trainee Lavel ๑) ๔๐ คน	๓.๐๐	๑๐.๐๐	๑๐.๐๐	๑๐.๐๐	๑๐.๐๐	อก.	
	๗.๕ โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรม สาขาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	๑. การพัฒนาแรงงานฝีมือในภาคการผลิต การรักษาสภาพการจ้างงานของแรงงานฝีมือในภาคการผลิตด้านแรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าฯ ไม่น้อยกว่า ๑,๒๕๐ คนและในระดับ Trainer ๕๐ คน ๒. ผลิตภาพอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของผุ้ที่เข้าร่วมโครงการ	๕.๕๐	๑๕.๐๐	๑๕.๐๐	๑๕.๐๐	๑๕.๐๐	อก.	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๗.๖ โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรม สาขาอุตสาหกรรมอาหารและเกษตรแปรรูป	บุคลากรที่กำลังจะจบหรือเพิ่มจบการศึกษาระดับ (ปวช.) (ปวส.) หรือเทียบเท่าขึ้นไป และผู้ประกอบการอาหารทั่วประเทศ ได้รับการฝึกอบรมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้วยการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ควบคู่กับการใช้นวัตกรรมใหม่ ๓๐๐ คน	๕.๑๐	๑๐.๐๐	๑๐.๐๐	๑๐.๐๐	๑๐.๐๐	อก.	

แผนงาน/โครงการ ภายใต้ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์ :
๑. แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์:
๑. จำนวนแรงงานในระบบ และนอกระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม (สปส.)
๒. จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน-(กสร.)
๓. อัตราการว่างงาน (สป. และทุกกรม)
๔. ร้อยละอัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน (กกจ.)

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑. พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน	๑.๑ บริหารจัดการระบบประกันสังคม สำหรับลูกจ้าง ผู้ประกันตนและผู้มีสิทธิตามกฎหมาย	๑. จำนวนสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียน ๒. จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียน	๔๓๓,๐๐๐ แห่ง ๑๑.๙๘๐ ล้านคน	๔๓๗,๐๐๐ แห่ง ๑๒.๑๗๐ ล้านคน	๔๔๑,๐๐๐ แห่ง ๑๒.๓๖๐ ล้านคน	๔๔๕,๐๐๐ แห่ง ๑๒.๕๖๐ล้านคน	๔๔๙,๐๐๐ แห่ง ๑๒.๗๕๐ ล้านคน	สปส.	สปส.กทม. พท./ สปส.จว./ สาขา
	๑.๒ โครงการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคม	๑. จำนวนครั้ง (รุ่น) ที่ออกหน่วย ๒.จำนวนผู้ประกันตนที่เข้าร่วมโครงการ	๕๕๐ รุ่น ๒๗,๕๐๐ คน ๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๕๕๐ รุ่น ๒๗,๕๐๐ คน ๕,๕๐๐,๐๐ บาท	๕๕๐ รุ่น ๒๗,๕๐๐ คน ๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๕๕๐ รุ่น ๒๗,๕๐๐ คน ๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๕๕๐ รุ่น ๒๗,๕๐๐ คน ๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท	สปส. (สจพ.)	สปส.กทม. พท./ สปส.จว./ สาขา

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยร่วม
	๑.๓ โครงการประกันสังคมเยี่ยมผู้ประกันตนที่ป่วย และผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ	จำนวนผู้ประกันตนที่ป่วยและผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพที่ได้รับการตรวจเยี่ยม	๒๙,๒๐๐ ราย ๑๔,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๒๙,๒๐๐ ราย ๑๔,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๒๙,๒๐๐ ราย ๑๔,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๒๙,๒๐๐ ราย ๑๔,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๒๙,๒๐๐ ราย ๑๔,๖๐๐,๐๐๐ บาท	สปส. (สจพ.)	สปส.กทม. พท./ สปส.จว./ สาขา
	๑.๔ โครงการประกันสังคมมอบสุข	๑. จำนวนครั้งในการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์งานประกันสังคม ๒.จำนวนครั้งในการแผยแพร่ประชาสัมพันธ์โครงการ สปส.มอบสุข	๒๕๐ ครั้ง ๒๐ ครั้ง ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๕๐ ครั้ง ๒๐ ครั้ง ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๕๐ ครั้ง ๒๐ ครั้ง ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๕๐ ครั้ง ๒๐ ครั้ง ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๕๐ ครั้ง ๒๐ ครั้ง ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	สปส. (ศสน.)	
	๑.๕ บริหารจัดการพื้นฟูสมรรถภาพและผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพแบบครบวงจร	จำนวนผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่เข้ารับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน	๑,๑๒๐ คน ๖๘,๔๙๒,๐๐๐ บาท	๑,๑๒๐ คน ๖๘,๔๙๒,๐๐๐ บาท	๑,๑๒๐ คน ๖๘,๔๙๒,๐๐๐ บาท	๑,๑๒๐ คน ๖๘,๔๙๒,๐๐๐ บาท	๑,๑๒๐ คน ๖๘,๔๙๒,๐๐๐ บาท	สปส. (ศฟง. ทุกศูนย์)	
	๑.๖ โครงการประดิษฐ์และพัฒนาอุปกรณ์สำหรับฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์	๑. จำนวนสิ่งประดิษฐ์สำหรับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ ๒. แนวคิดการประดิษฐ์และพัฒนาอุปกรณ์สำหรับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์	๕ ชิ้น ๔ เรื่อง ๑๕๐,๐๐๐ บาท	๕ ชิ้น ๔ เรื่อง ๑๕๐,๐๐๐ บาท	๕ ชิ้น ๔ เรื่อง ๑๕๐,๐๐๐ บาท	๕ ชิ้น ๔ เรื่อง ๑๕๐,๐๐๐ บาท	๕ ชิ้น ๔ เรื่อง ๑๕๐,๐๐๐ บาท	สปส. (ศฟง. ทุกศูนย์)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๑.๗ โครงการปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพความพิการของผู้ทุพพลภาพ	๑. จำนวนผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่เข้าร่วมโครงการปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพความพิการของผู้ทุพพลภาพ ๒. ร้อยละการช่วยเหลือตนเองของผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่เข้าร่วมโครงการปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพความพิการของผู้ทุพพลภาพเพิ่มขึ้นอย่างน้อยละ ๑ ระดับ	๒๑ คน ร้อยละ ๘๐ ๗๐๐,๐๐๐ บาท	๒๑ คน ร้อยละ ๘๐ ๗๐๐,๐๐๐ บาท	๒๑ คน ร้อยละ ๘๐ ๗๐๐,๐๐๐ บาท	๒๑ คน ร้อยละ ๘๐ ๗๐๐,๐๐๐ บาท	๒๑ คน ร้อยละ ๘๐ ๗๐๐,๐๐๐ บาท	สปส. (ศฟง. ทุกศูนย์)	
๒.ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน	๒.๑ บริหารจัดการระบบประกันสังคม สำหรับผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ตามกฎหมาย	จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนมาตรา ๔๐	๑,๕๓๒,๐๐๐ คน ประมาณการ ๔๕๘,๖๘๐,๘๐๐ บาท	๑,๕๖๔,๐๐๐ คน ประมาณการ ๕๒๘,๙๑๑,๔๐๐ บาท	๑,๕๙๖,๐๐๐ คน ประมาณการ ๕๓๘,๙๑๑,๔๐๐ บาท	๑,๖๒๘,๐๐๐ คน ประมาการ ๕๔๘,๙๑๑,๔๐๐ บาท	๑,๖๖๐,๐๐๐ คน ประมาณการ ๕๕๘,๙๑๑,๔๐๐ บาท	สปส. (สสท.)	สปส.กทม. พท./สปส.จว./สาขา
	๒.๒ การให้ความคุ้มครองลูกจ้างประจำเรือ ตามกฎหมายแรงงานทางทะเล	จำนวนลูกจ้างคนประจำเรือตามกฎหมายแรงงานทางทะเลที่ได้รับความคุ้มครอง	๒๐,๐๐๐ คน	๒๐,๐๐๐ คน	๒๐,๐๐๐ คน	๒๐,๐๐๐ คน	๒๐,๐๐๐ คน	สปส. (สกท.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยร่วม
	๒.๓ โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	๑. จำนวนแรงงานนอกระบบ (รวมแรงงานสูงอายุและแรงงานพิการ) ได้รับการส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนา	๖๐,๐๐๐ คน	๖๓,๐๐๐ คน	๖๕,๐๐๐ คน	๖๘,๐๐๐ คน	๖๑,๐๐๐ คน	สป. (นสพ.)	สรจ.
	๒.๔ โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ	๑ จำนวนผู้ออมในผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพและทำงาน ๒. จำนวนผู้ผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ	๗,๘๐๐คน ๑,๗๒๐ คน ๕,๔๑๘,๐๐๐ บาท	๗,๘๐๐คน ๑,๗๒๐ คน ๕,๔๑๘,๐๐๐ บาท	๗,๘๐๐คน ๑,๗๒๐ คน ๕,๔๑๘,๐๐๐ บาท	๗,๘๐๐คน ๑,๗๒๐ คน ๕,๔๑๘,๐๐๐ บาท	๗,๘๐๐คน ๑,๗๒๐ คน ๕,๔๑๘,๐๐๐ บาท	กกจ.	
	๒.๕ บำบัด ดูแล และฟื้นฟูสภาพทางกายและจิตใจให้แก่ผู้ประสบปัญหาการใช้ความรุนแรงและผู้ได้รับผลกระทบจากการใช้ความรุนแรง กิจกรรมการจัดตั้งศูนย์พักพิงชั่วคราวและศูนย์ประสานงานเครือข่ายการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความรุนแรง	จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพ ความรู้ ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ และแรงงานที่ถูกละเมิดสิทธิ แรงงาน	๒๐๒,๓๐๐ คน ๓๐,๐๐๐ คน ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๔,๐๐๐ คน ๓๕,๐๐๐ คน ๓๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๖,๐๐๐ คน ๔๐,๐๐๐ คน ๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๗,๓๐๐ คน ๔๕,๐๐๐ คน ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๘,๖๐๐ คน ๕๐,๐๐๐ คน ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กสร.	
	แรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพ		๔๐๒,๐๐๐ คน	๔๐๔,๐๐๐ คน	๔๐๖,๐๐๐ คน	๔๐๗,๓๐๐ คน	๔๐๘,๖๐๐ คน		

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	(๓) ส่งเสริมความรู้ด้านคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง		๓,๘๐๐ คน	๓,๘๐๐ คน	๓,๘๐๐ คน	๓,๘๐๐ คน	๓,๘๐๐ คน		
	(๔) รณรงค์เผยแพร่ความรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง		๘๙,๘๐๐ คน	๙๐,๐๐๐ คน	๙๐,๙๐๐ คน	๙๑,๘๐๐ คน	๙๒,๐๐๐ คน		
	(๕) สร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ		๒,๗๐๐ คน	๓,๘๐๐ คน	๔,๐๐๐ คน	๔,๐๐๐ คน	๔,๐๐๐ คน		
	(๖) ประชาสัมพันธ์การเลือกผู้แทนผู้จ้างงานและผู้แทนผู้รับงานฯ เพื่อเป็นกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน		๘๖ ครั้ง	-	-	๘๖ ครั้ง	-		
	๒.๖ โครงการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพสำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบ	๑. มีการจัดทำ MOU ร่วมกันระหว่างหน่วยงานเครือข่ายในประเด็นการส่งเสริมป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพ ๒. มีชุดสิทธิประโยชน์ในการส่งเสริมป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพในแต่ละกลุ่มอาชีพ						สธ.	รง., มท. ก.เกษตร

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๒.๗ โครงการพัฒนา พ.ร.บ. โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	๑. ร่าง พรบ.โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม						สธ.	รง (สป. , กสร.)
	๒.๘ โครงการพัฒนาแนวทางจัดบริการอาชีวอนามัยและเวชกรรมสิ่งแวดล้อมของหน่วยบริการสาธารณสุขในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	๑. แนวทางจัดบริการอาชีวอนามัยและเวชกรรมสิ่งแวดล้อมของหน่วยบริการสาธารณสุขในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ						สธ.	รง (สป. , กสร.)
๓. ส่งเสริม พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน โดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quick Win: Safety Thailand)	๓.๑ สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และแรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน (๑) กำกับ ดูแล ให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายและสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (๒) กำกับ ดูแลให้สถานประกอบกิจการ ปฏิบัติตามกฎหมายและสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน	๑. จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ สิทธิตามกฎหมายแรงงาน ๒. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน ๓.ร้อยละของสถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ๔. ร้อยละของสถานประกอบกิจการ (กลุ่มเสี่ยง) ที่ผ่านการตรวจครั้งแรกตามตัวชี้วัดและปฏิบัติไม่ถูกต้อง	๑,๓๓๙,๗๐๐ คน ๔๐,๐๐๐ แห่ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๒	๑,๓๘๙,๘๐๐ คน ๔๐,๐๐๐ แห่ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๓ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๓	๑,๔๓๙,๐๐๐ คน ๔๐,๐๐๐ แห่ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๔ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๔	๑,๔๘๘,๗๐๐ คน ๔๐,๐๐๐ แห่ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑,๕๓๘,๖๐๐ คน ๔๐,๐๐๐ แห่ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๖ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๖	กสร. (สคร. สปร.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	(๓)ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศ (Safety Thailand)	ได้ดำเนินการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ระดับความสำเร็จของการจัดทำความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศ (Safety Thailand) ระดับที่ ๑ จัดทำแผนบูรณาการความร่วมมือด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย ระดับที่ ๒ จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแต่ละกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ระดับที่ ๓ จัดทำยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยและอาชัวอนามัยของประเทศไทย	๑๑๓.๗๖๒๘ ลบ. ระดับ ๓ ๐.๑๒๐๐ ลบ	๑๒๑.๖๕๐๙ ลบ. -	๑๒๗.๗๓๓๔ ลบ. -	๑๓๕.๐๒๐๐ ลบ. -	๑๔๔.๕๒๑๐ ลบ. -	กสร. (สปร.)	กษ. , มท. อก. , สธ. ทท. , คค.
	๓.๒ โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	๑. จำนวนแรงงาน (กลุ่มเสี่ยง) ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	๕๒,๐๐๐ คน	๕๒,๕๐๐ คน	๕๓,๐๐๐ คน	๕๓,๕๐๐ คน	๕๔,๐๐๐ คน	กสร. (สคร.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
		๒. ร้อยละของแรงงาน (กลุ่มเสี่ยง) ที่ผ่านการตรวจและปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	ร้อยละ ๘๒ ๒๕๕.๖๙๖๒ ลบ.	ร้อยละ ๘๒ ๒๖.๙๘๑๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๒ ๒๘.๓๓๐๐ ลบ	ร้อยละ ๘๒ ๒๙.๗๙๖๕ ลบ	ร้อยละ ๘๒ ๓๑.๒๓๓๘ ลบ		
	๓.๓ โครงการตรวจสอบบัญชีค่าจ้างกรณีนายจ้างที่ขึ้นทะเบียนใหม่	ร้อยละของนายจ้างที่ขึ้นทะเบียนใหม่ได้รับการตรวจสอบบัญชีค่าจ้าง	ร้อยละ ๗๕ ๓๓๓,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๗๕ ๓๓๓,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๗๕ ๓๓๓,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๗๕ ๓๓๓,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๗๕ ๓๓๓,๐๐๐ บาท	สปส. (สตส.)	
	๓.๔ โครงการตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อป้องกันการแสวงประโยชน์จากแรงงานและกองทุน	จำนวนสถานประกอบการตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการตรวจสอบ	๑๗,๐๐๐ แห่ง ๘๑๕,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๐๐ แห่ง ๘๑๕,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๐๐ แห่ง ๘๑๕,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๐๐ แห่ง ๘๑๕,๐๐๐ บาท	๑๗,๐๐๐ แห่ง ๘๑๕,๐๐๐ บาท	สปส. (สตส.)	
	๓.๕ โครงการรณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนของกรมการขนส่งทางบกกิจกรรมตรวจความพร้อมของพนักงานขับรถโดยสารช่วงเทศกาลปีใหม่และเทศกาลสงกรานต์เป็นหลัก	๑. จำนวนรถที่ตรวจ ๒. จำนวนพนักงานขับรถที่ตรวจ	ไม่น้อยกว่า ๕๕,๐๐๐ คัน/เทศกาล ไม่น้อยกว่า ๕๕,๐๐๐ คน/เทศกาล	ไม่น้อยกว่า ๖๐,๐๐๐ คัน/เทศกาล ไม่น้อยกว่า ๖๐,๐๐๐ คน/เทศกาล	ไม่น้อยกว่า ๖๕,๐๐๐ คัน/ เทศกาล ไม่น้อยกว่า ๖๕,๐๐๐ คัน/ เทศกาล	ไม่น้อยกว่า ๗๕,๐๐๐ คัน/เทศกาล ไม่น้อยกว่า ๗๕,๐๐๐ คัน/เทศกาล	ไม่น้อยกว่า ๘๐,๐๐๐ คัน/เทศกาล ไม่น้อยกว่า ๘๐,๐๐๐ คัน/เทศกาล	คค. (ขบ. (สนภ.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน	๔.๑ รณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี	จำนวนแรงงานในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี	๖๕๐,๐๐๐ คน ๑.๔๕๗๖ ลบ.	๖๕๐,๐๐๐ คน ๑.๕๓๐๕ ลบ.	๗๐๐๐,๐๐๐ คน ๑.๖๐๗๐ ลบ.	๗๐๐,๐๐๐ คน ๑.๖๘๗๐ ลบ.	๗๐๐,๐๐๐ คน ๑.๗๗๑๗ ลบ.	กสร. (สรส.)	
	๔.๒ โครงการส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีในด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน	จำนวนสถานประกอบกิจการที่สมัครเข้าร่วมประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๔๐๐ แห่ง ๔.๑๓๐๐ ลบ.	๖๐๐ แห่ง ๔.๕๔๓๐ ลบ.	๖๐๐ แห่ง ๔.๙๙๗๓ ลบ.	๘๐๐ แห่ง ๕.๔๙๗๐ ลบ.	๘๐๐ แห่ง ๖.๐๔๖๐ ลบ.	กสร. (สรส.)	
	๔.๓ .โครงการพัฒนาระบบการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการอย่างยั่งยืน	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรภายใต้โครงการฯ ไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๒๕๐ คน ๐.๔๔๘๖ ลบ.	๒๕๐ คน ๐.๔๙๓๕ ลบ.	๒๕๐ คน ๐.๕๔๒๘ ลบ.	๒๕๐ คน ๐.๕๙๗๐ ลบ.	๒๕๐ คน ๐.๖๕๖๐ ลบ.	กสร (สรส.)	
	๔.๔ โครงการเฉลิมพระเกียรติแรงงานสัมพันธ์สันติสุขในเขตอุตสาหกรรม	จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการฯ ไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด	- แห่ง	๑๐ แห่ง ๑.๐๐๐๐ ลบ.	๑๐ แห่ง ๑.๐๐๐๐ ลบ.	๑๕ แห่ง ๑.๐๐๐๐ ลบ.	๑๕ แห่ง ๑.๐๐๐๐ ลบ.	กสร (สรส.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๔.๕ โครงการแรงงานสมานฉันท์ สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย - ส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานได้รับความเป็นธรรม และเกิดความสมานฉันท์ในวงการแรงงาน	๑. จำนวนแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ ๒. ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ไม่มีข้อพิพาทแรงงาน/ข้อขัดแย้ง	๒,๕๐๐ คน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒.๔๘๐๙ ลบ.	๒,๕๐๐ คน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒.๗๒๘๐ ลบ.	๒,๕๐๐ คน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ๓.๐๐๑๘ ลบ	๒,๕๐๐ คน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ๓.๓๐๒๐ ลบ.	๒,๕๐๐ คน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ๓.๖๓๒๐ ลบ.	กสร (สรส.)	
	๔.๖ กำกับดูแล ให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายด้านสวัสดิการแรงงาน	ร้อยละของสถานประกอบการจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ	ร้อยละ ๘๐ ๑.๐๐๐๐ ลบ	ร้อยละ ๘๐ ๑.๐๐๐๐ ลบ	ร้อยละ ๘๐ ๑.๐๐๐๐ ลบ	ร้อยละ ๘๐ ๑.๐๐๐๐ ลบ	ร้อยละ ๘๐ ๑.๐๐๐๐ ลบ	กสร. (กสว.)	
	๔.๗ สนับสนุนให้สถานประกอบการ จัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย	จำนวนสถานประกอบการที่จัดให้มีสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย	๑๑,๐๐๐ แห่ง ๒.๐๐๐๐ ลบ.	๑๒,๐๐๐ แห่ง ๒.๕๐๐๐ ลบ.	๑๒,๐๐๐ แห่ง ๒.๕๐๐๐ ลบ.	๑๒,๐๐๐ แห่ง ๔.๓๕๒๐ ลบ.	๑๒,๐๐๐ แห่ง ๔.๓๕๒๐ ลบ.	กสร. (กสว.)	
	๔.๘ พัฒนาการให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน	จำนวนสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการที่ได้รับเงินกู้	๑๐ แห่ง ๑๒๐.๐๐๐๐ ลบ.	๑๐ แห่ง ๑๒๐.๐๐๐๐ ลบ.	๑๐ แห่ง ๑๒๐.๐๐๐๐ ลบ.	๑๐ แห่ง ๑๒๐.๐๐๐๐ ลบ.	๑๐ แห่ง ๑๒๐.๐๐๐๐ ลบ.	กสร. (กสว.)	
	๔.๙ โครงการพัฒนาความเข้มแข็งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ	จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนา	๒,๓๐๐ คน ๑.๒๐๐๐ ลบ.	๓,๐๐๐ คน ๑.๕๐๐๐ ลบ.	๓,๕๐๐ คน ๑.๖๐๐๐ ลบ.	๔,๐๐๐ คน ๑.๘๐๐๐ ลบ.	๕,๐๐๐ คน ๒.๐๐๐๐ ลบ.	กสร. (กสว.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๔.๑๐ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนเครือข่ายแรงงานที่ได้รับความรู้	๑,๐๐๐ คน ๐.๗๐๐๐ ลบ.	๑,๕๐๐ คน ๐.๙๐๐๐ ลบ.	๑,๕๐๐ คน ๐.๙๐๐๐ ลบ.	๒,๐๐๐ คน ๑.๐๐๐๐ ลบ.	๒,๐๐๐ คน ๑.๐๐๐๐ ลบ.	กสร. (กสว.)	
๕. ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน	๕.๑ โครงการส่งเสริมอาชีพให้กับลูกจ้างที่สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพเนื่องจากการทำงานและผู้ประกันทุพพลภาพที่สิ้นสุดการฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงานให้มีงานทำ	ร้อยละของผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพฯมีงานทำ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	สปส. (ศฟง. ทุกศูนย์)	
	๕.๒ โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน (๑) แนะแนวอาชีพและเสริมอาชีพ - แนะแนวอาชีพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน - แนะแนวอาชีพเพื่อการมีงานทำ - แนะแนวอาชีพผู้ไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน	จำนวนนักเรียน (ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ขึ้นไป) นักศึกษาและประชาชนได้รับบริการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ	๕๒๕,๙๑๐ คน ๓๗,๗๓๘,๒๐๐ บาท	๕๒๕,๙๑๐ คน ๓๗,๗๓๘,๒๐๐ บาท	๕๒๕,๙๑๐ คน ๓๗,๗๓๘,๒๐๐ บาท	๕๒๕,๙๑๐ คน ๓๗,๗๓๘,๒๐๐ บาท	๕๒๕,๙๑๐ คน ๓๗,๗๓๘,๒๐๐ บาท	กกจ. (กองส่งเสริมการมีงานทำ)	ศธ.
	(๒) พัฒนาการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานอุตสาหกรรมไทย	จำนวนมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรม	๒,๐๐๐ อาชีพ ๒,๐๐๐ อุตสาหกรรม	๒,๐๐๐ อาชีพ ๒,๐๐๐ อุตสาหกรรม	๒,๐๐๐ อาชีพ ๒,๐๐๐ อุตสาหกรรม	๒,๐๐๐ อาชีพ ๒,๐๐๐ อุตสาหกรรม	๒,๐๐๐ อาชีพ ๒,๐๐๐ อุตสาหกรรม		

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
			๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท		
	๕.๓ โครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ (Smart Jobs Smart workers)	๑. จำนวนผู้สมัครงานมารับบริการจัดหางาน ๒. สร้างระบบและเครื่องมือในการ Recruitment	๑๖๐,๐๐๐ คน ๑ ระบบ ๓๓,๕๓๖,๖๐๐ บาท	๑๖๐,๐๐๐ คน ๑ ระบบ ๓๓,๕๓๖,๖๐๐ บาท	๑๖๐,๐๐๐ คน ๑ ระบบ ๓๓,๕๓๖,๖๐๐ บาท	๑๖๐,๐๐๐ คน ๑ ระบบ ๓๓,๕๓๖,๖๐๐ บาท	๑๖๐,๐๐๐ คน ๑ ระบบ ๓๓,๕๓๖,๖๐๐ บาท	กกจ .	
	๕.๔ โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ	จำนวนประชาชนได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	๑๕,๘๐๐ คน ๒๑,๒๔๕,๓๐๐ บาท	๑๖,๖๐๐ คน ๒๓,๓๑๐,๐๐๐ บาท	๑๖,๖๐๐ คน ๒๓,๓๑๐,๐๐๐ บาท	๑๖,๖๐๐ คน ๒๓,๓๓๐,๐๐๐ บาท	๑๖,๖๐๐ คน ๒๓,๓๓๐,๐๐ ๐ บาท	กกจ.	
	๕.๕ โครงการ ๓ ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม)	จำนวนประชาชนได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	๔,๐๐๐ คน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๔,๐๐๐ คน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๔,๐๐๐ คน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๔,๐๐๐ คน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๔,๐๐๐ คน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ	
	๕.๖ โครงการพัฒนาระบบจัดหางานอย่างยั่งยืน	จำนวนประชาชนได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	๔๗๘,๗๐๐ คน ๕๔,๘๑๕,๘๐๐ บาท	๕๐๒,๗๐๐ คน ๕๗,๕๕๖,๖๐๐ บาท	๕๐๒,๗๐๐ คน ๕๗,๕๕๖,๖๐๐ บาท	๕๐๒,๗๐๐ คน ๕๗,๕๕๖,๖๐๐ บาท	๕๐๒,๗๐๐ คน ๕๗,๕๕๖,๖๐๐ บาท	กกจ.	
	๕.๗ โครงการนักพัฒนศักยภาพแรงงานเชิงคุณภาพ	จำนวนประชาชนได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	๑๒,๗๐๐ คน ๘,๒๑๙,๒๐๐ บาท	๑๓,๗๐๐ คน ๗,๘๒๗,๘๐๐ บาท	๑๓,๗๐๐ คน ๗,๘๒๗,๘๐๐ บาท	๑๓,๗๐๐ คน ๗,๘๒๗,๘๐๐ บาท	๑๓,๗๐๐ คน ๗,๘๒๗,๘๐๐ บาท	กแร.	
	๕.๘ ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	จำนวนแรงงานได้รับการฝึกอบรมทักษะฝีมือได้ตามเกณฑ์	๖,๑๖๐ คน ๑๙,๔๐๔,๐๐๐ บาท	๖,๑๖๐ คน ๑๙,๔๐๔,๐๐๐ บาท	๖,๑๖๐ คน ๑๙,๔๐๔,๐๐๐ บาท	๖,๑๖๐ คน ๑๙,๔๐๔,๐๐๐ บาท	๖,๑๖๐ คน ๑๙,๔๐๔,๐๐๐ บาท	กพร.	ศป.

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๕.๙ โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ - โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ปี พ.ศ.๒๕๖๐	จำนวนเกษตรกร/กำลังแรงงานในพื้นที่ ๗๖ จังหวัดทั่วประเทศ ที่ได้รับการ Re Skill/Retrain สูงขึ้น	๑๙,๐๐๐ คน ๙๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๙,๙๕๐ คน ๑๐๐,๘๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๙๔๘ คน ๑๐๕,๘๔๐,๐๐๐ บาท	๒๑,๙๙๖ คน ๑๑๑,๓๓๒,๐๐๐ บาท	๒๓,๐๙๖ คน ๑๑๖,๖๘๘,๐๐๐ บาท	สป. (สนศ)	
๖. คุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกหลวงจากการหางานทำ	๖.๑ โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ	จำนวนคนหางานที่เข้ารับการอบรม	๒,๗๐๐ คน ๑,๑๕๐,๐๐๐ บาท	๒,๗๐๐ คน ๑,๖๓๘,๐๐๐ บาท	๒,๗๐๐ คน ๑,๖๓๘,๐๐๐ บาท	๒,๗๐๐ คน ๑,๖๓๘,๐๐๐ บาท	๒,๗๐๐ คน ๑,๖๓๘,๐๐๐ บาท	กกจ.	
	๖.๒ โครงการสร้างเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบการไปทำงานต่างประเทศ	จำนวนคนหางานได้รับการคุ้มครอง	๖๐,๕๐๐ คน ๔,๘๘๘,๐๐๐ บาท	๖๐,๕๐๐ คน ๔,๘๘๘,๐๐๐ บาท	๖๐,๕๐๐ คน ๔,๘๘๘,๐๐๐ บาท	๖๐,๕๐๐ คน ๔,๘๘๘,๐๐๐ บาท	๖๐,๕๐๐ คน ๔,๘๘๘,๐๐๐ บาท	กกจ.	
	๖.๓ โครงการคุ้มครองคนหางานเชิงรุกในพื้นที่เสี่ยง	จำนวนคนหางานได้รับการคุ้มครอง	๘,๓๐๐ คน ๑,๕๔๗,๔๐๐ บาท	๘,๓๐๐ คน ๑,๕๔๗,๔๐๐ บาท	๘,๓๐๐ คน ๑,๕๔๗,๔๐๐ บาท	๘,๓๐๐ คน ๑,๕๔๗,๔๐๐ บาท	๘,๓๐๐ คน ๑,๕๔๗,๔๐๐ บาท	กกจ.	
	๖.๔ โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน	จำนวนคนหางานได้รับการคุ้มครอง	๙๓๒,๐๐๐ คน ๓,๐๗๓,๖๐๐ บาท	๙๓๒,๐๐๐ คน ๓,๐๗๓,๖๐๐ บาท	๙๓๒,๐๐๐ คน ๓,๐๗๓,๖๐๐ บาท	๙๓๒,๐๐๐ คน ๓,๐๗๓,๖๐๐ บาท	๙๓๒,๐๐๐ คน ๓,๐๗๓,๖๐๐ บาท	กกจ.	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๗. ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๗.๑ โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้ เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	-	๑ ครั้ง/๑๐๐ คน	๑ ครั้ง/๑๐๐ คน	๑ ครั้ง/๑๐๐ คน	๑ ครั้ง/๑๐๐ คน	สป. (คจ.)	
๘. ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง	๘.๑ โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ	จำนวนแรงงานที่ได้รับภูมิคุ้มกันด้านยาเสพติด	๑,๐๐๐,๐๐๐ คน ๑๓.๔๒๔๗ ลบ.	๑,๒๐๐,๐๐๐ ๑๕.๐๐๐๐ ลบ.	๑,๒๐๐,๐๐๐ ๑๕.๐๐๐๐ ลบ.	๑,๒๐๐,๐๐๐ ๑๕.๐๐๐๐ ลบ.	๑,๒๐๐,๐๐๐ ๑๕.๐๐๐๐ ลบ.	ปปส.	รง (กสร.)
	๘.๒ โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน	จำนวนแรงงานได้รับความรู้การป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์	๔,๓๐๐ คน ๑.๗๐๐๐ ลบ.	๔,๓๐๐ คน ๑.๗๐๐๐ ลบ.	๔,๓๐๐ คน ๑.๗๐๐๐ ลบ.	๔,๓๐๐ คน ๑.๗๐๐๐ ลบ.	๔,๓๐๐ คน ๒.๐๐๐๐ ลบ.	กสร. (กสว.)	
	๘.๓ โครงการพัฒนาเด็กปฐมวัย ศูนย์เด็กเล็กสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์	จำนวนเด็กปฐมวัย บุตรผู้ใช้แรงงาน ได้รับการพัฒนา	๑,๖๐๐ คน ๑๕.๑๑๗๗ ลบ.	๑,๖๐๐ คน ๒๙.๐๐๐๐ ลบ	๑,๖๐๐ คน ๒๙.๐๐๐๐ ลบ	๑,๖๐๐ คน ๒๙.๐๐๐๐ ลบ	๑,๖๐๐ คน ๒๙.๐๐๐๐ ลบ	กสร. (กสว.)	
	๘.๔ โครงการจัดสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตวัยแรงงาน - ส่งเสริมสวัสดิการแรงงานสูงอายุเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอายุ - ส่งเสริมและพัฒนากาจัดสวัสดิการมุมนมแม่ ในสถานประกอบการ	จำนวนแรงงานที่ได้รับสวัสดิการ	๑,๐๐๐ คน ๔.๘๐๐๐ ลบ.	๑,๐๐๐ คน ๔.๘๐๐๐ ลบ.	๑,๐๐๐ คน ๔.๘๐๐๐ ลบ.	๑,๐๐๐ คน ๔.๘๐๐๐ ลบ.	๑,๐๐๐ คน ๔.๘๐๐๐ ลบ.	กสร. (กสว.)	
	๘.๕ โครงการแคมป์เยาวชน “เรียนรู้งาน ต้านยาเสพติด”	-	๘๐๐ คน ๙,๘๑๐,๐๐๐ บาท	๘๐๐ คน ๙,๘๑๐,๐๐๐ บาท	๘๐๐ คน ๙,๘๑๐,๐๐๐ บาท	๘๐๐ คน ๙,๘๑๐,๐๐๐ บาท	๘๐๐ คน ๙,๘๑๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยร่วม
	๘.๖ โครงการชีวิตใหม่ไฉไลกว่าเดิม	-	๑,๕๐๐ คน ๕,๔๓๐,๐๐๐ บาท	๑,๕๐๐ คน ๕,๔๓๐,๐๐๐ บาท	๑,๕๐๐ คน ๕,๔๓๐,๐๐๐ บาท	๑,๕๐๐ คน ๕,๔๓๐,๐๐๐ บาท	๑,๕๐๐ คน ๕,๔๓๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	
	๘.๗ โครงการป้องกันปัญหายาเสพติดแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ	จำนวนคนหางานที่เข้ารับการอบรม	-	๔๐,๐๐๐ คน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๔๐,๐๐๐ คน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๔๐,๐๐๐ คน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๔๐,๐๐๐ คน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	
	๘.๘ กฎหมายคุ้มครองแรงงานสาคเกษตร (บูรณาการร่วม กระทรวงเกษตร+กระทรวงแรงงาน)							รง.	กษ.
	๘.๙ โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	จำนวนแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	๑ เรื่อง ๕,๑๑๘,๐๐๐	๑ เรื่อง ๑๒,๐๐๐,๐๐๐	๑ เรื่อง ๑๒,๐๐๐,๐๐๐	๑ เรื่อง ๑๒,๐๐๐,๐๐๐	๑ เรื่อง ๑๒,๐๐๐,๐๐๐	สป.(สนค.)	ทุกหน่วยงานใน รง.

แผนงาน/โครงการ ภายใต้ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

เป้าประสงค์ :
๑. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ
๒. บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่ง ที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์:
๑. จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย ตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ ที่นำไปสู่การปฏิบัติ (สป.สปร.)
๒. รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน (สป.สปร.)

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑. ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างระเทศ	๑.๑ โครงการความร่วมมือทางวิชาการ กระทรวงแรงงาน , ILO , สหภาพยุโรป เพื่อต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล	จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการ (PSC: Project Steering Committee)	๒	๒	-	-	-	สป. (สปร.)	
		จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการแก้ไขรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล	๔	๔	๔	-	-		

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๒.ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ	๒.๑ การดำเนินงานความร่วมมือตามพันธกิจในฐานะสมาชิก ILO	จำนวนกิจกรรมตามพันธกิจ - -เข้าร่วมประชุม GB และILC -จัดทำรายงานอนุสัญญา -จัดตั้งงบประมาณค่าสมาชิก ตอบข้อเรียร้อง และอื่นๆ	๕	๕	๕			สป. (สปร.)	
	๒.๒ การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี (๑) การจัดทำข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการด้านแรงงานกับประเทศในกลุ่ม CLMV กลุ่มประเทศอาเซียน ตะวันออกกลางและประเทศอื่นๆ (๒).การดำเนินงานข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ (Arrangement for Technical Cooperation) กับองค์กรความปลอดภัยและอาชีวอนามัย แห่งสาธารณรัฐเกาหลี (Korea Occupational Safety and Health Agency, KOSHA) กสร	-จำนวนประเทศที่มีการลงนามMou ใหม่ -จำนวนข้อเสนอในการดำเนินงานความร่วมมือเชิงนโยบายด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี -จำนวนประเทศที่มีการปรับปรุง MOU ๑. มีการส่งบุคลากรของกรมฯ เข้ารับการฝึกอบรมวิชาการ ณ สาธารณรัฐเกาหลี ๒. KOSHA มีการส่งผู้เชี่ยวชาญเพื่อถ่านทอดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยฯ ๓. มีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลทางวิชาการ	๑ ๑ ๑ ๑ ครั้ง/๑ คน ๑ ครั้ง/๑คน ๓ ครั้ง/๓ เรื่อง	๑ ๑ ๑ ๑ ครั้ง/๑ คน ๑ ครั้ง/๑คน ๓ ครั้ง/๓ เรื่อง	๑ ๑ ๑			ทุกกรม สป. (สปร.) กกจ. กสร.	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๒.๓ การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบพหุภาคีและองค์การระหว่างประเทศนอกเหนือ ILO	จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบพหุภาคีและองค์การระหว่างประเทศนอกเหนือ ILO	๑	๑	๑	๑	๑	สป. (สปร.)	
	๒.๔ การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบอาเซียน	จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบอาเซียน	๑	๑	๑	๑	๑	สป. (สปร.)	
	๒.๕ โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบตัวชี้วัดการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน (ASEAN-OSHNET Workshop on the development of Occupational Safety and HeathScorecard Information System)	๑. มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล ตัวชี้วัดการดำเนินงานความปลอดภัยฯ ๒. มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ASEAN-OSHNET Scorecard ๓. มีการจัดทำรายงานสรุปผลการประชุม ๔. มีการติดตามการปรับปรุงข้อมูลประจำปี	๑ ระบบ ๑ ครั้ง ๒๐ คน ๑ ฉบับ ๑ ครั้ง ๑.๐๕๒ ลบ.	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ระบบ ๑ ครั้ง ๒๐ คน ๑ ฉบับ ๑ ครั้ง ๒.๕๐๐๐ ลบ.	กสร.(สปร.)	
	๒.๖ โครงการเข้าร่วมประชุมวิชาการระดับโลกด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	๑. มีการส่งผู้แทนกรมเข้าร่วมประชุม	๑ ครั้ง ๑๕ คน ๐.๗๐๐๐ ลบ.	-	-	-	๑ ครั้ง ๕ คน ๐.๘๐๐๐ ลบ.	กสร.(สปร.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
		๒. กรมฯ มีบทบาทสนับสนุนการจัดประชุม	๒ เรื่อง						
	๒.๗ โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรภาครัฐ ระหว่างไทย สิงคโปร์ Civil Service Exchange Program CSEP)	๑. มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศไทย และสิงคโปร์ ๒. มีการประสานงานระหว่างทั้งสองประเทศ	๑ ครั้ง ๓ ครั้ง					กสร. (สปร.)	
	๒.๘ พัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น	๒,๐๐๐ คน ๒๙,๓๔๐,๐๐๐ บาท	๒,๐๐๐ คน ๒๙,๓๔๐,๐๐๐ บาท	๒,๐๐๐ คน ๒๙,๓๔๐,๐๐๐ บาท	๒,๐๐๐ คน ๒๙,๓๔๐,๐๐๐ บาท	๒,๐๐๐ คน ๒๙,๓๔๐,๐๐๐ บาท	กพร.	วส.
3.พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	๓.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	จำนวนคนหางานที่เข้ารับการอบรม	๑,๑๖๐ คน/ ๓,๒๔๒,๙๐๐ บาท	๕,๐๐๐ คน/ ๑๔,๕๕๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐ คน/ ๑๔,๕๕๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐ คน/ ๑๔,๕๕๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐ คน/ ๑๔,๕๕๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	
	๓.๒ โครงการศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค	- ร้อยละของจำนวนคนหางานที่ลงทะเบียน เพื่อแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ - ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ณ ศูนย์ฯ	๑๐ แห่ง/ ๑๔,๐๐๐ คน (ร้อยละ ๓๐) ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ แห่ง/ ๑๔,๐๐๐ คน (ร้อยละ ๓๐) ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ แห่ง/ ๑๔,๐๐๐ คน (ร้อยละ ๓๐) ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ แห่ง/ ๑๔,๐๐๐ คน (ร้อยละ ๓๐) ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ แห่ง/ ๑๔,๐๐๐ คน (ร้อยละ ๓๐) ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๓.๓โครงการสื่อสารเพื่อการไปทำงานต่างประเทศ	จำนวนคนเป้าหมาย	๑๖ คน/ ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๖ คน/ ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๖ คน/ ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๖ คน/ ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๖ คน/ ๒๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	
	๓.๔ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ	จำนวนประเทศเป้าหมาย	๒ ประเทศ ๖๐๐,๐๐๐	๒ ประเทศ ๖๐๐,๐๐๐	๒ ประเทศ ๖๐๐,๐๐๐	๒ ประเทศ ๖๐๐,๐๐๐	๒ ประเทศ ๖๐๐,๐๐๐	สป. (สปร.)	
	๓.๕ โครงการส่งเสริมการรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	จำนวนประเทศเป้าหมาย	๕ ประเทศ / ๑,๙๓๐,๐๐๐ บาท	๗ ประเทศ/ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๗ ประเทศ/ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๗ ประเทศ/ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๗ ประเทศ/ ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	
	๓.๖ โครงการเผยแพร่และขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ	จำนวนประเทศเป้าหมาย	๖ ประเทศ ๖,๓๙๘,๒๐๐	๖ ประเทศ ๖,๓๙๘,๒๐๐	๖ ประเทศ ๖,๓๙๘,๒๐๐	๖ ประเทศ ๖,๓๙๘,๒๐๐	๖ ประเทศ ๖,๓๙๘,๒๐๐	สป. (สปร.)	
	๓.๗ โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดหางานต่างประเทศ	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	-	๓๕๐ คน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๕๐ คน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๕๐ คน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๕๐ คน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	
	๓.๘ โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบบรอบรมคนหางานก่อนตัดสินใจเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ	หลักสูตรการฝึกอบรม	-	๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	กกจ.	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๓.๙ โครงการกำหนดมาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผู้รับอนุญาตจัดหางานลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานให้คนหางานไปทำงานต่างประเทศ	-มาตรฐานการจัดระดับบริษัทจัดหางานต่างประเทศ -จำนวนคนเข้ารับการอบรม	-	๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท ๓๐๐ คน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕๐๐,๐๐๐ บาท	๕๐๐,๐๐๐ บาท	๕๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	
	๓.๑๐ โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ	แนวทางการบริหารจัดการกองทุนฯ	-	๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	กกจ.	
๔.พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	๔.๑ โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว	จำนวนแรงงานต่างด้าว นายจ้างได้รับความรู้ความเข้าใจข้อมูลปฏิบัติเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว	๓๖,๐๐๐ คน	๓๗,๘๐๐ คน	๓๗,๘๐๐ คน	๓๗,๘๐๐ คน	๓๗,๘๐๐ คน	กกจ	
	๔.๒ โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานแรงงานประมง ๒๒ จังหวัด	ร้อยละของแรงงานต่างด้าว นายจ้างมีความรู้ ความเข้าใจข้อมูลปฏิบัติเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว (ขอให้เพิ่มเป็นจำนวนด้วย เช่น ๖๐๐,๐๐๐)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	กกจ	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๔.๓ โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นของรับอนุญาตทำงาน	จำนวนคนต่างด้าวที่ยื่นขอและได้รับใบอนุญาต	๑,๓๘๐,๒๐๐ คน	๑,๓๘๐,๒๐๐ คน	๑,๓๘๐,๒๐๐ คน	๑,๓๘๐,๒๐๐ คน	๑,๓๘๐,๒๐๐ คน	กกจ	
	๔.๔ โครงการจัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าว เพื่อสนับสนุนเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	๕๐,๐๐๐ คน	๕๐,๐๐๐ คน	๕๐,๐๐๐ คน	๕๐,๐๐๐ คน	๕๐,๐๐๐ คน	กกจ.	
	๔.๕ โครงการศึกษาจัดตั้งหน่วยงานเทียบเท่ากรม เพื่อบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ (ใหม่)	ศึกษาการจัดตั้งหน่วยงานเทียบเท่ากรมให้แล้วเสร็จภายในเดือน พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ก่อนนำเสนอครม. ให้ความเห็นชอบ						กกจ. (สบต) ในขั้นตอนการศึกษา	
	๔.๖ โครงการจัดระบบแรงงานต่างด้าว เมียนมา ลาว กัมพูชา และชาติอื่นๆ - การจัดตั้งศูนย์แรกรับเข้าทำงานและส่งกลับแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน (ลาว เมียนมา และกัมพูชา)	จำนวนการจัดตั้งศูนย์ (แห่ง)	๓	๔	๕	-	-	กกจ.	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	- การจัดตั้งศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว (ลาว เมียนมา และกัมพูชา) - การนำเข้าแรงงานต่างด้าว (MOU)	จำนวนการจัดตั้งศูนย์ (แห่ง) จำนวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นเทียบจากปีที่ผ่านมา	๒ ๑๖๓,๔๗๐	๓ ๑๗๑,๖๗๐	๔ ๑๘๐,๐๐๐	๕ ๑๘๙,๐๐๐	๖ ๑๙๘,๔๐๐		
	๔.๗ โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	จำนวนคนต่างด้าวและนายจ้าง/สถานประกอบการได้รับการตรวจสอบ	คน สถาน ประกอบการ ๓๖,๐๐๐ แห่ง ๑,๕๒๕,๐๐๐ บาท	คน สถาน ประกอบการ ๓๖,๐๐๐ แห่ง ๑,๕๒๕,๐๐๐ บาท	คน สถาน ประกอบการ ๓๖,๐๐๐ แห่ง ๑,๕๒๕,๐๐๐ บาท	คน สถาน ประกอบการ ๓๖,๐๐๐ แห่ง ๑,๕๒๕,๐๐๐ บาท	คน สถาน ประกอบการ ๓๖,๐๐๐ แห่ง ๑,๕๒๕,๐๐๐ บาท	กกจ.	
	๔.๘ การพัฒนาเกณฑ์/แนวทางขั้นพื้นฐานในการดูแลสุขภาพแรงงานข้ามชาติ	มีชุดบริการสุขภาพขั้นพื้นฐานสำหรับแรงงานข้ามชาติ (basic package)						สธ	กสร.
	๔.๙ การจัดส่งเจ้าหน้าที่แรงงานประจำในสถานทูต/สถานกงสุลในกลุ่มประเทศ CLMV ทำหน้าที่คัดกรอง/เตรียมความพร้อมแรงงานต่างด้าวก่อนมาทำงาน ประสานความต้องการจ้างแรงงานจากนายจ้างในประเทศ ประสานการออกวีซ่า	อัตราส่วนจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาแบบถูกต้องตามกำหมายเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	-	ร้อยละ ๕ ๘,๐๐๐,๐๐๐	ร้อยละ ๑๐ ๑๐,๐๐๐,๐๐๐	ร้อยละ ๑๕ ๑๒,๐๐๐,๐๐๐	ร้อยละ ๒๐ ๑๔,๐๐๐,๐๐๐	สป. (สปร.)	กกจ.

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๕.ส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	๕.๑ พัฒนาความร่วมมือด้านประกันสังคมในระดับอาเซียน ๑) การประชุมสมาคม ASSA (ASSA Board Meeting) ปี ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๓๕ ณ ประเทศเวียดนาม ปี ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๓๖ ณ ประเทศบรูไน ปี ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๓๗ ณ ประเทศกัมพูชา ปี ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๓๘ ณ ประเทศอินโดนีเซีย ๒) โครงการฝึกอบรมบุคลากรระหว่างประเทศสมาชิกประกันสังคม (ASSA) "หลักสูตรที่ในฟู สมรรถภาพแบบครบวงจร"	ร้อยละความสำเร็จในการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาความร่วมมือด้านประกันสังคมระหว่างกลุ่มประเทศอาเซียน	-	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	สปส. (กนผ.)	สปส.กพม./พท./สปส.จว./สาขา
		๑. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านการประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม โดยทำแบบทดสอบความรู้ความสามารถและได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๘๐ ๓๕๔,๖๘๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๓๕๔,๖๘๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๓๕๔,๖๘๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๓๕๔,๖๘๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๓๕๔,๖๘๐ บาท	สปส. ศพง. ปทุมธานี	
		๒. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในระดับปานกลางขึ้นไป	ร้อยละ ๘๐ ๓๕๔,๖๘๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๓๕๔,๖๘๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๓๕๔,๖๘๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๓๕๔,๖๘๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๓๕๔,๖๘๐ บาท		

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๓) โครงการส่งเสริมความร่วมมือด้านประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงานในกลุ่มประเทศ CLMVT	ร้อยละความสำเร็จในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาความร่วมมือด้านประกันสังคมระหว่างกลุ่มประเทศอาเซียน	ร้อยละ ๘๐ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	สปส. (กนผ.)	
	๕.๒ เจ้าภาพจัดประชุม ASSA (ASSA Board Meeting) ครั้งที่ ๓๔ ณ ประเทศไทย (เป็นเจ้าภาพและรับตำแหน่งประธานสมาคม ASSA)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานในการเป็นเจ้าภาพจัดประชุม ASSA ครั้งที่ ๓๔	ร้อยละ ๑๐๐ ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	-	สปส. (กนผ.)	สปส. กทม. พท./สปส. จังหวัด/สาขา
	๕.๓ ส่งเสริมพัฒนางานและความชำนาญของบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ๑) โครงการฝึกอบรมทางไกลผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต e-Learning หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับสำนักงานประกันสังคม	จำนวนบุคลากรที่ใช้ระบบ e-learning หลักสูตรภาษาอังกฤษ	บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ๒๐๐ คน	บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ๒๐๐ คน	บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ๒๐๐ คน	บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ๒๐๐ คน	บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ๒๐๐ คน	สปส. (กฝ.)	สปส. ทั่วประเทศ

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๒) โครงการฝึกอบรมทางไกลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต e – Learning หลักสูตรภาษาพม่าและกัมพูชาสำหรับสำนักงานประกันสังคม	จำนวนบุคลากรที่ใช้ระบบ e-learning หลักสูตรพม่าและกัมพูชา	บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ๑๐๐ คน	บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ๑๐๐ คน	บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ๑๐๐ คน	บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ๑๐๐ คน	บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ๑๐๐ คน	สปส. (กผ.)	สปส. ทั่วประเทศ
	๓) โครงการอบรมทักษะภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมภาษาต่างประเทศ	บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ๑,๐๐๐ คน	บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ๑,๐๐๐ คน	บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ๑,๐๐๐ คน	บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ๑,๐๐๐ คน	บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ๑,๐๐๐ คน	สปส. (กผ.)	
	๔) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการฝึกทักษะการฟัง-พูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Camp)	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ	-	บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ๕๐ คน	-	บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ๕๐ คน	-	สปส. (กผ.)	

แผนงาน/โครงการ ภายใต้ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

เป้าประสงค์ : ๑. ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

๒. แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์: ๑. ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน (สป.วร)

๒. ร้อยละการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (กพร.)

๓. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น (สป.ค่าจ้าง)

๔. ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น (สป.ค่าจ้าง)

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑. บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น	๑.๑ โครงการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ	มีข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	สป. (วร.)	กกจ.
	๑.๒ ฝึกเตรียมเข้าทำงานให้กับแรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน	ร้อยละการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	กพร.	สพท.
๒. ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ	**๒.๑ กิจกรรม** : การให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	-ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่รับบริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐						กกจ. (กองวิจัยตลาดแรงงาน)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๑) โครงการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน (คน)	-ร้อยละของผู้ที่ได้รับบริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานไปใช้ประโยชน์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	๒๒๒,๕๐๐ **๓,๙๕๖,๒๐๐**	๒๒๒,๕๐๐ **๓,๙๕๖,๒๐๐**	๒๒๒,๕๐๐ **๓,๙๕๖,๒๐๐**	๒๒๒,๕๐๐ **๓,๙๕๖,๒๐๐**	๒๒๒,๕๐๐ **๓,๙๕๖,๒๐๐**	กกจ. (กองวิจัยตลาดแรงงาน)	
	๑.๑) จัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน (นักเรียนนักศึกษา)		๒๒๒,๐๐๐	๒๒๒,๐๐๐	๒๒๒,๐๐๐	๒๒๒,๐๐๐	๒๒๒,๐๐๐		
	๑.๒) จัดทำข้อมูลแรงงานที่มีทักษะพิเศษ		๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐		
	๒) การพัฒนาและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (ฉบับ)		๑๗๕,๐๒๗ **๒,๐๖๘,๙๐๐**	๑๗๕,๐๒๗ **๒,๐๖๘,๙๐๐**	๑๗๕,๐๒๗ **๒,๐๖๘,๙๐๐**	๑๗๕,๐๒๗ **๒,๐๖๘,๙๐๐**	๑๗๕,๐๒๗ **๒,๐๖๘,๙๐๐**	กกจ. (กองวิจัยตลาดแรงงาน)	
	๓) การขยายเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานไปสู่ชุมชนหมู่บ้าน (แห่ง)		๑,๐๐๐ **๒,๙๑๕,๐๐๐**	๑,๐๐๐ **๒,๙๑๕,๐๐๐**	๑,๐๐๐ **๒,๙๑๕,๐๐๐**	๑,๐๐๐ **๒,๙๑๕,๐๐๐**	๑,๐๐๐ **๒,๙๑๕,๐๐๐**	กกจ. (กองวิจัยตลาดแรงงาน)	
	๔) การจัดทำงานวิจัยด้านตลาดแรงงาน (เรื่อง)		๑ ๒,๕๐๐,๐๐๐	๑ ๒,๕๐๐,๐๐๐	๑ ๒,๕๐๐,๐๐๐	๑ ๒,๕๐๐,๐๐๐	๑ ๒,๕๐๐,๐๐๐	กกจ. (กองวิจัยตลาดแรงงาน)	
	๕) การสำรวจภาวะการจ้างงานในตลาดแรงงาน		๑ **๑,๑๐๐,๐๐๐**	๑ **๑,๑๐๐,๐๐๐**	๑ **๑,๑๐๐,๐๐๐**	๑ **๑,๑๐๐,๐๐๐**	๑ **๑,๑๐๐,๐๐๐**	กกจ. (กองวิจัยตลาดแรงงาน)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๒.๒ โครงการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน ๑) โครงการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน (สป.วร.) ๒) โครงการศึกษาวิจัยเพื่อการคุ้มครองแรงงาน (กสร.)	- จำนวนงานศึกษาวิจัยด้านแรงงาน - จำนวนงานศึกษาวิจัยด้านแรงงาน	๑ เรื่อง ๒,๔๑๐,๐๐๐ ๒ เรื่อง ๕.๑๑๐๐ ลบ.	๑ เรื่อง ๓,๕๐๐,๐๐๐ ๑ เรื่อง ๖.๐๐๐๐ ลบ.	๑ เรื่อง ๓,๕๐๐,๐๐๐ ๑ เรื่อง ๖.๐๐๐๐ ลบ.	๑ เรื่อง ๓,๕๐๐,๐๐๐ ๑ เรื่อง ๖.๐๐๐๐ ลบ.	๑ เรื่อง ๓,๕๐๐,๐๐๐ ๑ เรื่อง ๖.๐๐๐๐ ลบ.	ทุกกรม สป. (วร.) สป/กกจ/กพร/กสร/	 กสร. (สคร.+สรส.)
๓. สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (ยุทธฯบูรณาการ)	๓.๑ การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	จำนวนสาขาอาชีพที่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	๑๖	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	สป. (คจ.)	
	๓.๒ โครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน	จำนวนสถานประกอบกิจการและผู้เข้าร่วมโครงการที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	สป. (คจ.)	
๔. พัฒนากฎหมายเพื่อให้นายจ้าง/สถานประกอบกิจการแจ้งความต้องการเพื่อได้ทราบอุปสงค์ที่แท้จริง	๔.๑ โครงการจัดทำกฎหมายด้านส่งเสริมการมีงานทำ	ระดับความสำเร็จของการพัฒนากฎหมาย ส่งเสริมการมีงานทำ	ระดับที่ ๑ นำเสนอร่าง พรบ.ส่งเสริมการมีงานทำแห่งชาติ พ.ศ. .... เข้าสภานิติบัญญัติแห่งชาติ	ระดับที่ ๒ ประกาศและบังคับใช้ พรบ.ส่งเสริมการมีงานทำแห่งชาติ พ.ศ.	ระดับที่ ๓ จัดทำกฎหมายลำดับรอง	ระดับที่ ๔ จัดทำกฎหมายลำดับรอง	ระดับที่ ๕ ทบทวนและพัฒนากฎหมายส่งเสริมการมีงานทำ	กกจ. (กองส่งเสริมการมีงานทำ)	

แบบฟอร์มแผนงาน/โครงการ ภายใต้ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

เป้าประสงค์ :
๑. ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาล เป็นหน่วยงานต้นแบบ
๒. บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์:
๑. ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล (ทุกกรม/สปส.)
๒. คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ (สป.ศูนย์ต่อต้านการทุจริต)
๓. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้รับบริการในภารกิจของกระทรวงแรงงาน (สป.กพบ.)
๔. ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอก ที่ประสบความสำเร็จ (ทุกกรม/สปส.)

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑. เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน	๑.๑ โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการทุจริตและประพฤติมิชอบ							ทุกกรม	
	- โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการทุจริตและประพฤติมิชอบ	จำนวนครั้งของการดำเนินการได้สำเร็จตามกิจกรรม/เป้าหมาย	๔๘ ครั้ง ๑๗๘,๐๐๐ บาท	๔๘ ครั้ง ๑๗๘,๐๐๐ บาท	๔๘ ครั้ง ๑๗๘,๐๐๐ บาท	๔๘ ครั้ง ๑๗๘,๐๐๐ บาท	๔๘ ครั้ง ๑๗๘,๐๐๐ บาท	สปส.	
	- โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	-จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	๘๐๐ คน งบ ๓,๐๗๙,๒๐๐ บาท					กกจ.	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	- โครงการส่งเสริมคุณธรรมและปลูกสร้างจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริต - โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	-จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ร้อยละของบุคลากรกรมที่เข้ารับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล ไม่ประพฤติผิดวินัยข้าราชการ	ร้อยละ ๙๒ ๑.๘๐๐๐ ลบ.	๘๐๐ คน ร้อยละ ๙๒ ๑.๘๐๐๐ ลบ.	๘๐๐ คน ร้อยละ ๙๒ ๑.๘๐๐๐ ลบ.	๘๐๐ คน ร้อยละ ๙๒ ๑.๘๐๐๐ ลบ.	๘๐๐ คน ร้อยละ ๙๒ ๑.๘๐๐๐ ลบ.	กกจ. กสร (กจ.)	
	๑.๒ โครงการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม ที่ สปส. กำหนด	จำนวนสถานพยาบาลฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียมที่ได้รับการตรวจประเมินคุณภาพ	๒๐ แห่ง ๕๔๖,๔๐๐ บาท	๒๐ แห่ง ๕๔๖,๔๐๐ บาท	๒๐ แห่ง ๕๔๖,๔๐๐ บาท	๒๐ แห่ง ๕๔๖,๔๐๐ บาท	๒๐ แห่ง ๕๔๖,๔๐๐ บาท	สปส. (สจพ.)	-
	๑.๓ การติดตามตรวจสอบและประเมินผลโครงการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลภาคราชการ	จำนวนหน่วยรับตรวจ	๑๑๐ หน่วย ๕,๓๘๔,๐๐๐ บาท	๑๑๐ หน่วย ๕,๓๘๔,๐๐๐ บาท	๑๑๐ หน่วย ๕,๓๘๔,๐๐๐ บาท	๑๑๐ หน่วย ๕,๓๘๔,๐๐๐ บาท	๑๑๐ หน่วย ๕,๓๘๔,๐๐๐ บาท	สปส. (กตน.)	
	๑.๔ โครงการตรวจสอบข้อมูลการใช้บริการทางการแพทย์ของสถานพยาบาลประกันสังคมประจำปี (กรณีโรคที่มีภาระเสี่ยง)	ร้อยละของข้อมูลการใช้บริการทางการแพทย์ที่สถานพยาบาลประกันสังคมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รายงานเพื่อเบิกค่าบริการทางการแพทย์ประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน (กรณีโรคที่มีภาระเสี่ยง) ได้รับการตรวจสอบค่าบริการทางการแพทย์	≥ ๘๐ ของรายการที่สถานพยาบาลส่งมาขอเบิก ๖,๗๒๙,๗๐๐ บาท	≥ ๘๐ ของรายการที่สถานพยาบาลส่งมาขอเบิก ๖,๗๒๙,๗๐๐ บาท	≥ ๘๐ ของรายการที่สถานพยาบาลส่งมาขอเบิก ๖,๗๒๙,๗๐๐ บาท	≥ ๘๐ ของรายการที่สถานพยาบาลส่งมาขอเบิก ๖,๗๒๙,๗๐๐ บาท	≥ ๘๐ ของรายการที่สถานพยาบาลส่งมาขอเบิก ๖,๗๒๙,๗๐๐ บาท	สปส. (สจพ.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๑.๕ โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และธรรมาภิบาลสำหรับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน **<u>กิจกรรม</u>** เสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ - สร้างจิตสำนึกค่านิยม ความเป็นเจ้าขององค์กร คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน รักและห่วงแหนองค์กร - สร้างจิตสำนึกสร้างการมีส่วนร่วมเป็นหูเป็นตา เป็นพลังเคลื่อนไหวในหน่วยงานในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต - กระตุ้นจิตสำนึกในเรื่องเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของประเทศของหน่วยงาน และองค์กร	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น	๘๐ คน ๑,๑๘๙,๖๐๐ บาท	๘๐ คน ๑,๑๘๙,๖๐๐ บาท	๘๐ คน ๑,๑๘๙,๖๐๐ บาท	๘๐ คน ๑,๑๘๙,๖๐๐ บาท	๘๐ คน ๑,๑๘๙,๖๐๐ บาท	สป. (ศปท)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๑.๖ โครงการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน **<u>กิจกรรม</u>** เสริมสร้างกลไกการป้องดันการทุจริตให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ - ระบบการบริหารงานบุคคล - ระบบการบริหารงานด้านการคลัง - ทุกกระบวนงานที่ประชาชน/ผู้มาใช้บริการต้องเสียค่าใช้จ่าย - ทบทวนตรวจสอบ ปรับปรุงกระบวนการบริหารงานภาครัฐที่สำคัญภายใต้หลักธรรมาภิบาล	จำนวนกิจกรรมที่ได้ดำเนินการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันการทุจริตให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	<u>๑ เรื่อง ๖๕๐,๐๐๐ บาท</u>	<u>๑ เรื่อง ๖๕๐,๐๐๐ บาท</u>	<u>๑ เรื่อง ๗๐๐,๐๐๐ บาท</u>	<u>๑ เรื่อง ๗๐๐,๐๐๐ บาท</u>	<u>๑ เรื่อง ๗๕๐,๐๐๐ บาท</u>	สป (ศปท.)	
	๑.๗ โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	จำนวนเครือข่ายแรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับพื้นที่	๘๐๐ คน ๕,๗๗๒,๐๐๐ บาท	๘๐๐ คน ๕,๗๗๒,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ คน ๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ คน ๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ คน ๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท	สป. (ศปท.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	กิจกรรม พัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับพื้นที่ - พัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกระจายลงในระดับพื้นที่ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ กระตุ้นจิตสำนึกเครือข่ายแรงงานในการเฝ้าระวังเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตการรักษาผลประโยชน์ของประเทศในระดับพื้นที่								
	๑.๘ การป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ		๒๐๐ คน ๖๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๖๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๖๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๖๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๖๐๐,๐๐๐ บาท	กพร. (กจ.)	
๒. ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร	๒.๑ โครงการทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายด้านแรงงานตามพระราชกฤษฎีกา การทบทวนความเหมาะสมทางกฎหมาย พ.ศ.๒๕๕๘							ทุกกรม	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	- การพัฒนาปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (๑) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. .... แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (๒) ร่างกฎกระทรวงกำหนดงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี พ.ศ. .... (๓) กฎระเบียบแนวปฏิบัติข้อบังคับประกาศคำสั่งต่างๆ	จำนวนกฎหมายที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	กสร. (ทุกหน่วย)	
	- การแก้ไขกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน	จำนวนการยกร่างแก้ไขกฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทน รวมทั้งระเบียบ ประกาศ	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	สปส. (กน.)	
	- โครงการทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายด้านแรงงานตามพระราชกฤษฎีกา	มีแผนงานที่จะทบทวนกฎหมายโดยตรวจสอบจากหน่วยงานเจ้าของภารกิจ ว่ากฎหมายลำดับรองดังกล่าวมีความ	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	๕ เรื่อง	กกจ.

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	การทบทวนความเหมาะสมทางกฎหมาย พ.ศ.๒๕๕๘ (๑)พระราชบัญญัติจัดทางานและคุ้มครองคนทางาน พ.ศ.๒๕๒๘ และกฎหมายลำดับรอง (๒) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๕๑ และกฎหมายลำดับรอง (๓) โครงการปรับปรุงกฎหมาย/ระเบียบข้อบังคับเพื่อรองรับการให้บริการให้บริการผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (กกจ.)	สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงในปัจจุบันหรือไม่ หากพบว่ามีสภาพปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายลำดับรองดังกล่าวเปลี่ยนไปในการตอบสนองนโยบายของรัฐบาลหรือการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมาย จะได้ดำเนินการแก้ไขกฎหมายลำดับรองดังกล่าวให้เหมาะสมต่อไป *หมายเหตุเมื่อมีการดำเนินการกิจกรรมดังกล่าวแล้วไม่พบสภาพปัญหาอันเป็นเหตุในการแก้ไขกฎหมายลำดับรอง ไม่จำเป็นต้องดำเนินการแก้ไขกฎหมายลำดับรอง	๒ เรื่อง	๒ เรื่อง	๒ เรื่อง	๒ เรื่อง	๒ เรื่อง	กกจ.	
๓. พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	๓.๑ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลบุคลากรกระทรวงแรงงาน							ทุกกรม	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๓.๒ กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาค่านิยมร่วม (PLS Core – Value) บุคลากรของกระทรวงแรงงาน (วัฒนธรรมองค์กร)							ทุกกรม	
	๓.๓ โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ							ทุกกรม (กพบ)	
๔.บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง	**๔.๑ แผนพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร**								
	(๑) โครงการฝึกอบรมนักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.)	จำนวนข้าราชการที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตร	๑๐ คน ๑,๓๐๐,๐๐๐	๑๐ คน ๑,๓๐๐,๐๐๐	๑๐ คน ๑,๓๐๐,๐๐๐	๑๐ คน ๑,๓๐๐,๐๐๐	๑๐ คน ๑,๓๐๐,๐๐๐	สป.รง. สบค. (พบ.)	
	(๒)โครงการฝึกอบรมนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.)	จำนวนข้าราชการที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตร	-	๔๐ คน ๑,๘๐๐,๐๐๐	-	๔๐ คน ๒,๐๐๐,๐๐๐	-	สบค. (พบ.)	
	(๒) การอบรมนักบริหารกับหน่วยงานภายนอก (นบส. , นปส. , วปอ. , ปรอ. , ฯลฯ)	จำนวนข้าราชการระดับบริหารที่ร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๕ คน ๕๐๐,๐๐๐	๖ คน ๗๐๐,๐๐๐	๗คน ๙๐๐,๐๐๐	๘คน ๑,๑๐๐,๐๐๐	๙คน ๑,๓๐๐,๐๐๐	สบค. (พบ.)	
	(๓) โครงการเตรียมความพร้อมข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ	จำนวนข้าราชการที่เข้ารับการอบรมเตรียมความพร้อมไปประจำการในต่างประเทศ	๘ คน ๑๐๐,๐๐๐	๑๐ คน ๑๕๐,๐๐๐	๑๒ คน ๒๐๐,๐๐๐	๑๔ คน ๒๕๐,๐๐๐	๑๖ คน ๓๐๐,๐๐๐	สบค. (พบ.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	(๔) โครงการเตรียมความพร้อมแรงงานจังหวัด	จำนวนข้าราชการที่เข้ารับการอบรมเตรียมความพร้อมห้วหน้าส่วนราชการในภูมิภาค	๘ คน ๑๐๐,๐๐๐	๑๐ คน ๑๕๐,๐๐๐	๑๒ คน ๒๐๐,๐๐๐	๑๔ คน ๒๕๐,๐๐๐	๑๖ คน ๓๐๐,๐๐๐	สบค. (พบ.)	
๔.๒ แผนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง								สป. (สบค.)	
(๑) โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ กระทรวงแรงงาน	จำนวนข้าราชการใหม่ที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตร	๑๕ คน ๒๕๐,๐๐๐	๑๗ คน ๓๐๐,๐๐๐	๑๙ คน ๓๕๐,๐๐๐	๒๑ คน ๔๐๐,๐๐๐	๒๓ คน ๔๕๐,๐๐๐	สป. สบค. (พบ.)	
(๒) โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตาม สายงาน (Training roadmap)	จำนวนหลักสูตรที่พัฒนาภายใต้ Training Roadmap	๓ หลักสูตร ๑,๒๐๐,๐๐๐	๓ หลักสูตร ๑,๓๐๐,๐๐๐	๓ หลักสูตร ๑,๔๐๐,๐๐๐	๓ หลักสูตร ๑,๕๐๐,๐๐๐	๓ หลักสูตร ๑,๖๐๐,๐๐๐	สบค. (พบ.)	
(๓)โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ	จำนวนคนที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	๑๐๐ คน ๑,๒๐๐,๐๐๐	- -	๒๐๐ คน ๑,๖๐๐,๐๐๐	- -	๓๐๐ คน ๒,๐๐๐,๐๐๐	สบค. (พบ.)	
(๔)โครงการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร	ร้อยละความสำเร็จการดำเนินกิจกรรมตามแบบการจัดการความรู้	ร้อยละ ๔๐ ๓๐๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๕ ๓๕๐,๐๐๐	ร้อยละ ๙๐ ๔๐๐,๐๐๐	ร้อยละ ๙๕ ๔๕๐,๐๐๐	ร้อยละ ๑๐๐ ๕๐๐,๐๐๐	สบค. (พบ.)	
(๕) โครงการเสริมสร้างด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร สป.รง.	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมตามโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๓๕ คน ๒๐๐,๐๐๐	๔๐ คน ๒๒๐,๐๐๐	๔๕ คน ๒๓๐,๐๐๐	๕๐ คน ๒๔๐,๐๐๐	๕๕ คน ๒๕๐,๐๐๐	สบค. (พบ.)	
(๖) โครงการพัฒนาปรับปรุง	จำนวนระบบที่พัฒนาปรับปรุง	- -	๑ ระบบ -	- -	๑ ระบบ -	- -	สบค. (พบ.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร (๗) โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	จำนวนผู้มีศักยภาพสูง ที่ได้รับการพัฒนา	๕๐๐,๐๐๐ ๒ คน ๑๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐ ๓ คน ๑๕๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐ ๔ คน ๒๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐ ๕ คน ๒๕๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐ ๖ คน ๓๐๐,๐๐๐	ทุกกรมในสังกัด	
	๔.๓ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (๑) หลักสูตรการพัฒนานักบริหารแรงงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงระดับกลาง	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน	ร้อยละ ๘๐ ๑.๕๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๑.๕๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๑.๕๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๑.๕๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๑.๕๐๐๐ ลบ.	กสร.(กจ. สปร. สคร.)	
	(๒) โครงการเสริมสร้างความตระหนักรู้เพื่อสั่งสมความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	๑๒๐ คน ๐.๖๕๐๐ ลบ.	๑๒๐ คน ๐.๖๕๐๐ ลบ.	๑๒๐ คน ๐.๖๕๐๐ ลบ.	๑๒๐ คน ๐.๖๕๐๐ ลบ.	๑๒๐ คน ๐.๖๕๐๐ ลบ.		
	(๓) โครงการอบรมพนักงาน ตรวจความปลอดภัยตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หลักสูตรฝึกอบรมพนักงานตรวจ ความปลอดภัย พ.ศ.๒๕๕๕ ประจำปีงบประมาณ....	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมผ่านการประเมินผล	ร้อยละ ๗๐ ๑.๒๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๗๐ ๒.๕๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๗๐ ๒.๕๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๗๐ ๒.๕๐๐๐ ลบ	ร้อยละ ๗๐ ๒.๕๐๐๐ ลบ. .		

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	(๔) โครงการประชุมชี้แจงมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แก่เจ้าหน้าที่	จำนวนเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถชี้แจง แนะนำมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยฯ ให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งสามารถตรวจบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยฯได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๕๐ คน ๐.๙๒๐๐ ลบ.	๒๕๐ คน ๐.๙๕๐๐ ลบ.	๒๕๐ คน ๑.๒๐๐๐ ลบ.	๒๕๐ คน ๑.๒๐๐๐ ลบ.	๒๕๐ คน ๑.๒๐๐๐ ลบ.	สป. (สบค.)	
	(๕) โครงการพัฒนาศักยภาพจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงาน	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมผ่านการประเมินผล	ร้อยละ ๘๐ ๐.๙๒๑๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๐.๙๕๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๐.๙๖๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๐.๙๗๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๐.๙๘๐๐ ลบ		
	(๖) โครงการอบรมให้ความรู้พนักงานตรวจแรงงานตามแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมผ่านการประเมินผล	ร้อยละ ๘๐ ๐.๒๒๒๖ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๐.๒๕๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๐.๒๖๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๐.๒๗๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๐.๒๘๐๐ ลบ.		
	(๗) โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานตรวจแรงงานเพื่อจัดทำแผนการตรวจแรงงาน)	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมผ่านการประเมินผล	ร้อยละ ๘๐ ๐.๒๗๓๖ ลบ	ร้อยละ ๘๐ ๐.๓๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๐.๓๑๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๐.๓๒๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๐.๓๓๐๐ ลบ.		
	๔.๔ โครงการจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	-จำนวนสายงานที่มีการจัดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ	(งบดำเนินงาน)	(งบดำเนินงาน)	(งบดำเนินงาน)	(งบดำเนินงาน)	(งบดำเนินงาน)	สป. (สบค.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๑. โครงการจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	-จำนวนตำแหน่งนำร่องที่มีการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำเร็จ	๒ (งบดำเนินงาน)	-	-	-	-	สปส. (กจ.)	
	๔.๕ โครงการวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	- จำนวนแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๑ แผน (งบประมาณ ๒๘๑,๔๐๐ บาท)					สป. (สบค.)	
	๑) โครงการวางแผนบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของสำนักงานประกันสังคม	- ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง อายุและสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของสำนักงานประกันสังคม ระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๐)	ร้อยละ ๑๐๐ ๒๖๕,๒๐๐ บาท	-	-	-	-	สปส. (กจ.)	
	๔.๖ โครงการจัดทำแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ	- จำนวนแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ		๑ แผน (สบค. วอ.จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณต่อไป)				สป. (สบค.)	
	๔.๗ โครงการวางแผนบริหารกำลังคนปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี	จำนวนแผนบริหารกำลังคนปี พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี	๑ แผน	-	ทบทวนครึ่งแผน	-	-	สปส. (กจ.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๕.พัฒนากลไกการประสานและปรับกลไกการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (ยุทธศาสตร์การปรับปรุงกลไกการ)	๕.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานในจังหวัดที่เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ	จำนวนศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานในจังหวัดที่เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ	๗ จังหวัด ๓๐๗,๕๐๐	๗ จังหวัด ๓๓๗,๕๐๐	๗ จังหวัด ๓๗๐,๕๐๐	๗ จังหวัด ๔๐๗,๕๐๐	๗ จังหวัด ๔๓๗,๕๐๐	สป. (ศบช.)	ทุกกรม
	๕.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพกลไกบริการประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	ร้อยละของผู้เข้าร่วมการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ	ร้อยละ ๘๕ ๓๖๐,๔๐๐	ร้อยละ ๘๕ ๘๓๖,๔๐๐	ร้อยละ ๘๕ ๙๑๙,๔๐๐	ร้อยละ ๘๕ ๑,๐๑๐,๔๐๐	ร้อยละ ๘๕ ๑,๑๑๑,๔๐๐	สป. (ศบช.)	ทุกกรม
	๕.๓ โครงการสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานของประชาชนระดับจังหวัด	จำนวนจังหวัดที่เข้าดำเนินการสนับสนุนแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงาน	๗๗ จังหวัด ๒,๙๗๒,๐๐๐	๗๗ จังหวัด ๒,๙๗๒,๐๐๐	๗๗ จังหวัด ๒,๙๗๒,๐๐๐	๗๗ จังหวัด ๒,๙๗๒,๐๐๐	๗๗ จังหวัด ๒,๙๗๒,๐๐๐	สป. (ศบช.)	ทุกกรม
	๕.๔ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดขยายแดนภาคใต้	<u>เป้าหมายการให้บริการระดับกรม</u> กระทรวง ร้อยละของประชาชนมีความพึงพอใจในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่อาชีพและหรือรายได้เพิ่มขึ้น <u>เป้าหมายการให้บริการระดับกรม</u> จำนวนประชาชนมีความพึงพอใจในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่	๙๐,๕๖๘,๐๐๐ บาท ๔๐ ๓๘,๐๐๐	๙๙,๖๒๘,๘๐๐ บาท ๔๑ ๔๑,๘๐๐	๑๐๙,๕๘๗,๘๐ บาท ๔๒ ๔๕,๖๐๐	๑๒๐,๕๘๖,๐๐๐ บาท ๔๓ ๔๙,๔๐๐	๑๒๐,๕๘๖,๐๐๐ บาท ๔๔ ๕๓,๒๐๐	สป. (สก.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
		ได้รับบริการด้านแรงงานจากบัณฑิตแรงงาน ผลผลิต/โครงการเชิงคุณภาพ ร้อยละของบัณฑิตแรงงานที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๙๕		
	๕.๕ โครงการเพิ่มสมรรถนะการตอบข้อซักถามทางโทรศัพท์สายด่วน ๑๕๐๖	จำนวนครั้งของการดำเนินการตามโครงการ	๑ ครั้ง ๙๑,๙๐๐	๑ ครั้ง ๑๐๐,๙๐๐	๑ ครั้ง ๑๑๐,๙๐๐	๑ ครั้ง ๑๒๑,๙๐๐	๑ ครั้ง ๑๓๓,๙๐๐	สป. (ศบช.)	ทุกกรม
	๕.๖ โครงการพัฒนาเพิ่มความสามารถการให้บริการรับเรื่องราวร้องทุกข์กระทรวงแรงงาน	จำนวนครั้งของการดำเนินการตามโครงการ	-	๑ ครั้ง ๑๘๕,๑๐๐	๑ ครั้ง ๒๐๓,๑๐๐	๑ ครั้ง ๒๒๓,๑๐๐	๑ ครั้ง ๒๔๕,๑๐๐	สป. (ศบช.)	ทุกกรม
	๕.๗ โครงการปรับปรุงองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการให้บริการประชาชนผ่านระบบ E – Smart Box, Smart Card Reader	จำนวนครั้งของการดำเนินการตามโครงการ	-	๑ ครั้ง ๗๖,๘๐๐	๑ ครั้ง ๘๓,๘๐๐	๑ ครั้ง ๙๑,๘๐๐	๑ ครั้ง ๑๐๐,๘๐๐	สป. (ศบช.)	ทุกกรม
	๕.๘ โครงการกระทรวงแรงงานน่าอยู่ มุ่งสู่องค์กรสุขภาวะ (เป็นองค์กรต้นแบบ)	๑) มีนโยบาย Happy Workplace ในระดับกระทรวง (๑) มีการประสานการดำเนินงานร่วมกับโครงการกระทรวงแรงงานน่าอยู่						สป. (สบค.)	กจ. ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
		(๒) มีข้อตกลงความร่วมมือ (๓) มีการจัดทำโครงการเพื่อสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ ๒) กระทรวงแรงงานมีข้อมูลสุขภาวะของบุคลากร ๓) มีระบบฐานข้อมูลสุขภาวะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ๔) มีนักสร้างสุขของค์กรภายในหน่วยงาน -มีนักสร้างสุขของค์กรที่ผ่านการอบรม ๕) หน่วยงานมีกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ๖) มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกระทรวงและกับหน่วยงานภายนอกกระทรวง ๗) มีเครือข่ายในการขับเคลื่อนแนวคิดองค์กรสุขภาวะ - มีองค์กรเครือข่าย						
๖.เสริมสร้างการสื่อสารภายใน และภาพลักษณ์ขององค์กร	๖.๑ โครงการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกระทรวงแรงงาน	กระทรวงแรงงานมีข้อมูลสุขภาวะของบุคลากร -หน่วยงานมีข้อมูลผลการวิเคราะห์สุขภาวะของบุคลากร						สป. (สบค.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๗.พัฒนาศักยภาพบุคลากร ICT และผู้ใช้งานให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิตอล	๗.๑ โครงการอบรมแนวรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของกรมการจัดหางาน	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้จากการฝึกอบรมและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (ทำการประเมินจากแบบประเมินผลโครงการ)	-	๕๒๐,๐๐๐	๕๒๐,๐๐๐	๕๒๐,๐๐๐	๕๒๐,๐๐๐	กกจ.	
	๗.๒ โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับเข้าสู่ยุคดิจิตอล	๑. ร้อยละของจำนวนบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับการฝึกอบรมด้านไอซีที (ICT) ๒.สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	-	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	กกจ.	
	๗.๓ โครงการยกระดับความรู้บุคลากรสายอาชีพด้านไอที	๑. ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายอาชีพด้านไอที ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ ๒. สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	-	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	กกจ.	
	๗.๔ โครงการพัฒนาไอซีทีเพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้	จำนวนองค์ความรู้ที่เกิดจากการใช้ไอซีที (ICT) มาช่วยสนับสนุน	-	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	กกจ.	
	๗.๕ โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒.ผลการประเมินการฝึกอบรม	๓๕๐ คน ร้อยละ ๘๐ ๑,๘๑๖,๘๐๐ บาท	๓๕๐ คน ร้อยละ ๘๐ ๑,๘๑๖,๘๐๐ บาท	๓๕๐ คน ร้อยละ ๘๐ ๑,๘๑๖,๘๐๐ บาท	๓๕๐ คน ร้อยละ ๘๐ ๑,๘๑๖,๘๐๐ บาท	๓๕๐ คน ร้อยละ ๘๐ ๑,๘๑๖,๘๐๐ บาท	สปส. (กฝ./สบท.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๗.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาด้าน ICT รวมจำนวน ๑,๓๕๐ คน	๒๑๐ คน ๓๒๙,๗๖๐	๒๘๐ คน ๓๗๖,๘๐๐	๒๗๐ คน ๔๒๓,๙๐๐	๓๐๐ คน ๔๗๑,๐๐๐	๓๓๐ คน ๕๘๑,๐๐๐	สป.(ศทส.)	สป. (กบค.)
	๗.๗ โครงการยกระดับความรู้และทักษะบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบรัฐบาลดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้และทักษะ	ร้อยละ ๘๐ ๑.๐๐๐๐ สป.	ร้อยละ ๘๐ ๑.๒๐๐๐ สป.	ร้อยละ ๘๐ ๑.๕๐๐๐ สป.	ร้อยละ ๘๐ ๑.๕๐๐๐ สป.	ร้อยละ ๘๐ ๒.๐๐๐๐ สป.	กสร.(สพม. กทส.)	
๘.การติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๘.๑ โครงการทบทวนจัดทำแผนในระดับต่างๆ - ทบทวนและปรับปรุงแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ ๒๕๖๐-๒๕๖๙ (ระยะครึ่งแผน) - แผนยุทธศาสตร์ระดับกรม							สป. สป. ทุกกรม	ทุกกรม ทุกกรม
	๘.๒ โครงการขับเคลื่อนแผนระดับต่างๆสู่การปฏิบัติ -กิจกรรมขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงานสู่การปฏิบัติ - กิจกรรมขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ระดับกรมสู่การปฏิบัติ -กิจกรรมถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของสป.รง.ฯลฯ						ทุกกรม ทุกกรม ทุกกรม สป.	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๘.๓ .โครงการติดตามประเมินแผนแม่บทด้านแรงงาน ๒ ระยะ(ระยะครึ่งแผน,ระยะครบแผน)							สป. (สตป.วป)	ทุกกรม
	๘.๔ โครงการพัฒนาระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด							สป. สภ. (สตป.)	
	๘.๕ โครงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการด้านแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. .... ของ ๗๖ จังหวัด							สป. (สตป. สภ. และ วป.)	หน่วยงานในสังกัด รง. ในพื้นที่ ๗๖ จังหวัด
	๘.๖ โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด							สป. (สตป. สภ. และ วป.)	หน่วยงานในสังกัด รง. ในพื้นที่ ๗๖ จังหวัด

แผนงาน/โครงการ ภายใต้ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

เป้าประสงค์ : พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ ให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และบูรณาการเพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์: ๑. ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

๒. ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑. พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E- service) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (ยุทธฯบูรณาการ+Quick win)	๑.๑ การให้บริการงานประกันสังคมในรูปแบบ e – service และ service ภาครัฐรูปแบบใหม่ (Modernized Service)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน	ร้อยละ ๕๐ ๔๘,๗๗๗,๒๐๐ บาท	ร้อยละ ๕๐ ๓๒,๕๑๖,๘๐๐ บาท	-	-	-	สปส.(สบท.)	สบง./สสท./สปย./สจพ.
	๑.๒ โครงการขยายศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center) ประจำปี ๒๕๖๐	๑.จำนวนหน่วยบริการของกรมการจัดหางานได้รับการพัฒนาและปรับปรุงระบบบริการจัดหางานในประเทศ ๒.ร้อยละของประชาชนผู้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	๒๐,๓๘๙,๓๐๐ บาท	-	-	-	-	กกจ.	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
		ได้ทำงาน (ที่ได้รับการส่งตัวและไปพบนายจ้าง) ค.ร้อยละผู้ใช้บริการได้รับความพึงพอใจ							
	๑.๓ โครงการระบบสารสนเทศเพื่อให้บริการส่งเสริมการมีงานทำ	ร้อยละของจำนวนระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-service) ที่ได้รับการพัฒนาและขยายแพลงาน	๑๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๙,๐๐๐,๐๐๐	-	-	-	กกจ.	
	๑.๔ โครงการพัฒนาระบบการให้บริการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-service)	-	-	๒๕,๐๐๐,๐๐๐	-	-	-	กกจ.	
	๑.๕ โครงการพัฒนาระบบเพื่อการปรับเปลี่ยนการทำงานให้บริการแรงงานต่างด้าวระหว่างนายจ้างหรือสถานประกอบการด้วยระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-service) ของกรมการจัดหางาน	-	-	๒๐,๙๐๖,๙๐๐	-	-	-	กกจ.	
	๑.๖ โครงการปรับปรุงระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	-	-	๕๐๐,๐๐๐	-	-	-	กกจ.	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	เพื่อสนับสนุนศูนย์ปฏิบัติการกรมการจัดหางาน (DOC)								
	๑.๗ โครงการปรับปรุงศูนย์ข้อมูลข่าวสารกรมการจัดหางาน		-	๔๐๐,๐๐๐	-	-	-	กกจ.	
	๑.๘ โครงการพัฒนาระบบบันทึกข้อมูลผู้ขอใช้บริการและออกใบอนุญาตฯ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต		-	๘๐๐,๐๐๐	-	-	-	รง. (กกจ.)	ศธ. , กห.
	๑.๙ โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ ณ จุดเดียว (One Stop Service)		-	๑,๖๐๐,๐๐๐	-	-	-	กกจ.	
	๑.๑๐ โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง	กรมการจัดหางาน กรมการปกครอง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรมสรรพากร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมการกงสุล กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๑.๑๑ โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย	ร้อยละของจำนวนระบบอาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ด้านการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์และการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนงาน	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	กกจ.	
	๑.๑๒ โครงการบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ซอฟต์แวร์และระบบสารสนเทศเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง	ร้อยละของจำนวนระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ซอฟต์แวร์ และระบบสารสนเทศที่มีการบำรุงรักษาได้ตามแผน	-	๖๐,๐๐๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐,๐๐๐	กกจ.	
	๑.๑๓ โครงการพัฒนา Mobile Application บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	จำนวน service ใน Mobile application รวมจำนวน ๕ ระบบ	๑ ระบบ ๒,๐๒๐,๐๐๐	๑ ระบบ ๒,๘๐๐,๐๐๐	๑ ระบบ ๒,๕๐๐,๐๐๐	๑ ระบบ ๒,๐๐๐,๐๐๐	๑ ระบบ ๒,๒๐๐,๐๐๐	สป. (ศทส.)	
	๑.๑๔ โครงการพัฒนาการจัดการฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบและฐานข้อมูลย่อยภายใน รวม ๒ ระบบ	๑ ระบบ ๔,๙๗๗,๐๐๐	๑ ระบบ ๕,๐๐๐,๐๐๐	-	-	-	สป. (กศร.)	สป. (ศทส.) กษ., มท. (พช.) , สธ. ,พม.

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๑.๑๕ โครงการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน ร่วมกระทรวงแรงงาน	ระบบการให้บริการประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ ระบบ	-	๕,๐๐๐,๐๐๐	-	๓,๐๐๐,๐๐๐	-	สป. (สคป.)	สป. (ศทส.)
	๑.๑๖ โครงการปรับปรุงระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	ฐานข้อมูล Demand Supply และฐานข้อมูลแรงงานกลุ่มเฉพาะ รวมจำนวน ๕ ระบบ	๑ ระบบ ๙,๔๐๐,๐๐๐	๑ ระบบ ๔,๘๐๐,๐๐๐	๑ ระบบ ๒,๕๐๐,๐๐๐	๑ ระบบ ๓,๐๐๐,๐๐๐	๑ ระบบ ๒,๕๐๐,๐๐๐	สป. (กศร., ศทส.)	สป. (กยผ.,สคป.) ศธ., ภาคเอกชน
	๑.๑๗ การบริหารจัดการระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (บำรุงรักษา)	ระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติสามารถเข้าถึงและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๕,๔๔๓,๐๐๐	๑๖,๙๙๗,๓๐๐	๑๘,๖๘๖,๐๓๐	๒๐,๕๕๕,๖๓๓	๒๒,๖๑๐,๐๙๖	สป. (ศทส.)	
	๑.๑๘ บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ (๕ ระบบ)	ระบบสารสนเทศภายในสามารถเข้าถึงและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ ระบบงานสารบรรณ ระบบร้องเรียนร้องทุกข์ ระบบตรวจราชการ เป็นต้น	๘๖๔,๐๐๐	๙๕๐,๔๐๐	๑,๐๔๕,๔๔๐	๑,๑๔๙,๙๘๔	๑,๒๖๔,๙๘๒	สป. (ศทส.)	
	๑.๑๙ บำรุงรักษาระบบงานสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์และติดต่อสื่อสาร	ระบบเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง ๑ แห่ง), เว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัด (๗๖ จังหวัด) และเว็บไซต์สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (๑๓ แห่ง) รวม ๘๙ แห่ง สามารถเข้าถึงและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑,๓๓๑,๐๐๐	๑,๔๖๔,๑๑๐	๑,๖๑๐,๕๑๐	๑,๗๗๑,๕๖๑	๑,๙๔๘,๗๑๗	สป. (ศทส.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๑.๒๐ โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลแรงงานระดับจังหวัด	ฐานข้อมูลแรงงานระดับจังหวัดและฐานข้อมูลย่อยภายใน รวมจำนวน ๑ ระบบ	-	๑ ระบบ ๘,๐๐๐,๐๐๐	-	-	-	สป. (กศร. ,สรจ.,ศทส.)	สป. (กยผ. ,สตป.) พณ.,BOI , อก., มท. (อปท., พช.), สสช., กค.(คลังจังหวัด), เครือข่ายด้านแรงงาน
	๑.๒๑ โครงการพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานเด็กและผู้สูงอายุ	ฐานข้อมูลแรงงานเด็กและผู้สูงอายุและฐานข้อมูลย่อยภายใน รวมจำนวน ๑ ระบบ	-	๑ ระบบ ๖,๙๐๐,๐๐๐	-	-	-	สป. (กศร.)	ศป. (ศทส.)
	๑.๒๒ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร	ระบบเว็บไซต์หลักและระบบเว็บไซต์ย่อยกระทรวงแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานเว็บไซต์ภาครัฐ	-	๔,๕๐๐,๐๐๐	-	-	-	สป. (ศทส.)	
	๑.๒๓ โครงการปรับปรุงระบบการให้บริการ E-Service	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ e - Service	-	ร้อยละ ๘๒ ๑๐.๐๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๔ ๑๐.๐๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๖ ๑๕.๐๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๘ ๑๕.๐๐๐๐ ลบ.	กสร (สพม. กทส.)	
	๑.๒๔ โครงการพัฒนา/จัดหาระบบบริหารงานภายในและอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบบริหารภายใน	- -	ร้อยละ ๘๐ ๕.๐๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๑ ๑๐.๐๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๒ ๑๕.๐๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๓ ๑๕.๐๐๐๐ ลบ.	กสร (สพม. กทส.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๑.๒๕ โครงการพัฒนาเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อแลกเปลี่ยนและให้บริการ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	ร้อยละ ๘๐ ๑๖.๐๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๑๓.๐๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๑๕.๐๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๑๕.๐๐๐๐ ลบ.	ร้อยละ ๘๐ ๒๐.๐๐๐๐ ลบ.	กสร (สพม. กทส.)	
	๑.๒๖ โครงการจัดซื้อจัดจัดหาครุภัณฑ์ระบบคอมพิวเตอร์ ซอฟแวร์ และระบบเครือข่ายให้เพียงพอ เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ	ร้อยละของจำนวนอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเครือข่ายที่ติดตั้งและใช้งานได้ตามแผนงาน	-	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	กกจ.	
	๑.๒๗ โครงการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์ระบบคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และระบบเครือข่ายทดแทนครุภัณฑ์เดิมที่เสื่อมสภาพ	ร้อยละของจำนวนอุปกรณ์อาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเครือข่ายที่ติดตั้งและได้ใช้งานตามแผนงาน	-	๒๗,๒๘๘,๔๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๓,๐๐๐,๐๐๐	กกจ	
	๑.๒๘ โครงการพัฒนาระบบบริการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ.๒๕๕๘	ร้อยละของจำนวนระบบบริการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ.๒๕๕๘ ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนงาน	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	กกจ.	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๑.๒๙ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์บริการ (Kios)	๑. จำนวนโครงการพัฒนาและปรับปรุงช่องทางในการเข้าถึงบริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ๒. สำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการช่องทางในการเข้าถึงบริการแบบเบ็ดเสร็จ one Stop Service)	-	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	กกจ.	
	๑.๓๐ โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งมีความมั่นคง ปลอดภัย	ร้อยละของจำนวนระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ด้านการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติว่าด้วยความสะดวก พ.ศ.๒๕๕๘ ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผน	-	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	กกจ.	
	๑.๓๑ โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศหลักและสนับสนุนสำนักสนุน เพื่อนำไปสู่การประมวลผลแบบ Cloud Computing	ร้อยละของจำนวนระบบสารสนเทศหลักและสนับสนุนเพื่อนำไปสู่การประมวลผลแบบ Cloud Computing ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนงาน	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	กกจ.	
	๑.๓๒ โครงการยกระดับบริการอิเล็กทรอนิกส์ไปสู่การบริการแบบ Mobile Platform	ร้อยละของจำนวนระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ได้รับการพัฒนาและยกระดับสู่การบริการแบบ Mobile Platform ตามแผนงาน	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	กกจ.	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๑.๓๓ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละของจำนวนระบบสารสนเทศ เพื่อรองรับการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ได้รับการพัฒนาตามแผนงาน	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	กกจ.	
	๑.๓๔ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง	มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ (EIS) เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง	-	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	กกจ.	
	๑.๓๕ โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการด้านไอซีที (ICT) ตามมาตรฐานสากล	๑.ร้อยละของจำนวนระบบการบริหารจัดการด้านไอซีที (ICT) ที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแผนงาน ๒.สำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์	-	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	กกจ.	
	๑.๓๖ โครงการศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมการจัดหางาน (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมการจัดหางาน (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	-	-	๕,๐๐๐,๐๐๐	-	-	กกจ.	
	๑.๓๗ โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบด้านความมั่นคงปลอดภัย	ร้อยละของจำนวนระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ด้านความมั่นคงปลอดภัยที่มีการดิดตั้งได้ตามแผนงาน	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	กกจ.	
	๑.๓๘ การใช้ระบบ Prompt Pay จ่ายค่าตอบแทนสำหรับอาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ	อาสาสมัครแรงงานรับเงินผ่านระบบ prompt pay จำนวน ๗,๒๕๕ คน	-	๗,๒๕๕ คน	-	-	-	สป. (สตป. ,กค.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๑.๓๙ โครงการขยายระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing)	ร้อยละของศูนย์ทดสอบมาตรฐานที่ได้รับการติดตั้งระบบ E – Testing	-	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	กพร. (สมฐ)	
	๑.๔๐ โครงการพัฒนาการบริการผ่านอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ (Mobile Application)	ร้อยละของจำนวนแอพลิเคชั่นที่ได้รับการพัฒนาตามแผนงาน	-	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	กพร. (ศท.)	
	๑.๔๑ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศรองรับการใช้บัตรประจำตัวประชาชนแบบเอนกประสงค์ (Smart Card Reader)	ร้อยละของระบบที่ได้รับการปรับปรุงและติดตั้งที่สถาบันศูนย์	๗๘๐,๕๐๐	-	-	-	-	กพร. (ศท.)	
	๑.๔๒ โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลรับรองความรู้ความสามารถ		-	๒๒,๐๐๐,๐๐๐	-	-	-	กพร. (สรร.)	
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก	๒.๑ การพัฒนาระบบเครือข่าย ระบบสื่อสัญญาณและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่องานประกันสังคม	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน	ร้อยละ ๘๐ ๑๔๔,๒๙๕,๒๖๐ บาท	- ๑๕๔,๗๙๘,๓๐๐ บาท	- ๑๖๐,๙๐๖,๔๔๐ บาท	-	-	สปส. (สบท.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๒.๒ โครงการบูรณาการข้อมูลด้านการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางานกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	๑. จำนวนโครงการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อบริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพและการคุ้มครองคนหางาน ๒.จำนวนหน่วยงานที่มีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	-	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	กกจ.	
	๒.๓ โครงการบูรณาการข้อมูลกับศูนย์ข้อมูลภาครัฐ (Government Data Center)	มีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับศูนย์ข้อมูลภาครัฐ (Government Data Center)	-	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	กกจ.	
	๒.๔ โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย เพื่อบูรณาการข้อมูล รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย	ร้อยละของจำนวนระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ด้านการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนงาน	-	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	กกจ.	
	๒.๕ เช่าใช้บริการสื่อสารและโทรคมนาคม	สามารถให้บริการเครือข่ายได้อย่างต่อเนื่อง	๒๖,๕๒๕,๘๐๐	๒๙,๑๗๘,๓๓๖	๓๒,๐๙๖,๑๗๐	๓๘,๘๓๒,๓๖๕		สป.(ศทส.)	
	๒.๖ โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เครือข่าย และบำรุงรักษาอุปกรณ์ความมั่นคงปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ	สามารถให้บริการซ่อมบำรุงครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ความมั่นคงที่ใช้งานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๙,๔๘๔,๘๐๐	๑๘,๘๑๘,๑๖๐	๑๙,๗๓๕,๔๔๐	๒๐,๕๔๕,๒๐๐	สป. (ศทส.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๒.๗ โครงการจัดหาระบบจัดเก็บ Log ทดแทน	สามารถจัดหาระบบจัดเก็บ log ทดแทนระบบเก่าที่เสื่อมประสิทธิภาพ จำนวน ๑ ระบบ	๑ ระบบ ๗,๒๗๖,๐๐๐					สป. (ศทส.)	
	๒.๘ โครงการจัดหาระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายความเร็วสูง	เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรผ่านระบบเครือข่ายความเร็วสูง จำนวน ๑ ระบบ รวมจำนวน ๒๗๗ อุปกรณ์	๒๐๕ อุปกรณ์ ๑๐,๕๕๒,๓๐๐	๒๐ อุปกรณ์ ๑๓,๕๕๓,๔๐๐	๒๑ อุปกรณ์ ๑๗,๕๕๓,๔๐๐	๒๐ อุปกรณ์ ๑๓,๕๕๓,๔๐๐	๑๖ อุปกรณ์ ๑๐,๘๔๒,๗๒๐	สป. (ศทส.)	
	๒.๙โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนให้หน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	จัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนครุภัณฑ์ที่เสื่อมสภาพทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	๗,๕๕๔,๐๐๐	๑๑,๑๔๖,๘๐๐	๗,๑๗๔,๐๐๐	๑,๗๑๙,๓๐๐	๔,๑๓๒,๗๐๐	สป. (ศทส.)	
	๒.๑๐ จัดทำระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลการดำเนินคดีด้านแรงงานของทุกหน่วยงานในสังกัดเข้ากับฐานข้อมูลของ สตช. อัยการ ศาล ตั้งแต่ต้นทางไปจนถึงปลายทาง	ฐานข้อมูลการดำเนินคดีด้านแรงงานและฐานข้อมูลย่อยภายใน รวมจำนวน ๑ ระบบ	-	๑ ระบบ ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ (พัฒนาระบบ)	๑ ระบบ ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ (งบ maintainnenece)	๑ ระบบ ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ (งบ maintainnenece)	๑ ระบบ ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ (งบ maintainnenece)	สป. (กยผ.)	สป. (ศทส.)
	๒.๑๑ โครงการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายทดแทนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สามารถจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายทดแทนของเก่าที่เสื่อมประสิทธิภาพและมีพื้นที่ให้บริการระบบเพิ่มเติม	-	๓๐,๐๘๑,๘๐๐	-	-	-	สป. (ศทส.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๒.๑๒ โครงการพัฒนาเครือข่ายกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	สามารถจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เน็ตเวิร์ครองรับการใช้งานได้อย่างเพียงพอ	-	๑๕,๐๐๐,๐๐๐	-	-	-	กพร. (ศท.)	
	๒.๑๓ โครงการพัฒนาระบบคลาวด์รองรับระบบสารสนเทศที่มีความปลอดภัยสูง	จำนวนระบบคลาวด์ที่ได้รับการติดตั้ง	-	๑๕,๐๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	กพร. (ศท.)	
	๒.๑๔ โครงการพัฒนาระบบสำรองข้อมูล (Backup Site)	ร้อยละของข้อมูลที่ได้รับการสำรอง	-	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	กพร. (ศท.)	
	๒.๑๕ โครงการจัดหาครุภัณฑ์สนับสนุนการดำเนินงานและบริการประชาชน	ร้อยละของจำนวนเครื่องที่ได้รับการติดตั้ง	-	๒๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐,๐๐๐	กพร. (ศท.)	
๓.พัฒนาและปรับปรุงกระบวนงาน/ข้อกฎหมาย รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	๓.๑ การปรับเปลี่ยนระบบงานประกันสังคมบนเครื่องคอมพิวเตอร์ Mainframe เป็นระบบ Web Application	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน	ร้อยละ ๘๐ ๓๔๙,๙๓๗,๘๐๐ บาท	ร้อยละ ๘๐ ๔๙๙,๙๘๕,๒๐๐ บาท	-	-	-	สปส. (สบท.)	สบง./สสท./สปย./สจพ.
	๓.๒ โครงการพัฒนาระบบบริหารการลงทุน	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารการลงทุน	-	-	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	-	สปส.(สบท./สบล.)	
	๓.๓ โครงการพัฒนาระบบ ERP เพื่อยกระดับระบบงาน Back Office	ความสำเร็จของโครงการพัฒนาระบบ ERP เพื่อยกระดับระบบงาน Back Office	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	-	-	-	สปส. (สบท.)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๓.๔ การจัดทำฐานข้อมูลของแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ (เช่น จำแนกรายพื้นที่ จำแนกรายอาชีพ)	ฐานข้อมูลของแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ (หมายเหตุ : ตอบกลยุทธ์ ๔ ยุทธฯ ๖ ด้วย)						รง. (สป.)	สธ. (กรมควบคุมโรค) ปทส.ด้านแรงงานนอกระบบและภาคีเครือข่าย
	๓.๕ การเชื่อมโยงข้อมูลการเจ็บป่วยจากการประกอบอาชีพ (กรณีผู้ประกอบอาชีพมีการย้ายงาน/เปลี่ยนงาน)	ฐานข้อมูลของแรงงานที่เชื่อมโยงกับการเจ็บป่วย						รง. (สป.)	ภาคีเครือข่าย และ สธ. กรมควบคุมโรค
	๓.๖ การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการรับชำระเงินสมทบกองทุนประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ ที่ชำระเงินสมทบผ่านระบบธนาคารและหน่วยบริการ	สถานประกอบการ ร้อยละ ๔๐ ผู้ประกันตนมาตรา ๓๙ ร้อยละ ๗๕.๕๐	สถานประกอบการ ร้อยละ ๕๕ ผู้ประกันตนมาตรา ๓๙ ร้อยละ ๘๐	สถานประกอบการ ร้อยละ ๖๐ ผู้ประกันตนมาตรา ๓๙ ร้อยละ ๘๕	สถานประกอบการ ร้อยละ ๖๕ ผู้ประกันตนมาตรา ๓๙ ร้อยละ ๙๐	สถานประกอบการ ร้อยละ ๗๐ ผู้ประกันตนมาตรา ๓๙ ร้อยละ ๙๕	สปส. (สบง.)	
๔ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน	๔.๑ โครงการเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อให้บริการภาครัฐแบบครบวงจร							กสร	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	๔.๒ .โครงการพัฒนาระบบติดตามการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ของประชาชน ณ ศูนย์บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน							สป. (สตป. และ ศทส)	ทุกกรม
	๔.๓ โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์และรายงานข้อมูลแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์		-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กกจ.	
	๔.๔ โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ข้อมูลครัวเรือน ผู้ว่างงาน ผู้ไปทำงานต่างประเทศ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และแรงงานนอกระบบนำไปใช้ป้องกันแก้ไขปัญหาแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐,๐๐๐	สป. (สตป.)	สป. (ศทส.)
	๔.๕ โครงการพัฒนาคลังข้อมูลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวนระบบฐานข้อมูลที่ได้รับการพัฒนาใช้งาน	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	กพร. (ศท.)
	๔.๖ โครงการเชื่อมโยงข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้บริการภาครัฐ	ร้อยละของหน่วยงานที่ได้รับการบริการเชื่อมโยงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์	-	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	กพร. (ศท.)

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๙)



8 วาระปฏิรูปเพื่อความสำเร็จของการเดินหน้าพัฒนากำลังคนของประเทศ

- กำหนดแผนยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการ
- สร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย
- บูรณาการความร่วมมือด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานด้านความปลอดภัย
- ติดตามประเมินผล

- กำหนดทิศทางและวางแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
- พัฒนากลไกให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ
- สร้าง พัฒนา เชื่อมโยงและบริหารฐานข้อมูล
- ขับเคลื่อนการปฏิบัติอย่างจริงจัง
- บูรณาการความร่วมมือตามพันธกรณีระหว่างประเทศ
- ติดตามประเมินผล

- กำหนดทิศทางและวางแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
- พัฒนากลไกให้สอดรับตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้เกิดการมีทำงานในรูปแบบที่หลากหลาย ตามกลุ่มอายุทั้งในและต่างประเทศ
- พัฒนาและเชื่อมโยงระบบ ฐานข้อมูล
- คุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงให้คนหางาน
- ติดตามประเมินผล

- กำหนดทิศทางและวางแผนยุทธศาสตร์ให้สอดรับ
- พัฒนากลไกการส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
- เตรียมและพัฒนากำลังแรงงานให้เป็น Productive Manpower
- ส่งเสริมสนับสนุน นจ./ลจ.ให้เข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น
- บูรณาการเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพ
- ติดตามประเมินผล

- จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ
- ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพ/หลักประกันความมั่นคง
- ขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง
- พัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ติดตามประเมินผล

- กำหนดทิศทางการดำเนินงานและการขับเคลื่อน
- ปรับปรุงโครงสร้าง (HRO)
- ปฏิรูปการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)
- ปฏิรูปการพัฒนาบุคลากร (HRD)
- ปรับปรุงกฎหมาย
- ติดตามประเมินผล

- กำหนดทิศทางการดำเนินงานและการขับเคลื่อน
- เสริมสร้างกลไกการป้องกันให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ
- เสริมสร้างบุคลากรให้มีธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดทุจริต
- สร้างและพัฒนาเครือข่ายแรงงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- ติดตามประเมินผล

- กำหนดทิศทางการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิตัล
- สร้างกลไกการบริหารจัดการข้อมูลและการใช้ประโยชน์
- พัฒนาระบบและเชื่อมโยงฐานข้อมูล
- พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารภายในองค์กร
- พัฒนาระบบการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์
- ติดตามประเมินผล



บทที่ ๘
การบริหารจัดการแผนแม่บทด้านแรงงานสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับนี้ ดำเนินการโดยผ่านกระบวนการทบทวนข้อมูลทั้งปฐมภูมิ ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม การจัดเสวนาเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและการเก็บข้อมูลทุติยภูมิจากการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้จัดทำประกอบด้วยคณะกรรมการฯ ซึ่งเป็นผู้บริหารจากทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้แทนหน่วยงานกระทรวงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และคณะทำงานฯ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติจากกรมในสังกัด โดยมีการประชุมสัมมนาระดมความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนต่าง ๆ ในช่องทางต่าง ๆ เป็นต้นว่า การสัมมนาประชาพิจารณ์ การส่งแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นไปยังทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทางไปรษณีย์ และการแสดงความเห็นผ่านหน้าเว็บไซต์เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ นำมาสู่การปรับปรุงร่างแผนให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

แม้ว่ากระบวนการจัดทำแผนแม่บทฯ ตามที่กล่าวโดยสรุปข้างต้นจะมีความสำคัญ แต่การบริหารจัดการแผนแม่บทฯ ไปสู่การปฏิบัติมีความสำคัญกว่า เพราะเป็นกระบวนการที่จะผลักดันการทำงานให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิการทำงาน ดังนั้น การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ จะต้องสร้างความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการยอมรับและมีส่วนร่วม พร้อมที่จะนำแนวทางแผนงานโครงการนั้น ไปดำเนินการได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและวิธีการปฏิบัติงานของตน

ดังนั้น แผนแม่บทฯ จะสำเร็จในระดับใดขึ้นอยู่กับการขับเคลื่อนแผนแม่บทโดยความสำเร็จของแผนประกอบด้วย ดังนี้

๑.แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นแผนที่เกิดจากความร่วมมือจากทั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยทุกฝ่ายได้ร่วมกันคิด ร่วมกันเสนอแนะแนวทาง ทั้งนี้ในประเด็นของการแปลงแผนฯ ไปสู่การปฏิบัตินั้น การจะให้หน่วยงานต่าง ๆ นำกรอบแนวทางของแผนแม่บทด้านแรงงานไปจัดทำแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมรองรับได้ แผนต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เพื่อแจ้งให้ทุกหน่วยที่เกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมได้นำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน

๒.การจะให้แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพ ต้องสร้างความเข้าใจด้วยการสื่อสารและถ่ายทอดแผนแม่บทด้านแรงงานฯ สู่กรม กองและระดับพื้นที่คือจังหวัด โดยการจัดประชุม ชี้แจง สร้างความเข้าใจและมอบหมายให้หน่วยงานระดับต่าง ๆ มีการจัดทำแผนงานรองรับ เช่น แผนยุทธศาสตร์กรม แผนยุทธศาสตร์แรงงานจังหวัด รวมถึงต้องมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องไม่เฉพาะภายในองค์กร แต่ต้องให้ภายนอกองค์กรซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง กระทรวงที่เกี่ยวข้อง องค์กรภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน สถาบันการศึกษา นักวิชาการ ประชาชนวัยแรงงานได้ทราบอย่างต่อเนื่อง รวมถึงคณะกรรมการ

ต่าง ๆ ที่กระทรวงแรงงานจัดตั้งขึ้น เพื่อร่วมผลักดันแนวทางหรือมาตรการภายใต้แผนแม่บทฯ โดยบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงาน

๓.ผู้บริหารของกระทรวงแรงงานในฐานะเป็นผู้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน ต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลโดยใช้การตรวจราชการแบบบูรณาการ ในการติดตามความสำเร็จของแผน รวมทั้งบริหารจัดการให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดแนวการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ สู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่มีการบูรณาการกับภาคีที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อให้แผนมีการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม กระทรวงแรงงานในฐานะเจ้าภาพหลัก จึงนำแผนดังกล่าวที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งมีผู้แทนที่เป็นผู้บริหารจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ เพื่อให้ทุกหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในโครงการภายใต้แผนดังกล่าวนำไปเป็นแนวปฏิบัติ

๒. เมื่อแผนแม่บทฯ ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ต้องดำเนินการสร้างการยอมรับให้ใช้แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นกรอบทิศทางหลักในการดำเนินการของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องและที่เป็นภาคี ด้วยการจัดทำสื่อเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่อประชาสัมพันธ์รูปแบบต่าง ๆ เพื่อชี้แจงแผนแม่บทด้านแรงงานฯ โดยสังเขปควบคู่กับการถ่ายทอดสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมาย รายละเอียดของแผนแม่บทฯ เข้าใจในสถานการณ์และภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนเห็นความสำคัญของแผนเพื่อส่งเสริมให้เกิด แนวร่วมในการปฏิบัติ และสามารถนำไปปรับใช้อย่างจริงจังตามความเหมาะสม

๓. ในส่วนกระทรวงแรงงาน ดำเนินการแปลงแผนแม่บทสู่การปฏิบัติใน ๒ ระดับ โดยปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุด เป็นผู้มอบหมาย ดังนี้

๓.๑ ระดับกรม ให้ทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม นำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ไปเป็นกรอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ๕ ปี ของแต่ละกรม ให้เชื่อมโยงกับแผนแม่บทฯ และ คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี

๓.๒ ระดับพื้นที่ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานกระทรวงแรงงานในพื้นที่จังหวัด จัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานจังหวัดเชิงบูรณาการและตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ตามกรอบแผนแม่บทด้านแรงงานฯ ซึ่งแผนดังกล่าวเป็นแผนระดับพื้นที่ที่มีโครงการทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานบรรจุอยู่ พร้อมทั้งภาคีที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ร่วมในโครงการ ซึ่งแผนจังหวัดนี้จะเป็นกลไกระดับจังหวัดที่จะเชื่อมโยงการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงานฯ

๔. ในส่วนภาคีนอกภาครัฐ จะเร่งสร้างความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งประสานและผลักดันการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนแผนแม่บทฯ โดยสร้างความร่วมมือในการแปลงแผนสู่การปฏิบัติกับองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง กลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ ด้านแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ เป็นต้น

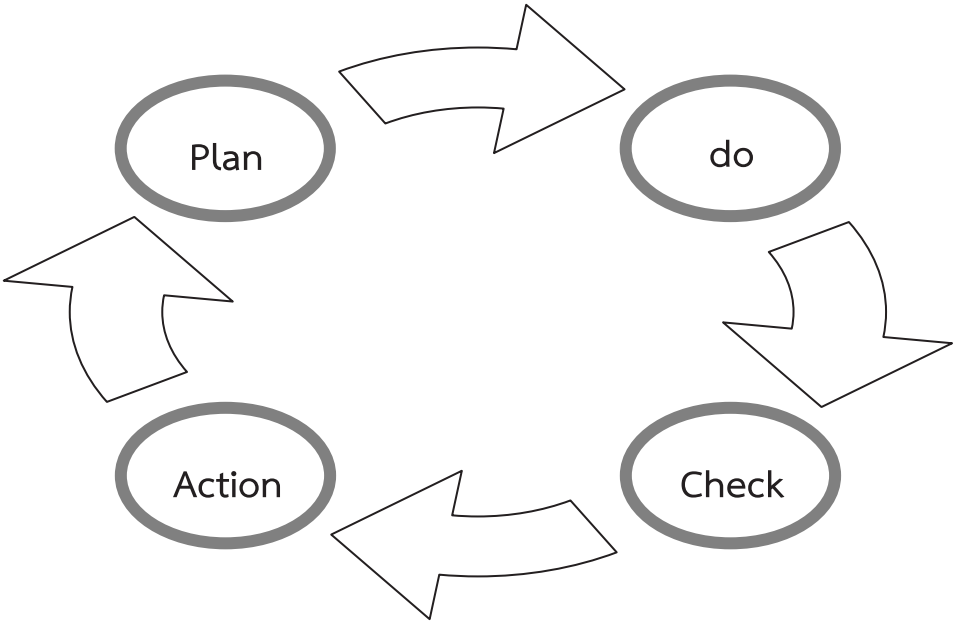
๕. มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โดยอาศัยเครื่องมือการประเมินผล ในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแผนแม่บททั้งระยะครึ่งแผน และเมื่อครบกำหนดแผน หรือ ๕ ปี รวมทั้งการใช้ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อน สู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเพื่อเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบประเมินการทำงานและความสำเร็จของแผนฯ และนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อดำเนินการให้แผนบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป ซึ่งรายละเอียด การติดตามประเมินผลจะได้กล่าวอย่างละเอียดในหัวข้อต่อไป

๖.มีประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินการและทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงาน โดยกำหนด ให้มีการทบทวนปรับปรุงแผนฯ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การติดตามและประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

การติดตามประเมินผลเป็นกลไกหนึ่งภายใต้วงจรหรือกระบวนการจัดทำแผน/นโยบาย เพราะการประเมินผลทำให้ทราบว่ายุทธศาสตร์หรือแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับนี้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่ นอกจากนี้การประเมินผลทำให้ทราบว่าการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์เป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนหรือต้องมีการพัฒนาและกำหนดแผนหรือยุทธศาสตร์ใหม่หรือไม่ ตามหลักการ PDCA คือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ (Plan) คือ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดแปลงแผนแม่บทเป็นแผนงาน/โครงการ จากนั้นควรต้องมีการตรวจติดตามว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ (Check) และหากพบว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ (Action) ดังวงจรที่ปรากฏในแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิ ๑ แสดงวงจรการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงานฯ สู่การปฏิบัติ



กระบวนการติดตามประเมินผล จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งแผนแม่บทด้านแรงงานฯ ฉบับนี้ กำหนดกลไกการติดตามประเมินผล ดังนี้

๑. การเตรียมหน่วยงานให้เกิดความพร้อม

๑.๑ ผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอ

๑.๒ สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนและประเด็นยุทธศาสตร์ให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบ มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนอย่างกว้างขวาง โดยจัดเวทีสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ให้กับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกภาคส่วน ให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตน ที่จะสนับสนุนดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๓ ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐– ๒๕๖๔) และดำเนินการตามแผน มีการกำกับติดตาม รวมทั้งสามารถประเมินผลงานของหน่วยงานตามแผน ฯ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งให้มีการเชื่อมโยงผลงานตามยุทธศาสตร์สู่การประเมินผล

๑.๔ ผลักดันให้มีการสร้างหรือออกแบบระบบการติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์และตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการภายใต้แผนแม่บทฯ

๒. การพัฒนากลไกสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ

๒.๑ สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภาครัฐ ภาคเอกชน/ผู้ประกอบการ ภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและประเด็นยุทธศาสตร์

๒.๒ สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกันและมีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ไปสู่สำนัก/กอง/กลุ่มงาน/พื้นที่ และระดับบุคคล รวมทั้งมีระบบจูงใจให้ทุกคนประเมินการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการแปลงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด จากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงานตลอดจนบุคลากรทุกคนในองค์กร

๒.๓ กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการให้ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์กับระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการดำเนินงาน

๒.๔ กำหนดวิธีประสานความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน และแบ่งขอบเขตภาระงานโดยระบุผู้รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนเพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน การก้าวก่าย และการเกี่ยงงานระหว่างกัน และหาจุดเชื่อมโยงระหว่างงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของทุกหน่วยงาน โดยการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในรูปคณะกรรมการ หรือคณะทำงานที่มีองค์ประกอบจากผู้บริหารภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงร่วม

อยู่ด้วย หรือกรณีที่จะต้องได้รับความร่วมมือในการทำงานจากหน่วยงานแรงงานระหว่างประเทศ จะดำเนินการประสานความร่วมมือโดยการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างหน่วยงาน (MOU) หนังสือราชการ การประชุมร่วมกัน เพื่อให้มีการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย

๒.๕ แปลงแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ไปสู่แผนปฏิบัติการ โดยนำกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานมาแปลงเป็นแผนงาน/โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการบูรณาการแผนงาน/โครงการให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยในกระบวนการวางแผนได้มีการหารือกับหน่วยงานเจ้าภาพหลักในการกำหนดค่าเป้าหมายและแผนงาน/โครงการรองรับในเบื้องต้นไว้แล้ว รายละเอียดตามภาคผนวก

๒.๖ มอบหมายหน่วยงานติดตามประเมินผลของกระทรวงแรงงาน (สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) ทำหน้าที่การติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้จากการดำเนินแผนปฏิบัติงาน/โครงการ ว่าสามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และบรรลุตัวชี้วัด รวมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการได้อย่างเป็นรูปธรรมด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

๓. การพัฒนากลไก กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน

๓.๑ สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและทุกกรมมีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

๓.๒ นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๓.๓ สร้างมาตรการเร่งรัด หากมีโครงการที่ดำเนินการช้ากว่าที่กำหนด และตรวจสอบคุณภาพและการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

๓.๔ พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัดแก่บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๕ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน/โครงการและการติดตามประเมินผลให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบัน ตรงกับความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเชื่อมโยงสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

๓.๖ กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าตามประเด็นยุทธศาสตร์เป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส พร้อมทั้งให้แต่ละหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนฯ เพื่อนำสู่การตัดสินใจของผู้บริหารทุก ๆ เดือน (ในการประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

๓.๗ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานให้บุคลากร/ผู้สนใจทราบอย่างต่อเนื่อง

๔. การพัฒนากลไกในการประเมิน

การติดตามประเมินผล เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน มีกรอบการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑ กำหนดแผนการติดตาม กำกับ และประเมินผลแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยมีการสร้างตัวชี้วัดผลสำเร็จที่มีความชัดเจน

๔.๒ การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาของโครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อผู้บริหารให้ได้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ รวมทั้งส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม

๔.๓ การประเมินผล

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

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

๓) สรุปผลการประเมิน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำเสนอผลการประเมินให้ที่ประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรับทราบ

๕. หน่วยงานรับผิดชอบในการประเมินผล

กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งผู้ประเมินจากภายนอกจะเป็นกลไกสำคัญในการติดตามประเมินผลแผนแม่บทฯ ต่อไป

บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน. ๒๕๕๔ “แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) รายงานฉบับสมบูรณ์” : กรุงเทพฯ

กระทรวงแรงงาน. ๒๕๕๙ “แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของกระทรวงแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๓” : กรุงเทพฯ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน “สถานการณ์และการเตือนภัยด้านแรงงานปี ๒๕๕๘ (มกราคม – ธันวาคม ๒๕๕๘)” : กรุงเทพฯ

_____.“ข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๕๘” : กรุงเทพฯ

กองแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน “นโยบายและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ” : กรุงเทพฯ

_____. “สรุปผลการสำรวจการทำงานของผู้สูงอายุและผลการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ” : กรุงเทพฯ

_____. “ข้อมูลการดำเนินงานด้านแรงงานพิการของกระทรวงแรงงาน” : กรุงเทพฯ

เว็บไซต์

กรมกิจการผู้สูงอายุ. ๒๕๕๙. “แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๒” แหล่งที่มา : http://www.dop.go.th/upload/laws/law_th_๒๐๑๕๒๓๐๙๑๔๔๕๔๖_๑.pdf

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. ๒๕๕๙. “แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม” แหล่งที่มา : http://www.mict.go.th/assets/portals/๑/files/๕๙๐๖๑๓_๔Digital_Economy_Plan-Book.pdf

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. ๒๕๕๙. “แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย” ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๑) แหล่งที่มา : http://www.mict.go.th/assets/portals/๑/files/๕๙๐๖๑๓_๒DE_๒๗-๕-๕๙-Dr.Sak.pdf

กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน “วารสารตลาดแรงงานปี ๒๕๕๘” : สืบค้นจาก http://lmi.doe.go.th/

ธนาคารแห่งประเทศไทย. ๒๕๕๘. “รายงานภาวะเศรษฐกิจไทย ปี ๒๕๕๘” แหล่งที่มา : www.bot.or.th

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ก.พ. ๒๕๕๖ . “การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๘๓” แหล่งที่มา : http://www.nesdb.go.th

สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง. ๒๕๕๙. “(ร่าง) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย” แหล่งที่มา : http://www.ect.go.th/th/wp-content/uploads/๒๐๑๖/๐๔/cons๒๐๑๖.pdf

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.๒๕๕zaa” แหล่งที่มา : http://www.nso.go.th/

_____ . “การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.๒๕๕๘” แหล่งที่มา : http://www.nso.go.th/

ภาคผนวก ก

คำสั่งคณะกรรมการและคณะทำงาน
จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)



คำสั่งกระทรวงแรงงาน
ที่ ๓๔๔ /๒๕๕๘
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ด้วยแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ซึ่งใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของกรม/สำนักงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีกำหนดจะสิ้นสุดในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อให้การดำเนินงานด้านแรงงานมีทิศทางในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง กระทรวงแรงงานจึงกำหนดจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานต่อไป

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

๑. ปลัดกระทรวงแรงงาน	ประธานกรรมการ
๒. รองปลัดกระทรวงแรงงานที่กำกับดูแลสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	รองประธานกรรมการ
๓. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๔. ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน	กรรมการ
๕. อธิบดีกรมการจัดหางาน	กรรมการ
๖. อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
๗. อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กรรมการ
๘. เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม	กรรมการ
๙. ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบภารกิจของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	กรรมการ
๑๐. ผู้แทนกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	กรรมการ
๑๑. ผู้แทนกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรรมการ
๑๒. ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรรมการ
๑๓. ผู้แทนกระทรวงพาณิชย์	กรรมการ
๑๔. ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย	กรรมการ
๑๕. ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ	กรรมการ
๑๖. ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข	กรรมการ
๑๗. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	กรรมการ
๑๘. ผู้แทนสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	กรรมการ
๑๙. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	กรรมการ

๒๐. ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	กรรมการ
๒๑. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	กรรมการ
๒๒. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	กรรมการ
๒๓. ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	กรรมการ
๒๔. ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	กรรมการ
๒๕. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๒๖. ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๒๗. ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๒๘. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน	กรรมการ
๒๙. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
๓๐. ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กรรมการ
๓๑. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม	กรรมการ
๓๒. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ และเลขานุการ
๓๓. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๓๔. หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์ กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๒. พิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ และตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ สถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๓. พิจารณาเนื้อหารายละเอียดร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๔. กำกับดูแล ให้ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อให้การจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) บรรลุผลสำเร็จ

๕. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อสนับสนุนการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(หม่อมหลวงปุณฑริก สมิติ)
ปลัดกระทรวงแรงงาน



คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
ที่๓๔๔/๒๕๕๘
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานอย่างเป็นเอกภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้แรงงาน ผู้ประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ ของคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่๓๔๔/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประกอบด้วย

๑.	นางเพชรรัตน์ สินอวย ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน	ประธานคณะทำงาน
๒.	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	รองประธานคณะทำงาน
๓.	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน
๔.	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน
๕.	ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน
๖.	ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน
๗.	ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน
๘.	ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน
๙.	ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน	คณะทำงาน
๑๐.	ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	คณะทำงาน
๑๑.	ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	คณะทำงาน

๑๒.	ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม	คณะทำงาน
๑๓.	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงานและ เลขานุการ
๑๔.	ผู้อำนวยกลุ่มแผนงานและงบประมาณ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงานและ เลขานุการ
๑๕.	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงานและ เลขานุการ
๑๖.	เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๒. สนับสนุนข้อมูลในการจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๓. เสนอร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ต่อคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(หม่อมหลวงปุณฑริก สมิติ)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

ภาคผนวก ข

รายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน และรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จากสำนักตรวจประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- ผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
- ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
- ผลการประเมินตนเองตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

รายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินและรายงานผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามกรอบวงเงินที่ได้รับจัดสรรภายใต้ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งสำนักงบประมาณได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณตามที่กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ ให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้มีการดำเนินภารกิจตามแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว และมีการติดตามผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ผลการดำเนินการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีผลการดำเนินงานจำแนกตามส่วนราชการและผลผลิต มีดังนี้

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ผลผลิต	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ
	ภาพรวมกระทรวงแรงงาน	**ร้อยละ ๑๐๐**	**ร้อยละ ๙๙.๕๗**	**๙๙.๕๗**
๑.	**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**			
	โครงการกระทรวงแรงงานพบประชาชน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๕๕,๓๕๓ คน	๑๐๐
	โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ	๒๘๐ คน	๒๘๗ คน	๑๐๐
	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพข้อมูลด้านแรงงานเพื่อรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน		ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐
	โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้	๓๘๐ คน	๓๘๐ คน	๑๐๐
	โครงการ มหกรรมด้านแรงงานเฉลิมพระเกียรติ	๓,๘๐๐ คน	๔๑,๒๓๑ คน	๑๐๐
	ผลผลิต ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงาน	๒๕๐,๐๐๐ คน	๖๔๒,๘๔๙ คน	๑๐๐
	ผลผลิต ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน		ร้อยละ ๙๙.๓๑	๙๙.๓๑
	โครงการ ป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน		ร้อยละ ๑๐๐*	๑๐๐
	ผลผลิต การส่งเสริมขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ	๓๓๐,๐๐๐ คน	๔๓๖,๕๗๘ คน	๑๐๐

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ผลผลิต	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ
๒.	**กรมการจัดหางาน**			
	โครงการสร้างงาน สร้างบุญ เพื่อความปรองดองสมานฉันท์	๒,๐๐๐ คน	๔,๐๐๒ คน	๑๐๐
	โครงการส่งเสริมธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑,๐๐๐ คน	๑,๐๒๗ คน	๑๐๐
	โครงการเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๕๐๐ คน	๕๑๖ คน	๑๐๐
	โครงการมหกรรมสร้างอาชีพเฉลิมพระเกียรติ	๒๐,๐๐๐ คน	๒๐,๘๖๘ คน	๑๐๐
	ผลผลิต ประชาชนทุกกลุ่มได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	๘,๓๒๕,๙๑๐ คน	๑๑,๕๑๖,๗๑๐ คน	๑๐๐
	โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	๑,๐๑๖,๓๕๘ คน	๑,๑๑๓,๔๗๗ คน	๑๐๐
	ผลผลิต คนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงาน	๑,๓๘๐,๑๓๘ คน	๒,๐๐๑,๖๙๒ คน	๑๐๐
๓.	**กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**			
	โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๕๕๐ คน	๕๘๙ คน	๑๐๐
	ผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน	๑๒๒,๓๒๙ คน	๑๕๑,๖๑๑ คน	๑๐๐
	โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	๗,๐๒๐ คน	๑๓,๓๔๒ คน	๑๐๐
	ผลผลิต พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานทั้งระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพ	๓,๔๗๑,๖๘๑ คน	๔,๕๒๘,๖๖๐ คน	๑๐๐
๔.	**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**			
	โครงการแรงงานสมานฉันท์ สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย	๕,๒๐๐ คน	๕,๕๒๐ คน	๑๐๐
	โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑,๕๐๐ คน	๑,๕๖๔ คน	๑๐๐
	โครงการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงานอย่างเป็นมาตรฐานรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน	๑๐,๒๕๐ คน	๑๑,๐๑๑ คน	๑๐๐
	ผลผลิต แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน	๒,๘๐๐,๐๐๐ คน	๓,๕๐๖,๒๓๘ คน	๑๐๐
	ผลผลิต สถานประกอบกิจการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	๗๐๐ แห่ง	๘๗๑ แห่ง	๑๐๐
	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	๕๐,๕๐๐ คน	๘๘,๒๖๒ คน	๑๐๐
	โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ	๑,๒๐๐,๐๐๐ คน	๑,๒๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐
	โครงการศึกษาวิจัยเพื่อการคุ้มครองแรงงาน	๑ เรื่อง	ร้อยละ ๘๘.๓๓	๘๘.๓๓
๕.	**สำนักงานประกันสังคม**			
	ผลผลิต ผู้ประกันตนได้รับความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลจากระบบประกันสังคม	๑๑,๕๗๐,๐๐๐ คน	๑๑,๗๗๒,๑๔๒ คน	๑๐๐
	ผลผลิต ลูกจ้าง ผู้ประกันตนได้รับความคุ้มครองจากการประกันสังคม	๑๑,๒๓๐,๐๐๐ คน	๑๑,๔๑๓,๕๕๑ คน	๑๐๐

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ผลผลิต	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ
	ผลผลิต แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองจากการประกันสังคม	๒,๑๕๐,๐๐๐ คน	๒,๔๘๖,๙๔๘ คน	๑๐๐

ผลการใช้จ่ายเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

คณะรักษาความสงบแห่งชาติมีมติเมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๗ เห็นชอบมาตรการและแนวทางการเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยกำหนดเป้าหมายการเบิกจ่ายรายจ่ายภาพรวมสะสม ณ สิ้นปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๐๐ ซึ่งกระทรวงแรงงานมีผลการเบิกจ่ายในภาพรวมสูงกว่าเป้าหมายที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติกำหนด คือมีผลการเบิกจ่ายคิดเป็นร้อยละ ๙๙.๒๖ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนราชการ	หน่วยนับ	งบประมาณ ตาม พ.ร.บ.	เบิกจ่าย ตาม พ.ร.บ.
ภาพรวมกระทรวง	**ล้านบาท**	**๓๓,๖๓๘.๓๓๑๘**	**๓๓,๓๘๗.๙๘๘๓**
	ร้อยละ		**๙๙.๒๖**
สป.	ล้านบาท	๑,๒๖๓.๕๙๔๖	๑,๒๑๔.๓๘๓๑
	ร้อยละ		๙๖.๑๑
กกจ.	ล้านบาท	๑,๑๖๐.๐๕๓๑	๑,๑๓๓.๐๓๘๖
	ร้อยละ		๙๗.๖๗
กพร.	ล้านบาท	๒,๑๑๙.๕๖๙๒	๑,๙๗๕.๙๗๖๕
	ร้อยละ		๙๓.๒๓
กสร.	ล้านบาท	๑,๑๐๒.๖๕๖๗	๑,๐๘๐.๗๗๓๑
	ร้อยละ		๙๘.๐๒
สปส.	ล้านบาท	๒๗.๙๙๒.๔๕๘๒	๒๗,๙๘๓.๘๑๗๐
	ร้อยละ		๙๙.๙๗*

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินภารติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง ตามเอกสารงบประมาณ ฉบับที่ ๓ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เล่มที่ ๗ โดยมีผลการดำเนินงานตามเป้าหมายการให้บริการกระทรวง ๑๓ เป้าหมาย ๒๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

ลำดับ	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑.	**แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเพิ่มขึ้น**			
	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม	คน	๑๑,๒๓๐,๐๐๐	๑๑,๔๑๓,๕๕๑
	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม	คน	๒,๑๕๐,๐๐๐	๒,๔๘๖,๙๔๘
	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของแรงงานในระบบมีความมั่นคงและปลอดภัย	ร้อยละ	๙๐	๙๘.๓๗
	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของสถานประกอบกิจการมีการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย	ร้อยละ	๙๐	๙๗.๘๗
	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำหรือมีอาชีพ	ร้อยละ	๗๘	๙๔.๐๖
	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของผู้ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศได้รับการคัดเลือกไปทำงาน	ร้อยละ	๕๒	๕๕.๒๘
๒.	**ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีอาชีพ และ/หรือรายได้เพิ่มขึ้น**			
	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีอาชีพ และ/หรือรายได้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ	๔๐	๖๑.๘๘
๓.	**แรงงานในระบบประกันสังคมมีหลักประกันด้านการรักษาพยาบาล**			
	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานที่มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากระบบประกันสังคม	คน	๑๑,๕๗๐,๐๐๐	๑๑,๗๗๒,๑๔๒
๔.	**สถานประกอบกิจการที่มีระบบการจัดการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด**			
	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานที่ได้รับความรู้และมีส่วนร่วมในระบบการจัดการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	คน	๑,๒๐๐,๐๐๐	๑,๔๘๗,๔๙๒
๕.	**แรงงานไทยทั้งระบบมีศักยภาพได้มาตรฐานและมีผลิตภาพสูงขึ้น**			
	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือและผลิตภาพสูงขึ้น	ร้อยละ	๗๐	๙๕.๓๖
๖.	**แรงงานไทยได้รับการคุ้มครองป้องกันไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน**			
	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของแรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน	ร้อยละ	๘๐	๙๙.๕๕

ลำดับ	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของแรงงานต่างด้าวและนายจ้างมีความรู้ความเข้าใจข้อมูลปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	ร้อยละ	๘๐	๘๒.๐๒
๗.	**ประชาชนวัยแรงงานมีความรู้ความเข้าใจสิทธิหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตยและกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ที่ถูกต้อง**			
	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจ สิทธิหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตย	คน	๑๐๒,๐๐๐	๑๕๙,๓๕๕
	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง ดูแลด้านแรงงานสัมพันธ์	คน	๕,๒๐๐	๕,๕๒๐
๘.	**เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ**			
	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ	คน	๑,๘๓๐	๓,๔๖๗
๙.	**ประชาชนวัยแรงงานมีความรู้ความเข้าใจแนวทางพระราชดำริและพระราชกรณียกิจต่าง ๆ สามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการดำรงชีวิตประจำวันได้**			
	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรมของกระทรวงแรงงานที่เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวพระราชดำริและพระราชกรณียกิจต่าง ๆ	คน	๓๐,๘๒๐	๗๔,๘๕๓
๑๐.	**ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงาน**			
	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนเรื่องที่ผู้บริหารกระทรวงและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์	เรื่อง	๑	๑
๑๑.	**แรงงานมีทักษะฝีมือ ได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐาน และมีความรู้ความเข้าใจในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน**			
	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานที่มีความรู้ความเข้าใจในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	คน	๑๐,๐๐๐	-
	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมฝีมือหรือได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	คน	๑๒๒,๓๒๙	๑๔๔,๓๒๘
	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน	คน	๑๐,๒๕๐	๑๑,๐๑๑
๑๒.	**แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับผลประโยชน์ที่เป็นธรรม**			
	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละของแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมตามกฎหมายและสัญญาจ้าง	ร้อยละ	๙๗	๑๐๐
๑๓.	**แรงงานต่างด้าวได้รับการจัดระบบการทำงาน**			
	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน	คน	๑,๓๘๐,๑๓๘	๒,๐๐๑,๖๙๒

หมายเหตุ : ประเภทตัวชี้วัด หมายถึง ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวงตามเอกสารงบประมาณ ฉบับที่ ๗ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ผลการประเมินตนเองตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นมา ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยแบ่งการประเมินผลออกเป็น ๒ มิติ ได้แก่

มิติภายนอก	มิติภายใน
การประเมินประสิทธิผล การประเมินคุณภาพ	การประเมินประสิทธิภาพ การพัฒนาองค์การ

กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ กระทรวงแรงงาน โดยมีตัวชี้วัดระดับกระทรวงเป็นตัวชี้วัดในมิติภายนอก การประเมินประสิทธิผล การประเมินคุณภาพ และตัวชี้วัดในมิติภายใน การประเมินประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร ดังนี้

ตารางสรุปผลคะแนนของผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			๑	๒	๓	๔	๕	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ ๑ มิติภายนอก (น้ำหนักร้อยละ ๗๐)										
การประเมินประสิทธิผล (น้ำหนักร้อยละ ๖๕)										
๑. ตัวชี้วัดภารกิจหลักของกระทรวงตามยุทธศาสตร์ของประเทศ/แผนยุทธศาสตร์กระทรวง/ตัวชี้วัดระหว่างกระทรวงที่มีเป้าหมาย (Joint KPI) (น้ำหนักร้อยละ ๖๕)										
๑.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (๓๕สาขาอาชีพ)	ร้อยละ	๕	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๖๕.๖๙	๔.๑๓๘๐	๐.๒๐๖๙
๑.๒ ร้อยละของแรงงานได้รับการบรรจุงานในประเทศ	ร้อยละ	๕	๕๙.๕	๖๑.๒๕	๖๓	๖๔.๗๕	๖๖.๕	๖๖.๙๙	๕.๐๐๐๐	๐.๒๕๐๐
๑.๓ ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเปรียบเทียบกับความต้องการแรงงานระดับฝีมือของประเทศ (๓๕ สาขาอาชีพ)	ร้อยละ	๕	๙.๓๔	๑๑.๘๔	๑๔.๓๔	๑๖.๘๔	๑๙.๓๔	๑๔.๓๔	๓.๐๐๐๐	๐.๑๕๐๐
๑.๔ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ	๑๐								

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			๑	๒	๓	๔	๕	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
๑.๔.๑ จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวน	๕	๑๔๒,๖๓๐	๑๔๘,๕๓๐	๑๕๔,๔๓๐	๑๖๐,๓๓๐	๑๖๖,๒๓๐	๒๐๕,๒๑๒	๕.๐๐๐๐	๐.๒๕๐๐
๑.๔.๒ ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละ	๕	๙๔.๖๐	๙๕.๙๕	๙๗.๓๐	๙๘.๖๕	๑๐๐	๙๗.๖๑	๓.๒๒๙๖	๐.๑๖๑๔
๑.๕ ร้อยละของแรงงานที่ขาดแคลนในอุตสาหกรรมที่สำคัญ	ร้อยละ	๕								
๑.๕.๑ อาหารและอาหารสัตว์	ร้อยละ	๐.๘๔	๘๖.๗๗	๗๖.๒๘	๖๕.๗๙	๕๕.๓๐	๔๔.๘๑	๘๔.๙๔	๑.๑๗๔๕	๐.๐๐๙๘
๑.๕.๒ การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	ร้อยละ	๐.๘๔	๗๑.๐๖	๕๖.๔๒	๔๑.๗๘	๒๗.๑๔	๑๒.๕๐	๙๐.๕๓	๑.๐๐๐๐	๐.๐๐๘๔
๑.๕.๓ การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	ร้อยละ	๐.๘๓	๙๒.๑๗	๗๙.๑๕	๖๖.๑๓	๕๓.๑๑	๔๐.๐๙	๓๗.๗๗	๕.๐๐๐๐	๐.๐๔๑๕
๑.๕.๔ ก่อสร้าง	ร้อยละ	๐.๘๓	๘๕.๔๕	๗๒.๘๗	๖๐.๒๙	๔๗.๗๑	๓๕.๑๓	๖๗.๖๔	๒.๔๑๕๗	๐.๐๒๐๐
๑.๕.๕ ขายส่ง ขายปลีก	ร้อยละ	๐.๘๓	๖๒.๒๘	๕๗.๒๘	๕๒.๒๘	๔๗.๒๘	๔๒.๒๘	๓๗.๗๗	๕.๐๐๐๐	๐.๐๔๑๕
๑.๕.๖ การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์	ร้อยละ	๐.๘๓	๕๑.๗๒	๔๙.๘๗	๔๘.๐๒	๔๖.๑๗	๔๔.๓๒	๙๖.๒๐	๑.๐๐๐๐	๐.๐๐๘๓
๑.๖ ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	ระดับ	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๕๐๐๐
๑.๗ จำนวนผู้ประกันตนภาคสมัครใจ (มาตรา ๔๐)	จำนวน	๑๐	๑,๙๑๕,๖๘๐	๒,๑๐๗,๘๔๐	๒,๓๐๐,๐๐๐	๒,๔๙๒,๑๖๐	๒,๖๘๔,๓๒๐	๒,๔๘๖,๙๔๘	๓.๙๗๒๘	๐.๓๙๗๒
๑.๘ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (Outcome joint kpi : การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์	ระดับ	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๕๐๐๐
๑.๙ ระดับความสำเร็จของการจัดทำหรือปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับอาเซียน และในอนุญาตต่าง ๆ	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔	๔.๐๐๐๐	๐.๒๐๐๐
การประเมินคุณภาพ (ร้อยละ ๑๐)										
๒. คุณภาพการให้บริการประชาชน (Service Level Agreement : SLA)	ระดับ	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	๓.๓๗๔	๓.๓๗๔๐	๐.๓๓๗๔
มิติที่ ๒ มิติภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)										
การประเมินประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)										
๓. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	ร้อยละ	๕								
๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการ เบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน	ร้อยละ	๒.๕	๗๕	๗๘	๘๑	๘๔	๘๗	๘๕.๑๓๔	๔.๓๗๘๐	๐.๑๐๙๙
๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณ	ร้อยละ	๒.๕	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖	๙๖.๙๙๑	๕.๐๐๐๐	๐.๑๒๕๐

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			๑	๒	๓	๔	๕	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
รายจ่ายภาพรวม										
๔. การประหยัดพลังงาน	ระดับ	๕								
ด้านไฟฟ้า ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง		๒.๕ ๒.๕						๔.๒๔๓	๔.๒๔๓๐	๐.๒๑๒๑
๕. การพัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศภาครัฐ	ระดับ	๕								
๕.๑ บทบาทของผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงในการพัฒนา Online e-Government Service) เพื่อให้บริการภาครัฐและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ		๑	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๘	๔.๘๐๐๐	๐.๔๘๐๐
๕.๒ การจัดทำข้อมูลของศูนย์ปฏิบัติการระดับกรม (Department Operation Center : DOC)		๐.๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๐๒๕๐
๕.๓ การวางแผนใช้มาตรฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลตามกรอบแนวทาง การเชื่อมโยงรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติ (Thailand e-Government Interoperability Framework : TH e-GIF)		๑	๑	-	๓	-	๔	๔.๒	๔.๒๐๐๐	๐.๐๔๒๐
๕.๔ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาปรับปรุงระบบเครือข่ายสารสนเทศภาครัฐให้มีความมั่นคงปลอดภัย (Secure Intranet)		๐.๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๐๒๕๐
๕.๕ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาศูนย์ข้อมูลสารสนเทศและระบบแม่ข่ายจัดเก็บข้อมูลภาครัฐ		๐.๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔.๘	๔.๘๐๐๐	๐.๐๒๔๐
๕.๖ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาปรับปรุงระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์		๐.๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๐๒๕๐
๕.๗ ระดับความสำเร็จในการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ให้ประชาชนและภาคธุรกิจสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้		๑	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๐๕๐๐
การพัฒนาองค์การ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)										

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			๑	๒	๓	๔	๕	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
๖. การพัฒนาสมรรถนะองค์การ	ร้อยละ	๕								
๖.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานลักษณะสำคัญขององค์การ	ระดับ	๑	๑	-	๓	-	๕	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๐๕๐๐
๖.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ	ระดับ	๔	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕.๐๐๐๐	๐.๒๐๐๐
๗. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๗๖.๕	๔.๐๐๐๐	๐.๒๐๐๐
รวมน้ำหนัก	**๑๐๐**								**ค่าเฉลี่ย**	**๔.๖๕๐๔**

ภาคผนวก ค

สรุปผลแบบสอบถามความคิดเห็น
ที่มีต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

สรุปผลแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

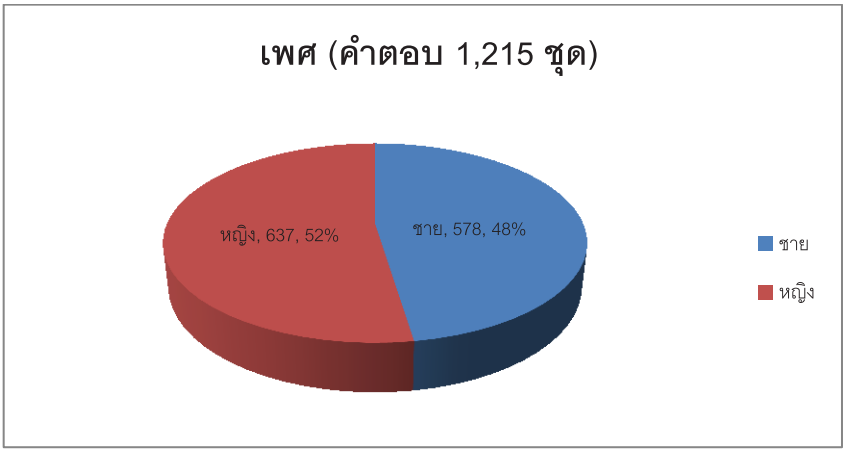
กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อนำผลสำรวจไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับเพิ่มปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะส่งผลให้แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) มีความสมบูรณ์และตอบสนองต่อความต้องการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสำรวจด้วยแบบสอบถาม จำนวน ๒,๐๐๐ ฉบับ ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา ผู้มีส่วนได้เสีย และผู้รับบริการ โดยสามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน จำนวน ๑,๒๑๕ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๕%

ผลการประมวลสรุปได้ดังนี้

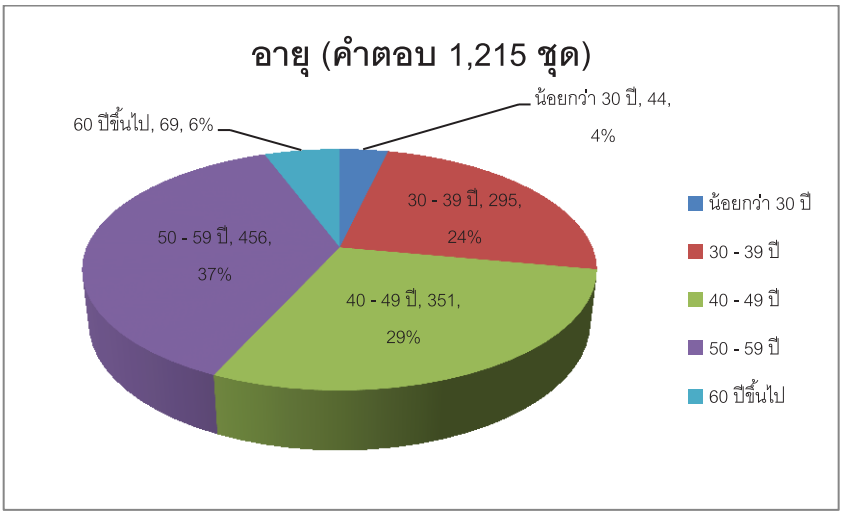
<u>ส่วนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม</u>

ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ ๕๒%) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ ๔๙%) และส่วนใหญ่เป็นส่วนราชการ/หน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน (ร้อยละ๕๘%) และรองมาเป็นหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน (ร้อยละ ๔๒%) รายละเอียดตามแผนภูมิดังนี้

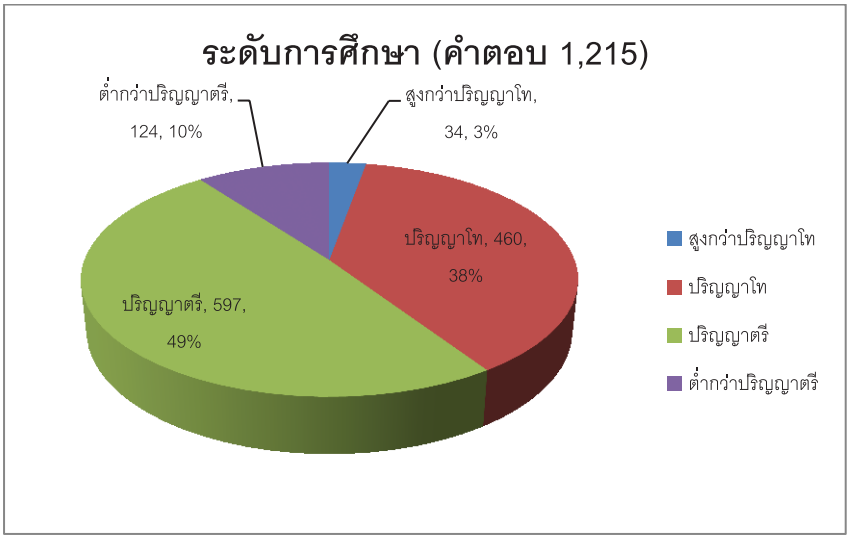
แผนภูมิ ๑.๑ แสดงจำนวนเพศของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ



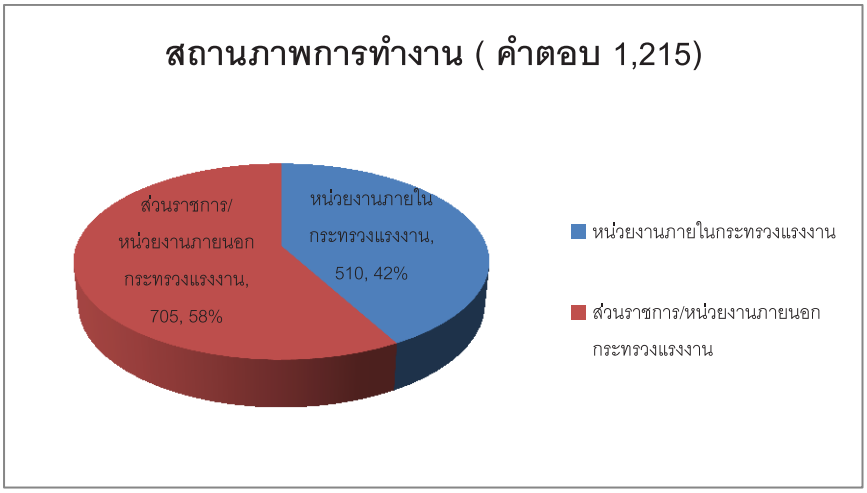
แผนภูมิ ๑.๒ แสดงอายุของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ



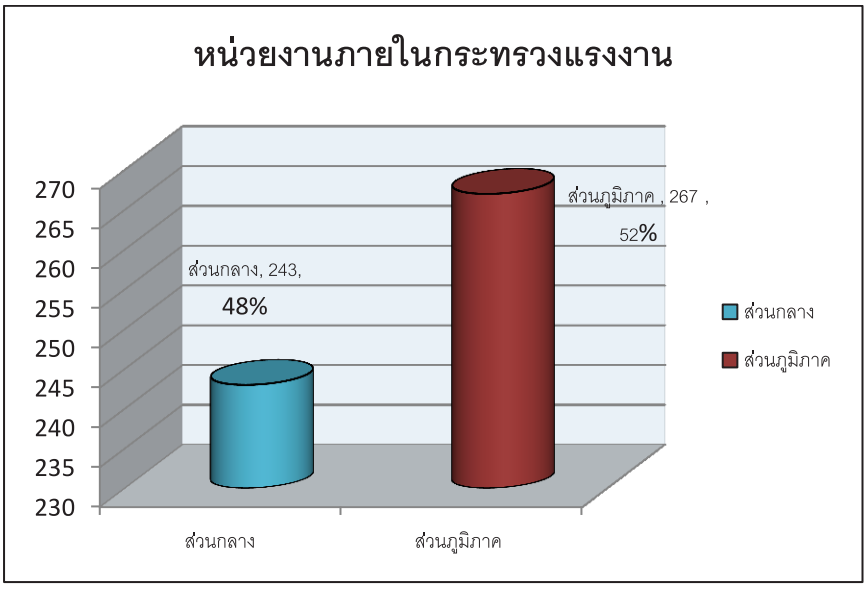
แผนภูมิ ๑.๓ แสดงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น



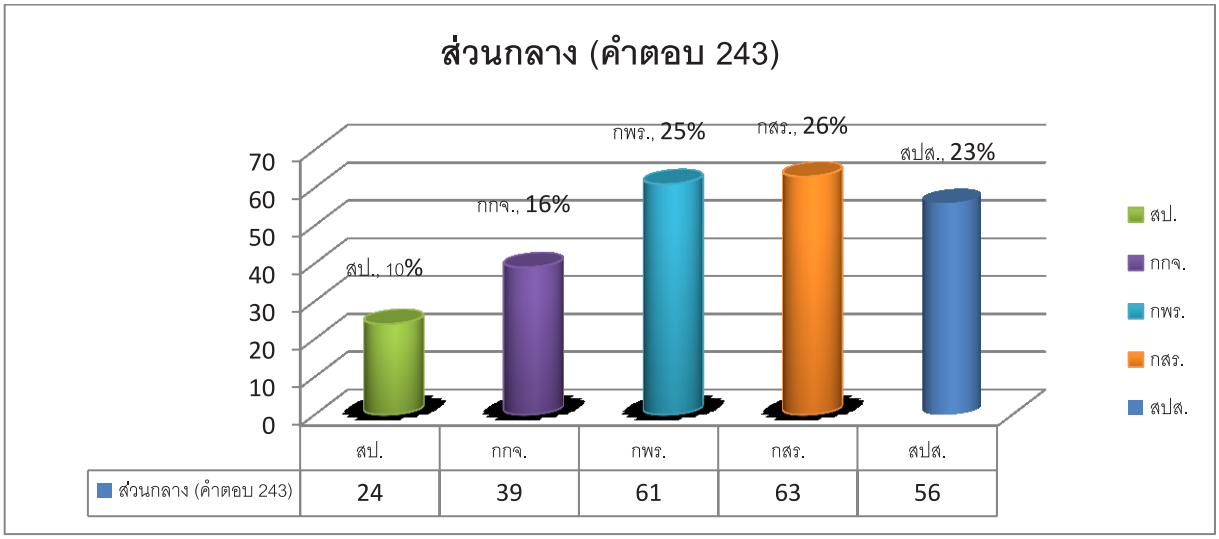
แผนภูมิ ๑.๔ แสดงสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ



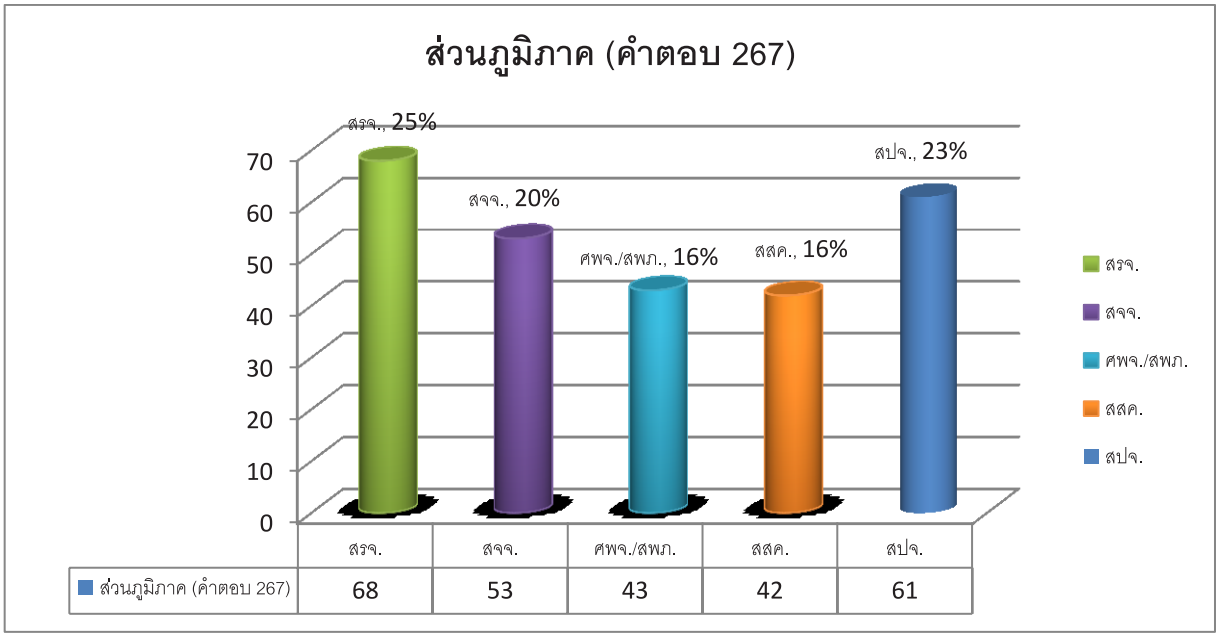
แผนภูมิ ๑.๕ แสดงจำนวนหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานที่ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นฯ



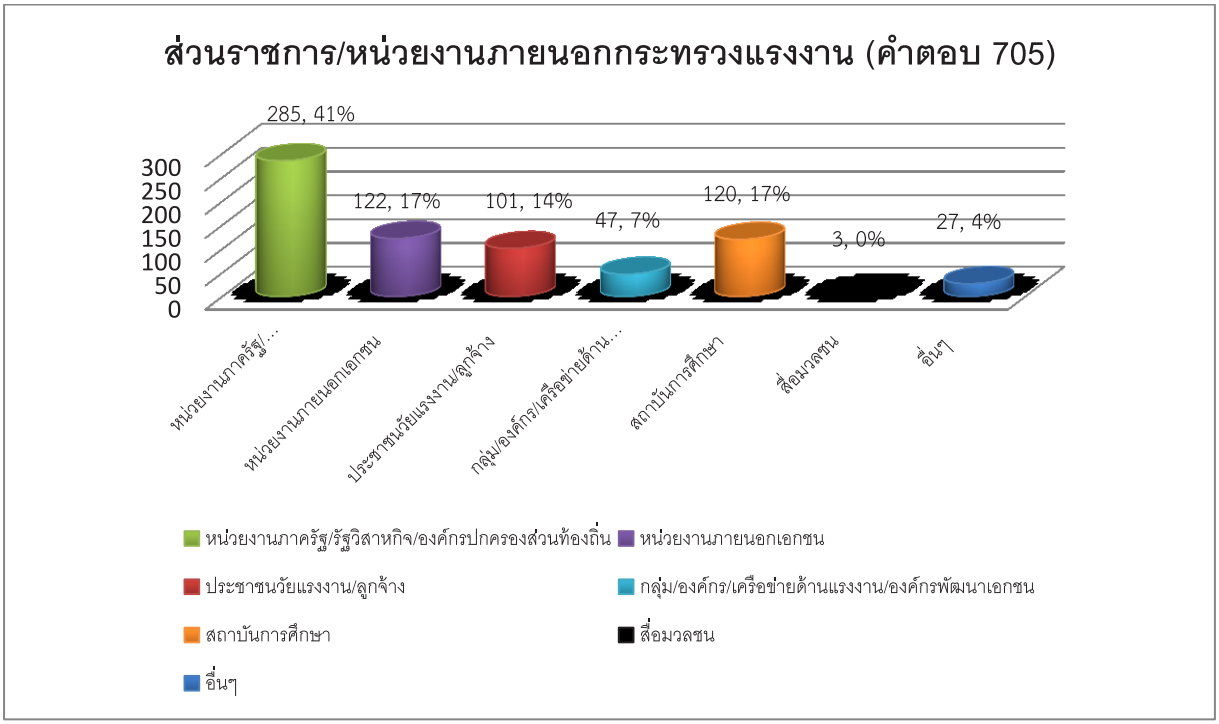
แผนภูมิ ๑.๖ แสดงผลการสำรวจจากหน่วยงานภายในสังกัดส่วนกลางของกระทรวงแรงงาน



แผนภูมิ ๑.๗ แสดงผลการสำรวจจากหน่วยงานภายในสังกัดส่วนภูมิภาคของกระทรวงแรงงาน



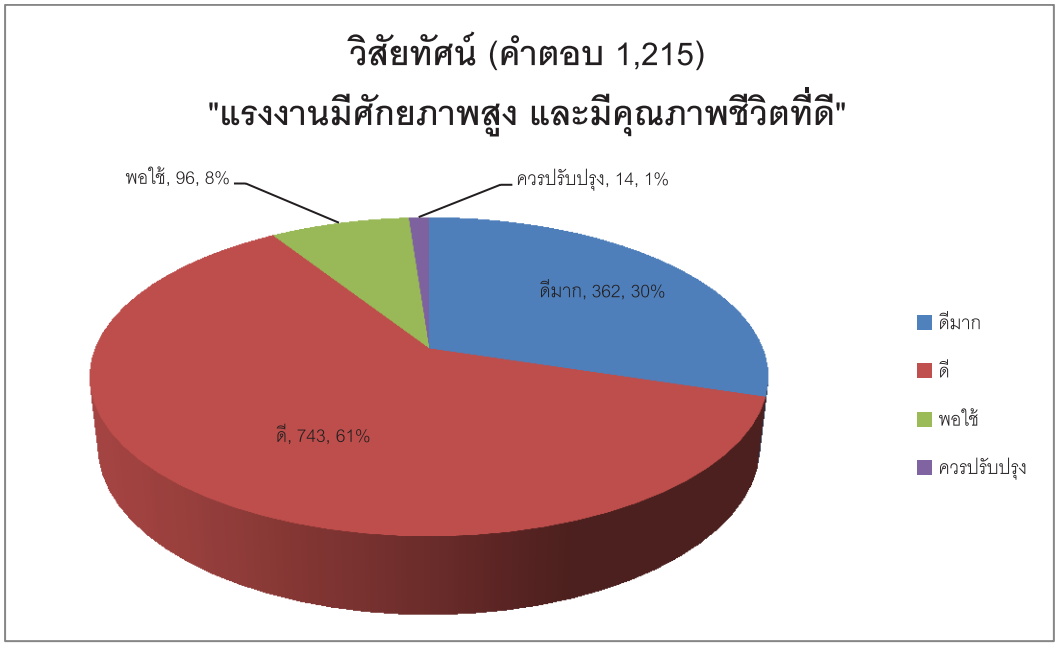
แผนภูมิ ๑.๘ แสดงผลการสำรวจจากส่วนราชการ/หน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน



<u>ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)</u>

๑. **<u>วิสัยทัศน์</u>** ที่ระบุว่า **“แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”** ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมดี โดยมีถึงร้อยละ ๖๑% รองลงมาเห็นว่า เหมาะสมดีมาก ถึงร้อยละ ๓๐% สำหรับผู้ที่มีความเห็นว่าควรปรับปรุงมีเพียง ร้อยละ ๑% ทั้งนี้ในกลุ่มที่เสนอให้มีการปรับปรุงพบว่าจำนวนเพียง ๑๔ คน

แผนภูมิ ๒.๑ แสดงผลการสำรวจความคิดเห็นต่อ วิสัยทัศน์ ของแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)



๒. **<u>พันธกิจ</u>** พบว่าพันธกิจทั้ง ๕ ข้อ ตามแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้ ๑) การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ ๒) คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๓) พัฒนากระทรวง ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ และ ๕) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ผลการสำรวจ พบว่าส่วนใหญ่มีความเห็นว่าพันธกิจทั้ง ๕ ข้อ มีความเหมาะสมดี ถึงร้อยละ ๕๖.๒ ซึ่งพันธกิจที่เห็นว่าเหมาะสมดี คือ พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ ๖๐% รองลงมาเป็นพันธกิจที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ คิดเป็นร้อยละ ๕๙% โดยปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง ๒.๑ แสดงผลสรุปความคิดเห็นต่อพันธกิจภายใต้แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

พันธกิจ	ดีมาก (ร้อยละ)	ดี (ร้อยละ)	พอใช้ (ร้อยละ)	ควรปรับปรุง (ร้อยละ)
๑) การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ	๔๒๐ (๓๕%)	๗๒๒ (๕๙%)	๖๑ (๕%)	๑๒ (๑%)
๒) คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๔๙๐ (๔๐%)	๖๕๙ (๕๔%)	๕๕ (๕%)	๑๑ (๑%)
๓) พัฒนากระทรวง ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล	๔๓๔ (๓๖%)	๖๖๘ (๕๕%)	๙๙ (๘%)	๑๔ (๑%)
๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ	๔๗๖ (๓๙%)	๖๕๐ (๕๓%)	๘๒ (๗%)	๗ (๑%)
๕) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ	๓๖๗ (๓๐%)	๗๒๘ (๖๐%)	๑๐๘ (๙%)	๑๒ (๑%)
ค่าเฉลี่ยรวม	**๓๖**	**๕๖.๒**	**๖.๘**	**๑**

๓. **<u>ประเด็นยุทธศาสตร์</u>** ได้กำหนดไว้ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ประเด็น เหมาะสมดี คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒ ซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์ที่เห็นว่าเหมาะสมดีมากที่สุด คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ ๖๑% รองลงมาเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของ

ตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๕% โดยปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง ๓.๑ แสดงผลความคิดเห็นต่อ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ในแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์	ดีมาก (ร้อยละ)	ดี (ร้อยละ)	พอใช้ (ร้อยละ)	ควรปรับปรุง (ร้อยละ)
๑) การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้	๔๘๒ (๔๐%)	๖๖๙ (๕๕%)	๕๘ (๕%)	๖ (๐%)
๒) การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี	๔๙๙ (๔๑%)	๖๔๕ (๕๓%)	๖๖ (๖%)	๕ (๐%)
๓) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	๓๗๘ (๓๑%)	๗๓๕ (๖๑%)	๘๙ (๗%)	๑๓ (๑%)
๔) การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	๔๖๕ (๓๘%)	๖๖๖ (๕๕%)	๗๒ (๖%)	๑๒ (๑%)
๕) การบริหารจัดการองค์กร บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	๔๙๒ (๔๐%)	๖๔๓ (๕๓%)	๗๒ (๖%)	๘ (๑%)
๖) การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ	๔๘๘ (๔๐%)	๖๕๓ (๕๔%)	๖๔ (๕%)	๑๐ (๑%)
ค่าเฉลี่ยรวม	**๓๘.๓**	**๕๕.๒**	**๕.๘**	**๐.๗**

๔. <u>ผลการสำรวจกลยุทธ์ โดยแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์</u>

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้

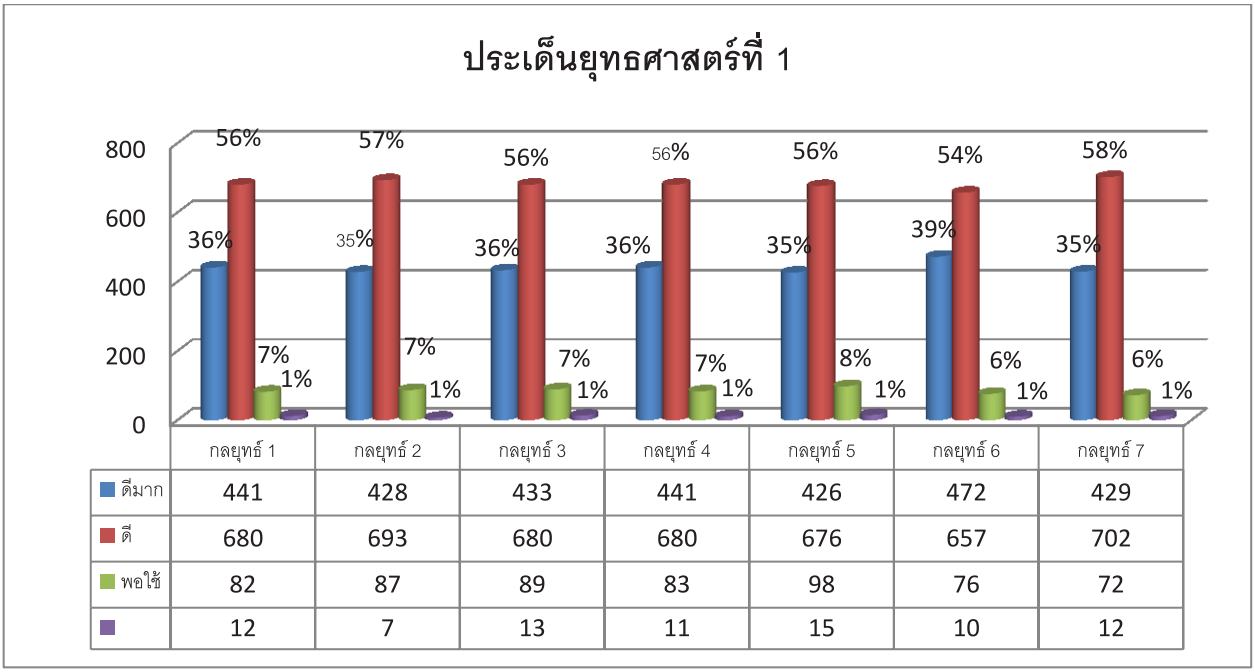
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ มีกลยุทธ์ทั้งสิ้น ๗ กลยุทธ์ ซึ่งผลจากการสำรวจโดยภาพรวม พบว่า กลยุทธ์ทั้ง ๗ กลยุทธ์ มีความเหมาะสมดี ถึงร้อยละ ๕๖.๑๐ โดยพบว่ากลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) มีความเหมาะสมดี มากที่สุดถึงร้อยละ ๕๘% รองลงมาเป็นกลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน ถึงร้อยละ ๕๗% โดยปรากฏตามรายละเอียดตารางและแผนภูมิด้านล่าง ดังนี้

ตาราง ๔.๑ แสดงผลความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	ดีมาก (ร้อยละ)	ดี (ร้อยละ)	พอใช้ (ร้อยละ)	ควรปรับปรุง (ร้อยละ)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑				
กลยุทธ์ :				
๑. พัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก	๔๔๑ (๓๖%)	๖๘๐ (๕๖%)	๘๒ (๗%)	๑๒ (๑%)

๒. เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน	๔๒๘ (๓๕%)	๖๙๓ (๕๗%)	๘๗ (๗%)	๗ (๑%)
๓. จัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ	๔๓๓ (๓๖%)	๖๘๐ (๕๖%)	๘๙ (๗%)	๑๓ (๑%)
๔. ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการ ให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	๔๔๑ (๓๖%)	๖๘๐ (๕๖%)	๘๓ (๗%)	๑๑ (๑%)
๕. สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบกิจการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย	๔๒๖ (๓๕%)	๖๗๖ (๕๖%)	๙๘ (๘%)	๑๕ (๑%)
๖. พัฒนาแรงงานให้มีความพร้องและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและตามความต้องการของตลาด)	๔๗๒ (๓๙%)	๖๕๗ (๕๔%)	๗๖ (๖%)	๑๐ (๑%)
๗. ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)	๔๒๙ (๓๕%)	๗๐๒ (๕๘%)	๗๒ (๖%)	๑๒ (๑%)
ค่าเฉลี่ยรวม	**๓๖**	**๕๖.๑๐**	**๖.๙**	**๑**

แผนภูมิ ๔.๑ แสดงผลการสำรวจความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑



	กลยุทธ์ 1	กลยุทธ์ 2	กลยุทธ์ 3	กลยุทธ์ 4	กลยุทธ์ 5	กลยุทธ์ 6	กลยุทธ์ 7
ดีมาก	441	428	433	441	426	472	429
ดี	680	693	680	680	676	657	702
พอใช้	82	87	89	83	98	76	72
	12	7	13	11	15	10	12

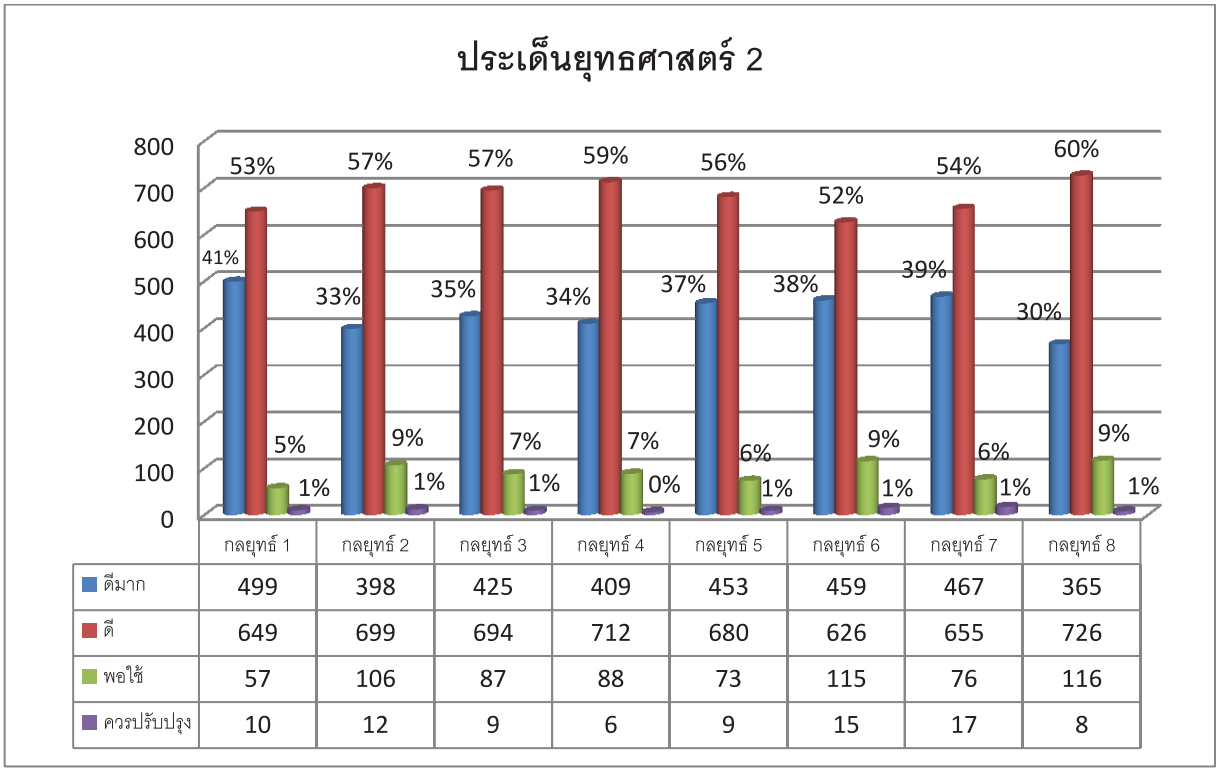
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีกลยุทธ์ทั้งสิ้น ๘ กลยุทธ์ ซึ่งผลจากการสำรวจโดยภาพรวม พบว่ากลยุทธ์ทั้ง ๘ กลยุทธ์ มีความเหมาะสมดี ถึงร้อยละ ๕๖ โดยเห็นว่ากลยุทธ์ที่ ๘ ประสานบูรณาการที่เกี่ยวข้อง มีความเหมาะสมดี ถึงร้อยละ ๖๐ รองลงมาเป็นกลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๙ โดยปรากฏตามรายละเอียดตารางและแผนภูมิด้านล่าง ดังนี้

ตาราง ๔.๒ แสดงผลความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	ดีมาก (ร้อยละ)	ดี (ร้อยละ)	พอใช้ (ร้อยละ)	ควรปรับปรุง (ร้อยละ)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	๔๙๙	๖๔๙	๕๗	๑๐
กลยุทธ์ :	(๔๑%)	(๕๓%)	(๕%)	(๑%)
๑. พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน				
๒. ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน	๓๙๘	๖๙๙	๑๐๖	๑๒
	(๓๓%)	(๕๗%)	(๙%)	(๑%)
๓. ส่งเสริม พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อยกระดับการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน โดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม	๔๒๕	๖๙๔	๘๗	๙
	(๓๕%)	(๕๗%)	(๗%)	(๑%)
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน	๔๐๙	๗๑๒	๘๘	๖
	(๓๔%)	(๕๙%)	(๗%)	(๐%)
๕. ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำ และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน	๔๕๓	๖๘๐	๗๓	๙
	(๓๗%)	(๕๖%)	(๖%)	(๑%)
๖. คุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกจากการหางานทำ	๔๕๙	๖๒๖	๑๑๕	๑๕
	(๓๘%)	(๕๒%)	(๙%)	(๑%)
๗. ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๔๖๗	๖๕๕	๗๖	๑๗
	(๓๙%)	(๕๔%)	(๖%)	(๑%)
๘. ประสานบูรราการแผนงานที่เกี่ยวข้อง	๓๖๕	๗๒๖	๑๑๖	๘
	(๓๐%)	(๖๐%)	(๙%)	(๑%)
ค่าเฉลี่ยรวม	**๓๕.๙**	**๕๖**	**๗.๓**	**๐.๘**

แผนภูมิ ๔.๒ แสดงผลการสำรวจความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒



	กลยุทธ์ 1	กลยุทธ์ 2	กลยุทธ์ 3	กลยุทธ์ 4	กลยุทธ์ 5	กลยุทธ์ 6	กลยุทธ์ 7	กลยุทธ์ 8
ดีมาก	499	398	425	409	453	459	467	365
ดี	649	699	694	712	680	626	655	726
พอใช้	57	106	87	88	73	115	76	116
ควรปรับปรุง	10	12	9	6	9	15	17	8

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

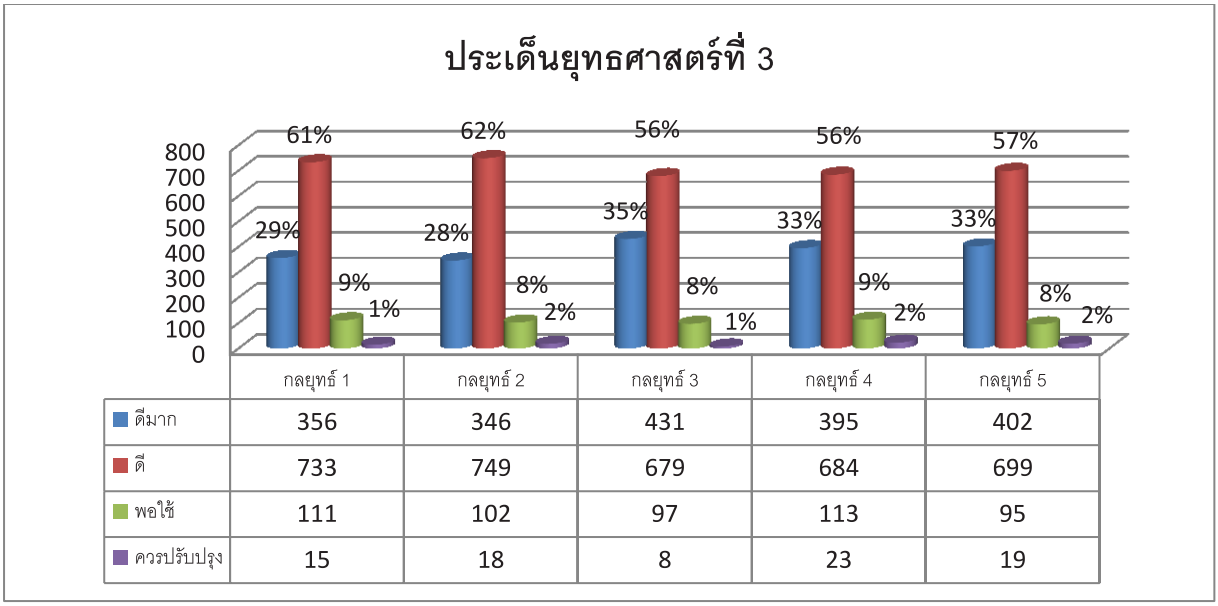
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ มีกลยุทธ์ทั้งสิ้น ๕ กลยุทธ์ ซึ่งผลจากการสำรวจโดยภาพรวม พบว่ากลยุทธ์ทั้ง ๕ กลยุทธ์ มีความเหมาะสมดี ถึงร้อยละ ๕๘.๔ โดยเห็นว่ากลยุทธ์ที่ ๒ ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ มีความเหมาะสมดี ถึงร้อยละ ๖๒ รองลงมาเป็นกลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ ๖๑ โดยปรากฏตามรายละเอียดตารางและแผนภูมิด้านล่าง ดังนี้

ตารางที่ ๔.๓ แสดงผลความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	ดีมาก (ร้อยละ)	ดี (ร้อยละ)	พอใช้ (ร้อยละ)	ควรปรับปรุง (ร้อยละ)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	๓๕๖	๗๓๓	๑๑๑	๑๕
กลยุทธ์ :	(๒๙%)	(๖๑%)	(๙%)	(๑%)
๑. ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ				
๒. ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ	๓๔๖	๗๔๙	๑๐๒	๑๘
	(๒๘%)	(๖๒%)	(๘%)	(๒%)
๓. พัฒนารับบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	๔๓๑	๖๗๙	๙๗	๘
	(๓๕%)	(๕๖%)	(๘%)	(๑%)

๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	๓๙๕ (๓๓%)	๖๘๔ (๕๖%)	๑๑๓ (๙%)	๒๓ (๒%)
๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	๔๐๒ (๓๓%)	๖๙๙ (๕๗%)	๙๕ (๘%)	๑๙ (๒%)
ค่าเฉลี่ยรวม	**๓๑.๖**	**๕๘.๔**	**๘.๔**	**๑.๖**

แผนภูมิ ๔.๓ แสดงผลการสำรวจความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓



	กลยุทธ์ 1	กลยุทธ์ 2	กลยุทธ์ 3	กลยุทธ์ 4	กลยุทธ์ 5
ดีมาก	356	346	431	395	402
ดี	733	749	679	684	699
พอใช้	111	102	97	113	95
ควรปรับปรุง	15	18	8	23	19

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

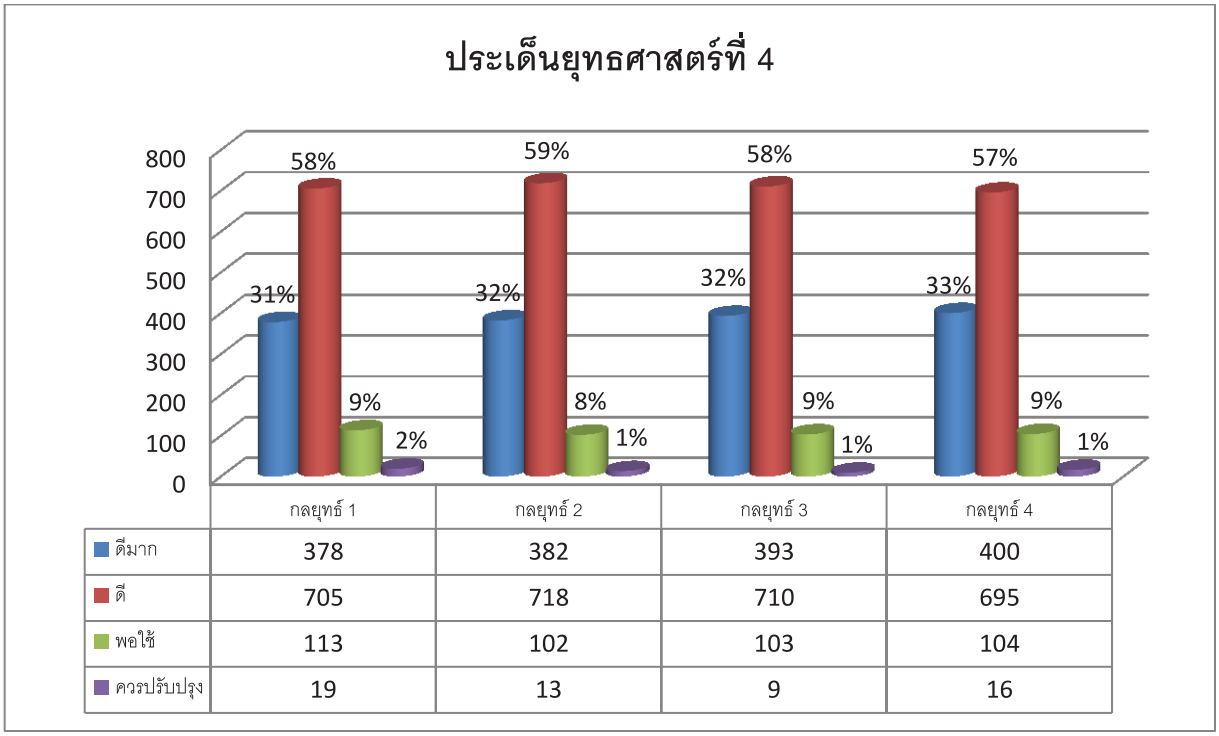
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ มีกลยุทธ์ทั้งสิ้น ๔ กลยุทธ์ ซึ่งผลจากการสำรวจโดยภาพรวมพบว่ากลยุทธ์ทั้ง ๔ กลยุทธ์ มีความเหมาะสมดี มากที่สุดถึงร้อยละ ๕๘ โดยเห็นว่ากลยุทธ์ที่ ๒ ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมดี ถึงร้อยละ ๕๙ รองลงมาเป็นกลยุทธ์ที่ ๑ บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น และกลยุทธ์ที่ ๓ สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน คิดเป็นร้อยละ๕๘ โดยปรากฏตามรายละเอียดตารางและแผนภูมิด้านล่าง ดังนี้

ตาราง ๔.๔ แสดงผลความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	ดีมาก (ร้อยละ)	ดี (ร้อยละ)	พอใช้ (ร้อยละ)	ควรปรับปรุง (ร้อยละ)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔	๓๗๘	๗๐๕	๑๑๓	๑๙
กลยุทธ์ :	(๓๑%)	(๕๘%)	(๙%)	(๒%)
๑. บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น				

๒. ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ	๓๘๒ (๓๒%)	๗๑๘ (๕๙%)	๑๐๒ (๘%)	๑๓ (๑%)
๓. สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน	๓๙๓ (๓๒%)	๗๑๐ (๕๘%)	๑๐๓ (๙%)	๙ (๑%)
๔. พัฒนากฎหมายเพื่อให้นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ แจ้งความต้องการเพื่อได้ทราบอุปสงค์ที่แท้จริง	๔๐๐ (๓๓%)	๖๙๕ (๕๗%)	๑๐๔ (๙%)	๑๖ (๑%)
ค่าเฉลี่ยรวม	**๓๒**	**๕๘**	**๘.๘**	**๑.๒**

แผนภูมิ ๔.๔ แสดงผลการสำรวจความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔



	กลยุทธ์ 1	กลยุทธ์ 2	กลยุทธ์ 3	กลยุทธ์ 4
ดีมาก	378	382	393	400
ดี	705	718	710	695
พอใช้	113	102	103	104
ควรปรับปรุง	19	13	9	16

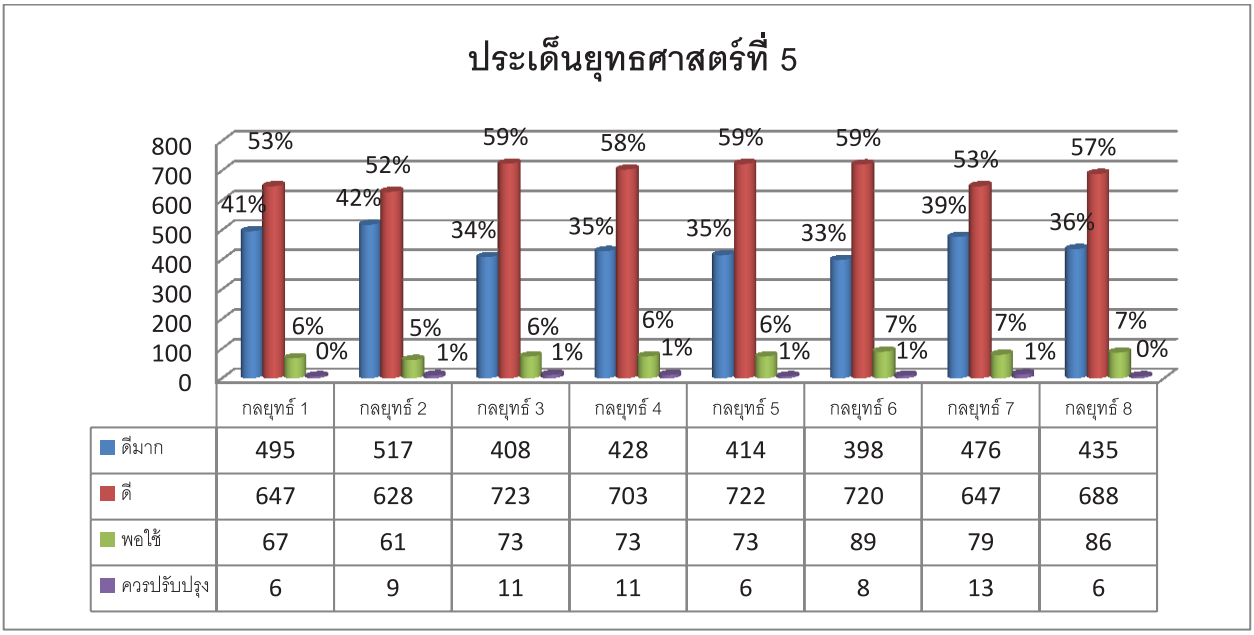
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ มีกลยุทธ์ทั้งสิ้น ๘ กลยุทธ์ ซึ่งผลจากการสำรวจโดยภาพรวมพบว่ากลยุทธ์ทั้ง ๘ กลยุทธ์ มีความเหมาะสมดี มากที่สุดถึงร้อยละ ๕๖.๒๕ โดยเห็นว่ากลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ดีรับมอบหมาย กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน และกลยุทธ์ที่ ๖ เสริมสร้างการสื่อสารภายในและภาพลักษณ์ขององค์กร มีความเหมาะสมดี คิดเป็นร้อยละ ๕๙ รองลงมาเป็นกลยุทธ์ที่ ๔ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง คิดเป็นร้อยละ ๕๘ โดยปรากฏตามรายละเอียดตารางและแผนภูมิด้านล่าง ดังนี้

ตาราง ๔.๕ แสดงผลความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กรบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	ดีมาก (ร้อยละ)	ดี (ร้อยละ)	พอใช้ (ร้อยละ)	ควรปรับปรุง (ร้อยละ)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ **กลยุทธ์ :** ๑. เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน	๔๙๕ (๔๑%)	๖๔๗ (๕๓%)	๖๗ (๖%)	๖ (๐%)
๒. ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร	๕๑๗ (๔๒%)	๖๒๘ (๕๒%)	๖๑ (๕%)	๙ (๑%)
๓. พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ดีรับมอบหมาย	๔๐๘ (๓๔%)	๗๒๓ (๕๙%)	๗๓ (๖%)	๑๑ (๑%)
๔. บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง	๔๒๘ (๓๕%)	๗๐๓ (๕๘%)	๗๓ (๖%)	๑๑ (๑%)
๕. พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน	๔๑๔ (๓๔%)	๗๒๒ (๕๙%)	๗๓ (๖%)	๖ (๑%)
๖. เสริมสร้างการสื่อสารภายในและภาพลักษณ์ขององค์กร	๓๙๘ (๓๓%)	๗๒๐ (๕๙%)	๘๙ (๗%)	๘ (๑%)
๗. พัฒนาศักยภาพบุคลากร ICT และผู้ใช้งานให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิตอล	๔๗๖ (๓๙%)	๖๔๗ (๕๓%)	๗๙ (๗%)	๑๓ (๑%)
๘. การติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๔๓๕ (๓๖%)	๖๘๘ (๕๗%)	๘๖ (๗%)	๖ (๐%)
ค่าเฉลี่ยรวม	**๓๖.๗๕**	**๕๖.๒๕**	**๖.๒๕**	**๐.๗๕**

แผนภูมิ ๔.๕ แสดงผลการสำรวจความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕



	กลยุทธ์ 1	กลยุทธ์ 2	กลยุทธ์ 3	กลยุทธ์ 4	กลยุทธ์ 5	กลยุทธ์ 6	กลยุทธ์ 7	กลยุทธ์ 8
ดีมาก	495	517	408	428	414	398	476	435
ดี	647	628	723	703	722	720	647	688
พอใช้	67	61	73	73	73	89	79	86
ควรปรับปรุง	6	9	11	11	6	8	13	6

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

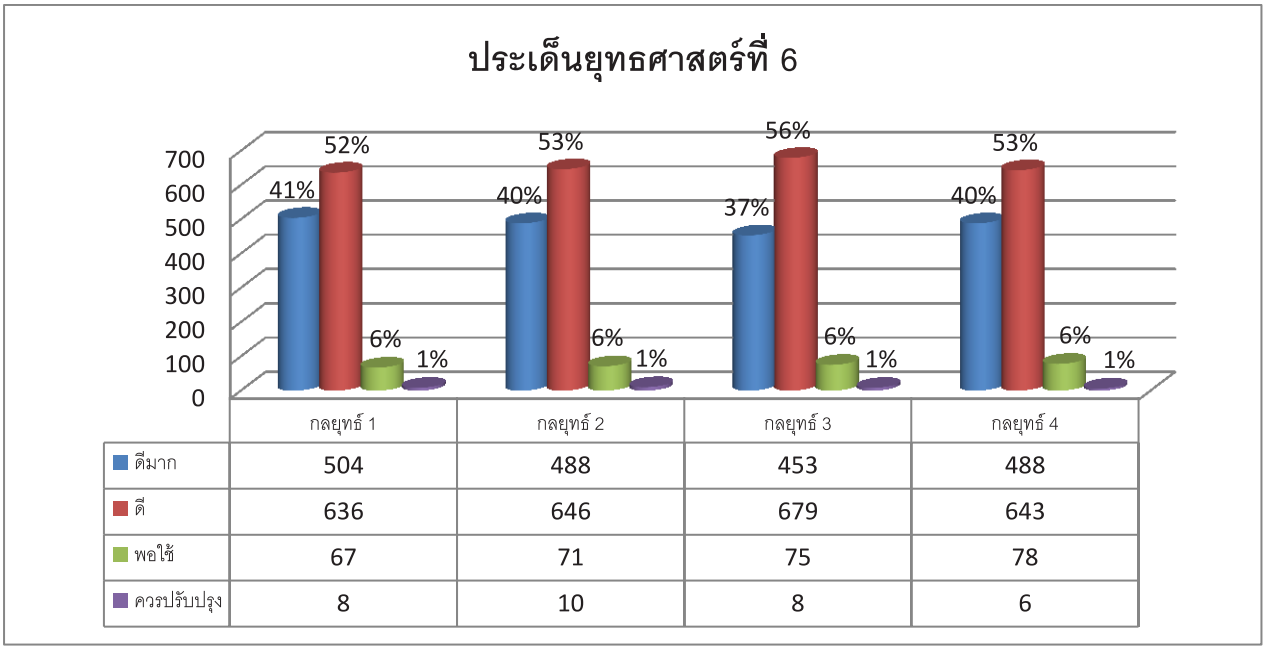
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ มีกลยุทธ์ทั้งสิ้น ๔ กลยุทธ์ ซึ่งผลจากการสำรวจโดยภาพรวม พบว่ากลยุทธ์ทั้ง ๔ กลยุทธ์ มีความเหมาะสมดี มากที่สุดถึงร้อยละ ๕๓.๕ โดยเห็นว่ากลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนงาน/ข้อกฎหมาย รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ มีความเหมาะสมดี ถึงร้อยละ ๕๖ รองลงมาเป็นกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก และกลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๓ โดยปรากฏตามรายละเอียดตารางและแผนภูมิด้านล่าง ดังนี้

ตาราง ๔.๖ แสดงผลความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	ดีมาก (ร้อยละ)	ดี (ร้อยละ)	พอใช้ (ร้อยละ)	ควรปรับปรุง (ร้อยละ)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖	๕๐๔	๖๓๖	๖๗	๘
กลยุทธ์ :	(๔๑%)	(๕๒%)	(๖%)	(๑%)
๑. พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย				
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก	๔๘๘ (๔๐%)	๖๔๖ (๕๓%)	๗๑ (๖%)	๑๐ (๑%)

๓. พัฒนาและปรับปรุงกระบวนงาน/ข้อกฎหมายรองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	๔๕๓ (๓๗%)	๖๗๙ (๕๖%)	๗๕ (๖%)	๘ (๑%)
๔. ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน	๔๘๘ (๔๐%)	๖๔๓ (๕๓%)	๗๘ (๖%)	๖ (๑%)
ค่าเฉลี่ยรวม	**๓๙.๕**	**๕๓.๕**	**๖**	**๑**

แผนภูมิ ๔.๖ แสดงผลการสำรวจความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖

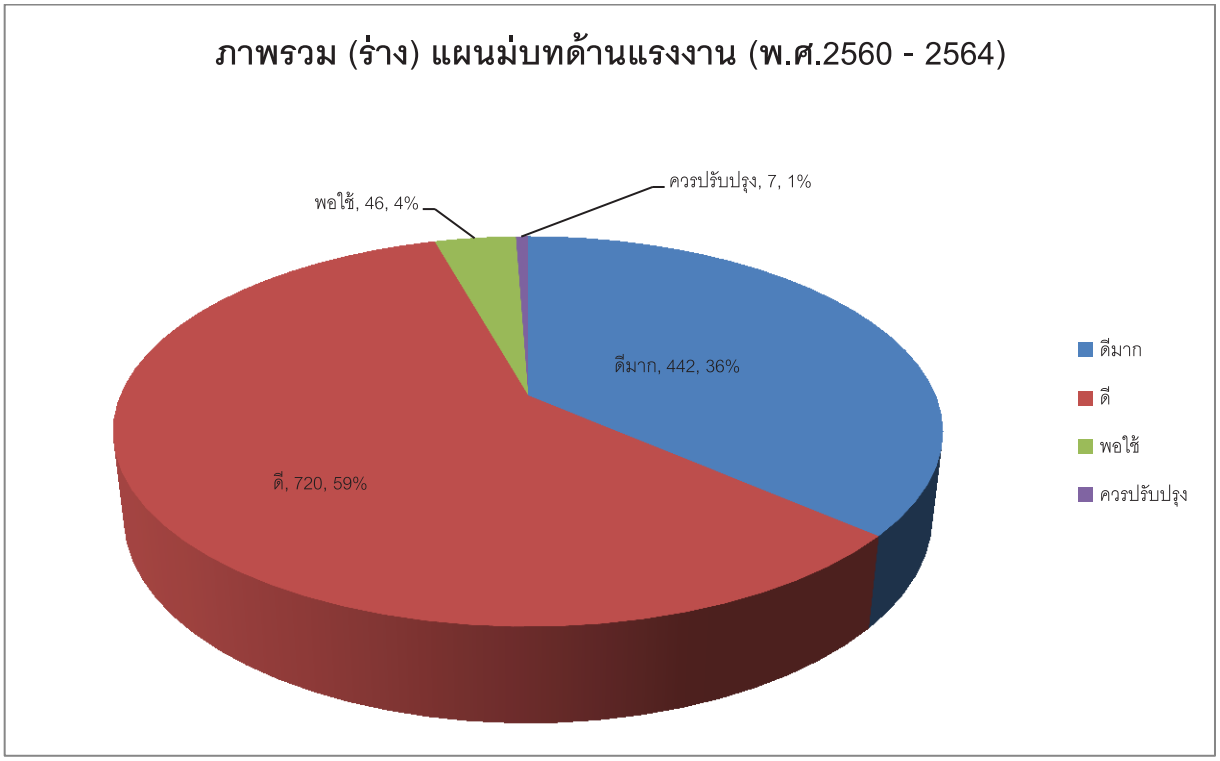


	กลยุทธ์ 1	กลยุทธ์ 2	กลยุทธ์ 3	กลยุทธ์ 4
ดีมาก	504	488	453	488
ดี	636	646	679	643
พอใช้	67	71	75	78
ควรปรับปรุง	8	10	8	6

<u>ส่วนที่ ๓ ภาพรวม (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)</u>

ผลจากการสำรวจแบบสอบถามความคิดเห็นต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน ๑,๒๑๕ ชุด นั้น พบว่าในภาพรวมของ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ทั้งหมดนั้น มีความเหมาะสมดี คิดเป็นร้อยละ ๕๙ รองลงมามีความเห็นว่า เหมาะสมดีมาก คิดเป็นร้อยละ ๓๖ สำหรับผู้ที่มีความเห็นว่าควรปรับปรุงมีเพียง ร้อยละ ๑% ทั้งนี้ในกลุ่มที่เสนอให้มีการปรับปรุงพบว่าจำนวนเพียง ๗ คน รายละเอียดปรากฏตามแผนภูมิด้านล่าง ดังนี้

แผนภูมิ ๓ แสดงผลสำรวจความคิดเห็นต่อ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)



ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

การสำรวจแบบสอบถามความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ในครั้งนี้ยังได้รับข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสรุปข้อเสนอแนะได้ตามประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. **ข้อเสนอแนะต่อวิสัยทัศน์ในแผนแม่บทฯ**

๑.๑ มีความหมายดี ชั้นกระชับ เข้าใจง่าย ควรคงไว้ให้นาน ไม่ควรเปลี่ยนแปลงบ่อย

๑.๒ ควรเน้นเรื่องการสำรวจความต้องการแรงงานของแต่ละด้านของประเทศในภาพรวม

๑.๓ เน้นการทำงานในเชิงรุก รวมไปถึงในพื้นที่

๑.๔ แรงงานมีศักยภาพสูง ต้องมีการฝึกทักษะฝีมือแรงงานเพิ่มเติม ให้เป็นที่ยอมรับระดับสากล สามารถแข่งขันในระดับสากลได้

๑.๕ ควรให้แรงงานเดินเคียงคู่ไปกับผู้ประกอบการ น่าจะดีกว่าให้นายจ้างรับสภาพผู้ใช้แรงงานแต่เพียงฝ่ายเดียว เพราะถ้านายจ้างแบกรับภาระมากเกินไป เป็นเหตุให้ไม่สามารถดำเนินกิจการได้ต่อไป ผู้ใช้แรงงานจะต้องตกงาน และเป็นการเพิ่มภาระสังคมมากขึ้น

๑.๖ พนักงานต้องมีสวัสดิการที่ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี มีรายได้มั่นคง

๒. **ข้อเสนอแนะต่อพันธกิจในแผนแม่บทฯ**

๒.๑ พันธกิจมีความสอดคล้องกับทิศทางเศรษฐกิจโลก

๒.๒ มีข้อมูลที่ครบถ้วน สามารถนำมากำหนดแผนของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้ทุกหน่วยงานอย่างครอบคลุมและครบถ้วน

๒.๓ ควรนำไปปฏิบัติให้เกิดความชัดเจนและเป็นรูปธรรม

๒.๔ คุ้มครองแรงงานและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคง มีหลักประกัน มีคุณภาพชีวิติที่ดี

๒.๕ ควรมีระบบการพัฒนาด้านสุขภาพแก่แรงงานทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๖ ควรเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจภายในประเทศ และเศรษฐกิจโลก

๒.๗ มุ่งเน้นสู่แรงงานที่มีศักยภาพที่แท้จริง โดยควรมีการพัฒนาศักยภาพที่ชัดเจน และมีคุณภาพจริงผ่านการวัดจากหน่วยงานที่มีมาตรฐานและเชื่อถือได้

๒.๘ เน้นการบริหารจัดการองค์กร ให้มีความโปร่งใส่ตรวจสอบได้ และพัฒนากระทรวงให้เป็นต้นแบบธรรมาภิบาล

๒.๙ เน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อบริหารจัดการให้บริการด้านการพัฒนาแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เป็นศูนย์กลางฐานข้อมูลด้านแรงงานของประเทศ และประชาชนสามารถเข้าถึงได้

๓. <u>ข้อเสนอแนะต่อประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนแม่บทฯ</u>

๓.๑ <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u>

- เน้นหน่วยงานรัฐต้องเข้าไปกำกับดูแลให้สถานประกอบการให้ความสำคัญในการเพิ่มศักยภาพให้แรงงานอย่างจริงจัง ผู้ประกอบกิจการควรมีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มแข็ง
- เสริมสร้างความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐและภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน โดยภาครัฐเองต้องเข้าถึงประชาชนได้
- เน้นการดำเนินการควบคู่และทิศทางเดียวกันกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน และความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อันตราย
- จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและจัดทำการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ
- จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมด้านอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมที่สำคัญ
- บังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สถานประกอบการ/นายจ้างรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
- สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้กับพนักงาน
- สร้างมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และควรมองประเด็นด้านการพัฒนาความชำนาญภูมิปัญญาท้องถิ่นควบคู่กันไปด้วย
- ควรแยกระหว่างผลิตภาพแรงงานในและนอกภาคการเกษตร และเพิ่มผลิตภาพและทักษะฝีมือแรงงานรองรับทิศทางการพัฒนาประเทศ (Thailand ๔.๐)

๓.๒ <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u>

- ประชาสัมพันธ์ให้แรงงานทราบถึงหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครอง
- ควรให้แรงงานต่างด้าวได้เข้าถึงสิทธิต่างๆ อย่างจริงจัง

- นำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบให้มากที่สุด เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาแรงงานและตอบสนองความต้องการแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม
- ควรเพิ่มการคุ้มครองแรงงานในและนอกระบบอย่างยั่งยืน
- ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้มีความเท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับแรงงานในระบบ รวมทั้งการจัดการแรงงานนอกระบบให้เป็นรูปะธรรมมากขึ้น
- การพัฒนาการเข้าถึงของระบบประกันสังคมและข้อมูลอื่นๆแก่แรงงานนอกระบบด้วย
- บังคับใช้กฎหมายกับผู้ใช้แรงงาน ให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และมีการบังคับใช้กฎหมายให้เข้มงวดมากยิ่งขึ้น
- เน้นการให้สิทธิแก่ผู้สูงอายุ ทั้งประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม
- เน้นการพัฒนาการเข้าถึงของแรงงาน ให้มีช่องทางการหางานมากขึ้น มีทางเลือกและระบบที่ทันสมัยรองรับการหางาน
- พัฒนาระบบการคุ้มครองและช่วยเหลือคนหางานอย่างมีประสิทธิผล
- ส่งเสริมให้สถานประกอบการจ้างงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานทุกที่
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทางปฏิบัติ

๓.๓ <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u>

- พัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- เน้นการส่งเสริม พัฒนา แก่แรงงานไทย ในขณะที่แรงงานต่างด้าว ควรเน้นด้านการควบคุมและป้องกัน
- เน้นการประสานการดำเนินการด้านความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศในลักษณะเชิงรุก
- พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส
- ควรมีระบบการจัดการสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว
- ปรับปรุงระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัย และสามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวได้
- รองรับกลุ่มแรงงานทุกระบบ เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งแรงงานต่างด้าวและแรงงานนอกระบบ
- ส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อประชาคมอาเซียน

๓.๔ <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u>

- การสร้างความสมดุลตลาดแรงงาน ควรคำนึงถึงการดำเนินการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน โดยมีกระทรวงแรงงานเป็นตัวกลางระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ (Supply แรงงาน) และกระทรวงอุตสาหกรรม (Demand แรงงาน)
- สร้างมาตรการแก้ไขปัญหาในลักษณะบูรณาการร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการเพื่อบูรณาการในการขาดแคลนแรงงาน
- พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่าบริษัทเอกชนหรือเว็บไซต์คนหางาน
- ควรบูรณาการงานร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบาย

- พัฒนากฎหมายและฐานข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงาน

๓.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕

- พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อย่างโปร่งใส และมีคุณธรรม
- ระบบ/แนวทางการบูรณาการร่วมกับเครือข่ายจากส่วนกลางถ่ายทอดไปยังหน่วยงานในส่วนภูมิภาคต้องมีความชัดเจน
- พัฒนากลไกประสานบูรณาการความร่วมมือระหว่างแรงงานและเครือข่ายแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร ให้พร้อมเข้าสู่สังคมดิจิตอลโดยการฝึกอบรมด้าน IT
- กำหนดมาตรฐานการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์แผนงาน/โครงการ ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

๓.๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๖

- ควรบูรณาการเชื่อมโยงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการบูรณาการร่วมกันทั้งภาครัฐและเอกชนในด้าน ICT
- เน้นการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบถึงกฎหมายที่สำคัญ
- มีฐานข้อมูลกลางที่หน่วยงานอื่นสามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้ เพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงานร่วมกัน
- ส่งเสริมการบริหารจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/การเสวนาทางวิชาการ/การสัมมนาประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงานและประมวลภาพ

(รวมจำนวน ๕ ครั้ง ซึ่งยังมีการประชุมอีก ๖ ครั้ง)

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารระดับสูง
เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และการ Rebranding กระทรวงแรงงาน
เมื่อวันที่ ๒๔ – ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๘
ณ โรงแรม ภูวนารี รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

๑. พลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล	รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
๒. นายสุภัท กุขุน	ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
๓. พล.ท.จารุวัฒิ ศิระพลานนท์	เลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
๔. หม่อมหลวงปุณฑริก สมิติ	ปลัดกระทรวงแรงงาน
๕. นายสุเมธ มโหสถ	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
๖. นายสุรเดช วลีอิทธิกุล	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
๗. นายประวิทย์ เคียงผล	หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
๘. นายรักษ์ศักดิ์ โชติชัยสถิต	ที่ปรึกษาด้านประสิทธิภาพสำนักงานประกันสังคม
๙. นายอารักษ์ พรหมณี	อธิบดีกรมการจัดหางาน
๑๐. นายกรีฑา สพโชค	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๑. นายสุทธิ สพโชค	ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๒. นางเพชรรัตน์ สินอวย	ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๓. นายอนุรักษ์ ทศรัตน์	รองอธิบดีกรมการจัดหางาน
๑๔. นางสาวอัญชลี สินธุพันธ์	รองอธิบดีกรมการจัดหางาน
๑๕. นายวิชัย คงรัตนชาติ	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๖. นายสิงหเดช ชูอำนาจ	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๗. นายสุภพ ปิงตา	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๘. นายปฐม เพชรมณี	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๑๙. พ.ต.ต.หญิง รมยง สุรกิจบรรหาร	รองเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม
๒๐. นางอุดมลักษณ์ สอนสารี	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
๒๑. นางสาวรัตนา ทองกลับ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
๒๒. นางสาวอรวรรณ ผลิตาพร	ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงานและงบประมาณ
๒๓. นางสาวนิภาพร ครอบนพรัตน์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๒๔. นายนวณัฐ วงศ์เมฆ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๒๕. นางสาวนพรัตน์ จรจรัญ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กรมการจัดหางาน
๒๖. นางสาวศิริวรรณ ศุภมิตร	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมการจัดหางาน
๒๗. นายประสิทธิ์ นิยมแก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒๘. นายธานินทร์ พาชิยานุกูล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒๙. นางเพชรรัตน์ โสตถิโภคา	ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๓๐. นางสาวสุภาวดี ส่องเมืองสุข	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๓๑. นายสมศักดิ์ อภิวันทนกุล	ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม
๓๒. นางชณิการ์ โกวะประดิษฐ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานประกันสังคม
๓๓. นางสาวจิตติยา โคตะพันธ์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ สำนักงานประกันสังคม
๓๔. นายสิทธิชัย สุดสวาท	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๓๕. นางสาวจิราพร ประไพกรเกียรติ	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ
๓๖. นายณรงค์ฤทธิ์ งิ้สันเทียะ	นักจัดการทั่วไปชำนาญการ
๓๗. นายนพพร มานะ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓๘. นายโอมเดช เอกบุตร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓๙. นางสาวอัศชฎาภัสม์ อุมารัมย์โสภา	เจ้าหน้าที่ธุรการ กรมการจัดหางาน
๔๐. นายสุวรรณ์ ดวงตา	จัดหางานจังหวัดนครศรีธรรมราช
๔๑. นางเพ็ญศรี ฉัตรอนันทรมย์	เลขานุการกรม กรมการจัดหางาน
๔๒. นางสาว วลัยพร ศรีประดิษฐ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๔๓. นางสาวพัชโนทรี อัฏ	นักวิชาการประกันสังคม
๔๔. นางสาวสุกัญญา ถมยา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๔๕. นางสาวโสพิศ หมัดป้องตัว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๔๖. นายนิธิพัฒน์ วัฒนสุวกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๔๗. นางอชิรญาณ์ แสนธินันชัย	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๔๘. นางสาวสุภัคญาดา บุญสูงเนิน	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
๔๙. นางสาวภูษณิศา อินแถลง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๕๐. นางสาวรัตนาภรณ์ ภู่รัตนโอภา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๕๑. นางสาวนภัทร แสงศิริภัท	พนักงานธุรการ ส.๓
๕๒. นางสาวกัตติกา รอดเส็ง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

รายชื่อผู้เข้าร่วมการเสวนา “ความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า”

วันพุธ ที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๕.๐๐ น.

ณ ห้องแกรนด์รัชดา (ชั้น ๕) อาคารธารทิพย์ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร

๑	หม่อมหลวงปุณฑริก สมิติ	ปลัดกระทรวงแรงงาน
๒	นายวรานนท์ ปีติวรรณ	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
๓	นายอนุรักษ์ ทศรัตน์	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
๔	นายสุทธิ สุโกศล	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
๕	นางเพชรรัตน์ สินอวย	ผู้ช่วยปลัดกระทวงแรงงาน
๖	คุณเพียงภาพ วิทยาชำนาญกุล	ที่ปรึกษาปลัดกระทรวงแรงงาน
๗	นางสาวอัญชลี สินธุพันธ์	รองอธิบดีกรมจัดหางาน กรมการจัดหางาน
๘	นายสุภพ ปิงตา	รองอธิบดีกรมจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๙	นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน
๑๐	นางอิงอร ช่วยจวน	ผู้อำนวยกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน
๑๑	นางสาวภัทศา ธนัชชนม์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน
๑๒	นายปรีชา อินทรชาธร	จัดหางานจังหวัดน่านรักษาราชการ ในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน
๑๓	นางนันทนา คงสุขเจริญชัย	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมการจัดหางาน
๑๔	นางสาวศิริวรรณ ศุภมิตร	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมการจัดหางาน
๑๕	นางสาวสุพัตรา เช้าสุวรรณ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมการจัดหางาน
๑๖	นางสาวศิริวรรณ ศุภมิตร	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมการจัดหางาน
๑๗	นายวิรัช คันศร	ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๘	นางสาวเพ็ญจิตร ศิริบำรุงสุข	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๙	นางสาวสุภาภรณ์ อาจวารินทร์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒๐	นายประสิทธิ์ นิยมแก้ว	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒๑	นายสามารถ ระยะวรรณ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒๒	นางสาวอนงค์ สุ่มแก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒๓	นางสาวสุภาวดี ส่องเมืองสุข	ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายและแผน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๒๔	นางสาวปาริฉัตร วงศ์เพ็ญทักษ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๒๕	นางสาวนันทภัค ยุพิน	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๒๖	นางสาวอัจจิมา ศรีกสิกรณ์	นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๒๗	นางสาวสุจิตรา สุขวรรธก	ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานประกันสังคม
๒๘	นางสาววัฒนา เกิดเพ็ชร์	ผู้อำนวยการกองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม
๒๙	นางอรทัย อิ่มสำราญ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานประกันสังคม
๓๐	นางชณิการณ์ โกวะประดิษฐ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานประกันสังคม
๓๑	นางสาวภัคศินีพิชญ์ กุลทัตพงษ์	นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ สำนักงานประกันสังคม
๓๒	นายรัชต เชิดฉาย	เจ้าหน้าที่กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานประกันสังคม
๓๓	นางถวิล เพิ่มเพียรสิน	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๓๔	นางสาวธีรานาฏ ปิยวินท์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๓๕	นางสาวสุวรรณี ชมภูจันทร์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๓๖	นางสาวซ่อทิพย์ ประเสริฐศักดิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๓๗	นางสาวจิดาภา ขัตฤกษ์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๓๘	นางสุกัญญา ไพศาลธรรม	ผู้อำนวยการกองการแรงงาน แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๓๙	นางสาวขจีพรรณ เทพเกาะ	ผู้อำนวยการสำนักงานสภาที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๔๐	นายมนต์ชัย เดชพล	ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๔๑	นางสาวสุกัญญา ถมยา	ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๔๒	นางสาวสุหัชชา กิติวินิต	นักวิชาการชำนาญการ สำนักบริการทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๔๓	นายเลิศฤทธิ์ วนะภูติ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักบริการทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๔๔	นางปานิศา กะนพฤกษ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักบริการทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๔๕	นางชลอศรี บุญแก้วสุข	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ สำนักบริการทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๔๖	นางพนิดา เสถียรจิตร	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สำนักบริการทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๔๗	นางสาวกาญจนกัญจ์ มงคลสีมานนท์	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๔๘	นางสาวสุพัตรา ฉวีสุข	นักวิชาการแรงงานชำนาญการสำนักบริการทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๔๙	นางสาวพิมพ์ประภา ล่องเซ่ง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๕๐	ดร.เสาวณี จันทะพงษ์	ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส ด้านแบบจำลองเศรษฐกิจมหาภาค ฝ่ายนโยบายเศรษฐกิจการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย
๕๑	ดร.อมรเทพ จาวะลา	ผู้อำนวยการอาวุโส สำนักวิจัยสายบริหารความเสี่ยง ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย จำกัด (มหาชน)
๕๒	นายอิทธิชัย ยศศรี	ผู้อำนวยการสำนักวิจัย เศรษฐกิจอุตสาหกรรม สำนักวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
๕๓	ดร.เจษฎา ศาลาทอง	อาจารย์ประจำภาควิชาการสื่อสารมวลชน คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๕๔	ศ.ดร. พิริยะ ผลพิรุฬห์	ศาสตราจารย์ประจำคณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)
๕๕	นายปรุง ภู่ฝัน	ทนายความ
๕๖	นายชูชาติ กลีบคำหอม	ทนายความ
๕๗	นางสาววรรณนภา ปรีดาภัทรพร	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักประสานความร่วมมือ สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน
๕๘	นางสาวปิยะมณี รักษ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๕๙	นางสาวศิรินาภ ไพฑูวาสช์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๖๐	นายนาชัย เผื่อนพิพัฒน์	กรรมการสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย
๖๑	นายจุมพล จักรรัตน์พาหุ	รองเลขาธิการสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
๖๒	นางไพจิตร์ จารุวัชร์วรรณ	เลขาธิการสภาองค์การนายจ้างไทยสากล
๖๓	นายชโรธร จตุทิพย์สมพล	กรรมการสภาองค์การนายจ้างการเกษตรธุรกิจ อุตสาหกรรมไทย
๖๔	นายปัณณพงศ์ อิทธิอรรถนนท์	เลขาธิการสภาองค์การนายจ้าง ผู้ประกอบการค้าไทย
๖๕	นางสาวมาสกัญญาณ์ อิทธิอรรถนนท์	กรรมการสภาองค์การนายจ้าง ผู้ประกอบการค้าไทย
๖๖	นางจริยา อินทรทูต	ที่ปรึกษาสภาองค์การนายจ้าง ธุรกิจและอุตสาหกรรมแห่งชาติ
๖๗	นายปัญญา ศรีดี	สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
๖๘	นายอภิสิทธิ์ แก้วสีขาว	สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
๖๙	นายสุรัส ตั้งไพฑูรย์	สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
๗๐	นายวิโรจน์ ศิริธนาศาสตร์	นายกสมาคมอุตสาหกรรมแม่พิมพ์ไทย
๗๑	คุณภาวนา เวชกิจ	ผู้แทนกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
๗๒	นายชินโชติ แสงสังข์	สภาองค์กรลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย
๗๓	นางสาวอังคณา ฉายวิริยะ	เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ศสช.)
๗๔	นางสาวสรยา ยศยิ่งยง	เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ศสช.)
๗๕	นางสาวอสธร เสาเวียง	สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา
๗๖	นายพัฒนพงษ์ สุขมะดัน	สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.)

๗๗	นางสาวธันว์ธิดา วงศ์ประสงค์	สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.)
๗๘	นางสาวอรนุช วรรณภิญโญ	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กระทรวงพาณิชย์
๗๙	นายเอกลักษณ์ สงวนแสง	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)
๘๐	นางสาวกาญจนา หงส์รัตน์	สภาการศึกษา
๘๑	นางสาวชรินรัตน์ พุ่มเกษม	สภาการศึกษา
๘๒	นายสุรชาติ ลาภอาษา	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๘๓	นายฉัตรกพงษ์ ตั้งเสรีพันธ์	กระทรวงศึกษาธิการ
๘๔	นายสุคิด ลั่นซ้าย	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๘๕	นายบุริศร์ บริรักษ์มาตรชีพ	สภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.)
๘๖	นางสาวอณิษฐา จูฑะรสก	สถาบันนโยบายวิทยาศาตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
๘๗	นางสาวนภาเพ็ญ สุภโกศล	สถาบันนโยบายวิทยาศาตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
๘๘	นางสาวฐิติมา มีศรี	กรมโรงงานอุตสาหกรรม
๘๙	นางสาวอุษณีย์ บุตรหล้า	สำนักบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๙๐	นายณัฐกร ชูเพชร	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๙๑	นางจิตติมา ศรีสุขนาม	เจ้าหน้าที่บริหารโครงการ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
๙๒	นางจุไรรัตน์ ปราโมทย์	ผู้จัดการฝ่ายโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
๙๓	ดร.จิรดา ประสาทพรศิริโชค	สมาคมธนาคารไทย
๙๔	นางสาวธนิสา ตันติเจริญ	ผู้สื่อข่าว กรุงเทพธุรกิจ
๙๕	นายสมภพ ศรีบุตร	สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน
๙๖	นายชนินทร เพ็ชรทับ	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ
๙๗	นางสาวชุติมา สิริพิกุล	ผู้สื่อข่าว มติชน
๙๘	นางสาวสุภัคญาดา บุญสูงเนิน	กลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๙๙	นางภัทราภรณ์ เจริญรักษ์	กลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๐๐	นางสาวอัญชลี เหมือนนพ	กลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๐๑	นายพีระพงษ์ ยงประสม	กลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๐๒	นางสาววิยะดา โสภารัตน์	กลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๐๓	นางสาวนศินันท์ คำลือ	สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๐๔	นายรุต รันช์	สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๐๕	นางสาวชุติมา กิ่งมาลา	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๐๖	นางสาวประกาย สุพรม	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๐๗	นายทม ยังศรี	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑๐๘	นางสาวพจมาน เร่สรา	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๐๙	นายอโนชา เพิ่มพูน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๑๐	นางสาวสุนันท์ ยั่งยืน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๑๑	นางสาวพรรนิภา สอนอำคา	ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๑๒	นางสาวอัญชลี กฤษธณะเศวณัช	ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๑๓	นางสาวเยาวรัตน์ เอ่นนู	ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๑๔	นางสุจิตรา พลฤทธิ์	ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๑๕	นางสาวกมลวรรณ อุยโต	ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๑๖	นางสาวเสาวนีย์ ทวีสุข	ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๑๗	นายอานุภาพ งีสันเทียะ	ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๑๘	นางสาวสุพัตรา ศรสงวน	ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๑๙	นายพัฒนพงษ์ ธีรภาพวัฒน์	ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๒๐	นางอุดมลักษณ์ สอนสารี	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๒๑	นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๒๒	นางณัฏฐกิตติ์ กิตตินฤาเนศ	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๒๓	นางสาวโชติกา มั่งเจริญ	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๒๔	นางสาวเสาวนิตย์ นาคฤทธิ์	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๒๕	นางสาวจีรภา สนแย้ม	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๒๖	นางสาวรจรินทร์ พรนาวิน	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๒๗	นางสาวชาริณี บูรณสุต	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๒๘	นางนวณัฐ วงศ์เมฆ	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๒๙	นางสาววารุณี ลังกาพันธ์	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๓๐	นางณัฏฐกิตติ์ กิตตินฤาเนศ	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๓๑	นางสุชาดา ฤทธิ์ธนโสภณ	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๓๒	นางสาวภูษณิศา อินแถลง	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๓๓	นางวิจิตรพร จันทร์สุวรรณ์	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๓๔	นางสาวรัตนาภรณ์ ภู่รัตนโอภา	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๓๕	นางสาวอัญชุลีกร กรวยสวัสดิ์	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๓๖	นางสาวพันธุ์ระวี บุตรกูล	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๓๗	นางสาวกัญญาภัทร สายยืด	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๓๘	นางสาวลัดดาวรรณ ประกันไหว้	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๓๙	นางฉวีวรรณ สมประสิทธิ์ผล	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๔๐	นางสาววาสนา แซมสีม่วง	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑๔๑	นางสาวอาริตา วิชชุกรจิรภัค	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๔๒	นางสาวพัชรี จงประสิทธิผล	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๔๓	นางสาวจิราพร ผึ้งไชย	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๔๔	นางนภัทร แสงศิริภัทร	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๔๕	นายวสัณห์ ระงับภัย	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๔๖	นางสาวขนกวรรณ เจริญผล	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๔๗	นางรัตนาพร ขวัญตา	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายชื่อผู้เข้าร่วมการสัมมนาประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ครั้งที่ ๑
วันศุกร์ที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เวลา ๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องบอลรูม ๑-๒ โรงแรม อโมร่า ท่าแพ เชียงใหม่ จังหวัดขอนแก่น

๑	นายธีรพล ขุนเมือง	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
๒	นายมนูญ สุขศรีจันทร์	แรงงานจังหวัดเชียงใหม่
๓	นายวินัย ทองอุบล	สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่
๔	นายสุเมธ โศจิพลกุล	ผู้อำนวยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
๕	นางสาวกิ่งกาญจน์ คำเมรุ	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
๖	นางสาวขวัญใจ พัฒนาเศรษฐ	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่
๗	นายประสาร ทัศการ	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ
๘	นายไพฑูรย์ สมนวล	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
๙	นายนิกร ด้วงพง	สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคเหนือ
๑๐	นางเยาวภา พิบูลย์	สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่
๑๑	นางสาวจุฑารัตน์ พิลา	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่
๑๒	นางสาวณิชาภัทร ใจซื่อ	สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
๑๓	นายอภิบูลย์ เข็มทอง	สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่
๑๔	นายชิตชัย สมอุปฮาด	แรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์
๑๕	นายโอวาท ทองบ่อมะกรูด	นักวิชาการแรงงานชำนาญการรักษาราชการแทนจัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์
๑๖	นางละอองศิลป์ ญาณวารี	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์
๑๗	นางสาวกุลวดี ยาดี	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์
๑๘	นายมนัส ทานะมัย	ประกันสังคมจังหวัดเพชรบูรณ์
๑๙	นางกรนิกา เขจร	สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก
๒๐	นางสาวสุภาณี ธรรมปัญญา	สำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก
๒๑	นางสาวอัญชลี ปิ่นประดับ	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก
๒๒	นางสาวชลาลัย กมลคุณาชัย	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตาก
๒๓	นางจุฑามาศ ปั่นสุวรรณ	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตาก
๒๔	นางสาวณชพัฒน์ ไชยภาพ	สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย
๒๕	นางสุมาไลย์ ใจกัณฑ์	สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงราย
๒๖	นางทุมพร วิรสิงห์	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงราย
๒๗	นายธฤษณัช พะกะจ่าง	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย
๒๘	นางสุชาดา วัชระเกียรติศักดิ์	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงราย
๒๙	นายชาติชาย สุจินพรหม	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน
๓๐	นางกรนิกา เขจร	สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก
๓๑	นางสาวสุภาณี ธรรมปัญญา	สำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก

๓๒	นางสาวอัญชลี ปิ่นประดับ	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก
๓๓	นางสาวชลาลัย กมลคุณาชัย	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตาก
๓๔	นางจุฑามาศ ปิ่นสุวรรณ	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตาก
๓๕	นายธนกร ชัยแสวง	แรงงานจังหวัดนครสวรรค์
๓๖	นางหงส์ทอง ชิตพันธุ์	จัดหางานจังหวัดนครสวรรค์
๓๗	นางชุติกาญจน์ กาญจนากร	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค ๘ จังหวัดนครสวรรค์
๓๘	นายอนุชา จันทรเกสร	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครสวรรค์
๓๙	นางสาวสุภาภรณ์ ตั้งสิริสกุล	ประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์
๔๐	นางเปรม วิสมกา	ศูนย์ความปลอดภัยแรงงานจังหวัด เขต ๖ จังหวัดนครสวรรค์
๔๑	นางสาวสุทธิ เสือทัพ	แรงงานจังหวัดอุทัยธานี
๔๒	นางศุภามาศ เครือนาค	จัดหางานจังหวัดอุทัยธานี
๔๓	นางสาวสุนัน เพชรชู	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี
๔๔	นางวิไล เลิศปีติโกวิท	ประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี
๔๕	นางธัญมน ชุตาภรณ์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุทัยธานี
๔๖	นายเอกพันธุ์ จิระสถิตย์	แรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน
๔๗	นายถาวร ผิวเณร	สำนักงานจัดหางานจังหวัดแม่ฮ่องสอน
๔๘	นางสาวพิมพาภรณ์ อุดมพันธุ์	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน
๔๙	นางสาวเมตตา จิระแสงเมืองมา	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน
๕๐	นางณัฐชนน ชัยถาวรพงศ์	ประกันสังคมจังหวัดแม่ฮ่องสอน
๕๑	นางสาวอรวรรณ ผลิตาพร	แรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๕๒	นางพิชชาภัทร์ จริยาจินดาเสถียร	สำนักงานจัดหางานจังหวัดกำแพงเพชร
๕๓	นางอำไพ อิ่มสงวนชัย	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๕๔	นางสาวจารุรินทร์ ฟ้าแก้ว	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๕๕	นางวินนา อาจพลไทย	ประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชร
๕๖	นางสาวอรทัย วงศ์ไชย	แรงงานจังหวัดลำพูน
๕๗	นางสาวอมรรัตน์ บุญนายืน	สำนักงานจัดหางานจังหวัดลำพูน
๕๘	นางสุจินตนา ศรีตะระโส	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน
๕๙	นางอรทัย สังข์ทอง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน
๖๐	นางสาววภัทกา มามีโชคชัย	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดลำพูน
๖๑	นางสาวกรจิรัฏฐ์ พงจันทร์ศธร	แรงงานจังหวัดพิจิตร
๖๒	นางเพ็ญจันทร์ บุญฮก	จัดหางานจังหวัดพิจิตร
๖๓	นายเกริกไกร นาสมยนต์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิจิตร
๖๔	นางสาวศิริธร เลาหะวิไลย	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพิจิตร
๖๕	นางสาวอารยา เรืองสวัสดิ์	ประกันสังคมจังหวัดพิจิตร
๖๖	นางสาวรัตนา ทองกลับ	แรงงานจังหวัดสุโขทัย
๖๗	นางณัฐนันท์ บุญวิชิต	สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุโขทัย
๖๘	นายสิทธินิจ บุณยะส่ง	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุโขทัย
๖๙	นายบำรุง จามีกรรักษ์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย

๗๐	นางสาววันทนีย์ เชาวลิต	ประกันสังคมจังหวัดสุโขทัย
๗๑	นางวิมลศรี ปัทมินทร์	แรงงานจังหวัดพิษณุโลก
๗๒	นายพันธุ์เศรษฐ สุวรรณโณ	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
๗๓	นายสุพัฒน์ แก้วรัตนากร	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๙ จังหวัดพิษณุโลก
๗๔	นางเรณู โกฏิวิเชียร	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
๗๕	นางสาวชุติมา ศรแก้ว	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก
๗๖	นายสมพิศ จันทร์เฉลิม	แรงงานจังหวัดแพร่
๗๗	นางสายใจ แก้วรัตนากร	รักษาราชการแทนจัดหางานจังหวัดแพร่
๗๘	นายชนิตา ศรีวงศ์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดแพร่
๗๙	นายประสงค์ นาแพร่	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่
๘๐	นางสาวจิราพร เทพศิริพันธุ์	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดแพร่
๘๑	นางสาวปาริชาติ สวนใจ	แรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์
๘๒	นายมงคล สงคราม	จัดหางานจังหวัดอุตรดิตถ์
๘๓	นายมานิตย์ มงคลชื่น	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์
๘๔	นางทัดดาว วงษ์ทัต	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์
๘๕	นางณิชกานต์ ศรีทา	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุตรดิตถ์
๘๖	นางสาววราภรณ์ พ่องสุข	สำนักงานแรงงานจังหวัดลำปาง
๘๗	นางธันยมัย จันทะวงค์	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค ๑๐
๘๘	นางจันทนา จันทร์เกตุ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำปาง
๘๙	นายจำรัส กิจจาวิทย	ประกันสังคมจังหวัดลำปาง
๙๐	นายฤชุชัย โปธา	ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดลำปาง
๙๑	นายพลายแก้ว สันตะเจิตโต	ศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขต ๕
๙๒	นายเรืองศิลป์ พึ่งพูนแก้ว	วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา
๙๓	นางสาวกมลฉัตร แสนสี	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเชียงใหม่
๙๔	นายรัชชัย วัฒนะโชติ	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดเชียงใหม่
๙๕	นายวิโรจน์ มังกรณ์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
๙๖	นายจักรพงษ์ สิทธิหล่อ	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่
๙๗	นางสาวสุภัสสร สุขนา	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่
๙๘	นายเพทาย เมฆี	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่
๙๙	ดร.กฎตน ชมพูรัตน์	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
๑๐๐	นางสาวนิโลยล ชาตินัน	องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่
๑๐๑	นางถนอมศรี แจ่มไทย	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
๑๐๒	นายพีระยุทธ์ ศศิวัฒนกุล	บริษัท ธานินทร์ เอลน่า จำกัด
๑๐๓	นางสาวศศิธร กันทาวัง	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล โรงแรมสุริวงศ์เชียงใหม่
๑๐๔	นางสาวศิริกาญจน์ อินขาล	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล โรงแรมโฮเทลเอ็มเชียงใหม่
๑๐๕	นายยุทธนา กล้าผจญ	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ผึ้งน้อย เบเกอรี่ จำกัด
๑๐๖	นายกมลศิษฐ์ ลักษณ์ธนากุล	กรรมการบริหาร สมาคมนักธุรกิจไทยจีนเชียงใหม่
๑๐๗	นางวิภาวัลย์ วรพุฒิพงศ์	ประธานหอการค้าจังหวัดเชียงใหม่

๑๐๘	นายดำรง ฐิติฟัก	ผู้บริหารทีม ส่วนเศรษฐกิจภาค ธนาคารแห่งประเทศไทย
๑๐๙	นางขนิษฐา ใจคำสืม	เศรษฐกรผู้ติดตาม ธนาคารแห่งประเทศไทย
๑๑๐	นายวรพล วงศ์วรรณ	รองประธาน สภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่
๑๑๑	นางสาวทัดทรวง ศักดาทร	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท สหพานิชเชียงใหม่ จำกัด
๑๑๒	นายปราบ เพิ่มแสงงาม	สมาคม ATSME CM
๑๑๓	นางสาวสุดาภรณ์ อินต๊ะธรรม	สื่อมวลชน สำนักข่าวลานนาเฟรส
๑๑๔	นายชัยณรงค์ อนันทปัญญสุทธิ์	สื่อมวลชน ชุมชนฟ้าฮ่าม
๑๑๕	นางสาวธนิดา สุดสวาสดิ์	สื่อมวลชน สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก
๑๑๖	นายชาตรี หมื่นปราบ	สื่อมวลชน สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก
๑๑๗	นายจักรกฤษณ์ กล่อมนาค	สื่อมวลชน สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก
๑๑๘	นายธนาชาต ธีทรา	เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่
๑๑๙	นายอดิศร นาคสพ	เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
๑๒๐	นายปู	เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์
๑๒๑	นายสำวาย นิ่มรอด	เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสุโขทัย
๑๒๒	นายนิคม มิ่งมิตร	เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิจิตร
๑๒๓	นายปัญญา อัคพล	เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร
๑๒๔	นายพงษ์ศักดิ์ ไชยา	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิจิตร
๑๒๕	นางไพรินทร์ เจนตระกูล	อาสาสมัครแรงงานประจำตำบลสันปูเลย อำเภอดอยสะเก็ด
๑๒๖	ว่าที่ร้อยตรี กิตติพงศ์ ทาจี	อาสาสมัครแรงงานประจำตำบลแม่คือ อำเภอดอยสะเก็ด
๑๒๗	นางสาวประนอม มั่งมูล	อาสาสมัครแรงงานประจำตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง
๑๒๘	นางผ่องพรรณ แสงคำ	อาสาสมัครแรงงานประจำตำบลแม่แฝกใหม่ อำเภอสันทราย
๑๒๙	นายยุทธพล ดำรงชื่นสกุล	ผู้แทนจากศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดเชียงใหม่
๑๓๐	นางสาวนันทภัค ชินวิชัย	อาสาสมัครแรงงาน ตำบลแช่ช้าง อำเภอสันกำแพง
๑๓๑	นายเจตน์ เลาวพงค์	ตลาดแม่โจ้บาซาร์
๑๓๒	คุณอำพัน มยุรวรรณพงศ์	คณะกรรมการชุมชน
๑๓๓	คุณยุพา มยุรวรรณพงศ์	คณะกรรมการชุมชน
๑๓๔	คุณนคร ภูพา	ไนท์บาซาร์
๑๓๕	นายบรรจุพงศ์ เรืองวิวัฒนโรจน์	เครือข่ายคุ้มครองสิทธิ์ จังหวัดเชียงใหม่
๑๓๖	คุณสุชาดา วิเชียรเทียน	เครือข่ายคุ้มครองสิทธิ์ จังหวัดเชียงใหม่
๑๓๗	ดร.กฤตน ชมภูรัตน์	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
๑๓๘	นายณรงค์เดช อุทัยมงคล	เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์
๑๓๙	นางสาวสุภัคญาดา บุญสูงเนิน	กลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๔๐	นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๔๑	นางสาวภูษณิศา อินแถลง	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๔๒	นางสาวรัตนาภรณ์ ภู่รัตนโอภา	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๔๓	นางสาวอัญชุลีกร กรวยสวัสดิ์	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๔๔	นางสาววิจิตรพร จันทร์สุวรรณ์	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑๔๕	นางสาวนภัทร แสงสิริภัท	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๔๖	นางสาวอาริตา วิชชุกรจิรภัค	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๔๗	นางสาวขนกวรรณ เจริญผล	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๔๘	นางสาวสิรินิชา พิมพ์ชวด	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายชื่อผู้เข้าร่วมการสัมมนาประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ครั้งที่ ๒
วันศุกร์ที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เวลา ๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องออคิด บอลรูม ชั้น ๒ โรงแรมพลูแมน ขอนแก่น ราชา ออคิด จังหวัดขอนแก่น

๑	นายบุญเลิศ ธีระตระกูล	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
๒	นายเสมือน ศรีพอ	สำนักงานแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์
๓	นายชูชีพ ถวิลวิทยานนท์	จัดหางานจังหวัดกาฬสินธุ์
๔	นางสาวสมลักษณ์ สุวรรณพรหมา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์
๕	นางนวลอรนงค์ โคตรสาร	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์
๖	นางสาวนิภาภรณ์ ขุนน้อย	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกาฬสินธุ์
๗	นางพรยกา ศิริบุรี	สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น
๘	นางสุภาวิณี ศรีวงษ์	สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น
๙	นายดำริห์ เวียงเพิ่ม	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๐	นางวันเพ็ญ วิถีเทพ	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น
๑๑	นางสาวจิรภัทร สายเอื้อ	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดขอนแก่น
๑๒	นางสาวอมร สมชาติ	ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานประจำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๑๓	นางสาวผ่องพรรณ หนุนนัด	ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน
๑๔	นางสาวสมพร พรหมมาก	สำนักงานคลังจังหวัดขอนแก่น
๑๕	นางจตุพร วรรณศรี	สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิ
๑๖	นางสาวยุวดี เหล่านนท์ชัย	สำนักงานจัดหางานจังหวัดชัยภูมิ
๑๗	สิบเอกวิเชียร คุ้มจันอัด	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยภูมิ
๑๘	นางวราภรณ์ ศรีคงทอง	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชัยภูมิ
๑๙	นางสาวไกรษร ครูสอนดี	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชัยภูมิ
๒๐	นางสาว แพรวพรรณ หันตุลา	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม
๒๑	นายอภิชาติ วงษ์กาฬสินธุ์	สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครพนม
๒๒	นายจิตทัต สุนทรการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพนม
๒๓	นางสุนันทา เกียรติวงศ์นอก	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครพนม
๒๔	นางสาวรัตนาภรณ์ มิตรแสง	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครพนม
๒๕	นางสาววาสนา ศิริทองสุข	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครราชสีมา
๒๖	นายสุวรรณ์ ดวงตา	จัดหางานจังหวัดนครราชสีมา
๒๗	นางธัณย์สิตา จีระปสียากร	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค ๕ จังหวัดนครราชสีมา
๒๘	นายธวัช ไชยเดช	สำนักงานสวัสดิการละคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา
๒๙	นายธานี พาเขียว	ผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขต ๓
๓๐	นางสาวกรรณิการ์ กำพลศิริ	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครราชสีมา
๓๑	นางณัฐปาลิน อัครธนอนันต์	สำนักงานแรงงานจังหวัดมหาสารคาม
๓๒	นางสาววันทนี สุนทรวรางคณา	จัดหางานจังหวัดมหาสารคาม
๓๓	นางสริด รามนุรัตน์	สำนักงานจัดหางานจังหวัดมหาสารคาม

๓๔	นายไกรสิทธิ์ ศรีสำราญ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม
๓๕	นางสาวนุชลี ดวงเพียอ้ม	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมหาสารคาม
๓๖	นางจีราวรรณ รินทะรึก	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดมหาสารคาม
๓๗	นายวรรณพ สุขทรัพย์	สำนักงานแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์
๓๘	นางรุ่งนภา รักพินิจ	สำนักงานจัดหางานจังหวัดบุรีรัมย์
๓๙	นายสมพงษ์ กมลจิตรวี	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์
๔๐	นางสาวนันทิดา ฉลาดเจน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์
๔๑	นางพัตรพิมล การะพันธุ์นิต	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์
๔๒	นางพรสวรรค์ สุขโค	สำนักงานแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์
๔๓	นายธีรภัทร หน้าเพชร	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดบุรีรัมย์
๔๔	นางสาวปาลิตา ขันธ์ตรี	สำนักงานแรงงานจังหวัดบึงกาฬ
๔๕	นายประภาส พรหมค้าบุตร	สำนักงานจัดหางานจังหวัดบึงกาฬ
๔๖	นางพิมพ์พิศา ศรีธรรมมา	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบึงกาฬ
๔๗	นางสาวภัทรมน ชมชื่น	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดบึงกาฬ
๔๘	นายภควัต อัมวรรณ	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดบึงกาฬ
๔๙	นายเดช ผุยคำสิงห์	สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร
๕๐	นางณัฐกฤตา ตาหาร	สำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร
๕๑	นายทรงศิลป์ ประสีระเก	สำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร
๕๒	นางพรศิวลักษณ์ ผิวสะอาด	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมุกดาหาร
๕๓	นางรุ่งนภา เติมสี	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดมุกดาหาร
๕๔	นางกุนจันทร์ สิงห์สุ	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมุกดาหาร
๕๕	นายอรุณ หอมแก้ว	จัดหางานจังหวัดยโสธร
๕๖	นายประวาส เรืองมะเริง	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร
๕๗	นางสาววัชรี คูรณารักษ์	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดยโสธร
๕๘	นายประมร เชื้อปาศักดิ์	สำนักงานแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด
๕๙	นายวิรัตน์ กลางบุญเรือง	สำนักงานจัดหางานจังหวัดร้อยเอ็ด
๖๐	นางกมลพร วัฒพจน์	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด
๖๑	นายวันพบ สารบรรณ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด
๖๒	นายประยูร สาบุตร	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดร้อยเอ็ด
๖๓	นางรัชนี ชาญเวชช์	สำนักงานแรงงานจังหวัดเลย
๖๔	นางณฐมน ปัทมะสุคนธ์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย
๖๕	นางนุชนาถ ปัญโญวัฒน์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเลย
๖๖	นางวิรัตน์ ไชยโสดา	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเลย
๖๗	นางวิมุตติยา สาวุธเทวินทร์	สำนักงานแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ
๖๘	นางสาวนิยาดา อุ่นแก้ว	สำนักงานจัดหางานจังหวัดศรีสะเกษ
๖๙	นางสาวพิสมัย ศรไชย	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ
๗๐	นายสมพจน์ กวางแก้ว	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ
๗๑	จ่าสิบเอกจตุพล บุตรวัง	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดศรีสะเกษ

๗๒	นางสาวณัชชาพร ชัยศิริถาวรกุล	สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร
๗๓	นายนาราวิน โสภาพล	สำนักงานจัดหางานจังหวัดสกลนคร
๗๔	นายยุทธจักร คงคำ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสกลนคร
๗๕	นายธนะเมศฐ์ รอบรู้	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสกลนคร
๗๖	นายธัชชพงศ์ คำชมพู	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสกลนคร
๗๗	นายอรเทพ อินทรสกุล	สำนักงานจัดหางานจังหวัดสกลนคร
๗๘	นายมาโนช์ สราญเรียบ	สำนักงานจังหวัดขอนแก่น
๗๙	นางสาวอรนุช จันทรชิต	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์
๘๐	นายปรีชา ตะโคดม	สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์
๘๑	นายประสพสุข ทาเวียง	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุรินทร์
๘๒	นางสาวนวลศรี อ่ำพันธุ์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุรินทร์
๘๓	นางบัวศิลป เขียวหวาน	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสุรินทร์
๘๔	นางสาวศศิธร ชำนิยันต์	สำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองคาย
๘๕	นางสาวสุมาลี สุวรรณเกต	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
๘๖	นางมยุรา สุขนอก	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนองคาย
๘๗	นายมานะชัย โชติสุวรรณ	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดหนองคาย
๘๘	นางสาวสายฝน เช้าหล่อเพชร	สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู
๘๙	นางยาณิน บุญมี	สำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองบัวลำภู
๙๐	นางสาวเย็นจิตร ศรีไสว	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู
๙๑	นางวาสนา ฤทธาภัย	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู
๙๒	นางสาวสุปาวดี เหล่าถาวร	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดหนองบัวลำภู
๙๓	นายเครือ บทนอก	สำนักงานแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ
๙๔	นายวันชัย ศรีนุกูล	สำนักงานจัดหางานจังหวัดอำนาจเจริญ
๙๕	นายศักดิ์ชาย พรมนิกร	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ
๙๖	นายธีระวุฒิ เกียงไกร	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ
๙๗	นายยรรยง กงแก้ว	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอำนาจเจริญ
๙๘	นายวัชร์ชลธนวงค์ บุญประกอบ	สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี
๙๙	นายวศิน กลั่นจิตร	สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี
๑๐๐	นายกิตติภพ แสงฤทธิ์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี
๑๐๑	นางกษมล มณีสุด	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุดรธานี
๑๐๒	นางกัลยา พรมคุณ	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุดรธานี
๑๐๓	นายวิสันติ์ ประเสริฐศรี	สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี
๑๐๔	นายสุพจน์ บุญเจริญ	จัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี
๑๐๕	นายวิชัย ผิวสอาด	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๗ จังหวัดอุบลราชธานี
๑๐๖	นางสาวนิศากร จินารัตน์	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี
๑๐๗	นายยุทธนา เจียระกุล	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุบลราชธานี
๑๐๘	นายปริญญา บุญมา	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดขอนแก่น
๑๐๙	นายพัฒนา นุศรีจัน	เกษตรและสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

๑๑๐	นางสาวศิริพร เจี่ยมสกุล	สำนักงานสถิติจังหวัดขอนแก่น
๑๑๑	นายจักราวุธ สอนโกษา	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕
๑๑๒	นางปิยะวรรณ ซึ่งสกุล	สำนักพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดขอนแก่น
๑๑๓	นางบัวลักษณ์ จันทระ	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น
๑๑๔	นางสุวิมล พัฒนาวิศิษฎ์	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น
๑๑๕	นายพีระศักดิ์ แทนเพชร	สภาอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น
๑๑๖	นายไพโรจน์ โสภาพันธุ์	จัดหางานขอนแก่น
๑๑๗	นายธนัญนน แซ่อง	รองประธานสมาคมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อม
๑๑๘	นางสาวณัญฐนัท ศรีดาว	สมาคมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อม
๑๑๙	นายสุขสันต์ วงษชนก	สหภาพแรงงานฟีนิกซ์
๑๒๐	นายมานัส ประทุมชมพู	สหภาพแรงงานฟีนิกซ์
๑๒๑	คุณสุภาพรรณ วัฒนาอุดมชัย	เศรษฐกรอาวุโส ส่วนเศรษฐกิจภาค ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานตะวันออกเฉียงเหนือ
๑๒๒	รศ.ดร.ดำรงค์ แช่มมาตร	รองอธิบดีฝ่ายแผนยุทธศาตร์ มหาวิทยาลับขอนแก่น
๑๒๓	อาจารย์ชูปนรรถ์ พนมศิลป์	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษามหาวิทยาลัยภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ
๑๒๔	นางเสาวคนธ์ รักเพื่อน	ครูประจำวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
๑๒๕	นางสุทธิ์สมร แสงสุรศักดิ์ชัย	รองประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น
๑๒๖	นายทรงยศ ชัยมงคล	รองผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูขอนแก่น
๑๒๕	นายมานัส ประทุมชมพู	บริษัท ฟินิคซ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด
๑๒๖	นายสุขสันต์ วงษ์นอก	บริษัท ฟินิคซ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด
๑๒๗	นางสมิหลา หยกอุบล	บริษัท โรงงานพัฒนาการเกษตรขอนแก่น จำกัด
๑๒๘	นายชัยณรงค์ฤทธิ์ วาฬสิน	บริษัท รักษาความปลอดภัย พีซีเอส และฟาซิลิตี้ เวอร์วิสเซส จำกัด
๑๒๙	นายกิติรัตน์ กุมมะกาญจนัชเ	กรมการจัดหางาน
๑๓๐	นายไพโรจน์ พิรุณสุนทร์	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดขอนแก่น
๑๓๑	นายพิพัทธ์ พึ่งสว่าง	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดขอนแก่น
๑๓๒	นางสาวชุติมณฑน์ รักษาพล	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดขอนแก่น
๑๓๓	นายสินสมุทร ทัดทาน	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดขอนแก่น
๑๓๔	นางสาวอรุณี ดวงพรม	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดขอนแก่น
๑๓๕	นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๓๖	นางสาวภูษณิศา อินแถลง	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๓๗	นางสาวรัตนาภรณ์ ภู่รัตนโอภา	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๓๘	นางสาวอัญชุลีกร กรวยสวัสดิ์	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๓๙	นางสาววิจิตรพร จันทร์สุวรรณ์	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๔๐	นางสาวอาริตา วิชชุกรจิรภัค	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๔๑	นางสาวขนกวรรณ เจริญผล	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๔๒	นางสาวสิรินิชา พิมพ์ชวด	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายชื่อผู้เข้าร่วมการสัมมนาประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ครั้งที่ ๓
วันจันทร์ที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เวลา ๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องวิภาวดี บอลรูม ชั้น ๔ โรงแรมปริ๊นส์ตั้น พาร์ค สวีท กรุงเทพ

๑	หม่อมหลวง ปุณฑริก สมิติ	ปลัดกระทรวงแรงงาน
๒	นายธีรพล ขุนเมือง	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
๓	ดร. ศุภชัย ศรีสุชาติ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๔	นางสุขุมาล ธนานันต์	แรงงานจังหวัดกาญจนบุรี
๕	นางรัตนาภรณ์ วัชโรทัย	จัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี
๖	นายชัยวัฒน์ ทิพย์ดนัย	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี
๗	นายฉัตรชัย ภู่ฉ่ำ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี
๘	นางอัญชลี เตชะนิยม	ประกันสังคมจังหวัดกาญจนบุรี
๙	นายมาโนช แสงประเสริฐ	แรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
๑๐	นายชวภณ ศตนันท์นารา	สำนักงานจัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทรา
๑๑	นายนิกร นิ่มสาย	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
๑๒	นายประดิษฐ์ สุรชัย	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
๑๓	นางสาวกมลวรรณ อิ่มสุวรรณ	แรงงานจังหวัดชัยนาท
๑๔	นางเบ็ญจมาศ ธรรมภักดี	จัดหางานจังหวัดชัยนาท
๑๕	นางชุลีพร ขำชุด	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยนาท
๑๖	นางสาวภัทราวรรณ กลับกลายดี	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชัยนาท
๑๗	นางวิมลศรี กาจริยานนท์	ประกันสังคมจังหวัดชัยนาท
๑๘	นายอำนวย คมแก้ว	แรงงานจังหวัดนครนายก
๑๙	นายไพบูลย์ วังสนตระกูล	จัดหางานจังหวัดนครนายก
๒๐	นางเพชรรัตน์ โสตถิโภคา	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครนายก
๒๑	นางสาวทองจันทร์ ทับทิม	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครนายก
๒๒	นายสุวชิวิชญ์ ทองมี	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครนายก
๒๓	นายทเนตร นาคแย้ม	แรงงานจังหวัดนครปฐม
๒๔	นายพิชิต นิลทองคำ	จัดหางานจังหวัดนครปฐม
๒๕	นายสุชาติ ศรีพวงสุวรรณ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครปฐม
๒๖	นางจิระภา ดวงดี	สวัสดิการละคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐม
๒๗	นางสาวอริยา ลิ้มสุวัฒน์	ประกันสังคมจังหวัดนครปฐม
๒๘	นางวรรณี ศรีอุทัย	แรงงานจังหวัดนนทบุรี
๒๙	นางสาวรัมภา คหเจริญ	จัดหางานจังหวัดนนทบุรี
๓๐	นางสาวศิราณี พงษ์พันธุ์	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี
๓๑	นางสาววิภา เวลาการพานิช	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี

๓๒	นางสาวพรทิพย์ ภู่สวัสดิ์	ประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี
๓๓	นางสาววฒนพร ศรีจันทร์	แรงงานจังหวัดปทุมธานี
๓๔	นายสุมิตร ศรีเกษตรสรากุล	จัดหางานจังหวัดปทุมธานี
๓๕	นายคุรุศักดิ์ สมตน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี
๓๖	นายนิคม ทับทิมธงไชย	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี
๓๗	นางบุญเรือง โรจนศิริ	ประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี
๓๘	นางอมรกิต แสงเมล์	แรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
๓๙	นางอารมณ์ วาจารัตน์	จัดหางานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
๔๐	นายกรุณา แก้วน้อย	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระจวบคีรีขันธ์
๔๑	นายมานะ วิทิตศาสตร์	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
๔๒	นายกิติศักดิ์ ศิริมังคละ	แรงงานจังหวัดปราจีนบุรี
๔๓	นางสาวนิตยา แก้วศิลา	จัดหางานจังหวัดปราจีนบุรี
๔๔	นายบรรพต ดาวล้อม	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี
๔๕	นายพงศ์ศา วงษ์อันทนีย์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี
๔๖	นางสาวนานุช มงคลสวัสดิ์	ประกันสังคมจังหวัดปราจีนบุรี
๔๗	นางสาวอัญณิการ์ นิศาภากร	แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๔๘	นางพิไรสรร จินดาสวัสดิ์	จัดหางานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๔๙	นางจรัสพร อรุณโรจน์	สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบุรี
๕๐	นางสาวจินตนา ธนาวัชรโชค	สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี
๕๑	นายอำนาจ คำฮ้อ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบุรี
๕๒	นางมธุรส เปรมฤทธิ์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเพชรบุรี
๕๓	นางสาวบุษกร วงศ์สุวรรณ	ประกันสังคมจังหวัดเพชรบุรี
๕๔	นายภานุวัฒน์ เพ็งแป้น	แรงงานจังหวัดราชบุรี
๕๕	นางสาวสุมล ถาวรวสุ	จัดหางานจังหวัดราชบุรี
๕๖	นางผกาทิพย์ เผ่าวณิช	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๔ จังหวัดราชบุรี
๕๗	นายนรินทร์ บุญพร้อม	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดราชบุรี
๕๘	นางสมใจ โชคอำนวย	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดราชบุรี
๕๙	นางสาวจริยา บัวสม	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๖๐	นายวรรณรัตน์ ศรีสุกใส	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๖๑	นางธาราพร เมืองวงษ์	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๖๒	นายเสมอ ตรีคุณา	ศูนย์ความปลอดภัยแรงงาน เขต ๑ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๖๓	นางสาวเนาวรัตน์ วัฒนชอบ	แรงงานจังหวัดลพบุรี
๖๔	นางเยาวภา เดชฤดี	สำนักงานจัดหางานจังหวัดลพบุรี
๖๕	นายมนู วังข้าว	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลพบุรี
๖๖	นางนิตยา อัยราวงศ์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลพบุรี
๖๗	นางสาวเกตุธริน ไชยศรี	ประกันสังคมจังหวัดลพบุรี
๖๘	นางสาวรจณา สายลัดดา	แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
๖๙	นางสาวจงดี มีแต้ม	จัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ

๗๐	นางสาวนวรัตน์ คำดา	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
๗๑	นางกัญญาศิริ นัยอรรถ	สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม
๗๒	นางอัธยา อ่ำหนองโพ	จัดหางานจังหวัดสมุทรสงคราม
๗๓	นายชัชชัย แสงสุริยา	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม
๗๔	นางเจริญพิศ เอกอุรุ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม
๗๕	นายสมคิด ช่อไสว	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสงคราม
๗๖	นางยุวรี สัตยพานิช	แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
๗๗	นายสมชาย อัครธรรมกุล	จัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร
๗๘	นางแสงรุ้ง แสงเจริญ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
๗๙	นายบุญลือ ศาตรเพ็ชร	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
๘๐	นางสุจิต กิ่งกล้า	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร
๘๑	นายสิทธิศักดิ์ ธารนัย	แรงงานจังหวัดสระแก้ว
๘๒	นางสาววิไลวรรณ คณานันท์	จัดหางานจังหวัดสระแก้ว
๘๓	นายสมบูรณ์ ตองติดรัมย์	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว
๘๔	นายวิชิต เอื้อสมานจิต	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสระแก้ว
๘๕	นายสุทธิพงษ์ โกศลวิริยะ	แรงงานจังหวัดสระบุรี
๘๖	นางเบญจวรรณ จันทร์ภูมิ	สำนักงานจัดหางานจังหวัดสระบุรี
๘๗	นางสาลิกา ผ่องพุฒิ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี
๘๘	นายปราโมทย์ ชัยศาสตร์ศิลปะ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสระบุรี
๘๙	นางภคมน ศิลานุภาพ	ประกันสังคมจังหวัดสระบุรี
๙๐	นางจารุณี เขมะรังสี	แรงงานจังหวัดสิงห์บุรี
๙๑	นางจรัสศรี สนามชัย	สำนักงานจัดหางานจังหวัดสิงห์บุรี
๙๒	นายนิสนธ์ ขำบุญ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี
๙๓	นายครรชิต มโนวรางกูร	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี
๙๔	นางสาวปทุมทิพย์ ประเสริฐบุตร	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสิงห์บุรี
๙๕	นางสาวณัฐภัสสร โชคดี	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี
๙๖	นายขัตติยะ แพนเดช	จัดหางานจังหวัดสุพรรณบุรี
๙๗	นายอรรถพล สุวัธนเดชา	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ จังหวัดสุพรรณบุรี
๙๘	ส.ต.ต.หญิงรุ้งทอง สมบัติเจริญ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี
๙๙	นางสาวประไพพิศ ประดับเพชร	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสุพรรณบุรี
๑๐๐	นายประพนธ์ ศิลปรัศมี	สำนักงานแรงงานจังหวัดอ่างทอง
๑๐๑	จ.อ.จรัญ นันทกร	สำนักงานจัดหางานจังหวัดอ่างทอง
๑๐๒	นางสาวชุติกาญจน์ ภู่ประสงค์	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอ่างทอง
๑๐๓	นายศุภชัย ตรีศักดิ์ชาติ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอ่างทอง
๑๐๔	นางเบญจวรรณ รัตนภาค	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอ่างทอง
๑๐๕	นางประไพพรรณ ลุ่มจันทร์	แรงงานจังหวัดจันทบุรี
๑๐๖	นางสาวพริมณฐอร วังศิริทวี	จัดหางานจังหวัดจันทบุรี
๑๐๗	นายสุทัศน์ เจริยประมง	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจันทบุรี

๑๐๘	นางนงนุช จิตรปฏิมา	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจันทบุรี
๑๐๙	นางสาวแววตา แก้วเจริญ	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดจันทบุรี
๑๑๐	นางสุขจี ศุภไพบูลย์	สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี
๑๑๑	นายวุฒิชัย รอดจร	สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี
๑๑๒	นายศักดิ์ศรี เล้งเต้ง	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๓ จังหวัดชลบุรี
๑๑๓	นางพิชญา บรรจงอักษร	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี
๑๑๔	นายปรพัชร นุ้ยกูล	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี
๑๑๕	นายเฉลิมพล เนียมกุล	แรงงานจังหวัดตราด
๑๑๖	นายนภดล พลอยอยู่ดี	จัดหางานจังหวัดตราด
๑๑๗	นายบรรจง เจติยานนท์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตราด
๑๑๘	นายพงศ์เทพ เพชรโสม	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตราด
๑๑๙	นางสาวผกาพันธ์ ผกานิรินทร์	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตราด
๑๒๐	นายบวร ดรุณสนธยา	สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง
๑๒๑	นางสาวปณัชชา เต็มศรี	สำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง
๑๒๒	นางนงนุช พึ่งพา	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง
๑๒๓	นางเกิดศิริ เศวตมาลานนท์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง
๑๒๔	นางสาววันเพ็ญ ศรีประเสริฐ	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดระยอง
๑๒๕	นายนิติชล ชลรัตนธรรม	ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดระยอง
๑๒๖	นางสาววิมล ศิริผล	ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถคนงานประจำภาคตะวันออก
๑๒๗	นางแจ่มจันทร์ ศรีสุข	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง
๑๒๘	นางสาวฐาปนี พระธาตุ	แรงงานจังหวัดกระบี่
๑๒๙	นางพัชรินทร์ ยังคีรี	สำนักงานจัดหางานจังหวัดกระบี่
๑๓๐	นายรักชาติ เลิศไกสย์	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกระบี่
๑๓๑	นางสาวธัญชนก ศรีนิล	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกระบี่
๑๓๒	นางสาววลัยพร เกสโร	สำนักงานแรงงานจังหวัดชุมพร
๑๓๓	นางสาวปัทมพร ผุดเพชรแก้ว	จัดหางานจังหวัดชุมพร
๑๓๔	นางวัลลภา สิทธินากรณ์	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร
๑๓๕	นางจิราพันธ์ จิโรภาส	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชุมพร
๑๓๖	นางสาวธัญณิชา คงแคล้ว	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชุมพร
๑๓๗	นางนิรมล หมื่นจิตร	สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง
๑๓๘	นายสุธรรม บัวแก้ว	จัดหางานจังหวัดตรัง
๑๓๙	นายมีชัย พลัดพริ่ง	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตรัง
๑๔๐	นางถนอมจิต แก้วเกื้อ	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตรัง
๑๔๑	นางนวพร สีขนุน	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตรัง
๑๔๒	นางสาวอารีย์ อนงค์	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช
๑๔๓	นายสำราญ พิศนุพงศ์	สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครศรีธรรมราช
๑๔๔	นายยุทธการ โอวาสิทธิ์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช
๑๔๕	นายนฤทธิ์ เพ็ชรเส้ง	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑๔๖	นายชัยยุทธ เต็มหิรัญ	สำนักงานแรงงานจังหวัดนราธิวาส
๑๔๗	นางสายเนตร มาปะ	สำนักงานจัดหางานจังหวัดนราธิวาส
๑๗๘	นางนายบูรณา ยามา	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนราธิวาส
๑๔๙	นางจุฑาพร คงชูทอง	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนราธิวาส
๑๕๐	นายบรรดิษฐ์ คชภักดี	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนราธิวาส
๑๕๑	นายวิชาญ ม่วงใหม่	แรงงานจังหวัดปัตตานี
๑๕๒	นางวงศ์เดือน นิฮะ	สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี
๑๕๓	นางฟาตีเม๊าะ เล๊าะปาแต	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปัตตานี
๑๕๔	นายกันตพิชญ์ ประดับการ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี
๑๕๕	นางนิยาดา ทองเลิศ	ประกันสังคมจังหวัดปัตตานี
๑๕๖	นางนิษณา คงวุ่น	สำนักงานแรงงานจังหวัดพังงา
๑๕๗	นายธนเดช การะเกตุ	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพังงา
๑๕๘	นายยุทธภูมิ บุญกระสินธุ์	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพังงา
๑๕๙	นายอุดม หฤษฎ์วงค์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพังงา
๑๖๐	นางสุธิดา มันทรานนท์	ประกันสังคมจังหวัดพังงา
๑๖๑	นางสาวกานต์กมล ชุมภูทอง	สำนักงานแรงงานจังหวัดพัทลุง
๑๖๒	นางสุวิมล ครีลาบุล	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพัทลุง
๑๖๓	นายกอบชัย ว่องไวยุทธ์	สำนักงานจัดหางานจังหวัดภูเก็ต
๑๖๔	นายวิระ อุ่นอก	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดภูเก็ต
๑๖๕	นายเกรียงไกร อาภาบุษยพันธ์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดภูเก็ต
๑๖๖	นางพรทิพย์ ตัณฑัยย์	ประกันสังคมจังหวัดภูเก็ต
๑๖๗	นางสาวสุภาวดี สุถาวรกุล	สำนักงานแรงงานจังหวัดยะลา
๑๖๘	นางกุสุมา วงษ์ตานี	สำนักงานจัดหางานจังหวัดยะลา
๑๖๙	นายปรีชา แก้วเกื้อ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยะลา
๑๗๐	นายธนัชต์ ช่างสาน	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดยะลา
๑๗๑	นายธรรมรัตน์ ศรีนุ่น	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดยะลา
๑๗๒	นางสาวกาญจนา หันชัยศรี	จัดหางานจังหวัดระนอง
๑๗๓	นายวิทยา ใจซื่อ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระนอง
๑๗๔	นางราณี อมตเวทย์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระนอง
๑๗๕	นางสุพร แสงศรี	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดระนอง
๑๗๖	นางสาวทิพวรรณ สุวรรณรัตน์	สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา
๑๗๗	นางสาวเยาวลักษณ์ สองนาม	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๒ จังหวัดสงขลา
๑๗๘	นางสาวแข่มชื่น หน่อแดง	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา
๑๗๙	นางสาววันดี คงอินทร์	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา
๑๘๐	นายสะนิ เหมหีม	แรงงานจังหวัดสตูล
๑๘๑	นางธนพร สุวรรณโณ	จัดหางานจังหวัดสตูล
๑๘๒	นางกาญจนา ยอสมเพ็ชร	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสตูล
๑๘๓	นายทวีศักดิ์ สมันตรัฐ	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสตูล

๑๘๔	นายบุญลอย เขียดนิล	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๑๘๕	นายไพรัชต์ ศิริพันธุ์	จัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๑๘๖	นายอิลหยัต คชสวัสดิ์	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค ๑๑ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๑๘๗	นางจีรภา เดชมหามงคล	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๑๘๘	นางสาวณิชา วีแก้ว	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๑๘๙	นางสาวรับขวัญ ธรรมาภรณ์พิลาศ	สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๑๙๐	ดร.ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๑๙๑	นางสาวปณิตา พลเหิม	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๑๙๒	นางสาวอัมพรพรรณ วงศ์ท่าเรือ	สำนักนโยบายอุตสาหกรรมมหาภาค
๑๙๓	นางสาวอุบลวรรณ หลอดเงิน	สำนักนโยบายอุตสาหกรรมมหาภาค
๑๙๔	นางสาวปนัดดา แพรสีดำ	กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
๑๙๕	นางชมพูนุท โภชน์มาก ยองใย	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
๑๙๖	นายนครินทร์ เจริญเหล่าศิริ	สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์
๑๙๗	นางสาวเสาวภา อักษรเนียม	สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๑๙๘	นายกิตติศักดิ์ กวีกิจมณี	สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ
๑๙๙	นางสาวปัณฑารีย์ โชรัมย์	กระทรวงมหาดไทย
๒๐๐	นางสาวศุภมาศ เลิศพัฒนาการ	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ(องค์กรมหาชน)
๒๐๑	นายวรพงศ์ จันทร์มานะเจริญ	สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง
๒๐๒	ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)
๒๐๓	นางสาวปรีดา ศิริสวัสดิ์	มูลนิธิฟรีดริค เอแบรท (FES)
๒๐๔	นายภาคภูมิ แสวงคำ	มูลนิธิรักษ์ไทย
๒๐๕	นายชูวงค์ แสงคง	มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย
๒๐๖	นางสาวปิยะนุช มาภเร	สภาอุตสาหกรรม
๒๐๗	นายสมพร ขามเนตร	สมาณฉันท์แรงงานไทย
๒๐๘	คุณปริโสทัต ปุณณภุม	สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
๒๐๙	นายฐิติพงษ์ ขนุนทอง	สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนและอะไหล่ยนต์
๒๑๐	นายวินัย รุ่งฤทธิเดช	กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลและโลหะการ
๒๑๑	นางสาวมนทิรา เกษศรี	กลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
๒๑๒	คุณนำชัย เผือนพิพัฒน์	สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
๒๑๓	นายโอภาส รักษ์กุลชน	สำนักงานการบุคคล บริษัท เอสซีจี แพคเกจจิ้ง จำกัด (มหาชน)
๒๑๔	นางนิษฐ์สุดา เลาหบุตร	สำนักงานการบุคคลกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)
๒๑๕	นายประทีป เกียรติศักดิ์ศรี	สภาองค์การนายจ้างการเกษตร ธุรกิจอุตสาหกรรมไทย
๒๑๖	ดร.เนาวรัตน์ ทรงสวัสดิ์ชัย	สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย
๒๑๗	นายบัญชา ศรีดี	บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด
๒๑๘	นายต่อศักดิ์ ชอบพานิช	บริษัท เทอร์มีเดช จำกัด
๒๑๙	นายทวี เตชะธีราวัฒน์	ประธานสภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย
๒๒๐	นายสุรเดช ชูมณี	สหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชาขนส่งทรัพย์สิน

๒๒๑	นางสาวพรวดี มีบ้านเกิ้ง	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๒๓	นางสาวปภัญญา ทองสมจิตร	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๒๔	นางสาวโสภณา บุญหลง	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๒๕	นางนภสร ทุ่งสุกใส	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๒๖	นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๒๗	นางสาวภูษณิศา อินแถลง	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๒๘	นางสาวรัตนาภรณ์ ภู่รัตนโอภา	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๒๙	นางสาวอัญชุลีกร กรวยสวัสดิ์	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๓๐	นางสาวพันธุ์ระวี บุตรกูล	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๓๑	นางสาววิจิตรพร จันทร์สุวรรณ์	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๓๒	นางสาวนภัทร แสงศิริภัท	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๓๓	นางสาวอาริตา วิชชุกรจิรภัค	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๓๔	นางสาววาสนา แซมสีม่วง	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๓๕	นางสาวขนกวรรณ เจริญผล	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๓๖	นางสาวสิรินิชา พิมพ์ชวด	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๓๗	นางสาวรัตนาพร ขวัญตา	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๓๘	นางสาวลัดดาวรรณ ประวันไหว้	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๓๙	นางกัญญาภัทร สายยืด	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๔๐	นางสาวจิราพร ผึ้งไชย	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๔๑	นางสาวพัชรี จงประสิทธิผล	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๔๒	นางสารภี นราพันธ์	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒๔๓	นายคเณศร์ การีพัฒน์	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ประมวลภาพ

การประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหาร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และการ rebranding กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๔ – ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

ณ โรงแรมภูวนาลี รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา















ประมวลภาพ

การเสวนา เรื่อง “ความท้าทายใหม่ของแรงงานไทยในทศวรรษหน้า”

วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙

ณ ห้องแกรนด์รัชดา (ชั้น ๕) โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร















ประมวลภาพ

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ (ครั้งที่ ๑)

วันที่ ๓๐ – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙

ณ ห้องจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน















ประมวลภาพ

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ (ครั้งที่ ๒)

วันที่ ๖ – ๗ มิถุนายน ๒๕๕๙

ณ ห้องบอลรูม ชั้น ๒ โรงแรมเจ้าพระยา ปาร์ค กรุงเทพมหานคร















ประมวลภาพ

การสัมมนาประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

ครั้งที่ ๑ ณ จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๙

ณ โรงแรมอโมร่า ท่าแพ เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่





























ประมวลภาพ

การสัมมนาประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

ครั้งที่ ๒ ณ จังหวัดเขอนแก่น เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙

ณ ห้องออคิดบอลรูม ชั้น ๒ โรงแรมพลูแมน ขอนแก่น ราชา ออคิด จังหวัดขอนแก่น





























ประมวลภาพ

การสัมมนาประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
ครั้งที่ ๓ ณ กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙
ณ ห้องวิภาวดี ๑-๒ ชั้น ๔ โรงแรมปริ๊นต้น พาร์ค สวีท กรุงเทพมหานคร































ประมวลภาพ

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๙

โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค กรุงเทพมหานคร





















ภาคผนวก จ

ระบบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน

ตารางที่ 3-4 แสดงระบบงานประยุกต์ในปัจจุบันที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 จำแนกตามหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สรุปข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2558

1. กรมการจัดหางาน

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
กรมการจัดหางาน								
1.	ระบบบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ		✓		✓	✓		
2.	ระบบคู่ค้า (บริษัทจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับบริษัทจัดหางานไต้หวัน)	การนำเข้าข้อมูลโดยใช้ Execute File ที่ PC Client ติดต่อ Database Server ให้บริการเฉพาะภายในหน่วยงาน			✓			
3.	ระบบสำนักงานจัดหางานเอกชน(จัดหางานไปต่างประเทศ)	การนำเข้าข้อมูลโดยใช้ Execute File ที่ PC Client ติดต่อ Database Server			✓		✓	

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
		ให้บริการเฉพาะภายในหน่วยงาน						
4.	ระบบสำนักงานจัดหางานเอกชน(จัดหางานในประเทศ)					✓		
5.	ระบบทะเบียนสายนายหน้าเถื่อนจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	การนำเข้าข้อมูลโดยใช้ Execute File ที่ PC Client ติดต่อ Database Server ให้บริการเฉพาะภายในหน่วยงาน			✓			✓
6.	ระบบจัดส่งคนหางานไปทำงานประเทศเกาหลีใต้	การนำเข้าข้อมูลโดยใช้ Execute File ที่ PC Client ติดต่อ Database Server ให้บริการเฉพาะภายในหน่วยงาน			✓			

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๓)

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
7.	ศูนย์ทะเบียนคนหางานต่างประเทศ (Labour Bank)		✓	✓	✓	✓	✓	
8.	ระบบเตรียมความพร้อมด้านภาษาเพื่อไปทำงานต่างประเทศ (e-Learning)			✓	✓	✓	✓	
9.	ระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน(Labor Market Information : LMI)		✓	✓		✓	✓	
10.	ระบบการอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูก	การนำเข้าข้อมูลโดยใช้ Execute File ที่ PC Client ติดต่อ Database Server ให้บริการเฉพาะภายใน	✓	✓	✓			

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
	กฎหมาย	หน่วยงาน						
11.	ระบบสารสนเทศแรงงานต่างด้าว				✓		✓	
12.	ระบบทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจากกรมการปกครอง		✓					
13.	ระบบสารสนเทศจัดหางานในประเทศ		✓	✓		✓	✓	
14.	ระบบห้องสมุด						✓	
15.	ระบบบริหารองค์ความรู้ (Knowledge Management)	Web Base					✓	

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
16.	ระบบประเมินสมรรถนะบุคลากร (Competency)						✓	
17.	ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์						✓	
18.	ระบบศูนย์ปฏิบัติการกรม (DOC)						✓	
19.	ระบบเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	ซอฟต์แวร์ที่ใช้สนับสนุนงานเลขา การสื่อสาร และงานสำนักงานทั่วไป						✓
20.	ระบบร้องเรียน/ร้องทุกข์ call canter#1694					✓	✓	
21.	ระบบทะเบียนครุภัณฑ์							✓

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
	คอมพิวเตอร์							
22.	ระบบประชาสัมพันธ์และผลิตสื่อ						✓	
23.	ระบบหลักประกันการระบบการจดทะเบียนจัดหางานในประเทศ							✓
24.	ระบบหลักประกันการระบบการจดทะเบียนจัดหางานในประเทศ							✓
25.	ระบบตรวจและคุ้มครองคนหางาน					✓		
26.	ระบบบันทึกแบบสำรวจข้อมูลผู้สำเร็จ	ระบบที่ใช้บันทึกข้อมูลก่อน Upload เข้าสู่ระบบ Online	✓	✓				

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
	การศึกษา และข้อมูลทหารปลดประจำการ (LMI 2) แบบOff Line							

2 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน								
1.	ระบบแรงงานสัมพันธ์	ระบบแรงงานสัมพันธ์				✓		
2.	ระบบรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	ระบบรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์				✓		
3.	ระบบกฎหมาย	ระบบ Web Base Application สำหรับดำเนินการบันทึกผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการให้คำที่ปรึกษาคดี จัดเก็บผลคดีที่มีการดำเนินงาน				✓		✓
4.	ระบบผู้รับงานไปทำที่บ้าน/แรงงานเกษตรกรรม	ระบบผู้รับงานไปทำที่บ้าน/แรงงานเกษตรกรรม	✓	✓		✓		

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
5.	ระบบสถานประกอบกิจการ	ระบบสถานประกอบกิจการ	✓	✓		✓		
6.	ระบบการรับคำร้อง/วินิจฉัยคำร้อง	ระบบ Web Base Application ใช้สำหรับบันทึกรับเรื่องคำร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับตัวเงิน ค่าจ้าง ค่าชดเชย						✓
7.	ระบบฝึกอบรม	ระบบฝึกอบรม						✓
8.	ระบบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	ระบบสำหรับบันทึกผลการปฏิบัติงานด้านกองทุนเพื่อลูกจ้าง				✓		
9.	ระบบงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน	ระบบสำหรับบันทึกผลการปฏิบัติงานด้านกองทุนเพื่อ				✓		

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
		ผู้ใช้แรงงาน						
10.	ระบบงานสวัสดิการแรงงาน	ระบบ Web Base Application สำหรับบันทึกผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน บันทึกข้อมูล ผลการดำเนินงานด้านป้องกันปัญหายาเสพติดด้านการจัดตั้งกรรมการทวิภาคี				✓		
11.	ระบบงานมาตรฐานแรงงาน	ระบบสำหรับรองรับการดำเนินงานภายในของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน สร้างฐานข้อมูล สถานประกอบการที่อยู่ในโครงการ		✓		✓		

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
		พัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อบันทึกผลการรับรองการตรวจสอบมาตรฐานแรงงานในส่วนสถานประกอบการที่ไม่สามารถดำเนินงานผ่านระบบของกรมได้ และจัดทำใบอนุญาตการรับรองมาตรฐานแรงงาน						
12.	ระบบงานวิชาการและสารสนเทศ	ระบบงานวิชาการและสารสนเทศ					✓	
13.	ระบบตรวจคุ้มครองแรงงาน	ระบบตรวจคุ้มครองแรงงาน				✓		
14.	ระบบเลิกจ้าง	ระบบเลิกจ้าง				✓		

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
15.	ระบบคุ้มครองแรงงาน	ระบบคุ้มครองแรงงาน	✓	✓		✓		
16.	ระบบคุ้มครองความปลอดภัยฯ	ระบบ Web Base Application สำหรับให้นายจ้าง สถานประกอบการดำเนินการบันทึกรายงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน		✓		✓		
17.	ระบบการให้คำปรึกษา	ระบบการให้คำปรึกษา		✓		✓		
18.	ระบบบุคลากร	ระบบ Web base Applicationสำหรับจัดเก็บข้อมูลบุคคลากรของกรมเป็นการขยายความสามารถของระบบให้ตรงกับความต้องการใช้งาน						✓

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
19.	ระบบบริหารจัดการผู้ใช้งาน	ระบบบริหารจัดการผู้ใช้งาน						✓
20.	ระบบรายงานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์	ระบบรายงานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์					✓	
21.	ระบบให้บริการอิเล็กทรอนิกส์	การให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย - การยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ๖มาตรา 115/1)		✓		✓		

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
		- การรายงานข้อมูลความปลอดภัย ตาม พ.ร.บ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554						
22.	ระบบประชาสัมพันธ์ผ่าน Web Portal ทั้งเว็บไซต์หลักของกรมและเว็บไซต์หน่วยงานในสังกัด	ระบบสำหรับเผยแพร่ข้อมูลกรมซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการใช้งานตามภารกิจได้					✓	
23.	ระบบการให้บริการและสารสนเทศภายใน (Intranet)	ระบบการให้บริการและสารสนเทศภายใน (Intranet)					✓	

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
24.	ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์	ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์					✓	
25.	ระบบฝึกอบรมผ่านอินเทอร์เน็ต (e-Learning)	ระบบฝึกอบรมผ่านอินเทอร์เน็ต (e-Learning)					✓	
26.	ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	ระบบสำหรับแสดงผลข้อมูลสถานประกอบกิจการ ด้านการคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริมสวัสดิการ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยแสดงผลข้อมูลในลักษณะแผนที่ภูมิศาสตร์ มีมาตราส่วน 1:4,000 และ 1:50,000 ในเขตรอบนอก					✓	

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
27.	ระบบ DPIS	ระบบสำหรับการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรของกรม					✓	
28.	ระบบ GFMIS	ระบบงานของภาครัฐที่สามารถตอบสนองความต้องการใช้งานตามภารกิจได้ดำเนินงานด้านการเงินการคลังของกรม -งานด้านงบประมาณ -งานด้านบัญชีการเงิน -งานด้านตั้งเบิกเงินเดือน					✓	
29.	ระบบให้บริการอินเตอร์เน็ตแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน	ระบบให้บริการอินเตอร์เน็ตแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน					✓	

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
30.	ระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์	ระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ของกรม					✓	

2 สำนักงานประกันสังคม

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
สำนักงานประกันสังคม								
1.	ระบบจัดเก็บและแปลงเอกสารหลักฐานงานประกันสังคมจากรูปแบบกระดาษให้เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์	แปลงเอกสารหลักฐานงานประกันสังคมจากรูปแบบกระดาษให้เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ตามมาตรฐานภายใต้ประกาศของกระทรวง ICT ใน โดยกำหนดให้การดำเนินการจัดหา ติดตั้ง และปรับแต่ง (Customization) ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบจัดเก็บและค้นหาเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และระบบจัดการเอกสารการ						✓

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
		ประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (ให้บริการเฉพาะหน่วยงานภายใน)						
2.	ระบบอินทราเน็ต	เป็นระบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้บุคลากรของสำนักงานประกันสังคมสามารถติดต่อ แลกเปลี่ยนความรู้ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร (ให้บริการเฉพาะหน่วยงานภายใน)					✓	✓
3.	ระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service)	เพื่อให้บริการทำธุรกรรมผ่านอินเตอร์เน็ตสำหรับสถานประกอบการ					✓	

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
4.	ระบบประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บของสำนักงานประกันสังคม	เพื่อให้บริการข้อมูลข่าวสารสำหรับผู้ประกันตนนายจ้าง สถานพยาบาล และบุคคลทั่วไป					✓	
5.	ระบบงานประกันสังคมบนเครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรม (Sapiens)	ให้บริการงานประกันสังคมแก่สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/เขตพื้นที่ ในการให้บริการแก่นายจ้างและผู้ประกันตน ได้แก่ ระบบงานทะเบียน ระบบบริการทางการแพทย์ ระบบเงินสมทบ ระบบประโยชน์ทดแทน ระบบการเงินกองทุนประกันสังคม ระบบบัญชี				✓	✓	

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
		กองทุนประกันสังคม ระบบตรวจสอบ						
6.	ระบบงานกองทุนเงินทดแทน (WCF)	เป็นระบบงานที่ใช้ในการประมวลผลข้อมูล และจัดการงานทะเบียนนายจ้าง การคำนวณอัตราเงินสมทบตามค่าประสบการณ์ คำนวณค่าเฉลี่ยเงินทดแทน และออกสถิติรายงานกองทุนเงินทดแทนทั่วประเทศ ประกอบด้วย -ระบบทะเบียน -ระบบเงินสมทบ -ระบบตรวจสอบ				✓	✓	

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
		-ระบบเงินทดแทน -ระบบค่าตอบแทนแพทย์ -ระบบการเงินรับ -ระบบการเงินจ่าย -ระบบบัญชี -ระบบสถิติ -ระบบคณะกรรมการการแพทย์ -ระบบศูนย์ฟื้นฟู						
7.	ระบบสารสนเทศประกันสังคมกรณีว่างงาน	เป็นระบบสนับสนุนการบริหารงานการขึ้นทะเบียนนายจ้างผู้ประกันตนกรณีว่างงาน การจ่ายประโยชน์					✓	

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
		ทดแทนกรณีว่างงาน การให้บริการในด้านการจัดหางาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจ่ายเงินชดเชยกรณีว่างงาน ประกอบด้วย -ระบบสารสนเทศประกันสังคมกรณีว่างงาน -ระบบจัดหางานในประเทศ -ระบบพัฒนาฝีมือแรงงาน -ระบบคุ้มครองแรงงาน						
8.	ระบบสารสนเทศการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ -บำเหน็จชราภาพ	- เป็นระบบที่เป็นรูปแบบ Web application แทนระบบเดิมบนเครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรม				✓		

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
	-บำนาญชราภาพ	(Sapiens) เพื่อรองรับการเปลี่ยนวิธีการคำนวนเงินบำเหน็จชราภาพ วิธีคำนวนใหม่จากสำนักสิทธิประโยชน์ และการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญชราภาพ ประกอบด้วย - งานประโยชน์ทดแทน - งานเงินสมทบ - งานการเงินรับ - งานการเงินจ่าย - การออกรายงาน - งานบัญชี						

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
		- งานบริหารจัดการระบบงานและฐานข้อมูลหลัก - การพิมพ์รายงาน และการแสดงผล - งาน Batch Process - การเชื่อมโยงข้อมูลระบบงานที่เกี่ยวข้องภายในประกันสังคม						
9.	ระบบสารสนเทศงานประกันสังคมตามมาตรา 40	เป็นระบบงานที่พัฒนาระบบสารสนเทศงานประกันสังคมมาตรา 40				✓		

4 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน								
1.	ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย - ระบบแผนงานและยุทธศาสตร์ - ระบบงานฝึกอบรม - ระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - ระบบการแข่งขันฝีมือแรงงาน	ระบบงานสำหรับสนับสนุนภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓	✓		✓	✓	

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
	- ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน							
2.	ระบบคลังข้อมูล	เป็นระบบที่นำข้อมูลจากระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานมาใช้ในการจัดทำรายงาน		✓				
3.	ระบบ e-Service	ให้บริการที่หน้าเว็บของกรม ซึ่งจะมีให้บริการ ได้แก่ - การยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม - ยื่นประเมินเงินสบทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓	✓		✓	✓	

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
		- ขอสมัครเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน - ขอสมัครเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน						
4.	ระบบเว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระบบสำหรับการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับ				✓	✓	
5.	ระบบ e-training	พัฒนาโดยฝากหน่วยงานข้างนอกบริการ ไม่ได้ให้บริการผ่านเว็บไซต์กรม					✓	
6.	ระบบ Webmail กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐให้บริการโดยสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (EGA)					✓	

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
7.	ระบบทะเบียนทรัพย์สินและครุภัณฑ์	ระบบสำหรับการจัดเก็บทะเบียนทรัพย์สินและครุภัณฑ์					✓	
8.	ระบบห้องสมุด	ระบบสำหรับจัดเก็บข้อมูลและบริการงานห้องสมุด					✓	
9.	ระบบบริการข้อมูลข่าวสารของทางราชการ	ระบบบริการข้อมูลข่าวสารของทางราชการตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ					✓	
10.	ระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์	ระบบสำหรับการจัดเก็บข้อมูลเอกสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการจัดการหมวดหมู่ของเอกสารและการสืบค้นการใช้งาน					✓	

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ
		ภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน						
11.	ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	ระบบสำหรับการบริหารจัดการงานด้านสารบรรณของหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค					✓	
12.	ระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (DPIS)	ระบบสำหรับจัดเก็บข้อมูลบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามโครงสร้างระบบของสำนักงาน ก.พ. กำหนด					✓	
13.	ระบบ GFMIS	เป็นระบบงานสำหรับหน่วยงานภาครัฐ					✓	

5 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ โปรดระบุ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน								
1.	ระบบการบริหารข้อมูลสารสนเทศแรงงานเชิงบูรณาการ	เป็นระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายพร้อมระบบซอฟต์แวร์ติดตั้ง ณ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งทำหน้าที่เชื่อมโยงดึงข้อมูลจากหน่วยงานภายใต้กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร และเผยแพร่ข้อมูลสถิติด้านแรงงานของศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	✓	✓	✓	✓	✓	

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ โปรดระบุ
2.	ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน	รวบรวมข้อมูลที่เก็บไว้ในแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร องค์กรได้นำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการดำเนินงานประมวลผลข้อมูล และจัดรูปแบบข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำมาสนับสนุนการทำงานและช่วยในการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารรวมทั้งยังช่วยในการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ	✓	✓	✓	✓	✓	
3.	ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน	เป็นซอฟต์แวร์ที่รวบรวมข้อมูลข้อมูลต่าง ๆ ที่	✓	✓				

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ โปรดระบุ
	Demand & Supply	เกี่ยวข้องกับด้านกำลังคนของประเทศ						
4.	ระบบสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม	เป็นระบบที่ให้สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดเก็บข้อมูลสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของผู้ใช้แรงงานในจังหวัด	✓	✓		✓		
5.	ระบบค่าจ้างและรายได้	เป็นระบบที่จัดเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลค่าครองชีพ ค่าจ้าง และรายได้	✓	✓		✓		
6.	ระบบติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนงานโครงการ	เป็นระบบที่รองรับการทำงานด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานใน					✓	

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ โปรดระบุ
		สังกัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน						
7.	ระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน	เพื่อจัดเก็บข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานและเพื่อเผยแพร่แก่บุคคลภายนอกที่สนใจ	✓	✓			✓	
8.	ระบบห้องสมุด	เป็นระบบที่สามารถสืบค้นหนังสือและสิ่งพิมพ์ให้บริการในการยืม – คืน – ค้น จอง เอกสาร/หนังสือ						✓
9.	ระบบรับเรื่องราวร้องทุกข์	เป็นระบบสามารถส่งข้อมูลเรื่องราวร้องทุกข์ที่มีผู้ร้องทุกข์ผ่านทางหนังสือหรือทางเว็บไซต์ส่งต่อไปยัง				✓	✓	

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ โปรดระบุ
		หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมจัดทำรายงานสรุปสถิติผลการดำเนินการตามประเภทการร้องทุกข์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						
10.	ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	เว็บไซต์ของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน					✓	✓
11.	ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	เป็นระบบฐานข้อมูลบุคลากรของ สป.รง. ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ					✓	✓
12.	ระบบการบริหารการเงินการคลัง	เป็นระบบบริหารการเงินและงบประมาณของส่วน						✓

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ โปรดระบุ
	อิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)	ราชการ						
13.	ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	เป็นระบบสำหรับการบันทึกการรับหนังสือเข้าและส่งหนังสือออก ตามระเบียบงานสารบรรณในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ และติดตามเอกสารได้สะดวกและรวดเร็ว						✓
14.	ระบบแรงงานไทยในต่างประเทศ	ระบบสามารถรับเรื่องราวร้องทุกข์ของคนงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ได้แจ้งเรื่องร้องทุกข์ให้กับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ทั้งนี้ผู้ใช้สามารถบันทึกข้อมูลเรื่องร้องทุกข์และส่งเรื่องร้อง				✓		

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ โปรดระบุ
		ทุกดังกล่าวให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการและติดตามเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าว						
15.	เว็บท่ากระทรวงแรงงาน	ประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านแรงงานให้กับประชาชนและเผยแพร่ข้อมูลตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร					✓	✓
16.	เว็บไซต์รัฐมนตรี	เว็บไซต์เพื่อเป็นช่องทางในการร้องเรียน ร้องทุกข์แก่รัฐมนตรี						✓
17.	เว็บไซต์ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	เป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน และศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ					✓	✓

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ โปรดระบุ
18.	ระบบอินทราเน็ตกระทรวงแรงงาน	ประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านแรงงาน และเผยแพร่ข้อมูลตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร					✓	✓
19.	ระบบอินทราเน็ตของศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	เป็นระบบสารสนเทศภายในของศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ					✓	✓
20.	ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์	เพื่อใช้เป็นช่องทางการติดต่อสื่อสารที่แสดงตนภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน และมีความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลข่าวสารที่ส่งระหว่างกัน						✓
21.	ระบบตรวจราชการ	เป็นระบบที่มีข้อมูลผู้ตรวจราชการ ข้อมูลเลขานุการ						✓

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ โปรดระบุ
		ข้อมูลเขตตรวจราชการ ข้อมูลแผนการตรวจราชการ ข้อมูลหัวข้อการปฏิบัติงาน และข้อมูลสถานะคำสั่ง เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดแผนการออกตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ และผู้ตรวจราชการสามารถบันทึกผลการตรวจราชการได้						
22.	ระบบบริการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์	เพื่อแจ้งซ่อมคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต รวมทั้งสามารถจองเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาและเครื่องฉายภาพ						✓
23.	ระบบใบแจ้งเงินเดือน	ใช้สำหรับทำใบแจ้ง						✓

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ โปรดระบุ
		เงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน						
24.	ฐานข้อมูลการจัดการความรู้ (KM)	เป็นฐานข้อมูลที่จัดทำในรูปเอกสารแสดงข้อมูลแผนการจัดการความรู้					✓	✓
25.	ระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย)	เป็นฐานข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) เป็นข้อมูลเชิงทะเบียน ประกอบด้วยข้อมูลครัวเรือน แรงงานไป	✓	✓		✓		

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ	ระบบงานเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์					
			1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	อื่น ๆ โปรดระบุ
		ทำงานต่างประเทศ ผู้ว่างงาน แรงงานสูงอายุ ผู้พิการ และแรงงานนอกระบบ						
26.	ระบบบริการประชาชนกระทรวงแรงงาน (e-labour)	เป็นช่องทางบริการข้อมูลข่าวสารสำหรับประชาชนในภาพรวมขององค์กร	✓	✓		✓	✓	

ขอขอบคุณผู้ร่วมจัดทำ

- คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
- คณะทำงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)

  (โดย ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้อำนวยการวิจัย

  ด้านการพัฒนาแรงงานและทีมงาน)
- วิทยากร และผู้เกี่ยวข้อง (โดย ดร. ศุภชัย ศรีสุชาติ รองคณบดีฝ่ายบริหาร

  คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)
- หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- กระทรวง/หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน ที่สนับสนุนข้อมูล
- ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ผู้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ และประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทฯ
- อาสาสมัครแรงงาน บัณฑิตแรงงาน

สามารถค้นหารายละเอียดแผนแม่บทด้านแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับสมบูรณ์ ได้ที่
www.mol.go.th → นักวิชาการ → ข้อมูลแผนด้านแรงงาน

วิสัยทัศน์

“แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

- การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และ
- คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- พัฒนากระทรวง ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี
- การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ การพัฒนากลไก ในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
- การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
- การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ