



แผนยุทธศาสตร์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(พ.ศ.2560-2564)

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2560-2564)

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ISBN 978-616-555-160-1



บทสรุปผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อการบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งสู่เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน” และวิสัยทัศน์ตามแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งเป็นการดำเนินงานในระยะ 5 ปีแรก หรือที่เรียกว่ายุค Productive Manpower คือ “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฉบับนี้ ได้ดำเนินการจัดทำโดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกระดับ ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน รวมทั้งได้ให้ความสำคัญกับการนำเทคนิคและกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์มาประยุกต์ใช้ โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ตั้งแต่จัดเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้นว่า แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงการน้อมนำศาสตร์พระราชา นโยบายรัฐบาล/ยุทธศาสตร์ระดับชาติที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมุ่งพัฒนาสู่ Thailand 4.0 โดยได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน ภายใต้บริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบจากเศรษฐกิจโลกที่ตกต่ำ โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และความท้าทายจากภายนอกประเทศ โดยเฉพาะวาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industry 4.0) ตลอดจนมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็นกรอบในการพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ด้วย จากนั้นได้นำผลมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ผลผลิต ตัวชี้วัด ตลอดจนแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ และนำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบตามลำดับ

สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) มีดังนี้

วิสัยทัศน์

ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มให้ระบบเศรษฐกิจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน
3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
5. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
7. ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ
9. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน

ค่านิยมหลัก (Core Values)

BEST B = Belief ความหมาย เชื้อมั่นศรัทธาในองค์กร
 E = Effectiveness ความหมาย ทำงานอย่างมุ่งประสิทธิผล
 S = Strategy ความหมาย มียุทธศาสตร์ในการทำงาน
 T = Teamwork ความหมาย ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

1. กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
2. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
3. บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ
4. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

แนวทางการแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ กำหนดดังนี้

1. เสริมสร้างความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564) พร้อมกำหนดแนวทางบริหารจัดการเพื่อแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564) รวมทั้งผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

2. พัฒนาระบบการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในลักษณะบูรณาการ มีการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนสู่การปฏิบัติ โดยสนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการในระดับต่าง ๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน ทั้งในระดับสำนัก/กอง/กลุ่มงาน/พื้นที่

3. พัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผล รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ระยะเวลาในการประเมิน และแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การติดตามประเมินผลเป็นกลไกสำคัญหนึ่งภายใต้วงจรหรือกระบวนการจัดทำแผน/นโยบาย เพราะการประเมินผลทำให้ทราบว่าแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่ และ/หรือจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนหรือต้องมีการพัฒนาและกำหนดแผนหรือยุทธศาสตร์ใหม่หรือไม่ ซึ่งเป็นไปตามหลักการ PDCA คือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ (Plan) แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดแผนแม่บทเป็นแผนงาน/โครงการ จากนั้นควรต้องมีการตรวจติดตามว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ (Check) และหากพบว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ (Action)

การติดตามผล มีแนวทางดังนี้

1. กำหนดแผนการติดตาม กำกับและประเมินผล
2. การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อบรรวบรวมผลการดำเนินงานแต่ละช่วงของโครงการให้สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

การประเมินผล มีแนวทางดังนี้

1. กำหนดวิธีการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นการประเมินผล ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แหล่งข้อมูล รวมทั้งระยะเวลาในการประเมินผล
2. จัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลวิเคราะห์เปรียบเทียบและวินิจฉัยว่า แผนยุทธศาสตร์ในแต่ละปีเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่
3. สรุปผลการประเมินพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผลซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และผู้ประเมินจากภายนอกจะเป็นกลไกสำคัญในการติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564)



คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปรนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับนี้ ซึ่งจัดทำโดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกระดับ รวมทั้งภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ให้ความสำคัญกับการนำเทคนิคและกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์มาประยุกต์ใช้ โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนตั้งแต่จัดเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงการน้อมนำศาสตร์พระราชา นโยบายรัฐบาล/ยุทธศาสตร์ระดับชาติที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมุ่งพัฒนาสู่ Thailand 4.0 ได้มีการศึกษา/คาดการณ์สถานการณ์ตามบริบทด้านแรงงานที่เกิดขึ้นปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านแรงงาน

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่ได้จัดทำขึ้นนี้ จะเป็นประโยชน์สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางส่วนภูมิภาค สำนักงานแรงงานในต่างประเทศรวมถึงการดำเนินงานด้านแรงงานเชิงบูรณาการ เพื่อการบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กรกฎาคม 2560

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร >>	1
คำนำ >>	5
บทที่ 1 >> บทนำ	9
1. หลักการและเหตุผล	9
2. วัตถุประสงค์	9
3. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	10
4. ระยะเวลาของแผน	4
5. กรอบแนวทางดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)	5
บทที่ 2 >> บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	15
1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560	15
2. กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	17
3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)	20
4. นโยบายรัฐบาล	26
5. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579)	28
6. แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)	31
7. แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561)	33
8. วาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG)	33
9. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	36
10. กฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีการปรับปรุงแก้ไข ในช่วงปี 2555-2560	38
11. บทบาทภารกิจโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	39
12. กรอบค่าของงบประมาณและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	48
13. การวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	49
14. ผลการดำเนินงาน	58
บทที่ 3 >> ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)	61
1. แนวทางการดำเนินการ	61
2. สรุปผลคะแนน SWOT ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	66

3. ผลการวิเคราะห์ SWOT ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	66
4. ข้อเสนอเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)	69
บทที่ 4 » แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)	71
1. วิสัยทัศน์	71
2. ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์	71
3. พันธกิจ	71
4. ค่านิยมหลัก (Core Values)	72
5. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)	72
6. เป้าประสงค์ กลยุทธ์	72
7. แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)	90
8. ผังแผนยุทธศาสตร์	92
9. รายละเอียดและคำอธิบายตัวชี้วัด (KPI Template)	94
บทที่ 5 » แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)	115
บทที่ 6 » การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล	171
1. การเตรียมหน่วยงานให้เกิดความพร้อม	171
2. การพัฒนากลไกสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ	172
3. การพัฒนากลไก กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน	172
4. การพัฒนากลไกในการประเมินผล	173
5. หน่วยงานรับผิดชอบในการประเมินผล	174
ภาคผนวก »	175
ก คำสั่งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)	175
ข บัญชีอักษรย่อ	179
ค การประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)	185
ง การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)	189
จ การสัมมนาประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)	197
ฉ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)	205



1. หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดให้มีการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นกรอบในการประเมินตนเองและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานของภาครัฐ ประกอบด้วย 7 หมวด ได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการ

สำนักงานประมาณได้กำหนดให้มีการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อใช้กำกับดูแลในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและให้ส่วนราชการฯ ใช้ในการประเมินตนเอง เพื่อควบคุมการบริหารงานงบประมาณให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งการวางแผนกลยุทธ์ ความเชื่อมโยงงบประมาณและการบริหารจัดการ และการประเมินผลผลิต/ผลลัพธ์ให้เป็นไปตามหลักการของระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ตลอดจนตอบสนองการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดิน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน เป้าหมายการให้บริการของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจะส่งผลต่อการขอรับการสนับสนุนงบประมาณในปีต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกำหนดทิศทางการพัฒนาที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ต้องการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายในปี พ.ศ. 2564 ภายใต้บทบาทหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในการเป็นหน่วยงานเสนอแนะนโยบายและวางแผนเพื่อขึ้นการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศและผลักดันแผนไปสู่การปฏิบัติ และพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์ เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายขององค์กร การเลือกวิถีทาง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายรวมขององค์กรสำหรับดำเนินการในอนาคตภายใต้การพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการใช้ความสามารถขององค์กร เพื่อระดมทรัพยากรมาใช้ และการพิจารณาถึงทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบและชัดเจนว่าจะสามารถนำองค์กรไปสู่ภารกิจและเป้าหมายที่วางไว้ คือ วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต กระบวนการประกอบด้วย ขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัด เพื่อการติดตามประเมินผลการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทุกขั้นตอน การใช้เทคนิคกระบวนการที่เหมาะสม และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อการบรรลุผลสูงสุด คือ การพัฒนาและส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

4. ระยะเวลาของแผน

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีกรอบระยะเวลาของแผน 4 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564

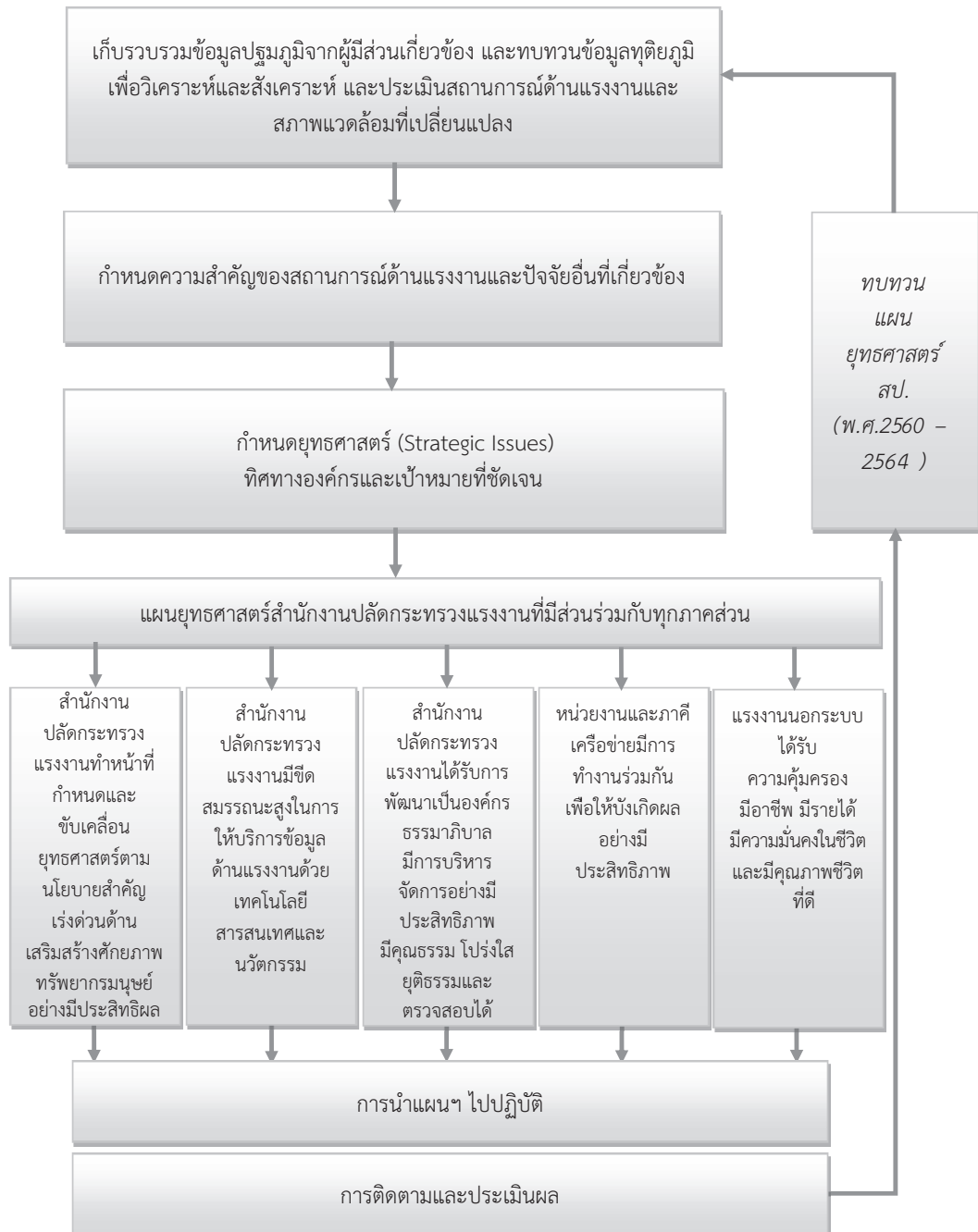
5. กรอบแนวทางดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดกรอบแนวทางดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ดังนี้

5.1 การเตรียมข้อมูลเชิงคุณภาพจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของหน่วยงาน โดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ประกอบการทบทวน/ปรับปรุงแผนกลยุทธ์ฉบับใหม่ นโยบายรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของต่างประเทศ และข้อมูลสถานการณ์แรงงานปี พ.ศ. 2559

5.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564) ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันอังคารที่ 18 เมษายน 2560

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(พ.ศ. 2560-2564)



5.3 การสำรวจปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน โดยขอความร่วมมือให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตอบแบบสำรวจการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมฯ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564)

5.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564) เมื่อวันที่ 3 - 4 พฤษภาคม 2560 ณ ห้องประชุมปกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง (พ.ศ. 2560 - 2564)

5.5 การขอความร่วมมือให้หน่วยงานในสังกัดทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อบรรจุในแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2560 - 2564) : 15 พฤษภาคม 2560

5.6 ปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2560 - 2564) : 19 มิถุนายน 2560

5.7 การสัมมนาประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564) เมื่อวันศุกร์ที่ 30 มิถุนายน 2560 ณ ห้องเจ้าพระยาบอลรูม โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค เพื่อเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะที่มีต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564) จากหน่วยงาน/ภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

5.8 คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2560 - 2564) ในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2560 - 2564) เมื่อวันศุกร์ที่ 14 กรกฎาคม 2560 ณ ห้องประชุมประสงค์ รัตนนันทน์ ชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน มีสรุปสาระสำคัญดังนี้

วิสัยทัศน์

ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มให้ระบบเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
- 2) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน
- 3) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
- 4) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
- 5) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

- 6) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- 7) ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
- 8) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ
- 9) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม
- 10) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน

ค่านิยมหลัก (Core Values)

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

- 1) กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- 2) บริหารจัดการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
- 3) บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ
- 4) บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

5.9 ปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) : 25 กรกฎาคม 2560

5.10 การถ่ายทอดและนำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2560 – 2564) ไปสู่ปฏิบัติ เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2560 ณ โรงแรม Grand Mercure Bangkok Fortune



แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564) ฉบับนี้ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลทุกมิติ โดยรวบรวมกฎหมาย แผนยุทธศาสตร์ นโยบายรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรี แผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2558-2561) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ แผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งจะได้กล่าวอย่างละเอียดต่อไป

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มีหลักสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ดังนี้

หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา 25 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย นอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่มีได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกฎหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพที่จะทำการนั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตราบเท่าที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นว่านั้นไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

สิทธิหรือเสรีภาพใดที่รัฐธรรมนูญให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ แม้ยังไม่มีกฎหมายนั้นขึ้นมาใช้บังคับ บุคคลหรือชุมชนย่อมสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพนั้นได้ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพหรือจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 40 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การก่อกำจัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพิกงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็น การเลือกปฏิบัติหรือก้ำก๋ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา 41 บุคคลและชุมชนย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สภาก องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือ ศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือจัดการกีดกันหรือการผูกขาด

มาตรา 48 สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความ คุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

หมวด 6 แผนนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา 66 รัฐพึงส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับนานาประเทศโดยถือหลักความเสมอภาคในการ ปฏิบัติต่อกัน และไม่แทรกแซงกิจการภายในของกันและกัน ให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศ และคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและของคนไทยในต่างประเทศ

มาตรา 74 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับ ศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีใน การทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ

ฉ. ด้านเศรษฐกิจ

(1) ขจัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อให้ประเทศ ชาติและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่างๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

(2) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยี ที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

(3) ปรับปรุงระบบภาษีอากรให้มีความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มพูนรายได้ของรัฐ ด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงระบบการจัดทำและการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผล

(4) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบการแต่ละขนาดให้มีความสามารถในการ แข่งขันอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม และวิสาหกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างกลไกเพิ่มโอกาสในการทำงานและการประกอบอาชีพของประชาชน

ข. ด้านอื่นๆ

(4) ปรับระบบหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนได้รับสิทธิและประโยชน์จากการบริหารจัดการ และการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพและสะดวกทัดเทียมกัน

2. กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูง อยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดีกินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(3) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(4) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่

(5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(7) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นจะต้องยกระดับผลผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางด้านการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลากหลาย และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

(3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

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

- (1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง
- (3) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัว

ในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (2) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (3) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมขั้นสูง
- (4) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (5) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนาไปสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (2) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (3) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (4) การพัฒนาเองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (5) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (6) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (2) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (5) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

- (6) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (7) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

แผนพัฒนา ฉบับที่ 12 ยึดหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ (1) ยึด “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนา ฉบับที่ 9 เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมดุล สมผล มีความพอประมาณ และมีระบบคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี (2) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (3) ยึด “ซึ่งถือว่าเป็นแผนแม่บทหลักของประเทศที่มีวิสัยทัศน์ : ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (4) ยึด “เป้าหมายอนาคตของประเทศไทยปี 2579” มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน 5 ปีแรก และเป้าหมายระยะย่อยๆ ลงมา (5) ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” และ (6) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนา ดังนี้

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
- 3) เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิม และขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ
- 4) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
- 5) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา
- 6) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่
- 7) เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม

- 1) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์
- 2) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง
- 3) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้
- 4) ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ
- 5) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย
- 6) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมจากประชาชน

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย 10 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- 2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- 3) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- 4) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- 5) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- 6) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

- 7) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- 8) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- 9) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- 10) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศและการพัฒนา

ใน 10 ยุทธศาสตร์นี้เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับด้านแรงงาน 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพะที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ 2 คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ 2.3 วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

- ตัวชี้วัดที่ 5 ผู้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ 2.4 ผู้สูงอายุวัยต้นมีงานทำและรายได้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ
- ตัวชี้วัดที่ 7 การมีงานทำของผู้สูงอายุ (อายุ 60 – 69 ปี) เพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ 3.2 พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

3.2.3 ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตาม

ความต้องการของตลาดงาน

3.2.4 พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 5.4 แผนงานการยกระดับศูนย์ฝึกอบรมแรงงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุด เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของรัฐ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตน มาตรา 40) และที่เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ 3.2 กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

3.2.3 เร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณ และประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง -

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขา โดยได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ 4 เพิ่มผลผลิตภาพการผลิตของประเทศ

ตัวชี้วัดที่ 4.2 ผลผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ 3.2 การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

3.2.2 การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม โดยแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีแนวทางการพัฒนาหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

1) พัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งของกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ ปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก และอุตสาหกรรมที่ใช้ศักยภาพของทุนมนุษย์ โดย

1.1) ยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้สำคัญของประเทศในปัจจุบันให้มีการใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าเพื่อผลิตสินค้าที่รองรับความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภค โดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปรับกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะขั้นก้าวหน้าเพื่อต่อยอดฐานองค์ความรู้เทคโนโลยีเดิมไปสู่การใช้และพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโดยใช้ระบบอัตโนมัติ ในกระบวนการผลิตมากขึ้นและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าที่สูงขึ้นโดยการวิจัยและพัฒนา การใช้นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และพื้นฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย รวมทั้งการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรม และเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะเข้าสู่ ภาคอุตสาหกรรม โดยผ่านระบบการศึกษาทวิภาคีและสหกิจศึกษา หรือระบบอื่นที่เหมาะสม และด้านการวิจัยและพัฒนาในสาขาเทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าที่เหมาะสมกับแต่ละอุตสาหกรรมและสามารถต่อยอดเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในปัจจุบันได้

1.2) สร้างระบบกลไกและเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ในการเชื่อมโยงความร่วมมือของภาคธุรกิจ ลักษณะคลัสเตอร์ อาทิ มาตรการจูงใจสถานประกอบการให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาศักยภาพ / แรงงานและทำการวิจัยและพัฒนาาร่วมกัน โดยสนับสนุนให้สถาบันการศึกษา/สถาบันวิจัยและพัฒนา มีบทบาทเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างธุรกิจหรือสถานประกอบการต่างๆ ที่รวมตัวกันเป็นคลัสเตอร์ รวมทั้งการสร้างกลไกและระบบมาตรฐานที่มีการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการวัตถุดิบต้นน้ำภาคเกษตรจนถึงบริการขนส่งและกระจายสินค้าปลายน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นอุปสงค์หรือความต้องการของตลาดเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่การผลิต

2) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดย

2.1) วางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับอุตสาหกรรมอนาคต โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมายทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยต่างๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถ

ตอบสนองต่อภาคการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทัน่วงที โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนด กลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและ กลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัด เพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มี ทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในระยะต่อไป ต้องกำหนดทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจน เพื่อวางระบบการ พัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

3.2.3 การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยว โดย

2) พัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

2.1) ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยดำเนินการ

(1) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวโดยใช้ประโยชน์ จากอัตลักษณ์ และเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทยที่ สะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่นและวิถีชีวิตชุมชน อาทิ การท่องเที่ยว เชื่อมโยงกับหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเป็นการกระจายรายได้ไปสู่ คนในชุมชนและท้องถิ่นทั่วประเทศ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยวที่คำนึง ถึงขีดความสามารถในการรองรับของระบบ นิเวศเพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ตลอดจนพัฒนาแหล่ง ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพจาก ทั่วโลก (2) พัฒนากลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่ เชื่อมโยงกับกิจกรรมการท่องเที่ยวตาม ความต้องการของตลาด อาทิ การท่องเที่ยวโดยชุมชน การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร การท่องเที่ยวทางทะเล การท่องเที่ยวสีเขียว การท่องเที่ยวเชิงศิลปะและวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเพื่อ การประชุมและนิทรรศการ การท่องเที่ยวเชิงกีฬาและการท่องเที่ยวกลุ่มมุสลิม (3) พัฒนาความเชื่อมั่นและสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีของการท่องเที่ยวไทยในสายตาโลก (4) ดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดทั้งเชิงรับและเชิงรุกใน ตลาดเป้าหมายทั้งตลาดศักยภาพเดิมและตลาดใหม่ โดยมุ่งเน้นนักท่องเที่ยวคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องกับ กิจกรรมการท่องเที่ยวที่ มุ่งเน้นให้เกิดความคุ้มค่าต่อประสบการณ์มากกว่าการท่องเที่ยวที่คุ้มค่าเงิน รวมทั้ง สนับสนุนให้คนไทยเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศมากขึ้นเพื่อลดการพึ่งพิงตลาดต่างประเทศ (5) พัฒนาทักษะฝีมือบุคลากรในภาคบริการและการท่องเที่ยว จัดฝึกอบรมมัคคุเทศก์ภาษาต่างประเทศ ทั่วประเทศ (6) พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่ายทั้งทางบก ทางน้ำ และ ทางอากาศ

3.2.4 การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน โดย

5) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศและการลงทุน ของคนไทยในต่างประเทศ โดยให้ความสำคัญกับ (1) การพัฒนากลไกการคุ้มครองการลงทุนและการระงับ ข้อพิพาทระหว่างรัฐกับเอกชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยสร้างความเข้มแข็งให้ ระบบ อนุญาโตตุลาการของไทยและลดปัญหาข้อพิพาทระหว่างรัฐบาลและเอกชน โดยพัฒนาการบริหารจัดการ

ในการจัดทำสัญญา การบริหารสัญญา และการแต่งตั้งอนุญาตตุลาการ และ (2) การลดอุปสรรค ขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยการลดระยะเวลา การรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการขยายระยะเวลาการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ในส่วนของการส่งเสริมการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

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

5.16 โครงการขยายสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงแรงงาน ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

5.26 แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและยกระดับผู้ประกอบการ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

5.29 การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่ครบวงจร โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

5.32 การสร้างสภาพแวดล้อมการลงทุนให้เหมาะสม โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการคลัง

นอกจากนี้ยังมีอีก 1 ยุทธศาสตร์ที่กระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องและมีแผนงาน โครงการ กิจกรรมการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อแผนชาติ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์และเสริมสร้างความมั่นคงภายในรวมทั้งป้องกันปัญหาภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของชาติเพื่อสร้างความพร้อมและผนึกกำลังของทุกภาคส่วนให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านความมั่นคงและมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดจากภัยคุกคามทั้งภัยทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับมิตรประเทศในการสนับสนุนการรักษาความสงบสุขและผลประโยชน์ของชาติ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารนโยบายด้านความมั่นคงและนโยบายทางเศรษฐกิจสังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความเป็นเอกภาพ

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็น 3.1 การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและดำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

3.1.3 ป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยกระบวนการสันติสุขแนวทางสันติวิธีและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่บนพื้นฐานความแตกต่างทางอัตลักษณ์และชาติพันธุ์เพื่อจัดการความขัดแย้งลดความรุนแรงตามยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” พร้อมทั้งสร้างโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและความเป็นธรรมทางสังคมในพื้นที่

ประเด็นที่ 3.2 การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ

3.2.7 ดำเนินบทบาทเชิงรุกและใช้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศทั้งระดับภูมิภาคและพหุภาคีเพื่อปกป้องและรักษามลประโยชน์ของไทยตลอดจนเสริมสร้างขีดความสามารถแลกเปลี่ยนและเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและร่วมมือในการรับมือกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงระหว่างประเทศ อาทิ ปัญหาเสพติด การก่อการร้าย การโยกย้ายถิ่นฐาน การลักลอบเข้าเมือง การค้ามนุษย์ความมั่นคงด้านไซเบอร์ภัยพิบัติ โรคระบาด โรคติดต่อร้ายแรง โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และสถานการณ์ฉุกเฉินทางสาธารณสุขอื่นๆ

แผนงานและโครงการสำคัญ ที่เกี่ยวข้อง

5.2 ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีหน่วยงานดำเนินการหลัก ได้แก่ กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ และทุกหน่วยงานกรอบระยะเวลาดำเนินการ 5 ปี (พ.ศ. 2560 -2564)

4. นโยบายของรัฐ

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายรัฐบาล 11 ด้านต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 มีดังนี้

นโยบายที่ 1 การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

นโยบายที่ 2 การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ โดย (1) ในระยะเร่งด่วนให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคง เน้นการจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดน (2) เร่งแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนายยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ใช้ตามแนวทางกลยุธมมิตรแบบสันติวิธี (3) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน

นโยบายที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดย (1) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน (2) ป้องกันและแก้ไขปัญหา

การค้ำมนุษย์ ฯลฯ โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ (3) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น (4) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เน้นสร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

นโยบายที่ 5 การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน โดยวางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มี ความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

นโยบายที่ 6 การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยกระตุ้นการลงทุน ด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม ลดอุปสรรคในการส่งออก เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ชักจูงนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย แก้ไขปัญหาน้ำท่วม ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิง ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษี บริหารจัดการหนี้ภาครัฐ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคม พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจ ปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตร สนับสนุนสหกรณ์ของกลุ่มเกษตรกร ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัล

นโยบายที่ 7 การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

นโยบายที่ 8 การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม โดยสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ

นโยบายที่ 9 การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน โดย (1) เฝ้าระวังและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า โดยให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ พร้อมส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่เอกชนเพื่อลดแรงกดดันในการตัดไม้จากป่าธรรมชาติ (2) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดินและแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ โดยยึดแนวพระราชดำริที่ให้ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกับป่าได้ เช่น การกำหนดเขตป่าชุมชนให้ชัดเจน (3) บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จัดให้มีแผนบริหารน้ำของประเทศ เพื่อให้การจัดทำแผนงานไม่เกิดความซ้ำซ้อน มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ (4) เฝ้าระวังการควบคุมมลพิษทางอากาศ ขยะ และน้ำเสีย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค ในพื้นที่ใดที่สามารถจัดการขยะมูลฝอยด้วยการแปรรูปเป็นพลังงานก็จะสนับสนุน

ให้ดำเนินการ ส่วนขยะอุตสาหกรรมนั้น จะวางระเบียบมาตรการเป็นพิเศษ โดยกำหนดให้ทั้งในบ่อขยะ อุตสาหกรรมที่สร้างขึ้นแบบมีมาตรฐานและพัฒนาระบบตรวจสอบไม่ให้มีการลักลอบทิ้งขยะติดเชื้อ และ ใช้มาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาด

นโยบายที่ 10 การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดย (1) ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐ และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย (2) ยกย่องสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ และ (3) ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคดีศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต

นโยบายที่ 11 การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม โดย (1) ในระยะเฉพาะหน้าจะเร่งปรับปรุงประมวลกฎหมายหลักของประเทศและกฎหมายอื่น ๆ ที่ล้าสมัย ไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับความตกลงระหว่างประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารราชการแผ่นดิน โดยจะใช้กลไกของหน่วยงานเดิมที่มีอยู่ และระดมผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นคณะกรรมการที่จะจัดตั้งขึ้นเฉพาะกิจเป็นผู้เร่งดำเนินการ (2) ในระยะต่อไป จะจัดตั้งองค์กรปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่ปราศจากการแทรกแซงของรัฐ

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายรัฐบาล ในข้อที่ 1-8 และข้อที่ 10

5. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560- 2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในอีก 20 ปีข้างหน้า คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน” แบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น 4 ยุคๆ ละ 5 ปี ดังนี้

ยุคที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากลโดยการจัดอุปสรรคด้านแรงงาน จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานด้านแรงงานให้เป็นสากล ให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ส่งเสริมให้แรงงานไทยมีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เดิมทักษะใหม่ (re-skilled) และเดิมทักษะด้าน STEM เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) เพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0

ยุคที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ. 2565-2569) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ สร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

ยุคที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 – 2574) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานเพื่อให้บรรลุภาวะการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายข้อที่ 8 “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่า (Decent Work)”

ยุคที่ 4 Brain Power (พ.ศ. 2575–2579) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญาใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value) เพื่อให้มีรายได้ได้สูง (High Income) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังจะได้รับ คือประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดมาตรการ 8 วาระปฏิรูปเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนากำลังคนของประเทศ ซึ่งเป็นการดำเนินการในช่วง 5 ปีแรกของกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560- 2579) ประกอบด้วย มิติภายนอกองค์กร 5 วาระ ได้แก่

วาระปฏิรูปที่ 1 มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ

กระทรวงแรงงานกำหนดวาระปฏิรูปนี้เพื่อให้เชื่อมโยงกับวาระที่ 2 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0 ด้วยเหตุที่ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ “การมีงานทำถ้วนหน้า” เพราะจะเป็นปัจจัยให้เศรษฐกิจของประเทศเกิดการขับเคลื่อนด้วยกำลังซื้อภายในประเทศ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจจะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม เป็นที่ทราบกันดีว่าประเทศไทยพบว่าการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะไม่ตรงตามความต้องการของภาคเศรษฐกิจ) และประเทศไทยยังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ทำให้กระทรวงแรงงานต้องมาปรับบทบาทภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำใหม่ สร้างมิติใหม่ โดยนอกจากจะส่งเสริมการมีงานทำให้กลุ่มแรงงานทั่วไป และยังมุ่งให้แรงงานผู้สูงอายุและผู้พิการมีงานทำ และยังไปเตรียมทรัพยากรมนุษย์ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพอีกด้วย

วาระปฏิรูปที่ 2 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0

ตามที่รัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ประกาศทิศทางของประเทศไทยไว้อย่างชัดเจนว่าจะพัฒนาประเทศให้เป็น “Thailand 4.0” ซึ่งการก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยที่สำคัญ กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นกระทรวงที่ดูแลด้านทรัพยากรมนุษย์ มองเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้มีผลิตภาพสูงเป็นปัจจัยสำคัญ จึงได้กำหนดให้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานไปสู่ Thailand 4.0 เป็น 1 ใน 8 วาระปฏิรูปแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของกำลังคนที่สอดคล้องกับ Industry 4.0, SMEs 4.0 และ แรงงาน 4.0 โดยไม่ทอดทิ้งแรงงานกลุ่ม 1.0, 2.0 และ 3.0

วาระปฏิรูปที่ 3 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย

กระทรวงแรงงานตระหนักดีถึงผลกระทบของปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ปัญหาแรงงานต่างด้าว และการใช้แรงงานผิดกฎหมายที่มีต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นของประเทศไทย ซึ่งส่งผลไปถึง

ภาคเศรษฐกิจอีกด้วย กระทรวงแรงงานจึงได้ยกเรื่องนี้ขึ้นมาเป็น 1 ใน 8 วาระปฏิรูปที่ต้องเร่งรัดจัดปัญหาให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เพื่อเป็นการสร้างระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาแบบครบวงจร เป้าหมายหลักคือ ปัญหาแรงงานบังคับและปัญหาการค้ามนุษย์ต้องหมดไปจากประเทศไทย

วาระปฏิรูปที่ 4 Safety Thailand

กระทรวงแรงงานมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย มีการบูรณาการผ่านกลไกประชารัฐดำเนินงานเชิงรุกด้วยมาตรการสร้างจิตสำนึก (Safety Mind) มาตรการความปลอดภัยของชีวิต (Safety of Life) มาตรการสร้างเครือข่าย (Safety Network) เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ “ประเทศไทยปลอดภัย (Safe Work ,Safe Health ,Safe Life : Safety Thailand)”

วาระปฏิรูปที่ 5 ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

กลุ่มเป้าหมายสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งและยังเป็นกลุ่มที่เป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศไทย คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีจำนวนถึง 25 ล้านคน กลุ่มคนเหล่านี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา มีทักษะฝีมือในระดับล่าง ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานนอกระบบไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากลุ่มแรงงานในระบบ โดยมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบอย่างครบวงจร ทั้งการส่งเสริมการคุ้มครอง และการพัฒนา และการสร้างความเข้มแข็งที่สอดคล้องกับนวัตกรรมใหม่ ตลอดจนสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

มิติภายในองค์กร 3 วาระ ได้แก่

วาระปฏิรูปที่ 6 การปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน

การวางเป้าหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรชั้นนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ สิ่งสำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปให้ถึงเป้าหมายนี้ คือ การปฏิรูปบทบาทกระทรวง ในทั้ง 3 มิติ คือ มิติโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ต้องทันสมัย พร้อมการปฏิปัติภารกิจใหม่ๆ และท้าทาย มิติบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มิติกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆที่ต้องเป็นกลไกสนับสนุนการทำงานแนวใหม่มีความยืดหยุ่นสูง มีความคล่องตัว วาระการปฏิรูปบทบาทกระทรวงจึงถือว่าเป็นต้นน้ำของวาระปฏิรูปแรงงานทั้ง 8 วาระ

วาระปฏิรูปที่ 7 Zero Corruption

(ร่าง) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560–2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยใสสะอาดไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)” โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ว่า “ประเทศไทยได้รับการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50” ซึ่งประเทศไทยจะบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์นี้ได้ ทุกส่วนราชการต้องช่วยกันดำเนินการอย่างจริงจัง ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดวาระปฏิรูปแรงงาน เรื่อง Zero Corruption ขึ้น เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายชาติ และเร่งผลักดันให้การต่อต้านทุจริตของประเทศไทยบรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว

วาระปฏิรูปที่ 8 Information Technology

การปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) เพื่อสร้างความปลอดภัย ลดโอกาสการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามแผนรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ และแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

6. แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564)

วิสัยทัศน์ Productive Manpower: แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

- พันธกิจ**
1. การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
 2. ค้ำครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
 3. เสริมสร้างองค์กรธรรมาภิบาล
 4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
 5. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การค้ำครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี

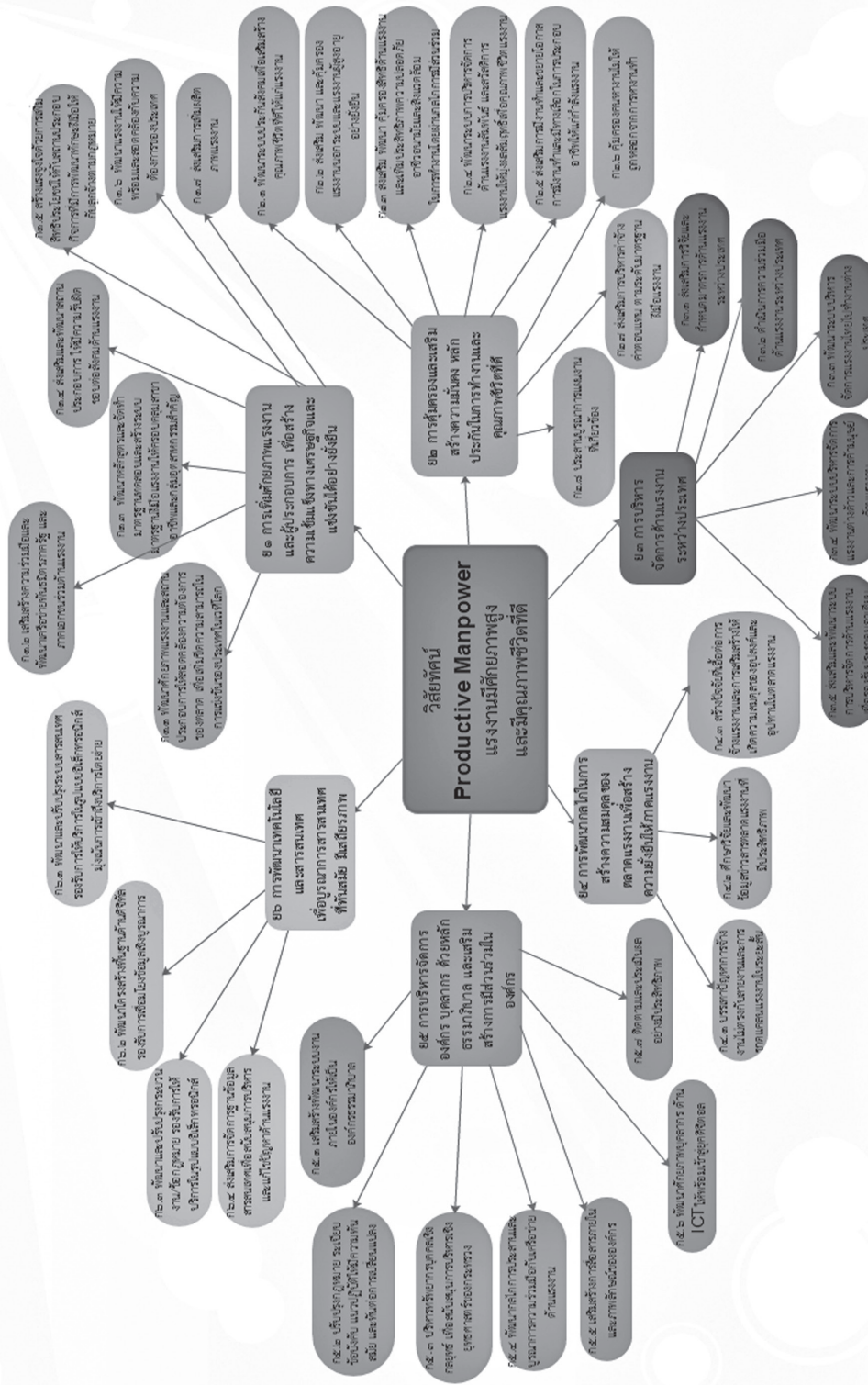
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)



จัดทำโดย กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

7. แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558-2561)

วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน อำนวยความสะดวกให้เกิดการทำงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

- พันธกิจ**
1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติราชการ
 2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานของกระทรวง
 3. กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งการตรวจราชการ และรับเรื่องราวร้องทุกข์
 4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย
 5. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง รายได้ และงานด้านแรงงาน

ค่านิยมหลัก (Core Values)

BEST

B = Belief ความหมาย เชื้อมั่นศรัทธาในองค์กร

E = Effectiveness ความหมาย ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

S = Strategy ความหมาย มียุทธศาสตร์ในการทำงาน

T = Teamwork ความหมาย ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

1. การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน
2. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ

8. วาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals-MDGs) สิ้นสุดลงในปี ค.ศ. 2015 องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ได้ริเริ่มกระบวนการหารือเพื่อกำหนดวาระการพัฒนาภายหลังปี ค.ศ. 2015 (post-2015 development agenda) ตามกระบวนการทศวรรษ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” โดยประเด็นสำคัญของวาระการพัฒนาภายหลังปี ค.ศ. 2015 คือ การจัดทำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) ประกอบด้วย 17 เป้าหมายหลักที่ต้องการบรรลุและดำเนินการให้ได้ภายในปี ค.ศ. 2030 (พ.ศ. 2573) ได้แก่ 1) ยุติความยากจน 2) ยุติความหิวโหย และบรรลุความมั่นคงทางอาหาร 3) สร้างหลักประกันการมีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคน 4) สร้างหลักประกันการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม 5) บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ ผู้หญิงและเด็ก 6) สุขภาพและน้ำสะอาด 7) การมีพลังงานสะอาดใช้อย่างเพียงพอ 8) งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ 9) พัฒนาภาคอุตสาหกรรม นวัตกรรมและโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อม 10) ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ 11) สร้างให้เกิดชุมชนเมืองที่ยั่งยืน 12) การบริโภคและผลิตอย่างมีความรับผิดชอบ 13) การดูแลเรื่องสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง 14) อนุรักษ์และใช้ประโยชน์

จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเล 15) ปกป้อง พื้นฟูและสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน 16) การสร้างสังคมที่สงบสุข เข้าถึงความยุติธรรมและสถาบันที่เข้มแข็ง และ 17) ส่งเสริมภาคีความร่วมมือ เพื่อผลักดันให้ถึงเป้าหมาย

วาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ประกอบด้วย 17 เป้าหมาย (ดังที่กล่าวแล้วข้างต้น) 169 เป้าประสงค์ และ 241 ตัวชี้วัด ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต ทำให้ประเทศต้องมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาเพื่อรักษาฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติควบคู่กับแนวทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด ซึ่งจะเป็นโอกาสที่ประเทศไทยจะพัฒนาภาคการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในประเทศให้เกิดการบูรณาการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกและพร้อมไปกับการพัฒนาภายในประเทศอย่างยั่งยืน ซึ่งในด้านกลไกการดำเนินงานคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2555 เห็นชอบให้แต่งตั้ง “คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” (กพย.) มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายกรอบทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศที่มีความสมดุลทั้งในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการและในการประชุมคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (กพย.) ครั้งที่ 1/2559 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2559 มีมติให้หน่วยงานที่รับผิดชอบขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนดำเนินการจัดทำแผนที่นำทาง (Roadmap) การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งการดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การดำเนินงานระยะสั้น (พ.ศ. 2560) ระยะที่ 2 การดำเนินงานระยะกลาง (พ.ศ. 2561-2564) และระยะที่ 3 การดำเนินงานระยะยาว (พ.ศ. 2565 – 2573) เพื่อเป็นการขับเคลื่อนและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามบริบทของประเทศไทยต่อไป โดยในส่วนกระทรวงแรงงานได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานร่วมรับผิดชอบร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกระทรวงการคลัง ในวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุม และการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน และเป็นหน่วยงานสนับสนุนใน 6 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ 1,2,4,5,10 และ 16 ซึ่งได้มีการจัดทำ Roadmap การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมีแผนงาน/โครงการ และงบประมาณรองรับการดำเนินงานตาม Roadmap ในเป้าหมาย/เป้าประสงค์ แบ่งเป็น เป้าหมายที่ 8 ซึ่งกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานร่วมรับผิดชอบหลักใน 6 เป้าประสงค์ 6 ตัวชี้วัดที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง รวมทั้งหมด 56 โครงการ และเป้าหมายที่กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 8 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ 1,2,3,4,5,10,16,17 จำนวน 13 เป้าประสงค์ 13 ตัวชี้วัด รวมทั้งหมด 95 โครงการ ทั้งนี้ Roadmap การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีดังนี้

1) เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน ในเป้าประสงค์ที่ 8.5 (บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ

และให้มีการจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน) ตัวชี้วัดที่ 8.5.2 อัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ อายุและความพิการ โดยมีการดำเนินงานในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว รวมจำนวน 3 แผนงาน/โครงการ ซึ่งจะดำเนินโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ รวมงบประมาณจำนวน 13.90 ล้านบาท ซึ่งมีกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

2) เป้าหมายที่ 10 ลดความไม่เท่าเทียมทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศในเป้าประสงค์ที่ 10.4 เลือกลงนโยบายโดยเฉพาะนโยบายการคลัง ค่าจ้าง และการคุ้มครองทางสังคม และให้บรรลุความเสมอภาคยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัดที่ 10.4.1 ส่วนแบ่งแรงงานต่อ GDP ประกอบไปด้วยค่าจ้างและการให้ค่าคุ้มครองทางสังคม โดยมีการดำเนินงานในระยะสั้น จำนวน 3 แผนงาน/โครงการ ได้แก่ การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 16 สาขาอาชีพ การจัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ และการจัดทำความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าจ้างของจังหวัด รวมงบประมาณจำนวน 12.8395 ล้านบาท ซึ่งมีกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

3) เป้าหมายที่ 16 ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ ในเป้าประสงค์ที่ 16.5 ลดการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่และการรับสินบนทุกประเภท ตัวชี้วัดที่ 16.5.1 ร้อยละของบุคคลที่เคยติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างน้อย 1 ครั้งที่มีการให้สินบนหรือถูกเรียกสินบนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐในช่วงระยะเวลา 12 เดือนที่ผ่านมา โดยมีการดำเนินงานในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว รวมจำนวน 7 แผนงาน/โครงการ แบ่งเป็นดังนี้

การดำเนินงานระยะสั้น ได้แก่ โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ และโครงการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน การดำเนินงานระยะกลาง ได้แก่ โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และธรรมาภิบาล สำหรับบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) ของประเทศ โครงการเสริมสร้างกลไกประชาธิปไตยในการป้องกันและปราบปรามทุจริตระดับพื้นที่

การดำเนินงานในระยะยาว ได้แก่ แผนงานโครงการระยะยาวมุ่งเน้นการสร้างการรับรู้การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายภาคแรงงาน และภาคประชาชนในการสร้างจิตสำนึกและปลูกกระแส/สร้างค่านิยมการไม่ยอมรับ ไม่คบค้าสมาคม ไม่สนับสนุนคนโกง/คนทุจริตคอร์รัปชัน และสร้างระบบการตรวจสอบที่เข้มแข็งและการปราบปรามติดตามผลการดำเนินคดีที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตเพื่อให้เกิดการยำเกรง การถูกลงโทษกรณีการทุจริตคอร์รัปชัน รวมงบประมาณจำนวน 6.6648 ล้านบาท ซึ่งมีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

9. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ประเทศไทยในฐานะประเทศหนึ่งของสมาชิก 42 ประเทศก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เมื่อปี พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) โดยประเทศสมาชิกมีภารกิจสำคัญอย่างหนึ่ง คือ การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ซึ่งอนุสัญญาและข้อแนะดังกล่าวได้ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ประจำปี (International Labour Conference : ILC) โดย ILO มีภารกิจในเรื่องการส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญาที่ผ่านการรับรอง และปฏิบัติตามเงื่อนไขของอนุสัญญาต่อไป สำหรับข้อแนะเป็นเพียงเนื้อหาที่ขยายเพิ่มเติมจากตัวบทอนุสัญญา โดยประเทศสมาชิกไม่มีพันธกรณีที่ต้องให้สัตยาบัน และต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเช่นเดียวกันกับอนุสัญญา

ปี พ.ศ.2559 ตราสาร (instruments) ของ ILO ประกอบด้วยอนุสัญญา 189 ฉบับ พิธีสาร 6 ฉบับ และข้อแนะ 204 ฉบับ ทั้งนี้ตราสารที่มีความสำคัญและมีพันธกรณีเสมือนเป็นหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ ได้แก่อนุสัญญาและพิธีสาร ซึ่งเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันตราสารทั้งสองประเภทดังกล่าว จะหมายถึงการยอมรับที่จะนำตนเองเข้าไปผูกพันในการปฏิบัติตามเงื่อนไขของอนุสัญญาและพิธีสารดังกล่าว สำหรับข้อแนะเป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับและไม่เปิดให้สัตยาบัน หากแต่เป็นการกำหนดแนวทางเพื่อให้ประเทศสมาชิกพิจารณานำไปปรับใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของประเทศ ทั้งนี้ ข้อแนะส่วนใหญ่มักจะเป็นข้อแนะประกอบอนุสัญญาที่ระบุเนื้อหาส่วนขยายเพิ่มเติมจากตัวบทในอนุสัญญา

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแบ่งออกเป็น 3 ประเภทได้แก่

1. อนุสัญญาหลักหรืออนุสัญญาพื้นฐาน (Fundamental Convention) ซึ่งเป็นกลุ่มอนุสัญญาที่ ILO ให้ความสำคัญและเป็นเนื้อหาที่ครอบคลุมเกี่ยวกับหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน มีจำนวน 8 ฉบับ ได้แก่

- 1.1 ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948
- 1.2 ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949
- 1.3 ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930
- 1.4 ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957
- 1.5 ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951
- 1.6 ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. 1958
- 1.7 ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973
- 1.6 ฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999

2. อนุสัญญาที่มีลำดับสำคัญ (Governance/Priority Conventions) มีจำนวน 4 ฉบับ ได้แก่

- 2.1 ฉบับที่ 88 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน ค.ศ. 1947
- 2.2 ฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ. 1964
- 2.3 ฉบับที่ 129 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (การเกษตร) ค.ศ. 1969
- 2.4 ฉบับที่ 144 ว่าด้วยการหารื้อไทรภาคี ค.ศ. 1976

3. อนุสัญญาทางวิชาการ (Technical Conventions) มีจำนวน 177 ฉบับ
สำหรับปัจจุบัน (ณ เดือนมิถุนายน 2560) ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ไปแล้ว
จำนวน 18 ฉบับ แต่มีผลบังคับใช้เพียง 17 ฉบับ ประกอบด้วย
- 3.1 อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนปรนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม
ค.ศ. 1921 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2511)
- 3.2 อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับ
คนงานชาติในบังคับและคนต่างชาติ ค.ศ.1925 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2511)
- 3.3 อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930 (อนุสัญญา
หลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2512)
- 3.4 อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ.1946 (ให้สัตยาบัน
เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2490)
- 3.5 อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน ค.ศ.1948 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่
16 กุมภาพันธ์ 2512)
- 3.6 อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. 1951 (อนุสัญญาหลัก)
(ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2542)
- 3.7 อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิด
สัญญาจ้าง ค.ศ. 1955 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2507)
- 3.8 อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.1957 (อนุสัญญาหลัก)
(ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2512)
- 3.9 อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ.1961 (ให้สัตยาบัน
เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2505)
- 3.10 อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน ค.ศ. 1964 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26
กุมภาพันธ์ 2512)
- 3.11 อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน ค.ศ. 1965
- 3.12 อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักรสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้
ค.ศ. 1967 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2511) มีผลบอกละเลยโดยอัตโนมัติเนื่องจากการให้สัตยาบัน
อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ พ.ศ. 2516
- 3.13 อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบัน
เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2547)
- 3.14 อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (บุคคลพิการ)
ค.ศ. 1983 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2550)
- 3.15 อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบ
ที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์
2544)

3.16 อนุสัญญาฉบับที่ 187 ว่าด้วยว่าด้วยกรอบเชิงส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 2006 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2559) โดยสาระสำคัญของอนุสัญญามุ่งเน้นเกี่ยวกับการจัดให้มืองค์ประกอบขึ้นพื้นฐานที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในส่วนของกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

3.17 อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2559) โดยสาระสำคัญของอนุสัญญากำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันมีภาระหน้าที่ในฐานะที่เป็นรัฐเจ้าของธงเรือโดยการรับรองและการบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบ หรือมาตรการอื่นๆ ภายในประเทศตนให้เป็นไปตามข้อกำหนดต่างๆ ของอนุสัญญา พร้อมทั้งดำเนินการตรวจตราอย่างสม่ำเสมอ การจัดทำรายงาน และการดำเนินคดีภายใต้ภายใต้กฎหมายที่มีผลใช้บังคับเพื่อรับรองว่าคนประจำเรือที่ทำงานอยู่บนเรือซึ่งชักธงของประเทศตนได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง และในฐานะที่เป็นรัฐเข้าของท่า โดยการเข้าตรวจเรือเมื่อเรือนั้นเข้าเทียบท่าของประเทศตน เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าเรือทุกลำมีมาตรฐานในเรื่องสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนประจำเรือตามข้อกำหนดของอนุสัญญา ไม่ว่าเรือดังกล่าวจะชักธงของประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาหรือไม่ก็ตามในส่วนของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558

3.18 อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. 1958 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2560 และจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 13 มิถุนายน 2561)

10. กฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีการปรับปรุงแก้ไขในช่วงปี 2555 – 2560

พระราชบัญญัติและกฎหมายที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและประกาศใช้แล้วในช่วงปี 2555-มิถุนายน 2560 จำนวน 9 ฉบับ ดังนี้

- 1) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 1 เมษายน 2555
- 2) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2555
- 3) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8) ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559
- 4) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 6 มีนาคม 2555
- 5) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2557
- 6) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 5) ลงวันที่ 14 มีนาคม 2559

7) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2559

8) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และ นักศึกษา (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2555

9) กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2559

สำหรับ ร่างกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและ หน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้อง นำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ... ผ่านการพิจารณาของ คณะกรรมการการกฤษฎีกาแล้ว แต่อยู่ระหว่างเข้าเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาต่อไป

11. บทบาทภารกิจโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 กำหนดให้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปรลงนโยบายของ กระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุ เป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
3. แปรลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
5. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัด กระทรวง

6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

7. ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ
9. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่ของกระทรวง

11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือ ตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 ประกอบด้วย

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

- (1) กองกลาง
- (2) กองกฎหมาย
- (3) กองบริหารการคลัง
- (4) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- (5) กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
- (6) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- (7) กองเศรษฐกิจการแรงงาน
- (8) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (9) สำนักตรวจและประเมินผล
- (10) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
- (11) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- (12) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- (13) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- สำนักงานแรงงานจังหวัด

อำนาจหน้าที่ตามกฎกระทรวงตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน พ.ศ. 2559 กำหนดดังนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

(1) กองกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานสารบรรณของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานพระราชพิธี งานรัฐพิธี และงานพิธีการต่าง ๆ
- (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการผู้บริหารของสำนักงาน

ปลัดกระทรวง

(2) กองกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

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

- (ข) เป็นศูนย์ข้อมูลกลางด้านกฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ค) ดำเนินการด้านนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและอาญา งานคดี
ปกครอง งานคดีแรงงาน และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ง) ดำเนินการและเป็นหน่วยงานกลางในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ติดตาม และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทางปกครองและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รวมถึงการดำเนินการและติดตามการใช้จ่ายค่าเสียหายคืนแก่ทางราชการ

(จ) ดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองตามกฎหมาย

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวง

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(3) กองบริหารการคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานปลัดกระทรวง

(ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(4) กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษา เพื่อกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ข) บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ในการวางแผนการวางแผนอัตรากำลัง ระบบการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงรวมทั้งเครือข่ายด้านแรงงาน

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับวินัย

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(5) กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และวางแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ข) ดำเนินการด้านวิชาการในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินผลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการสื่อสารประชาสัมพันธ์

(ค) ดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กิจกรรม ตลอดจนผลงานของกระทรวงในภาพรวม

- (ง) ดำเนินการบริหารการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- (จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

(6) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการของกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและระดับกระทรวง

(ข) จัดทำ พัฒนา และประสานแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวง รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์แรงงานนอกระบบไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง

(ค) จัดทำแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์ และจัดทำงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง

- (ง) อำนาจการ ประสานงาน และกำกับงานตามนโยบายรัฐบาล
- (จ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
- (ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

(7) กองเศรษฐกิจการแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจสังคมทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนประเด็นปัญหาและปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาด้านแรงงาน

(ข) ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์และคาดการณ์แนวโน้มอุปสงค์อุปทานของตลาดแรงงานและแบบจำลองเศรษฐกิจด้านแรงงาน รวมทั้งระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

(ค) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงงานทั้งในและนอกระบบ

(ง) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูล สถิติ และดัชนีภาวะแรงงาน

(จ) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

(8) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) เป็นศูนย์บริหารจัดการข้อมูลแรงงานแห่งชาติ

(ข) เสนอแนะนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ค) จัดทำมาตรฐานข้อมูลแรงงานของกระทรวง

(ง) บริหารจัดการและให้บริการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(จ) จัดทำและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำหรือพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวง

(ฉ) ดูแลรับผิดชอบความมั่นคง และปลอดภัยของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวง

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(9) สำนักตรวจและประเมินผล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

(ข) ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เพื่อให้เป็นไปและสอดคล้องกับกฎ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด

(ค) เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานและติดตามการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด

(ง) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจของส่วนราชการ

(จ) สนับสนุนการตรวจราชการและดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวง

(ฉ) พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมเครือข่ายการให้บริการประชาชนตามภารกิจของกระทรวง รวมทั้งติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อภารกิจด้านแรงงาน

(ช) พัฒนาและบริหารจัดการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานหรือบริการในรูปแบบอื่น

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(10) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) เสนอแนวนโยบายด้านความร่วมมือต่างประเทศด้านแรงงาน

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับกรรมสารและข้อตกลงระหว่างประเทศด้านแรงงาน รวมทั้งเร่งรัดการปฏิบัติตามพันธกรณีด้านแรงงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศ

(ค) ประสานงาน ติดตามและแลกเปลี่ยนความร่วมมือด้านวิชาการและความช่วยเหลือด้านแรงงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับงานทุน พิธีการ รับรอง งานประชุมและการเจรจาระหว่างประเทศ รวมทั้งวิเคราะห์การดำเนินงานของกลุ่มและองค์การต่างประเทศ

(ง) ประสาน ติดตามสิทธิประโยชน์ ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานและครอบครัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ และประสานการดำเนินการเพื่อรักษาและส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(11) กลุ่มตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงาน ปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

(12) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสำนักงาน ปลัดกระทรวงและกระทรวง ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อ ปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ ราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ข) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ค) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

(13) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมค่านิยมจรรยาบรรณในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรง ต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติ มิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม การทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อ ปลัดกระทรวง

(ข) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ

(ค) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของ เจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(ง) คำนึงจรรยาบรรณตามประมวลจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน

(จ) ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม (ค) และ (ง) และร่วมมือ ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(ฉ) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำ รายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดและการคุ้มครองจรรยาบรรณ เสนอต่อปลัดกระทรวงและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- สำนักงานแรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

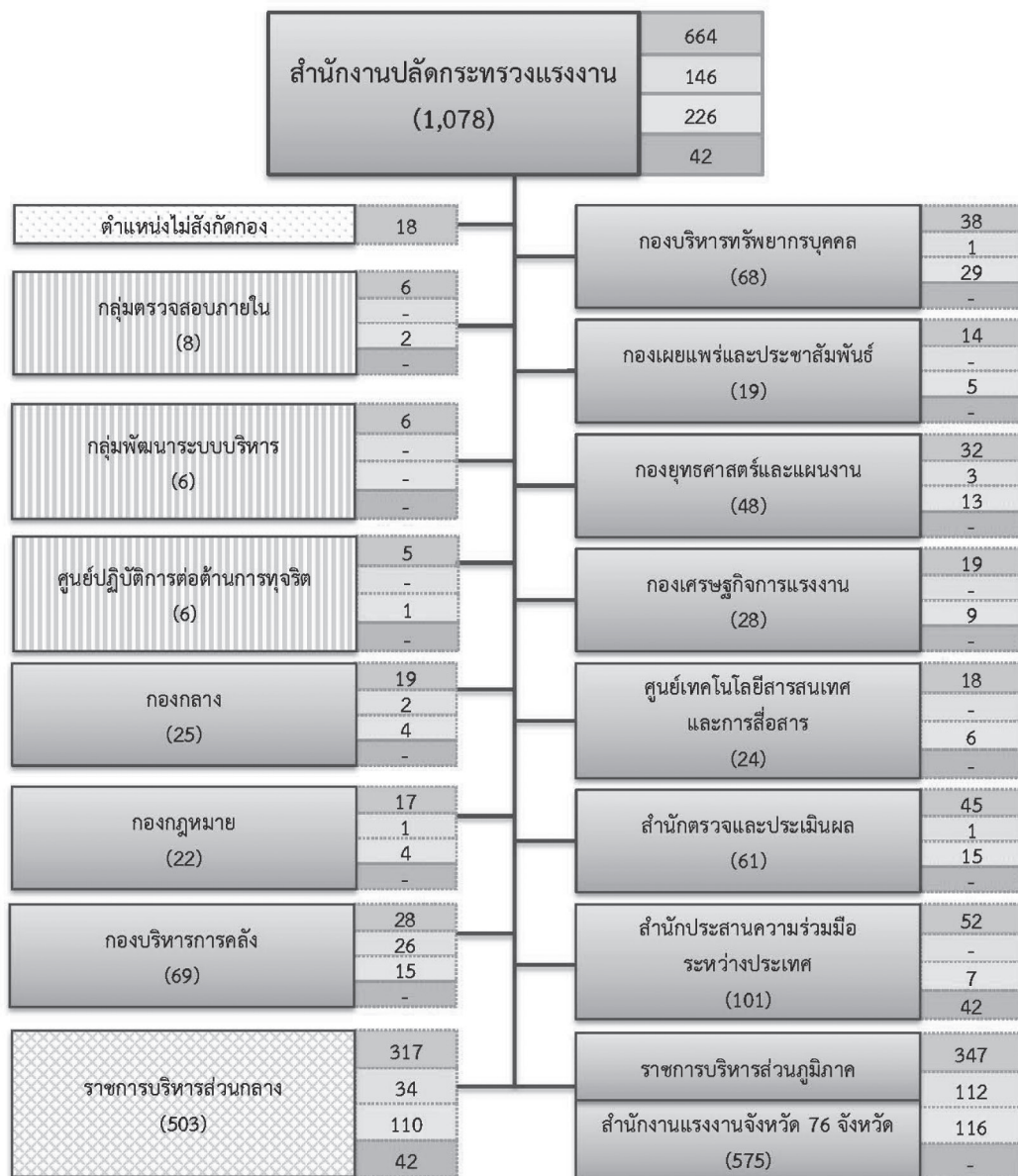
(ข) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานรวมทั้งกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(ค) ดำเนินการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(ง) ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ 2560



ข้อมูล ณ 31 มีนาคม 2560

หมายเหตุ * เป็นกรอจ้าง พ.ร.ก 161 อัตรา

และกรอสอบทดแทนลูกจ้างประจำ 65 อัตรา

หน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง

ข้าราชการ
ลูกจ้างประจำ
พนักงานราชการ
ลูกจ้างชั่วคราว/ลูกจ้างต่างประเทศ

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของกลุ่มงานแรงงานในต่างประเทศ
สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กลุ่มงานแรงงานในต่างประเทศ		26
(สนร.14 แห่ง ใน 13 ประเทศ)		42
สำนักงานแรงงาน ณ กรุงริยาด ประเทศซาอุดีอาระเบีย	2	
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1	
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	3
สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์	2	
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1	
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	4
สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง	2	
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1	
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	4
สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) เกาสง	2	
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1	
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	4
สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น	2	
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1	
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	4
ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี	2	
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1	
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	3
ฝ่ายแรงงาน ประจำคณะทูตถาวร ประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์	1	
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (นว.ชพ)	- 1	2
ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	2	
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (นว.ชพ)	- 1	
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	2
สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน	2	
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1	
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	3
สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2 ไทเป)	2	
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1	
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	5
สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย	2	
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1	
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	3
ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล	2	
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (นว.ชพ)	- 1	
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	3
ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน ประเทศเยอรมนี	1	
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (นว.ชพ)	- 1	2
ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ประเทศลิเบีย (กรุงตริโปลี)	2	
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (นว.ชพ)	- 1	
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1	-

อต. = ผู้อำนวยการต้น

นว.ชพ. = นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ

นว.ชก. = นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

ข้าราชการ

ลูกจ้างต่างประเทศ

ข้อมูล ณ 28 กุมภาพันธ์ 2560

ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน

12. กรอบคำขอของงบประมาณและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

สรุปกรอบคำขอของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ของกระทรวงแรงงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2560

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 2560				ปีงบประมาณ 2561				
	คำของบประมาณ	ได้รับจัดสรร (พ.ร.บ.)	ลดลงจากคำขอ	ร้อยละ	ข้อเสนอเบื้องต้น	คำของบประมาณ ตามมติ ครม.	ลดลงจากข้อเสนอเบื้องต้น	เพิ่มขึ้นจากปี 60	คิดเป็นร้อยละของปี 60
กระทรวงแรงงาน (มาตรา 19+31)	150,154.2989	47,190.9279	102,963.3710	68.57	155,184.3317	79,156.2379	76,028.0938	31,965.3100	67.74
กระทรวงแรงงาน (มาตรา 19+31) (ไม่รวมเงินอุดหนุน)	9,394.5451	6,605.8125	2,788.7326	29.68	10,962.4702	8,026.1178	2,936.3524	1,420.3053	21.50
ส่วนราชการ (มาตรา 19)	149,909.2340	47,190.9279	102,718.3061	68.52	155,094.3317	79,146.2379	75,948.0938	31,955.3100	67.71
ส่วนราชการ (ไม่รวมเงินอุดหนุน)	9,294.5451	6,605.8125	2,688.7326	28.93	10,872.4702	8,016.1178	2,856.3524	1,410.3053	21.35
สำนักงานปลัดกระทรวง	1,922.4570	1,306.3522	616.1048	32.05	1,788.1189	1,486.9975	301.1214	180.6453	13.83
กรมการจัดหางาน	1,949.7189	1,236.5131	713.2058	36.58	2,168.6150	1,496.8977	671.7173	260.3846	21.06
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	2,650.3038	2,105.7987	544.5051	20.55	3,692.4214	2,693.9318	998.4896	588.1331	27.93
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1,550.6760	1,048.5159	502.1601	32.38	1,899.7946	1,318.9625	580.8321	270.4466	25.79
สำนักงานประกันสังคม	141,896.0783	41,463.8290	100,372.2493	70.77	145,426.2498	72,042.1493	73,384.1005	30,578.3203	73.75
เงินอุดหนุน	140,614.6889	40,585.1154	100,029.5735	71.14	144,221.8615	71,130.1201	73,091.7414	30,545.0047	75.26
สสส. ไม่รวมเงินอุดหนุน	1,221.3894	878.7136	342.6758	28.06	1,204.3883	912.0292	292.3591	33.3156	3.79
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	145.0649	29.9190	115.1459	79.38	119.1320	107.2991	11.8329	77.3801	258.63
กองทุนและเงินหมุนเวียน (มาตรา 31)	100.0000	-	-	-	90.0000	10.0000	80.0000	10.0000	100.00
กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน	-	-	-	-	40.0000	10.0000	30.0000	10.0000	100.00
กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน	100.0000	-	-	-	50.0000	-	-	-	-

ที่มา: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ

13. การวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

13.1 ภาวะเศรษฐกิจไทย

(อ้างอิงข้อมูลจากแหล่งข่าวเศรษฐกิจและการเงินเดือนกุมภาพันธ์ปี 2560 ธนาคารแห่งประเทศไทย)

เศรษฐกิจไทยในเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ขยายตัวต่อเนื่องจากเดือนก่อน โดยการส่งออกสินค้าขยายตัวในเกือบทุกหมวด สอดคล้องกับการส่งออกของภูมิภาคที่ฟื้นตัวต่อเนื่อง และการบริโภคภาคเอกชนขยายตัวโดยเฉพาะในหมวดสินค้าคงทน จากผลของการเปิดตัวรถยนต์รุ่นใหม่และรายได้ครัวเรือนที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม การผลิตในภาคอุตสาหกรรมลดลงบ้าง เพราะได้เร่งผลิตไปแล้วในช่วงก่อน ขณะที่การใช้จ่ายภาครัฐชะลอลง แต่ยังขยายตัวและเป็นแรงขับเคลื่อนของเศรษฐกิจ สำหรับการลงทุนภาคเอกชนทรงตัวจากเดือนก่อน ส่วนภาคการท่องเที่ยวหดตัวตาม จำนวนนักท่องเที่ยวชาวจีนและมาเลเซียที่ลดลงหลังพ้นเทศกาลตรุษจีน

ด้านเสถียรภาพเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อทั่วไปลดลงเล็กน้อย ตามการลดลงของอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานจาก ผลของฐานสูง เนื่องจากการปรับเพิ่มภาษีสรรพสามิตยาสูบในปีก่อน ประกอบกับราคาอาหารสดปรับลดลงหลังจาก ปริมาณผลผลิตออกสู่ตลาดมาก สำหรับอัตราการว่างงานที่ปรับฤดูกาลปรับเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากเดือนก่อน ขณะที่ดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุลสูงตามมูลค่าการส่งออกที่ปรับดีขึ้นต่อเนื่อง

รายละเอียดของภาวะเศรษฐกิจไทยมีดังนี้

การส่งออกสินค้าขยายตัวในเกือบทุกหมวด โดยมูลค่าขยายตัวร้อยละ 0.7 จากระยะเดียวกันปีก่อน และ หากหักทองคำ มูลค่าการส่งออกขยายตัวร้อยละ 8.4 โดยเป็นการขยายตัวของทั้งปริมาณและราคา จาก 1) การส่งออก ยางพาราและผลิตภัณฑ์ยางที่ขยายตัวดีจากราคาที่ปรับสูงขึ้นและอุปสงค์จากจีนที่เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง เนื่องจากผู้นำเข้าจีน เร่งนำเข้าเพื่อสะสมสินค้าคงคลังที่ยังอยู่ในระดับต่ำ 2) สินค้าอิเล็กทรอนิกส์และทัศนูปกรณ์ โดยเฉพาะแผงวงจรรวม (IC) ที่การส่งออกไปยังจีน ฮองกง ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ขยายตัวดี ตามการนำไปใช้เป็นชิ้นส่วนในการผลิตสมาร์ทโฟน อุปกรณ์ ที่รองรับ Internet of Things (IoT) และชิ้นส่วนรถยนต์ 3) สินค้าที่ราคาส่งออกเคลื่อนไหวตามราคาดน้ำมันดิบขยายตัว ต่อเนื่องตามราคาดน้ำมันดิบในตลาดโลกที่ปรับสูงขึ้นเมื่อเทียบกับปีก่อน และ 4) สินค้าหมวดเครื่องใช้ไฟฟ้า โดยเฉพาะ แผงกำเนิดไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์จากการที่ผู้ผลิตจีนย้ายฐานการผลิตมาไทยเพื่อหลีกเลี่ยงมาตรการตอบโต้การ ทุ่มตลาด (Anti-dumping) จากสหรัฐฯ และเครื่องปรับอากาศที่การส่งออกไปยังกลุ่มประเทศ CLMV ขยายตัวดีต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม แม้การส่งออกสินค้าปรับดีขึ้น แต่การผลิตภาคอุตสาหกรรมในเดือนนี้ปรับลดลงบ้าง เนื่องจากสินค้า หมวดยานยนต์ แผงวงจรรวม และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีการเร่งผลิตไปในช่วงก่อน และอีกส่วนหนึ่งเป็นผลจากปัจจัยชั่วคราว จากการปิดซ่อมบำรุงโรงกลั่นน้ำมันบางแห่ง

การบริโภคภาคเอกชนขยายตัวจากเดือนก่อนหน้า โดยเฉพาะการใช้จ่ายในหมวดสินค้าคงทนที่ขยายตัวดีขึ้น ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการเปิดตัวรถยนต์ใหม่เพิ่มเติมจากเดือนก่อน ส่งผลให้ยอดขายรถยนต์นั่งส่วนบุคคลและยอดขายรถจักรยานยนต์เติบโตดีสอดคล้องกับสินเชื่อผู้บริโภคในหมวดยานยนต์ที่เพิ่มขึ้น ด้านปัจจัยพื้นฐานที่สนับสนุนกำลังซื้อของครัวเรือนโดยรวมดีขึ้น สะท้อนจากจำนวนผู้มีงานทำและ

รายได้ที่แท้จริงที่ปรับสูงขึ้นบ้าง ส่งผลให้ความเชื่อมั่นผู้บริโภคโดยรวมดีขึ้นเช่นกัน อย่างไรก็ตาม กำลังซื้อในภาคเกษตรกรรมยังคงอ่อนแอกระจุกอยู่ในกลุ่มเกษตรกร ผู้ปลูกยาง ขณะที่กำลังซื้อนอกภาคเกษตรกรรมปรับตัวขึ้นเล็กน้อยจากรายได้ภาคบริการ

การใช้จ่ายภาครัฐชะลอตัวลง แต่ยังคงขยายตัวจากปีก่อนและเป็นแรงขับเคลื่อนหลักของเศรษฐกิจ โดยรายจ่ายประจำที่ไม่รวมเงินโอนยังขยายตัวในหมวดค่าตอบแทนบุคลากรตามการปรับขึ้นเงินเดือนข้าราชการ และรายจ่ายลงทุนขยายตัวจากการใช้จ่ายในโครงการก่อสร้างถนนและระบบชลประทานของ 3 หน่วยงานหลัก ได้แก่ กรมทางหลวง กรมทางหลวงชนบท และกรมชลประทาน

การลงทุนภาคเอกชนทรงตัวจากเดือนก่อน โดยการลงทุนส่วนใหญ่ยังจำกัดอยู่ในธุรกิจพลังงาน ธุรกิจภาคบริการ และธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการส่งออก สอดคล้องกับพื้นที่เพื่อการอุตสาหกรรมและโรงงานที่ได้รับอนุญาตเพิ่มขึ้น และความเชื่อมั่นของภาคธุรกิจที่ปรับตัวขึ้นโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ส่งออก อย่างไรก็ตามแนวโน้มการลงทุนส่วนอื่นๆ ในระยะสั้น ยังอ่อนแอ สะท้อนจากการนำเข้าสินค้าทุนไม่รวมเครื่องบินและแท่นขุดเจาะที่ยังหดตัว

ภาคการท่องเที่ยวหดตัวร้อยละ 3.2 จากระยะเดียวกันปีก่อน ตามจำนวนนักท่องเที่ยวจีนและมาเลเซียที่ลดลงหลังพ้นเทศกาลตรุษจีน ประกอบกับมีผลของฐานสูงในปีก่อนที่เทศกาลตรุษจีนอยู่ในเดือนกุมภาพันธ์ นอกจากนี้ จำนวนนักท่องเที่ยวมาเลเซียที่ส่วนใหญ่นิยมขับรถมาท่องเที่ยวในไทยยังได้รับผลกระทบจากต้นทุนการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นตามราคาน้ำมัน และการอ่อนค่าของสกุลเงินริงกิต อย่างไรก็ตามหากพิจารณาสถานการณ์นักท่องเที่ยวต่างชาติ เฉลี่ยในช่วงเดือนมกราคมถึงกุมภาพันธ์เพื่อตัดผลของการเหลื่อมเดือนของเทศกาลตรุษจีน พบว่าจำนวนนักท่องเที่ยว ขยายตัวร้อยละ 1.6 ปรับตัวดีขึ้นเมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 4 ของปี 2559 และเป็นการขยายตัวของนักท่องเที่ยวหลาย สัญชาติ

สำหรับมูลค่าการนำเข้าสินค้าขยายตัวร้อยละ 13.4 จากระยะเดียวกันปีก่อน และหากไม่รวมทองคำ มูลค่า การนำเข้าขยายตัวร้อยละ 11.4 โดยหมวดวัตถุดิบและสินค้าขั้นกลางขยายตัวจากมูลค่าการนำเข้าเชื้อเพลิง โลหะ และเคมีภัณฑ์ ที่ราคาสูงขึ้นตามราคาน้ำมัน และการนำเข้าชิ้นส่วนแผงวงจรรวมที่เพิ่มขึ้นสอดคล้องกับการส่งออกสินค้ากลุ่มดังกล่าวที่ปรับตัวขึ้น นอกจากนี้ การนำเข้าหมวดสินค้าอุปโภคบริโภคขยายตัวตามการนำเข้าปลาทูน่า ที่ส่วนใหญ่นำไปแปรรูปเป็นปลากระป๋องเพื่อส่งออก แต่หากหักปลาทูน่า การนำเข้าสินค้าอุปโภคบริโภคหดตัวร้อยละ 1.3 ตามการนำเข้าสินค้าคงทนที่ลดลงในหมวดนาฬิกา และเฟอร์นิเจอร์และชิ้นส่วน

ด้านเสถียรภาพเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อทั่วไปอยู่ที่ร้อยละ 1.44 ลดจากร้อยละ 1.55 ในเดือนก่อนตามการลดลงของอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานจากผลของฐานสูง เนื่องจากการปรับเพิ่มภาษีสรรพสามิตยาสูบในปีก่อน ประกอบกับราคาอาหารสดปรับตัวลดลงหลังจากปริมาณผลผลิตออกสู่ตลาดมาก สำหรับอัตราการว่างงานที่ปรับฤดูกาลอยู่ที่ ร้อยละ 1.1 เพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากร้อยละ 1.0 ในเดือนก่อนเพราะมีแรงงานกลับเข้ามาหางานมากขึ้น ด้านดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุลสูงตามดุลการค้าที่เกินดุลจากมูลค่าการส่งออกที่ปรับตัวขึ้นต่อเนื่อง ขณะที่ดุลบัญชีเงินทุนเคลื่อนย้าย ขาดดุลสุทธิจาก 1) การออกไปลงทุนโดยตรงในต่างประเทศของภาคธุรกิจไทย และ 2) การนำเงินออกไปฝากใน ต่างประเทศของกองทุน FIF ในฮ่องกง สหรัฐฯ และมาเก๊า เป็นสำคัญ

13.2 สรุปภาวะเศรษฐกิจต่างประเทศ

(อ้างอิงข้อมูลจากสรุปภาวะเศรษฐกิจต่างประเทศเดือนกันยายน 2559 ธนาคารแห่งประเทศไทย)

ภาวะเศรษฐกิจประเทศคู่ค้า เศรษฐกิจประเทศคู่ค้าในเดือนกันยายน 2559 โดยรวมปรับตัวดีขึ้นจากเดือนก่อนจากเศรษฐกิจกลุ่ม G3 เป็นสำคัญ

เศรษฐกิจสหรัฐฯ ปรับดีขึ้นตามการขยายตัวของภาคบริโภคเอกชน สะท้อนจาก ยอดค้าปลีก ที่กลับมาขยายตัวในเกือบทุกกลุ่มสินค้า โดยเฉพาะรถยนต์ที่ได้รับผลดีจาก การส่งเสริมการขายของผู้จำหน่ายซึ่งการบริโภคที่กลับมาขยายตัวส่งผลให้ภาคการผลิตปรับตัวดีขึ้นเช่นกัน สอดคล้องกับจำนวน การจ้างงานนอกภาคเกษตรที่เพิ่มขึ้น 156,000 ตำแหน่งจากเดือนก่อน สะท้อนภาวะตลาดแรงงานที่ฟื้นตัวต่อเนื่อง

เศรษฐกิจกลุ่มยูโรโซน ตามภาคการผลิตที่ปรับตัวดีขึ้น สอดคล้องกับอุปสงค์ในประเทศที่ฟื้นตัวต่อเนื่องจากภาวะ การเงินที่ยังผ่อนคลายและความเชื่อมั่นของผู้บริโภคที่ปรับตัวดีขึ้น เพราะความกังวลเกี่ยวกับผล ของการพ้นจากการเป็นสมาชิกสหภาพยุโรปของสหราชอาณาจักร (Brexit) ต่อภาวะเศรษฐกิจ และการจ้างงานในภาคผ่อนคลายลง

เศรษฐกิจญี่ปุ่น ปรับดีขึ้นจาก เดือนก่อนตามภาคการผลิต สะท้อนจากดัชนีผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ ภาคอุตสาหกรรม (Purchasing Managers Index: PMI) ที่อยู่สูงกว่าระดับ 50 ต่อเนื่องกันเป็นเดือนที่สอง เนื่องจากได้รับผลดีจากมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐ อย่างไรก็ดี มูลค่าการส่งออก ยังคงหดตัว โดยเฉพาะการส่งออกไปจีนที่เศรษฐกิจชะลอตัว

เศรษฐกิจจีน ชะลอลงเล็กน้อยตามการบริโภค สะท้อนจากยอดค้าปลีกที่ขยายตัวในอัตราที่ชะลอลง รวมทั้งภาคการผลิตได้รับผลกระทบจากการหยุดผลิตชั่วคราวของโรงงาน ต่าง ๆ ในบริเวณรอบพื้นที่จัดประชุมเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจการเงินของกลุ่มประเทศ เศรษฐกิจก้าวหน้ากับประเทศ เศรษฐกิจเกิดใหม่ (Group.of.Twenty::G20). ขณะที่การลงทุนโดยรวมในเดือนนี้ปรับตัวขึ้นเล็กน้อย ตามการลงทุนในภาคอสังหาริมทรัพย์ที่ได้รับ ผลดีจากมาตรการกระตุ้นอุปสงค์ในช่วงก่อนหน้า และภาคอุตสาหกรรมที่ผลผลิตและ การส่งออกเริ่มทรงตัว

เศรษฐกิจเอเชียไม่รวมจีน ในภาพรวมยังฟื้นตัวได้อย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยการส่งออกของ ไต้หวันได้รับผลดีจากการส่งออกสินค้ากลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการเร่งผลิตเพื่อ รองรับการผลิตตัวสมาร์ตโฟนรุ่นใหม่ ขณะที่การส่งออกของสิงคโปร์ชะลอลงตามความ ผันผวนของการส่งออกสินค้ากลุ่มเวชภัณฑ์เป็นสำคัญ ขณะที่การส่งออกสินค้ากลุ่มอิเล็กทรอนิกส์เริ่มฟื้นตัวสอดคล้องกับทิศทางการส่งออกของประเทศในภูมิภาค สำหรับการบริโภคของฟิลิปปินส์และอินโดนีเซียปรับตัวดีขึ้นตามความเชื่อมั่นของผู้บริโภคที่ดีขึ้นตาม แนวโน้มเศรษฐกิจและมาตรการสนับสนุนการขยายตัวของเศรษฐกิจของภาครัฐ ส่วนการบริโภคของไต้หวันและฮ่องกงสะท้อนจากยอดค้าปลีกชะลอลงจากจำนวนนักท่องเที่ยวจีนที่ลดลงมาก เพราะปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองกับจีน

อัตราเงินเพื่อโลกในเดือนกันยายน 2559 เพิ่มขึ้นเล็กน้อยตามราคาอาหารสดที่เร่งขึ้น ซึ่งเป็นผลจากสภาพอากาศแปรปรวนและอิทธิพลของมรสุมที่ทำให้ผลผลิตเสียหายรวมทั้งราคาสินค้าโภคภัณฑ์ในตลาดโลกมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามราคาน้ำมันดิบ โดยเฉพาะปาล์มน้ำมันและถ่านหิน

13.3 แนวโน้มธุรกิจ ปี 2560

จากรายงานแนวโน้มธุรกิจ เดือนมกราคม 2560 ของธนาคารแห่งประเทศไทย ได้สรุปภาวะธุรกิจในไตรมาสที่ 4 ปี 2559 และแนวโน้ม ดังนี้

ภาพรวมธุรกิจไตรมาสที่ 4 ปี 2559 ขยายตัวต่อเนื่องจากไตรมาสก่อน แม้จะชะลอลงบ้าง แต่จากปัจจัยชั่วคราว ผู้ประกอบการประเมินว่าการบริโภคภาคเอกชนขยายตัวชะลอลงบ้าง เพราะถูกกระทบจากบรรยากาศที่ไม่เอื้ออำนวยให้ใช้จ่ายและท่องเที่ยวในช่วงที่ผ่านมาแต่ก็ยังอยู่ในทิศทางที่ฟื้นตัว ส่วนหนึ่งจากมาตรการกระตุ้นของภาครัฐ ทำให้ยอดขายสินค้าและบริการหลายหมวดเพิ่มขึ้นได้โดยเฉพาะในช่วงปลายไตรมาส อย่างไรก็ดี รายได้เกษตรกรที่ยังไม่กระจายในทุกกลุ่ม ส่งผลให้การฟื้นตัวของภาคบริโภคภาคเอกชนแตกต่างกันในแต่ละภูมิภาค โดยการบริโภคในภาคเหนือจะค่อนข้างฟื้นตัวช้ากว่าภาคอื่นๆ ด้านธุรกิจส่งออกปรับตัวขึ้นและกระจายในหลายสินค้า อาทิ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์พื้นฐานที่เป็นส่วนประกอบในสินค้าหลายชนิด อาหารและผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหาร และเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างไรก็ตาม กิจกรรมในภาคท่องเที่ยวหดตัวจากผลของการปราบปรามทัวร์ผิดกฎหมายเป็นสำคัญ แต่ผู้ประกอบการเชื่อมั่นว่าเป็นเพียงระยะสั้น โดยผลกระทบจะกระจุกอยู่ในแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของชาวจีน ได้แก่ กรุงเทพฯ และพัทยา สำหรับภาคอสังหาริมทรัพย์ ผู้ประกอบการเห็นว่าภาวะตลาดอสังหาริมทรัพย์ยังคงชะลอตัว เนื่องจากกำลังซื้อของลูกค้าระดับกลางถึงล่างยังไม่เข้มแข็ง กิจกรรมเศรษฐกิจโดยรวมที่ยังฟื้นตัวอย่างช้าๆ ส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนยังอยู่ในระดับต่ำ ส่วนใหญ่ยังกระจุกอยู่ในภาคการค้าและบริการ ในขณะที่การลงทุนในภาคการผลิตยังไม่เพิ่มในวงกว้าง แต่พบว่า ผู้ประกอบการหลายรายในหลายธุรกิจได้มีการลงทุนเพิ่มในเครื่องจักรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ทดแทนแรงงาน รวมทั้งลงทุนเพื่อพัฒนาสินค้ามากขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ชัดเจนขึ้นในทุกภูมิภาค

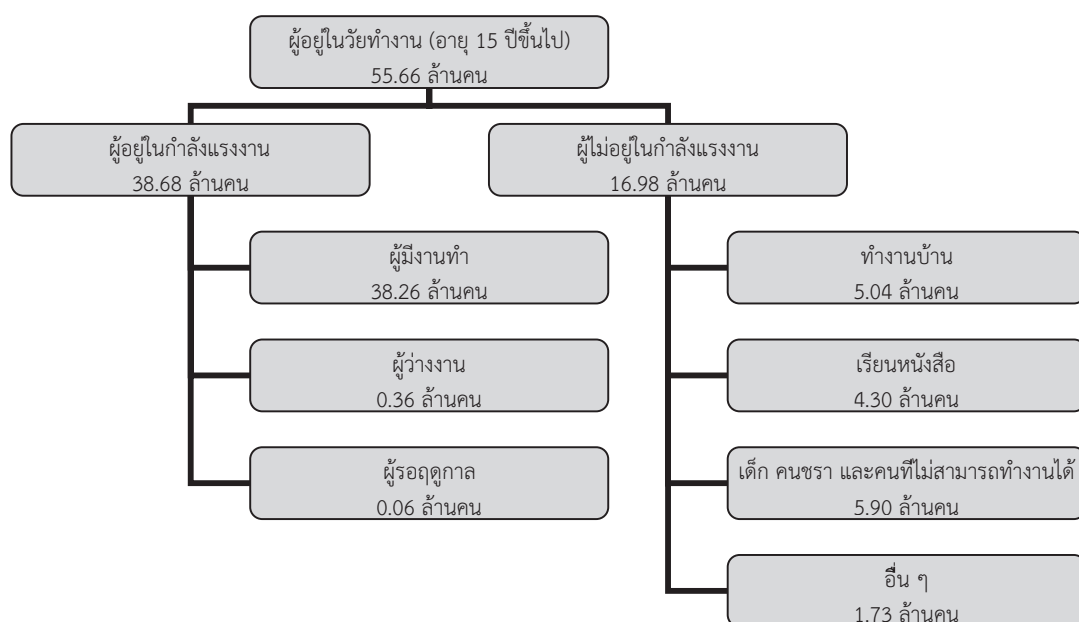
ในไตรมาสที่ 1 ปี 2560 ผู้ประกอบการคาดว่าเศรษฐกิจจะปรับตัวขึ้น การบริโภคภาคเอกชนได้รับปัจจัยสนับสนุนจากกำลังซื้อที่คาดว่าจะปรับตัวขึ้นตามรายได้เกษตรกรที่ดีขึ้นและกระจายไปหลายกลุ่มมากขึ้นและรายได้นอกภาคเกษตรที่ปรับตัวขึ้นตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันผู้ประกอบการเชื่อมั่นว่าการท่องเที่ยวจะปรับตัวขึ้น สะท้อนจากอัตราการจองที่พักล่วงหน้าที่ดีขึ้นแล้วและบรรยากาศการท่องเที่ยวที่กลับมาจากการดำเนินมาตรการกระตุ้นของภาครัฐและเอกชน กอปรกับผู้ประกอบการหลายรายปรับกลยุทธ์ทางการตลาดนักท่องเที่ยวกลุ่มที่มีศักยภาพในการใช้จ่ายมากขึ้น เช่นเดียวกันผู้ประกอบการส่งออกเห็นว่าการส่งออกสินค้าจะปรับตัวขึ้นเป็นลำดับตามทิศทางฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกและประเทศคู่ค้า อย่างไรก็ดี ผู้ประกอบการบางส่วนแสดงความกังวลต่อนโยบายการกีดกันการค้าของสหรัฐฯ ที่มีต่อจีน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสินค้าส่งออกของไทยในระยะข้างหน้า สำหรับภาคอสังหาริมทรัพย์ ผู้ประกอบการคาดว่าตลาดอสังหาริมทรัพย์จะขยายตัวเล็กน้อยจากการเปิดตัวโครงการใหม่หลังเลื่อนออกไปในช่วงไตรมาสสุดท้ายของปี 2559 อย่างไรก็ตาม กิจกรรมเศรษฐกิจที่คาดว่าจะดีขึ้นยังไม่ส่งผลให้การ

ลงทุนภาคเอกชนเพิ่มขึ้นชัดเจนนัก ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าแนวโน้มการลงทุนภาคเอกชนน่าจะทรงตัวต่อไป เนื่องจากการฟื้นตัวของอุปสงค์ทั้งในและต่างประเทศยังเป็นลักษณะอย่างค่อยเป็นค่อยไปเท่านั้น อีกทั้งกำลังการผลิตในหลายธุรกิจยังเพียงพอ อย่างไรก็ตาม เชื่อมั่นว่าการลงทุนในโครงการพื้นฐานขนาดใหญ่ของภาครัฐ การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้นจะเป็นผลดีต่อการตัดสินใจลงทุนของธุรกิจในระยะต่อไป

13.4 สถานการณ์แรงงาน (ข้อมูลกำลังแรงงานเป็นข้อมูลจากผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำหรับไตรมาสที่ 3 ปี 2559)

1) กำลังแรงงาน .พบว่าประเทศไทยมีประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปีขึ้นไปจำนวน 55.66 ล้านคน จำแนกเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 38.68 ล้านคน อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (KILM 1) ร้อยละ 69.50 ของประชากรวัยแรงงานทั้งหมด ได้แก่ ผู้มีงานทำ 38.26 ล้านคน ผู้ว่างงาน 0.36 ล้านคน และผู้รอฤดูกาล 0.06 ล้านคน ขณะที่ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานมีจำนวน 16.98 ล้านคน คิดเป็นอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (Inactive Rate) KILM 13 ร้อยละ 30.50 จำแนกเป็นผู้ทำงานบ้าน 5.04 ล้านคน เรียนหนังสือ 4.30 ล้านคน เด็ก คนชราและคนที่ไม่สามารถทำงานได้มี 5.90 ล้านคน และอื่น ๆ 1.73 ล้านคน

แผนภาพ ภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส 3 ปี 2559



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

2) **การมีงานทำ** อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (KILM 1) อยู่ที่ร้อยละ 69.50 แสดงว่าประชากรในวัยทำงาน 100 คน มีประมาณ 69-70 คน มีงานทำหรือกำลังหางานโดยมีอัตราการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.21 เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้ว และมีอัตราการเปลี่ยนแปลงลดลงร้อยละ -0.87 จากไตรมาสเดียวกันของปีก่อน สำหรับอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (KILM 13) คิดจากจำนวนประชากรวัยทำงานผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานต่อประชากรวัยทำงาน ดัชนีนี้เป็นส่วนกลับของ KILM 1 อยู่ที่ร้อยละ 30.50 อัตราเปลี่ยนแปลงลดลงจากไตรมาสที่แล้วร้อยละ -2.65 และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนร้อยละ 2.04

สำหรับจำนวนผู้ประกันตน (มาตรา 33) ณ ไตรมาสที่ 3 ปี 2559 (เดือนกันยายน 2559) อยู่ที่ 10,435,407 คน คิดเป็นอัตราการจ้างงานในระบบประกันสังคม (มาตรา 33) ร้อยละ 18.75 กล่าวคือประชากรวัยแรงงานทุก ๆ 100 คน มีงานทำและได้ขึ้นทะเบียนประกันสังคม (มาตรา 33) 18 – 19 คน ขยายตัวจากไตรมาสที่แล้วร้อยละ 0.37 และขยายตัวจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนร้อยละ 1.30 ซึ่งถือว่ายังอยู่ในระดับปกติ

อัตราส่วนของผู้มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม (KILM 4) ซึ่งจำแนกตาม 3 อุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ อัตราการจ้างงานในภาคเกษตรกรรม (KILM 4.1) ร้อยละ 33.21 คิดอัตราเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 13.34 เมื่อเทียบกับไตรมาสที่แล้ว และลดลงร้อยละ -2.12 จากไตรมาสเดียวกันของปีที่แล้ว อัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม (KILM 4.2) ร้อยละ 22.69 อัตราการจ้างงานในภาคบริการ (KILM 4.3) ร้อยละ 44.10 (แผนภูมิ 3-5) ซึ่งตัวเลขอัตราส่วนผู้มีงานทำจำแนกตามภาคเกษตรมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ตรงกันข้ามกับนอกภาคเกษตรกล่าวคือ เมื่ออัตราส่วนของผู้มีงานทำภาคเกษตรลดลง อัตราส่วนของผู้มีงานทำนอกภาคเกษตร ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ จะเพิ่มขึ้นซึ่งการเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับสถานการณ์ระบบเศรษฐกิจในช่วงนั้น ๆ

3) **อัตราการว่างงาน (KILM 9)** คิดจากจำนวนผู้ว่างงานต่อกำลังแรงงานอยู่ที่ร้อยละ 0.94 ลดลงจากไตรมาสที่แล้วที่มีอัตราการว่างงานร้อยละ 1.08 และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนที่มีอัตราการว่างงานร้อยละ 0.92 สำหรับอัตราการว่างงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีอัตราการว่างงานสูงกว่าเพศชาย กล่าวคือ อัตราการว่างงานเพศหญิงอยู่ที่ร้อยละ 0.99 และอัตราการว่างงาน เพศชายอยู่ที่ร้อยละ 0.89

เมื่อพิจารณาระดับอัตราการว่างงานร้อยละ 0.94 นั้น ระดับการศึกษาที่มีการว่างงานสูงสุด คือระดับอุดมศึกษาร้อยละ 45.66 ของผู้ว่างงานทั้งหมด รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นคิดเป็นร้อยละ 17.06 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 16.85 ระดับประถมศึกษาร้อยละ 13.53 ระดับต่ำกว่าประถมศึกษาร้อยละ 5.28 ไม่มีการศึกษาร้อยละ 1.53 ไม่ทราบ อื่น ๆ 0.08

4) **ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) : KILM 17** ใช้เปรียบเทียบความสามารถในการแข่งขันของแรงงาน หรือใช้อธิบายการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ คิดจากผลผลิตต่อหน่วยของแรงงานที่ใช้ในการผลิตโดยใช้ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ ณ ราคาคงที่ ปี 2545 ของสำนักงานคณะกรรมการ

พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ต่อจำนวนผู้มีงานทำของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาส 3 ปี 2559 อยู่ที่ 62,243.56 บาทต่อคนต่อไตรมาส ผลผลิตภาพแรงงานภาคเกษตร KILM 17.1 อยู่ที่ 9,124.04 บาทต่อคนต่อไตรมาส ผลผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม KILM 17.2 อยู่ที่ 98,698.26 บาทต่อคนต่อไตรมาส และผลผลิตภาพแรงงานภาคบริการ KILM 17.3 อยู่ที่ 83,681.98 บาทต่อคนต่อไตรมาส

5) สถานการณ์ด้านแรงงานต่างด้าว ณ เดือนพฤศจิกายน 2559 จากวารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ฉบับที่ 12 ประจำเดือน ธันวาคม 2559 ได้รายงานสถานการณ์คนต่างด้าวในประเทศไทย ณ เดือนพฤศจิกายน 2559 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,482,414 คน ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อนและเดือนก่อนหน้า จำนวน 14,891 คน และ 3,382 คน สำหรับคนต่างด้าวในประเทศไทย มีการจำแนกเป็นกลุ่มต่างๆ เรียงตามลำดับจากมากที่สุด ดังนี้ 1) พิสูจน์สัญชาติ มีจำนวน 916,092 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนและเดือนก่อนหน้าลดลง จำนวน 126,582 คน และ 16,047 คน 2) นำเข้าตาม MOU มีจำนวน 381,966 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนและเดือนก่อนหน้าเพิ่มขึ้น จำนวน 100,651 คน และ 11,252 คน 3) ทัวไป มีจำนวน 104,706 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนและเดือนก่อนหน้าเพิ่มขึ้น จำนวน 1,122 คน และ 849 คน 4) ส่งเสริมการลงทุน BOI มีจำนวน 43,163 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนเพิ่มขึ้น จำนวน 2,125 คน แต่ลดลงจากเดือนก่อนหน้า จำนวน 204 คน 5) ชนกลุ่มน้อย มีจำนวน 28,960 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนและเดือนก่อนหน้าเพิ่มขึ้น จำนวน 761 คน และ 256 คน 6) ไป-กลับ หรือตามฤดูกาล มีจำนวน 7,032 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของเดือนก่อนหน้าเพิ่มขึ้น จำนวน 512 คน 7) ตลอดชีพ 495 คน

13.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

1) การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ นับตั้งแต่ปี 2552 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) จะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี 2564 (ประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society) ในปี 2578 จำนวนประชากรวัยแรงงานได้เริ่มลดลง เนื่องมาจากมีประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นและมีอัตราการเกิดต่ำ ส่งผลให้สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานขยายตัวน้อย ทำให้ประเทศไทยตกอยู่ในภาวะขาดแคลนแรงงาน

จากผลการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผู้สูงอายุมีจำนวน 10,014,705 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ของประชากรทั้งหมด (เพศชายร้อยละ 45.1 เพศหญิงร้อยละ 54.9) โดยมีจำนวนและสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การเริ่มสำรวจในปี 2537 ซึ่งมีร้อยละ 6.8 ปี 2545 ร้อยละ 9.4 ปี 2550 ร้อยละ 10.7 ปี 2554 ร้อยละ 12.2 และส่วนใหญ่อยู่ในวัยต้น (60-69 ปี) ร้อยละ 56.5

2) สถานการณ์แรงงานนอกระบบ ข้อมูลจำนวนแรงงานนอกระบบจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติปี ในช่วงปี 2554 – 2558 จำนวนและสัดส่วนต่อผู้มีงานทำของแรงงานนอกระบบมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2554 สัดส่วนแรงงานนอกระบบคิดเป็นร้อยละ 62.6 ของผู้มีงานทำ ปี 2555 คิดเป็นร้อยละ 62.6 ปี 2556 คิดเป็นร้อยละ 64.2 แต่ในปี 2557 และ 2558 แรงงานนอกระบบมีจำนวนลดลง เนื่องจากนโยบายภาครัฐที่ต้องการผลักดันผู้ทำงานในตลาดแรงงานจากผู้ที่ทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบให้เข้าสู่ในระบบ ซึ่งทำให้แรงงานเหล่านี้เข้าถึงสวัสดิการและผลตอบแทนที่ดีกว่าจากภาครัฐได้ง่ายกว่าการเป็นแรงงานนอกระบบ

ตารางจำนวนและสัดส่วน (ร้อยละ) ของแรงงานนอกระบบและแรงงานในระบบในปี 2554 – 2558

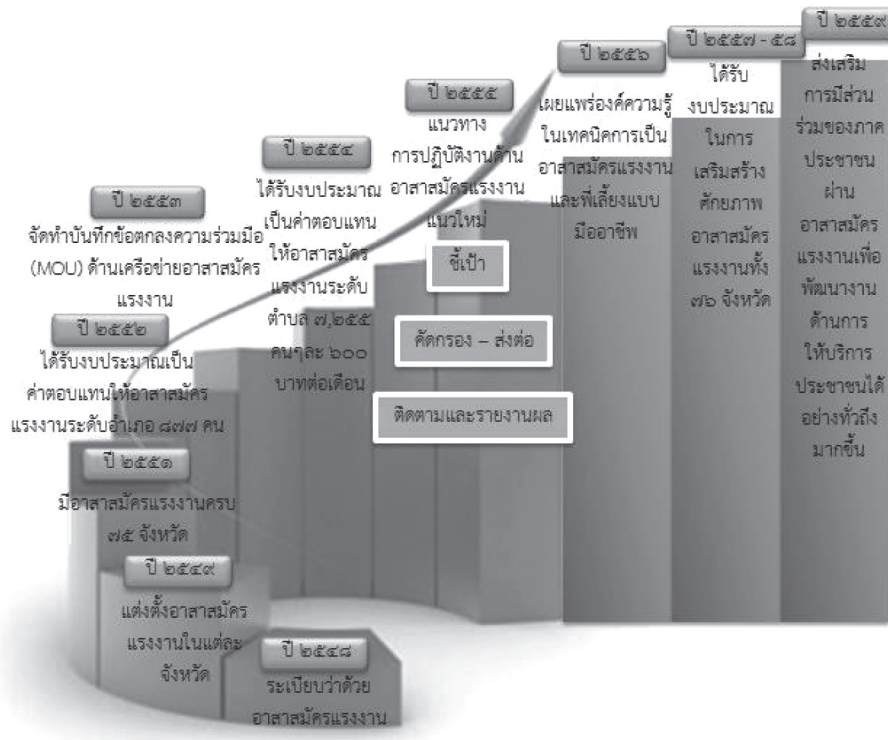
ปี	จำนวนผู้มีงานทำ				
	แรงงานนอกระบบ		แรงงานในระบบ		รวม(คน)
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
2554	24.6	62.6	14.7	37.4	39.3
2555	24.8	62.6	14.8	37.4	39.6
2556	25.1	64.2	14.0	35.8	39.1
2557	22.1	57.6	16.3	42.4	38.4
2558	21.4	55.9	16.9	44.1	38.3

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

3) อาสาสมัครแรงงาน ภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548 และในปี พ.ศ. 2549 ได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด (75 จังหวัด ณ ขณะนั้น) จัดตั้งอาสาสมัครแรงงานให้ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10 ของพื้นที่ และต่อมาได้ขยายให้ครอบคลุมทั่วประเทศ จนถึงปี พ.ศ. 2551 มีการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานครบทุกอำเภอ ๆ ละ 1 คนในพื้นที่ทั่วประเทศ โดยมีการดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 – ปัจจุบัน

ปัจจุบันมีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ จำนวน 12,326 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2559) โดยแบ่งเป็นเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน จำนวน 10,677 คน และอาสาสมัครแรงงานในระดับตำบลที่ได้รับค่าตอบแทน (เดือนละ 600 บาทต่อคน) จำนวน 7,255 คน และมีหน้าที่สำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประสานการให้บริการในการกิจของ 5 หน่วยงานในจังหวัด เช่น ด้านการจัดหางาน ด้านการฝึกอาชีพด้านสวัสดิการ ด้านประกันสังคม โครงการจ้างงานเร่งด่วน สรรวจคนพิการที่ต้องการมีงานทำ ซึ่งล้วนเป็นภารกิจที่จะแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในหมู่บ้าน/

แผนภาพ การดำเนินงานแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 – ปัจจุบัน



ชุมชน โดยมีเป้าหมายการให้บริการไม่ต่ำกว่า 217,650 คนต่อปี (อาสาสมัครแรงงาน 1 คนต่อ ผู้ขอรับ บริการด้านแรงงาน 30 คน) โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

(1) เพื่อเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้กับประชาชน ในพื้นที่ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง

(2) เพื่อทำหน้าที่สร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและสิทธิ ประโยชน์ต่าง ๆ เบื้องต้นตามกฎหมายแรงงานให้แก่คนหางาน ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ เพื่อป้องกันการหลอกลวงเกี่ยวกับการหางานและการใช้แรงงาน

(3) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเบื้องต้นระหว่างคนหางาน ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนประชาชน ในพื้นที่ กรณีเกิดปัญหาการหลอกลวงหรือปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงาน เป็นต้น

(4) เพื่อทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเคลื่อนไหวด้านแรงงานเบื้องต้น ในพื้นที่หรือข้อมูลอื่นตามที่หน่วยงานต้องการและจัดส่งข้อมูลดังกล่าวให้กับกระทรวงแรงงาน หรือ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคเพื่อนำไปพิจารณาวางแผนการดำเนินงานด้านแรงงาน ต่อไป

14. ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ 2559 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2558 – 30 กันยายน 2559) จำแนกตามผลผลิต/กิจกรรม ดังนี้

ผลผลิต/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งปี	ผลการดำเนินงาน	
		1 ต.ค. 58 – 31 ส.ค. 59	1 ต.ค. 58 – 30 ก.ย. 59
1. โครงการ : สาน สร้าง เสริมสุขแรงงานไทย	75,000 คน	94,864 คน	110,829 คน
- จัดบริการด้านแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความปลอดภัย	75,000 คน	94,864 คน	110,829 คน
2. โครงการ : เสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	170 คน	767 คน	767 คน
- เสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดทุจริตประพฤติมิชอบ	170 คน	767 คน	767 คน
3. โครงการ : เพิ่มประสิทธิภาพข้อมูลด้านแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน			
3.1 สำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยข้อมูลด้านแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3 เรื่อง	- เรื่อง	3 เรื่อง
3.2 ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานกลุ่มเฉพาะ (แรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการและแรงงานผู้สูงอายุ)	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง
3.3 เสริมสร้างศักยภาพด้านแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน	500 คน	510 คน	510 คน
4. โครงการ : เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้	380 คน	376 คน	379 คน
- ข้างบัณฑิตแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	380 คน	376 คน	379 คน
5. ผลผลิต : ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ที่ได้รับการด้านแรงงาน	485,650 คน	614,588 คน	622,180 คน
5.1 ประสานการให้บริการด้านแรงงาน	485,650 คน	614,588 คน	622,180 คน
5.2 บริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน (ไม่นำส่งผลผลิต)	150,550 ราย	463,795 คน	506,785 คน
5.3 ข้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (ไม่นำส่งผลผลิต)	20,144 คน	49,991 คน	55,452 คน
6. ผลผลิต : ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน	37 เรื่อง	- เรื่อง	36 เรื่อง
6.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และการเตือนภัยด้านแรงงาน	8 เรื่อง	- เรื่อง	8 เรื่อง
6.2 จัดทำยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอด้านแรงงาน	10 เรื่อง	- เรื่อง	10 เรื่อง
6.3 จัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดนโยบายด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4 เรื่อง	- เรื่อง	4 เรื่อง
6.4 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	6 เรื่อง	- เรื่อง	5 เรื่อง
6.5 อำนวยความสะดวกด้านการจัดการด้านแรงงาน	8 เรื่อง	- เรื่อง	8 เรื่อง
6.6 พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1 เรื่อง	- เรื่อง	1 เรื่อง
7. โครงการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน			
- จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง
8. ผลผลิต : การส่งเสริมขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ	330,000 คน	436,745 คน	388,833 คน
8.1 คุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ	330,000 คน	436,745 คน	388,833 คน
8.2 ขยายและรักษาตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ (ไม่นำส่งผลผลิต)	2 เรื่อง	- เรื่อง	2 เรื่อง

ที่มา : ข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน โดยกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล

ในปีงบประมาณ 2558 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2557 – 30 กันยายน 2558) จำแนกตามผลผลิต/กิจกรรม ดังนี้

ผลผลิต/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งปี	ผลการดำเนินงาน รอบ 11 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน
1. โครงการ : กระทรวงแรงงานพบประชาชน	100,000 คน	155,353 คน	155,353 คน
- จัดบริการด้านแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความปรองดอง	100,000 คน	155,353 คน	155,353 คน
2. โครงการ : เสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	280 คน	287 คน	287 คน
- เสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดทุจริตประพฤติมิชอบ	280 คน	287 คน	287 คน
3. โครงการ : เพิ่มประสิทธิภาพข้อมูลด้านแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน			
3.1 สำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยข้อมูลความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ฐานข้อมูลกลางด้านตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนและร่างมาตรฐานแรงงานอาเซียน	3 เรื่อง	ร้อยละ 93.33	ร้อยละ 100
3.2 จัดทำรายงานสถานการณ์และวิเคราะห์ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน	380 เล่ม/ปี	380 เล่ม/ปี	380 เล่ม/ปี
3.3 ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานกลุ่มเฉพาะ (แรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการและแรงงานผู้สูงอายุ)	1 เรื่อง	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
3.4 เสริมสร้างศักยภาพด้านแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน	660 คน	748 คน	748 คน
4. โครงการ : เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้	380 คน	380 คน	380 คน
- จัดบัณฑิตแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	380 คน	380 คน	380 คน
5. โครงการมหกรรมด้านแรงงานเฉลิมพระเกียรติ	3,800 คน	41,231 คน	41,231 คน
- จัดกิจกรรมเทิดพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสุทิดาฯ สมบรมราชกุมารี	3,800 คน	41,231 คน	41,231 คน
6. ผลผลิต : ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ที่ได้รับการบริการด้านแรงงาน	250,000 คน	575,092 คน	642,849 คน
6.1 ประสานการให้บริการด้านแรงงาน	250,000 คน	575,092 คน	642,849 คน
6.2 บริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	77,500 คน	530,269 คน	565,512 คน
6.3 จัดงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	20,144 คน	57,138 คน	65,740 คน
7. ผลผลิต : ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน	28 เรื่อง	28 เรื่อง	28 เรื่อง
7.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และการเตือนภัยด้านแรงงาน	7 เรื่อง	ร้อยละ 97.83	ร้อยละ 100
7.2 จัดทำยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอด้านแรงงาน	10 เรื่อง	ร้อยละ 98.05	ร้อยละ 100
7.3 จัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดนโยบายด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4 เรื่อง	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
7.4 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	6 เรื่อง	ร้อยละ 97.41	ร้อยละ 95.83
7.5 อำนวยความสะดวกบริหารจัดการด้านแรงงาน	8 เรื่อง	ร้อยละ 97.39	ร้อยละ 100
7.6 พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1 เรื่อง	ร้อยละ 91.67	ร้อยละ 100
8. โครงการป้องกันปัญหาการค้ำขูดด้านแรงงาน			
- จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ำขูดด้านแรงงาน	1 เรื่อง	ร้อยละ 95.46	ร้อยละ 100
9. ผลผลิต : การส่งเสริมขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ	330,000 คน	436,578 คน	436,578 คน
9.1 คุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ	330,000 คน	436,578 คน	436,578 คน
9.2 ขยายและรักษาตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	2 เรื่อง	3 เรื่อง	3 เรื่อง

ที่มา : ข้อมูลจาก รายงานผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน โดยกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล



1. แนวทางการดำเนินการ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีจัดให้มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2560 ณ ห้องประชุม ศ.นิคม จันทรวิทุร ชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้าร่วมการประชุมประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2560-2564) และข้าราชการ/เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยปัจจัยภายในที่นำมาพิจารณาตามหลัก 7s Mckinsey (Shared Values, Structure, System, Strategy, Style, Staff, Skills) ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์กรและนโยบาย ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร บุคลากร ประสิทธิภาพทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ สำหรับปัจจัยภายนอกได้มีการวิเคราะห์โดยใช้หลักการ PEST (Politic, Economic, Social, Technology) ซึ่งประกอบด้วย การเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ สังคม/วัฒนธรรม และเทคโนโลยี นอกจากนี้ได้นำปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2560-2564) มาพิจารณาร่วมด้วย อาทิเช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)

เพื่อให้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรจากผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน แรงงานจังหวัดทุกจังหวัด ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม และข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ระหว่างวันที่ 21-26 เมษายน 2560 มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 111 ชุด ดังนี้

จุดแข็งของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (Strengths: S) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ดังนี้

ลำดับ	จุดแข็ง	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
S.1	ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและมาตรการที่สำคัญ	0 (0%)	0 (0%)	20 (18%)	44 (39.6%)	47 (42.3%)
S.2	มีระบบการทำงานแบบประชาธิปไตย (ระบบไตรภาคี การทำงานแบบบูรณาการ)	0 (0%)	6 (5.4%)	29 (26.1%)	51 (45.9%)	25 (22.5%)
S.3	มีหน่วยงานทั้งส่วนกลาง ภูมิภาค เครือข่ายอาสาสมัครในระดับจังหวัด และต่างประเทศ ทำให้สามารถขับเคลื่อนงานในระดับพื้นที่	0 (0%)	3 (2.7%)	13 (11.7%)	59 (53.2%)	36 (32.4%)
S.4	บุคลากรมีทักษะที่หลากหลาย	3 (2.7%)	8 (7.2%)	34 (30.6%)	54 (48.6%)	12 (10.8%)
S.5	บุคลากรมีความสามารถในการประสานงานและบูรณาการภารกิจระหว่างหน่วยงาน	0 (0%)	7 (6.3%)	27 (24.3%)	56 (50.5%)	21 (18.9%)
S.6	มีข้อมูลของทุกกรม ทำให้สามารถกำหนดนโยบายได้ในภาพรวม	2 (1.8%)	11 (9.9%)	32 (28.8%)	52 (46.8%)	14 (12.6%)
S.7	การมีทรัพยากรด้าน IT โดยเฉพาะ Hardware ที่ทันสมัย	4 (3.6%)	22 (19.8%)	29 (26.1%)	43 (38.7%)	13 (11.7%)
S.8	มีนโยบายทิศทางการองค์กรที่ชัดเจน สอดคล้องและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของประเทศ	3 (2.7%)	5 (4.5%)	29 (26.1%)	49 (44.1%)	25 (22.5%)
S.9	มีระเบียบ กฎเกณฑ์การเงิน เกี่ยวกับการจัดสรรและการใช้เงินที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ	3 (2.7%)	6 (5.4%)	37 (33.3%)	44 (39.6%)	21 (18.9%)
S.10	เป็นหน่วยงานกำหนดนโยบายด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ตลาดแรงงาน	3 (2.7%)	7 (6.3%)	36 (32.4%)	42 (37.8%)	23 (20.7%)
รวม = 999		18	72	273	435	201

จุดอ่อนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (Weaknesses: W) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ดังนี้

ข้อ	จุดอ่อน	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
W.1	โครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการทำงานเชิงบูรณาการ	1 (0.9%)	6 (5.4%)	24 (21.6%)	35 (31.5%)	45 (40.5%)
W.2	มีกลุ่มงานที่มากเกินไป ส่วนงานมีภารกิจที่มีความทับซ้อนกัน จำนวนบุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณภารกิจ	1 (0.9%)	6 (5.4%)	24 (21.6%)	35 (31.5%)	45 (40.5%)
W.3	ตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานยังไม่ท้าทาย รวมถึงบางภารกิจไม่สามารถวัดผลการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม	1 (0.9%)	10 (9%)	35 (31.5%)	46 (41.4%)	19 (17.7%)
W.4	ขาดกลไกที่มีประสิทธิภาพในการส่งต่อนโยบายสู่การปฏิบัติ	3 (2.7%)	9 (8.1%)	31 (27.9%)	50 (45%)	18 (16.2%)
W.5	ขาดการใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ตัดสินใจ เกี่ยวกับการคุ้มค่าในการดำเนินการ	1 (0.9%)	6 (5.4%)	27 (24.3%)	54 (48.6%)	23 (20.7%)
W.6	ฐานข้อมูลด้านแรงงาน มีข้อจำกัดไม่ทันสมัย ส่งผลต่อการนำไปใช้งาน	0 (0%)	7 (6.3%)	31 (27.9%)	45 (40.5%)	28 (25.2%)
W.7	ระบบการสรรหาบุคลากร การรักษาทำงาน การจัดลงตำแหน่ง ไม่เอื้อต่อการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น การขาดแคลนบุคลากรในบางสาขาวิชา เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่ตรงความรู้ มีช่องว่างระหว่างอายุของบุคลากร ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ขององค์กร	1 (0.9%)	5 (4.5%)	15 (13.5%)	39 (35.1%)	51 (45.9%)
W.8	ขาดเครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัย โดยเฉพาะด้าน Software และการวิเคราะห์	3 (2.7%)	8 (7.2%)	22 (19.8%)	48 (43.2%)	30 (27%)
W.9	การสื่อสาร การถ่ายทอดนโยบาย ภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพ	2 (1.8%)	9 (8.1%)	41 (36.9%)	43 (38.7%)	16 (14.4%)
W.10	บุคลากรขาดความรู้สึกร่วมในการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยเป้าหมายเดียวกัน	3 (2.7%)	11 (9.9%)	28 (25.2%)	43 (38.7%)	26 (23.3 %)
รวม = 1,109		16	77	278	437	301

โอกาสของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (Opportunities: O) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ดังนี้

ข้อ	โอกาส	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
O.1	เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทำให้ต้นทุนของการใช้งานลดลง และสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะ อินเทอร์เน็ต และมือถือ	1 (0.9%)	2 (1.8%)	16 (14.4%)	53 (47.7%)	39 (35.1%)
O.2	การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของประเทศ ในภูมิภาคต่างๆ ส่งผลต่อการทำงานของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	7 (6.3%)	8 (7.2%)	42 (37.8%)	46 (41.4%)	8 (7.2%)
O.3	การบริหารบ้านเมืองในปัจจุบันมีการสั่งการ ที่รวดเร็ว การออกกฎหมายทำได้ง่ายขึ้น ทันท่วงทีต่อสถานการณ์	1 (0.9%)	7 (6.3%)	27 (24.3%)	56 (50.5%)	20 (18%)
O.4	แนวนโยบายการทำงานแบบประชารัฐได้ รับการเผยแพร่ สนับสนุนในภาพกว้าง	1 (0.9%)	5 (4.5%)	29 (26.1%)	56 (50.1%)	20 (18%)
O.5	การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร สังคม วัฒนธรรม ส่งผลต่อการทำงานของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	4 (3.6%)	2 (1.8%)	32 (28.8%)	49 (44.1%)	24 (21.6%)
O.6	นโยบายในภาพรวมของรัฐบาลเอื้อต่อการ ดำเนินงานของ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน เช่น ประชารัฐ การบูรณาการการทำงาน การเชื่อมโยงข้อมูล	2 (1.8%)	7 (6.3%)	32 (28.8%)	51 (45.9%)	19 (17.1%)
O.7	รัฐบาลให้ความสนใจเกี่ยวกับประเด็น ด้านแรงงาน เช่น แรงงานต่างด้าว การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แรงงานประมง ทางทะเล	1 (0.9%)	0 (0%)	14 (12.6%)	47 (42.3%)	49 (44.1%)
O.8	ประชาชนมีความตื่นตัวในการรับรู้สิทธิ และการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ มากขึ้น	1 (0.9%)	2 (1.8%)	26 (23.4%)	62 (55.9%)	20 (18%)
รวม = 888		18	33	218	420	199

ภัยคุกคามของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (Threats: T) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ดังนี้

ข้อ	อุปสรรค	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
T.1	ปัจจัยทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลง ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน	5 (4.5%)	5 (4.5%)	27 (24.3%)	44 (39.6%)	30 (27%)
T.2	นโยบาย มาตรการ หรือ ยุทธศาสตร์ ในระดับประเทศไม่เอื้อต่อการดำเนินงานของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (รวมถึง อนุสัญญาหรือพันธกรณีระหว่างประเทศ)	6 (5.4%)	11 (9.9%)	52 (46.8%)	35 (31.5%)	7 (6.3%)
T.3	กฎหมาย ระเบียบทางราชการ ไม่เอื้อ อำนวยต่อการทำงาน	6 (5.4%)	11 (9.9%)	36 (32.4%)	45 (40.5%)	13 (11.7%)
T.4	หน่วยงานที่บริหารดูแลบุคลากรภาครัฐ มีนโยบายหรือมาตรการที่ส่งผลการ ทำงานของ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	6 (5.4%)	5 (4.5%)	31 (27.9%)	46 (41.4%)	23 (20.7%)
T.5	เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงเร็ว	1 (0.9%)	5 (4.5%)	15 (13.5%)	49 (44.1%)	41 (36.9%)
T.6	มีกลุ่มเป้าหมายที่ต้องให้บริการหรือ ดูแลที่เพิ่มมากขึ้น มีความต้องการ ที่หลากหลาย	2 (1.8%)	0 (0%)	22 (19.8%)	61 (55%)	26 (23.4%)
T.7	สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของ โลกและภูมิภาคมีการเปลี่ยนแปลง มีความ ผันผวน ส่งผลการดำเนินงาน	2 (1.8%)	4 (3.6%)	37 (33.3%)	54 (48.6%)	14 (12.6%)
T.8	ภาคประชาชน องค์กรไม่แสวงหากำไร (NGO) มีมุมมองหรือทัศนคติ ที่แตกต่าง ในการดำเนินงานของ สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	5 (4.5%)	6 (5.4%)	41 (36.9%)	50 (45%)	9 (8.1%)
รวม = 888		33	47	261	384	163

2. สรุปผลคะแนน SWOT ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การวิเคราะห์ SWOT ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นการวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยอาศัยเทคนิค TOWS Matrix โดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทางตรงในสำนักงานปลัดกระทรวงด้วยข้อคำถามที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน ผลการคำนวณค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักจากข้อคิดเห็นตามตาราง ได้ข้อสรุปที่ว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักด้วยความถี่ของผู้ตอบในแต่ละข้อคำตอบ ได้คะแนนของ จุดแข็ง คือ 3.7298 คะแนน จุดอ่อน 3.8386 คะแนน ส่งผลให้คะแนนของจุดอ่อนสูงกว่าจุดแข็งอยู่ 0.1088 คะแนน หรือคะแนนจุดอ่อนมากกว่าคะแนนจุดแข็งคิดเป็นร้อยละ 2.91 ของค่าคะแนนจุดแข็ง ในขณะที่การคำนวณคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของประเด็นโอกาส คิดเป็น 3.8435 คะแนน และคะแนนภัยคุกคาม คะแนน 3.6723 คะแนน ส่งผลให้ คะแนนของโอกาสมากกว่าภัยคุกคาม 0.1712 คะแนน คะแนนความแตกต่างนี้คือเป็นร้อยละ 4.66 ของคะแนนภัยคุกคาม

3. ผลการวิเคราะห์ SWOT ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การวิเคราะห์ SWOT ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานโดยอาศัยเทคนิค TOWS Matrix วิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จากค่าความแตกต่างที่คิดเป็นร้อยละ 2.91 ที่จุดแข็งมีมากกว่าจุดอ่อน และร้อยละ 4.66 ที่โอกาสมากกว่าภัยคุกคาม สามารถนำมากำหนดเป็นสถานการณ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หรือ ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อยู่ที่สถานการณ์ WO ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้กลยุทธ์เชิงแก้ไข เป็นการจับคู่ระหว่างจุดอ่อนกับโอกาส ซึ่งมีจุดอ่อน (W) เป็นปัจจัยเชิงลบ แต่มีโอกาส (O) เป็นปัจจัยเชิงบวก การดำเนินกลยุทธ์จะต้องนำปัจจัยเชิงบวกไปจัดการกับปัจจัยเชิงลบ กล่าวคือ นำโอกาสมากำจัดจุดอ่อน หรือนำโอกาสมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

	Strengths	0.1088	Weaknesses
Opportunities			
0.1712			
Threats			

จากประเด็นยุทธศาสตร์ข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ SWOT ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix ซึ่งเป็นพื้นฐานในการกำหนดกลยุทธ์ใน 4 ลักษณะ คือ

1. กลยุทธ์จุดแข็ง – โอกาส (S-O Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกหรือขยายที่ต้องใช้ศักยภาพ ซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่และใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาส ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านแรงงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในอนาคตได้

2. กลยุทธ์จุดแข็ง – อุปสรรค (S-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์คงตัวหรือตั้งรับโดยใช้จุดแข็ง คือ ศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่จัดการกับอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เผชิญ

3. กลยุทธ์จุดอ่อน – โอกาส (W-O Strategy) การกำหนดกลยุทธ์ในการลดจุดอ่อนโดยใช้ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กรในระยะสั้นเปลี่ยนตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์สู่ตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ S-O และให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์	S	W	O	T
1.1 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานในระดับชาติ (การพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารจัดการแรงงานต่างประเทศ)	S1 S6	W1 W3	O1 O2	T1 T2
	S8 S10	W4 W5	O3 O4	T4 T6
		W6 W7	O5 O6	T7 T8
		W8 W9	O7 O8	
1.2 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในระดับพื้นที่	S1 S3	W1 W3	O1 O2	T1 T2
	S6 S8	W4 W5	O3 O4	T4 T6
	S9 S10	W6 W7	O5 O6	T7 T8
		W8 W9	O7 O8	
1.3 ตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ	S1 S2	W1 W2	O1 O2	T1 T2
	S6 S8	W3 W4	O3 O4	T4 T6
	S9 S10	W5 W6	O5 O6	T7 T8
		W7 W8 W9	O7 O8	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารจัดการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

กลยุทธ์	S	W	O	T
2.1 บริหารจัดการระบบและฐานข้อมูล ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ	S1 S6 S7 S10	W1 W5 W6 W7 W8 W9	O1 O3 O5 O6 O8	T1 T3 T5 T6 T7
2.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ นวัตกรรมด้านแรงงาน	S1 S6 S7 S9	W5 W6 W7 W8	O1 O3 O8	T1 T3 T5 T6 T7
2.3 ส่งเสริมการนำข้อมูลด้านแรงงานไปใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ	S1 S4 S5 S6 S7 S10	W6 W7 W8 W9	O1 O4 O5 O8	T3 T5 T6
2.4 พัฒนาและบริหารจัดการองค์กรให้สามารถ ตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก	S1 S3 S4 S5 S6 S8 S9	W1 W2 W3 W4 W5 W6 W7 W8 W9 W10	O1 O3 O4 O5 O6 O7 O8	T1 T2 T3 T4 T5 T7
2.5 บริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะบุคลากร และองค์กร	S1 S4 S5	W2 W4 W7 W9 W10	O1	T1 T2 T4
2.6 สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานแบบ บูรณาการ (เก่ง ดี แข็งแรง และมีความสุข)	S1 S5 S8	W1 W2 W3 W4 W5 W7 W9 W10	O1 O3 O4 O6	T1 T2 T4

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

กลยุทธ์	S	W	O	T
3.1 บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่	S2 S3 S5 S8 S10	W1 W4 W8 W9 W10	O1 O3 O4 O5 O6 O7 O8	T1 T2 T3 T4 T6 T7 T8
3.2 เสริมสร้างศักยภาพ ภาคิ เครือข่าย ให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	S2 S3 S5	W1 W4 W8 W9 W10	O1 O3 O4 O5 O6 O7 O8	T1 T2 T3 T4 T6 T7 T8
3.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการภาคิ เครือข่าย	S2 S3 S5	W4 W6 W8 W9 W10	O1 O3 O4 O5 O6 O7 O8	T1 T2 T3 T4 T6 T7 T8
3.4 คุ้มครองแรงงานทำงานต่างประเทศ	S3 S5	W4 W8 W9 W10	O2 O3 O4 O5 O6 O7 O8	T1 T2 T3 T4 T7

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์	S	W	O	T
4.1 ขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ	S4 S5 S7 S8 S10	W1 W5 W9	O4 O5 O8	T1 T3 T6 T7
4.2 ส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ	S4 S5 S7 S8 S10	W1 W5 W9	O4 O5 O8	T2 T3 T6 T7
4.3 เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	S2 S3 S4 S5 S6 S7 S8 S10	W1 W5 W6 W8 W9 W10	O1 O5 O7	T1 T3 T5 T8

4. ข้อเสนอเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2560-2564)

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

จุดแข็ง (S)	S1 ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและมาตรการที่สำคัญ S2 มีระบบการทำงานแบบประชาธิปไตย (ระบบไตรภาคีการทำงานแบบบูรณาการ) S3 มีหน่วยงานทั้งส่วนกลาง ภูมิภาค เครือข่ายอาสาสมัครในระดับจังหวัด และต่างประเทศ ทำให้สามารถขับเคลื่อนงานในระดับพื้นที่ S4 บุคลากรมีทักษะที่หลากหลาย S5 บุคลากรมีความสามารถในการประสานงานและบูรณาการการกิจระหว่างหน่วยงาน S6 มีข้อมูลของทุกกรม ทำให้สามารถกำหนดนโยบายได้เหมาะสม S7 การมีทรัพยากรด้าน IT โดยเฉพาะ Hardware ที่ทันสมัย S8 มีนโยบายที่ทางองค์กรที่ชัดเจน สอดคล้องและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของประเทศ S9 มีระเบียบ กฎเกณฑ์การเงิน เกี่ยวกับการจัดสรรและการใช้เงินที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ S10 เป็นหน่วยงานกำหนดนโยบายด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงานตลาดแรงงาน	จุดอ่อน (W) W1 โครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการทำงานเชิงบูรณาการ W2 มีกลุ่มงานที่มากเกินไป ส่วนงานมีการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน จำนวนบุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณภารกิจ W3 ศักยภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยยังขาดความ W4 ขาดกลไกที่มีประสิทธิภาพในการส่งต่อนโยบายสู่การปฏิบัติ W5 ขาดการใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ ตัดสินใจ เกี่ยวกับการตัดสินใจในการดำเนินการ W6 ฐานข้อมูลด้านแรงงาน มีข้อจำกัด ไม่ทันสมัย ส่งผลต่อการดำเนินงาน W7 ระบบการสรรหาบุคลากร การกระจายงาน การจัดส่งตำแหน่ง ไม่เอื้อต่อการทำงานของระบบ W8 สำนักงานไม่ตรงตามรู้ มีข้อว่างระหว่างอายุของบุคลากร ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ขององค์กร W9 ขาดเครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัย โดยเฉพาะด้าน Software และการวิเคราะห์ W10 ขาดการสื่อสาร การถ่ายทอดนโยบาย ภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์จุดอ่อน – โอกาส (W-O Strategy) กลยุทธ์เชิงแก้ไข โอกาสและจุดอ่อนโดยอาศัยโอกาส 1) ตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ (ย.1 ก.3) 2) บริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ย.2 ก.1) 3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงาน (ย.2 ก.2) 4) ส่งเสริมการนำข้อมูลด้านแรงงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (ย.2 ก.3) 5) พัฒนาและบริหารจัดการองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (ย.2 ก.4) 6) บริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรและองค์กร (ย.2 ก.5) 7) สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานแบบบูรณาการ (เก่ง ดี มีพลัง และมีความสุข) (ย.2 ก.6) 8) เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (ย.4 ก.3)	กลยุทธ์จุดอ่อน – อุปสรรค (W-T Strategy) กลยุทธ์เชิงรับ ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค 1) ส่งเสริมการนำข้อมูลด้านแรงงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (ย.2 ก.3) 2) พัฒนาและบริหารจัดการองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (ย.2 ก.4) 3) บริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรและองค์กร (ย.2 ก.5) 4) สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานแบบบูรณาการ (เก่ง ดี มีพลัง และมีความสุข) (ย.2 ก.6)
โอกาส (O)	O1 เทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงเร็ว ทำให้ต้นทุนของการใช้งานลดลง และสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต และมีสื่อสื่อ O2 การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคต่างๆ ส่งผลต่อการทำงานของ O3 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน O4 การบริหารบ้านเมืองในปัจจุบันมีการจัดการที่รวดเร็ว การออกกฎหมายที่ได้อำนาจขึ้น O5 แนวโน้มการจ้างงานแบบประจําได้รับยกย่องแพร่ สันติชนในภาพกว้าง O6 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร สังคม วัฒนธรรม ส่งผลต่อการทำงานของ O7 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน O8 นโยบายในการพรมเมอริ่งอุตสาหกรรมด้านการเงินของ สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น ประชาธิปไตย การบูรณาการทำงาน การเชื่อมโยงข้อมูล O9 รัฐบาลให้ความสนใจเกี่ยวกับประเด็นด้านแรงงาน เช่น แรงงานต่างด้าว การค้ามนุษย์ O10 ด้านแรงงานและประมงทางทะเล O11 ประชาชนมีความตื่นตัวในการรับรู้สิทธิ และการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น	ภัยคุกคาม (T) T1 ปัจจัยทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลง ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน T2 นโยบาย มาตรการ หรือ ยุทธศาสตร์ ในระดับประเทศไม่เอื้อต่อการดำเนินงานของ T3 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (รวมถึง อนุสัญญาหรือพันธกรณีระหว่างประเทศ) T4 กฎหมาย ระเบียบพหุภาษา ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน T5 หน่วยงานที่บริหารดูแลบุคลากรภาครัฐ มีนโยบายหรือมาตรการที่ส่งผลต่อการทำงานของ T6 เทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงเร็ว T7 ภัยคุกคามด้านเศรษฐกิจและสังคมของโลกและภูมิภาคมีการเปลี่ยนแปลง มีความ T8 ภัยคุกคามด้านเศรษฐกิจและสังคมของโลกและภูมิภาคมีการเปลี่ยนแปลง มีความ T9 ภัยคุกคามด้านเศรษฐกิจและสังคมของโลกและภูมิภาคมีการเปลี่ยนแปลง มีความ T10 ภัยคุกคามด้านเศรษฐกิจและสังคมของโลกและภูมิภาคมีการเปลี่ยนแปลง มีความ	กลยุทธ์จุดแข็ง – โอกาส (S-O Strategy) กลยุทธ์เชิงรุก ใช้จุดแข็งสร้างโอกาส 1) กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในระดับชาติ (การพัฒนาอุตสาหกรรมและ 2) บริหารจัดการแรงงานต่างประเทศ (ย.1 ก.1) 3) กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในระดับพื้นที่ (ย.1 ก.2) 4) ตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ (ย.1 ก.3) 5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงาน (ย.2 ก.2) 6) บูรณาการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (ย.3 ก.1) 7) เสริมสร้างศักยภาพ ภาคี เครือข่าย ให้การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (ย.3 ก.2) 8) ค้นหาความคุ้มค่าของแรงงานต่างประเทศ (ย.3 ก.4) 9) ขยายความคุ้มค่าและสร้างพลังกับความสัมพันธ์ในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ (ย.4 ก.1) 10) ส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ (ย.4 ก.2)	กลยุทธ์จุดแข็ง – อุปสรรค (S-T Strategy) กลยุทธ์เชิงป้องกันจุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค 1) กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในระดับชาติ (การพัฒนาอุตสาหกรรมและ 2) บริหารจัดการแรงงานต่างประเทศ (ย.1 ก.1) 3) กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในระดับพื้นที่ (ย.1 ก.2) 4) ตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ (ย.1 ก.3) 5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงาน (ย.2 ก.1) 6) บูรณาการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (ย.3 ก.1) 7) เสริมสร้างศักยภาพ ภาคี เครือข่าย ให้การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (ย.3 ก.2) 8) ค้นหาความคุ้มค่าของแรงงานต่างประเทศ (ย.3 ก.4) 9) ขยายความคุ้มค่าและสร้างพลังกับความสัมพันธ์ในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ (ย.4 ก.1) 10) ส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ (ย.4 ก.2)

บทที่ 4

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2560-2564)

วิสัยทัศน์

ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มให้ระบบเศรษฐกิจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

1. อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย IMD
2. จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ
3. จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมพันธกิจ

พันธกิจ

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน
3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดการประหยัดคุ้มค่าและสมประโยชน์
5. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงาน และการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
7. ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ
9. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน

ค่านิยมหลัก (Core Values)

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

1. กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
2. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
3. บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ
4. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนด้านเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ	1.1 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานในระดับชาติ (การพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารจัดการแรงงานต่างประเทศ) 1.2 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในระดับพื้นที่ 1.3 ตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
2. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง	2.1 สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานมีขีดสมรรถนะสูงในการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม 2.2 สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้	2.1 บริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงาน 2.3 ส่งเสริมการนำข้อมูลด้านแรงงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.4 พัฒนาและบริหารจัดการองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก 2.5 บริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรและองค์กร 2.6 สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานแบบบูรณาการ (เก่ง ดี แข็งแรง และมีความสุข)
3. บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ	หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ	3.1 บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ 3.2 เสริมสร้างศักยภาพ ภาคีเครือข่าย ให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 3.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการภาคี เครือข่าย 3.4 คัดกรองแรงงานทำงานต่างประเทศ
4. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	4.1 ขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ 4.2 ส่งเสริมการประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ 4.3 เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าประสงค์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนด้านเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1.1 ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	ระดับที่ 5 (ร้อยละ 85)	ระดับที่ 5 (ร้อยละ 85)	ระดับที่ 5 (ร้อยละ 85)	ระดับที่ 5 (ร้อยละ 85)	ระดับที่ 5 (ร้อยละ 85)
1.2 อัตราการว่างงาน	ร้อยละ 0.845	ร้อยละ 0.847	ร้อยละ 0.836	ร้อยละ 0.842	ร้อยละ 0.841
1.3 จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ	4	4	4	4	4
1.4 ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น	$\frac{N_1}{N + \frac{(N \times 15)}{100}}$	$\frac{N_2}{N_1 + \frac{(N_1 \times 15)}{100}}$	$\frac{N_3}{N_2 + \frac{(N_2 \times 15)}{100}}$	$\frac{N_4}{N_3 + \frac{(N_3 \times 15)}{100}}$	$\frac{N_5}{N_4 + \frac{(N_4 \times 15)}{100}}$
1.5 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1.1 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานในระดับชาติ (การพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารจัดการแรงงานต่างประเทศ)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.	โครงการความร่วมมือทางวิชาการกระทรวงแรงงาน , ILO , สหภาพยุโรป เพื่อต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล	กยผ. (พย.)
2.	โครงการทบทวนจัดทำแผนในระดับต่างๆ	กยผ. (พย.)
3.	โครงการขับเคลื่อนแผนระดับต่างๆสู่การปฏิบัติ	กยผ. (พย.)
4.	การวางแผนและจัดทำแผนงานและงบประมาณ	กยผ. (ผง.)
5.	โครงการจัดประชุมความร่วมมือด้านแรงงานกลุ่มประเทศ CLMVT	สปร. (วท.)
6.	การประชุมในกรอบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	สปร. (วท.)
7.	การประชุมในกรอบทวิภาคี	สปร. (วท.)
8.	การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบพหุภาคีและองค์การระหว่างประเทศนอกเหนือ ILO	สปร. (วท.)
9.	การดำเนินงานความร่วมมือตามพันธกิจในฐานะสมาชิก ILO	สปร. (วท.)
10.	โครงการความร่วมมือภายใต้กรอบพหุภาคี	สปร. (อน.)
11.	โครงการความร่วมมือภายใต้กรอบอาเซียน	สปร. (อน.)
12.	โครงการอบรมเตรียมความพร้อมแรงงานให้มีความรู้ด้านอาชีพเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดมุกดาหาร	สรจ.มุกดาหาร

กลยุทธ์ที่ 1.2 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในระดับพื้นที่

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.	โครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	กศร. (คจ.)
2.	การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	กศร. (คจ.)
3.	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน	กศร. (คจ.)
4.	โครงการพัฒนาดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน	กศร. (ศร.)
5.	โครงการพัฒนาแบบจำลองทางเศรษฐกิจการแรงงานและการเตือนภัยด้านแรงงาน	กศร. (ศร.)
6.	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน	กศร. (วจ.)
7.	การอำนวยความสะดวกและประสานการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ... และประสานงานที่เกี่ยวข้องแผนของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ภาค	กยผ. (ผง.)
8.	โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. 2560 - 2564)	กยผ. (พย.)
9.	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคเหนือ เพื่อรองรับการท่องเที่ยวและการบริการผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน (Smart Northern Worker for Aging Tourism and Health Service Business)	สรจ.เชียงใหม่ และ หน่วยงานในสังกัด กรง. เชียงใหม่
10.	โครงการส่งเสริมและพัฒนากำลังแรงงานเข้าสู่ Thailand 4.0	สรจ.พระนครศรีอยุธยา
11.	การจัดทำความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าจ้างของจังหวัด กิจกรรมการประชุมคณะกรรมการสรรหา อนุกรรมการฯ	สรจ.นย. นครนายก
12.	โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้กับผู้ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ	สรจ.มุกดาหาร

กลยุทธ์ที่ 1.3 ตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ (Quick Win)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.	การตรวจราชการในประเทศและติดตามผล	สตป. (ตร.)
2.	การตรวจราชการสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศและติดตามผล	สตป. (ตร.)
3.	การตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของรัฐบาลร่วมกับผู้ตรวจราชการ	สตป. (ตร.)
4.	การตรวจติดตามภารกิจด้านแรงงานรองรับการขับเคลื่อนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่/ โครงการตามแผนพัฒนาภาค	สตป. (ตร.)
5.	การสนับสนุนการตรวจเยี่ยมและการมอบนโยบายสำคัญด้านแรงงานในระดับพื้นที่/กลุ่มจังหวัดของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน	สตป. (ตร.)
6.	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน	สตป. (ตร.)
7.	โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	กยผ. (พย.)
8.	โครงการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ด้านแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของสภาที่ปรึกษาฯ	กยผ.(สสร.)
9.	โครงการสัมมนาไตรภาคีทางวิชาการด้านแรงงาน	กยผ.(สสร.)
10.	โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่เพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	สรจ.เชียงใหม่ สสค.เชียงใหม่
11.	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	สรจ.ตาก
12.	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษนครพนม	สรจ.นครพนม และหน่วยงานในสังกัด กรง. จ.นครพนม
13.	โครงการส่งเสริมพัฒนาด้านแรงงานรองรับการเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดมุกดาหาร	สรจ.มุกดาหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

เป้าประสงค์ 1 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีขีดสมรรถนะสูงในการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม

2 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรธรรมาภิบาลมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
2.1 ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน	ร้อยละ 50 (ที่ระดับ 5 คะแนน)	ร้อยละ 49 (ที่ระดับ 5 คะแนน)	ร้อยละ 48 (ที่ระดับ 5 คะแนน)	ร้อยละ 47 (ที่ระดับ 5 คะแนน)	ร้อยละ 46 (ที่ระดับ 5 คะแนน)
2.2 ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5
2.3 ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5
2.4 ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
2.5 คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ (ระดับกระทรวงแรงงาน)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80
2.6 ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล	ร้อยละ 75	ร้อยละ 75	ร้อยละ 75	ร้อยละ 75	ร้อยละ 75

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 2.1 บริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Quick Win)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.	โครงการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน	กศร. (วจ.)
2.	โครงการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ	กศร. (วจ.)
3.	โครงการพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานเด็กและผู้สูงอายุ	กศร.
4.	โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานและบูรณาการร่วมกับเครือข่าย	กศร. (วจ.)
5.	การใช้ระบบ Prompt Pay จ่ายค่าตอบแทนสำหรับอาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ	สตป./กค.
6.	การเชื่อมโยงข้อมูลการเจ็บป่วยจากการประกอบอาชีพ (กรณีผู้ประกอบการอาชีพมีการย้ายงาน/เปลี่ยนงาน)	ศทส.
7.	โครงการพัฒนาระบบติดตามการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ของประชาชน ณ ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	สตป. ศทส.
8.	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	สตป.
9.	โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลแรงงานระดับจังหวัด	กศร./สรจ./ศทส.
10.	โครงการพัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน (ระบบ)	สรจ.ภูเก็ต

กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงาน

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.	โครงการพัฒนา Mobile Application บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน	ศทส.
2.	โครงการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	สตป.
3.	บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ (5 ระบบ)	ศทส.
4.	บำรุงรักษาระบบงานสารสนเทศ เพื่อการประชาสัมพันธ์และติดต่อสื่อสาร	ศทส.
5.	โครงการพัฒนาและปรับปรุงเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน	ศทส.
6.	เช่าให้บริการสื่อสารและโทรคมนาคม	ศทส.
7.	โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เครือข่าย และบำรุงรักษาอุปกรณ์ความมั่นคงปลอดภัย	ศทส.

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
8.	โครงการจัดหาระบบจัดเก็บ Log ทดแทน	ศทส.
9.	โครงการจัดหาระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายความเร็วสูง	ศทส.
10.	โครงการจัดหา ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ศทส.
11.	โครงการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายทดแทนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ศทส.
12.	แผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 5 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2560-2564)	ศทส.
13.	โครงการพัฒนาบุคลากรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ศทส.
14.	โครงการสัมมนาเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560 และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน	ศทส.
15.	ความร่วมมือกับประเทศเกาหลีใต้พัฒนาทักษะ IT บุคลากรภาครัฐ	ศทส.
16.	โครงการปรับปรุงองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการให้บริการประชาชนผ่านระบบ e-Smart Box, Smart Card Reader	สตป. (ศบช.)
17.	โครงการพัฒนาระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	สตป. (ศบช.)
18.	โครงการพัฒนาระบบติดตามการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ของประชาชน ณ ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	สตป. (ศบช.)
19.	โครงการพัฒนาระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สตป. (สภ.)
20.	โครงการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน	สตป. (สภ.)

กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมการนำข้อมูลด้านแรงงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.	โครงการปรับปรุงระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	กศร., ศทส.
2.	การบริหารจัดการระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (บำรุงรักษา)	ศทส.
3.	จัดทำระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลการดำเนินคดีด้านแรงงานของทุกหน่วยงานในสังกัดเข้ากับฐานข้อมูลของ สตช. อัยการศาล ตั้งแต่ต้นทางไปจนถึงปลายทาง	ศทส.
4.	ศูนย์พัฒนาอาชีพออนไลน์ (M-Powered Thailand)	ศทส./Microsoft Thailand

กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาและบริหารจัดการองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (Quick Win)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.	โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัยและธรรมาภิบาลสำหรับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ศปท.
2.	โครงการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน	ศปท.
3.	โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	ศปท.
4.	โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบ	ศปท.
5.	แผนพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร	กบค. (พบ.)
6.	แผนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	กบค. (พบ.)
7.	โครงการจัดทำแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ	กบค.
8.	โครงการติดตามประเมินแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560 - 2564) 2 ระยะ (ระยะครึ่งแผน, ระยะครบแผน)	สตป.(วป.)
9.	โครงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการด้านแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.... ของ 76 จังหวัด	สตป. (สภ. วป.)
10.	โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด	สตป. (สภ. วป.)
11.	การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกลุ่มเป้าหมาย (วารสารแรงงาน, Infographic, เสียงตามสาย, สื่อออนไลน์)	กผป.
12.	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการวิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ	กบค. (อบ.)
13.	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2562 – 2566	กบค. (อบ.)
14.	โครงการพัฒนากฎหมายเพื่อรองรับการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กม.

กลยุทธ์ที่ 2.5 บริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรและองค์กร

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.	โครงการจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	กบค. (อบ.)
2.	โครงการวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กบค. (อบ.)
3.	โครงการฝึกอบรมนักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.)	กบค. (พบ.)
4.	โครงการฝึกอบรมนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.)	กบค. (พบ.)
5.	การอบรมนักบริหารกับหน่วยงานภายนอก (นบส., นปส., วปอ., ปรอ., ฯลฯ)	กบค. (พบ.)
6.	โครงการเตรียมความพร้อมข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ	กบค. (พบ.)
7.	โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่กระทรวงแรงงาน	กบค. (พบ.)
8.	โครงการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร	กบค. (พบ.)
9.	โครงการเตรียมความพร้อมแรงงานจังหวัด	กบค. (พบ.)
10.	โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ/ภาษาอาเซียน	กบค. (พบ.)
11.	โครงการเสริมสมรรถนะบุคลากรกับหน่วยงานภายนอก	กบค. (พบ.)
12.	โครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ	สตป. (ศบข.)
13.	โครงการพัฒนาศักยภาพการให้บริการ ณ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	สตป. (ศบข.)
14.	โครงการเพิ่มสมรรถนะการตอบข้อซักถามทางโทรศัพท์สายด่วน 1506	สตป. (ศบข.)
15.	โครงการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการรับเรื่องราວร้องทุกข์กระทรวงแรงงาน	สตป. (ศบข.)
16.	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี ในการทำงานแบบบูรณาการ	สรจ.ลพบุรี

กลยุทธ์ที่ 2.6 สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานแบบบูรณาการ (เก่ง ดี แข็งแรง และมีความสุข)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.	โครงการกระทรวงแรงงานนำอยู่ มุ่งสู่องค์กรสุขภาวะ (เป็นองค์กรต้นแบบ)	กบค.
2.	โครงการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกระทรวงแรงงาน	กบค.
3.	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการทำงานแบบบูรณาการ	สรจ.กาญจนบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

เป้าประสงค์ หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
3.1 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ	ร้อยละ 34	ร้อยละ 36	ร้อยละ 38	ร้อยละ 40	ร้อยละ 42
3.2 ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80
3.3 รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน	749,858 บาท/คน/ปี	771,154 บาท/คน/ปี	793,055 บาท/คน/ปี	815,578 บาท/คน/ปี	838,740 บาท/คน/ปี

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 3.1 บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (Quick Win)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.	โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	กยผ. (พย.)
2.	โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE	กยผ. (พย.)
3.	โครงการขยายโอกาสการประกอบอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ	กยผ. (นสพ.)
4.	การศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างแบบ Part-time สำหรับผู้สูงอายุ	กศร. (คจ.)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
5.	โครงการสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้านแรงงานระดับจังหวัด	สตป. (ศบข.)
6.	การประสาน สนับสนุนการปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ งบประมาณและรายงานผลการดำเนินงานปัญหา ข้อเสนอแนะของ สำนักงานแรงงานจังหวัด	สตป. (สภ.)
7.	การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเชิงบูรณาการ ส่งเสริมความร่วมมือและติดตามการจัดบริการ	สตป. (สภ.)
8.	โครงการสังคมสร้างสุข พลัสสร้างชาติ	สตป. (สภ.)
9.	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์เครือข่ายด้านแรงงาน	สตป. (สภ.)
10.	โครงการเชียงใหม่สู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ	สรจ.เชียงใหม่
11.	โครงการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมทางสังคม	สรจ.เชียงใหม่และ หน่วยงานในสังกัด กรง. จ.เชียงใหม่
12.	โครงการเสริมสร้างอาชีพและการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ	สรจ.กาฬสินธุ์
13.	โครงการเตรียมความพร้อมผู้สูงอายุ	สรจ.พิษณุโลก
14.	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับทักษะในการประกอบอาชีพและส่งเสริมการค้าการลงทุนและบริการของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแบบบูรณาการ	สรจ.ศรีสะเกษ
15.	โครงการเสริมสร้างศักยภาพแรงงาน สร้างฐานเศรษฐกิจเมืองพังงา	สรจ.พังงา
16.	โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ขยายโอกาสการประกอบอาชีพแรงงานสูงอายุและแรงงานพิการ	สรจ.พัทลุง

กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมสร้างศักยภาพ ภาครัฐ เครือข่าย ให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้	สตป.(สม.)
2.	โครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงานอาสาสมัครแรงงานระดับภูมิภาค	สตป.(สม.)
3.	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มศักยภาพบทบาทหน้าที่การเป็นเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงอาสาสมัครแรงงานและอาสาสมัครแรงงานดีเด่น	สตป.(สม.)
4.	โครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติด	สตป.(สม.)
5.	โครงการมหกรรมหนึ่งทศวรรษคนดีจิตอาสา พัฒนาแรงงาน	สตป.(สม.)
6.	โครงการขยายเครือข่ายฐานข้อมูลงานวิจัยในส่วนภูมิภาค	กศร.(วจ)
7.	โครงการเสริมสร้างความรู้จากปราชญ์ชาวบ้านในกลุ่มผู้สูงอายุ	สรจ.ลพบุรี

กลยุทธ์ที่ 3.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เครือข่าย

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.	โครงการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ	สตป.(สม.)
2.	โครงการฝึกอบรมการตลาดโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Marketing)	สรจ.ลพบุรี

กลยุทธ์ที่ 3.4 คัดกรองแรงงานทำงานในต่างประเทศ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ	สปร.(ปร.)
2.	โครงการเผยแพร่และขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ	สปร.(ปร.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
4.1 สัดส่วนผู้อยู่ภายใต้ประกันสังคมมาตรา 40 ต่อกำลังแรงงาน เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 0.08	ร้อยละ 0.08	ร้อยละ 0.08	ร้อยละ 0.08	ร้อยละ 0.08
4.2 ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาท/ปี มีรายได้เพิ่มขึ้น	-	ไม่ต่ำกว่า 1,000,000 คน	ไม่ต่ำกว่า 1,000,000 คน	ไม่ต่ำกว่า 1,000,000 คน	ไม่ต่ำกว่า 1,000,000 คน
4.3 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	ไม่ต่ำกว่า 1,200,000 คน	ไม่ต่ำกว่า 1,200,000 คน	ไม่ต่ำกว่า 1,200,000 คน	ไม่ต่ำกว่า 1,200,000 คน	ไม่ต่ำกว่า 1,200,000 คน

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 4.1 ขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.	การจัดทำกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	กม. / กยผ.(นสพ.)
2.	โครงการพัฒนาและส่งเสริมแรงงานนอกระบบแรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน	สรจ.สมุทรปราการ
3.	โครงการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์การเข้าถึงฐานข้อมูลด้านแรงงาน	สรจ.กาฬสินธุ์
4.	โครงการสร้างความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงานนอกระบบภาคเกษตร	สรจ.สุพรรณบุรี

กลยุทธ์ที่ 4.2 ส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.	โครงการหมู่บ้านช่างสร้างชุมชน	สตป./สรจ.
2.	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบ	กยผ.(นสพ.) / สรจ.
3.	โครงการส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ	สรจ.สุโขทัย
4.	โครงการสร้างและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพแก่แรงงานนอกระบบ	สรจ.สมุทรปราการ
5.	โครงการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	สรจ.ตาก
6.	โครงการแก้ไขปัญหาความยากจนและยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนจังหวัดแม่ฮ่องสอน	สรจ.แม่ฮ่องสอน
7.	โครงการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน (แรงงานนอกระบบ)	สรจ.หนองบัวลำภู
8.	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากจังหวัดปัตตานี	สรจ.ปัตตานี
9.	โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้แรงงานนอกระบบจังหวัดนนทบุรี	สรจ.นนทบุรี

กลยุทธ์ที่ 4.3 เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (Quick Win)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.	โครงการพัฒนาการจัดการฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	กศร.
2.	โครงการสร้างและพัฒนาเครือข่าย/กลไกแรงงานนอกระบบ	กยผ.(นสพ.)/สรจ.
3.	โครงการสมัชชาแรงงานนอกระบบ	กยผ.(นสพ.)
4.	โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	กยผ.(นสพ.)/สรจ.
5.	โครงการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	สรจ.ตรัง

ทั้งนี้ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2560-2564) ฉบับนี้ ได้วิเคราะห์การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ตามหลักการ Balance Scorecard (BSC) ใน 4 มิติ ได้แก่

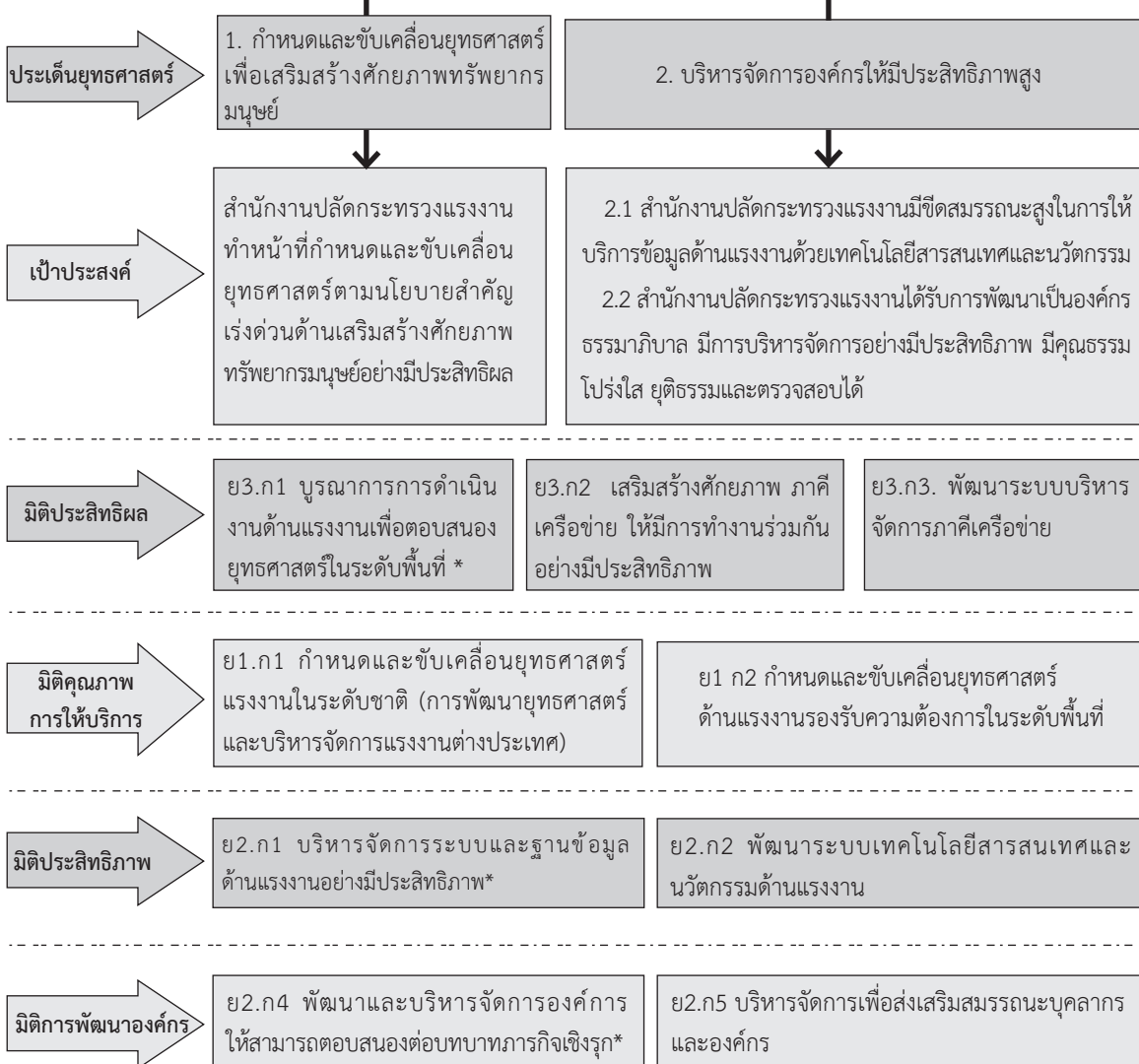
1. มิติด้านการเงิน หมายถึง มิติด้านประสิทธิผล
2. มิติลูกค้า หมายถึง มิติคุณภาพด้านการให้บริการ
3. มิติการเรียนรู้และพัฒนา หมายถึง มิติด้านการจัดการ
4. มิติด้านกระบวนการภายใน หมายถึง มิติประสิทธิภาพ

การใช้แผนที่ยุทธศาสตร์จะทำให้เห็นความเชื่อมโยงของกลยุทธ์ที่สำคัญ ซึ่งมีการเชื่อมโยงจากมิติด้านการจัดการองค์กรซึ่งเป็นมิติที่ผลักดันส่งเสริมให้กลยุทธ์ด้านกระบวนการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันสามารถดำเนินการผลักดันกลยุทธ์คุณภาพในการบริการจนทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ กล่าวคือทำให้มิติของการให้บริการมีคุณภาพและผลักดันเชื่อมโยงให้เกิดประสิทธิผลซึ่งทำให้เป้าหมายสุดท้ายของยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map) ปรากฏดังนี้ (รายละเอียดของแผนที่ยุทธศาสตร์ Strategy Map)



วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม

- พันธกิจ:
1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
 2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน
 3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
 4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดการประหยัดคุ้มค่าและสมประโยชน์
 5. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน



หมายเหตุ ย: ยุทธศาสตร์ ก: กลยุทธ์ *: Quick Win

สร้างมูลค่าเพิ่มให้ระบบเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
7. ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ
9. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน

3. บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

4 บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

หน่วยงานและภาคเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ย4.ก1. ขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ

ย4.ก2. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ

ย1.ก3 ตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ *

ย3.ก4 คุ้มครองแรงงานทำงานในต่างประเทศ

ย2.ก3 ส่งเสริมการนำข้อมูลด้านแรงงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ย4.ก3 เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ*

ย2.ก6 สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานแบบบูรณาการ (เก่ง ดี แข็งแรง และมีความสุข)



แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2560-2564)

วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม

- ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์**
1. อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) โดย IMD
 2. จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ

- พันธกิจ**
1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
 2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน
 3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
 4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดการประหยัดคุ้มค่าและสมประโยชน์
 5. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ค่านิยมหลัก (Core Values): BEST (B = Belief ความหมาย เชื้อมั่นศรัทธาในองค์กร E = Effectiveness ความหมาย ทำงานอย่างมุ่งประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าประสงค์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่กำหนด และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนด้านเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

1. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
2. อัตราการว่างงาน
3. จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ
4. ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

1. กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานในระดับชาติ (การพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารจัดการแรงงานต่างประเทศ)
2. กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในระดับพื้นที่
3. ตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ *

ตัวอย่างโครงการ

1. โครงการทบทวนจัดทำแผนในระดับต่างๆ
2. โครงการขับเคลื่อนแผนระดับต่างๆ สู่การปฏิบัติ
3. การดำเนินงานความร่วมมือตามพันธกิจในฐานะสมาชิก ILO
4. การวางแผนและจัดทำแผนงานและงบประมาณ
5. การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
6. โครงการพัฒนาดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน
7. โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ฯลฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

เป้าประสงค์ 2.1 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีขีดสมรรถนะสูงในการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม
2.2 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน
2. ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน
3. ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)
4. ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล
5. คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ (ระดับกระทรวงแรงงาน)
6. ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล

กลยุทธ์

1. บริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ *
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงาน
3. ส่งเสริมการนำข้อมูลด้านแรงงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาและบริหารจัดการองค์การให้สามารถตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก *
5. บริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรและองค์กร
6. สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานแบบบูรณาการ (เก่ง ดี แข็งแรง และมีความสุข)

ตัวอย่างโครงการ

1. โครงการพัฒนาการจัดการฐานข้อมูลด้านแรงงานพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้
2. โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลแรงงานระดับจังหวัด
3. โครงการพัฒนา Mobile Application บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน
4. โครงการพัฒนาระบบติดตามการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ของประชาชน ณ ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน

ฯลฯ

สร้างมูลค่าเพิ่มให้ระบบเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
7. ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ
9. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน

S = Strategy ความหมาย มียุทธศาสตร์ในการทำงาน T = Teamwork ความหมาย ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

เป้าประสงค์ หน่วยงานและภาคเครือข่ายมีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ
2. ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ
3. รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน

กลยุทธ์

1. บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ *
2. เสริมสร้างศักยภาพ ภาควิชา เครือข่าย ให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่าย
4. คุ้มครองแรงงานทำงานในต่างประเทศ

ตัวอย่างโครงการ

1. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
2. โครงการสังคมสร้างสุข พลังสร้างชาติ
3. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้
4. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงานอาสาสมัครแรงงานระดับภูมิภาค
5. โครงการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานในเขตพื้นที่ กทม.
6. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ

ฯลฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัด

1. ผู้ประกันตนมาตรา 40 เพิ่มขึ้น
2. กลุ่มคนที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาท/ปี มีรายได้เพิ่มขึ้น
3. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ

กลยุทธ์

1. ขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ
2. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ
3. เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ *

ตัวอย่างโครงการ

1. การพัฒนากฎหมายแรงงานนอกระบบ (พระราชบัญญัติบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ)
2. โครงการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ
3. การสร้างและพัฒนาเครือข่าย/กลไกแรงงานนอกระบบ
4. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
5. โครงการหมู่บ้านช่างสร้างชุมชน
6. โครงการสมาชิกแรงงานนอกระบบ

ฯลฯ

หมายเหตุ * : Quick Win

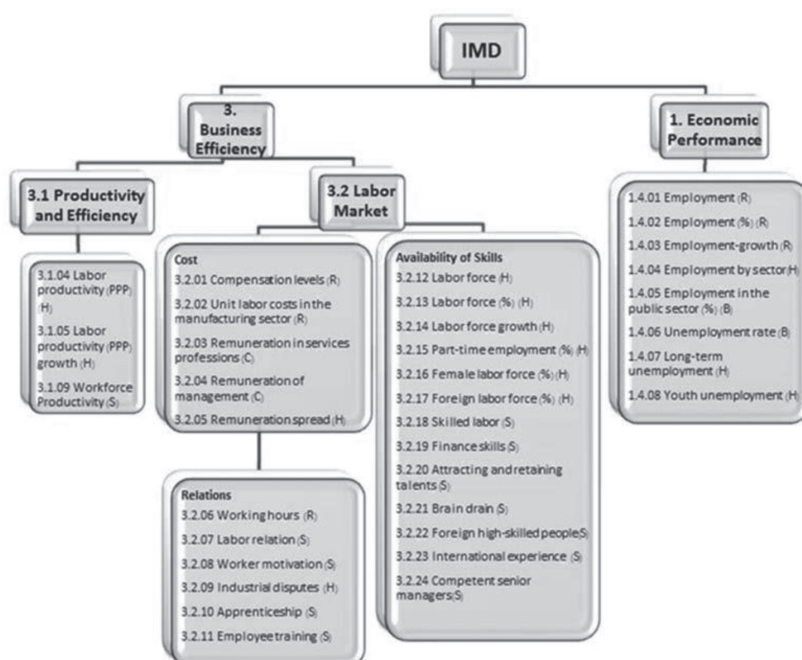
รายละเอียดและคำอธิบายตัวชี้วัด (KPI Template)

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ 1 อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย
ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) โดย IMD

หน่วยวัด : ผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) โดย International Institute for Management Development หรือ IMD

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : IMD ได้กำหนดเกณฑ์ชี้วัดด้านแรงงานใน 2 หมวดหลัก จำนวนรวม 35 ตัว ได้แก่ หมวดประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ (Business Efficiency) ซึ่งเกี่ยวกับตลาดแรงงานใน 2 ประเด็นย่อย ได้แก่ ประเด็นด้านผลิตภาพและประสิทธิภาพ (Productive and Efficiency) โดยเกณฑ์ชี้วัดเกี่ยวข้องกับด้านตลาดแรงงาน จำนวน 3 ตัว จากทั้งหมด 12 ตัว และประเด็นด้านตลาดแรงงาน (Labour Market) จำนวน 24 ตัว ประกอบด้วย ด้านต้นทุน (Cost) 5 ตัว ด้านความสัมพันธ์ (Relations) 6 ตัว และด้านทักษะฝีมือ (Skills) 13 ตัว และหมวดเศรษฐกิจ (Economic Performance) ซึ่งได้แก่ ประเด็นด้านการจ้างงาน (Employment) จำนวน 8 ตัว



คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย IMD	อันดับสูงขึ้นกว่าอันดับที่ 55	อันดับสูงขึ้นกว่าอันดับที่ได้รับในปี 2560	อันดับสูงขึ้นกว่าอันดับที่ได้รับในปี 2561	สูงขึ้นกว่าอันดับที่ได้รับในปี 2562	สูงขึ้นกว่าอันดับที่ได้รับในปี 2563

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

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

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ 2 จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ

หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาเทคโนโลยีขั้นสูง

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : แรงงานฝีมือคุณภาพหมายถึงผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทุกระดับ (ระดับ 1, 2 และ 3) ทั้งที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการทดสอบเองและที่ส่งเสริมให้ภาครัฐและเอกชนดำเนินการทดสอบฯ และให้หมายรวมถึงผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เป็นเทคโนโลยีขั้นสูง ทั้งที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเองและที่ส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

คำเป้าหมาย:

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ	100,000 คน	100,000 คน	100,000 คน	100,000 คน	100,000 คน

แหล่งข้อมูล : ผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ 3 จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม
 หน่วยวัด : จำนวนคน
 วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนแรงงานในระบบที่ขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคมและมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : แรงงานในระบบ หมายถึง

1. ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ (รวมสาขา) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี บริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์

2. ผู้ประกันตนมาตรา 39 ผู้ซึ่งเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน สมัครงานเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ด้วยตนเอง ภายใน 6 เดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน ทั้งนี้ จำนวนแรงงานในระบบดังกล่าวเป็นข้อมูลสุทธิ ณ วันสิ้นเดือนที่รายงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
จำนวนแรงงานในระบบที่ได้ ได้รับความคุ้มครองตาม กฎหมายประกันสังคม	11.980 ล้านคน	12.110 ล้านคน	12.310 ล้านคน	12.510 ล้านคน	12.710 ล้านคน

แหล่งข้อมูล : สำนักงานประกันสังคม กองนโยบายและแผนงาน
 กลุ่มงานนโยบายและแผน
 หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานประกันสังคม สำนักเงินสมทบ
 หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/
 สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ตัวชี้วัด 1.1 ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :
$$\frac{\text{มาตรการหรือกิจกรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติ} \times 100}{\text{มาตรการหรือกิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการ}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พิจารณาจากการประเมินความสำเร็จตามยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. 2559 – 2563 ซึ่งมีการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในแต่ละปีงบประมาณ โดยการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงกับมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ เป็นเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ระดับที่ 1	ร้อยละ 65 ของมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ถูกนำไปสู่การปฏิบัติ
ระดับที่ 2	ร้อยละ 70 ของมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ถูกนำไปสู่การปฏิบัติ
ระดับที่ 3	ร้อยละ 75 ของมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ถูกนำไปสู่การปฏิบัติ
ระดับที่ 4	ร้อยละ 80 ของมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ถูกนำไปสู่การปฏิบัติ
ระดับที่ 5	ร้อยละ 85 ของมาตรการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ถูกนำไปสู่การปฏิบัติ

คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	ระดับที่ 5 (ร้อยละ 85)	ระดับที่ 5 (ร้อยละ 85)	ระดับที่ 5 (ร้อยละ 85)	ระดับที่ 5 (ร้อยละ 85)	ระดับที่ 5 (ร้อยละ 85)

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
กระทรวงยุติธรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการท่องเที่ยว
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรมศุลกากร กองทัพเรือ ฯลฯ

ตัวชี้วัด 1.2 อัตราการว่างงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

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

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ผู้ว่างงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปและในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

1. ไม่ได้ทำงานและไม่มียานประจำ แต่ได้หางาน สมัครงานหรือรอการบรรจุ
ในระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์

2. ไม่ได้ทำงานและไม่มียานประจำ และไม่ได้หางานทำในระหว่าง 30 วัน
ก่อนวันสัมภาษณ์ แต่พร้อมที่จะทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ

กำลังแรงงานรวม หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในสัปดาห์แห่งการสำรวจเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบันหรือเป็นผู้ถูกจัดจำแนกอยู่ในประเภทกำลังแรงงานที่รอฤดูกาลตามคำนิยามที่ได้ระบุข้างต้น

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
อัตราการว่างงาน (คำนวณด้วยการใช้สูตร Moving Average การหาค่าเฉลี่ยเคลื่อนที่ ทุก 3 ปี)	ร้อยละ 0.845	ร้อยละ 0.847	ร้อยละ 0.836	ร้อยละ 0.842	ร้อยละ 0.841

แหล่งข้อมูล : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เหตุผลความจำเป็น : อัตราการว่างงานเป็นดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานในระดับประเทศ (Key Indicators of the labour market) ตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) อัตราการว่างงานจะแสดงให้เห็นถึงอุปทานส่วนเกินของแรงงานที่มีอยู่ในประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่จะต้องพิจารณาควบคู่ไปพร้อมกับอัตราการมีงานทำต่อประชากร หรือเรียกว่า อัตราการจ้างงาน ซึ่งหมายถึง สัดส่วนการมีงานทำของประชากรต่อประชากรวัยแรงงานทั้งหมด

(อัตราการมีงานทำต่อประชากร = $\frac{\text{จำนวนผู้มีงานทำ} \times 100}{\text{ประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป}}$)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม

กระทรวงมหาดไทย และสถานประกอบการภาคเอกชน

ตัวชี้วัด 1.3 จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย ตามพันธกรณีและ ความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ ที่นำไปสู่การปฏิบัติ

หน่วยวัด : จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ข้อเสนอเชิงนโยบาย หมายถึง ข้อเสนอที่กระทรวงแรงงานดำเนินการ ในฐานะประเทศสมาชิก ภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ เช่น การเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศการเจรจาภายใต้กรอบทวิภาคีกับประเทศคู่ความร่วมมือ เป็นต้น

พันธกรณี หมายถึง พันธกิจที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามในฐานะ ประเทศสมาชิก หรือการดำเนินการภายใต้ข้อตกลงระหว่างประเทศต่างๆ

ความร่วมมือด้านแรงงาน หมายถึง ความร่วมมือกับประเทศคู่เจรจาหรือ องค์การระหว่างประเทศเฉพาะประเด็นด้านแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ	4	4	4	4	4

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด 1.4 ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น

หน่วยวัด : ร้อยละ

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

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : สาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายถึง สาขาอาชีพที่คณะกรรมการค่าจ้างเห็นชอบให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

N_i หมายถึง จำนวนสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตาม
มาตรฐานฝีมือในปีงบประมาณ

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

ค่าเป้าหมาย : จำนวนสาขาอาชีพที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ต่อปี

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น	$N_1 = \frac{N + (N \times 15)}{100}$	$N_2 = \frac{N_1 + (N_1 \times 15)}{100}$	$N_3 = \frac{N_2 + (N_2 \times 15)}{100}$	$N_4 = \frac{N_3 + (N_3 \times 15)}{100}$	$N_5 = \frac{N_4 + (N_4 \times 15)}{100}$

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด 1.5 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ประจำปีงบประมาณ

$$\frac{\text{ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด} \times 100}{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ประจำปีงบประมาณ}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : 1. แรงงาน หมายถึง แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2. อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70

เงื่อนไข : แรงงานจะต้องยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ มีสถานะกฎหมายเป็นลูกจ้างในวันที่สำรวจและนายจ้างได้ว่าจ้างให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งงาน ลักษณะงานตามที่ผ่านมาการทดสอบ

แหล่งข้อมูล : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานประกันสังคม/กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

ตัวชี้วัด 2.1 ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :
$$\frac{\text{จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนทั้งหมด} \times 100}{\text{จำนวนความต้องการแรงงานทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. การขาดแคลนแรงงาน หมายถึงสถานประกอบการไม่สามารถหาแรงงานมาทำงานได้ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา (180 วัน) โดยนับจากวันสำรวจย้อนไป
2. จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนและจำนวนความต้องการแรงงานเป็นข้อมูลจากการสำรวจสถานประกอบการทั่วประเทศ และประมวลเป็นข้อมูลประมาณการในระบบฐานข้อมูลแรงงานอุปสงค์และอุปทาน ภายใต้โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานเพื่อรองรับแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน	ร้อยละ 50 (ที่ระดับ 5 คะแนน)	ร้อยละ 49 (ที่ระดับ 5 คะแนน)	ร้อยละ 48 (ที่ระดับ 5 คะแนน)	ร้อยละ 47 (ที่ระดับ 5 คะแนน)	ร้อยละ 46 (ที่ระดับ 5 คะแนน)

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน
กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : กระทรวงศึกษาธิการ และสถานประกอบการภาคเอกชน

ตัวชี้วัด 2.2 ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : พิจารณาผลสำเร็จจากระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลข่าวสารสนเทศด้านแรงงาน (ระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ) เทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด ดังนี้

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์การให้คะแนน
1	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจัดส่งข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่จะนำมาบูรณาการจากข้อมูลรายทะเบียนและข้อมูลสถิติจากหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ 1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ข้อมูลการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน/การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การพัฒนาฝีมือแรงงานและการสอบ ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เป็นต้น 2. สำนักงานประกันสังคม ได้แก่ ข้อมูลผู้ประกันตน ข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการ ข้อมูลการใช้บริการและจ่ายสิทธิประโยชน์ทดแทน 7 กรณี ข้อมูลการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เป็นต้น 3. กรมการจัดหางาน ได้แก่ ตำแหน่งงานว่าง การสมัครงาน การบรรจุงาน แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จำนวนแรงงานต่างด้าว จำนวนผู้ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เป็นต้น 4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ ข้อมูลการคุ้มครองแรงงาน ข้อมูลจากการยื่นคำร้องข้อมูลการแก้ไขปัญหาแรงงานสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย และข้อมูลการคุ้มครองความปลอดภัย ข้อมูลการตรวจแรงงานองค์การนายจ้าง/ลูกจ้าง และข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เป็นต้น 5. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ข้อมูลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน กำลังคน ข้อมูลการสำรวจค่าใช้จ่ายแรงงานแรกเข้า ผลสำรวจข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา และข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เป็นต้น
2	มีการเชื่อมโยงข้อมูลที่น่าเข้าระบบตามกำหนดแล้วเสร็จและมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
3	มีการทดสอบการใช้งานตามที่กำหนดและใช้งานฐานข้อมูลสำหรับการบริหาร และระบบมีความปลอดภัยใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง
4	มีการปรับปรุงข้อมูลเป็นปัจจุบันแต่ไม่ครบทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
5	มีการปรับปรุงข้อมูลเป็นปัจจุบันได้ครบทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปิงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5

แหล่งข้อมูล : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด 2.3 ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : พิจารณาผลสำเร็จจากระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบสารสนเทศเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าถึงหรือผู้เข้าใช้ระบบ ICT ต่ำกว่าร้อยละ 50
2	ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าถึงหรือผู้เข้าใช้ระบบ ICT ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
3	ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าถึงหรือผู้เข้าใช้ระบบ ICT ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
4	ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าถึงหรือผู้เข้าใช้ระบบ ICT ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
5	ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าถึงหรือผู้เข้าใช้ระบบ ICT ร้อยละ 80 ขึ้นไป

คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปิงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ ICT	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5

แหล่งข้อมูล : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
 หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
 (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)
 หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด 2.4 ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :
$$\frac{\text{จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับธรรมาภิบาลที่ได้รับการตอบสนองภายใน 7 วันทำการ} \times 100}{\text{จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับธรรมาภิบาลทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ข้อร้องเรียน หมายถึง ประเด็นปัญหาด้านธรรมาภิบาลที่ประชาชน (มีตัวตน ชื่อ ที่อยู่ ชัดเจน) ข้าราชการ สถาบันต่างๆ องค์กรเอกชน องค์กรอิสระ หน่วยงานราชการอื่นๆ และเว็บไซต์ต่างๆ ส่งเรื่องร้องเรียนถึงกระทรวงแรงงาน เพื่อขอให้พิจารณาดำเนินการช่วยเหลือแก้ไขปัญหา การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน หมายถึง การแจ้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นและส่งเรื่องให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการหรือแก้ไข ภายใน 7 วันทำการ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

แหล่งข้อมูล : การร้องเรียน/ร้องทุกข์ด้วยตนเอง ด้วยหนังสือร้องเรียน/ร้องทุกข์ทางเว็บไซต์ จากการประสานจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักตรวจและประเมินผล)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด 2.5 คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : ร้อยละของทุกส่วนราชการเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และผ่านเกณฑ์ 80 คะแนนขึ้นไป ร้อยละ 80

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

ดัชนีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งเป็น 5 ดัชนี ดังนี้

1. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)
2. ดัชนีความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability Index)
3. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Fee Index)
4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)
5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

เกณฑ์การประเมินผล มีค่าคะแนน 0-100 คะแนน โดยเกณฑ์การให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 80 – 100 คะแนน = ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงมาก
60 – 79.99 คะแนน = ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูง
40 – 59.99 คะแนน = ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานปานกลาง
20 – 39.99 คะแนน = ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำ
0 – 19.99 คะแนน = ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำมาก

คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ (ระดับกระทรวงแรงงาน)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80

แหล่งข้อมูล : สำนักงาน ป.ป.ช.
 หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
 (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)
 หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด 2.6 ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : เป็นผลจากการดำเนินการ 2 แนวทางคือ

แนวทางที่ 1 : ออกแบบสำรวจสอบถามและสำรวจความคิดเห็น โดยใช้ฐานข้อมูลจากแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน (สำรวจ 2 ครั้ง) ได้แก่ นโยบาย ด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม และ นโยบายด้านสังคม กฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม

แนวทางที่ 2 : การจัดทำโพลสำรวจความคิดเห็น เนื่องจากข้อสั่งการของรัฐบาลบางเรื่องมีความสำคัญ และต้องการทราบผลการชี้แจงอย่างเร่งด่วน ว่าประชาชนมีข้อคิดเห็นต่อเรื่องดังกล่าวอย่างไร

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

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล	ร้อยละ 75	ร้อยละ 75	ร้อยละ 75	ร้อยละ 75	ร้อยละ 75

แหล่งข้อมูล : กรมประชาสัมพันธ์

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเผยแพร่ประชาสัมพันธ์)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

ตัวชี้วัด 3.1 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :
$$\frac{\text{จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือ ฝึกอาชีพมีงานทำ} \times 100}{\text{จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือ ฝึกอาชีพ}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ผู้สูงอายุ (บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป มีสัญชาติไทย) ที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือ ฝึกอาชีพ จากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด) กรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีงานทำ/ประกอบอาชีพอิสระ หรือ มีรายได้

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริม การมีงานทำและ/หรือ ฝึกอาชีพมีงานทำ	ร้อยละ 34	ร้อยละ 36	ร้อยละ 38	ร้อยละ 40	ร้อยละ 42

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด) กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด 3.2 ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินภารกิจของหน่วยงานด้วยการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานนอกสังกัดในรูปแบบต่างๆ เช่น การมีข้อตกลงร่วม/การปฏิบัติร่วม/การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วม/การให้บริการร่วม/การปรับปรุงงานบริการประชาชน/การให้บริการรับเรื่องร้องทุกข์ ซึ่งต้องอาศัยการประสานความร่วมมือ การปรับปรุงกระบวนการให้เอื้อต่อการบริการของหน่วยงาน หรือการได้รับรางวัลในความสำเร็จภายใต้ภารกิจขององค์กรจากการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80

แหล่งข้อมูล : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่มีข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด 3.3 รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน

หน่วยวัด : บาท/คน/ปี

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

ตารางคำนวณ Growth Rate

รายละเอียด	ปี 2552	ปี 2553	ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558
แรงงานไทยเดินทางไปต่างประเทศ (คน)	147,711	143,793	147,623	134,101	130,511	119,529	117,291
รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยใน ตปท (ล้านบาท)	66,404	72,801	85,843	88,164	88,047	90,638	83,161
ค่าเฉลี่ยบาท/คน/ปี	449,554	506,283	581,502	657,445	674,633	758,293	709,014
ผล Growth Rate = $\frac{\text{ปีปัจจุบัน}-\text{ปีอดีต}}{\text{ปีอดีต}} \times 100\%$	15%	12.61%	14.85%	13.05%	2.61%	12.40%	-6.49%

แหล่งข้อมูล : ธนาคารแห่งประเทศไทย

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : 1. แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ หมายถึง จำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยวิธีการดังนี้

1.1 RE-ENTRY หมายถึง การแจ้งการเดินทางกลับออกไปทำงานต่างประเทศของคนหางานที่เดินทางกลับประเทศไทยเป็นการชั่วคราว

1.2 กรมการจัดหางานจัดส่ง หมายถึง บริการของกรมการจัดหางานที่ส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายนอกจากค่าใช้จ่ายที่เป็น

1.3 นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน หมายถึง นายจ้างในประเทศไทยที่มีบริษัทในเครืออยู่ในต่างประเทศหรือประมูลงานในต่างประเทศได้

1.4 นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน หมายถึง นายจ้างในประเทศไทยมีความประสงค์จะส่งลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการของนายจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศไม่เกิน 45 วัน หรือเกิน 45 วัน

1.5 บริษัทจัดหางานจัดส่ง หมายถึง การไปทำงานต่างประเทศโดยใช้บริการของบริษัทจัดหางาน จะต้องเป็นบริษัทที่จดทะเบียนและได้รับใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

2. รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ เป็นข้อมูลอย่างเป็นทางการ จากระบบการรายงานธุรกรรมต่างประเทศ (International Transactions Reporting System : ITRS) โดยตั้งแต่ 1 เมษายน 2547 ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้ปรับวิธีการรับรายงานจากแบบ ธ.ต. ต่างๆ เป็นวิธีรายงานแบบชุดข้อมูล (Data Set) ทางอิเล็กทรอนิกส์

คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
รายได้ส่งกลับเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน	749,858 บาท/คน/ปี	771,154 บาท/คน/ปี	793,055 บาท/คน/ปี	815,578 บาท/คน/ปี	838,740 บาท/คน/ปี

หมายเหตุ : จำนวนและประมาณค่าเป้าหมาย โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แหล่งข้อมูล : เว็บไซต์ธนาคารแห่งประเทศไทย

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

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ตัวชี้วัด 4.1 สัดส่วนผู้อยู่ภายใต้ประกันสังคมมาตรา 40 ต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น
หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 40 สหติ ณ วันสิ้นปีปัจจุบัน} - \text{จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 40 สหติ ณ วันสิ้นปีก่อน} \times 100}{\text{กำลังแรงงานปีก่อน}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : 1. ผู้อยู่ภายใต้ประกันสังคมมาตรา 40 หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบอาชีพอิสระ เช่น รับจ้าง เกษตรกรรม ค้าขาย ฯลฯ และ ไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 หรือ ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 เพื่อได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม

2. กำลังแรงงาน หมายถึง ผลรวมของจำนวนแรงงานในระบบ (หักจำนวนนายจ้างและลูกจ้างรัฐบาล) และแรงงานนอกระบบ

3. จำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบ ในแต่ละปี จะมีการเผยแพร่ข้อมูลประมาณช่วงต้นปีของปีถัดไป ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ค่าเป้าหมาย:

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
สัดส่วนผู้อยู่ภายใต้ประกันสังคมมาตรา 40 ต่อกำลังแรงงาน เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 0.08	ร้อยละ 0.08	ร้อยละ 0.08	ร้อยละ 0.08	ร้อยละ 0.08

แหล่งข้อมูล : สำนักงานประกันสังคม กองนโยบายและแผนงาน
กลุ่มงานนโยบายและแผน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานประกันสังคม
สำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/
สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขา

ตัวชี้วัด 4.2 ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาท/ปี มีรายได้เพิ่มขึ้น

หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาท/ปี มีรายได้เพิ่มขึ้น

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาท/ปี หมายถึง ผู้ที่ผ่านการตรวจสอบจากโครงการลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐ ว่าเป็นคนที่มีรายได้น้อยกว่าเส้นความยากจน หรือ มีรายได้ระหว่าง 0 - 30,000 บาท/ปี และเป็นผู้อยู่ในวัยแรงงานภาคเกษตร รับจ้างอิสระ/ส่วนตัว/ค้าขาย และแรงงานทั่วไป ได้รับความช่วยเหลือ (สวัสดิการเบื้องต้น) ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
กลุ่มคนที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาท/ปี มีรายได้เพิ่มขึ้น	-	ไม่ต่ำกว่า 1,000,000 คน	ไม่ต่ำกว่า 1,000,000 คน	ไม่ต่ำกว่า 1,000,000 คน	ไม่ต่ำกว่า 1,000,000 คน

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด 4.3 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ

หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำ มีรายได้ที่ได้รับการคุ้มครองแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 และผู้ที่ไม่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายประกันสังคม ได้แก่

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

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
จำนวนแรงงานนอกระบบที่ ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	ไม่ต่ำกว่า 1,200,000 คน	ไม่ต่ำกว่า 1,200,000 คน	ไม่ต่ำกว่า 1,200,000 คน	ไม่ต่ำกว่า 1,200,000 คน	ไม่ต่ำกว่า 1,200,000 คน

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน)
 หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
 หน่วยงานรับผิดชอบรอง : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
 กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
 กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร
 หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน ฯลฯ



บทที่ 5

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564)

เพื่อให้เกิดการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและบรรลุวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564) หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้ร่วมกันกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ค่าเป้าหมาย และประมาณการงบประมาณในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) เพื่อใช้ประโยชน์เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และให้ความสำคัญกับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งได้กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบหลักและหน่วยงานรับผิดชอบรองไว้ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564) มีรายละเอียดตามตารางดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	จำนวน แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)
ยุทธศาสตร์ที่ 1 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	37	275.7765
กลยุทธ์ที่ 1.1 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานในระดับชาติ (การพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารจัดการแรงงานต่างประเทศ)	12	91.8077
กลยุทธ์ที่ 1.2 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในระดับพื้นที่	12	68.6419
กลยุทธ์ที่ 1.3 ตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ	13	115.3272
ยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง	67	995.5292
กลยุทธ์ที่ 2.1 บริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ	10	96.81
กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงาน	20	492.49766
กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมการนำข้อมูลด้านแรงงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	4	271.4810

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	จำนวน แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)
กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาและบริหารจัดการองค์กรให้สามารถ ตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก	14	93.9058
กลยุทธ์ที่ 2.5 บริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะบุคลากร และองค์กร	16	39.9065
กลยุทธ์ที่ 2.6 สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน แบบบูรณาการ (เก่ง ดี แข็งแรง และมีความสุข)	3	0.9282
ยุทธศาสตร์ที่ 3 บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้ บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ	27	1,778.8958
กลยุทธ์ที่ 3.1 บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อ ตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่	16	977.8576
กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมสร้างศักยภาพ ภาควิชา เครือข่าย ให้มีการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	7	701.39
กลยุทธ์ที่ 3.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการภาควิชา เครือข่าย	2	66.25
กลยุทธ์ที่ 3.4 คุ้มครองแรงงานทำงานต่างประเทศ	2	33.3982
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล	18	159.8957
กลยุทธ์ที่ 4.1 ขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกัน ความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ	4	5.87
กลยุทธ์ที่ 4.2 ส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับ แรงงานนอกระบบ	9	87.829
กลยุทธ์ที่ 4.3 เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงาน นอกระบบ	5	66.1967
รวมทั้งสิ้น	149	3,210.0972

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2560-2564)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 1.1 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานในระดับชาติ (การพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารจัดการแรงงานแห่งประเทศไทย)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
1	โครงการความร่วมมือทางวิชาการกระทรวงแรงงาน , ILO , สหภาพยุโรป เพื่อต่อต้านรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเล			ครั้ง ข้อเสนอ	4 12	2 4	2 4	- 4	- 4	- -	กยผ.(พย.)	-
2	โครงการทบทวนจัดทำแผนในระดับต่างๆ - ทบทวนและปรับปรุงแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560 - 2564) - แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564)	จำนวนแผนระดับต่างๆ ที่ได้รับการทบทวน		ล้านบาท	1.6815	0.3363	0.3363	0.3363	0.3363	0.3363	กยผ.(พย.)	ทุกกรม

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยหลัก	หน่วยงานรับผิดชอบ
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	
3	โครงการขับเคลื่อน แผนระดับต่างๆสู่การปฏิบัติ - กิจกรรมขับเคลื่อน แผนแม่บทฯสู่การปฏิบัติ - กิจกรรมถ่ายทอดข้อเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ ระดับ สป.สู่การปฏิบัติ			ครั้ง ล้านบาท	5 1.8195	1 0.3639	1 0.3639	1 0.3639	1 0.3639	1 0.3639	กยผ.(พย.) ทุกกรม
4	การวางแผนและจัดทำ แผนงานและงบประมาณ 1.1 ระดับกระทรวง แรงงาน 1.2 ระดับสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	จำนวนแผนงานและ งบประมาณของ กระทรวงแรงงาน จำนวนแผนงานและ งบประมาณของ สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	ส่วนกลาง ส่วนกลาง	เรื่อง ล้านบาท แผน ล้านบาท แผน ล้านบาท	10 5.7467 5 3.4477 5 2.299	2 1.0399 1 0.6239 1 0.4160	2 1.0919 1 0.6551 1 0.4368	2 1.1466 1 0.6879 1 0.4587	2 1.204 1 0.7223 1 0.482	2 1.2643 1 0.7585 1 0.5058	กยผ. (ผง.) หน่วยงาน ในสังกัด สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน ทุกหน่วยงาน
5	โครงการจัดประชุมความ ร่วมมือด้านแรงงานกลุ่ม ประเทศ CLMV	จำนวนข้อเสนอ ในการดำเนินงาน ความร่วมมือ เชิงนโยบาย ด้านแรงงานในกรอบ	ส่วนกลาง	ครั้ง ล้านบาท	5 3.0	1 0.60	1 0.60	1 0.60	1 0.60	1 0.60	สปร.(จท) -

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
6	การประชุมในกรอบของ องค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ (ILO)	- การเข้าร่วมประชุม คณะประสานงานการ GB - การเข้าร่วมประชุม ประจำปีองค์การ แรงงานระหว่าง ประเทศ ILC - การเข้าร่วมประชุม ภายใต้กรอบสิทธิ มนุษยชนและการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน ภายใต้กรอบความ ร่วมมือ ILO และที่ เกี่ยวข้อง - การเข้าร่วมประชุม ระดับภูมิภาคเอเชีย แปซิฟิก	ต่างประเทศ	ครั้ง	26	5	5	5	6	5	สปร.(วท)	-
				ล้านบาท	37.50	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
7	การประชุมในกรอบทวิภาคี	- การเข้าร่วมประชุมระดับรัฐมนตรีของประเทศไทยผู้ส่งออกแรงงานในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน - การเข้าร่วมประชุมกลุ่มประเทศคู่เจรจา/ประเทศสมาชิก	ต่างประเทศ	ครั้ง	10	2	2	2	2	2	สปร.(วท.)	-
				ล้านบาท	6.0	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2		
8	การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบพหุภาคีและองค์การระหว่างประเทศนอกเหนือ ILO	จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายในการดำเนินงานร่วมมือด้านแรงงานในกรอบพหุภาคีและองค์การระหว่างประเทศนอกเหนือ ILO	ส่วนกลาง	ครั้ง ล้านบาท	3 0.6	1 0.2	1 0.2	1 0.2	-	-	สปร.(วท.)	-
9	การดำเนินงานความร่วมมือตามพันธกิจในฐานะสมาชิก ILO	- จัดทำรายงานอนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน - จัดตั้งงบประมาณค่าสมาชิก ตอบข้อเรียกร้อง และอื่น	ส่วนกลาง	ฉบับ บาท	21 280,000	5 80,000	4 40,000	8 100,000	2 30,000	2 30,000	สปร.(วท.)	-

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
10	โครงการความร่วมมือภายใต้ กรอบพหุภาคี 1) การประชุมระดับรัฐมนตรี - Asia Europe Meeting - APEC HRD <i>Ministerial Meeting</i> - Colombo Process (CP) - Abu Dhabi Dialogue (ADD) 2) การประชุมระดับ เจ้าหน้าที่อาวุโส (ระดับปรอง.) - SOM CP - SOM ADD - SOM APEC 3) การประชุมในกรอบ พหุภาคีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	จำนวนโครงการ ความร่วมมือภายใต้ กรอบพหุภาคี	ต่างประเทศ	เรื่อง ล้านบาท	17 10.78	2 0.8	5 3.1	3 1.6	3 2.0	4 3.28	สปร. (อน.)	-
11	โครงการความร่วมมือภายใต้ กรอบอาเซียน 1) โครงการระดับภูมิภาค เพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับGreen Job	จำนวนโครงการ ความร่วมมือภายใต้ กรอบอาเซียน	ส่วนกลาง/ ต่างประเทศ	เรื่อง ล้านบาท	11 7.9	2 0.8	2 1.8	4 2.7	2 1.8	1 0.8	สปร. (อน.)	-

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ/สนับสนุน	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก
	2) การจัดประชุมระดับภูมิภาคเพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนผ่านจากการจ้างงานนอกระบบไปสู่การจ้างงานในระบบเพื่อมุ่งสู่งานที่มีคุณค่า 3) การจัดประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 (15 th SLOM) และการประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสแรงงานอาเซียนบวกสาม ครั้งที่ 17 (17 th SLOM+3) 4) การจัดประชุมคณะทำงานเจ้าหน้าที่อาวุโสแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 12(12 th SLOM-WG) 5) การจัดประชุมคณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยการปฏิบัติให้เป็นไปตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว ครั้งที่ 12 (12 th ACMW) 6) การจัดประชุมอาเซียนว่าด้วยแรงงานต่างด้าว ครั้งที่ 12 (12 th AFML)										

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
	7) การจัดประชุมระดับภูมิภาคเกี่ยวกับ Employment Service in Asean 8) การประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน (ALMM) และการประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนบวกสาม (ALMM+3) 9) การประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสแรงงานอาเซียน (SLOM) และการประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสแรงงานอาเซียนบวกสาม (SLOM+3) (ระดับปริม.) 10)การประชุมคณะกรรมาการอาเซียนและการประชุมในการรอบอาเซียนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง											
12	โครงการอบรมเตรียมความรู้ พร้อมแรงงานให้มีความรู้ด้านอาชีพเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดมุกดาหาร	ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีทักษะฝีมือได้ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพฝีมือแรงงาน	จังหวัดมุกดาหาร	คน ล้านบาท	- 16.5	- -	- -	- 5.5	- 5.5	- 5.5	สรจ. มุกดาหาร	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดมุกดาหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
กลยุทธ์ที่ 1.2 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในระดับพื้นที่

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
1	โครงการสัมมนาปรับปรุง ความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	จำนวนผู้เข้ารับการ สัมมนา	ส่วนกลาง	ครั้ง/คน ล้านบาท	5/500 3.691	1/100 0.738	1/100 0.738	1/100 0.738	1/100 0.738	1/100 0.738	กศร. (คจ.)	-
2	การกำหนดอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ	จำนวนสาขาอาชีพที่ มีการกำหนดอัตรา ค่าจ้างตามมาตรฐาน ฝีมือ	ส่วนกลาง	จำนวน สาขา อาชีพ ล้านบาท	80 2.2	16 0.44	16 0.44	16 0.44	16 0.44	16 0.44	กศร. (คจ.)	-
3	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้าง ค่าจ้างเงินเดือนในภาค เอกชน	จำนวนผู้เข้าร่วม สัมมนา	ส่วนกลาง	ครั้ง/คน ล้านบาท	5/250 6.775	1/50 1.355	1/50 1.355	1/50 1.355	1/50 1.355	1/50 1.355	กศร. (คจ.)	-
4	โครงการพัฒนาดัชนีชี้วัด ภาวะแรงงาน	1. แบบสำรวจข้อมูล สถานประกอบการ และลูกจ้าง 2. ตัวแบบพยากรณ์ ทิศทางตลาดแรงงาน	ส่วนกลาง และ 75 จังหวัด	ชุดสำรวจ ตัวแบบ	1 1				1	1	กศร. (คจ.)	สรจ.

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
		3. ตัวแบบพยากรณ์ จากการพัฒนาดัชนี ชี้วัดแรงงาน		ตัวแบบ	1				1			
		4. ดัชนีเศรษฐกิจ แรงงาน		ชุด	1				1			
		5. ดัชนีชี้วัดภาวะ แรงงานจังหวัด		ชุด	1				1			
		6. คู่มือการสร้างและ พัฒนาดัชนีเศรษฐกิจ แรงงานพร้อมแบบ สำรวจ และวิธีการ สร้างดัชนีเศรษฐกิจ แรงงานและวิธี พยากรณ์ที่เหมาะสม		แผ่น/เล่ม	10				10			
		7. คู่มือการสร้าง/ พัฒนาดัชนีชี้วัดภาวะ แรงงานในระดับพื้นที่ เพื่อนำไปสู่การ ทบทวน/ปรับปรุง/ พัฒนา ดัชนีชี้วัด ภาวะแรงงาน		แผ่น/เล่ม	100/100				100/100			
		8. คู่มือการติดตาม ผลการสร้าง/พัฒนา ดัชนีชี้วัดภาวะ แรงงาน		แผ่น/เล่ม	10				10			

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
		9. อบรมข้าราชการ ที่เกี่ยวข้องในส่วน กลางและเจ้าหน้าที่ สำนักงานแรงงาน จังหวัด 76 จังหวัด 10. รายงานผลการ ดำเนินงานฉบับ สมบูรณ์		ครั้ง/คน	4/200				4/200			
				แผ่น/เล่ม ล้านบาท	110/110 10.1092				110/110 10.1092			
5	โครงการพัฒนาแบบจำลอง ทางเศรษฐกิจการแรงงาน และการเตือนภัยด้านแรงงาน	การพัฒนาแบบ จำลองทางเศรษฐกิจ การแรงงานและการ เตือนภัยด้านแรงงาน	ส่วนกลาง	ตัวแบบ ล้านบาท	1 5.1092			1 5.1092			กศร. (คจ.)	ทุกกรม
6	โครงการพัฒนาระบบฐาน ข้อมูล อุปสงค์และอุปทาน กำลังคน	มีระบบฐานข้อมูล ที่ทันสมัยสอดคล้อง กับทิศทางการพัฒนา ประเทศและความ ต้องการแรงงานของ ตลาดที่เปลี่ยนแปลง ไป	ส่วนกลาง	ระบบ ล้านบาท	3 7.9452	- -	- -	1 7.2228	1 0.3612	1 0.3612	กศร. (วจ.)	

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
7	การอำนวยความสะดวกและประสาน การจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านแรงงานจังหวัด ประจำปี งบประมาณ... และ ประสานงานที่เกี่ยวข้อง แผนของจังหวัด/ กลุ่มจังหวัด/ภาค	จำนวนรายงานสรุป สาระสำคัญของ ภารกิจที่ปฏิบัติและ งบประมาณรวม ทุกแผนงานโครงการ ที่ดำเนินการโดย หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน 76 จังหวัด ตามแผน ปฏิบัติการ ด้านแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ...	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	เรื่อง ล้านบาท	5 0.022	1 0.004	1 0.0042	1 0.0044	1 0.0046	1 0.0048	กยผ. (ผง.) แรงงานจังหวัด 76 จังหวัด	สรจ.
8	โครงการทบทวนและจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ระดับจังหวัด (พ.ศ. 2562 - 2564)	จำนวนแผน ยุทธศาสตร์ด้าน แรงงานระดับจังหวัด	76 จังหวัดๆ ละ 1 แผน	แผน ล้านบาท	380 แผน 10	76 แผน 2	76 แผน 2	76 แผน 2	76 แผน 2	76 แผน 2	กยผ. (พย.)	สรจ.

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
9	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาคเหนือ เพื่อรองรับการ ท่องเที่ยวและการบริการ ผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน (Smart Northern Worker for Aging tourism and health Service Business)	1. แรงงานสูงอายุ และแรงงานทั่วไป ศักยภาพ มีรายได้ เพิ่มขึ้น 2. แรงงานสูงอายุ และแรงงานทั่วไป สามารถพึ่งพาตนเอง ได้ ตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง สามารถรองรับการ เปลี่ยนแปลงสังคม ผู้สูงอายุ 3. สามารถตอบ สนองการพัฒนาภาค เหนือ และจังหวัด เชียงใหม่ มีความเข้มแข็งทาง เศรษฐกิจ และเป็น เมืองน่าอยู่	จังหวัด เชียงใหม่	ล้านบาท	9	9					สรจ. เชียงใหม่	หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
10	โครงการส่งเสริมและ พัฒนากำลังแรงงานเข้าสู่ Thailand 4.0	จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม	จังหวัด พระนครศรี ศรีอยุธยา	คน/ครั้ง	2,700	-	-	600	2,100	-	สรจ. พระนครศรี ศรีอยุธยา	หน่วยงานใน สังกัดกระทรวง แรงงานจังหวัด พระนครศรี ศรีอยุธยา
11	การจัดทำความเห็นและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคำจ้าง ของจังหวัด กิจกรรมการประชุม คณะอนุกรรมการสรรหา อนุกรรมการฯ	จำนวนครั้งใน การประชุม	จังหวัด นครนายก	ครั้ง	15 แผน 3.29	3 แผน 0.658	3 แผน 0.658	3 แผน 0.658	3 แผน 0.658	3 แผน 0.658	สรจ. นครนายก	
12	โครงการส่งเสริมการ ประกอบอาชีพอิสระให้กับผู้ ได้รับผลกระทบจากภาวะ เศรษฐกิจ	ร้อยละของผู้ใช้ แรงงานได้รับ การคุ้มครอง มีความปลอดภัย มีสวัสดิการและ ได้รับสิทธิประโยชน์ ตามกฎหมายแรงงาน	จังหวัด มุกดาหาร	คน ล้านบาท	- 10.5	- -	- -	- 3.5	- 3.5	- 3.5	สรจ. มุกดาหาร.	หน่วยงานใน สังกัดกระทรวง แรงงาน จังหวัด มุกดาหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
กลยุทธ์ที่ 1.3 ตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ (Quick Win)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	
1	การตรวจราชการในประเทศ และติดตามผล - การตรวจราชการในประเทศ - การติดตามผลการตรวจราชการ	จำนวนครั้งในการ ตรวจพื้นที่ด้าน แรงงานในประเทศ จำนวนครั้งในการ ติดตามข้อเสนอแนะ จากการตรวจ ราชการที่ได้รับ ตอบสนอง	ส่วนภูมิภาค	ครั้ง ล้านบาท	760 16.270	150 2.666	150 2.932	150 3.225	150 3.547	150 3.9	สตป. (ตร.)
2	การตรวจราชการสำนักงาน แรงงานไทยในต่างประเทศ และติดตามผล - การตรวจราชการสำนักงาน แรงงานไทยในต่างประเทศ - การติดตามผลการตรวจราชการ	จำนวนครั้งในการ ตรวจพื้นที่ด้าน แรงงานในต่าง ประเทศ จำนวนครั้งในการ ติดตามข้อเสนอแนะ จากการตรวจราชการ ที่ได้รับการตอบ สนอง	สำนักงาน แรงงานใน ต่างประเทศ	ครั้ง ล้านบาท	30 9.9656	6 1.6336	6 1.796	6 1.975	6 2.172	6 2.389	สตป. (ตร.)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ หน่วยหลัก	หน่วยย่อย/ สนับสนุน
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	
3	การตรวจราชการแบบ บูรณาการเพื่อสนับสนุนการ ขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของ รัฐบาลร่วมกับผู้ตรวจราชการ ระดับกระทรวง	จำนวนครั้งในการ ตรวจราชการแบบ บูรณาการเพื่อ สนับสนุนการ ขับเคลื่อนนโยบาย สำคัญของรัฐบาล ร่วมกับผู้ตรวจ ราชการระดับ กระทรวง	ส่วนภูมิภาค (18 เขตตรวจ ราชการ)	ล้านบาท	5.4	-	-	1.8	1.8	1.8	สปป. (ตร.) สำนักงาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (สปน.)
4	การตรวจติดตามภารกิจ ด้านแรงงานรองรับการ ขับเคลื่อนเขตเศรษฐกิจพิเศษ ในพื้นที่ /โครงการตาม แผนพัฒนาภาค	จำนวนครั้งในการ ตรวจติดตามภารกิจ ด้านแรงงานรองรับ การขับเคลื่อนเขต เศรษฐกิจพิเศษใน พื้นที่ /โครงการตาม แผนพัฒนาภาค	ส่วนภูมิภาค	ครั้ง ล้านบาท	30 1.5	- -	- -	10 0.5	10 0.5	10 0.5	สปป. (ตร.)
5	การสนับสนุนการตรวจเยี่ยม และการมอบนโยบายสำคัญ ด้านแรงงานในระดับพื้นที่/ กลุ่มจังหวัดของ ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน	จำนวนครั้งในการ สนับสนุนการตรวจ เยี่ยมและการมอบ นโยบายสำคัญด้าน แรงงานในระดับ พื้นที่/กลุ่มจังหวัด ของผู้บริหาร กระทรวงแรงงาน	ส่วนภูมิภาค	ครั้ง ล้านบาท	๓๐ ครั้ง 4.5	- -	- -	10 1.5	10 1.5	10 1.5	สปป. (ตร.)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรับผิดชอบ/ หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	
6	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การตรวจราชการของผู้ตรวจ ราชการกระทรวงแรงงาน	ผลสำเร็จของการ พบทวนผลการตรวจ ราชการและปัญหา/ อุสธรค เพื่อการ กำหนดทิศทางและ การวางแผนการ ตรวจราชการของ ผู้ตรวจกระทรวง แรงงาน	กรุงเทพ/ ส่วนภูมิภาค	ครั้ง ล้านบาท	3 1.8	- -	- -	1 0.6	1 0.6	1 0.6	สศป. (ตร.)
7	โครงการป้องกันปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กิจกรรม จัดทำและขับ เคลื่อนมาตรการเชิงนโยบาย ในการป้องกันการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน	จำนวนแผนปฏิบัติ การป้องกันการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน	ส่วนกลาง/ 76 จังหวัด	เรื่อง ล้านบาท	5 51.102	1 5.118	1 11.5	1 11.5	1 11.5	1 11.5	กยผ.(พย.) ทุกหน่วยงานใน รง., ตร., พม., สธ., กต., มท., ยธ., กปม., กตท., สตช., สศม., ปปง., อศส.
8	โครงการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ด้านแรงงานเพื่อเป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาของ สภาที่ปรึกษาฯ	จำนวนเรื่องที่ศึกษา วิเคราะห์วิจัย	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	เรื่อง ล้านบาท	5 1.5	1 0.3	1 0.3	1 0.3	1 0.3	1 0.3	กยผ.(สสร.)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	
9	โครงการสัมมนาไตรภาคีทาง ด้านวิชาการด้านแรงงาน	กิจกรรม จำนวนเรื่องจัด สัมมนา	ส่วนกลาง	เรื่อง	5	1	1	1	1	1	หน่วยงานรับผิดชอบ
10	โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่เพื่อป้องกัน การค้ำมุนข่มขืนแรงงาน	1) จัดอบรมแรงงาน ต่างตัว จำนวน 1,000 คน 2) ร้อยละ 80 ของ ผู้ได้รับการอบรมมี ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิ ประโยชน์ด้าน แรงงานและการ ป้องกันแก้ไขปัญห การค้ำมุนข่มขืน แรงงาน	จังหวัด เชียงใหม่	ล้านบาท	0.75	0.15	0.15	0.15	0.15	0.15	สรจ. เชียงใหม่ สังกัดกระทรวง แรงงานจังหวัด เชียงใหม่ และ หน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยหลัก	หน่วยงานรับผิดชอบ หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	
		3) ร้อยละ 80 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับกรป้องกัน และแก้ไขปัญหา การค้ำมนุษย์ ด้านแรงงาน "ได้มี ความรู้ ความเข้าใจ และเกี่ยวการปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับการ ป้องกันปัญหาการ ค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน									
11	โครงการส่งเสริมงานเชิงปฏิบัติ การเพื่อส่งเสริมและ พัฒนาการให้บริการด้าน แรงงานในพื้นที่เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษตาก	จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม	จังหวัดตาก	คน ล้านบาท	110 0.54	-	20 0.10	25 0.12	30 0.15	35 0.17	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวงแรงงาน จังหวัดตาก
12	โครงการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ำมนุษย์ ด้านแรงงานในเขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษนครพนม	แผนป้องกันการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน จำนวน 1 แผน	จังหวัด นครพนม	แผน รุ่น/คน ล้านบาท	5 5/600 1	1 1/120 0.2	1 1/120 0.2	1 1/120 0.2	1 1/120 0.2	1 1/120 0.2	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด นครพนม
13	โครงการส่งเสริมพัฒนา ด้านแรงงานรองรับการเป็น เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดมุกดาหาร	ร้อยละของผู้ใช้ แรงงานได้รับการ คุ้มครอง มีความ ปลอดภัย มีสวัสดิการและได้รับ สิทธิประโยชน์ตาม กฎหมายแรงงาน	จังหวัด มุกดาหาร	คน ล้านบาท	- 15	- -	- -	- 5	- 5	- 5	หน่วยงานใน สังกัดกระทรวง แรงงานจังหวัด มุกดาหาร และ หน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
กลยุทธ์ที่ 2.1 บริหารจัดการระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Quick Win)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
1	โครงการศึกษาวิจัย ด้านแรงงาน - โครงการศึกษาวิจัย ด้านแรงงาน	จำนวนงานศึกษา วิจัยด้านแรงงาน	ส่วนกลาง และ ทุกจังหวัด	เรื่อง	5	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	กศร.(วจ.)	-
2				ล้านบาท	16.41	2.41	3.5	3.5	3.5	3.5		
3	โครงการสำรวจความต้องการ และการขาดแคลนแรงงาน ของสถานประกอบการ	มีข้อมูลความต้องการ และการขาดแคลน แรงงาน	ส่วนกลาง และ ทุกจังหวัด	เรื่อง	5 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	กศร.(วจ.)	กกก.
4	โครงการพัฒนาฐานข้อมูล แรงงานเด็กและผู้สูงอายุ	ฐานข้อมูลแรงงาน เด็กและผู้สูงอายุและ ฐานข้อมูลย่อย ภายใน รวมจำนวน 1 ระบบ	ระบบ/ ล้านบาท	ระบบ/ ล้านบาท	1 ระบบ 6.90	-	1 ระบบ 6.90	-	-	-	กศร.	ศป. (ศทส.)
5	โครงการปรับปรุงระบบฐาน ข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน และบูรณาการร่วมกับเครือข่าย	มีระบบฐานข้อมูล งานวิจัยด้านแรงงาน ที่ทันสมัยรองรับ การใช้งานที่สะดวก ของผู้รับบริการ	ส่วนกลาง	ระบบ	3	-	-	1	1	1	กศร.(วจ.)	-
6				ล้านบาท	0.5	-	-	0.4	0.05	0.05		
7	การใช้ระบบ Prompt Pay จ่ายค่าตอบแทนสำหรับอาสา สมัครแรงงาน ทั่วประเทศ	อาสาสมัครแรงงาน รับเงินผ่านระบบ Prompt Pay จำนวน 7,255 คน	คน	คน	7,255 คน	-	7,255 คน	-	-	-	(สศป.กค.)	-

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยหลัก	หน่วยงานรับผิดชอบ
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	
6	การเชื่อมโยงข้อมูลการเจ็บป่วยจากการประกอบอาชีพ (กรณีผู้ประกอบการอาชีพมีการย้ายงาน/เปลี่ยนงาน)	ฐานข้อมูลของแรงงานที่เชื่อมโยงกับการเจ็บป่วย								ศพส.	ภาคีเครือข่ายและ สธ. กรมควบคุมโรค
7	โครงการพัฒนาระบบติดตามการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ของประชาชน ณ ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน									สศป. และ ศพส.	ทุกกรม
8	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ข้อมูลครัวเรือนผู้ทำงาน ผู้ไปทำงานต่างประเทศ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และแรงงานนอกระบบ นำไปใช้ป้องกันแก้ไขปัญหาแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		ล้านบาท	52	-	10	12	15	15	สศป. (ศพส.)
9	โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลแรงงานระดับจังหวัด	ฐานข้อมูลแรงงานระดับจังหวัดและฐานข้อมูลย่อยภายในรวมจำนวน 1 ระบบ	ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	ระบบ/ล้านบาท	1/ 16	1/ 8	1/ 8	-	-	-	กศร. สรจ. ศพส.
10	โครงการพัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน (ระบบ)	ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานระดับจังหวัด	จังหวัดภูเก็ต	ล้านบาท	5	1	1	1	1	1	สรจ.ภูเก็ต สังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดภูเก็ต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงาน

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
1	โครงการพัฒนา Mobile Application บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน	จำนวน Service ใน Mobile Application รวมจำนวน 5 ระบบ	ส่วนกลาง	ระบบ/ ล้านบาท	1 / 2.020	1 / 2.020	-	-	-	-	ศทส.	บูรณาการร่วมกับ กกจ. กพร. สปส.
2	โครงการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	ระบบการให้บริการประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน จำนวน 1 ระบบ	ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค	ระบบ/ ล้านบาท	2 / 8	-	1/ 5	-	1/ 3	-	สทป. (ศบช.), ศทส	
3	บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ (5 ระบบ)	ระบบสารสนเทศภายในสามารถเข้าถึงและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ ระบบงานสารบรรณ ระบบร้องเรียนร้องทุกข์ ระบบตรวจราชการ เป็นต้น	ส่วนกลาง	ระบบ/ ล้านบาท	5 / 5.274	0.864	0.950	1.045	1.150	1.265	ศทส.	

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
4	บำรุงรักษาระบบงาน สารสนเทศ เพื่อการ ประชาสัมพันธ์และติดต่อ สื่อสาร	ระบบเว็บไซต์ กระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง 1 แห่ง), เว็บไซต์สำนักงาน แรงงานจังหวัด (76 จังหวัด) และ เว็บไซต์สำนักงาน แรงงานไทยใน ต่างประเทศ (13 แห่ง) รวม 89 แห่งสามารถ เข้าถึงและใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ		ล้านบาท	8.127	1.331	1.464	1.611	1.772	1.949	คทส.	
5	โครงการพัฒนาและปรับปรุง เว็บไซต์กระทรวงแรงงาน	ระบบเว็บไซต์หลัก และระบบเว็บไซต์ย่อย กระทรวงแรงงาน ให้ เป็นไปตามมาตรฐาน เว็บไซต์ภาครัฐ สามารถให้บริการ เครือข่ายได้อย่าง ต่อเนื่อง	ส่วนกลาง	ล้านบาท	6.361	-	6.361	-	-	-	คทส.	
6	เช่าให้บริการสื่อสารและ โทรคมนาคม	สามารถให้บริการ เครือข่ายได้อย่าง ต่อเนื่อง		ล้านบาท	149.632	26.526	26.526	29.178	32.096	35.306	คทส.	
7	โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษา ระบบคอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์เครือข่าย และบำรุงรักษาอุปกรณ์ความ มั่นคงปลอดภัย	สามารถให้บริการ ซ่อมบำรุงครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์ความ อุปกรณ์ความ มั่นคงที่ใช้ภายใน ปัจจุบันได้อย่าง มีประสิทธิภาพ		ล้านบาท	95.070	12	21.126	20.230	21.289	20.425	คทส.	

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
8	โครงการจัดหาระบบจัดเก็บ Log ทดแทน	สามารถจัดหาระบบจัดเก็บ Log ทดแทนระบบเก่าที่เสื่อมประสิทธิภาพ จำนวน 1 ระบบ		ระบบ/ ล้านบาท	1/ 7.276	1/ 7.276	-	-	-	-	ศทส.	
9	โครงการจัดหาระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายความเร็วสูง	เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรผ่านระบบเครือข่ายความเร็วสูง จำนวน 1 ระบบ รวมจำนวน 282อุปกรณ์		อุปกรณ์/ ล้านบาท	282/ 117.069	205/ 10.552	22/ 29.602	32/ 44.644	23/ 32.271	-	ศทส.	
10	โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	จัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนครุภัณฑ์ที่เสื่อมสภาพทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค		ล้านบาท	41.944	7.554	5.315	19.365	5.577	4.133	ศทส.	
11	โครงการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สามารถจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายทดแทนของเก่าที่เสื่อมประสิทธิภาพและมีพื้นที่ให้บริการระบบเพิ่มเติม		ล้านบาท	22.6733	-	22.6733	-	-	-	ศทส.	
12	แผนปฏิบัติการดิจิทัลระยะ 5 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2560 - 2564)	จำนวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลที่จัดทำสำเร็จ		แผน ล้านบาท	2/ 1.50	2/ 1.50	-	-	-	-	สป. (ศทส.)	

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
13	โครงการพัฒนาบุคลากร เสริมสมรรถนะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวนบุคลากรได้ รับการพัฒนาด้าน ICT		คน/ ล้านบาท	1,350/ 2.18246	210/ 0.32976	240/ 0.37680	270/ 0.42390	300/ 0.47100	330/ 0.58100	คทส.	
14	โครงการสัมมนาเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับพระราชบัญญัติว่าด้วยการ กระทำความผิดเกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560 และเสริมสร้างศักยภาพ บุคลากรศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน	จำนวนบุคลากรได้ รับการพัฒนามาก หมาย ICT		คน/ ล้านบาท	300/ 0.394	300/ 0.394	-	-	-	-	คทส.	
15	ความร่วมมือกับประเทศ เกาหลีใต้พัฒนาทักษะ IT บุคลากรภาครัฐ	จำนวนบุคลากรได้ รับการพัฒนามารู้ เรื่องการรักษาความ มั่นคงปลอดภัยระบบ ICT		คน/ ล้านบาท	50/ 0.0175	50/ 0.0175	-	-	-	-	คทส.	
16	โครงการปรับปรุงความรู้ เพื่อสนับสนุนการให้บริการ ประชาชนผ่านระบบ e-Smart Box, Smart Card Reader	จำนวนครั้งของการ ดำเนินการตาม โครงการ	ส่วนกลาง	ครั้ง/ ล้านบาท	4 / 0.354	-	1 / 0.0768	1 / 0.0838	1 / 0.0918	1 / 0.101	สศป.(ศปช.)	ทุกกรม

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
17	โครงการพัฒนาระบบศูนย์ บริการประชาชนกระทรวง แรงงาน	ระบบศูนย์บริการ ประชาชนกระทรวง แรงงาน จำนวน 1 ระบบ	ส่วนกลาง	ระบบ / ล้านบาท	1 / 9.604		1 / 6.604		3		สตป.(ศบช.)	สป.(ศทส.)
18	โครงการพัฒนาระบบติดตาม การแก้ไขปัญหา ข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ของ ประชาชน ณ ศูนย์บริการ ประชาชนกระทรวงแรงงาน	จำนวนครั้งของ การพัฒนาระบบ	ส่วนกลาง	ครั้ง	5	1	1	1	1	1	สตป.(ศบช.)	สป.(ศทส.)
19	โครงการพัฒนาระบบการ รายงานผลการปฏิบัติงานใน พื้นที่ของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	พัฒนาระบบการ รายงานผลการ ปฏิบัติงานในพื้นที่ ของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ล้านบาท	10			10				
20	โครงการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติ การกระทรวงแรงงาน	พัฒนาศูนย์ปฏิบัติ การกระทรวงแรงงาน	ส่วนกลาง	โครงการ ล้านบาท	1 โครงการ 5	-	-	1 โครงการ 5	-	-	สตป.	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมการนำข้อมูลด้านแรงงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก
1	โครงการปรับปรุงระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	ฐานข้อมูล Demand Supply และฐานข้อมูลแรงงานกลุ่มเฉพาะ รวมจำนวน 5 ระบบ	ส่วนกลาง	ระบบ/ ล้านบาท	5/ 22.2	1/ 9.4	1/ 4.8	1/ 2.5	1/ 3	1/ 2.5	กศร. ศทส. -
2	การบริหารจัดการระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (บำรุงรักษา)	ระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติสามารถเข้าถึงและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ส่วนกลาง	ระบบ/ ล้านบาท	1/ 94.281	15.443	16.987	18.686	20.555	22.610	ศทส. -
3	จัดทำระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลการดำเนินงานด้านแรงงานของทุกหน่วยงานในสังกัดเข้ากับฐานข้อมูลของ ศตช. อัยการศาล ตั้งแต่ต้นทางไปจนถึงปลายทาง	ฐานข้อมูลดำเนินคดีด้านแรงงานและฐานข้อมูลย่อยภายใน รวมจำนวน 1 ระบบ	ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	ระบบ/ ล้านบาท	1/ 155	-	1/ 5 (พัฒนา ระบบ)	1/ 50 (งบ MA)	1/ 50 (งบ MA)	1/ 50 (งบ MA)	กยผ. ศทส.
4	ศูนย์พัฒนาอาชีพออนไลน์ (M-Powered Thailand)	จำนวน Web portal ที่พัฒนา ร่วมกับ Microsoft Thailand		ระบบ	1	1	-	-	-	-	ศทส., Microsoft Thailand * หมายเหตุ Microsoft Thailand สนับสนุน เทคโนโลยีคลาวด์ สำหรับ web portal

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาและบริหารจัดการองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (Quick Win)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนิน การ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ				หน่วยงา รับผิดชอบ
					รวม	2560	2561	2562	
1	โครงการเสริมสร้างจิตสำนึก ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัยและธรรมาภิบาลสำหรับ ข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน กิจกรรม เสริมสร้าง ธรรมาภิบาล และต่อต้าน การทุจริตและประพฤติมิชอบ - สร้างจิตสำนึก ค่านิยม ความเป็นเจ้าขององค์กร คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วน รวมมากกว่าส่วนตน รักและ ห่วงหาอาทร - สร้างจิตสำนึก สร้างการมี ส่วนร่วมเป็นหูเป็นตาเป็นพลัง เคลื่อนไหวในหน่วยงานใน การป้องกันและปราบปราม การทุจริต - กระตุ้นจิตสำนึกในเรื่อง เกี่ยวกับการรักษาระยะประโยชน์ ของประเทศของหน่วยงาน และองค์กร	จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมกิจกรรม เสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชั่น	ส่วนกลาง/ ทุกจังหวัด	คน ล้านบาท	400 คน 5.948	80 คน 1.1896	80 คน 1.1896	80 คน 1.1896	หน่วยหลัก หน่วยรอง/ สนับสนุน

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนิน การ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานหลัก	หน่วยงานรับผิดชอบ/ สนับสนุน
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	
2	โครงการประเมินระดับ คุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของกระทรวง แรงงาน กิจกรรม เสริมสร้างกลไก การป้องกันการทุจริตให้เข้ม แข็งและมีประสิทธิภาพ - ระบบการบริหารงาน บุคคล - ระบบการบริหารงานด้าน การคลัง - ทักษะแรงงานที่ ประชาชน/ผู้มาใช้บริการ ต้องเสียค่าใช้จ่าย - ทบทวน ตรวจสอบ ปรับปรุงกระบวนการบริหาร งานภาครัฐที่สำคัญภายใต้ หลักธรรมาภิบาล	จำนวนกิจกรรมที่ได้ ดำเนินการเสริม สร้างความรู้ ความ เข้าใจในการป้องกัน การทุจริตให้มีความ เข้มแข็งและมี ประสิทธิภาพเพิ่ม มากขึ้น	ส่วนกลาง/ ทุกจังหวัด	เรื่อง ล้านบาท	5 เรื่อง 3.45	1 เรื่อง 0.65	1 เรื่อง 0.65	1 เรื่อง 0.7	1 เรื่อง 0.7	1 เรื่อง 0.75	ศปท.
3	โครงการพัฒนาศักยภาพ เครือข่ายแรงงานด้านการ ป้องกันและปราบปรามการ ทุจริต	จำนวนเครือข่าย แรงงานได้รับการ พัฒนาศักยภาพด้าน การป้องกันและ ปราบปรามการ ทุจริตระดับพื้นที่	ส่วนกลาง/ ทุกจังหวัด	คน ล้านบาท	4,600 คน 31.044	800 คน 5.772	800 คน 5.772	1,000 คน 6.5	1,000 คน 6.5	1,000 คน 6.5	ศปท.

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยหลัก	หน่วยงานรับผิดชอบ หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	
4	โครงการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลและต่อต้าน การทุจริต ประเพณีมิชอบ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม เสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้านการ ทุจริตคอร์รัปชัน ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ร้อยละของโครงการ/ กิจกรรมที่แล้วเสร็จ ตามแผนที่กำหนด จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม เสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้านการ ทุจริตคอร์รัปชัน		คน ล้านบาท	เป้าหมาย 300 คน 6.6648	เป้าหมาย 300 คน 2.9	- 3.7648	-	-	ศปท.	-

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนิน การ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ/ หน่วยหลัก	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	สนับสนุน
	กิจกรรมที่ 1 เสริมสร้าง ธรรมาภิบาลป้องกันและ ลดความเสี่ยงในการเกิด การทุจริตประทุพผิตินชอบ - โครงการเสริมสร้าง จิตสำนึกส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมวินัย และธรรมาภิบาลสำหรับ ข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน กิจกรรมที่ 2 เสริมสร้าง กลไกในการป้องกัน ทุจริตให้เข้มแข็งและ มีประสิทธิภาพ - โครงการประเมินระดับ คุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของกระทรวง (ปี 2560)	จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม เสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้าน ทุจริตคอร์รัปชั่น	ครั้ง/คน/ ล้านบาท	1/20/ 0.12	1/200/ 0.6	0.6	-	-	-	ศปท.	-
		จำนวนข้าราชการได้ รับการเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจใน การป้องกัน ทุจริตให้มีความ เข้มแข็งและมี ประสิทธิภาพเพิ่ม มากขึ้น	ครั้ง/คน/ ล้านบาท	1/100 / 0.6	1/100 / 0.3	0.3	-	-	-	ศปท.	-

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยหลัก	หน่วยงานรับผิดชอบ/ สนับสนุน
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	
	- โครงการพัฒนาการ ประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสการดำเนินงานของ กระทรวงแรงงานเพื่อยก ระดับดัชนีวัดภาพลักษณ์ คอร์รัปชั่น (CPI) ของ ประเทศ (ปี2561) กิจกรรมที่ 3 การพัฒนา ศักยภาพเครือข่ายแรงงาน ด้านการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตระดับ พื้นที่	จำนวนเครือข่าย แรงงานได้รับการ พัฒนาศักยภาพ ด้านการป้องกัน ปราบปรามการ ทุจริตระดับพื้นที่		ครั้ง/คน/ ล้านบาท	1 ครั้ง/ 800 คน/ 4.8648	2/800/ 2.0	2.8648	-	-	-	ศปท.
5	- โครงการพัฒนาศักยภาพ เครือข่ายด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ระดับพื้นที่ (ปี2560) - โครงการเสริมสร้างกลไก ประชาธิปไตยในการป้องกันและ ทุจริตระดับพื้นที่ (ปี 2561)	จำนวนข้าราชการ ที่เข้ารับการอบรม ในหลักสูตร	ส่วนกลาง	คน ล้านบาท	24.9 10 คน 6.5	2 10 คน 1.3	5.45 10 คน 1.3	4.4 10 คน 1.3	7.15 10 คน 1.3	5.9 10 คน 1.3	กบค. (พป.)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	
	(2) โครงการฝึกอบรม นักบริหารแรงงานระดับ กลาง (นบก.) (3) การอบรมนักบริหาร กับหน่วยงานภายนอก (นส., นปส., วปอ., ปรอ., ฯลฯ) (4) โครงการเตรียมความ พร้อมข้าราชการไปประจำ การในต่างประเทศ	จำนวนข้าราชการ ที่เข้ารับการอบรม ในหลักสูตร จำนวนข้าราชการ ระดับบริหารที่ร่วม อบรมกับหน่วยงาน ภายนอก จำนวนข้าราชการ ที่เข้ารับการอบรม เตรียมความพร้อม ไปประจำการในต่าง ประเทศ (5) โครงการเตรียมความ พร้อมแรงงานจังหวัด	การ	คน ล้านบาท	80 คน 3.8	-	40 คน 1.8	-	40 คน 2	-	
					35 คน 4.5	5 คน 0.5	6 คน 0.7	7 คน 0.9	8 คน 1.1	9 คน 1.3	
					60 คน 9.1	8 คน 0.1	10 คน 1.5	12 คน 2.0	14 คน 2.5	16 คน 3.0	
					60 คน 1.00	8 คน 0.10	10 คน 0.15	12 คน 0.20	14 คน 0.25	16 คน 0.30	
					18.99	3.25	2.82	4.18	3.64	5.1	กบค. (พน.)
6	แผนพัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะ ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ก้าวทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง (1) โครงการฝึกอบรม ข้าราชการใหม่กระทรวง แรงงาน (2) โครงการจัดทำและ พัฒนาบุคลากรตาม สายงาน (Training roadmap)	จำนวนข้าราชการ ใหม่ที่เข้ารับการ อบรมในหลักสูตร จำนวนหลักสูตร ที่พัฒนาภายใต้ Training Roadmap		คน ล้านบาท หลักสูตร ล้านบาท	95 1.75	15 คน 0.25	17 คน 0.30	19 คน 0.35	21 คน 0.40	23 คน 0.45	
					15 หลักสูตร 7.0	3 หลักสูตร 1.2	3 หลักสูตร 1.3	3 หลักสูตร 1.4	3 หลักสูตร 1.5	3 หลักสูตร 1.6	

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยหลัก	หน่วยงานรับผิดชอบ/ สนับสนุน
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	
7	(3) โครงการพัฒนาทักษะ ด้านภาษาอังกฤษ	จำนวนคนที่ได้รับการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษ	คน ล้านบาท	คน ล้านบาท	600 คน 4.8	100 คน 1.2	-	200 คน 1.6	-	300 คน 2	
	(4) โครงการบริหารจัดการ ความรู้ในองค์กร	ร้อยละความสำเร็จ การดำเนินงานกิจกรรม ตามแบบการจัดการ ความรู้	ร้อยละ ล้านบาท	ร้อยละ ล้านบาท	2.00	ร้อยละ 40 0.30	ร้อยละ 85 0.35	ร้อยละ 90 0.40	ร้อยละ 95 0.45	ร้อยละ 100 0.50	
	(5) โครงการเสริมสร้างด้าน คุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร สป.ร.	จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการอบรมตาม โครงการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม จำนวนระบบที่ พัฒนาปรับปรุง	คน ล้านบาท	คน ล้านบาท	225 คน 1.14	35 คน 0.20	40 คน 0.22	45 คน 0.23	50 คน 0.24	55 คน 0.25	
	(6) โครงการพัฒนาปรับปรุง ระบบฐานข้อมูลการพัฒนา บุคลากร	จำนวนผู้มีส่วน เกี่ยวข้องที่ได้รับการพัฒนา	ระบบ ล้านบาท	ระบบ ล้านบาท	2 ระบบ 1.3	-	1 ระบบ 0.5	-	1 ระบบ 0.8	-	
	(7) โครงการพัฒนาบุคลากร ที่มีศักยภาพสูง	จำนวนผู้มีส่วน เกี่ยวข้องที่ได้รับการพัฒนา	คน ล้านบาท	คน ล้านบาท	20 คน 1.00	2 คน 0.10	3 คน 0.15	4 คน 0.20	5 คน 0.25	6 คน 0.30	
	โครงการจัดทำแผนกำลังคน ที่สอดคล้องกับภารกิจของ ส่วนราชการ	- จำนวนแผนกำลัง คนที่สอดคล้องกับ ภารกิจของส่วน ราชการ	แผน	แผน	1 แผน (สพค. วอ.จะ ขอรับการ สนับสนุน งบประมาณ ต่อไป)					กบค.	

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ				หน่วยหลัก	หน่วยงานรับผิดชอบ/ สนับสนุน
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564
8	โครงการติดตามประเมิน แผนแม่บทด้านแรงงาน 2 ระยะ (ระยะครึ่งแผน, ระยะ ครบแผน)								สตป.(วป.)	ทุกกรม
9	โครงการติดตามและประเมิน ผลการปฏิบัติงานตามแผน ปฏิบัติการ ด้านแรงงานจังหวัด ประจำ ปีงบประมาณ								สตป.(สอ.) และ (วป.)	หน่วยงานใน สังกัด รง. ในพื้นที่ 76 จังหวัด
10	โครงการติดตามและประเมิน ผลการดำเนินงานตามแผน ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัด 76 จังหวัด								สตป.(สอ.) และ (วป.)	หน่วยงานใน สังกัด รง. ใน พื้นที่ 76 จังหวัด
11	การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ของกลุ่มเป้าหมาย (วารสาร แรงงาน, Infographic, เสียง ตามสาย, สื่อออนไลน์)	ร้อยละของประชาชน กลุ่มเป้าหมายที่ รับรู้และเข้าใจในการ ดำเนินงาน ตามนโยบายสำคัญ ของรัฐบาล	ส่วนกลาง และส่วน ภูมิภาค	ครั้ง	60	12	12	12	12	กณ.
12	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติ การ เพื่อการวิเคราะห์อัตรา กำลังตาม โครงสร้างของ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน ประจำปีงบประมาณ	จำนวนอัตรากำลังที่ สัมพันธ์กับปริมาณ งานตามโครงสร้าง ของสำนักงาน ปลัด กระทรวงแรงงาน	ส่วนกลาง และส่วน ภูมิภาค	ครั้ง สัปดาห์	2 0.3	0	1 0.15	0	1 0.15	กบค. (อป.)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนิน การ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ/ สนับสนุน		
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
13	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติ การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2562 - 2566	แผนกลยุทธ์ด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน พ.ศ. 2562 - 2566 จำนวน 1 แผน	ส่วนกลาง	แผน ล้านบาท	1 0.309	0	1 0.309	0	0	0	กบค. (อป.)	
14	โครงการพัฒนากฎหมายเพื่อ รองรับการดำเนินงานของ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน - กิจกรรมทบทวนความ เหมาะสมของกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน - กิจกรรมจัดทำคำแปลและ เผยแพร่กฎหมายในความรับ ผิดชอบของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน - ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำ ข้อเสนอการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ ภารกิจของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	ระดับความสำเร็จ ของการทบทวน ความเหมาะสมของ กฎหมาย จำนวนครั้งของ การดำเนินกิจกรรม	ส่วนกลาง	ครึ่ง/ ล้านบาท	4 0.4	0	1 0.1	1 0.1	1 0.1	1 0.1	กม.	
			ส่วนกลาง	ครึ่ง/ ล้านบาท	4 0.4		1 0.1	1 0.1	1 0.1	1 0.1	กม.	
			ส่วนกลาง	ครึ่ง/ ล้านบาท	3 1.50		1 0.50	1 0.50	1 0.50	1 0.50	กม.	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
กลยุทธ์ที่ 2.5 บริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรและองค์กร

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการจัดทำแผนเส้นทาง ก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	จำนวนสายงานที่มี การจัดแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) สำเร็จ (ปีละ 1 สาย)	ส่วนกลาง	สายงาน	งบ ดำเนินงาน	1	1	1	1	1	กบค. (อป.)
2	โครงการวางแผนบริหาร กำลังคนเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ ข้าราชการของ สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	จำนวนแผนบริหาร กำลังคนเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุ ข้าราชการของ สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	ส่วนกลาง	แผน ล้าบาท	1 0.281	1 0.281					กบค. (อป.)
3	โครงการฝึกอบรมนักบริหาร แรงงานระดับสูง (นบร.)	จำนวนข้าราชการที่ เข้ารับการอบรมใน หลักสูตร	ส่วนกลาง และในต่าง ประเทศ	รุ่น คน ล้าบาท	5 รุ่น 50 คน 7.75	1 รุ่น 10 คน 1.45	1 รุ่น 10 คน 1.50	1 รุ่น 10 คน 1.55	1 รุ่น 10 คน 1.60	1 รุ่น 10 คน 1.65	กบค.(พบ.)
4	โครงการฝึกอบรมนักบริหาร แรงงานระดับกลาง (นบก.)	จำนวนข้าราชการที่ เข้ารับการอบรมใน หลักสูตร	ส่วนกลาง	รุ่น คน ล้าบาท	3 รุ่น 120 คน 5.88	-	-	1 รุ่น 40 คน 1.80	1 รุ่น 40 คน 1.95	1 รุ่น 40 คน 2.13	กบค.(พบ.)
5	การอบรมนักบริหาร กับหน่วยงานภายนอก (นบส, นบส, วปอ, ปธอ, ฯลฯ)	จำนวนข้าราชการ ระดับบริหารที่ร่วม อบรมกับหน่วยงาน ภายนอก	ส่วนกลาง	คน ล้าบาท	12 คน 1.50	2 คน 0.20	2 คน 0.25	2 คน 0.30	3 คน 0.35	3 คน 0.40	กบค.(พบ.)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยหลัก	หน่วยงานรับผิดชอบ/ สนับสนุน
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	
6	โครงการเตรียมความพร้อมข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ	จำนวนข้าราชการที่เข้ารับการอบรมเตรียมความพร้อมไปประจำการในต่างประเทศ	ส่วนกลาง	รุ่น คน ล้านบาท	5 รุ่น 75 คน 1.41	1 รุ่น 15 คน 0.25	2 รุ่น 15 คน 0.26	3 รุ่น 15 คน 0.28	4 รุ่น 15 คน 0.30	5 รุ่น 15 คน 0.32	กบค.(พบ.)
7	โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ที่จะทรงแรงงาน	จำนวนข้าราชการใหม่ที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตร	ส่วนกลาง	2 รุ่น/ 15 คน ล้านบาท	10 รุ่น 75 คน 3.15	2 รุ่น 15 คน 0.59	2 รุ่น 15 คน 0.61	2 รุ่น 15 คน 0.63	2 รุ่น 15 คน 0.65	2 รุ่น 15 คน 0.67	กบค.(พบ.)
8	โครงการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร	ร้อยละความสำเร็จการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้	ส่วนกลาง	1 เรื่อง ล้านบาท	ร้อยละ 80 2.1	ร้อยละ 80 0.3	ร้อยละ 85 0.4	ร้อยละ 90 0.4	ร้อยละ 95 0.5	ร้อยละ 100 0.5	กบค.(พบ.)
9	โครงการเตรียมความพร้อมแรงงานจังหวัด	จำนวนข้าราชการที่เข้ารับการอบรมเตรียมความพร้อมหัวหน้าส่วนราชการในภูมิภาค	ส่วนกลาง	1 รุ่น/ 8 - 20 คน ล้านบาท	78 คน 1.45	8 คน 0.10	10 คน 0.15	20 คน 0.40	20 คน 0.40	20 คน 0.40	กบค.(พบ.)
10	โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ/ภาษาอาเซียน	จำนวนคนที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	ส่วนกลาง	1 รุ่น/ 100 - 200 คน ล้านบาท	700 คน 7.20	100 คน 1.20	-	200 คน 2.00	200 คน 2.00	200 คน 2.00	กบค.(พบ.)
11	โครงการเสริมสมรรถนะบุคลากรกับหน่วยงานภายนอก	จำนวนข้าราชการระดับบริหารที่ร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอก	ส่วนกลาง	จำนวนคน ล้านบาท	50 คน 1.15	-	-	10 คน 0.25	20 คน 0.40	20 คน 0.50	กบค.(พบ.)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
12	โครงการพัฒนาศักยภาพ ศูนย์บริการร่วมกระทรวง แรงงานในเขตเศรษฐกิจ พิเศษ	จำนวนศูนย์บริการ ร่วมกระทรวง แรงงาน ในจังหวัดที่ เป็นเขตเศรษฐกิจ พิเศษได้รับการ พัฒนาศักยภาพ	ภูมิภาค	แห่ง ล้านบาท	43 1.8605	7 0.3075	9 0.3375	9 0.3705	9 0.4075	9 0.4375	สตป.(ศบช.)	
13	โครงการพัฒนาศักยภาพการ ให้บริการ ณ ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	ร้อยละของผู้เข้าร่วม การอบรม	ส่วนกลาง / ภูมิภาค	ร้อยละ / ล้านบาท	85 / 4.51	85 / 0.63	85 / 0.84	85 / 0.92	85 / 1.01	85 / 1.11	สตป.(ศบช.)	
14	โครงการเพิ่มสมรรถนะ การตอบข้อซักถามทาง โทรศัพท์สายด่วน 1506	จำนวนครั้งของการ ดำเนินการตาม โครงการ	ส่วนกลาง / ภูมิภาค	ครั้ง / ล้านบาท	5 / 0.559	1 / 0.091	1 / 0.101	1 / 0.111	1 / 0.122	1 / 0.134	สตป.(ศบช.)	ทุกกรม
15	โครงการพัฒนาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการให้บริการ รับเรื่องราวร้องทุกข์ กระทรวงแรงงาน	จำนวนครั้งของการ ดำเนินการตาม โครงการ	ส่วนกลาง / ภูมิภาค	ครั้ง / ล้านบาท	4 / 0.856	-	1 / 0.185	1 / 0.203	1 / 0.223	1 / 0.245	สตป.(ศบช.)	ทุกกรม
16	โครงการพัฒนาศักยภาพเล ขาธิการหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงานจังหวัด ลพบุรี ในการทำงานแบบ บูรณาการ	ข้าราชการและเจ้า หน้าที่ในหน่วยงาน สังกัดกระทรวง แรงงานจังหวัด ได้รับ การดำเนินงานแบบ บูรณาการ และความ สามัคคีในหน่วยงาน	จังหวัดลพบุรี และต่าง จังหวัด	1 ครั้ง/ 1รุ่น/ 30คน ล้านบาท					0.050	0.050	สรจ. ลพบุรี	หน่วยงานใน สังกัดกระทรวง แรงงานจังหวัด ลพบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
กลยุทธ์ที่ 2.6 สร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงานแบบบูรณาการ (เก่ง ดี แข็งแรง และมีความสุข)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยหลัก	หน่วยงานรับผิดชอบ
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการกระทรวงแรงงาน นำอยู่ มุ่งสู่องค์กรสุขภาวะ	1) มินิโอบาย Happy Workplace ในระดับ กระทรวง - มีการประสานการ ดำเนินงานร่วมกับ โครงการกระทรวง แรงงานนำอยู่ - มีข้อตกลงความ ร่วมมือ - มีการจัดทำ โครงการเพื่อส่งเสริม องค์กรสุขภาวะ 2) กระทรวงแรงงาน มีข้อมูลสุขภาพของ บุคลากร 3) มีระบบฐานข้อมูลสุข ภาวะที่สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้									ทุกหน่วยงานใน สังกัดกระทรวง แรงงาน

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยหลัก	หน่วยงานรับผิดชอบ
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564		
		4) มีนักสร้างสุขขององค์กร ภายในหน่วยงาน - มีนักสร้างสุข องค์กรที่ผ่านการอบรม 5) หน่วยงานมีกิจกรรม สร้างเสริมสุขภาพที่ สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง 6) มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน กระทรวงและกับหน่วยงานภายนอก										
2	โครงการสำรวจคุณภาพ ชีวิตการทำงานของ บุคลากรกระทรวงแรงงาน	กระทรวงแรงงานมีข้อมูล สุขภาพของบุคลากร - หน่วยงานมีข้อมูล ผลการวิเคราะห์สุขภาพ ของบุคลากร									กบค.	
3	โครงการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรในการทำงานแบบ บูรณาการ	จำนวนผู้ได้รับการอบรม (ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการของ หน่วยงานสังกัดกระทรวง แรงงานจังหวัด กาญจนบุรี)	จังหวัด กาญจนบุรี	คน ล้านบาท	- 0.928	-	- 0.2	- 0.22	- 0.242	- 0.266	สรจ. กาญจนบุรี	หน่วยงานสังกัด กระทรวง แรงงานใน จังหวัด กาญจนบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บูรณาการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงในและต่างประเทศ
กลยุทธ์ที่ 3.1 บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (Quick Win)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยหลัก หน่วยรอง/ สนับสนุน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	
1	โครงการแก้ไขปัญหาคาเมเดียด ร่อนด้านอาชีพ	เชิงปริมาณ : จำนวน กำลังแรงงานได้รับ การเสริมสร้าง ศักยภาพ	ส่วนภูมิภาค จังหวัด 76 จังหวัด	คน	123,719	20,144	19,920	27,885	27,885	27,885	กยผ.(พย.) สรจ.
	- โครงการจ้างงานเร่งด่วนและ พัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทา ความเดือดร้อนด้านอาชีพ	เชิงคุณภาพ: แรงงาน มีรายได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ย คนละ 3,000 บาท ต่อปี		ล้านบาท	671,745	90	86,745	165	165	165	
2	โครงการณรงค์ป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE	เชิงปริมาณ : จำนวน ชมรม TO BE NUMBER ONE / ศูนย์เพื่อใจ TO BE NUMBER ONE เพิ่ม ขึ้นอย่างน้อย 1 แห่ง	76 จังหวัด ทั่วประเทศ	อย่างน้อย จังหวัดละ 1 แห่ง	67,657	12,280	13,227	14,05	14,05	14,05	กยผ.(พย.) สรจ.
		เชิงคุณภาพ : จำนวน ชมรม TO BE NUMBER ONE ใน สถานประกอบการ เดิมที่ยังคงอยู่อย่าง น้อยร้อยละ 80									
3	โครงการขยายโอกาสการ ประกอบอาชีพและการทำงาน ของผู้สูงอายุ	กิจกรรมที่ 1 สสำรวจความ ต้องการฝึกอบรมของผู้สูงอายุ 76 จังหวัด		คน/รุ่น	42.76	-	3,800	3,800	3,800	3,800	กยผ.(นสพ.) -
	กิจกรรมที่ 2 ฝึกอบรมเพื่อ สร้างกลุ่มและเสริมสร้างความรู้ ในการสร้างอาชีพ 76 จังหวัด			(ล้านบาท)			10.69	10.69	10.69	10.69	

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
	กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมฝึก อบรมพัฒนาทักษะด้านอาชีพ กิจกรรมที่ 4 ติดตามประเมินผล											
4	การศึกษาคูความเป็นไปได้ในการ กำหนดอัตราค่าจ้างแบบ Part-time สำหรับผู้สูงอายุ	เพื่อศึกษาและ แนวทางการกำหนด อัตราค่าจ้างแบบ Part time สำหรับ ผู้สูงอายุที่เหมาะสม กับวัยประสบการณ์ การทำงานและ สมรรถนะทางกาย									กศร.(คจ.)	
5	โครงการสนับสนุนการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนด้านแรงงานระดับ จังหวัด	จำนวนจังหวัดที่ได้ ดำเนินการสนับสนุน แก้ไขปัญหาความ เดือดร้อนด้าน แรงงาน	77 จังหวัด	จังหวัด ล้านบาท	13.860	77 จังหวัด 2.772	77 จังหวัด 2.772	77 จังหวัด 2.772	77 จังหวัด 2.772	77 จังหวัด 2.772	สตป.(ศบช.)	ทุกกรม
6	การประสาน สนับสนุนการ ปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ งบประมาณและรายงานผลการ ดำเนินงานปัญหา ข้อเสนอแนะ ขอสำนักงานแรงงานจังหวัด	จำนวนการประสาน และอำนวยความสะดวก การปฏิบัติงานของ สำนักงานแรงงาน จังหวัด	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ครั้ง/ จังหวัด ล้านบาท	63 ครั้ง/76 จังหวัด 4.0024	15 ครั้ง/76 จังหวัด 0.696	12 ครั้ง/76 จังหวัด 0.7447	12 ครั้ง/76 จังหวัด 0.7968	12 ครั้ง/76 จังหวัด 0.8526	12 ครั้ง/76 จังหวัด 0.9123	สตป.(สภ.)	สรจ.
7	การเพิ่มประสิทธิภาพการให้ บริการเชิงบูรณาการ ส่งเสริม ความร่วมมือและติดตามการจัด บริการด้านแรงงานในพื้นที่/ ชุมชน	จำนวนประชาชน วัยแรงงานที่ได้รับ การคัดกรองส่งต่อ ตามเกณฑ์ที่กำหนด	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ราย ล้านบาท	98.3743	69,648 17.1063	87,060 18.3038	87,060 19.5851	87,060 20.9561	87,060 22.423	สตป.(สภ.)	สรจ.
8	โครงการสังคมสร้างสุข หลัง สร้างชาติ (เดิมชื่อโครงการสาน สร้าง เสริมสุขแรงงานไทย)	จำนวนแรงงานทั้งใน/ นอกระบบและ ประชาชนที่เข้าร่วม โครงการ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	คน ล้านบาท	33.0887	32,000 16.4089	3,730 16.6798				สตป.(สภ.)	สรจ.
9	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การประชาสัมพันธ์เครือข่าย ด้านแรงงาน		ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ล้านบาท	3.8			3.8			สตป.(สภ.)	สรจ.

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
10	โครงการเชียงใหม่สู่สังคม ผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ	1. มีการดำเนินการ จัดอบรมให้แก่ แรงงานกลุ่มเป้า หมายครบถ้วน 2. ร้อยละ 80 ของ ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการคุ้มครอง แรงงาน 3. ร้อยละ 50 ของ ผู้เข้ารับการอบรมเข้า รวมเป็นเครือข่าย ด้านคุ้มครองแรงงาน 4. จำนวนผู้สูงอายุที่ ได้รับการพัฒนา ทักษะฝีมือด้านอาชีพ		ล้านบาท	4.265	0.853	0.853	0.853	0.853	0.853	สรจ. เชียงใหม่	หน่วยงานใน สังกัด กรง. และ หน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง
11	โครงการลดความเหลื่อมล้ำและ สร้างความเป็นธรรมทางสังคม	1. มีการดำเนินการ จัดอบรมให้แก่ แรงงานกลุ่มเป้า หมายครบถ้วน 2. ร้อยละ 80 ของ ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ตามกฎหมาย 3. นายจ้าง/สถาน ประกอบการ ส่งเสริม ให้แรงงานกลุ่ม เฉพาะ(แรงงาน ผู้พิการ แรงงาน ผู้สูงอายุ) รับงานไป ทำที่บ้าน		ล้านบาท	22.305	4.461	4.461	4.461	4.461	4.461	หน่วยงาน ในสังกัด กรง. เชียงใหม่	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยหลัก	หน่วยงานรับผิดชอบ/ สนับสนุน
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	
		4. ร้อยละของแรงงาน นอกระบบ (กลุ่มเป้าหมาย) มีหลักประกันทาง สังคมเพิ่มขึ้นร้อยละ 10									
12	โครงการเสริมสร้างอาชีพและ การจ้างงานให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ	ร้อยละ 20 ของ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ มีอาชีพและรายได้ เพิ่มขึ้น	จังหวัด กาฬสินธุ์	คน ล้านบาท	1,350 3.0369	- -	- -	450 1.0123	450 1.0123	450 1.012	สรจ. กาฬสินธุ์ พจน.กส. อบท. พจก.กส.
13	โครงการเตรียมความพร้อมผู้สูงอายุ 1) กิจกรรม จัดอบรมให้ความรู้ ในการดำรงชีวิตแก่แรงงานใน สถานประกอบการ และการ แรงงานนอกระบบที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป เพื่อเตรียมความพร้อม เข้าสู่ผู้สูงอายุ จำนวน 500 คน (9 อำเภอ/3 รุ่น) 2) กิจกรรม มีกิจกรรมพัฒนา ทักษะฝีมือในการประกอบ อาชีพให้แก่แรงงานในสถาน ประกอบการ และการแรงงาน นอกระบบที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 200 คน (9 อำเภอ/10 รุ่น)	ร้อยละ 80 ของกลุ่ม เป้าหมาย มีความ พร้อมในการดำรง ชีวิตเมื่อเข้าสู่ ผู้สูงอายุ มีงานทำตาม ความเหมาะสมสมกับ วัยและมีหลักประกัน ที่มั่นคงด้านรายได้	จ.พิษณุโลก	คน/ ล้านบาท	2,500 7.5	500 1.5	500 1.5	500 1.5	500 1.5	500 1.5	หน่วยงานใน สังกัดกระทรวง แรงงานภายใน จังหวัดพิษณุโลก
14	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับทักษะในการ ประกอบอาชีพและส่งเสริมการ ค้าการลงทุน และบริการของ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง เหนือตอนล่างแบบบูรณาการ	จำนวนแรงงานได้รับ การพัฒนาศักยภาพ	จังหวัด ศรีสะเกษ	คน ล้านบาท	1,000 0.9498	1,000 0.9498	-	-	-	-	สรจ. ศรีสะเกษ หน่วยงานจังหวัด ศรีสะเกษ
15	โครงการเสริมสร้างศักยภาพ แรงงาน สร้างฐานเศรษฐกิจ เมืองพังงา	ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านเกณฑ์การ ประเมินไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80	จังหวัดพังงา	คน ล้านบาท	1,550 2.5135	- -	1,550 2.5135	-	-	-	สรจ.พังงา สพจ.พังงา

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
16	โครงการยกระดับคุณภาพชีวิต แรงงานนอกระบบ ขยายโอกาส การประกอบอาชีพแรงงานสูง อายุและแรงงานพิการ	จำนวนแรงงาน แรงงานนอกระบบได้ รับความคุ้มครองทาง สังคมและพัฒนา อาชีพเพิ่มขึ้น	จังหวัด พัทลุง	คน ล้านบาท	2,000 2	-	500 0.5	500 0.5	500 0.5	500 0.5	สรจ.พัทลุง	หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องกับ แรงงานนอก ระบบในจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บูรณาการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมสร้างศักยภาพ ภาควิชา ฝึกอบรม ร่วมกันรณรงค์มีประสิทธิภาพ

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
1	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การให้บริการด้านแรงงานใน จังหวัดชายแดนภาคใต้	1. จำนวนบัณฑิต แรงงานที่ได้รับบรรจุ งาน (ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ)	3 จังหวัด ชายแดนภาค ใต้ (จังหวัด ยะลา นราธิวาส ปัตตานี) (4 อำเภอ ของจังหวัด สงขลา อำเภอเทพา สะบ้าย้อย จะนะ นาทวี)	ล้านบาท	507.7	90	90	99	108.9	119.8	สตป.(สอ.)	สรจ.สงขลา สรจ.ยะลา สรจ.นราธิวาส สรจ.ปัตตานี
		2. ร้อยละของบัณฑิต แรงงานที่ผ่านการ ประเมินผลการปฏิบัติ งานตามเกณฑ์ที่ กำหนด (ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ)		2. ร้อยละ		(เป้าหมาย 380 คน)	(เป้าหมาย 380 คน)	(เป้าหมาย 380 คน)	(เป้าหมาย 380 คน)	(เป้าหมาย 380 คน)	(เป้าหมาย 380 คน)	(เป้าหมาย 85 คน)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
2	โครงการเสริมสร้างศักยภาพ เครือข่ายด้านแรงงานอาสา สมัครแรงงาานระดับภูมิภาค	จำนวนอาสาสมัคร แรงงานระดับตำบล และเครือข่ายด้าน แรงงานได้รับการ อบรมและพัฒนา ศักยภาพ	76 จังหวัด	คน / ล้านบาท	108.64	(เป้าหมาย 7,255 คน)	(เป้าหมาย 7,255 คน)	(เป้าหมาย 7,255 คน) + (เป้าหมาย เครือข่าย 1520 คน)	(เป้าหมาย 7,255 คน) + (เป้าหมาย เครือข่าย 2,280คน)	(เป้าหมาย 7,255 คน) (เป้าหมาย เครือข่าย 3,040คน)	สตป.(สภ.)	สรจ.
3	โครงการเสริมสร้างเจตคติ การเพื่อเพิ่มศักยภาพบทบาท หน้าที่การเป็นเจ้าหน้าที่พิ เลียงอาสาสมัครแรงงานและ อาสาสมัครแรงงานดีเด่น	จำนวนอาสาสมัคร แรงงานระดับตำบล และเครือข่ายด้าน แรงงานได้รับการ อบรมและพัฒนา ศักยภาพ	กทม.	คน / ล้านบาท	16.1	(เป้าหมาย 152คน) 2.6	(เป้าหมาย 152คน) 2.9	(เป้าหมาย 152คน) 3.2	(เป้าหมาย 152คน) 3.5	(เป้าหมาย 152คน) 3.9	สตป.(สภ.)	สรจ.
4	โครงการอาสาสมัครแรงงาน ด้านภัยยาเสพติด	จำนวนแรงในสถาน ประกอบกิจการขนาด เล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน มีความรู้ความ เข้าใจในการป้องกัน และแก้ไขปัญหา เสพติดในพื้นที่	76 จังหวัด	คน ล้านบาท	55	(เป้าหมาย 72,550 คน) 9	(เป้าหมาย 13,170 คน) 10	(เป้าหมาย 13,170 คน) 11	(เป้าหมาย 13,170 คน) 12	(เป้าหมาย 13,170 คน) 13	สตป.(สภ.)	สรจ.
5	โครงการมหกรรมหนึ่ง ทศวรรษ คนดีจิตอาสา พัฒนาแรงงาน	จำนวนอาสาสมัคร แรงงานได้รับการ ยกย่องเชิดชูผลงาน อันเป็นเกียรติคุณ	76 จังหวัด/ สตป.(สภ.)	ล้านบาท	13.2	-	-	4	4.4	4.8	สตป./สรจ.	-
6	โครงการขยายเครือข่าย ฐานข้อมูลงานวิจัยในส่วน ภูมิภาค	มีประชาสัมพันธ์ ระบบฐานข้อมูลงาน วิจัยด้านแรงงานเพื่อ เพิ่มเครือข่ายในส่วน ภูมิภาค	ส่วนภูมิภาค	ครั้ง ล้านบาท	6 0.60	- -	- -	2 0.200	2 0.200	2 0.200	กศร.(วจ.)	

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
		2. ร้อยละของบัณฑิต แรงงานที่ผ่านการ ประเมินผลการปฏิบัติ งานตามเกณฑ์ที่กำหนด (ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ)		2. ร้อยละ								
7	โครงการเสริมสร้างความรู้ จากปราชญ์ชาวบ้านในกลุ่มผู้ สูงอายุ	ผู้สูงอายุได้แลกเปลี่ยน จากปราชญ์ชาวบ้านในกลุ่มผู้ ชาวบ้าน เกิดการ ทำงานร่วมกันและ เป็นการสร้างเครือข่าย	กลุ่มผู้สูงอายุ จังหวัดลพบุรี	ครั้ง รุ่น คน ล้านบาท	1 1 20 0.15	0.030	0.030	0.030	0.030	0.030	สรจ.ลพบุรี	หน่วยงานสังกัด กระทรวง แรงงานจังหวัด ลพบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บูรณาการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการภาคี เครือข่าย

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
1	โครงการจัดตั้งอาสาสมัคร แรงงานในเขตพื้นที่ กรุงเทพฯ	ร้อยละของเขตพื้นที่ กรุงเทพฯ ได้มีการ จัดตั้งอาสาสมัคร แรงงาน	50 เขตของ กรุงเทพฯ	ร้อยละ ล้านบาท	66	-	-	(เป้าหมาย ร้อยละ 100) 20	(เป้าหมาย ร้อยละ 100) 22	(เป้าหมาย ร้อยละ 100) 24	สศป.(สภ)	-
2	โครงการฝึกอบรมการ ตลาดโดยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Marketing)	ผู้เข้ารับการอบรมได้ รับความรู้และ สามารถเข้าถึงการ ตลาดด้วยการขาย สินค้าผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์และมี รายได้เพิ่มขึ้น การสร้างเครือข่าย	- กลุ่มอาชีพ แรงงานนอก ระ บ ใน จังหวัดลพบุรี	ครั้ง/ รุ่น/ คน ล้านบาท	2/ 1/ 30 0.25		0.050	0.050	0.050		สรจ.ลพบุรี	-

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บุคลากรสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงในและต่างประเทศ
กลยุทธ์ที่ 3.4 คุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
1	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงงานไทยในต่างประเทศ	จำนวน 2 ประเทศ ร้อยละ 100	สนร. ใน ต่างประเทศ	ประเทศ ล้านบาท	10 3	2 0.6	2 0.6	2 0.6	2 0.6	2 0.6	สปร.	-
2	โครงการเผยแพร่และขยาย ตลาดแรงงานไทยใน ต่างประเทศ	จำนวน 4 ประเทศ ร้อยละ 100	สนร. ใน ต่างประเทศ	ประเทศ ล้านบาท	20 30.3982	4 6.3982	4 6	4 6	4 6	4 6	สปร.	-

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
กลยุทธ์ที่ 4.1 ขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้แรงงานนอกระบบ (Quick Win)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
1	การจัดทำกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ - ศึกษาแนวทางการจัดทำกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ - โครงการศึกษาวิจัยและจัดทำร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ - โครงการการศึกษาวิจัยและจัดทำร่างกฎหมายลำดับรอง	ระดับความสำเร็จของการศึกษาแนวทางการจัดทำกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	ส่วนกลาง	ล้านบาท	5	-	-	3	1	1	กม./กยผ. (นสพ.)	
2	โครงการพัฒนาและส่งเสริมแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานพิการ ให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน	จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานพิการได้รับประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน	จังหวัดสมุทรปราการ	คน	2,500	500	500	500	500	500	สรจ.สป	หน่วยงานในสังกัด กรง. จังหวัดสมุทรปราการ
3	โครงการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์การเข้าถึงฐานข้อมูลด้านแรงงาน	มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เข้าถึงฐานข้อมูลด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าไตรมาสละ 1 ครั้ง	จังหวัดกาฬสินธุ์	ครั้ง ล้านบาท	4 ครั้ง 0.12	-	-	-	-	4 ครั้ง 0.12	สรจ.กาฬสินธุ์	ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในจังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
4	โครงการสร้างความปลอดภัย ในการทำงานแก่แรงงานนอก ระบบภาคเกษตร	อัตราการสะสมสารเคมี ในร่างกายของ แรงงานนอกระบบ ภาคเกษตร (ตามกลุ่มเป้าหมาย) ลดลงร้อยละ 10	จังหวัด สุพรรณบุรี	รุ่น/คน ล้านบาท	6/200 0.75	- -	- -	2/40 0.2	2/50 0.25	2/60 0.30	สรจ.สป ร่วมกับ สสค.สป	สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด สุพรรณบุรี/ สำนักงานเกษตร และสหกรณ์จังหวัดฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
กลยุทธ์ที่ 4.2 ส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก
1	โครงการหมู่บ้าน ช่างสร้างสร้งงานในชุมชน	(1) กลุ่มเป้าหมายใน โครงการหมู่บ้านช่าง ได้รับการอบรมความ รู้และทักษะเพิ่มเติม ในสาขาอาชีพช่าง และผ่านการฝึกอบรม ตามหลักสูตรตาม ระยะเวลาและค่าใช้จ่าย ที่กำหนดไว้	ทั่วประเทศไทย	แห่ง ล้านบาท	1,500 45	-	-	500 15	500 15	500 15	สตป./สรจ. กกจ.,กพร, กสร.,สปส.

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
		(2) มีการสร้างเครือข่ายด้วยพลังประชารัฐที่มีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องกับช่างชุมชน										
2	โครงการการพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบ (กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 400 คน)		ส่วนกลาง/ ภูมิภาค	ล้านบาท	17.89	3.578	3.578	3.578	3.578	3.578	กยผ.(นสพ.) สรจ.	
3	โครงการส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ	แรงงานนอกระบบได้ รับการส่งเสริมอาชีพ	จังหวัด สุโขทัย	คน ล้านบาท	280 0.938	- -	280 0.938	- -	- -	- -	สรจ.สุโขทัย	หน่วยงานใน สังกัดกระทรวง แรงงาน จังหวัดสุโขทัย
4	โครงการสร้างและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพแก่แรงงานนอกระบบ	จำนวนแรงงาน นอกระบบได้รับ การส่งเสริมอาชีพ	จังหวัด สมุทรปราการ	คน	500	100	100	100	100	100	สรจ.สป	-
5	โครงการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	จำนวน ผู้เข้ารับการอบรม	จังหวัดตาก	คน ล้านบาท	800 1.52	- -	200 0.38	200 0.38	200 0.38	200 0.38	สรจ.ตาก	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวงแรงงาน จังหวัดตาก
6	โครงการแก้ปัญหาความยากจนและยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนจังหวัดแม่ฮ่องสอน กิจกรรม : ส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ	จำนวนแรงงาน นอกระบบที่เข้าร่วม กิจกรรม	จังหวัด แม่ฮ่องสอน	ล้านบาท	5.769	1.6938	1.0188	1.0188	1.0188	1.0188	สรจ. แม่ฮ่องสอน	หน่วยงานใน สังกัดกระทรวง แรงงานภายใน จังหวัด แม่ฮ่องสอน

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ/สนับสนุน		
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/สนับสนุน
7	โครงการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน (แรงงานนอกระบบ)	จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมืออาชีพ/มีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผู้เข้ารับการฝึก	จังหวัดหนองบัวลำภู	รุ่นคนล้านบาท	15 300 1	-	15 300 1	-	-	-	สรจ.หนองบัวลำภู	สสค.นภ สจ.นภ สนพ.นภ สพจ.นภ
8	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากจังหวัดปัตตานี	ประชาชนวัยแรงงาน/แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ตามเป้าหมาย	จังหวัดปัตตานี	คนล้านบาท	480 5.712	- -	- -	160 1.904	160 1.904	160 1.904	สรจ.ปัตตานี สพ.ร.23 ปัตตานี	
9	โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้แรงงานนอกระบบจังหวัดนนทบุรี	1.1 แรงงานนอกระบบมีทักษะฝีมือสามารถนำไปประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ 1.2 ผู้ประกันตนมาตรา 40 เพิ่มขึ้นร้อยละ 3	จังหวัดนนทบุรี	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ฝึกอาชีพ (คน) จำนวนผู้ได้รับการประกาศสัมพันธข้อมูลมาตรา 40 (คน) ล้านบาท	4,800 69,600 10	- -	1,200 17,400	1,200 17,400	1,200 17,400	1,200 17,400	สรจ.นบ.	หน่วยงานในสังกัดจังหวัดนนทบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
กลยุทธ์ที่ 4.3 เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (Quick Win)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
					รวม	2560	2561	2562	2563	2564	หน่วยหลัก	หน่วยงานรอง/ สนับสนุน
1	โครงการพัฒนาการจัดการ ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	ฐานข้อมูลแรงงาน นอกระบบและ ฐานข้อมูลย่อย ภายใน รวม 2 ระบบ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ระบบ ล้านบาท	2 9.977	1 4.977	1 5	-	-	-	กศร.	ศทส.
2	โครงการสร้างและพัฒนา เครือข่าย/กลไกแรงงาน นอกระบบ	จำนวน/บุคคลที่เป็น เครือข่ายแรงงาน นอกระบบ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	คน ล้านบาท	14,500 1.85	2,700 0.050	2,800 0.21	2,900 0.52	3,000 0.53	3,100 0.54	กยผ. (นสพ.)/ สรจ.	สศป.
3	โครงการสมัชชาแรงงาน นอกระบบ	จำนวนครั้งในการจัด สมัชชา	ส่วนกลาง	ครั้ง ล้านบาท	5 50	1 10	1 10	1 10	1 10	1 10	กยผ.(นสพ.)	สศป./กผป./กก.
4	โครงการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ	จำนวนจังหวัดที่จัดทำ แผนยุทธศาสตร์การ บริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	แห่ง/ จังหวัด ล้านบาท	76 3	76 0.6	76 0.6	76 0.6	76 0.6	76 0.6	กยผ. (นสพ.)/ สรจ.	สศป.
5	โครงการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงงานนอกระบบ	จำนวนศูนย์ส่งเสริม คุณภาพชีวิตแรงงาน นอกระบบ (10 อำเภอ 10 แห่ง)	จังหวัดตรัง	แห่ง	1,369,700	-	1,369,700	-	-	-	สำนักงาน แรงงาน จังหวัดตรัง	หน่วยงานใน สังกัดกระทรวง แรงงานจังหวัด ตรังและองค์การ บริหารส่วน ตำบล /อสร.



การนำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ไปสู่การปฏิบัติ นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะเป็นกระบวนการที่จะผลักดันการทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมด ให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิธีการทำงาน ดังนั้น การนำแผนไปสู่การปฏิบัติจะต้องสร้างความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการยอมรับและมีส่วนร่วม พร้อมทั้งจะนำแนวทางแผนงาน โครงการนั้นไปดำเนินการได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและวิธีการปฏิบัติงานของตน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการระดมกำลัง แสวงหาการสนับสนุน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติและสร้างความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ จึงได้กำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติโดยสังเขป ดังนี้

1. การเตรียมหน่วยงานให้เกิดความพร้อม

1.1 ผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอ

1.2 สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนและประเด็นยุทธศาสตร์ให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบ มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนอย่างกว้างขวาง โดยจัดเวทีสร้างความเข้าใจในการกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกภาคส่วนให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตน ที่จะสนับสนุนดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

1.3 ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) และดำเนินการตามแผน มีการกำกับติดตาม รวมทั้งสามารถประเมินผลงานของหน่วยงานตามแผน ฯ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งให้มีการเชื่อมโยงผลงานตามยุทธศาสตร์สู่การประเมินผล

1.4 ผลักดันระบบ

2. การพัฒนากลไกสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ

2.1 สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภาครัฐ ภาคเอกชน/ผู้ประกอบการ ภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและประเด็นยุทธศาสตร์

2.2 สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกันและมีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ไปสู่สำนัก/กอง/กลุ่มงาน/พื้นที่ และระดับบุคคล รวมทั้งมีระบบจูงใจให้ทุกคนประเมินการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการแปลงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด จากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน ตลอดจนบุคลากรทุกคนในองค์กร

2.3 กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการให้ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์กับระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการดำเนินงาน

2.4 กำหนดวิธีประสานความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน และแบ่งขอบเขตภาระงานโดยระบุผู้รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนเพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน การก้าวท้าว และการเกี่ยงงานระหว่างกัน และหาจุดเชื่อมโยงระหว่างงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของทุกหน่วยงาน โดยการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในรูปคณะกรรมการ หรือคณะทำงานที่มีองค์ประกอบจากผู้บริหารภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงร่วมอยู่ด้วย หรือกรณีที่จะต้องได้รับความร่วมมือในการทำงานจากหน่วยงานแรงงานระหว่างประเทศ จะดำเนินการประสานความร่วมมือโดยการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างหน่วยงาน (MOU) หนังสือราชการ การประชุมร่วมกัน เพื่อให้มีการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย

2.5 ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนปฏิบัติการ โดยนำกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานมาแปลงเป็นแผนงาน/โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการบูรณาการแผนงาน/โครงการให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยในกระบวนการวางแผนได้มีการหารือกับหน่วยงานเจ้าภาพหลักในการกำหนดค่าเป้าหมายและแผนงาน/โครงการรองรับในเบื้องต้นไว้แล้ว

2.6 การติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้จากการดำเนินแผนปฏิบัติงาน/โครงการ ว่าสามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ รวมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. การพัฒนากลไก กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน

3.1 สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

3.2 นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3.3 สร้างมาตรการเร่งรัด หากมีโครงการที่ดำเนินการช้ากว่าที่กำหนด และตรวจสอบคุณภาพและการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

3.4 พัฒนาคอร์สความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัดแก่บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

3.5 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน/โครงการและการติดตามประเมินผลให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบัน ตรงกับความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเชื่อมโยงสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

3.6 กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าตามประเด็นยุทธศาสตร์เป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส พร้อมทั้งให้แต่ละหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนฯ เพื่อนำสู่การตัดสินใจของผู้บริหารทุก ๆ เดือน (ในการประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

3.7 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานให้บุคลากร/ผู้สนใจทราบอย่างต่อเนื่อง

4. การพัฒนากลไกในการประเมินผล

การติดตามประเมินผล เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน มีกรอบการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 กำหนดแผนการติดตาม กำกับ และประเมินผลแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) โดยมีการสร้างตัวชี้วัดผลสำเร็จที่มีความชัดเจน

4.2 การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาของโครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อผู้บริหารให้ได้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ รวมทั้งส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม

4.3 การประเมินผล

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

2) จัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลผล วิเคราะห์ เปรียบเทียบว่า ผลผลิต/กิจกรรม/โครงการในแต่ละปีประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ปัจจัยใดที่ทำให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และผลผลิต/กิจกรรม/โครงการประจำปีตอบสนองหรือสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์หรือไม่เพียงใด การวิเคราะห์อาจเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้



3) สรุปผลการประเมิน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำเสนอผลการประเมินให้ที่ประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรับทราบ

5. หน่วยงานรับผิดชอบในการประเมินผล

กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล รวมทั้งคณะทำงานฯ หรือหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ประเมินจากภายนอก ที่ได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงแรงงาน

ภาคผนวก ก

คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(พ.ศ. 2560 – 2564)



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ที่ ๑๕๖พ / ๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

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

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

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

- | | |
|--|-----------------------------|
| ๑๖. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๑๗. ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๘. ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๙. ผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ
และแรงงานคนพิการ
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๐. หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์
กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
 ๒. ศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์หลักของหน่วยงาน
 ๓. กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และผลผลิต
 ๔. กำหนดตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ ๔ มิติ (ทั้งตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์และผลผลิตเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ เชิงเวลาและเชิงต้นทุน) และพิจารณาตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการของหน่วยงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
 ๕. จัดวางทิศทางและกลยุทธ์ของหน่วยงาน (แผนที่ยุทธศาสตร์) เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความครบถ้วนสมบูรณ์
 ๖. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฉบับสมบูรณ์
 ๗. ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อจัดทำคำของบประมาณในปีต่อไป
 ๘. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙


 (หม่อมหลวงปนัดดา ดิศกุล)
 ปลัดกระทรวงแรงงาน



The background of the page is white with various gray geometric shapes. At the top right, there are two interlocking gears. Scattered throughout the page are several squares of different sizes and shades of gray, some with soft drop shadows. At the bottom left, there is a large gear. The text is centered in the upper half of the page.

ภาคผนวก ข

บัญชีอักษรย่อ

บัญชีอักษรย่อ

ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สป.รง.
1. กองกลาง	กก.
1.1 กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก	ชอ.
1.2 กลุ่มงานประสานราชการ	ปส.
2. กองกฎหมาย	กม.
2.1 กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย	พม.
2.2 กลุ่มงานคดีและนิติกรรมสัญญา	คส.
2.3 กลุ่มงานอุทธรณ์และละเมิด	อธ.
3. กองบริหารการคลัง	กค.
3.1 กลุ่มงานการเงิน	กก.
3.2 กลุ่มงานบัญชี	บช.
3.3 กลุ่มงานงบประมาณ	งป.
3.4 กลุ่มงานพัสดุ	พด.
4. กองบริหารทรัพยากรบุคคล	กบค.
4.1 กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน	อบ.
4.2 กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	สบ.
4.3 กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	บส.
4.4 กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	พบ.
4.5 กลุ่มงานวินัย	วน.
5. กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	กผป.
5.1 กลุ่มงานสื่อสารองค์กร	สอ.
5.2 กลุ่มงานโฆษกและการข่าว	ขข.
6. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	กยผ.
6.1 กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์	พย.
6.2 กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ	ผง.
6.3 กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ	นสพ.
6.4 สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ	สสร.

ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
7. กองเศรษฐกิจการแรงงาน	กศร.
7.1 กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา	วจ.
7.2 กลุ่มงานวิชาการเศรษฐกิจการแรงงาน	ศร.
7.3 สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง	คจ.
8. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ศทส.
8.1 กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	บค.
8.2 กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ	ผส.
8.3 กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์	พร.
9. สำนักตรวจและประเมินผล	สตป.
9.1 กลุ่มงานตรวจราชการ	ตร.
9.2 กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล	วป.
9.3 กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค	สภ.
9.4 ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	ศบข.
10. สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	สปร.
10.1 กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์	วท.
10.2 กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	ปร.
10.3 กลุ่มงานอาเซียน	อน.
10.4 สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ	รป.
11. กลุ่มตรวจสอบภายใน	ตสก.
12. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กพบ.
13. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	ศปท.
13.1 กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ปปท.
13.2 กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม	จร.
หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	
กระทรวงแรงงาน	รง.
1. กรมการจัดหางาน	กกจ.
สำนักงานจัดหางานจังหวัด	สจจ.
2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กพร.
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด	สพจ.
3. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กสร.
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	สสค.

ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
4. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัด	สป.รง สรจ.
5. สำนักงานประกันสังคม สำนักงานประกันสังคมจังหวัด	สปส. สปส.จว.
6. สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน(องค์การมหาชน)	สสปท.
ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	
1. กระทรวงการคลัง	กค.
2. กระทรวงการต่างประเทศ	กต.
3. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	พม.
3.1 กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	สค.
3.2 กรมกิจการผู้สูงอายุ	ผส.
3.3 กรมกิจการเด็กและเยาวชน	ดย.
3.4 กรมส่งเสริมและพัฒนาชีวิตคนพิการ	พก.
4. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กษ.
4.1 กรมประมง	กปม.
4.2 กรมส่งเสริมการเกษตร	กสก.
4.3 กรมปศุสัตว์	กปศ.
4.4 กรมชลประทาน	กชป.
5. กระทรวงมหาดไทย	มท.
5.1 กรมการปกครอง	ปค.
6. กระทรวงศึกษาธิการ	ศธ.
6.1 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	สป.ศร.
6.2 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	สกศ
6.3 สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน	สพฐ
6.4 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สกอ
6.5 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สอศ
6.6 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	กศน.

ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
7. กระทรวงสาธารณสุข	สธ.
7.1 กรมควบคุมโรค	กร.
8. กระทรวงอุตสาหกรรม	อก.
8.1 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	กสอ.
8.2 สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	สศอ.
8.3 สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย	สอน.
9. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	อปท.
10. กระทรวงยุติธรรม	ยธ.
10.1 สำนักงานอัยการสูงสุด	อส.
10.2 สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	ปปส.
10.3 กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กสพ.
11. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	กก.
11.1 กรมท่องเที่ยว	กทท
12. กระทรวงคมนาคม	คค.
12.1 กรมเจ้าท่า	จท.
13. สำนักงานนายกรัฐมนตรี	นร.
13.1 กรมประชาสัมพันธ์	กปส.
13.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ตร.
13.3 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร	กอ.รมน.
14. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	ปปง
15. สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	กสม.



ภาคผนวก ค

การประชุมเชิงปฏิบัติการ
คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(พ.ศ. 2560 – 2564)

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ครั้งที่ 1/2560

วันอังคารที่ 18 เมษายน 2560 เวลา 08.00. – 17.00 น.

ณ ห้องประชุม ศ.นิคม จันทรวิทุร ชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน

- | | | |
|---------------------|-------------------|---|
| 1. นายสิงห์เดช | ชูอำนาจ | รองปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 2. นายสุทธิ | สุโกศล | ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน |
| 3. นางเพชรรัตน์ | สินอวย | ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน |
| 4. นายสมเกียรติ | บุญทอง | ที่ปรึกษากฎหมาย กระทรวงแรงงาน |
| 5. พ.ต.ต.หญิงรมยง | สุรกิจบรรหาร | ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน กระทรวงแรงงาน |
| 6. ดร.ศุภชัย | ศรีสุชาติ | รองคณะบดีฝ่ายบริหารคณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 7. นางสาวปราณี | ชลารักษ์ | ผู้อำนวยการกองกลาง |
| 8. นางสาวอภินันท์ | วิเลิศปรีชาตระกูล | ผู้อำนวยการกองกฎหมาย |
| 9. นางชลอศรี | บุญแก้วสุข | ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง |
| 10. นางต๋องใจ | สุทัศน์ ณ อยุธยา | ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 11. นางสาวพินยดา | แจ่มจันทร์ศรี | ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ |
| 12. นางนภสร | ทุ่งสุกใส | แรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน |
| 13. นางถวิล | เพิ่มเพียรสิน | ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |
| 14. นายสมชาย | เอื้อจารุพร | ผู้เชี่ยวชาญประจำศูนย์เทคโนโลยีฯ |
| 15. นางราศรี | เบญจาทิกุล | ผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจและประเมินผล |
| 16. นางศิริลักษณ์ | ฉกะนันท์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ |
| 17. นางสุกัญญา | ไพศาลธรรม | ผู้อำนวยการกลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ
และแรงงานคนพิการ |
| 18. นางสาวหทัยชนก | พูลศิริ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสาน
ภูมิภาค |
| 19. นางณัฐกฤตา | ดาหาร | ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง |
| 20. นางลัดดา | อุปสินธุ์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา |
| 21. นางสาวรุ่งทิพย์ | จันทอง | ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
| 22. นางกิงกาญจน์ | พงษ์ถาวรวิษ | นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ |
| 23. นางวิมุตติยา | อาวุธเทวินทร์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ |
| 24. นายนิธิพัฒน์ | วัฒนสุกุล | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ |

25.	นางสาววารุณี	ลังกาพินธ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
26.	นางสาวสดุติ	กิตติสุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
27.	นายนาวัน	ธाराแสง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
28.	นางสาวปรวัน	จันทรงษ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
29.	นางสาวสุหัชชา	กิติวินิต	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
30.	นายจักรกริช	บุญนำ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
31.	นางสาวพุทธชาติ	อินทร์สวา	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
32.	นางอลิสา	สุภาพ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
33.	นายเกรียงไกร	ชัยศรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
34.	นายวิษณุ	สวัสดิสวณีย์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
35.	นายวีรจิตต์	สิทธิชัย	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
36.	นางจารุวรรณ	โสทธิพันธุ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
37.	นางสาวปิยมณี	สัณฐิษฐ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
38.	นางสาวสุนิษา	ภาศีสิน	นิติกรชำนาญการ
39.	นางศรีสุดา	เอกอุดมพงศ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
40.	นางสาวภูษณิศา	อินแถลง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
41.	นางสาวอัญชลีกร	กรวยสวัสดิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
42.	นางสาวรัตนภรณ์	ภูรัตนโอภา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
43.	นางสาวอัจฉราพร	คิตติ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
44.	นางสาวกัญญาภัทร	สายยัด	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
45.	นางสาวประณยา	ศิริรักษ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
46.	นางบุญมาภรณ์	สีไส	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
47.	นางสาวอาริตา	วิชชุกรจิรภัค	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
48.	นายชาญพิเชฐ	บุญธรรม	นักวิชาการประกันสังคม
49.	นางลัดดาวรรณ	ประวันไหว้	นักวิชาการแรงงาน
50.	นางฉวีวรรณ	สมประสิทธิ์	พนักงานธุรการ ส.4
51.	นางสาวนภัทร	แสงศิริภัท	พนักงานธุรการ ส.3
52.	นางสาวชนกวรรณ	เจริญผล	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
53.	นางสาวสุกัญญา	ศรีแสง	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
54.	นายจรุงเดช	พัทธศรีเรือง	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

ประมวลภาพ

การประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ครั้งที่ 1/2560
วันอังคารที่ 18 เมษายน 2560 เวลา 08.00 – 17.00 น.
ณ ห้องประชุม ศ.นิคม จันทรวิทุร ชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน



ภาคผนวก ง

การประชุมเชิงปฏิบัติการ
จัดทำแผนยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(พ.ศ. 2560 – 2564)

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ

จัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

วันที่ 3-4 พฤษภาคม 2560 เวลา 08.00 – 17.00 น.

ณ ห้องประชุมปรกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนกลาง

1. ม.ล.ปทุมทริก	สมิติ	ปลัดกระทรวงแรงงาน
2. ดร.ศุภชัย	ศรีสุชาติ	ผู้อำนวยการโครงการเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3. นางสาวกนิษฐ์	วิเลิศปรีชาตระกูล	ผู้อำนวยการกองกฎหมาย
4. นางชลอศรี	บุญแก้วสุข	ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง
5. นางสาวพินยดา	แจ่มจันทร์ศรี	ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
6. นางนภสร	ทุ่งสุกใส	แรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
7. นางสาวสุกัญญา	ธมยา	ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน
8. นางถวิล	เพิ่มเพียรสิน	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
9. นางอุดมลักษณ์	สอนสารี	ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล
10. นางราศรี	เบญจาทิกุล	ผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจและประเมินผล
11. นางสาวรุ่งทิพย์	จันทอง	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
12. นางศิริลักษณ์	ฉกะนันท์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
13. นางลัดดา	อุปสินธุ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา
14. นางณัฐกฤตา	ดาหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง
15. นางสาวหทัยชนก	พูลศิริ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสาน ภูมิภาค
16. นางสาวกัญญา	ไพศาลธรรม	ผู้อำนวยการกลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ
17. นายสายชล	อกนิษฐวงศ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่าง ประเทศ
18. นางกิงกาญจน์	พงษ์ถาวรวิษ	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
19. นางสาวโสพิศ	หมัดป้อมตัว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
20. นางวิมุตติยา	อาวุธเทวินทร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
21. นางสาวชดา	ฤทธิ์ธโนสภณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
22. นางสาวสุดดี	กิตติสุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

23.	นายนิธิพัฒน์	วัฒนสุกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
24.	นางสาววารุณี	ลัγκαพันธ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
25.	นายนาวัน	ธाराแสง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
26.	นางปทุมพร	เปรมปรีดา	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
27.	นางสาวสุหัชชา	กิติวินิต	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
28.	นายวิชา	นิธิสุนทร	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
29.	นางสาววัยญา	ยัมยวน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
30.	นายจักรกริช	บุญนำ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
31.	นางสาวพุทธชาติ	อินทร์สวา	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
32.	นางจันทร์เพ็ญ	เดชพล	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
33.	นายเกรียงไกร	ชัยศรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
34.	นางสุพัตรา	ฉวีสุข	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
35.	นายวิชญ์	สวัสดิสุนีย์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
36.	นางสาวปรวัน	จันทร์ศรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
37.	นายวีรจิตต์	สิทธิชัย	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
38.	ส.ต.ต.หญิงวรวิรัช	ตันตินิมิตสิริกุล	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
39.	นางบุญส่ง	รัตนพรรณา	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
40.	นางสาวเพียงจิต	บุญฮวด	นิติกรชำนาญการ
41.	นายเลิศฤทธิ์	วณะภูติ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
42.	นางสาววิจิตรพร	จันทร์สุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
43.	นางสาวภูษนิศา	อินแถลง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
44.	นางสาวศราทิพย์	เกิดผล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
45.	นางสาวอัญชลีกร	กรวยสวัสดิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
46.	นางสาวพันธุ์ระวี	บุตรกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
47.	นางสาวฐิติอาพร	พรหมพิทักษ์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
48.	นางสาวประณยา	ศิริรักษ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
49.	นางสาวอัจฉราพร	คิตติ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
50.	นางสาวสุกัญญา	อันสืบ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
51.	นายภรเดช	ยิ่งสุข	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
52.	นางสาวกัญญาภัทร	สายยัด	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
53.	นางสาวปัญจิตา	อยู่ผาสุข	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ
54.	นางสาวพรชนก	เรืองไพศาล	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
55.	นางสาววาสนา	แซมสีม่วง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

56.	นางสาวอาริตา	วิชชุกรจิรภัค	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
57.	นางสาวพจนีย์	เร่สร่า	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
58.	นางสาวลัดดาวรรณ	ประวันไหว้	นักวิชาการแรงงาน
59.	นางฉวีวรรณ	สมประสิทธิ์	พนักงานธุรการ ส.4
60.	นางสาวนภัทร	แสงศิริภัท	พนักงานธุรการ ส.3
61.	นางสาวสุพรรณิ	นาคสุทธิ	พนักงานธุรการ ส.3
62.	นางสาวชนกวรรณ	เจริญผล	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
63.	นางสาวสุกัญญา	ศรีแสง	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
64.	นางสาวอรุณี	แสนแอ	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
65.	นายจรูญเดช	พัทธศรีเรือง	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

ส่วนภูมิภาค

ภาคกลาง

1.	นางอุมาพร	เอมอัมธรรม	แรงงานจังหวัดนครปฐม
2.	นางวรรณิ	ศรีอุทัย	แรงงานจังหวัดนนทบุรี
3.	นางเอียรรัตน์	นะวะมะวัฒน์	แรงงานจังหวัดปทุมธานี
4.	นางสาวกรจิรัฐ	พงษ์นทร์ศธร	แรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
5.	นายประพนธ์	ศิลปรัมย์	แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
6.	นายภาณุวัฒน์	เพ็งแป้น	แรงงานจังหวัดราชบุรี
7.	นางอมรกิต	แสงเมล์	แรงงานจังหวัดลพบุรี
8.	นายสุทธิพงษ์	โกศลวิริยะกิจ	แรงงานจังหวัดสระบุรี
9.	นางมยุรี	อินทรชาธร	แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
10.	นายนิรัตน์	ฐาณบุตร	แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
11.	นางจารุณี	เขมะรังษี	แรงงานจังหวัดสิงห์บุรี
12.	นางสาวธีรนาฏ	ปิยวินท์	แรงงานจังหวัดอ่างทอง
13.	นางธารทิพย์	รักษ์สุจิตรัตน์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี
14.	นายณฤตล	บรรดาศักดิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยนาท
15.	นางสาวปภาดา	บุญงามปรีดี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบุรี
16.	นางกัญญาศิริ	นัยอรรถ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม

- | | | | |
|-----|----------------|------------|---|
| 17. | นางสาวณัฐภัสสร | โชคดี | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี |
| 18. | นางสาวธารินี | ทิพย์รัตน์ | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีฯ |

ภาคตะวันออก

- | | | | |
|----|------------------|-------------|--|
| 1. | นางประไพพรรณ | กลุ่มจันทร์ | แรงงานจังหวัดจันทบุรี |
| 2. | ร้อยเอกกิจสมพงษ์ | กล้าหาญ | แรงงานจังหวัดชลบุรี |
| 3. | นางสาวยุพิน | มูลจันทร์ | แรงงานจังหวัดตราด |
| 4. | นายกิตติศักดิ์ | ศิริมงคล | แรงงานจังหวัดปราจีนบุรี |
| 5. | นายสิทธิศักดิ์ | ธารนัย | แรงงานจังหวัดสระแก้ว |
| 6. | นางสาวต้องตา | บุญมาดี | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง |
| 7. | นางสาวอัญชลี | โกชน์เกาะ | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
สำนักงานแรงงานจังหวัดนครนายก |

ภาคเหนือ

- | | | | |
|-----|----------------|--------------|--|
| 1. | นางยุวรี | สัตยพานิช | แรงงานจังหวัดเชียงราย |
| 2. | นายมนูญ | สุขศรีจันทร์ | แรงงานจังหวัดเชียงใหม่ |
| 3. | นางมาลัยอร | หิรัณยรัชต์ | แรงงานจังหวัดตาก |
| 4. | นางสาวอัจฉรา | งามสมจิตร | แรงงานจังหวัดพะเยา |
| 5. | นายมนต์ชัย | เดชพล | แรงงานจังหวัดพิจิตร |
| 6. | นายเกียรติพงษ์ | แสนยากุล | แรงงานจังหวัดพิษณุโลก |
| 7. | นางสมพิศ | จันทร์เฉลิม | แรงงานจังหวัดแพร่ |
| 8. | นายเอกพันธุ์ | จิระสถิตย์ | แรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน |
| 9. | นางกัญจนภรณ์ | ไชยกุล | แรงงานจังหวัดลำปาง |
| 10. | นางสาวอัญญิการ | นิศาภากร | แรงงานจังหวัดลำพูน |
| 11. | นางสาวรัตนนา | ทองกลับ | แรงงานจังหวัดสุโขทัย |
| 12. | นางสาวปาริชาติ | สวนใจ | แรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์ |
| 13. | นางเกษร | วรรณศุกร์ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี |
| 14. | นายประสิทธิ์ | มลทป | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร |

- | | | | |
|-----|---------------|--------------|--|
| 15. | นางสาวนรรัตน์ | ไชยรัตน์ฉัตร | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ |
| 16. | นายชูเกียรติ | สารคดี | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานแรงงานจังหวัดแพร่ |

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- | | | | |
|-----|-----------------|------------------|---|
| 1. | นางสาวอิสรี | วีรกุลพิพัฒน์ | แรงงานจังหวัดนครพนม |
| 2. | นายสุชาติ | วิชาวุธ | แรงงานจังหวัดนครราชสีมา |
| 3. | นางสาวอรรณ | ผลิตาพร | แรงงานจังหวัดบุรีรัมย์ |
| 4. | นายคณศ | พรตระกูลพิพัฒน์ | แรงงานจังหวัดมหาสารคาม |
| 5. | นางศุภลักษณ์ | ศรุตรัตน์วรกุล | แรงงานจังหวัดมุกดาหาร |
| 6. | นางอรรณ | หิณะ | แรงงานจังหวัดยโสธร |
| 7. | นางสาวเลอลักษณ์ | สุทธิสาโกมล | แรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด |
| 8. | นางสาวสุกัญญา | องค์วิเศษไพบูลย์ | แรงงานจังหวัดเลย |
| 9. | นางสาววิไลวรรณ | เที่ยงดาห์ | แรงงานจังหวัดศรีสะเกษ |
| 10. | นายบุญเรือง | เข้มทอง | แรงงานจังหวัดสกลนคร |
| 11. | นางสาวกานต์กมล | ชุมภูทอง | แรงงานจังหวัดสุรินทร์ |
| 12. | นายวิจิตร | สุวรรณมาก | แรงงานจังหวัดหนองคาย |
| 13. | นายอำนาจ | เชิงไฉ | แรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู |
| 14. | นายอำพัน | เอกทัต | แรงงานจังหวัดอุดรธานี |
| 15. | นางสาวนมิตา | วายนต์ | แรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ |
| 16. | นางวรรณกานต์ | ชาวลาก | แรงงานจังหวัดบึงกาฬ |
| 17. | นางพรพกา | ศิริบุรี | นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น |
| 18. | นายปรีชา | ดวงเงิน | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิ |
| 19. | นางสาวสุกัญญาดา | บุญสูงเนิน | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี |
| 20. | นางสาววันเพ็ญ | เฉลียวชาติ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ |

ภาคใต้

1. นางชนิษฐา	สมานพันธ์	แรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. นายบุญลอย	เชียดนิล	แรงงานจังหวัดนราธิวาส
3. นายวิชาญ	ม่วงใหม่	แรงงานจังหวัดปัตตานี
4. นางอมรรรณ	ช่วงเพ็ชจินดา	แรงงานจังหวัดพัทลุง
5. นางสุจินดา	บุญแอ	แรงงานจังหวัดยะลา
6. นางสาวภัทรพร	สมันตรัฐ	แรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
7. นางสาวมาลี	ขวัญเจริญ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา
8. นางสาวฐาปนี	พระธาตุ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดกระบี่
9. นางสาวณฐญา	พันธ์พงศ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต
10. นางสาวพรนิภา	สกุลปักข์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดชุมพร
11. นางสาวรัตนธิดา	ไทยสังคม	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดระนอง
12. นางศิริพร	คำแก้ว	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ แรงงานจังหวัดสตูล
13. นางสาวจิตติมา	พรหมดี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดพังงา

ประมวลภาพ

การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

วันที่ 3-4 พฤษภาคม 2560 เวลา 08.00 – 17.00 น.

ณ ห้องประชุมปกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ภาคผนวก จ

การสัมมนาประชาพิจารณ์
(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(พ.ศ. 2560 – 2564)

รายชื่อผู้เข้าร่วมการสัมมนาประชาพิจารณ์

(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

วันศุกร์ที่ 30 มิถุนายน 2560 เวลา 08.30 – 16.30 น.

ณ ห้องเจ้าพระยาบอลรูม โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

- | | | |
|-----------------------|---------------|---|
| 1. นายบุญเลิศ | ธีระตระกูล | รองปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 2. นายสุทธิ | สุโกศล | ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน |
| 3. นายชัยยศ | อยู่ทรัพย์ | ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 4. นางวิไลวรรณ | โกยแก้วพริ้ง | ผู้เชี่ยวชาญด้านประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 5. นายสมชาย | เอื้อจารุพร | ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 6. นางศิริลักษณ์ | ฉกะนันท์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 7. นางสาวพินยดา | แจ่มจันทร์ศรี | ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 8. นางนภวรรณ | โกละกะ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานวินัย
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 9. นางณัฐกฤตา | ดาหาร | ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 10. นางสาวสมหมาย | เทียมกัน | ผู้อำนวยการกลุ่มงานตรวจราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 11. นางสาวกาญจนาภักย์ | มงคลสีมานนท์ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 12. นางวิมุตติยา | อาวุธเทวินทร์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 13. นายนิธิพัฒน์ | วัฒนสุกุล | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 14. นางสาวสุดดี | กิตติสุวรรณ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |



15.	นางสาวอนงค์นาถ	มีศิริ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
16.	ส.ต.ต.หญิงวรวิรัช	ตันตินิมิตสิริกุล	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
17.	นายชินนทร	เพชรทับ	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
18.	นายอภิศักดิ์	แก้วสูงเนิน	นิติกรชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
19.	นางสาวเพียงจิต	บุญฮวด	นิติกรชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
20.	นางสาวอัมพร	เปรมปรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
21.	นายนาวัน	ธราแสง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
22.	นางปัทมา	อินทนิล	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
23.	นางสาวปรวัน	จันทร์ขี้	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
24.	นางสาวสุหัชชา	กิตติวินิต	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
25.	นางปทุมพร	เปรมปรีดา	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
26.	นางสาววัยญา	อัมมวณ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
27.	นางภัทราภรณ์	เจริญรักษ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
28.	นายจักรกริช	บุญนำ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
29.	นางสาวจีรภา	สนแย้ม	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
30.	นางสาวพุทธชาติ	อินทร์สวา	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
31.	นางอลิสา	สุภาพ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
32.	นายเกรียงไกร	ชัยศรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

33.	นางสาวช่อทิพย์	ประเสริฐศักดิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
34.	นางจันทร์เพ็ญ	เดชพล	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
35.	นายพงศ์ธร	ศุภการ	นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
36.	นายปรีชา	ดุจจานุทัศน์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมการจัดหางาน
37.	นางสาววรรณพร	พิมพ์เพ็ญ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมการจัดหางาน
38.	นางสาววันดี	เอียดแก้ว	นักวิชาการสถิติชำนาญการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
39.	นางสาวผกาพันธุ์	ผกานรินทร์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานประกันสังคม
40.	นางสาวสิริวดี	สอนสารี	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ สำนักงานประกันสังคม
41.	นางสาวจรรยาณิตย์	ทองบริบูรณ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
42.	นายนคร	วังพินุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
43.	นางสาวศราทิพย์	เกิดผล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
44.	นางสาวภูษณิศ	อินแถลง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
45.	นางสาววิจิตรพร	จันทร์สุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
46.	นางสาวอัญชลีกร	กรวยสวัสดิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
47.	นายภรเดช	ยิ่งสุข	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
48.	นางสาวศรีนาถ	โพธิ์พุทธชัย	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
49.	นางสาวประณยา	ศิริรักษ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
50.	นายจิรศักดิ์	ชัยลำ	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน
51.	นางสาวสิรินาถ	มณีชัย	นักวิชาการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

52.	นางสาววาสนา	แซมสีม่วง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
53.	นางสาวอาริตา	วิษุกรจิรภัค	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
54.	ลัดดาวรรณ	ประวันไหว้	นักวิชาการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
55.	นางฉวีวรรณ	สมประสิทธิ์	พนักงานธุรการ ส 4 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
56.	นางสาวนภัทร	แสงศิริภัท	พนักงานธุรการ ส 3 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
57.	นางสาวชนกวรรณ	เจริญผล	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
58.	นางสาวสุกัญญา	ศรีแสง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
59.	นายจรุงเดช	พัทธศรีเรือง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานภายนอกและสภาองค์การนายจ้าง-ลูกจ้าง

1.	ดร.ศุภชัย	ศรีสุชาติ	ผู้อำนวยการโครงการเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2.	นางสาวนัฐวรรณ	เทียนสิทธิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กรมการพัฒนาชุมชน
3.	พ.อ.จิระยุส	จันทน์อารมณ์	รองผู้อำนวยการส่วนแรงงานต่างด้าว ศปบ.2 (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในแห่งราช อาณาจักร (กอ.รมน.))
4.	นางสมพร	สมผดุง	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงาน ป.ป.ช.
5.	นางสาววราภา	แดงอินทวัฒน์	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงาน ป.ป.ช.
6.	นาวาเอกธนิตพงศ์	สิริเศวตศักดิ์	ผู้อำนวยการกองนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
7.	นางสาวนันทวดี	ลลิตพงศ์กวิน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
8.	นายพัฒนา	อึ้งพานิช	นักวิชาการส่งเสริมการลงทุนชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

- | | | | |
|-----|-----------------|----------------|--|
| 9. | นางสาวจันจิรา | โสะประจิน | นักวิชาการส่งเสริมการลงทุนปฏิบัติการ
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน |
| 10. | นางสาวโสมย์สุภา | สดชื่น | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ |
| 11. | นายจรินทร์ | เรืองประสม | นิติกร กรมเจ้าท่า |
| 12. | นางสาวจุรีพร | ภิบาลจันทร์ | นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว |
| 13. | นางสาวภัทรผกา | ใจปิ่นตา | นักพัฒนาระบบราชการชำนาญการ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ |
| 14. | นายอัศววัฒน์ | ศุภเลิศวรานนท์ | นักวิชาการอุตสาหกรรมชำนาญการ
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม |
| 15. | นางสาวอัมมรัตน์ | สารทอง | นักสืบสวนสอบสวนชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) |
| 16. | นางสาวปัทมา | ประสิทธิ์วงษ์ | นักสืบสวนสอบสวนชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) |
| 17. | นายสืบพงษ์ | กอสถียรวงศ์ | เจ้าหน้าที่คดีพิเศษชำนาญการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ |
| 18. | นางสรวงพร | เคนาสิงห์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ |
| 19. | นายอมรพงศ์ | ยอดพริ้ง | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กรมการท่องเที่ยว |
| 20. | นายเทอดชัย | รวยสิน | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม |
| 21. | นายณรงค์ | เพชรล้ำ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 22. | นางพรรณวไล | ศรีระโร | นักวิชาการประมงปฏิบัติการ กรมประมง |
| 23. | นางสาวปาริฉัตร | พรายภู | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา |
| 24. | นางสาววรรณรณ | มีภูมิรู้ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม |
| 25. | นายปรัชญา | เมืองสง | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงาน
ป.ป.ส. |

26.	นางสาวจันทนี	ศุภศรีวิสุทธิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
27.	นางสาววรินทร์	จิตตยานุรักษ์	ผู้อำนวยการฝ่ายฝึกอบรม สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
28.	นายวีรศักดิ์	แจ่มกระจ่าง	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ กรมกิจการผู้สูงอายุ
29.	นางรำไพ	แก้ววิเชียร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
30.	นางสาวนิธิตี	สมบูรณ์	รองผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผน สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
31.	นางสาวนันทพร	หงสกุล	นักวิเคราะห์นโยบาย SME สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
32.	นางสาวสรโรชา	จำเมือง	นักวิเคราะห์งบประมาณชำนาญการ สำนักงานงบประมาณ
33.	นายณรงค์	เทศมาสา	นักวิเคราะห์งบประมาณชำนาญการ สำนักงานงบประมาณ
34.	นางสาวชไมพร	ชาวี	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ กรมควบคุมโรค
35.	นางสาววิภาวดี	หิมทอง	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ กรมประชาสัมพันธ์
36.	นางนริศ	มณฑุ	หัวหน้ากลุ่มงานสำนักงานพัฒนานโยบายและ ยุทธศาสตร์ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
37.	นายชัยวัฒน์	ปานขมิ	เจ้าหน้าที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
38.	นางเนาวรัตน์	ทรงสวัสดิ์ชน	ประธานสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้า และอุตสาหกรรมไทย
39.	ดร.สุเมธดา	ตันวงศ์वाल	รองประธานสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้า และอุตสาหกรรมไทย
40.	ดร.ธนิดา	โสรัตน์	รองประธานสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้า และอุตสาหกรรมไทย
41.	นายมนัส	โกศล	ประธานสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย
42.	นายนำชัย	เผื่อนพิพัฒน์	กรรมการ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
43.	นายอุกฤษณ์	กาญจนเกตุ	ที่ปรึกษาสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
44.	นายธนะภักดิ์	คูตรีสุคนธ์	สมาชิกสมาคมนายจ้างวิชาชีพการตัดเย็บผ้า ประเทศไทย
45.	นายพนัส	ไทยล้วน	ประธานสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย
46.	นางพรพิมล	เมธีรานันท์	ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษา เฉพาะด้าน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ประมวลภาพ

การสัมมนาประชาพิจารณ์

(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

วันศุกร์ที่ 30 มิถุนายน 2560 เวลา 08.30 – 16.30 น.

ณ ห้องเจ้าพระยาบอลรูม โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค



ภาคผนวก จ

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์
(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(พ.ศ. 2560 – 2564)

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์

(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

วันศุกร์ที่ 14 กรกฎาคม 2560 เวลา 08.30 – 16.30 น.

ณ ห้องประชุมประสงค์ รัตนันท์ ชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน

1. หม่อมหลวงปณตริก	สมิติ	ปลัดกระทรวงแรงงาน
2. นางเพชรรัตน์	สินอวย	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
3. พ.ต.ต.หญิง รมยง	สุรกิจบรรหาร	ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน
4. นางถวิล	เพิ่มเพียรสิน	ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน
5. นายสมศักดิ์	อภิวันทนกุล	ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน
6. ดร.ศุภชัย	ศรีสุชาติ	ผู้อำนวยการโครงการเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
7. นางศิริลักษณ์	ฉะนันท์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
8. นางสาวอภินันท์	วิเลิศปรีชาตระกูล	ผู้อำนวยการกองกฎหมาย
9. นางต๋องใจ	สุทัศน์ ณ อยุธยา	ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
10. นางสาวสุกัญญา	ธมยา	ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน
11. นางณัฐกฤตา	ดาหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง
12. นางลัดดา	อุปสินธุ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา
13. นางสมใจ	ธรรมสโรช	ผู้อำนวยการศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน
14. นางสาวกาญจนาภรณ์	มงคลสีมานนท์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
15. นางสาวเพียงจิต	บุญฮวด	นิติกรชำนาญการ
16. นางสาวเพ็ญศิริ	มุนานนท์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
17. นายเลิศฤทธิ์	วนะภูติ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
18. นายบุญส่ง	รัตนพรธนา	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
19. นางสาวบุญญา	อ่วมสอาด	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ
20. ส.ต.ต.หญิง วรรณวิรัช	ตันตินิมิตสิริกุล	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
21. นางสาวศิริขวัญ	สุขศรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
22. นางสาวช่อทิพย์	ประเสริฐศักดิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
23. นางภัทราภรณ์	เจริญรักษ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
24. นางสาวพุทธชาติ	อินทร์สวา	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
25. นางกุลปรียา	ไพบูลย์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ



26. นายจักรกริช	บุญนำ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
27. นางนพมาศ	เวชุนุสิทธิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
28. นางสาววารุณี	ลังกาพันธ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
29. นางสาวสุดดี	กิตติสุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
30. นายนาวิน	ธราแสวง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
31. นายชาญวิทย์	ทะนันชัย	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
32. นางจุรีพร	วรรณบุตร	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
33. นายอรุณธรรม	ปทุมพันธ์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
34. นางสาวภูษณิศา	อินแถลง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
35. นางสาวอัญชลีกร	กรวยสวัสดิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
36. นางสาวอาริตา	วิษุกรจิรภัค	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
37. นางฉวีวรรณ	สมประสิทธิ์	พนักงานธุรการ ส.4
38. นางสาวนภัทร	แสงศิริภัท	พนักงานธุรการ ส.3
39. นางสาวชนกวรรณ	เจริญผล	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
40. นางสาวสุกัญญา	ศรีแสง	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
41. นายจรุงเดช	พัทธศรีเรือง	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล



ประมวลภาพ

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์

(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

วันศุกร์ที่ 14 กรกฎาคม 2560 เวลา 08.30 – 16.30 น.

ณ ห้องประชุมประสงค์ รมณีนันทน์ ชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน





กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400

โทร 0 2232 1287 – 8 โทรสาร 0 2248 2026

Office of Permanent Secretary, Ministry of Labour
Mitmitree Rd., DinDaeng, Bangkok 10400 Thailand

Tel.: (66 2) 232 1287 Fax.: (66 2) 248 2026