



แผนยุทธศาสตร์สำนักรงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(พ.ศ. 2560 – 2564)

ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

สำนักรงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์



ผู้ปฏิบัติราชการ นอกจากจะต้องรู้งานในหน้าที่อย่างทั่วถึงแล้ว
ยังจำเป็นต้องรู้ตัวรู้ชื่อ ประโยชน์และไม่ใช้ประโยชน์ อย่างกระจ่างชัดด้วย.
งานราชการซึ่งเป็นงานของแผ่นดิน จึงจะดำเนินไปอย่างถูกต้อง
ตรงตามเป้าหมาย และสำเร็จประโยชน์ที่พึงประสงค์ คือยังความดี
ความเจริญให้เกิดแก่ประเทศชาติและประชาชนได้แท้จริงและยั่งยืน.

พระที่นั่งอัมพรสถาน พระราชวังดุสิต
วันที่ ๒๔ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๑



แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(พ.ศ. 2560 – 2564)

ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์

ค่านิยมหลัก (Core Values)

B E S T

B = Belief : เชื้อมั่นศรัทธาในองค์กร

E = Effectiveness : ทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์

S = Strategy : มียุทธศาสตร์ในการทำงาน

T = Teamwork : ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

บทสรุปผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อการบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งสู่เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูงสู่ความยั่งยืน” และวิสัยทัศน์ตามแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งเป็นการดำเนินงานในระยะ ๕ ปีแรก หรือที่เรียกว่ายุค Productive Manpower คือ “แรงงานมีศักยภาพสูงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฉบับนี้ ได้ดำเนินการจัดทำโดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกระดับ โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนการจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์ตั้งแต่จัดเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้นว่า แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงการน้อมนำศาสตร์พระราชา นโยบายรัฐบาล/ยุทธศาสตร์ระดับชาติที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมุ่งพัฒนาสู่ประเทศไทย ๔.๐ โดยได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน ภายใต้บริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบจากเศรษฐกิจโลกที่ตกต่ำ โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และความท้าทายจากภายนอกประเทศ โดยเฉพาะวาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ ๔ (Industry 4.0) ตลอดจนมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อใช้เป็นกรอบในการพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ด้วย จากนั้นได้นำผลมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ผลผลิต ตัวชี้วัด ตลอดจนแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ และนำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบตามลำดับ

สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีดังนี้

วิสัยทัศน์

ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มให้ระบบเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

- ๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนนโยบาย เป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
- ๒) พัฒนาศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของ กระทรวงแรงงานให้เกิด การประหยัด คุ่มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๓) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- ๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนา ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
- ๕) ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้างและรายได้ ของประเทศ และงานด้านการแรงงาน

ค่านิยมหลัก (Core Values)

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

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

แนวทางการแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ กำหนดดังนี้

๑. เสริมสร้างความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) พร้อมกำหนดแนวทางบริหารจัดการเพื่อแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) รวมทั้งผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และมีการประชาสัมพันธ์ อย่างต่อเนื่อง
 ๒. พัฒนากระบวนการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในลักษณะบูรณาการ มีการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนสู่การปฏิบัติ โดยสนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการในระดับต่างๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกันทั้งในระดับสำนัก/กอง/ กลุ่มงาน/พื้นที่
 ๓. พัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผล รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ระยะเวลาในการประเมิน และแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- การติดตามประเมินผลเป็นกลไกสำคัญหนึ่งภายใต้ตัวจริงหรือกระบวนการจัดทำแผน/นโยบาย เพราะการประเมินผลทำให้ทราบว่าแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่

และ/หรือจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนหรือต้องมีการพัฒนาและกำหนดแผนหรือยุทธศาสตร์ใหม่หรือไม่ ซึ่งเป็นไปตามหลักการ PDCA คือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ (Plan) แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดแปลงแผนแม่บทเป็นแผนงาน/โครงการจากนั้นควรต้องมีการตรวจติดตามว่า ผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ (Check) และหากพบว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ (Action)

การติดตามผล มีแนวทางดังนี้

๑. กำหนดแผนการติดตาม กำกับ และประเมินผลแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยมีการสร้างตัวชี้วัดผลสำเร็จที่มีความชัดเจน

๒. การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาของโครงการต่างๆ ที่สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อผู้บริหารให้ได้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ รวมทั้งส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม

การประเมินผล มีแนวทางดังนี้

๑. กำหนดวิธีการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นการประเมินผล ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แหล่งข้อมูล รวมทั้งระยะเวลาในการประเมินผล

๒. จัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลวิเคราะห์เปรียบเทียบและวินิจฉัยว่า แผนยุทธศาสตร์ในแต่ละปีเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

๓. สรุปผลการประเมินพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผลซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และผู้ประเมินจากภายนอกจะเป็นกลไกสำคัญในการติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ และการแปลงนโยบายของกระทรวงไปเป็นแผนปฏิบัติ การกำกับและเร่งรัดตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลรวมทั้งจัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวงเพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงจำเป็นต้องมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งเป็นกรอบในการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทิศทางเดียวกัน

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ นี้ ได้ดำเนินการจัดทำโดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกระดับภายใต้กลไกและการกำกับดูแลของคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ตั้งแต่การทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ต่างๆที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง และมุ่งเน้นความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับร่างยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แนวทางการพัฒนาและประเด็นปฏิรูปประเทศ นโยบายสำคัญของรัฐบาลด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องซึ่งมุ่งพัฒนาสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนรองรับนโยบายของกระทรวงแรงงาน ซึ่งได้มีการทบทวนและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในห้วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ฉบับนี้ จึงเป็นแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศได้ใช้ในการปฏิบัติภารกิจและรองรับนโยบายผู้บริหารและภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสามารถให้บริการหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และมุ่งสู่การบรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

มิถุนายน ๒๕๖๑

สารบัญ

		หน้า
บทที่ ๑	บทนำ	
	๑. หลักการและเหตุผล	๑-๑
	๒. วัตถุประสงค์	๑-๑
	๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑-๒
	๔. ระยะเวลาของแผน	๑-๓
	๕. กรอบแนวทางดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๑-๓
บทที่ ๒	บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
	๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐	๒-๑
	๒. ร่างยุทธศาสตร์ชาติ	๒-๒
	๓. แผนการปฏิรูปประเทศ	๒-๕
	๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๒-๗
	๕. นโยบายรัฐบาล	๒-๑๒
	๖. นโยบายกระทรวงแรงงาน	๒-๑๔
	๗. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๒-๑๕
	๘. แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๒-๑๘
	๙. แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑)	๒-๑๘
	๑๐. วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG)	๒-๒๐
	๑๑. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	๒-๒๒
	๑๒. กฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีการปรับปรุงแก้ไข ในช่วงปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑	๒-๒๔
	๑๓. บทบาทภารกิจโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๒-๒๕
	๑๔. กรอบค่าของงบประมาณและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	๒-๓๓
	๑๕. การวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๒-๓๓
	๑๖. ผลการดำเนินงาน	๒-๔๑
บทที่ ๓	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	
	๑. แนวทางการดำเนินการ	๓-๑
	๒. ข้อเสนอเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๓-๓
บทที่ ๔	แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	
	๑. วิสัยทัศน์	๔-๑
	๒. ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์	๔-๑
	๓. พันธกิจ	๔-๑
	๔. ค่านิยมหลัก (Core Values)	๔-๒
	๕. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)	๔-๒

	๖. เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์	๔-๒
	๗. แผนที่ยุทธศาสตร์	๔-๑๘
	๘. ผังแผนยุทธศาสตร์	๔-๑๙
	๙. รายละเอียดและคำอธิบายตัวชี้วัด (KPI Template)	๔-๒๐
บทที่ ๕	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๕-๑
บทที่ ๖	การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล	
	๑. การเตรียมหน่วยงานให้เกิดความพร้อม	๖-๑
	๒. การพัฒนากลไกสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ	๖-๑
	๓. การพัฒนากลไก กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน	๖-๒
	๔. การพัฒนากลไกในการประเมินผล	๖-๓
	๕. หน่วยงานรับผิดชอบในการประเมินผล	๖-๓
ภาคผนวก	ก คำสั่งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ก-๑
	ข บัญชีอักษรย่อ	ข-๑
	ค รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ค-๑
	ง สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นผ่านแบบสอบถามเพื่อแสดงความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ง-๑

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ได้กำหนดให้มีการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นกรอบในการประเมินตนเองและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานของภาครัฐ ประกอบด้วย ๗ หมวด ได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการ

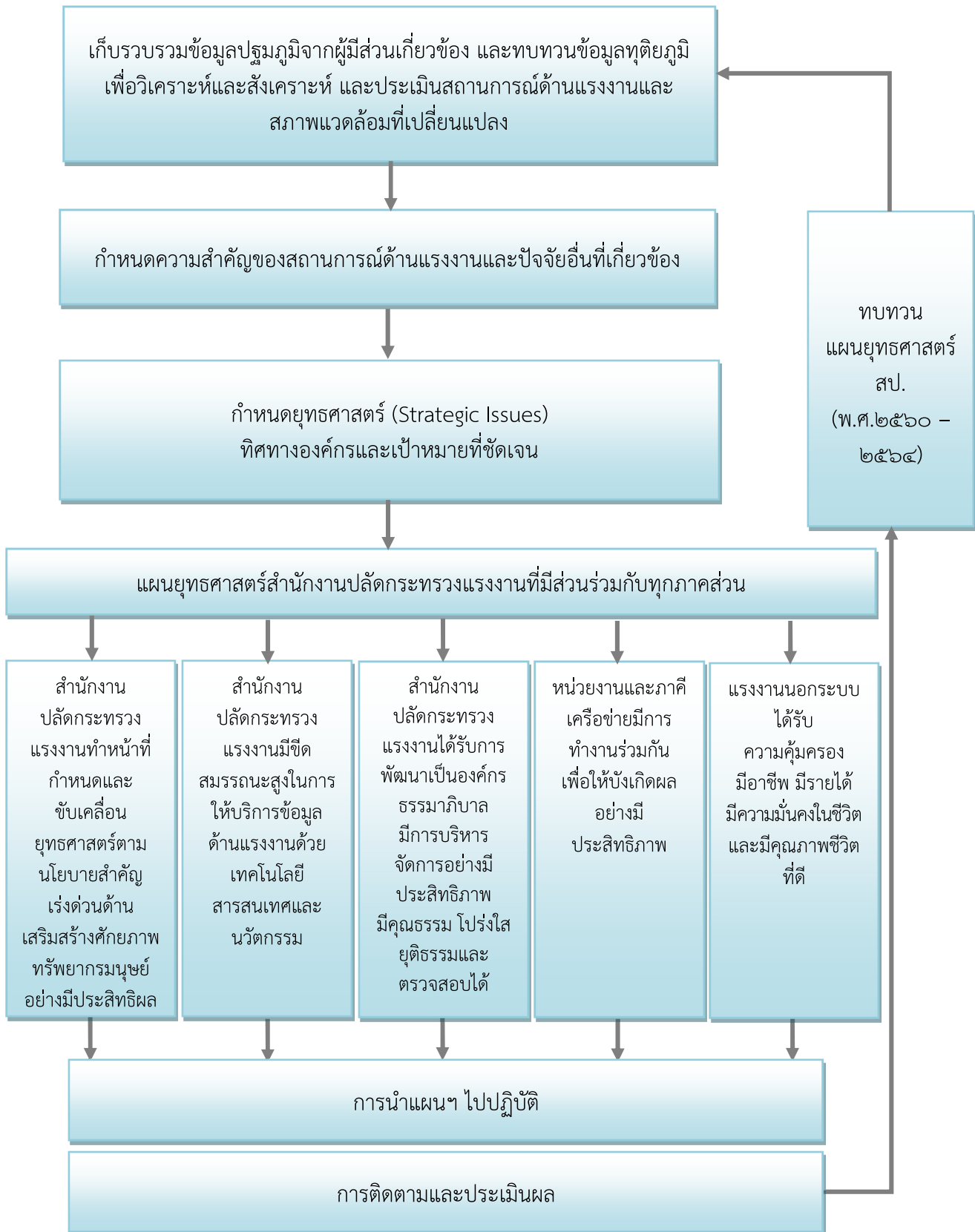
สำนักงานประมาณได้กำหนดให้มีการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อใช้กำกับดูแลในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและให้ส่วนราชการฯ ใช้ในการประเมินตนเอง เพื่อควบคุมการบริหารงานงบประมาณให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งการวางแผนกลยุทธ์ ความเชื่อมโยงงบประมาณและการบริหารจัดการ และการประเมินผลผลิต/ผลลัพธ์ให้เป็นไปตามหลักการของระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ตลอดจนตอบสนองการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงมีความจำเป็นต้องทบทวนแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดิน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน เป้าหมายการให้บริการของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจะส่งผลต่อการขอรับการสนับสนุนงบประมาณในปีต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการ ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ของสำนัก/ศูนย์/กอง/กลุ่มงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เชื่อมโยงสอดคล้องในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายภายใต้บทบาทหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในการเป็นหน่วยงานเสนอแนะนโยบายและวางแผนเพื่อชี้้นำการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศและผลักดันแผนไปสู่การปฏิบัติ และพัฒนาองค์การให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สามารถนำพาตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓. กรอบแนวคิดการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)



๔. ระยะเวลาของแผน

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีกรอบระยะเวลาของแผนตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

๕. กรอบแนวทางดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้กำหนดกรอบแนวทางดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

๕.๑ การเตรียมข้อมูลเชิงคุณภาพจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของหน่วยงาน โดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ประกอบการทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ฯ นโยบายรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของต่างประเทศ และข้อมูลสถานการณ์แรงงานปี พ.ศ. ๒๕๕๙ และขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคดำเนินการทบทวนเพิ่มเติมโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๕.๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เพื่อทบทวนและประเมินสถานการณ์/บริบทที่มีผลต่อด้านแรงงาน ทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ผลผลิต การกำหนดตัวชี้วัดต่างๆ พร้อมทั้งเสนอแนวคิด แผนงาน/โครงการเชิงพื้นที่ เมื่อวันที่ ๑๑ - ๑๒ มกราคม ๒๕๖๑ ณ ห้องบอลรูม ๒ ชั้น ๓ โรงแรม ดิ เอ็มเมอร์ลด์ กรุงเทพฯ

๕.๓ การขอความร่วมมือให้หน่วยงานในสังกัดทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดพิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดภายใต้ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ฯ และปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบ

๕.๔ สืบค้นและรวบรวมความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) จากผู้รับ บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิ เครือข่าย นายจ้าง ลูกจ้าง NGOs และหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง มีสรุปสาระสำคัญดังนี้

วิสัยทัศน์

ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มให้ระบบเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน

๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิด การประหยัด คุ่มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

๕) ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และงานด้านการแรงงาน

ค่านิยมหลัก (Core Values)

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

- ๑) กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๒) บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
- ๓) บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ
- ๔) บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

๕.๕ ปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑) ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑

๕.๖ จัดพิมพ์และเผยแพร่แผนยุทธศาสตร์ฯ และจัดประชุมชี้แจงเพื่อถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ฯ ให้หน่วยงานในสังกัดทราบและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ ๒

บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับนี้ ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลทุกมิติ โดยรวบรวมกฎหมาย แผนยุทธศาสตร์ นโยบายรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรี แผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ แผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งจะได้กล่าวอย่างละเอียดต่อไป

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มีหลักสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ดังนี้
หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา ๒๕ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย นอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่มีได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกฎหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพที่จะทำเช่นนั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตราบเท่าที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นว่านั้นไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

สิทธิหรือเสรีภาพใดที่รัฐธรรมนูญให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ แม้ยังไม่มีมาตรการกฎหมายนั้นขึ้นมาใช้บังคับ บุคคลหรือชุมชนย่อมสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพนั้นได้ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพหรือจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา ๔๐ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ เพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา ๔๑ บุคคลและชุมชนย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กรชุมชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด

มาตรา ๔๘ สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

หมวด ๖ แผนนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา ๖๖ รัฐพึงส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับนานาประเทศโดยถือหลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกัน และไม่แทรกแซงกิจการภายในของกันและกัน ให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศและคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและของคนไทยในต่างประเทศ

มาตรา ๗๔ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ

ฉ. ด้านเศรษฐกิจ

(๑) ขจัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อให้ประเทศชาติและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่างๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

(๒) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

(๓) ปรับปรุงระบบภาษีอากรให้มีความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มพูนรายได้ของรัฐด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงระบบการจัดทำและการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล

(๔) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบการแต่ละขนาดให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม และวิสาหกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งสร้างกลไกเพิ่มโอกาสในการทำงานและการประกอบอาชีพของประชาชน

ช. ด้านอื่นๆ

(๕) ปรับระบบหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนได้รับสิทธิและประโยชน์จากการบริหารจัดการ และการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพและสะดวกทัดเทียมกัน

๒. ร่างยุทธศาสตร์ชาติ

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความ มั่งคั่ง มั่นคง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาว ที่จะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ ในทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และ ภาคบริการของประเทศได้รับการพัฒนาระดับไปสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้าง มูลค่าเพิ่ม และพัฒนาโลกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ที่จะสร้างและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ เพื่อยกระดับฐานรายได้ของประชาชนในภาพรวมและกระจายผลประโยชน์ไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม คนไทยได้รับการพัฒนา

ให้เป็นคนดี เก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ ส่วนรวม และมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้ รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่องสามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรม ได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มี ใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการ สภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกရာช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของ ยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ

(๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

(๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ

(๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาคีรัฐ และที่มีใช้ภาครัฐ

(๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ “ต่อยอดอดีต” “ปรับปัจจุบัน” และ “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) การเกษตรสร้างมูลค่า

(๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

(๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

(๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

(๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง ประกอบด้วย ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

(๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

- (๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- (๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
- (๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- (๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
- (๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี
- (๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม
- (๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้าน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายใน และ ภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐาน การเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุล ทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง ประกอบด้วย ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- (๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- (๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
- (๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- (๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมือง

ที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

- (๕) พัฒนาความมั่นคง น้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยกระดับกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับ มาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคม

ต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์ สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริต ประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็นมีความทันสมัย ความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม ประกอบด้วย ๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส

(๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่

(๓) ภาครัฐมีขนาดเล็ก gọn เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

(๔) ภาครัฐมีความทันสมัย

(๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

(๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

(๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

๓. แผนการปฏิรูปประเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้บัญญัติให้การปฏิรูปประเทศเป็นหมวดหนึ่งในรัฐธรรมนูญ (หมวด ๑๖ มาตรา ๒๕๗ - มาตรา ๒๖๑) และได้บัญญัติถึงเป้าหมายของการปฏิรูปประเทศไว้ ๓ ประการ คือ ๑) ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคีปรองดองมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ ๒) สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสอันทัดเทียมกันเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำและ ๓) ประชาชนมีความสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน ดำเนินการจัดทำร่างแผนการปฏิรูปประเทศ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบร่างแผนการปฏิรูปประเทศเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการเมือง ๒) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ๓) ด้านกฎหมาย ๔) ด้านกระบวนการยุติธรรม ๕) ด้านเศรษฐกิจ ๖) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๗) ด้านสาธารณสุข ๘) ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ ๙) ด้านสังคม ๑๐) ด้านพลังงาน และ ๑๑) ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งสรุปแผนการปฏิรูปประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานมีดังนี้

- กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้องโดยตรง มี ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณสุข และด้านสังคม

- กระทรวงแรงงานร่วมดำเนินการ มี ๕ ด้าน (ดำเนินการทุกกระทรวง) ได้แก่ ด้านการบริหารราชการแผ่นดินด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านพลังงาน และด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- กระทรวงแรงงานไม่เกี่ยวข้องโดยตรง มี ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านการเมือง และด้านยุติธรรม

ทั้งนี้ ในส่วนโครงการสำคัญ (Flagship) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ มีจำนวน ๔ แผนงาน ๙ โครงการ ประกอบด้วย โครงการภายใต้แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย แผนการปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในวงเงิน ๔๓,๑๖๐,๔๐๐ บาท สรุปดังนี้

๑. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประกอบด้วย ๖ โครงการ ได้แก่

๑.๑ โครงการการปฏิรูปองค์การสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมงบประมาณจำนวน ๐.๕๔๘๕ ล้านบาท ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งมีกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๑.๒ โครงการจัดทำฐานข้อมูลด้านกำลังคนรองรับแผนพัฒนากำลังทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ รวมงบประมาณจำนวน ๓ ล้านบาท ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ซึ่งมีสำนักตรวจและประเมินผล เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๑.๓ โครงการบริหารจ้างพัฒนาระบบติดตามการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐในส่วนของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมงบประมาณจำนวน ๒.๕๐๐๐ ล้านบาท ระยะเวลาดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ซึ่งมีศูนย์เทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๑.๔ โครงการพัฒนาการจัดการฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมงบประมาณจำนวน ๔.๗๕๐๔ ล้านบาท ระยะเวลาดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ซึ่งมีศูนย์เทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๑.๕ โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรม เป้าหมายรวมงบประมาณจำนวน ๗.๒๒๒๘ ล้านบาท ระยะเวลาดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ซึ่งมีศูนย์เทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๑.๖ โครงการจัดทำงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมงบประมาณจำนวน ๕ ล้านบาท ระยะเวลาดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ซึ่งมีศูนย์เทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๒. แผนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย ประกอบด้วย ๑ โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนากฎหมาย รวมงบประมาณจำนวน ๑.๔๑๔๔ ล้านบาท ระยะเวลาดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งมีกองกฎหมาย เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๓. แผนการปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน ประกอบด้วย ๑ โครงการ ได้แก่ โครงการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนโซลาร์รูฟท็อป รวมงบประมาณจำนวน ๑๕.๘๐๙๐ ล้านบาท ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ซึ่งมีกองบริหารการคลัง เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๔. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประกอบด้วย ๑ โครงการ ได้แก่ โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต ดวงตาแรงงาน รวมงบประมาณจำนวน ๒.๘๖๔๘ ล้านบาท ระยะเวลาดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ซึ่งมีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

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

แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลักการสำคัญ ๖ ประการ คือ (๑) ยึด “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนา ฉบับที่ ๙ เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี (๒) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (๓) ยึด “ซึ่งถือว่าเป็นแผนแม่บทหลักของประเทศที่มีวิสัยทัศน์ : ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๔) ยึด “เป้าหมายอนาคตของ ประเทศไทยปี ๒๕๗๙” มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรก และเป้าหมายระยะย่อยๆ ลงมา (๕) ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่ม ผลผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” และ (๖) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิด ผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” โดยมีวัตถุประสงค์และ เป้าหมายรวมของการพัฒนา ดังนี้

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่มีสมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๓) เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิต และบริการเดิม และขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๔) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันท่วงที และมีการทำงานเชิงบูรณาการ ของภาคีการพัฒนา

๖) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนา ยกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

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

เป้าหมายรวม

๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์

๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง

๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้

๔) ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ

๕) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ และเพิ่มความเชื่อมั่น ของนานาชาติต่อประเทศไทย

๖) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศและการพัฒนา

ใน ๑๐ ยุทธศาสตร์นี้เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับด้านแรงงาน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑ ส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

- ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๒.๔ ผู้สูงอายุวัยต้นมีงานทำและรายได้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ

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

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๓.๒.๓ ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน

๓.๒.๔ พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ๕.๔ แผนงานการยกระดับศูนย์ฝึกอบรมแรงงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของรัฐ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐)

และที่เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ ๓.๒ กระจ่ายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๓.๒.๓ เร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณ และประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง -

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขา โดยได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ
๓.๒.๒ การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม โดยแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายออกเป็น ๒ กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีแนวทางการพัฒนาหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑) พัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งของกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบัน เพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก และอุตสาหกรรมที่ใช้ศักยภาพของทุนมนุษย์ โดย

๑.๑) ยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้สำคัญของประเทศในปัจจุบันให้มีการใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าเพื่อผลิตสินค้าที่รองรับความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภค โดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปรับกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะขั้นก้าวหน้าเพื่อยกระดับฐานองค์ความรู้เทคโนโลยีเดิมไปสู่การใช้ และพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโดยใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิตมากขึ้นและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าที่สูงขึ้นโดยการวิจัยและพัฒนา การใช้นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และพื้นฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย รวมทั้งการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะเข้าสู่ ภาคอุตสาหกรรม โดยผ่านระบบการศึกษาทวิภาคีและสหกิจศึกษา หรือระบบอื่นที่เหมาะสม และด้านการวิจัยและพัฒนาในสาขาเทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าที่เหมาะสมกับแต่ละอุตสาหกรรมและสามารถต่อยอดเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในปัจจุบันได้

๑.๒) สร้างระบบกลไกและเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความร่วมมือของภาคธุรกิจในลักษณะคลัสเตอร์ อาทิ มาตรการจูงใจสถานประกอบการให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาบุคลากร / แรงงาน และทำการวิจัยและพัฒนาาร่วมกัน โดยสนับสนุนให้

สถาบันการศึกษา/สถาบันวิจัยและพัฒนา มีบทบาทเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างธุรกิจหรือสถานประกอบการต่างๆ ที่รวมตัวกันเป็นคลัสเตอร์ รวมทั้งการสร้างกลไกและระบบมาตรฐานที่มีการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการวัตถุดิบต้นน้ำภาคเกษตรจนถึงบริการขนส่งและกระจายสินค้าปลายน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นอุปสงค์หรือความต้องการของตลาดเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่การผลิต

๒) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดย

๒.๑) วางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับอุตสาหกรรมอนาคต

โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมายทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยต่างๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อภาคการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันทั่วถึง โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัด เพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะต่อไป ต้องกำหนดทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจน เพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

๓.๒.๓ การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยว โดย

๒) พัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

๒.๑) ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยดำเนินการ

(๑) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวโดยใช้ประโยชน์ จากอัตลักษณ์และเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทยที่ สะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่นและวิถีชีวิตชุมชน อาทิ การท่องเที่ยว เชื่อมโยงกับหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเป็นการกระจายรายได้ไปสู่ คนในชุมชนและท้องถิ่นทั่วประเทศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยวที่คำนึง ถึงขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศเพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ตลอดจนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพจากทั่วโลก (๒) พัฒนากลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่ เชื่อมโยงกับกิจกรรมการท่องเที่ยวตามความต้องการของตลาด อาทิ การท่องเที่ยวโดยชุมชน การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร การท่องเที่ยวทางทะเล การท่องเที่ยวสีเขียว การท่องเที่ยวเชิงศิลปะและวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเพื่อการประชุมและนิทรรศการ การท่องเที่ยวเชิงกีฬา และการท่องเที่ยวกลุ่มมุสลิม (๓) พัฒนาความเชื่อมั่นและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการท่องเที่ยวไทยในสายตาโลก (๔) ดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดทั้งเชิงรับและเชิงรุกในตลาดเป้าหมายทั้งตลาดศักยภาพเดิมและตลาดใหม่ โดยมุ่งเน้นนักท่องเที่ยวคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ มุ่งเน้นให้เกิดความคุ้มค่าต่อประสบการณ์มากกว่าการท่องเที่ยวที่คุ้มค่าเงิน รวมทั้ง สนับสนุนให้คนไทยเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศมากขึ้นเพื่อลดการพึ่งพิงตลาดต่างประเทศ (๕) พัฒนาทักษะฝีมือบุคลากรในภาคบริการและการท่องเที่ยว จัดฝึกอบรมภาคีภาคภาษาต่างประเทศทั่วประเทศ (๖) พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่ายทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ

๓.๒.๔ การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน โดย

๕) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศและการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ โดยให้ความสำคัญกับ (๑) การพัฒนากลไกการคุ้มครองการลงทุนและการระงับข้อพิพาทระหว่างรัฐกับเอกชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยสร้างความเข้มแข็งให้ ระบบอนุญาโตตุลาการของไทยและลดข้อพิพาทระหว่างรัฐบาลและเอกชน โดยพัฒนาการบริหารจัดการในการจัดทำสัญญาการบริหารสัญญา และการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ และ (๒) การลดอุปสรรค ขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยการลดระยะเวลา การรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการขยายระยะเวลาการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ในส่วนของการส่งเสริมการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

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

๕.๑๖ โครงการขยายสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงแรงงาน ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

๕.๒๖ แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและยกระดับผู้ประกอบการ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

๕.๒๙ การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่ครบวงจร โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๕.๓๒ การสร้างสภาพแวดล้อมการลงทุนให้เหมาะสม โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการคลัง

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

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็น ๓.๑ การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

๓.๑.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาคาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกระบวนการสันติสุขแนวทางสันติวิธีและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่บนพื้นฐานความแตกต่าง

ทางอัตตลักษณ์และชาติพันธุ์เพื่อขจัดความขัดแย้งลดความรุนแรงตามยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” พร้อมทั้งสร้างโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและความเป็นธรรมทางสังคมในพื้นที่

ประเด็นที่ ๓.๒ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ

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

แผนงานและโครงการสำคัญ ที่เกี่ยวข้อง

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

๕. นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายรัฐบาล ๑๑ ด้าน ต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ มีดังนี้

นโยบายที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ โดย (๑) ในระยะเร่งด่วนให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคง เน้นการจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดน (๒) เร่งแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ใช้ตามแนวทางกัลยาณมิตรแบบสันติวิธี (๓) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน

นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดย (๑) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน (๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ฯลฯ โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ (๓) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น (๔) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เน้นสร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

นโยบายที่ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน โดยวางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

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

นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

นโยบายที่ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม โดยสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ

นโยบายที่ ๙ การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน โดย (๑) เร่งปกป้องและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าโดยให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ พร้อมส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่เอกชน เพื่อลดแรงกดดันในการตัดไม้จากป่าธรรมชาติ (๒) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดินและแก้ไขการบุกรุกที่ดินของรัฐ โดยยึดแนวพระราชดำริที่ให้ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกับป่าได้ เช่น การกำหนดเขตป่าชุมชนให้ชัดเจน (๓) บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จัดให้มีแผนบริหารน้ำของประเทศ เพื่อให้การจัดทำแผนงานไม่เกิดความซ้ำซ้อนมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ (๔) เร่งรัดการควบคุมมลพิษทางอากาศ ขยะ และน้ำเสีย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค ในพื้นที่ใดที่สามารถจัดการขยะมูลฝอยด้วยการแปรรูปเป็นพลังงานก็จะสนับสนุนให้ดำเนินการ ส่วนขยะอุตสาหกรรมนั้น จะวางระเบียบมาตรการเป็นพิเศษ โดยกำหนดให้ทั้งในบ่อขยะอุตสาหกรรมที่สร้างขึ้นแบบมีมาตรฐาน และพัฒนาระบบตรวจสอบไม่ให้มีการลักลอบทิ้งขยะติดเชื้อ และใช้มาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาด

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

นโยบายที่ ๑๑ การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม โดย (๑) ในระยะเฉพาะหน้าจะเร่งปรับปรุงประมวลกฎหมายหลักของประเทศและกฎหมายอื่น ๆ ที่ล้าสมัย ไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับความตกลงระหว่างประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารราชการแผ่นดิน โดยจะใช้กลไกของหน่วยงานเดิมที่มีอยู่ และระดมผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นคณะกรรมการที่จะจัดตั้งขึ้นเฉพาะกิจเป็นผู้เร่งดำเนินการ (๒) ในระยะต่อไปจะจัดตั้งองค์กรปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่ปราศจากการแทรกแซงของรัฐ

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายรัฐบาล ในข้อที่ ๑-๘ และข้อที่ ๑๐

๖. นโยบายกระทรวงแรงงาน

พล.ต.อ.อดุลย์ แสงสิงแก้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานการประชุมมอบนโยบายและทิศทางการปฏิบัติราชการในปี ๒๕๖๑ ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน โดยได้นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบด้วย ๓ ด้าน ได้แก่

(๑) นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based)

๑. เร่งรัดการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผัน ให้มีเอกสารยืนยันตัวตนบุคคลให้ถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด ภายใน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑ เป้าหมาย ๑,๑๓๗,๒๙๔ คน

๒. ผลักดันและเร่งรัดการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมายด้านแรงงาน ตาม IUU Fishing และป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

๓. แก้ไขปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ และบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานไทยลักลอบเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างผิดกฎหมาย เช่น ประเทศเกาหลีใต้และไต้หวัน เป็นต้น

๔. ส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานในรูปแบบประจํารัฐให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ในอัตราส่วน ๑๐๐ : ๑

๕. เร่งรัดให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงเพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น

๖. ขับเคลื่อนนโยบาย Safety Thailand ด้วยการตรวจและบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานอย่างจริงจัง

๗. ผลักดันให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงระบบหลักประกันทางสังคม เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น รักษาพยาบาล สงเคราะห์บุตร คลอดบุตร เสียชีวิต ทพพลภาพ เป็นต้น

๘. ยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ และโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) ตามนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐

๙. เพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศให้มีสมรรถนะสูง ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ

๑๐. ผลักดันการสร้างหลักประกันทางสังคมที่เป็นธรรมและเท่าเทียมให้สามารถคุ้มครองแรงงานได้อย่างทั่วถึง โดยการเพิ่มและปรับปรุงสิทธิประโยชน์ในทุกกรณี คืบคลานให้ผู้ประกันตน มาตรา ๓๙ ได้กลับเข้าสู่ระบบประกันสังคมอีกครั้ง

๑๑. ยกระดับระบบโทรศัพท์สายด่วน ๑๕๐๖ ให้สามารถเป็นเครือข่ายหลักและเชื่อมโยงระบบโทรศัพท์สายด่วนอื่นของกระทรวงแรงงานได้ทั่วประเทศ เพื่อรับฟังความคิดเห็น ให้คำปรึกษาแนะนำ รับข้อร้องทุกข์ข้อร้องเรียน โดยสามารถให้ข้อมูล ปรึกษาหารือ และแนะนำข้อปฏิบัติให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการได้อย่างมีคุณภาพ

(๒) นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based)

๑. ให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค ในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงในระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดเอกภาพ

๒. ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

๓. ให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการรายจังหวัด.(Action.Plan) โดยให้แรงงานจังหวัดเป็นหัวหน้าทีมและเจ้าภาพหลัก เพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายการบริหารงานภาครัฐในประเด็นแผนเดียวกัน (One Plan)

๔. ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน (Provincial Big Data) โดยพัฒนาศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๓) นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based)

๑. ยกกระตือรือร้นศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง.) ศปก. ระดับกรม และระดับพื้นที่ ให้เป็นเครื่องมือที่มีความพร้อมในการบริหาร ติดตาม ฝ่าฝืน อำนาจการ ขับเคลื่อน ประเมินผล และควบคุมสั่งการ แก้ไขปัญหาแรงงานได้ทันต่อสถานการณ์

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีภาวะผู้นำ เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง และมีความชำนาญเฉพาะด้านในลักษณะมืออาชีพ

๓. เพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) ด้วยการจัดระบบข้อมูล (Big Data) และฐานข้อมูลธนาคารแรงงาน (Labour Bank) ที่สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง

๔. เร่งรัดการออกกฎหมายสำคัญเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงาน จำนวน ๑๑ ฉบับ

(๑) การแก้ไขปัญหา IUU Fishing จำนวน ๓ ฉบับ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. กฎหมายว่าด้วยการทำงานในภาคประมง พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติกำหนดกิจการหรือลูกจ้างอื่น ที่ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

(๒) กฎหมายอื่นๆ จำนวน ๘ ฉบับ ได้แก่ กฎหมายบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กฎหมายส่งเสริมการมีงานทำแห่งชาติ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายการคืนสิทธิแก่ผู้ประกันตน มาตรา ๓๙ กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคม

๕. ยกกระตือรือร้นกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานระดับสากล และเป็นกระทรวงแรงงาน ดิจิทัลตามนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการประชาชน (E-Services)

๖. จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ เช่น ที่อยู่อาศัย บ้านพักข้าราชการ ศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน ห้องพยาบาล สถานที่ออกกำลังกาย ห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ การตรวจ สุขภาพประจำปี การฌาปนกิจสงเคราะห์ ห้องละหมาด และกองทุนสวัสดิการข้าราชการ เป็นต้น

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

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๗๙) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูง สู้ความยั่งยืน” แบ่งการดำเนินการ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น ๔ ยุคๆ ละ ๕ ปี ดังนี้

ยุคที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นยุคของ รากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงาน จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐาน ด้านแรงงานให้เป็นสากล ให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการ ใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ส่งเสริมให้แรงงาน ไทยมีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เติบโตทักษะใหม่ (re-skilled) และเติบโตทักษะด้าน STEM เพื่อให้เกิด การเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) เพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะ การเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

ยุคที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) เป็นยุคของ ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ที่เป็นประชาชนของโลก (Global citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่ม

ผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand ๔.๐อย่างเต็มรูปแบบ สร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงาน
สูงวัยอย่างครบวงจร พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

ยุคที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิด
สร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน
เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโต
ทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงาน
ที่มีคุณค่า (Decent Work)”

ยุคที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ – ๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญาใช้สติปัญญา
ในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value) เพื่อให้มีรายได้ได้สูง (High Income) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ
ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์
ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ ยังได้กำหนด**มาตรการ ๘ วาระปฏิรูปเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนากำลังคน
ของประเทศ** ซึ่งเป็นการดำเนินการในช่วง ๕ ปีแรกของกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
ประเทศในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ประกอบด้วย **มิติภายนอกองค์กร ๕ วาระ ได้แก่**

วาระปฏิรูปที่ ๑ มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ

กระทรวงแรงงานกำหนดวาระปฏิรูปนี้เพื่อให้เชื่อมโยงกับวาระที่ ๓ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่
Thailand 4.0 ด้วยเหตุที่ว่าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ “การมีงานทำ
ถ้วนหน้า” เพราะจะเป็นปัจจัยให้เศรษฐกิจของประเทศเกิดการขับเคลื่อนด้วยกำลังซื้อภายในประเทศ
เสถียรภาพทางเศรษฐกิจจะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม เป็นที่ทราบกันดีว่าประเทศไทยปัญหาการขาดแคลนแรงงาน
ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะไม่ตรงตามความต้องการของ
ภาคเศรษฐกิจ) และประเทศไทยยังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ทำให้กระทรวงแรงงานต้องมาปรับ
บทบาทภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำใหม่ สร้างมิติใหม่โดยนอกจากจะส่งเสริมการมีงานทำให้
กลุ่มแรงงานทั่วไป และยังมีมุ่งให้แรงงานผู้สูงอายุและผู้พิการมีงานทำ และยังมีเตรียมทรัพยากรมนุษย์ก่อนเข้าสู่
ตลาดแรงงานเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพอีกด้วย

วาระปฏิรูปที่ ๒ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0

ตามที่รัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ประกาศทิศทางของประเทศไทยไว้อย่างชัดเจนว่าจะ
พัฒนาประเทศให้เป็น “Thailand 4.0” ซึ่งการก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยที่สำคัญ
กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นกระทรวงที่ดูแลด้านทรัพยากรมนุษย์ มองเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้มีผลิต
ภาพสูงเป็นปัจจัยสำคัญ จึงได้กำหนดให้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานไปสู่ Thailand 4.0 เป็น ๑ ใน ๘ วาระปฏิรูปแรงงาน
เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของกำลังคนที่สอดคล้องกับ Industry 4.0, SMEs 4.0 และ แรงงาน ๔.๐ โดยไม่ทอดทิ้ง
แรงงานกลุ่ม ๑.๐, ๒.๐ และ ๓.๐

วาระปฏิรูปที่ ๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย

กระทรวงแรงงานตระหนักดีถึงผลกระทบของปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ปัญหาแรงงานต่างด้าว
และการใช้แรงงานผิดกฎหมายที่มีต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นของประเทศไทย ซึ่งส่งผลไปถึงภาคเศรษฐกิจ
อีกด้วย กระทรวงแรงงานจึงได้ยกเรื่องนี้ขึ้นมาเป็น ๑ ใน ๘ วาระปฏิรูปที่ต้องเร่งรัดขจัดปัญหาให้แล้วเสร็จ
โดยเร็ว เพื่อเป็นการสร้างระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาแบบครบวงจร เป้าหมายหลัก คือ ปัญหาแรงงานบังคับ
และปัญหาการค้ำมนุษย์ต้องหมดไปจากประเทศไทย

วาระปฏิรูปที่ ๔ 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 ๕ ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

กลุ่มเป้าหมายสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งและยังเป็นกลุ่มที่เป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศไทย คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีจำนวนถึง ๒๕ ล้านคน กลุ่มคนเหล่านี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษาที่มีทักษะฝีมือในระดับล่าง ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานนอกระบบไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากลุ่มแรงงานในระบบ โดยมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบอย่างครบวงจร ทั้งการส่งเสริม การคุ้มครอง และการพัฒนา และการสร้างความเข้มแข็งที่สอดคล้องกับนวัตกรรมใหม่ ตลอดจนสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

มิติภายในองค์กร ๓ วาระ ได้แก่

วาระปฏิรูปที่ ๖ การปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน

การวางเป้าหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรชั้นนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ สิ่งสำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปให้ถึงเป้าหมายนี้ คือ การปฏิรูปบทบาทกระทรวง ในทั้ง ๓ มิติ คือมิติโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ต้องทันสมัย พร้อมการปฏิบัติการกิจใหม่ๆ และท้าทาย มิติบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มิติกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆที่ต้องเป็นกลไกสนับสนุนการทำงานแนวใหม่ มีความยืดหยุ่นสูง มีความคล่องตัว วาระการปฏิรูปบทบาทกระทรวงจึงถือว่าเป็นต้นน้ำของวาระปฏิรูปแรงงานทั้ง ๘ วาระ

วาระปฏิรูปที่ ๗ Zero Corruption

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

วาระปฏิรูปที่ ๘ Information Technology

การปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ผู้มาใช้บริการ เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) เพื่อสร้างความโปร่งใสลดโอกาสการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามแผนรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์และแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

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

วิสัยทัศน์

Productive Manpower: แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
๒. ค้ำครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. เสริมสร้างองค์กรธรรมาภิบาล
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การค้ำครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

๙. แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๑)

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน อำนวยความสะดวกให้การทำงานเชิงบูรณาการการอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

๑. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติราชการ
๒. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานของกระทรวง
๓. กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งการตรวจราชการ และรับเรื่องราวร้องทุกข์
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย
๕. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง รายได้ และงานด้านแรงงาน

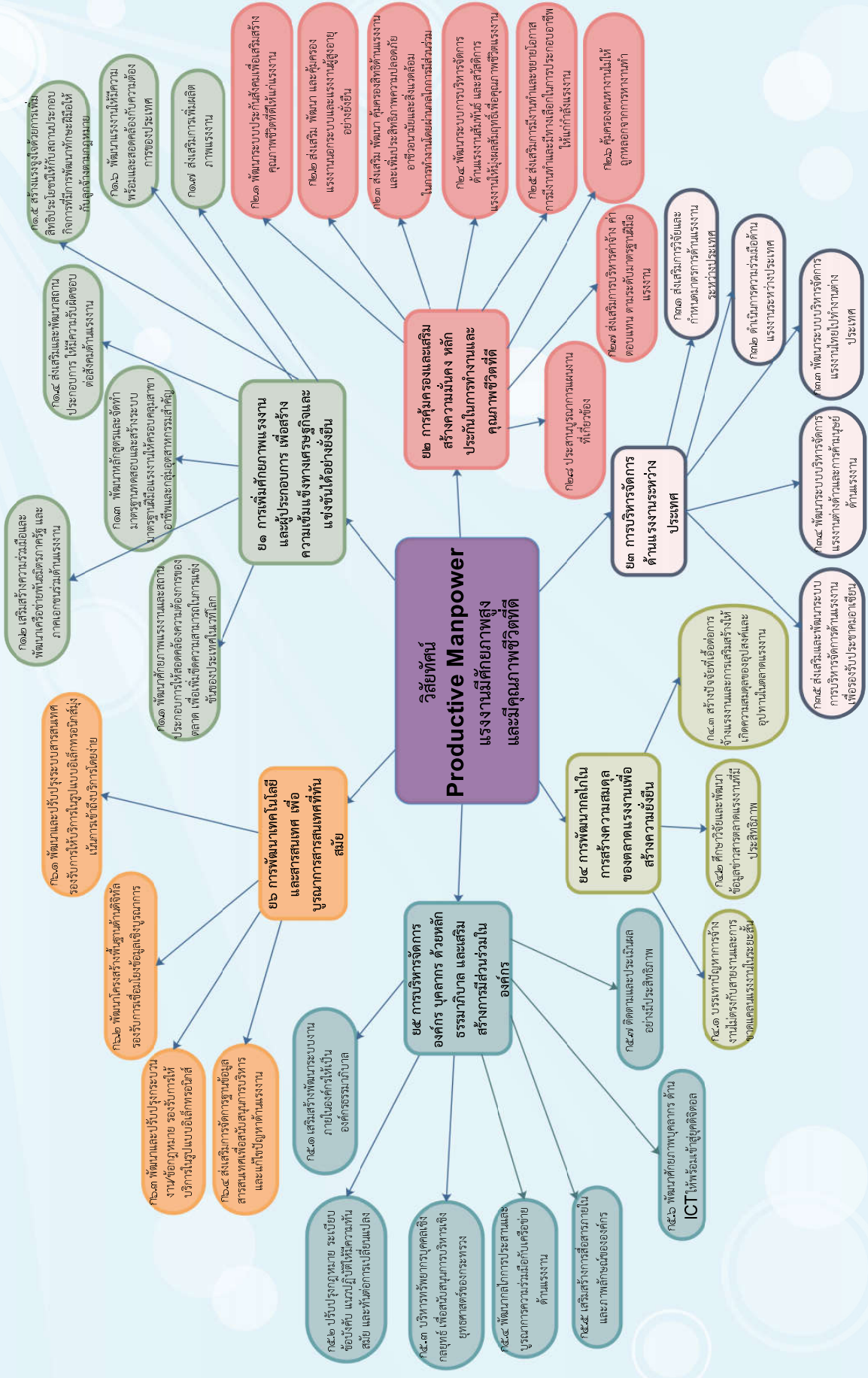
ค่านิยมหลัก (Core Values)

BEST ประกอบด้วย B = Belief เชื้อมั่นศรัทธาในองค์กร E = Effectiveness ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ S = Strategy มียุทธศาสตร์ในการทำงาน T = Teamwork ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

๑. การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน
๒. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ

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



จัดทำโดย กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑๐. วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals-MDGs) สิ้นสุดลงในปี ค.ศ. ๒๐๑๕ องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ได้ริเริ่มกระบวนการหารือเพื่อกำหนดวาระการพัฒนาภายหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ (post-๒๐๑๕ development agenda) ตามกระบวนการที่สนธิ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” โดยประเด็นสำคัญของวาระการพัฒนาภายหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ คือ การจัดทำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) ประกอบด้วย ๑๗ เป้าหมายหลักที่ต้องการบรรลุและดำเนินการให้ได้ภายในปี ค.ศ. ๒๐๓๐ (พ.ศ. ๒๕๗๓) ได้แก่ ๑) ยุติความยากจน ๒) ยุติความหิวโหย และบรรลุความมั่นคงทางอาหาร ๓) สร้างหลักประกันการมีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคน ๔) สร้างหลักประกันการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม ๕) บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ ผู้หญิงและเด็ก ๖) สุขภาพและน้ำสะอาด ๗) การมีพลังงานสะอาดใช้อย่างเพียงพอ ๘) งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ๙) พัฒนาภาคอุตสาหกรรม นวัตกรรมและโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อม ๑๐) ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ ๑๑) สร้างให้เกิดชุมชนเมืองที่ยั่งยืน ๑๒) การบริโภคและผลิตอย่างมีความรับผิดชอบ ๑๓) การดูแลเรื่องสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง ๑๔) อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเล ๑๕) ปกป้อง ปันปันและสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน ๑๖) การสร้างสังคมที่สงบสุข เข้าถึงความยุติธรรมและสถาบันที่เข้มแข็ง และ ๑๗) ส่งเสริมภาคีความร่วมมือเพื่อผลักดันให้ถึงเป้าหมาย

วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ประกอบด้วย ๑๗ เป้าหมาย (ดังที่กล่าวแล้วข้างต้น) ๑๖๙ เป้าประสงค์ และ ๒๔๑ ตัวชี้วัด ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต ทำให้ประเทศต้องมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาเพื่อรักษาพื้นฐานทรัพยากรธรรมชาติควบคู่กับแนวทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด ซึ่งจะเป็นโอกาสที่ประเทศไทยจะพัฒนาใกล้เคียงดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในประเทศให้เกิดการบูรณาการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกและพร้อมไปกับการพัฒนาภายในประเทศอย่างยั่งยืน ซึ่งในด้านกลไกการดำเนินงาน คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๕ เห็นชอบให้แต่งตั้ง “คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” (กพย.) มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายกรอบทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศที่มีความสมดุลทั้งในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการและในการประชุม คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (กพย.) ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ มีมติให้หน่วยงานที่รับผิดชอบขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนดำเนินการจัดทำแผนที่นำทาง (Roadmap) การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งแบ่งการดำเนินการเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ การดำเนินงานระยะสั้น (พ.ศ. ๒๕๖๐) ระยะที่ ๒ การดำเนินงานระยะกลาง (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) และระยะที่ ๓ การดำเนินงานระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๓) เพื่อเป็นการขับเคลื่อนและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามบริบทของประเทศไทยต่อไปโดยในส่วนกระทรวงแรงงานได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานร่วมรับผิดชอบร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกระทรวงการคลัง ในวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. ๒๐๓๐ เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุมและการจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน และเป็นหน่วยงานสนับสนุนใน ๖ เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ ๑,๒,๔,๕,๑๐ และ ๑๖ ซึ่งได้มีการจัดทำ Roadmap การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีแผนงาน/โครงการและงบประมาณรองรับการดำเนินงานตาม Roadmap ในเป้าหมาย/เป้าประสงค์

แบ่งเป็น เป้าหมายที่ ๘ ซึ่งกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานร่วมรับผิดชอบหลักใน ๖ เป้าประสงค์ ๖ ตัวชี้วัดที่ กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง รวมทั้งหมด ๕๖ โครงการ และเป้าหมายที่กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานสนับสนุน จำนวน ๘ เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ ๑,๒,๓,๔,๕,๑๐,๑๖,๑๗ จำนวน ๑๓ เป้าประสงค์ ๑๓ ตัวชี้วัด รวมทั้งหมด ๙๕ โครงการ

ทั้งนี้ Roadmap การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน มีดังนี้

๑) เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงาน เต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน ในเป้าประสงค์ที่ ๘.๕ (บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมี ผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มี การจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน) ตัวชี้วัดที่ ๘.๕.๒ อัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ อายุ และความพิการ โดยมีการดำเนินงานในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว รวมจำนวน ๓ แผนงาน/โครงการ ซึ่งจะดำเนินโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ รวมงบประมาณ จำนวน ๑๓.๙๐ ล้านบาท ซึ่งมีกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและ แรงงานคนพิการ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๒) เป้าหมายที่ ๑๐ ลดความไม่เท่าเทียมทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ในเป้าประสงค์ที่ ๑๐.๔ เลือกใช้นโยบายโดยเฉพาะนโยบายการคลัง ค่าจ้าง และการคุ้มครองทางสังคม และให้บรรลุ ความเสมอภาคยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัดที่ ๑๐.๔.๑ ส่วนแบ่งแรงงานต่อ GDP ประกอบไปด้วยค่าจ้างและ การให้ความคุ้มครองทางสังคม โดยมีการดำเนินงานในระยะสั้น จำนวน ๓ แผนงาน/โครงการ ได้แก่ การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๑๖ สาขาอาชีพ การจัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ของประเทศ และการจัดทำความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าจ้างของจังหวัด รวมงบประมาณจำนวน ๑๒.๘๓๙๕ ล้านบาทซึ่งมีกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๓) เป้าหมายที่ ๑๖ ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคน เข้าถึงกระบวนการยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ ในเป้าประสงค์ที่ ๑๖.๕ ลดการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่และการรับสินบนทุกประเภท ตัวชี้วัดที่ ๑๖.๕.๑ ร้อยละ ของบุคคลที่เคยติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างน้อย ๑ ครั้งที่มีการให้สินบนหรือถูกเรียกสินบนโดยเจ้าหน้าที่ ของรัฐในช่วงระยะเวลา ๑๒ เดือนที่ผ่านมา โดยมีการดำเนินงานในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว รวมจำนวน ๗ แผนงาน/โครงการ แบ่งเป็นดังนี้

การดำเนินงานระยะสั้น ได้แก่ โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบ และโครงการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน การดำเนินงานระยะกลาง ได้แก่ โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และธรรมาภิบาล สำหรับบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) ของประเทศ โครงการเสริมสร้างกลไกประชารัฐในการป้องกันและปราบปรามทุจริตระดับพื้นที่

การดำเนินงานในระยะยาว ได้แก่ แผนงานโครงการระยะยาวมุ่งเน้นการสร้างการรับรู้ การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายภาคแรงงาน และภาคประชาชนในการสร้างจิตสำนึกและปลูกกระแส/ สร้างค่านิยมการไม่ยอมรับ ไม่คบค้าสมาคม ไม่สนับสนุนคนโกง/คนทุจริตคอร์รัปชัน และสร้างระบบการตรวจสอบ ที่เข้มแข็งและการปราบปรามติดตามผลการดำเนินคดีที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตเพื่อให้เกิดการยำเกรงการถูกลงโทษ กรณีการทุจริตคอร์รัปชัน รวมงบประมาณจำนวน ๖.๖๖๔๘ ล้านบาท ซึ่งมีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

๑๑. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

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

ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ตราสาร (instruments) ของ ILO ประกอบด้วยอนุสัญญา ๑๘๙ ฉบับ พิธีสาร ๖ ฉบับ และข้อแนะ ๒๐๔ ฉบับ ทั้งนี้ตราสารที่มีความสำคัญและมีพันธกรณีเสมือนเป็นหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ ได้แก่ อนุสัญญาและพิธีสาร ซึ่งเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันตราสารทั้งสองประเภทดังกล่าว จะหมายถึงการยอมรับที่จะนำตนเองเข้าไปผูกพันในการปฏิบัติตามเงื่อนไขของอนุสัญญาและพิธีสารดังกล่าว สำหรับข้อแนะเป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับและไม่เปิดให้สัตยาบัน หากแต่เป็นการกำหนดแนวทางเพื่อให้ประเทศสมาชิกพิจารณานำไปปรับใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของประเทศ ทั้งนี้ ข้อแนะส่วนใหญ่มักจะเป็นข้อแนะประกอบอนุสัญญาที่ระบุเนื้อหาส่วนขยายเพิ่มเติมจากตัวบทในอนุสัญญา

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทได้แก่

๑. อนุสัญญาหลักหรืออนุสัญญาพื้นฐาน (Fundamental Convention) ซึ่งเป็นกลุ่มอนุสัญญาที่ ILO ให้ความสำคัญและเป็นเนื้อหาที่ครอบคลุมเกี่ยวกับหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน มีจำนวน ๘ ฉบับ ได้แก่

- ๑.๑ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘
- ๑.๒ ฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. ๑๙๔๘
- ๑.๓ ฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐
- ๑.๔ ฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๕๗
- ๑.๕ ฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. ๑๙๕๑
- ๑.๖ ฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. ๑๙๕๘
- ๑.๗ ฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๓
- ๑.๘ ฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. ๑๙๙๙

๒. อนุสัญญาที่มีลำดับสำคัญ (Governance/Priority Conventions) มีจำนวน ๔ ฉบับ ได้แก่

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

๓. อนุสัญญาทางวิชาการ (Technical Conventions) มีจำนวน ๑๗๗ ฉบับ

สำหรับปัจจุบัน (ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๐) ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ไปแล้วจำนวน ๑๘ ฉบับ แต่มีผลบังคับใช้เพียง ๑๗ ฉบับ ประกอบด้วย

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

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

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

๓.๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๐ ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ.๑๙๔๖ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๙๐)

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

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

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

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

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

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

๓.๑๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๓ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน ค.ศ. ๑๙๖๕

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

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

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

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

๓.๑๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๗ ว่าด้วยว่าด้วยการส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. ๒๐๐๖ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๙) โดยสาระสำคัญของอนุสัญญามุ่งเน้นเกี่ยวกับการจัดให้มีองค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในส่วนของกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

๓.๑๗ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. ๒๐๐๖ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๙) โดยสาระสำคัญของอนุสัญญากำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันมีภาระหน้าที่ในฐานะที่เป็นรัฐเจ้าของธงเรือโดยการรับรองและการบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบ หรือมาตรการอื่นๆ ภายในประเทศตนให้เป็นไปตามข้อกำหนดต่างๆ ของอนุสัญญา พร้อมทั้งดำเนินการตรวจตราอย่างสม่ำเสมอ การจัดทำรายงานและการดำเนินคดีภายใต้ภายใต้กฎหมายที่มีผลใช้บังคับเพื่อรับรองว่าคนประจำเรือที่ทำงานอยู่บนเรือซึ่งชักธงของประเทศตนได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง และในฐานะที่เป็นรัฐเจ้าของท่า โดยการเข้าตรวจเรือเมื่อเรือนั้น

เข้าเทียบท่าของประเทศตน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเรือทุกลำมีมาตรฐานในเรื่องสภาพการทำงานและ
ความเป็นอยู่ของคนประจำเรือตามข้อกำหนดของอนุสัญญา ไม่ว่าเรือดังกล่าวจะชักธงของประเทศสมาชิกที่ให้
สัตยาบันอนุสัญญาหรือไม่ก็ตามในส่วนของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘

๓.๑๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. ๑๙๕๘
(ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๐ และจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑) โดยอนุสัญญา
ฉบับที่ ๑๑๑ เป็นอนุสัญญาเชิงส่งเสริมให้มั่นนโยบายและมาตรการระดับชาติเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริม
โอกาสความเสมอภาคการปฏิบัติที่ทัดเทียมในการจ้างงานและการประกอบอาชีพที่ครอบคลุมเรื่องต่างๆ ได้แก่
การเข้าถึงบริการแนะแนวอาชีพและจัดหางาน การเข้าถึงการฝึกอบรมและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ
ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ สภาพการจ้างและสวัสดิการจากการทำงาน โดยมุ่ง
จัดการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง รากเหง้า (National
Extraction) สถานะทางสังคม และฐานอื่นๆ ที่ประเทศให้สัตยาบันกำหนดฐานเพิ่มเติมโดยการพิจารณาหรือกับ
องค์การนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจะส่งผลให้ความเท่าเทียมในโอกาสหรือการได้รับการปฏิบัติในการจ้างงานหรืออาชีพ
นั้นหมดไปหรือด้อยลง โดยไม่เกี่ยวกับสัญชาติ (คนต่างชาติ)

๑๒. กฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีการปรับปรุงแก้ไขในช่วงปี ๒๕๖๐-๒๕๖๑

๑. กฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีการปรับปรุงแก้ไขในช่วงปี ๒๕๖๐ และมีผล ใช้บังคับแล้ว มีจำนวน ๓ ฉบับ ดังนี้

(๑) กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงาน
ของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริม
และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐

(๒) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๙) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๑ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑

(๓) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๗) ประกาศใน
ราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๑ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๑

๒. ร่างกฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีแผนการยกร่างปรับปรุงแก้ไขในปี ๒๕๖๑ มีจำนวน ๗ ฉบับ ดังนี้

(๑) ร่างระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยของกระทรวงแรงงาน พ.ศ.
สถานะปัจจุบัน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบในหลักการแล้ว และรอเข้าสู่การพิจารณา
ของคณะกรรมการพิจารณา ร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน

(๒) ร่างระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ.
สถานะปัจจุบัน คณะกรรมการพิจารณา ร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานพิจารณาเสร็จแล้ว กองยุทธศาสตร์
และแผนงานอยู่ระหว่างเสนอลงนามเพื่อใช้บังคับ

(๓) ร่างระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. สถานะปัจจุบัน อยู่ระหว่าง
การพิจารณาทบทวนของสำนักตรวจและประเมินผล

(๔) ร่างระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างว่าด้วยการได้มาและการพ้นจากตำแหน่งของ คณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัด พ.ศ. สถานะปัจจุบัน อยู่ระหว่างการเสนอร่างเข้าสู่การพิจารณาของ คณะกรรมการพิจารณา ร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน

(๕) ร่างกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงาน ของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (แก้ไขเพิ่มเติมบทนิยาม คำว่า “ผู้ปฏิบัติงาน”) สถานะปัจจุบัน กองกฎหมายได้ยกร่างกฎกระทรวงดังกล่าวตามมติคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการแห่งชาติ และส่งให้กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปแล้ว

(๖) ร่างพระราชบัญญัติป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ. สถานะปัจจุบัน อยู่ระหว่างการ ตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑)

(๗) ร่างพระราชบัญญัติแรงงานประมง พ.ศ. อยู่ระหว่างการศึกษาร่างของคณะอนุกรรมการ ยกร่างกฎหมาย ตามคำสั่งคณะกรรมการนโยบายการจัดปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ที่ ๓/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

๑๓. บทบาทภารกิจโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปรลงนโยบายของ กระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
๒. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
๓. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
๔. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
๕. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
๖. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวง
๗. ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
๘. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ
๙. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม
๑๐. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจ หน้าที่ของกระทรวง
๑๑. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่ รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบด้วย

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

- (๑) กองกลาง
- (๒) กองกฎหมาย
- (๓) กองบริหารการคลัง
- (๔) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๕) กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
- (๖) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- (๗) กองเศรษฐกิจการแรงงาน
- (๘) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (๙) สำนักตรวจและประเมินผล
- (๑๐) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
- (๑๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- (๑๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- (๑๓) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
- ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
 - สำนักงานแรงงานจังหวัด

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดดังนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

(๑) กองกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

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

(๒) กองกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

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

(ข) เป็นศูนย์ข้อมูลกลางด้านกฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ค) ดำเนินการด้านนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและอาญา งานคดีปกครองงานคดีแรงงาน และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ง) ดำเนินการและเป็นหน่วยงานกลางในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ติดตาม และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทางปกครองและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รวมถึงการดำเนินการและติดตามการชดเชยค่าเสียหายคืนแก่ทางราชการ

(จ) ดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองตามกฎหมาย

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวง

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองบริหารการคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
- (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานปลัดกระทรวง
- (ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๔) กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (ก) ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษา เพื่อกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (ข) บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ในการวางระบบการวางแผนอัตรากำลัง ระบบการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์
- (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รวมทั้งเครือข่ายด้านแรงงาน
- (ง) ดำเนินการเกี่ยวกับวินัย
- (จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๕) กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (ก) กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และวางแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (ข) ดำเนินการด้านวิชาการในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินผลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการสื่อสารประชาสัมพันธ์
- (ค) ดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กิจกรรม ตลอดจนผลงานของกระทรวงในภาพรวม
- (ง) ดำเนินการบริหารการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- (จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๖) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (ก) จัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการของกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและระดับกระทรวง
- (ข) จัดทำ พัฒนา และประสานแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวง รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์แรงงาน นอกกรอบไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง
- (ค) จัดทำแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์ และจัดทำงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง
- (ง) อำนวยการ ประสานงาน และกำกับงานตามนโยบายรัฐบาล
- (จ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
- (ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๗) กองเศรษฐกิจกิจการแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (ก) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจสังคมทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนประเด็นปัญหาและปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาด้านแรงงาน
- (ข) ศึกษา สืบค้น วิเคราะห์และคาดการณ์แนวโน้มอุปสงค์อุปทานของตลาดแรงงาน และแบบจำลองเศรษฐกิจด้านแรงงาน รวมทั้งระบบเตือนภัยด้านแรงงาน
- (ค) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงงานทั้งในและนอกกรอบ

- (ง) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูล สถิติ และดัชนีภาวะแรงงาน
- (จ) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง
- (ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๘) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (ก) เป็นศูนย์บริหารจัดการข้อมูลแรงงานแห่งชาติ
- (ข) เสนอแนะนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (ค) จัดทำมาตรฐานข้อมูลแรงงานของกระทรวง
- (ง) บริหารจัดการและให้บริการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- (จ) จัดทำและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำหรือพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวง
- (ฉ) ดูแลรับผิดชอบความมั่นคง และปลอดภัยของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวง
- (ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๙) สำนักตรวจและประเมินผล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (ก) ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ
- (ข) ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เพื่อให้เป็นไปและสอดคล้องกับกฎ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด
- (ค) เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานและติดตามการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด
- (ง) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจของส่วนราชการ
- (จ) สนับสนุนการตรวจราชการและดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวง
- (ฉ) พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมเครือข่ายการให้บริการประชาชนตามภารกิจของกระทรวง รวมทั้งติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อภารกิจด้านแรงงาน
- (ช) พัฒนาและบริหารจัดการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานหรือบริการในรูปแบบอื่น
- (ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๑๐) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (ก) เสนอแนะนโยบายด้านความร่วมมือต่างประเทศด้านแรงงาน
- (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับกรรมสารและข้อตกลงระหว่างประเทศด้านแรงงาน รวมทั้งเร่งรัดการปฏิบัติตามพันธกรณีด้านแรงงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรักษาสถิติประโยชน์ของประเทศ
- (ค) ประสานงาน ติดตามและแลกเปลี่ยนความร่วมมือด้านวิชาการและความช่วยเหลือด้านแรงงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับงานทุน พิธีการ รับรอง งานประชุมและการเจรจาระหว่างประเทศ รวมทั้งวิเคราะห์การดำเนินงานของกลุ่มและองค์การต่างประเทศ
- (ง) ประสาน ติดตามสถิติประโยชน์ ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานและครอบครัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ และประสานการดำเนินการเพื่อรักษาและส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๑๑) **กลุ่มตรวจสอบภายใน** ทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวงและกระทรวงและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงาน ปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๑๒) **กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร** ทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ข) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ค) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๑๓) **ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต** ทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรมในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อ ปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติ มิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติ มิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อปลัดกระทรวง

(ข) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ

(ค) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของ เจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(ง) คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

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

(ฉ) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำ รายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดและการคุ้มครองจริยธรรม เสนอต่อปลัดกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- สำนักงานแรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

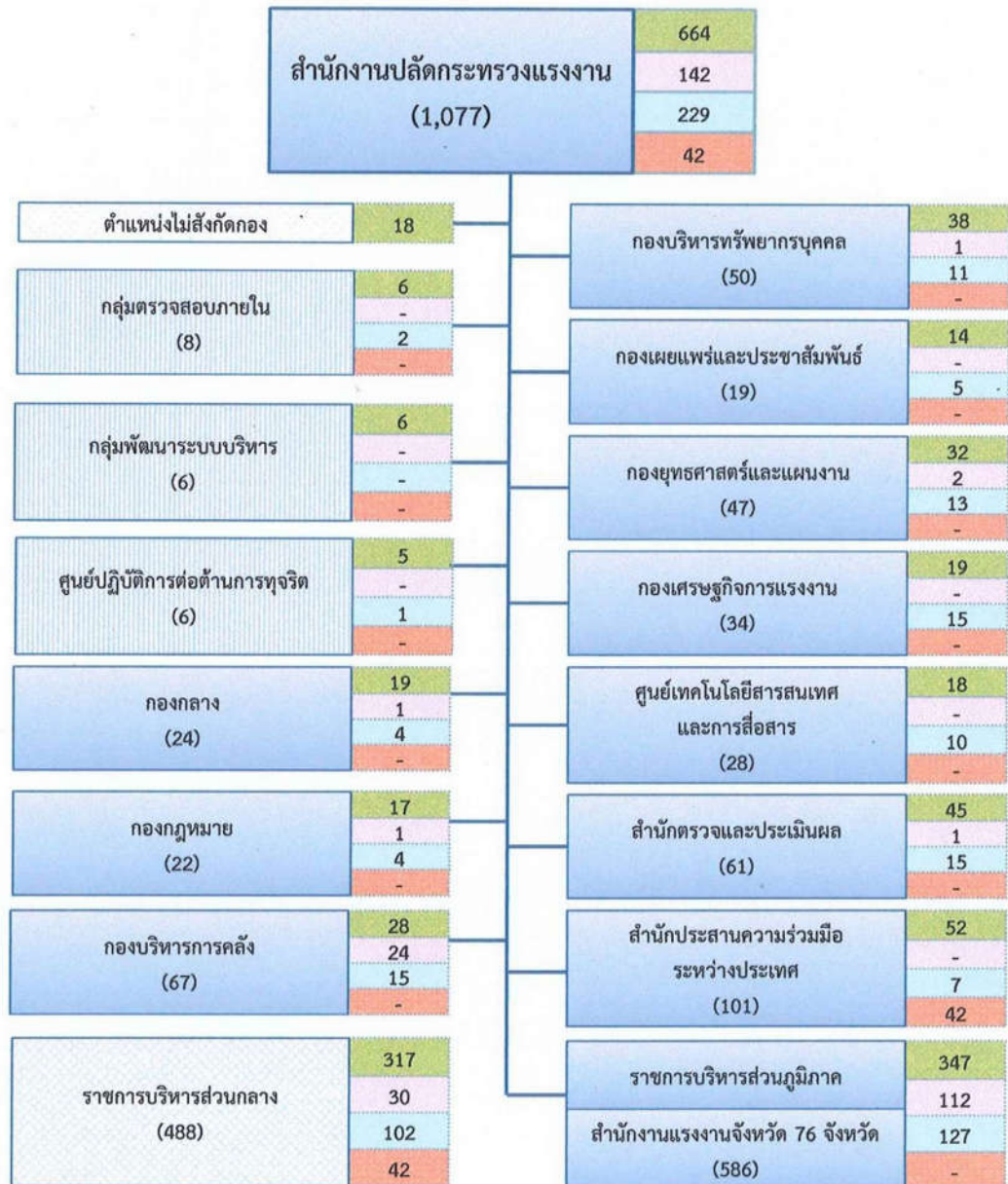
(ข) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานรวมทั้งกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(ค) ดำเนินการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(ง) ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ 2561



ข้อมูล ณ 31 พฤษภาคม 2561

หมายเหตุ * เป็นกรอจ้าง พ.ร.ก. 162 อัตรา
และกรอพรอทดแทนลูกจ้างประจำ 64 อัตรา

หน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง

ข้าราชการ
ลูกจ้างประจำ
พนักงานราชการ
ลูกจ้างชั่วคราว/ลูกจ้างต่างประเทศ

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของกลุ่มงานแรงงานในต่างประเทศ

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กลุ่มงานแรงงานในต่างประเทศ			26 *
(สนร.13 แห่ง ใน 12 ประเทศ)			42
สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย (กรุงริยาด)			2
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1		
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1		3
สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์			2
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1		
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1		4
สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป			2
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1		
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1		5
สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) สาขาเมืองเกาสง			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 ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี			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 สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์			2
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (นว.ชพ)	- 1		
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1		2
สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน			2
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1		
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1		3
สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง			2
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (อต.)	- 1		
- ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) (นว.ชก.)	- 1		4
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 ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี			1
- อัครราชทูตที่ปรึกษา (นว.ชพ)	- 1		2
อด. = ผู้อำนวยการต้น			
นว.ชพ. = นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ			
นว.ชก. = นักวิชาการแรงงานชำนาญการ			

ข้อมูล ณ 31 พฤษภาคม 2561

ข้าราชการ
ลูกจ้างต่างประเทศ

ที่มา: กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน

๑๔. กรอบค่าของงบประมาณและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

สรุปกรอบค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของกระทรวงแรงงาน ตามมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 2560				ปีงบประมาณ 2561				
	ค่าของงบประมาณ	ได้รับจัดสรร (พ.ร.บ.)	ลดลงจากค่าขอ	ร้อยละ	ข้อเสนอเบื้องต้น	ค่าของงบประมาณ ตามมติ ครม.	ลดลงจากข้อเสนอ เบื้องต้น	เพิ่มขึ้นจากปี 60	คิดเป็นร้อยละ ของปี 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	141,836.0783	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
สปส. 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
กองทุนและเงินทุนหมุนเวียน (มาตรา 31)	100.0000	-	-	-	90.0000	10.0000	80.0000	10.0000	100.00
กองทุนเพื่อผู้ประกันตนไปทำที่บ้าน	-	-	-	-	40.0000	10.0000	30.0000	10.0000	100.00
กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน	100.0000	-	-	-	50.0000	-	-	-	-

ที่มา: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ

๑๕. การวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑๕.๑ ภาพเศรษฐกิจไทย

(อ้างอิงข้อมูลจากแถลงข่าวเศรษฐกิจและการเงินเดือนกุมภาพันธ์ปี ๒๕๖๑ ธนาคารแห่งประเทศไทย)

เศรษฐกิจไทยในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ขยายตัวต่อเนื่อง โดยแรงขับเคลื่อนมาจากการส่งออกสินค้าและภาคการท่องเที่ยวที่ขยายตัวดี สอดคล้องกับการขยายตัวของอุปสงค์ต่างประเทศ ด้านอุปสงค์ในประเทศขยายตัวทั้งการบริโภคภาคเอกชน การลงทุนภาคเอกชน และการใช้จ่ายภาครัฐ ส่งผลให้การผลิตอุตสาหกรรมขยายตัวสอดคล้องกัน

ด้านเสถียรภาพเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อทั่วไปชะลอตัวตามราคาพลังงานและอาหารสดเป็นสำคัญ อัตราการว่างงานที่ปรับฤดูกาลเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากเดือนก่อน ดุลบัญชีเงินสะพัดเกินดุลตามรายรับจากภาคการส่งออกและภาคการท่องเที่ยว ขณะที่ดุลบัญชีเงินทุนเคลื่อนย้ายขาดดุลสุทธิจากทั้งด้านสินทรัพย์และหนี้สิน

รายละเอียดภาวะเศรษฐกิจไทยมีดังนี้

มูลค่าการส่งออกสินค้าขยายตัวต่อเนื่องที่ร้อยละ ๗.๗ จากระยะเดียวกันปีก่อน และหากหักทองคำขยายตัวร้อยละ ๑๐.๐ สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศคู่ค้าที่ขยายตัวดี โดยเป็นการขยายตัวต่อเนื่องในทุกตลาดส่งออกสำคัญและเกือบทุกหมวดสินค้า ได้แก่ ๑) ยานยนต์และชิ้นส่วน ตามการส่งออกรถยนต์นั่งส่วนบุคคล รถยนต์เชิงพาณิชย์และชิ้นส่วนยานยนต์โดยเฉพาะยางล้อและเครื่องยนต์ดีเซล ๒) สินค้าที่มีมูลค่าการส่งออกเคลื่อนไหวตามราคาน้ำมันดิบ อาทิ เคมีภัณฑ์ ปิโตรเคมี และผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม ขยายตัวดีทั้งจากด้านปริมาณและด้านราคา ตามราคาน้ำมันในตลาดโลกที่ปรับเพิ่มขึ้น ๓) เครื่องจักรและอุปกรณ์ขยายตัวดี

ในเกือบทุกสินค้า และ ๔) สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ตามการส่งออกอุปกรณ์สื่อสารและโทรคมนาคมโดยเฉพาะ โทรศัพท์มือถือ รวมถึงฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ที่ขยายตัวดีตามการขยายกำลังการผลิตในช่วงก่อนหน้านี้ อย่างไรก็ตาม การส่งออกสินค้าการเกษตรในเดือนนี้หดตัวตามมูลค่าการส่งออกยางพาราที่ราคาหดตัวสูง ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลของฐานจากเหตุการณ์น้ำท่วมภาคใต้ในปีก่อน

จำนวนนักท่องเที่ยวต่างประเทศขยายตัวสูงต่อเนื่องที่ร้อยละ ๑๙.๓ จากระยะเดียวกันก่อน โดยจำนวนนักท่องเที่ยวขยายตัวในทุกกลุ่มหลักตามการขยายตัวของเศรษฐกิจโลก โดยเฉพาะจำนวนนักท่องเที่ยวจีนที่ขยายตัวสูง จากวันหยุดในช่วงเทศกาลตรุษจีน และจำนวนนักท่องเที่ยวมาเลเซียขยายตัวดีขึ้นส่วนหนึ่งจากการส่งเสริมการตลาด เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวจากเมืองรองของมาเลเซียมากขึ้น ประกอบกับการเปิดเส้นทางบินใหม่ของสายการบินต้นทุนต่ำมาประเทศไทย ทั้งนี้ เมื่อปรับฤดูกาลแล้วจำนวนนักท่องเที่ยวขยายตัวร้อยละ ๒.๗ จากเดือนก่อน ตามจำนวน นักท่องเที่ยวจีนเป็นสำคัญ

เครื่องใช้การบริโภคภาคเอกชนขยายตัวต่อเนื่องจากระยะเดียวกันปีก่อน ตามการใช้จ่ายในทุกหมวด โดยอัตราการขยายตัวชะลอลงบ้าง ส่วนหนึ่งเนื่องจากได้เร่งไปในช่วงก่อนหน้านี้ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันสนับสนุนกำลังซื้อโดยรวม ยังไม่เข้มแข็งและทั่วถึงนักโดยเฉพาะในกลุ่มผู้มีรายได้น้อย สะท้อนจากรายได้ทั้งในและนอกภาคเกษตรกรรมที่หดตัว จากระยะเดียวกันปีก่อน ทั้งนี้ การบริโภคภาคเอกชนและการส่งออกสินค้าที่ขยายตัวส่งผลให้การผลิตภาคอุตสาหกรรม ขยายตัวสอดคล้องกันโดยเฉพาะการผลิตในหมวดยานยนต์ ปีโตรเลียม เคมีภัณฑ์ และฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

เครื่องใช้การลงทุนภาคเอกชนขยายตัวจากระยะเดียวกันปีก่อน จากเครื่องใช้การลงทุนในหมวดเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ขยายตัวในทุกหมวดเป็นสำคัญ แม้ว่าเครื่องใช้การลงทุนในหมวดก่อสร้างหดตัวจากทั้งพื้นที่ได้รับอนุญาต ก่อสร้างและยอดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างโดยเฉพาะยอดจำหน่ายปูนซีเมนต์และคอนกรีต เมื่อปรับฤดูกาลเครื่องใช้ การลงทุนภาคเอกชนยังขยายตัวต่อเนื่องจากเดือนก่อนตามการลงทุนในหมวดเครื่องจักรและอุปกรณ์เป็นสำคัญ

มูลค่าการนำเข้าสินค้าขยายตัวสูงที่ร้อยละ ๒๑.๘ จากระยะเดียวกันปีก่อน และหากทองคำขยายตัวร้อยละ ๒๐.๐ ตามการนำเข้าที่ขยายตัวในหลายหมวดสินค้า โดย ๑) หมวดวัตถุดิบและสินค้าขั้นกลางขยายตัวตามการ นำเข้าเชื้อเพลิงซึ่งขยายตัวทั้งด้านราคาและด้านปริมาณ ส่วนหนึ่งเป็นผลจากฐานต่ำในปีก่อนที่มีการปิดซ่อมบำรุง โรงกลั่น และการนำเข้าชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โลหะ และเคมีภัณฑ์ สอดคล้องกับภาคการส่งออกที่ขยายตัวดี ๒) หมวด สินค้าอุปโภคบริโภคขยายตัวดีในเกือบทุกหมวด โดยการนำเข้าสินค้าคงทนขยายตัวตามการนำเข้าเฟอร์นิเจอร์ สิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่ม และการนำเข้าสินค้าไม่คงทนขยายตัวตามการนำเข้าอาหารและเครื่องดื่ม เครื่องสำอาง และปลาหมึกที่ใช้เป็นวัตถุดิบเพื่อผลิตปลากระป๋องเพื่อส่งออกและ ๓) หมวดยานยนต์ขยายตัวตามการนำเข้าชิ้นส่วนยานยนต์และรถยนต์นั่ง สอดคล้องกับการผลิตและยอดจำหน่ายรถยนต์ที่ขยายตัวดี

การใช้จ่ายภาครัฐ ที่ไม่รวมเงินโอนขยายตัวทั้งจากรายจ่ายประจำและรายจ่ายลงทุน โดยรายจ่ายประจำกลับมาขยายตัวจากรายจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรและรายจ่ายเพื่อซื้อสินค้าและบริการ ขณะที่รายจ่ายลงทุนขยายตัว ตามการเบิกจ่ายงบลงทุนของกรมทางหลวง การเบิกจ่ายงบกลาง และงบเพิ่มเติมของกลุ่มจังหวัดประจำปี ๒๕๖๐

ด้านเสถียรภาพเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อทั่วไปอยู่ที่ร้อยละ ๐.๔๒ ชะลอลงจากร้อยละ ๐.๖๘ ในเดือนก่อน ตามราคาน้ำมันขายปลีกในประเทศที่ปรับลดลง ประกอบกับราคาอาหารสดหดตัวต่อเนื่องหลังจากปริมาณผลผลิตออกสู่ ตลาดมาก ขณะที่อัตราเงินเฟ้อพื้นฐานอยู่ที่ร้อยละ ๐.๖๓ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากเดือนก่อน สำหรับ อัตราการว่างงานที่ ปรับฤดูกาลเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากเดือนก่อนแต่โดยรวมยังอยู่ในระดับต่ำ ดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุล

ต่อเนื่องตามรายรับจาก ภาคการส่งออกและภาคการท่องเที่ยวที่ขยายตัวต่อเนื่อง ขณะที่ดุลบัญชีเงินทุนเคลื่อนย้ายขาดดุลสุทธิจากทั้งด้าน สินทรัพย์และหนี้สิน โดยด้านสินทรัพย์เป็นการไหลออกสุทธิจากการลงทุนโดยตรงในต่างประเทศ (Thai Direct Investment: TDI) และการให้สินเชื่อทางการค้าของผู้ส่งออกไทยกับคู่ค้าในต่างประเทศ ส่วนด้านหนี้สินเป็นการไหลออก สุทธิจากการขายหลักทรัพย์สุทธิของนักลงทุนต่างชาติทั้งในตราสารหนี้และตราสารทุน รวมทั้งการชำระคืนเงินกู้ของ สถาบันที่รับฝากเงินเพื่อปรับฐานะเงินตราต่างประเทศ

๑๕.๒ สรุปภาวะเศรษฐกิจต่างประเทศ

(อ้างอิงข้อมูลจากสรุปภาวะเศรษฐกิจต่างประเทศเดือนกันยายน ๒๕๕๙ ธนาคารแห่งประเทศไทย)

ภาวะเศรษฐกิจประเทศคู่ค้า เศรษฐกิจประเทศคู่ค้าในเดือนกันยายน ๒๕๕๙ โดยรวมปรับตัวดีขึ้นจากเดือนก่อนจากเศรษฐกิจกลุ่ม G๓ เป็นสำคัญ

เศรษฐกิจสหรัฐ ปรับดีขึ้นตามการขยายตัวของการบริโภคภาคเอกชน สะท้อนจาก ยอดค้าปลีกที่กลับมาขยายตัวในเกือบทุกกลุ่มสินค้า โดยเฉพาะรถยนต์ที่ได้รับผลดีจาก การส่งเสริมการขายของผู้จัดจำหน่ายซึ่งการบริโภคที่กลับมาขยายตัวส่งผลให้ภาคการผลิตปรับตัวดีขึ้นเช่นกัน สอดคล้องกับจำนวนการจ้างงานนอกภาคเกษตรที่เพิ่มขึ้น ๑๕๖,๐๐๐ ตำแหน่งจากเดือนก่อน สะท้อนภาวะตลาดแรงงานที่ฟื้นตัวต่อเนื่อง

เศรษฐกิจกลุ่มยูโร ฟื้นตัวตามภาคการผลิตที่ปรับตัวขึ้น สอดคล้องกับอุปสงค์ในประเทศที่ฟื้นตัวต่อเนื่องจากภาวะ การเงินที่ยังผ่อนคลายและความเชื่อมั่นของผู้บริโภคที่ปรับตัวขึ้น เพราะความกังวลเกี่ยวกับผลของการพ้นจากการเป็นสมาชิกสหภาพยุโรปของสหราชอาณาจักร (Brexit) ต่อภาวะเศรษฐกิจและการจ้างงานในอนาคตผ่อนคลายลง

เศรษฐกิจญี่ปุ่น ปรับดีขึ้นจากเดือนก่อนตามภาคการผลิต สะท้อนจากดัชนีผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อภาคอุตสาหกรรม (Purchasing Managers Index: PMI) ที่อยู่สูงกว่าระดับ ๕๐ ต่อเนื่องกันเป็นเดือนที่สองเนื่องจากได้รับผลดีจากมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐ อย่างไรก็ตาม มูลค่าการส่งออก ยังคงหดตัว โดยเฉพาะการส่งออกไปจีนที่เศรษฐกิจชะลอตัว

เศรษฐกิจจีน ชะลอลงเล็กน้อยตามการบริโภค สะท้อนจากยอดค้าปลีกที่ขยายตัวในอัตราที่ชะลอลง รวมทั้งภาคการผลิตได้รับผลกระทบจากการหยุดผลิตชั่วคราวของโรงงาน ต่าง ๆ ในบริเวณรอบพื้นที่จัดประชุมเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจการเงินของกลุ่มประเทศ เศรษฐกิจก้าวหน้ากับประเทศเศรษฐกิจเกิดใหม่ (Group.of.Twenty.:G๒๐).ขณะที่การลงทุนโดยรวมในเดือนนี้ปรับตัวขึ้นเล็กน้อยตามการลงทุนในภาคอสังหาริมทรัพย์ที่ได้รับ ผลดีจากมาตรการกระตุ้นอุปสงค์ในช่วงก่อนหน้า และภาคอุตสาหกรรมที่ผลผลิตและ การส่งออกเริ่มทรงตัว

เศรษฐกิจเอเชียไม่รวมจีน ในภาพรวมยังฟื้นตัวได้อย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยการส่งออกของไต้หวัน ได้รับผลดีจากการส่งออกสินค้ากลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการเร่งผลิตเพื่อ รองรับการผลิตตัวสมาร์ตโฟนรุ่นใหม่ ขณะที่การส่งออกของสิงคโปร์ชะลอลงตามความ ผันผวนของการส่งออกสินค้ากลุ่มเวชภัณฑ์เป็นสำคัญ ขณะที่การส่งออกสินค้ากลุ่มอิเล็กทรอนิกส์เริ่มฟื้นตัวสอดคล้องกับทิศทางการส่งออกของประเทศในภูมิภาค สำหรับการบริโภคของฟิลิปปินส์และอินโดนีเซียปรับตัวขึ้นตามความเชื่อมั่นของผู้บริโภคที่ดีขึ้นตาม แนวโน้มเศรษฐกิจและมาตรการสนับสนุนการขยายตัวของเศรษฐกิจของภาครัฐ ส่วนการบริโภคของไต้หวันและฮ่องกงสะท้อนจากยอดค้าปลีกชะลอลงจากจำนวนนักท่องเที่ยว จีนที่ลดลงมากเพราะปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองกับจีน

อัตราเงินเฟ้อโลก ในเดือนกันยายน ๒๕๕๙ ปรับเพิ่มขึ้นเล็กน้อยตามราคาอาหารสดที่เร่งขึ้น ซึ่งเป็นผลจากสภาพอากาศแปรปรวนและอิทธิพลของมรสุมที่ทำให้ผลผลิตเสียหายรวมทั้งราคาสินค้าโภคภัณฑ์ในตลาดโลกมีแนวโน้มปรับเพิ่มขึ้นตามราคาน้ำมันดิบ โดยเฉพาะปาล์มน้ำมันและถ่านหิน

๑๕.๓ แนวโน้มธุรกิจ ปี ๒๕๖๐

จากรายงานแนวโน้มธุรกิจเดือนมกราคม ๒๕๖๐ ของธนาคารแห่งประเทศไทย ได้สรุปภาวะธุรกิจในไตรมาสที่ ๔ ปี ๒๕๕๙ และแนวโน้ม ดังนี้

ภาพรวมธุรกิจไตรมาสที่ ๔ ปี ๒๕๕๙ ขยายตัวต่อเนื่องจากไตรมาสก่อน แม้จะชะลอลงบ้างแต่จากปัจจัยชั่วคราว ผู้ประกอบการประเมินว่าการบริโภคภาคเอกชนขยายตัวชะลอลงบ้าง เพราะถูกกระทบจากบรรยากาศที่ไม่เอื้ออำนวยให้ใช้จ่ายและท่องเที่ยวในช่วงที่ผ่านมาแต่ก็ยังอยู่ในทิศทางฟื้นตัว ส่วนหนึ่งจากมาตรการกระตุ้นของภาครัฐ ทำให้ยอดขายสินค้าและบริการหลายหมวดปรับเพิ่มขึ้นได้โดยเฉพาะในช่วงปลายไตรมาส อย่างไรก็ดี รายได้เกษตรกรที่ยังไม่กระจายในทุกกลุ่ม ส่งผลให้การฟื้นตัวของการบริโภคภาคเอกชนแตกต่างกันในแต่ละภูมิภาค โดยการบริโภคในภาคเหนือจะค่อนข้างฟื้นตัวช้ากว่าภาคอื่นๆ ด้านธุรกิจส่งออกปรับตัวขึ้นและกระจายในหลายสินค้า อาทิ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์พื้นฐานที่เป็นส่วนประกอบในสินค้าหลายชนิด อาหารและผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหาร และเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างไรก็ดี กิจกรรมในภาคท่องเที่ยวหดตัวจากผลของการปราบปรามทัวร์ผิดกฎหมายเป็นสำคัญ แต่ผู้ประกอบการเชื่อมั่นว่าเป็นเพียงระยะสั้น โดยผลกระทบจะกระจุกอยู่ในแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของชาวจีน ได้แก่ กรุงเทพฯ และพัทยา สำหรับภาคอสังหาริมทรัพย์ ผู้ประกอบการเห็นว่าภาวะตลาดอสังหาริมทรัพย์ยังคงชะลอตัว เนื่องจากกำลังซื้อของลูกค้าระดับกลางถึงล่างยังไม่เข้มแข็ง กิจกรรมเศรษฐกิจโดยรวมที่ยังฟื้นตัวอย่างช้าๆ ส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนยังอยู่ในระดับต่ำส่วนใหญ่ยังกระจุกอยู่ในภาคการค้าและบริการ ในขณะที่การลงทุนในภาคการผลิตยังไม่ฟื้นในวงกว้าง แต่พบว่า ผู้ประกอบการหลายรายในหลายธุรกิจได้มีการลงทุนเพิ่มในเครื่องจักรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตทดแทนแรงงาน รวมทั้งลงทุนเพื่อพัฒนาสินค้ามากขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ชัดเจนขึ้นในทุกภูมิภาค

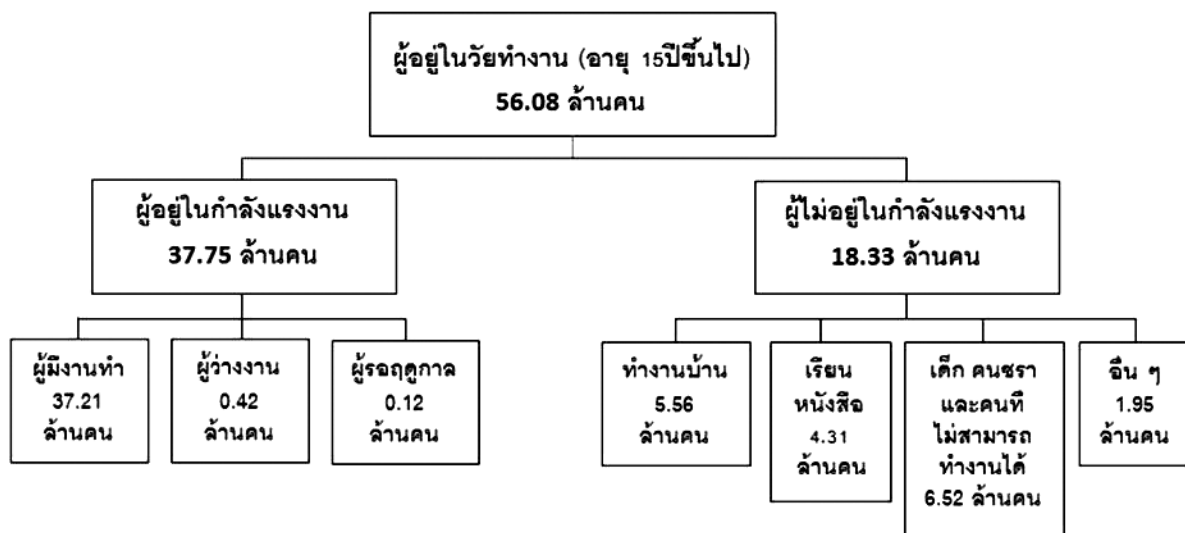
ในไตรมาสที่ ๑ ปี ๒๕๖๐ ผู้ประกอบการคาดว่าเศรษฐกิจจะปรับตัวดีขึ้น การบริโภคภาคเอกชนได้รับปัจจัยสนับสนุนจากกำลังซื้อที่คาดว่าจะปรับตัวขึ้นตามรายได้เกษตรกรที่ดีขึ้นและกระจายไปหลายกลุ่มมากขึ้น และรายได้นอกภาคเกษตรที่ปรับตัวขึ้นตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันผู้ประกอบการเชื่อมั่นว่าการท่องเที่ยวจะปรับตัวดีขึ้น สะท้อนจากอัตราการจองที่พักล่วงหน้าที่ดีขึ้นแล้วและบรรยากาศการท่องเที่ยวที่กลับมาจากการดำเนินมาตรการกระตุ้นของภาครัฐและเอกชน กอปรกับผู้ประกอบการหลายรายปรับกลยุทธ์ทางการตลาดนักท่องเที่ยวกลุ่มที่มีศักยภาพในการใช้จ่ายมากขึ้น เช่นเดียวกันผู้ประกอบการส่งออกเห็นว่าการส่งออกสินค้าจะปรับตัวขึ้นเป็นลำดับตามทิศทางการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกและประเทศคู่ค้า อย่างไรก็ดี ผู้ประกอบการบางส่วนแสดงความกังวลต่อนโยบายการกีดกันการค้าของสหรัฐฯ ที่มีต่อจีน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสินค้าส่งออกของไทยในระยะข้างหน้า สำหรับภาคอสังหาริมทรัพย์ ผู้ประกอบการคาดว่าตลาดอสังหาริมทรัพย์จะขยายตัวเล็กน้อยจากการเปิดตัวโครงการใหม่หลังเลื่อนออกไปในช่วงไตรมาสสุดท้ายของปี ๒๕๕๙ อย่างไรก็ดีตามกิจกรรมเศรษฐกิจที่คาดว่าจะดีขึ้นยังไม่ส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนเพิ่มขึ้นชัดเจนนัก ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าแนวโน้มการลงทุนภาคเอกชนน่าจะทรงตัวต่อไป เนื่องจากการฟื้นตัวของอุปสงค์ทั้งในและต่างประเทศยังเป็นลักษณะอย่างค่อยเป็นค่อยไปเท่านั้น อีกทั้งกำลังการผลิตในหลายธุรกิจยังเพียงพอ อย่างไรก็ตาม เชื่อมั่นว่าการลงทุนในโครงการพื้นฐานขนาดใหญ่ของภาครัฐ การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้นจะเป็นผลดีต่อการตัดสินใจลงทุนของธุรกิจในระยะต่อไป

๑๕.๔ สถานการณ์แรงงาน (ข้อมูลกำลังแรงงานเป็นข้อมูลจากผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำหรับไตรมาสที่ ๔ ปี ๒๕๖๐)

๑) **กำลังแรงงาน** พบว่าประเทศไทยมีประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ ๑๕ ปีขึ้นไปจำนวน ๕๖.๐๘ ล้านคน จำแนกเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๓๗.๓๕ ล้านคน อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (KILM ๑)

ร้อยละ ๖๗.๓๑ ของประชากรวัยแรงงานทั้งหมด ได้แก่ ผู้มีงานทำ ๓๗.๒๑ ล้านคน ผู้ว่างงาน ๐.๔๒ ล้านคน และผู้รอฤดูกาล ๐.๑๒ ล้านคน ขณะที่ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานมีจำนวน ๑๘.๓๓ ล้านคน คิดเป็นอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (Inactive Rate) KILM ๑๓ ร้อยละ ๓๒.๖๙ จำแนกเป็นผู้ทำงานบ้าน ๕.๕๖ ล้านคน เรียนหนังสือ ๔.๓๑ ล้านคน เด็ก คนชราและคนที่ไม่สามารถทำงานได้มี ๖.๕๒ ล้านคน และอื่น ๆ ๑.๙๕ ล้านคน

แผนภาพ ภาพการทำงานของประชากร ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๐



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๒) การมีงานทำ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (KILM ๑) อยู่ที่ร้อยละ ๖๗.๓๑ แสดงว่าประชากรในวัยทำงาน ๑๐๐ คน มีประมาณ ๖๗-๖๘ คน มีงานทำหรือกำลังหางานโดยลดลงจากไตรมาสก่อนซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๖๘.๑๕ และลดลงเล็กน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อนซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๖๘.๐๑ สำหรับผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (KILM ๑๓) วัดจากผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานต่อประชากรวัยทำงานซึ่งดัชนีนี้เป็นส่วนกลับของ KILM ๑ อยู่ที่ร้อยละ ๓๒.๖๙ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากไตรมาสก่อนซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๓๑.๘๕ และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๓๑.๙๙

สำหรับจำนวนผู้ประกันตน (มาตรา ๓๓) ณ ไตรมาสที่ ๔ ปี ๒๕๖๐ จำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ มีจำนวน ๑๐,๘๔๐,๕๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๓ ของผู้ประกันตนทั้งหมด ซึ่งเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วที่อยู่ร้อยละ ๑๙.๑๗

อัตราส่วนของผู้มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม (KILM ๔) ซึ่งจำแนกตาม ๓ อุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ อัตราการจ้างงานในภาคเกษตรกรรม (KILM ๔.๑) ร้อยละ ๓๒.๐๗ ลดลงเมื่อเทียบกับไตรมาสที่แล้วที่ร้อยละ ๓๓.๓๕ และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีที่แล้วที่ร้อยละ ๓๒.๕๑ อัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม (KILM ๔.๒) ร้อยละ ๒๒.๑๖ เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ผ่านมาที่อยู่ร้อยละ ๒๒.๐๘ และลดลงจากไตรมาสเดียวกันปีที่แล้วที่อยู่ร้อยละ ๒๒.๕๗ อัตราการจ้างงานในภาคบริการ (KILM ๔.๓) ร้อยละ ๔๕.๗๗ เพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๔๕.๕๖ และลดลงจากไตรมาสเดียวกันปีก่อนซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๔๔.๕๑

๓) อัตราการว่างงาน (KILM ๙) คิดจากจำนวนผู้ว่างงานต่อกำลังแรงงานอยู่ที่ร้อยละ ๑.๑๒ ลดลงจากไตรมาสที่แล้วที่มีอัตราการว่างงานร้อยละ ๑.๑๙ และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนที่มีอัตราการว่างงานร้อยละ ๐.๙๗ สำหรับอัตราการว่างงานจำแนกตามเพศ พบว่า อัตราการว่างงานเพศชายอยู่ที่ร้อยละ ๑.๒๐ และอัตราการว่างงานเพศหญิงอยู่ที่ร้อยละ ๑.๐๒

เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา อัตราการว่างงานร้อยละ ๑.๑๒ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา เรียงลำดับจากสัดส่วนสูงสุด คือ ระดับอุดมศึกษา ร้อยละ ๓๙.๒๖ รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ ๑๙.๒๕ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ ๑๘.๖๖ ระดับประถมศึกษา ร้อยละ ๑๗.๕๘ ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา ร้อยละ ๓.๘๗ ไม่มีการศึกษา ร้อยละ ๐.๔๖ ไม่ทราบและอื่น ๆ ร้อยละ ๐.๙๒

๔) ผลผลิตแรงงาน (Labour Productivity) : KILM ๑๗ ใช้เปรียบเทียบความสามารถในการแข่งขันของแรงงาน หรือใช้อธิบายการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ คิดจากผลผลิตต่อหน่วยของแรงงานที่ใช้ในการผลิต โดยใช้ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ ณ ราคาคงที่ ปี ๒๕๔๕ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ต่อจำนวนผู้มีงานทำของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙ อยู่ที่ ๖๒,๒๔๓.๕๖ บาทต่อคนต่อไตรมาส ผลผลิตแรงงานภาคเกษตร KILM ๑๗.๑ อยู่ที่ ๙,๑๒๔.๐๔ บาทต่อคนต่อไตรมาส ผลผลิตแรงงานภาคอุตสาหกรรม KILM ๑๗.๒ อยู่ที่ ๙๘,๖๙๘.๒๖ บาทต่อคนต่อไตรมาส และผลผลิตแรงงานภาคบริการ KILM ๑๗.๓ อยู่ที่ ๘๓,๖๘๑.๙๘ บาทต่อคนต่อไตรมาส

๕) สถานการณ์ด้านแรงงานต่างด้าว ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๐ จากวารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ฉบับที่ ๒ ประจำเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ได้รายงานสถานการณ์คนต่างด้าวในประเทศไทย ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๐ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๘๗๖,๔๐๙ คน เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อนและเดือนก่อนหน้า ๕๕๔,๑๖๕ คน และ ๑๐๗,๑๐๖ คน สำหรับคนต่างด้าวในประเทศไทย มีการจำแนกเป็นกลุ่มต่างๆ เรียงตามลำดับจากมากที่สุด ดังนี้

- ๑) พิสูจน์สัญชาติ มีจำนวน ๑,๒๔๘,๖๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๔๔
- ๒) นำเข้าตาม MOU มีจำนวน ๕๘๒,๗๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๒
- ๓) ทั่วไป มีจำนวน ๑๐๖,๕๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๖
- ๔) ส่งเสริมการลงทุน BOI มีจำนวน ๔๕,๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๙
- ๕) ชนกลุ่มน้อย มีจำนวน ๕๙,๖๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๙
- ๖) ไป-กลับ หรือตามฤดูกาล มีจำนวน ๑๙,๙๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๖
- ๗) ตลอดชีพ ๒๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๑

๑๕.๕ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

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

จากผลการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ (ผู้มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผู้สูงอายุมีจำนวน ๑๐,๐๑๔๐,๗๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙ ของประชากรทั้งหมด (เพศชายร้อยละ ๕๕.๑ เพศหญิงร้อยละ ๕๔.๙) โดยมีจำนวนและสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การเริ่มสำรวจในปี ๒๕๓๗ ซึ่งมีร้อยละ ๖.๘ ปี ๒๕๔๕ ร้อยละ ๙.๔ ปี ๒๕๕๐ ร้อยละ ๑๐.๗ ปี ๒๕๕๔ ร้อยละ ๑๒.๒ และส่วนใหญ่อยู่ในวัยต้น (๖๐-๖๙ ปี) ร้อยละ ๕๖.๕

๒) สถานการณ์แรงงานนอกระบบ ข้อมูลจำนวนแรงงานนอกระบบจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในช่วงปี ๒๕๕๕ - ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๖๒.๗ ในปี ๒๕๕๕ เป็นร้อยละ ๖๔.๓ ในปี ๒๕๕๖ และมีแนวโน้มลดลงจากปี ๒๕๕๗ คือร้อยละ ๕๗.๖ ในปี ๒๕๕๗ เป็นร้อยละ ๕๕.๒ ในปี ๒๕๖๐ เนื่องจากแนวนโยบายของภาครัฐที่ต้องการผลักดันผู้ทำงานในตลาดแรงงานจากผู้ทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบให้เข้าสู่ในระบบ จะเห็นได้ว่า ตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ เป็นต้นไป แรงงานในระบบมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

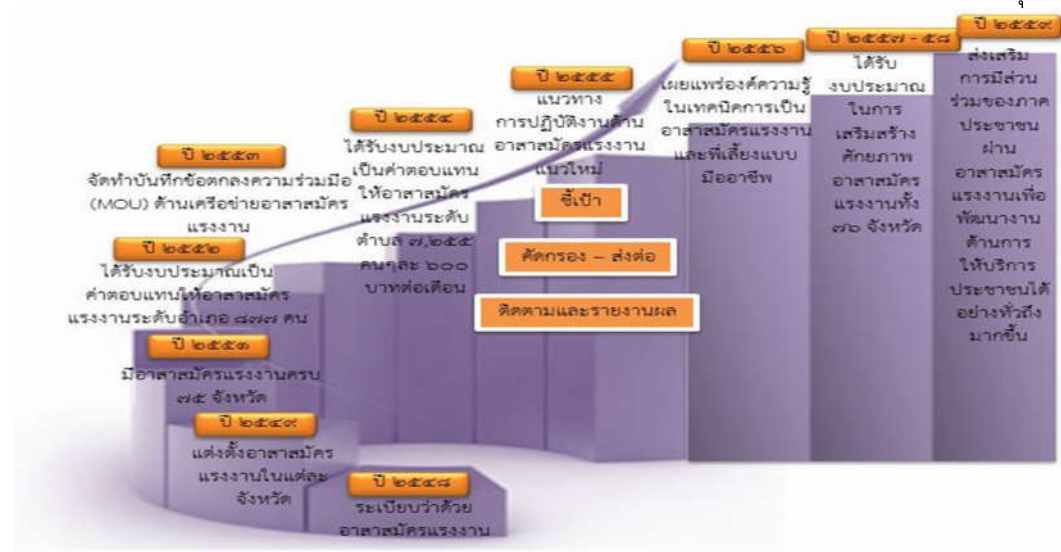
ตารางจำนวนและสัดส่วน (ร้อยละ) ของแรงงานนอกระบบและแรงงานในระบบในปี ๒๕๕๕ - ๒๕๖๐

ปี	จำนวนผู้มีงานทำ				
	แรงงานนอกระบบ		แรงงานในระบบ		รวม(คน)
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
๒๕๕๕	๒๔.๘	๖๒.๗	๑๔.๘	๓๗.๔	๓๙.๖
๒๕๕๖	๒๕.๑	๖๔.๓	๑๔.๐	๓๕.๘	๓๙.๑
๒๕๕๗	๒๒.๑	๕๗.๖	๑๖.๓	๔๒.๔	๓๘.๔
๒๕๕๘	๒๑.๔	๕๕.๙	๑๖.๙	๔๔.๑	๓๘.๓
๒๕๕๙	๒๑.๓	๕๕.๖	๑๗.๐	๔๔.๔	๓๘.๓
๒๕๖๐	๒๐.๘	๕๕.๒	๑๖.๙	๔๔.๘	๓๗.๗

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

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

แผนภาพ การดำเนินงานแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ - ปัจจุบัน



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

(๑) เพื่อเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง

(๒) เพื่อทำหน้าที่สร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เบื้องต้นตามกฎหมายแรงงานให้แก่คนหางาน ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ เพื่อป้องกันการหลอกลวงเกี่ยวกับการหางานและการใช้แรงงาน

(๓) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเบื้องต้นระหว่างคนหางาน ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนประชาชนในพื้นที่ กรณีเกิดปัญหาการหลอกลวงหรือปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงาน เป็นต้น

(๔) เพื่อทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเคลื่อนไหวด้านแรงงานเบื้องต้นในพื้นที่หรือข้อมูลอื่นตามที่หน่วยงานต้องการและจัดส่งข้อมูลดังกล่าวให้กับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคเพื่อนำไปพิจารณาวางแผนการดำเนินงานด้านแรงงานต่อไป

ตารางแสดงจำนวนเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒

ปี พ.ศ.	อาสาสมัคร แรงงาน ๗๖ จังหวัด (คน)	อาสาสมัครแรงงาน กทม. (คน)	เครือข่าย (อสร.ท) ๗๖ จังหวัด	อาสาสมัครแรงงาน ต่างประเทศ	รวม (คน)
๒๕๖๑	๗,๒๕๕	๒๕๓	๗,๙๘๕	๙๙๑	๑๖,๕๘๔
๒๕๖๒	๗,๙๘๙	๒,๐๖๖	๗,๙๘๕	๙๙๑	๑,๙๐๓๑

หมายเหตุ : ข้อมูลจำนวนอาสาสมัครแรงงานปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (๗,๒๕๕ + ๗๓๔) คำนวณจากจำนวนตำบลที่มีหมู่บ้านเกิน ๑๐ หมู่บ้าน จะมีอาสาสมัครแรงงานเพิ่มจำนวน ๑ คน

ที่มา : สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค

๑๖. ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๕๙ – กันยายน ๒๕๖๐) จำแนกตามผลผลิต/กิจกรรม ดังนี้

ผลผลิต/โครงการ/กิจกรรมหลัก	หน่วย นับ	การดำเนินงาน		
		แผนงาน		ผลงาน
		ทั้งปี	๑๒ เดือน	๑๒ เดือน
ภาพรวม				
๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้	คน	๓๘๐	๓๘๐	๓๘๐
๑.๑ จัดบัณฑิตแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน	คน	๓๘๐	๓๘๐	๓๘๐
๒. โครงการสาน สร้าง เสริมสุขแรงงานไทย		๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๒๒๘
๒.๑ จัดบริการด้านแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความปรองดอง	คน	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๒๒๘
๓. โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	เรื่อง	๑	๐	๐
๓.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	เรื่อง	๑	๐	๐
๔. โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	คน	๓๒,๕๕๐	๓๒,๕๕๐	๘๘,๕๖๖
๔.๑ ดำเนินงานด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด	คน	๓๒,๕๕๐	๓๒,๕๕๐	๘๘,๕๖๖
๕. โครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	เรื่อง	๑	๑	๑
๕.๑ วิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	เรื่อง	๑	๑	๑
๖. การส่งเสริมขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ	คน	๓๓๐,๐๐๐	๓๓๐,๐๐๐	๔๐๕,๗๐๒
๖.๑ คุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ	คน	๓๓๐,๐๐๐	๓๓๐,๐๐๐	๔๐๕,๗๐๒
๖.๒ ขยายและรักษาตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	เรื่อง	๒	๒	๒
๗. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	คน	๒๐,๑๔๔	๒๐,๑๔๔	๓๒,๑๒๕
๗.๑ จัดงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	คน	๒๐,๑๔๔	๒๐,๑๔๔	๓๒,๑๒๕
๘. ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ที่ได้รับการด้านแรงงาน	คน	๖๔๑,๐๕๘	๖๔๑,๐๕๘	๑,๐๒๘,๒๕๘
๘.๑ ประสานการให้บริการด้านแรงงาน	คน	๔๘๕,๖๕๐	๔๘๕,๖๕๐	๖๗๖,๐๑๕
๘.๑.๑ จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ขอรับบริการด้านแรงงานผ่าน อสร.	คน	๒๑๗,๖๕๐	๒๑๗,๖๕๐	๒๔๑,๑๑๒

ผลผลิต/โครงการ/กิจกรรมหลัก	หน่วย นับ	การดำเนินงาน		
		แผนงาน		ผลงาน
		ทั้งปี	๑๒ เดือน	๑๒ เดือน
ภาพรวม				
๘.๑.๒ จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ขอรับบริการ ด้านแรงงานผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	คน	๒๖๘,๐๐๐	๒๖๘,๐๐๐	๔๓๔,๙๐๓
๘.๒ บริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	ราย	๑๕๕,๔๐๘	๑๕๕,๔๐๘	๓๕๒,๒๔๓
๘.๒.๑ จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการ คัดกรองส่งต่อตามเกณฑ์ที่กำหนด	ราย	๑๕๕,๔๐๘	๑๕๕,๔๐๘	๓๕๒,๒๔๓
๘.๒.๑.๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเชิง บูรณาการ ส่งเสริมความร่วมมือและติดตามผลการ จัดบริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน	ราย	๖๙,๖๔๘	๖๙,๖๔๘	๙๑,๖๖๓
๘.๒.๑.๒ การให้บริการประชาชนด้านแรงงาน โดย ศูนย์บริการร่วมฯ	ราย	๘๕,๗๖๐	๘๕,๗๖๐	๒๖๐,๕๘๐
๙. ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอแนะและระบบบริหาร จัดการด้านแรงงาน	เรื่อง	๓๗	๓๗	๓๖
๙.๑ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และการเตือนภัยด้าน แรงงาน	เรื่อง	๙	๙	๙
๙.๒ จัดทำข้อเสนอ นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนด้าน แรงงานทั้งในและต่างประเทศ และติดตามประเมินผล การดำเนินงาน	เรื่อง	๒๐	๒๐	๑๙
๙.๓ อำนวยความสะดวกบริหารจัดการและพัฒนาด้านแรงงาน	เรื่อง	๗	๑	๗
๙.๔ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	เรื่อง	๑	๑	๑
๑๐. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	เรื่อง	๑	๑	๑
๑๐.๑ พัฒนาการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	เรื่อง	๑	๑	๑
๑๑. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้าน การทุจริตประพฤติมิชอบ	คน	๓๐๐	๓๐๐	๕๘๙
๑๑.๑ เสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลด ความเสี่ยงในการเกิดการทุจริต	คน	๒๐๐	๒๐๐	๒๓๔
๑๑.๒ เสริมสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตให้ เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ	คน	๑๐๐	๑๐๐	๓๕๕
๑๑.๓ การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานด้าน การป้องกันและปราบปราม	คน	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐
๑๒. รายการค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ				

ที่มา: ข้อมูลจาก รายงานผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน โดยกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล

บทที่ ๓
ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ
แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

๑. แนวทางการดำเนินการ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เพื่อทบทวนและประเมินสถานการณ์/บริบทที่มีผลต่อด้านแรงงาน ทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ผลผลิต การกำหนดตัวชี้วัดต่างๆ พร้อมทั้งเสนอแนวคิด แผนงาน/โครงการเชิงพื้นที่ เมื่อวันที่ ๑๑ - ๑๒ มกราคม ๒๕๖๑ ณ ห้องบอลรูม ๒ ชั้น ๓ โรงแรม ดิ เอ็มเมอร์ลัด กรุงเทพฯ มีผู้เข้าร่วมการประชุมประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และข้าราชการ/เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สรุปผลในการประชุมดังกล่าวผู้เข้าร่วมประชุมได้ร่วมกันทบทวนสภาพแวดล้อมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (SWOT Revision) ในสถานการณ์การดำเนินงานในปัจจุบันทุกมิติ ในประเด็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ดังนี้

ลำดับ	จุดแข็ง (Strength : S)
S1	ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมาตรการที่สำคัญ
S2	มีระบบการทำงานแบบประชารัฐ (ระบบไตรภาคี การทำงานแบบบูรณาการ)
S3	มีหน่วยงานทั้งส่วนกลาง ภูมิภาค เครือข่ายอาสาสมัครในระดับจังหวัด และต่างประเทศ ทำให้สามารถขับเคลื่อนงานในระดับพื้นที่
S4	บทบาทของการเป็นผู้ประสานงานเอื้ออำนวยในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถขับเคลื่อนงานของกระทรวงแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
S5	การมีทรัพยากรด้าน IT โดยเฉพาะ Hardware ที่ทันสมัย
S6	มีนโยบายทิศทางองค์กรที่ชัดเจนสอดคล้องและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของประเทศ
S7	เจ้าหน้าที่มีความมุ่งมั่นอุทิศสาคะเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย
S8	การสื่อสาร/การถ่ายทอดนโยบายภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ

ลำดับ	จุดอ่อน (Weakness : W)
W1	โครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการทำงานเชิงบูรณาการ
W2	มีกลุ่มงานที่มากเกินไป ส่วนงานมีภารกิจที่มีความทับซ้อนกัน จำนวนบุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณภารกิจ
W3	ตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานยังไม่ท้าทาย รวมถึงบางภารกิจไม่สามารถวัดผลการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม
W4	ขาดกลไกที่มีประสิทธิภาพในการส่งต่อนโยบายสู่การปฏิบัติ
W5	ขาดการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ ตัดสินใจ เกี่ยวกับการคุ้มค่าในการดำเนินการ
W6	ฐานข้อมูลด้านแรงงาน มีข้อจำกัด ไม่ทันสมัย ส่งผลต่อการนำไปใช้งาน
W7	ระบบการสรรหาบุคลากร การรักษา ทำงาน การจัดลงตำแหน่ง ไม่เอื้อต่อการทำงานของสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น การขาดแคลนบุคลากรในบางสาขาวิชา เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่ตรงความรู้ มีช่องว่างระหว่างอายุของบุคลากรส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ขององค์กร
W8	บุคลากรทุกระดับไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ลำดับ	โอกาส (Opportunity : O)
O1	เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วทำให้ต้นทุนของการใช้งานลดลง และสามารถถึงได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต และมีมือถือ
O2	การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคต่าง ๆ ส่งผลต่อการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
O3	การบริหารบ้านเมืองในปัจจุบันมีการสั่งการที่รวดเร็ว การออกกฎหมายทำได้ง่ายขึ้นทันต่อสถานการณ์
O4	แนวนโยบายการทำงานแบบประชารัฐได้รับการเผยแพร่สนับสนุนในภาพกว้าง
O5	การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร สังคม วัฒนธรรม ส่งผลต่อการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
O6	นโยบายในภาพรวมของรัฐบาลเอื้อต่อการดำเนินงานของสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น ประชารัฐ การบูรณาการการทำงาน การเชื่อมโยงข้อมูล
O7	รัฐบาลให้ความสนใจเกี่ยวกับประเด็นด้านแรงงาน เช่น แรงงานต่างด้าว การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แรงงานประมงทางทะเล

ลำดับ	โอกาส (Opportunity : O)
O8	ประชาชนมีความตื่นตัวในการรับรู้สิทธิและการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น
O9	มีระเบียบ กฎเกณฑ์การเงินเกี่ยวกับการจัดสรรและการใช้เงินที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ
O10	นโยบาย มาตรการ หรือยุทธศาสตร์ในระดับประเทศเอื้อต่อการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (รวมถึงอนุสัญญาหรือพันธกรณีระหว่างประเทศ)
O11	กฎหมาย ระเบียบราชการเอื้ออำนวยต่อการทำงาน
O12	มีกลุ่มเป้าหมายที่ต้องให้บริการหรือดูแลที่เพิ่มมากขึ้น มีความต้องการที่หลากหลาย
O13	ช่องทางสื่อสังคม (Social media) เป็นการเพิ่มโอกาสการพัฒนา ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ลำดับ	ภัยคุกคาม (Threat : T)
T1	ปัจจัยทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน
T2	หน่วยงานที่บริหารดูแลบุคลากรภาครัฐมีนโยบายหรือมาตรการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของ สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน
T3	เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงเร็ว
T4	สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของโลกและภูมิภาค มีการเปลี่ยนแปลง มีความผันผวน ส่งผลต่อการดำเนินงาน
T5	ภาคประชาชน องค์กรไม่แสวงหากำไร (NGO) มีมุมมองหรือทัศนคติที่แตกต่างในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
T6	การเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานทั้งหมดกับหน่วยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่สามารถทำได้อย่างแท้จริง

๒. ข้อเสนอเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

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

	จุดแข็ง (S) S๑ ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและมาตรการที่สำคัญ S๒ มีระบบการทำงานแบบบูรณาการ (ระบบไตรภาคี การทำงานแบบบูรณาการ) S๓ มีหน่วยงานทั้งส่วนกลาง ภูมิภาค เครือข่ายอาสาสมัครในระดับจังหวัด และต่างประเทศ ทำให้สามารถขับเคลื่อนงานในระดับพื้นที่ S๔ บทบาทของการเป็นคู่ประสานงานเพื่อนำความในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถขับเคลื่อนของกระทรวงแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ S๕ การมีทรัพยากรด้าน IT โดยเฉพาะ Hardware ที่ทันสมัย S๖ มีนโยบายทิศทางองค์กรที่ชัดเจน สอดคล้องและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของประเทศ S๗ เจ้าหน้าที่มีความมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย S๘ การสื่อสาร/การถ่ายทอดนโยบายภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ	จุดอ่อน (W) W๑ โครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการทำงานเชิงบูรณาการ มีกลุ่มงานมากเกินไป ส่วนงานมีการกิจที่มีความซ้ำซ้อนกัน จำนวนบุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณภารกิจ W๓ ตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานยังไม่ท้าทาย รวมถึงผลการปฏิบัติงานควรวัดผลการดำเนินงานได้อ่างเหมาะสม W๔ ขาดกลไกที่มีประสิทธิภาพในการส่งต่อนโยบายสู่การปฏิบัติ W๕ ขาดการใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ ตัดสินใจ เกี่ยวกับการคุ้มค่าในการดำเนินการ W๖ ฐานข้อมูลด้านแรงงาน มีข้อจำกัด ไม่ทันสมัย ส่งผลต่อการนำไปใช้งาน W๗ ระบบสารสนเทศการ การรักษาทำงาน การจัดตำแหน่ง ไม่เอื้อต่อการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น การขาดแคลนบุคลากรในบางสาขาวิชา เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่ตรงความรู้ มีช่องว่างระหว่างอายุของบุคลากร ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ขององค์กร W๘ บุคลากรทุกระดับไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
โอกาส (O) O๑ เทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทำให้ต้นทุนของการใช้งานลดลง และสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต และมือถือ O๒ การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคต่างๆ ส่งผลต่อการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน O๓ การบริหารบ้านเมืองในปัจจุบันมีการสั่งการที่รวดเร็ว การออกกฎหมายทำได้ง่ายขึ้นที่ต่อสภานิติบัญญัติ O๔ แนวนโยบายการทำงานแบบประชาธิปไตยได้รับการเผยแพร่ สนับสนุนในภาพกว้าง O๕ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร สังคม วัฒนธรรม ส่งผลต่อการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน O๖ นโยบายในการพัฒนาของรัฐบาลเอื้อต่อการดำเนินงานของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น ประชากร การบูรณาการการทำงาน การเชื่อมโยงข้อมูล O๗ รัฐบาลให้ความสำคัญเกี่ยวกับประเด็นด้านแรงงาน เช่น แรงงานต่างด้าว การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แรงงานประมงทางทะเล O๘ ประชาชนมีความตื่นตัวในการรับรู้สิทธิ และการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น O๙ มีระเบียบ กฎเกณฑ์การเงินเกี่ยวกับการจัดสรรและการใช้เงินที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ O๑๐ นโยบาย มาตรการ หรือยุทธศาสตร์ในระดับประเทศเอื้อต่อการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (รวมถึงอนุสัญญาหรือพันธกิจระหว่างประเทศ) O๑๑ กฎหมาย ระเบียบราชการเอื้ออำนวยต่อการทำงาน O๑๒ มีกลุ่มเป้าหมายต้องให้บริการหรือดูแลที่เพิ่มมากขึ้นมีความต้องการที่หลากหลาย O๑๓ ช่องทางสื่อสังคม (Social media) เป็นการเพิ่มโอกาสการพัฒนาด้วยภาพทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์เชิงรุก ใช้จุดแข็งสร้างโอกาส ๑) กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในระดับชาติ (การพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารจัดการแรงงาน) (ย.๑ ก.๑) ๒) กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้อการในพื้นที่ (ย.๑ ก.๒) ๓) เร่งรัดและผลักดันนโยบายส่งผ่านความสำคัญของรัฐบาล (ย.๑ ก.๓) ๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและความมั่นคง (ย.๒ ก.๒) ๕) บูรณาการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (ย.๑ ก.๑) ๖) เสริมสร้างศักยภาพ กติ ศี เครือข่าย ให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (ย.๑ ก.๒) ๗) เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (ย.๔ ก.๑) ๘) บูรณาการส่งเสริมการประกอบอาชีพสร้างได้ให้กับแรงงานนอกระบบ (ย.๔ ก.๒)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข เอาชนะจุดอ่อนโดยเอาที่โอกาส ๑) พัฒนาระบบฐาน และส่งเสริมเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ (ย.๒ ก.๑) ๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและความมั่นคง (ย.๒ ก.๒) ๓) พัฒนาและเครือข่ายรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (ย.๒ ก.๓) ๔) บูรณาการการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ (ย.๔ ก.๑)
อุปสรรค (T) T๑ ปัจจัยทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลง ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน T๒ หน่วยงานที่บริหารดูแลบุคลากรภาครัฐมีนโยบายหรือมาตรการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน T๓ เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงเร็ว T๔ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของโลกและภูมิภาคมีการเปลี่ยนแปลง มีความผันผวน ส่งผลต่อการดำเนินงาน T๕ ภาคประชาชน องค์กรไม่แสวงหากำไร (NGO) มีมุมมองหรือทัศนคติที่แตกต่างในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน T๖ การเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานยังขาดความเชื่อมโยงซึ่งกันและกันทำให้ไม่สามารถทำได้อย่างแท้จริง	กลยุทธ์เชิงป้องกัน ใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค ๑) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและความมั่นคง (ย.๒ ก.๒) ๒) พัฒนาคู่มือและเครือข่ายรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (ย.๒ ก.๓) ๓) คู่มือและดูแลและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ (ย.๓ ก.๑)	กลยุทธ์เชิงรับ ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค ๑) พัฒนาคนและเครือข่ายรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (ย.๒ ก.๑) ๒) ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูง และตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (ย.๒ ก.๔) ๓) ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี มีคุณ) (ย.๒ ก.๕) ๔) ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร (ย.๒ ก.๖)

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

วิสัยทัศน์

ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มให้ระบบเศรษฐกิจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

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

พันธกิจ

๑. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
๒. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์
๓. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
๕. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้าง และรายได้ของประเทศ และงานด้านการแรงงาน

ค่านิยมหลัก (Core Values)

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

- กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- บริหารจัดการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
- บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ
- บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนด้านเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง	๑.๑ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานระดับชาติ (การพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารจัดการแรงงาน) ๑.๒ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่ ๑.๓ เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล (Quick Win)
๒. บริหารจัดการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง	๒.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีขีดสมรรถนะสูงในการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ๒.๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้	๒.๑ พัฒนามาตรฐาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน(BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง ๒.๓ พัฒนาคนและเครือข่ายรองรับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑
กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าประสงค์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนด้านเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑.๑ ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	ระดับที่ ๕ (ร้อยละ ๘๕)	ระดับที่ ๕ (ร้อยละ ๘๕)	ระดับที่ ๕ (ร้อยละ ๘๕)	ระดับที่ ๕ (ร้อยละ ๘๕)	ระดับที่ ๕ (ร้อยละ ๘๕)
๑.๒ อัตราการว่างงาน	ร้อยละ ๐.๘๔๕	ร้อยละ ๐.๘๔๗	ร้อยละ ๐.๘๓๖	ร้อยละ ๐.๘๔๒	ร้อยละ ๐.๘๔๑
๑.๓ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ	๔	๔	๔	๔	๔
๑.๔ ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น	$N_1 = N + \frac{(N \times 15)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1 \times 15)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2 \times 15)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3 \times 15)}{100}$	$N_5 = N_4 + \frac{(N_4 \times 15)}{100}$
๑.๕ ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานระดับชาติ (การพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารจัดการแรงงาน)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	การวางแผนและจัดทำแผนงานและงบประมาณ	กยผ. (ผง.)
๒	การประชุมในกรอบทวิภาคี	สปร. (วท.)
๓	การดำเนินงานความร่วมมือตามพันธกิจในฐานะสมาชิก ILO	สปร. (วท.)
๔	โครงการความร่วมมือภายใต้กรอบพหุภาคี	สปร. (อน.)
๕	โครงการความร่วมมือภายใต้กรอบอาเซียน	สปร. (อน.)
๖	การจัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	กศร. (คจ.)

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	การอำนวยการและประสานการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ... และประสานงานที่เกี่ยวข้องของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ภาค	กยผ. (ผง.)
๒	โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔)	กยผ. (พย.)
๓	โครงการสานพลังประชารัฐ ยกระดับศักยภาพกำลังคน ภาคการผลิต การค้า และภาคบริการรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐	สรจ. พระนครศรีอยุธยา
๔	โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตเตรียมแรงงานคุณภาพ	สรจ. พัทลุง
๕	โครงการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและวัฒนธรรม	สรจ. ยะลา
๖	การจัดเวทีแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดลพบุรี	สรจ. ลพบุรี
๗	โครงการบ่มเพาะบุคลากรในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและเพิ่มผลิตภาพแรงงาน	สพร ๑๑. สุราษฎร์ธานี
๘	การปรับเปลี่ยนทัศนคติแรงงานสู่สายอาชีพ	สรจ. พังงา
๙	โครงการเสริมสร้างศักยภาพแรงงาน สร้างฐานเศรษฐกิจเมืองพังงา	สรจ. พังงา
๑๐	โครงการวิจัยและพัฒนา (R&D) แนวคิดและการสร้างองค์ความรู้	สรจ. อ่างทอง สนพ. อ่างทอง
๑๑	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนอุดรดิตถ์	สรจ. อุดรดิตถ์
๑๒	โครงการพัฒนากำลังคนในภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยว	สรจ. อุดรดิตถ์

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล (Quick Win)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการติดตามประเมินผลแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพและแผนปฏิบัติการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน	กศร. (สร.)
๒	โครงการทบทวนแผนแม่บท การเพิ่มผลิตภาพและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน	กศร. (สร.)
๓	การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	กศร. (สร.)
๔	โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	กยผ. (พย.)
๕	โครงการสร้างแรงงานคุณภาพขับเคลื่อนสตูลสู่ Thailand 4.0	สรจ. สตูล สนพ. สตูล
๖	กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานต่างด้าว	สรจ. Mukdahan
๗	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี	สรจ. เพชรบุรี

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๙	โครงการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพเครือข่ายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานต่างด้าว	สรจ. สมุทรปราการ
๑๐	กิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	สรจ. นครศรีธรรมราช

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒
บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

- เป้าประสงค์** ๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีขีดสมรรถนะสูงในการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม
- ๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรธรรมาภิบาลมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๒.๑ ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน	ร้อยละ ๕๐ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๙ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๘ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๗ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)	ร้อยละ ๔๖ (ที่ระดับ ๕ คะแนน)
๒.๒ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕
๒.๓ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕
๒.๔ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
๒.๕ คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ (ระดับกระทรวงแรงงาน)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐
๒.๖ ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนามาตรฐาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน	กศร. (วจ.)
๒	โครงการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ	กศร. (วจ.)
๓	โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน	กศร. (วจ.)
๔	โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูล (Big Data) จังหวัดให้มีประสิทธิภาพ	สรจ.ขอนแก่น

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคง

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สตป. (สภ.)
๒	โครงการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน	สตป. (สภ.)
๓	โครงการพัฒนา Mobile Application บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน	ศทส. (พร.)
๔	บำรุงรักษาระบบสารสนเทศของ สป. (๖ ระบบ)	ศทส. (พร.)
๕	โครงการปรับปรุงระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	ศทส. (พร.)
๖	การบริหารจัดการระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (บำรุงรักษา)	ศทส. (พร.)
๗	ศูนย์พัฒนาอาชีพออนไลน์ (M-Powered Thailand)	ศทส.(ผส.) Microsoft Thailand
๘	บำรุงรักษาระบบงานสารสนเทศ เพื่อการประชาสัมพันธ์และติดต่อสื่อสาร	ศทส.(บค.)
๙	โครงการพัฒนาและปรับปรุงเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน	ศทส.(บค.)
๑๐	เช่าให้บริการสื่อสารและโทรคมนาคม	ศทส.(บค.)
๑๑	โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เครือข่าย และบำรุงรักษาอุปกรณ์ความมั่นคงปลอดภัย	ศทส.(บค.)
๑๒	โครงการจัดหาระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายความเร็วสูง	ศทส.(บค.)
๑๓	โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายความเร็วสูง	ศทส.(บค.)
๑๔	โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ศทส.(บค.)
๑๕	โครงการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายทดแทนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ศทส.(บค.)
๑๖	โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายทดแทน	ศทส.(บค.)
๑๗	โครงการพัฒนาระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	สตป.(สบข.)
๑๘	โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ ๓ จังหวัด	สตป.(สภ.)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
	ชายแดนภาคใต้และ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา (อำเภอเทพา สะบ้าย้อย จะนะ นาทวี)	
๑๙	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย	กศร.(วจ.)

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาคนและเครือข่ายรองรับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากร สป.รง.	ศทส. (ผส.)
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดทำแผนดิจิทัลและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมด้าน IT ของกระทรวงแรงงาน	ศทส. (ผส.)

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (Quick Win)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน	สตป.
๒	โครงการวิเคราะห์และจัดทำกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖)	กบค. (อบ.)
๓	โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖)	กบค. (อบ.)
๔	แผนพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร	กบค.(พบ.)
๕	แผนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	กบค.(พบ.)
๖	การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกลุ่มเป้าหมาย (วารสารแรงงาน, infographic, เสียงตามสาย, สื่อออนไลน์)	กผป.
๗	โครงการพัฒนากฎหมายเพื่อรองรับการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กม.
๘	การติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการด้านแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ของกระทรวงแรงงานและ สป.	สตป.(สภ.) และ (วป.)
๙	การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด	สตป.(สภ.) และ (วป.)
๑๐	โครงการพัฒนาบุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดนครปฐม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการบูรณาการภารกิจของกระทรวงแรงงาน	สรจ.นครปฐม
๑๑	การบริหารจัดการภายในองค์กรในเรื่องของการประหยัดพลังงานในสำนักงานแรงงานจังหวัดลพบุรี	สรจ.ลพบุรี

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน”	ศปท.
๒	โครงการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน	ศปท.
๓	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม นำศาสตร์พระราชา ปลูกฝังวิถีคิด สู้ชีวิตที่ยั่งยืน	ศปท.
๔	โครงการจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	กบค. (อบ.)

กลยุทธ์ที่ ๒.๖ ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการกระทรวงแรงงานนอกระบบ มุ่งสู่องค์กรสุขภาวะ	กบค. (บค.)
๒	โครงการสำรวจคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรกระทรวงแรงงาน	กบค. (บค.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

เป้าประสงค์ หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๓.๑ ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ	ร้อยละ ๓๔	ร้อยละ ๓๖	ร้อยละ ๓๘	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๔๒
๓.๒ ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐
๓.๓ รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน	๗๔๙,๘๕๘ บาท/คน/ปี	๗๗๑,๑๕๔ บาท/คน/ปี	๗๙๓,๐๕๕ บาท/คน/ปี	๘๑๕,๕๗๘ บาท/คน/ปี	๘๓๘,๗๔๐ บาท/คน/ปี

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่
 (Quick Win)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	การประสาน สนับสนุน การปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ งบประมาณและรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา ข้อเสนอแนะของสำนักงานแรงงานจังหวัด	สตป. (สภ.)
๒	การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเชิงบูรณาการส่งเสริมความร่วมมือและติดตามการจัดบริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน	สตป. (สภ.)
๓	โครงการศาสตร์พระราชา พัฒนาแรงงานนอกระบบ (เดิมชื่อโครงการสังคมสร้างสุข พลังสร้างชาติ)	สตป. (สภ.)
๔	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การประชาสัมพันธ์เครือข่ายด้านแรงงาน	สตป. (สภ.)
๕	โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	กยผ. (พย.)
๖	โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE	กยผ. (พย.)
๗	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงาน (วัยใกล้เกษียณ) พึ่งตนอย่างพอเพียง	สรจ.พิษณุโลก
๘	โครงการเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนจังหวัดนครสวรรค์	สรจ.นครสวรรค์
๙	โครงการเตรียมความพร้อมกำลังแรงงานรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน	สรจ.บึงกาฬ
๑๐	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขยายเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขยาเสพติดในสถานประกอบการ	สรจ. มุกดาหาร

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๑	โครงการประชุมความร่วมมือด้านแรงงานจังหวัด/แขวง ๓ ประเทศ (จ.มุกดาหาร – แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว + จ.กวังตรี สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม)	สรจ.มุกดาหาร
๑๒	โครงการพัฒนาทักษะแรงงานร่วมกับสถานศึกษา	สรจ.มหาสารคาม สนพ.มหาสารคาม
๑๓	โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (TO BE NUMBER ONE) ในสถานประกอบการ	สรจ.ศรีสะเกษ
๑๔	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบ (กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มสตรีแปรรูปปลาร้า บ้านดงตาดทอง ต.โพธิ์ศรี อ.ปรางค์กู่ จ.ศรีสะเกษ)	สรจ.ศรีสะเกษ
๑๕	โครงการเสริมสร้างสังคมผู้สูงอายุและผู้พิการให้มีอาชีพ มีงานทำ และมีรายได้ที่มั่นคง	สรจ.ขอนแก่น
๑๖	โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถานประกอบการ	สรจ.นครราชสีมา
๑๗	โครงการส่งเสริมอาชีพ สร้างโอกาส สร้างรายได้ของประชาชน	สรจ.อ่างทอง
๑๘	ส่งเสริมการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ	สรจ.สมุทรปราการ
๑๙	อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมด้านแรงงานให้กับผู้ใกล้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ตลาดอาชีพ	สรจ.สมุทรปราการ
๒๐	โครงการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานใหม่ในระดับอาชีวศึกษา ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	สรจ.สมุทรสาคร
๒๑	โครงการพัฒนาเครือข่าย To Be Number One สถานประกอบการ	สรจ.สมุทรสาคร
๒๒	โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร	สรจ.สมุทรสาคร
๒๓	โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (To Be Number One) ในสถานประกอบการ	สรจ.นครนายก
๒๔	โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ อย่างเป็นระบบครบวงจร	สรจ.ปราจีนบุรี
๒๕	โครงการพัฒนาขีดความสามารถของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน	สรจ.พิจิตร
๒๖	โครงการส่งเสริมทักษะวิชาชีพตามความต้องการตลาดเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด	สรจ.ร้อยเอ็ด
๒๗	โครงการสานสร้างพลังประชารัฐด้านการยกระดับฝีมือให้แก่แก่นักเรียนนักศึกษาสายอาชีพ จังหวัดร้อยเอ็ด	สรจ.ร้อยเอ็ด
๒๘	โครงการพัฒนาและส่งเสริมการค้า การลงทุนในกลุ่มจังหวัด	สรจ.ยโสธร
๒๙	โครงการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาอาชีวะเพื่อรองรับนิคมอุตสาหกรรม ยางพาราและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	สรจ.สงขลา
๓๐	โครงการสานฝันพัฒนาอาชีพยกระดับคุณภาพชีวิตเพิ่มรายได้สู่ครอบครัว	สรจ.สงขลา

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีความทำงาน
ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้	สตบ.(สภ.)
๒	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพแกนนำอาสาสมัครแรงงานในการสร้างเครือข่ายในระดับพื้นที่ให้เข้มแข็ง	สรจ.ลพบุรี
๓	โครงการสานสร้างเครือข่ายด้านแรงงานในพื้นที่รองรับอุตสาหกรรมในอนาคต	สรจ.พัทลุง

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ คุ้มครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔
บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๔.๑ สัดส่วนผู้อยู่ภายใต้ประกันสังคมมาตรา ๔๐ ต่อกำลังแรงงาน เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๐.๐๘	ร้อยละ ๐.๐๘	ร้อยละ ๐.๐๘	ร้อยละ ๐.๐๘	ร้อยละ ๐.๐๘
๔.๒ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท/ปี มีรายได้เพิ่มขึ้น	-	ไม่ต่ำกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน	ไม่ต่ำกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน	ไม่ต่ำกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน	ไม่ต่ำกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน
๔.๓ จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	ไม่ต่ำกว่า ๑,๒๐๐,๐๐๐ คน	ไม่ต่ำกว่า ๑,๒๐๐,๐๐๐ คน	ไม่ต่ำกว่า ๑,๒๐๐,๐๐๐ คน	ไม่ต่ำกว่า ๑,๒๐๐,๐๐๐ คน	ไม่ต่ำกว่า ๑,๒๐๐,๐๐๐ คน

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (Quick Win)

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานพิการ	กยผ. (นสพ.) สรจ.
๒	โครงการสมาชิกแรงงานนอกระบบ	กยผ. (นสพ.)
๓	โครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ “เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้และความมั่นคงในชีวิต”	กยผ. (นสพ.)
๔	จ้างเหมาบำรุงรักษาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	ศทส. (พร.)
๕	โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ (ชื่อเดิมโครงการพัฒนาการจัดการฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ)	กศร.(ศร.) ศทส. สรจ.
๖	โครงการพัฒนาการจัดการฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบระยะที่ ๒	ศทส.
๗	โครงการพัฒนาศักยภาพประชาชนทุกช่วงวัยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ	สรจ.นครสวรรค์
๘	โครงการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	สรจ.ตรัง
๙	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำแรงงานนอกระบบระดับตำบล	สรจ.สุราษฎร์ธานี
๑๐	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบจังหวัดร้อยเอ็ด	สรจ.ร้อยเอ็ด
๑๑	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน	สรจ.ร้อยเอ็ด

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
	จังหวัดร้อยเอ็ด	

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ บูรณาการส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการศาสตร์พระราชาพัฒนาแรงงานนอกระบบ	สตป. (สภ.)
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพของประชาชนคนลำพูนให้เหมาะสมตามช่วงวัย	สรจ.ลำพูน
๓	โครงการพัฒนาและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบ	สรจ.สงขลา
๔	โครงการส่งเสริมอาชีพและคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุ	สรจ.พระนครศรีอยุธยา
๕	โครงการส่งเสริมแรงงานนอกระบบให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	สรจ.สมุทรปราการ
๖	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	สรจ.ตรัง
๗	โครงการพัฒนาทักษะฝีมือกลุ่มแรงงานนอกระบบและผู้ว่างงานรองรับการค้าการลงทุน	สรจ.ตาก
๘	โครงการส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ	สรจ.สุโขทัย
๙	โครงการเสริมสร้างศักยภาพแรงงานนอกระบบจังหวัดบึงกาฬ	สรจ.บึงกาฬ
๑๐	โครงการเสริมศักยภาพแรงงานนอกระบบให้มีรายได้เพิ่มขึ้นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีรองรับ THAILAND 4.0	สรจ.ขอนแก่น
๑๑	โครงการพัฒนาแรงงานสานสร้างความสมดุลเพิ่มพูนเศรษฐกิจเมืองพังงา	สรจ.พังงา
๑๒	โครงการพัฒนาคนนครนายกมุ่งสู่ Thailand 4.0	สรจ.นครนายก
๑๓	โครงการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานนอกระบบเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตประชาชนฐานรากรองรับเมืองเกษตรอุตสาหกรรมและผลิตภัณฑ์ฮาลาลจังหวัดปัตตานี	สรจ.ปัตตานี
๑๔	โครงการเสริมสร้างเมือนำอยู่สำหรับผู้สูงอายุเพชรบุรี	สรจ.เพชรบุรี
๑๕	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานกลุ่มทอผ้าพื้นเมืองบ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอยะผิงคาน	สรจ.เลย
๑๖	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้วย Digital Technology 4.0	สรจ.เลย
๑๗	โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (ฝึกอาชีพแรงงานนอกระบบภาคเกษตร)	สรจ.เลย
๑๘	แผนงานพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานนอกระบบ	สรจ.กำแพงเพชร
๑๙	โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้แรงงานนอกระบบจังหวัดนนทบุรี	สรจ.นนทบุรี
๒๐	โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบให้มีรายได้ที่มั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี สู่สังคมเอื้ออาทรและสมานฉันท์มหาสารคาม	สรจ.มหาสารคาม
๒๑	โครงการพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	สรจ.ประจวบคีรีขันธ์
๒๒	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	สรจ.ประจวบคีรีขันธ์

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒๓	โครงการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน (แรงงานนอกระบบ)	สรจ.หนองบัวลำภู
๒๔	โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้เข้มแข็ง	สรจ.ชัยภูมิ
๒๕	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับทักษะในการประกอบอาชีพและส่งเสริมการค้าการลงทุนและบริการ	สรจ.อำนาจเจริญ
๒๖	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุสู่ตลาดแรงงาน	สรจ.อำนาจเจริญ
๒๗	โครงการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพประชาชนจังหวัดชัยนาท	สรจ.ชัยนาท สนพ.ชัยนาท
๒๘	โครงการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพประชาชนจังหวัดชัยนาท	สรจ.ชัยนาท สนพ.ชัยนาท
๒๙	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชนให้ยั่งยืนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	สรจ.ยโสธร
๓๐	โครงการเสริมสร้างภาวะสูงวัยอย่างยั่งยืนคุณประโยชน์ต่อสังคมและเศรษฐกิจ	สรจ.ราชบุรี
๓๑	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบภาคบริการเพื่อรองรับการท่องเที่ยว	สรจ.สุรินทร์
๓๒	โครงการเสริมสร้างศักยภาพแรงงานกลุ่มเฉพาะ (แรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้สูงอายุ) ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	สรจ.ลพบุรี
๓๓	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพคนหางานเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ	สรจ.นครศรีธรรมราช

**กลยุทธ์ที่ ๔.๓ บูรณาการการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับ
แรงงานนอกระบบ**

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	การจัดทำกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	กม.
๒	การศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างแบบ Part-time สำหรับผู้สูงอายุ	กศร. (คจ.)
๓	โครงการพัฒนาแรงงานสานสร้างความสมดุลเพิ่มพูนเศรษฐกิจเมืองพังงา	สรจ.พังงา สปจ.พังงา สสค.พังงา
๔	โครงการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของกำลังแรงงานภาคการเกษตร	สรจ.สุพรรณบุรี
๕	โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ขยายโอกาสการประกอบอาชีพแรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	สรจ.พัทลุง

ทั้งนี้ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ฉบับนี้ ได้วิเคราะห์การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ตามหลักการ Balance Scorecard (BSC) ใน ๔ มิติ ได้แก่

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

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

แผนที่ยุทธศาสตร์แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

วิสัยทัศน์ : ทวิพยากรณ์มนุษย์มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มให้ระบบเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

- พันธกิจ. ๑. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
๒. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดการประหยัด คำนวณ และมุ่งผลสัมฤทธิ์
๓. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
๕. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และงานด้านการแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์

๑. กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

๒.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีขีดสมรรถนะสูงในการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม

๒.๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้

๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูลเชิงลึกเพื่อให้บริการอย่างทั่วถึงในและต่างประเทศ

หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในสวัสดิภาพชีวิตที่ดี

มิติประสิทธิภาพ

ย๓.ก๑ บูรณาการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ *

ย๓.ก๒ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ย๓.ก๓ บูรณาการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิให้กับแรงงานนอกระบบ

ย๓.ก๔ เสริมสร้างขีดความสามารถด้านยุทธศาสตร์ด้านการจ้างงานรองรับความต้องการในพื้นที่

ย๓.ก๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง

ย๓.ก๖ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

ย๓.ก๗ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

ย๓.ก๘ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

มิติคุณภาพการให้บริการ

ย๓.ก๑ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการจ้างงานในระดับชาติ (การพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารจัดการแรงงาน)

ย๓.ก๒ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการจ้างงานรองรับความต้องการในพื้นที่

ย๓.ก๓ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการจ้างงานรองรับความต้องการในพื้นที่

ย๓.ก๔ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการจ้างงานรองรับความต้องการในพื้นที่

ย๓.ก๕ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการจ้างงานรองรับความต้องการในพื้นที่

ย๓.ก๖ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการจ้างงานรองรับความต้องการในพื้นที่

ย๓.ก๗ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการจ้างงานรองรับความต้องการในพื้นที่

ย๓.ก๘ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการจ้างงานรองรับความต้องการในพื้นที่

มิติประสิทธิภาพ

ย๓.ก๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ

ย๓.ก๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ

ย๓.ก๓ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ

ย๓.ก๔ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ

ย๓.ก๕ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ

ย๓.ก๖ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ

ย๓.ก๗ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ

ย๓.ก๘ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ

มิติการพัฒนาองค์กร

ย๓.ก๑ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

ย๓.ก๒ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

ย๓.ก๓ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

ย๓.ก๔ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

ย๓.ก๕ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

ย๓.ก๖ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

ย๓.ก๗ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

ย๓.ก๘ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

มิติการพัฒนาองค์กร

ย๓.ก๑ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

ย๓.ก๒ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

ย๓.ก๓ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

ย๓.ก๔ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

ย๓.ก๕ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

ย๓.ก๖ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

ย๓.ก๗ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

ย๓.ก๘ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

หมายเหตุ ย: ยุทธศาสตร์ ก: กลยุทธ์ * : Quick Win

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มให้ระบบเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	
ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ ๑. อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย IMD ๒. จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้และมีคุณภาพ	๓. จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม
พันธกิจ ๑. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน ๒. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิด การประหยัด คุ้มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๓. กำกับ ควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย ๕. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนากำลังและรายได้ของประชากร และงานด้านการแรงงาน	
คำนิยามหลัก (Core Values): BEST (B = Belief ความหมาย เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร E = Effectiveness ความหมาย ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ S = Strategy ความหมาย มียุทธศาสตร์ในการทำงาน T = Teamwork ความหมาย ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ
เป้าประสงค์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบายสำคัญด้านเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง	เป้าประสงค์ หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัด ๑. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ๒. อัตราการว่างงาน ๓. จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามรัฐธรรมนูญและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ ๔. ร้อยละของสภาวิชาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือขั้น ๕. ร้อยละของผู้ผ่านการสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย	ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละของผู้เยาว์ที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานทำและ/หรือฝึกอาชีพพัฒนาทำ ๒. ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ ๓. รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน
กลยุทธ์ ๑. กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานในระดับชาติ (การพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารจัดการแรงงาน) ๒. กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่ ๓. เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล *	กลยุทธ์ ๑. เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ * ๒. บูรณาการส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ ๓. บูรณาการการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ
ตัวอย่างโครงการ ๑. โครงการพัฒนาจิตสำนึกในระดับต่างๆ ๒. โครงการขับเคลื่อนแผนระดับต่างๆสู่การปฏิบัติ ๓. การดำเนินมาตรการร่วมมือกับภาคีในฐานสมาชิก ILO ๔. การวางแผนและจัดทำแผนงานและงบประมาณ ๕. การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๖. โครงการพัฒนาดัชนีชี้วัดความก้าวหน้าแรงงาน ๗. โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ฯลฯ	ตัวอย่างโครงการ ๑. โครงการพัฒนาการจ้างงานด้านแรงงานเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ๒. โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลแรงงานระดับจังหวัด ๓. โครงการพัฒนา Mobile Application บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน ๔. โครงการพัฒนาระบบติดตามการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ของประชาชน ณ ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ฯลฯ

หมายเหตุ * : Quick Win

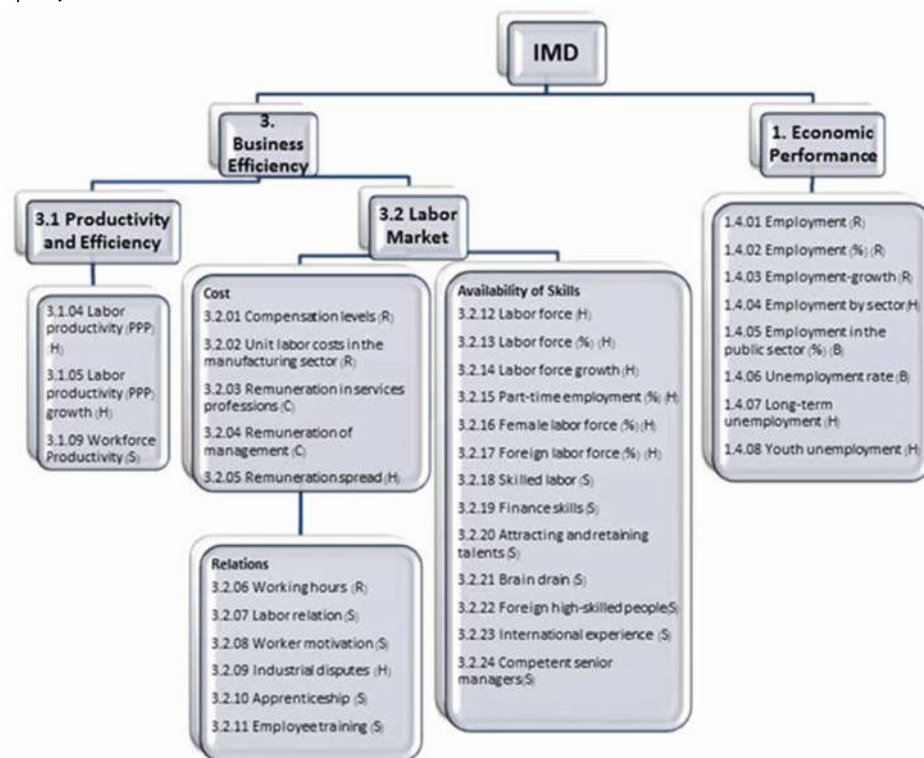
รายละเอียดและคำอธิบายตัวชี้วัด (KPI Template)

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ ๑ อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย
ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย IMD

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

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

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



คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย IMD	อันดับสูงขึ้นกว่าอันดับที่ ๕๕	อันดับสูงขึ้นกว่าอันดับที่ได้รับในปี ๒๕๖๐	อันดับสูงขึ้นกว่าอันดับที่ได้รับในปี ๒๕๖๑	สูงขึ้นกว่าอันดับที่ได้รับในปี ๒๕๖๒	สูงขึ้นกว่าอันดับที่ได้รับในปี ๒๕๖๓

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานภาครัฐและเอกชนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หอการค้าไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาองค์กรนายจ้าง สภาองค์กรลูกจ้าง เป็นต้น

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ ๒ จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ

หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาเทคโนโลยีขั้นสูง

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : แรงงานฝีมือคุณภาพหมายถึงผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทุกระดับ (ระดับ ๑, ๒ และ ๓) ทั้งที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการทดสอบเองและที่ส่งเสริมให้ภาครัฐและเอกชนดำเนินการทดสอบฯ และให้หมายรวมถึงผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เป็นเทคโนโลยีขั้นสูง ทั้งที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเองและที่ส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. ๒๕๕๕

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน

แหล่งข้อมูล : ผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ ๓ จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม
หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานในระบบที่ขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคม
และมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : แรงงานในระบบ หมายถึง

๑. ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ (รวมสาขา) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี บริบูรณ์ และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์

๒. ผู้ประกันตนมาตรา ๓๙ ผู้ซึ่งเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน สมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ ด้วยตนเอง ภายใน ๖ เดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน ทั้งนี้ จำนวนแรงงานในระบบดังกล่าวเป็นข้อมูลสุทธิ ณ วันสิ้นเดือนที่รายงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับ ความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม	๑๑.๙๘๐ ล้านคน	๑๒.๑๑๐ ล้านคน	๑๒.๓๑๐ ล้านคน	๑๒.๕๑๐ ล้านคน	๑๒.๗๑๐ ล้านคน

แหล่งข้อมูล : สำนักงานประกันสังคม กองนโยบายและแผนงาน กลุ่มงานนโยบายและแผน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานประกันสังคม สำนักเงินสมทบ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/
สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑
กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ตัวชี้วัด ๑.๑ ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

มาตรการหรือกิจกรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติ x ๑๐๐
มาตรการหรือกิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการ

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

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

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนการป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	ระดับที่ ๕ (ร้อยละ ๘๕)	ระดับที่ ๕ (ร้อยละ ๘๕)	ระดับที่ ๕ (ร้อยละ ๘๕)	ระดับที่ ๕ (ร้อยละ ๘๕)	ระดับที่ ๕ (ร้อยละ ๘๕)

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

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

ตัวชี้วัด ๑.๒ อัตราการว่างงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

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

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ผู้ว่างงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปและในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

๑. ไม่ได้ทำงานและไม่มีงานประจำ แต่ได้หางาน สมัครงานหรือรอการบรรจุ ในระหว่าง ๓๐ วันก่อนวันสัมภาษณ์

๒. ไม่ได้ทำงานและไม่มีงานประจำ และไม่ได้หางานทำในระหว่าง ๓๐ วันก่อนวันสัมภาษณ์ แต่พร้อมที่จะทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ

กำลังแรงงานรวม หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ในสัปดาห์แห่งการสำรวจเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบันหรือเป็นผู้ถูกจัดจำแนกอยู่ในประเภทกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล ตามคำนิยามที่ได้ระบุข้างต้น

ค่าเป้าหมาย :

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

แหล่งข้อมูล : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

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

$$(\text{อัตราการมีงานทำต่อประชากร} = \frac{\text{จำนวนผู้มีงานทำ} \times 100}{\text{ประชากรที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป}})$$

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม

กระทรวงมหาดไทย และสถานประกอบการภาคเอกชน

ตัวชี้วัด ๑.๓ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย ตามพันธกรณีและ ความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

หน่วยวัด : จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ข้อเสนอเชิงนโยบาย หมายถึง ข้อเสนอที่กระทรวงแรงงานดำเนินการในฐานะประเทศสมาชิก ภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ เช่น การเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศการเจรจาภายใต้กรอบทวิภาคีกับประเทศคู่ความร่วมมือ เป็นต้น

พันธกรณี หมายถึง พันธกิจที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามในฐานะประเทศสมาชิก หรือการดำเนินการภายใต้ข้อตกลงระหว่างประเทศต่างๆ

ความร่วมมือด้านแรงงาน หมายถึง ความร่วมมือกับประเทศคู่เจรจาหรือองค์การระหว่างประเทศเฉพาะประเด็นด้านแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ	๔	๔	๔	๔	๔

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด ๑.๔ ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

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

แรงงานรวม

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : สาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หมายถึง สาขาอาชีพที่คณะกรรมการค่าจ้างเห็นชอบให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

N_i หมายถึง จำนวนสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในปีงบประมาณ

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

ค่าเป้าหมาย : จำนวนสาขาอาชีพที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๕ ต่อปี

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

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด ๑.๕ ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

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

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. แรงงาน หมายถึง แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

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

ค่าเป้าหมาย :

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

เงื่อนไข : แรงงานจะต้องยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบการ มีสถานะกฎหมายเป็นลูกจ้างในวันที่สำรวจและนายจ้างได้ว่าจ้างให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งงาน ลักษณะงานตามที่ผ่านการทดสอบ

แหล่งข้อมูล : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานประกันสังคม/กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน)
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒
บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

ตัวชี้วัด ๒.๑ ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

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

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

๒. จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนและจำนวนความต้องการแรงงานเป็นข้อมูลจากการสำรวจสถานประกอบการทั่วประเทศ และประมวลเป็นข้อมูลประมาณการในระบบฐานข้อมูลแรงงานอุปสงค์และอุปทาน ภายใต้โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานเพื่อรองรับแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

ค่าเป้าหมาย :

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

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน
กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : กระทรวงศึกษาธิการ และสถานประกอบการภาคเอกชน

ตัวชี้วัด ๒.๒ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

หน่วยวัด : ระดับ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : พิจารณาผลสำเร็จจากระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศด้านแรงงาน (ระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ) เทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด ดังนี้

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

คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูล ด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕

แหล่งข้อมูล : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด ๒.๓ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

หน่วยวัด : ระดับ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : พิจารณาผลสำเร็จจากระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบสารสนเทศเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด ดังนี้

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

ค่าเป้าหมาย :

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

แหล่งข้อมูล : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๒.๔ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

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

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ข้อร้องเรียน หมายถึง ประเด็นปัญหาด้านธรรมาภิบาลที่ประชาชน (มีตัวตน ชื่о ที่อยู่ ชัดเจน) ข้าราชการ สถาบันต่างๆ องค์กรเอกชน องค์กรอิสระ หน่วยงานราชการอื่นๆ และเว็บไซต์ต่างๆ ส่งเรื่องร้องเรียนถึงกระทรวงแรงงาน เพื่อขอให้พิจารณาดำเนินการช่วยเหลือแก้ไขปัญหา การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน หมายถึง การแจ้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นและส่งเรื่องให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการหรือแก้ไข ภายใน ๗ วันทำการ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐

แหล่งข้อมูล : การร้องเรียน/ร้องทุกข์ด้วยตนเอง ด้วยหนังสือร้องเรียน/ร้องทุกข์ทางเว็บไซต์ จากการประสานจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักตรวจและประเมินผล)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๒.๕ คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : ร้อยละของทุกส่วนราชการเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และผ่านเกณฑ์ ๘๐ คะแนนขึ้นไป ร้อยละ ๘๐

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) หมายถึง ดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐรวมกับการประเมินคุณธรรมการดำเนินงาน 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 ๕ ดัชนี ดังนี้

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

เกณฑ์การประเมินผล มีค่าคะแนน ๐-๑๐๐ คะแนน โดยเกณฑ์การให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

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

คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ (ระดับกระทรวงแรงงาน)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐

แหล่งข้อมูล : สำนักงาน ป.ป.ช.

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๒.๖ ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : เป็นผลจากการดำเนินการ ๒ แนวทางคือ

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

แนวทางที่ ๒ : การจัดทำโพลสำรวจความคิดเห็น เนื่องจากข้อสั่งการของรัฐบาลบางเรื่องมีความสำคัญ และต้องการทราบผลการชี้แจงอย่างเร่งด่วน ว่าประชาชนมีข้อคิดเห็นต่อเรื่องดังกล่าวอย่างไร

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

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้และเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕

แหล่งข้อมูล : กรมประชาสัมพันธ์

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองเผยแพร่ประชาสัมพันธ์)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

ตัวชี้วัด ๓.๑ ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด:

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

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ผู้สูงอายุ (บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปี ขึ้นไป มีสัญชาติไทย) ที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือ ฝึกอาชีพ จากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด) กรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีงานทำ/ประกอบอาชีพอิสระ หรือ มีรายได้

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือ ฝึกอาชีพมีงานทำ	ร้อยละ ๓๔	ร้อยละ ๓๖	ร้อยละ ๓๘	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๔๒

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด)
กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ตัวชี้วัด ๓.๒ ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินการกิจของหน่วยงานด้วยการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานนอก สังกัดในรูปแบบต่างๆ เช่น การมีข้อตกลงร่วม/การปฏิบัติร่วม/การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการร่วม/การให้บริการ ร่วม/การปรับปรุงงานบริการประชาชน/การให้บริการรับเรื่องร้องทุกข์ ซึ่งต้องอาศัยการประสานความร่วมมือ การปรับปรุงกระบวนการงานให้เอื้อต่อการบริการของหน่วยงาน หรือการได้รับรางวัลในความสำเร็จภายใต้ภารกิจ ขององค์กรจากการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ค่าเป้าหมาย :

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

แหล่งข้อมูล : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่มีข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงาน ภายนอกที่ประสบความสำเร็จ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๓.๓ รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน

หน่วยวัด : บาท/คน/ปี

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

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

แหล่งข้อมูล : ธนาคารแห่งประเทศไทย

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ หมายถึง จำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยวิธีการดังนี้

๑.๑ RE-ENTRY หมายถึง การแจ้งการเดินทางกลับออกไปทำงานต่างประเทศของคนหางานที่เดินทางกลับประเทศไทยเป็นการชั่วคราว

๑.๒ กรมการจัดหางานจัดส่ง หมายถึง บริการของกรมการจัดหางานที่ส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายนอกจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น

๑.๓ นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน หมายถึง นายจ้างในประเทศไทยที่มีบริษัทในเครืออยู่ในต่างประเทศหรือประมุขงานในต่างประเทศได้

๑.๔ นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน หมายถึง นายจ้างในประเทศไทยมีความประสงค์จะส่งลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการของนายจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศไม่เกิน ๔๕ วัน หรือเกิน ๔๕ วัน

๑.๕ บริษัทจัดหางานจัดส่ง หมายถึง การไปทำงานต่างประเทศโดยใช้บริการของบริษัทจัดหางาน จะต้องเป็นบริษัทที่จดทะเบียนและได้รับใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

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

ค่าเป้าหมาย :

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

หมายเหตุ : คำนวณและประมาณค่าเป้าหมาย โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แหล่งข้อมูล : เว็บไซต์ธนาคารแห่งประเทศไทย

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

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : -

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔
บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ตัวชี้วัด ๔.๑ สัดส่วนผู้อยู่ภายใต้ประกันสังคมมาตรา ๔๐ ต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ สหติ ณ วันสิ้นปีปัจจุบัน} - \text{จำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ สหติ ณ วันสิ้นปีก่อน} \times ๑๐๐}{\text{กำลังแรงงานปีก่อน}}$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ๑. ผู้อยู่ภายใต้ประกันสังคมมาตรา ๔๐ หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบอาชีพอิสระ เช่น รับจ้าง เกษตรกรรม ค่าขาย ฯลฯ และ ไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ หรือ ตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ ที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ เพื่อได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม

๒. กำลังแรงงาน หมายถึง ผลรวมของจำนวนแรงงานในระบบ (หักจำนวนนายจ้างและลูกจ้างรัฐบาล) และแรงงานนอกระบบ

๓. จำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบ ในแต่ละปี จะมีการเผยแพร่ข้อมูลประมาณช่วงต้นปีของปีถัดไป ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
สัดส่วนผู้อยู่ภายใต้ประกันสังคมมาตรา ๔๐ ต่อกำลังแรงงาน เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๐.๐๘	ร้อยละ ๐.๐๘	ร้อยละ ๐.๐๘	ร้อยละ ๐.๐๘	ร้อยละ ๐.๐๘

แหล่งข้อมูล : สำนักงานประกันสังคม กองนโยบายและแผนงาน กลุ่มงานนโยบายและแผน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานประกันสังคม สำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่/
สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขา

ตัวชี้วัด ๔.๒ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท/ปี มีรายได้เพิ่มขึ้น

หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท/ปี มีรายได้เพิ่มขึ้น

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท/ปี หมายถึง ผู้ที่ผ่านการตรวจสอบจากโครงการลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐ ว่าเป็นคนที่มีรายได้น้อยต่ำกว่าเส้นความยากจน หรือ มีรายได้ระหว่าง ๐ - ๓๐,๐๐๐ บาท/ปี และเป็นผู้อยู่ในวัยแรงงานภาคเกษตร รับจ้างอิสระ/ส่วนตัว/ค้าขาย และแรงงานทั่วไป ได้รับความช่วยเหลือ (สวัสดิการเบื้องต้น) ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
กลุ่มคนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท/ปี มีรายได้เพิ่มขึ้น	-	ไม่ต่ำกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน	ไม่ต่ำกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน	ไม่ต่ำกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน	ไม่ต่ำกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๔.๓ จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ

หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ

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

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

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

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	ไม่ต่ำกว่า ๑,๒๐๐,๐๐๐ คน	ไม่ต่ำกว่า ๑,๒๐๐,๐๐๐ คน	ไม่ต่ำกว่า ๑,๒๐๐,๐๐๐ คน	ไม่ต่ำกว่า ๑,๒๐๐,๐๐๐ คน	ไม่ต่ำกว่า ๑,๒๐๐,๐๐๐ คน

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน ฯลฯ

บทที่ ๕
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้
แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)
ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

เพื่อให้เกิดการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและบรรลุวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้ร่วมกันกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ค่าเป้าหมาย และประมาณการงบประมาณในระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) เพื่อใช้ประโยชน์เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี และให้ความสำคัญกับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งได้กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบหลัก และหน่วยงานรับผิดชอบรองไว้ รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้ของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีรายละเอียดตามตารางดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	จำนวนโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	๒๗	๑๓๓.๖๘๑๔
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานระดับชาติ (การพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารจัดการแรงงาน)	๖	๔๙.๕๑๒๒
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในระดับพื้นที่	๑๒	๒๘.๑๘๖๐
กลยุทธ์ที่ ๑.๓ เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล (Quick Win)	๙	๕๕.๙๘๓๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง	๔๒	๖๒๒.๔๐๔๗
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนามาตรฐาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ	๔	๓๓.๑๙๙๔
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง	๑๙	๔๘๙.๕๑๙๘
กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาคนและเครือข่ายรองรับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒	๑๒.๔๑๓๓
กลยุทธ์ที่ ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (Quick Win)	๑๑	๕๙.๖๖๓๖
กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข)	๔	๒๗.๕๔๖๒
กลยุทธ์ที่ ๒.๖ ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร	๒	๐.๐๖๒๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ	๓๕	๑,๒๓๑.๘๔๙๘

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	จำนวน โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (Quick Win)	๓๐	๘๑๗.๓๓๙๗๖
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	๓	๓๘๘.๑๑๐๐
กลยุทธ์ที่ ๓.๓ คุ้มครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ	๒	๒๖.๔๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	๔๙	๔๐๕.๑๙๐๐
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (Quick Win)	๑๑	๒๘๑.๖๗๙๖
กลยุทธ์ที่ ๔.๒ บูรณาการส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ	๓๓	๑๑๕.๓๐๔๔
กลยุทธ์ที่ ๔.๓ บูรณาการการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ	๕	๘.๒๐๖๐
รวมทั้งสิ้น	๑๕๓	๒,๓๙๓.๑๒๕๙

โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานระดับชาติ (การพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารจัดการแรงงาน)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๑	การวางแผนและจัดทำแผนงาน และงบประมาณ			เรื่อง/ บาท	๒/ ๓,๖๑๖,๑๙๔	๒/ ๘๓๙,๙๐๐	๒/ ๘๘๐,๙๕๐	๒/ ๙๒๔,๙๕๗	๒/ ๙๗๑,๒๔๗		กยผ. (ผง.)	หน่วยงาน ในสังกัด กรง. และ หน่วยงาน ในสังกัด สป. ทุก หน่วยงาน	
	๑.๑ ระดับกระทรวงแรงงาน	จำนวนแผนงาน และงบประมาณ ของกระทรวง แรงงาน	ส่วนกลาง	เรื่อง/ บาท	๑/ ๒,๑๖๙,๕๐๐	๑/ ๕๐๓,๔๐๐	๑/ ๕๒๘,๕๐๐	๑/ ๕๕๔,๙๐๐	๑/ ๕๘๒,๗๐๐				
	๑.๒ ระดับสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	จำนวนแผนงาน และงบประมาณ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน	ส่วนกลาง	เรื่อง/ บาท	๑/ ๑,๔๔๖,๖๙๔	๑/ ๓๓๕,๖๐๐	๑/ ๓๕๒,๔๕๐	๑/ ๓๗๐,๐๙๗	๑/ ๓๘๘,๕๔๗				
๒	การประชุมในกรอบทวิภาคี	การเข้าร่วม การประชุม ภายใต้กรอบ MOU ด้านแรงงาน	ต่างประเทศ	ครั้ง/ ล้านบาท	๒/ ๑.๖๐	-	-	๑/ ๐.๘๐	๑/ ๐.๘๐		สปร. (วท.)		

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๓	การดำเนินงานความร่วมมือตาม พันธกิจในฐานะสมาชิก ILO	จัดทำรายงาน อนุสัญญาที่ให้ สัตยาบัน - โครงการปฏิบัติ ตามอนุสัญญา ขององค์การ แรงงานระหว่าง ประเทศ ดำเนินงานความ ร่วมมือเชิง นโยบายด้าน แรงงานในกรอบ	ส่วนกลาง	กิจกรรม/ ล้านบาท	๑๕/ ๑๓.๘๐	-	๕/ ๔.๖๐	๕/ ๔.๖๐	๕/ ๔.๖๐	สปร. (วท.)		
๔	โครงการความร่วมมือภายใต้ กรอบพหุภาคี ๑) การประชุมระดับรัฐมนตรี - Asia Europe Meeting - APEC HRD Ministerial Meeting - Colombo Process (CP) - Abu Dhabi Dialogue (ADD) ๒) การประชุมระดับเจ้าหน้าที่ อาวุโส (ระดับปราง.) - SOM CP - SOM ADD - SOM APEC	จำนวน โครงการความ ร่วมมือภายใต้ กรอบพหุภาคี	ต่างประเทศ	เรื่อง/ ล้านบาท	๑๐/ ๖.๘๘	- -	๓/ ๑.๖	๓/ ๒.๐	๔/ ๓.๒๘	สปร. (อน.)		

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หลัก	สนับสนุน	
	๓) การประชุมในกรอบ พหุภาคีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง												
๕	โครงการความร่วมมือภายใต้ กรอบอาเซียน ๑) การจัดประชุมระดับภูมิภาค เพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนผ่านจาก การจ้างงานนอกระบบไปสู่การ จ้างงานในระบบเพื่อมุ่งสู่งานที่มี คุณค่า ๒) การจัดประชุมเจ้าหน้าที่ อาวุโสแรงงานอาเซียน ครั้งที่ ๑๕ (15 th SLOM) และการ ประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสแรงงาน อาเซียนบวกสาม ครั้งที่ ๑๗ (17 th SLOM+3) ๓) การจัดประชุมคณะทำงาน เจ้าหน้าที่อาวุโสแรงงานอาเซียน ครั้งที่ ๑๒ (12 th SLOM-WG) ๔) การจัดประชุมคณะกรรมการ อาเซียนว่าด้วยการปฏิบัติให้ เป็นไปตามปฏิญญาอาเซียนว่า ด้วยการคุ้มครองและส่งเสริม สิทธิของแรงงานต่างด้าว ครั้งที่ ๑๒ (12 th ACMW) ๕) การจัดประชุมอาเซียนว่าด้วย แรงงานต่างด้าว ครั้งที่ ๑๒ (12 th AFML) ๖) การจัดประชุมระดับภูมิภาค	จำนวน โครงการความร่วมมือ กรอบอาเซียนได้	ส่วนกลาง/ ต่างประเทศ	เรื่อง/ ล้านบาท	๑๑/ ๘.๓๕	- -	๘/ ๕.๗๕	๒/ ๑.๘	๑/ ๐.๘	สปร. (อน.)			

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	คำเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หลัก	สนับสนุน	
	เกี่ยวกับ Employment Service in Asean ๗) การประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน (ALMM) และการประชุมรัฐมนตรี แรงงานอาเซียนบวกสาม (ALMM+3) ๘) การประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสแรงงานอาเซียน (SLOM) และการประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสแรงงานอาเซียนบวกสาม (SLOM+3) (ระดับ ประ.) ๙) การประชุมคณะกรรมการอาเซียนและการประชุมในกรอบอาเซียนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง												
๖	การจัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (๑) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการระหว่างคณะกรรมการค่าจ้างกับคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัด (๒) โครงการสัมมนาชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานให้กับฝ่ายเลขานุการอนุกรรมการอัตราค่าจ้างจังหวัดทั่วประเทศ (๓) โครงการสัมมนาปรับปรุงความคิดเห็น (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	จำนวนครั้ง ในการสัมมนา จำนวนผู้เข้า รับการสัมมนา จำนวนผู้เข้า รับการสัมมนา	ส่วนกลาง ส่วนกลาง ส่วนกลาง	ล้านบาท ภาค/ ครึ่ง/ ล้านบาท ครึ่ง/ คน/ ล้านบาท ครึ่ง/ คน/ ล้านบาท	๑๕,๒๖๖๐ ๔/ ๑/ ๑๑,๘๓๘ ๑/ ๒๒๘/ ๑,๓๔๔ ๑/ ๔๕๐/ ๑,๐๒๖	๐.๑๗๗ - - - -	๔.๙๑๓๐ ๔/ ๑/ ๓.๙๔๖ ๑/ ๗๖/ ๐.๔๔๘ ๑/ ๑๕๐/ ๐.๓๔๒	๕.๒๖๓๐ ๔/ ๑/ ๓.๙๔๖ ๑/ ๗๖/ ๐.๔๔๘ ๑/ ๑๕๐/ ๐.๓๔๒	๔.๙๑๓๐ ๔/ ๑/ ๓.๙๔๖ ๑/ ๗๖/ ๐.๔๔๘ ๑/ ๑๕๐/ ๐.๓๔๒		กศร. (คจ.) กศร. (คจ.) กศร. (คจ.)		(โครงการ เพิ่มเติม)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หลัก	สนับสนุน	
	(๔) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน	จำนวนผู้เข้ารับการสัมมนา	ส่วนกลาง	ครั้ง/ คน/ ล้านบาท	๑/ ๒๘๐/ ๐.๗๐๘	๑/ ๗๐/ ๐.๑๗๗	๑/ ๗๐/ ๐.๑๗๗	๑/ ๗๐/ ๐.๑๗๗	๑/ ๗๐/ ๐.๑๗๗	กศร. (คจ.)		
	(๕) โครงการสัมมนาทางวิชาการเพื่อการพัฒนาดำเนินการและรายได้ของประเทศไทย	จำนวนครั้งในการสัมมนา	ส่วนกลาง	ครั้ง/ ล้านบาท	๑/ ๐.๓๕๐	-	-	๑/ ๐.๓๕๐	-	กศร. (คจ.)		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หลัก	สนับสนุน	
๑	การอำนวยความสะดวก การจัดทำแผนปฏิบัติการด้าน แรงงานจังหวัด ประจำปี งบประมาณ... และประสานงาน ที่เกี่ยวข้องของจังหวัด/ กลุ่มจังหวัด/ภาค	จำนวนรายงาน สรุปสาระ สำคัญของ ภารกิจที่ปฏิบัติ และ งบประมาณ รวมทุก แผนงาน โครงการที่ ดำเนินการ โดยหน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน ๗๖ จังหวัด ตาม	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	เรื่อง/ บาท	๑/ ๑๘,๘๐๐	๑/ ๔,๔๐๐	๑/ ๔,๖๐๐	๑/ ๔,๘๐๐	๑/ ๕,๐๐๐	กยผ. (ผง.)	สำนักงาน แรงงาน จังหวัด ๗๖ จังหวัด	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หลัก	สนับสนุน	
		แผนปฏิบัติการ ด้านแรงงาน จังหวัด ประจำปี งบประมาณ...											
๒	โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔)	<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> จำนวนแผนยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานระดับจังหวัด เป้าหมาย จังหวัดละ ๑ แผน <u>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</u> สำนักงาน แรงงานจังหวัด มีการนำ แผนงาน/ โครงการไป เสนอขอรับ การจัดสรร งบประมาณจาก แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนา จังหวัด/ กลุ่มจังหวัด หรือแผนพัฒนา องค์กรปกครอง	๗๖ จังหวัด	แผน/ ล้านบาท	๗๖ แผน/ ๘.๐	๗๖ แผน/ ๒.๐	๗๖ แผน/ ๒.๐	๗๖ แผน/ ๒.๐	๗๖ แผน/ ๒.๐	๗๖ แผน/ ๒.๐	กยผ. (พย.)	สำนักงาน แรงงาน จังหวัด ๗๖ จังหวัด	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หลัก	สนับสนุน	
๓	โครงการสานพลังประชารัฐ ยกระดับศักยภาพกำลังคน ภาคการผลิต การค้า และภาค บริการรองรับการเข้าสู่ Thailand 4.0 - กิจกรรมหลัก : ๑.๑ การเสริมสร้างทุนมนุษย์ เพื่อเตรียมความพร้อมด้าน แรงงานรองรับอุตสาหกรรม ๔.๐ ๑.๒ พัฒนาศักยภาพนักเรียน ระดับอาชีวศึกษาผู้จบการศึกษา ใหม่รองรับการเข้าสู่ อุตสาหกรรม ๔.๐	ร้อยละของ ผู้สำเร็จการ ศึกษาได้ ตามเกณฑ์ มาตรฐานการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	จังหวัด พระนครศรี อยุธยา	บาท	๓๐๐,๘๐๐	-	๓๐๐,๘๐๐	-	-	งบพัฒนา จังหวัด พระนครศรี อยุธยา	สรจ. พระนครศรี อยุธยา	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด พระนครศรี อยุธยา	
๔	โครงการยกระดับคุณภาพชีวิต เตรียมแรงงานคุณภาพ	ร้อยละของ แรงงานที่ผ่าน การพัฒนาฝีมือ แรงงานได้ มาตรฐาน	จังหวัด พัทลุง	ร้อยละ/ ล้านบาท	๒๔๖/ ๑.๕๐	-	๘๐/ ๐.๕๐	๘๒/ ๐.๕๐	๘๔/ ๐.๕๐	งบพัฒนา จังหวัด พัทลุง	สรจ. พัทลุง	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ด้านการ พัฒนา ทักษะฝีมือ แรงงาน	
๕	โครงการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านการท่องเที่ยว เชิงธรรมชาติ และวัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาศักยภาพกำลัง แรงงานจังหวัดยะลา	๑. ผู้เข้าร่วม โครงการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ เกิด ความรู้ความ เข้าใจการ บริหารจัดการ ด้านการ ท่องเที่ยว	จังหวัด ยะลา	รุ่น/ คน/ ล้านบาท	๒๐ ๓๒๐ ๐.๙๑๒	๒๐ ๓๒๐ ๐.๙๑๒	- - -	- - -	- - -	งบพัฒนา จังหวัดยะลา	สรจ. ยะลา	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด ยะลา	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หลัก	สนับสนุน	
๖	การจัดเวทีแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคำจ้างขึ้นตำจังหวัดและการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดลพบุรี	อย่างเป็นระบบ ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ มีความรู้ความเข้าใจและมีขีดความสามารถด้านการตลาดและการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ชุมชนเพิ่มขึ้น	จังหวัดลพบุรี	รุ่น/ คน/ บาท	๔/ ๑๒๐/ ๑๐๐,๐๐๐	-	-	๒/ ๖๐/ ๕๐,๐๐๐	๒/ ๖๐/ ๕๐,๐๐๐	งบพัฒนา จังหวัด ลพบุรี	สรจ. ลพบุรี	-	(โครงการ เพิ่มเติม)
๗	โครงการอบรมเฉพาะบุคลากรในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและเพิ่มผลิตภาพแรงงาน	ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของ แรงงานที่ผ่าน การพัฒนา สามารถนำ ความรู้ไป ประกอบอาชีพ และสร้างรายได้ ตัวชี้วัดที่ ๒	จังหวัด สุราษฎร์ธานี	รุ่น/ คน/ ล้านบาท	๔๐ รุ่น/ ๘๐๐ คน ๑๒,๓๔๓๖	๒๐/ ๔๐๐/ ๖.๑๔๖๘	๒๐/ ๔๐๐/ ๖.๑๔๖๘	-	-	งบพัฒนา จังหวัด สุราษฎร์ธานี	สพร. ๑๑ สุราษฎร์ ธานี	สนง ท่องเที่ยว และกีฬา จังหวัด/ มรทช.ภูเก็ต สุราษฎร์ ธานี	(โครงการ เพิ่มเติม)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หลัก	สนับสนุน	
		ร้อยละของ แรงงานที่ ได้รับการ พัฒนา มีความ พึงพอใจ											
๘	การปรับเปลี่ยนทัศนคติแรงงาน สู่สายอาชีพ	ผู้ผ่านการ อบรม ๕๐๐ คน	จังหวัด พังงา	คน/ ล้านบาท	๑,๐๐๐/ ๐.๖๘๔๖	-	-	๕๐๐/ ๐.๓๒๖๐	๕๐๐/ ๐.๓๕๘๖	งบพัฒนา จังหวัดพังงา	สรจ. พังงา	สรจ. สสจ. สจจ. สปป.	(โครงการ เพิ่มเติม)
๙	โครงการเสริมสร้างศักยภาพ แรงงาน สร้างฐานเศรษฐกิจ เมืองพังงา	๑) ผู้ผ่านการ อบรม ๑๖๐ คน ๒) ผู้ได้รับ การพัฒนา ศักยภาพ ๔๐๐ คน	จังหวัด พังงา	คน/ บาท	๘๐๐/ ๑,๕๕๖,๙๔๐	-	-	๔๐๐/ ๗๔๑,๔๐๐	๔๐๐/ ๘๑๕,๕๔๐	งบพัฒนา จังหวัดพังงา	สรจ. พังงา	สรจ. สสจ. สจจ. สปป.	(โครงการ เพิ่มเติม)
๑๐	โครงการวิจัยและพัฒนา (R&D) แนวคิดและการสร้างองค์ความรู้ - กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ ผู้ประกอบการรองรับครัวไทย สู่ครัวโลก	ร้อยละของ แรงงานที่ สำเร็จการ ฝึกอบรมได้ ฝึกอบรมได้ ตามเกณฑ์ มาตรฐาน การฝึก	จังหวัด อ่างทอง	คน/ ล้านบาท	๔๐๐/ ๑.๒๐	๑๐๐/ ๐.๓๐	๑๐๐/ ๐.๓๐	๑๐๐/ ๐.๓๐	๑๐๐/ ๐.๓๐	งบพัฒนา จังหวัด อ่างทอง	สรจ. อ่างทอง สนพ. อ่างทอง	-	(โครงการ เพิ่มเติม)
๑๑	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต คนอุดรดิตถ์ - กิจกรรมส่งเสริมคุ้มครอง แรงงานนอกระบบ - กิจกรรมสามพลังประชารัฐ พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ	ร้อยละของ แรงงานนอก ระบบที่ได้รับ การพัฒนา ศักยภาพและ มีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้น	จังหวัด อุดรดิตถ์	บาท คน บาท/ แห่ง บาท	๙๑๙,๒๔๕ ๑๖๐ ๘๓๙,๕๒๐/ ๑๐ ๗๙,๗๒๕	๙๑๙,๒๔๕ ๑๖๐ ๘๓๙,๕๒๐/ ๑๐ ๗๙,๗๒๕	-	-	-	งบพัฒนา จังหวัด อุดรดิตถ์	สรจ. อุดรดิตถ์	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หลัก	สนับสนุน	
๓	การกำหนดอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ	จำนวนสาขา อาชีพที่มีการ กำหนดอัตรา ค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ	ส่วนกลาง	จำนวน สาขา อาชีพ	๙ กลุ่ม ๑๕ สาขา อาชีพ	-	๓ กลุ่ม ๕ สาขา อาชีพ	๓ กลุ่ม ๕ สาขา อาชีพ	๓ กลุ่ม ๕ สาขา อาชีพ	กศร. (คจ.)		
๔	โครงการป้องกันปัญหาการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน - กิจกรรมจัดทำและขับเคลื่อน มาตรการเชิงนโยบายในการ ป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	จำนวนแผน ปฏิบัติการ ป้องกันการค้า มนุษย์ด้าน แรงงาน	ส่วนกลาง/ ๗๖ จังหวัด	เรื่อง/ ล้านบาท	๔/ ๔๕.๙๙๑๘	๑/ ๑๑.๔๙๕๕	๑/ ๑๑.๔๙๕๕	๑/ ๑๑.๕	๑/ ๑๑.๕	กยผ. (พย.)	ทุก หน่วยงาน ใน รง.	
๕	โครงการสร้างแรงงานคุณภาพ ขับเคลื่อนสู่ Thailand 4.0 - กิจกรรมที่ ๑ สร้างและพัฒนา บุคลากรเพื่อรองรับการท่องเที่ยว ระดับโลก - กิจกรรมที่ ๒ เสริมภาพแรงงาน เพื่อรองรับประเทศไทยสู่ มาตรฐาน Tier 2 อย่างยั่งยืน	- ร้อยละของ ผู้ผ่านการพัฒนา ทักษะฝีมือ แรงงาน - จำนวนสถาน ประกอบการที่ ได้รับการตรวจ แรงงาน - ร้อยละของ สถานประกอบการ ที่ผ่านเกณฑ์ การตรวจแรงงาน - จำนวนผู้ผ่าน การฝึกอบรม ความรู้กฎหมาย แรงงาน - ร้อยละของ ผู้ผ่านการ	ทุกอำเภอ ในจังหวัด สตูล	บาท ร้อยละ	๓,๕๓๘,๓๐๐ ๘๐	๓,๕๓๘,๓๐๐ ๘๐	-	-	-	สรจ.สตูล ร่วมกับ สนพ.สตูล	สจจ.สตูล สสค.สตูล สปจ.สตูล	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ	
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หลัก	สนับสนุน		
		ฝึกอบรมมีความรู้ ด้านกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน												
๖	กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์และแรงงานต่างด้าว	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวน ผู้เข้าร่วมอบรม	จังหวัดมุกดาหาร	คน/ บาท	๖๐๐/ ๖๐๐,๐๐๐	- -	๑๐๐/ ๑๐๐,๐๐๐	๒๐๐/ ๒๐๐,๐๐๐	๓๐๐/ ๓๐๐,๐๐๐	งบพัฒนาจังหวัดมุกดาหาร	สรจ. มุกดาหาร	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	(โครงการเพิ่มเติม)	
๗	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี	แผนป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จำนวน ๑ แผน	จังหวัดเพชรบุรี	ครั้ง/ คน/ บาท	๑๕/ ๑๐/ ๒๐๐,๐๐๐	- -	-	๑๕/ ๑๐/ ๑๐๐,๐๐๐		งบพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี	สรจ. เพชรบุรี	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน, พบ.,ตำรวจตม., พม., สธ., ที่ทำการปกครองจังหวัดและอำเภอ	(โครงการเพิ่มเติม)	
๘	โครงการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพเครือข่ายการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์และแรงงานต่างด้าว	ร้อยละ ๗๐ ของผู้ ท้องถิ่น/ชุมชน อาสาสมัคร แรงงาน เครือข่าย แรงงาน แรงงานนอก ระบบและสถาน ประกอบการที่ เข้าร่วมการ	จังหวัดสมุทรปราการ	คน/ บาท	๙๐๐/ ๑,๑๒๔,๔๐๐	-	๓๐๐/ ๓๗๔,๘๐๐	๓๐๐/ ๓๗๔,๘๐๐	๓๐๐/ ๓๗๔,๘๐๐	งบประมาณแผนพัฒนาภาค	สรจ. สมุทรปราการ	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	(โครงการเพิ่มเติม)	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หลัก	สนับสนุน	
		อบรมมีความรู้ ความเข้าใจใน เรื่องการ ป้องกันและ แก้ไขปัญหา การค้ำคนุชย์											
๙	กิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้ำคนุชย์ด้านแรงงานและ การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่ เลวร้าย	สถาบันประกอบ กิจการและลูกจ้าง ปฏิบัติถูกต้องตาม กฎหมายแรงงาน ลดการค้ามนุษย์/ การประทุษร้าย นายจ้าง	จังหวัด นครราชสีมา	คน/ ครั้ง/ บาท	๑๐๐/ ๒/ ๖๐๒,๒๐๐	-	๑๐๐/ ๒/ ๖๐๒,๒๐๐	-	-	งบบุคลากรจังหวัด นครราชสีมา	สจ. นครราชสีมา	หน่วยงาน ในสังกัด ภาคี เครือข่าย	(โครงการ เพิ่มเติม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนามาตรฐาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หลัก	สนับสนุน	
๑	โครงการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน	จำนวนงานศึกษา วิจัยด้านแรงงาน	ส่วนกลาง และ ทุกจังหวัด	เรื่อง/ ล้านบาท	๔/ ๑๑.๑๐๕	๑/ ๑.๘๔	๑/ ๒.๒๖๕	๑/ ๓.๕	๑/ ๓.๕		กศร. (วจ.)		
๒	โครงการสำรวจความต้องการ และภาคขาดแคลนแรงงานของ สถานประกอบการ	มีข้อมูลความ ต้องการและ การขาดแคลน แรงงาน	ส่วนกลาง และ ทุกจังหวัด	เรื่อง/ ล้านบาท	๔/ ๒๑.๕๖๒๔	๑/ ๕.๓๖๒๔	๑/ ๕.๔๐๐๐	๑/ ๕.๔๐๐๐	๑/ ๕.๔๐๐๐		กศร. (วจ.)		
๓	โครงการปรับปรุงระบบฐาน ข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน	มีระบบฐานข้อมูล งานวิจัยด้าน แรงงานที่ทันสมัย รองรับการใช้งาน ที่สะดวกของ ผู้รับบริการ	ส่วนกลาง	ระบบ/ ล้านบาท	๓/ ๐.๕	-	๑/ ๐.๔	๑/ ๐.๐๕	๑/ ๐.๐๕		กศร. (วจ.)		
๔	โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูล (Big Data) จังหวัดให้มี ประสิทธิภาพ - พัฒนาระบบข้อมูล - สำรวจข้อมูล - วิเคราะห์ข้อมูล	เป็นศูนย์ข้อมูล ที่มีคุณภาพสูง สามารถนำไป วางแผนพัฒนา ด้านแรงงานได้ ตรงกลุ่ม เป้าหมาย	๒๖ อำเภอ	คน/ บาท	๓๒,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	งบประมาณ จังหวัด ขอนแก่น	สรจ. ขอนแก่น	หน่วยงาน ในสังกัด กรจ. จังหวัด ขอนแก่น	(โครงการ เพิ่มเติม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และงบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๑	โครงการพัฒนาระบบการรายงาน ผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	- พัฒนาระบบ การรายงานผล การปฏิบัติงานใน พื้นที่ของ สำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน	ส่วนกลาง/ ส่วน ภูมิภาค		- กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค ได้ดำเนินการจัดทำระบบรายงานให้สำนักงานแรงงานจังหวัด รายงาน ผ่าน google drive ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เรียบร้อยแล้ว จึงไม่จัดตั้งค่าของงบประมาณในปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔						สตป. (สภ.)	สำนักงาน แรงงาน จังหวัด ทุกจังหวัด	
๒	โครงการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการ กระทรวงแรงงาน	- พัฒนาศูนย์ ปฏิบัติการ กระทรวง แรงงาน	ส่วนกลาง	ระบบ		๑	๑	๑	๑		สตป. (สภ.)		
๓	โครงการพัฒนา Mobile Application บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน	จำนวน Service ใน Mobile Application รวมจำนวน ๕ ระบบ	ส่วนกลาง	ระบบ/ ล้านบาท	-	-	-	-	-	งบปกติ (งบลงทุน)	ศทส. (พร.)	บูรณาการ ร่วมกับ หน่วยงาน ในสังกัด กรง.	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดำเนินการ เรียบร้อยแล้ว ๕ ระบบ

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หลัก	รอง/ สนับสนุน	
๔	บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ ของ สป. (๖ ระบบ)	ระบบสารสนเทศ ภายในสามารถ เข้าถึงและใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย - ระบบงาน สารบรรณ - ระบบปรับ เรื่องร้องทุกข์ - ระบบตรวจ ราชการ - ระบบแรงงาน ไทยใน ต่างประเทศ - ระบบใบแจ้ง เงินเดือน - ระบบห้องสมุด	ส่วนกลาง	ระบบ/ ล้านบาท	๖/ ๔.๕๗๐	๐.๙๘๔	๑.๐๘๒	๑.๑๙๑	๑.๓๑๐	ศทส. (พร.)	หน่วยงาน ในสังกัด สป.	
๕	โครงการปรับปรุงระบบ ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	มีฐานข้อมูล Demand Supply	ส่วนกลาง	ระบบ/ ล้านบาท	๑/ ๔.๗๐๘	๔.๗๐๘	-	-	-	ศทส. (พร.)		โครงการ เพิ่มเติม
๖	การบริหารจัดการระบบ สารสนเทศศูนย์ข้อมูลแรงงาน แห่งชาติ (บำรุงรักษา)	ระบบศูนย์ข้อมูล แรงงานแห่งชาติ สามารถเข้าถึง และใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ส่วนกลาง	ระบบ/ ล้านบาท	๑/ ๑๑๒.๔๔	๑๕.๔๔๓	๒๙.๓๐๔	๓๒.๒๓๔	๓๕.๕๕๘	ศทส. (พร.)		โครงการ เพิ่มเติม

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๗	ศูนย์พัฒนาอาชีพออนไลน์ (M-Powered Thailand)	จำนวน Web portal ที่พัฒนา ร่วมกับ Microsoft Thailand		ระบบ	๑	๑	-	-	-		ศปส. (ผส.) Microsoft Thailand		*หมายเหตุ Microsoft Thailand สนับสนุน เทคโนโลยี คลาวด์ สำหรับ web portal
๘	บำรุงรักษาระบบงานสารสนเทศ เพื่อการประชาสัมพันธ์และ ติดต่อสื่อสาร	ระบบเว็บไซต์ กระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง ๑ แห่ง), เว็บไซต์ สำนักงานแรงงาน จังหวัด (๗๖ จังหวัด) และ เว็บไซต์สำนักงาน แรงงานไทยใน ต่างประเทศ (๑๓ แห่ง) รวม ๘๙ แห่ง สามารถเข้าถึง และใช้งานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ		ล้านบาท	๖.๐๒๘	๑.๓๓๑	๑.๔๑๙	๑.๕๖๑	๑.๗๑๗	งบ ดำเนินงาน (รายการเฉพาะ)	ศปส. (บค.)		
๙	โครงการพัฒนาและปรับปรุง เว็บไซต์กระทรวงแรงงาน	ระบบเว็บไซต์ หลักและระบบ เว็บไซต์ย่อย กระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปตาม	ส่วนกลาง	ล้านบาท	๕.๖๗๖	๕.๖๗๖	-	-	-	งบลงทุน	ศปส. (บค.)		

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		มาตรฐานเว็บไซต์ ภาครัฐ											
๑๐	เข้าให้บริการสื่อสารและ โทรคมนาคม	สามารถให้บริการ เครือข่ายได้อย่าง ต่อเนื่อง		ล้านบาท	๑๑๔.๓๒๖	๒๖.๕๒๖	๒๖.๕๒๖	๒๙.๑๗๘	๓๒.๐๙๖	งบ ดำเนินงาน (รายการ สาธารณูปโภค)	ศทส. (บค.)		
๑๑	โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษา ระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ เครือข่าย และบำรุงรักษา อุปกรณ์ความมั่นคงปลอดภัย	สามารถให้บริการ ซ่อมบำรุง ครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์ความ มั่นคงที่ใช้งานใน ปัจจุบันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ		ล้านบาท	๖๔.๗๔๗	๑๒.๐๐๐	๑๖.๗๓๒	๑๗.๕๖๘	๑๘.๔๔๗	งบ ดำเนินงาน (รายการเฉพาะ)	ศทส. (บค.)		
๑๒	โครงการจัดหาระบบประชุม ทางไกลผ่านเครือข่ายความเร็ว สูง	เพื่อเพิ่มช่อง ทางการสื่อสาร ภายในองค์กร ผ่านระบบ เครือข่าย ความเร็วสูง จำนวน ๑ ระบบ รวมจำนวน ๒๘๒ อุปกรณ์		อุปกรณ์/ ล้านบาท	๑๐๔.๓๔๔	๒๗.๔๗๘	๔๔.๖๔๔	๓๒.๒๗๒	-	งบลงทุน	ศทส. (บค.)		
๑๓	โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษา ระบบประชุมทางไกลผ่าน เครือข่ายความเร็วสูง	สามารถให้บริการ ซ่อมบำรุงรักษา ระบบประชุม ทางไกลผ่าน เครือข่าย ความเร็วสูง		ล้านบาท	๔.๔๕๔	-	-	๒.๐๙๖	๒.๓๕๘	งบ ดำเนินงาน (รายการเฉพาะ)	ศทส. (บค.)		(โครงการ เพิ่มเติม)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		ได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ											
๑๔	โครงการจัดหาครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนให้ หน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	จัดหาครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์เพื่อ ทดแทนครุภัณฑ์ ที่เสื่อมสภาพ ทั้งส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค		ล้านบาท	๑๗.๔๖๓	๑.๕๕๒	๑.๗๗๔	๑๒.๖๖๘	๒๑.๐๒๒	งบลงทุน	ศทส. (บค.)		
๑๕	โครงการจัดหาเครื่อง คอมพิวเตอร์แม่ข่ายทดแทนของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สามารถจัดหา เครื่องคอมพิวเตอร์ แม่ข่ายทดแทน ของเก่าที่เสื่อม ประสิทธิภาพและมี พื้นที่ให้บริการ ระบบเพิ่มเติม		ล้านบาท	๒๐.๕๐๑	๒๐.๕๐๑	-	-	-	งบลงทุน	ศทส. (บค.)		
๑๖	โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษา เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย ทดแทน	สามารถ ให้บริการซ่อม บำรุงรักษาเครื่อง คอมพิวเตอร์ แม่ข่ายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ		ล้านบาท	๒.๘๕๖	-	-	๑.๓๔๔	๑.๕๑๒	งบ ดำเนินงาน (รายการเฉพาะ)	ศทส. (บค.)		(โครงการ เพิ่มเติม)
๑๗	โครงการพัฒนาระบบศูนย์บริการ ประชาชนกระทรวงแรงงาน	ระบบศูนย์บริการ ประชาชน กระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ ระบบ	ส่วนกลาง	ระบบ/ ล้านบาท	๑/ ๘.๖๓	๑/ ๕.๖๓	-/-	๓.๐	-	งบประมาณ สป. ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (งบลงทุน)	สตป. (ศบช.)		
๑๘	โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษา ระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานใน พื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ ๔ อำเภอของจังหวัด สงขลา (อำเภอเทพา สะบ้าย้อย		๓ จังหวัด ชายแดน ภาคใต้ และ ๔ อำเภอ	ล้านบาท	๑๑.๕๐๔	๑.๔๓๘	๑.๔๓๘	๔.๓๑๔	๔.๓๑๔		สตป. (สภ.)	สจร.สงขลา สจร.ยะลา สจร. นราธิวาส สจร.ปัตตานี	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
	จะนะ นาทวี)		ของจังหวัด สงขลา (อำเภอ เทพา สะบ้าย้อย จะนะ นาทวี)										
๑๙	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูล อุปสงค์และอุปทานกำลังคน เพื่อรองรับอุตสาหกรรม เป้าหมาย	มีระบบฐานข้อมูล ที่ทันสมัย สอดคล้องกับทิศ ทางการพัฒนา ประเทศและ ความต้องการ แรงงานของตลาด ที่เปลี่ยนแปลง	ส่วนกลาง	ระบบ/ ล้านบาท	๑/ ๗.๒๒๒๘	-	๑/ ๗.๒๒๒๘	-	-		กศร. (วจ.)		- ปี ๒๕๖๒ ดำเนินการ ขอ งบม. ไปแล้ว แต่ยังไม่ได้ รับการ จัดสรร - งบม. ปี ๒๕๖๓- ๒๕๖๔ ยัง ไม่ได้ขอ งบประมาณ จะดำเนินการ การในปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาคณะเครือข่ายรองรับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๑	โครงการเสริมสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แก่บุคลากร สป.รง.	จำนวนบุคลากร ได้รับการพัฒนา ด้าน ICT		ครั้ง/ คน/ ล้านบาท	๒๔/ ๙๖๐/ ๑๑.๔๙๑๕	-	๘/ ๓๒๐/ ๓.๘๓๐๕	๘/ ๓๒๐/ ๓.๘๓๐๕	๘/ ๓๒๐/ ๓.๘๓๐๕	ศพส. (ผส.)		
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพ ด้านการจัดทำแผนดิจิทัลและ เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ด้าน IT ของกระทรวงแรงงาน	จำนวนบุคลากร ได้รับการพัฒนา ด้าน ICT		ครั้ง/ คน/ บาท	๓ ๑๒๐ ๙๒๑.๗๕๐	-	๑ ๔๐ ๓๐๗,๒๕๐	๑ ๔๐ ๓๐๗,๒๕๐	๑ ๔๐ ๓๐๗,๒๕๐	ศพส. (ผส.)		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
กลยุทธ์ที่ ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (Quick Win)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๑	โครงการขับเคลื่อนศูนย์ ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน	จำนวนข้อสั่งการ ของผู้บริหาร ศป.รง. ที่ได้ นำไปขับเคลื่อน สู่การปฏิบัติ	ส่วนกลาง	เรื่อง/ ล้านบาท	๑๗๖/ ๓๑.๔๔๗๗	๓๒/ ๑๕.๐๑๖๑	๔๘/ ๕.๔๗๒๒	๔๘/ ๕.๔๗๒๒	๔๘/ ๕.๔๗๒๒	สศป.	ทุกกรม/ สปส.	(โครงการ เพิ่มเติม)
๒	โครงการวิเคราะห์และจัดทำ กรอบอัตราค่าจ้างของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖) เพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์ แรงงานนอกระบบ และรองรับ	จำนวนอัตรา ค่าจ้างที่สัมพันธ์ กับปริมาณงาน จริง	ส่วนกลาง และ ภูมิภาค	ครั้ง/ บาท	๑/ ๒๗๗,๗๐๐	-	๑/ ๒๗๗,๗๐๐	-	-	กบค. (อบ.)		

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๓	การขับเคลื่อนตามภารกิจสำคัญ ของสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน												
๓	โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖)	แผนกลยุทธ์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖) จำนวน ๑ แผน	ส่วนกลาง และ ภูมิภาค	แผน/ บาท	๑/ ๓๑๙,๘๐๐	๑/ ๓๑๙,๘๐๐	-	-	-		กบค. (อป.)		
๔	แผนพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร (๑) โครงการฝึกอบรมนักบริหาร แรงงานระดับสูง (นบรส.) (๒) โครงการฝึกอบรมนักบริหาร แรงงานระดับกลาง (นบก.) (๓) โครงการอบรมนักบริหาร กับหน่วยงานภายนอก (นบส. , นปส. , วปอ. , ปรอ. , ฯลฯ) (๔) โครงการเตรียมความพร้อม แรงงานจังหวัด	จำนวนข้าราชการ ที่เข้ารับการอบรม ในหลักสูตร จำนวนข้าราชการ ที่เข้ารับการอบรม ในหลักสูตร จำนวนข้าราชการ ระดับบริหารที่ ร่วมอบรมกับ หน่วยงาน ภายนอก จำนวนข้าราชการ ที่เข้ารับการอบรม เตรียมความพร้อม	ส่วนกลาง	ล้านบาท คน/ ล้านบาท คน/ ล้านบาท คน/ ล้านบาท	๑๗.๙ ๔๐ คน ๕.๒	๓.๙๕ ๑๐ คน/ ๑.๓	๔.๔ ๑๐ คน/ ๑.๓	๔.๖๕ ๑๐ คน/ ๑.๓	๔.๙ ๑๐ คน/ ๑.๓	งบประมาณ ประจำปี (งบฝึกอบรม)	กบค. (พบ.)		

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		พร้อมหัวหน้า ส่วนราชการใน ภูมิภาค											
๕	แผนพัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะ ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลง (๑) โครงการฝึกอบรมข้าราชการ ใหม่ที่จะเข้ารับการ อบรมในหลักสูตร	จำนวนข้าราชการ ใหม่ที่จะเข้ารับการ อบรมในหลักสูตร		ล้านบาท	๘.๖๒	๑.๒	๑.๓๒	๒.๙๔	๓.๑๖	เงิน งบประมาณ ประจำปี (งบฝึกอบรม)	กบค. (ทพ.)		
	(๒) โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรตามสายงาน (Career path)	จำนวนหลักสูตร ที่พัฒนาตาม สายงาน(Career path)		คน/ ล้านบาท	๘๐ คน/ ๑.๕	๑๗ คน/ ๐.๓	๑๙ คน/ ๐.๓๕	๒๑ คน/ ๐.๔๐	๒๓ คน/ ๐.๔๕				
	(๓) โครงการพัฒนาทักษะ ด้านภาษาอังกฤษ	จำนวนคนที่ได้รับ การพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษ		คน/ ล้านบาท	๔๐ คน/ ๒.๐	๑๐ คน/ ๐.๕	๑๐ คน/ ๐.๕	๑๐ คน/ ๐.๕	๑๐ คน/ ๐.๕				
	(๔) โครงการบริหารจัดการ ความรู้ในองค์กร	ร้อยละความ สำเร็จการ ดำเนินกิจกรรม ตามแบบการ จัดการความรู้		ร้อยละ/ ล้านบาท	๓๗๐/ ๑.๗	๘๕/ ๐.๓๕	๙๐/ ๐.๔	๙๕/ ๐.๔๕	๑๐๐/ ๐.๕				
	(๕) โครงการเสริมสร้างด้าน คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร สปร.ง.	จำนวนบุคลากร ที่เข้ารับการอบรม ตามโครงการ		คน/ ล้านบาท	๘๐/ ๐.๓๒	๒๐/ ๐.๐๕	๒๐/ ๐.๐๗	๒๐/ ๐.๐๙	๒๐/ ๐.๑๑				

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๖	การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และ เข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ กลุ่มเป้าหมาย (วารสารแรงงาน, infographic,เสียงตามสาย,สื่อ ออนไลน์)	เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม			๔๘	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒		กผป.		
๗	โครงการพัฒนากฎหมาย เพื่อรองรับการดำเนินงานของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน - กิจกรรมทบทวนความ เหมาะสมของกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน - ศึกษาวิเคราะห์ และจัดทำ ข้อเสนอการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ ภารกิจของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	จำนวนข้อเสนอ การปรับปรุงแก้ไข กฎหมาย	ส่วนกลาง	ล้านบาท	๐.๗๕	-	๐.๒๕	๐.๒๕	๐.๒๕		กม.		
๘	การติดตามผลการปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติการ ด้านแรงงานจังหวัดประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ของ กระทรวงแรงงานและ สป.	-	ส่วนกลาง	ครั้ง	๔๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐		สตป. (สภ.) และ (วป.)	หน่วยงาน ในสังกัด รง. ในพื้นที่ ๓๖ จังหวัด	
๙	การติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการแรงงาน จังหวัด ๓๖ จังหวัด	-	ส่วน ภูมิภาค	ครั้ง	๓๐	-	๑๐	๑๐	๑๐		สตป. (สภ.) และ (วป.)	หน่วยงาน ในสังกัด รง. ในพื้นที่ ๓๖ จังหวัด	จะดำเนินการ ได้เมื่อได้รับ การสนับสนุน งบประมาณ

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๑๐	โครงการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานสังกัดกระทรวง แรงงานจังหวัดนครปฐม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานและการบูรณาการ ภารกิจของกระทรวงแรงงาน	จำนวน ข้าราชการ/ เจ้าหน้าที่ หน่วยงานสังกัด กระทรวงแรงงาน จังหวัดนครปฐม ที่ผ่านการอบรม	จังหวัด นครปฐม และ ต่างจังหวัด	ครั้ง/ คน/ บาท	๒/ ๑๐๐/ ๓๑๘,๔๐๐	๑/ ๕๐/ ๑๕๙,๒๐๐	๑/ ๕๐/ ๑๕๙,๒๐๐	-	-	สรจ. นครปฐม	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงานจังหวัด นครปฐม	
๑๑	การบริหารจัดการภายในองค์กร ในเรื่องของการประหยัด พลังงานในสำนักงานแรงงาน จังหวัดลพบุรี	ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ สำนักงานแรงงาน จังหวัดลพบุรี ทุกคนมีจิตสำนึก ในการร่วมกัน ประหยัดพลังงาน ในสำนักงานฯ	สำนักงาน แรงงาน จังหวัด ลพบุรี	ศึกษา ดูงาน หน่วยงาน ที่เป็น ต้นแบบ การ ประหยัด พลังงาน ๑ ครั้ง/ บาท	๒/ ๓๐,๐๐๐	-	-	๑/ ๑๕,๐๐๐	๑/ ๑๕,๐๐๐	สรจ. ลพบุรี	-	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๑	โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตา แรงงาน”	จัดอบรมเพื่อรวมพลังและให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามการทุจริตแก่ประชาชนอาสาสมัครแรงงานสถานประกอบการกิจการและผู้ใช้งานตัวชี้วัด ๑. จำนวนเครือข่ายแรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพต้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับพื้นที่ ๒. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมจำนวนร้อยละ ๕๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีจิตสาธารณะร่วมเป็นเครือข่าย	ส่วนกลาง/ ทุกจังหวัด	ล้านบาท	๑๔.๔๘๘๔๘	๒.๘๖๔๘	๘.๙๘๐๐	๑.๓๒๐๐	๑.๓๒๐๐	ศปท.		
	- กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระดับพื้นที่ ในปี ๒๕๖๑ ใช้ชื่อ “โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต” ในปี ๒๕๖๒ ใช้ชื่อ “โครงการเสริมสร้างกลไกประชาธิปไตยในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับพื้นที่”	๑. จำนวนเครือข่ายแรงงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพต้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับพื้นที่ ๒. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมจำนวนร้อยละ ๕๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีจิตสาธารณะร่วมเป็นเครือข่าย	คน/ ล้านบาท	๒,๓๐๐/ ล้านบาท	๘๐๐/ ๒.๘๖๔๘	๑,๕๐๐/ ๗.๖๖๔๔	-	-	งบบูรณาการเชิงบูรณาการแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	ศปท.		

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		แรงงานด้าน ทุจริต										
	- กิจกรรมที่ ๒ การสร้าง เครือข่ายต้นแบบการเฝ้าระวัง การทุจริตระดับพื้นที่	จัดอบรมพัฒนา ความรู้และทักษะ ในการป้องกัน การทุจริตให้กับ แกนนำเครือข่าย แรงงานด้านทุจริต ให้มีความรู้ความ ชำนาญในการ เฝ้าระวัง ตรวจสอบ และ ประสานงาน ระหว่างภาคี เครือข่าย รวมทั้ง สามารถถ่ายทอด ความรู้ความ เข้าใจให้แก่ ประชาชนทั่วไป (อาสาสมัคร แรงงานต้นแบบ ด้านทุจริต หรือ วิทยากรตัวคูณ ภาคประชาชน)		คน/ ล้านบาท	๕๖๐/ ๒๗๕๕๖	-	๑๖๐/ ๐.๙๑๕๖	๑๖๐/ ๐.๙๒๐	๑๖๐/ ๐.๙๒๐	ศปท.	เครือข่าย อาสาสมัคร แรงงาน ด้านทุจริต	
	- กิจกรรมที่ ๓ จัดทำคู่มือและ สื่อประชาสัมพันธ์สำหรับ ขับเคลื่อนงานต่อต้านการทุจริต	รวบรวมข้อมูล และจัดทำคู่มือ สำหรับเครือข่าย แรงงานด้าน ทุจริตเพื่อใช้ใน		ล้านบาท	๑.๒	-	๐.๔๐	๐.๔๐	๐.๔๐	ศปท.	เครือข่าย อาสาสมัคร แรงงาน ด้านทุจริต	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
	(CPI) ของประเทศ ในปี ๒๕๖๐ ใช้ชื่อ “โครงการ ประเมินระดับคุณธรรมและ ความโปร่งใสการดำเนินงานของ กระทรวง (ปี ๒๕๖๐)” ในปี ๒๕๖๑ ใช้ชื่อ “โครงการ พัฒนาประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสการดำเนินงานของ กระทรวง เพื่อยกระดับดัชนีชี้วัด ภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) ของประเทศไทย”	ความโปร่งใสใน การดำเนินงาน ของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) - จัดประชุม คณะทำงาน จัดทำกร ประเมิน คุณธรรมและ ความโปร่งใสใน การดำเนินงาน ของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) กระทรวง แรงงาน - พัฒนากลไก เพื่อใช้ในการ ทำงานที่ส่งผล ต่อคุณธรรมและ ความโปร่งใส								การทุจริต และประพฤติ มิชอบ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒- ๒๕๖๔			

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
	- กิจกรรมที่ ๒ กระหรวง แรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศ ไทยให้สะอาด ปราศจากการ ทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)	จัดอบรมเพื่อ เสริมสร้างและ พัฒนาวิสัย ให้ ความรู้ด้าน กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานและ การให้บริการ ประชาชน สร้าง ความเข้าใจ ระเบียบ พรบ. จัดซื้อจัดจ้าง แก่ บุคลากร กระทรวง แรงงาน		คน/ ล้านบาท	๗๕๐/ ๒๗๕๖๖	-	๒๕๐/ ๐.๙๓๒๒	๒๕๐/ ๐.๙๓๒๒	๒๕๐/ ๐.๙๓๒๒		ศปท.	หน่วยงาน ระดับกรม ในสังกัด	
๓	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม นำศาสตร์พระราชา ปุจฉาวิสัชนา สู่ชีวิตที่ยั่งยืน - กิจกรรมที่ ๑ น้อมนำปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง สู่การปฏิบัติ	๑.จำนวนบุคคล ที่ได้รับความรู้ ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานที่ ยึดหลักการ บริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ๒. บุคลากรมี ความรู้ และ ตระหนักถึง ความพอเพียง พอประมาณ ใน การดำรงชีพเพื่อ ลดปัญหาการ	ส่วนกลาง/ ทุกจังหวัด	คน/ ล้านบาท	๑,๕๐๐/ ๘.๓๗๐	-	๕๐๐/ ๒.๗๙๐	๕๐๐/ ๒.๗๙๐	๕๐๐/ ๒.๗๙๐	งบบูรณาการ เชิงบูรณาการ แผนงาน บูรณาการ ต่อต้าน การทุจริต และประพฤติ มิชอบ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๔	ศปท.		

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	
		ทุจริต										
	กิจกรรมที่ ๒ ปลูกฝังวิถีคิด แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว กับผลประโยชน์ส่วนรวม ปรับจิตสำนึกความอยุ่ต่อ การทำทุจริต และพฤติกรรม ที่หมิ่นต่อการทุจริต ในปี ๒๕๖๐ และ ปี ๒๕๖๑ ใช้ชื่อ “โครงการเสริมสร้าง จิตสำนึกส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และธรรมาภิบาล สำหรับบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน”	บุคลากรที่ผ่าน การอบรม สามารถ แยกแยะ ระหว่าง ผลประโยชน์ ส่วนตนกับ ผลประโยชน์ ส่วนรวมได้		คน/ ล้านบาท	๑,๗๐๐/ ๙,๒๔๙๐	๒๐๐/ ๐.๖	๕๐๐/ ๒,๖๔๙	๕๐๐/ ๓.๐	๕๐๐/ ๓.๐			
๔	โครงการจัดทำแผนเส้นทาง ก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	จำนวนสายงาน ที่มีการจัดแผน เส้นทางความ ก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) สำเร็จ (ปีละ ๑ สาย)	ส่วนกลาง	สายงาน	๑	๑	-	-	-	งบดำเนินงาน	กบค. (อป.)	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
กลยุทธ์ที่ ๒.๖ ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๑	โครงการกระทรวงแรงงาน นำอยู่ มุ่งสู่องค์กรสุขภาวะ	๑) โครงการออก กำลังกายยืด เหยียดคลาย กล้ามเนื้อ ต้านออฟฟิศ ซินโดรมเพื่อ สุขภาพของ บุคลากรในสังกัด กระทรวงแรงงาน - บุคลากรใน สังกัดกระทรวง แรงงานมีสุขภาพ แข็งแรง ปราศจากโรค	ส่วนกลาง	คน/ บาท	๖๒,๔๐๐	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐		กบค. (บค.)	ทุกกรม	
		๒) โครงการ สถานรับเลี้ยงเด็ก (บุคลากรในสังกัด กระทรวง แรงงาน) - บุคลากรใน สังกัดกระทรวง แรงงานมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี มีความ สมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ส่วนกลาง	คน	-	-	-	-	-				

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๒	โครงการสำรวจคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร กระทรวงแรงงาน	จัดทำฐานข้อมูล สถานะของ บุคลากร - หน่วยงานมี ข้อมูลผลการ วิเคราะห์สภาวะ ของบุคลากร	ส่วนกลาง	คน	-	-	-	-	-		กบค. (บค.)	หน่วยงาน ในสังกัด สป.	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (Quick Win)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๑	การประสาน สนับสนุน การปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ งบประมาณและ รายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา ข้อเสนอแนะของ สำนักงานแรงงานจังหวัด	จำนวนการ ประสานและ อำนวยความสะดวก ปฏิบัติงานของ สำนักงานแรงงาน จังหวัด	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ครั้ง/ จังหวัด/ ล้านบาท	๓.๔๑๔๗	๑๒ ครั้ง/ ๗๖ จังหวัด/ ๐.๕๗๐๘	๑๒ ครั้ง/ ๗๖ จังหวัด/ ๐.๘๕๕๒	๑๒ ครั้ง/ ๗๖ จังหวัด/ ๐.๙๔๕๑	๑๒ ครั้ง/ ๗๖ จังหวัด/ ๐.๐๓๙๖		สตป. (สภ.)	สรจ.	
๒	การเพิ่มประสิทธิภาพการให้ บริการเชิงบูรณาการ ส่งเสริมความร่วมมือและ ติดตามการจัดบริการด้าน แรงงานในพื้นที่/ชุมชน	จำนวนประชาชน วัยแรงงานที่ได้ รับการคัดกรอง ส่งต่อตามเกณฑ์ ที่กำหนด	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ราย/ ล้านบาท	๗๗.๘๙๓๗	๘๗,๐๖๐/ ๑๕.๗๖๘๖	๑๐๔,๑๐๙/ ๑๘.๗๖๘๙	๑๑๒,๗๔๓/ ๒๐.๖๔๕๘	๑๒๑,๖๖๖/ ๒๒.๗๑๐๔		สตป. (สภ.)	สรจ.	
๓	โครงการศรศรพระราช พัฒนาแรงงานนอกระบบ (เดิมชื่อโครงการสังคมสร้างสุข พลังสร้างชาติ)	จำนวนแรงงาน ทั้งใน/นอกระบบ และประชาชนที่ เข้าร่วมโครงการ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	คน/ ล้านบาท	๓๔.๖๘๐๒	๓,๗๓๐/ ๑๖.๖๗๙๘	๓,๘๐๐/ ๑๘.๐๐๐๔	-	-		สตป. (สภ.)	สรจ.	
๔	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การประชาสัมพันธ์เครือข่าย ด้านแรงงาน		ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ล้านบาท							สตป. (สภ.)	สรจ.	- ไม่ได้จัดทำ คำขอในปี ๒๕๖๒ เป็นโครงการ แต่ตั้งคำขอไว้ ในปี ดำเนินการ รายการ ค่าใช้จ่าย ประชาสัมพันธ์ ประจำปี

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๕	โครงการแก้ไขปัญหาคา เดือรื้อนด้านอาชีพ - กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนและ พัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทา ความเดือดร้อนด้านอาชีพ	เชิงปริมาณ: จำนวนกำลัง แรงงานได้รับ การเสริมสร้าง ศักยภาพ เชิงคุณภาพ: แรงงานมีรายได้ เพิ่มขึ้นเฉลี่ย คนละ ๓,๐๐๐ บาท/ปี	ส่วนภูมิภาค จังหวัด ๗๖ จังหวัด	คน/ ล้านบาท	๑๐๓,๕๗๕/ ๕๘๑.๗๔๕	๑๙,๙๒๐/ ๘๖.๗๔๕	๒๗,๘๘๕/ ๑๖๕	๒๗,๘๘๕/ ๑๖๕	๒๗,๘๘๕/ ๑๖๕		กยผ. (พย.)	สรจ.	
๖	โครงการรณรงค์ป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE	เชิงปริมาณ: จำนวนชมรม TO BE NUMBER ONE/ศูนย์เพื่อน ใจ TO BE NUMBER ONE เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๑ แห่ง เชิงคุณภาพ: จำนวนชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถาน ประกอบการเดิม ที่ยังอยู่อย่างน้อย ร้อยละ ๘๐	๗๖ จังหวัด ทั่วประเทศ	อย่าง น้อย จังหวัด ละ ๑ แห่ง/ ล้านบาท	๕๔๐/ ๕๘.๒๒๗	๑๒๐/ ๑๓.๒๒๗	๑๓๐/ ๑๕.๐๐	๑๔๐/ ๑๕.๐๐	๑๕๐/ ๑๕.๐๐		กยผ. (พย.)	สรจ.	
๗	โครงการพัฒนาศักยภาพ แรงงาน (วัยใกล้เกษียณ) พึ่งตนเองอย่างพอเพียง	ตัวชี้วัดเป้าหมาย โครงการ (Outputs) ๑. ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่ม	พื้นที่ จังหวัด พิษณุโลก	คน/ ล้านบาท	๑,๕๐๐/ ๕.๔๒๔๐	- -	๕๐๐/ ๑.๘๐๘๐	๕๐๐/ ๑.๘๐๘๐	๕๐๐/ ๑.๘๐๘๐	งบพัฒนา จังหวัด พิษณุโลก	สรจ. พิษณุโลก	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด	เสนอขอของบ พัฒนาจังหวัด พิษณุโลก ประจำปี งบประมาณ

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		เป้าหมายมีความพร้อมในการดำรงชีวิตเมื่อเข้าสู่ผู้สูงอายุ มีงานทำตามความเหมาะสมกับวัย และมีหลักประกันที่มั่นคงด้านรายได้ ๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อประโยชน์ของโครงการฯ ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐ <u>ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome)</u> ๑. กลุ่มเป้าหมายมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีงานทำ มีหลักประกันที่มั่นคงด้านรายได้ มีบทบาท มีคุณค่าและมีส่วนร่วมในสังคมมากขึ้น ๒. ลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐด้านสวัสดิการ										พ.ศ. ๒๕๖๒	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		สำหรับผู้สูงอายุ มีสวัสดิการและ หลักประกันใน การทำงาน ผ่าน ระบบการ คุ้มครองจาก หน่วยงานรัฐบาล ตัวชี้วัดกิจกรรม ๑. จำนวนผู้เข้า รับการอบรมให้ ความรู้ในการ ดำรงชีวิตฯ และ ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมพัฒนา ทักษะฝีมือในการ ประกอบอาชีพฯ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละความ พึงพอใจต่อ กิจกรรม ไม่ต่ำ กว่าร้อยละ ๘๐											
๘	โครงการเสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัยและแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชน จังหวัดนครสวรรค์ กิจกรรมหลัก : การปฏิบัติการ เชิงรุกเพื่อการป้องกันและแก้ไข ปัญหาอาชญากรรม กิจกรรมย่อย : โครงการ TO BE	จำนวนสถาน ประกอบกิจการที่ เข้าร่วมโครงการ	จังหวัด นครสวรรค์	แห่ง/ บาท	๘/ ๒๐๐,๐๐๐	๒/ ๕๐,๐๐๐	๒/ ๕๐,๐๐๐	๒/ ๕๐,๐๐๐	๒/ ๕๐,๐๐๐	งบประมาณ ของ ศูนย์ อำนวยความสะดวก ป้องกันและ ปราบปราม ยาเสพติด จังหวัด	สรจ. นครสวรรค์	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด นครสวรรค์	(โครงการ เพิ่มเติม)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๙	NUMBER ONE ในสถานประกอบการ	โครงการเตรียมความพร้อมกำลัง แรงงานรองรับความต้องการของ ตลาดแรงงาน - กิจกรรมที่ ๑ การเชื่อมโยง ความต้องการด้านแรงงาน ระหว่างสถานประกอบการและ สถานศึกษาเพื่อผลิตกำลัง แรงงาน - กิจกรรมที่ ๒ การสร้างโอกาส ในการทำงาน - กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนา ศักยภาพแรงงานรองรับ ภาคอุตสาหกรรมและบริการ เพื่อการแข่งขัน	จังหวัด ปทุมธานี	คน/ ล้านบาท	๗,๓๕๐/ ๗,๕๔๗๑	- -	๒,๔๕๐/ ๒,๕๑๕๗	๒,๔๕๐/ ๒,๕๑๕๗	๒,๔๕๐/ ๒,๕๑๕๗	นครสวรรค์	สรจ. ปทุมธานี	- หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด ปทุมธานี - หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง ศึกษาธิการ จังหวัด ปทุมธานี - องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัด ปทุมธานี	(โครงการ เพิ่มเติม)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๑๐	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ขยายเครือข่ายในการป้องกัน และแก้ไขยาเสพติดในสถาน ประกอบการ	ร้อยละ ๘๕ ของจำนวน เครือข่ายที่เข้า ร่วมโครงการ	จังหวัด มุกดาหาร	คน/ บาท	๓๐๐/ ๕๐๐,๐๐๐	๑๐/ ๕๐,๐๐๐	๑๕๐/ ๑๐๐,๐๐๐	๒๐๐/ ๑๕๐,๐๐๐	๒๕๐/ ๒๐๐,๐๐๐	งบพัฒนา จังหวัด มุกดาหาร	สรจ. มุกดาหาร	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน	ได้รับการบรรจุ ไว้ในแผน พัฒนาจังหวัด มุกดาหาร
๑๑	โครงการประชุมความร่วมมือด้าน แรงงานจังหวัด/แขวง ๓ ประเทศ (จ.มุกดาหาร – แขวงสะหวัน นะเขต สปป.ลาว + จ.กวังตรี สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม)	จำนวนครั้ง ในการจัด ประชุม	จังหวัด มุกดาหาร	ครั้ง/ บาท	๒/ ๒๐๐,๐๐๐	๑/ ๕๐,๐๐๐	๑/ ๑๕๐,๐๐๐	-	-	งบพัฒนา จังหวัด มุกดาหาร	สรจ. มุกดาหาร	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน	ได้รับการ บรรจุไว้ใน แผนพัฒนา จังหวัดปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (ในปี ๒๕๖๑ ได้รับจัดสรร ๕๐,๐๐๐)
๑๒	โครงการพัฒนาทักษะแรงงาน ร่วมกับสถานศึกษา	๑. ร้อยละของ จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม ตามโครงการ ๒. ร้อยละของ ผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือ แรงงาน (ตามสาขาอาชีพ ที่เข้าฝึกอบรม และมีมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน แห่งชาติ)	อำเภอเมือง มหาสารคาม จังหวัด มหาสารคาม	คน/ ล้านบาท	๖๐๐/ ๒,๔๘๔	-	๒๐๐/ ๐.๘๒๘	๒๐๐/ ๐.๘๒๘	๒๐๐/ ๐.๘๒๘	งบพัฒนา จังหวัด มหาสารคาม	สรจ. มหาสารคาม สนพ. มหาสารคาม	มหาวิทยาลัย ราชภัฏ มหาสารคาม, วิทยาลัย เทคนิก มหาสารคาม, วิทยาลัย อาชีวศึกษา มหาสารคาม, วิทยาลัย สารพัดช่าง มหาสารคาม, วิทยาลัย เกษตรและ เทคโนโลยี มหาสารคาม	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๑๓	โครงการรณรงค์ป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติด (TO BE NUMBER ONE) ในสถานประกอบการ	๑.ร้อยละของ แรงงานที่ผ่าน การฝึกอบรมตาม โครงการรณรงค์ ป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด (TO BE NUMBER ONE) ในสถาน ประกอบการ จังหวัดศรีสะเกษ ๒.ชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถาน ประกอบการ จังหวัดศรีสะเกษ มีการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	จังหวัด ศรีสะเกษ	คน/ บาท	๑๐๐/ ๓๕๓,๑๖๐	-	๑๐๐/ ๓๕๓,๑๖๐	-	-	สรจ. ศรีสะเกษ	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด ศรีสะเกษ	
๑๔	โครงการพัฒนาศักยภาพ แรงงานนอกระบบ (กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มสตรี แปรรูปปลา ร้า บ้านดงตาดทอง ต.โพธิ์ศรี อ.ปรางค์กู่ จ.ศรีสะเกษ)	๑.จำนวน แรงงานได้รับ การพัฒนา ศักยภาพ ๒. พนักงาน สามารถเพิ่ม ผลิตภาพ แรงงานใน กระบวนการ ทำงานสามารถ	จังหวัด ศรีสะเกษ	คน/ บาท	๒๐/ ๕๒,๐๐๐	๒๐/ ๕๒,๐๐๐	-	-	-	สรจ. ศรีสะเกษ	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด ศรีสะเกษ	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		ลดการสูญเสีย ในวงจรการผลิต หรือบริการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗											
๑๕	โครงการเสริมสร้างสังคม ผู้สูงอายุและผู้พิการให้มีอาชีพ มีงานทำและมีรายได้ที่มั่นคง	จำนวนผู้สูงอายุ และคนพิการ ที่เข้ารับการ อบรมได้รับการ พัฒนาทักษะฝีมือ ด้านอาชีพ และเทคนิค การตลาด		คน/ ล้านบาท	๖๐๐/ ๑.๐	๑๕๐/ ๐.๒๕๐	๑๕๐/ ๐.๒๕๐	๑๕๐/ ๐.๒๕๐	๑๕๐/ ๐.๒๕๐	งบพัฒนา จังหวัด ขอนแก่น	สรจ. ขอนแก่น	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด ขอนแก่น	
๑๖	โครงการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งให้ สถานประกอบการ	เป้าหมาย จำนวนสถาน ประกอบการ ที่ได้รับการตรวจ เยี่ยมและได้รับ การแก้ไขปัญห ปีละ ๑๒ แห่ง	จังหวัด นครราชสีมา	คน/ บาท	๔๐๐/ ๗๐๐,๐๐๐	- -	๑๒๐/ ๒๐๐,๐๐๐	๑๔๐/ ๒๕๐,๐๐๐	๑๔๐/ ๒๕๐,๐๐๐	งบพัฒนา จังหวัด นครราชสีมา	สรจ. นครราชสีมา	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด นครราชสีมา	
๑๗	โครงการส่งเสริมอาชีพ สร้างโอกาส สร้างรายได้ ของประชาชน - กิจกรรมที่ ๑ ขับเคลื่อนชมรม To Be Number One ในสถานประกอบการ	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ : พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู่สังคมมั่นคง และเป็นสุข		บาท แห่ง/ บาท	๒,๕๑๐,๐๐๐	๕๗๐,๐๐๐	๕๗๐,๐๐๐	๕๗๐,๐๐๐	๕๗๐,๐๐๐		สรจ. อ่างทอง	ศูนย์อำนวยการ ป้องกันและ ปราบปราม ยาเสพติด จังหวัด อ่างทอง	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
	- กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริม การประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุ	๑.ร้อยละของ ผู้สูงอายุมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการ ถ่ายทอด องค์ความรู้ (ร้อยละ ๘๐) ๒.ร้อยละของ ผู้สูงอายุที่มารับ บริการส่งเสริม การมีงานทำและ ประกอบอาชีพ (ร้อยละ ๔๐)		รุ่น/คน บาท	๑๒/๒๔๐ ๘๘๐,๐๐๐	๓/๖๐ ๒๒๐,๐๐๐	๓/๖๐ ๒๒๐,๐๐๐	๓/๖๐ ๒๒๐,๐๐๐	๓/๖๐ ๒๒๐,๐๐๐	งบพัฒนา จังหวัด อ่างทอง	สจจ. อ่างทอง		
	- กิจกรรมที่ ๓ พัฒนากะ และฝึกทักษะด้านอาชีพ ให้แก่ประชาชน	<u>เชิงคุณภาพ</u> ร้อยละของ แรงงานที่สำเร็จ การฝึกอบรมได้ ตามเกณฑ์ มาตรฐาน การฝึก <u>เชิงปริมาณ</u> จำนวนแรงงาน เข้ารับการ พัฒนาฝีมือได้ ตามเป้าหมาย		คน/ บาท	๔๐๐/ ๑,๒๐๐,๐๐๐	๑๐๐/ ๓๐๐,๐๐๐	๑๐๐/ ๓๐๐,๐๐๐	๑๐๐/ ๓๐๐,๐๐๐	๑๐๐/ ๓๐๐,๐๐๐	งบพัฒนา จังหวัด อ่างทอง	สนพ. อ่างทอง		
	กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาและ สร้างเครือข่ายแรงงานป้องกัน ยาเสพติด	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ : พัฒนาเมืองน่าอยู่		คน/ บาท	๒๐๐/ ๒๐๐,๐๐๐	๕๐/ ๕๐,๐๐๐	๕๐/ ๕๐,๐๐๐	๕๐/ ๕๐,๐๐๐	๕๐/ ๕๐,๐๐๐	งบศูนย์ อำนาจการ ป้องกันและ ปราบปราม	สสค. อ่างทอง	ศูนย์ อำนาจการ ป้องกันและ ปราบปราม	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		ผู้สังคมมั่นคงและ เป็นสุข								ปราบปราม จังหวัด อ่างทอง		ยาเสพติด จังหวัด อ่างทอง	
	- กิจกรรมที่ ๕ ป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถาน ประกอบกิจการ	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ : พัฒนาเมืองน่าอยู่ ผู้สังคมมั่นคงและ เป็นสุข		ครั้ง/ บาท	๔/ ๖๐๐,๐๐๐	๑/ ๑๕๐,๐๐๐	๑/ ๑๕๐,๐๐๐	๑/ ๑๕๐,๐๐๐	๑/ ๑๕๐,๐๐๐	งบศูนย์ อำนาจการ ป้องกันและ ปราบปราม จังหวัด อ่างทอง	สสค. อ่างทอง	ศูนย์ อำนาจการ ป้องกันและ ปราบปราม ยาเสพติด จังหวัด อ่างทอง	
	- กิจกรรมที่ ๖ ส่งเสริมพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน ภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำ ที่บ้าน	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ : พัฒนาเมืองน่าอยู่ ผู้สังคมมั่นคงและ เป็นสุข		คน/ บาท	๔๐๐/ ๔๐๐,๐๐๐	๑๐๐/ ๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐/ ๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐/ ๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐/ ๑๐๐,๐๐๐	งบพัฒนา จังหวัด อ่างทอง	สสค. อ่างทอง		
	- กิจกรรมที่ ๗ ขยายความ คุ้มครอง หลักประกันสังคม และ ส่งเสริมด้านอาชีวอนามัย และ ความปลอดภัยในการทำงาน แก่แรงงานนอกระบบ	การยกระดับ การให้บริการ สู่สากลในการ ตอบสนอง ความต้องการและ ความคาดหวังของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในทุกกลุ่ม ควบคู่ กับการสร้างการ รับรู้และเข้าใจ ในคุณค่าของ การประกันสังคม		ครั้ง/ คน/ บาท	๔๐/ ๒,๐๐๐/ ๔๐๐,๐๐๐	๑๐/ ๕๐๐/ ๑๐๐,๐๐๐	๑๐/ ๕๐๐/ ๑๐๐,๐๐๐	๑๐/ ๕๐๐/ ๑๐๐,๐๐๐	๑๐/ ๕๐๐/ ๑๐๐,๐๐๐	งบพัฒนา จังหวัด อ่างทอง	สปส. อ่างทอง		

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		บนรากฐานของ ความเป็นธรรม และสมเหตุสมผล ที่ทุกภาคส่วนร่วม เป็นเจ้าของ											
๑๘	ส่งเสริมการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถาน ประกอบการ	ร้อยละ ๘๐ ของ สถานประกอบการ กิจกรรมเข้าร่วม กิจกรรมภายใต้ โครงการฯ	จังหวัด สมุทรปราการ	คน/ แห่ง/ บาท	๑๒๐/ ๖๐/ ๗๔๒,๐๐๐	-	๔๐/ ๒๐/ ๒๖๔,๔๐๐	๔๐/ ๒๐ ๒๖๔,๔๐๐	๔๐/ ๒๐ ๒๖๔,๔๐๐	งบประมาณ จังหวัด สมุทรปราการ	สรจ. สมุทรปราการ	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด สมุทรปราการ	
๑๙	อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียม ความพร้อมด้านแรงงานให้กับผู้ ใกล้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ตลาด อาชีพ	ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้ใกล้สำเร็จ การศึกษามี ความรู้ด้าน แรงงานและ ความเข้าใจใน การเข้าสู่ ตลาดแรงงาน	จังหวัด สมุทรปราการ	คน/ บาท	๖๐๐/ ๗๓๕,๐๐๐	-	๒๐๐/ ๒๔๕,๐๐๐	๒๐๐/ ๒๔๕,๐๐๐	๒๐๐/ ๒๔๕,๐๐๐	งบประมาณ จังหวัด สมุทรปราการ	สรจ. สมุทรปราการ	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด สมุทรปราการ	
๒๐	โครงการเตรียมความพร้อม ให้แก่แรงงานใหม่ในระดับ อาชีวศึกษาก่อนเข้าสู่ ตลาดแรงงาน	ร้อยละ ๙๐ ของ แรงงานใหม่ใน ระดับอาชีวศึกษา ที่เข้ารับการอบรม เข้าร่วมกิจกรรม ครบตามกำหนด	จังหวัด สมุทรสาคร และ ต่างจังหวัด	คน/ ล้านบาท	๒๐๐/ ๑.๓๓๗๒๕	๕๐/ ๐.๓๓๗๒๕	๕๐/ ๐.๓๓๓	๕๐/ ๐.๓๓๓	๕๐/ ๐.๓๓๓	งบประมาณ จังหวัด สมุทรสาคร	สรจ. สมุทรสาคร	- หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด สมุทรสาคร - วิทยาลัย เทคนิค สมุทรสาคร - วิทยาลัยการ	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
												อาชีพบ้านแพ้ว -วิทยาลัย การประมง สมุทรสาคร -วิทยาลัย อาชีพศึกษา อ้อมน้อย	
๒๑	โครงการพัฒนาเครือข่าย To Be Number One สถานประกอบการ ๑) จัดอบรมให้ความรู้เรื่องการเป็น เครือข่ายชมรม To Be Number One ในสถานประกอบการและ ศึกษาดูงานชมรม To Be Number One ในสถานประกอบการ (ต้นแบบ) ๒) สนับสนุนชมรม To Be Number One สถานประกอบการ เข้าร่วมการประกวดผลงาน ระดับภาค ๓) สนับสนุนชมรม To Be Number One สถานประกอบการ เข้าร่วมการประกวดผลงาน ระดับประเทศ	๑. จำนวน กรรมการและ สมาชิกชมรม To Be Number One ในสถาน ประกอบการ ๒. จำนวนสถาน ประกอบการเข้า ร่วมกิจกรรมการ ประกวดผลงาน ระดับภาคและ ระดับประเทศ	จังหวัด สมุทรสาคร	คน/ ล้านบาท	๒๓๐/ ๑.๙๘๘๖	๘๐/ ๐.๓๕๕๑	๕๐/ ๐.๕๔๔๕	๕๐/ ๐.๕๔๔๕	๕๐/ ๐.๕๔๔๕	งบพัฒนา จังหวัด สมุทรสาคร	สรจ. สมุทรสาคร	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด สมุทรสาคร	
๒๒	โครงการบริหารจัดการแรงงาน ต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร	๑. มีแผนการ บริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว จังหวัด สมุทรสาคร ปี ๒๕๖๒-๒๕๖๕	จังหวัด สมุทรสาคร	แผน/ ล้านบาท	๑/ ๐.๒๗๐๖	-	๑/ ๐.๒๗๐๖	-	-	งบพัฒนา จังหวัด สมุทรสาคร	สรจ. สมุทรสาคร	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด สมุทรสาคร	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		๒. กิจกรรม/ โครงการตามแผน บริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว จังหวัดสมุทรสาคร ได้รับการดำเนิน การจากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง		ร้อยละ	๘๐	-	๘๐	-	-			
๒๓	โครงการรณรงค์ป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติด (To Be Number One) ในสถานประกอบการ	สามารถดำเนิน การจัดตั้งชมรม To Be Number One ในสถาน ประกอบการ อย่างน้อยปีละ ๑ แห่ง	พื้นที่ ๔ อำเภอ ในจังหวัด นครนายก	แห่ง/ บาท	๔/ ๒๐๐,๐๐๐	๑/ ๕๐,๐๐๐	๑/ ๕๐,๐๐๐	๑/ ๕๐,๐๐๐	๑/ ๕๐,๐๐๐	สรจ. นครนายก	สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด นครนายก และ หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน	- กิจกรรมโดย การบูรณาการ ทำงานร่วมกัน ของหน่วยงาน สังกัดกระทรวง แรงงานจังหวัด นครนายก ตามภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ในการป้องกัน และแก้ไข ปัญหายาเสพติด (To Be Number One) ในสถาน ประกอบการ งบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท จากแผนพัฒนา จังหวัด นครนายก ในงบของ

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๒๔	โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไข ปัญหาภัยเสพติดในสถานประกอบการ กิจกรรมอย่างเป็นระบบครบวงจร	๑. ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนสถาน ประกอบการที่สุ่ม เป้าหมายที่สุ่ม เลือกคัดเลือก ตัวแทนลูกจ้าง พนักงานที่มีภาวะ ผู้นำ แห่งละ ๒-๓ คน ได้รับ ความรู้เชิงระบบ โดยสามารถ ถ่ายทอดสู่สมาชิก อื่นๆ ในสถาน ประกอบการ ของตนเองได้	จังหวัด ปราจีนบุรี	แห่ง/ คน/ บาท	สถาน ประกอบ กิจการ ๘๐ แห่ง/ ๓๐๐ คน/ ๕๕๐,๐๐๐	สถาน ประกอบ กิจการ ๘๐ แห่ง/ ๓๐๐ คน/ ๕๕๐,๐๐๐	-	-	-	งบประมาณ ตามแผน พัฒนา จังหวัด ปราจีนบุรี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	สรจ. ปราจีนบุรี	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด ปราจีนบุรี	สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด นครนายก
		๒. ร้อยละ ๘๐ ของสถาน ประกอบการ เป้าหมายมีระบบ การเฝ้าระวังการ แพร่ระบาดยา เสพติดในสถาน ประกอบการที่ สามารถเชื่อมโยง กับเครือข่าย สถานประกอบ											

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		กิจกรรมอื่นๆ และ เครือข่ายแรงงาน นอกระบบใน พื้นที่ ๓. มีการบูรณาการ แผนงาน/โครงการ แก้ไขปัญหาสพ ตติในแรงงานทุก ระบบร่วมกัน อย่างน้อย จำนวน ๑ แผนงาน/ โครงการขึ้นไป											
๒๕	โครงการพัฒนาขีดความสามารถ ของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน - กิจกรรมหลัก พัฒนาขีดความสามารถ ของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน	จำนวนแรงงาน ที่ได้รับการ เสริมสร้างผลิต ภาพแรงงาน เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	จังหวัด พิจิตร	คน/ ล้านบาท	๑,๖๐๐/ ๙.๒๐	-	-	๘๐๐/ ๔.๖๐	๘๐๐/ ๔.๖๐	งบพัฒนา จังหวัดพิจิตร	สรจ. พิจิตร	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน/ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	(โครงการ เพิ่มเติม)
๒๖	โครงการส่งเสริมทักษะวิชาชีพ ตามความต้องการตลาดเพื่อเพิ่ม ผลิตภาพแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด - กิจกรรมที่ ๑ ส่งเสริมทักษะ วิชาชีพความต้องการตลาด แรงงาน - กิจกรรมที่ ๒ ศึกษาดูงาน ก่อนเข้าสู่สถานประกอบการ	- จำนวนแรงงาน ที่ได้รับส่งเสริม ทักษะวิชาชีพ ความต้องการ ตลาดแรงงาน - จำนวนแรงงาน ที่ได้เข้าร่วมศึกษา ดูงานก่อนเข้าสู่ สถานประกอบ	๒๐ อำเภอ จังหวัด ร้อยเอ็ด	คน/ ล้านบาท คน/ ล้านบาท	๑,๖๐๐/ ๗.๗๒๖๐ ๘๐๐/ ๗.๔๐๖๐	-	-	๘๐๐/ ๓.๘๖๓๐ ๔๐๐/ ๓.๗๐๓๐	๘๐๐/ ๓.๘๖๓๐ ๔๐๐/ ๓.๗๐๓๐	งบประมาณ ของ สำนักงาน แรงงาน จังหวัด ร้อยเอ็ด	สรจ. ร้อยเอ็ด	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด ร้อยเอ็ด	(โครงการ เพิ่มเติม)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ		หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔			หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๒๗	โครงการสานสร้างพลังประชารัฐ ด้านการยกระดับฝีมือให้แก่ นักเรียน นักศึกษาสายอาชีพ จังหวัดร้อยเอ็ด - กิจกรรมที่ ๑ ฝึกอบรมระดับฝีมือ แรงงานให้แก่นักเรียน นักศึกษา สายอาชีพศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด - กิจกรรมที่ ๒ อบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน	กิจกรรม - จำนวนคน ที่ได้รับบริการฝึก ยกระดับฝีมือ แรงงาน - จำนวนคน ที่ได้รับการอบรม ที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายแรงงาน	- วิทยาลัย การอาชีพ ๔ แห่ง - วิทยาลัย อาชีวศึกษา ๑ แห่ง - วิทยาลัย เทคนิค ๑ แห่ง	คน/ ล้านบาท	๔,๐๐๐/ ๙.๔๒๔๒	-	-	๒,๐๐๐/ ๔.๗๑๒๑	๒,๐๐๐/ ๔.๗๑๒๑	งบประมาณ ของ สำนักงาน แรงงาน จังหวัด ร้อยเอ็ด	สรจ. ร้อยเอ็ด			(โครงการ เพิ่มเติม)
๒๘	โครงการพัฒนาและส่งเสริม การค้า การลงทุนในกลุ่มจังหวัด - กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับทักษะในการ ประกอบอาชีพและส่งเสริม การค้า การลงทุนและบริการ	แรงงานได้รับ การพัฒนา ศักยภาพ	จังหวัด ยโสธร	คน/ บาท	๒,๐๐๐/ ๕๐,๐๐๐	-	-	๑,๐๐๐/ ๒๕,๐๐๐	๑,๐๐๐/ ๒๕,๐๐๐	งบพัฒนา จังหวัด ยโสธร	สรจ. ยโสธร	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด ยโสธร		(โครงการ เพิ่มเติม)
๒๙	โครงการพัฒนาศักยภาพ นักศึกษาอาชีวเพื่อรองรับ นิคมอุตสาหกรรมยางพาราและ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านเกณฑ์การ ประเมินไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	จังหวัด สงขลา	คน/ ล้านบาท	๘๐๐/ ๒.๒	๒๐๐/ ๐.๔	๒๐๐ ๐.๔	๒๐๐/ ๐.๗	๒๐๐/ ๐.๗	งบพัฒนา จังหวัด สงขลา	สรจ. สงขลา	สถาบันการ ศึกษาระดับ อาชีว		(โครงการ เพิ่มเติม)
๓๐	โครงการสานฝันพัฒนาอาชีพ ยกระดับคุณภาพชีวิตเพิ่มรายได้ สู่ครอบครัว	ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้ผ่านการอบรม สามารถนำไป ประกอบอาชีพ	จังหวัด สงขลา	คน/ ล้านบาท	๑,๖๐๐/ ๕.๕	๔๐๐/ ๑.๐	๔๐๐/ ๑.๕	๔๐๐/ ๑.๕	๔๐๐/ ๑.๕	งบพัฒนา จังหวัด สงขลา	สรจ. สงขลา	องค์กร บริหารส่วน จังหวัด		(โครงการ เพิ่มเติม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีความทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๑	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การให้บริการด้านแรงงาน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้	ตัวชี้วัดเชิง ปริมาณ จำนวนบัณฑิต แรงงานที่ได้รับ บรรจุงาน ตัวชี้วัดเชิง คุณภาพ ร้อยละของ บัณฑิตแรงงาน ที่ผ่านกาประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ ที่กำหนด	๓ จังหวัด ชายแดน ภาคใต้และ ๔ อำเภอ ของจังหวัด สงขลา (อำเภอเทพา สะบ้าย้อย จะนะ นาทวี)	ล้านบาท	๓๘๗.๙	๙๐	๙๐	๙๙	๑๐๘๙		สศป. (สภ.)	สจร.สงขลา สจร.ยะลา สจร. นราธิวาส สจร.ปัตตานี	
๒	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพแกนนำ อาสาสมัครแรงงานในการสร้าง เครือข่ายในระดับพื้นที่ให้เข้มแข็ง	แกนนำ อาสาสมัคร แรงงานใน จังหวัดลพบุรี ๑๑ คน สามารถ สร้างเครือข่ายใน พื้นที่ได้มากกว่า ๒ คน	๑๑ อำเภอ/ ๑๒๔ ตำบล ในจังหวัด ลพบุรี	ครั้ง/ คน/ บาท	๒/ ๑๒๔/ ๖๐,๐๐๐	-	-	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	งบพัฒนา จังหวัดลพบุรี	สจร. ลพบุรี		(โครงการ เพิ่มเติม)
๓	โครงการสานสร้างเครือข่ายด้าน แรงงานในพื้นที่รองรับอุตสาหกรรมใน อนาคต	จำนวนเครือข่าย ด้านแรงงานที่ ประสานความ ร่วมมือด้าน แรงงานรองรับ	จังหวัด พัทลุง	แห่ง/ ล้านบาท	๑๕๐/ ๐.๑๕	-	๕๐ ๐.๐๕	๕๐ ๐.๐๕	๕๐ ๐.๐๕	งบพัฒนา จังหวัด พัทลุง	สจร. พัทลุง	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงานใน จังหวัดพัทลุง	(โครงการ เพิ่มเติม)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		อุตสาหกรรม อุตสาหกรรม อุตสาหกรรม										

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ คุ้มครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๑	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงงานไทยในต่างประเทศ	จำนวน ๒ ประเทศ ร้อยละ ๑๐๐	สปร. ใน ต่างประเทศ	ประเทศ/ ล้านบาท	๘/ ๒.๔	๒/ ๐.๖	๒/ ๐.๖	๒/ ๐.๖	๒/ ๐.๖	สปร. (ปร.)	-	
๒	โครงการเผยแพร่และขยาย ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	จำนวน ๔ ประเทศ ร้อยละ ๑๐๐	สปร. ใน ต่างประเทศ	ประเทศ/ ล้านบาท	๑๖/ ๒๔.๐	๔/ ๖.๐	๔/ ๖.๐	๔/ ๖.๐	๔/ ๖.๐	สปร. (ปร.)	-	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (Quick Win)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๑	โครงการบริหารจัดการแรงงาน นอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	ปี ๒๕๖๑ - ร้อยละ ๒ ของแรงงาน นอกระบบเชิง ทะเยียนได้รับ การส่งเสริม คุ้มครองและ พัฒนา (จากทะเบียน ข้อมูลแรงงาน นอกระบบของ กองเศรษฐกิจ การแรงงาน) ปี ๒๕๖๒ - ร้อยละ ๔ ปี ๒๕๖๓ - ร้อยละ ๖ ปี ๒๕๖๔ - ร้อยละ ๘ ของแรงงาน นอกระบบเชิง ทะเยียนได้รับ การคุ้มครอง หรือมีงานทำ (จากทะเบียน ข้อมูลแรงงาน นอกระบบของ	ส่วนกลาง/ ภูมิภาค	ล้านบาท	๔๔๔๙๓๑๕๒	๓.๙๖๔๘๐ (ที่ได้รับการ อนุมัติจัดสรร งบประมาณ)	๑๒,๑๑๓๗ (คำขอ งบประมาณ ประจำปี)	๑๓๔๕๕๕๒๒ (คำขอ งบประมาณ ประจำปี)	๑๔๔๕๕๐๘๐ (คำขอ งบประมาณ ประจำปี)		กยผ. (นสพ.)/ สรจ.	สตป.	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๒	โครงการสัมมนาแรงงานนอก ระบบ	กองเศรษฐกิจ การแรงงาน)											
๒	โครงการสัมมนาแรงงานนอก ระบบ	จำนวนครั้งในการ จัดสัมมนาแรงงาน นอกระบบ	ส่วนกลาง	ครั้ง/ ล้านบาท	๓ ๓๐.๐	-	๑ ๑๐.๐	๑ ๑๐.๐	๑ ๑๐.๐		กระทรวง แรงงาน (กยผ./ (นสพ.))	สศป./กก./ กผป./กค./ กกจ./ กพร./ กสร./สส.	
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้รับรายได้ น้อย ที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ “เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้และความมั่นคง ในชีวิต”	ร้อยละ ๖๕ ของผู้มีบัตร สวัสดิการแห่งรัฐ ที่มีรายได้ต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท/ปี ที่เข้าร่วมโครงการ พัฒนาคุณภาพ ชีวิตของ กระทรวงแรงงาน แรงงานมีอาชีพ มีงานทำ มีทักษะฝีมือ มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น ตลอดจน มีหลักประกัน ทางสังคมและ ความมั่นคง ในชีวิต	ส่วนกลาง/ ภูมิภาค	ล้านบาท	๑๑๖.๓๔๑	๑๒๖.๒๑๘	๑๐๓.๗๑๔๒	-	-		กยผ. (นสพ.)	สศป./ กผป./ศทส.	(โครงการ เพิ่มเติม)
๔	จ้างเหมาบำรุงรักษาระบบ ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	มีระบบฐานข้อมูล แรงงานนอกระบบ ที่สามารถใช้งาน ได้อย่างต่อเนื่อง	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ระบบ/ ล้านบาท	๒/ ๒.๑๐๐	-	-	-	๒/ ๒.๑๐๐		ศพส. (พร.)		(โครงการ เพิ่มเติม)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		และมี ประสิทธิภาพ											
๕	โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ (ชื่อเดิมโครงการพัฒนากิจการฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ)	เชิงปริมาณ : - ร้อยละ.... ของข้อมูลแรงงานนอกระบบรายทะเบียนในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ เชิงคุณภาพ : - การจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ล้านบาท	๖๕.๑๑	เชิงปริมาณ : ร้อยละ ๔ ของข้อมูลแรงงานนอกระบบรายทะเบียนในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบระบบพื้นที่จังหวัดเป้าหมาย ๗ จังหวัด เชิงคุณภาพ : การจัดทำ Model ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบในพื้นที่จะจังหวัดเป้าหมาย ๗ จังหวัด (นำร่อง) / งบประมาณ ๓ ล้านบาท	เชิงปริมาณ : ร้อยละ ๒ ของข้อมูลแรงงานนอกระบบรายทะเบียนในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบระบบ เชิงคุณภาพ : การจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระบบ/ งบประมาณ ๑๘.๗๖ ล้านบาท	เชิงปริมาณ : ร้อยละ ๔ ของข้อมูลแรงงานนอกระบบรายทะเบียนในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบระบบ เชิงคุณภาพ : การจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระบบ/ งบประมาณ ๒๐.๖๔ ล้านบาท	เชิงปริมาณ : ร้อยละ ๖ ของข้อมูลแรงงานนอกระบบรายทะเบียนในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบระบบ เชิงคุณภาพ : การจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระบบ/ งบประมาณ ๒๒.๗๑ ล้านบาท	กศร. (คร.) ศพส. สรจ.			
๖	โครงการพัฒนาการจัดการฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบระยะที่ ๒	มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ได้รับการปรับปรุงให้มี	ส่วนกลาง/ ภูมิภาค	ระบบ/ ล้านบาท	๒/ ๔.๗๕๐	๒/ ๔.๗๕๐	-	-	-	ศพส.	-		งบประมาณ ของ ศพส.

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		ประสิทธิภาพ จำนวน ๑ ระบบ										
๗	โครงการพัฒนาศักยภาพ ประชาชนทุกช่วงวัยเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถ กิจกรรม : การจัดการฐานข้อมูล และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ	ฐานข้อมูล แรงงาน นอกระบบ จำนวน ๓๙,๐๐๐ คน	จังหวัด นครสวรรค์	คน/ บาท	๓๙,๐๐๐/ ๘๕๐,๐๐๐	-	๓๙,๐๐๐/ ๘๕๐,๐๐๐	-	-	สรจ. นครสวรรค์	หน่วยงาน ในสังกัด รง. ในจังหวัด นครสวรรค์	(โครงการ เพิ่มเติม)
๘	โครงการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริม คุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	จำนวนศูนย์ ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตแรงงาน นอกระบบ (๑๐ อำเภอ ๑๐ แห่ง)	จังหวัด ตรัง	แห่ง/ ล้านบาท	๑๐ อำเภอ ๑๐ แห่ง/ ๑.๓๖๕๗	๑๐ อำเภอ ๑๐ แห่ง/ ๑.๓๖๕๗	-	-	-	สรจ. ตรัง	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน และ องค์การ บริหารส่วน ตำบล	(โครงการ เพิ่มเติม)
๙	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำ แรงงานนอกระบบระดับตำบล	ตัวชี้วัด จำนวนแรงงาน นอกระบบที่ ได้รับการพัฒนา ศักยภาพเป็น ผู้นำแรงงาน นอกระบบ	จังหวัด สุราษฎร์ธานี	คน/ บาท	๘๐/ ๕๐๐,๐๐๐	-	-	๔๐/ ๒๕๐,๐๐๐	๔๐/ ๒๕๐,๐๐๐	สรจ. สุราษฎร์ ธานี	-หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน -องค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่น -สำนักงาน กองทุน สนับสนุนการ สร้างเสริม สุขภาพ (สสส)	(โครงการ เพิ่มเติม)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๑๐	โครงการพัฒนาศักยภาพ แรงงานนอกระบบจังหวัด ร้อยเอ็ด	๑.แรงงานนอก ระบบผู้ประกอบการ อาชีพอิสระ จำนวน ๑๕๐ คน ได้รับความรู้ ด้านกฎหมาย แรงงานและ กฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้องร้อยละ ๑๕๐ ๒. แรงงานนอก ระบบผู้ประกอบการ อาชีพอิสระมี ทักษะในการ ประกอบอาชีพ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐๐	๑. โรงแรม/ สถานที่ ราชการใน จังหวัด ร้อยเอ็ด ๒. เขตพื้นที่ อำเภอใน จังหวัด ร้อยเอ็ด ๓. ศึกษา ดูงาน ณ จังหวัด ที่ประสบ ความสำเร็จ ในการ บริการ จัดการ กลุ่ม แรงงาน นอกระบบ (การ ประกอบ อาชีพ อิสระ)	คน/ บาท	๑๕๐/ ๕๐๐,๑๒๕	๑๕๐/ ๕๐๐,๑๒๕	-	-	-	สรจ. ร้อยเอ็ด กระทรวง แรงงาน จังหวัด ร้อยเอ็ด	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด ร้อยเอ็ด	(โครงการ เพิ่มเติม)
๑๑	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะ แรงงานนอกระบบเพื่อเพิ่ม ผลิตภาพแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด	๑.พัฒนา สมรรถนะฝีมือ แรงงานนอก ระบบ ๒. ศึกษาดูงาน กลุ่มอาชีพที่	๑. โรงแรม/ สถานที่ ราชการใน จังหวัด ร้อยเอ็ด ๒. เขตพื้นที่	คน/ ล้านบาท	๑,๖๐๐/ ๑๕,๖๖๕๖	๕๐๐/ ๓,๙๑๖๔	๕๐๐/ ๓,๙๑๖๔	๕๐๐/ ๓,๙๑๖๔	๕๐๐/ ๓,๙๑๖๔	สรจ. ร้อยเอ็ด กระทรวง แรงงาน จังหวัด ร้อยเอ็ด	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด ร้อยเอ็ด	(โครงการ เพิ่มเติม)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		ส่งเสริมเพื่อเรียนรู้การประกอบอาชีพในสถานที่จริงแก่แรงงานนอก ระบบ ๓. สนับสนุนเครื่องมือในการประกอบอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบที่มี การรวมกลุ่ม เพื่อต่อยอดผลิตภัณฑ์/ การบริการ	อำเภอในจังหวัดร้อยเอ็ด ๓. ศึกษาดูงาน ณ จังหวัดที่ประสบความสำเร็จในการบริการจัดการกลุ่มแรงงานนอกระบบ										

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
กลยุทธ์ที่ ๔.๒ บุรณการส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๑	โครงการศาสตร์พระราชพัฒนา แรงงานนอกระบบ	จำนวนแรงงานนอกระบบที่เข้าร่วมโครงการได้รับ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	คน/ ล้านบาท	๘,๗๔๐ ๓๗.๗๑๔๖	-	-	๔,๑๘๐/ ๑๘.๔๔๕๐	๔,๕๖๐/ ๑๙.๒๖๙๖		สตป. (สภ.)	สรจ.	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพของ ประชาชนคนล้าพูนให้เหมาะสม ตามช่วงวัย - กิจกรรมที่ ๑ โครงการ ฝึกอบรมนักเรียน/นักศึกษาเพื่อ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ ตลาดแรงงาน	เชิงปริมาณ ๑) นักเรียน/ นักศึกษาได้รับ ความรู้สำหรับ เตรียมความ พร้อมเข้าสู่ ตลาดแรงงาน ๒) แรงงานนอก ระบบมีทักษะ และทางเลือก ในการประกอบ อาชีพเพิ่มขึ้น ๓) ประชาชน ได้รับการ ส่งเสริมและ สร้างแนวทาง พัฒนาอาชีพให้ เหมาะสม ๔) ผู้สูงอายุมี ความรู้ความ เข้าใจในการเข้า สังคมสูงอายุ อย่างมีคุณภาพ เชิงปริมาณ ๑) ประชาชน มีความรู้และ มีทักษะในการ ประกอบอาชีพ ที่หลากหลาย เพิ่มขึ้น เป็นการ	พื้นที่ ๘ อำเภอ ในจังหวัด ลำพูน	รุ่น/ คน/ บาท	๘๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐	-	-	-	งบพัฒนา ยุทธศาสตร์ จังหวัดลำพูน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑	สรจ. ลำพูน	-
	- กิจกรรมที่ ๒ โครงการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพแรงงาน นอกระบบให้มีรายได้มั่นคง			รุ่น/ คน/ บาท	๘/ ๒๐/ ๒๘๑,๗๐๐	๘/ ๒๐/ ๒๘๑,๗๐๐	-	-	-			
	- กิจกรรมที่ ๓ โครงการส่งเสริม และสร้างแนวทางพัฒนาอาชีพ เสริมให้เหมาะสมตามความ ต้องการของแผนชุมชน			รุ่น/ คน/ บาท	๘/ ๒๐/ ๒๘๑,๒๐๐	๘/ ๒๐/ ๒๘๑,๒๐๐	-	-	-			
	- กิจกรรมที่ ๔ โครงการเตรียม ความพร้อมผู้สูงอายุ อย่างมีคุณภาพ			รุ่น/ คน/ บาท	๘/ ๒๐/ ๑๙๐,๔๐๐	๘/ ๒๐/ ๑๙๐,๔๐๐	-	-	-			

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		เพิ่มรายได้และ ลดรายจ่าย ให้แก่ครอบครัว ๒) ประชาชน ทุกช่วงวัยมี ความเป็นอยู่ดี ขึ้น											
๓	โครงการพัฒนาและขยายโอกาส ในการประกอบอาชีพของ แรงงานนอกระบบ	จำนวนแรงงาน นอกระบบได้รับ การส่งเสริมอาชีพ	จังหวัด สงขลา	คน/ ล้านบาท	๔๐๐/ ๑.๒	-	-	๒๐๐/ ๐.๖	๒๐๐/ ๐.๖	งบพัฒนา จังหวัดสงขลา	สรจ. สงขลา	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงานจังหวัด สงขลา	
๔	โครงการส่งเสริมอาชีพและ คุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุ	เชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการจำนวน ๘๐ คน เชิงคุณภาพ ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจ และมีทักษะด้าน อาชีพเพิ่มขึ้น	จังหวัด พระนครศรี อยุธยา	รุ่น/คน บาท	๖๙,๖๐๐	-	๖๙,๖๐๐	-	-	งบพัฒนา จังหวัด พระนครศรี อยุธยา	สรจ. พระนครศรี อยุธยา	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงานจังหวัด พระนครศรี อยุธยา และ สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด พระนครศรี อยุธยา	
๕	โครงการส่งเสริมแรงงานนอก ระบบให้ได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดี - กิจกรรมขยายโอกาสในการ สร้างอาชีพใหม่ให้กับแรงงาน นอกระบบ	จำนวนแรงงาน นอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคน พิการได้รับการ พัฒนาคุณภาพ ชีวิต มีอาชีพเสริม	จังหวัด สมุทรปราการ	คน/ ล้านบาท	๘๐๐/ ๒.๗๗๕๐	๕๐๐/ ๑.๐	๑๐๐/ ๐.๕๕๓๐	๑๐๐/ ๐.๕๕๓๐	๑๐๐/ ๐.๕๕๓๐	งบพัฒนา จังหวัด สมุทรปราการ	สรจ. สมุทรปราการ	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงานจังหวัด สมุทรปราการ	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๖	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงงานนอกระบบ	เพิ่มรายได้ จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ (๑,๐๐๐ คน)	ห้างสรรพ สินค้า โรบินสัน จังหวัด ตรัง	คน/ ล้านบาท	๑,๐๐๐/ ๓.๐	-	๑,๐๐๐/ ๓.๐	-	-	งบพัฒนา จังหวัดตรัง	สรจ. ตรัง	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงานและ หน่วยงาน ราชการ ภาครัฐ/ ภาคเอกชน/ ภาค ประชาชน/ อสร..	(โครงการ เพิ่มเติม)
๗	โครงการพัฒนาทักษะฝีมือ กลุ่มแรงงานนอกระบบและ ผู้ว่างงานรองรับการคืนแรงงาน	จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม	จังหวัด ตาก	คน/ ล้านบาท	๔๕๐/ ๑.๐๔๔๗	-	๔๕๐/ ๑.๐๔๔๗	-	-	งบพัฒนา จังหวัดตาก	สรจ. ตาก	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัดตาก	
๘	โครงการส่งเสริมอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับแรงงาน นอกระบบ	แรงงานนอก ระบบได้รับการ ส่งเสริมอาชีพ	จังหวัด สุโขทัย	คน/ ล้านบาท	๒๘๐/ ๐.๙๓๘	๒๘๐/ ๐.๙๓๘	-	-	-	งบพัฒนา จังหวัด สุโขทัย	สรจ. สุโขทัย	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด สุโขทัย	
๙	โครงการเสริมสร้างศักยภาพ แรงงานนอกระบบจังหวัด บึงกาฬ	- จำนวนสมาชิก กลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐ - สมาชิกกลุ่ม เป้าหมายได้รับ การส่งเสริม	จังหวัด นครนายก/ จังหวัด สมุทรสาคร หรือจังหวัด อื่นที่มีความ เหมาะสม	คน/ บาท	๓๐๐/ ๑.๘๐	-	๑๐๐/ ๐.๖๐	๑๐๐/ ๐.๖๐	๑๐๐/ ๐.๖๐	ขอรับการ สนับสนุน งบประมาณ จากแผนพัฒนา จังหวัด/ กระทรวง แรงงาน	สรจ. บึงกาฬ	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด บึงกาฬ	(โครงการ เพิ่มเติม)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		ความรู้ความ เข้าใจในการ ประกอบอาชีพ เพิ่มทักษะการ รวมกลุ่มอาชีพ ทำให้สามารถ เพิ่มช่องทางใน การสร้างงาน สร้างรายได้ และพึ่งพาตนเอง ได้อย่างมีคุณภาพ เพิ่มขึ้น										
๑๐	โครงการเสริมศักยภาพแรงงาน นอกระบบให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีรองรับ THAILAND 4.0	จำนวนแรงงาน นอกระบบที่เข้า รับการอบรม ได้รับการพัฒนา ทักษะฝีมือด้าน อาชีพ และ เทคนิค การตลาด	๒๖ อำเภอ	คน/ ล้านบาท	๓๒,๐๐๐/ ๔.๐	๘,๐๐๐/ ๑.๐	๘,๐๐๐/ ๑.๐	๘,๐๐๐/ ๑.๐	๘,๐๐๐/ ๑.๐	สรจ. ขอนแก่น	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด ขอนแก่น	(โครงการ เพิ่มเติม)
๑๑	โครงการพัฒนาแรงงาน สถานสร้างความสมดุลเพิ่มพูน เศรษฐกิจเมืองพังงา			คน/ บาท	๘๖๐/ ๙๙๔,๖๐๐	-	๘๖๐/ ๙๙๔,๖๐๐	-	-	สรจ. พังงา	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด พังงา	(โครงการ เพิ่มเติม) เสนอในแผน พัฒนาภาค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
	๑.๑ กิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เสริมรายได้แก่แรงงานนอก ระบบ	- แร่งงานนอก ระบบผ่านการ ฝึกอบรมร้อยละ ๘๐	จังหวัด พังงา	รุ่น/คน/ บาท	๔/๑๖๐/ ๔๒๔,๐๐๐	-	๔/๑๖๐/ ๔๒๔,๐๐๐	-	-		สรจ. พังงา	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน	
	๑.๒ กิจกรรมมหกรรมสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ สร้างฐานเศรษฐกิจเมืองพังงา	- แร่งงานนอก ระบบมีความ พึงพอใจร้อยละ ๘๐	จังหวัด พังงา	คน/บาท	๒๐๐/ ๒๔๔,๖๐๐	-	๒๐๐/ ๒๔๔,๖๐๐	-	-		สรจ. พังงา	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน	
	๑.๓ กิจกรรมปรับเปลี่ยน ทัศนคติแรงงานสู่สายอาชีพ	- นักเรียนมัธยม ผู้ผ่านการอบรม เข้าเรียนสาย อาชีพร้อยละ ๕๐	จังหวัด พังงา	คน/บาท	๕๐๐/ ๓๒๖,๐๐๐	-	๕๐๐/ ๓๒๖,๐๐๐	-	-		สรจ. พังงา	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน	
๑๒	โครงการพัฒนาคนคนคนราย กลุ่มสู่ Thailand 4.0	ยกระดับฝีมือ แรงงานนอก ระบบ แรงงาน ผู้สูงอายุ แรงงาน พิการ โดยบูรณา การกับหน่วยงาน สังกัดกระทรวง แรงงานและ สถานศึกษาและ สถานประกอบ กิจการ ให้มีความทำ มีอาชีพ และ รายได้เพิ่มขึ้น	ในพื้นที่ ๔ อำเภอ ของ จังหวัด นครนายก	คน/ ล้านบาท	๑,๖๐๐/ ๔.๐	๔๐๐/ ๑.๐	๔๐๐/ ๑.๐	๔๐๐/ ๑.๐	๔๐๐/ ๑.๐	งบพัฒนา จังหวัด นครนายก	สรจ. นครนายก	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด นครนายก	(โครงการ เพิ่มเติม)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ	
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก		หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน
๑๓	โครงการพัฒนาศักยภาพ แรงงานนอกระบบเพื่อเพิ่ม คุณภาพชีวิตประชาชนฐานราก รองรับเมืองเกษตรอุตสาหกรรม และผลิตภัณฑ์ฮาลาลจังหวัด ปัตตานี	ประชาชนวัย แรงงาน/แรงงาน นอกระบบได้รับ การฝึกอบรมและพัฒนา ฝีมือแรงงาน	จังหวัด ปัตตานี	คน/ บาท	๒๔๐/ ๘๓๔,๐๐๐	-	-	๑๒๐/ ๔๑๗,๐๐๐	๑๒๐/ ๔๑๗,๐๐๐	งบพัฒนา จังหวัด ปัตตานี	สรจ. ปัตตานี	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด ปัตตานี	
๑๔	โครงการเสริมสร้างเมืองน่าอยู่ สำหรับผู้สูงอายุเพชรบุรี	จำนวนผู้สูงอายุ และผู้พิการที่เข้า ร่วมโครงการ	จังหวัด เพชรบุรี	รุ่น/ คน/ ล้านบาท	๑๐/ ๒๐๐/ ๐.๕๖	-	-	๕/ ๑๐๐/ ๐.๒๘	๕/ ๑๐๐/ ๐.๒๘	งบพัฒนา จังหวัด เพชรบุรี	สรจ. เพชรบุรี	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด เพชรบุรี	(โครงการ เพิ่มเติม)
๑๕	โครงการพัฒนาศักยภาพ แรงงานกลุ่มพ่อค้าพื้นเมือง บ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน	ร้อยละ ๖๐ ของเป้าหมายมี งานทำ มีรายได้ และมีคุณภาพ ชีวิตเพิ่มขึ้น	บ้านนา ป่าหนาด ตำบล เขาแก้ว อำเภอ เชียงคาน	คน/ บาท	๓๐/ ๑๐๐,๐๐๐	๓๐/ ๑๐๐,๐๐๐	-	-	-	งบ กลุ่มจังหวัด ภาค ตะวันออกเฉียง ตอนบน ๑	สรจ. เลย	ส่วน ราชการ สังกัด กระทรวง แรงงาน/ หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง กับการ พัฒนาฝีมือ	(โครงการ เพิ่มเติม)
๑๖	โครงการพัฒนาศักยภาพ แรงงานและผู้ประกอบการด้วย Digital Technology 4.0 - กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ แรงงานนอกระบบภาคเกษตร สู่ Thailand 4.0	จำนวนแรงงาน นอกระบบภาค เกษตรที่ได้รับ การพัฒนา ศักยภาพสู่ Thailand 4.0	จังหวัด เลย	คน/ บาท	๖๐/ ๓๙๔,๒๐๐	-	๒๐/ ๑๓๑,๔๐๐	๒๐/ ๑๓๑,๔๐๐	๒๐/ ๑๓๑,๔๐๐	บรรจุ/ ขอรับการ สนับสนุน จากงบ พัฒนา จังหวัดเลย	สรจ. เลย	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง กับการ พัฒนาฝีมือ แรงงาน	(โครงการ เพิ่มเติม)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๑๗	โครงการแก้ไขปัญหาความ เดือดร้อนด้านอาชีพ (ฝึกอบรม แรงงานนอกระบบภาคเกษตร)	จำนวนแรงงาน นอกระบบภาค เกษตรที่ได้รับ การฝึกอบรม	จังหวัด เลย	คน/ บาท	๑๙๒/ ๕๗๐,๐๐๐	-	๖๔/ ๑๙๐,๐๐๐	๖๔/ ๑๙๐,๐๐๐	๖๔/ ๑๙๐,๐๐๐	สรจ. เลย	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง กับการ พัฒนาฝีมือ แรงงาน	(โครงการ เพิ่มเติม)
๑๘	แผนงานพัฒนาฝีมือและ ศักยภาพแรงงานนอกระบบ - กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาฝีมือ แรงงานให้กับแรงงานนอกระบบ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบ อาชีพ - กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนา ศักยภาพแรงงานนอกระบบ รองรับการประเมินความรู้ ความสามารถตามกฎหมาย ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร - กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาฝีมือ แรงงานรองรับอุตสาหกรรม การเกษตรและเมืองท่องเที่ยว มรดกโลก	๑. ร้อยละ ๘๕ ของผู้ผ่านการ ฝึกอบรม ได้มาตรฐาน การฝึก ๒. ร้อยละ ๒๕ ของผู้เข้าร่วม กิจกรรมมี อาชีพ/อาชีพอ เสริม/มีงานทำ จำนวนแรงงาน นอกระบบที่เข้า รับการพัฒนาศัก ยภาพ จำนวนแรงงาน นอกระบบที่เข้า รับการพัฒนาศัก ยภาพ จำนวนแรงงาน นอกระบบที่เข้า รับการพัฒนาศัก ยภาพ จำนวนแรงงาน นอกระบบที่เข้า รับการพัฒนาศัก ยภาพ	จังหวัด กำแพงเพชร	คน/ ล้านบาท	๑,๐๕๒/ ๔,๖๗๒๐	๒๐๐/ ๐.๓๓๔๐	๒๘๔/ ๑,๔๔๖๐	๒๘๔/ ๑,๔๔๖๐	๒๘๔/ ๑,๔๔๖๐	สรจ. กำแพงเพชร	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด กำแพง เพชร	(โครงการ เพิ่มเติม)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
	- กิจกรรมที่ ๔ จุดประกาย สร้างงาน สร้างอาชีพ	จำนวนแรงงาน นอกระบบที่เข้า รับการพัฒนา ศักยภาพ	จังหวัด กำแพงเพชร	คน/ ล้านบาท	๖๐/ ๐.๔๕๐	-	๒๐/ ๐.๑๕๐	๒๐/ ๐.๑๕๐	๒๐/ ๐.๑๕๐			
	- กิจกรรมที่ ๕ ขับเคลื่อน การพัฒนาตามแนวปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง (แรงงาน นอกระบบ/แรงงานสูงอายุ)	จำนวนแรงงาน นอกระบบที่เข้า รับการพัฒนา ศักยภาพ	จังหวัด กำแพงเพชร	คน/ ล้านบาท	๕๒๘/ ๒๙๘๘๐	-	๑๗๖/ ๐.๙๙๖๐	๑๗๖/ ๐.๙๙๖๐	๑๗๖/ ๐.๙๙๖๐			
๑๙	โครงการเสริมสร้างศักยภาพ ให้แรงงานนอกระบบจังหวัด นนทบุรี	๑. แรงงานนอก ระบบมีทักษะ ฝีมือสามารถ นำไปประกอบ อาชีพและเพิ่ม รายได้ ๒. ผู้ประกันตน มาตรา ๔๐ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓	จังหวัด นนทบุรี	จำนวน ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม/ ฝึกอาชีพ (คน)	๕,๑๐๐	๑,๒๐๐	๑,๓๐๐	๑,๓๐๐	๑,๓๐๐	สรจ. นนทบุรี	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด นนทบุรี	
					๖๙,๖๐๐	๑๗,๔๐๐	๑๗,๔๐๐	๑๗,๔๐๐	๑๗,๔๐๐			
					๙.๕	๒.๐	๒.๕	๒.๕	๒.๕			

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๒๐	โครงการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพแรงงานนอกระบบให้มี รายได้ที่มีคนและคุณภาพชีวิต ที่ดี ผู้สังคมเอื้ออาทรและ สมานฉันท์มหาสารคาม - กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงานด้านช่าง การบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ตาม ความต้องการของผู้ใช้บริการ ฝึกและความสอดคล้องกับ ตลาดแรงงาน - ให้ความรู้ด้านการจัดทำงาน ทดสอบความถนัดทางอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระ ข่าวสารตลาดแรงงาน ตำแหน่ง งานว่างในประเทศและ ต่างประเทศ พ.ร.บ.คุ้มครอง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน - ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ความรู้และสนับสนุนเทคนิค วิชาการด้านการคุ้มครอง แรงงาน อาชีวอนามัยและความ ปลอดภัยในการทำงาน - ให้ความรู้สิทธิประโยชน์การ เป็นผู้ประกันตนตามกฎหมาย ประกันสังคม และขยายความ คุ้มครองแรงงานภาคสมัครใจ (แรงงานนอกระบบ) มาตรา ๔๐	จำนวนแรงงาน นอกระบบ ได้รับการ พัฒนาศักยภาพ	๑๓ อำเภอ	รุ่น/ คน/ ล้านบาท	๔๙/ ๕๘๐ ๗.๓๖๘๐	-	๙/ ๑๘๐/ ๑.๒๒๔๐	๒๐/ ๒๐๐/ ๓.๐๗๒๐	๒๐/ ๒๐๐/ ๓.๐๗๒๐	สรจ. มหาสารคาม	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด มหาสารคาม	(โครงการ เพิ่มเติม)	

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๒๑	โครงการพัฒนาศักยภาพและ ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน นอกระบบตามแนวปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนแรงงาน นอกระบบมีงาน ทำได้รับการ พัฒนาทักษะ ฝีมือได้รับสิทธิ ประโยชน์ด้าน สวัสดิการแรงงาน คุ้มครองแรงงาน และด้านการ ประกันสังคม หรือมีอาชีพอื่นา มีที่ดิน และมี ความปลอดภัย ในการทำงาน	จังหวัด ประจวบ คีรีขันธ์	คน/ ล้านบาท	๒๕,๗๘๑/ ๗.๕๐	-	๘,๔๒๗/ ๒.๕๐	๘,๕๔๗/ ๒.๕๐	๘,๗๖๗/ ๒.๕๐	สรจ. ประจวบ คีรีขันธ์	สรจ. ปช. สนพ.ปช. สสค.ปช. สปจ.ปช.	(โครงการ เพิ่มเติม)
๒๒	โครงการพัฒนาศักยภาพ แรงงานนอกระบบจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑. แรงงานนอก ระบบและ เครือข่ายด้าน แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง มีช่องทางการจัด จำหน่ายสินค้า หรือตลาดรองรับ ได้รับสิทธิ ประโยชน์ตาม กฎหมายมี หลักประกันที่ มั่นคง ๒. แรงงานนอก	จังหวัด ประจวบ คีรีขันธ์	คน/ บาท	๑๒๘/ ๓๐๐,๐๐๐	๑๒๘/ ๓๐๐,๐๐๐	-	-	-	สรจ. ประจวบ คีรีขันธ์	สรจ.ปช. สนพ.ปช. สสค.ปช. สปจ.ปช.	(โครงการ เพิ่มเติม)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		ระบบมีทักษะ ฝีมืออาชีพมี รายได้มีคุณภาพ ชีวิตที่ดี พึ่งพา ตนเองได้ตาม หลักปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียง										
๒๓	โครงการส่งเสริมสร้างความมั่นคง ในการทำงานและคุณภาพชีวิต ที่ให้แก่แรงงาน (แรงงานนอก ระบบ)	จำนวนแรงงาน นอกระบบที่ได้รับ การพัฒนาทักษะ ฝีมืออาชีพ/ มีรายได้ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ ของ ผู้เข้ารับการฝึก	ในพื้นที่ จังหวัด หนองบัว ลำภู	รุ่น/ คน/ ล้านบาท	๖๐/ ๑,๒๐๐/ ๔.๐	๑๕/ ๓๐๐/ ๑.๐	๑๕/ ๓๐๐/ ๑.๐	๑๕/ ๓๐๐/ ๑.๐	๑๕/ ๓๐๐/ ๑.๐	สรจ. หนองบัวลำภู	สจจ.นภ. สนพ.นภ. สสค.นภ. สพจ.นภ.	
๒๔	โครงการส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ให้เข้มแข็ง	จำนวนแรงงาน นอกระบบได้รับ การส่งเสริมอาชีพ	จังหวัด ชัยภูมิ	คน/ ล้านบาท	๑,๒๐๐/ ๓,๕๔๐	-	๖๐๐/ ๑,๑๘๐	๖๐๐/ ๑,๑๘๐	๖๐๐/ ๑,๑๘๐	สรจ. ชัยภูมิ	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด ชัยภูมิ	
๒๕	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อ ยกระดับทักษะในการประกอบ อาชีพและส่งเสริมการค้า การลงทุนและบริการ	จำนวนแรงงาน ที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพ	จังหวัด อำนาจ เจริญ	รุ่น/ ล้านบาท	๑.๖๐	๐.๔๐	๐.๔๐	๐.๔๐	๐.๔๐	สรจ. อำนาจ เจริญ	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด อำนาจ เจริญ	(โครงการ เพิ่มเติม)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๒๖	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ สู่ตลาดแรงงาน	จำนวนกลุ่ม ผู้สูงอายุได้รับการ พัฒนาศักยภาพ	จังหวัด อำนาจ เจริญ	รุ่น/ ล้านบาท	๗.๘๔๐	๑.๙๖๐	๑.๙๖๐	๑.๙๖๐	๑.๙๖๐	สรจ. อำนาจ เจริญ	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด อำนาจ เจริญ	
๒๗	โครงการพัฒนาทักษะ การประกอบอาชีพประชาชน จังหวัดชัยนาท - กิจกรรมหลักที่ ๒ พัฒนาการ ประกอบอาชีพแก่แรงงานนอก ระบบ ผู้ว่างงาน และผู้ว่างงาน จากการประกอบอาชีพ ทั้งหมด รวมจำนวน ๔ กิจกรรม ๑) กิจกรรมย่อยการพัฒนาฝีมือ และส่งเสริมการประกอบอาชีพ สาขาบำรุงและทำความสะอาด เครื่องปรับอากาศ	แรงงานนอก ระบบ ผู้ว่างงาน และผู้ว่างงานจาก การประกอบ อาชีพเข้าร่วม โครงการนำไป ประกอบอาชีพ ร้อยละ ๖๐ ผู้เข้าร่วมโครงการ นำไปประกอบ อาชีพร้อยละ ๖๐	จังหวัด ชัยนาท	คน/ บาท	๒๐๐/ ๓๐๐,๐๐๐	๒๐๐/ ๓๐๐,๐๐๐	-	-	-	สรจ. ชัยนาท สนพ. ชัยนาท		(โครงการ เพิ่มเติม)
	๒) กิจกรรมย่อยการอบรมให้ ความรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะและ แนวคิดในการประกอบอาชีพ ให้กับแรงงานนอกระบบ	ผู้เข้าร่วมโครงการ นำไปประกอบ อาชีพร้อยละ ๖๐	จังหวัด ชัยนาท	คน/ บาท	๘๐/ ๖๙,๘๐๐	๘๐/ ๖๙,๘๐๐	-	-	-	สรจ. ชัยนาท		
	๓) กิจกรรมย่อยการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมอาชีพให้กับแรงงาน นอกระบบ	ผู้เข้าร่วม โครงการนำไป ประกอบอาชีพ ร้อยละ ๖๐	จังหวัด ชัยนาท	คน/ บาท	๕๐/ ๓๔,๓๐๐	๕๐/ ๓๔,๓๐๐	-	-	-	สรจ. ชัยนาท		

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
	๔) กิจกรรมย่อยพัฒนาทักษะ ในการประกอบอาชีพให้แก่ กลุ่มแรงงานนอกระบบ	ผู้เข้าร่วม โครงการนำไป ประกอบอาชีพ ร้อยละ ๖๐	จังหวัด ชัยนาท	คน/ บาท	๕๐/ ๘๑,๐๐๐	-	-	-	-	สรจ. ชัยนาท			
๒๘	โครงการพัฒนาทักษะการ ประกอบอาชีพประชาชนจังหวัด ชัยนาท - กิจกรรมหลักที่ ๒ พัฒนาการ ประกอบอาชีพแก่แรงงานนอก ระบบ ผู้ว่างงาน และผู้ว่างงาน จากการประกอบอาชีพ ทั้งหมด รวมจำนวน ๔ กิจกรรม	แรงงานนอก ระบบ ผู้ว่างงาน และผู้ว่างงาน จากการ ประกอบอาชีพ เข้าร่วม โครงการนำไป ประกอบอาชีพ ร้อยละ ๖๐	จังหวัด ชัยนาท	คน/ บาท	๑๑๗/ ๗๐๐,๐๐๐	-	๑๑๗/ ๗๐๐,๐๐๐	-	-	งบพัฒนา จังหวัด ชัยนาท	สรจ. ชัยนาท สนพ. ชัยนาท		โครงการ เพิ่มเติม)
	๑) กิจกรรมย่อยการเสริมสร้าง ศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่ม แรงงานนอกระบบให้เข้มแข็ง	ผู้เข้าร่วม โครงการนำไป ประกอบอาชีพ ร้อยละ ๖๐	จังหวัด ชัยนาท	คน/ บาท	๕๕/ ๒๕๖,๕๐๐	-	๕๕/ ๒๕๖,๕๐๐	-	-	สรจ. ชัยนาท			
	๒) กิจกรรมย่อยการอบรมเพื่อ ส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญา ท้องถิ่น	ผู้เข้าร่วม โครงการนำไป ประกอบอาชีพ ร้อยละ ๖๐	จังหวัด ชัยนาท	คน/ บาท	๒๐/ ๓๙,๕๐๐	-	๒๐/ ๓๙,๕๐๐	-	-	สรจ. ชัยนาท			
	๓) กิจกรรมย่อยการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมอาชีพให้กับแรงงาน นอกระบบ	ผู้เข้าร่วม โครงการนำไป ประกอบอาชีพ ร้อยละ ๖๐	จังหวัด ชัยนาท	คน/ บาท	๒๐/ ๑๕๒,๕๐๐	-	๒๐/ ๑๕๒,๕๐๐	-	-	สรจ. ชัยนาท			

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
	๔) กิจกรรมย่อยพัฒนาทักษะ การประกอบอาชีพ	ผู้เข้าร่วม โครงการนำไป ประกอบอาชีพ ร้อยละ ๖๐	จังหวัด ชัยนาท	คน/ บาท	๒๒/ ๒๕๑,๕๐๐	-	๒๒/ ๒๕๑,๕๐๐	-	-		สนพ. ชัยนาท		
๒๙	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างความเข้มแข็งของ ครอบครัวและชุมชนให้ยั่งยืน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง - กิจกรรมเพิ่มผลิตภาพแรงงาน นอกระบบ/พัฒนาอาชีพ ผู้สูงอายุ	๑. อัตราการ เพิ่มผลิตภาพ แรงงานนอก ระบบไม่น้อย กว่า ๒.๕ ๒. ร้อยละ แรงงานในระบบ ประกันสังคม เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕	จังหวัด ยโสธร	คน/ ล้านบาท	๒,๗๘๐/ ๗,๘๙๐๒	-	-	๑,๓๘๐/ ๓,๙๕๕๑	๑,๓๘๐/ ๓,๙๕๕๑	งบพัฒนา จังหวัด ยโสธร	สรจ. ยโสธร	หน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด ยโสธร	
๓๐	โครงการเสริมสร้างภาวะสูงวัย อย่างยังคงประโยชน์ต่อสังคม และเศรษฐกิจ - กิจกรรมส่งเสริมการทำงาน และการมีรายได้ของผู้สูงอายุ - กิจกรรมส่งเสริมภูมิปัญญา ผู้สูงอายุ	จำนวนผู้สูงอายุ ที่ได้รับการ เสริมสร้าง ศักยภาพ	พื้นที่ ๑๐ อำเภอ จังหวัด ราชบุรี	คน/ บาท	๕๐๐/ ๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐/ ๕๐๐,๐๐๐	-	-	-	งบพัฒนา จังหวัด ราชบุรี	สรจ. ราชบุรี	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน/ สำนักงาน พัฒนา สังคมและ ความมั่นคง ของมนุษย์	
๓๑	โครงการพัฒนาศักยภาพ แรงงานนอกระบบภาคบริการ เพื่อการรับบริการท่องเที่ยว	ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้ผ่านการอบรม มีความรู้และ ทักษะการใช้ ภาษาอังกฤษ และภาษาเขมร	จังหวัด สุรินทร์	คน/ ล้านบาท	๔๐๐/ ๑.๐	-	-	๒๐๐/ ๐.๕๐	๒๐๐/ ๐.๕๐	งบพัฒนา จังหวัด สุรินทร์	สรจ. สุรินทร์	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด สุรินทร์/	(โครงการ เพิ่มเติม)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
		กัมพูชาเพื่อ ส่งเสริมการ ท่องเที่ยว										อสร./ แรงงาน นอกระบบ	
๓๒	โครงการเสริมสร้างศักยภาพ แรงงานกลุ่มเฉพาะ (แรงงาน นอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้สูงอายุ) ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนกลุ่ม อาชีพในจังหวัด ลพบุรีได้รับการ ช่วยเหลือ	กลุ่มอาชีพ ในจังหวัด ลพบุรี จำนวน ๓ อำเภอ	ครั้ง/ รุ่น/ คน/ บาท	๓/ ๓/ ๙๐/ ๑๐๐,๐๐๐	-	-	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	งบพัฒนา จังหวัดลพบุรี	สรจ. ลพบุรี		
๓๓	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ คนหางานเข้าสู่ตลาดแรงงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๕๐ ของ จำนวนนักศึกษา และผู้ประสงค์ จะทำงาน (คนหางาน) ที่ ผ่านการอบรม ตามโครงการมี ความสามารถมี คุณสมบัติตาม ความต้องการ ของสถาน ประกอบการ ได้รับการบรรจุ งาน ได้รับความ คุ้มครองตาม กฎหมาย แรงงานและมี หลักประกันใน ชีวิต	จังหวัด นครศรี ธรรมราช	คน/ ครั้ง/ บาท	๑๕๐/ ๕/ ๔๗๓,๕๐๐	-	๑๕๐/ ๕/ ๔๗๓,๕๐๐	-	-	งบพัฒนา จังหวัด นครศรี ธรรมราช	สรจ. นครศรี ธรรมราช	หน่วยงาน ในสังกัด/ ภาคี เครือข่าย	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
กลยุทธ์ที่ ๔.๓ บูรณาการการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๑	การจัดทำกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ - ศึกษาแนวทางการจัดทำกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ - โครงการศึกษาวิจัยและจัดทำร่างกฎหมายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ - โครงการศึกษาวิจัยและจัดทำร่างกฎหมายลำดับรอง	เชิงปริมาณ : ผลการศึกษาวิจัย จำนวน ๑ เรื่อง เชิงคุณภาพ : ผลการศึกษาฯ นำไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	ส่วนกลาง	ล้านบาท	๕.๐	-	๓.๐	๑.๐	๑.๐	กม.	กยผ. . (นสพ.)	
๒	การศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างแบบ Part-time สำหรับผู้สูงอายุ	เพื่อศึกษาและแนวทางกรกำหนดอัตราค่าจ้างแบบ Part-time สำหรับผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับวัยประสบการณ์การทำงานและสมรรถนะทางกาย	ส่วนกลาง	ครั้ง/ ล้านบาท	๒/ ๐.๓๐	๑/ ๐.๑๐	๑/ ๐.๒๐	-	-	กศร. (คจ.)		

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ				แหล่งที่มา งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ		หมายเหตุ
					รวม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน รอง/ สนับสนุน	
๓	โครงการพัฒนาแรงงาน สร้างความรู้เพิ่มเติม - กิจกรรมอบรมให้ความรู้ เรื่องสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงานปลอดภัย ในการทำงาน และสิทธิ ประโยชน์ด้านประกันสังคม	แรงงานนอก ระบบได้รับ ความรู้ ๑๖๐ คน	จังหวัด พังงา	รุ่น/ คน/ บาท	๔/ ๑๖๐/ ๓๒๖,๐๐๐	-	๔/ ๑๖๐/ ๓๒๖,๐๐๐	-	-	สรจ.พังงา สพจ.พังงา สสค.พังงา	หน่วยงาน สังกัด กระทรวง แรงงาน จังหวัด พังงา	(โครงการ เพิ่มเติม) เสนอในแผน พัฒนาภาค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๔	โครงการส่งเสริมความปลอดภัย ในการทำงานของกำลังแรงงาน ภาคการเกษตร	กลุ่มเกษตรกร ผู้เข้าร่วมโครงการ มีการป้องกัน อันตรายจากการ ประกอบอาชีพ การเกษตรใน ชีวิตประจำวัน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐	จังหวัด สุพรรณ บุรี	รุ่น/ คน/ ล้านบาท	๒/ ๑๒๐/ ๐.๕๘	-	๒/ ๑๒๐/ ๐.๕๘	-	-	สรจ. สุพรรณบุรี	สสค.สพ/ สนง. สาธารณสุข จังหวัด/ สนง.เกษตร จังหวัดฯ	
๕	โครงการยกระดับคุณภาพชีวิต แรงงานนอกระบบ ขยายโอกาส การประกอบอาชีพแรงงาน สูงอายุ และแรงงานพิการ	จำนวนแรงงาน นอกระบบ ระบบได้รับความ คุ้มครองทางสังคม และพัฒนาอาชีพ เพิ่มขึ้น	จังหวัด พังงา	คน/ ล้านบาท	๒,๐๐๐/ ๒,๐	๕๐๐ ๐.๕๐	๕๐๐ ๐.๕๐	๕๐๐ ๐.๕๐	๕๐๐ ๐.๕๐	สรจ. พังงา	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง กับแรงงาน นอกระบบ ในจังหวัด	

บทที่ ๖

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล

การนำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ไปสู่การปฏิบัติ นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะเป็นกระบวนการที่จะผลักดันการทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิธีการทำงาน ดังนั้น การนำแผนไปสู่การปฏิบัติจะต้องสร้างความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการยอมรับและมีส่วนร่วม พร้อมทั้งจะนำแนวทางแผนงาน โครงการนั้นไปดำเนินการได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและวิธีการปฏิบัติงานของตน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการระดมกำลัง แสวงหาการสนับสนุน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติและสร้างความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ จึงได้กำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติโดยสังเขป ดังนี้

๑. การเตรียมหน่วยงานให้เกิดความพร้อม

๑.๑ ผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอ

๑.๒ สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนและประเด็นยุทธศาสตร์ ให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบ มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนอย่างกว้างขวาง โดยจัดเวทีสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ให้กับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกภาคส่วน ให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตน ที่จะสนับสนุนดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๓ ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และดำเนินการตามแผนมีการกำกับติดตามรวมทั้งสามารถประเมินผลงานของหน่วยงานตามแผนฯ ที่กำหนดไว้พร้อมทั้งให้มีการเชื่อมโยงผลงานตามยุทธศาสตร์สู่การประเมินผล

๑.๔ ผลักดันระบบ

๒. การพัฒนากลไกสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ

๒.๑ สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภาครัฐ ภาคเอกชน/ผู้ประกอบการ ภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและประเด็นยุทธศาสตร์

๒.๒ สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน และมีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ไปสู่สำนัก/กอง/กลุ่มงาน/พื้นที่ และระดับบุคคล รวมทั้งมีระบบจูงใจ

ให้ทุกคนประเมินการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการแปลงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด จากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน ตลอดจนบุคลากรทุกคนในองค์กร

๒.๓ กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการให้ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์กับระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการดำเนินงาน

๒.๔ กำหนดวิธีประสานความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน และแบ่งขอบเขตภาระงานโดยระบุผู้รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนเพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน การก้าวถอย และการเกี่ยงงานระหว่างกัน และหาจุดเชื่อมโยงระหว่างงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดีและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของทุกหน่วยงาน โดยการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในรูปคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่มีองค์ประกอบจากผู้บริหารภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงร่วมอยู่ด้วย หรือกรณีที่จะต้องได้รับความร่วมมือในการทำงานจากหน่วยงานแรงงานระหว่างประเทศ จะดำเนินการประสานความร่วมมือโดยการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างหน่วยงาน (MOU) หนังสือราชการ การประชุมร่วมกัน เพื่อให้มีการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย

๒.๕ ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนปฏิบัติการ โดยนำกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานมาแปลงเป็นแผนงาน/โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการบูรณาการแผนงาน/โครงการให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยในกระบวนการวางแผนได้มีการหารือกับหน่วยงานเจ้าภาพหลักในการกำหนดค่าเป้าหมายและแผนงาน/โครงการรองรับในเบื้องต้นไว้แล้ว

๒.๖ การติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้จากการดำเนินแผนปฏิบัติงาน/โครงการ ว่าสามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ รวมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓. การพัฒนาโลก กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน

๓.๑ สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

๓.๒ นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๓.๓ สร้างมาตรการเร่งรัด หากมีโครงการที่ดำเนินการช้ากว่าที่กำหนด และตรวจสอบคุณภาพและการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

๓.๔ พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัดแก่บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๕ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน/โครงการและการติดตามประเมินผลให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบัน ตรงกับความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเชื่อมโยงสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

๓.๖ กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าตามประเด็นยุทธศาสตร์เป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส พร้อมทั้งให้แต่ละหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนฯ เพื่อนำสู่การตัดสินใจของผู้บริหารทุก ๆ เดือน (ในการประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

๓.๗ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานให้กับบุคลากร/ผู้สนใจทราบอย่างต่อเนื่อง

๔. การพัฒนากลไกในการประเมินผล

การติดตามประเมินผล เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน มีกรอบการดำเนินงาน ดังนี้

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

๔.๒ การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อบรรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาของโครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อผู้บริหารให้ได้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ รวมทั้งส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม

๔.๓ การประเมินผล

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

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

๓) สรุปผลการประเมิน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำเสนอผลการประเมินให้ที่ประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรับทราบ

๕. หน่วยงานรับผิดชอบในการประเมินผล

กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผลรวมทั้งคณะทำงานฯ หรือหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ประเมินจากภายนอกที่ได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงแรงงาน

ภาคผนวก ก

คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ที่ ๑๕๖พ / ๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

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

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

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

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

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ 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. ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อจัดทำคำของบประมาณ
- ในปีต่อไป
๘. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙


(หม่อมหลวงปิ่นตริภักดิ์ สมิต)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

ภาคผนวก ข

บัญชีอักษรย่อ

บัญชีอักษรย่อ

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

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

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

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ
ทบทวนแผนยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
การประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
วันที่ ๑๑ - ๑๒ มกราคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องบอลรูม ๒ ชั้น ๓ โรงแรม ดิ เอ็มเมอร์อัลด์ กรุงเทพฯ

ส่วนกลาง

๑	นายจรินทร์	จักกะพาก	ปลัดกระทรวงแรงงาน
๒	พันตำรวจตรีหญิง รมยง	สุรกิจบรรหาร	ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน
๓	นางฉวี	เพิ่มเพียรสิน	ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน
๔	นายสมศักดิ์	อภิวันทนกุล	ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน
๕	นางราศรี	เบญจาทิกุล	ผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจและประเมินผล
๖	นางนภสร	หุ่่งสุกใส	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
๗	นางสาวอภินันท์	วิเลิศปรีชาตระกูล	ผู้อำนวยการกองกฎหมาย
๘	นางณัฐฤดา	ดาหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง
๙	นางศิริลักษณ์	ฉกะนันท์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
๑๐	นางสาวสุรีย์พร	ทันตสุตา	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการเศรษฐกิจแรงงาน
๑๑	นางสาวโสพิศ	หมัดป้อมตัว	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีฯ
๑๒	นางสาวกาญจนาภรณ์	มงคลมาลีสีมานนท์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาระบบบริหาร
๑๓	นางสาววารุณี	ลังกาพินธ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๑๔	นายนิธิพัฒน์	วัฒนสุกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๑๕	นางสุชาดา	ฤทธิ์ธโนโสภณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๑๖	นางสาวจิรยา	สมแย้ม	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๑๗	นางอัญชลี	ปะดุกา	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๑๘	นางสาวพรวิไล	ผ่องศรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๑๙	นายวิษณุ	สวัสดิ์สนวนีย์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๒๐	นางสาวสุจิตรา	พลฤทธิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๒๑	นายจักรกริช	บุญนำ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๒๒	นายเลิศฤทธิ์	วณะภูมิ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒๓	นายบุญตา	ศิริจันทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒๔	นางสาวบุญญา	อ่วมสอาด	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ
๒๕	นางศรีสุดา	เอกอุดมพงศ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๒๖	นายพงศ์ธร	ศุภการ	นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ
๒๗	นางสาวอัญชลีกร	กรวยสวัสดิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๒๘	นางสาววิจิตรพร	จันทร์สุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๒๙	นางสาวพันธุ์ระวี	บุตรกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๓๐	นายธิตินิโรจน์	แสนแบ่ง	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
๓๑	นายชาณวิทย์	ทะนันชัย	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
๓๒	นางสาวลัดดาวัลย์	นันทพงศ์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
๓๓	นางสาวผ่องพรรณ	ชนนารัตน์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
๓๔	นางสาวพัชรี	จงประสิทธิ์ผล	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

๓๕	นางสาวนภัทร	แสงศิริภัท	พนักงานธุรการ ส ๓
๓๖	นางสาวจิราพร	ผึ่งไชย	พนักงานธุรการ ส.3
๓๗	นางสาวสมพร	ชมศรีวรรณ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๓๖	นางสาวอาริตา	วิษุกรจิรภัค	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๓๙	นางสาวเสาวนิตย์	นาคฤทธิ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๔๐	นางสาวลัดดาวรรณ	ประวันไหว้	นักวิชาการแรงงาน
๔๑	นางสาวอรุณี	แสนแอ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
๔๒	นายพุทธิพงศ์	บุญประกอบ	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
๔๓	นางสาวสุกัญญา	ศรีแสง	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
๔๔	นางสาวกัณติมา	ปัญจวัฒน์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
๔๕	นางสาวมกรวี	โคกทุ่ง	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
๔๖	นางสาวชนกรรณ	เจริญผล	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
๔๗	นางสาวณัฐกิตติ์	กิตตินฤกานต์	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
๔๘	นางสาวโนชา	เพิ่มพูน	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
๔๙	นางสาวรัชก	ตั้งแต่ง	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑	นางสาวชนากานต์	บุญราศรี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
---	----------------	----------	------------------------------------

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑	นางสาววันดี	เอียดแก้ว	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
---	-------------	-----------	--------------------------

หน่วยงานภายนอก

๑	นางสาวชนิษฐา	แจ้งใจ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
๒	นางสาวพชรวรรณ	แก้วขาว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๓	นางสาวณนันท	สินธุศิริ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
๔	นางสาวสรัญญา	ตั้งตระกูล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

วิทยากร

๑	ผส.ดร.ศุภชัย	ศรีสุชาติ	ผู้อำนวยการสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๒	นายสุรวุฒิ	แสงแก้ว	ผู้ช่วยนักวิจัย
๓	นางสาวนวลพรรณ	แย้มกวีตระกูล	ผู้ช่วยนักวิจัย
๔	นายเจตสันต์	ชิตเดชะ	ผู้ช่วยนักวิจัย

ส่วนภูมิภาค

ภาคกลาง ๑๗ จังหวัด

๑	นายวิจิตร	สุวรรณมาก	แรงงานจังหวัดนครปฐม
๒	นางกัญจนารณ	ไชยศิลป์	แรงงานจังหวัดนนทบุรี

๓	นายภาณุวัฒน์	เพ็งแป้น	แรงงานจังหวัดราชบุรี
๔	นางอมรกิต	แสงเมล์	แรงงานจังหวัดลพบุรี
๕	นางมยุรี	อินทรชาธร	แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
๖	นางชะลอศรี	บุญแก้วสุข	แรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม
๗	นายนิรัตน์	ฐากรบุตร	แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
๘	นางจารุณี	خمะรังสี	แรงงานจังหวัดสิงห์บุรี
๙	นางธารทิพย์	รักษ์สุจิตรัตน์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี
๑๐	นายณฤตล	บรรดาศักดิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยนาท
๑๑	นายสุทธิพงษ์	โกศลวิริยะกิจ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี
๑๒	นางสาวมยุรี	อินตะมา	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
๑๓	นางสาวจิรยาภรณ์	เปรมโพธิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๑๔	นางสาวปภาดา	บุญยงาม	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบุรี
๑๕	นายอรรถพล	ชั้นธวัช	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดสระบุรี
๑๖	นางสาวณัฐภััสสร	โชคดี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี
๑๗	นางสุขญา	มีดีภาค	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดอ่างทอง

ภาคตะวันออก ๘ จังหวัด

๑	นายมาโนช	แสงประเสริฐ	แรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
๒	นางสาวยุพิน	มูลจันทะ	แรงงานจังหวัด สำนักงานแรงงานจังหวัดตราด
๓	นายสิทธิศักดิ์	ธารนัย	แรงงานจังหวัด สำนักงานแรงงานจังหวัดสระแก้ว
๔	นายบวร	ดรณสนธยา	ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์ สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี
๕	นางสาวต้องตา	บุญมาดี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง
๖	นางสาวสมลักษณ์	อำนวยการประเสริฐ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี
๗	จำสืบเอก ปรีชา	จันทร์ศรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดนครนายก
๘	นางสาวภัททริรา	นวลปอด	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี

ภาคใต้ ๑๓ จังหวัด

๑	นายไพฑูรย์	น่วมสวัสดิ์	แรงงานจังหวัดกระบี่
๒	นางสาวกานต์กมล	ชุมภูทอง	แรงงานจังหวัดชุมพร
๓	นายนิยม	สองแก้ว	แรงงานจังหวัดตรัง
๔	นางชนิษฐา	สมานพันธ์	แรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช
๕	นายบุญลอย	เชียดนิล	แรงงานจังหวัดนราธิวาส
๖	นางสาวอารีย์	การธิโร	แรงงานจังหวัดพังงา

๗	นางอมรรวรรณ	ช่วงเพ็ชจินดา	แรงงานจังหวัดพัทลุง
๘	นางสุจินดา	บุญแอ	แรงงานจังหวัดยะลา
๙	นางสาวภัทรพร	สมันตรัฐ	แรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๑๐	นางสาวมาลี	ขวัญเจริญ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา
๑๑	นางสาวชนิษฐา	หะยีมะแซ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี
๑๒	นายชัยยุทธ	เต็มหิรัญ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดสตูล
๑๓	นางสาวมณีนุญญ	อรรทพญกุล	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ สำนักงานแรงงานจังหวัดระนอง

ภาคเหนือ ๑๔ จังหวัด

๑	นางสุวรา	พงศ์ปัญญาเนตร	แรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๒	นางพัฒนา	พันธุ์พัก	แรงงานจังหวัดนครสวรรค์
๓	นางสาวอัจฉรา	งามสมจิตร	แรงงานจังหวัดพะเยา
๔	นายมนต์ชัย	เดชพล	แรงงานจังหวัดพิจิตร
๕	นายบุญเรือง	เข้มทอง	แรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์
๖	นายเอกพันธุ์	จิระสถิตย์	แรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน
๗	นางสาวอัญญิการ์	นิศาภากร	แรงงานจังหวัดลำพูน
๘	นางสาวปาริชาติ	สวนใจ	แรงงานจังหวัดอุดรธานี
๙	นายเฉลิมพล	เนียมสกุล	แรงงานจังหวัดอุทัยธานี
๑๐	นางสาวรัตนา	ทองกลับ	แรงงานจังหวัดสุโขทัย
๑๑	นายขจร	วงศ์สว	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
๑๒	นางกรนิกา	เขจร	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก
๑๓	นายจินดา	เอมโอช	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
๑๔	นายชูเกียรติ	สารดี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดแพร่
๑๕	นางสาวสุพรรณิ	สืบกาสิ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดลำปาง

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๒๐ จังหวัด

๑	นายสุชาติ	วิชชาวุธ	แรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์
๒	นายชิตชัย	สมอุปฮาด	แรงงานจังหวัดขอนแก่น
๓	นางสาวอสิรี	วิกุลพิพัฒน์	แรงงานจังหวัดนครพนม
๔	นายวิชัย	คำมูลศรี	แรงงานจังหวัดนครราชสีมา
๕	นางศุภลักษณ์	ศุทธิรัตน์วรกุล	แรงงานจังหวัดมุกดาหาร
๖	นางอรรวรรณ	หินตะ	แรงงานจังหวัดยโสธร
๗	นางสาวเลอลักษณ์	สุทธิสาโกมล	แรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด

๘	นางสาวสุกัญญา	วงศ์วิเศษไพบูลย์	แรงงานจังหวัดเลย
๙	นางสาวอรรณณ	ผลิตาพร	แรงงานจังหวัดบุรีรัมย์
๑๐	นางสาววาสนา	ศิริทรงสุข	แรงงานจังหวัดหนองคาย
๑๑	นายอำนาจ	เชิงไผ่	แรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู
๑๒	นางสาวนมีตา	วายนต์	แรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ
๑๓	นายอำพัน	เอกทัต	แรงงานจังหวัดอุดรธานี
๑๔	นายปรีชา	ดวงเงิน	รักษาการแทนแรงงานจังหวัดชัยภูมิ
๑๕	นางวรรณกานต์	ขาวจาก	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดบึงกาฬ
๑๖	นายเครือ	บทนอก	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดมหาสารคาม
๑๗	นางณิกร	โกศัยการรท์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ
๑๘	นายชูชาติ	มณีนรัตน์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร
๑๙	นายอำนาจ	เข้มเพชร	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์
๒๐	นายวิสันต์	ประเสริฐศรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี

ภาคผนวก ง

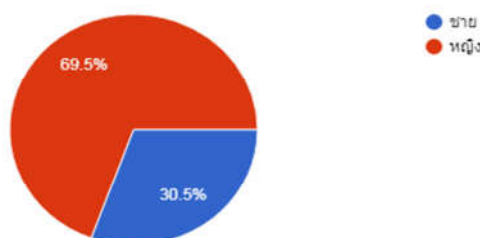
สรุปผลการสำรวจความคิดเห็น
ผ่านแบบสอบถามเพื่อแสดงความคิดเห็น
ต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นผ่านแบบสอบถามเพื่อแสดงความคิดเห็น
ต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดให้มีการสำรวจความคิดเห็น ต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยยึดหลักกระบวนการตามประกาศระเบียบสำนักรัฐมนตรีว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน และประชาชนได้รับทราบและร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อนำข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์มาปรับปรุงแผนให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยได้มีการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นผ่านระบบออนไลน์ (Google Forms) ทาง <https://goo.gl/forms/HLFt&pCtOFh7AXICm> และเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน www.mol.go.th และการส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรนายจ้าง/ลูกจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น ๓๓๖ ชุด ดังนี้

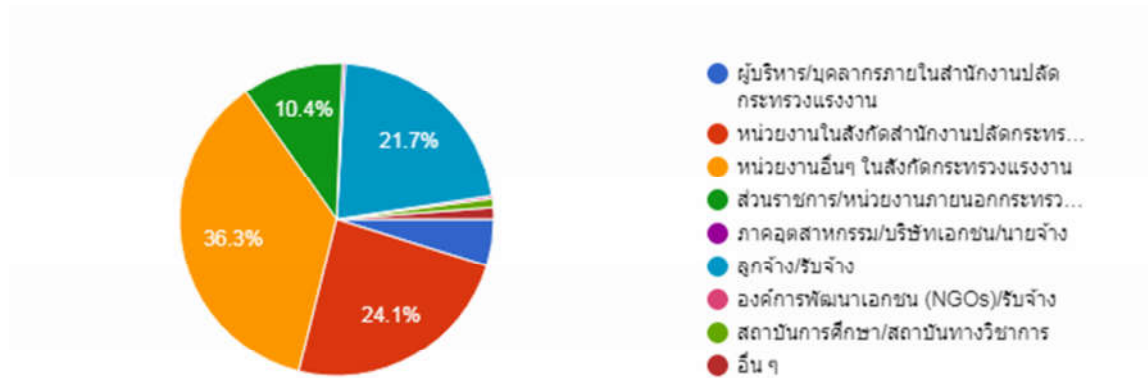
ส่วนที่๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงร้อยละ ๓๐.๕ เพศชาย ร้อยละ ๖๙.๕



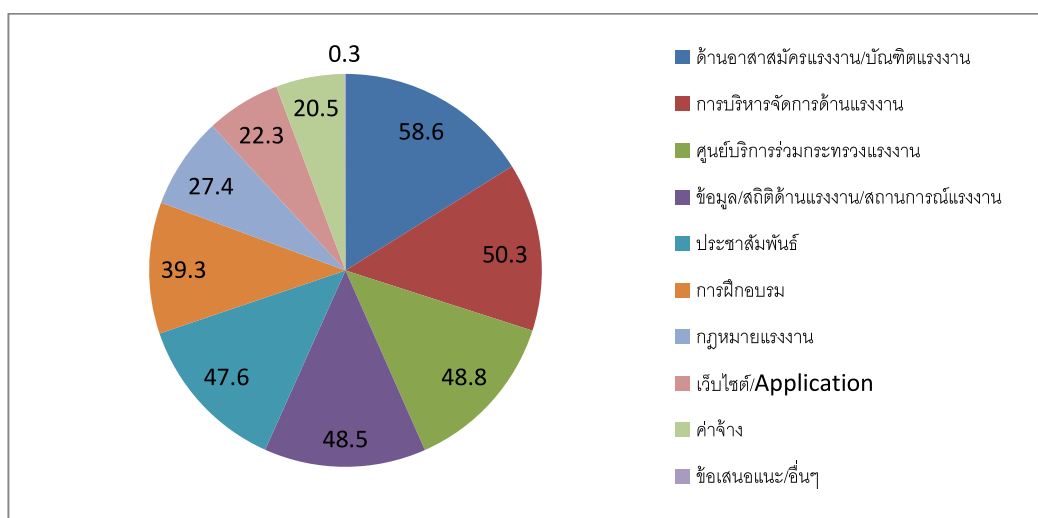
๒.สถานภาพ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓

รองลงมาเป็นเจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑
ลูกจ้าง/รับจ้าง	คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗
ส่วนราชการ/หน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔
ผู้บริหาร/บุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คิดเป็นร้อยละ ๔.๘
อื่นๆ	คิดเป็นร้อยละ ๑.๒
สถาบันการศึกษา/สถาบันทางวิชาการ	คิดเป็นร้อยละ ๐.๙
องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs)/รับจ้าง	คิดเป็นร้อยละ ๐.๓



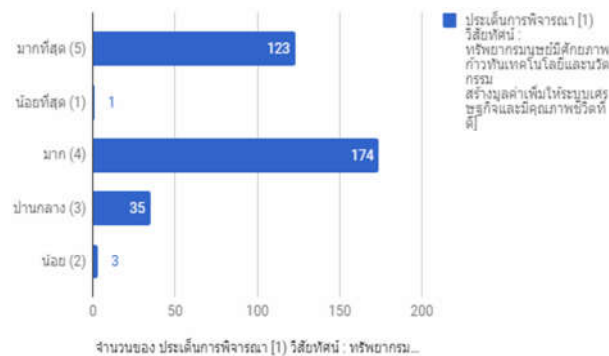
๓. ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการบริการหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในด้านอาสาสมัคร
แรงงาน/บัณฑิตแรงงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๖

รองลงมาก็คือการบริหารจัดการด้านแรงงาน	คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๓
ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๘
ข้อมูล/สถิติด้านแรงงาน/สถานการณ์แรงงาน	คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๕
ประชาสัมพันธ์	คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๖
การฝึกอบรม	คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓
กฎหมายแรงงาน	คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔
เว็บไซต์/Application	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓
ค่าจ้าง	คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕
ข้อเสนอแนะ/อื่นๆ	คิดเป็นร้อยละ ๐.๓



ส่วนที่ ๒ ความเห็นต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกรอบยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๒.๑ วิสัยทัศน์ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๗๔ ราย



๒.๒ พันธกิจ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าพันธกิจสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ดังนี้

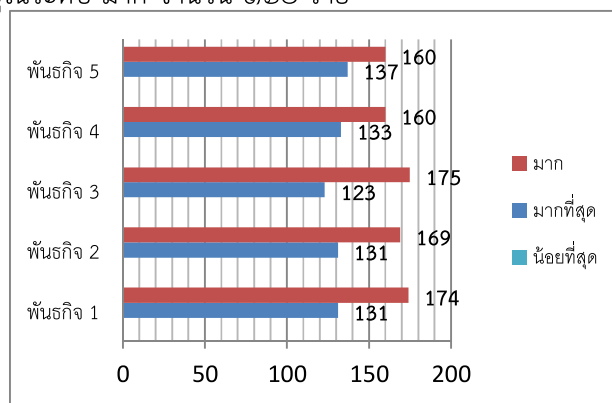
๑. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปรนโยบายเป็นแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน อยู่ในระดับ มาก จำนวน ๑๗๔ ราย

๒. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิด การประหยัด คุ่มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับ มาก จำนวน ๑๖๙ ราย

๓. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการตรวจราชการกระทรวงแรงงานและรับเรื่องร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน อยู่ในระดับ มาก จำนวน ๑๗๕ ราย

๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและการพัฒนา ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย อยู่ในระดับ มาก จำนวน ๑๖๐ ราย

๕. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และงานด้านการแรงงาน อยู่ในระดับ มาก จำนวน ๑๖๐ ราย



๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนายุทธศาสตร์แรงงาน

ตัวชี้วัด

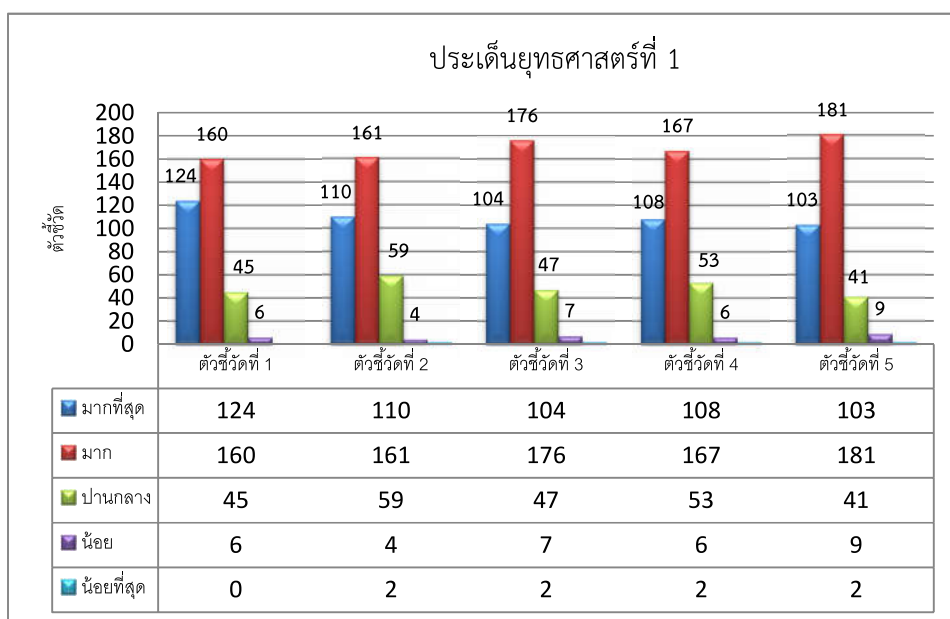
๑. ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาค้ามนุษย์ อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๖๐ ราย

๒. อัตราการว่างงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๖๑ ราย

๓. จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกิจและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๗๖ ราย

๔. ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๖๗ ราย

๕. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๘๑ ราย

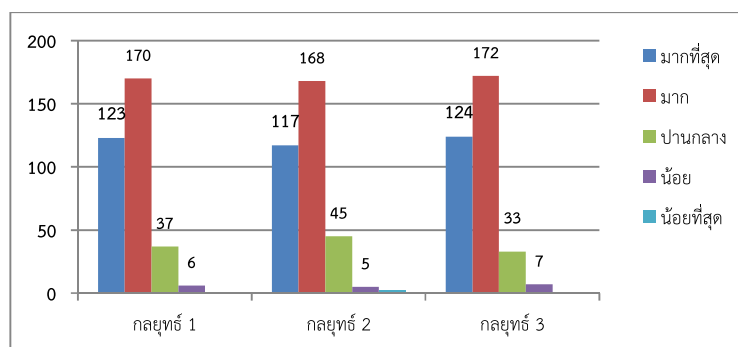


กลยุทธ์

๑. กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานระดับชาติ (การพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารจัดการแรงงาน) อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๗๐ ราย

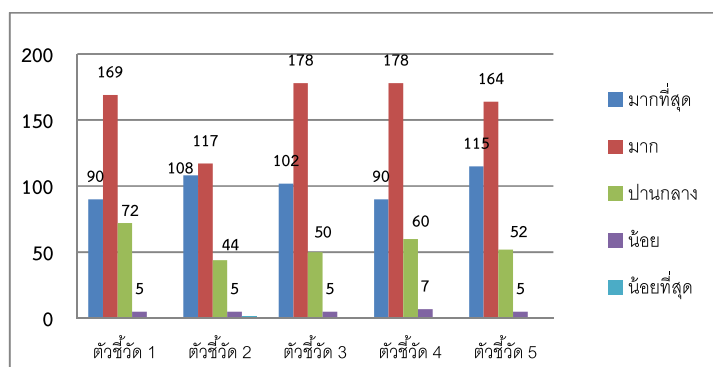
๒. กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่ อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๖๘ ราย

๓. เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล (Quick Win) อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๗๒ ราย



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการและให้บริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๖๙ ราย
๒. ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๑๗ ราย
๓. ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๗๘ ราย
๔. ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๗๘ ราย
๕. คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ (ระดับกระทรวงแรงงาน) อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๖๔ ราย



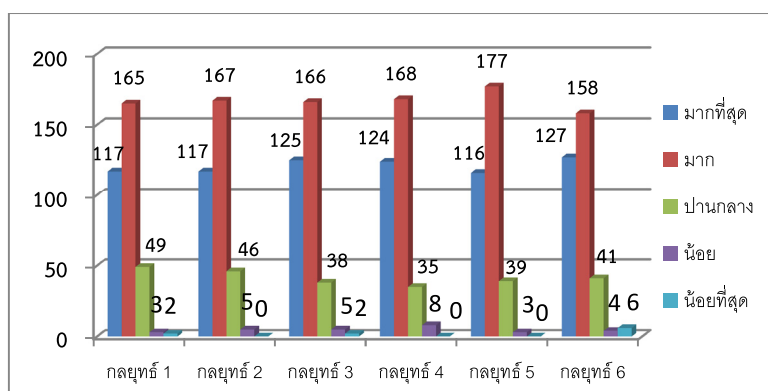
กลยุทธ์

๑. พัฒนามาตรฐาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๖๕ ราย
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๖๗ ราย
๓. พัฒนาคนและเครือข่ายรองรับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๖๖ ราย

๔. ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูง และตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (Quick Win) อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๖๘ ราย

๕. ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข) อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๗๗ ราย

๖. ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๕๘ ราย



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานร่วมกับภาคีเครือข่ายเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำและ/หรือฝึกอาชีพมีงานทำ อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๕๖ ราย

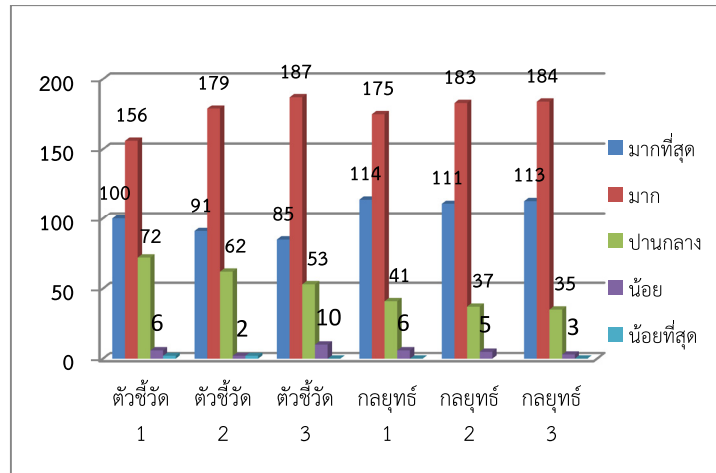
๒. ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๗๙ ราย

๓. รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๘๗ ราย
กลยุทธ์

๑. บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (Quick Win) อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๗๕ ราย

๒. เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนากระบวนการจัดการภาคีเครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๘๓ ราย

๓. คุ้มครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๘๔ ราย



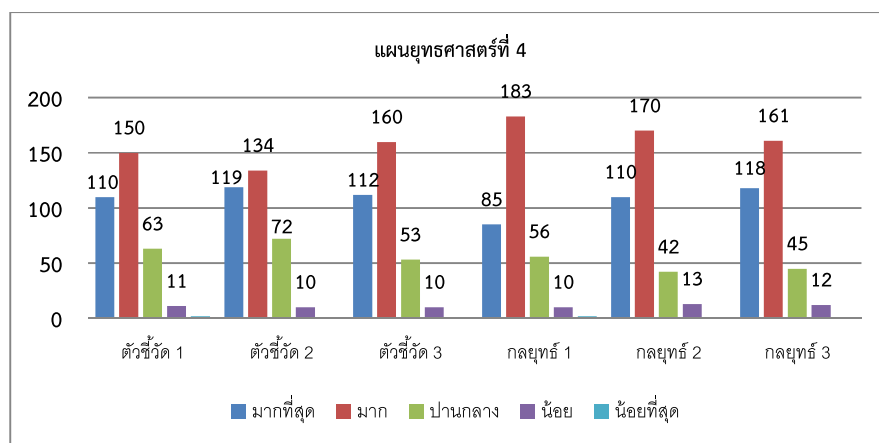
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ตัวชี้วัด

๑. สัดส่วนผู้อยู่ภายใต้ประกันสังคม มาตรา ๔๐ ต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๕๐ ราย
๒. ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท/ปี มีรายได้เพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๓๔ ราย
๓. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๖๐ ราย

กลยุทธ์

๑. เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (Quick Win) อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๘๓ ราย
๒. บูรณาการส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๗๐ ราย
๓. บูรณาการการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๖๑ ราย



๒.๔ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข/เพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะด้านวิสัยทัศน์

๑. ควรพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความชำนาญและมั่นคง สร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีจิตสำนึก
๒. ข้อเสนอแนะวิสัยทัศน์ เช่น แรงงานสร้างอาชีพ สร้างรายได้ มีความมั่นคง และยั่งยืน / ควรเพิ่มสวัสดิการผู้ประกันตน ม.๔๐ / การพัฒนาด้านแรงงานมุ่งสู่ความสำเร็จ / แรงงานมีคุณภาพสูง ก่อให้เกิดความมั่นคงมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น / วัยแรงงานมีงานทำ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน / สร้างงาน สร้างอาชีพ / ทรัพยากรมนุษย์วัยแรงงานมีศักยภาพ / แรงงาน สถานประกอบการ เครือข่าย มีศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งสู่ประเทศไทย ๔.๐ / แรงงานต้องมีคุณภาพให้เท่าทันเทคโนโลยีตามนโยบาย ๔.๐ / แรงงานมีศักยภาพสูง มีอาชีพที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่มีความสุข
๓. ผู้นำระดับประเทศควรเป็นลูกจ้างตัวจริง
๔. ทรัพยากรมนุษย์กว้างไป น่าจะเป็น กำลังแรงงาน
๕. ยังดูเป็นภาพรวมทั่วไป ยังไม่มีเอกลักษณ์ที่ชัดเจน ไม่ทราบว่าทรัพยากรมนุษย์ คือ ประชากร หรือว่าเป็นเพียงบุคลากรของสำนัก
๖. (เพิ่ม) "พัฒนา" ทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มให้ระบบเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๗. ควรแสดงวิสัยทัศน์ที่สามารถดำเนินการได้จริง
๘. วิสัยทัศน์สูงและกว้างเกินขอบเขตพันธกิจ

ข้อเสนอแนะด้านพันธกิจ

๑. ข้อเสนอแนะพันธกิจ เช่น สร้างรายได้สู่ชุมชนอย่างยั่งยืน / ส่งเสริมการมีอาชีพมีรายได้หลากหลาย / ขยายเครือข่ายเพิ่มขึ้น / ดูแลผู้พิการผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต พัฒนากำลังแรงงาน / พัฒนาคณะพัฒนางาน สู่ชุมชน / ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น / แรงงานมีทักษะ มีคุณภาพชีวิตที่ดี / สร้างงาน สร้างอาชีพให้แก่ประชาชน / พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านแรงงาน / เพิ่มผลิตภาพแรงงานให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง
๒. ข้าราชการควรมีการตรวจสอบ สถานะภาพผู้นำแรงงาน ให้มากกว่านี้
๓. พันธกิจ ข้อ ๑. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปรนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน (เพิ่ม) "และสนับสนุนการบูรณาการการดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานและทรัพยากรมนุษย์"

๔. พันธกิจ ข้อ ๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและการพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย (เพิ่ม) "เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม"

๕. พันธกิจ ข้อ๑ ควรปรับเป็น บูรณาการและประสานความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดและเครือข่ายเพื่อผลักดันนโยบายภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ควรมีการอบรมให้ความรู้สถานประกอบการให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจและการแข่งขันของตลาด

๗. นำข้อมูลตามความเป็นจริงของคนในชุมชนกำหนดนโยบายในการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน

๘. ไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องเครือข่ายด้านแรงงาน เช่น อสร. บ.รง. ทั้งที่เป็นภารกิจโดยตรงของสป.

ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์

๑. ข้อเสนอแนะยุทธศาสตร์ เช่น แรงงานมีความมั่นคง และยั่งยืน อยู่ดีกินดีมีงานทำ กำจัดผู้นำที่แสวงหาผลประโยชน์ / กระทรวง จังหวัด สอดคล้อง ลงตัว / แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านแรงงานสังคมยุค ๔.๐ / เสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน / เข้าใจเข้าถึงพัฒนา / ส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน / แรงงานมีทักษะฝีมือ มีคุณภาพที่ดี มั่นคงในการทำงาน / เพิ่มศักยภาพแรงงาน สร้างความร่วมมือ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๒. กลยุทธ์ ๔,๕,๖. พุดเรื่อง คนในองค์กร คือ พัฒนา กับ สวัสดิการ ซึ่งควรเอามารวมกัน

๔. การไปทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศให้ถูกกฎหมาย

๕. สามารถพัฒนาคน พัฒนาอาชีพ การตลาดเป็นที่รองรับภายในประเทศและต่างประเทศอย่างยั่งยืน

๖. ประเด็นยุทธศาสตร์ในแบบสอบถามออนไลน์กับในเอกสารไม่ตรงกันในบางหัวข้อ

ข้อเสนอแนะด้านเป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีอาชีพมีรายได้ อย่างยั่งยืน ประชาชนเข้าถึงหน่วยงาน เพื่อให้ผู้นำแรงงาน เป็นลูกจ้างจริง

๒. ประชาชนคนไทยมีความสุข ความมั่นคงทางเศรษฐกิจระดับบุคคลและครัวเรือน

๓. ประชากรภายในประเทศมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น และศักยภาพด้านแรงงาน

๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น สร้างงานสร้างอาชีพ

๕. แรงงานทั้งในนอกระบบได้รับการดูแลคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๖. เพื่อขยายโอกาสการมีงานทำเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพให้กับทุกกลุ่มเป้าหมาย และมีความมั่นคงด้านรายได้

๗. แรงงานมีทักษะ มีคุณภาพ ก้าวไกลสู่สากล

๘. ประชาชนมีอาชีพมีรายได้มีงานทำ ความสุขของประชาชน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

๙. แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ ลูกจ้างสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะด้านตัวชี้วัด

๑. ความอยู่ดีกินดีของผู้ใช้แรงงาน
๒. ประชาชนมีรายได้ มีความสันติสุข สร้างงานให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. จบการศึกษามีกงานทำคนสูงวัยมีงานทำที่บ้าน
๔. ลด ผู้ที่แสวงหาผลประโยชน์ ตนเองและพรรคพวก
๕. ความพึงพอใจ ที่ถูกต้อง ของประชาชน
๖. ตัวชี้วัดที่ ๓ (จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๔ (บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต) แรงงานนอกระบบไม่ได้เป็นผู้ไม่มีงานทำ แต่เป็นผู้ที่ทำงานในอีกรูปแบบหนึ่งที่กระทรวงแรงงานมีนโยบายส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของแรงงานกลุ่มนี้ ดังนั้น ตัวชี้วัดควรระบุให้ชัดเจนว่า งานประเภทใดที่กระทรวงจะส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบทำหรืออาจพิจารณาปรับตัวชี้วัดเป็น "จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมให้ทำงานที่มีคุณค่า" เพื่อเชื่อมโยงกับนโยบายของกระทรวงที่ต้องการให้แรงงานทุกคนได้ทำงานที่มีคุณค่าและได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล
๗. ตัวชี้วัดที่ ๒ (ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน) ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๒ (การบริหารจัดการและให้บริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม) ซึ่งเน้นเรื่องประสิทธิภาพของการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ดังนั้น เพื่อให้ตัวชี้วัดนี้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ดังกล่าว ควรปรับให้เป็นเรื่องที่เน้นการจัดทำข้อมูล/สถิติเกี่ยวกับความต้องการของแรงงานในแต่ละภาคอุตสาหกรรม และมีการอัปเดตข้อมูลเป็นระยะๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะปัจจุบันของตลาดแรงงาน
๘. ลดอัตราการว่างงานให้กับผู้ที่ว่างงานในพื้นที่
๙. การมีงานทำ การลดอัตราการว่างงาน
๑๐. ตัวชี้วัดควรเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโดยตรง และไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก เพื่อให้สามารถวัดผลการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๑. ตัวชี้วัดบางตัวเป็นการวัดระดับ output เท่านั้น ควรกำหนดตัวชี้วัดระดับ outcome
๑๒. ยุทธฯ ๒ ตัวชี้วัด๑. ตัวชี้วัด๖ ควรย้ายไปยุทธฯ ๑
๑๓. คนมีงานทำ หลักกันที่มั่นคง ตลาดเป็นที่ยอมรับสู่คุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน
๑๔. ตัวชี้วัดบางตัวไม่สะท้อนกับยุทธศาสตร์ทางตรง
๑๕. ตัวชี้วัดบางข้อไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ข้อเสนอแนะด้านกลยุทธ์

๑. สร้างอาชีพ สร้างรายได้ มีทักษะ และยั่งยืน
๒. ควรเพิ่มกลยุทธ์ ในการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตลอดจนสวัสดิการของแรงงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ และเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน เพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔
๓. กลยุทธ์ที่ ๑ (บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่) (Quick Win) ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓ (การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานร่วมกับภาคีเครือข่ายเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ) มีความหลากหลายซึ่งมีทั้งเรื่องการแก้ปัญหาอาชญากรรม การส่งเสริมการมีงานทำ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้แก่กลุ่มต่างๆ จึงควรจัดลำดับความสำคัญของประเด็นเหล่านี้ตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่า ตัวชี้วัดที่ ๑ (ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ และ/หรือฝึกอาชีพการมีงานทำ) ที่ระบุไว้ในร่างแผนฯ สะท้อนเพียงกิจกรรมโครงการเดียวในหลายกิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๓
๔. ถ่ายทอดความรู้ให้เข้าถึงประชาชน
๕. บริหารด้านแรงงานสอดคล้องศักยภาพของแต่ละพื้นที่ของสังคมด้านแรงงาน
๖. สร้างคน สร้างงาน สร้างอาชีพ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา
๗. การฝึกอบรมให้แรงงานในพื้นที่ มีทักษะ มีฝีมือ
๘. ยุทธศาสตร์ที่ ๒. กลยุทธ์ ๔,๕,๖. พุดเรื่อง คนในองค์กร คือ. พัฒนา กับ สวัสดิการ ควรนำมารวมกัน
๙. พัฒนาคมนำทรัพยากรธรรมชาติมาเป็นทุนในการสร้างอาชีพสร้างรายได้
๑๐. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ไม่มีกลยุทธ์ที่นำแรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบ

ข้อเสนอแนะด้านแผน/โครงการ/กิจกรรม

๑. ควรเพิ่มโครงการฝึกอบรมอาชีพแก่ผู้ว่างงานในระดับพื้นที่ / การป้องกันอาชญากรรมในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน / ฝึกอบรมสร้างรายได้ในท้องถิ่นนั้นๆ
๒. ควรเพิ่มโครงการพัฒนาคณะกรรมการสหภาพแรงงาน เพื่อให้มีความรู้ที่สามารถ เป็นผู้นำที่ดีเป็นที่ปรึกษาที่ดี
๓. ยังไม่มีการระบุตัวชี้วัดระดับโครงการ ว่าจะสามารถผลักดันให้เกิดตัวชี้วัดได้อย่างไร
๔. ควรเพิ่มโครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตลอดจนสวัสดิการของแรงงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ และเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน เพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔
๕. ควรเพิ่มโครงการอบรมค่ายอาชีพสัมผัสประสบการณ์จริงในการประกอบอาชีพ
๖. ควรเป็นไปตามโครงสร้างของแต่ละพื้นที่ที่ต้องการ
๗. ส่งเสริมพัฒนาประชาชนในพื้นที่วัยแรงงานที่สอดคล้องสถานะสังคมปัจจุบัน

๘. ควรเพิ่มโครงการเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานในสาขาต่างๆ
๙. ควรให้มีโครงการบัณฑิตต่อไปเพื่อจะได้พัฒนาบ้านเกิดของตนเองสร้างงานสร้างอาชีพให้กับคนในพื้นที่ เพราะคนในพื้นที่จะแก้ปัญหาได้ตรงจุดที่สุดและขอให้โครงการบัณฑิตแรงงานได้รับการบรรจุเป็นพนักงานราชการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบัณฑิตแรงงาน
๑๐. โครงการควรสนับสนุนการพัฒนาโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

๓.๑ ข้อเสนอแนะ/การทำงานที่ท่านคิดว่า ทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ "ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มให้ระบบเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี"

- ๑) การทำงานเป็นทีมมีการจัดระบบงานที่เป็นแบบแผน
- ๒) แปรรูปผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ในพื้นที่ การสร้างมูลค่าเพิ่มในรูปแบบต่างๆ และกลยุทธ์ทางการตลาด
- ๓) ควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้ปฏิบัติงานทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ มีรูปแบบการจ้างบุคลากรมีอาชีพ ร่วมปฏิบัติงาน ระบบราชการเดิม บรรลุวิสัยทัศน์ยาก
- ๔) พัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรทุกระดับ สร้างวัฒนธรรมองค์กร
- ๕) ผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ไม่หลงในอำนาจ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน รวมทั้งการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม บริหารอัตรากำลัง ระบบข้อมูล เครื่องใช้ การเรียนรู้ด้วยตนเองให้มีประสิทธิภาพ
- ๖) การจัดอบรมพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีความรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทันต่อเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง
- ๗) กล้าตรวจสอบ คุณสมบัติผู้นำที่แท้จริง
- ๘) โครงการ/กิจกรรมบางเรื่องควรลดขั้นตอนลงบ้าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายเร็วขึ้น
- ๙) การทำงานเชิงรุก การลงพื้นที่ในการสำรวจความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
- ๑๐) ควรจัดฝึกอบรมอาชีพด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับประชาชน เช่น ช่างซ่อมโทรศัพท์มือถือ ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ ช่างซ่อมปริ้นเตอร์ เป็นต้น
- ๑๑) การพัฒนากำลังแรงงานที่มีเป้าหมายสอดคล้องกับความต้องการแรงงาน ในเชิงบูรณาการทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- ๑๒) ควรมีสถาบันพัฒนาเทคโนโลยีด้านแรงงาน
- ๑๓) สร้างงานใหม่ๆ ที่ไม่ซ้ำซ้อนกับงานของกรมฯ อื่นๆ ในกระทรวงแรงงาน
- ๑๔) แรงงานจังหวัดต้องเป็นหน่วยประสานที่ดีและจะต้องรู้รายละเอียดในงานของทุกกรม
- ๑๕) ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานควรพิจารณาเพิ่มขึ้น
- ๑๖) แก้ปัญหาด้านแรงงาน ส่งเสริมประชาชนในประเทศพัฒนาทุกมิติของสังคมและด้านแรงงานของยุค ๔.๐

- ๑๗) ให้มีหน่วยงานของกระทรวงแรงงานอยู่ที่อำเภอทุกอำเภอเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการของกระทรวงแรงงานมากขึ้นและเพื่อสะดวกของประชาชนไม่ต้องเดินทางไกล
- ๑๘) มีการอบรมตลอดเวลาให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ๑๙) เพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีความทันเทคโนโลยี โดยเฉพาะเครื่องมือในด้านอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย สามารถประมวลผลให้มีคุณภาพหรือตรงกับการใช้งาน ความต้องการของผู้ใช้งาน
- ๒๐) พัฒนาคอนอย่างจริงจัง
- ๒๑) สนับสนุนทรัพยากรมนุษย์ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๒๒) ควรเน้นการ "พัฒนา" ทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เช่น การพัฒนาแรงงานและมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกัน ความต้องการของภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- ๒๓) สร้างจิตสำนึกของคนในองค์กร รวมทั้งสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
- ๒๔) ส่งเสริมอาชีพและหลักประกันในการทำงาน
- ๒๕) ควรสร้างและปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับใช้ตระหนักในหน้าที่อย่างจริงจัง
- ๒๖) อยากให้มีการพัฒนาระบบ it ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง
- ๒๗) เพื่อประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงในชีวิต
- ๒๘) ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งตอบโจทย์คนในพื้นที่เป็นอย่างมาก
- ๒๙) การลดอัตราการว่างงานในพื้นที่ การสร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานในพื้นที่ ชุมชน
- ๓๐) สร้างอาชีพให้แก่ประชาชนตามความถนัด
- ๓๑) ควรสร้างความมั่นคงให้แก่แรงงาน
- ๓๒) สนับสนุนการทำงานของประชาชนให้เกิดรายได้ มีคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
- ๓๓) นำข้อมูลทรัพยากรบุคคลด้านแรงงาน ไปพัฒนาอาชีพและเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๓๔) พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ
- ๓๕) พัฒนาคุณภาพการทำของบุคลากร
- ๓๖) ให้ความสำคัญในทุกระดับชั้น เร่งสร้างงานให้ผู้ว่างงาน จัดหางานในทุกภาคส่วน จัดภาคีเครือข่ายในการจ้างงาน และหาแหล่งจ้างงานต่างประเทศ
- ๓๗) มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน อาทิ เช่นการอยู่ในสถานที่ทำงานที่มีสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานที่สร้างสุขภาพอนามัยที่ดี มีการวางมาตรการควบคุม/ป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน ตลอดจนการได้รับการดูแลสุขภาพสวัสดิการในการทำงาน
- ๓๘) ควรผลักดันให้เป็นรูปธรรมให้ได้

๓๙) สํารวจข้อมูลแรงงานด้านที่ขาดแคลน ที่มีผลกระทบต่อระบบสูง และพัฒนาด้านนั้นเพื่อให้ผลักดันระบบอื่นๆต่อไปได้

๔๐) สํารวจหาข้อมูลแรงงานด้านที่ขาด ซึ่งส่งผลกระทบต่อสูง มุ่งพัฒนาในด้านนั้น เพื่อขับเคลื่อนกับระบบอื่นต่อไป

๓.๒ ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง/ทบทวนโครงการและกิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในด้านต่างๆ เช่น

๓.๒.๑ กระบวนการจัดทำแผน (ถ้ามี)

- ๑) ให้ผู้เชี่ยวชาญภายนอกให้ความเห็นจัดทำแผนด้วย
- ๒) จะต้องมีการผลักดันให้เกิดการทำตามแผนยุทธศาสตร์ เพราะจะมีผลประโยชน์ในภาพรวมของประเทศ
- ๓) ลดขั้นตอนการจัดทำแผน และรวมแผนแรงงานนอกระบบและในระบบเป็นแผนเดียวกัน
- ๔) ควรมีการจัดประชุมเพื่อทบทวนแผนในภาพกลุ่มจังหวัด/ภาค เพื่อให้แผนมีความสมบูรณ์ ทันสมัย มีภาพการบูรณาการ
- ๕) ควรดูแลสัมฤทธิ์โครงการเดิม ประกอบการตัดสินใจ เลิก ลด ปรับ โครงการ
- ๖) ทำ swot >>> tows matrix >>> Visions >>> mission (ทุกภาคทุกระดับชั้น)

๓.๒.๒ เนื้อหาสาระของกลยุทธ์/แผนงาน/โครงการในแผนฯ (ถ้ามี)

- ๑) แผนงาน โครงการ ควรมีทุกจังหวัด ที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ควรเพิ่มกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตลอดจนสวัสดิการของแรงงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ และเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน เพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔
- ๓) เนื้อหาควรเป็นแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดเท่านั้น
- ๔) แผนที่มีความเชื่อมโยง สอดคล้องและบูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๕) เน้นผู้ต้องการทำงาน
- ๖) ควรมีโครงการกิจกรรมสำนึกรักบ้านเกิดทุกปีอย่างน้อย ๓ กิจกรรม
- ๗) แผนงานโครงการควรสอดคล้องกับชุมชนและบูรณาการกับหน่วยงานได้

๓.๓ ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นอื่นๆ ที่องค์กร (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) ควรให้ความสำคัญ ๓ ลำดับแรก

๓.๓.๑ ลำดับแรก

- ๑) พัฒนาบุคลากรในสังกัดในทุกมิติและทุกด้าน ความมั่นคงของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน บุคลากรมั่นคงองค์กรเจริญก้าวหน้า การส่งเสริมสวัสดิการ สร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรทุกระดับในหน้าที่การงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ความสุขของคนในองค์กร การพัฒนาบุคลากรรองรับไทยแลนด์ ๔.๐ ควบคู่กับการส่งเสริมจริยธรรม ดูแลสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม การสร้างธรรมาภิบาล
ในองค์กรแก่เจ้าหน้าที่

๒) ข้อมูลbig data ต้องชัดเจนและสามารถเรียกใช้งานได้

๓) ยกระดับคุณภาพแรงงานไทยสู่สากลเพิ่มผลิตภาพแรงงานนอกระบบให้มีศักยภาพในการแข่งขัน
ทางเศรษฐกิจ

๔) การค้าระหว่างประเทศ ตามศักยภาพเฉพาะบุคคล กลุ่มบุคคล เพื่อเสริมสร้างรากฐานความมั่นคง
ด้านแรงงานและเศรษฐกิจของชาติ

๕) ลดอัตราการว่างงาน ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเสริม ลดสัดส่วนการว่างงานภายในประเทศ สร้างอาชีพ
การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน ค่าแรงที่เหมาะสม ผลักดันให้คนไทยมีงานทำ ลดความเหลื่อมล้ำ
ในสังคม เพิ่มผลิตภาพแรงงาน ส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน สร้างอาชีพที่ยั่งยืน การสนับสนุนให้เกิดแรงงาน
ฝีมือที่สามารถทำงานในต่างประเทศได้

๖) การจัดการด้านแรงงานต่างด้าว

๗) การจัดการปัญหาแรงงานนอกระบบ

๘) การบูรณาการงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นรูปธรรม ทั้งส่วนกลาง และภูมิภาค

๙) ระบบต้องเอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานเก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข มีขวัญกำลังใจปฏิบัติ

๑๐) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลควรสอบถามความต้องการของพื้นที่

๑๑) ควรพัฒนาด้านอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๑๒) การเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

๑๓) กฎหมายกับการนำไปปฏิบัติได้จริง

๑๔) สร้างการยอมรับในด้านความสำคัญของบทบาท สป.รง. แก่กรมในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๕) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

๑๖) การบูรณาการของหน่วยงานกระทรวงแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม

๑๗) การวางนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๑๘) การพัฒนาเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ ให้ทันสมัย

๑๙) พิจารณาเพิ่มกรอบอัตราค่าจ้างให้สำนักงานแรงงานซึ่งอยู่ในส่วนภูมิภาค เพื่อดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

๒๐) การดำเนินงานตามภารกิจของ สป. ขอให้ส่วนกลางเป็นผู้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน
(ซึ่งได้ดำเนินการเป็นส่วนใหญ่แล้ว) พร้อมแนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค เพื่อเป็นแนวทาง แนวปฏิบัติ
หรือทางเลือก สำหรับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ในการดำเนินการเพื่อบูรณาการสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้

๒๑) เร่งพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีจิตสำนึกในการให้บริการ ประสิทธิภาพ และก้าวหน้าเทคโนโลยีของโลก

๒๒) โครงการจ้างบัณฑิตแรงงาน

๓.๓.๒ รองลงมา

- ๑) ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน
- ๒) ค่าแรง/สวัสดิการของลูกจ้าง
- ๓) สวัสดิการ/ค่าตอบแทนของบุคคลในองค์กรควรให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน / ปริมาณงานที่เหมาะสม/ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๔) เป้าหมายการดำเนินงานตามนโยบายประเทศ
- ๕) ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ที่มุ่งแสวงหาความก้าวหน้าในหน้าที่ เฉพาะบุคคล หรือกลุ่มคน ควรเปิดพื้นที่สำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพเฉพาะด้าน ให้โอกาสแสดงความสามารถและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงคำเพราะเหตุผลในทางอำนาจบริหาร ที่จะให้สิทธิ์ผู้หนึ่งผู้ใดตามอำเภอใจ โดยไม่คำนึงประโยชน์ชาติในอนาคต
- ๖) แก้ไขปัญหาการว่างงาน ส่งเสริมการมีงานทำ สร้างอาชีพ การฝึกอาชีพ
- ๗) การsharing ข้อมูลสารสนเทศ ที่เกิดประโยชน์ในการสนับสนุน/ส่งเสริมสุขอนามัยของการทำงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๘) ดำเนินการจัดทำโครงการโดยการใช้ข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้อง
- ๙) พัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่าน online ในแต่ละตำแหน่งเป็นภาคบังคับ
- ๑๐) พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าเทียมกันทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- ๑๑) เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานเครือข่าย
- ๑๒) การติดตามประเมินผลโครงการสำคัญๆ ของกระทรวงแรงงาน
- ๑๓) การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบยังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติ
- ๑๔) กฎหมายแรงงานนอกระบบ
- ๑๕) การนำหลักเศรษฐศาสตร์ ใช้ในงานด้านแรงงาน
- ๑๖) การพัฒนาระบบงานที่ทันสมัยขึ้น
- ๑๗) ควรพิจารณาทางด้านนโยบายที่รับมาว่ากระทรวงแรงงานสามารถจะดำเนินการได้หรือไม่เพราะอัตรากำลังของกระทรวงมีจำกัด
- ๑๘) พัฒนาแรงงานทุกช่วงวัย ผู้สูงอายุมีงานทำ ทักษะแรงงานตรงตามตลาดต้องการ การให้ความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน ส่งเสริม สร้างศักยภาพแรงงาน
- ๑๙) ควรมีการประเมินผล เพื่อวางแผนปรับปรุง
- ๒๐) การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุคดิจิทัล
- ๒๑) ควรมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง
- ๒๒) การจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ สนับสนุนงบประมาณ/บุคลากรให้หน่วยงานในสังกัดเพิ่มมากขึ้น
- ๒๓) ลดการพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวภายนอกประเทศ
- ๒๔) ส่งเสริมอาชีพสำหรับผู้มีรายได้น้อย

- ๒๕) การปรับตัวของแรงงาน จากการมีเครื่องจักร/เทคโนโลยีมาเป็นตัวช่วยแทนแรงงานมนุษย์
- ๒๖) การบริหารงบประมาณที่ชัดเจนและควรจัดสรรงบประมาณให้ครบทุกจังหวัด
- ๒๗) เตรียมกำลังคนอย่างเพียงพอและบริหารจัดการประสิทธิภาพบุคลากรเฉพาะด้านของเทคโนโลยีสารสนเทศสาขาต่าง ๆ ในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรมในระยะกลาง ระยะสั้น และระยะยาว เช่น Big data, AI, Machining Learning เป็นต้น
- ๒๘) เนื้อหาควรเป็นแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดเท่านั้น
- ๒๙) ไม่ควรเป็นแผนที่น่าบปกติมาบรรจุในแผนอย่างเดียว แต่การจัดทำแผนในลักษณะการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะเป็นเรื่องยาก และไม่เห็นความสำคัญ
- ๓๐) กำหนดนโยบายให้ชัดเจนในด้านให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานบูรณาการข้อมูลกันในการทำงานร่วมกันมีฐานข้อมูลการทำงานที่ตรงกัน
- ๓๑) ส่งเสริมเรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

๓.๓.๓ อันดับที่สาม

- ๑) การฝึกอบรม
- ๒) สวัสดิการ
- ๓) งบประมาณ
- ๔) เป้าหมายจังหวัด
- ๕) เร่งประสานการทำงานในภาพรวมกระทรวงอย่างจริงจัง ทั้งระดับนโยบายไปจนถึงผู้รับปฏิบัติให้มีความร่วมมือระหว่างกันสานสัมพันธ์ด้วยความจริงใจทั้งในส่วนกลางและจังหวัด ลดการสร้างภาพเพิ่มการสร้างงาน ช่วยกันแก้ไขปัญหาการว่างงาน การขาดแคลนแรงงาน และยกระดับฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบ
- ๖) คุณภาพชีวิต
- ๗) ระดับความเป็นอยู่ของบุคลากร/ลูกจ้างในสังกัดควรได้รับการดูแลให้เป็นพิเศษ
- ๘) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
- ๙) ระบบสารสนเทศ
- ๑๐) จัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกันของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- ๑๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
- ๑๒) ระบบสารสนเทศในภูมิภาค
- ๑๓) การป้องกันการค้ามนุษย์ และยาเสพติด ในกลุ่มแรงงาน
- ๑๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงาน
- ๑๕) สิทธิของลูกจ้าง
- ๑๖) ระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีคุณภาพ

- ๑๗) เพิ่มบทบาทของ สป.รง. ให้เป็นองค์กรที่มีความสำคัญ
- ๑๘) สร้างเสริมวัฒนธรรมและจิตบริการสู่ความเป็นเลิศ
- ๑๙) การบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒๐) เร่งรัดการผลิตบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- ๒๑) สิทธิประโยชน์แรงงานไทย
- ๒๒) การเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ
- ๒๓) การบังคับใช้กฎหมายแรงงานให้ครอบคลุมทุกกลุ่มผู้ใช้แรงงานอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
- ๒๔) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานที่ทันสมัย สอดคล้องและรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก
- ๒๕) ทำงานร่วมกัน
- ๒๖) ธรรมนูญสากลในสถานประกอบการ
- ๒๗) หน่วยงานในสังกัดต้องให้ความสำคัญในการจัดทำแผน และควรมีงบประมาณและการติดตามประเมินผลด้วย
- ๒๘) คุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานไทย ผลักดันให้ผู้มีรายได้น้อยหลุดพ้นจากความยากจน ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานทั้งในและนอกระบบ
- ๒๙) พัฒนาระบบสารสนเทศที่ตอบสนองการพัฒนาอาชีพอย่างสมบูรณ์แบบ
- ๓๐) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น / การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ หรือการดำเนินการต่อบุคลากรที่มีผลต่อเส้นทางการเติบโต ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ ควรคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความอาวุโส เป็นสำคัญ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน / การพิจารณาความดีความชอบ/ขึ้นเงินเดือน ควรกระจายหรือหมุนเวียนให้ทั่วถึง โดยนำฐานข้อมูลการพิจารณาจาก ๓-๔ ปีที่ผ่านมา มาพิจารณาร่วมด้วย
- ๓๑) เร่งแก้ไขปัญหาระบบต่างด้านและปัญหาการค้ำมนุษย์อย่างต่อเนื่อง และบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง



กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์ 0 2232 1287-8 โทรสาร 0 2248 2026
www.mol.go.th