



กระทรวงแรงงาน
MINISTRY OF LABOUR

รายงานประจำปี 2565

Annual Report

2022

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
Office of the Permanent Secretary
Ministry of Labour



รายงานประจำปี 2565

Annual Report

2022

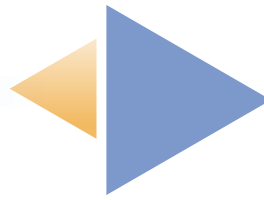
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
Office of the Permanent Secretary
Ministry of Labour



รายงานประจำปี 2565

Annual Report
2022

คำนำ



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการพัฒนา ยุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงแรงงานไปสู่แผนปฏิบัติการ กำกับ เร่งรัด ติดตามและ ประเมินผล รวมทั้งจัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวงแรงงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลรายงานผลในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นกลไกในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน และพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน ในการขับเคลื่อนภารกิจให้เหมาะสมต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งทำให้การดำเนินงานภายใต้ภารกิจหลักของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินงานตามภารกิจหลัก ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2565) นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงาน และยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การจัดทำ “รายงานประจำปี 2565 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน” คณะผู้จัดทำ ได้รวบรวมผลการดำเนินงาน ภายใต้แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สำคัญของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ผลการดำเนินงานไปสู่ประชาชน โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หนังสือรายงานประจำปี 2565 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
มกราคม 2566





	หน้า
คำนำ	1
สารบัญ	2
สารบัญตาราง	4
สารบัญแผนภูมิ	5
ส่วนที่ 1 ข้อมูลภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	7
ข้อมูลภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	8
โครงสร้าง สำนัก/กอง และกลุ่มงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	18
งบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	21
ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานและผลงานที่สำคัญ	27
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีประมาณ พ.ศ. 2565	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง	28
โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์	28
ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	
โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ	34
โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน	36



สารบัญ

	หน้า
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	37
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานระดับพื้นที่	37
โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	38
ผลผลิตการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน	39
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	60
โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	60
ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหาร จัดการภาครัฐ	64
โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ	64
ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	71
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
1. รายงานผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการ ใช้จ่ายงบประมาณ	72
2. รายงานผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน	73
3. รายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลผลิต/โครงการ	75

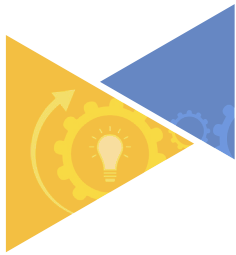


สารบัญตาราง



	หน้า
ตารางที่ 1 อัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	20
ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบงบประมาณปี พ.ศ. 2564 และ พ.ศ. 2565 ที่ได้รับการจัดสรร จำแนกตามงบรายจ่าย	22
ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบผลการใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และ พ.ศ. 2565 จำแนกตามงบรายจ่าย	23
ตารางที่ 4 ผลการใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำแนกตามผลผลิต/โครงการ ดังนี้	24
ตารางที่ 5 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11) มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป	48
ตารางที่ 6 สรุปมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ความรู้ ทักษะฝีมือ และความสามารถที่สำคัญ) และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ รวม 16 สาขา	49
ตารางที่ 7 ผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณ	72
ตารางที่ 8 ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน	73
ตารางที่ 9 ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลผลิต/โครงการ	75





สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 กรอบอัตรากำลังบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสำนักงานรัฐมนตรี	20
แผนภูมิที่ 2 การเปรียบเทียบงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และ พ.ศ. 2565 ที่ได้รับการจัดสรร จำแนกตามงบรายจ่าย	22
แผนภูมิที่ 3 การเปรียบเทียบผลการใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และ พ.ศ. 2565 จำแนกตามงบรายจ่าย	23





รายงานประจำปี 2565
Annual Report
2022



ส่วนที่ 1

ข้อมูลภาพรวมของ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ข้อมูลภาพรวมของ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน) เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยการปรับปรุงความเชื่อมโยงสอดคล้องของเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา รวมทั้งจัดทำโครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกันและสะท้อนผลการดำเนินการจริง เพื่อให้การบริหารราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดผลสัมฤทธิ์ และมีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์ (VISION)

“องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสาน
และขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน”
Smart Manpower Management
Organization



พันธกิจ (MISSION)



กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน

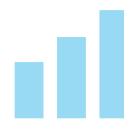
ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน



พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุง กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย



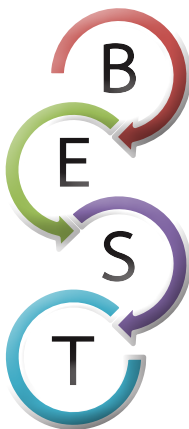
พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์



ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและ สังคม การพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และ งานด้านการแรงงาน



ค่านิยมหลัก (Core Values)



Belief : เชื้อมั่นศรัทธาในองค์กร

Effectiveness : ทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์

Strategy : มียุทธศาสตร์ในการทำงาน

Teamwork : ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก



โครงสร้างการบริหารราชการของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปรนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
- 2) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
- 3) แปรนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
- 4) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
- 5) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
- 6) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- 7) ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
- 8) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ
- 9) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม
- 10) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง และเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
- 11) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

► การแบ่งส่วนราชการ

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 ประกอบด้วย

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

- 1) กองกลาง
- 2) กองกฎหมาย
- 3) กองบริหารการคลัง
- 4) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- 5) กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
- 6) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

- 7) กองเศรษฐกิจการแรงงาน
- 8) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 9) สำนักตรวจและประเมินผล
- 10) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
- 11) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- 12) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- 13) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานแรงงานจังหวัด

ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีคำสั่งจัดตั้งหน่วยงานภายในเพิ่มเติม ดังนี้

- 1) คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ 456/2563 ลงวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ
- 2) คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ 570/2563 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 เรื่อง จัดตั้งกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (กลุ่ม ป.ย.ป.)
- 3) คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ 718/2564 ลงวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2564 เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

▶ **อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 และคำสั่งจัดตั้งหน่วยงานภายในกำหนด ดังนี้**

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

1) กองกลาง

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

2) กองกฎหมาย

- (ก) ดำเนินการด้านกฎหมาย กฎ และระเบียบ ศึกษาวิเคราะห์ ชี้แจงข้อมูล ให้ความเห็น พัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หน่วยงานในสังกัดกระทรวง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (ข) เป็นศูนย์ข้อมูลกลางด้านกฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (ค) ดำเนินการด้านนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและอาญา งานคดีปกครองงานคดีแรงงาน และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง





(ง) ดำเนินการและเป็นหน่วยงานกลางในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ติดตาม และให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทางปกครอง และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงและกระทรวง รวมถึงการดำเนินการและติดตามการชดเชยค่าเสียหายคืนแก่ทางราชการ

(จ) ดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองตามกฎหมาย

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมาย ของกระทรวง

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3) กองบริหารการคลัง

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานปลัดกระทรวง

(ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4) กองบริหารทรัพยากรบุคคล

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษา เพื่อกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

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

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รวมทั้งเครือข่ายด้านแรงงาน

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับวินัย

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5) กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

(ก) กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และวางแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ข) ดำเนินการด้านวิชาการในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผล สำหรับใช้เป็นแนวทางในการสื่อสารประชาสัมพันธ์

(ค) ดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กิจกรรม ตลอดจนผลงานของกระทรวง ในภาพรวม

(ง) ดำเนินการบริหารการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

(ก) จัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการของกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและระดับกระทรวง

(ข) จัดทำ พัฒนา และประสานแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวง รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์แรงงานนอกระบบไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง

(ค) จัดทำแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์ และจัดทำงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง

(ง) อำนวยการ ประสานงาน และกำกับงานตามนโยบายรัฐบาล

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7) กองเศรษฐกิจการแรงงาน

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจสังคมทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนประเด็นปัญหาและปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาด้านแรงงาน

(ข) ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์และคาดการณ์แนวโน้มอุปสงค์อุปทานของตลาดแรงงาน และแบบจำลองเศรษฐกิจด้านแรงงาน รวมทั้งระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

(ค) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงงานทั้งในและนอกระบบ

(ง) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูล สถิติ และดัชนีภาวะแรงงาน

(จ) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(ก) เป็นศูนย์บริหารจัดการข้อมูลแรงงานแห่งชาติ

(ข) เสนอแนะนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ค) จัดทำมาตรฐานข้อมูลแรงงานของกระทรวง

(ง) บริหารจัดการและให้บริการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(จ) จัดทำและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำหรือพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวง

(ฉ) ดูแลรับผิดชอบความมั่นคง และปลอดภัยของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวง

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



9) สำนักตรวจและประเมินผล

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

10) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

- (ก) เสนอแนวนโยบายด้านความร่วมมือต่างประเทศด้านแรงงาน
- (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับกรรมสารและข้อตกลงระหว่างประเทศด้านแรงงาน รวมทั้งเร่งรัดการปฏิบัติตามพันธกรณีด้านแรงงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรักษามลประโยชน์ของประเทศ
- (ค) ประสานงาน ติดตามและแลกเปลี่ยนความร่วมมือด้านวิชาการและความช่วยเหลือด้านแรงงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับงานทุน พิธีการ รับรอง งานประชุม และการเจรจาระหว่างประเทศ รวมทั้งวิเคราะห์การดำเนินงานของกลุ่มและองค์การต่างประเทศ
- (ง) ประสาน ติดตามสิทธิประโยชน์ ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานและครอบครัวของแรงงานไทย ที่ไปทำงานในต่างประเทศ และประสานการดำเนินการเพื่อรักษาและส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ
- (จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

11) กลุ่มตรวจสอบภายใน

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงินและการบัญชี ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

12) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

- (ก) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (ข) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (ค) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง



(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

13) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

(ก) เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อปลัดกระทรวง

(ข) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ

(ค) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(ง) คຸ້ມครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(จ) ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม (ค) และ (ง) และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(ฉ) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดและการคຸ້ມครองจริยธรรม เสนอต่อปลัดกระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



14) สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

- (ก) คำนคว้า วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายหรือแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง
- (ข) เป็นศูนย์กลางในการประสานงานและบูรณาการความร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจัดระบบงาน กำกับ ติดตาม การดำเนินการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ แรงงานคนพิการและแรงงานผู้ด้อยโอกาส
- (ค) ประสานและสนับสนุนการทำงานร่วมกับเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เครือข่ายแรงงานสูงอายุ และเครือข่ายแรงงานคนพิการและแรงงานผู้ด้อยโอกาส
- (ง) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานเลขานุการและงานธุรการทั่วไปของคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (จ) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

15) กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (กลุ่ม ป.ย.ป.)

- (ก) ดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิรูปประเทศของกระทรวง โดยการกำกับ ประสาน ปรีกษา ติดตามผล แก้ปัญหา ในลักษณะศูนย์บัญชาการ และเป็นแกนกลางระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง
- (ข) ติดตามและจัดทำผลดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ เป็นรายเดือน เพื่อให้ได้ทราบสถานการณ์ความก้าวหน้าและปัญหาที่เป็นปัจจุบัน โดยรายงานผ่านสำนักงาน ป.ย.ป. เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ ป.ย.ป. ต่อไป
- (ค) รายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานบูรณาการข้ามหน่วยงานผ่านสำนักงาน ป.ย.ป. เพื่อเสนอคณะกรรมการ ป.ย.ป. และคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป
- (ง) ปฏิบัติงานเลขานุการฯ คณะทำงานขับเคลื่อนในกระทรวง
- (จ) จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด
- (ฉ) เผยแพร่ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง ตลอดจนประชาชนทั่วไป
- (ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

16) สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

- (ก) เสนอแนวทางหรือแผนการปฏิบัติงานป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานในการบูรณาการดำเนินงานร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานระดับกรม และระดับจังหวัด
- (ข) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน

(ค) ติดตามข้อมูลข่าวสาร และรวบรวมผลการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานแล้วรายงานให้ผู้บัญชาการหรือผู้อำนวยการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานหรือผู้บริหารกระทรวงแรงงานทราบ

(ง) รวบรวมและจัดเตรียมข้อมูลสำหรับการประชุมและการชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ตามที่ผู้บัญชาการหรือผู้อำนวยการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน หรือผู้บริหารกระทรวงแรงงานมอบหมายทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน

(จ) จัดทำรายงานประจำปีผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน (TIP Report) และรายงานผลการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมง

(ฉ) เชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมประชุมหรือให้ข้อมูล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

(ช) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน (อกบร.) คณะทำงานกำกับและติดตามการป้องกันปัญหาการบังคับใช้แรงงานและการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน (ทงบร.) และคณะทำงานกำกับและติดตามการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานในภาคประมง (ทงปม.)

(ซ) ประสานการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์และประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานของศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง

(ญ) สนับสนุนจัดทำหลักสูตรอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ รวมทั้งเข้าร่วมการอบรม สนับสนุนการจัดฝึกอบรม และงานด้านวิทยากรตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง

(ฎ) ประสานการปฏิบัติ สนับสนุน และร่วมปฏิบัติการบังคับใช้กฎหมาย ปฏิบัติการด้านต่างประเทศในการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานร่วมกับส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง

(ฏ) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานแรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน รวมทั้งกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(ค) ดำเนินการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(ง) ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่

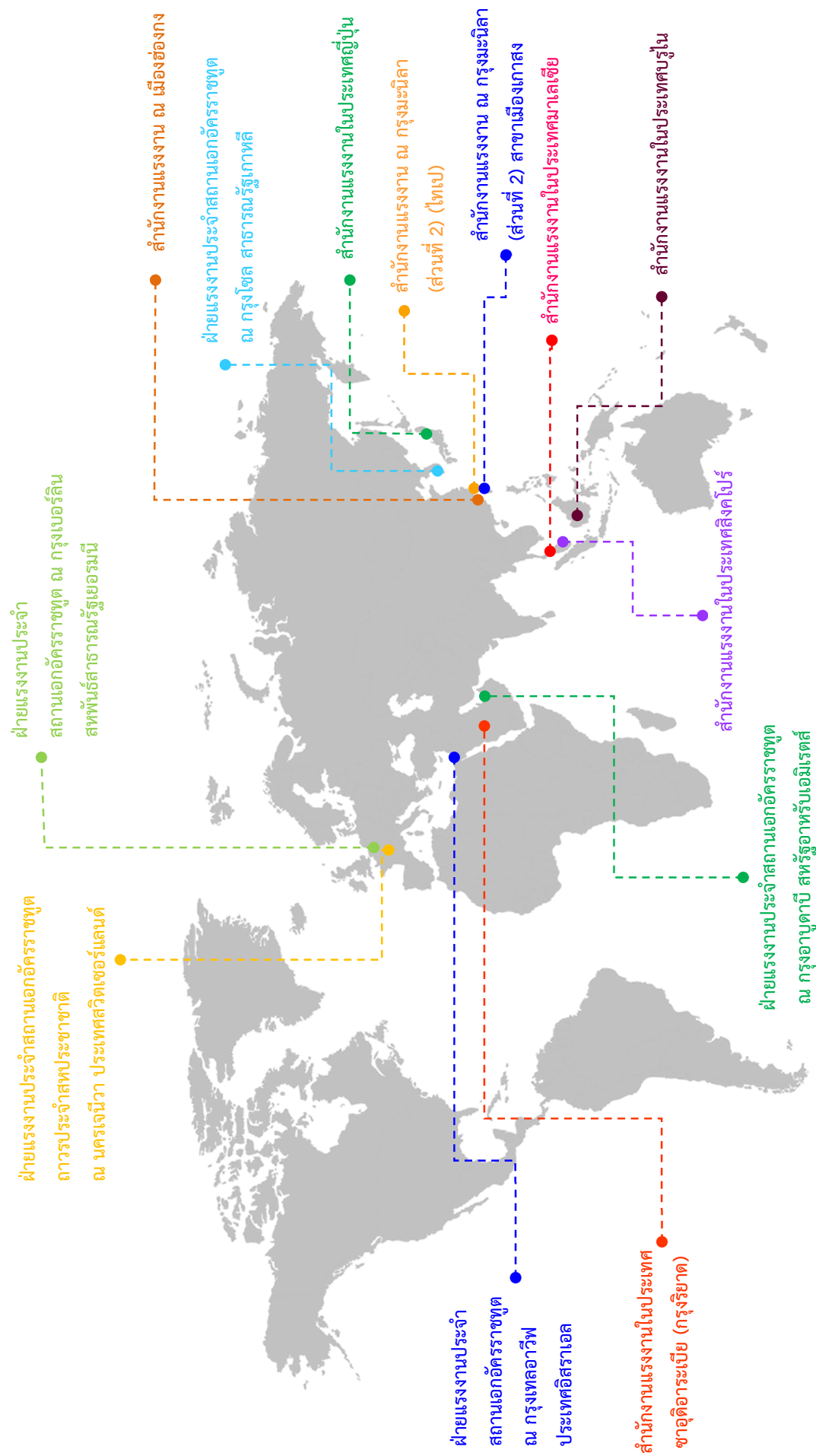
(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



โครงสร้างสำนัก/กอง และกลุ่มงานปลัดกระทรวงแรงงาน



สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ (13 แห่ง ใน 12 ประเทศ)

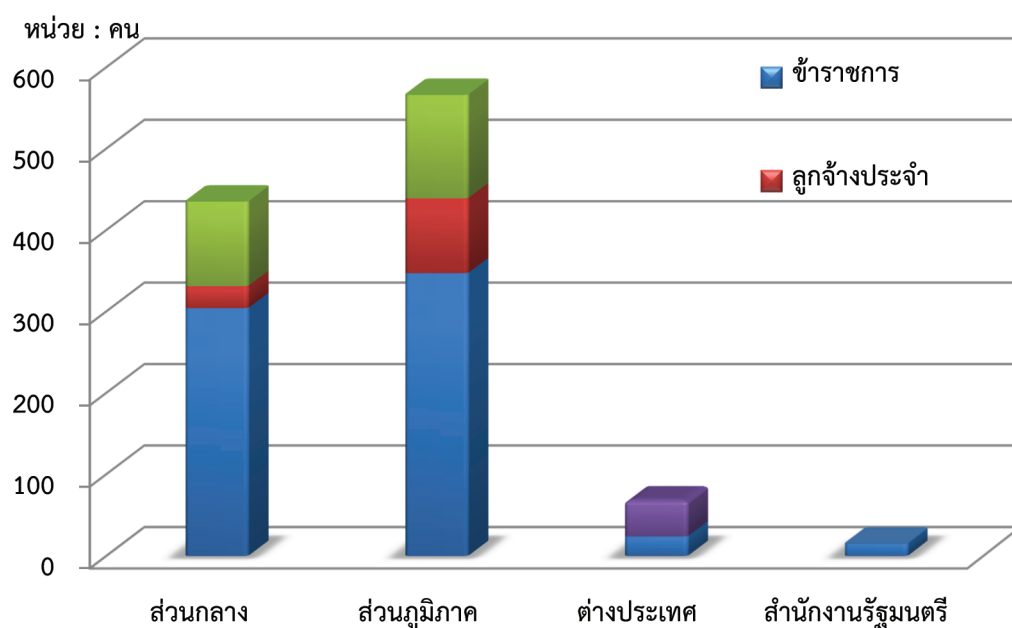


ตารางที่ 1 อัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สังกัด	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศ	รวมทั้งสิ้น
ส่วนกลาง	304	27	104	0	435
ส่วนภูมิภาค	347	92	127	0	566
ต่างประเทศ	24	0	0	44	68
สำนักงานรัฐมนตรี	15	0	0	0	15
รวมทั้งสิ้น	690	119	231	44	1,084

หมายเหตุ : กรอบพนักงานราชการ รวมกรอบลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบพนักงานราชการด้วย
โดยเมื่อลูกจ้างประจำพ้นไปจะเป็นกรอบพนักงานราชการ จำนวน 54 ตำแหน่ง

แผนภูมิที่ 1 กรอบอัตรากำลังบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี



ที่มา : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล ณ 30 กันยายน 2565

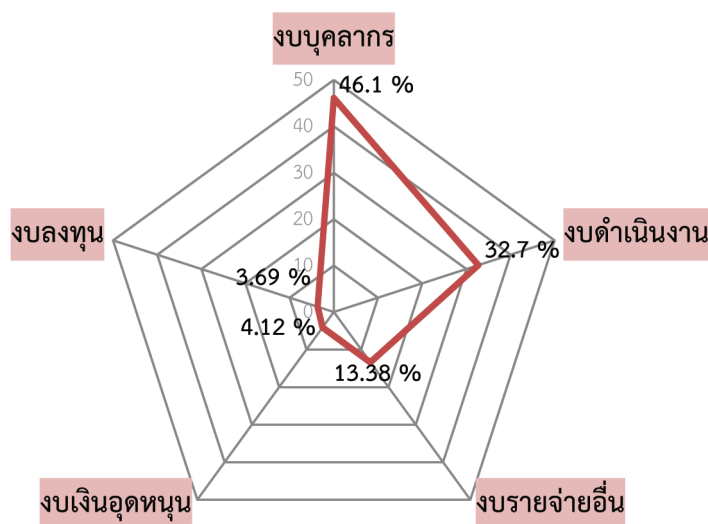
งบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 981,627,500.00 บาท ลดลงจากงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 156,944,700.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.99 โดยงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้รับจัดสรรเงินงบบุคลากรมากที่สุด จำนวน 452,578,700.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.10 รองลงมาเป็นงบดำเนินงาน จำนวน 321,013,700.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.70 งบรายจ่ายอื่น จำนวน 131,376,400.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.38 งบเงินอุดหนุน จำนวน 40,412,100.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.12 และงบลงทุน จำนวน 36,246,600.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.69 ของงบประมาณทั้งหมด

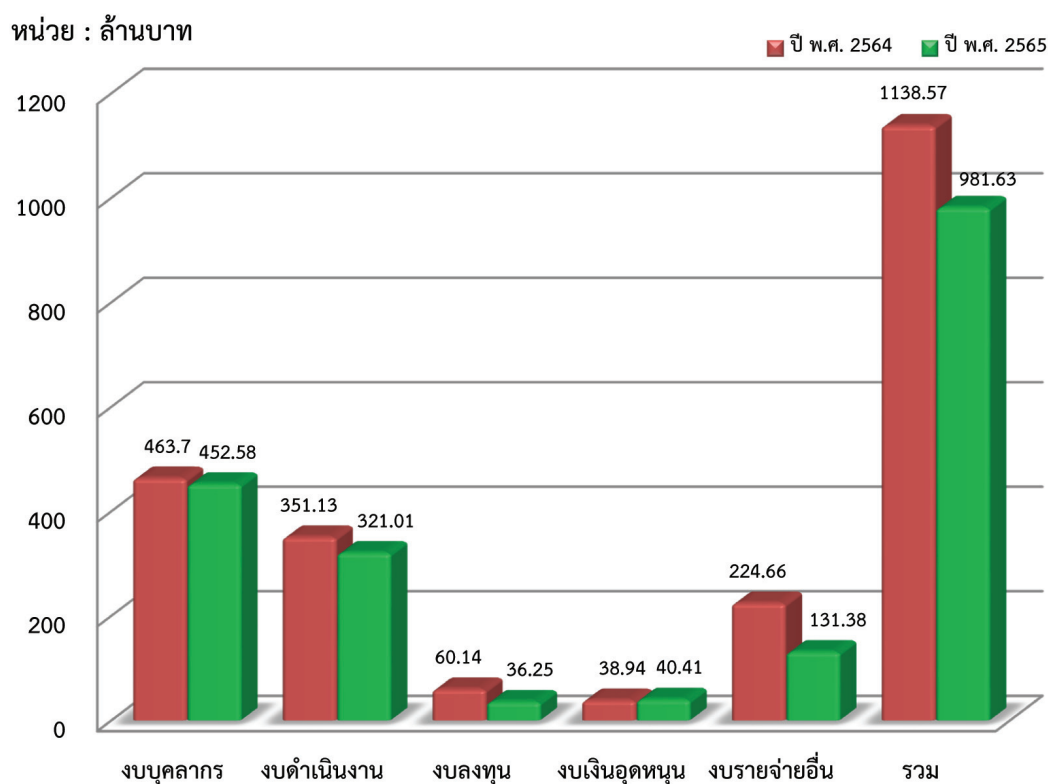
งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2565 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบงบประมาณปี พ.ศ. 2564 และ พ.ศ. 2565 ที่ได้รับการจัดสรร
จำแนกตามงบรายจ่าย

ประเภทงบประมาณ	จำนวน (บาท)		งบประมาณที่ได้รับ เพิ่ม (+)/ลด (-)	ร้อยละ
	ปี พ.ศ. 2564	ปี พ.ศ. 2565		
งบบุคลากร	463,698,300	452,578,700	-11,119,600	-2.46
งบดำเนินงาน	351,133,300	321,013,700	-30,119,600	-9.38
งบลงทุน	60,143,900	36,246,600	-23,897,300	-65.93
งบเงินอุดหนุน	38,937,900	40,412,100	+1,474,200	3.65
งบรายจ่ายอื่น	224,658,800	131,376,400	-93,282,400	-71.00
รวม	1,138,572,200	981,627,500	-156,944,700	-15.99

แผนภูมิที่ 2 การเปรียบเทียบงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และ พ.ศ. 2565
ที่ได้รับการจัดสรร จำแนกตามงบรายจ่าย

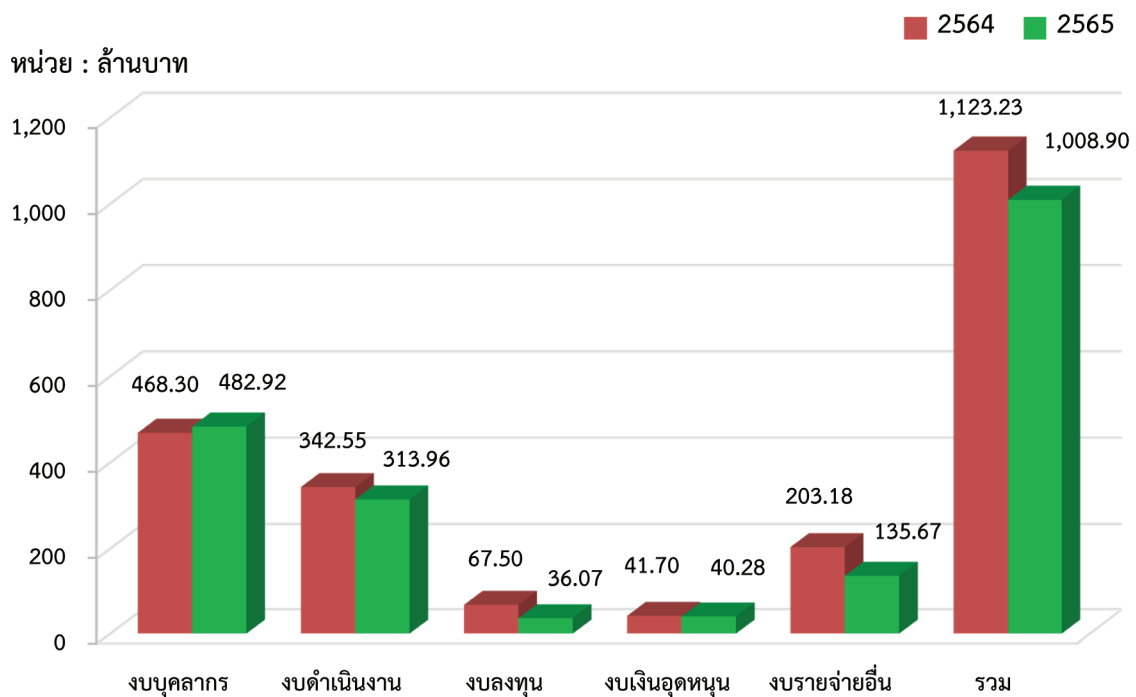


สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีผลการใช้จ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 1,008,898,128.43 บาท ลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 1,123,234,692.49 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.33 โดยเปรียบเทียบงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2564 จำแนกงบประมาณตามงบรายจ่ายได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบผลการใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และ พ.ศ. 2565 จำแนกตามงบรายจ่าย

ประเภทงบประมาณ	ผลการใช้จ่าย (บาท)		เพิ่ม (+)/ลด (-)	ร้อยละ
	ปี พ.ศ. 2564	ปี พ.ศ. 2565		
งบบุคลากร	468,304,620.65	482,917,861.37	14,613,240.72	3.03
งบดำเนินงาน	342,552,536.33	313,962,841.34	-28,589,694.99	-9.11
งบลงทุน	67,496,547.78	36,067,033.10	-31,429,514.68	-87.14
งบเงินอุดหนุน	41,701,163.25	40,275,699.99	-1,425,463.26	-3.54
งบรายจ่ายอื่น	203,179,824.48	135,674,692.63	-67,505,131.85	-49.76
รวม	1,123,234,692.49	1,008,898,128.43	-114,336,564.06	-11.33

แผนภูมิที่ 3 การเปรียบเทียบผลการใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และ พ.ศ. 2565 จำแนกตามงบรายจ่าย



ตารางที่ 4 ผลการใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
จำแนกตามผลผลิต/โครงการ ดังนี้

ผลผลิต/โครงการ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณ หลังโอนเข้า/โอนออก	ผลการใช้จ่าย	ร้อยละ
1. ผลผลิต : การขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน	353,215,800.00	353,215,800.00	353,215,593.06	100
2. โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	3,394,300.00	3,394,300.00	3,394,270.63	100
3. โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ	12,714,700.00	12,714,700.00	12,714,698.98	100
4. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานระดับพื้นที่	74,040,000.00	74,040,000.00	74,039,988.55	100
5. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	19,100,000.00	19,100,000.00	19,095,919.41	99.98
6. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	5,175,200.00	5,175,200.00	5,174,961.00	100
7. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ	1,000,000.00	1,000,000.00	983,226.00	98.32
8. โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน	402,900.00	402,900.00	402,900.00	100
9. รายการค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ	512,584,600.00	539,876,570.80	539,876,570.80	100
รวม	981,627,500.00	1,008,919,470.80	1,008,898,128.43	99.99



ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2565

1. ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

1.1 คณะรัฐมนตรีได้กำหนดเป้าหมายการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยกำหนดเป้าหมายการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ในภาพรวม ร้อยละ 100

1.2 ผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2565 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 1,008,898,128.43 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 99.99 ต่ำกว่าเป้าหมายการใช้จ่ายเงินงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 0.01

2. ปัญหาและอุปสรรค

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รวมทั้งสิ้น 8 แผนงาน ประกอบด้วย 1. แผนงานบุคลากรภาครัฐ 2. แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 3. แผนงานยุทธศาสตร์จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ 4. แผนงานยุทธศาสตร์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ 5. แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต 6. แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 7. แผนงานบูรณาการป้องกัน ปราบปรามและบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด และ 8. แผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งภายใต้การจัดสรรงบประมาณดังกล่าว เป็นข้อจำกัดที่สำคัญในด้านการบริหารงบประมาณ และการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณข้ามแผนงาน เนื่องจากกรณีที่มีเงินเหลือจ่ายในบางแผนงานจะไม่สามารถโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณข้ามแผนงานได้ ยกตัวอย่างเช่น แผนงานบูรณาการฯ ไม่สามารถโอนเปลี่ยนแปลงไปเป็นแผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และ แผนงานยุทธศาสตร์ฯ สามารถโอนเปลี่ยนแปลงเป็นแผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้ แต่ต้องทำความตกลงไปยังสำนักงบประมาณเพื่อนำงบประมาณเหลือจ่ายในกรณีดังกล่าวมาบริหารจัดการใช้จ่ายต่อไปได้

3. ข้อเสนอแนะ

การจัดทำคำของบประมาณในปีถัดไป ควรจัดทำให้อยู่ภายใต้แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อในช่วงสิ้นปีงบประมาณจะสามารถโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณได้ในกรณีมีงบประมาณเหลือจ่าย ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้ผลการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมาย ร้อยละ 100 มากยิ่งขึ้น





รายงานประจำปี 2565
Annual Report
2022



ส่วนที่ 2

ผลการดำเนินงาน
ตามแผนปฏิบัติงานและผลงานที่สำคัญ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

1. โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

กระทรวงแรงงานถือเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยรับผิดชอบการดำเนินงานในด้านป้องกัน (Prevention) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านความมั่นคง และได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในหลายมิติ อาทิ การปรับปรุงแก้ไขและตรากฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานในทุกประเภทการทำงาน การจัดระบบบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่เสมอภาคกับแรงงานไทย การดำเนินนโยบายการให้สิทธิประโยชน์กับแรงงานโดยยึดหลักการปฏิบัติต่อแรงงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และไม่เลือกปฏิบัติด้านสัญชาติ เพศ หรือสถานะทางสังคม สอดคล้องตามหลักสากล ส่งเสริมสถานประกอบกิจการ/นายจ้าง ให้นำแนวปฏิบัติในการใช้แรงงานที่ดี หรือ Good Labour Practices (GLP) มาปรับใช้ เพื่อให้มั่นใจว่าสถานประกอบกิจการ/นายจ้าง จะไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการค้ามนุษย์ ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ และไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อแรงงาน ตลอดจนการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานในทุกประเภทการทำงาน



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ศปคร.) มีภารกิจในการจัดทำนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ภายใต้กรอบนโยบาย 5P (Policy, Prevention, Prosecution, Protection และ Partnership) และขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ภายใต้แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการป้องกันการบังคับใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งเกิดจากการบูรณาการความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีผลงานที่สำคัญ ดังนี้



1) การบริหารจัดการการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยเน้นการสร้างช่องทางแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกับภาคีเครือข่าย ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (NGO) ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำแผนสู่การปฏิบัติได้บรรลุผลสำเร็จภายใต้กรอบนโยบาย 5P (Policy, Prevention, Prosecution, Protection และ Partnership) มีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

(1) นโยบาย (Policy)

นโยบายที่สำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการค้ามนุษย์ด้านแรงงานที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และนโยบายเร่งด่วนในรอบปีที่ผ่านมา เช่น (1.1) การพัฒนากฎหมายที่สำคัญ ได้แก่ การออกกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2565 ซึ่งได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างเป็นภาษาไทยและภาษาที่ลูกจ้างต่างด้าวเข้าใจได้ (1.2) การบริหารจัดการแรงงานประมงทะเล ได้แก่ การแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานในภาคประมง/การปรับปรุงข้อมูลและการจัดทำหนังสือคนประจำเรือ (Seabook) สำหรับคนต่างด้าว/การต่ออายุหนังสือคนประจำเรือให้กับคนต่างด้าวที่ได้รับหนังสือคนประจำเรือ/โครงการศูนย์ประสานแรงงานประมง/การบริหารจัดการแรงงานประมงผ่านโครงการศูนย์ประสานแรงงานประมง 22 จังหวัด (1.3) จัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจต่อต้านการค้ามนุษย์กระทรวงแรงงาน โดยแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบภารกิจด้านการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จำนวน 13 คน มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนายจ้าง/สถานประกอบการ ที่กระทำหรือสนับสนุนการค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ สืบสวนหาข่าว เข้าร่วมปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบการค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ เพื่อส่งต่อดำเนินคดี และ (1.4) ดำเนินการยกระดับศูนย์บัญชาการป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ให้เป็นหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง รวมถึงนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงแรงงาน



หัวหน้า (1)
สำนักงานเลขาธิการ
ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 4
 - นักวิชาการแรงงาน 2
 - นิติกร 2
 - นักจัดการงานทั่วไป 1
 - เจ้าพนักงานบริหาร/พนักงานราชการ 3
- 11

อัตรากำลัง ปัจจุบัน
ขรก. 8
จม. 3 รวม 11
อัตรากำลัง อนาคต
ขรก. 23
พรก. 8 จม. 9 รวม 11

ฝ่ายบริหาร	กลุ่มงานแผนและนโยบายป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (วิชาการ)	กลุ่มงานป้องกันและตรวจสอบการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ปฏิบัติการ)
- ฝ่ายบริหาร - วิสตุ คุรุภัณฑ์ - งาน HR/งานบริหาร - งานบริหาร (ควบคุมภายใน/HR/KPI/ศูนย์ทุจริต...) - งานธุรการ/การจัดการแฟ้มเอกสาร - ดูแลงานจัดประชุม อำนวยความสะดวก - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	- จัดทำแผนงาน/โครงการของ ศปค. (ส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง/SDG - การจัด/ร่วม ประชุม ปคม. ปกค. ออปร./ทงปร./ทง.ปม./กรมการอื่น ๆ - งานด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ/อนุสัญญา/ประสานองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO)/องค์กรระหว่างประเทศ - กำกับ ติดตาม รายงานแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานตามงบประมาณที่ได้รับ ประจำปี - ระดับกระทรวงและจังหวัด - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	- งานโครงการ/งานวิชาการ - พัฒนาระบบข้อมูลการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน - Report (Tip Report/Progress Report/เล่มประเมิน/อื่น ๆ - พัฒนาหลักสูตร การจัดฝึกอบรม สัมมนา - พัฒนาระบบงานต่าง ๆ เช่น SOP - กำหนดแนวปฏิบัติ ติดตาม ประเมินผลตามแผนปฏิบัติการว่าด้วยกลไกการส่งต่อระดับชาติ NRM ด้านแรงงาน - การจัดทำข้อเสนอให้ความเห็น - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	- พัฒนาปรับปรุง กม. ที่เกี่ยวข้อง พรบ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม - ปฏิบัติงานตรวจคัดกรองเบื้องต้น - ชุดปฏิบัติการปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน - จัดอบรมฯ และออกบัตรพนักงานตาม พรบ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ - ทะเบียนผู้มีบัตรพนักงานเจ้าหน้าที่ - บังคับใช้กฎหมายตามอำนาจหน้าที่พนักงานเจ้าหน้าที่ ตาม พร.บ.ฯ - ตอบข้อซักถาม ข้อกฎหมาย - ปฏิบัติงานด้านการข่าวและประชาสัมพันธ์ - รับเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน - การคัดแยกผู้เสียหาย - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- ข้าราชการ/นักจัดฯ (2) - พนักงานราชการ (3) - เจ้าเหมา (3)	- ข้าราชการ (5) - พนักงานราชการ (2) - เจ้าเหมา (2)	- ข้าราชการ (5) - พนักงานราชการ (2) - เจ้าเหมา (2)	- ข้าราชการ (10) - พนักงานราชการ (2) - เจ้าเหมา (2)

(2) การป้องกัน (Prevention)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินมาตรการป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้ (2.1) การป้องกันการค้ามนุษย์ในสตรีและเด็ก ได้แก่ การสร้างความตระหนักรู้ให้กับกลุ่มเสี่ยงที่จะแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากสื่อลามกเด็กและการค้ามนุษย์ในรูปแบบทางเพศ/การป้องกันไม่ให้ผู้ที่มีประวัติล่วงละเมิดทางเพศกับเด็กเข้ามาในประเทศ/การป้องกันและแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย/การป้องกันการค้ามนุษย์ในสตรีและเด็ก (2.2) การป้องกันการค้ามนุษย์ในขอทาน ได้แก่ การขับเคลื่อนเชิงนโยบาย (บังคับใช้กฎหมาย โดยเฉพาะพระราชบัญญัติควบคุมการขอทาน พ.ศ. 2559 และอนุบัญญัติ จำนวน 6 ฉบับ) การขับเคลื่อนเชิงรุก (ป้องกันการขอทาน) และ การขับเคลื่อนเชิงพัฒนา (ป้องกันผู้ทำการขอทานกลับมาขอทานซ้ำ) (2.3) การป้องกันการค้ามนุษย์แรงงานไทยในต่างประเทศ ได้แก่ ให้ความรู้แก่แรงงานไทยก่อนจัดส่งไปทำงานต่างประเทศ/เฝ้าระวังและป้องกันผู้มีพฤติกรรมที่จะลักลอบไปทำงานต่างประเทศ/การตรวจบริษัทจัดหางานและการโฆษณาจัดหางานให้คนไทยเพื่อไปทำงานต่างประเทศ (2.4) การป้องกันการค้ามนุษย์แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย ได้แก่ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (กัมพูชา ลาว เมียนมา) /เพิ่มประสิทธิภาพการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามระบบ MOU/ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ รวมถึงตรวจสอบบริษัทผู้ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ (นายจ้าง/สถานประกอบการ และแรงงานต่างด้าว)/การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ให้แก่แรงงานต่างด้าวและการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวร่วมกับภาคีเครือข่าย และ (2.5) การสร้างความตระหนักรู้ให้คนหางาน ผ่านการประชาสัมพันธ์/การรณรงค์ในรูปแบบสื่อวีดิทัศน์ “การค้ามนุษย์ใกล้ตัวกว่าที่คิด” โดยถอดบทเรียนจากผู้เสียหายที่ถูกหลอกลวงผ่านสื่อออนไลน์ (Scammer) มีสถิติการถูกหลอกลวงผ่านระบบออนไลน์ โดยมีจำนวนผู้เข้าชม (View) : 187,297 ครั้ง ยอดแสดงความรู้สึกรัก (Like) : 1,859 ครั้ง และได้แสดงความเห็นเชิงป้องกัน (Comment) : 51 ครั้ง เป็นต้น



(3) การบังคับใช้กฎหมาย (Prosecution)

กระทรวงแรงงานได้ร่วมบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในลักษณะของ “ทีมสหวิชาชีพ” เพื่อดำเนินการตรวจสอบ จับกุม และคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ในสถานประกอบการ 8,407 แห่ง มีแรงงานได้รับการตรวจเฝ้าระวัง จำนวน 153,377 คน และคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อส่งต่อไปให้กับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เข้ารับการช่วยเหลือในสถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ 8 แห่ง



(4) การคุ้มครองช่วยเหลือ (Protection)

กระทรวงแรงงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง รวมถึงองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ได้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure : SOP) การตรวจคัดกรองเบื้องต้น เพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงานตามมาตรา 6/1 ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองดูแลและป้องกันไม่ให้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นคู่มือในการคัดกรองอันจะเป็นประโยชน์ต่อการระบุตัวผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน หรือการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ



นอกจากนี้ ยังคุ้มครองให้ความช่วยเหลือแรงงานที่เป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะประเด็นปัญหาที่มีความซับซ้อน เช่น การรับเรื่องร้องทุกข์ร้องเรียนจากผู้เสียหายที่ถูกหลอกไปทำงานต่างประเทศและการให้ความช่วยเหลือผ่านการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงการเก็บรวบรวมสถิติของการรับเรื่อง การส่งต่อ การดำเนินคดี จำนวนผู้เสียหาย/ผู้เสียหายที่อาจเป็นเหยื่อจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เป็นต้น



(5) การมีส่วนร่วม (Partnership)

กระทรวงแรงงานได้บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการป้องกันการค้ามนุษย์ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล อาทิ (5.1) กำหนดนโยบายส่งเสริมให้สถานประกอบการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีไปใช้ (Good Labour Practice : GLP) (5.2) ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (5.3) เข้าร่วมโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Ship to Shore Rights South East Asia) (5.4) เข้าร่วมโครงการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ (TRIANGLE In ASEAN) (5.5) เข้าร่วมโครงการความปลอดภัยและยุติธรรม : สิทธิและโอกาสของแรงงานข้ามชาติสตรีในภูมิภาค (Safe and Fair) และ (5.6) ร่วมจัดทำศูนย์คัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ภายใต้ความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ



2) การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

สำนักงานแรงงานจังหวัดได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่านกลไกของคณะทำงานป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัด โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธานคณะทำงานฯ แรงงานจังหวัดเป็นเลขานุการคณะทำงานฯ มีกิจกรรมสำคัญ คือ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จัดประชุมและจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ในการป้องกันการค้ามนุษย์ในพื้นที่ โดยสามารถนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 100

อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่ (1) เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายในพื้นที่ไม่มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และไม่สามารถระบุผู้ตกเป็นเหยื่อของการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่ได้ (2) หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ในพื้นที่ ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (3) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด - 19) ส่งผลให้ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไม่สามารถจัดประชุมสร้างการรับรู้ตามพระราชกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 และ (4) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด - 19) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ของหน่วยงานในระดับภูมิภาค

แนวทางการแก้ไขปัญหา คือ (1) พัฒนาความรู้เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และพัฒนาองค์ความรู้ให้บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ในพื้นที่ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และ (2) ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน มีกำหนดจัดประชุมสร้างการรับรู้ตามพระราชกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 หลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด - 19) ดีขึ้น



3) ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญของการขับเคลื่อนนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน

ในปี พ.ศ. 2565 ประเทศไทยสามารถดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำในการจัดการค้ามนุษย์ตามกฎหมายแม่บทของสหรัฐอเมริกาในการต่อต้านการค้ามนุษย์ (Trafficking Victims Protection Act 2000 : TVPA) ส่งผลให้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้รับการคุ้มครองตามสิทธิแรงงาน ซึ่งมีผลต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทยสามารถเลื่อนการจัดอันดับ จาก Tier 2 Watch list ในปี 2564 เป็นอันดับ Tier 2 ในปี 2565 สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของทุกภาคส่วนในแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์และกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ

2. โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินโครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มแรงงานขับเคลื่อนภายใต้แผนงาน/โครงการ ที่สำคัญ ดังนี้

1) โครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด ผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน โดยดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดแก่อาสาสมัครแรงงานเพื่อที่จะนำความรู้ดังกล่าวไปรณรงค์ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คนลงมา โดยจัดให้มีสื่อประชาสัมพันธ์ประกอบการลงพื้นที่ในการรณรงค์ดังกล่าว และมีการจัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการป้องกัน แก้ไข ฝ่าละอองธุลีหมอกยาเสพติด สามารถดำเนินการให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คนลงมา ได้รับการส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด จำนวน 22,213 คน มีสถานประกอบการที่เข้าร่วม จำนวน 6,990 แห่ง



2) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ กระทรวงแรงงาน ได้ร่วมสนับสนุนและดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE เพื่อสนองพระปณิธานของ ทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี องค์ประธานโครงการอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยมอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นกลไกสำคัญในการบูรณาการและดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อเป้าหมายพัฒนาแรงงานไทยห่างไกลยาเสพติด และเพื่อรณรงค์ส่งเสริม ให้มีการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ และส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ รวมทั้งสิ้น 157 ชมรม และจัดตั้งศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ รวมทั้งสิ้น 120 ศูนย์ ตลอดจนพัฒนาหรือสร้างความตระหนักรู้ให้กับสมาชิกชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ โดยมีเป้าหมายที่จะขยายชมรมและศูนย์เพื่อนใจให้ครอบคลุมทั่วประเทศและขยายเครือข่ายไปยังรอบ ๆ สถานประกอบการและชุมชนให้มากขึ้นในทุก ๆ ปี



ผลสัมฤทธิ์ อัตราการติดยาเสพติดของผู้ติดยาเสพติดรายใหม่ลดลง ทำให้คุณภาพชีวิตแรงงานในสถานประกอบการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น ครอบคลุมมีความสุข ชุมชนมั่นคงจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศไทย



3. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน

โครงการจัดประชุมเครือข่ายแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมภายใต้คณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอเปค และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในช่วงที่ประเทศไทยเป็นประธานเอเปค พ.ศ. 2565 (Labour and Social Protection Network : LSPN)

เป็นความร่วมมือภายใต้กรอบพหุภาคี โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้ 1) เพื่อเสริมสร้างตลาดแรงงานที่เข้มแข็งและยืดหยุ่น ตลอดจนส่งเสริมด้านการคุ้มครองทางสังคม ผ่านความร่วมมือเชิงวิชาการ ได้แก่ การจัดทำข้อมูลด้านตลาดแรงงาน และการจัดทำวิเคราะห์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนครอบคลุมเขตเศรษฐกิจเอเปค โดยการประชุมเครือข่ายแรงงานฯ ประจำปี 2565 กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพจัดการประชุม ภายใต้หัวข้อ “Shaping Smart Citizens with Digitalization and Eco – friendly Awareness” มุ่งเน้นการพัฒนาด้านทักษะฝีมือแรงงาน การปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลกยุคใหม่ ความผันผวนของตลาดแรงงานที่เกิดจากข้อท้าทายต่าง ๆ อาทิ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด – 19) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม รวมถึงการบูรณาการด้านเพศภาวะ เป็นต้น 2) เพื่อร่วมหารือ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมและโครงการภายใต้แผนงานคณะทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development Working Group : HRDWG) 3) เพื่อแสวงหาความร่วมมือกับสมาชิกเขตเศรษฐกิจเอเปค ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะด้านแรงงานและการคุ้มครองทางสังคม และ 4) เพื่อผลักดันประเด็นสำคัญด้านแรงงานด้านการคุ้มครองทางสังคมในวาระที่ประเทศไทยเป็นประธานเอเปค

ประเทศไทยเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมเอเปค ปี พ.ศ. 2565 ภายใต้หัวข้อ “Open. Connect. Balance. (เปิดกว้าง สร้างสัมพันธ์ เชื่อมโยงกันสู่สมดุล)” โดยกระทรวงแรงงานมีบทบาทเป็นเจ้าภาพร่วมจัดประชุมเครือข่าย LSPN ระหว่างวันที่ 11 – 12 พฤษภาคม 2565 ภายใต้คณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development Working Group : HRDWG) ระหว่างวันที่ 9 – 12 พฤษภาคม 2565 ณ โรงแรม แชนกรี – ลา กรุงเทพมหานคร โดยมีรูปแบบการประชุมแบบพบหน้ากันเต็มรูปแบบ (Fully Physical Meeting)

ผลสัมฤทธิ์ : 1) เกิดการแบ่งปันนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมระหว่างเขตเศรษฐกิจเอเปค 2) ได้มีการเผยแพร่ผลของการจัดประชุมแก่สาธารณะ ในรูปแบบรายงานการประชุม LSPN ฉบับภาษาไทย และ ฉบับภาษาอังกฤษ (รายงานต่อเลขาธิการเอเปคด้วยอีกทางหนึ่ง)



ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานระดับพื้นที่

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานระดับพื้นที่ โดยใช้กลไกบัณฑิตแรงงานเป็นสื่อกลางในการขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายของรัฐบาล รวมถึงภารกิจของกระทรวงแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม ภายใต้เป้าหมายที่สำคัญ คือ ประชาชนในพื้นที่ มีอาชีพ มีรายได้เพิ่มสูงขึ้น

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการจ้างบัณฑิตแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ว่างงาน ไม่จำกัดสาขา และเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา จำนวน 380 คน โดยปฏิบัติงานเป็นบัณฑิตแรงงานประจำศูนย์แรงงานประจำอำเภอ บัณฑิตแรงงานประจำตำบล และบัณฑิตแรงงานประจำสำนักงาน ในการนำภารกิจและบริการของกระทรวงแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน โดยดำเนินการใน 5 กิจกรรม ได้แก่ (1) การประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน ผลการดำเนินงาน 57,904 คน (2) กิจกรรมหนึ่งอำเภอ หนึ่งกลุ่มอาชีพ ผลการดำเนินการฝึกอบรม/ฝึกอาชีพ 9 กลุ่ม (กลุ่มละ 16 คน) มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม 144 คน (3) กิจกรรมสำนักรักบ้านเกิดร่วมใจพัฒนาชุมชน ผลการดำเนินงาน 6 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม 1,694 คน (4) กิจกรรมศูนย์แรงงานอำเภอเคลื่อนที่ให้บริการด้วยรอยยิ้มสู่ชุมชน ผลการดำเนินงาน 7 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม 1,116 คน (5) เสริมสร้างความเข้มแข็งและสุขภาวะในการทำงานแก่แรงงานนอกระบบ แรงงานพิการ และแรงงานสูงอายุ ผลการดำเนินงาน 5 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม 137 คน

ผลการดำเนินงาน : ประชาชนวัยแรงงานได้รับบริการด้านแรงงาน จำนวน 57,222 คน

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



2. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เพื่อดำเนินการช่วยเหลือฟื้นฟู เยียวยาหลังประสบภัยพิบัติภัยวิกฤติเศรษฐกิจ และโรคระบาดร้ายแรง รวมถึงเพื่อช่วยเหลือกำลังแรงงานผู้เดือดร้อนด้านอาชีพให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะใหม่และพัฒนาทักษะที่มีอยู่ หรือ Reskill / Upskill อันจะเป็นหนทางไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถพึ่งพาตนเองและช่วยเหลือกันในชุมชนท้องถิ่นได้ ก่อให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพแรงงานด้วยทักษะความสามารถที่หลากหลาย มีรายได้เพิ่มจากทักษะความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการฝึกฝน รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชารัฐ มีกลุ่มเป้าหมายครอบคลุม 76 จังหวัดทั่วประเทศ โดยโครงการฯ ดังกล่าว ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ดังนี้

1) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน เป็นการจ้างประชาชนกลุ่มเป้าหมายให้ทำงานที่เกี่ยวข้องสาธารณประโยชน์ ได้แก่ สร้าง/ซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ สร้างแนวกันไฟป่า ซ่อมแซมสิ่งสาธารณประโยชน์ (วัด/ศาลาการเปรียญ/มัสยิด/สุเหร่า/ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง/ศาลาประชาคมหมู่บ้าน เป็นต้น) หรือการจ้างผู้ว่างงานและผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพเพื่อช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยหรือผู้ที่เป็นกลุ่มเสี่ยงจากโควิด - 19 รวมทั้งสร้างสถานที่พักคอย หรือจ้างงานอื่นที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด

ผลการดำเนินงาน : จำนวน 239 กิจกรรม/มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 4,907 คน

2) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ เป็นการอบรมทักษะฝีมือ เพื่อเพิ่มเติมทักษะที่มีอยู่แล้ว หรือทักษะใหม่ตามความต้องการของพื้นที่ ได้แก่ ช่างซ่อมเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร ช่างจักรเย็บผ้าซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าซ่อมเครื่องมือทางการเกษตร เครื่องสูบน้ำ ช่างก่อสร้าง การก่ออิฐฉาบปูน และศิลปะหัตถกรรมงานฝีมือ ได้แก่ การสานกระเป๋จากเส้นพลาสติก การผูกผ้าและพับผ้า การทำดอกไม้จันทน์ การทำกระเป๋านั่งด้วยมือ การทำผ้ามัดย้อม การทำดอกไม้ประดิษฐ์จากดินหอม และการทำไม้กวาดดอกหญ้า ฯลฯ



ผลการดำเนินงาน : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวมทั้งสิ้น 4,305 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- (1) กลุ่มผู้สูงอายุ 67 กลุ่ม จำนวน 1,195 คน (2) กลุ่มช่างชุมชน 80 กลุ่ม จำนวน 1,379 คน และ (3) กลุ่มจัดตั้งใหม่ 100 กลุ่ม จำนวน 1,731 คน



3. ผลผลิตการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน

3.1 ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินงานภายใต้ผลผลิตประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ได้รับ
บริการด้านแรงงาน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงานจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
โดยผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานและศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน

1) ประชาชนวัยแรงงานที่ขอรับบริการผ่านอาสาสมัครแรงงาน

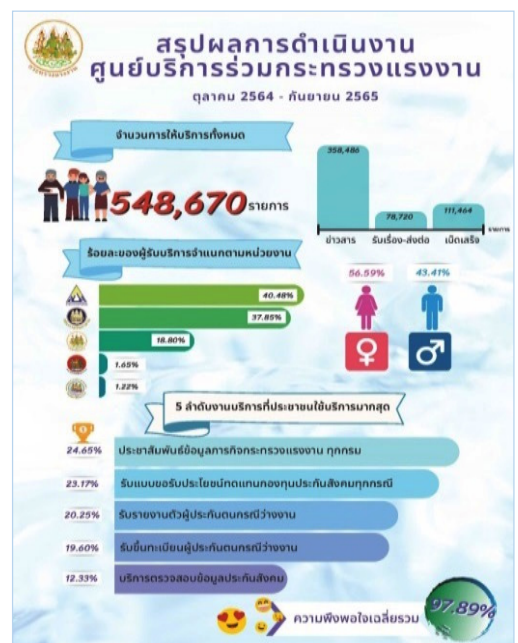
เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับการแต่งตั้ง จำนวน 7,255 คน ให้เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้กับประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งเป็นผู้ประสานงานระหว่างประชาชนในพื้นที่ที่มีความต้องการ/มีปัญหาด้านแรงงาน โดยบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อประสานงานและให้ความช่วยเหลือในด้านความต้องการมีงานทำ การพัฒนาทักษะฝีมือ การได้รับความคุ้มครองด้านแรงงาน ตลอดจนการได้รับสิทธิประโยชน์จากการเป็นผู้ประกันตน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการบริการด้านแรงงาน ผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งสิ้น 328,792 คน



2) ประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับบริการด้าน
แรงงานผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดตั้งศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ได้แก่ (1) เพื่อนำบริการด้านแรงงานให้เข้าถึงประชาชนและเน้นให้บริการความต้องการของประชาชนในทุกพื้นที่ (2) เพื่ออำนวยความสะดวกในการขอรับบริการ ประชาชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง (3) เพื่อบูรณาการงานบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้บริการประชาชน ณ จุดเดียว

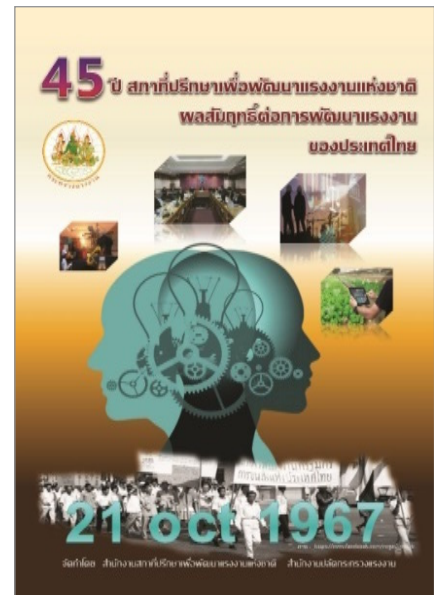
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีจำนวนประชาชน
วัยแรงงานขอรับบริการผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน
แบ่งออกเป็น (1) บริการข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน จำนวน 358,486
ราย (2) บริการรับเรื่องส่งต่อ จำนวน 78,720 ราย และ (3) บริการ
เปิดเสรี จำนวน 111,464 ราย



3.2 นโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทาง และมาตรการด้านแรงงาน จำนวน 28 เรื่อง ได้แก่

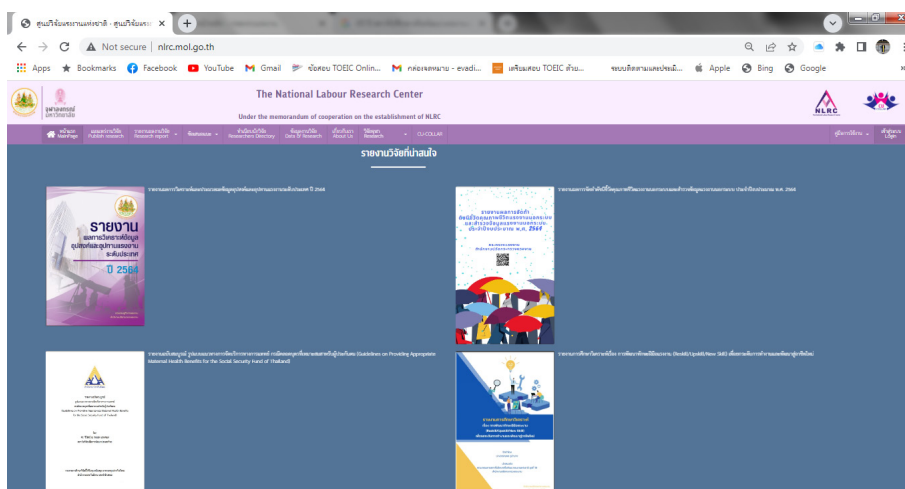
1) การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เรื่อง ผลการดำเนินงาน 45 ปี สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนาแรงงานของประเทศไทย โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางกฎหมายจากการดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาฯ จากอดีตจนถึงปัจจุบัน และมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำคัญด้านแรงงานที่เป็นรากฐานต่อการพัฒนาโครงสร้างหน่วยงาน กฎหมาย ระบบงานและนโยบายด้านแรงงานของประเทศไทย มิให้สูญหายสามารถนำไปต่อยอดกระบวนการทำงานในลักษณะไตรภาคี ให้มีความเป็นสากลและสะท้อนการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานอย่างเหมาะสมในอนาคต และ (2) เพื่อเป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาฯ ตลอดระยะเวลา 45 ปี ที่ผ่านมา ให้ประชาชนทั่วไปได้รู้จักกว้างขวางมากขึ้น



2) ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน

การจัดทำฐานข้อมูลผลงานวิจัยด้านแรงงาน มีวัตถุประสงค์ที่จะอำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการวิจัยด้านแรงงานให้กับนักวิจัยด้านแรงงาน ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่สนใจ รวมถึงผู้ที่เริ่มทำการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงานได้ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานตามแผนปฏิบัติการ โดยได้นำผลงานวิจัยที่ผ่านความเห็นชอบจากที่ปรึกษาและคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานวิจัย เผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (<http://nlrc.mol.go.th>) รวมทั้งสิ้น 12 เรื่อง และมีผู้เข้าชมเว็บไซต์ จำนวน 14,672 คน โดยในปีงบประมาณต่อไปศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติจะได้เก็บรวบรวม รวมถึงจัดทำงานวิจัยด้านแรงงานที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มโอกาสในการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาต่อยอดมากยิ่งขึ้น



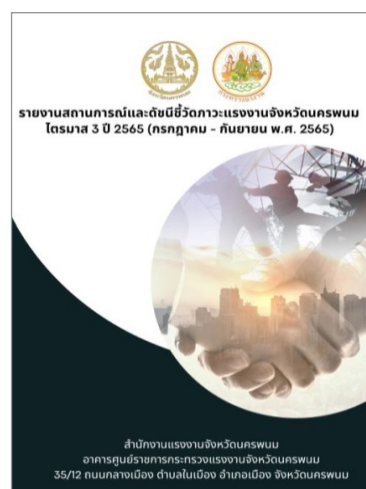
3) สํารวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

การสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ความต้องการแรงงาน การเข้าออกของแรงงานในสถานประกอบการในปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน และประมาณการจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของความต้องการแรงงาน และจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนบุคคลทั่วไปที่สนใจได้รับทราบสถานการณ์และนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ในระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย จำนวน 11,839 แห่ง และจัดทำเป็น “รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ปี 2565 ระดับประเทศ/ระดับจังหวัด/กรุงเทพมหานคร”



4) การจัดทําทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด

วัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนงานด้านการวางแผนหรือการกำหนดนโยบายของหน่วยงานในระดับพื้นที่ให้เหมาะสมกับบริบท และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่รวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำให้แก่ทุกหน่วยงานในพื้นที่จังหวัด ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนที่สนใจ รวมถึงเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านการวิเคราะห์และจัดทำรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานในระดับพื้นที่



5) รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานและดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานและดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการนำเสนอดัชนีชี้วัดที่สำคัญด้านแรงงาน ในช่วงปี 2556 ถึง 2565 และเพื่อให้ทราบความเคลื่อนไหวและแนวโน้มในเรื่องแรงงานที่สำคัญ รวมถึงเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์ ทั้งในด้านการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดนโยบายและการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที ทั้งนี้ รายงานฯ ดังกล่าว ประกอบด้วย ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน 2 กลุ่มใหญ่ 12 หมวดย่อย 91 ดัชนีชี้วัด



6) รายงานการวิเคราะห์ข้อมูลเตือนภัยด้านแรงงาน

รายงานระบบเตือนภัยด้านแรงงานได้ถูกพัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือแจ้งเตือนและวิเคราะห์ภาวะด้านแรงงานในอนาคตเพื่อสนับสนุนข้อมูลผู้บริหารในการเฝ้าระวังติดตามสถานการณ์ด้านแรงงานนำไปสู่การสร้างมาตรการรับมือ/ป้องกัน เพื่อลดโอกาสการเกิดวิกฤตด้านแรงงานและลดระดับความรุนแรงและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น และเพื่อติดตามความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่องและคาดการณ์สถานการณ์ด้านแรงงานในด้านการจ้างงาน ว่างาน และเลิกจ้างในปัจจุบัน และอนาคตให้ทันต่อเหตุการณ์และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ

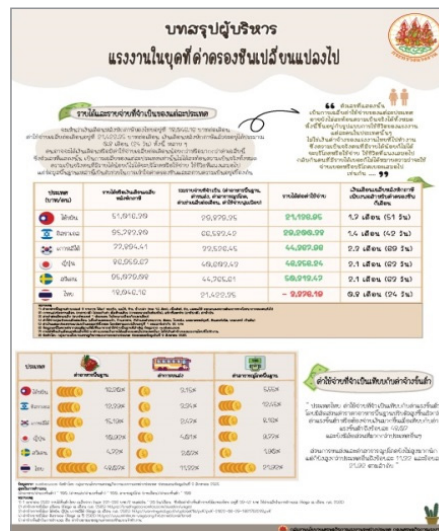
ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) การเตือนภัยวิกฤตด้านแรงงาน เป็นการวิเคราะห์การแจ้งเตือนและโอกาสเกิดวิกฤตด้านแรงงานภายใน 12 เดือนข้างหน้า สำหรับการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง 2) การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต เป็นการคาดการณ์ภาวะตลาดแรงงานด้านการจ้างงาน การว่างงาน การเลิกจ้าง และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ และ 3) ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันทางด้านเศรษฐกิจแรงงาน เป็นการรวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดด้านแรงงานจากหน่วยงานต่าง ๆ

รายงานระบบเตือนภัยด้านแรงงานจัดทำเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายปี โดยมีการเผยแพร่รายงานบนเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน (warning.mol.go.th) โดยฉบับรายเดือนจำนวน 12 เล่ม และรายไตรมาส จำนวน 4 เล่ม โดยรวมรายปีไว้ในเล่มรายงานไตรมาสที่ 1



7) รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจและแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงาน

วัตถุประสงค์ของการจัดทำรายงานสถานการณ์ฯ ดังกล่าว เป็นการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ โดยได้หยิบยกสถานการณ์ (Issue) การเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจและแรงงานระหว่างประเทศ ที่อาจส่งผลกระทบต่อ การกำหนดทิศทาง รวมไปถึงการกำหนดนโยบายด้านแรงงาน และเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย ในการกำหนดท่าทีของประเทศด้านเศรษฐกิจแรงงาน ครอบคลุมถึงการจัดทำสัญญาการค้าเสรีทั้งในรูปแบบทวิภาคีและพหุภาคี การดำเนินงานต่าง ๆ ที่เป็นข้อผูกพันระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ



8) ข้อเสนอจากการประชุมคณะกรรมการ CIO กระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เป็นรูปแบบและแนวทางการกลั่นกรองโครงการและการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน คุ่มค่า และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการใช้จ่ายงบประมาณ ครอบคลุมไปถึงการออกแบบ และพัฒนาระบบผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคต โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมา ได้พิจารณาโครงการที่สำคัญ อาทิ (1) โครงการพัฒนาระบบการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐ ผ่านระบบ GDX เพื่อสนับสนุนระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E-workforce Ecosystem) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (2) โครงการศูนย์บริการดิจิทัลสำหรับแรงงาน (Labor One Stop Service) กระทรวงแรงงาน (3) โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มบริหารจัดการฐานข้อมูลและการบริการสำหรับแรงงาน นอกระบบ (4) โครงการศูนย์ปฏิบัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Ministry Security Operation : MSOC) และ (5) โครงการจัดจ้างทำศูนย์สำรองข้อมูลสารสนเทศ (Disaster Recovery) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นต้น





9) การขับเคลื่อนการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงาน

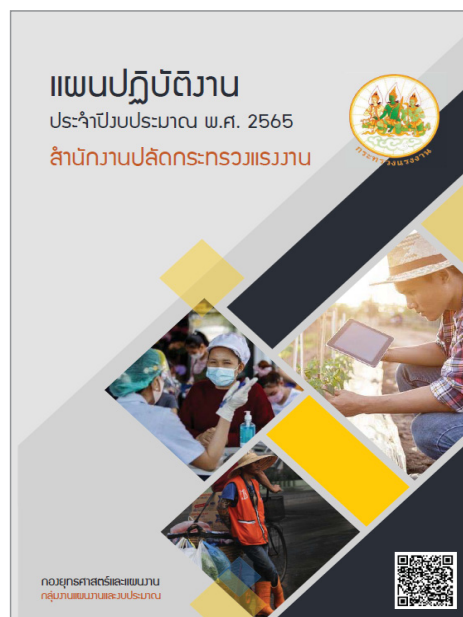
การขับเคลื่อนและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานในปี 2565 เป็นดำเนินการภายใต้การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางรากฐานที่สำคัญในการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านแรงงานและกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ภายใต้การขับเคลื่อนการดำเนินงานที่สำคัญ เช่น โครงการพัฒนาระบบการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐผ่านระบบ GDX เพื่อสนับสนุนระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E-workforce Ecosystem) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน/สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2566 – 2570)



10) แผนงานและงบประมาณในระดับกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2565 กระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นการประสานความร่วมมือทุกหน่วยงานในสังกัดเพื่อร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณทั้งในภาพรวมกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานภายใต้เป้าหมายการทำงานและการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2565 ที่สำนักงบประมาณกำหนด โดยรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ ประมวลผล และสังเคราะห์ จนได้เป็นแผนปฏิบัติงานประจำปีของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารใช้ประโยชน์ในการกำกับ ดูแล และติดตามความคืบหน้าการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



11) การทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด

เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นปีสุดท้ายของการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด จึงมีความจำเป็นต้องทบทวนเพื่อทำการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน สถานการณ์ปัญหา และปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ผ่านมา เพื่อเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดฉบับใหม่ให้เกิดความสอดคล้องกับบริบทในแต่ละพื้นที่และเป็นกรอบทิศทางการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงาน โดยมีกรอบระยะเวลา 5 ปี จัดเป็นแผนระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) ภายใต้ความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาประเทศของแผนทั้ง 3 ระดับ รวมถึงแผนปฏิรูปราชการระยะ 5 ปี ของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2566 – 2570)



12) แผนปฏิบัติการด้านแรงงานของจังหวัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รวบรวมการจัดสรรงบประมาณที่จัดสรรให้กับสำนักงานแรงงานจากทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีงบประมาณดำเนินการในจังหวัด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ประมวลผลและจำแนกตามยุทธศาสตร์จัดสรร และจัดทำเป็น “แผนปฏิบัติงานด้านแรงงานของจังหวัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565” และ “คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565” เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน รวมถึงให้ผู้บริหารได้ใช้ประโยชน์ในการกำกับ เร่งรัดติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล



13) ข้อเสนอแนะทางการส่งเสริม ค้ำครอง หรือพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ

มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการในพื้นที่ มีประสิทธิภาพ แรงงานนอกระบบได้รับการค้ำครอง ส่งเสริม และพัฒนาอย่างทั่วถึง ภายใต้โครงสร้างคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กระทรวงแรงงานได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานและบริหารจัดการจนเกิดผลที่สำคัญ ดังนี้

(1) **การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ** ขับเคลื่อนภายใต้กลไกการดำเนินงานที่บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผ่านคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ขับเคลื่อนผ่านแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 แรงงานนอกระบบ ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนา แบ่งออกเป็น **ส่วนกลาง** – จำนวน 16.68 ล้านคน (ร้อยละ 103 จากเป้าหมาย) และ **ส่วนภูมิภาค** - จำนวน 3.05 ล้านคน (ร้อยละ 127.8 จากเป้าหมาย) นอกจากนี้ ยังมีผลการดำเนินงานที่สำคัญในการเร่งผลักดัน (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ ค้ำครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ให้มีผลบังคับใช้โดยเร็ว

(2) การบริหารจัดการแรงงานสูงอายุ ขับเคลื่อนการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ผ่านกลไกคณะกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ และขับเคลื่อนผ่านแผนปฏิบัติการด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ประจำปี 2565

(3) การบริหารจัดการแรงงานพิการ ขับเคลื่อนการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ผ่านกลไกคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน และขับเคลื่อนผ่านแผนปฏิบัติการคนพิการด้านแรงงาน (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

14) ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านแรงงาน

สืบเนื่องจากผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กระทรวงแรงงานได้รวบรวมปัญหา อุปสรรค รวมถึงโอกาสและปัจจัยที่ส่งผลทั้งภายในและภายนอกของการขับเคลื่อนนโยบายในทุกระดับเพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภายใต้กรอบแนวคิด “MOL พลิกโฉมตลาดแรงงานไทย” โดยอยู่บนเจตนารมณ์ของการพัฒนาทั้งภายใน (พลิกโฉมกระทรวงแรงงาน) และภายนอก (พลิกโฉมแรงงานและสถานประกอบการ) ควบคู่กันไป



นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

“MOL พลิกโฉมตลาดแรงงานไทย”

พลิกโฉมแรงงาน และสถานประกอบการ

- 1 ส่งเสริมการมีงานทำ และการจ้างงาน**
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะแรงงาน
 - สนับสนุนสถานประกอบการที่มีศักยภาพ ส่งเสริมให้จ้างงานคนพิการ
 - พัฒนาศักยภาพแรงงานที่มีทักษะสูง ส่งเสริมให้จ้างงานคนพิการ
 - พัฒนาศักยภาพแรงงานที่มีทักษะสูง ส่งเสริมให้จ้างงานคนพิการ
 - พัฒนาศักยภาพแรงงานที่มีทักษะสูง ส่งเสริมให้จ้างงานคนพิการ
- 2 ยกระดับฝีมือและพัฒนาทักษะแรงงาน**
ด้านการพัฒนาคนเพื่อรองรับเศรษฐกิจใหม่
 - ยกระดับฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชน
 - พัฒนาศักยภาพแรงงานที่มีทักษะสูง ส่งเสริมให้จ้างงานคนพิการ
 - พัฒนาศักยภาพแรงงานที่มีทักษะสูง ส่งเสริมให้จ้างงานคนพิการ
- 3 เสริมสร้างผู้ประกอบการ**
ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
- 4 เสริมสร้างผู้ประกอบการ**
ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
- 5 เสริมสร้างผู้ประกอบการ**
ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
- 6 เสริมสร้างผู้ประกอบการ**
ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
- 7 เสริมสร้างผู้ประกอบการ**
ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

พลิกโฉมกระทรวงแรงงาน

- 1 เสริมสร้างผู้ประกอบการ**
ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
- 2 เสริมสร้างผู้ประกอบการ**
ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
- 3 เสริมสร้างผู้ประกอบการ**
ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
- 4 เสริมสร้างผู้ประกอบการ**
ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน





15) การจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11) เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2565 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 19 กันยายน 2565 โดยคณะกรรมการค่าจ้าง ชุดที่ 21 ในการประชุมครั้งที่ 8/2565 เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2565 ได้มีมติให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มในอัตราวันละ 8 - 22 บาท เป็นอัตราวันละ 328 - 354 บาท โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป และให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำฯ (ฉบับที่ 10) โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2565 จำแนกเป็น 9 อัตรา ดังนี้

ตารางที่ 5 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11) มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป

ลำดับ	อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ (บาทต่อวัน)	จำนวน (จังหวัด)	จังหวัด
1	354	3	ชลบุรี ภูเก็ต และระยอง
2	353	6	กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
3	345	1	ฉะเชิงเทรา
4	343	1	พระนครศรีอยุธยา
5	340	14	กระบี่ ขอนแก่น เชียงใหม่ ตราด นครราชสีมา ปราจีนบุรี พังงา ลพบุรี สงขลา สระบุรี สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี หนองคาย และ อุบลราชธานี
6	338	6	กาฬสินธุ์ จันทบุรี นครนายก มุกดาหาร สกลนคร และสมุทรสงคราม
7	335	19	กาญจนบุรี ชัยนาท นครพนม นครสวรรค์ บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พะเยา พัทลุง เพชรบุรี พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย สระแก้ว สุรินทร์ อ่างทอง และอุดรดิตถ์
8	332	22	กำแพงเพชร ชัยภูมิ ชุมพร เชียงราย ตรัง ตาก นครศรีธรรมราช พิจิตรแพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ระนอง ราชบุรี ลำปาง ลำพูน ศรีสะเกษ สตูล สิงห์บุรี สุโขทัย หนองบัวลำภู อำนาจเจริญ และ อุทัยธานี
9	328	5	นราธิวาส น่าน ปัตตานี ยะลา และอุตรธานี

ทั้งนี้ การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2565 ของคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 21 อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ซึ่งผลการพิจารณาเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อให้นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ และลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข

16) จัดทำข้อเสนออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 11) ลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ และสาขาอาชีพภาคบริการ รวม 16 สาขา โดยให้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด 90 วัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป คือ ตั้งแต่วันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป

ตารางที่ 6 สรุปมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ความรู้ ทักษะฝีมือ และความสามารถที่สำคัญ) และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ รวม 16 สาขา

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ความรู้ ทักษะฝีมือ และความสามารถ)	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3
อัตราค่าจ้างฯ ไม่น้อยกว่า (บาท/วัน)			
1. สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง ได้แก่			
1.1 สาขาช่างติดตั้งยิปซัม	450	595	
1.2 สาขาช่างเขียนแบบก่อสร้างด้วยคอมพิวเตอร์	645		
1.3 สาขาช่างปูกระเบื้องผนังและพื้น	450	550	650
1.4 สาขาช่างสีอาคาร	465	600	
1.5 สาขาช่างก่อและติดตั้งคอนกรีตมวลเบา	475	575	
2. สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ ได้แก่			
2.1 สาขาช่างเครื่องประดับ (รูปพรรณ)	450	550	650
2.2 สาขาช่างประกอบติดตั้งเฟอร์นิเจอร์	430	550	
2.3 สาขาช่างฝีมือเครื่องประดับแนวอนุรักษ์ (เทคนิคโบราณ)	525		
2.4 สาขาช่างเครื่องถม	625		
3. สาขาอาชีพภาคบริการ ได้แก่			
3.1 สาขานักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม ไทยสัปปายะ (หัตถบำบัด)	460	575	
3.2 สาขาผู้ประกอบการขนมอบ	400	505	
3.3 สาขาพนักงานต้อนรับส่วนหน้า	440	565	
3.4 สาขาพนักงานแผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม ในธุรกิจโรงแรมและภัตตาคาร	440		
3.5 สาขาช่างแต่งผมสตรี	440	510	650
3.6 สาขาช่างแต่งผมบุรุษ	430	500	630
3.7 สาขาการดูแลผู้สูงอายุ	500		

ปัจจุบันประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ มีจำนวน 11 ฉบับ

112 สาขา



17) ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านแรงงานโดยคณะกรรมการสภาที่ปรึกษา

ในปี 2565 คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 19 ได้บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กองกฎหมาย และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เป็นต้น เพื่อให้การสนับสนุนข้อมูล รวมถึงข้อเสนอแนะและแนวทางในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางกฎหมายการปฏิบัติหน้าที่ของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ จากคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 เรื่อง สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ



18) การดำเนินงานตามพันธกิจในฐานะสมาชิก ILO (International Labour Organization)

พันธกิจที่สำคัญของประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization (ILO)) ได้แก่ การจัดส่งคณะผู้แทนไตรภาคี ประกอบด้วย รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง เข้าร่วมการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference (ILC)) สมัยที่ 110 ที่จัดขึ้นระหว่างวันที่ 27 พฤษภาคม – 11 มิถุนายน 2565 ณ สมาพันธรัฐสวิส โดยมีผลลัพธ์การประชุมที่สำคัญ ได้แก่ (1) การเห็นชอบให้กำหนดตราสารฉบับใหม่ในรูปแบบข้อแนะ เรื่อง กรอบการฝึกงานที่มีคุณภาพ โดยจะมีการอภิปรายเพื่อกำหนดเนื้อหาของข้อแนะ และรับรองการออกตราสารฉบับใหม่ ในปี พ.ศ. 2566 (2) การบรรจุประเด็นสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัย ในกรอบหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งเป็นผลให้อนุสัญญาเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย จำนวน 2 ฉบับเป็นอนุสัญญาหลัก ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 1981 และอนุสัญญาฉบับที่ 187 ว่าด้วยกรอบเชิงส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 2006 (3) การลงคะแนนเสียงรับรองการแก้ไขประมวลข้อปฏิบัติของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 โดยประเทศไทยในฐานะประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวจะต้องปฏิบัติตาม



19) ข้อเสนอในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี

ในปี 2565 ได้เกิดผลความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคีที่สำคัญ คือ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางการทูตด้านแรงงานระหว่างราชอาณาจักรไทยกับราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบีย โดยได้แลกเปลี่ยนข้อมูลด้านแรงงาน เช่น ข้อมูลตลาดแรงงาน การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานด้านสุขภาพ กระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศภายใต้กฎหมายของประเทศไทย ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดส่ง/รับแรงงานของทั้งสองประเทศ เป็นต้น โดยทั้งสองฝ่ายเห็นพ้องที่จะขับเคลื่อนกรอบความร่วมมือด้านแรงงาน เพื่อให้การจัดส่งแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ จึงได้จัดทำมีพิธีลงนามในข้อตกลง จำนวน 2 ฉบับในเดือนมีนาคม 2565 ณ ราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบีย ได้แก่ (1) ความตกลงว่าด้วยการจัดหาแรงงานระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกระทรวงทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาสังคมแห่งราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบีย และ (2) ความตกลงว่าด้วยการจัดหาแรงงานในบ้านระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกระทรวงทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาสังคมแห่งราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบีย



20) ข้อเสนอในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบพหุภาคี

ในปี 2565 กระทรวงแรงงานได้พัฒนาให้เกิดความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบพหุภาคีที่สำคัญ ภายใต้ความร่วมมือเชิงวิชาการ ได้แก่ การจัดทำข้อมูลด้านตลาดแรงงาน เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนทั่วทั้งเขตเศรษฐกิจเอเปค (ASIA - PACIFIC Economic Cooperation: APEC) โดยเกิดจากการประชุมเครือข่ายแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมภายใต้คณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอเปค (Labour and Social Protection Network : LSPN) ซึ่งกระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมฯ ภายใต้หัวข้อ “Shaping Smart Citizens with Digitalization and Eco – friendly Awareness”



ที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านทักษะฝีมือแรงงาน การปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลกยุคใหม่ ความผันผวนของตลาดแรงงานที่เกิดจากข้อท้าทายต่าง ๆ อาทิ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม รวมถึงการบูรณาการด้านเพศภาวะ เป็นต้น



21) ข้อเสนอในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบอาเซียน

ในปี 2565 ได้เกิดผลความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบอาเซียนที่สำคัญ ได้แก่ การแบ่งปันแนวทาง/มาตรการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวที่เป็นรูปธรรม โดยดำเนินการภายใต้คณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยการปฏิบัติให้เป็นไปตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว (ASEAN Committee on the Implementation of the ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers : ACMW) โดยได้จัดการประชุมคณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยการปฏิบัติให้เป็นไปตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว ครั้งที่ 15 เมื่อวันที่ 22 – 23 มิถุนายน 2565 เวลา 09.00 – 17.00 น. ผ่านระบบการประชุมทางไกล (Zoom Meeting) ณ ห้องประชุมแสงสิงแก้ว ชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน

22) รายงานผลการติดตาม เฝ้าระวัง วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานตามแนวนโยบายและแผน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการติดตาม เฝ้าระวัง วิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดทำเป็นรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่สำคัญของผู้บริหารให้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และใช้สำหรับวางแผนงาน/โครงการในอนาคต เช่น (1) รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลและข้อสั่งการนายกรัฐมนตรีในคณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลและข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี (กตณ.) (2) รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายกระทรวงแรงงาน (3) รายงานผลการดำเนินงาน กระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นต้น



ระบบติดตามและประเมินผล
กระทรวงแรงงาน



ดูรายงานผ่าน Android Application ได้ที่นี่ --> [\[Download\]](#)



รายงานพิเศษ
ไม่มีรายงานเผยแพร่จากระบบรายงานพิเศษ



กระดานสนทนา

รหัส	หัวข้อสนทนา	โดย	สร้าง	อ่าน	ตอบ
000008	คู่มือการบันทึกข้อมูลในระบบติดตามและประเมินผล สป.	sudarat_k	5 มี.ค. 2564	711	0
000001	เรียนเจ้าหน้าที่ที่นำข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานและกรไ้รายงานเงิน (เขียนหนังสือแดง) กระทรวงแรงงาน	peerapong_y	7 ธ.ค. 2555	58804	4

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สงวนลิขสิทธิ์

23) การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักตรวจและประเมินผล ได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด รวมทั้งอำนาจการและสนับสนุนหน่วยงานระดับภูมิภาคทำหน้าที่ติดตามและประเมินผล ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักตรวจและประเมินผลร่วมกับสำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการคัดเลือกโครงการฯ เพื่อดำเนินการประเมินผล “เรื่อง การประเมินผลการประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน โดยอาสาสมัครแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564” เพื่อนำข้อคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากการประเมินผล มาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานทั้งในเชิงนโยบาย และการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการจากกระทรวงแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงานได้อย่างครอบคลุม มีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ





24) ข้อเสนอแนะจากการตรวจราชการ

การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ดำเนินการตามกรอบแผนการตรวจราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เพื่อแนะนำ ชี้แจง กระตุ้น เร่งรัด และประสานการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด ระดับพื้นที่ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ ตามนโยบายและแผนที่กำหนด โดยมีรูปแบบ การตรวจราชการและรอบการตรวจ แบ่งออกเป็น การตรวจราชการรอบที่ 1 (Project Review) ดำเนินการ ระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2565 การตรวจราชการรอบที่ 2 (Progress Review) ดำเนินการ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2565 และการตรวจราชการรอบที่ 3 (Monitoring/Evaluation) ดำเนินการระหว่างเดือนกรกฎาคม – กันยายน 2565 และมีประเด็นการตรวจราชการ ได้แก่ (1) การป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ (2) การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (3) การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. 2566 – 2570) (4) การจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านแรงงาน จังหวัด... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (5) การสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของ สถานประกอบการ (6) การจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด (7) การจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ (8) การจัดการ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด (9) การสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไป แรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม (10) การส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คนลงมา (อาสาสมัครแรงงานด้านภัยเสพติด) (11) การประสานการให้บริการ ด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงาน (12) ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงาน (13) กิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ

โดยอาสาสมัครแรงงานร่วมใจพัฒนาบ้านเกิด (14) การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (15) การประเมินผลการประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน โดยอาสาสมัครแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (16) การติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ (17) การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ และ (18) การขับเคลื่อนกลไก เชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะจากการตรวจราชการที่สำคัญ อาทิ

(1) การดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประกอบด้วย (1.1) หน่วยรับตรวจ ควรดำเนินการสำรวจข้อมูลความต้องการเข้าร่วมโครงการฯ ไว้เป็นการล่วงหน้า โดยกำหนดให้ดำเนินการ ให้แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายนของทุกปี และเมื่อได้รับหนังสือแจ้งจากส่วนกลาง สามารถเสนอโครงการ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด (1.2) การดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการฯ จำเป็นต้องให้ความสำคัญและมุ่งเน้นไปที่การดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน/โครงการ (Outcome) ควบคู่กับการต่อยอดผลลัพธ์ โดยควรมีการติดตามและประเมินผลเพื่อกำหนดมาตรการในการ ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุน ให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และควรมีการปรับปรุงแผนการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์เกิดขึ้น

(2) การจัดประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ได้มอบหมายให้ หน่วยรับตรวจติดตามสถานการณ์การเลิกจ้างของสถานประกอบการบิกิจการ ภายหลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานลงพื้นที่ตรวจสอบ สถานประกอบการเชิงรุก หากพบว่ามีสถานการณ์ที่จะนำไปสู่การเลิกจ้างขอให้รายงานกระทรวงแรงงานทราบ โดยเร็ว

(3) การประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชนโดยอาสาสมัครแรงงาน จำเป็นต้อง ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการงานด้านอาสาสมัคร แรงงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด

(4) การติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศกำชับให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ในฐานะหน่วยงานปฏิบัติในระดับพื้นที่ ดำเนินการ ดังนี้ (4.1) ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่แรงงานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ และนำส่งเงิน เข้าสมทบกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ เพื่อเป็นหลักประกันให้สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ได้แก่ กรณีเกิดเหตุฉุกเฉินหรือประสบอันตรายระหว่างที่ทำงานอยู่ต่างประเทศ ทั้งกรณีเจ็บป่วย เสียชีวิต หรือแม้แต่การได้รับผลกระทบจากสงคราม เป็นต้น และ (4.2) ชี้แจงกระบวนการทำงาน กรอบระยะเวลาการทำงาน และปัญหาอุปสรรค สำหรับการติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศให้ผู้ร้องทราบทุกครั้ง

(5) การขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ โดยขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดประสานงานเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน เพื่อสอดส่องดูแล และป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งหากพบการจ้างงานที่ไม่ถูกต้อง ไม่ได้รับค่าจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด การบังคับใช้แรงงาน และพบเบาะแสการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ขอให้ประสานแจ้งให้ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยด่วนต่อไป





25) การติดตามข้อเสนอแนะจากการตรวจราชการ

ดำเนินการโดยสำนักตรวจและประเมินผล ได้ติดตามข้อเสนอแนะจากการตรวจราชการ หลังจากที่ได้แจ้งแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/หน่วยงานรับการตรวจในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น

(1) การดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ หน่วยรับตรวจได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะโดยการดำเนินการได้เน้นผลสัมฤทธิ์ (Outcome) การต่อยอดของผลลัพธ์ และติดตามผลสัมฤทธิ์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ภายหลังการฝึกอบรมแล้วเสร็จ เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของโครงการเป็นสำคัญ และมีการประเมินผลหลังการฝึกอบรม

(2) การติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ หน่วยรับตรวจโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่แรงงานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศถึงความสำคัญของการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปต่างประเทศ และการนำส่งเงินเข้าสมทบกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปต่างประเทศ เพื่อเป็นหลักประกันที่สำคัญในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

โดยประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัด/Application : Line/ Facebook ข่าว/ประกาศ เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน และผู้นำชุมชน ควบคู่กับการลงพื้นที่เชิงรุก รวมทั้งจัดกิจกรรมกับองค์กรท้องถิ่น/จังหวัด เป็นต้น ทั้งนี้ กรณีที่มีข้อสงสัยหรือยังไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สามารถยื่นคำร้องได้ ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด

(3) การขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ หน่วยรับตรวจได้ประสานการดำเนินงานและขอความร่วมมือเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ในการเฝ้าระวังและแจ้งเบาะแสหากพบการกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงานหรือการบังคับใช้แรงงาน หากพบขอให้แจ้งมายังสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

26) การให้บริการรับเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน ของกระทรวงแรงงาน

โดยสำนักตรวจและประเมินผล วิเคราะห์และกลั่นกรอง ส่งต่อให้หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ได้ข้อยุติและเป็นการให้บริการตอบข้อซักถาม ให้คำปรึกษา คำแนะนำ อธิบายขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมกระทรวงแรงงานและโทรศัพท์สายด่วน 1506 โดยมีผลการให้บริการตอบข้อซักถาม การรับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน ผ่านโทรศัพท์สายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 มีประชาชนใช้บริการทั้งสิ้น 5,211,010 ครั้ง การสรุปผลการรับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน จำนวน 2,943 ครั้ง การสรุปผลการรับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน ผ่านช่องทางหนังสือ จดหมาย หนังสือจากหน่วยงานราชการ องค์กรอิสระ บริษัท สมาคม มูลนิธิ และประชาชน ที่มีมาถึงกระทรวงแรงงาน จำนวน 35 ครั้ง การให้บริการผ่านช่องทางอื่น ๆ ประชาชน เดินทางมาติดต่อด้วยตนเอง จำนวน 9,359 ครั้ง และเว็บไซต์สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 106 ครั้ง โดยศูนย์บริการประชาชนได้กลั่นกรองเรื่องและส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการตามข้อร้องเรียน พร้อมทั้งแจ้งให้ผู้ร้องเรียนและรายงานการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ



27) รายงานผลการตรวจสอบภายในหน่วยงานในสังกัด

จัดทำขึ้นภายใต้วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อตรวจสอบและสอบทานในการรายงานความถูกต้อง เชื่อถือได้ ทางการเงิน การปฏิบัติงาน และให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานรับตรวจ ตลอดจนเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจแก่ผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ องค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ ประกอบด้วย ข้อมูลรายงานทางการเงิน และบัญชี (Financial Audit) การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (Compliance Auditing) ขั้นตอนและการปฏิบัติงานบนระบบ GFMIS (Operational Audit) (Information Technology Audit) การบริหารงบประมาณ มีระบบการควบคุมภายในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (Management Audit) และมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (Performance Audit) ทั้งนี้ หลังจากตรวจสอบประเมินผลในด้านต่าง ๆ จะมีการให้ข้อเสนอแนะในประเด็นที่มีการตรวจพบ มีการให้คำปรึกษาแนะนำ และแนวทางการปฏิบัติงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และการควบคุมภายใน ทั้งในกรณีที่หน่วยรับตรวจร้องขอและการบริการของผู้ตรวจสอบภายในแก่หน่วยรับตรวจเอง โดยตรวจสอบและสอบทานหน่วยรับตรวจทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค



28) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สร้างการเชื่อมโยงเครือข่ายสื่อสารระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น การเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล การใช้บริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง การใช้งานระบบสื่อสารแบบเสียงและภาพผ่านระบบ Video Conference และการใช้งานระบบงาน Back Office เช่น งานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ งานบุคลากร และระบบ GFMIS เป็นต้น และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง

ปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติการเช่าบริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีภารกิจในการนำแนวนโยบายของส่วนกลางเพื่อไปใช้ในการปฏิบัติให้เกิดผลในการพัฒนาภาคแรงงานโดยรวมของประเทศ การดำเนินงานดังกล่าวทำให้มีความจำเป็นต้องมีเครือข่ายสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติในการเชื่อมโยงเพื่อจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศร่วมกัน การเข้าใช้ระบบสารสนเทศภายใน (Back Office) เช่น ระบบ Intranet เว็บไซต์กระทรวงแรงงาน เว็บไซต์รัฐมนตรี ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบห้องสมุด ระบบใบแจ้งเงินเดือน ระบบรับเรื่องราวร้องทุกข์ ระบบตรวจราชการ ระบบติดตามและประเมินผล ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ระบบฐานข้อมูลพัฒนาบุคลากร ระบบบริการ

ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ระบบศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ระบบสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงาน ไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ระบบอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรม เป้าหมาย ระบบฐานข้อมูลวิจัยด้านแรงงาน ระบบเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ ในส่วนของกระทรวงแรงงาน ระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา (4 อำเภอ) ระบบบูรณาการติดตามการดำเนินคดีด้านแรงงาน Webmail กระทรวงแรงงานระบบ GFMS ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ระบบ DPIS เป็นต้น

อีกทั้งยังทำให้มีการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพลดต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านเครือข่ายสื่อสาร รวมทั้ง การใช้งานโทรศัพท์ทั้งในประเทศและต่างประเทศของแต่ละหน่วยงาน โดยผ่านเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น การใช้งานระบบสื่อสารโทรศัพท์ 1506 รวมทั้งทำให้ การดำเนินการด้านการบูรณาการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถตอบสนอง นโยบายขับเคลื่อนการดำเนินนโยบายเพื่อประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ศูนย์ข้อมูล (Data Center) และคลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) ของรัฐบาล ทำให้ประชาชนลดเวลา ค่าใช้จ่ายและความยุ่งยาก ในการเข้าถึงบริการภาครัฐของกระทรวงแรงงาน

3.3 การส่งเสริมขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

เพื่อให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ และแรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมถึงทายาทของแรงงานไทยที่เคยไปทำงานต่างประเทศ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ ซึ่งประกอบด้วยสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน และสิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน อาทิ เงินค่าจ้างค้างจ่าย เงินคืนภาษี เงินบำเหน็จชราภาพ เงินทดแทน กรณีเจ็บป่วย หรือเสียชีวิต การติดตามตัวแรงงานกรณีขาดการติดต่อ หรือถูกจับกุม เป็นต้น ผลการดำเนินงาน แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ จำนวน 236,993 คน



ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

1. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ

1) การเพิ่มประสิทธิภาพการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบแรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใต้โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานพิการ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการได้รับการส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนา มีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 – 2565 ขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผ่านกลไก คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) (ระดับบริหารจัดการ) ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการกำหนดนโยบายและทิศทางการส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบในระดับชาติ และขับเคลื่อนผ่านกลไกคณะอนุกรรมการ ซึ่งถือเป็นปัจจัยของความสำเร็จในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ แบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ 1) คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ (ระดับอำนาจการ) และ 2) คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด (ระดับปฏิบัติการ) ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 16,678,537 คน คิดเป็นร้อยละ 103 (เป้าหมาย 16,178,995 คน)

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีดังนี้

(1) การประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2565 เวลา 10.00 น. โดยมี พล.อ.ประวิตร วงษ์สุวรรณ รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน นายสุชาติ ชมกลิ่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ร่วมประชุมด้วย ณ ห้องประชุมมูลนิธิปารอยต่อ 5 จังหวัด ชั้น 2 และถ่ายทอดการประชุมผ่านระบบ (ZOOM) มายังห้องประชุม ศ.นิคม จันทรวินัย ชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน ซึ่งที่ประชุมได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566 - 2570 ประกอบด้วย 6 แนวทางหลัก คือ (1) การพัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (2) การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน (3) ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน (4) สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม (5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ และ (6) ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ



(2) กระทรวงแรงงาน ได้เร่งผลักดัน (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ให้มีผลบังคับใช้โดยเร็ว หลังจากที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติหลักการของ (ร่าง) พระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2564 ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการพิจารณารายมาตราของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา โดยได้รับความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปประกอบการพิจารณา ก่อนเสนอเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรในลำดับต่อไป ทั้งนี้ เจตนารมณ์ที่สำคัญเพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ มีความปลอดภัยในการทำงาน มีหลักประกันทางสังคม มีการรวมกลุ่มจัดตั้งเป็นองค์กร มีสัญญาการทำงานที่เป็นธรรม เช่น ไม่กำหนดเงื่อนไขทำให้ต้องเร่งรีบทำงานอย่างมีความเสี่ยง หรือต้องทำงานหนักเกินไปจนเสียสุขภาพ ผลตอบแทนที่เป็นธรรม การจ่ายค่าตอบแทนตามอัตราและระยะเวลาที่กำหนดสวัสดิการและหลักประกันขั้นพื้นฐาน การจัดตั้งกองทุนเพื่อแรงงานนอกระบบ ให้สามารถเข้าถึงแหล่งเงินกู้ได้อย่างเหมาะสม สิทธิในการอุทธรณ์ การสอบสวน การพักงาน รวมทั้งสิทธิในการรวมกลุ่มเจรจาต่อรองของผู้ใช้แรงงานแพลตฟอร์ม โดยต้องขึ้นทะเบียนและแจ้งข้อบังคับต่อหน่วยงานรับผิดชอบ เป็นต้น

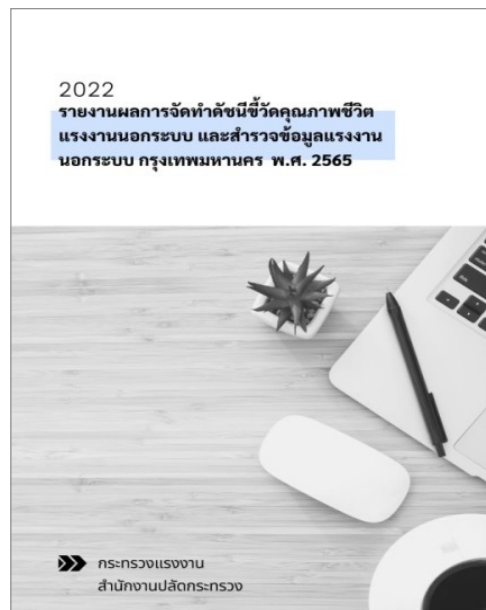


(ที่มา : <https://www.thaigov.go.th/infographic/contents/details/4455>)

ผลสัมฤทธิ์ แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

2. จัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ

มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อสำรวจและจัดเก็บข้อมูลรายละเอียดของแรงงานนอกระบบ และเพื่อเป็นเครื่องชี้วัดการดำรงชีวิตของแรงงานนอกระบบที่เชื่อมโยงกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่ จังหวัด รวมถึงเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดมาตรการ แผน นโยบาย ในการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ผลการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลรายละเอียดของแรงงานนอกระบบทั่วประเทศ จำนวน 75,750 คน คิดเป็นร้อยละ 97.17 (เป้าหมาย 77,959 คน) โดยได้จัดทำรายงานดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ระดับจังหวัดและกรุงเทพมหานคร จำนวน 77 เล่ม และในภาพรวมระดับประเทศ จำนวน 1 เล่ม รวมทั้งสิ้น 78 เล่ม



ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

1. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพุดติมิชอบ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพุดติมิชอบ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้ 1) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงน้อมนำองค์ความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการและการดำรงชีวิตเป็นแบบอย่างของข้าราชการที่ดี ให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน 2) เพื่อนำแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมาใช้ในการเพิ่มระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน 3) เพื่อมุ่งเน้นการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายภาคประชาชนและอาสาสมัครแรงงาน ผ่านการพัฒนาทักษะด้านการป้องกันการทุจริตให้สามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในการสร้างการรับรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและประพุดติมิชอบให้กับประชาชนในพื้นที่ต่อไป โดยขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใต้โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

1) โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ได้จัดโครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) เพื่อให้ข้าราชการของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เกิดการรับรู้ถึงปัญหาและช่องทางที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพุดติมิชอบในการปฏิบัติงาน สร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส บูรณาการป้องกันการทุจริตทุกรูปแบบ สู่การปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ ดังกล่าว รวมทั้งสิ้น 120 คน ประกอบด้วย บุคลากรในสังกัดของกระทรวงแรงงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การบรรยายให้ความรู้ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติที่สำคัญในการปฏิบัติราชการ เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2565 ณ ห้องประชุม Spello ชั้น 6 โรงแรม เดอะ พาลาสโซ่





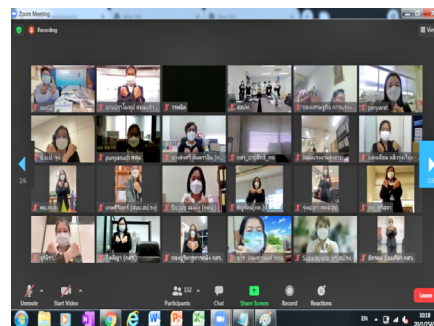
กิจกรรมที่ 2 การบรรยายและฝึกปฏิบัติตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ระหว่างวันที่ 25 - 26 สิงหาคม 2565 ณ ศูนย์ฝึกโรงเรียนจิตอาสา 904 (บางเขน) กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 รุ่น ๆ ละ 1 วัน



2) โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต จัดโครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต โดยจัดการบรรยายให้ความรู้ความเข้าใจการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ระหว่างวันที่ 20 - 21 มกราคม 2565 ณ ห้องประชุมประสงค์ รัตนันท์ ชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน ในรูปแบบ Video Conference ผ่านระบบ Zoom ภายใต้หัวข้อ “การพัฒนาองค์กร เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน หลักเกณฑ์การประเมินฯ และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ” ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 154 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และสามารถนำข้อเสนอแนะจากผลการประเมินฯ มาปรับปรุงเพื่อยกระดับการประเมินด้านธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างต่อเนื่อง

ผลสัมฤทธิ์ บุคลากรของกระทรวงแรงงานมีความรู้ความเข้าใจตามแนวทางในการขับเคลื่อนการทำงานเพื่อเพิ่มระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ในปี พ.ศ. 2565 กระทรวงแรงงานมีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยมีผลคะแนนในภาพรวมกระทรวงแรงงานเท่ากับร้อยละ 90.38 (ระดับ A) และผลคะแนนในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เท่ากับร้อยละ 94.79 (ระดับ A)



3) โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน”

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ได้ดำเนินโครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน” เพื่อสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน อาสาสมัครแรงงาน สถานประกอบกิจการ และผู้ใช้แรงงาน ในการเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังในพื้นที่ เพื่อป้องกันและปิดกั้นโอกาสในการทุจริต (เป็นเครือข่ายที่อยู่ในการกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน) และเพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ประชาชน รวมถึงเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ที่เคยผ่านการอบรมด้านการป้องกันการทุจริตร่วมกับกระทรวงแรงงาน เป็นการต่อยอดด้านทักษะการเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและประวัตินิชอบให้กับประชาชนในพื้นที่ ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้วยกิจกรรมที่สำคัญ จำนวน 2 กิจกรรม ได้แก่

กิจกรรมที่ 1 ให้ความรู้แก่ประชาชนและเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในภาคกลางและภาคตะวันออก ระหว่างวันที่ 18 - 20 กรกฎาคม 2565 ณ โรงแรมบางกอกภูเขา กรุงเทพมหานคร ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วยเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน และเครือข่ายภาคประชาชนภาคกลางและภาคตะวันออก รวม 25 จังหวัด จำนวน 87 คน โดยเนื้อหาและองค์ความรู้มุ่งเน้นในด้านสภาพปัญหาการทุจริตของสังคมไทยในปัจจุบันและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการเสริมสร้างสังคมคุณธรรม ภายใต้รูปแบบของการบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม และการแบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น



กิจกรรมที่ 2 พัฒนาทักษะให้แก่อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายภาคประชาชน ที่ผ่านการอบรมด้านการป้องกันการทุจริตร่วมกับกระทรวงแรงงานให้มีทักษะในการเป็นวิทยากรตัวคูณ ระหว่างวันที่ 23 – 25 มีนาคม 2565 ณ โรงแรม เดอะ พาลาสโซ กรุงเทพมหานคร ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายภาคประชาชนกรุงเทพมหานคร จำนวน 81 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาต่อยอดทักษะให้แก่อาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายภาคประชาชนกรุงเทพมหานคร ที่ผ่านการอบรมด้านการป้องกันการทุจริตร่วมกับกระทรวงแรงงาน ให้มีทักษะในการเป็นวิทยากรตัวคูณ สามารถถ่ายทอดความรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติดมขอบให้กับประชาชนในพื้นที่



ผลสัมฤทธิ์ 1) เกิดการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายภาคประชาชนในการเฝ้าระวัง ติดตาม ตรวจสอบและป้องกันการกระทำการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ 2) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปัญหาการทุจริตประทุติมิชอบ และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน ระหว่างผู้ให้บริการ (ภาครัฐ) และผู้รับบริการ (ภาคประชาชน) สร้างค่านิยมร่วมกันในการไม่ทนต่อการทุจริตและร่วมกันเป็นเครือข่ายป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตในระดับพื้นที่ 3) มีแกนนำในระดับภูมิภาคที่นำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปต่อยอดขยายผล โดยการลงพื้นที่ถ่ายทอดความรู้ในด้านการป้องกันการทุจริตและธรรมาภิบาลให้เกิดการตื่นตัวของภาคประชาชน เพื่อสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต 4) มีเครือข่ายและบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่ายเพื่อป้องกันการทุจริตในระดับพื้นที่ และ 5) มีกลไกและระบบเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และประสานข้อมูลการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบเพื่อลดปัญหาการทุจริต

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

• ปัญหา อุปสรรค

จากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน คือ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ยังส่งผลอย่างต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา ถึงแม้จะมีระดับความรุนแรงที่ลดลงก็ตาม รัฐบาลยังคงมีมาตรการและแนวปฏิบัติให้ประชาชนรักษาระยะห่างเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดฯ ซึ่งในส่วน of สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติที่รัฐบาลกำหนดทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรม ได้อย่างเต็มรูปแบบตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการ/กิจกรรมที่มีลักษณะต้องใกล้ชิดประชาชน/กลุ่มเป้าหมาย เช่น การสัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็น (Workshop) การฝึกพัฒนาทักษะทางด้านอาชีพ และการสำรวจข้อมูล เป็นต้น ประกอบกับข้อจำกัดของงบประมาณที่ได้รับจัดสรรลดลงส่งผลกระทบต่อการทำงาน

• ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานต้องมีการปรับปรุงรายละเอียดการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงควรมีการประชุมติดตามผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ เพื่อติดตาม เปรียบเทียบ และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

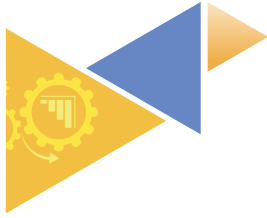


รายงานประจำปี 2565
Annual Report
2022



ส่วนที่ 3

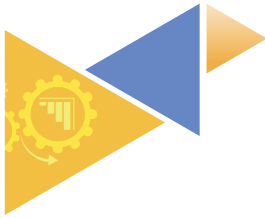
ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



1. รายงานผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณ

ตารางที่ 7 ผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณ

ผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลงาน
1. ผลสัมฤทธิ์ : ความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศมีความเข้มแข็ง	1.1 ผลการประชุมความร่วมมือระหว่างประเทศ	1 เรื่อง	1 เรื่อง
2. แรงงานมีผลิตภาพสูงและคุณภาพชีวิตที่ดีจากการบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ	2.1 ประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการด้านแรงงาน	582,275 ราย	744,500 ราย
	2.2 แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์	200,000 คน	236,993 คน
	2.3 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	ร้อยละ 15	ร้อยละ 16.67
3. แรงงานได้รับการส่งเสริมและบริหารจัดการให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต	3.1 ร้อยละความสำเร็จของการนำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	ร้อยละ 90	ร้อยละ 139.21
4. หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานมีธรรมาภิบาลปลอดการทุจริตประพฤติมิชอบ	4.1 ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีความรู้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85.42
5. มีระบบบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ร้อยละของแรงงานนอกระบบตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบของจังหวัดได้รับการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 127.80



2. รายงานผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย การให้บริการหน่วยงาน

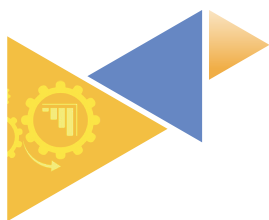
ตารางที่ 8 ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน

เป้าหมาย การให้บริการหน่วยงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลงาน
1. แรงงานได้รับการส่งเสริม และบริหารจัดการให้มีความ มั่นคงในการดำรงชีวิต	1.1 จำนวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ต่ำกว่า 10 คนลงมาที่ได้รับการส่งเสริม ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	3,512 แห่ง	6,990 แห่ง
	1.2 ร้อยละของแรงงานกลุ่มเป้าหมายได้รับ การถ่ายทอดความรู้ด้านการป้องกันและ แก้ไขปัญหาเสพติด	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90
	1.3 จำนวนแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการ ป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน	76 แผน	76 แผน
	1.4 ร้อยละความสำเร็จของการนำ แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการป้องกัน การบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	ร้อยละ 90	ร้อยละ 139.21
2. ความสัมพันธ์และความ ร่วมมือด้านแรงงานระหว่าง ประเทศมีความเข้มแข็ง	2.1 ผลการประชุมความร่วมมือระหว่าง ประเทศด้านแรงงาน	1 เรื่อง	1 เรื่อง
	2.2 ระดับความสำเร็จของการจัดประชุม	5 ระดับ	5 ระดับ
3. ประชาชนวัยแรงงานได้ รับบริการและบริหารจัดการ ด้านแรงงานอย่างทั่วถึงและ มีคุณภาพ	3.1 จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับ บริการด้านแรงงาน	582,275 ราย	744,500 ราย
	3.2 จำนวนนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทาง และมาตรการด้านแรงงาน	28 เรื่อง	26 เรื่อง
	3.3 จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศ ที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์	200,000 คน	236,993 คน
	3.4 จำนวนกำลังแรงงานได้รับการเสริมสร้าง ศักยภาพ	8,300 คน	10,685 คน



เป้าหมาย การให้บริการหน่วยงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลงาน
4. หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน มีธรรมาภิบาลปลอดการทุจริต ประพทุติมิชอบ	4.1 จำนวนบุคลากร/ประชาชนที่เข้าร่วม กิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชั่น	338 คน	415 คน
	4.2 ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มี ความรู้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85.42
5. แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และ แรงงานพิการที่ร่วมกิจกรรม ได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิต	5.1 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงาน นอกระบบรายทะเบียนในฐานข้อมูล แรงงานนอกระบบ	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10
	5.2 ร้อยละของแรงงานนอกระบบตาม แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบของจังหวัด ได้รับการส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 127.80





3. รายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ผลผลิต/โครงการ

ตารางที่ 9 ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลผลิต/โครงการ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลงาน
1. ผลผลิต : การขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน		
1) จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการบริการด้านแรงงาน	536,675 ราย	687,278 ราย
2) จำนวนนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทางและมาตรการด้านแรงงาน	28 เรื่อง	26 เรื่อง
3) จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์	200,000 คน	236,993 คน
4) ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการคัดกรองเพื่อส่งต่อ	ร้อยละ 41	ร้อยละ 83.52
5) ร้อยละของนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทางและมาตรการด้านแรงงานที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหาร	ร้อยละ 87	ร้อยละ 92.86
6) ร้อยละของความสำเร็จในการติดตามคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศต่อจำนวนข้อร้องทุกข์	ร้อยละ 82	ร้อยละ 100.00
2. โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ		
1) จำนวนแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	76 แผน	76 แผน
2) หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินการตรวจบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงและแรงงานได้รับการคุ้มครองจากการเป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	5,000 แห่ง/ 50,000 คน	8,407 แห่ง/ 153,148 คน
3) ร้อยละความสำเร็จของการนำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	ร้อยละ 90	ร้อยละ 139.21



ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลงาน
3. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน		
1) ผลการประชุมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน	1 เรื่อง	1 เรื่อง
2) ระดับความสำเร็จของการจัดประชุม	5 ระดับ	5 ระดับ
4. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานระดับพื้นที่		
1) จำนวนบัณฑิตแรงงาน	380 คน	380 คน
2) ร้อยละของบัณฑิตแรงงานที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
5. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ		
1) จำนวนกำลังแรงงานที่ได้รับการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	8,300 คน	10,685 คน
2) ร้อยละของผู้ที่ได้รับการจ้างงานหรือฝึกอาชีพจนสิ้นสุดโครงการตามเป้าหมาย	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90
6. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ		
1) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานนอกระบบรายทะเบียนในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10
2) ร้อยละของแรงงานนอกระบบตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบของจังหวัดได้รับการส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 127.80
7. โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม		
1) จำนวนแรงงานกลุ่มเป้าหมายในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คนลงมา ได้รับการส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมไม่ต่ำกว่า	10,536 คน	22,213 คน
2) ร้อยละของแรงงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการถ่ายทอดความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90
8. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ		
1) จำนวนบุคลากร/ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	338 คน	415 คน
2) ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีความรู้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85.42

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายบุญชอบ นายประทีป	สุทมนต์สงฆ์ ทรงลายอง	ปลัดกระทรวงแรงงาน อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รักษาการในตำแหน่ง รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นายวรรณรัตน์ นางบุปผา ว่าที่ร้อยตรี สมศักดิ์ นางสาวกรจิรัฐ นายกฤตภัทร นางสาวสุกัญญา	ศรีสุโขใส พันธุ์เพ็ญ พรหมดำ พงจันทร์ศธร ครุฑกุล ธมยา	รองปลัดกระทรวงแรงงาน รองปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจและประเมินผล

ผู้จัดทำรายงาน

นางสาวสุหัชชา	กิติวินิต	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
นางสาวดาวนภา นางสาวอัญชลี นายชาญวิทย์ นางสุภารัตน์ นางสาวพัชรภรณ์	เนาวรังษี กฤษณเศรษฐ์ ทะนันทชัย รักษาราชการ สมทรง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

หน่วยงานสนับสนุนข้อมูล

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

หน่วยงานจัดทำข้อมูล

กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์ 0 2232 1446 – 9 โทรสาร 0 2246 3833





สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400

โทร. 0-2232-1446-7 โทรสาร 0-2246-3833

www.mol.go.th

