



(ฉบับผ่านความเห็นชอบจาก คณช. เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2565)



กระทรวงแรงงาน

แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566-2570



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการ
แรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570)

คำนำ

กระทรวงแรงงาน ได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงาน ด้านการส่งเสริม การคุ้มครอง และการพัฒนาแรงงานนอกระบบ โดยได้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงาน นอกระบบแห่งชาติ (คนช.) ที่แต่งตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2562 ซึ่งมีนายกรัฐมนตรี เป็นประธานคณะกรรมการ ได้มีบัญชามอบหมายและมอบอำนาจให้รองนายกรัฐมนตรี (พลเอกประวิตร วงษ์สุวรรณ) ปฏิบัติหน้าที่ประธานคณะกรรมการแทน มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ ในการประชุม เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2565 ซึ่งที่ประชุมได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566 – 2570 เป็นแผนระดับ 3 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินงาน ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นประชากรแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศ ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ แนวทางที่ 1 การพัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับ สถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี แนวทางที่ 2 การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและ มีความมั่นคงในการทำงาน แนวทางที่ 3 ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน แนวทางที่ 4 สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม แนวทางที่ 5 พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ และแนวทางที่ 6 ส่งเสริมความร่วมมือ ด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566 – 2570 ที่ได้จัดทำขึ้นนี้ เกิดขึ้นได้เพราะความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และเครือข่าย แรงงานนอกระบบ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนดำเนินงาน ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงการบูรณาการ งานด้านแรงงานนอกระบบร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

29 สิงหาคม 2565

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร	1
ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560	4
2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1)	7
2.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 2)	7
2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (แผนระดับที่ 2)	9
ส่วนที่ 3 สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570)	17
3.1 การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570)	18
3.2 ผลการดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 – 2565	19
3.3 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยเอื้อหรือปัญหาอุปสรรคในการบริหาร จัดการแรงงานนอกระบบ	22
3.4 องค์ประกอบของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570)	27
3.4.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ	27
3.4.2 แนวทางการดำเนินงาน/พัฒนา	27
แนวทางที่ 1 การพัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้อง กับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	27
แนวทางที่ 2 การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน	28
แนวทางที่ 3 ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน	29
แนวทางที่ 4 สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ ครอบคลุม	30
แนวทางที่ 5 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	31
แนวทางที่ 6 ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ทุกระดับ	31
ส่วนที่ 4 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ภายใต้แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570)	35

แนวทางที่ 1	การพัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	36
แนวทางที่ 2	การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน	44
แนวทางที่ 3	ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน	50
แนวทางที่ 4	สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม	55
แนวทางที่ 5	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	58
แนวทางที่ 6	ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ	60
ส่วนที่ 5	รายละเอียดตัวชี้วัด ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570)	64
แนวทางที่ 1	การพัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	65
แนวทางที่ 2	การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน	91
แนวทางที่ 3	ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน	111
แนวทางที่ 4	สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม	126
แนวทางที่ 5	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	132
แนวทางที่ 6	ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ	136
ส่วนที่ 6	ภาคผนวก	144
	คำสั่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติที่ 1/2563	145
	ลงวันที่ 30 เมษายน 2563	
	คำสั่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติที่ 1/2564	151
	ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2564	
	หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0508/34609 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2562	153

ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร

บทสรุปผู้บริหาร

การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2562 ได้อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน กรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการ และมอบหมายให้กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลัก ในการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ โดยบูรณาการ ร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ภายใต้โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบระดับชาติ ระดับอำนาจการ และระดับปฏิบัติการ

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม แรงงานนอกระบบ ถือเป็นกำลังสำคัญของประเทศที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี 2564 พบว่า จำนวนประชากรรวมของประเทศไทย จำนวน 66.17 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 37.7 ล้านคน พบว่า เป็นแรงงานนอกระบบหรือผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคม จากการทำงาน 19.6 ล้านคน หรือร้อยละ 52.0 และเป็นผู้ทำงานที่ได้รับความคุ้มครองหรือมีหลักประกันทางสังคม จากการทำงานหรือแรงงานในระบบ จำนวน 18.1 ล้านคน หรือร้อยละ 48 ประกอบกับปัญหาหลากหลายของ แรงงานนอกระบบทั้งเรื่องค่าจ้างในอัตราต่ำ ไม่มีหลักประกันและสวัสดิการทางสังคม รวมถึงเรื่องความปลอดภัย ในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ตระหนักและให้ความสำคัญ มุ่งหวังที่จะยกระดับคุณภาพชีวิต แรงงานนอกระบบให้มีมาตรฐานในการดำรงชีวิตที่ดีเท่าเทียมกับแรงงานในระบบ เพื่อให้ได้รับการส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนาให้มีความมั่นคงด้านรายได้ อาชีพ อย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี

กระทรวงแรงงานร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อต่อยอดจากแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2563 – 2565) ที่จะสิ้นสุดลง โดยเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้สอดคล้องกับ บริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งในปัจจุบัน และในช่วงปี พ.ศ. 2566 – 2570 ที่คาดว่าจะ เกิดขึ้น รวมทั้งให้สอดคล้องกับวิถีการจ้างงาน New Normal รองรับการทำงานแรงงานนอกระบบ แรงงานอิสระ รูปแบบการจ้างงานแบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการขับเคลื่อน การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ดังนี้

นิยาม “แรงงานนอกระบบ”

กระทรวงแรงงาน กำหนดนิยาม “แรงงานนอกระบบ” ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 - 2570) หมายถึง คนทำงานสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แห่งกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม รวมถึงผู้ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด แต่มิให้หมายความรวมถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐและของรัฐวิสาหกิจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570)

วิสัยทัศน์ “แรงงานนอกระบบมีศักยภาพสูง มีงานทำ ได้รับการคุ้มครอง และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี”
พันธกิจ

- 1) พัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- 2) สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน
- 3) ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน
- 4) สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม
- 5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
- 6) ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ

แนวทางการดำเนินงาน/พัฒนา ประกอบด้วย 6 แนวทางหลัก 14 แนวทางย่อย

แนวทางที่ 1 การพัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

แนวทางย่อยที่ 1.1 เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม

แนวทางย่อยที่ 1.2 จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

แนวทางย่อยที่ 1.3 พัฒนาการศึกษาลำดับขั้นเพื่อการมีงานทำ

แนวทางที่ 2 การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน

แนวทางย่อยที่ 2.1 เพิ่มโอกาสในการมีงานทำ

แนวทางย่อยที่ 2.2 บริการแนะแนวอาชีพ

แนวทางย่อยที่ 2.3 พัฒนาและขยายช่องทางการตลาดเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยน

สินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ

แนวทางที่ 3 ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน

แนวทางย่อยที่ 3.1 ส่งเสริมความคุ้มครองแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม

แนวทางย่อยที่ 3.2 ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวทางย่อยที่ 3.3 พัฒนากฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม

แนวทางที่ 4 สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม

แนวทางย่อยที่ 4.1 พัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสม

แนวทางย่อยที่ 4.2 พัฒนาช่องทางการเข้าถึงหลักประกันทางสังคม

แนวทางที่ 5 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

แนวทางย่อยที่ 5.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหาร

จัดการแรงงานนอกระบบ

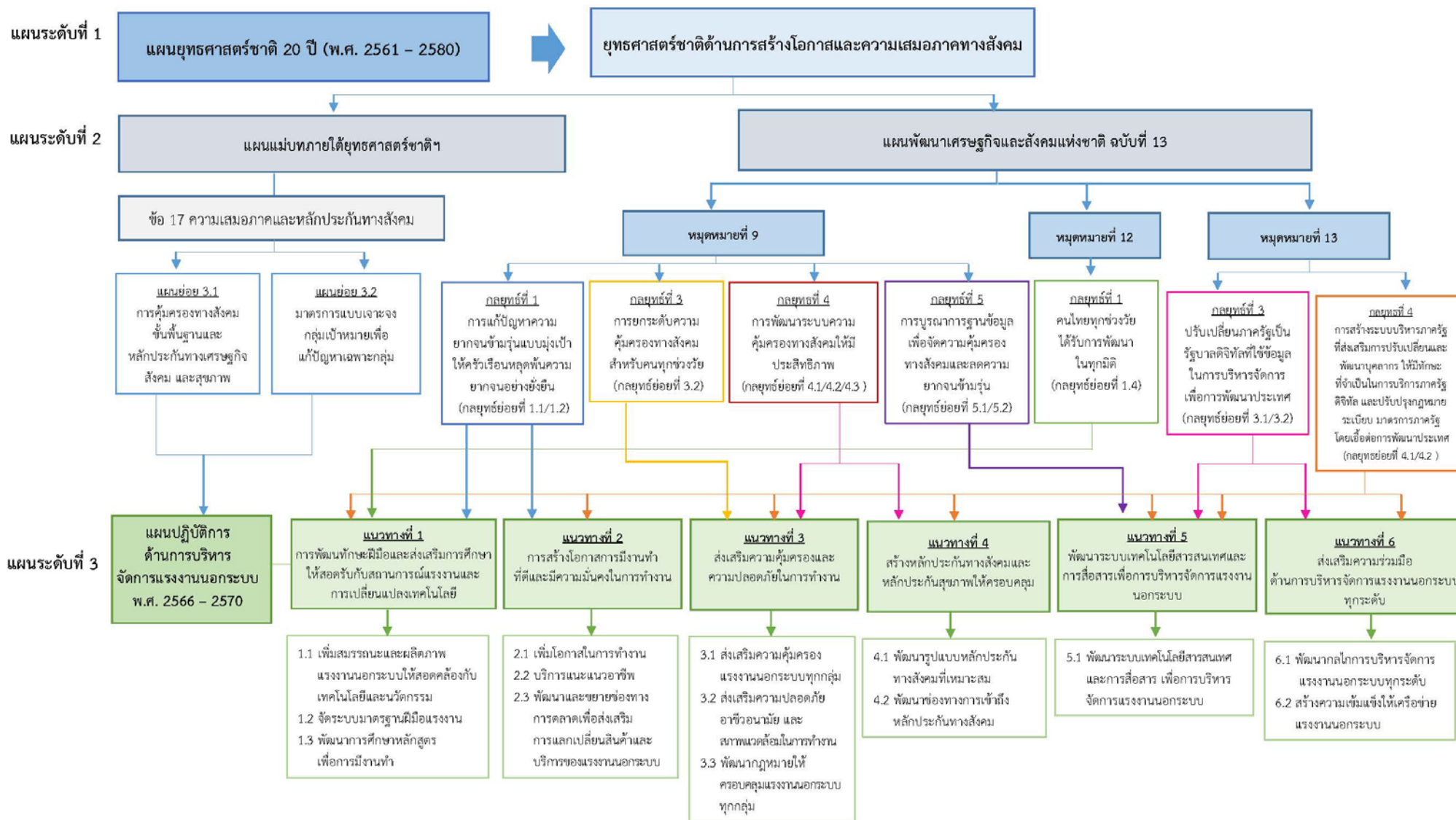
แนวทางที่ 6 ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ

แนวทางย่อยที่ 6.1 พัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ

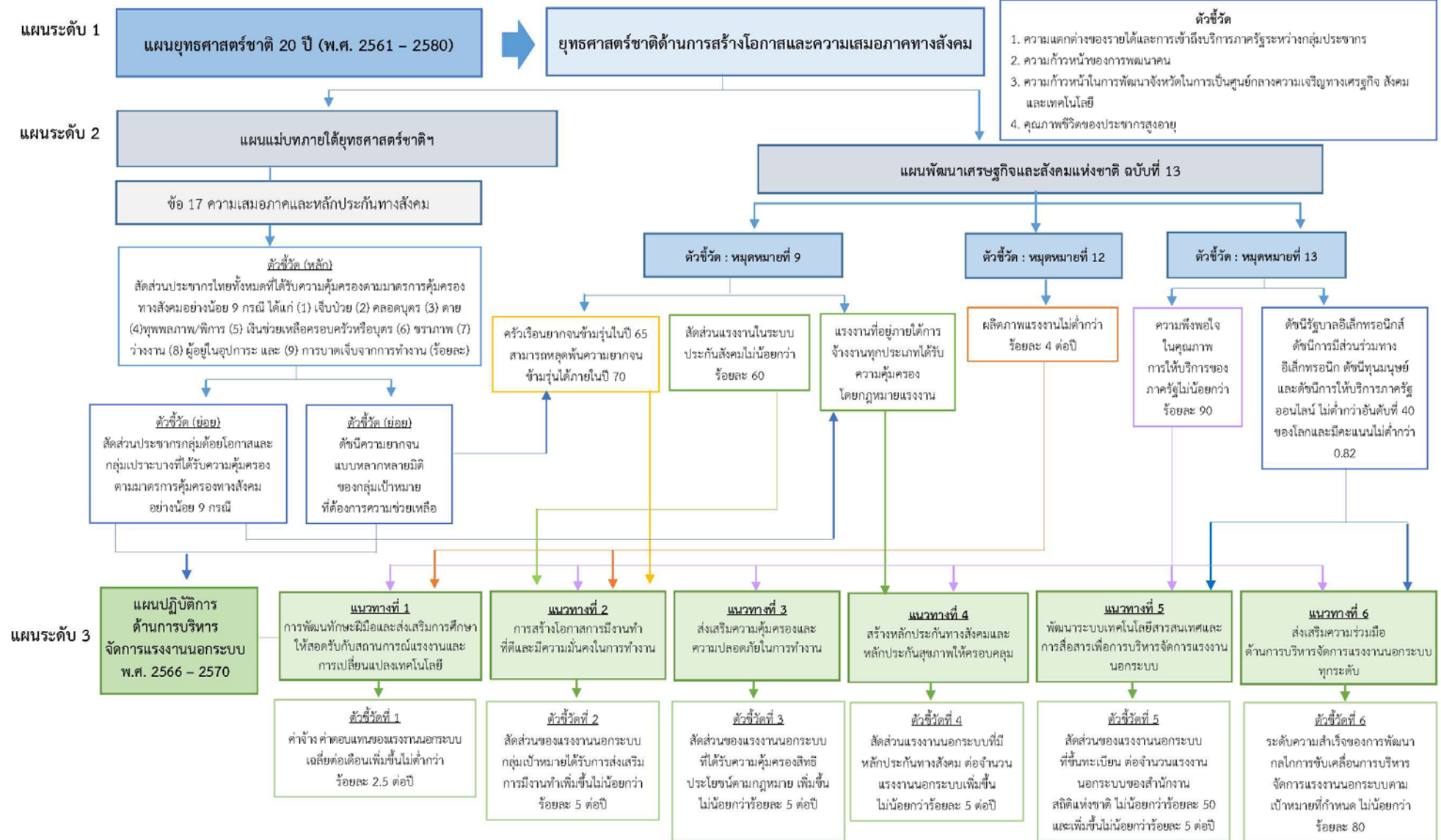
แนวทางย่อยที่ 6.2 สร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ

ส่วนที่ 2
ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ
ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี
เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

ผังความเชื่อมโยงความสอดคล้องกับแผนระดับ 3 ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560



ผังความเชื่อมโยงความสอดคล้องของตัวชี้วัดกับแผนระดับ 3



ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1)

- 1) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (หลัก)
 - (1) เป้าหมาย สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ
 - (2) ประเด็นยุทธศาสตร์ การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดยสร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัยทุกเพศภาวะและทุกกลุ่ม
 - (3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
 - ตัวชี้วัด 1 ค่าจ้าง ค่าตอบแทนของแรงงานนอกระบบ เฉลี่ยต่อเดือนเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี (วัดผลจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ)
 - ตัวชี้วัด 2 สัดส่วนของแรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมการมีงานทำเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี
 - ตัวชี้วัด 3 สัดส่วนของแรงงานนอกระบบที่ได้รับความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี
 - ตัวชี้วัด 4 สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่มีหลักประกันทางสังคม ต่อจำนวนแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี
 - ตัวชี้วัด 5 สัดส่วนของแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียน ต่อจำนวนแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี
 - ตัวชี้วัด 6 ระดับความสำเร็จของการพัฒนากลไกการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบตามเป้าหมายที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

2.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับ 2)

- 1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ ประเด็น ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม
 - เป้าหมายคนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น
 - การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัด ภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
 - ตัวชี้วัด 3 สัดส่วนของแรงงานนอกระบบที่ได้รับความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี
 - ตัวชี้วัด 4 สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่มีหลักประกันทางสังคม ต่อจำนวนแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม
 - 2.1) แผนย่อยการคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ เน้นการขยายความคุ้มครองทางสังคมขั้นต่ำให้ทุกชีวิตให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสมกับความเป็นมนุษย์โดยเป็นสวัสดิการที่ทุกภาคส่วนร่วมกันรับผิดชอบ สร้างระบบคุ้มครองและป้องกันแบบถ้วนหน้าระบบหลักประกันทางสังคมด้านสุขภาพและเศรษฐกิจให้มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าครอบคลุมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมถึงการคุ้มครองแรงงานไทยให้มีสวัสดิภาพในการทำงานโดยยกระดับกลไกการดูแลคุ้มครองสวัสดิภาพของผู้ใช้แรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่า และการคุ้มครองผู้บริโภคให้ได้รับสินค้าและบริการปลอดภัยและได้มาตรฐานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและลดความเสียหายเปรียบของผู้บริโภค

แนวทางการพัฒนา

1) **ขยายฐานความคุ้มครองทางสังคม** โดยกำหนดระดับมาตรฐานขั้นต่ำของสวัสดิการแต่ละประเภทแต่ละกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมและชัดเจน เพื่อป้องกันไม่ให้ประชาชนทุกช่วงวัยต้องเจอสถานะความยากจนกรณีประสบเหตุการณ์ที่ทำให้ต้องสูญเสียรายได้ เพื่อเป็นหลักประกันในการดำเนินชีวิตทางสังคมได้ โดยการจัดระบบหรือมาตรการในรูปแบบต่าง ๆ ให้สามารถคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนทุกคน บริการสังคม การประกันสังคม การช่วยเหลือทางสังคม การคุ้มครองอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ยากจน ให้สามารถเข้าถึง บริการพื้นฐานของภาครัฐได้อย่างมีคุณภาพ และการจัดการกับความเสี่ยงทางสังคมที่เกิดขึ้นจากวิกฤตทาง เศรษฐกิจ สังคม และภัยพิบัติต่าง ๆ เพื่อปิดช่องว่างการคุ้มครองทางสังคมต่าง ๆ ในประเทศไทย

2) **สร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน** ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความตระหนัก ของการทำงานที่มีคุณค่า ที่สามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ โดยส่งเสริม ให้แรงงานมีโอกาสและรายได้ มีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออกการได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของ ครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม และการมีความเท่าเทียมทางเพศ และส่งเสริมให้มีกลไก พิทักษ์และคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ การพัฒนาทักษะให้สามารถประกอบอาชีพและมีรายได้ตามศักยภาพ รวมทั้งการสร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน ทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ เพื่อให้กำลัง แรงงานทุกกลุ่มได้เข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง รวมถึงการส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อยืด ช่วงเวลาให้ผู้สูงอายุจะสามารถทำประโยชน์สร้างสรรค์ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม และช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถ พึ่งตนเองด้านรายได้รวมทั้งยังเป็นทางเลือกที่สำคัญ ที่จะช่วยบรรเทาปัญหาจากการลดลงของประชากร วัยแรงงานอีกด้วย

เป้าหมายของแผนย่อย

คนไทยทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท โดยสัดส่วนประชากรที่ได้รับการคุ้มครองอย่างน้อย 9 กรณี พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัด 3 สัดส่วนของแรงงานนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี

ตัวชี้วัด 4 สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่มีหลักประกันทางสังคม ต่อจำนวนแรงงานนอกระบบ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี

2.2) **แผนย่อยมาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม** เน้นการพัฒนา มาตรการและพัฒนา กลไกสนับสนุนช่วยเหลือประชาชนในกลุ่มเปราะบาง มีความเสี่ยงสูง และมีความสามารถในการปรับตัวต่ำ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของรัฐในการแก้ปัญหาให้ตรงจุดและตรงกับ กลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างแท้จริงและเหมาะสม

แนวทางการพัฒนา

- **จัดให้มีระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย** โดยพัฒนาระบบ และกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ เพื่อให้สามารถ ให้ความช่วยเหลือกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายและครอบคลุมครบกลุ่ม อาทิ ทั้งเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้มีความ บกพร่องทางร่างกาย เหยื่อของความรุนแรงต่าง ๆ และการค้ามนุษย์ แรงงานในภาคการผลิตที่มีความเสี่ยง ผู้ติดเชื้อ และบุคคลที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ

- ระดมพลังความร่วมมือสร้างโอกาสและการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยการส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนในรูปแบบพึ่งตนเอง ส่งเสริมให้ครอบครัวและชุมชนเป็นสถาบันพื้นฐานในการจัดระบบการคุ้มครองทางสังคมแก่สมาชิกของตน โดยมีภาคีต่าง ๆ เกื้อหนุนตามศักยภาพ/ความพร้อมของแต่ละภาคี โดยภาครัฐส่งเสริมเสริมให้เกิดการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน สนับสนุนการรวมกลุ่มองค์กรชุมชน และเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย รวมทั้งมีการใช้กลไกที่มีอยู่แล้วในการเป็นทุนทางสังคมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการคุ้มครองกลุ่มเป้าหมายในสังคม

- สนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำใช้ระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดสวัสดิการและสร้างหลักประกันทางสังคมของทุกภาคส่วน อาทิ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางสวัสดิการสังคมที่เชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูลต่าง ๆ และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างภาคีพัฒนาต่าง ๆ โดยเฉพาะระดับครัวเรือนและชุมชน เพื่อนำไปสู่การยกระดับการคุ้มครองทางสังคมและหลักประกันทางสังคม

เป้าหมายของแผนย่อย

มีระบบกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ โดยดัชนีความยากจนแบบหลากหลายมิติของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัด 1 ค่าจ้าง ค่าตอบแทนของแรงงานนอกระบบ เฉลี่ยต่อเดือนเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี (วัดผลจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ)

ตัวชี้วัด 2 สัดส่วนของแรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมการมีงานทำเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี

ตัวชี้วัด 4 สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่มีหลักประกันทางสังคม ต่อจำนวนแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี

ตัวชี้วัด 5 สัดส่วนของแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียน ต่อจำนวนแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี

2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570

2.3.1 วัตถุประสงค์

การพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความสำคัญที่มาจาก การเปลี่ยนแปลงของบริบท ทั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง ด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

2.3.2 เป้าหมายหลักของการพัฒนาจำนวน 5 ประการ ประกอบด้วย

1) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาค การผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้ พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง และผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ และจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

4) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2593 และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ เป็นศูนย์ภายในปี 2608

5) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

2.3.3 หมายเหตุการพัฒนา

มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมายเหตุที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

เป้าหมายที่ 1 ครัวเรือนที่มีแนวโน้มกลายเป็นครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม จนสามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดที่ 1.1 ทุกครัวเรือนที่ถูกคัดกรองว่ามีแนวโน้มกลายเป็นครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น ในปี 2565 สามารถ หลุดพ้นจากสถานะการมีแนวโน้มเป็นครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นภายในปี 2570

เป้าหมายที่ 2 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ตัวชี้วัดที่ 2.1 มิติความคุ้มครองทางสังคมสำหรับวัยแรงงาน (1) แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานรวม และ (3) แรงงานที่อยู่ภายใต้การจ้างงานทุกประเภทได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงาน

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 การแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าให้ครัวเรือนหลุดพ้นความยากจนอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพของครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น เพื่อสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสมต่อการเติบโตของเด็ก โดยให้ความคุ้มครองทางสังคมอย่างเฉพาะเจาะจงในกลุ่ม ที่มีข้อจำกัดด้านศักยภาพ พร้อมทั้งมุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพและรายได้สูงขึ้น ผ่านการพัฒนาทักษะแรงงาน การหางานที่เหมาะสมกับศักยภาพของครัวเรือน บริบทของพื้นที่ และทิศทาง การพัฒนาประเทศ ตลอดจนสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและทรัพยากรที่จำเป็น ในการประกอบอาชีพ ถ่ายทอดความรู้และทักษะทางการเงิน พร้อมทั้งจัดหาพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำ สร้างแรงกระตุ้น แรงบันดาลใจ และให้การสนับสนุนช่วยเหลือตลอดกระบวนการ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนากลไกการแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่น ในระดับพื้นที่ มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพ และเพิ่มบทบาทของหน่วยงานส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นในการแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่น พร้อมทั้งบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนา โดยใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลในการคัดกรองครัวเรือนที่มีแนวโน้มกลายเป็นครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น พร้อมทั้งระบุปัญหา ความจำเป็น ความต้องการ แนวทางการดำเนินการปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิด ในการลดปัญหาความยากจนข้ามรุ่น อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อสร้างหลักประกันสำหรับวัยแรงงาน พัฒนาระบบประกันสังคมให้สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานนอกระบบ โดยการปรับปรุงรูปแบบ การจ่ายเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่น พร้อมทั้งส่งเสริมการออมเพื่อเตรียม ความพร้อมสำหรับวัยเกษียณอายุ ด้วยการจูงใจให้แรงงานนอกระบบเข้าร่วมระบบการออมภาคสมัครใจ ปรับปรุงเงื่อนไขด้านการออมและสิทธิประโยชน์เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสามารถออม และได้ผลประโยชน์ในอัตราที่เพิ่มขึ้น รวมถึงพัฒนาระบบบริการข้อมูลทางการเงินเพื่อการเกษียณ เพื่อช่วยให้ผู้ออมสามารถวางแผนการออมของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนปรับปรุงหรือจัดทำกฎหมาย เพื่อพัฒนาระบบการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานให้ครอบคลุมการจ้างงานรูปแบบใหม่ ให้ผู้ที่อยู่ภายใต้การจ้างงานแบบชั่วคราวหรือการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม สามารถได้รับความคุ้มครองที่เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับลูกจ้างตามกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 บูรณาการระบบความคุ้มครองทางสังคม โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดความคุ้มครองทางสังคมร่วมกัน การกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นในการจัดความคุ้มครองทางสังคมให้ชัดเจน รวมถึงการเชื่อมโยงฐานข้อมูลให้ทุกหน่วยงานสามารถทำงานบนฐานข้อมูลเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อลดความทับซ้อนระหว่างโครงการ/มาตรการ เพิ่มความเพียงพอของสิทธิประโยชน์ และลดการตกหล่นของกลุ่มเปราะบางทั้งผู้พิการ คนไร้บ้าน ผู้ที่มีปัญหาซ้ำซ้อน และผู้ที่ประสบความเดือดร้อน

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.2 ปรับปรุงรูปแบบการจัดความคุ้มครองทางสังคม ให้ทุกกลุ่มคนได้รับสวัสดิการ ที่เหมาะสมบนฐานของความยั่งยืนทางการคลัง โดยการประเมินผลทุกโครงการ/มาตรการอย่างรัดกุม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ/มาตรการ พร้อมทั้งยกเลิกหรือลดทอนงบประมาณของโครงการ/มาตรการที่ไม่มีผลกระทบหรือมีผลกระทบต่ำ เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง ตลอดจนส่งเสริมการจัดความคุ้มครองทางสังคมแบบร่วมจ่ายโดยเฉพาะในกลุ่มที่มีศักยภาพ สนับสนุนให้ อปท. มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้แก่คนในพื้นที่ และจูงใจให้คนเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.3 จัดทำระบบการเยียวยาช่วยเหลือในภาวะวิกฤต กำหนดระดับแนวทาง และช่องทางการจัดสรรการเยียวยาช่วยเหลือ ทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน พร้อมทั้งจัดเตรียมฐานข้อมูล

กลยุทธ์ที่ 5 การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่นและจัดความคุ้มครองทางสังคม

กลยุทธ์ย่อยที่ 5.1 พัฒนาระบบข้อมูลรายบุคคล ที่ครอบคลุมประชากรจากครัวเรือนที่มีแนวโน้มกลายเป็นครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นทุกคน เป็นปัจจุบัน และเชื่อมโยงข้อมูลที่สำคัญต่อการลดความยากจนข้ามรุ่น และการบูรณาการความคุ้มครองทางสังคม พร้อมทั้งวางรากฐานให้ข้อมูลชุดนี้เป็นข้อมูลตัวอย่างซ้ำในระยะยาวของประเทศที่มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

กลยุทธ์ย่อยที่ 5.2 ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล ในการออกแบบนโยบาย/มาตรการ และการติดตามประเมินผล เพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนข้ามรุ่นเป้าหมาย จัดสวัสดิการทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงแบ่งปันข้อมูลต่อภาคส่วนอื่น ๆ ทั้งภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ เพื่อใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

มติปณิธานผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

เป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

ตัวชี้วัดที่ 1.5 ผลผลิตภาพแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4 ต่อปี

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพ และเชื่อมโยง กับโลกของการทำงานในอนาคต โดย

1) ส่งเสริมและกระจายโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงานทุกกลุ่ม ทั้งการเพิ่มพูน และพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ เพื่อให้มีทักษะตรงกับงานและอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป และการพัฒนาทักษะเดิม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน โดยให้สถาบันการศึกษาร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานพัฒนาของรัฐ วางแผนสำรวจข้อมูลและจัดทำหลักสูตรระยะสั้น เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิต โดยมีการปรับปรุงระเบียบให้มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินการในรูปแบบที่หลากหลายได้ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานในอนาคต และประชาชนควรได้รับเครดิตในทักษะอนาคต เพื่อใช้พัฒนาทักษะในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองและสนับสนุนจากภาครัฐ

2) การพัฒนาแพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการเข้าสู่เส้นทางอาชีพ เข้าด้วยกันอย่างเบ็ดเสร็จ และมีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะสามารถต่อยอดสู่การทำงาน และเชื่อมโยงการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีการรับรองมาตรฐาน รวมถึงการเสริมสร้างผู้ประกอบการที่เชื่อมโยงกับภาคการผลิตและบริการในพื้นที่

3) *ปรับปรุงแบบการทำงาน* ในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคล่องตัวในการทำงาน ได้ทุกที่ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานในทุกองค์กรที่ส่งเสริมให้คนเก่งได้แสดงความสามารถและแข่งขันอย่างเป็นธรรมเพื่อจัดปัญหาทุจริตคอร์รัปชันและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร รวมถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะสิทธิด้านแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีความมั่นคงและปลอดภัย

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

เป้าหมายที่ 1 การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ในองค์ประกอบ ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีทุนมนุษย์ และดัชนีการให้บริการภาครัฐออนไลน์ ไม่ต่ำกว่าอันดับที่ 40 ของโลก และมีคะแนนไม่ต่ำกว่า 0.82

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 *ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล โดยจัดทำข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และข้อมูลอื่นของหน่วยงานของรัฐทั้งหมดอย่างบูรณาการให้เป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งาน มีการจัดเก็บที่ไม่ซ้ำซ้อน ไม่เป็นภาระกับผู้ให้ข้อมูล มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐกับภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริการภาครัฐให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาได้อย่างเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นต่อสาธารณะในการใช้ประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เร่งพัฒนาระบบที่บูรณาการข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐในภาพรวมที่สำคัญต่อ การตัดสินใจเชิงนโยบายให้แล้วเสร็จเป็นอันดับแรก*

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 *ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล โดยออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนและผู้ประกอบการให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีช่องทางและรูปแบบการให้บริการที่หลากหลายที่สอดคล้องกับการทำงานแบบดิจิทัล*

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็น ในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 *ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพ มาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุมให้มีประเภทการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้นและลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน*

ในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรมและเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม ตลอดจนพัฒนาทัศนคติจริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.2 ยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็นและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ตลอดจนปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับการบังคับใช้กฎหมายที่จริงจัง การปรับเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ภาคเอกชนและประชาชนในการพัฒนาและปฏิรูปกฎหมายที่มีเป้าหมายที่วัดได้ในการให้เกิดความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและมีการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างบูรณาการ เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่รวดเร็วเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งกำหนดให้มีหน่วยงานกลางดำเนินการเร่งรัดการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายล้าสมัย ยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็น ชำ้ซ้อนหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานและการปรับตัวให้ทันการณ์ของภาครัฐ โดยเฉพาะกฎหมายที่ขัดกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในทุกระดับและกฎหมายเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินการของภาครัฐ ที่ต้องมุ่งเป้าร่วมกันในการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้ง จัดให้มีการพัฒนาและบูรณาการฐานข้อมูลกลาง ด้านกฎหมายของประเทศที่มี ความปลอดภัยสูง สะดวก เข้าถึงได้ง่าย จำแนกประเภทตามการใช้งานของผู้ใช้บริการ

2.4 นโยบายที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

2.4.1 นโยบายรัฐบาล

นโยบายรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบ ผ่านนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) **เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคง** แก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาสและแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงหน่วยงานรัฐและเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของทุกพื้นที่และโดยรวมของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

2) **พัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น** รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักขังที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ตามอัตภาพ พัฒนาศักยภาพ คุ่มครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก

3) **ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ** โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานทางวิชาชีพ

4) **ดำเนินการให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน** โดยการกำกับ ดูแล และสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมอบหมายให้กระทรวงแรงงานดำเนินการตรวจแรงงานนอกระบบโดยให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสอบภายในสถานที่ทำงานของลูกจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึงแรงงานในภาคเกษตรกรรม เพื่อให้ผู้จ้างงาน/นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย และผู้รับงานไปทำที่บ้าน/ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่แรงงานนอกระบบในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ

2.4.2 นโยบายกระทรวงแรงงาน

นโยบายเร่งด่วน

ข้อ 1 ยกระดับกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ สร้างองค์กรที่พร้อมขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงานเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ ให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ บนพื้นฐานการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

ข้อ 2 กระตุ้นการจ้างงานตามความต้องการในระบบเศรษฐกิจใหม่ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้

(1) กระตุ้น ส่งเสริม รักษาการจ้างงาน และการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ รวมถึงบริการจัดหางานออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ ได้แก่ smartjob.doe.go.th ไทยมีงานทำ.com การประกอบอาชีพอิสระ การรับงานไปทำที่บ้านแก่ผู้ว่างงาน และผู้จบการศึกษาใหม่

(2) สนับสนุนผู้ประกอบการให้เข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน และกระตุ้นเศรษฐกิจ สนับสนุนสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำให้แก่สถานประกอบการ ผ่านธนาคารและกองทุนต่าง ๆ เช่น กองทุนประกันสังคม กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น สนับสนุน SMEs สอดคล้องความต้องการชุมชน

(3) เชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน รวมถึงทักษะแรงงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้รัฐบาลมีศูนย์กลางข้อมูลด้านทักษะแรงงานที่พร้อมนำไปประยุกต์ ใช้ฝึกอบรม และพัฒนากำลังแรงงานให้ตรงกับความต้องการในตลาดได้อย่างแท้จริง

ข้อ 4 เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไข พระราชบัญญัติประกันสังคม ให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้

แก้ไขกฎหมายประกันสังคม (ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ.) ในส่วนของสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ “3 ขอ” ได้แก่ 1) กรณี**ขอเลือก** ให้ผู้ประกันตนที่เกิดสิทธิรับเงินบำนาญชราภาพ สามารถเลือกรับเงินบำนาญชราภาพแทนได้ 2) กรณี**ขอคืน** ให้ผู้ประกันตนสามารถนำเงินกรณีชราภาพของตนบางส่วนในกองทุนประกันสังคมมาใช้ก่อนเกษียณอายุ 3) กรณี**ขอกู้** ให้ผู้ประกันตนนำเงินกรณีชราภาพบางส่วน มาใช้เป็นหลักประกันเงินกู้ธนาคารได้

นโยบายสำคัญ

ข้อ 1 พัฒนาทักษะแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ เตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดประเทศ และรองรับเศรษฐกิจใหม่ มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้

- ยกระดับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน Up - skill, Re - skill, New skill โดยเฉพาะการอบรมให้กับแรงงานกลุ่มว่างงานให้มีความรู้เพียงพอต่อการทำงาน เป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยการส่งเสริมการเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพิ่มทักษะดิจิทัล เทคโนโลยีและนวัตกรรม แก่กลุ่มแรงงานทั้งแรงงานเดิมและผู้จบการศึกษาใหม่ ผ่านช่องทางออฟไลน์และออนไลน์

- สร้างแรงงานที่มีสมรรถนะสูง ให้เป็นแรงงานที่สามารถปรับตัวรับมือกับการทำงาน/งานใหม่ ได้อย่างต่อเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสู่การใช้ดิจิทัลในการทำงาน โดยเพิ่มการเรียนรู้ทักษะฝีมือแรงงานสำหรับอนาคต ตอบโจทย์ภาคการผลิตของประเทศ สนับสนุน New S - Curve ได้อย่างตรงเป้าหมายของภาคการผลิต และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เป็นการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ สนองตอบการเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและ เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในเวทีการค้าโลก

- พัฒนาทักษะอาชีพให้กับเยาวชน คนรุ่นใหม่ที่ยังทำงานรูปแบบแรงงานอิสระ ไม่ขึ้นอยู่กับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ทำงานแบบครั้งเดียวจบในคราวเดียว (Gig Workers)

- บูรณาการความร่วมมือภาครัฐ สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน รวมถึง สถานประกอบการ ในการผลิตแรงงาน ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการลงทุนจากต่างประเทศ เป็นการสร้างสมดุลตลาดแรงงาน

ข้อ 3 ต่อยอดการประกอบอาชีพ ยกระดับรายได้ และเศรษฐกิจชุมชน รวมทั้งในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้

- พัฒนาหลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม มุ่งเน้นนวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่เหมาะสม โดยชุมชน เพื่อชุมชนยั่งยืน และในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สนับสนุนพระราชปณิธาน “สืบสาน รักษา ต่อยอด”

- ส่งเสริมอาชีพอิสระ ที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นหลักในการประกอบอาชีพ ตอบรับภาคการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรมและชุมชนที่ยั่งยืน

ข้อ 5 พัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน ระบบสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม และยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงานให้สอดคล้องกับภาวะสังคม เศรษฐกิจ และรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้

- พัฒนา และปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างของประเทศให้สอดคล้องกับรูปแบบ การทำงาน ที่เปลี่ยนแปลงไป และให้แรงงานมีรายได้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับค่าครองชีพ และระดับความสามารถ

- Safety & Healthy Thailand ส่งเสริมการเข้าสู่มาตรฐานแรงงานไทยและมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน โดยการส่งเสริมและสนับสนุนความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ให้มีสถานประกอบการต้นแบบระบบการบริหารจัดการและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคแก่แรงงาน

ข้อ 6 บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเปราะบาง แรงงานสูงอายุและคนพิการ ให้ได้รับสิทธิและความคุ้มครองด้านแรงงาน สวัสดิการและหลักประกันทางสังคมอย่างเท่าเทียม มีรายได้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประเทศ นำไปสู่การฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้

- ผลักดันการเสนอร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ให้มีผลบังคับใช้

- ยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงาน ที่ยั่งยืน โดยคนหางานทุกคนมีโอกาสในการทำงานตามความสามารถของตน มีรายได้ ที่เหมาะสม ได้รับการพัฒนาฝีมือที่ได้มาตรฐาน ได้รับความคุ้มครองตามสิทธิขั้นพื้นฐาน มีสวัสดิการเพิ่มขึ้น มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

ข้อ 7 พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานกระทรวงแรงงาน (Big Data) และบูรณาการข้อมูลภาครัฐเพื่อการบริหารวางยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคมอย่างเป็นระบบ พัฒนาการจัดทำระบบฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงาน (Big Data) ในรูปแบบคลังสมอง การทำวิจัย และการเชื่อมโยงการใช้ข้อมูลด้านแรงงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศยุคดิจิทัล

ส่วนที่ 3

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ

ด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

(พ.ศ. 2566 – 2570)

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570)

3.1 การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570)

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2562 ได้อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) มีนายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เป็นกรรมการ มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์และงบประมาณด้านแรงงานนอกระบบของประเทศ และมอบหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ โดยบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570) ต่อเนื่องจากแผนปฏิบัติการฉบับเดิม (พ.ศ. 2563 – 2565) ที่สิ้นสุดลง

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม แรงงานนอกระบบถือเป็นกำลังสำคัญของประเทศที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี 2564 พบว่า จำนวนประชากรรวมของประเทศไทย จำนวน 66.17 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 37.7 ล้านคน พบว่า เป็นแรงงานนอกระบบหรือผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน 19.6 ล้านคน หรือร้อยละ 52.0 และเป็นผู้ทำงานที่ได้รับความคุ้มครองหรือมีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานหรือแรงงานในระบบ จำนวน 18.1 ล้านคน หรือร้อยละ 48 ประกอบกับปัญหาหลากหลายของแรงงานนอกระบบ อาทิ ค่าจ้างในอัตราต่ำ ไม่มีหลักประกันและสวัสดิการทางสังคม รวมถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ตระหนักและให้ความสำคัญ มุ่งหวังที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้มีมาตรฐานในการดำรงชีวิตที่ดีเท่าเทียมกับแรงงานในระบบ เพื่อให้ได้รับการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาให้มีความมั่นคงด้านรายได้ อาชีพ อย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี

กระทรวงแรงงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อต่อยอดจากแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2563 – 2565) โดยเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งในปัจจุบัน และในช่วงปี พ.ศ. 2566 – 2570 ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งแรงงานนอกระบบเป็นกำลังแรงงานกลุ่มใหญ่และกำลังสำคัญของประเทศที่มีส่วนสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้เข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ มีความปลอดภัยในการทำงาน มีหลักประกันทางสังคม มีการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กร ได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3.2 ผลการดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2563 – 2565)

จากการรวบรวมผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ Action plan ประจำปี เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 – 2565 ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ผ่านมา มีการดำเนินงาน ดังนี้

1. เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง

1) ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ ประกอบด้วย โครงการแรงงานนอกระบบผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม โครงการ 1 ตำบล 1 หมู่บ้านประกันสังคมทั่วไทย โครงการสถานศึกษาส่งเสริมวินัยการออมกับ กอช. กลุ่มนักเรียน/นักศึกษา สร้างเครือข่ายชุมชนเมือง กิจกรรมส่งเสริมการออมแก่สมาชิก ร่วมกับหน่วยงานต่างๆ และบุคคลกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ (กิจกรรมสนับสนุน) โครงการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบายต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานแพลตฟอร์ม (Platform worker) และโครงการลดความเหลื่อมล้ำการเข้าถึงสิทธิและบริการทางสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน เป็นต้น

2) พัฒนาช่องทางการเข้าถึงความคุ้มครอง และหลักประกันทางสังคม มีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ ประกอบด้วย โครงการพัฒนาช่องทางการรับขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ผ่านหน่วยบริการตรวจแรงงานนอกระบบ สร้างการรับรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง โครงการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบและประชาชนทั่วไปรับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสวัสดิการทางสังคม และแหล่งทุนในการประกอบอาชีพ โครงการส่งเสริมสนับสนุนแรงงานนอกระบบและประชาชนทั่วไปเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมและแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ โครงการพัฒนาความเข้มแข็งของลูกจ้างทำงานบ้านให้สามารถเข้าถึงการคุ้มครองสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคม โครงการพัฒนาความเข้มแข็งและเข้าถึงการพัฒนาทักษะการทำงานแก่ลูกจ้างทำงานบ้านหญิง เป็นต้น

3) เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างทั่วถึง โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ ประกอบด้วย โครงการสร้างการรับรู้ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแรงงานนอกระบบภาคเกษตร กิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งและสุขภาพในการทำงานแก่แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กิจกรรมพัฒนาและสนับสนุนองค์ความรู้ในการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพจากการประกอบอาชีพกลุ่มวัยแรงงาน โครงการศึกษาผลกระทบทางสุขภาพของผู้บริโภค/เกษตรกร/ประชาชนจากการสัมผัสสารเคมีกำจัดศัตรูพืช โครงการเสริมศักยภาพกลไกการทำงานเชิงรุกเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม และโครงการขับเคลื่อนนโยบายดูแลสุขภาพผู้ประกอบการในช่วงชีวิตวิถีใหม่ (New normal) และพัฒนาระบบเฝ้าระวัง ควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพ เป็นต้น

4) พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล มีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ ประกอบด้วย โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการรับฟังความคิดเห็นการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ และจัดทำร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ซึ่งคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2564

2. เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน

1) ส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่องและมีรายได้ที่มั่นคงอย่างยั่งยืน โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ ประกอบด้วย โครงการยกระดับศักยภาพเกษตรกรรุ่นใหม่และผู้ประกอบการ/วิสาหกิจ ในการผลิตสินค้าชุมชน โครงการจัดทำแผนพัฒนาเกษตรกรรมระดับตำบล โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุ โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัย และประสบการณ์ กิจกรรม 1 อำเภอ 1 ภูมิปัญญา กิจกรรมเพิ่มอาชีพเพิ่มรายได้ กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน โครงการเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่าย โครงการสนับสนุนกุ่มีเพื่อการประกอบอาชีพ การให้บริการกุ่มีเงินกองทุนเพื่อประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ โครงการ HomeNet Thailand Brand และโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ เป็นต้น

2) เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ ประกอบด้วย โครงการพัฒนาทักษะกำลังคนของประเทศ (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อการมีงานทำและเตรียมความพร้อมรองรับการทำงานในอนาคตหลังวิกฤตการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ โครงการฝึกอบรมแรงงานสูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ โครงการศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร และโครงการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเกษตรสมัยใหม่ (Smart farmer) เป็นต้น

3) จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ ประกอบด้วย ส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มแรงงานนอกระบบ

4) พัฒนาและขยายช่องทางการตลาดเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ ประกอบด้วย โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้เกษตรกรขายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ออนไลน์

3. เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

1) พัฒนากลไกการทำงานและใช้กลไกอาสาสมัครต่าง ๆ ขับเคลื่อนงานในระดับชาติ และระดับท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

(1) กลไกระดับนโยบาย คณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2562 อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการ ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์ และงบประมาณด้านแรงงานนอกระบบของประเทศ กำกับและอำนวยการเพื่อให้มีการปฏิบัติและประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เห็นและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผนหลัก และรายงานผลให้คณะรัฐมนตรีทราบ ผลการดำเนินงานในช่วงระยะ 3 ปี ดังนี้

- การประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) ครั้งที่ 1/2563 เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2563 นายกรัฐมนตรี ประธานกรรมการ ได้มีบัญชามอบหมายและมอบอำนาจให้รองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) ปฏิบัติหน้าที่ประธานกรรมการ ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ 2563 ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 – 2564 และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อประสานและขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

- การประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2564 รองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) ปฏิบัติหน้าที่ประธานกรรมการ ได้รับทราบผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ความคืบหน้าการยกร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพแรงงานนอกระบบ พ.ศ. และความคืบหน้าการดำเนินงานฟื้นฟูคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) และที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 - 2565 และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

(2) กลไกระดับอำนาจการ คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน ทำหน้าที่บูรณาการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 - 2565 ร่วมกับหน่วยงานอื่น อาทิ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ เป็นต้น ผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา 3 ปี ที่ผ่านมา มีโครงการ/กิจกรรม ปี 2563 จำนวน 53 โครงการ/กิจกรรม ปี 2564 จำนวน 67 โครงการ/กิจกรรม และปี 2565 จำนวน 48 โครงการ/กิจกรรม มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ
2563	5,404,685 คน	8,329,562 คน	154.12
2564	8,422,275 คน	12,123,939 คน	143.95
2565	9,132,591 คน	15,130,121 คน (ณ มี.ค. 65)	165.67 (ณ มี.ค. 65)

(3) กลไกระดับปฏิบัติ คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง 76 จังหวัด ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ได้บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ จัดทำแผนปฏิบัติการ Action plan ประจำปีงบประมาณ (จังหวัด) ภายใต้แผนบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 - 2565 ขับเคลื่อนกำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด โดยมีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ ประกอบด้วย โครงการขับเคลื่อนแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต สำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ กิจกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน โครงการพัฒนาอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน โครงการสร้างและพัฒนาศักยภาพตัวแทน กอช. ในระดับพื้นที่ และโครงการพัฒนารูปแบบการลดความเสี่ยงจากการทำงานเพื่อการมีสุขภาพของแรงงานนอกระบบ โดยในช่วงระยะเวลา 3 ปี ในปี 2563 - 2565 มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ
2563	2,870,176 คน	3,195,564 คน	111.34
2564	2,483,380 คน	3,618,731 คน	145.71
2565	2,387,471 คน	2,134,889 คน (ณ มี.ค. 65)	89.4 (ณ มี.ค. 65)

2) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานนอกระบบ ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ มีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ ประกอบด้วย โครงการสำรวจและรวบรวมข้อมูลแรงงานนอกระบบระดับพื้นที่โดยสำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด มีจำนวนแรงงานนอกระบบในฐานข้อมูล ปี 2563 จำนวน 213,807 คน ปี 2564 จำนวน 191,323 คน และปี 2565 จำนวน 77,959 คน ณ เดือนมีนาคม 2565

3) ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ ขยายการสร้างเครือข่ายแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ 76 จังหวัด โดยจัดตั้ง

- ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด 76 ศูนย์ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นกรรมการ ประกอบด้วย สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนัก/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานประกันสังคมจังหวัด เครือข่ายแรงงานนอกระบบกลุ่มต่างๆ และบูรณาการกับส่วนราชการอื่นๆ ในพื้นที่จังหวัด

- การจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) 76 ศูนย์ และหน่วยบริการชุมชน 288 แห่ง เพื่อเป็นเครือข่ายการให้ความช่วยเหลือแรงงานนอกระบบในพื้นที่

- การเพิ่มศักยภาพการทำงานของอาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงานเพื่อเป็นกลไกสำคัญในระดับภูมิภาคในการขับเคลื่อนบริการสาธารณะด้านแรงงานให้เข้าถึงแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบในพื้นที่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

- โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญอื่น ๆ ประกอบด้วย โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม โครงการสร้างและพัฒนา ศักยภาพเครือข่ายแรงงานนอกระบบ โครงการสร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ ส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่กลุ่มแรงงานนอกระบบ กิจกรรมหนึ่งอำเภอหนึ่งกลุ่มอาชีพ และโครงการพัฒนาสุขภาวะและความปลอดภัยเพื่อคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ เป็นต้น

3.3 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยเอื้อหรือเป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

กระทรวงแรงงาน ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570) จำนวน 2 ครั้ง ประกอบด้วย ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 17 – 18 พฤศจิกายน 2564 และครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2565 โดยร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องจากแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2563 – 2565) ที่กำลังจะสิ้นสุดลง โดยเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ 1 คือ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ให้สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งในปัจจุบัน และในช่วงปี พ.ศ. 2566 – 2570 สรุปผล SWOT Analysis การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ระยะ 5 ปีข้างหน้า ได้ดังนี้

1. จุดแข็ง (Strength : S)

S1 แรงงานนอกระบบมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากมีจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งของประชากรวัยแรงงาน และมีความหลากหลายทางอาชีพ

S2 แรงงานนอกระบบมีภูมิปัญญาเป็นต้นทุน เป็นกลุ่มที่มีความสามารถและฝีมือในการผลิต มีความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพ เพื่อถ่ายทอดความรู้ต่อยอดในชุมชน

S3 แรงงานนอกระบบมีศักยภาพในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ภัยพิบัติ น้ำท่วม หรือการแพร่ระบาดของโควิด - 19 เป็นต้น

S4 แรงงานนอกระบบมีกฎหมายให้ความคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนา เช่น กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองสภาพการทำงานกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน และลูกจ้างในงานเกษตรกรรมที่ไม่ได้จ้างงานตลอดทั้งปี กฎหมายส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 มีกองทุนการออมแห่งชาติ เพื่อสนับสนุนการออมทรัพย์ของคนไทยให้เกิดความมั่นคงกับชีวิตยามเกษียณ และมีกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เพื่อจัดระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าให้กับคนไทยทุกคนอย่างเท่าเทียม

S5 มีกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ ระดับนโยบาย โดยคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ระดับอำนวยการ โดยคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ และระดับปฏิบัติ โดยคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) หน่วยบริการชุมชน และเครือข่ายแรงงานนอกระบบที่เข้มแข็งและครอบคลุมถึงระดับตำบลทั่วประเทศ เช่น เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) เครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) เครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

2. จุดอ่อน (Weaknesses : W)

W1 ขาดฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่เป็นปัจจุบัน ส่งผลให้ไม่สามารถระบุข้อมูลส่วนบุคคล อาชีพ และความต้องการของแรงงานนอกระบบ ทำให้ภาครัฐไม่สามารถกำหนดนโยบายงบประมาณ และมาตรการเหลือได้ทันทั่วถึง

W2 ขาดการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบตามกฎหมาย ส่งผลให้แรงงานนอกระบบไม่มีตัวตน ไม่ได้รับการยอมรับในสังคม และขาดการสนับสนุนงบประมาณหรือช่วยเหลือจากภาครัฐ

W3 ขาดการร่วมกลุ่มและจัดตั้งองค์กร ทำให้การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและกลุ่มอาชีพไม่มั่นคง จึงไม่มีอำนาจในต่อรอง

W4 ขาดกฎหมายให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ ส่งผลให้แรงงานนอกระบบนอกเหนือจากกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน และลูกจ้างในงานเกษตรกรรมที่ไม่ได้จ้างงานตลอดทั้งปี ไม่ได้รับการคุ้มครองสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการทางสังคม

W5 ขาดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ส่งผลให้แรงงานนอกระบบไม่มีความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิ และสวัสดิการ จึงเข้าไม่ถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของรัฐ

W6 ขาดบุคลากรภาครัฐและงบประมาณที่เพียงพอ ส่งผลให้แรงงานนอกระบบไม่ได้รับการแก้ไขปัญหา หรือช่วยเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. โอกาส (Opportunities : O)

O1 รัฐบาลให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบ มีนโยบายที่เอื้อต่อการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และนโยบายกระทรวงแรงงาน

O2 รัฐบาลมีนโยบายการเงิน มีนโยบายที่เอื้อต่อการส่งเสริมแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบ ภายใต้สถาบันการเงิน หรือกองทุนสวัสดิการต่างๆ เช่น กองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กองทุนผู้สูงอายุ กองทุนสวัสดิการชุมชน กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ฯลฯ

O3 แรงงานนอกระบบมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ภายหลังจากยุคการแพร่ระบาดโควิด-19 แรงงานนอกระบบสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากภายในสำนักงานสู่การทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่

O4 อาชีพอิสระมีการแข่งขันทางการค้าสูง เป็นโอกาสในการสร้างจุดเด่น และโอกาสในการประกอบอาชีพใหม่ ๆ เช่น นำศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การสืบทอดภูมิปัญญาปราชญ์ชาวบ้าน และขนบธรรมเนียมโบราณ มาพัฒนาและสร้างรายได้แก่แรงงานนอกระบบ ฯลฯ

O5 แรงงานนอกระบบมีความสามารถด้านเทคโนโลยี เป็นโอกาสในการสร้างอาชีพออนไลน์ เช่น บล็อกเกอร์ รับ Pre-order สินค้า ขายของออนไลน์ (E-commerce) อินฟลูเอนเซอร์ และยูทูบเบอร์ ฯลฯ

4. อุปสรรค (Threats : T)

T1 ขาดความต่อเนื่องเชิงนโยบายและการนำไปปฏิบัติ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง หรือผู้บริหารระดับสูง ส่งผลให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติไม่ต่อเนื่อง

T2 ข้อจำกัดในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน เนื่องจากอาชีพอิสระมีรายได้ไม่แน่นอน ไม่มั่นคง ไม่น่าเชื่อถือ และไม่ได้รับการยอมรับจากสถาบันการเงิน ส่งผลให้ขอกู้ยืมเงินได้ยาก

T3 ข้อจำกัดสถานการณ์ความไม่สงบในบางพื้นที่ ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน ภาครัฐเข้าไปส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบได้ยาก

T4 สภาวะทางเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น เกิดการว่างงาน ส่งผลให้แรงงานนอกระบบหางานทำได้ยาก งานที่ทำไม่ต่อเนื่อง และรายได้ไม่แน่นอน ฯลฯ

T5 โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ประชากรวัยทำงานมีจำนวนน้อยลง การพัฒนาประเทศและเศรษฐกิจเติบโตช้าลง รัฐบาลจะต้องเตรียมการรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวโดยเร่งด่วน

5. การคาดการณ์อนาคตและทิศทางการดำเนินงาน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เรียกว่า TOWS Matrix เพื่อกำหนดมาตรการเชิงรุกและเชิงรับ สรุปได้ดังนี้

5.1 มาตรการเชิงรุก (SO)

ลำดับ	จุดแข็ง-โอกาส (SO)
SO1	แรงงานนอกระบบมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากมีจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งของประชากรวัยแรงงาน และมีความหลากหลายทางอาชีพ รัฐบาลจึงควรให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบ โดยกำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบอย่างต่อเนื่อง (S1, O1)
SO2	แรงงานนอกระบบมีภูมิปัญญาเป็นต้นทุน มีความสามารถและมีฝีมือในการผลิต มีความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ เพื่อถ่ายทอดความรู้ต่อยอดในชุมชน และมีศักยภาพในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รัฐบาลจึงควรส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระและพัฒนาทักษะฝีมือในการสร้างจุดเด่น และโอกาสในการประกอบอาชีพใหม่ ๆ รวมทั้งกำหนดนโยบายการเงิน เพื่อส่งเสริมแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม (S2, S3, O2, O3)
SO3	แรงงานนอกระบบมีกฎหมายให้ความคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เช่น กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองสภาพการทำงานกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน และลูกจ้างในงานเกษตรกรรมที่ไม่ได้จ้างงานตลอดทั้งปี กฎหมายส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 มีกองทุนการออมแห่งชาติ เพื่อสนับสนุนการออมทรัพย์ของคนไทยให้เกิดความมั่นคงกับชีวิตยามเกษียณ และมีกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เพื่อจัดระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าให้กับคนไทยทุกคนอย่างเท่าเทียม รัฐบาลจึงควรให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบ โดยกำหนดนโยบายผลักดันให้มีกฎหมายส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เป็นการเฉพาะ เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ (S4, O1)

ลำดับ	จุดแข็ง-โอกาส (SO)
SO4	ประเทศไทยมีกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ ระดับนโยบาย ภายใต้คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ระดับอำนวยการ ภายใต้คณะกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ และระดับปฏิบัติ ภายใต้คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) หน่วยบริการชุมชน และเครือข่ายแรงงานนอกระบบที่เข้มแข็งและครอบคลุมถึงระดับตำบลทั่วประเทศ รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากลไกการให้ความช่วยเหลือแรงงานนอกระบบในพื้นที่อย่างทั่วถึงที่ สอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งการส่งเสริมการมีงานทำ การพัฒนาทักษะฝีมือ การส่งเสริมแหล่งเงินทุน และหลักประกันทางสังคม (S5, O1, O2, O3, O4)

5.2 มาตรการเชิงรับ (WT)

ลำดับ	จุดอ่อน-อุปสรรค (WT)
WT1	ประเทศไทยขาดฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่เป็นปัจจุบัน ส่งผลให้ไม่สามารถระบุข้อมูลส่วนบุคคล อาชีพ และความต้องการของแรงงานนอกระบบได้ ทำให้ภาครัฐไม่สามารถกำหนดนโยบาย งบประมาณ และมาตรการช่วยเหลือได้ทันทั่วถึง ประกอบกับโครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ประชากรวัยทำงานมีจำนวนน้อยลง การพัฒนาประเทศและเศรษฐกิจเติบโตช้าลง หน่วยงานภาครัฐต้องบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบให้สามารถใช้งานร่วมกันได้ ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน และมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เพื่อสะท้อนปัญหาในพื้นที่และกำหนดนโยบายได้ตรงเป้าหมาย (W1, T5)
WT2	แรงงานนอกระบบไม่มีตัวตน ไม่ได้รับการยอมรับในสังคม และขาดการสนับสนุนงบประมาณหรือช่วยเหลือจากภาครัฐ นอกจากนี้ยังขาดการรวมกลุ่มและจัดตั้งองค์กร ทำให้การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและกลุ่มอาชีพไม่มั่นคง จึงไม่มีอำนาจในต่อรอง รัฐบาลควรกำหนดนโยบายอย่างต่อเนื่อง ในการส่งเสริมการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบตามกฎหมาย ซึ่งจะช่วยให้แรงงานนอกระบบมีตัวตน ได้รับการยอมรับในสังคม ได้รับการสนับสนุนงบประมาณหรือช่วยเหลือจากภาครัฐ นอกจากนี้ภาครัฐควรส่งเสริมให้อาชีพอิสระมีรายได้ที่มั่นคง ได้รับการยอมรับจากสถาบันการเงิน (W2, W3, T1, T2)
WT3	ประเทศไทยขาดกฎหมายให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ ส่งผลให้แรงงานนอกระบบนอกเหนือจากกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน และลูกจ้างในงานเกษตรกรรมที่ไม่ได้จ้างงานตลอดทั้งปี ไม่ได้รับการคุ้มครองสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการทางสังคม นอกจากนี้แรงงานนอกระบบยังขาดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ส่งผลให้ไม่มีความรู้ด้านกฎหมาย จึงเข้าไม่ถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของรัฐ รัฐบาลควรผลักดันพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ให้มีผลบังคับใช้เพื่อคุ้มครองสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานให้กับแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะในช่วงสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำและสถานการณ์ความไม่สงบในบางพื้นที่ ควรมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารในรูปแบบเครือข่ายการบูรณาการร่วมกับพื้นที่ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับความรู้ด้านการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างทั่วถึง (W4, W5, T3, T4)

5.3 มาตรการเชิงแก้ไข (WO)

ลำดับ	จุดอ่อน-โอกาส (WO)
WO1	ประเทศไทยขาดฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่เป็นปัจจุบัน ส่งผลให้ไม่สามารถระบุข้อมูลส่วนบุคคล อาชีพ และความต้องการของแรงงานนอกระบบได้ ประกอบกับโครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ประชากรวัยทำงานมีจำนวนน้อยลง การพัฒนาประเทศและเศรษฐกิจเติบโตช้าลง หน่วยงานภาครัฐควรกำหนดนโยบายเอื้อต่อการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบในทุกมิติ รวมทั้งส่งเสริมแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบอย่างทั่วถึง (W1, O1, O2)
WO2	ประเทศไทยขาดการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ ทำให้แรงงานนอกระบบไม่มีตัวตน ไม่ได้รับการยอมรับในสังคม และขาดการรวมกลุ่มและจัดตั้งองค์กร ทำให้ไม่มีอำนาจต่อรอง รัฐบาลควรส่งเสริมการขึ้นทะเบียน การรวมกลุ่ม และจัดตั้งองค์กร ด้วยระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนในการดำเนินงาน และเพิ่มโอกาสในการได้มาซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานนอกระบบ (W2, W3, O5)
WO3	ประเทศไทยขาดกฎหมายให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ และขาดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร รัฐบาลควรมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ นอกจากนี้ภาครัฐควรส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบมีการปรับรูปแบบการทำงานจากภายในสำนักงานสู่การทำงานนอกสถานที่ ส่งเสริมโอกาสในการสร้างจุดเด่นและโอกาสในการประกอบอาชีพใหม่ ๆ รวมทั้งโอกาสในการสร้างอาชีพออนไลน์ (W4, W5, O3, O4, O5)

5.4 มาตรการเชิงป้องกัน (ST)

ลำดับ	จุดแข็ง-ข้อจำกัด (ST)
ST1	แรงงานนอกระบบมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากมีจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งของประชากรวัยแรงงาน มีความหลากหลายทางอาชีพ และมีศักยภาพการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รัฐบาลควรกำหนดมาตรการป้องกันรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงอายุ ที่ส่งผลให้ประชากรวัยแรงงานมีจำนวนลดลง และความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจของประเทศที่สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น เกิดการว่างงาน ส่งผลให้แรงงานนอกระบบหางานทำได้ยาก งานที่ทำไม่ต่อเนื่อง และรายได้ไม่แน่นอน นอกจากนี้ข้อจำกัดสถานการณ์ความไม่สงบในบางพื้นที่ ยังส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน (S1, S3, T3, T4, T5)
ST2	แรงงานนอกระบบมีภูมิปัญญาเป็นต้นทุน มีความสามารถและฝีมือในการผลิต มีความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ เพื่อถ่ายทอดความรู้ต่อยอดในชุมชน รัฐบาลควรส่งเสริมแหล่งเงินทุนในการพัฒนาทักษะฝีมือและการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม (S2, T2)
ST3	แรงงานนอกระบบมีกฎหมายให้ความคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ภาครัฐให้การส่งเสริมให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม มาตรา 40 สมัครเป็นสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติ และมีกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ รัฐบาลจึงควรป้องกันการขาดความต่อเนื่องเชิงนโยบายและการนำไปปฏิบัติ ด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566 – 2570 พร้อมขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (S4, T1)

ST4	ประเทศไทยมีกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ และเครือข่ายแรงงานนอกระบบที่เข้มแข็งและครอบคลุมทุกพื้นที่ รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับความต่อเนื่องเชิงนโยบายและการนำไปปฏิบัติ ด้วยการกำหนดให้มีคณะกรรมการ อนุกรรมการ ในร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน (S5, T1)
-----	--

3.4 องค์ประกอบของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570)

เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ต่อเนื่องจากแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2563 – 2565) โดยสอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงสามารถตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติในช่วงปี พ.ศ. 2566 – 2570 จึงกำหนดให้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570) มีองค์ประกอบ ดังนี้

3.4.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ

(1) วิสัยทัศน์

“แรงงานนอกระบบมีศักยภาพสูง มีงานทำ ได้รับการคุ้มครอง และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี”

(2) พันธกิจ

- 1) พัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- 2) สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน
- 3) ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน
- 4) สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม
- 5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
- 6) ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ

3.4.2 แนวทางการดำเนินงาน/พัฒนา

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570) กำหนดแนวทางการดำเนินงานพัฒนา 6 แนวทางหลัก 14 แนวทางย่อย ดังนี้

แนวทางที่ 1 : การพัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

การพัฒนาให้แรงงานนอกระบบเป็นฐานสนับสนุนการพัฒนาการผลิต การจ้างงาน และการสร้างรายได้ให้แก่เศรษฐกิจของประเทศ สอดคล้องกับข้อเสนอเรื่องงานที่ให้คุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้ความสำคัญต่อการเคารพหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การสร้างงานที่มีคุณภาพและส่งเสริมศักยภาพเพื่อสร้างโอกาสในการทำงาน ปัญหาของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีรายได้น้อยและไม่แน่นอน และไม่สามารถเลือกงานที่ต้องการทำได้เนื่องจากการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าประถมศึกษา

ด้วยเหตุนี้ ภาครัฐจึงควรดำเนินการต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะทางอาชีพที่ตรงกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับของตลาดและผู้ประกอบการ รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มโอกาสการทำงานอย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดแนวทางย่อย 3 ประการ ดังนี้

แนวทางย่อยที่ 1.1 : เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้เป็นแรงงานนอกระบบมีความมั่นคงในการทำงานและสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้สอดคล้องกับอาชีพ เทคโนโลยีและนวัตกรรม แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งความรู้เรื่องการบริหารจัดการสินค้าและการตลาด พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและแรงงานนอกระบบ รวมถึงความรู้เรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ

แนวทางย่อยที่ 1.2 : จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีทักษะฝีมือเป็นที่ยอมรับของตลาดและผู้ประกอบการ จึงควรมีการทดสอบและออกใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับอาชีพของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ที่มีมือการผลิตได้มาตรฐาน อาทิ กลุ่มเย็บผ้า กลุ่มทอผ้า ฯลฯ ตลอดจนกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของสาธารณะ อาทิ ช่างไฟฟ้าในอาคาร ฯลฯ

แนวทางย่อยที่ 1.3 : พัฒนาการศึกษาลูกสูตรเพื่อการมีงานทำ ให้มีความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนางานและอาชีพระดับพื้นฐาน ระดับกึ่งฝีมือ และระดับฝีมือที่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของแรงงานนอกระบบ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ หรือเพิ่มพูนรายได้ โดยให้มีการพัฒนาหลักสูตรและวิธีการจัดการศึกษาที่หลากหลายและทันสมัย สามารถให้บริการได้ทั่วถึง มุ่งหมายให้เกิดการประกอบอาชีพของบุคคล เพื่อให้บุคคลสามารถเข้าสู่อาชีพ ประกอบอาชีพ หรือพัฒนาอาชีพของตนเองได้

เป้าประสงค์

1) แรงงานนอกระบบมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน และมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

2) แรงงานนอกระบบมีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1) จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ และผ่านหลักสูตรเพื่อการมีงานทำ

2) ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่มีศักยภาพตามมาตรฐานการฝึกอบรม

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

ค่าจ้าง ค่าตอบแทนของแรงงานนอกระบบ เฉลี่ยต่อเดือนเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี

แนวทางที่ 2 : การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน

แรงงานนอกระบบจะมีความมั่นคงในชีวิตได้นั้น จำเป็นต้องมีความมั่นคงในการมีงานทำและมีรายได้ที่พอเพียง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันในการสร้างหลักประกันทางอาชีพให้แก่แรงงานนอกระบบ โดยเน้นการส่งเสริมการมีงานทำ การแนะแนวอาชีพ การส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้เข้มแข็ง รวมทั้งส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการตลาดและการเข้าถึงแหล่งเงินทุน แหล่งวัตถุดิบราคาถูก เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนแหล่งจำหน่ายสินค้า

ด้วยเหตุนี้ ภาครัฐจึงควรดำเนินการต่อเนื่องในการสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดี เพื่อเพิ่มความมั่นคงในการทำงาน จึงได้กำหนดแนวทางย่อย 3 ประการ ดังนี้

แนวทางย่อยที่ 2.1 : เพิ่มโอกาสในการมีงานทำ เพื่อให้แรงงานนอกระบบ แรงงานที่เป็นเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน มีงานทำและมีรายได้ที่เป็นธรรม เพื่อลดปัญหาความยากจนและเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้ดีขึ้น โดยพัฒนาและขยายเครือข่ายเพื่อการประสานการบรรจุนาน ส่งเสริมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งสนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบการรายย่อย (SME)

แนวทางย่อยที่ 2.2 : บริการแนะแนวอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพและเลือกการศึกษาต่อได้อย่างสอดคล้องกับตลาดแรงงานและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกภาพของตนเอง ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สถาบันการศึกษา และสถาบันการฝึกอบรมภาครัฐ ภาคเอกชน ฯลฯ

แนวทางย่อยที่ 2.3 : พัฒนาและขยายช่องทางการตลาดเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีการพัฒนาสินค้าและบริการ ให้เกิดช่องทางการตลาดมากขึ้น จึงควรมีหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยส่งเสริมพัฒนาสินค้าและบริการ ตลอดจนเพิ่มช่องทางการตลาดให้แก่แรงงานนอกระบบมากขึ้น

เป้าประสงค์

แรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม รวมถึงแรงงานที่เป็นเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน ได้รับโอกาสการมีงานทำที่ดี มีทางเลือกในการประกอบอาชีพ และมีงานทำที่เหมาะสม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานที่เป็นเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

สัดส่วนของแรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมการมีงานทำเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี

แนวทางที่ 3 : ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน

ภาครัฐมีความพยายามให้การช่วยเหลือแรงงานนอกระบบมาโดยตลอด เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย โดยออกกฎหมายกระทรวงคุ้มครองกลุ่มแรงงานนอกระบบเป็นการเฉพาะ ได้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แรงงานในงานประมงทะเล แรงงานในงานเกษตรกรรม และลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งยังมีแรงงานนอกระบบอีกหลายกลุ่มที่ไม่มีกฎหมายหลักให้การคุ้มครองดูแล นอกจากนี้ การคุ้มครองสุขภาพแรงงานนอกระบบในมิติอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นอีกความคุ้มครองหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง

ด้วยเหตุนี้ ภาครัฐควรสนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เร่งรัดดำเนินการให้มีผลเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดแนวทางย่อย 3 ประการ ดังนี้

แนวทางย่อยที่ 3.1 : ส่งเสริมความคุ้มครองแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม ให้มีความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์เชิงรุกกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ ยกกระดับเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่เป็นหน่วยบริการชุมชน (ภาคประชาชน) เพิ่มช่องทางการร้องทุกข์ร้องเรียน บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด รวมทั้งส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย

แนวทางย่อยที่ 3.2 : ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนารูปแบบการสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง เช่น แรงงานประมงทะเล แรงงานเกษตรกรรม ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และลูกจ้างทำงานบ้าน ฯลฯ

แนวทางย่อยที่ 3.3 : พัฒนากฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม การส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานนอกระบบยังคงเป็นจุดอ่อนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เนื่องจากกฎหมายที่มีในปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ ภาครัฐจึงควรออกกฎหมายที่สอดคล้องกับงานที่มีคุณค่า (Decent Work) เพื่อให้แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับการจ้างงานที่เป็นธรรม (Fair Work) และได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Reward) รวมทั้งมีสภาพการทำงานการประกอบอาชีพ และมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

เป้าประสงค์

แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

สัดส่วนของแรงงานนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี

แนวทางที่ 4 : สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม

การสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานให้เข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคมไม่ว่าจะเป็นภาคบังคับ หรือภาคสมัครใจ อาทิ กองทุนประกันสังคม กองทุนการออมแห่งชาติ และกองทุนหลักประกันสุขภาพ เป็นต้น อันส่งผลให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันชีวิตที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ภาครัฐควรเร่งส่งเสริมหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมทั่วถึงแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดแนวทางย่อย 2 ประการ ดังนี้

แนวทางย่อยที่ 4.1 : พัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพที่เหมาะสม

การที่ภาครัฐให้การส่งเสริมระบบสวัสดิการทางสังคมต่าง ๆ รวมถึงการประกันสังคม การส่งเสริมการออม และการส่งเสริมหลักประกันสุขภาพ ซึ่งเป็นสิทธิตามกฎหมายที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ จะช่วยส่งผลให้คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบดีขึ้น ทั้งนี้ภาครัฐต้องพัฒนารูปแบบสวัสดิการทางสังคมให้ทั่วถึง ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

แนวทางย่อยที่ 4.2 : พัฒนาช่องทางการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพ

แรงงานนอกระบบมีจำนวนมากและกระจายอยู่หลากหลายพื้นที่ ทั้งในชุมชนเมืองและพื้นที่ห่างไกล บุคลากรภาครัฐต้องเพิ่มมาตรการและช่องทางในการสื่อสารกับแรงงานนอกระบบให้เห็นความสำคัญของการเข้าถึงความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ รวมทั้งบูรณาการการทำงานร่วมกันทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง

เป้าประสงค์

แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพมีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. จำนวนแรงงานนอกระบบที่มีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง
2. ร้อยละของการประชาสัมพันธ์ช่องทางการเข้าถึงหลักประกันทางสังคม

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่มีหลักประกันทางสังคม ต่อจำนวนแรงงานนอกระบบ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี

แนวทางที่ 5 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบให้มีประสิทธิภาพ หน่วยงานภาครัฐต้องบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบให้สามารถใช้งานร่วมกันได้ ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน และมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เพื่อสะท้อนปัญหาในพื้นที่และกำหนดนโยบายได้ตรงเป้าหมาย

ด้วยเหตุนี้ ภาครัฐควรเร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดแนวทางย่อย 1 ประการ ดังนี้

แนวทางย่อยที่ 5.1 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ปรับปรุง/พัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้เป็นปัจจุบัน ไม่ซ้ำซ้อน จัดประเภทข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นระบบ เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ เพื่อเป็นศูนย์รวมข้อมูลแรงงานนอกระบบของประเทศ มีการประมวลผลและนำไปใช้ประโยชน์ ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบของภาครัฐ

เป้าประสงค์

มีระบบสารสนเทศที่เป็นศูนย์รวมข้อมูลแรงงานนอกระบบของประเทศ และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนข้อมูลแรงงานนอกระบบในระบบสารสนเทศ

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

สัดส่วนของแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียน ต่อจำนวนแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี

แนวทางที่ 6 : ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ

การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบให้มีประสิทธิภาพ หน่วยงานภาครัฐต้องบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ภายใต้แผนปฏิบัติการที่มาจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ซึ่งตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนมีกลไกการขับเคลื่อน กำกับดูแล และติดตามอย่างเป็นระบบ

ด้วยเหตุนี้ ภาครัฐควรส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ จึงได้กำหนดแนวทางย่อย 2 ประการ ดังนี้

แนวทางย่อยที่ 6.1 : พัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ สร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานนอกระบบให้เข้มแข็ง ทั้งระดับชาติและระดับพื้นที่ โดยกลไกระดับชาติต้องเร่งสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความร่วมมือกระบวนการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะระดับกระทรวง เพื่อสร้างระบบการทำงานที่บูรณาการทั้งด้านข้อมูลข่าวสาร การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ในส่วนของกลไกระดับพื้นที่ ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความร่วมมือกับหน่วยงานในระดับท้องถิ่นอย่างบูรณาการกัน เพื่อให้เป็นกลไกต่อยอดการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ไปสู่องค์กร กลุ่ม และแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ

แนวทางย่อยที่ 6.2 : ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ การรวมกลุ่มของเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพื่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ และส่งเสริมให้ได้รับสิทธิที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับตามกฎหมายได้ง่ายขึ้น

เป้าประสงค์

พัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัว

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนกลไกการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

ระดับความสำเร็จของการพัฒนากลไกการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
ตามเป้าหมายที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566 - 2570

วิสัยทัศน์

“แรงงานนอกระบบมีศักยภาพสูง มีงานทำ ได้รับความคุ้มครอง และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี”

พันธกิจ

1. พัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
2. สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน
3. ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน
4. สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม
5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
6. ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ

🎯 แนวทางการพัฒนา	🏠 เป้าประสงค์	📊 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	📈 แนวทางย่อย	📋 ตัวอย่างโครงการสำคัญ
แนวทางที่ 1 : การพัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	1. แรงงานนอกระบบมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน และมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 2. แรงงานนอกระบบมีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	1. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ และผ่านหลักสูตรเพื่อการมีงานทำ 2. ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่มีศักยภาพตามมาตรฐานการฝึกอบรม	แนวทางย่อยที่ 1.1 : เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม แนวทางย่อยที่ 1.2 : จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แนวทางย่อยที่ 1.3 : พัฒนาการศึกษาล้ำสุดเพื่อการมีงานทำ	โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ / โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง / ส่งเสริมการตลาดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มแรงงานนอกระบบ / โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ฯลฯ
แนวทางที่ 2 : การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน	แรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม รวมถึงแรงงานที่เป็นเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน ได้รับโอกาสการมีงานทำที่ดี มีทางเลือกในการประกอบอาชีพ และมีงานทำที่เหมาะสม	จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานที่เป็นเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	แนวทางย่อยที่ 2.1 : เพิ่มโอกาสในการมีงานทำ แนวทางย่อยที่ 2.2 : บริการแนะแนวอาชีพ แนวทางย่อยที่ 2.3 : พัฒนาและขยายช่องทางการตลาดเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ	กิจกรรมการปล่อยกู้เงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน / และโครงการส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ / โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน / โครงการส่งเสริมการจ้างงานลูกจ้างทำงานบ้านออนไลน์ ฯลฯ



แนวทางการพัฒนา



เป้าประสงค์



ตัวชี้วัดเป้าประสงค์



แนวทางย่อย



ตัวอย่างโครงการสำคัญ

แนวทางที่ 3 : ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน	แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย	จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย	แนวทางย่อยที่ 3.1 : ส่งเสริมความคุ้มครองแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม แนวทางย่อยที่ 3.2 : ส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แนวทางย่อยที่ 3.3 : พัฒนากฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม	กิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบ / โครงการกิจกรรมเพื่อสังคมและการเสริมสร้างพฤติกรรมด้านความปลอดภัยเชิงป้องกันในการทำงาน (CSR)/ โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบการออกกฎหมายลำดับรอง ฯลฯ
แนวทางที่ 4 : สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม	แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพมีหลักประกันทางสังคมที่มีมั่นคง	1. จำนวนแรงงานนอกระบบที่มีหลักประกันทางสังคมที่มีมั่นคง 2. ร้อยละของประชาสัมพันธช่องทางเข้าถึงหลักประกันทางสังคม	แนวทางย่อยที่ 4.1 : พัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพ แนวทางย่อยที่ 4.2 : พัฒนาช่องทางการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพ	โครงการเพิ่มยอดสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติ / โครงการรณรงค์ให้แรงงานนอกระบบเข้าใจและเข้าถึงการประกันสังคมมาตรา 40 / โครงการสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและผลิตสื่อในการส่งเสริมการเกษตร ฯลฯ
แนวทางที่ 5 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	มีระบบสารสนเทศที่เป็นศูนย์รวมข้อมูลแรงงานนอกระบบของประเทศ และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวนข้อมูลแรงงานนอกระบบในระบบสารสนเทศ	แนวทางย่อยที่ 5.1 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ
แนวทางที่ 6 : ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ	พัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัย คล่องตัว	ระดับความสำเร็จของการพัฒนากลไกขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบตามเป้าหมายที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	แนวทางย่อยที่ 6.1 : พัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ แนวทางย่อยที่ 6.2 : ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ	โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแรงงานสูงอายุและแรงงานพิการ / กิจกรรมพัฒนาศักยภาพศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด/โครงการบูรณาการความร่วมมือการขยายความคุ้มครองประกันสังคมมาตรา 40 ฯลฯ

ส่วนที่ 4
รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย
ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการ
แรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570)

แนวทางที่ 1 : การพัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

เป้าประสงค์

- 1) แรงงานนอกระบบมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน และมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- 2) แรงงานนอกระบบมีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 1) จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ และผ่านหลักสูตรเพื่อการมีงานทำ
- 2) ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่มีศักยภาพตามมาตรฐานการฝึกอบรม

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

ค่าจ้าง ค่าตอบแทนของแรงงานนอกระบบ เฉลี่ยต่อเดือนเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี (วัดผลจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ)

ตารางที่ 1 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย แนวทางที่ 1 (15 โครงการ 22 ตัวชี้วัด)

แนวทางย่อยที่ 1.1 : เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม (12 โครงการ 18 ตัวชี้วัด)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
1. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	1.1 จำนวนกำลังแรงงานที่ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ	1,500 คน	1,650 คน	1,815 คน	1,997 คน	2,196 คน	สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน (กยพ.)
2. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	1.2 จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	12,120 คน	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	1.3 ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ	ร้อยละ 40	ร้อยละ 40	ร้อยละ 40	ร้อยละ 40	ร้อยละ 40	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
3. การส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาอาชีพคนพิการ	1.4 จำนวนคนพิการที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ และทักษะอาชีพ	11,000 คน	12,000 คน	13,000 คน	14,000 คน	15,000 คน	กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
4. โครงการศูนย์การเรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร	1.5 จำนวนศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) หรือศูนย์เครือข่ายที่มีการพัฒนาอาสาสมัครเกษตรด้านบัญชี (ครูบัญชี) ประจำศูนย์เรียนรู้ฯ	882 ศูนย์	882 ศูนย์	882 ศูนย์	882 ศูนย์	882 ศูนย์	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
	1.6 ร้อยละศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) หรือศูนย์เครือข่ายที่มีการพัฒนาอาสาสมัครเกษตรด้านบัญชี (ครูบัญชี) ประจำศูนย์เรียนรู้ฯ สามารถให้บริการความรู้ด้านการจัดทำบัญชีโดยใช้เทคโนโลยี	ร้อยละ 65	ร้อยละ 65	ร้อยละ 65	ร้อยละ 65	ร้อยละ 65	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
5. โครงการพัฒนาเกษตรกร ปราดเปรื่อง	1.7 จำนวนเกษตรกรที่เข้า ร่วมโครงการได้รับการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของ เกษตรกรให้เป็นเกษตรกร ปราดเปรื่อง (Smart Farmer) และยกระดับเป็นผู้ประกอบการ เกษตรที่มีศักยภาพในการเพิ่ม ประสิทธิภาพด้านการผลิต การแปรรูป การตลาดสินค้า เกษตร และการบริหาร จัดการตลอดห่วงโซ่อุปทาน	8,820 ราย	8,820 ราย	8,820 ราย	8,820 ราย	8,820 ราย	กรมส่งเสริมการเกษตร
6. โครงการพัฒนาศักยภาพ เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม	1.8 จำนวนเกษตรกรที่เข้า ร่วมโครงการและได้รับการ เตรียมความพร้อม เพื่อพัฒนา สู่การเป็นเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม	100 ราย	200 ราย	250 ราย	300 ราย	350 ราย	กรมหม่อนไหม
	1.9 จำนวนเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม แต่ละ ระดับได้รับการพัฒนาให้มี ความรู้ความสามารถตาม คุณสมบัติเฉพาะของเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ในยุคประเทศไทย 4.0	1,000 ราย	2,000 ราย	2,500 ราย	3,000 ราย	3,500 ราย	กรมหม่อนไหม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
	1.10 ร้อยละของรายได้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นใน 5 ปี ของเกษตรกร Smart Farmer Model หม่อนไหม	ร้อยละ 2	ร้อยละ 4	ร้อยละ 6	ร้อยละ 8	ร้อยละ 10	กรมหม่อนไหม
	1.11 ร้อยละของเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหมที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพแล้วสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	กรมหม่อนไหม
7. โครงการศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.)	1.12 จำนวนเศรษฐกิจการเกษตร อาสา ประจำศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรที่ได้รับการพัฒนา	1,010 ราย	1,010 ราย	1,010 ราย	1,010 ราย	1,010 ราย	สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
8. โครงการพัฒนาศักยภาพกระบวนการผลิตสินค้าเกษตร	1.13 จำนวนเกษตรกร มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมดิจิทัล	7,450 ราย	-	-	-	-	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
9. โครงการยกระดับศักยภาพเกษตรกรรุ่นใหม่และผู้ประกอบการ/วิสาหกิจชุมชนในการผลิตสินค้าชุมชน	1.14 จำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกลุ่มชุมชนแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรขั้นต้น เกิดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดรนเพื่อการเกษตร	200 ชุมชน	-	-	-	-	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
	1.15 จำนวนสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกลุ่มชุมชนแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรขั้นต้น และผู้สนใจทั่วไป ที่ได้รับการยกระดับทักษะ	4,000 ราย	-	-	-	-	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
10. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการสู่ยุค 4.0	1.16 จำนวนผู้ผลิตผู้ประกอบการ OTOP ได้รับการพัฒนา และมีรายได้เพิ่มขึ้น	3,800 คน	3,800 คน 7,600 บาท	3,800 คน 11,400 บาท	3,800 คน 15,200 บาท	3,800 คน 19,000 บาท	กรมการพัฒนาชุมชน
11. กิจกรรมสร้างเกษตรกรปราดเปรื่อง	1.17 จำนวนเกษตรกรที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เข้าสู่ระบบ Smart Farmer	3,760 คน	3,760 คน	3,760 คน	3,760 คน	3,760 คน	กรมปศุสัตว์
12. กิจกรรมพัฒนาศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร	1.18 จำนวนเกษตรกรเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพด้านปศุสัตว์	882 แห่ง 2,646 ราย	882 แห่ง 2,646 ราย	882 แห่ง 2,646 ราย	882 แห่ง 2,646 ราย	882 แห่ง 2,646 ราย	กรมปศุสัตว์

แนวทางย่อยที่ 1.2 : จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (1 โครงการ 1 ตัวชี้วัด)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
13. โครงการส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มแรงงานนอกระบบ	1.19 จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	3,500 คน	7,000 คน	7,000 คน	7,000 คน	7,000 คน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางย่อยที่ 1.3 : พัฒนาการศึกษาลักษณะการศึกษามุ่งมั่นทำ (2 โครงการ 3 ตัวชี้วัด)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
14. โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน	1.20 ร้อยละประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาสในการฝึกอาชีพและทักษะเบื้องต้น จากโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน นำความรู้ไปสร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างมูลค่าเพิ่ม และพัฒนาสู่วิสาหกิจชุมชน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย
15. โครงการความร่วมมือการผลิตผู้ดูแลผู้สูงอายุระหว่าง กระทรวงศึกษาธิการและ กระทรวงสาธารณสุข	1.21 ร้อยละผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	สำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย
	1.22 ร้อยละการผลิตผู้ดูแลผู้สูงอายุได้ไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	สำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย

ตัวอย่างแผนงาน/โครงการสำคัญ (Flagship Project) และกิจกรรมที่ควรบรรจุในแผน

1. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
2. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
3. โครงการส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาอาชีพคนพิการ
4. โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง
5. โครงการพัฒนาศักยภาพเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม

6. โครงการศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.)
7. โครงการพัฒนาศักยภาพกระบวนการผลิตสินค้าเกษตร
8. โครงการยกระดับศักยภาพเกษตรกรรุ่นใหม่และผู้ประกอบการ/วิสาหกิจชุมชนในการผลิตสินค้าชุมชน
9. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการสู่ยุค 4.0
10. กิจกรรมสร้างเกษตรกรปราดเปรื่อง
11. กิจกรรมพัฒนาศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร
12. โครงการส่งเสริมการตลาดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มแรงงานนอกระบบ
13. โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน
14. โครงการความร่วมมือการผลิตผู้ดูแลผู้สูงอายุระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางที่ 1 : การพัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

เป้าประสงค์

- 1) แรงงานนอกระบบมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน และมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- 2) แรงงานนอกระบบมีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ และผ่านหลักสูตรเพื่อการทำงาน
2. ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่มีศักยภาพตามมาตรฐานการฝึกอบรม

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

ค่าจ้าง ค่าตอบแทนของแรงงานนอกระบบ เฉลี่ยต่อเดือนเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี
(วัดผลจากการสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ)

แนวทางย่อยที่ 1.1 :

เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ตัวชี้วัดที่ 1.1 จำนวนกำลังแรงงานได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ

ตัวชี้วัดที่ 1.2 จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ

ตัวชี้วัด 1.4 จำนวนคนพิการที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ และทักษะอาชีพ

ตัวชี้วัดที่ 1.5 จำนวนศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) หรือศูนย์เครือข่ายที่มีการพัฒนาอาสาสมัครเกษตรกรด้านบัญชี (ครูบัญชี) ประจำปีศูนย์เรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ 1.6 ร้อยละศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) หรือศูนย์เครือข่ายที่มีการพัฒนาอาสาสมัครเกษตรกรด้านบัญชี (ครูบัญชี) ประจำปีศูนย์เรียนรู้สามารถให้บริการความรู้ด้านการจัดทำบัญชีโดยใช้เทคโนโลยี

ตัวชี้วัดที่ 1.7 จำนวนเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเกษตรกรให้เป็นเกษตรกรปรารถนาดี (Smart Farmer) และยกระดับเป็นผู้ประกอบการเกษตรกรที่มีศักยภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการผลิต การแปรรูป การตลาดสินค้าเกษตร และการบริหารจัดการตลอดห่วงโซ่อุปทาน

ตัวชี้วัดที่ 1.8 จำนวนเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการและได้รับการเตรียมความพร้อม เพื่อพัฒนาสู่การเป็นเกษตรกร Smart Farmer ทั่วประเทศ

ตัวชี้วัดที่ 1.9 จำนวนเกษตรกร Smart Farmer ทั่วประเทศ แต่ระดับได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถตามคุณสมบัติเฉพาะของเกษตรกร Smart Farmer ทั่วประเทศ 4.0

ตัวชี้วัดที่ 1.10 ร้อยละของรายได้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นใน 5 ปี ของเกษตรกร Smart Farmer Model ทั่วประเทศ

ตัวชี้วัดที่ 1.11 ร้อยละของเกษตรกร Smart Farmer ทั่วประเทศที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพแล้ว สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ 1.12 จำนวนเศรษฐกิจการเกษตรอาสาประจำศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรที่ได้รับการพัฒนา

ตัวชี้วัด 1.13 จำนวนเกษตรกรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล

ตัวชี้วัด 1.14 จำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกลุ่มชุมชนแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรขึ้นต้นเกิดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีโดรนเพื่อการเกษตร

ตัวชี้วัดที่ 1.15 จำนวนสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกลุ่มชุมชนแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรขึ้นต้น และผู้สนใจทั่วไป ที่ได้รับการยกระดับทักษะ

ตัวชี้วัดที่ 1.16 จำนวนผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ได้รับการพัฒนา และมีรายได้เพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 1.17 จำนวนเกษตรกรที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เข้าสู่ระบบ Smart Farmer

ตัวชี้วัดที่ 1.18 จำนวนเกษตรกรเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ได้รับการพัฒนาและเสริมอาชีพด้านปศุสัตว์

แนวทางย่อยที่ 1.2 :

จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.19 จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย

แนวทางย่อยที่ 1.3 :

พัฒนาการศึกษาหลักสูตรเพื่อการมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 1.20 ร้อยละประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาสในการฝึกอาชีพและทักษะเบื้องต้น จากโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน นำความรู้ไปสร้างอาชีพ เพิ่มรายได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้าง มูลค่าเพิ่ม และพัฒนาสู่วิสาหกิจชุมชน

ตัวชี้วัดที่ 1.21 ผู้ผ่านการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละของผู้เข้าอบรม

ตัวชี้วัดที่ 1.22 ร้อยละการผลิตผู้ดูแลผู้สูงอายุได้ไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด

แนวทางที่ 2 : การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน

เป้าประสงค์

แรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม รวมถึงแรงงานที่เป็นเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน ได้รับโอกาสการมีงานทำที่ดี มีทางเลือกในการประกอบอาชีพ และมีงานทำที่เหมาะสม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานที่เป็นเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

สัดส่วนของแรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมการมีงานทำเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี

ตารางที่ 2 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย แนวทางที่ 2 (15 โครงการ 20 ตัวชี้วัด)

แนวทางย่อยที่ 2.1 : เพิ่มโอกาสในการมีงานทำ (7 โครงการ 10 ตัวชี้วัด)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
1. โครงการส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ	2.1 จำนวนการจ้างคนพิการเข้าทำงานในกระทรวงแรงงาน ไม่น้อยกว่าสัดส่วนที่กำหนด	135 คน	135 คน	135 คน	135 คน	135 คน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สนบ.)
2. โครงการบริการจัดหางานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ	2.2 จำนวนประชาชนได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	507,778 คน	507,778 คน	507,778 คน	507,778 คน	507,778 คน	กรมการจัดหางาน
	2.3 จำนวนผู้ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	100,000 คน	100,000 คน	100,000 คน	100,000 คน	100,000 คน	กรมการจัดหางาน
	2.4 ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานที่ได้รับบริการมีงานทำ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	กรมการจัดหางาน
3. โครงการวันมหกรรมอาชีพ	2.5 จำนวนแรงงานได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน	กรมการจัดหางาน
	2.6 ร้อยละผู้รับบริการสามารถนำความรู้ด้านอาชีพ	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	กรมการจัดหางาน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
	ไปใช้ประโยชน์ ในการเลือก ศึกษา เลือกประกอบอาชีพได้						
4. โครงการขยายโอกาสการมี งานทำให้ผู้สูงอายุ	2.7 จำนวนผู้สูงอายุได้รับบริการ เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ	11,795 คน	11,795 คน	11,795 คน	11,795 คน	11,795 คน	กรมการจัดหางาน
5. กิจกรรมการปล่อยกู้เงินกองทุน เพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน	2.8 ร้อยละผู้รับงานไปทำที่ บ้านที่มีรายได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 30	44 ราย/กลุ่ม 5,000,000 บาท	44 ราย/กลุ่ม 5,000,000 บาท	44 ราย/กลุ่ม 5,000,000 บาท	44 ราย/กลุ่ม 5,000,000 บาท	44 ราย/กลุ่ม 5,000,000 บาท	กรมการจัดหางาน
6. กิจกรรมการให้บริการกู้ยืม เงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ	2.9 จำนวนคนพิการที่เข้าถึง บริการการกู้ยืมเงินกองทุน อย่างมีประสิทธิภาพ	18,000 คน	19,000 คน	20,000 คน	21,000 คน	22,000 คน	กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ
7. กิจกรรมการบริการกู้ยืม เงินทุนประกอบอาชีพ	2.10 จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับ การอนุมัติเงินทุนกู้ยืมเพื่อ ประกอบอาชีพ	9,000 ราย	9,000 ราย	9,000 ราย	9,000 ราย	9,000 ราย	กรมกิจการผู้สูงอายุ

แนวทางย่อยที่ 2.2 : บริการแนะแนวอาชีพ (2 โครงการ 3 ตัวชี้วัด)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
8. โครงการเตรียมความพร้อม แก่กำลังแรงงาน	2.11 จำนวนนักเรียนตั้งแต่ ระดับชั้นประถมศึกษาขึ้นไป นักศึกษา และประชาชน ได้รับบริการ แนะแนวอาชีพ และส่งเสริมอาชีพ	265,600 คน	265,600 คน	265,600 คน	265,600 คน	265,600 คน	กรมการจัดหางาน
	2.12 ร้อยละผู้รับบริการ สามารถนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ในการเลือกศึกษา หรือเลือกประกอบอาชีพได้	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	กรมการจัดหางาน
9. โครงการสร้างอาชีพ รายได้ จากการทำประมงที่ยั่งยืน	2.13 ร้อยละของชาวประมง เครือข่ายขององค์การสะพาน ปลาที่มีรายได้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	-	-	-	องค์การสะพานปลา

แนวทางย่อยที่ 2.3 : พัฒนาและขยายช่องทางการตลาดเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ (6 โครงการ 7 ตัวชี้วัด)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
10. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการค้าปลีก (New Retail)	2.14 จำนวนสินค้าเกษตร/เกษตรแปรรูปที่ขึ้นทะเบียนจำหน่ายผ่านแพลตฟอร์ม Thailandpostmart	500 รายการ	500 รายการ	500 รายการ	500 รายการ	500 รายการ	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
11. โครงการส่งเสริมและสร้างทักษะการประกอบอาชีพทั้งในและนอกภาคการเกษตร	2.15 จำนวนเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ อบรมเกษตรกร และแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการตลาด มีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3	900 คน	-	-	-	-	กรมส่งเสริมสหกรณ์
12. โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายผู้สูงอายุ	2.16 จำนวนกลุ่มผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ	100 เครือข่าย	100 เครือข่าย	100 เครือข่าย	100 เครือข่าย	100 เครือข่าย	กรมกิจการผู้สูงอายุ
13. โครงการพัฒนาอาชีพการแปรรูปสินค้าและธุรกิจประมงในบ้าน	2.17 จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชนชาวประมงที่พัฒนาสู่กลุ่มอาชีพการทำประมงและแปรรูปที่ยั่งยืนจากการสนับสนุนขององค์การสะพานปลาและเครือข่าย	20 หมู่บ้าน/ชุมชน	30 หมู่บ้าน/ชุมชน	-	-	-	องค์การสะพานปลา
	2.18 จำนวนกลุ่มประมงแปรรูปที่สามารถสร้างธุรกิจการประมงแบบครบวงจรและเชื่อมโยงธุรกิจองค์การสะพานปลา	40 กลุ่ม	80 กลุ่ม	-	-	-	องค์การสะพานปลา

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
14. โครงการส่งเสริมการจ้างงานลูกจ้างทำงานบ้านออนไลน์	2.19 จำนวนลูกจ้างทำงานบ้านสามารถรับงานแบบรายชั่วโมงผ่านทางเว็บไซต์ Homecare Thailand และแพลตฟอร์ม Social media อื่น ๆ	30 คน	50 คน	70 คน	90 คน	120 คน	มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ
15. โครงการพัฒนาความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจของผู้ประกอบการผลิตที่บ้าน (Homebased workers)	2.20 จำนวนผู้ทำการผลิตที่บ้านสามารถจำหน่ายสินค้าที่ตนเองผลิตและมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า 2,500 บาท โดยการจำหน่ายสินค้าผ่านทางเว็บไซต์ของ Homenet Thailand และแพลตฟอร์ม Social media อื่น ๆ	200 คน	400 คน	600 คน	800 คน	1,000 คน	มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ

ตัวอย่างแผนงาน/โครงการสำคัญ (Flagship Project) และกิจกรรมที่ควรบรรจุในแผน

1. โครงการส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ
2. โครงการบริการจัดหางานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ
3. โครงการวันมหกรรมอาชีพ
4. โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ
5. กิจกรรมการปล่อยกู้เงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน
6. กิจกรรมการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
7. กิจกรรมการบริการกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพ
8. โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน
9. โครงการส่งเสริมและสร้างทักษะการประกอบอาชีพทั้งในและนอกภาคการเกษตร
10. โครงการส่งเสริมการจ้างงานลูกจ้างทำงานบ้านออนไลน์
11. โครงการพัฒนาความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจของผู้ประกอบการผลิตที่บ้าน (Home based workers)

แนวทางที่ 2 : การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน

เป้าประสงค์

แรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม รวมถึงแรงงานที่เป็นเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน ได้รับโอกาสการมีงานทำที่ดี มีทางเลือกในการประกอบอาชีพ และมีงานทำที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานที่เป็นเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

สัดส่วนของแรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี

แนวทางย่อยที่ 2.1 : เพิ่มโอกาสในการมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 จำนวนการจ้างคนพิการเข้าทำงานในกระทรวงแรงงาน ไม่น้อยกว่าสัดส่วนที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ 2.2 จำนวนประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 จำนวนผู้ประกอบการที่ทำงานต่างประเทศได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.4 ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานที่ได้รับการมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.5 จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.6 ร้อยละผู้รับบริการสามารถนำความรู้ด้านอาชีพ ไปใช้ประโยชน์ในการเลือกศึกษา เลือกประกอบอาชีพได้

ตัวชี้วัดที่ 2.7 จำนวนผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.8 ร้อยละผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 30

ตัวชี้วัดที่ 2.9 จำนวนคนพิการที่เข้าถึงบริการการกู้ยืมเงินกองทุน อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 2.10 จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการอนุมัติเงินกู้ยืม เพื่อประกอบอาชีพ

แนวทางย่อยที่ 2.2 : บริการแนะแนวอาชีพ

ตัวชี้วัดที่ 2.11 จำนวนนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาขึ้นไป นักศึกษา และประชาชนที่ได้รับการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ

ตัวชี้วัดที่ 2.12 ร้อยละผู้รับบริการสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการ เลือกศึกษาหรือเลือกประกอบอาชีพได้

ตัวชี้วัดที่ 2.13 ร้อยละของชาวประมงเครือข่ายขององค์การสะพานปลาที่มีรายได้ เพิ่มขึ้น

แนวทางย่อยที่ 2.3 : พัฒนาและขยายช่องทางการตลาดเพื่อส่งเสริม การแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ

ตัวชี้วัดที่ 2.14 จำนวนสินค้าเกษตร/เกษตรแปรรูปที่ขึ้นทะเบียนจำหน่าย ผ่านแพลตฟอร์ม Thailandpostmart

ตัวชี้วัดที่ 2.15 จำนวนเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ อบรมเกษตรกร และแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการตลาด มีรายได้ เพิ่มขึ้นร้อยละ 3

ตัวชี้วัดที่ 2.16 จำนวนกลุ่มผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ

ตัวชี้วัดที่ 2.17 จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชนชาวประมงที่พัฒนากลุ่มอาชีพการทำประมงและ แปรรูปที่ยั่งยืนจากการสนับสนุนขององค์การสะพานปลาและ เครือข่าย

ตัวชี้วัดที่ 2.18 จำนวนกลุ่มประมงแปรรูปที่สามารถสร้างธุรกิจการประมงแบบครบ วงจรและเชื่อมโยงธุรกิจองค์การสะพานปลา

ตัวชี้วัดที่ 2.19 จำนวนลูกจ้างทำงานบ้านสามารถรับงานแบบรายชั่วโมงผ่านทางเว็บไซต์ Homecare Thailand และแพลตฟอร์ม Social media อื่น ๆ

ตัวชี้วัดที่ 2.20 จำนวนผู้ทำการผลิตที่บ้านสามารถจำหน่ายสินค้าที่ตนเองผลิตและมี รายได้เดือนละไม่น้อยกว่า 2,500 บาท โดยการจัดจำหน่ายสินค้า ผ่านทางเว็บไซต์ของ Homenet Thailand และแพลตฟอร์ม Social media อื่น ๆ

แนวทางที่ 3 : ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน

เป้าประสงค์

แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

สัดส่วนของแรงงานนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี

ตารางที่ 3 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย แนวทางที่ 3 (11 โครงการ 13 ตัวชี้วัด)

แนวทางย่อยที่ 3.1 : ส่งเสริมความคุ้มครองแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม (3 โครงการ 3 ตัวชี้วัด)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
1. กิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบ	3.1 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน	15,000 คน	15,000 คน	15,000 คน	15,000 คน	15,000 คน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. กิจกรรมสร้างการรับรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.2 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสร้างการรับรู้	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
3. กิจกรรมการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา พ.ศ. 2560	3.3 จำนวนความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติตามพ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา พ.ศ. 2560	8 ครั้ง	8 ครั้ง	8 ครั้ง	8 ครั้ง	8 ครั้ง	สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

แนวทางย่อยที่ 3.2 : ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (6 โครงการ 8 ตัวชี้วัด)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
4. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่เครือข่ายแรงงานนอกระบบ	3.4 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่งเสริมความปลอดภัย	2,480 คน	2,480 คน	2,480 คน	2,480 คน	2,480 คน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
5. โครงการกิจกรรมเพื่อสังคมและการเสริมสร้างพฤติกรรมด้านความปลอดภัยเชิงป้องกันในการทำงาน (CSR)	3.5 จำนวนหน่วยงาน ชุมชน หรือสถานประกอบการกิจการที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมความปลอดภัยเชิงป้องกันในการทำงาน (CSR)	2 หน่วยงาน	3 หน่วยงาน	4 หน่วยงาน	5 หน่วยงาน	6 หน่วยงาน	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
	3.6 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมความปลอดภัยเชิงป้องกันในการทำงาน (CSR)	40 คน	60 คน	80 คน	100 คน	120 คน	
6. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายสุขอนามัย และวิชาชีพผู้ประกอบการธุรกิจประมง	3.7 ร้อยละการลดลงของปัญหา การทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม (IUU Fishing)	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30	-	-	-	องค์การสะพานปลา
7. โครงการพัฒนามาตรการรูปแบบ และแนวทางการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคจากสิ่งแวดล้อมให้กับแรงงานนอกระบบ	3.8 จำนวนเรื่องในการพัฒนาและสนับสนุนองค์ความรู้ คู่มือแนวทางการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	กรมควบคุมโรค
	3.9 จำนวนเรื่องในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขหน่วยงานเครือข่ายให้สามารถเฝ้าระวัง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	กรมควบคุมโรค

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
	ป้องกัน ควบคุมโรค ตามพระราชบัญญัติควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2562						
8. โครงการลด ละ เลิกบุหรีและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	3.10 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมลด ละ เลิกบุหรี และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	50 คน	50 คน	50 คน	50 คน	50 คน	สมาคมส่งเสริมสิทธิชุมชนเพื่อการพัฒนาและศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
9. กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดี ลดความรุนแรงในครอบครัว	3.11 จำนวนครั้งที่แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมสุขภาพที่ดี ลดความรุนแรงในครอบครัว	20 ครั้ง	20 ครั้ง	20 ครั้ง	20 ครั้ง	20 ครั้ง	สมาคมส่งเสริมสิทธิชุมชนเพื่อการพัฒนาและศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

แนวทางย่อยที่ 3.3 : พัฒนากฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม (2 โครงการ 2 ตัวชี้วัด)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
10. โครงการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	3.12 จำนวนรายงานผลการศึกษาวิจัยสภาพการทำงานและแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	1 ฉบับ	-	-	-	-	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สนบ.)
11. กิจกรรมผลักดันร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ให้มีผลบังคับใช้	3.13 จำนวนกฎหมายว่าด้วยแรงงานนอกระบบที่ได้รับการผลักดันให้มีผลบังคับใช้	1 ฉบับ	-	-	-	-	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สนบ.)

ตัวอย่างแผนงาน/โครงการสำคัญ (Flagship Project) และกิจกรรมที่ควรบรรจุในแผน

1. กิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบ
2. กิจกรรมสร้างการรับรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่เครือข่ายแรงงานนอกระบบ
4. โครงการกิจกรรมเพื่อสังคมและการเสริมสร้างพฤติกรรมด้านความปลอดภัยเชิงป้องกันในการทำงาน (CSR)
5. โครงการลด ละ เลิกบุหรี่ และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
6. โครงการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
7. กิจกรรมผลักดันร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ให้มีผลบังคับใช้

แนวทางที่ 3 : ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน

เป้าประสงค์

แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

สัดส่วนของแรงงานนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี

แนวทางย่อยที่ 3.1 :

ส่งเสริมความคุ้มครองแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม

3.1 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

3.2 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ด้านสร้างการรับรู้

3.3 จำนวนความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ
แนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาระบบ
เกษตรพันธสัญญา พ.ศ. 2560

แนวทางย่อยที่ 3.2 :

ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.4 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

3.5 จำนวนหน่วยงาน ชุมชน หรือสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริม
ความปลอดภัยเชิงป้องกันในการทำงาน (CSR)

3.6 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมความปลอดภัยเชิงป้องกันในการทำงาน (CSR)

3.7 อัตราการลดลงของปัญหา การทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน ไร้การควบคุม
(IUU Fishing)

3.8 จำนวนเรื่องในการพัฒนาและสนับสนุนองค์ความรู้ คู่มือ แนวทางการดำเนินงาน
เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

3.9 จำนวนเรื่องในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขหน่วยงานเครือข่าย
ให้สามารถเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามพระราชบัญญัติควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพ
และโรคจากสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2562

3.10 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมลด ละ เลิกบุหรี่ และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

3.11 จำนวนครั้งที่แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมสุขภาพที่ลดความรุนแรงในครอบครัว

แนวทางย่อยที่ 3.3 :

พัฒนากฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม

3.12 จำนวนรายงานผลการศึกษาศาภาพการทำงานและแนวทางการส่งเสริม
คุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

3.13 จำนวนกฎหมายว่าด้วยแรงงานนอกระบบที่ได้รับการผลักดันให้มบังคับใช้

แนวทางที่ 4 : สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม

เป้าประสงค์

แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพมีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. จำนวนแรงงานนอกระบบที่มีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง
2. ร้อยละของการประชาสัมพันธ์ช่องทางการเข้าถึงหลักประกันทางสังคม

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่มีหลักประกันทางสังคม ต่อจำนวนแรงงานนอกระบบ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี

ตารางที่ 4 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย แนวทางที่ 4 (5 โครงการ 6 ตัวชี้วัด)

แนวทางย่อยที่ 4.1 : พัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพที่เหมาะสม (2 โครงการ 2 ตัวชี้วัด)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
1. โครงการแรงงานนอกระบบผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม	4.1 จำนวนผู้สมัครเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี (สะสม)	3,500,000 คน	3,675,000 คน	3,850,000 คน	4,025,000 คน	4,200,000 คน	สำนักงานประกันสังคม
2. โครงการเพิ่มยอดสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.)	4.2 จำนวนสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติ (สะสม)	2,540,000 คน	3,270,000 คน	3,620,000 คน	3,970,000 คน	4,320,000 คน	กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.)

แนวทางย่อยที่ 4.2 : พัฒนาช่องทางการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพ (3 โครงการ 4 ตัวชี้วัด)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
3. โครงการพัฒนาช่องทางการรับสมัคร ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน ตามมาตรา 40 ผ่านหน่วยบริการ	4.3 จำนวนช่องทางการให้บริการที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มขึ้น	1 ช่องทาง	-	1 ช่องทาง	-	1 ช่องทาง	สำนักงาน ประกันสังคม
4. กิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบและประชาชนทั่วไปทราบ/เข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการทางสังคม แหล่งทุน และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายต่างๆ	4.4 ร้อยละความสำเร็จของฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	กรุงเทพมหานคร
	4.5 ร้อยละของแรงงานนอกระบบในฐานข้อมูลเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมและแหล่งเงินทุน	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	กรุงเทพมหานคร
5. โครงการสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและผลิตสื่อในงานส่งเสริมการเกษตร	4.6 จำนวนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์	10 ครั้ง/เดือน	10 ครั้ง/เดือน	10 ครั้ง/เดือน	10 ครั้ง/เดือน	10 ครั้ง/เดือน	กรมส่งเสริม การเกษตร

ตัวอย่างแผนงาน/โครงการสำคัญ (Flagship Project) และกิจกรรมที่ควรบรรจุในแผน

1. โครงการแรงงานนอกระบบ ผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม
2. โครงการเพิ่มยอดสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.)

แนวทางที่ 4 : สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม

เป้าประสงค์

แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพมีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. จำนวนแรงงานนอกระบบที่มีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง
2. ร้อยละของการประชาสัมพันธ์ช่องทางการเข้าถึงหลักประกันทางสังคม

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่มีหลักประกันทางสังคม ต่อจำนวนแรงงานนอกระบบ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี

แนวทางย่อยที่ 4.1 :

พัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพที่เหมาะสม

4.1 จำนวนผู้สมัครเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี (สะสม)

4.2 จำนวนสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติ (สะสม)

แนวทางย่อยที่ 4.2 :

พัฒนาช่องทางการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพ

4.3 จำนวนช่องทางการให้บริการ รับสมัครขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน มาตรา 40 ที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มขึ้น

4.4 ร้อยละความสำเร็จของฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมาย

4.5 ร้อยละของแรงงานนอกระบบเป็นฐานข้อมูลเข้าสู่สวัสดิการทางสังคมและแหล่งเงินทุน

4.6 จำนวนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์

แนวทางที่ 5 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

เป้าประสงค์

มีระบบสารสนเทศที่เป็นศูนย์รวมข้อมูลแรงงานนอกระบบของประเทศ และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนข้อมูลแรงงานนอกระบบในระบบสารสนเทศ

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

สัดส่วนของแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียน ต่อจำนวนแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี

ตารางที่ 5 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย แนวทางที่ 5 (3 โครงการ 3 ตัวชี้วัด)

แนวทางย่อยที่ 5.1 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (3 โครงการ 3 ตัวชี้วัด)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	5.1 จำนวนระบบสารสนเทศการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	1 ระบบ	-	-	-	-	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สนบ.)
2. กิจกรรมส่งเสริมการขึ้นทะเบียนและจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	5.2 จำนวนฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ในระบบสารสนเทศ	10,000,000 คน	10,500,000 คน	11,000,000 คน	11,500,000 คน	12,000,000 คน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สนบ.)
3. โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	5.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กศร.)

ตัวอย่างแผนงาน/โครงการสำคัญ (Flagship Project) และกิจกรรมที่ควรบรรจุในแผน

1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. กิจกรรมส่งเสริมการขึ้นทะเบียนและจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

แนวทางที่ 5 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

เป้าประสงค์

มีระบบสารสนเทศที่เป็นศูนย์รวมข้อมูลแรงงานนอกระบบของประเทศ และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนข้อมูลแรงงานนอกระบบในระบบสารสนเทศ

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

สัดส่วนของแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียน ต่อจำนวนแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี

แนวทางย่อยที่ 5.1 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

5.1 จำนวนระบบสารสนเทศการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

5.2 จำนวนฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ในระบบสารสนเทศ

5.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

แนวทางที่ 6 : ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ

เป้าประสงค์

พัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัว

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนกลไกการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

ระดับความสำเร็จของการพัฒนากลไกการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบตามเป้าหมายที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ตารางที่ 6 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย แนวทางที่ 6 (7 โครงการ 8 ตัวชี้วัด)

แนวทางย่อยที่ 6.1 : พัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ (5 โครงการ 6 ตัวชี้วัด)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
1. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการ	6.1 จำนวนแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	77 แผน	77 แผน	77 แผน	77 แผน	77 แผน	สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน (สนบ./สรจ.)
	6.2 ร้อยละของแรงงานนอกระบบตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ ได้รับการส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน (สนบ./สรจ.)
2. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด และหน่วยบริการ (ภาคประชาชน)	6.3 จำนวนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด และหน่วยบริการ (ภาคประชาชน) ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพและจัดตั้งเพิ่มเติม	288 แห่ง	302 แห่ง	316 แห่ง	330 แห่ง	344 แห่ง	สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน (สนบ./สรจ.)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
3. โครงการบูรณาการความร่วมมือการขยายความคุ้มครองประกันสังคมมาตรา 40 ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	6.4 ผลสัมฤทธิ์ในการสร้างเครือข่าย/พันธมิตรร่วมบูรณาการขยายความคุ้มครองประกันสังคมมาตรา 40	1 เครือข่าย	1 เครือข่าย	1 เครือข่าย	1 เครือข่าย	1 เครือข่าย	สำนักงานประกันสังคม
4. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	6.5 จำนวนครั้งของกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	20 ครั้ง	20 ครั้ง	20 ครั้ง	20 ครั้ง	20 ครั้ง	สมาคมส่งเสริมสิทธิชุมชนเพื่อการพัฒนาศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
5. พัฒนาศักยภาพตนเองเมื่อสู่วัยในยุคสังคมเปลี่ยนและโควิด 19	6.6 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตนเอง	50 คน	-	-	-	-	สมาคมส่งเสริมสิทธิชุมชนเพื่อการพัฒนาศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

แนวทางย่อยที่ 6.2 : ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ (2 โครงการ 2 ตัวชี้วัด)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570					หน่วยงาน
		2566	2567	2568	2569	2570	
6. กิจกรรมสร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ	6.7 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสร้างความเข้มแข็งชมรม	1,520 คน	1,520 คน	1,520 คน	1,520 คน	1,520 คน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
7. โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม	6.8 จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมโครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม	11,940 คน	-	-	-	-	สำนักงานประกันสังคม

ตัวอย่างแผนงาน/โครงการสำคัญ (Flagship Project) และกิจกรรมที่ควรบรรจุในแผน

1. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ
2. พัฒนาศักยภาพตนเองเมื่อสู่วัยในยุคสังคมเปลี่ยนและโควิด 19
3. กิจกรรมสร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ
4. โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม

แนวทางที่ 6 : ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ

เป้าประสงค์

พัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัว

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนกลไกการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

ระดับความสำเร็จของการพัฒนากลไกการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบตามเป้าหมายที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

แนวทางย่อยที่ 6.1 :

พัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ

6.1 จำนวนแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)

6.2 ร้อยละของแรงงานนอกระบบตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนา

6.3 จำนวนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด และหน่วยบริการ (ภาคประชาชน) ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพและจัดตั้งเพิ่มเติม

6.4 ผลสัมฤทธิ์ในการสร้างเครือข่าย/พันธมิตรร่วมบูรณาการขยายความคุ้มครองประกันสังคม มาตรา 40

6.5 จำนวนครั้งของกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

6.6 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตนเอง

แนวทางย่อยที่ 6.2 :

ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ

6.7 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสร้างความเข้มแข็งชุมชน

6.8 จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมโครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม

ส่วนที่ 5
รายละเอียดตัวชี้วัด
ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการ
แรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570)

แนวทางที่ 1 : การพัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (15 โครงการ 22 ตัวชี้วัด)

แนวทางย่อยที่ 1.1 : เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม (12 โครงการ 18 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดที่ 1.1 : จำนวนกำลังแรงงานได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ

โครงการ : 1. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรม พัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.1 จำนวนกำลังแรงงานได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ	1,500 คน	1,650 คน	1,815 คน	1,997 คน	2,196 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

กำลังแรงงานได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ หมายถึง ประชาชนที่อยู่ในกำลังแรงงานที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ ซึ่งเข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพของกระทรวงแรงงาน

2. ขอบเขตการประเมิน

ร้อยละของผู้ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพที่เข้าร่วมกิจกรรมการจ้างงานเร่งด่วน ได้รับการจ้างงานหรือฝึกอาชีพจนสิ้นสุดโครงการตามเป้าหมาย (ร้อยละ 90)

3. สูตรคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนและกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานจนเสร็จสิ้นโครงการ}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนและกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานทั้งหมด}} \times 100$$

4. วิธีการเก็บข้อมูล

สำนักงานจังหวัดจัดเก็บข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขความเดือดร้อนด้านอาชีพจากทะเบียนฐานข้อมูลของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด

5. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักงานแรงงานจังหวัด จำนวน 76 จังหวัด

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน)

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

ตัวชี้วัดที่ 1.2 : จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย

โครงการ : 2. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.2 จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	12,120 คน	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ หมายถึง ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด ผู้ต้องขัง/เยาวชนสถานพินิจ คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการแรงงานนอกระบบ ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ ผู้สูงอายุ

2. ขอบเขตการประเมิน

แรงงานกลุ่มเฉพาะที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดทั้งหมด

3. สูตรคำนวณ

จำนวนแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ

4. วิธีการเก็บข้อมูล

บันทึกข้อมูลผ่านระบบรายงานผลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

5. แหล่งที่มาข้อมูล

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ)

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	31,826	31,375	13,136	12,253	3,746

ตัวชี้วัดที่ 1.3 : ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า

โครงการ : 2. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.3 ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ	ร้อยละ 40	ร้อยละ 40	ร้อยละ 40	ร้อยละ 40	ร้อยละ 40

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40) หมายถึง ร้อยละของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งมาจากการเปรียบเทียบระหว่างประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานภายหลังการฝึกอบรมกับก่อนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ลดการสูญเสียในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความผิดพลาดในการทำงานลดลง ลดเวลาการผลิตสินค้าบริการ คุณภาพของงานสินค้าดีขึ้นกว่าเดิม เป็นต้น

2. ขอบเขตการประเมิน

กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด ผู้ต้องขัง/เยาวชนสถานพินิจ คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการแรงงานนอกระบบ ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ ผู้สูงอายุ

3. สูตรคำนวณ

$$\frac{\text{ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงาน} - \text{ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานก่อนฝึกอบรม}}{\text{ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานหลังฝึกอบรม} - \text{ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานก่อนฝึกอบรม}} \times 100$$

4. วิธีการเก็บข้อมูล

บันทึกผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานผ่านแบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

5. แหล่งที่มาข้อมูล

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ)

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัย ด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ	-	45.99	48.40	56.92	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ

ตัวชี้วัดที่ 1.4 : จำนวนคนพิการที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ และทักษะอาชีพ

โครงการ : 3. โครงการส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาอาชีพคนพิการ

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.4 จำนวนคนพิการที่ได้รับการ พัฒนาศักยภาพ และทักษะอาชีพ	11,000 คน	12,000 คน	13,000 คน	14,000 คน	15,000 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

คนพิการ หมายถึง มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ให้ความหมายว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกาศกำหนด และได้ยื่นคำขอมีบัตร ประจำตัวคนพิการ ตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฯ

การพัฒนาศักยภาพและทักษะอาชีพ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ด้านอาชีพของคนพิการให้เท่าทันต่อสถานการณ์ความต้องการของตลาดแรงงานและแรงงานนอกระบบ เพื่อสร้าง โอกาสในการประกอบอาชีพของคนพิการ

2. ขอบเขตการประเมิน

- คนพิการที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาอาชีพคนพิการ เช่น กิจกรรมส่งเสริม ช่องทางการขายสินค้าและผลิตภัณฑ์ผ่านช่องทาง E - Commerce กิจกรรมสร้างคนพิการนักออกแบบโดยพัฒนา
- ทักษะทางด้าน Digital Skill การพัฒนาด้านข้อมูลปัญญาประดิษฐ์ (AI) ดำเนินการใน ปีงบประมาณ 2566 เป็นต้น
- คนพิการที่ได้รับการสนับสนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพในชุมชน

3. สูตรคำนวณ

จำนวนคนพิการที่เข้าร่วมโครงการ ได้รับการพัฒนาศักยภาพและทักษะด้านอาชีพ

4. วิธีการเก็บข้อมูล

- จัดเก็บข้อมูลจำนวนคนพิการที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ และทักษะอาชีพ โดยเข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาอาชีพคนพิการ และการรวมกลุ่มประกอบอาชีพในชุมชน

5. แหล่งที่มาข้อมูล

- กองส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการ พก.
- ศูนย์บริการคนพิการจังหวัดทั่วประเทศ
- เครือข่ายองค์กรด้านคนพิการ

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.)

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

ตัวชี้วัดที่ 1.5 : จำนวนศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) หรือศูนย์เครือข่ายที่มีการพัฒนาอาสาสมัครเกษตรด้านบัญชี (ครูบัญชี) ประจำศูนย์เรียนรู้ฯ

โครงการ : 4. โครงการศูนย์การเรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร

หน่วยวัด : ศูนย์

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.5 จำนวนศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) หรือศูนย์เครือข่ายที่มีการพัฒนาอาสาสมัครเกษตรด้านบัญชี (ครูบัญชี) ประจำศูนย์เรียนรู้ฯ	882 ศูนย์	882 ศูนย์	882 ศูนย์	882 ศูนย์	882 ศูนย์

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

ครูบัญชี หมายถึง อาสาสมัครเกษตรด้านบัญชีของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่ใช้เป็นกลไกในการช่วยสอนแนะการจัดทำบัญชีให้แก่กลุ่มเป้าหมาย สามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางบัญชีไปใช้ในการวางแผนทางการเงินภาคครัวเรือน และการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม

2. ขอบเขตการประเมิน

2.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ ดำเนินการประเมินผลเฉพาะ ศพก. หรือศูนย์เครือข่ายที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ร่วมดำเนินการ

2.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ดำเนินการประเมินผล เฉพาะกิจกรรมที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ดำเนินการ ได้แก่ การพัฒนาอาสาสมัครเกษตรด้านบัญชี การพัฒนาฐานเรียนรู้ด้านบัญชี และการจัดทำต้นทุน สินค้าเกษตรประจำศูนย์

2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการประเมินผลเฉพาะที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ

3. สูตรคำนวณ

จำนวน ศพก. หรือศูนย์เครือข่ายที่มีอาสาสมัครเกษตรด้านบัญชี (ครูบัญชี) ในการช่วยสอนและการจัดทำบัญชีให้แก่เกษตรกรกลุ่มเป้าหมาย

4. วิธีการเก็บข้อมูล

รวบรวมข้อมูลความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงาน ผ่านระบบรายงานแผนและผลการปฏิบัติงาน กรมตรวจบัญชีสหกรณ์บนระบบอินทราเน็ตของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

5. แหล่งที่มาข้อมูล สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด

6. หน่วยงานรับผิดชอบ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) หรือศูนย์เครือข่ายที่มีการพัฒนาอาสาสมัครเกษตรด้านบัญชี (ครูบัญชี) ประจำศูนย์เรียนรู้ฯ	882 ศูนย์	882 ศูนย์	882 ศูนย์	882 ศูนย์	882 ศูนย์

ตัวชี้วัด 1.6 : ร้อยละศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) หรือศูนย์เครือข่ายที่มีการพัฒนาอาสาสมัครเกษตรด้านบัญชี (ครูบัญชี) ประจำศูนย์เรียนรู้ฯ สามารถให้บริการความรู้ด้านการจัดทำบัญชีโดยใช้เทคโนโลยี

โครงการ : 4. โครงการศูนย์การเรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.6 ร้อยละศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) หรือศูนย์เครือข่ายที่มีการพัฒนาอาสาสมัครเกษตรด้านบัญชี (ครูบัญชี) ประจำศูนย์เรียนรู้ฯ	ร้อยละ 65	ร้อยละ 65	ร้อยละ 65	ร้อยละ 65	ร้อยละ 65

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
สามารถให้บริการความรู้ด้านการจัดทำบัญชีโดยใช้เทคโนโลยี					

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

ครูบัญชี หมายถึง อาสาสมัครเกษตรด้านบัญชี ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่ใช้เป็นกลไกในการช่วยสอนและการจัดทำบัญชีให้แก่กลุ่มเป้าหมาย สามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางบัญชีไปใช้ในการวางแผนทางการเงินภาคครัวเรือน และการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม

2. ขอบเขตการประเมิน

2.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ ดำเนินการประเมินผลเฉพาะ ศพก. หรือศูนย์เครือข่ายที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ร่วมดำเนินการ

2.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ดำเนินการประเมินผล เฉพาะกิจกรรมที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ดำเนินการ ได้แก่ การพัฒนาอาสาสมัครเกษตรด้านบัญชี การพัฒนาฐานเรียนรู้ด้านบัญชี และการจัดทำต้นทุนสินค้าเกษตรประจำศูนย์

2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการประเมินผลเฉพาะที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ

3. สูตรคำนวณ

จำนวน ศพก. หรือศูนย์เครือข่ายที่ครูบัญชีประจำศูนย์ถ่ายทอดความรู้ด้านบัญชีด้วยเทคโนโลยีได้
จำนวนศูนย์ ศพก. หรือศูนย์เครือข่ายที่ครูบัญชีประจำศูนย์ถ่ายทอดความรู้ด้านบัญชี เป้าหมาย $\times 100$

4. วิธีการเก็บข้อมูล

รวบรวมข้อมูลความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงาน ผ่านระบบรายงานแผนและผลการปฏิบัติงาน กรมตรวจบัญชีสหกรณ์บนระบบอินทราเน็ตของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

5. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
ร้อยละศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) หรือศูนย์เครือข่ายที่มีการพัฒนาอาสาสมัครเกษตรด้านบัญชี (ครูบัญชี) ประจำศูนย์เรียนรู้ สามารถให้บริการความรู้ด้านการจัดทำบัญชีโดยใช้เทคโนโลยี	-	-	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ

ตัวชี้วัดที่ 1.7 : จำนวนเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเกษตรกรให้เป็นเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) และยกระดับเป็นผู้ประกอบการเกษตรที่มีศักยภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการผลิต การแปรรูป การตลาดสินค้าเกษตร และการบริหารจัดการตลอดห่วงโซ่อุปทาน

โครงการ : 5. โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง

หน่วยวัด : ราย

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.7 จำนวนเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเกษตรกรให้เป็นเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) และยกระดับเป็นผู้ประกอบการเกษตรที่มีศักยภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการผลิต การแปรรูป การตลาดสินค้าเกษตร และการบริหารจัดการตลอดห่วงโซ่อุปทาน	8,820 ราย	8,820 ราย	8,820 ราย	8,820 ราย	8,820 ราย

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

เกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) หมายถึง บุคคลที่มีความภูมิใจในการเป็นเกษตรกร มีความรอบรู้ในระบบการผลิต ด้านการเกษตรแต่ละสาขา มีความสามารถในการวิเคราะห์ เชื่อมโยงและบริหารจัดการการผลิตและการตลาด โดยใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ คำนึงถึงคุณภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค สังคมและสิ่งแวดล้อม

ช่องทางประชาสัมพันธ์ คือ หนทาง/โอกาสหรือวิธีทางในการนำข่าวสารที่ต้องการประชาสัมพันธ์จากผู้ส่งไปสู่ผู้รับ ปัจจุบันช่องทางการประชาสัมพันธ์มีมากมายและหลากหลาย เช่น สื่อมวลชน สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศน์ สื่อสมัยใหม่ (ดาวเทียมและอินเทอร์เน็ต) และอื่นๆ

2. ขอบเขตการประเมิน

เกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเกษตรกรให้เป็นเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) และยกระดับเป็นผู้ประกอบการเกษตรที่มีศักยภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการผลิต การแปรรูป การตลาดสินค้าเกษตร และการบริหารจัดการตลอดห่วงโซ่อุปทาน

3. สูตรคำนวณ

จำนวนเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ

4. วิธีการเก็บข้อมูล

รายงานผลการพัฒนาศักยภาพเกษตรกรให้เป็นเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer)

5. แหล่งที่มาข้อมูล
กรมส่งเสริมการเกษตร

6. หน่วยงานรับผิดชอบ
กรมส่งเสริมการเกษตร

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเกษตรกรให้เป็นเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) และยกระดับเป็นผู้ประกอบการเกษตรที่มีศักยภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการผลิต การแปรรูป การตลาดสินค้าเกษตร และการบริหารจัดการตลอดห่วงโซ่อุปทาน	20,000 ราย	17,640 ราย	17,640 ราย	17,640 ราย	8,820 ราย

ตัวชี้วัดที่ 1.8 : จำนวนเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการและได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาสู่การเป็นเกษตรกร Smart Farmer หม่อนใหม่

โครงการ : 6. โครงการพัฒนาศักยภาพเกษตรกร Smart Farmer หม่อนใหม่

หน่วยวัด : ราย

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.8 จำนวนเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการและได้รับการเตรียมความพร้อม เพื่อพัฒนาสู่การเป็นเกษตรกร Smart Farmer หม่อนใหม่	100 ราย	200 ราย	250 ราย	300 ราย	350 ราย

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

“เกษตรกรไทยทุกคนจะต้องเป็น Smart Farmer” กรมหม่อนไหมจึงจัดระดับเกษตรกรหม่อนใหม่ทุกคนตามความรู้ความสามารถและพัฒนาในทุกคนเป็น เกษตรกร Smart Farmer Model หม่อนใหม่ที่มีความรู้ความสามารถครบ ทั้ง 6 ด้าน ตามหลักเกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะของ เกษตรกร Smart Farmer หม่อนใหม่ ในยุคประเทศไทย 4.0 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยได้เชิญชวนเกษตรกรหม่อนใหม่เข้าร่วมโครงการและวัดระดับความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินการพัฒนาสู่การเป็น เกษตรกร Smart Farmer หม่อนใหม่

2. ขอบเขตการประเมิน

ใช้เครื่องมือวัดระดับความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะของ เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ในยุคประเทศไทย 4.0 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีรายละเอียดคุณสมบัติเฉพาะด้านหม่อนไหม 6 ด้าน 19 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 มีความภูมิใจในความเป็นเกษตรกรด้านหม่อนไหมตัวบ่งชี้

- (1) มีความมุ่งมั่นในการประกอบอาชีพด้านหม่อนไหม
- (2) รักและหวงแหนพื้นที่และอาชีพด้านหม่อนไหมไว้ให้รุ่นต่อไป
- (3) มีความสุขและความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมด้านหม่อนไหม เช่น การปลูกหม่อน เลี้ยงไหม ทอผ้าไหม และ/หรือ ผลิตงานผลิตภัณฑ์ด้านหม่อนไหมและผ้าไหม

2.2 มีความรู้ในเรื่องกิจกรรมด้านหม่อนไหม ตัวบ่งชี้

- (1) มีความรู้และรอบรู้ในเรื่องกิจกรรมด้านหม่อนไหม เช่นการปลูกหม่อน เลี้ยงไหม สาวไหม พอกย้อม ทอผ้าไหม งานผลิตภัณฑ์ด้านหม่อนไหมและผ้าไหม
- (2) มีเทคนิคการพัฒนางานให้มีคุณภาพ
- (3) มีความสามารถเป็นวิทยากรหรือมีจุดเรียนรู้ด้านหม่อนไหมให้กับผู้อื่น

2.3 มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ตัวบ่งชี้

- (1) มีความสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านหม่อนไหมทั้งจากเจ้าหน้าที่หรือผ่านทางเทคโนโลยีดิจิทัล และช่องทางการสื่อสารอื่นๆ เช่น Internet, Application ต่าง ๆ เป็นต้น
- (2) มีการบันทึกข้อมูลด้านหม่อนไหมและใช้ข้อมูลมาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของตนเอง วิเคราะห์บริหารจัดการ และเชื่อมโยงการผลิตและการตลาด รวมทั้งธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับหม่อนไหมอย่างครบวงจร
- (3) มีการนำข้อมูลด้านหม่อนไหมมาใช้ประกอบการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการพัฒนาอาชีพของตนเองได้

2.4 มีการบริหารจัดการผลผลิตและสินค้าหม่อนไหม ตัวบ่งชี้

- (1) มีความสามารถในการบริหารจัดการปัจจัยการผลิต แรงงาน เครื่องจักร และทุน การสร้างมูลค่าเพิ่ม การพัฒนาระบบการจัดการสินค้าหม่อนไหม การแปรรูป นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์จากหม่อนไหม ผ้าไหมและผลพลอยได้
- (2) มีการจัดการของเหลือจากการผลิตด้านหม่อนไหมที่มีประสิทธิภาพ (Zero Waste Management)
- (3) มีความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างระบบเครือข่าย รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งและมั่นคงในกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพด้านหม่อนไหม

2.5 มีความตระหนักถึงคุณภาพสินค้าและความปลอดภัย ตัวบ่งชี้

- (1) มีจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ผลิต ผู้บริโภค
- (2) มีการผลิตสินค้าด้านหม่อนไหมที่ได้มาตรฐาน GAP GMP เกษตรอินทรีย์ หรือการผลิตที่ได้มาตรฐานอื่นๆ
- (3) มีการผลิตสินค้าผ้าไหมไทยที่ได้รับเครื่องหมายรับรองคุณภาพผลิตภัณฑ์ผ้าไหมไทย “ตรานกยูงพระราชทาน” อย่างต่อเนื่อง
- (4) มีการผลิตสินค้าผ้าไหมไทย ที่ได้รับการขึ้นทะเบียน GI (Geographical Indication)
- (5) มีการกระบวนการผลิตหม่อนไหมและการใช้สารเคมีที่ปลอดภัยต่อผู้บริโภค

2.6 มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ตัวบ่งชี้

(1) มีจิตอาสาช่วยเหลือกิจกรรมด้านหม่อนไหมแก่ชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง

(2) มีกระบวนการจัดการของเสียจากการผลิตด้านหม่อนไหม โดยคำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม

3. สูตรคำนวณ

1. ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะด้านหม่อนไหม ไม่ครบทั้ง 6 ด้าน จัดอยู่ในระดับ Developing Smart Farmer

2. ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะด้านหม่อนไหม ครบทั้ง 6 ด้าน โดยแต่ละด้านมีตัวบ่งชี้ ไม่น้อยกว่า 1 ตัวบ่งชี้ จัดอยู่ในระดับ Smart Farmer หรือ Existing Smart Farmer

3. ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะด้านหม่อนไหม ครบทั้ง 6 ด้าน และจะต้องผ่านตัวบ่งชี้ ไม่น้อยกว่า 16 ตัวบ่งชี้ (ร้อยละ 80 ของตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้อง) จัดอยู่ในระดับ Smart Farmer Model

4. ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะด้านหม่อนไหม ครบทั้ง 6 ด้าน โดยแต่ละด้านมีตัวบ่งชี้ ไม่น้อยกว่า 1 ตัวบ่งชี้ และมีอายุไม่เกิน 45 ปี จัดอยู่ในกลุ่ม Young Smart Farmer

4. วิธีการเก็บข้อมูล

โดยใช้ e-Form “แบบตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะของ เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ในยุคประเทศไทย 4.0 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์” : <https://forms.gle/QLXGuBYTrVRK4MHm8> หรือที่ QR code

5. แหล่งที่มาข้อมูล

รายงานทำเนียบเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ประจำปี

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการและได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาสู่การเป็น เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม มีไม่น้อยกว่า....ราย	-	1,487	1,500	460	(81)

ตัวชี้วัดที่ 1.9 : จำนวนเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม แต่ละระดับได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถตามคุณสมบัติเฉพาะของ เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ในยุคประเทศไทย 4.0

โครงการ : 6. โครงการพัฒนาศักยภาพเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม

หน่วยวัด : ราย

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.9 จำนวนเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม แต่ละระดับ ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถตามคุณสมบัติเฉพาะของเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหมในยุคประเทศไทย 4.0	1,000 ราย	2,000 ราย	2,500 ราย	3,000 ราย	3,500 ราย

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

“เกษตรกรไทยทุกคนจะต้องเป็น Smart Farmer ” กรมหม่อนไหมจึงจัดระดับเกษตรกรหม่อนไหมทุกคนตามความรู้ความสามารถเดิมและพัฒนาในทุกคนเป็น เกษตรกร Smart Farmer Model หม่อนไหม ที่มีความรู้ความสามารถครบ ทั้ง 6 ด้าน ตามหลักเกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะของ เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ในยุคประเทศไทย 4.0 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. ขอบเขตการประเมิน

- จัดหลักสูตรฝึกอบรมตามระดับของเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของ เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม

- ใช้เครื่องมือวัดระดับความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะของ เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ในยุคประเทศไทย 4.0 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ก่อนและหลังการฝึกอบรมแล้ว 1 ปี

3. สูตรคำนวณ

เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม	จำนวนเกษตรกร (ราย)			
	ก่อนอบรม	หลังอบรม 1 ปี		
1. หลักสูตรการพัฒนาเกษตรกร Developing Smart Farmer หม่อนไหม	$A=(a1+b1+c1)$ DSF	(a2) DSF	(b2) ESF	(c2) SFM
2. หลักสูตรการพัฒนาเกษตรกร Existing Smart Farmer หม่อนไหม	$B=(a1+b1)$ ESF		(a2) ESF	(b2) SFM
3. หลักสูตรการพัฒนาเกษตรกร Smart Farmer Model หม่อนไหม	$C=(a1)$ SFM			(a2) SFM
รวมทั้งสิ้น	$D=[a1(DSF+ESF+SFM) + b1(DSF+ESF) + c1(DSF)]$	$E=(a2)$ DSF	$F=(a2+b2)$ ESF	$G=(a2+b2+c2)$ SFM
ร้อยละของจำนวนเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ที่มีการพัฒนาในแต่ละระดับ		$\frac{[(E-A)]}{A} \times 100$	$\frac{[(F-B)]}{B} \times 100$	$\frac{[(G-C)]}{C} \times 100$

4. วิธีการเก็บข้อมูล

โดยใช้ e-Form “แบบตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะของ เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ในยุคประเทศไทย 4.0 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์” : <https://forms.gle/QLXGuBYTrVRK4MHm8> หรือที่ QR code

5. แหล่งที่มาข้อมูล

รายงานระดับของเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ประจำปี

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์



ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม แต่ละระดับได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ตามคุณสมบัติเฉพาะของ เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ในยุคประเทศไทย 4.0	-	1,258	ยกเลิกกิจกรรม และโอนงบประมาณ คืนแผ่นดิน ตาม พรบ.โอน	2,751	(723)
1. หลักสูตรการพัฒนาเกษตรกร Developing Smart Farmer หม่อนไหม		1,099	งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ	1,971	(645)
2. หลักสูตรการพัฒนาเกษตรกร Existing Smart Farmer หม่อนไหม		153	พ.ศ.2563	446	(60)
3. หลักสูตรการพัฒนาเกษตรกร Smart Farmer Model หม่อนไหม		6		334	(17)

ตัวชี้วัดที่ 1.10 : ร้อยละของรายได้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นใน 5 ปี ของเกษตรกร Smart Farmer Model หม่อนไหม

โครงการ : 6. โครงการพัฒนาศักยภาพเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.10 ร้อยละของรายได้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นใน 5 ปี ของเกษตรกร Smart Farmer Model หม่อนไหม	ร้อยละ 2	ร้อยละ 4	ร้อยละ 6	ร้อยละ 8	ร้อยละ 10

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

“เกษตรกรไทยทุกคนจะต้องเป็น Smart Farmer” กรมหม่อนไหมจึงจัดระดับเกษตรกรหม่อนไหมทุกคนตามความรู้ความสามารถเดิมและพัฒนาในทุกคนเป็น เกษตรกร Smart Farmer Model หม่อนไหม ที่มีความรู้ความสามารถครบ ทั้ง 6 ด้าน ตามหลักเกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะของ เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ในยุคประเทศไทย 4.0 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลรายได้ครัวเรือนของเกษตรกร Smart Farmer Model หม่อนไหม ทุกรายได้ในทศวรรษ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2570)

2. ขอบเขตการประเมิน

ข้อมูลรายได้ครัวเรือนของเกษตรกร Smart Farmer Model หม่อนไหม ทุกรายได้ในทศวรรษ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2570)

3. สูตรคำนวณ

1: คำนวณผลต่างของค่าเฉลี่ยรายได้ของ เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ทุกระดับในปีปัจจุบันและปีเริ่มต้น (พ.ศ. 2565) นำผลต่างที่ได้มาคำนวณหาร้อยละที่เปลี่ยนแปลงไป ตามสมการดังนี้

$$\left[\frac{\left(\frac{\text{ผลรวมรายได้เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ปีปัจจุบัน}}{\text{จำนวนเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ปีปัจจุบัน}} \right) - \left(\frac{\text{ผลรวมรายได้เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ปีเริ่มต้น}}{\text{จำนวนเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ปีเริ่มต้น}} \right)}{\left(\frac{\text{ผลรวมรายได้เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ปีเริ่มต้น}}{\text{จำนวนเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ปีเริ่มต้น}} \right)} \right] \times 100$$

4. วิธีการเก็บข้อมูล

แบบรายงานรายได้ครัวเรือนของเกษตรกร Smart Farmer Model หม่อนไหม ประจำปี

5. แหล่งที่มาข้อมูล

รายงานรายได้ครัวเรือนของเกษตรกร Smart Farmer Model หม่อนไหม ประจำปี

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละของรายได้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นใน ๕ ปี ของเกษตรกร Smart Farmer Model หม่อนไหม มีไม่น้อยกว่า	-	-	๕.๓๘	๑๖.๗๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ

ตัวชี้วัดที่ 1.11 : ร้อยละของเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพแล้ว สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติ

โครงการ : 6. โครงการพัฒนาศักยภาพเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.11 ร้อยละของเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหมที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพแล้ว สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

“เกษตรกรไทยทุกคนจะต้องเป็น Smart Farmer ” กรมหม่อนไหมจึงจัดระดับเกษตรกรหม่อนไหมทุกคนตามความรู้ความสามารถเดิมและพัฒนาในทุกคนเป็น เกษตรกร Smart Farmer Model หม่อนไหมที่มีความรู้ความสามารถครบ ทั้ง 6 ด้าน ตามหลักเกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะของ เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ในยุคประเทศไทย 4.0 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยได้ติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ของเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม

2. ขอบเขตการประเมิน

- จัดหลักสูตรฝึกอบรมตามระดับของเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถ
- ติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ของ เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ผู้ผ่านการฝึกอบรม

3. สูตรคำนวณ

ร้อยละของจำนวนเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์

$$\frac{\text{จำนวนเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์}}{\text{จำนวนเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ผู้ผ่านการฝึกอบรม}} \times 100$$

4. วิธีการเก็บข้อมูล

แบบรายงานการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ของ เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ผู้ผ่านการฝึกอบรม

5. แหล่งที่มาข้อมูล

รายงานการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ของ เกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ผู้ผ่านการฝึกอบรม

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละของเกษตรกร Smart Farmer หม่อนไหม ที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพแล้ว สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติไม่น้อยกว่า	-	๖๐	ยกเลิกกิจกรรม และโอนงบประมาณ คืนแผ่นดิน ตาม พ.ร.บ.โอน งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	๖๐	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ

ตัวชี้วัด 1.12 : จำนวนเศรษฐกิจการเกษตรอาสาประจำศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรที่ได้รับการพัฒนา

โครงการ : 7. โครงการศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.)

หน่วยวัด : ราย

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.12 จำนวนเศรษฐกิจการเกษตรอาสา ประจำศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรที่ได้รับการพัฒนา	1,010 ราย	1,010 ราย	1,010 ราย	1,010 ราย	1,010 ราย

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

เศรษฐกิจการเกษตรอาสา คือ อาสาสมัครในภาคเกษตรกรรมที่เข้ามาช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรผ่านศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) หรือศูนย์ปฏิบัติการอื่น ๆ ที่จัดตั้งโดยภาครัฐและกลุ่มองค์กรประชาชน

2. ขอบเขตการประเมิน

เก็บแบบประเมินจากเศรษฐกิจการเกษตรอาสา 1,010 คน โดย ร้อยละ 70 ของกลุ่มเป้าหมายจากเศรษฐกิจการเกษตรอาสา 1,010 คน มีความรู้และมีความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Application หรือโปรแกรมอื่น ๆ ที่กำหนดได้ และสามารถใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บและรายงานข้อมูลได้

3. สูตรคำนวณ

จำนวนเศรษฐกิจการเกษตรอาสาที่เข้าร่วมโครงการ

4. วิธีการเก็บข้อมูล

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 1-12 สอดถามจากเศรษฐกิจการเกษตรอาสา 1,010 คน ที่ได้รับการพัฒนา

5. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 1-12

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดย ศูนย์สารสนเทศการเกษตร และ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 1-12 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
เศรษฐกิจการเกษตรอาสา	882 ราย	882 ราย	882 ราย	870 ราย	1,010 ราย

ตัวชี้วัดที่ 1.13 : จำนวนเกษตรกรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล

โครงการ : 8. โครงการพัฒนาศักยภาพกระบวนการผลิตสินค้าเกษตร

หน่วยวัด : ราย

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.13 จำนวนเกษตรกรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล	7,450 ราย	-	-	-	-

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล หมายถึง ผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ที่เกิดจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่ตอบสนองความต้องการและพฤติกรรมของผู้บริโภค ที่ปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการสร้างธุรกิจใหม่บนพื้นฐานของการหลอมรวมเทคโนโลยี digital supply chain (อ้างอิง; แผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561 – 2565, สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล)

2. ขอบเขตการประเมิน

จัดเก็บข้อมูลเกษตรกรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล

3. สูตรคำนวณ

จำนวนเกษตรกรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล

4. วิธีการเก็บข้อมูล

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลเป็นผู้รวบรวมข้อมูล

5. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

ตัวชี้วัด 1.14 : จำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกลุ่มชุมชนแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรขั้นต้นเกิดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีโดรนเพื่อการเกษตร

ตัวชี้วัด 1.15 : จำนวนสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกลุ่มชุมชนแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรขั้นต้น และผู้สนใจทั่วไป ที่ได้รับการยกระดับทักษะ

โครงการ : 9. โครงการยกระดับศักยภาพเกษตรกรรุ่นใหม่และผู้ประกอบการ/วิสาหกิจชุมชนในการผลิตสินค้าชุมชน

หน่วยวัด : ชุมชน / ราย

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.14 จำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกลุ่มชุมชนแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรขั้นต้นเกิดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีโดรนเพื่อการเกษตร	200 ชุมชน	-	-	-	-
1.15 จำนวนสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกลุ่มชุมชนแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรขั้นต้น และผู้สนใจทั่วไป ที่ได้รับการยกระดับทักษะ	4,000 ราย	-	-	-	-

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

วิสาหกิจชุมชน คือ กิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการ หรือการอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพันกัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการ เพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน

การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรขั้นต้น เช่น การทำให้แห้ง การดอง และการใช้ความเย็น เป็นต้น

2. ขอบเขตการประเมิน

สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกลุ่มชุมชนแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรขั้นต้นและผู้สนใจทั่วไปที่เข้าร่วมโครงการ

3. สูตรคำนวณ

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

4. วิธีการเก็บข้อมูล

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล เป็นผู้รวบรวมข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการ

5. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

ตัวชี้วัด 1.16 : ผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ได้รับการพัฒนา และผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP มีรายได้เพิ่มขึ้น

โครงการ : 10. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการสู่ยุค 4.0

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.16 จำนวนผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ได้รับการพัฒนา และรายได้เพิ่มขึ้น	3,800 คน	3,800 คน 7,600 บาท	3,800 คน 11,400 บาท	3,800 คน 15,200 บาท	3,800 คน 19,000 บาท

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

กลุ่มเป้าหมาย : ผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ที่ผ่านการคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ไทย ในระดับ 1 - 5 ดาว ปี ๒๕๖๕ และผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP รายใหม่ที่มีศักยภาพจากฐานข้อมูลการลงทะเบียนผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ปี 2557 - 2565 และเป็นผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ที่ไม่เคยผ่านการอบรมโครงการ พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการสู่ยุค มา ก่อน (ปี 2563 - 2565)

2. ขอบเขตการประเมิน

2.1 แบบประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2 สรุปผลการดำเนินงานโครงการ

2.3 แบบรายงานผลการดำเนินงาน

3. สูตรคำนวณ (รายได้ร้อยละที่เพิ่มขึ้น)

$$\left[\frac{\text{รายได้การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP - รายได้การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP}}{\text{ภายหลังดำเนินโครงการ ก่อนดำเนินโครงการ}} \times 100 \right]$$

4. วิธีการเก็บข้อมูล

4.1 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด รายงานผลและแนบหลักฐานตามแบบฟอร์มที่กรมการพัฒนาชุมชน กำหนด จำนวน 3,800 ราย/กลุ่ม

4.2 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด รายงานผลการดำเนินงานในระบบการบริหารงบประมาณและการบริหารกิจกรรม/โครงการ (Budget and Project Management : BPM) เมื่อกิจกรรมแล้วเสร็จ

5. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ๗๖ จังหวัด

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
1. ผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ได้รับการพัฒนา 3,800 ราย/กลุ่ม	3,800 ราย	3,800 ราย	3,800 ราย	3,800 ราย	3,800 ราย
2. ผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP มีรายได้เพิ่มเติม					

ตัวชี้วัดที่ 1.17 : จำนวนเกษตรกรที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เข้าสู่ระบบ Smart Farmer

โครงการ : 11. กิจกรรมสร้างเกษตรกรปราชญ์

หน่วยวัด : ราย

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.17 จำนวนเกษตรกรที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เข้าสู่ระบบ Smart Farmer	3,760 คน	3,760 คน	3,760 คน	3,760 คน	3,760 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

การพัฒนาการเกษตรปราชญ์ (Smart Farmer) ของกรมปศุสัตว์ เป็นการจัดการฝึกอบรมที่มีหลักสูตรพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณภาพชีวิตเฉพาะด้านของเกษตรกรผู้ประกอบอาชีพด้านปศุสัตว์ ตามรายชนิดสัตว์แต่ละสาขา ตามยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์ เช่น โคเนื้อ โคนม กระบือ สุกร แพะ-แกะ สัตว์ปีกที่เลี้ยงระบบฟาร์มไก่พื้นเมือง และเป็ดไล่ทุ่ง เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เช่น เทคนิคการเลี้ยงสัตว์ การตลาดและเทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าปศุสัตว์ การควบคุมโรคปศุสัตว์ การบริหารจัดการฟาร์ม การรวมกลุ่มเพื่อสร้างความสามารถทางการแข่งขัน โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่มีความสนใจในด้านปศุสัตว์ ที่ผ่านการคัดเลือกตามผู้มีคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการโดยปศุสัตว์อำเภอและปศุสัตว์จังหวัด ซึ่งหลังเข้ารับการอบรม เกษตรกรนอกจากจะได้รับความรู้เฉพาะด้านอย่างครบถ้วน จะสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ และสร้างเครือข่ายด้านปศุสัตว์ ดังนั้นการพัฒนาทักษะขั้นสูงของเกษตรกร เพื่อการยกระดับศักยภาพของภาคการผลิตด้านปศุสัตว์ไปสู่การใช้ความรู้และเทคโนโลยี

2. ขอบเขตการประเมิน

การประเมินผลเกษตรกรก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ หลังเสร็จสิ้นโครงการ การรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบ e-Operation ประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการระดับเขต/จังหวัด และในภาพรวมโครงการ

3. สูตรคำนวณ

จำนวนเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ

4. วิธีการเก็บข้อมูล

รายงานผลในระบบปฏิบัติงาน e-operation

5. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด สำนักงานปศุสัตว์เขต และกองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมปศุสัตว์

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
เกษตรกร Smart Farmer ได้รับการพัฒนา	13,000	7,125	7,152	3,923	3,583

ตัวชี้วัดที่ 1.18 : จำนวนเกษตรกรเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพด้านปศุสัตว์

โครงการ : 12. กิจกรรมพัฒนาศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร

หน่วยวัด : ราย

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.18 จำนวนเกษตรกรเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพด้านปศุสัตว์	882 แห่ง 2,646 ราย	882 แห่ง 2,646 ราย	882 แห่ง 2,646 ราย	882 แห่ง 2,646 ราย	882 แห่ง 2,646 ราย

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

1.1 ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก. : ศูนย์หลักของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์) หมายถึง สถานที่ของเกษตรกรต้นแบบที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในการผลิตสินค้าเกษตรที่ถูกต้องและเหมาะสมสำหรับชุมชนและเป็นศูนย์กลางการบริการและแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานต่าง ๆ กับเกษตรกรในชุมชนของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

1.2 ศูนย์เครือข่ายศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรด้านปศุสัตว์: ศพก. เครือข่าย (ด้านปศุสัตว์) หมายถึงศูนย์เรียนรู้หรือจุดเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ทางการเกษตรด้านต่างๆ ของเกษตรกรที่ดำเนินงานจนประสบความสำเร็จและ/หรือมีผลการดำเนินงานที่เป็นประจักษ์และเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานของ ศพก. ในอำเภอหรือเขตในพื้นที่กรุงเทพมหานครและต้องเป็นศูนย์เรียนรู้การเลี้ยงสัตว์ที่ขึ้นทะเบียนกับกรมปศุสัตว์และอยู่ในระบบการขึ้นทะเบียนของกรมส่งเสริมการเกษตร

1.3 เกษตรกรผู้เลี้ยงปศุสัตว์ หมายถึง เกษตรกรที่สนใจเลี้ยงปศุสัตว์ หรือเลี้ยงปศุสัตว์อยู่แล้ว

2. ขอบเขตการประเมิน

การประเมินผลเกษตรกรก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการหลังเสร็จสิ้นโครงการ การรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบ e-Operation ประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการระดับเขต/จังหวัดและในภาพรวมโครงการ

3. สูตรคำนวณ

จำนวนเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้

4. วิธีการเก็บข้อมูล

การประเมินผลการดำเนินงาน ตามแบบประเมินการรายงานผลในระบบ e-Operation ของกองแผนงาน

5. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด สำนักงานปศุสัตว์เขตและกองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด สำนักงานปศุสัตว์เขตและกองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

แนวทางย่อยที่ 1.2 : จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (1 โครงการ 1 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดที่ 1.19 : จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย

โครงการ : 13. โครงการส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มแรงงานนอกระบบ

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.19 จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	3,500 คน	7,000 คน	7,000 คน	7,000 คน	7,000 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ตามหลักเกณฑ์กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง การจำแนกฝีมือแรงงานออกเป็นระดับต่าง ๆ ตามลำดับความยากง่ายของงาน

2. ขอบเขตการประเมิน

แรงงานนอกระบบที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

3. สูตรคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนแรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน}}{\text{จำนวนเป้าหมาย}} \times 100$$

4. วิธีการเก็บข้อมูล

บันทึกข้อมูลผ่านระบบรายงานผลของกรม (Data Center)

5. แหล่งที่มาข้อมูล

ระบบรายงานผลของกรม (Data Center)

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนแรงงานผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	21,880 คน	24,209 คน	17,027 คน	19,714 คน	9,892 คน

แนวทางย่อยที่ 1.3 : พัฒนาการศึกษหลักสูตรเพื่อการมีงานทำ (2 โครงการ 3 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดที่ 1.20 : ร้อยละประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาสในการฝึกอาชีพและทักษะเบื้องต้นจากโครงการศูนย์ฝึกอาชีพ ชุมชน นำความรู้ไปสร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างมูลค่าเพิ่ม และ พัฒนาวิสาหกิจชุมชน

โครงการ : 14. โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.20 ร้อยละประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาสในการฝึกอาชีพและทักษะเบื้องต้นจากโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน นำความรู้ไปสร้างอาชีพ เพิ่มรายได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างมูลค่าเพิ่ม และพัฒนาวิสาหกิจชุมชน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

1.1 โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน หมายถึง การจัดการเรียนรู้อาชีพให้แก่ประชาชนที่ว่างหรือประชาชนที่มีอาชีพอยู่แล้ว และต้องการต่อยอดอาชีพเดิมให้มีอาชีพ มีงานทำและมีรายได้

1.2 กลุ่มเป้าหมาย หมายถึง ประชาชนทั่วไปที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ได้แก่ แรงงานนอกระบบผู้ว่างงาน กลุ่มเป้าหมายตามนโยบายที่รัฐบาลมอบหมาย และผู้ต้องการเข้าสู่อาชีพใหม่ หรือประชาชนที่มี อาชีพอยู่แล้ว ต้องการต่อยอดอาชีพ

1.3 หลักสูตรกลุ่มอาชีพ หมายถึง เนื้อหาวิชาโดยรวมของการจัดการเรียนการสอนใน 5 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และอาชีพเฉพาะทางหรือการบริการ รวมถึง การเน้นอาชีพช่างพื้นฐาน หรือการจัดการฝึกอาชีพให้แก่ประชาชนในชุมชนที่มีความสนใจในเรื่องนั้นๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพได้รับความรู้ และฝึกฝนทักษะเพื่อนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง ตลอดจน เป็นการสร้างหรือพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว

2. ขอบเขตการประเมิน

โครงการฝึกอาชีพชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566) มีผู้ผ่านการฝึกอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ

3. สูตรคำนวณ

ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของสำนักงาน กศน. ซึ่งได้แบ่งการวิเคราะห์และแปลความหมายออกเป็นค่าร้อยละ

4. วิธีการเก็บข้อมูล

สำนักงาน กศน. เก็บข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงานโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้แก่ ระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการสำนักงาน กศน. (DMIS) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และแบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของสำนักงาน กศน.

5. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักงาน กศน. ดำเนินงานโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน โดยให้สถานศึกษาดำเนินการฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

- กศน.อำเภอ/เขต จำนวน ๑๒๘ แห่ง
- กศน.ตำบล/แขวง จำนวน ๓,๔๓๒ แห่ง
- ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน ๙ แห่ง (จังหวัดชลบุรี สระแก้ว กาญจนบุรี ชุมพร ปัตตานี เชียงราย อุตรดิตถ์ มุกดาหาร และสุรินทร์)
- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกาญจนาภิเษก (วิทยาลัยในวัง) และศูนย์วังเดือน อาคมนสุทนต์

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ผู้ผ่านการฝึกอาชีพโครงการศูนย์ฝึก อาชีพชุมชน	849,914 คน	357,144 คน	646,997 คน	583,936 คน	-

ตัวชี้วัดที่ 1.21 : ร้อยละผู้ผ่านการอบรม ไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ 1.22 : ร้อยละการผลิตผู้ดูแลผู้สูงอายุได้ ไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด

โครงการ : 15. โครงการความร่วมมือการผลิตผู้ดูแลผู้สูงอายุระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงสาธารณสุข

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.21 ร้อยละผู้ผ่านการอบรม ไม่น้อยกว่า เป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90
1.22 ร้อยละการผลิตผู้ดูแลผู้สูงอายุได้ ไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

ผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติของวัย สภาพร่างกาย จิตใจและสังคม และมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่สัมพันธ์กัน ผู้สูงอายุแต่ละคนก็จะมีรูปแบบการเปลี่ยนแปลง ที่แตกต่างกันตามปัจจัยแวดล้อมของแต่ละบุคคลการผลิตผู้ดูแลผู้สูงอายุ หมายถึง การพัฒนาศักยภาพผู้ดูแล ผู้สูงอายุ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติดูแล ผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพการผลิตผู้ดูแลผู้สูงอายุ หลักสูตร 70 ชั่วโมง เป็นการจัดฝึกอบรมให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ไปปฏิบัติหน้าที่ Caregiver ในระบบ Long Term Care (LTC) หรือประชาชนที่มีผู้มีความพิการในครอบครัว การผลิตผู้ดูแล ผู้สูงอายุ หลักสูตร 420 ชั่วโมง เป็นการจัดฝึกอบรมให้แก่ประชาชนทั่วไป ที่มีความประสงค์ จะประกอบอาชีพ เป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุ

2. ขอบเขตการประเมิน

ประเมินความรู้ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยวิทยากรผู้ให้ความรู้

3. สูตรคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการอบรม}}{\text{จำนวนเป้าหมาย}} \times 100$$

4. วิธีการเก็บข้อมูล

พื้นที่รายงานข้อมูลในระบบ DMIS ของสำนักงาน กศน.

5. แหล่งที่มาข้อมูล

- ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
- ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มเป้าหมายพิเศษ สำนักงาน กศน.

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนประชาชนกลุ่มเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน	849,914 คน	357,144 คน	646,997 คน	583,936 คน	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ

แนวทางที่ 2 : การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและความมั่นคงในการทำงาน (15 โครงการ 20 ตัวชี้วัด)

แนวทางย่อยที่ 2.1 : เพิ่มโอกาสในการมีงานทำ (7 โครงการ 10 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดที่ 2.1 : จำนวนการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

โครงการ : 1. โครงการส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
2.1 จำนวนการจ้างคนพิการเข้าทำงานในกระทรวงแรงงาน ไม่น้อยกว่าสัดส่วนที่กำหนด	135 คน	135 คน	135 คน	135 คน	135 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

“คนพิการ” หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมเนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสารจิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป (ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ วันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2550)

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2560 ให้หน่วยงานของรัฐเร่งรัดดำเนินการจ้างงานคนพิการให้ครบอัตราส่วน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณา กำหนดให้การปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐเป็น ตัวชี้วัด ของหน่วยงานของรัฐในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2561 ให้หน่วยงานของรัฐเร่งรัดดำเนินการจ้างงานคนพิการตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ และ กำหนดให้การปฏิบัติงานตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ เป็นตัวชี้วัด ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงานระดับกระทรวง

2. สูตรคำนวณ

จำนวนการจ้างงานคนพิการในกระทรวงแรงงาน อัตราส่วน 100 : 1

3. วิธีการเก็บข้อมูล

- 1) ข้อตกลงจ้างเหมาบริการคนพิการเข้าทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 2 ฉบับ
- 2) รายงานการจ้างงานคนพิการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ

4. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานในกระทรวงแรงงาน	184 คน	180 คน	184 คน	184 คน	197 คน

ตัวชี้วัดที่ 2.2 : ประชาชนได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ

โครงการ : 2. โครงการบริการจัดหางานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
2.2 จำนวนประชาชนได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	507,778 คน	507,778 คน	507,778 คน	507,778 คน	507,778 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

ประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ หมายถึง ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายที่มีความประสงค์จะทำงานและมาใช้บริการในประเทศผ่านโครงการ/กิจกรรมของกรมการจัดหางาน

2. สูตรคำนวณ

จำนวนประชาชน (ยกเว้นผู้สูงอายุ) ที่มาใช้บริการส่งเสริมการมีงานทำตามตามกิจกรรมการใช้บริการจัดหางานในประเทศในทุกช่องทาง

3. วิธีการเก็บข้อมูล

- จากแบบรายงานติดตามผลปฏิบัติการงาน กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน
- จากระบบสารสนเทศการจัดงานเพื่อคนไทย (Smart Job Center)
- จากแบบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี/เดือนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

4. แหล่งที่มาข้อมูล

- กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน
- สำนักงานจัดหางานจังหวัด
- สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่
- ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อไทย (Smart Job Center)

5. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมการจัดหางาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
ประชาชนได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	1,029,550 คน	1,122,218 คน	1,708,717 คน	1,388,783 คน	386,057 คน

ตัวชี้วัดที่ 2.3 : ผู้ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ

โครงการ : 2. โครงการบริการจัดหางานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
2.3 จำนวนผู้ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	100,000 คน	100,000 คน	100,000 คน	100,000 คน	100,000 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

การไปทำงานต่างประเทศโดยถูกต้องตามกฎหมายมี 5 วิธี ได้แก่ บริษัทจัดหางานจัดส่ง กรมการจัดหางานจัดส่ง เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงาน และนายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

2. สูตรคำนวณ

นับจำนวนผู้ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ โดยได้รับการพิจารณาและอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศตามกิจกรรมการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ ดังนี้

- 1) พิจารณาคำขอส่งคนหางานและพาลูกจ้างไปทำงาน/ฝึกงาน (บริษัทจัดหางานจัดส่ง/บริษัทพาลูกจ้างไปทำงาน/ฝึกงาน)
- 2) จัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ
- 3) รับแจ้งการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองและเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศ (RE-entry)

3. วิธีการเก็บข้อมูล

จากระบบสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยต่างประเทศ

4. แหล่งที่มาข้อมูล

- 1) กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
- 2) สำนักงานจัดหางานจังหวัด
- 3) สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่

5. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมการจัดหางาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
ผู้ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	114,701 คน	114,656 คน	58,673 คน	41,030 คน	13,854 คน (ณ ก.พ. 65)

ตัวชี้วัดที่ 2.4 : ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานที่ได้รับบริการมีงานทำ

โครงการ : 2. โครงการบริการจัดหางานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
2.4 ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานที่ได้รับบริการมีงานทำ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

แรงงานที่ได้รับบริการมีงานทำ หมายถึง การได้งานทำจากการให้บริการจัดหางานในประเทศผ่านโครงการกิจกรรมต่าง ๆ และได้รับการคัดเลือกไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทหางานจัดส่ง รัฐจัดส่ง และคนหางานแจ้งการเดินทางด้วยตนเอง

2. สูตรคำนวณ

1) การจัดงานในประเทศ

$$\frac{\text{จำนวนผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางานในประเทศและได้รับการบรรจุงานทั้งหมดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565}}{\text{จำนวนผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางานในประเทศทั้งหมดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565}} \times 100$$

2) จัดหางานต่างประเทศ

$$\frac{\text{จำนวนผู้ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศที่ได้รับคัดเลือกไปทำงาน
โดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง รัฐจัดส่ง และคนหางานแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง}}{\text{จำนวนผู้ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด
(ยกเว้นการลงทะเบียนโดยนายจ้างพาไปทำงาน/ฝึกงานต่างประเทศ)}} \times 100$$

3. วิธีการเก็บข้อมูล

- จากแบบรายงานติดตามผลปฏิบัติการงาน กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน
- จากระบบสารสนเทศการจัดงานเพื่อคนไทย (Smart Job Center)
- จากระบบสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
- จากแบบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี/เดือนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

4. แหล่งที่มาข้อมูล

- กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน
- สำนักงานจัดหางานจังหวัด
- สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่
- ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อไทย (Smart Job Center)

5. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมการจัดหางาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานที่ได้รับบริการ มีงานทำ	-	88.29	72.20	71.65	-

ตัวชี้วัดที่ 2.5 : แรงงานได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.6 : ร้อยละผู้รับบริการสามารถนำความรู้ด้านอาชีพไปใช้ประโยชน์ในการเลือกศึกษา เลือกประกอบอาชีพได้

โครงการ : 3. โครงการวันมหกรรมอาชีพ

หน่วยวัด : คน / ร้อยละ

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
2.5 จำนวนแรงงานได้รับบริการส่งเสริม การมีงานทำ	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน
2.6 ร้อยละผู้รับบริการสามารถนำ ความรู้ด้านอาชีพไปใช้ประโยชน์ ในการ เลือกศึกษา เลือกประกอบอาชีพได้	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

แรงงานที่ได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ หมายถึง ประชาชนทั่วไป นักเรียน นักศึกษาที่เข้าร่วมงาน
ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ

ประชาชนที่รับบริการแนะแนวอาชีพนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ หมายถึง จำนวนผู้เข้าร่วมงาน และ
ได้รับการบริการแนะแนวอาชีพนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ตามโครงการวันมหกรรมอาชีพ

ข้อมูลที่น่าไปใช้ประโยชน์ หมายถึง ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ข้อมูลอาชีพในระบบและอาชีพอิสระ
ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ข้อมูลแหล่งทุน ฯลฯ ที่ประชาชนได้รับการแนะแนวอาชีพ
สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพตามความถนัดและความต้องการของตนเอง

2. สูตรคำนวณ

1) นับจากแรงงานได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ ตามโครงการวันมหกรรมอาชีพ

2) คำนวณค่าร้อยละ

$$\frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

3. วิธีการเก็บข้อมูล

จากแบบรายงานติดตามผลปฏิบัติการงาน กองส่งเสริมการมีงานทำ

4. แหล่งที่มาข้อมูล

- กองส่งเสริมการมีงานทำ
- สำนักงานจัดหางานจังหวัด
- สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่
- ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อไทย (Smart Job Center)

5. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมการจัดหางาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนแรงงานได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	21,610 คน	24,425 คน	11,590 คน	74,802 คน	1,500 คน (ก.พ.65)
ร้อยละผู้รับบริการสามารถนำความรู้ด้านอาชีพไปใช้ประโยชน์ในการเลือกศึกษาเลือกประกอบอาชีพได้	-	95.22	97.69	99.06	-

ตัวชี้วัดที่ 2.7 : จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ

โครงการ : 4. โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
2.7 จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	11,795 คน	11,795 คน	11,795 คน	11,795 คน	11,795 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ หมายถึง บุคคลเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย และได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำตามโครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ

2. สูตรคำนวณ

นับจำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ตามกิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุ และนับจำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ ตามกิจกรรมส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ

3. วิธีการเก็บข้อมูล

- จากแบบรายงานติดตามผลปฏิบัติงาน กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน
- จากระบบสารสนเทศการจัดงานเพื่อคนไทย (Smart Job Center)
- จากแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน กองส่งเสริมการมีงานทำ
- จากแบบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีเดือนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

4. แหล่งที่มาข้อมูล

- กองส่งเสริมการมีงานทำ
- กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน
- สำนักงานจัดหางานจังหวัด
- สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่

5. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมการจัดหางาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	19,101 คน	19,045 คน	17,137 คน	18,345 คน	5,817 คน

ตัวชี้วัดที่ 2.8 : ร้อยละผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 30

โครงการ : 5. กิจกรรมการปล่อยกู้เงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
2.8 ร้อยละผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 30	44 ราย/กลุ่ม 5,000,000 บาท	44 ราย/กลุ่ม 5,000,000 บาท	44 ราย/กลุ่ม 5,000,000 บาท	44 ราย/กลุ่ม 5,000,000 บาท	44 ราย/กลุ่ม 5,000,000 บาท

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้ว่าจ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน และจดทะเบียนตามระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2560

“กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายถึง แหล่งเงินทุนให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านกู้ยืมสำหรับซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์ในการผลิตหรือขยายการผลิต เพื่อสร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2. สูตรคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีรายได้เพิ่มขึ้น} \times 100}{\text{จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับอนุมัติเงินกู้จากกองทุนฯ ทั้งหมดในบัญชี 2565}}$$

จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับอนุมัติเงินกู้จากกองทุนฯ ทั้งหมดในบัญชี 2565

- จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมายถึง ผู้รับงานไปทำที่บ้านรายบุคคล และรายกลุ่ม
- จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีรายได้เพิ่มขึ้น จะพิจารณาจากรายได้จากการขยายผลผลิตภัณฑ์ที่เป็นผลมาจากการได้รับเงินกู้ยืมของกองทุนฯ โดยตรง
- รายได้เพิ่มขึ้น พิจารณาจากรายได้ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ก่อนได้รับอนุมัติเงินกู้จากกองทุนฯ หักด้วยรายได้จากการขายผลผลิตภัณฑ์(หลังจากได้รับอนุมัติเงินกู้จากกองทุนฯ) ในบัญชี 2565

3. วิธีการเก็บข้อมูล

สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ และสำนักงานจัดหางานจังหวัด เป็นหน่วยปฏิบัติในการรับคำขอกู้ยืมเงินกองทุนฯ ส่งมายังกองส่งเสริมการมีงานทำเพื่อพิจารณาคำขอกู้ยืมเงินกองทุนฯ

4. แหล่งที่มาข้อมูล

แบบสรุปรายงานและแบบติดตามผลการมีรายได้จากการรับงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่กู้ยืมเงินกองทุนฯ

5. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมการจัดหางาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
ร้อยละผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 30	45 กลุ่ม 5,510,000 บาท	54 กลุ่ม 6,375,000 บาท	57 กลุ่ม 7,000,000 บาท	45 กลุ่ม 7,000,000 บาท	3 กลุ่ม 520,000 บาท

ตัวชี้วัดที่ 2.9 : จำนวนคนพิการที่เข้าถึงบริการกู้ยืมเงินกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการ : 6. กิจกรรมการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
2.9 จำนวนคนพิการที่เข้าถึงบริการการกู้ยืมเงินกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ	18,000 คน	19,000 คน	20,000 คน	21,000 คน	22,000 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

- คนพิการ หมายถึง มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ให้ความหมายว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกาศกำหนด และได้ยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการ ตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฯ

- กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หมายถึง กองทุนซึ่งจัดตั้งขึ้นตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฯ เพื่อเป็นทุนสำหรับการใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การส่งเสริมและการดำเนินงานด้านการสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการการศึกษาและการประกอบอาชีพของคนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ โดยจัดสรรให้อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

2. ขอบเขตการประเมิน

คนพิการที่ขอรับบริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

3. วิธีการเก็บข้อมูล

จัดเก็บข้อมูลจำนวนคนพิการที่ได้รับบริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

4. แหล่งที่มาข้อมูล

กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ พก.

5. หน่วยงานรับผิดชอบ

กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ พก.

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

ตัวชี้วัดที่ 2.10 : จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการอนุมัติเงินทุนกู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพ

โครงการ : 7. กิจกรรมการบริการกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพ

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
2.10 จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการอนุมัติเงินทุนกู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพ	9,000 ราย	9,000 ราย	9,000 ราย	9,000 ราย	9,000 ราย

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

ผู้สูงอายุที่ได้รับการอนุมัติเงินทุนกู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพ หมายถึง ผู้สูงอายุที่ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารกองทุนผู้สูงอายุในแต่ละเดือน

2. ขอบเขตการประเมิน

ผู้สูงอายุที่ได้รับการอนุมัติเงินทุนกู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพ

3. สูตรคำนวณ

คิดจากร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการอนุมัติเทียบกับผู้สูงอายุที่ยื่นคำร้องขอกู้ยืม

4. วิธีการเก็บข้อมูล

สรุปผลการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนผู้สูงอายุ และรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนผู้สูงอายุ

5. แหล่งที่มาข้อมูล

แบบคำร้องการขอกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพ

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กองบริหารกองทุนผู้สูงอายุ

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการอนุมัติทุนกู้ยืมประกอบอาชีพ	9,667 คน	8,991 คน	8,979 คน	8,158 คน	3,082 คน

แนวทางย่อยที่ 2.2 : บริการแนะแนวอาชีพ (2 โครงการ 3 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดที่ 2.11 : จำนวนนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาขึ้นไป นักศึกษา และประชาชน ได้รับการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ

ตัวชี้วัดที่ 2.12 : ร้อยละผู้รับบริการสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการเลือกศึกษาหรือประกอบอาชีพได้

โครงการ : 8. โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน

หน่วยวัด : ราย / ร้อยละ

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
2.11 จำนวนนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาขึ้นไป นักศึกษา และประชาชนได้รับการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ	265,600 คน	265,600 คน	265,600 คน	265,600 คน	265,600 คน
2.12 ร้อยละผู้รับบริการสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการเลือกศึกษาหรือเลือกประกอบอาชีพได้	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

นักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาขึ้นไป นักเรียน และประชาชนได้รับการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ หมายถึง นักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาขึ้นไป นักศึกษา ผู้ว่างงาน คนหางาน ผู้ที่หางานยาก ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ผู้ที่รอฤดูกาล ผู้ประสบภัยธรรมชาติ ทหารกองประจำการที่จะปลดเป็นทหารกองหนุน เด็กเยาวชนในสถานพินิจ ผู้ถูกคุมประพฤติ ผู้ต้องขัง แรงงานนอกระบบ คนพิการ และผู้ดูแลคนพิการ ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ประชาชนที่ประสงค์จะรับงานไปทำที่บ้าน/ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ประชาชนทั่วไปและบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพ ที่ได้รับการแนะแนวอาชีพ/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ หรือส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับบริการแนะแนวอาชีพนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ หมายถึง จำนวนผู้มาใช้บริการแนะแนวอาชีพนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ตามโครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน (กิจกรรมแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ)

ข้อมูลที่น่าไปใช้ประโยชน์ หมายถึง ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ข้อมูลอาชีพในระบบและอาชีพอิสระ ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ การส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน ข้อมูลแหล่งเงินทุน ฯลฯ ที่ประชาชนได้รับการแนะแนวอาชีพสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการของตนเอง

2. สูตรคำนวณ

นับจำนวนแรงงานทุกกลุ่มที่ได้รับการตามโครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน

$$\frac{\text{จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีรายได้เพิ่มขึ้น} \times 100}{\text{จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับอนุมัติเงินกู้จากกองทุนฯ ทั้งหมดในบัญชี 2565}}$$

จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับอนุมัติเงินกู้จากกองทุนฯ ทั้งหมดในบัญชี 2565

3. วิธีการเก็บข้อมูล

จากแบบรายงานติดตามผลการปฏิบัติงาน กองส่งเสริมการมีงานทำ

4. แหล่งที่มาข้อมูล

- กองส่งเสริมการมีงานทำ
- สำนักงานจัดหางานจังหวัด
- สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่

5. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมการจัดหางาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
นักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาขึ้นไป ศึกษาและประชาชนได้รับการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ	460,583 คน	511,457 คน	446,325 คน	371,855 คน	137,505 คน
ผู้รับบริการสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการเลือกศึกษาหรือประกอบอาชีพได้	-	ร้อยละ 97.29	ร้อยละ 95.36	ร้อยละ 96.50	-

ตัวชี้วัดที่ 2.13 : ร้อยละของชาวประมงขององค์การสะพานปลาที่มีรายได้เพิ่มขึ้น

โครงการ : 9. โครงการสร้างอาชีพ รายได้ จากการทำประมงที่ยั่งยืน

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
2.13 ร้อยละของชาวประมงเครือข่ายขององค์การสะพานปลาที่มีรายได้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	-	-	-

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

เครือข่ายองค์การสะพานปลาร่วมแสดงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน รวมถึงฟื้นฟูและอนุรักษ์ สัตว์น้ำ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ จนเกิดคุณค่า มูลค่า ต่ออาชีพการประมง และเกิดการเปลี่ยนแปลงต่อความอุดมสมบูรณ์ทางทะเล ส่งผลให้ระบบนิเวศน์ทางทะเลมีความอุดมสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น และทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น เพื่อนำไปเลี้ยงดูครอบครัว และพัฒนาเป็นอุตสาหกรรมครัวเรือนได้

2. ขอบเขตการประเมิน

จัดเก็บข้อมูลรายได้ชาวประมงที่ทำเทียบเรือขององค์การสะพานปลา

3. สูตรคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนชาวประมงที่มีรายได้เพิ่มขึ้น} \times 100}{\text{จำนวนชาวประมงที่สำรวจทั้งหมด}}$$

4. วิธีการเก็บข้อมูล

วิธีเฉพาะเจาะจงลงพื้นที่ทำเทียบเรือประมงขององค์การสะพานปลา

5. แหล่งที่มาข้อมูล

แผนแม่บทด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมองค์การสะพานปลา ปีงบประมาณ 2564 - 2567

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

องค์การสะพานปลา

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
ร้อยละของชาวประมงขององค์การสะพานปลาที่มีรายได้เพิ่มขึ้น	-	-	-	-	ร้อยละ 40

**แนวทางย่อยที่ 2.3 : พัฒนาและขยายช่องทางการตลาดเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการของ
แรงงานนอกระบบ (6 โครงการ 7 ตัวชี้วัด)**

ตัวชี้วัดที่ 2.14 : จำนวนสินค้าเกษตร/เกษตรแปรรูปที่ขึ้นทะเบียนจำหน่ายผ่านแพลตฟอร์ม Thailandpostmart

โครงการ : 10. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการค้าปลีก (New Retail)

หน่วยวัด : รายการ

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
2.14 จำนวนสินค้าเกษตร/เกษตรแปรรูปที่ขึ้นทะเบียนจำหน่ายผ่านแพลตฟอร์ม Thailandpostmart	500 รายการ	500 รายการ	500 รายการ	500 รายการ	500 รายการ

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ใช้แพลตฟอร์ม www.thailandpostmart.com สำหรับพรีออเดอร์และการขนส่งสินค้าเกษตรจากตลาดกลางสังกัดของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไปยังผู้ซื้อที่เป็นร้านค้า โรงแรม ร้านอาหาร ซึ่งแพลตฟอร์มดังกล่าวจะแจ้งความต้องการสินค้าล่วงหน้าเพื่อให้เกษตรกรวางแผนการผลิตสินค้าให้สอดคล้องกับผู้บริโภค และจะจัดส่งถึงผู้สั่งซื้อให้ในระยะเวลาที่กำหนด

2. ขอบเขตการประเมิน

นับจำนวนสินค้าเกษตร/เกษตรแปรรูป ที่ขึ้นทะเบียนจำหน่ายผ่านแพลตฟอร์ม Thailandpostmart

3. สูตรคำนวณ

จำนวนสินค้าเกษตร/เกษตรแปรรูป ที่ขึ้นทะเบียนจำหน่ายผ่านแพลตฟอร์ม Thailandpostmart

4. วิธีการเก็บข้อมูล

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นผู้รวบรวมข้อมูล

5. แหล่งที่มาข้อมูล

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

ตัวชี้วัดที่ 2.15 : จำนวนเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ อบรมเกษตรกร และแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการตลาด มีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3

โครงการ : 11. โครงการส่งเสริมและสร้างทักษะการประกอบอาชีพทั้งในและนอกภาคการเกษตร

หน่วยวัด : รายการ

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
2.15 จำนวนเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ อบรมเกษตรกร และแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการตลาด มีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3	900 คน	-	-	-	-

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

เกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ หมายถึง เกษตรกรในโครงการนำลูกหลานเกษตรกรกลับบ้านสานต่ออาชีพการเกษตร และสมาชิกสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมครบถ้วน ตามที่กรมส่งเสริมสหกรณ์กำหนด

2. ขอบเขตการประเมิน

ประเมินรายได้หลังเข้าร่วมโครงการ (ปี 2566) เปรียบเทียบกับรายได้ก่อนเข้าร่วมโครงการ (ปี 2565)

3. สูตรคำนวณ

จำนวนเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ และมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3

$$\frac{(\text{รายได้หลังเข้าร่วมโครงการ} - \text{รายได้ก่อนเข้าร่วมโครงการ}) \times 100}{\text{รายได้ก่อนเข้าร่วมโครงการ}}$$

4. วิธีการเก็บข้อมูล

จัดเก็บข้อมูลกิจกรรม และรายได้ รายงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักงานสหกรณ์จังหวัด สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 และ 2 กรมส่งเสริมสหกรณ์

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

ตัวชี้วัดที่ 2.16 : จำนวนกลุ่มผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ

โครงการ : 12. โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายผู้สูงอายุ

หน่วยวัด : เครือข่าย

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
2.16 จำนวนกลุ่มผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ	100 เครือข่าย	100 เครือข่าย	100 เครือข่าย	100 เครือข่าย	100 เครือข่าย

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

ชมรมผู้สูงอายุ ชมรมคลังปัญญาผู้สูงอายุจังหวัด วิสาหกิจชุมชนผู้สูงอายุ กลุ่มผู้สูงอายุ ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ (ศพอส.) กลุ่มหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่มีผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ

2. ขอบเขตการประเมิน

จำนวนกลุ่มผู้สูงอายุ ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ จากกองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ 12 แห่ง และศูนย์การเรียนรู้และฝึกอบรมด้านผู้สูงอายุ จังหวัดชลบุรี

3. สูตรคำนวณ

จำนวนกลุ่มผู้สูงอายุที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ

4. วิธีการเก็บข้อมูล

จัดเก็บจากรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรม

5. แหล่งที่มาข้อมูล

- กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ
- ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ 12 แห่ง
- ศูนย์การเรียนรู้และฝึกอบรมด้านผู้สูงอายุ จังหวัดชลบุรี

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมกิจการผู้สูงอายุ

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนกลุ่มผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ	-	-	224 เครือข่าย	379 เครือข่าย	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ

ตัวชี้วัดที่ 2.17 : จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชนชาวประมงที่พัฒนาสู่กลุ่มอาชีพการทำประมงและแปรรูปที่ยั่งยืนจากการสนับสนุนขององค์การสะพานปลาและเครือข่าย

ตัวชี้วัดที่ 2.18 : จำนวนกลุ่มประมงแปรรูปที่สามารถสร้างธุรกิจการประมงแบบครบวงจรและเชื่อมโยงธุรกิจองค์การสะพานปลา

โครงการ : 13. โครงการพัฒนาอาชีพการแปรรูปสินค้าและธุรกิจประมงในบ้าน

หน่วยวัด : หมู่บ้าน/ชุมชน, กลุ่ม

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
2.17 จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชนชาวประมงที่พัฒนาสู่กลุ่มอาชีพการทำประมงและแปรรูปที่ยั่งยืนจากการสนับสนุนขององค์การสะพานปลาและเครือข่าย	20 หมู่บ้าน/ ชุมชน	30 หมู่บ้าน/ ชุมชน	-	-	-
2.18 จำนวนกลุ่มประมงแปรรูปที่สามารถสร้างธุรกิจการประมงแบบครบวงจรและเชื่อมโยงธุรกิจองค์การสะพานปลา	40 กลุ่ม	80 กลุ่ม	-	-	-

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

“ทำการประมง” หมายความว่า ค้นหา ล่อ จับ ได้มา หรือเก็บสัตว์น้ำหรือการกระทำใด ๆ ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อล่อ จับ ได้มา หรือเก็บสัตว์น้ำในที่จับสัตว์น้ำ

“ประมงพื้นบ้าน” หมายความว่า การทำการประมงในเขตทะเลชายฝั่งไม่ว่าจะใช้เรือประมงหรือใช้เครื่องมือโดยไม่ใช้เรือประมง ทั้งนี้ ที่มีใช้เป็นประมงพาณิชย์

“ประมงพาณิชย์” หมายความว่า การทำการประมงโดยใช้เรือประมงที่มีขนาดตั้งแต่สิบตันกรอสขึ้นไป หรือเรือประมงที่ใช้เครื่องยนต์มีกำลังแรงม้าถึงขนาดที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจสามารถนำเทคนิคการแปรรูปสินค้าสัตว์น้ำ ไปพัฒนายกระดับผลิตภัณฑ์ สัตว์น้ำ จนสามารถพัฒนาอาชีพประมง สร้างความมั่นคงทางอาชีพ และสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนอย่างยั่งยืน และเพื่อให้ชาวประมงมีทุนดำเนินการในการประกอบอาชีพและสวัสดิการ ได้รับการสนับสนุน ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา

2. ขอบเขตการประเมิน

หมู่บ้าน/ชุมชนชาวประมง และกลุ่มประมง ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์การสะพานปลา เพื่อยกระดับผลผลิตแปรรูปสินค้าประมงที่สร้างงาน สร้างอาชีพ และรายได้

3. สูตรคำนวณ

จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชนชาวประมง กลุ่มประมง

4. วิธีการเก็บข้อมูล

วิธีเฉพาะเจาะจงลงพื้นที่ทำเทียบเรือประมงขององค์การสะพานปลา

5. แหล่งที่มาข้อมูล

แผนแม่บทด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมองค์การสะพานปลา ปีงบประมาณ 2564 - 2567

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

องค์การสะพานปลา

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชนชาวประมงที่พัฒนาสู่กลุ่มอาชีพการทำประมงและแปรรูปที่ยั่งยืนจากการสนับสนุนขององค์การสะพานปลาและเครือข่าย	-	-	-	-	10 คน
จำนวนกลุ่มประมงแปรรูปที่สามารถสร้างธุรกิจการประมงแบบครบวงจรและเชื่อมโยงธุรกิจองค์การสะพานปลา	-	-	-	-	20 คน

ตัวชี้วัดที่ 2.19 : จำนวนลูกจ้างทำงานบ้านสามารถรับงานแบบรายชั่วโมงผ่านทางเว็บไซต์ Homecare Thailand และแพลตฟอร์ม Social media อื่น ๆ

โครงการ : 14. โครงการส่งเสริมการจ้างงานลูกจ้างทำงานบ้านออนไลน์

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
2.19 จำนวนลูกจ้างทำงานบ้านสามารถรับงานแบบรายชั่วโมงผ่านทางเว็บไซต์ Homecare Thailand และแพลตฟอร์ม Social media อื่น ๆ	30 คน	50 คน	70 คน	90 คน	120 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

แรงงานทำงานบ้าน (Domestic worker) คือบุคคล หญิงหรือชาย ที่ทำงานในบ้าน หรือรอบ ๆ บ้าน ตามที่ได้รับมอบหมายโดยได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทน แรงงานทำงานบ้าน อาจมีทั้งที่มีสัญชาติไทยหรือต่างชาติ (เช่น พม่า ลาว กัมพูชา)

Homecare Thailand โฮมแคร์ไทยแลนด์ คือ ธุรกิจเพื่อสังคมที่เป็นศูนย์รวม ลูกจ้างทำงานบ้าน พนักงานนวด คนดูแลผู้สูงอายุ ดูแลเด็กและผู้ป่วยที่รักและใส่ใจในงานบริการ มาให้บริการแบบมืออาชีพ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บริการงานที่มีคุณภาพแก่ลูกค้าและเพื่อสร้างอาชีพที่มั่นคงและรายได้ที่เป็นธรรมต่อคนทำงานผ่านแพลตฟอร์ม

2. ขอบเขตการประเมิน

จำนวนลูกจ้างทำงานบ้านที่สามารถรับงานแบบรายชั่วโมงผ่านทางเว็บไซต์ Homecare Thailand และแพลตฟอร์ม Social media อื่น ๆ

3. สูตรคำนวณ

จำนวนลูกจ้างทำงานบ้านที่รับงานผ่านแพลตฟอร์ม

4. วิธีการเก็บข้อมูล

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ รวบรวมข้อมูลลูกจ้างทำงานบ้านที่รับงานผ่านแพลตฟอร์ม

5. แหล่งที่มาข้อมูล

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

ตัวชี้วัดที่ 2.20 : จำนวนผู้ทำการผลิตที่บ้านสามารถจำหน่ายสินค้าที่ตนเองผลิตและมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า 2,500 บาท โดยการจำหน่ายสินค้าผ่านทางเว็บไซต์ของ Homenet Thailand และแพลตฟอร์ม Social media อื่นๆ

โครงการ : 15. โครงการพัฒนาความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจของผู้ทำการผลิตที่บ้าน (Homebased workers)

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
2.20 จำนวนผู้ทำการผลิตที่บ้านสามารถจำหน่ายสินค้าที่ตนเองผลิตและมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า 2,500 บาท โดยการจำหน่ายสินค้าผ่านทางเว็บไซต์ของ Homenet Thailand และแพลตฟอร์ม Social media อื่น ๆ	200 คน	400 คน	600 คน	800 คน	1,000 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อมหรือแปรรูปสิ่งของในบ้านของลูกจ้าง หรือสถานที่อื่น ที่มีใช้สถานประกอบกิจการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกันเพื่อรับค่าจ้าง โดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติ การทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใด หรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้างขอบเขตการประเมิน

2. สูตรคำนวณ

จำนวนผู้ทำการผลิตที่บ้านสามารถจำหน่ายสินค้าที่ตนเองผลิตและมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า 2,500 บาท

3. วิธีการเก็บข้อมูล

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ รวบรวมข้อมูลผู้ทำการผลิตที่บ้าน

4. แหล่งที่มาข้อมูล

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ

5. หน่วยงานรับผิดชอบ

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

แนวทางที่ 3 : ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน (11 โครงการ 13 ตัวชี้วัด)

แนวทางย่อยที่ 3.1 : ส่งเสริมความคุ้มครองแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม (3 โครงการ 3 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดที่ 3.1 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

โครงการ : 1. กิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบ

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
3.1 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน	15,000 คน	15,000 คน	15,000 คน	15,000 คน	15,000 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. คำอธิบาย

แรงงานนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน หมายถึง พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 กฎกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

2. ขอบเขตการประเมิน

จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการตรวจคุ้มครอง ประจำปีงบประมาณ

3. สูตรคำนวณ

นับจำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด

4. วิธีการเก็บข้อมูล

จัดเก็บข้อมูลผลการตรวจแรงงานนอกระบบ และบันทึกข้อมูลลงในระบบสารสนเทศ

5. แหล่งที่มาข้อมูล

ระบบสารสนเทศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
กิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบ	31,330 คน	34,204 คน	34,064 คน	33,480 คน	7,771 คน

ตัวชี้วัดที่ 3.2 : จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสร้างการรับรู้

โครงการ : 2. กิจกรรมสร้างการรับรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
3.2 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสร้างการรับรู้	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. คำอธิบาย

แรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต หมายถึง ผู้จ้างงาน/ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้าง/ลูกจ้างทำงานบ้าน นายจ้าง/ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างงานตลอดปี รวมถึงแรงงานนอกระบบกลุ่มอื่นๆ และภาคประชาชนที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่ม สนับสนุนองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

2. ขอบเขตการประเมิน

แรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ

3. สูตรคำนวณ

นับจำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด

4. วิธีการเก็บข้อมูล

- 1) จัดเก็บข้อมูลจากผลการดำเนินกิจกรรมสร้างการรับรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 2) บันทึกข้อมูลลงในระบบสารสนเทศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

5. แหล่งที่มาข้อมูล

ระบบสารสนเทศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสร้างการรับรู้	-	-	91,900 คน	19,000 คน	10,000 คน

ตัวชี้วัดที่ 3.3 : จำนวนความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา พ.ศ. 2560

โครงการ : 3. กิจกรรมการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา พ.ศ. 2560

หน่วยวัด : ครั้ง

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
3.3 จำนวนความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา พ.ศ. 2560	8 ครั้ง	8 ครั้ง	8 ครั้ง	8 ครั้ง	8 ครั้ง

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

ระบบเกษตรพันธสัญญา หมายความว่า ระบบการผลิตหรือบริการทางการเกษตร ที่เกิดขึ้นจากสัญญาการผลิตหรือบริการทางการเกษตรประเภทเดียวกันระหว่างผู้ประกอบการธุรกิจทางการเกษตรฝ่ายหนึ่งกับบุคคลธรรมดาซึ่งประกอบอาชีพเกษตรกรรมตั้งแต่สิบรายขึ้นไป หรือกับ สหกรณ์การเกษตรหรือกลุ่มเกษตรกรตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ หรือกับวิสาหกิจชุมชนหรือเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนซึ่งประกอบอาชีพเกษตรกรรมอีกฝ่ายหนึ่ง ที่มีเงื่อนไขในการผลิต จำหน่าย หรือจ้างผลิตผลิตผลหรือบริการทางการเกษตรอย่างหนึ่งอย่างใด โดยเกษตรกรตกลงที่จะผลิต จำหน่าย หรือรับจ้างผลิตผลิตผลทางการเกษตรตามจำนวน คุณภาพ ราคา หรือ ระยะเวลาที่กำหนดไว้ และผู้ประกอบการธุรกิจทางการเกษตรตกลงที่จะซื้อผลิตผลดังกล่าวหรือ จ่ายค่าตอบแทนตามที่กำหนดไว้ตามสัญญา โดยผู้ประกอบการธุรกิจทางการเกษตรเข้าไปมีส่วนในกระบวนการผลิต เช่น เป็นผู้กำหนดวิธีการผลิต จัดหาพันธุ์ เมล็ดพันธุ์ ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร หรือปัจจัยการผลิต ให้แก่เกษตรกร

เกษตรกร หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งประกอบอาชีพเกษตรกรรม และให้หมายความรวมถึง สหกรณ์การเกษตรหรือกลุ่มเกษตรกรตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ และวิสาหกิจชุมชนหรือเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ซึ่งประกอบอาชีพเกษตรกรรม

2. ขอบเขตการประเมิน

ประเมินผลจากการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา) ในการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้แก่เกษตรกร

3. สูตรคำนวณ

จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม/เข้าร่วมสร้างการรับรู้ให้แก่เกษตรกรในพื้นที่ต่าง ๆ

4. วิธีการเก็บข้อมูล

รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลจากผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในแต่ละปี

5. แหล่งที่มาข้อมูล

แผนการปฏิบัติราชการและรายงานผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน รวมทั้งเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนา
ระบบเกษตรพันธสัญญา)

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2566	2567	2568	2569	2570
ความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา ระบบเกษตรพันธสัญญา พ.ศ. 2560	-	-	๖ ครั้ง	๘ ครั้ง	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ

แนวทางย่อยที่ 3.2 : ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (6 โครงการ 8 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดที่ 3.4 : จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านส่งเสริมความปลอดภัย

โครงการ : 4. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่เครือข่ายแรงงานนอกระบบ

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
3.4 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านส่งเสริมความปลอดภัย	2,480 คน	2,480 คน	2,480 คน	2,480 คน	2,480 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. คำอธิบาย

แรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต หมายถึง ผู้จ้างงาน/ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้าง/ลูกจ้างทำงานบ้าน นายจ้าง/ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างงานตลอดปี รวมถึงแรงงานนอกระบบกลุ่มอื่นๆ และภาคประชาชนที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่ม สนับสนุนองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

2. ขอบเขตการประเมิน

แรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ

3. สูตรคำนวณ

นับจำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด

4. วิธีการเก็บข้อมูล

- 1) จัดเก็บข้อมูลจากผลการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่เครือข่ายแรงงานนอกระบบ
- 2) บันทึกข้อมูลลงในระบบสารสนเทศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

5. แหล่งที่มาข้อมูล

ระบบสารสนเทศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
แรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านส่งเสริมความปลอดภัย	-	172 คน	258 คน	935 คน	2,480 คน

ตัวชี้วัดที่ 3.5 : จำนวนหน่วยงาน ชุมชน หรือสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมความปลอดภัย
เชิงป้องกันในการทำงาน (CSR)

ตัวชี้วัดที่ 3.6 : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมความปลอดภัยเชิงป้องกันในการทำงาน (CSR)

**โครงการ : 5. โครงการกิจกรรมเพื่อสังคมและการเสริมสร้างพฤติกรรมด้านความปลอดภัยเชิงป้องกันใน
การทำงาน (CSR)**

หน่วยวัด : หน่วยงาน / แห่ง

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
3.5 จำนวนหน่วยงาน ชุมชน หรือสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมความปลอดภัยเชิงป้องกันในการทำงาน (CSR)	2 หน่วยงาน	3 หน่วยงาน	4 หน่วยงาน	5 หน่วยงาน	6 หน่วยงาน
3.6 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมความปลอดภัยเชิงป้องกันในการทำงาน (CSR)	40 คน	60 คน	80 คน	100 คน	120 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

กิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งดำเนินกิจกรรมภายใต้หลักจริยธรรมและการจัดการที่ดี โดยมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยั่งยืน

พฤติกรรมด้านความปลอดภัยเชิงป้องกันในการทำงาน (Preventive Safety Awareness) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและแสดงออกอย่างเด่นชัด ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ รวมถึงการตรวจสอบอุปกรณ์ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตการประเมิน

1) วางแผนการดำเนินโครงการ:

- สำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็น ปัญหา อุปสรรคด้านความปลอดภัยในการทำงานจากสถานประกอบกิจการ หน่วยงาน หรือชุมชน

- กำหนดกลุ่มเป้าหมาย (จำนวนแห่ง จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม) ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม สถานที่และค่าใช้จ่าย

2) ดำเนินการจัดกิจกรรมให้แก่สถานประกอบกิจการ หน่วยงาน หรือชุมชน ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

3) ตรวจสอบความคืบหน้าของการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

4) ประเมินและติดตามผล กิจกรรมที่ได้จัดไปคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย สามารถนำไปปฏิบัติใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

3. สูตรคำนวณ

นับจำนวนหน่วยงาน ชุมชน สถานประกอบการ หรือผู้เข้าร่วมโครงการ

4. วิธีการเก็บข้อมูล

ประชุมย่อยเพื่อสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือทำแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล หรือวิธีอื่นตามความเหมาะสมเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์

5. แหล่งที่มาข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ จากชุมชนและผู้เข้าร่วมโครงการ

ข้อมูลทุติยภูมิ จากสถิติของกองทุนการทดแทน สำนักงานประกันสังคม

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักฝึกอบรมและส่งเสริม

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน(องค์การมหาชน)

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
1. จำนวนหน่วยงาน ชุมชน หรือสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ (แห่ง)	-	-	-	2 แห่ง (ชุมชน) - วิสาหกิจชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ แขวงบางเขื่อนหน่ง ชุมชนทรัพย์สินพัฒนา - วิสาหกิจชุมชนผ้าบาติกและดอกไม้โยบัว	2 แห่ง
2. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	-	-	-	20 คน	20 คน

ตัวชี้วัดที่ 3.7 : ร้อยละการลดลงของปัญหา การทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม (IUU Fishing)

โครงการ : 6. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายสุขอนามัย และวิชาชีพ ผู้ประกอบการธุรกิจประมง

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
3.7 อัตราการลดลงของปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม (IUU Fishing)	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30	-	-	-

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

การทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม (Illegal Unreported and Unregulated Fishing: IUU Fishing)” คือ “การทำการประมงในเขตทะเลอาณาเขตที่ติดต่อกับเขตอำนาจรัฐ หรือการทำการประมงในทะเลหลวงที่ขัดกับมาตรการที่เห็นชอบร่วมกันของรัฐต่าง ๆ ในองค์การจัดการทรัพยากรประมงระดับภูมิภาค (Regional Fisheries Management Organization: RFMO)”

วัตถุประสงค์โครงการ ความสำเร็จของการแก้ไข ลดปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม

2. ขอบเขตการประเมิน

กลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายสุขอนามัย และวิชาชีพผู้ประกอบการธุรกิจประมง ให้มีความรู้ความเข้าใจ และส่งเสริมการทำประมงถูกกฎหมาย และมีมาตรฐานสุขอนามัย

3. สูตรคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนผู้ทำการประมงหลังได้รับการส่งเสริม} - \text{จำนวนผู้ทำการประมงก่อนได้รับการส่งเสริม}}{\text{จำนวนผู้ทำการประมงก่อนได้รับการส่งเสริม}} \times 100$$

4. วิธีการเก็บข้อมูล

ลงพื้นที่ทำเทียบเรือประมงขององค์การสะพานปลา

5. แหล่งที่มาข้อมูล

แผนแม่บทด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมองค์การสะพานปลา ปีงบประมาณ 2564 - 2567

6. หน่วยงานรับผิดชอบ องค์การสะพานปลา

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

ตัวชี้วัดที่ 3.8 : จำนวนเรื่องในการพัฒนาและสนับสนุนองค์ความรู้ คู่มือ แนวทางการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดที่ 3.9 : จำนวนเรื่องในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขหน่วยงานเครือข่ายให้สามารถเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามพระราชบัญญัติควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2562

โครงการ : 7. โครงการพัฒนามาตรการ รูปแบบ และแนวทางการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคจากสิ่งแวดล้อมให้กับแรงงานนอกระบบ

หน่วยวัด : เรื่อง

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
3.8 จำนวนเรื่องในการพัฒนาและสนับสนุนองค์ความรู้ คู่มือ แนวทางการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง
3.9 จำนวนเรื่องในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขหน่วยงานเครือข่ายให้สามารถเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามพระราชบัญญัติควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2562	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

โรคจากการประกอบอาชีพ หมายความว่า โรคหรืออาการผิดปกติที่เกิดขึ้นจากหรือเป็นผลเนื่องมาจากการทำงานหรือการประกอบอาชีพ

โรคจากสิ่งแวดล้อม หมายความว่า โรคหรืออาการผิดปกติที่เกิดขึ้นจากหรือเป็นผลเนื่องมาจากมลพิษ

มลพิษ หมายความว่า ของเสีย วัตถุอันตราย สิ่งปนเปื้อน และมลสารอื่น ๆ รวมทั้งกากตะกอน หรือสิ่งตกค้างจากสิ่งเหล่านั้น ที่ถูกปล่อยทิ้งจากแหล่งกำเนิดมลพิษ หรือที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติซึ่งก่อให้เกิดหรืออาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม หรือภาวะที่เป็นพิษภัย อันตรายต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนได้ และให้หมายความรวมถึงรังสี ความร้อน แสง เสียง กลิ่น ความสั่นสะเทือน หรือเหตุอื่น ๆ ที่เกิดหรือถูกปล่อยออกจากแหล่งกำเนิดมลพิษด้วย

การเฝ้าระวัง หมายความว่า การสังเกต การเก็บรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการรายงาน และการติดตามผลของโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและการควบคุมโรค

2. ขอบเขตการประเมิน

นับจำนวนเรื่องในการพัฒนาและสนับสนุนองค์ความรู้ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ตามพระราชบัญญัติควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2562

3. สูตรคำนวณ

จำนวนเรื่องในการพัฒนาและสนับสนุนองค์ความรู้ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

4. วิธีการเก็บข้อมูล

กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม รวบรวมข้อมูลเรื่องในการพัฒนาและสนับสนุนองค์ความรู้ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

5. แหล่งที่มาข้อมูล

กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมควบคุมโรค

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
1.มีการพัฒนาและสนับสนุนองค์ความรู้ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพจากการประกอบอาชีพกลุ่มวัยแรงงาน	แนวทางการจัดบริการอาชีวอนามัยให้กับแรงงานในชุมชนด้านยุทธศาสตร์สำหรับเจ้าหน้าที่หน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ	-	คู่มือ สำหรับเกษตรกร และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน	-	-
2. โครงการเสริมศักยภาพกลไกการทำงานเชิงรุกเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ระยะเวลาดำเนินการ ปี 63 -65	-	-	1. มีข้อมูลด้านสุขภาพของแรงงาน 5 กลุ่มอาชีพ ใน 6 เขตสุขภาพ 2. สื่อมัลติมีเดีย พ.ร.บ.ควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2562 จำนวน 2 สื่อ	-	1.มีชุดกิจกรรม Intervention ในการลดความเสี่ยงจากการทำงาน 2.อบรมพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนารูปแบบและกลไก ศูนย์สุขภาพ ดิวิชั่นทำงานในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ

ตัวชี้วัดที่ 3.10 : จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ลด ละ เลิกบุหรี่ และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

หน่วยวัด : คน

โครงการ : 8. โครงการลด ละ เลิกบุหรี่ และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
3.10 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมลด ละ เลิกบุหรี่ และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	50 คน	50 คน	50 คน	50 คน	50 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ หมายถึง เครื่องดื่มที่มีเอทิลแอลกอฮอล์ผสมอยู่ ได้แก่ สุรา เบียร์ หรือเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์มีฤทธิ์กดระบบประสาทส่วนกลาง ผู้ที่กินเหล้าในปริมาณไม่มาก จะรู้สึกผ่อนคลาย เนื่องจากแอลกอฮอล์ไปกดจิตได้สำนึกที่คอยควบคุมตนเองอยู่ แต่เมื่อกินมากขึ้นก็จะกดสมองบริเวณอื่นๆ ทำให้เสียการทรงตัว พูดไม่ชัด จนแม้กระทั่งหมดสติในที่สุด

การควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ หมายถึง ขั้นตอน กระบวนการ หรือกลไกซึ่งกำหนดขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่า กิจกรรมในการลด ละ เลิกการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์จะประสบความสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้การควบคุมเป็นกระบวนการตรวจสอบกิจกรรม เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2. ขอบเขตการประเมิน

นับจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมลด ละ เลิกบุหรี่ และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

3. สูตรคำนวณ

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม

4. วิธีการเก็บข้อมูล

สมาคมส่งเสริมสิทธิชุมชนเพื่อการพัฒนา รวบรวมข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการ

5. แหล่งที่มาข้อมูล

สมาคมส่งเสริมสิทธิชุมชนเพื่อการพัฒนา และศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

สมาคมส่งเสริมสิทธิชุมชนเพื่อการพัฒนา และศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

ตัวชี้วัดที่ 3.11 : จำนวนครั้งที่แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมสุขภาพที่ดี ลดความรุนแรงในครอบครัว

โครงการ : 9. กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดี ลดความรุนแรงในครอบครัว

หน่วยวัด : ครั้ง

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
3.11 จำนวนครั้งที่แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมสุขภาพที่ดี ลดความรุนแรงในครอบครัว	20 ครั้ง	20 ครั้ง	20 ครั้ง	20 ครั้ง	20 ครั้ง

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

ความรุนแรงในครอบครัว (domestic violence) คือ การทำร้ายร่างกาย จิตใจ บังคับข่มเหงจากบุคคลในครอบครัว อันเกิดมาจากหลายสาเหตุ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อม การติดการพนัน สุรา ยาเสพติด หรือความเครียดจากเศรษฐกิจ ทำให้ก่อความรุนแรง สร้างความเจ็บปวด ทุกข์ทรมานต่อร่างกายและจิตใจของผู้ที่ถูกกระทำ

2. ขอบเขตการประเมิน

นับจำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดี ลดความรุนแรงในครอบครัว

3. สูตรคำนวณ

จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม

4. วิธีการเก็บข้อมูล

สมาคมส่งเสริมสิทธิชุมชนเพื่อการพัฒนา รวบรวมข้อมูลกิจกรรม

5. แหล่งที่มาข้อมูล

สมาคมส่งเสริมสิทธิชุมชนเพื่อการพัฒนา และศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

สมาคมส่งเสริมสิทธิชุมชนเพื่อการพัฒนา และศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

**ตัวชี้วัดที่ 3.12 : จำนวนรายงานผลการศึกษาวิจัยสภาพการทำงานและแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
แรงงานนอกระบบ**

โครงการ : 10. โครงการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

หน่วยวัด : ฉบับ

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
3.12 จำนวนรายงานผลการศึกษาวิจัยสภาพการทำงานและแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	1 ฉบับ	-	-	-	-

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

แรงงานนอกระบบ หมายถึง คนทำงานสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม รวมถึงผู้ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด แต่มีให้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐและของรัฐวิสาหกิจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย

ประเภทของแรงงานรับจ้างอิสระ (El Trabajador Autónomo) ตามกฎหมายประเทศสเปน แบ่งแรงงานอิสระออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่

(1) ผู้ใช้แรงงานแบบรับจ้างอิสระ อาจเป็นผู้ใช้แรงงานหรือมีกิจการเล็ก ๆ เป็นของตัวเอง เช่น คนขับรถแท็กซี่ พ่อค้าแม่ค้า ช่างตัดผม ช่างก่อสร้าง ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างทำสวน นักแสดง นักกีฬา เป็นต้น

(2) นักวิชาชีพอิสระ ที่มีการขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพ เช่น แพทย์ ทนาย วิศวกร สถาปนิก หรืออาจจะไม่ได้ขึ้นทะเบียน เช่น ดีไซน์เนอร์ ครู นักเขียน นักโฆษณา เป็นต้น

(3) เจ้าของกิจการ หุ่นส่วนของกิจการ จะต้องขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานรับจ้างอิสระ และไม่สามารถที่จะขึ้นทะเบียนเป็นลูกจ้างในระบบประกันสังคมได้

(4) แรงงานรับจ้างอิสระที่ต้องพึ่งพา เป็นแรงงานรับจ้างอิสระที่ประกอบอาชีพโดยตรงด้วยตนเอง และเป็นประจำ ให้กับลูกค้าเพียงคนเดียวเป็นหลัก และมีรายได้จากลูกค้า คนดังกล่าวไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของรายได้ทั้งหมด แรงงานประเภทนี้จะได้รับความคุ้มครอง มากกว่าแรงงานรับจ้างอิสระทั่วไป เช่น เวลาพัก วันลาประจำปี ค่าชดเชยกรณีเลิกสัญญา เป็นต้น

(5) แรงงานรับจ้างอิสระในงานเกษตรกรรม ต้องเป็นเจ้าของพื้นที่เกษตรกรรมหรือปศุสัตว์ และต้องมีรายได้มาจากการเกษตรกรรมดังกล่าวไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของรายได้ทั้งหมด อาจจ้างมีการจ้างแรงงานมาทำงานด้วยก็ได้

(6) แรงงานรับจ้างอิสระอื่น ๆ ที่ไม่อาจจัดอยู่ในประเภทที่ 1 ถึง 5 ได้ เช่น แรงงาน ในครอบครัว เป็นต้น

2. ขอบเขตการประเมิน

นับจำนวนรายงานผลการศึกษาวิจัยสภาพการทำงาน และข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

3. สูตรคำนวณ

จำนวนรายงานผลการศึกษาวิจัย

4. วิธีการเก็บข้อมูล

จัดเก็บข้อมูลรายงานผลการศึกษาวิจัยเป็นรูปเล่มและไฟล์อิเล็กทรอนิกส์

5. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักงานนโยบายและแผนงานนอกระบบ

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนรายงานผลการศึกษาวิจัยสภาพการทำงานและแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	-	-	-	-	1 ฉบับ คนทำงาน แพลตฟอร์ม

ตัวชี้วัดที่ 3.13 : จำนวนกฎหมายว่าด้วยแรงงานนอกระบบที่ได้รับการผลักดันให้มีผลบังคับใช้

โครงการ : 11. กิจกรรมผลักดันร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พ.ศ.
ให้มีผลบังคับใช้

หน่วยวัด : ฉบับ

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
3.13 จำนวนกฎหมายว่าด้วยแรงงานนอกระบบที่ได้รับการผลักดันให้มีผลบังคับใช้	1 ฉบับ	-	-	-	-

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

กระทรวงแรงงาน ยกร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ให้เข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการขึ้นทะเบียน การรวมกลุ่มและจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เพื่อเป็นเงินทุนสำหรับประกอบอาชีพและให้สิทธิประโยชน์ทางสังคมกับแรงงานนอกระบบ

ความคืบหน้า มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2564 อนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติฯ ตามที่กระทรวงแรงงาน (รง.) เสนอ และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา ก่อนเสนอสภาผู้แทนราษฎรต่อไป

2. ขอบเขตการประเมิน

นับจำนวนกฎหมายว่าด้วยแรงงานนอกระบบที่ได้รับการผลักดันให้มีผลบังคับใช้

3. สูตรคำนวณ

จำนวนกฎหมายที่มีผลบังคับใช้

4. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

5. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

แนวทางที่ 4 : สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม (5 โครงการ 6 ตัวชี้วัด)

แนวทางย่อยที่ 4.1 : พัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพที่เหมาะสม (2 โครงการ 2 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดที่ 4.1 : จำนวนผู้สมัครเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี (สะสม)

โครงการ : 1. โครงการแรงงานนอกระบบ ผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
4.1 จำนวนผู้สมัครเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี (สะสม)	3,500,000 คน	3,675,000 คน	3,850,000 คน	4,025,000 คน	4,200,000 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

มาตรา 40 คือ บุคคลทั่วไปที่ประกอบอาชีพ หรือแรงงานอิสระ ไม่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 หรือผู้ประกันตนมาตรา 39 โดยได้รับความคุ้มครองมากที่สุด 5 กรณี ได้แก่ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย ชราภาพ และสงเคราะห์บุตร

2. ขอบเขตการประเมิน

จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 40 สะสม (ณ เดือนธันวาคม) ในระบบฐานข้อมูลสถิติกองทุนประกันสังคม

3. สูตรคำนวณ

จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 40 สะสม (ณ เดือนธันวาคม)

4. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ

5. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานประกันสังคม

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนผู้สมัครเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี (สะสม)	2,833,960 คน	3,242,579 คน	3,508,970 คน	10,664,848 คน	10,780,440 คน (ณ เม.ย.65)

ตัวชี้วัดที่ 4.2 : จำนวนสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติ (สะสม)

โครงการ : 2. โครงการเพิ่มยอดสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.)

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
4.2 จำนวนสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติ (สะสม)	2,540,000 คน	3,270,000 คน	3,620,000 คน	3,970,000 คน	4,320,000 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) เป็นกองทุนการออมภาคสมัครใจ ที่รัฐจัดให้กับแรงงานนอกระบบที่ไม่มีสวัสดิการอื่นใดรองรับได้มีบำนาญในยามเกษียณเหมือนแรงงานในระบบจากเงินออมสะสม และเงินที่รัฐ สมทบเพิ่มตามช่วงอายุของสมาชิก โดยมีเป้าหมายสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม สร้างหลักประกันที่มั่นคง ในชีวิตของประชากร ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) มุ่งเน้นด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างความมั่นคงของผู้สูงอายุให้มีรายได้ที่พอเพียงจนถึงวัยเกษียณ ยกย่องศักยภาพของประเทศ พัฒนาคนในหลากหลายมิติ เพิ่มศักยภาพให้เกิดความตระหนักเพิ่มความตระหนักรู้เรื่องการออมเงิน เพื่อความมั่นคงในวัยเกษียณเป็นปัจจัยของความสำเร็จและเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มโดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ ตระหนักถึงความสำคัญของการออมเพื่อบำนาญในวัยชราภาพ และเริ่มออมเงินกับกองทุนการออมแห่งชาติเพื่อเป็นหลักประกันการจ่ายบำนาญและให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิก ตลอดจนเป็นการแบ่งเบาภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายของภาครัฐในการแบ่งเงิน งบประมาณจำนวนมาก มาช่วยเหลือแก่ผู้สูงวัยในอนาคต ที่นับวันมีแนวโน้มที่จะเพิ่มจำนวนสูงมากขึ้น กอช. บูรณาการความร่วมมือการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนตั้งแต่เริ่ม จัดตั้งกองทุนจนถึงปัจจุบัน การลงพื้นที่เพื่อผลักดัน ส่งเสริมความรู้ด้านการออมเพื่อการเกษียณ ให้แก่ประชาชน ทั่วไปที่เป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่มีสวัสดิการอื่นใดรองรับ ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้และความเข้าใจถึงสิทธิ ประโยชน์ การเป็นสมาชิก กอช. ผ่านโครงการ/กิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ดำเนินการโครงการตัวแทน กอช. ประจำหมู่บ้าน โครงการตัวแทน กอช. ประจำชุมชน กรุงเทพมหานคร เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทน กอช. ในการหา สมาชิกและประชาสัมพันธ์ข้อมูล กอช. ให้แก่ประชาชนทั่วไปในหมู่บ้านหรือชุมชนของตนเองได้รับรู้ถึงสวัสดิการที่ทางรัฐมอบให้

2. ขอบเขตการประเมิน

ผู้มีสิทธิสมัครสมาชิก กอช. : บุคคลสัญชาติไทย ที่มีอายุ 15 ถึง 60 ปี และไม่อยู่ในระบบกองทุนประกันสังคม กองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือระบบบำนาญอื่นตามที่กำหนด สมาชิก สามารถส่งเงินออมสะสมขั้นต่ำ 50 บาท สูงสุดไม่เกิน 13,200 บาท/ปี ยอดเงินออมสะสมที่ส่งในแต่ละครั้ง ไม่ จำเป็นต้องเท่ากัน และไม่จำเป็นต้องส่งต่อเนื่องเป็นไปตามความสมัครใจ เมื่อสมาชิกส่งเงินออมสะสม รัฐบาล จะสมทบเงินเข้าบัญชีของสมาชิกในเดือนถัดไป โดยจะสมทบตามช่วงอายุของสมาชิก

3. สูตรคำนวณ

ค่าเป้าหมายจำนวนสมาชิก กอช. ปี 2566 – 2570 สอดคล้องตามข้อเสนอการขอรับจัดสรรงบประมาณ รายจ่ายประจำปี และประมาณการล่วงหน้า

4. วิธีการเก็บข้อมูล

ฝ่ายทะเบียนสมาชิกของกองทุนฯ จะดำเนินการประมวลผลข้อมูลจากฐานข้อมูลสมาชิกตามขั้นตอนและวิธีการ ของกองทุนฯ โดยจะรายงานข้อมูลยอดสมาชิกและรายละเอียดของสมาชิก ภายในวันที่ 7 ของทุกเดือน

5. แหล่งที่มาข้อมูล

ช่องทางการสมัคร และส่งเงินออมสะสม กอช., แอปพลิเคชัน กอช., ที่ว่าการอำเภอทั่วประเทศ, สำนักงานคลังจังหวัดทั่วประเทศ, ตัวแทน กอช. ประจำหมู่บ้านทั่วประเทศ, เครือข่ายองค์กรการเงินชุมชน, สหกรณ์ที่เป็นหน่วยรับสมัครสมาชิก, ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, ธนาคารออมสิน, ธนาคารอาคารสงเคราะห์, ธนาคารกรุงไทย, ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย, เคาน์เตอร์เซอร์วิส, Prompt Pay, Tesco Lotus, BIG C, Grab, ตู้บุญเติม, ไปรษณีย์ไทย, ChomChob

6. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) สังกัด กระทรวงการคลัง

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนสมาชิก กอช. (สะสม)	610,683	2,335,085	2,396,543	2,458,916	2,467,437
	คน	คน	คน	คน	คน

แนวทางย่อยที่ 4.2 : พัฒนาช่องทางการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพ (3 โครงการ 4 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดที่ 4.5 : จำนวนช่องทางการให้บริการรับสมัคร ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนมาตรา 40 ที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มขึ้น

โครงการ : 3. โครงการพัฒนาช่องทางการให้บริการ ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ผ่านหน่วยบริการ
หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
4.3 จำนวนช่องทางการให้บริการที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มขึ้น	1 ช่องทาง	-	1 ช่องทาง	-	1 ช่องทาง

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

จำนวนช่องทางการให้บริการที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงเพื่อเป็นการยกระดับการให้บริการกับผู้รับบริการ ให้ได้รับความสะดวกรวดเร็วและครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศโดยพัฒนาร่วมกับหน่วยบริการเครือข่าย พันธมิตร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

2. ขอบเขตการประเมิน

จำนวนช่องทางการให้บริการที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงที่เพิ่มขึ้น ปีละ 1 ช่องทาง

3. วิธีการเก็บข้อมูล

นับจำนวนช่องทางการให้บริการที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง เดือนมกราคม – ธันวาคม ของทุกปี

4. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ

5. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานประกันสังคม

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนช่องทางการให้บริการ ที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มขึ้น	-	4 ช่องทาง	1 ช่องทาง	-	-

ตัวชี้วัดที่ 4.3 : ร้อยละความสำเร็จของฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่ 4.4 : ร้อยละของแรงงานนอกระบบในฐานข้อมูลเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมและแหล่งเงินทุน

โครงการ : 4. กิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบและประชาชนทั่วไปรับทราบ/เข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการทางสังคม แหล่งทุน และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายต่างๆ

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
4.4 ร้อยละความสำเร็จของฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70
4.5 ร้อยละของแรงงานนอกระบบในฐานข้อมูลเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมและแหล่งเงินทุน	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70

คำอธิบาย/นิยามศัพท์

1. นิยาม

การเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมและแหล่งเงินทุน หมายถึง การรับทราบ/เข้าถึงข้อมูลสวัสดิการทางสังคมและแหล่งเงินทุน จากการจัดกิจกรรมให้ความรู้แรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมาย โดยมีวัตถุประสงค์ให้กลุ่มเป้าหมายได้เข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายต่างๆ ซึ่งจัดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต อาทิ สิทธิในการประกันตน ของแรงงานนอกระบบตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา 40 บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ บัตรประกันสุขภาพของรัฐ สิทธิตามพระราชบัญญัติการออมแห่งชาติ (กอช.) หรือกองทุนอื่น ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ใกล้เคียงกัน การให้บริการสินเชื่อของธนาคารต่าง ๆ กองทุนที่ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมของกลุ่มอาชีพ เช่น กองทุนพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ฯลฯ การให้บริการของสถานธนาณบาล (โรงรับจำนำ) ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำในระดับชุมชน การส่งเสริมเรื่องการบริหารจัดการรายได้ สร้างความรู้ความเข้าใจด้านการเงินส่งเสริมวินัยการออมเงินและการบริหารหนี้สิน เพื่อให้แรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมายสามารถบริหารจัดการด้านการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สูตรคำนวณ

ตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบกับเกณฑ์ระดับความสำเร็จ

3. วิธีการเก็บข้อมูล

ตรวจสอบหลักฐานในรูปแบบเอกสารหรือรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

2. แผนปฏิบัติงาน

3. ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมาย 4 กลุ่มเป้าหมาย

4. แบบฟอร์มการสำรวจกลุ่มเป้าหมาย

5. การรายงานสรุปผลการสำรวจการเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมและแหล่งเงินทุนของกลุ่มเป้าหมาย

** กรณีเอกสารหลักฐานไม่ครบถ้วน/สมบูรณ์ จะถูกหักคะแนนรายการละ 1 คะแนน

4. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรุงเทพมหานคร

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

ตัวชี้วัดที่ 4.6 : จำนวนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์

โครงการ : 5. โครงการสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและผลิตสื่อในงานส่งเสริมการเกษตร

หน่วยวัด : ครั้ง

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
4.6 จำนวนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์	10 ครั้ง/เดือน	10 ครั้ง/เดือน	10 ครั้ง/เดือน	10 ครั้ง/เดือน	10 ครั้ง/เดือน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

เกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) หมายถึง บุคคลที่มีความภูมิใจในการเป็นเกษตรกรมีความรอบรู้ในระบบการผลิต ด้านการเกษตรแต่ละสาขา มีความสามารถในการวิเคราะห์ เชื่อมโยงและบริหารจัดการการผลิต และการตลาด โดยใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ คำนึงถึงคุณภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค สังคมและสิ่งแวดล้อม

ช่องทางประชาสัมพันธ์ คือ หนทาง/โอกาสหรือวิถีทางในการนำข่าวสารที่ต้องการประชาสัมพันธ์จากผู้ส่งไปสู่ผู้รับ ปัจจุบันช่องทางในการประชาสัมพันธ์มีมากมายและหลากหลาย เช่น สื่อมวลชน สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโซเชียล สื่อสมัยใหม่ (ดาวเทียมและอินเทอร์เน็ต) และอื่นๆ

2. วิธีการเก็บข้อมูล

รายงานผลการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

3. แหล่งที่มาข้อมูล

กรมส่งเสริมการเกษตร

4. หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมส่งเสริมการเกษตร

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	5 ครั้ง

แนวทางที่ 5 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
(3 โครงการ 3 ตัวชี้วัด)

แนวทางย่อยที่ 5.1 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
(3 โครงการ 3 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดที่ 5.1 : จำนวนระบบสารสนเทศการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

โครงการ : 1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

หน่วยวัด : ระบบ

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
5.1 จำนวนระบบสารสนเทศการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	1 ระบบ	-	-	-	-

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

ปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบไว้อย่างชัดเจน ทำให้แรงงานนอกระบบซึ่งเป็นกำลังแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศไม่สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ ดังนั้น เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กระทรวงแรงงาน จึงได้ยกย่องพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและค้ำครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. มีหลักการสำคัญ คือ การทำให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงสิทธิพื้นฐานในการประกอบอาชีพ มีความปลอดภัยในการทำงาน มีหลักประกันทางสังคม มีการรวมกลุ่ม จัดตั้งเป็นองค์กร เพื่อเพิ่มโอกาสให้ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและค้ำครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ที่จะบังคับใช้ นโยบายการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ทันสมัย ปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการมาเป็นกระบวนการทำงานอัตโนมัติด้วยระบบดิจิทัล (Digital Automation) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ขอบเขตการประเมิน

จำนวนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ รองรับการทำงานตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและค้ำครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.

3. สูตรคำนวณ

จำนวนการพัฒนาแบบ e-service สำหรับแรงงานนอกระบบและเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน ในรูปแบบ Web Application รองรับ Responsive Web เพื่อให้บริการประชาชนที่สามารถแสดงผลได้ทั้ง Computer Notebook Smart Phone Tablet เป็นต้น และพัฒนา Mobile Application รองรับระบบปฏิบัติการ Android และ iOS

4. วิธีการเก็บข้อมูล

ระบบ e-service สำหรับแรงงานนอกระบบ

- ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ
- ระบบขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ
- ระบบกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
- ระบบการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
- ระบบแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และผลการดำเนินงานประจำปี
- ระบบรายงาน สถิติ และ Dashboard
- ระบบสมาชิก (Member System)

5. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

ตัวชี้วัดที่ 5.2 : จำนวนข้อมูลแรงงานนอกระบบ ในระบบสารสนเทศ

โครงการ : 2. กิจกรรมส่งเสริมการขึ้นทะเบียนและจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
5.2 จำนวนฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบในระบบสารสนเทศ	10,000,000 คน	10,500,000 คน	11,000,000 คน	11,500,000 คน	12,000,000 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

แรงงานนอกระบบ หมายถึง คนทำงานสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม รวมถึงผู้ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐและของรัฐวิสาหกิจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย

การขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ คือ การส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้รับการขึ้นทะเบียนสร้างการมีตัวตน ได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งจะทำให้ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่รัฐจัดสรร อย่างทั่วถึงตลอดจนได้รับความช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที

2. ขอบเขตการประเมิน

จำนวนฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบในระบบสารสนเทศ

3. สูตรคำนวณ

จำนวนแรงงานนอกระบบในฐานข้อมูล

4. วิธีการเก็บข้อมูล

ระบบสารสนเทศ e-service แรงงานนอกระบบ

5. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

ตัวชี้วัดที่ 5.3 : ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

1. นิยาม

ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ จะต้องดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดใน 5 ขั้นตอนให้ครบถ้วน ซึ่งเมื่อดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดแล้วจะนำข้อมูลแรงงานนอกระบบ และดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบจำแนกตามกลุ่มอาชีพในมิติต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่จังหวัดถูกต้องสมบูรณ์

2. ขอบเขตการประเมิน

ประเมินภาพรวมระดับประเทศและระดับจังหวัด

3. สูตรคำนวณ

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
1	โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการ
2	ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลผลสำรวจแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด
3	การเบิกจ่ายเงินงบประมาณของโครงการฯ เป็นตามเป้าหมายที่กำหนด (แผน 66-70)
4	ประมวลผลข้อมูล จัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ แปรผล และสรุปเบื้องต้น
5	จัดทำรายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 เสนอผู้บริหารเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์

4. วิธีการเก็บข้อมูล

สำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด และส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) สำรวจและบันทึก

5. แหล่งที่มาข้อมูล

กองเศรษฐกิจการแรงงาน

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนจังหวัดที่มีการจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบรายทะเบียน	7 จังหวัด	18 จังหวัด	76 จังหวัด	76 จังหวัด	76 จังหวัด
ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานนอกระบบรายทะเบียนในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	-	-	-	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10

แนวทางที่ 6 : ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ (7 โครงการ 8 ตัวชี้วัด)

แนวทางย่อยที่ 6.1 : พัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ (5 โครงการ 6 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดที่ 6.1 : จำนวนแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)

ตัวชี้วัดที่ 6.2 : ร้อยละของแรงงานนอกระบบตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต

โครงการ : 1. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
6.1 จำนวนแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	77 แผน	77 แผน	77 แผน	77 แผน	77 แผน
6.2 ร้อยละของแรงงานนอกระบบตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

แรงงานนอกระบบ หมายถึง คนทำงานสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม รวมถึงผู้ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด แต่มีให้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐและของรัฐวิสาหกิจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย

2. ขอบเขตการประเมิน

1) สำนักงานแรงงานทุกจังหวัดดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ จังหวัดละ 1 แผน

2) ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

3. สูตรคำนวณ

จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต $\times 100$

จำนวนเป้าหมายแรงงานนอกระบบตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ

4. วิธีการเก็บข้อมูล

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ ในระบบ GoogleSheet

5. แหล่งที่มาข้อมูล
สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

6. หน่วยงานรับผิดชอบ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ	-	-	77 แผน	77 แผน	77 แผน
ร้อยละของแรงงานนอกระบบตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต	-	-	ร้อยละ 154.12 (8,329,562)	ร้อยละ 143.95 (12,123,939)	อยู่ระหว่างดำเนินการ

ตัวชี้วัดที่ 6.3 : จำนวนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด และหน่วยบริการ (ภาคประชาชน) ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ และจัดตั้งเพิ่มเติม

โครงการ : 2. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด และหน่วยบริการ (ภาคประชาชน)

หน่วยวัด : แห่ง

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
6.3 จำนวนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด และหน่วยบริการ (ภาคประชาชน) ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ และจัดตั้งเพิ่มเติม	288 แห่ง	302 แห่ง	316 แห่ง	330 แห่ง	344 แห่ง

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

ในปี 2558 กระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดตั้งศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบขึ้น ณ สำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด โดยมีแรงงานจังหวัดเป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ โดยมีบทบาทหน้าที่ ที่สำคัญ อาทิ ประสาน สนับสนุน และบูรณาการ การทำงานร่วมกับส่วนราชการในพื้นที่จังหวัด ในการวางแผนส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ตลอดจนรวบรวม ติดตามผลการดำเนินแผนงาน ส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบเพื่อการแก้ไขปัญหา และปรับปรุงผลการดำเนินงานของหน่วยงาน กลุ่ม องค์กรที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย ต่อมาในปี 2564 ได้ขยายเครือข่ายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจากกลไก ระดับปฏิบัติการในพื้นที่จังหวัดให้ลงถึงระดับชุมชน โดยมุ่งหวัง

สนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ/หน่วยบริการชุมชน (ภาคประชาชน) ด้านแรงงาน ประจำชุมชนในพื้นที่ที่มีศักยภาพทั้งในด้านผู้นำ องค์กร/กลุ่มในพื้นที่ โดยให้อาสาสมัครแรงงานและเครือข่าย แรงงานนอกระบบในพื้นที่เป็นกลไกในการประสานดำเนินงาน เพื่อให้นโยบายด้านแรงงานนอกระบบที่กำหนดไว้ บรรลุสำเร็จผลเป็นรูปธรรม และเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้าน แรงงานนอกระบบ

2. ขอบเขตการประเมิน

สำนักงานแรงงานทุกจังหวัด ดำเนินการพัฒนาศักยภาพศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด และหน่วยบริการชุมชน (ภาคประชาชน) และจัดตั้งเพิ่มเติม

3. สูตรคำนวณ

จำนวนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดและหน่วยบริการชุมชน (ภาคประชาชน) ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ และจัดตั้งเพิ่มเติม

4. วิธีการเก็บข้อมูล

แบบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ในระบบ Googlesheet

5. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด และหน่วยบริการ (ภาคประชาชน) ที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพ และจัดตั้งเพิ่มเติม	-	-	-	288 แห่ง	288 แห่ง

ตัวชี้วัดที่ 6.4 : ผลสัมฤทธิ์ในการสร้างเครือข่าย/พันธมิตรร่วมบูรณาการขยายความคุ้มครองประกันสังคมมาตรา 40

โครงการ : 3. โครงการบูรณาการความร่วมมือการขยายความคุ้มครองประกันสังคมมาตรา 40 ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

หน่วยวัด : เครือข่าย

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
6.4 ผลสัมฤทธิ์ในการสร้างเครือข่าย/ พันธมิตรร่วมบูรณาการขยายความ คุ้มครองประกันสังคมมาตรา 40	1 เครือข่าย	1 เครือข่าย	1 เครือข่าย	1 เครือข่าย	1 เครือข่าย

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

มาตรา 40 คือ บุคคลทั่วไปที่ประกอบอาชีพ หรือแรงงานอิสระ ไม่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 หรือผู้ประกันตนมาตรา 39 โดยได้รับความคุ้มครองมากที่สุด 5 กรณี ได้แก่ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย ชราภาพ และสงเคราะห์บุตร

2. ขอบเขตการประเมิน

จำนวนผลสัมฤทธิ์ในการสร้างเครือข่าย/พันธมิตรร่วมบูรณาการขยายความคุ้มครองประกันสังคมมาตรา 40

3. สูตรคำนวณ

จำนวนเครือข่าย

4. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ

5. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานประกันสังคม

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
ผลสัมฤทธิ์ในการสร้างเครือข่าย/ พันธมิตรร่วมบูรณาการขยายความ คุ้มครองประกันสังคมมาตรา 40	1 เครือข่าย	1 เครือข่าย	-	-	-

ตัวชี้วัดที่ 6.5 : จำนวนครั้งของกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

โครงการ : 4. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

หน่วยวัด : เครือข่าย

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
6.5 จำนวนครั้งของกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	20 ครั้ง	20 ครั้ง	20 ครั้ง	20 ครั้ง	20 ครั้ง

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. ขอบเขตการประเมิน
จำนวนครั้งของกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ
2. สูตรคำนวณ
จำนวนครั้งของกิจกรรม
3. แหล่งที่มาข้อมูล
สมาคมส่งเสริมสิทธิชุมชนเพื่อการพัฒนา / ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
4. หน่วยงานรับผิดชอบ
สมาคมส่งเสริมสิทธิชุมชนเพื่อการพัฒนา / ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

ตัวชี้วัดที่ 6.6 : จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตนเอง

โครงการ : 5. พัฒนาศักยภาพตนเองเมื่อสุงว้ยในยุคสังคมเปลี่ยนและโควิด 19

หน่วยวัด : เครือข่าย

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
6.6 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตนเอง	50 คน	-	-	-	-

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. ขอบเขตการประเมิน

จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตนเองเมื่อสุงว้ยในยุคสังคมเปลี่ยนและโควิด 19

2. สูตรคำนวณ

จำนวนแรงงานนอกระบบที่เข้าร่วมโครงการ

3. แหล่งที่มาข้อมูล

สมาคมส่งเสริมสิทธิชุมชนเพื่อการพัฒนา / ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

4. หน่วยงานรับผิดชอบ

สมาคมส่งเสริมสิทธิชุมชนเพื่อการพัฒนา / ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา : - ไม่มี -

แนวทางย่อยที่ 6.2 : ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ (2 โครงการ 2 ตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัดที่ 6.7 : จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสร้างความเข้มแข็งชมรม

โครงการ : 6. กิจกรรมสร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
6.7 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสร้างความเข้มแข็งชมรม	1,520 คน	1,520 คน	1,520 คน	1,520 คน	1,520 คน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. คำอธิบาย

แรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต หมายถึง ผู้จ้างงาน/ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้าง/ลูกจ้างทำงานบ้าน นายจ้าง/ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างงานตลอดปี รวมถึงแรงงานนอกระบบกลุ่มอื่นๆ และภาคประชาชนที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่ม สนับสนุนองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

2. ขอบเขตการประเมิน

แรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสร้างความเข้มแข็งชมรม ประจำปีงบประมาณ

3. สูตรคำนวณ

นับจำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด

4. วิธีการเก็บข้อมูล

จัดเก็บข้อมูลจากผลการดำเนินกิจกรรม กิจกรรมสร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ

5. แหล่งที่มาข้อมูล

ระบบสารสนเทศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนแรงงานนอกระบบได้รับการสร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ	-	-	1,520	1,575	1,520

ตัวชี้วัดที่ 6.8 : จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมโครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม

โครงการ : 7. โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม

หน่วยวัด : คน

เป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566 - 2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
6.8 จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมโครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม	11,940 คน	-	-	-	-

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. วิธีการเก็บข้อมูล

รายงานผลจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมในการดำเนินการขยายความคุ้มครองประกันสังคมมาตรา 40

2. แหล่งที่มาข้อมูล

สำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศ 138 แห่ง

3. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานประกันสังคม

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา :

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมโครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม	-	416 คน	3,072 คน	3,075 คน	-

ภาคผนวก



ที่ นร ๐๕๐๘/ ๓๕๖๐๙

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

สำนักงานรัฐมนตรี ร.ช.
รับที่ 667
วันที่ ๕ ต.ค. ๒๕๖๒
เวลา 14.30 น.

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง คณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยมติคณะรัฐมนตรี (กระทรวงแรงงาน)

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

อ้างถึง หนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๑.๒/๒๘๘๑
ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

กระทรวงแรงงาน
รับที่ 513
วันที่ ๑๖ ต.ค. ๖๒
เวลา ๑๖.๑๖ น.

ตามที่ได้ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการที่แต่งตั้ง
โดยมติคณะรัฐมนตรีของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๕ คณะ และยกเลิกคณะกรรมการ ๑ จำนวน ๒ คณะ
ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. เห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ
๒. ให้กระทรวงแรงงานรับไปพิจารณาทบทวนความจำเป็นเหมาะสมในการขอให้
คงอยู่ของคณะกรรมการ ๑ ตามข้อ ๑ ที่ไม่มีการประชุมเลย หรือที่มีการจัดประชุมเพียง ๑ - ๒ ครั้ง
ในรอบ ๓ ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒) อีกครั้งหนึ่ง และให้แจ้งยืนยันไปยังสำนักเลขาธิการ
คณะรัฐมนตรีโดยด่วนเพื่อดำเนินการต่อไป

จึงเรียนยืนยันมา ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งให้กระทรวงการคลัง
สำนักงบประมาณ และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปัญญาพล ศรีแสงแก้ว)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองอาลักษณ์และเครื่องราชอิสริยาภรณ์
โทร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๘๔๓ (สมยศ/กรวิทย์)
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๗๑
www.soc.go.th
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ rsrd@soc.go.th

องค์ประกอบคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

ที่	องค์ประกอบคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ	ตำแหน่ง
๑	นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมาย	ประธานกรรมการ
๒	รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน	รองประธานกรรมการ
๓	ปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๔	ปลัดกระทรวงกลาโหม	กรรมการ
๕	ปลัดกระทรวงมหาดไทย	กรรมการ
๖	ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	กรรมการ
๗	ปลัดกระทรวงสาธารณสุข	กรรมการ
๘	ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	กรรมการ
๙	ปลัดกระทรวงการคลัง	กรรมการ
๑๐	ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรรมการ
๑๑	ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรรมการ
๑๒	ปลัดกรุงเทพมหานคร	กรรมการ
๑๓	ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ	กรรมการ
๑๔	เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	กรรมการ
๑๕	เลขาธิการสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	กรรมการ
๑๖	ผู้จัดการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ	กรรมการ
๑๗	อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กรรมการ

ที่	องค์ประกอบคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ	ตำแหน่ง
๑๘	อธิบดีกรมการจัดหางาน	กรรมการ
๑๙	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
๒๐	อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กรรมการ
๒๑	เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม	กรรมการ
๒๒	รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน	กรรมการ
๒๓	รศ.ดร.ณมล นีราพร ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน	กรรมการ
๒๔	นางสุวัฒนา ศรีภิรมย์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน	กรรมการ
๒๕	ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ	กรรมการ
๒๖	ประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติ	กรรมการ
๒๗	ผู้อำนวยการมูลนิธิอารมณพงศ์พิง	กรรมการ
๒๘	ผู้อำนวยการมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ	กรรมการ
๒๙	ประธานสมาคมพันธ์เครือข่ายแรงงานนอกระบบ	กรรมการ
๓๐	ประธานศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ	กรรมการ
๓๑	รองปลัดกระทรวงที่ได้รับมอบหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและเลขานุการ
๓๒	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๓๓	ผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบแรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

๑. กำหนดนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์และงบประมาณด้านแรงงานนอกระบบของประเทศ
๒. กำกับและอำนวยความสะดวก เพื่อให้มีการปฏิบัติและประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
๓. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบาย แผนหลัก และรายงานผลการดำเนินงานให้คณะรัฐมนตรีทราบเป็นระยะ
๔. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม
๕. ปฏิบัติการอื่นใด ตามที่ประธานกรรมการมอบหมาย



คำสั่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

ที่ ๑ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประสานและขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

ด้วยคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ได้มีมติในคราวการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประสานและขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จำนวน ๔ คณะ เพื่อให้การขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๔ ของอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติจึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประสานและขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจำนวน ๔ คณะ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

๑.๑ องค์ประกอบ

๑.๑.๑	ปลัดกระทรวงแรงงาน	ประธานอนุกรรมการ
๑.๑.๒	รศ.ดร. จักษ์ พันธุ์ชูเพชร	ที่ปรึกษา
๑.๑.๓	นางเมธินี เทพมณี	ที่ปรึกษา
๑.๑.๔	นายอานนท์ จันทวิช	ที่ปรึกษา
๑.๑.๕	ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ
๑.๑.๖	ผู้แทนสำนักนายกรัฐมนตรี	อนุกรรมการ
๑.๑.๗	ผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	อนุกรรมการ
๑.๑.๘	ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	อนุกรรมการ
๑.๑.๙	ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๐	ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๑	ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๒	ผู้แทนกรมการจัดหางาน	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๓	ผู้แทนกรมการพัฒนาชุมชน	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๔	ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๕	ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อนุกรรมการ

๑.๑.๑๖	ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๗	ผู้แทนสำนักงบประมาณ	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๘	ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๙	ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๐	ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๑	ผู้แทนกรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๒	ผู้แทนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๓	ผู้แทนสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๔	ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๕	ผู้แทนมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๖	ผู้แทนสมาพันธ์แรงงานนอกระบบประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๗	ผู้แทนสภาเกษตรกรแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๘	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๙	ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ
๑.๑.๓๐	ผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ และเลขานุการ
๑.๑.๓๑	เจ้าหน้าที่กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ อำนาจหน้าที่

- ๑.๒.๑ ประสาน วิเคราะห์ กลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะ ในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
- ๑.๒.๒ ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ในประเด็นสำคัญ
- ๑.๒.๓ รวบรวมผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน รายงานต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
- ๑.๒.๔ แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกิจของอนุกรรมการ หรือเชิญหน่วยงาน องค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมตามสถานการณ์
- ๑.๒.๕ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติมอบหมาย

๒. คณะอนุกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ

๒.๑ องค์ประกอบ

๒.๑.๑	อธิบดีกรมการจัดหางาน	ประธานอนุกรรมการ
๒.๑.๒	ผู้แทนกรมการพัฒนาชุมชน	อนุกรรมการ
๒.๑.๓	ผู้แทนกรมกิจการผู้สูงอายุ	อนุกรรมการ
๒.๑.๔	ผู้แทนกรมประมง	อนุกรรมการ

๒.๑.๕	ผู้แทนกรมส่งเสริมการเกษตร	อนุกรรมการ
๒.๑.๖	ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๒.๑.๗	ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	อนุกรรมการ
๒.๑.๘	ผู้แทนกรมส่งเสริมสหกรณ์	อนุกรรมการ
๒.๑.๙	ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๐	ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๑	ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๒	ผู้แทนกรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๓	ผู้แทนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๔	ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๕	ผู้แทนมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๖	ผู้แทนสมาพันธ์แรงงานนอกระบบประเทศไทย	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๗	ผู้แทนสภาเกษตรกรแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๘	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๙	ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน	อนุกรรมการ และเลขานุการ
๒.๑.๒๐	ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๒๑	ผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๒ อำนาจหน้าที่

๒.๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ในการส่งเสริมและขยายโอกาส
ด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ

๒.๒.๒ ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ในประเด็น
การส่งเสริมและขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ

๒.๒.๓ รวบรวมผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน รายงาน
ต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ และคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์
การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

๒.๒.๔ แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกิจของอนุกรรมการ
หรือเชิญหน่วยงาน องค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมตามสถานการณ์ได้ตามความเหมาะสม

๒.๒.๕ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติมอบหมาย

๓. คณะอนุกรรมการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ

๓.๑ องค์ประกอบ

๓.๑.๑	อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	ประธานอนุกรรมการ
๓.๑.๒	ผู้แทนกรมควบคุมโรค	อนุกรรมการ
๓.๑.๓	ผู้แทนกรมการจัดหางาน	อนุกรรมการ
๓.๑.๔	ผู้แทนกรมการพัฒนาชุมชน	อนุกรรมการ
๓.๑.๕	ผู้แทนกรมกิจการผู้สูงอายุ	อนุกรรมการ
๓.๑.๖	ผู้แทนกรมประมง	อนุกรรมการ
๓.๑.๗	ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	อนุกรรมการ
๓.๑.๘	ผู้แทนกรมส่งเสริมการเกษตร	อนุกรรมการ
๓.๑.๙	ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๐	ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๑	ผู้แทนกรมส่งเสริมสหกรณ์	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๒	ผู้แทนกรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๓	ผู้แทนสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๔	ผู้แทนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๕	ผู้แทนกองทุนการออมแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๖	ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๗	ผู้แทนมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๘	ผู้แทนสมาพันธ์แรงงานนอกระบบประเทศไทย	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๙	ผู้แทนสภาเกษตรกรแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๓.๑.๒๐	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ
๓.๑.๒๑	ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อนุกรรมการ และเลขานุการ
๓.๑.๒๒	ผู้อำนวยการสำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ สำนักงานประกันสังคม	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๓.๑.๒๓	ผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๒ อำนาจหน้าที่

๓.๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ในการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ

๓.๒.๒ ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ในประเด็นการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ

๓.๒.๓ รวบรวมผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน รายงานต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ และคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

๓.๒.๔ แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกิจของอนุกรรมการ หรือเชิญหน่วยงาน องค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมตามสถานการณ์ได้ตามความเหมาะสม

๓.๒.๕ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติมอบหมาย

๔. คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด

๔.๑ องค์ประกอบ

๔.๑.๑	ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย	ประธานอนุกรรมการ
๔.๑.๒	นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด	รองประธานอนุกรรมการ
๔.๑.๓	จัดหางานจังหวัด	อนุกรรมการ
๔.๑.๔	ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	อนุกรรมการ
๔.๑.๕	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	อนุกรรมการ
๔.๑.๖	ประกันสังคมจังหวัด	อนุกรรมการ
๔.๑.๗	หัวหน้าส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ	อนุกรรมการ
	ซึ่งประธานอนุกรรมการแต่งตั้ง จำนวน ๔ คน	
๔.๑.๘	ผู้แทนสภาเกษตรกรจังหวัด	อนุกรรมการ
๔.๑.๙	ผู้แทนองค์กร/กลุ่ม/ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ ผู้แทนผู้จ้างงาน/ผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน/ ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด/ ผู้แทนกลุ่มแรงงานนอกระบบ (ผู้แทนกลุ่มอาชีพ หรือ วิสาหกิจชุมชน) ซึ่งประธานอนุกรรมการแต่งตั้ง จำนวน ๔ คน	อนุกรรมการ
๔.๑.๑๐	แรงงานจังหวัด	อนุกรรมการ และเลขานุการ
๔.๑.๑๑	เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

๔.๒ อำนาจหน้าที่

๔.๒.๑ กำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบของจังหวัด รวมทั้งนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

๔.๒.๒ ขับเคลื่อนและแก้ไขประเด็นปัญหาที่สำคัญด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด

๔.๒.๓ เสนอประเด็นปัญหา และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด ต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

- ๔.๒.๔ กำกับ และติดตามการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด
- ๔.๒.๕ รายงานผลการดำเนินงานในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ
ของจังหวัด ต่อคณะกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
- ๔.๒.๖ แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกิจของอนุกรรมการ
หรือเชิญหน่วยงาน องค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมตามสถานการณ์ได้ตามความเหมาะสม
- ๔.๒.๗ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
มอบหมาย

สำหรับการเบิกจ่ายค่าเบี้ยประชุมและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ของคณะกรรมการทั้ง ๔ คณะ
ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ โดยให้เบิกจ่ายจากงบประมาณส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

พลเอก

(ประวิตร วงษ์สุวรรณ)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ



คำสั่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

ที่ ๖ /๒๕๖๔

เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมองค์ประกอบคณะกรรมการเพื่อประสานและขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ มีคำสั่งที่ ๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประสานและขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จำนวน ๔ คณะ ประกอบด้วย ๑) คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ๒) คณะอนุกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ ๓) คณะอนุกรรมการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ และ ๔) คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด นั้น

คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ให้แก้ไขเพิ่มเติมองค์ประกอบคณะกรรมการเพื่อประสานและขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ เพื่อให้การดำเนินงานครอบคลุมหน่วยงานที่มีภารกิจในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๔ ของอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติจึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

๑. ให้แก้ไขอนุกรรมการและเลขานุการ ในคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จากผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็น ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒. ให้แก้ไขอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ในคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จากเจ้าหน้าที่กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็น เจ้าหน้าที่สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓. ให้แก้ไขอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ในคณะอนุกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ จากผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็น ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔. ให้แก้ไขอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ในคณะอนุกรรมการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ จากผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็น ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๕. ให้แก้ไขอนุกรรมการและเลขานุการ ในคณะอนุกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพ และการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ จากผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน เป็น ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน

๖. แต่งตั้งให้ผู้แทนสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ คณะอนุกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ และคณะอนุกรรมการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

พลเอก


(ประวิตร วงษ์สุวรรณ)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้
ได้รับการคุ้มครองทางสังคม อย่างทั่วถึง
นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน