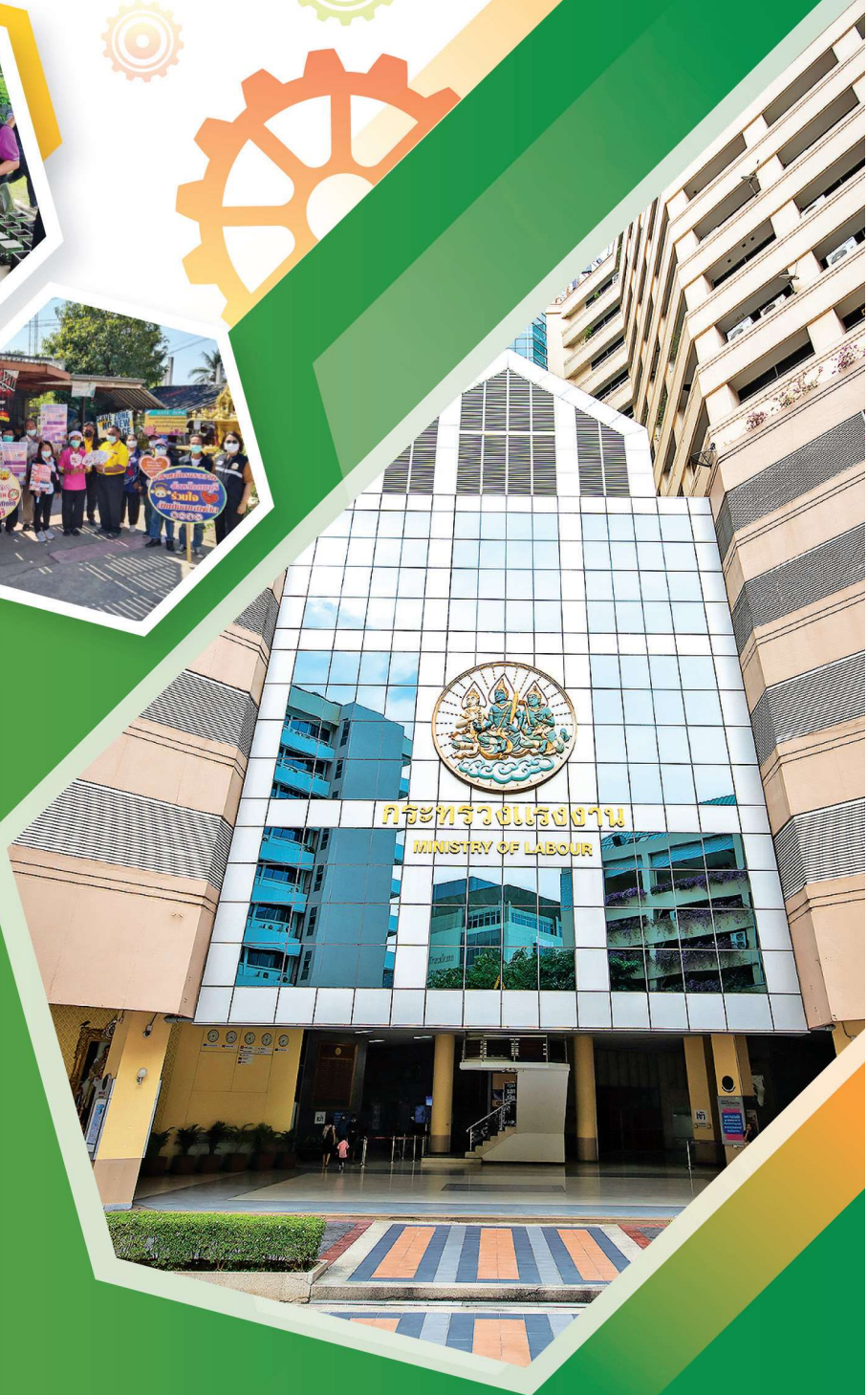




รายงานประจำปี 2566

Annual Report 2023



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
Office of the Permanent Secretary
Ministry of Labour



รายงานประจำปี 2566

ANNUAL REPORT 2023



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
Office of the Permanent Secretary
Ministry of Labour

ANNUAL REPORT 2023



รายงานประจำปี 2566
Annual Report 2023



คำนำ

รายงานประจำปี 2566 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานและโครงการที่สำคัญตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยแสดงให้เห็นภาพความสำเร็จและความก้าวหน้าของการดำเนินงานในการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ในส่วนของการกิจที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรับผิดชอบ ซึ่งมีผลการดำเนินงานจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยมีเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน ได้แก่ 1. แรงงานได้รับการส่งเสริมและบริหารจัดการให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต 2. ความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศมีความเข้มแข็ง 3. ประชาชนวัยแรงงานได้รับการและบริการจัดการด้านแรงงานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ 4. หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานมีธรรมาภิบาล ปลอดภัยยุติประพฤตินิยมชอบ 5. แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการที่ร่วมกิจกรรมได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิต และ 6. ประสิทธิภาพการให้บริการ และการบริหารจัดการด้านแรงงานเพิ่มขึ้นด้วยระบบดิจิทัล โดยนำเสนอผลการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ประเด็น ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ รวมถึงผลงานสำคัญในปี 2566 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน รองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ควบคู่กับการบูรณาการศักยภาพของทุกภาคส่วน รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของหน่วยงาน บุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว และสนับสนุนการเป็นรัฐบาลดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “องค์กรสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน”

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานประจำปี 2566 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการและเป็นเอกสารสำหรับเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานแก่สาธารณชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้รับทราบต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
มีนาคม 2567

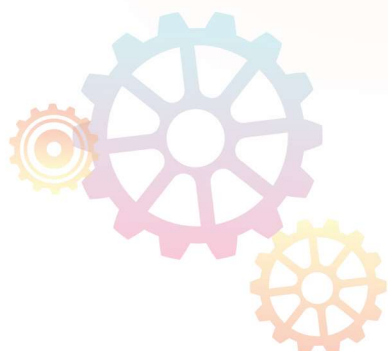


	หน้า
คำนำ	1
สารบัญ	2
สารบัญตาราง	4
สารบัญแผนภูมิ	4
ส่วนที่ 1 ข้อมูลภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	5
ทำเนียบผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	6
ข้อมูลภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	10
โครงสร้างการบริหารราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	12
งบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	27
ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีประมาณ พ.ศ. 2566	33
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง	34
1. โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์	34
ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	
2. โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ	40
3. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน	42





	หน้า
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	43
1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานระดับพื้นที่	43
2. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	46
3. ผลผลิตการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน	48
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	76
โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	76
ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ	82
1. โครงการพัฒนาระบบเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐผ่านระบบ GDX	82
เพื่อสนับสนุนระบบฐานข้อมูล ด้านกำลังคนของประเทศ (E-Workforce Ecosystem)	
2. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ	83
ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	91
รายงานผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณ	92
รายงานผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน	93
รายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลผลิต/โครงการ	95





หน้า

ตารางที่ 1	อัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	26
ตารางที่ 2	การเปรียบเทียบงบประมาณปี พ.ศ. 2565 และ พ.ศ. 2566 ที่ได้รับการจัดสรร จำแนกตามงบรายจ่าย	28
ตารางที่ 3	การเปรียบเทียบผลการเบิกจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ พ.ศ. 2566 จำแนกตามงบรายจ่าย	29
ตารางที่ 4	ผลการเบิกจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำแนกตามผลผลิต/โครงการ	30
ตารางที่ 5	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11) มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป	61
ตารางที่ 6	ผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ	92
ตารางที่ 7	ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน	93
ตารางที่ 8	ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลผลิต/โครงการ	95

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ 1	กรอบอัตรากำลังบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี	26
แผนภูมิที่ 2	งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2566 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	27
แผนภูมิที่ 3	การเปรียบเทียบงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ พ.ศ. 2566 ที่ได้รับการจัดสรร จำแนกตามงบรายจ่าย	28
แผนภูมิที่ 4	การเปรียบเทียบผลการเบิกจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ พ.ศ. 2566 จำแนกตามงบรายจ่าย	29



ส่วนที่ 1

ข้อมูลภาพรวม

ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



ทำเนียบผู้บริหาร

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



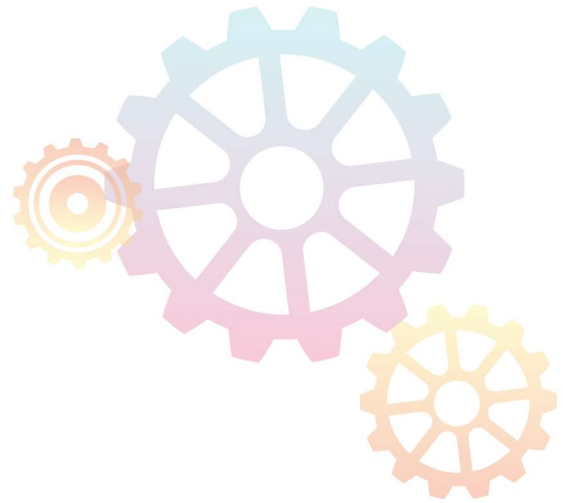
นายไพโรจน์ โชติกเสถียร

ปลัดกระทรวงแรงงาน





นายวรรณรัตน์ ศรีสุใส
รองปลัดกระทรวงแรงงาน



นายเดชา พงษ์พัฒนรักษ์
รองปลัดกระทรวงแรงงาน



เรือเอก สำโรจน์ คมคาย
รองปลัดกระทรวงแรงงาน



นายันทชัย ปัญญาสุรฤทธิ์
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน



นายสมาสก์ ปัทมสุคนธ์
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน



นายสมพจน์ กวางแก้ว
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน



นางสาวบุญยวีร์ ไชว์พันธุ์
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน



นางมารศรี ใจรังษี
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

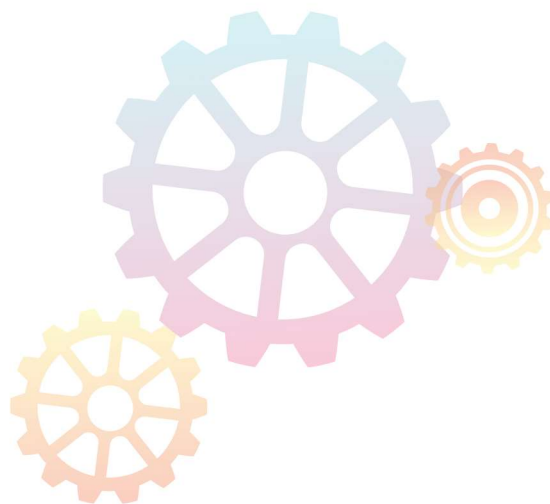


นายสันติ นันทสุวรรณ
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน





นางนภสร ทุงสุกใส
ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน



นางสาวกรจิรพันธุ์ พงจันทร์ศร
ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน



นายศักดิ์นาถ สนธิศักดิ์โยธิน
ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน



ข้อมูลภาพรวม

ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แผนนโยบายของกระทรวงแรงงานไปสู่แผนปฏิบัติการ กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งจัดสรร ทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวงแรงงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2566 – 2570 สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แห่งสหประชาชาติ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง สามารถขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม บรรลุตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในปี 2570 ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนโดยรวม

วิสัยทัศน์
(VISION)

**“องค์กรสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบาย
และยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน”**
Smart Manpower Management Organization





ค่านิยมหลัก (Core Value)



โครงสร้างการบริหารราชการ

ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

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



การแบ่งส่วนราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 ประกอบด้วย

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

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

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานแรงงานจังหวัด

ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีคำสั่งจัดตั้งหน่วยงานภายในเพิ่มเติม ดังนี้

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



อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 และคำสั่งจัดตั้งหน่วยงานภายใน กำหนดดังนี้

ราชการบริหารส่วนกลาง

1

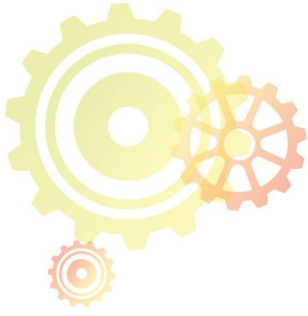
กองกลาง

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

2

กองกฎหมาย

- (ก) ดำเนินการด้านกฎหมาย กฎ และระเบียบ ศึกษาวิเคราะห์ ชี้แจงข้อมูล ให้ความเห็น พัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หน่วยงานในสังกัดกระทรวง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (ข) เป็นศูนย์ข้อมูลกลางด้านกฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (ค) ดำเนินการด้านนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง งานคดีแรงงาน และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (ง) ดำเนินการและเป็นหน่วยงานกลางในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ติดตาม และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทางปกครองและความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รวมถึงการดำเนินการและติดตามการชดเชยค่าเสียหายคืนแก่ทางราชการ
- (จ) ดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองตามกฎหมาย
- (ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวง
- (ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



3

กองบริหารการคลัง

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

4

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

- (ก) ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษา เพื่อกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (ข) บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงในการวางระบบ การวางแผนอัตรากำลัง ระบบการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์
- (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รวมทั้งเครือข่ายด้านแรงงาน
- (ง) ดำเนินการเกี่ยวกับวินัย
- (จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5

กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

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



6

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

- (ก) จัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และระดับกระทรวง
- (ข) จัดทำ พัฒนา และประสานแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวง รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์แรงงานนอกระบบไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง
- (ค) จัดทำแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์ และจัดทำงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (ง) อำนวยการ ประสานงาน และกำกับงานตามนโยบายรัฐบาล
- (จ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
- (ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



7

กองเศรษฐกิจการแรงงาน



- (ก) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจสังคมทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนประเด็นปัญหาและปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการพัฒนา ด้านแรงงาน
- (ข) ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ และคาดประมาณการแนวโน้มอุปสงค์อุปทาน ของตลาดแรงงาน และแบบจำลองเศรษฐกิจด้านแรงงาน รวมทั้งระบบ เติบโตด้านแรงงาน
- (ค) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงงานทั้งในและ นอกประเทศ
- (ง) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูล สถิติ และดัชนีภาวะแรงงาน
- (จ) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน คณะกรรมการค่าจ้าง
- (ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- (ก) เป็นศูนย์บริหารจัดการข้อมูลแรงงานแห่งชาติ
- (ข) เสนอแนะนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (ค) จัดทำมาตรฐานข้อมูลแรงงานของกระทรวง
- (ง) บริหารจัดการและให้บริการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- (จ) จัดทำและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำหรือพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวง
- (ฉ) ดูแลรับผิดชอบความมั่นคง และปลอดภัยของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของสำนักงานปลัดกระทรวง
- (ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

9

สำนักตรวจและประเมินผล



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

10

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

- (ก) เสนอแนวนโยบายด้านความร่วมมือต่างประเทศด้านแรงงาน
- (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับกรรมสารและข้อตกลงระหว่างประเทศด้านแรงงาน รวมทั้งเร่งรัดการปฏิบัติตามพันธกรณีด้านแรงงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศ
- (ค) ประสานงาน ติดตามและแลกเปลี่ยนความร่วมมือด้านวิชาการและความช่วยเหลือด้านแรงงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับงานทุน พิธีการ รับรอง งานประชุม และการเจรจาระหว่างประเทศ รวมทั้งวิเคราะห์การดำเนินงานของกลุ่มและองค์กรต่างประเทศ
- (ง) ประสาน ติดตามสิทธิประโยชน์ ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานและครอบครัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ และประสานการดำเนินการเพื่อรักษาและส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ
- (จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



11

กลุ่มตรวจสอบภายใน

ทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงินและการบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



12

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง

- (ก) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (ข) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (ค) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



13

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการส่งเสริมคัมครองจริยธรรมในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง

- (ก) เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อปลัดกระทรวง
- (ข) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ
- (ค) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (ง) คัมครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
- (จ) ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม (ค) และ (ง) และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (ฉ) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดและการคัมครองจริยธรรม เสนอต่อปลัดกระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

14

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

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

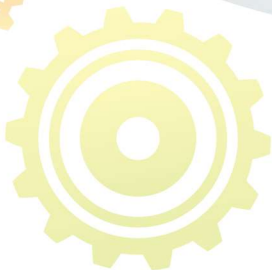


15



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

- (ก) ดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิรูปประเทศของกระทรวงโดยการกำกับประสาน ประึกษา ติดตามผล แก้ปัญหา ในลักษณะศูนย์บัญชาการ และเป็นแกนกลางระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง
- (ข) ติดตามและจัดทำผลดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศเป็นรายเดือน เพื่อให้ได้ทราบสถานการณ์ความก้าวหน้าและปัญหาที่เป็นปัจจุบันโดยรายงานผ่านสำนักงาน ป.ย.ป. เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ ป.ย.ป. ต่อไป
- (ค) รายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานบูรณาการข้ามหน่วยงานผ่านสำนักงาน ป.ย.ป. เพื่อเสนอคณะกรรมการ ป.ย.ป. และคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป
- (ง) ปฏิบัติงานเลขานุการฯ คณะทำงานขับเคลื่อนในกระทรวง
- (จ) จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด
- (ฉ) เผยแพร่ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง ตลอดจนประชาชนทั่วไป
- (ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกัน การค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

- (ก) เสนอแนวทางหรือแผนการปฏิบัติงานป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานในการบูรณาการดำเนินงานร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานระดับกรม และระดับจังหวัด
- (ข) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน
- (ค) ติดตามข้อมูลข่าวสาร และรวบรวมผลการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานแล้วรายงานให้ผู้บัญชาการหรือผู้อำนวยการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน หรือผู้บริหารกระทรวงแรงงานทราบ
- (ง) รวบรวมและจัดเตรียมข้อมูลสำหรับการประชุมและการชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ตามที่ผู้บัญชาการหรือผู้อำนวยการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน หรือผู้บริหารกระทรวงแรงงานมอบหมายทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน
- (จ) จัดทำรายงานประจำปีผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน (TIP Report) และรายงานผลการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมง
- (ฉ) เชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมประชุมหรือให้ข้อมูล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน
- (ช) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน (อกบร.) คณะทำงานกำกับและติดตามการป้องกันปัญหาการบังคับใช้แรงงานและการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน (ทงบร.) และคณะทำงานกำกับและติดตามการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานในภาคประมง (ทงปม.)
- (ซ) ประสานการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์และประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานของศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง
- (ญ) สนับสนุนจัดทำหลักสูตรอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ รวมทั้งเข้าร่วมการอบรม สนับสนุนการจัดฝึกอบรม และงานด้านวิทยาการตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง
- (ฎ) ประสานการปฏิบัติ สนับสนุน และร่วมปฏิบัติการบังคับใช้กฎหมาย ปฏิบัติการด้านต่างประเทศในการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ร่วมกับส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (ฏ) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

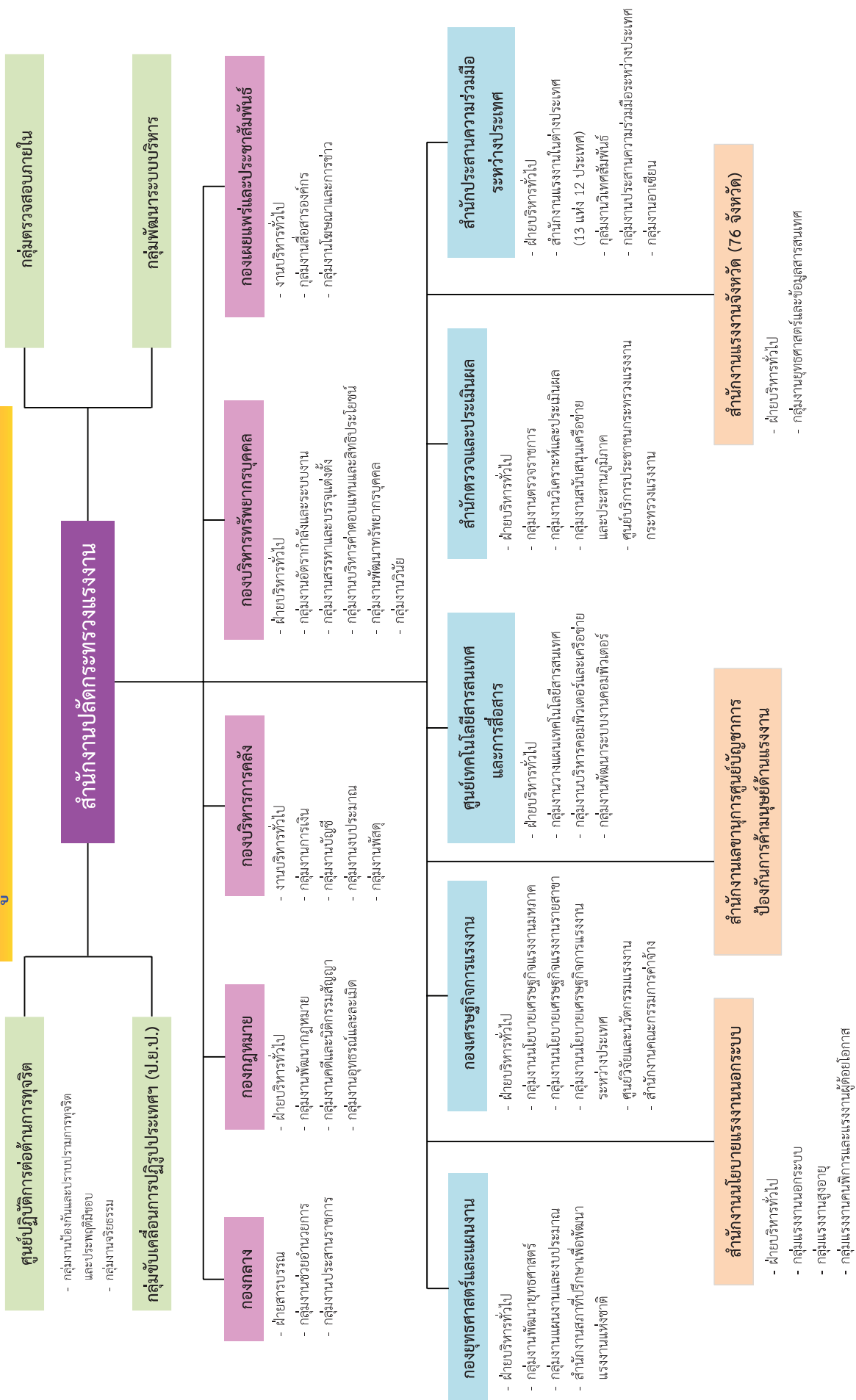


ราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานแรงงานจังหวัด

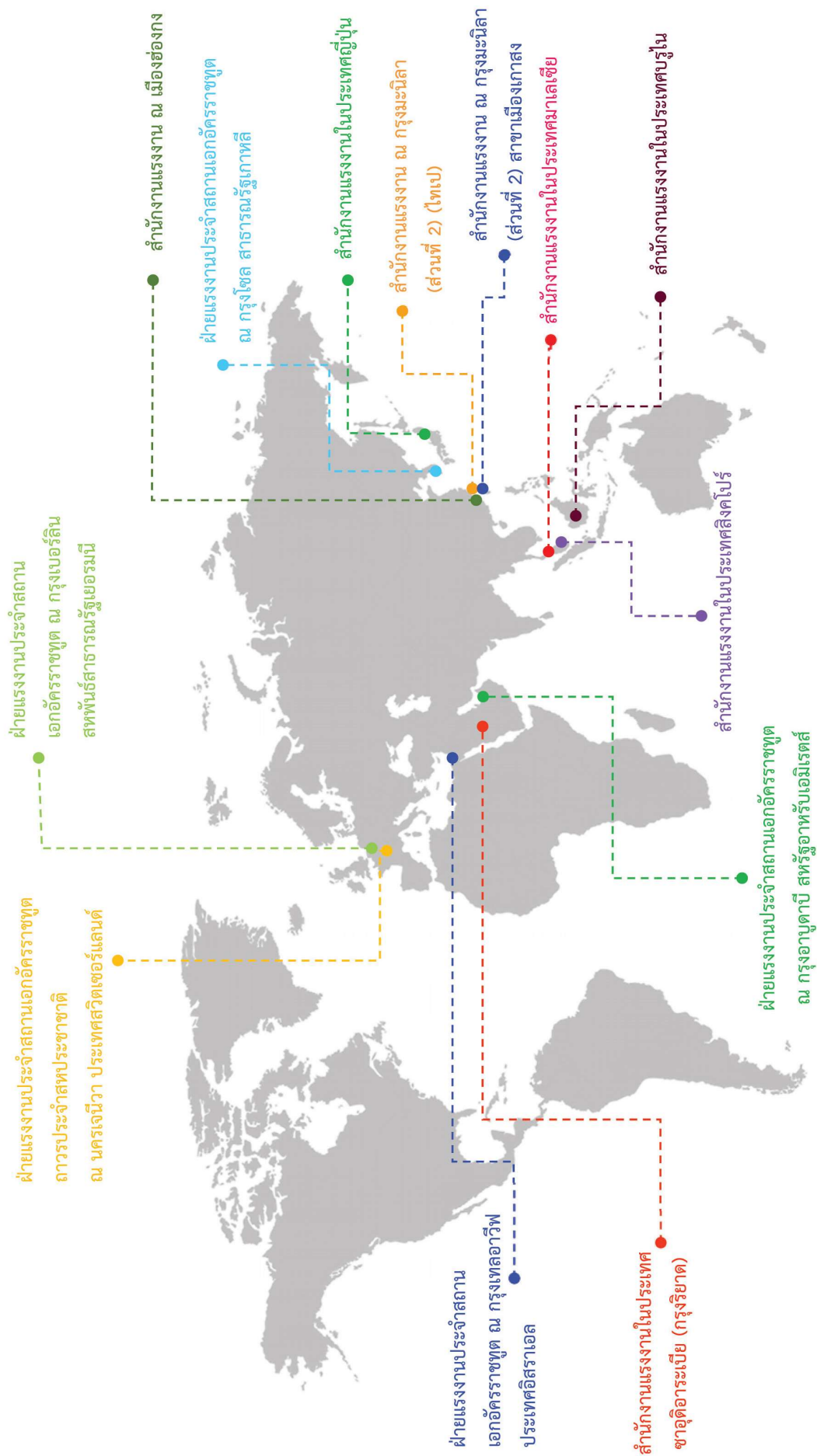
- (ก) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด
- (ข) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน รวมทั้งกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด
- (ค) ดำเนินการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด
- (ง) ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่
- (จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



แผนภูมิโครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (สนร. 13 แห่ง 12 ประเทศ)

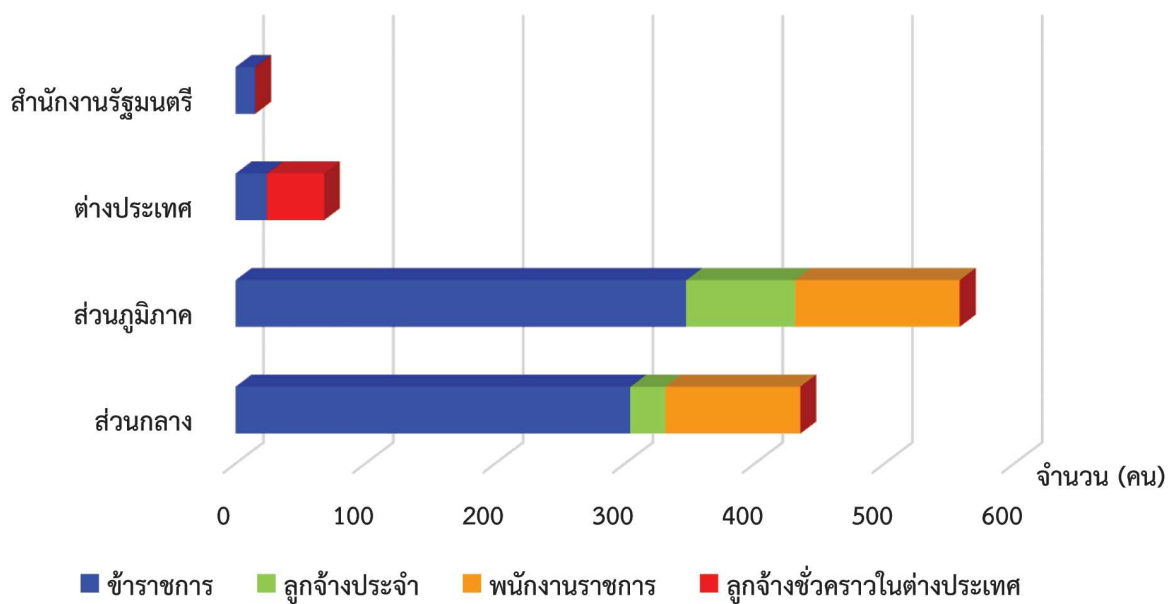


ตารางที่ 1 อัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สังกัด	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศ	รวมทั้งสิ้น (คน)
ส่วนกลาง	304	27	104	0	435
ส่วนภูมิภาค	347	84	127	0	558
ต่างประเทศ	24	0	0	44	68
สำนักงานรัฐมนตรี	15	0	0	0	15
รวมทั้งสิ้น (คน)	690	111	231	44	1,076

หมายเหตุ : กรอบพนักงานราชการ รวมกรอบลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบพนักงานราชการด้วย
โดยเมื่อลูกจ้างประจำพ้นไปจะเป็นกรอบพนักงานราชการ จำนวน 54 ตำแหน่ง

แผนภูมิที่ 1 กรอบอัตรากำลังบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี



ข้อมูล ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2566

ที่มา : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

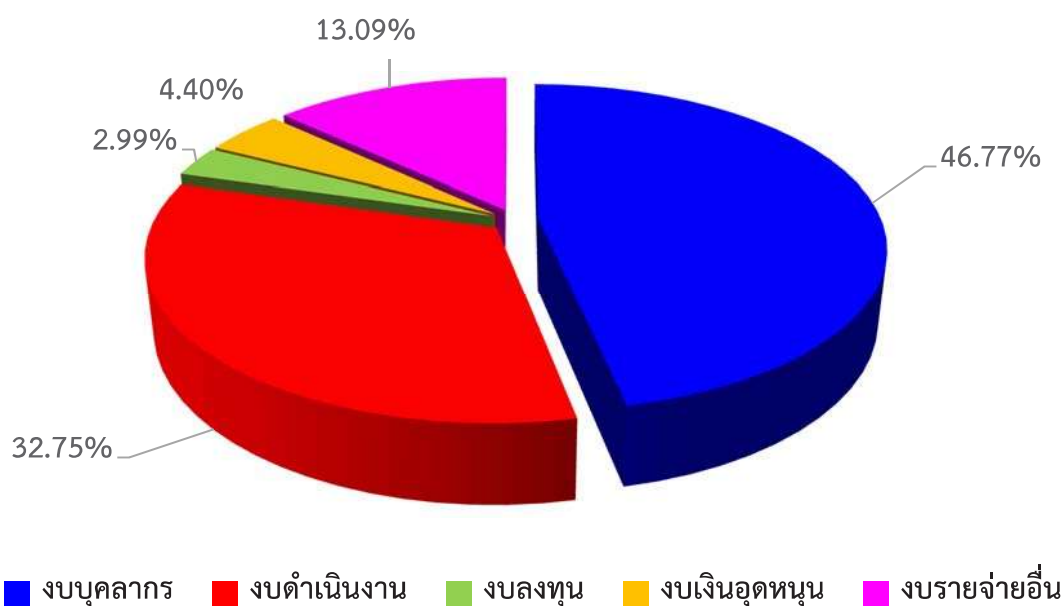
งบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 1,015,393,700 บาท เพิ่มขึ้นจากงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 981,627,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.33 โดยงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้รับจัดสรรเงินงบบุคลากรมากที่สุด จำนวน 474,888,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.77 รองลงมาเป็นงบดำเนินงาน จำนวน 332,523,700 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.75 งบรายจ่ายอื่น จำนวน 132,945,700 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.09 งบเงินอุดหนุน จำนวน 44,673,600 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.40 และงบลงทุน จำนวน 30,362,700 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.99 ของงบประมาณทั้งหมด

แผนภูมิที่ 2 งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2566

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

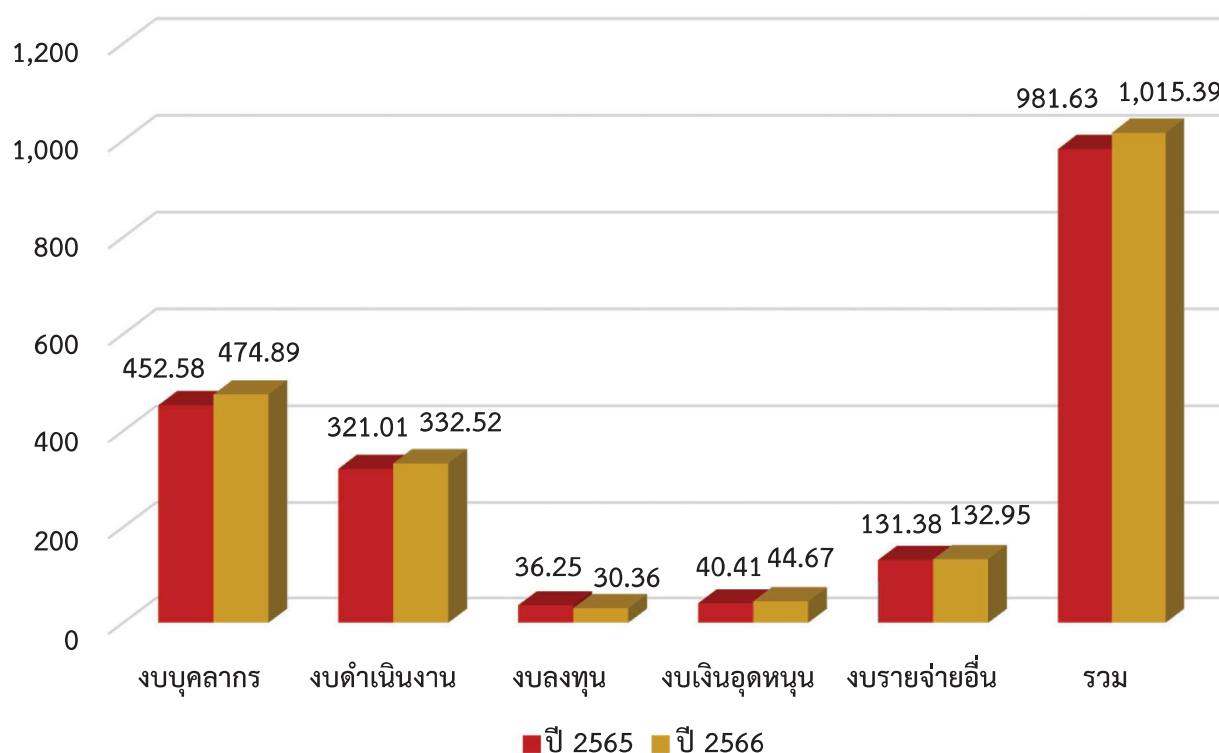


ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบงบประมาณปี พ.ศ. 2565 และ พ.ศ. 2566 ที่ได้รับการจัดสรร จำแนกตามงบรายจ่าย

งบรายจ่าย	ปี 2565	ปี 2566	เพิ่ม/ลด	ร้อยละ
งบบุคลากร	452,578,700	474,888,000	22,309,300	4.70
งบดำเนินงาน	321,013,700	332,523,700	11,510,000	3.46
งบลงทุน	36,246,600	30,362,700	-5,883,900	-19.38
งบเงินอุดหนุน	40,412,100	44,673,600	4,261,500	9.54
งบรายจ่ายอื่น	131,376,400	132,945,700	1,569,300	1.18
รวม (บาท)	981,627,500	1,015,393,700	33,766,200	3.33

แผนภูมิที่ 3 การเปรียบเทียบงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ พ.ศ. 2566 ที่ได้รับการจัดสรร จำแนกตามงบรายจ่าย

หน่วย : ล้านบาท



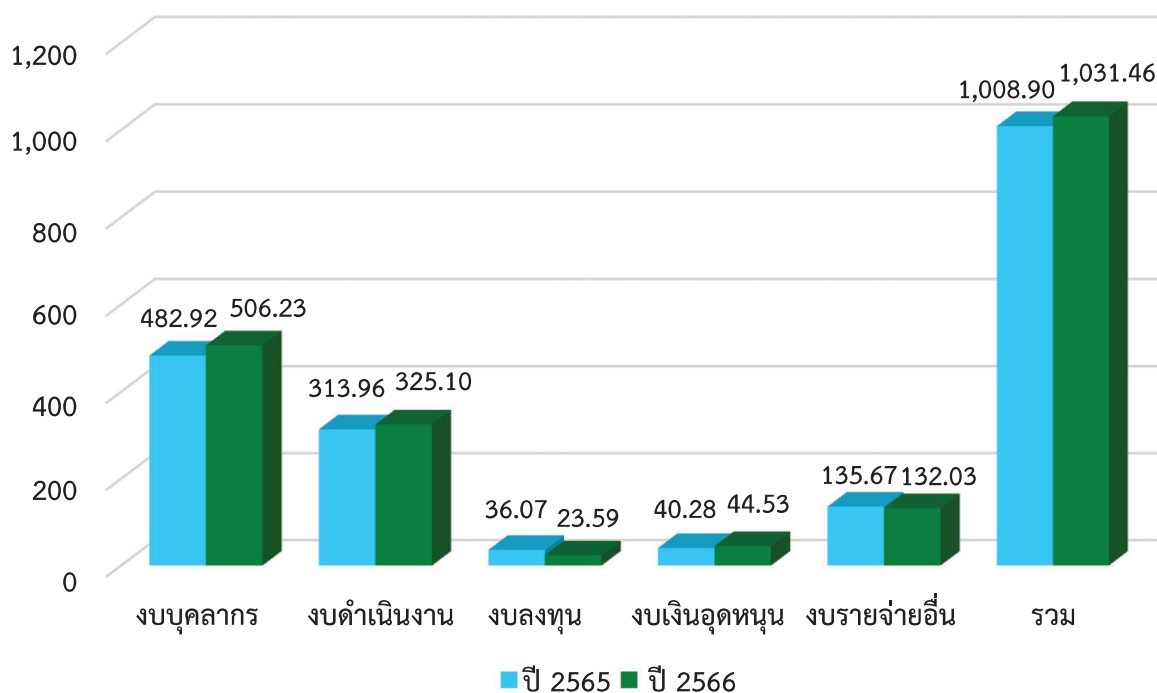
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีผลการใช้จ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 1,031,464,319 บาท เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 1,008,898,128.43 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.19 โดยเปรียบเทียบงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2565 จำแนกงบประมาณตามงบรายจ่ายได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบผลการเบิกจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ พ.ศ. 2566 จำแนกตามงบรายจ่าย

งบรายจ่าย	ปี 2565	ปี 2566	เพิ่ม/ลด	ร้อยละ
งบบุคลากร	482,917,861.37	506,225,298.15	23,307,436.78	4.60
งบดำเนินงาน	313,962,841.34	325,098,127.64	11,135,286.30	3.43
งบลงทุน	36,067,033.10	23,584,452.62	-12,482,580.48	-52.93
งบเงินอุดหนุน	40,275,699.99	44,528,199.78	4,252,499.79	9.55
งบรายจ่ายอื่น	135,674,692.63	132,028,240.81	-3,646,451.82	-2.76
รวม (บาท)	1,008,898,128.43	1,031,464,319.00	22,566,190.57	2.19

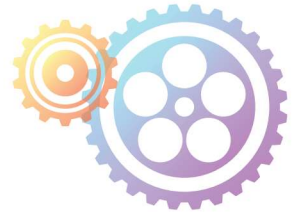
แผนภูมิที่ 4 การเปรียบเทียบผลการเบิกจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ พ.ศ. 2566 จำแนกตามงบรายจ่าย

หน่วย : ล้านบาท



**ตารางที่ 4 ผลการเบิกจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
จำแนกตามผลผลิต/โครงการ**

ผลผลิต/โครงการ	งบประมาณ (บาท)		ผลการใช้จ่าย (บาท)	ร้อยละ
	ที่ได้รับจัดสรร	หลังโอนเข้า/โอนออก		
1. โครงการขับเคลื่อนกลไก เชิงนโยบายในการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้าน แรงงานไปสู่การปฏิบัติ	3,384,100	3,384,100	3,372,283.62	99.65
2. โครงการส่งเสริมการป้องกัน และแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ในสถานประกอบการ	11,781,500	11,781,500	11,781,476	99.99
3. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างประเทศด้านแรงงาน	300,000	631,671	631,670.43	99.99
4. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการ ให้บริการด้านแรงงานระดับพื้นที่	126,165,000	126,165,000	126,164,436.48	99.99
5. โครงการแก้ไขปัญหาความ เดือดร้อนด้านอาชีพ	14,385,000	14,385,000	14,339,197.86	99.68
6. ผลผลิต การขับเคลื่อนนโยบาย ด้านแรงงาน	303,109,300	302,890,629	302,877,231.20	99.99
7. โครงการบริหารจัดการแรงงาน นอกระบบ แรงงานสูงอายุ และ แรงงานพิการ	6,438,100	6,325,100	6,323,364.66	99.97
8. โครงการพัฒนาระบบเชื่อมโยง และแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐ ผ่านระบบ GDX เพื่อสนับสนุน ระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคน ของประเทศ (E-Workforce Ecosystem)	8,890,100	8,890,100	8,840,000	99.44
9. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตประพฤติ มิชอบ	512,600	512,600	490,572	95.70
10. รายการค่าใช้จ่ายบุคลากร ภาครัฐ	540,428,000	572,617,125.82	572,617,049.82	99.99
รวม (บาท)	1,015,393,700	1,047,582,826	1,047,437,282.07	99.99



สรุปภาพรวมผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2566

คณะรัฐมนตรีได้กำหนดเป้าหมายการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในภาพรวม ร้อยละ 100 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นจำนวน 1,047,437,282.07 บาท คิดเป็นร้อยละ 99.99 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายการใช้จ่ายเงินร้อยละ 0.01

ปัญหาและอุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคจากการใช้จ่ายงบประมาณ พบว่า งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรตาม พ.ร.บ. มีจำนวนลดลง โดยเฉพาะงบที่เป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารสำนักงาน ทำให้การจัดสรรงบประมาณเพื่อให้หน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีจำนวนจำกัด ส่งผลให้งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน จึงต้องใช้วิธีการบริหารงบประมาณ และขอความร่วมมือในการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างประหยัด รวมทั้งพิจารณาจัดสรรให้ตามความจำเป็นเหมาะสม และใช้จ่ายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ได้รับ อีกทั้งค่าใช้จ่ายค่าไฟฟ้า ซึ่งอยู่ในหมวดค่าสาธารณูปโภคมีจำนวนค่าใช้จ่ายสูงขึ้นเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีการปรับค่า FT ของค่าไฟฟ้าที่สูงขึ้น ตั้งแต่เดือนเมษายน 2566 ทำให้ส่วนราชการต้องจ่ายค่าไฟฟ้า (ค่าสาธารณูปโภค) เกินกว่าวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร และการส่งคืนงบประมาณที่เหลือจ่ายในช่วงสิ้นปีงบประมาณ อันเนื่องมาจากการคืนเงินยืมราชการจากการอบรม/สัมมนา ในช่วงท้ายของปีงบประมาณ ทำให้มีเงินงบประมาณเหลือจ่ายจำนวนไม่มาก แต่ส่งผลให้เป้าหมายการใช้จ่ายงบประมาณเบิกจ่ายไม่ถึงร้อยละ 100

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับแผนการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณ ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร และหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณควรจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของการใช้จ่ายงบประมาณ และขอความร่วมมือให้มีการใช้จ่ายเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ได้รับ



ANNUAL REPORT 2023





ส่วนที่ 2

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ยุทธศาสตร์ที่

1

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

1. โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

1) การดำเนินการตามโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

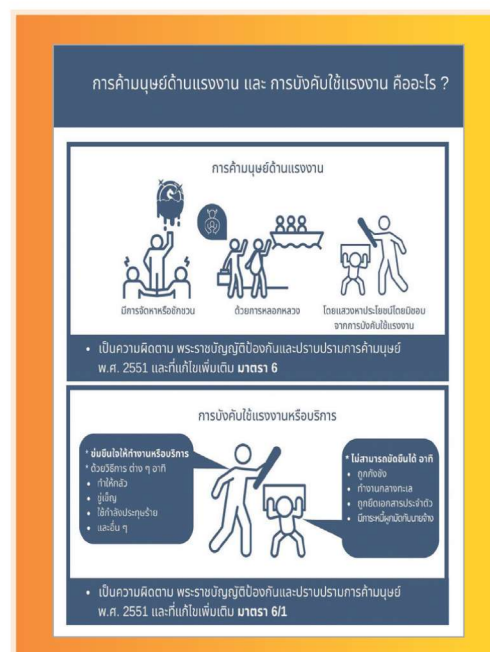
กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ สู่หน่วยงานในส่วนภูมิภาค ในฐานะหน่วยงานปฏิบัติเชิงพื้นที่ ครอบคลุม 76 จังหวัดทั่วประเทศ โดยถ่ายทอดกรอบการดำเนินงานผ่านแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัด... มีเป้าหมายและผลการดำเนินงานที่สำคัญ คือ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินการตรวจบูรณาการสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงและแรงงานได้รับการคุ้มครองจากการเป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แบ่งออกเป็น 1) สถานประกอบการ จำนวน 5,000 แห่ง และ 2) แรงงาน จำนวน 50,000 คน

ผลการดำเนินงาน : ตรวจบูรณาการสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยง รวมทั้งสิ้น 5,363 แห่ง และแรงงานได้รับการคุ้มครองฯ รวมทั้งสิ้น 155,474 คน โดยสามารถนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 100

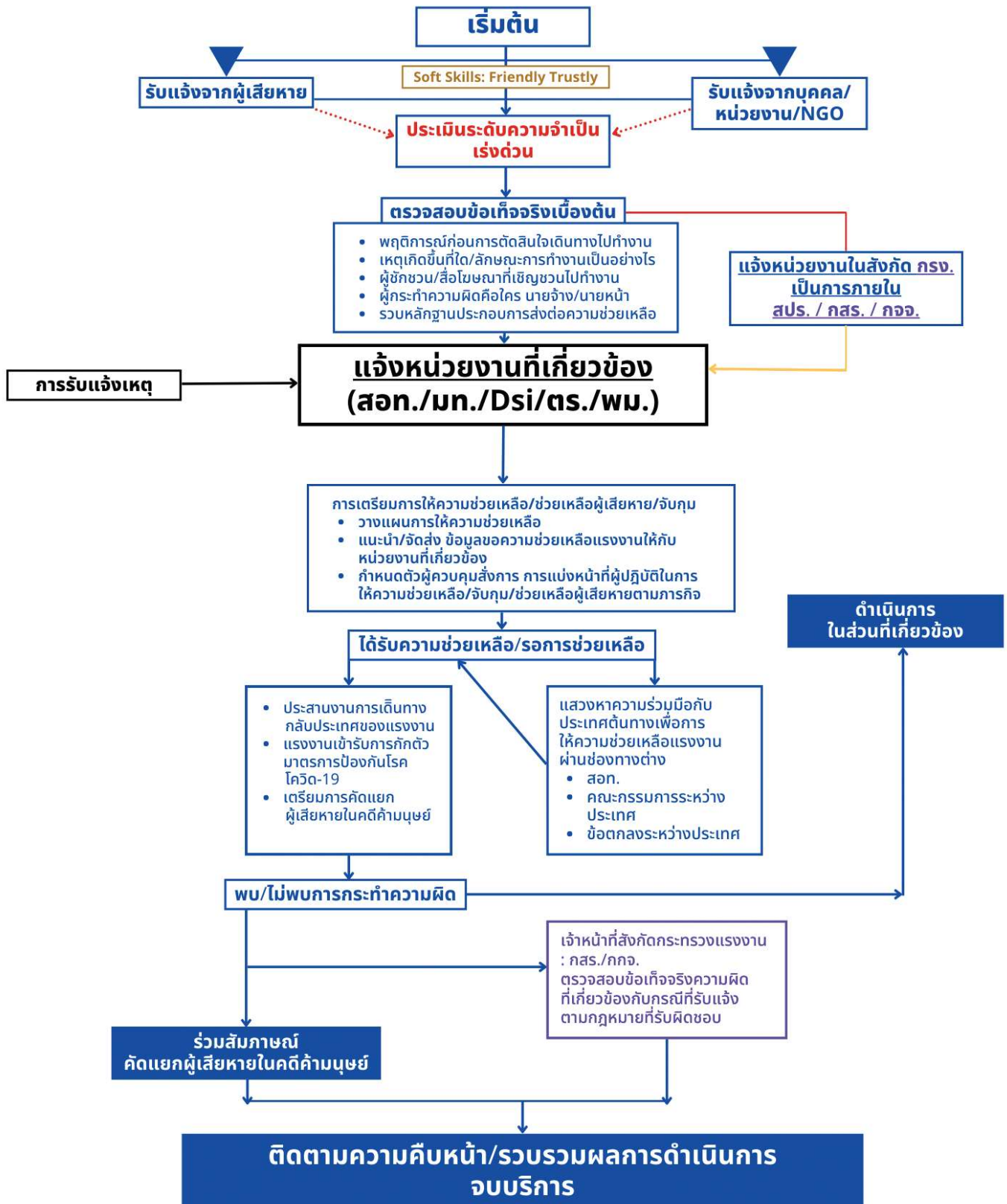
จากผลการขับเคลื่อนโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ เป็นกลไกสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของประเทศให้หมดไป จึงส่งผลให้การจัดลำดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี 2566 อยู่ในระดับที่ 2 (Tier 2) ต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา และขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการยกระดับจากระดับที่ 2 ไปสู่ระดับที่ 1 (Tier 1) โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี หากดำเนินการได้สำเร็จจะสามารถลดผลกระทบที่เกิดจากปัญหาการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานทั้งด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมได้เป็นอย่างมาก ภายใต้การแก้ไขปัญหาร่วมกับทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ



2) ผลการดำเนินงานคัดกรองเบื้องต้นตาม “มาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) การตรวจคัดกรองเบื้องต้น เพื่อหาข้อบ่งชี้/พฤติกรรม ที่อาจเป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน” และกลไกการส่งต่อระดับชาติ (National Referral Mechanism : NRM)



ขั้นตอนการให้ความช่วยเหลือแรงงานที่ถูกหลอกไปค้ามนุษย์ หรือบังคับใช้แรงงานหรือบริการ
ในต่างประเทศกระทรวงแรงงาน



กระทรวงแรงงานได้กำหนดให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดำเนินงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) การตรวจคัดกรองเบื้องต้นเพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคล ที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าอาจเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการดำเนินงานตามกลไกการส่งต่อระดับชาติ (NRM) ตั้งแต่ปี 2565 โดยในปี 2566 มีผลการดำเนินงานสรุป ดังนี้

2.1) หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานมีการนำแบบ รบ.1 ไปดำเนินการคัดกรอง จำนวน 2,130 ครั้ง โดยมีผู้ถูกตรวจคัดกรอง จำนวน 72,889 คน จำแนกตามสัญชาติ ได้แก่ ไทย 32,944 คน คิดเป็นร้อยละ 45.19 เมียนมา 29,314 คน คิดเป็นร้อยละ 40.21 กัมพูชา 7,640 คน คิดเป็นร้อยละ 10.48 ลาว 2,301 คน คิดเป็นร้อยละ 3.15 เวียดนาม 13 คน คิดเป็นร้อยละ 0.01 และอื่น ๆ 677 คน คิดเป็นร้อยละ 0.92

2.2) ผลการตรวจคัดกรองจากจำนวน 72,889 คน พบว่าไม่เข้าข่ายการบังคับใช้แรงงาน จำนวน 72,777 คน และมีผู้เข้าข่ายการบังคับใช้แรงงาน จำนวน 112 คน ซึ่งได้มีการส่งต่อผู้ที่อาจตกเป็นผู้เสียหาย เข้าสู่กระบวนการคัดแยกตามกลไกการส่งต่อระดับชาติ (NRM) แล้ว



3) การปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ร่วมกับมูลนิธิไอเจเอ็ม

สืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ (ปคม.) ครั้งที่ 1/2565 ในวันที่ 23 มีนาคม 2565 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้กระทรวงแรงงานนำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure : SOP) การตรวจคัดกรองเบื้องต้นเพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้สำหรับบุคคลที่มีเหตุอันควรสงสัยได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ หรือการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 6/1 ไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติไปพลางก่อน เพื่อทดสอบในการปฏิบัติจริงภายในหน่วยงานกระทรวงแรงงาน และปรับปรุงให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของประเทศไทยต่อไป

เพื่อพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานดังกล่าวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้ร่วมกับมูลนิธิไอเจเอ็ม (International Justice Mission Foundation: IJM Foundation) ภายใต้งบกองทุน J/TIP (The Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons: J/TIP) ได้ร่วมดำเนินการทบทวน/ปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ดังกล่าว ซึ่งการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) จะยกระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อซักซ้อมการคัดกรองฯ ตาม SOP ในพื้นที่ ดังนี้



ระยะที่ 1 รับฟังปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ/ส่งเสริมการใช้แบบคัดกรองเบื้องต้นฯ (แบบ รบ. 1) ในส่วนภูมิภาค

ระยะที่ 2 ยกร่างมาตรฐานการปฏิบัติงานฯ (SOP) การตรวจคัดกรองเบื้องต้นแรงงานบังคับ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ระยะที่ 3 การแลกเปลี่ยนความรู้ด้านกฎหมายด้านแรงงาน ร่วมกับภาคีเครือข่ายภาคเอกชน

ระยะที่ 4 การทบทวนมาตรฐาน SOP และประเมินผลการดำเนินงานตาม NRM ร่วมกับภาครัฐ และภาคประชาสังคม

จากการดำเนินการในห้วงเวลาดังกล่าว ทำให้ได้รับทราบถึงสภาพปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอใน 2 มิติ คือ มิติการทำงาน และมิติการใช้แบบ รบ.1 ตาม SOP และได้ปรับปรุงตามความเห็นของทุกภาคส่วน โดย

1) ปรับปรุงคู่มือ SOP ให้สอดคล้องกับกลไกการส่งต่อระดับชาติ (NRM) และให้ความสำคัญกับบาดแผลทางจิตใจ (Trauma-informed Care)

2) ปรับปรุงแบบคัดกรองเบื้องต้นฯ (แบบ รบ.1) ให้กระชับและใช้งานได้ง่ายสำหรับการคัดกรองเบื้องต้นมากขึ้น



2. โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ

วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการดำเนินโครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการ รวมถึงแรงงานนอกระบบ (แรงงานอิสระ) ได้มีความรู้เกี่ยวกับโทษภัยของยาเสพติดและตระหนักในปัญหาของยาเสพติด รวมถึงสร้างจิตสำนึกในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยในปี 2566 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ขับเคลื่อนผ่านโครงการจำนวน 2 โครงการ ดังนี้

1) โครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด

สถานการณ์ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในปัจจุบัน มีความรุนแรงเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มวัยเยาวชนและวัยแรงงาน รวมถึงจัดตั้งระบบเศรษฐกิจของประเทศ กระทรวงแรงงานจึงได้บูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้กับผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน ทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ(แรงงานอิสระ) เพื่อให้เห็นผลที่เป็นรูปธรรม และมุ่งเน้นการดำเนินงานแบบกระจายครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ จึงได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มในข้างต้น คือ (1) กลุ่มแรงงานในระบบ ได้แก่ แรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คนลงมา และ (2) กลุ่มแรงงานนอกระบบหรือกลุ่มแรงงานอิสระ โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจ การส่งเสริมเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อป้องกันปัญหายาเสพติด การบำบัดรักษา และการส่งเสริมด้านอาชีพ ผ่านกลไกในระดับพื้นที่เข้าร่วมดำเนินการ ประกอบด้วย สำนักงานแรงงานจังหวัดและอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลคนภายในครอบครัวและชุมชน เนื่องจากชุมชนเป็นแหล่งรวมที่มีความหลากหลายของกลุ่มคนและอาชีพ ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

ผลการดำเนินงาน : ในปี 2566 อาสาสมัครแรงงานสามารถเข้าไปแนะนำให้ความรู้ เพื่อป้องกันปัญหายาเสพติดแก่แรงงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คนลงมา จำนวน 6,371 แห่ง/ลูกจ้าง จำนวน 19,413 คน และแนะนำให้ความรู้เพื่อป้องกันปัญหายาเสพติดแก่แรงงานนอกระบบ จำนวน 57,771 คน



2) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ

โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ เป็นโครงการภายใต้ภาคีเครือข่าย “โครงการ TO BE NUMBER ONE” โดยเป็นไปตามพระปณิธานของ ทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี ที่มุ่งเน้นเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับปัญหายาเสพติดในกลุ่มคนทำงานในสถานประกอบการ ไม่ให้ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด สามารถดำรงชีวิตด้วยความเข้มแข็ง เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในสถานประกอบการ

ผลการดำเนินงาน : ในปี 2566 กระทรวงแรงงานได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่านสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นกลไกสำคัญในการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายในพื้นที่ โดยได้เชิญชวนสถานประกอบการให้เข้าร่วมโครงการฯ รวมทั้งสิ้น 950 แห่ง และมีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 221,276 คน สามารถจัดตั้ง “ชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ” จำนวน 249 ชมรม สมาชิกของชมรมฯ ได้รับการป้องกันยาเสพติด จำนวน 43,458 คน รวมถึงได้จัดตั้ง “ศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ” จำนวน 162 ศูนย์ สมาชิกศูนย์เพื่อนใจ ได้รับการป้องกันยาเสพติด จำนวน 42,673 คน



3. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน

ในปี 2566 กระทรวงแรงงานได้ขับเคลื่อนโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบูรณาการความร่วมมือกับสหภาพยุโรป ผ่านการจัดประชุมหารือด้านแรงงาน (Labour Dialogue) ระหว่างสหภาพยุโรป – ประเทศไทย ซึ่งเกิดจากความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการสิทธิการยุโรปและกระทรวงแรงงาน ภายใต้ข้อตกลงการบริหารจัดการสำหรับการประชุมหารือด้านแรงงาน (Labour Dialogue) ระหว่างสหภาพยุโรป – ประเทศไทย ที่ได้รับรองลงนามเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2561 ณ กรุงบรัสเซลส์ ราชอาณาจักรเบลเยียม โดยข้อตกลงฯ ดังกล่าวกำหนดให้ประเทศไทยและสหภาพยุโรปผลัดกันเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมหารือระดับสูง (High level Meeting) ปีละ 1 ครั้ง ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการจัดประชุมไปแล้วรวมทั้งสิ้น 3 ครั้ง โดยประเทศไทยได้รับเกียรติเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมฯ ในครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 13 – 14 กุมภาพันธ์ 2563 สำหรับการประชุมระดับสูงด้านแรงงานระหว่างไทยกับสหภาพยุโรป ครั้งที่ 3 สหภาพยุโรปเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมขึ้นระหว่างวันที่ 26 – 27 เมษายน 2566 ณ กรุงบรัสเซลส์ ราชอาณาจักรเบลเยียม โดยมีปลัดกระทรวงแรงงาน (นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์) เป็นประธานการประชุมร่วมกับปลัดกระทรวงการจ้างงาน กิจการสังคม และการหลอมรวมทางสังคม คณะกรรมการสิทธิการยุโรป (นายจูสต์ คอร์ทเง์/Mr.Joost Korte) **ผลการดำเนินงาน :** สหภาพยุโรปได้ให้ความสำคัญกับประเด็นด้านแรงงาน โดยเฉพาะการเคารพหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ การจัดแรงงานบังคับและแรงงานเด็กสิทธิมนุษยชน การยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ และแรงงานในภาคประมง และไทยได้นำเสนอพัฒนาการด้านเศรษฐกิจและสังคม สำหรับการประชุมครั้งต่อไปอยู่ระหว่างการหารือเพื่อกำหนดกรอบการจัดการประชุมระดับสูงด้านแรงงานระหว่างไทยกับสหภาพยุโรป ครั้งที่ 4 ซึ่งประเทศไทยจะได้รับเกียรติเป็นเจ้าภาพ จัดขึ้น ณ กรุงเทพมหานคร ภายใต้วัตถุประสงค์ที่สำคัญ เพื่อเป็นเวทีการเจรจา/แลกเปลี่ยนทางวิชาการ และแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานกับสหภาพยุโรป และเพื่อแสดงศักยภาพของประเทศไทยในเวทีระหว่างประเทศ



1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานระดับพื้นที่

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานระดับพื้นที่ มีวัตถุประสงค์เพื่อประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับบริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงาน จำนวน 299,525 คน

ผลการดำเนินงาน : ประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับบริการ จำนวน 399,502 คน โดยดำเนินการขับเคลื่อนผ่าน 2 กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรมหลัก 1 จ้างบัณฑิตแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ และ กิจกรรมหลัก 2 ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานเพื่อประสานการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน

นอกจากนี้การดำเนินงานที่สำคัญภายใต้ภารกิจของของอาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คือ การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ภายใต้ “บันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่าง สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินกับกระทรวงแรงงาน เรื่อง การประสานความร่วมมือการทำงานผ่านเครือข่ายระดับพื้นที่และการร่วมมือด้านวิชาการ” เพื่อสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานร่วมกัน โดยอาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงานจะช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินในการร่วมประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและภารกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินร่วมบูรณาการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนในพื้นที่เชิงรุก และการส่งเสริมความร่วมมือด้านวิชาการ ในการสนับสนุนข้อมูลการสำรวจด้านแรงงาน โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากภารกิจของทั้งสองหน่วยงาน





กิจกรรมหลัก 1 จ้างบัณฑิตแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้เริ่มดำเนินโครงการจ้างผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ว่างงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัด (จังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี) และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) รวม 380 คน เพื่อเป็น “บัณฑิตแรงงาน” มีหน้าที่ในการเชื่อมประสานความร่วมมือ และเป็นกลไกที่สำคัญของการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานลงสู่ประชาชนในพื้นที่ตามวิถีของชุมชน โดยปฏิบัติงานเป็นบัณฑิตแรงงานประจำศูนย์แรงงานประจำอำเภอ บัณฑิตแรงงานประจำตำบล และบัณฑิตแรงงานประจำสำนักงาน

ผลการดำเนินงาน : ประชาชนวัยแรงงานและประชาชนทั่วไปในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงาน จากบัณฑิตแรงงาน จำนวน 110,320 คน (เป้าหมาย 45,600 คน) และได้ดำเนินการคัดกรอง ส่งต่อ และติดตามผลโดยส่งให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 43,962 คน (ร้อยละ 39.85 ของผู้ที่ได้รับบริการทั้งหมด)



กิจกรรมหลัก 2 ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงาน เพื่อประสานการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนระดับฐานราก โดยนำประชาชนเข้ามาเป็นเครือข่ายและมีส่วนร่วมต่อการดำเนินภารกิจของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น และพัฒนาในรูปแบบของ “อาสาสมัครแรงงาน” เพื่อทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเชื่อมประสานข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์งานด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน ตลอดจนรายงานข้อมูลความเคลื่อนไหวและสถานการณ์แรงงาน รวมทั้งติดต่อประสานงานกับผู้หางานหรือผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ เป็นต้น ถือเป็นกลไกที่สำคัญของการขับเคลื่อนการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ได้รับการดูแลและแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น รวมถึงประสานส่งต่อให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อให้ความช่วยเหลือต่อไป

ผลการดำเนินงาน : อาสาสมัครแรงงานที่ได้รับการแต่งตั้งทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น 7,255 คน โดยได้รับค่าตอบแทนแบบรายเดือน ๆ ละ 600 บาท/คน เพื่อดำเนินการประสานการให้บริการและให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เช่น 1. ด้านมีงานทำ 2. ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือ 3. ด้านการคุ้มครองด้านแรงงาน และ 4. ด้านสิทธิประโยชน์จากการเป็นผู้ประกันตน และมีผลการดำเนินงานประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการบริการด้านแรงงาน ผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งสิ้น 289,182 คน



2. โครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ สาธารณภัย และวิกฤตเศรษฐกิจ ที่มุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือผู้ว่างงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง รวมถึงผู้ไม่มีรายได้ ให้มีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ เป็นการชั่วคราว และได้รับการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อต่อยอดอาชีพเดิมและรองรับการประกอบอาชีพใหม่ในอนาคต

ผลการดำเนินงาน : ประชาชนเข้าร่วมโครงการฯ รวมทั้งสิ้น 6,731 คน ภายใต้กรอบการดำเนินงาน ที่มุ่งเน้นการเพิ่มพูนศักยภาพด้วยการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในกลุ่มสาขาอาชีพต่าง ๆ รวมถึงมีรูปแบบการบูรณาการการทำงานกับเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน/บัณฑิตแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกที่คอยประสานงานในระดับพื้นที่ครอบคลุม 76 จังหวัดทั่วประเทศ โดยดำเนินการภายใต้ 2 กิจกรรม ดังต่อไปนี้

1) **กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน** เป็นการจ้างงานให้แก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในระยะเร่งด่วน กล่าวคือ จ้างให้ทำงานด้านสาธารณประโยชน์ เช่น 1. ปลุกสร้าง หรือ ซ่อมแซมสถานที่สาธารณะ (วัด/ศาลาการเปรียญ/มัสยิด/สุเหร่า/ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง/ศาลาประชาคมหมู่บ้าน เป็นต้น) 2. สร้าง หรือ ซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ/แนวกันไฟฟ้า 3. ขุดลอกคูคลองสาธารณะ และ 4. จ้างงานอื่นที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด เป็นต้น

ผลการดำเนินงาน : ผู้เข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งสิ้น 1,539 คน



2) **กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ** เป็นการพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่กลุ่มเป้าหมายในระยะสั้น โดยการฝึกอบรม หรือฝึกอาชีพ เพื่อต่อยอดทักษะที่มีอยู่เดิม รวมถึงพัฒนาทักษะใหม่ตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งครอบคลุมหลักสูตรช่างและงานฝีมือต่าง ๆ เช่น ช่างซ่อมเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร ช่อมจักรยานยนต์ ช่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า ช่อมเครื่องมือทางการเกษตร เครื่องสูบน้ำ ช่างก่อสร้าง การก่ออิฐฉาบปูน และศิลปะหัตถกรรม งานฝีมือ ได้แก่ การสานกระเป๋าจากเส้นพลาสติก การผูกผ้าและพับผ้าสำหรับงานพิธี การทำดอกไม้จันทน์ การทำกระเป๋านั่งด้วยมือ การทำผ้ามัดย้อม การทำดอกไม้ประดิษฐ์จากดินหอม และการทำไม้กวาดดอกหญ้า เป็นต้น

ผลการดำเนินงาน : ผู้เข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งสิ้น 5,192 คน



3. พลวัตการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน

1) กิจกรรมหลัก : ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่

กระทรวงแรงงานได้จัดตั้งศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานขึ้น รวมทั้งสิ้น 64 แห่ง ใน 62 จังหวัด (จังหวัดที่มี 2 แห่ง คือ จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดนนทบุรี) โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ได้แก่

1. เพื่อนำบริการด้านแรงงานให้เข้าถึงประชาชนและเน้นให้บริการความต้องการของประชาชนในทุกพื้นที่
2. เพื่ออำนวยความสะดวกในการขอรับบริการ ประชาชนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง
3. เพื่อบูรณาการงานบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้บริการประชาชน ณ จุดเดียว

ผลการดำเนินงาน : ประชาชนใช้บริการผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน โดยได้รับการข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน จำนวน 352,995 ราย รับเรื่องส่งต่อ จำนวน 175,082 ราย และติดตามผลสัมฤทธิ์ (ประชาชนได้รับการบรรจุงาน/ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือ/ได้รับสิทธิประโยชน์) จำนวน 45,414 ราย



2) กิจกรรมหลัก : ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน รวมทั้งสิ้น 28 เรื่อง ดังนี้

(1) การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ มีภารกิจสำคัญในการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อเสนอกระทรวงแรงงานและคณะรัฐมนตรีเป็นประจำทุกปี สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้จัดทำข้อเสนอแนะจากการศึกษา จำนวน 1 เรื่อง คือ “อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน กรณีสึกษา : อุปสงค์และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่านจากวิกฤตการณ์ต่าง ๆ อาทิ ปัญหาเศรษฐกิจ โรคระบาด การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และเพื่อศึกษาวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นกับความต้องการของนายจ้างและสถานประกอบการ รวมถึงแนวทางการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านของตลาดแรงงาน ทั้งด้านรูปแบบการจ้างงาน และการปรับใช้เทคโนโลยีในอนาคต

ผลการศึกษาดังกล่าว ได้ค้นพบข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเงื่อนไขที่สำคัญ เพื่อแก้ไขปัญหาตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน ดังนี้

(1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ประกอบด้วย 3 วาระ ประกอบด้วย

(1.1) วาระแห่งชาติว่าด้วยการยกระดับผลิตภาพแรงงานไทย มีข้อเสนอแนะควรปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ทักษะการทำงานระดับชาติ ควรปรับหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยทบทวนบทบาทเพื่อให้เป็น “National Work Based Education” ควรจัดตั้งศูนย์พัฒนา “New Business Startup Center” ควรส่งเสริมให้ SME เข้าถึงทักษะและเทคโนโลยีก้าวหน้า และกระทรวงแรงงานควรมีการจัดทำดัชนีเชื่อมั่นการจ้างงานประจำเดือน

(1.2) วาระแห่งชาติว่าด้วยการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพ อย่างเป็นระบบ มีข้อเสนอแนะควรมีการตั้งคณะกรรมการร่วมแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณ และคุณสมบัติ การขาดแคลนแรงงานทักษะเฉพาะด้านและวิชาชีพ ควรมีการสำรวจความต้องการที่แท้จริง โดยร่วมมือกับองค์กรและสมาคมของภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ และควรส่งเสริมแรงงานสูงวัยและผู้พิการให้เป็นกำลังแรงงานของชาติ

(1.3) วาระแห่งชาติว่าด้วยการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเชิงระบบ มีข้อเสนอแนะควรเปิดให้มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติมทั้ง MOU และตามมติ ครม. ควรลดขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระบวนการนำเข้าและการต่ออายุแรงงานต่างด้าว และแรงงานต่างด้าวต้องแยกกระบวนการนำเข้าของภาคเกษตรออกจากภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

(2) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จที่สำคัญ ประกอบด้วย

(2.1) กระทรวงแรงงานควรเปลี่ยนบทบาทเป็นกระทรวงที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เน้นเพิ่มบทบาทด้าน “การพัฒนาและส่งเสริมการจ้างงาน”

(2.2) ยกระดับบทบาทของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ



(2) ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน

การจัดทำฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการวิจัยด้านแรงงานให้กับนักวิจัย นักวิชาการ ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่สนใจ รวมถึงผู้ที่เริ่มทำการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษา

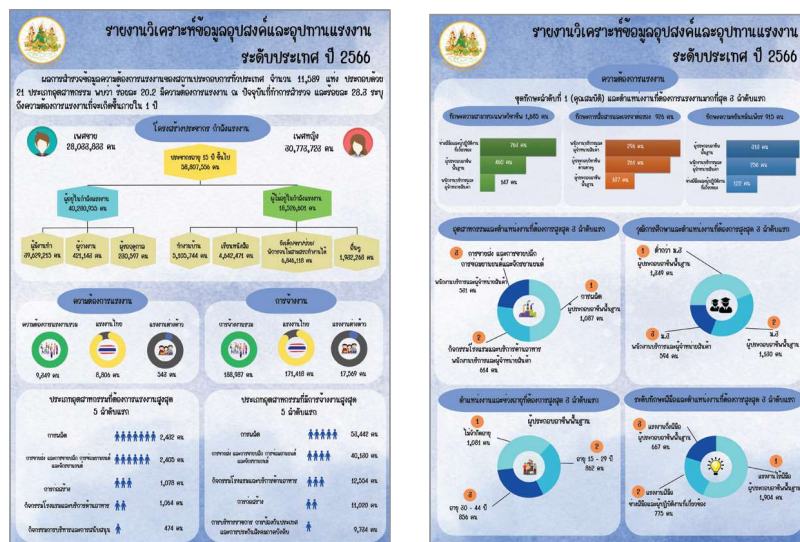
ผลการดำเนินงาน : ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมการแรงงานได้ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานตามแผนปฏิบัติการ โดยนำผลงานวิจัยที่ผ่านความเห็นชอบจากที่ปรึกษาและคณะกรรมการพิจารณากลับกรองผลงานวิจัย และผลงานวิชาการ เพื่อเผยแพร่ในศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ ได้มีการดำเนินการเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (<http://nlrc.mol.go.th/>) รวมทั้งสิ้น 12 เรื่อง และมีผู้เข้าชมเว็บไซต์ จำนวน 13,797 คน โดยในปีงบประมาณต่อไปศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติจะเก็บรวบรวม รวมถึงจัดทำงานวิจัยด้านแรงงานที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มโอกาสในการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาต่อยอดมากขึ้น



(3) สํารวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องทุกปี ภายใต้วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อสำรวจข้อมูลและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย และเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัดและระดับประเทศ สํารับนํามาใช้ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

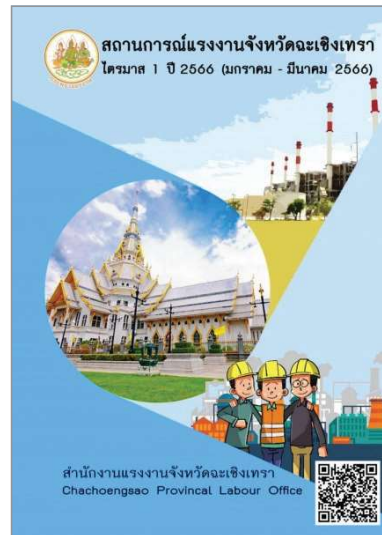
ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการสำรวจสถานประกอบการทั่วประเทศ จำนวน 11,589 แห่ง ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินโครงการฯ ดังกล่าว สามารถนํามาใช้เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายและวางแผนการผลิต รวมถึงพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งนี้ ได้เผยแพร่ผ่านช่องทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน (หน้าแรก>นักวิชาการ>ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน : <https://www.mol.go.th/academician>)



(4) การจัดทำทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดทำทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดอย่างต่อเนื่องทุกปี ส่งผลให้รายงานสถานการณ์แรงงานในแต่ละพื้นที่จังหวัดมีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ภายใต้ความมุ่งหวังให้เป็นการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนนโยบาย และแผนงานของหน่วยงานในระดับพื้นที่ รวมถึงใช้ในการแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่ โดยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นํามาวิเคราะห์ ประมวลผล และจัดทำเป็นทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด เผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง นายจ้าง ลูกจ้าง นักวิชาการ นักวางแผนยุทธศาสตร์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

ผลการดำเนินงาน : ได้จัดทำและเผยแพร่การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดรายไตรมาส และรายปี โดยสำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัดทั่วประเทศ จังหวัดละ 5 ฉบับ รวมจำนวนทั้งสิ้น 380 ฉบับ



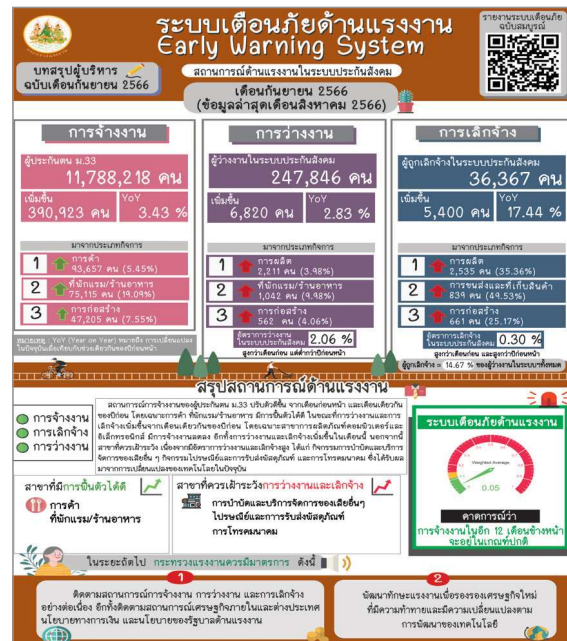
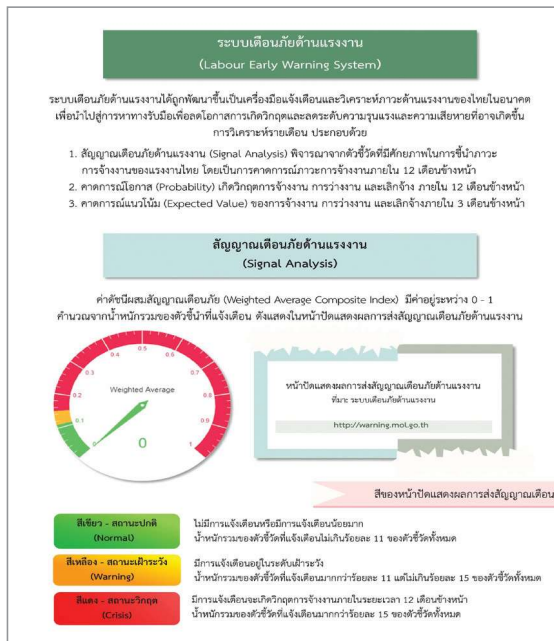
(5) รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานและดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานและดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเฝ้าระวังสถานการณ์ที่อาจกระทบต่อตลาดแรงงาน โดยรายงานฯ ดังกล่าว ประกอบด้วยตัวชี้วัดภาวะแรงงานที่สะท้อนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานที่สำคัญ (Key Indicators of the Labour Market : KILM) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) และกลุ่มที่ 2 ดัชนีชี้วัดหลักด้านการบริหารแรงงานของกระทรวงแรงงาน (Key Indicators of the Performance of MOL) ซึ่งได้อ้างอิงและใช้แหล่งที่มาของข้อมูลจากส่วนราชการภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งส่วนราชการภายนอก ได้แก่ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย **ผลการดำเนินงาน** : รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานและดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และระบบเตือนภัยด้านแรงงาน (<http://warning.mol.go.th/>)

(6) รายงานการวิเคราะห์ข้อมูลเตือนภัยด้านแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้เริ่มการพัฒนาแบบจำลองทางเศรษฐกิจการแรงงานและการเตือนภัยด้านแรงงาน ตั้งแต่ปี 2555 - ปัจจุบัน ซึ่งในปัจจุบันมีการให้บริการในลักษณะเว็บเซอร์วิส และเผยแพร่ข้อมูลเชิงสถิติผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้สามารถเข้าถึงและนำไปใช้งานได้ง่ายขึ้น การแสดงผลการพยากรณ์แนวโน้มของตลาดแรงงาน การเผยแพร่ข้อมูลสถิติที่มีการรวบรวมไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน แต่เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ระบบเตือนภัยด้านแรงงานจึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบอกความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงาน และทราบถึงแนวโน้มของตลาดแรงงานได้อย่างแม่นยำ นำไปสู่การสร้างมาตรการรับมือ/ป้องกัน เพื่อลดโอกาสการเกิดวิกฤตด้านแรงงาน

ลดระดับความรุนแรง และความเสียหายที่อาจจะมีผลกระทบต่อกลุ่มผู้ใช้แรงงานได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ได้ ซึ่งประชาชน ภาคีเครือข่าย ภาคเอกชน ผู้ประกอบการ และสถาบันการศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนด้านแรงงานในระดับประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประชาชนหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีความสนใจสามารถสืบค้นและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางทั่วประเทศผ่านช่องทางเว็บไซต์ คือ <http://warning.mol.go.th>



(7) รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

ภารกิจของกระทรวงแรงงานที่สำคัญอีกประการ คือ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงาน รวมถึงประเด็นสำคัญอื่น ๆ เพื่อจัดทำรายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารและเผยแพร่ต่อสาธารณะเป็นรายไตรมาส **ผลการดำเนินงาน** : ได้ดำเนินการเผยแพร่รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศที่สำคัญ รวม 4 ฉบับ ได้แก่ ไตรมาสที่ 4/2565 (ตุลาคม – ธันวาคม 2565) เรื่อง “ไรเดอร์” ความไม่แน่นอนของรายได้และอุบัติเหตุจากการทำงาน ไตรมาสที่ 1/2566 (มกราคม – มีนาคม 2566) เรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ความหลากหลายทางเพศและโลกแห่งการทำงาน : ปัจจัยขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ไตรมาสที่ 2/2566 (เมษายน – มิถุนายน 2566) เรื่องผลกระทบจากวิกฤตที่เกิดขึ้นในช่วง 3-4 ปีที่ผ่านมาต่อสถานการณ์ด้านแรงงาน “สิ่งที่ไม่ควรละเลย” และไตรมาสที่ 3/2566 (กรกฎาคม – กันยายน 2566) เรื่อง ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศของแรงงานทักษะสูง

รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีการเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน และศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (The National Labour Research Center : NLRC) เพื่อให้ผู้บริหาร ข้าราชการ และผู้สนใจทั่วไป ได้ศึกษาและใช้ประโยชน์ประกอบการกำหนดนโยบาย อันจะเป็นประโยชน์ต่อราชการต่อไป



(8) ข้อเสนอจากการประชุมคณะกรรมการ CIO กระทรวงแรงงาน และ สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน

ข้อเสนอจากการประชุมคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ (Chief Information Officer : CIO) กระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถกำหนด ทิศทางของการบริหารจัดการและการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ ในองค์กร โดยเกิดจากการพิจารณากลับกรองโครงการที่หน่วยงานในสังกัดเสนอต่อคณะกรรมการฯ เพื่อให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการหรือรายการครุภัณฑ์ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และชัดเจน



(9) ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงาน

การขับเคลื่อนและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงาน ได้มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางด้านดิจิทัล (Digital platform) เพื่อใช้สำหรับการบริหารจัดการและการให้บริการข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ (e-Service) รองรับการศูนย์กลางการเชื่อมโยงข้อมูลของกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour API Gateway) **ผลการดำเนินงาน** : ได้ดำเนินการจัดทำระบบบริการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล จำนวน 1 ระบบ ได้แก่ ระบบบริการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล (MOL Data Exchange) กระทรวงแรงงาน (URL: <https://data-exchange.mol.go.th/>) ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เพื่อสนับสนุนระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E-workforce Ecosystem) ผ่านศูนย์ข้อมูลกลางภาครัฐ (Government Data Exchange : GDX) ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการได้ รวมถึงการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนากำลังคนของประเทศให้เกิดประสิทธิภาพ



ขั้นตอนการใช้งาน Data Exchange API

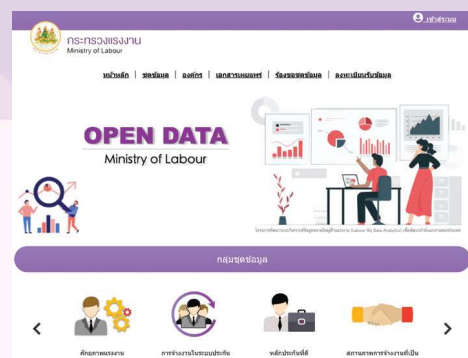
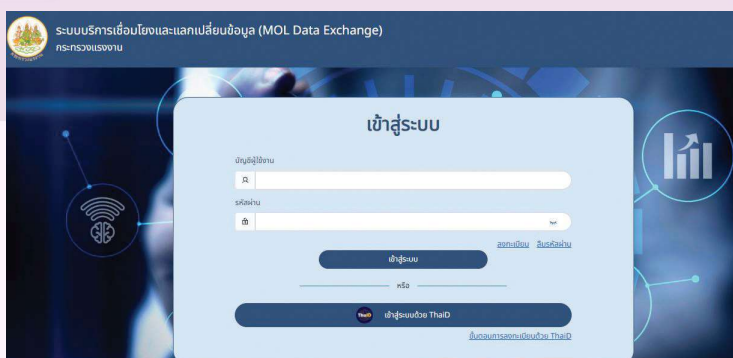
1. ติดต่อเพื่อลงทะเบียนพร้อมเอกสาร
2. รับ Private key พร้อมคู่มือการใช้งาน
3. Private key (อายุการใช้งาน 1 ปีนับตั้งแต่วันที่ลงทะเบียน)

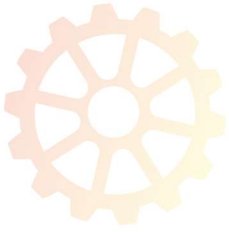
เอกสารการขอรับบริการ NLIC Data Exchange

1. ใบรับรองของหน่วยงาน
2. ที่ตั้งสำนักงาน
3. อีเมล
4. หมายเลขโทรศัพท์

ติดต่อสอบถามข้อมูล

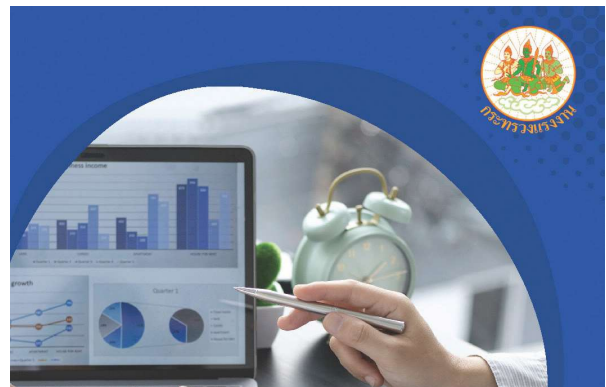
กระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี
แขวงดินแดง เขตดินแดง
กรุงเทพมหานคร
10400
Email: nllic@mol.mail.go.th





(10) แผนงานและงบประมาณในระดับกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การจัดทำแผนงานและงบประมาณในระดับกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 แบ่งได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 มุ่งเน้นการวางแผนเพื่อกำหนดกรอบแนวทางและทิศทางของการจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และส่วนที่ 2 มุ่งเน้นการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ (1) เพื่อเชื่อมโยงภารกิจของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงแผนและนโยบายต่าง ๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้อง (2) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานและเป็นไปตามแผนการทำงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ สำหรับการติดตาม เร่งรัด ความก้าวหน้าในการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน



(11) ทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินโครงการทบทวนและพัฒนาคุณภาพของแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อทบทวนแผนการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงาน รวมถึงแนวทางการพัฒนากับแผนระดับต่าง ๆ ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยขับเคลื่อนผ่านกิจกรรมภายใต้โครงการฯ ดังกล่าว จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ (1) กิจกรรมทบทวนแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงาน (2) กิจกรรมทบทวนแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และ (3) กิจกรรมทบทวนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. 2566 – 2570) ของ 76 จังหวัด

ผลสัมฤทธิ์สำคัญภายหลังจากการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด คือ สำนักงานแรงงานจังหวัดมีแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ในประเด็นด้านแรงงาน ตลอดจนทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) รวมถึงแผนพัฒนาภาคและแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด โดยสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาลที่เป็นปัจจุบัน นโยบายกระทรวงแรงงาน และทิศทางการพัฒนาตามแผนของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่จังหวัด เพื่อให้บริการกับประชาชนและกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่

การประชุมคณะทำงานทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

จังหวัดสุรินทร์



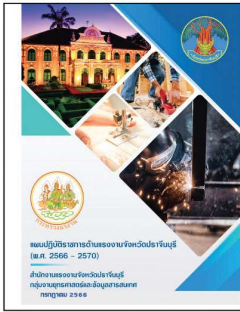
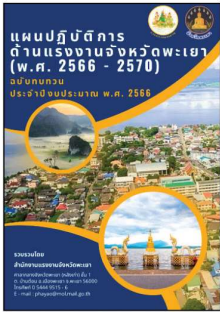
จังหวัดพิจิตร



จังหวัดลพบุรี



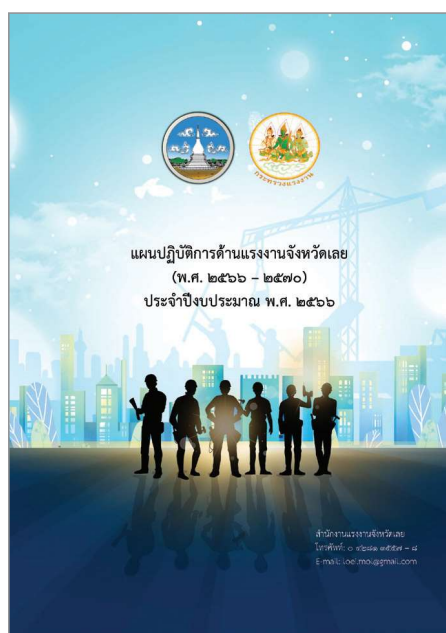
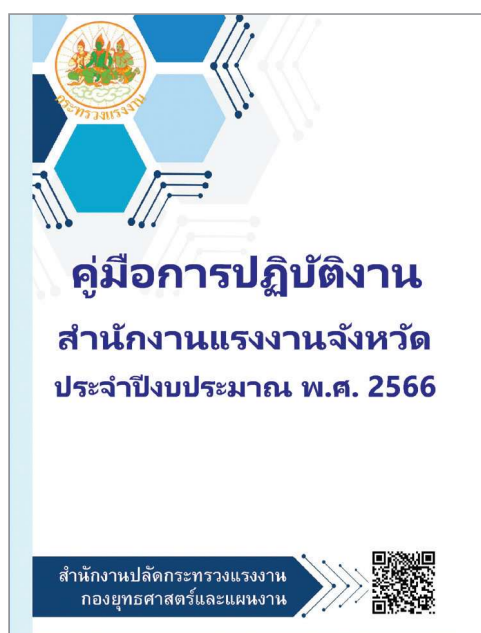
แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566





(12) แผนปฏิบัติงานด้านแรงงานของจังหวัด

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ประสานงานและรวบรวมแนวทางการปฏิบัติงานจากหน่วยงานในสังกัดที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ และมีการกิจให้สำนักงานแรงงานจังหวัดในฐานะหน่วยงานปฏิบัติ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติงานด้านแรงงานของจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยได้จัดทำ “คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566” เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในพื้นที่ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ในการตรวจกำกับและติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละภารกิจ



(13) ข้อเสนอแนวทางการส่งเสริม คุ่มครอง หรือพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ

การขับเคลื่อนโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า มีข้อเสนอแนะที่สำคัญสำหรับการส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ดังนี้

(1) การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. 2566 มีเป้าหมาย จำนวน 18,144,523 คน

ผลการดำเนินงาน : แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริม คุ่มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต จำนวน 18,463,295 คน (ร้อยละ 101.76) ข้อเสนอแนะเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้การรายงานผลมีความถูกต้อง แม่นยำ และเป็นปัจจุบัน

(2) การบริหารจัดการแรงงานสูงอายุ ขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2580)

ผลการดำเนินงาน : ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ จำนวน 9,366 คน และผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวน 7,519 คน ข้อเสนอแนะเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุให้เกิดความยั่งยืน ควรมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่ประชาชนก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยการยกระดับฝีมือแรงงาน รวมถึงสมรรถนะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานให้กับกำลังคนวัยแรงงาน (Upskill/Reskill)

(3) การบริหารจัดการแรงงานพิการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการคนพิการด้านแรงงาน (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2566 มีเป้าหมายคนพิการ จำนวน 41,319 คน

ผลการดำเนินงาน : คนพิการได้รับประโยชน์ รวมทั้งสิ้น 41,970 คน (ร้อยละ 101.58)



(14) ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงานกำหนดให้ดำเนินการจัดทำนโยบายด้านแรงงานเป็นประจำทุกปี โดยเกิดจากการรวบรวมปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากการขับเคลื่อนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นนโยบายด้านแรงงานสำหรับนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คือ “ทักษะดี มีงานทำ หลักประกันทางสังคมเด่น เน้นขับเคลื่อนเศรษฐกิจ”



นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ทักษะดี มีงานทำ หลักประกันทางสังคมเด่น เน้นขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

10 ปี ทักษะดี	มีงานทำ
1 พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานขั้นสูง รองรับการค้าขายตามความสามารถปฏิบัติงาน	3 One Stop Service บริหารการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวครบ จบที่จุดเดียว
2 Up - Skill for More Earn เพื่อการมีงานทำรองรับเศรษฐกิจใหม่	4 เพิ่มการจัดส่งแรงงานไทย ไปทำงานต่างประเทศ 100,000 ตำแหน่ง
หลักประกันทางสังคมเด่น	
5 Micro Finance ลดหนี้ เดิมทุน สร้างสุขแรงงาน	7 Best E - Service ประกันสังคมยุคใหม่ สร้างความมั่นคง เพิ่มความมั่นใจ
6 กองทุนมั่นคง แรงงานมีศักดิ์ ประกันสังคมยั่งยืน	8 สร้างรากฐานเศรษฐกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยการคุ้มครองแรงงาน




www.mol.go.th








(15) ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

นับตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นมา คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพิ่มขึ้นเฉลี่ยในอัตราวันละ 8 - 22 บาท ส่งผลให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปรับสูงขึ้นจากเดิมวันละ 313 - 336 บาท เป็นวันละ 328 - 354 บาท (ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป โดยสามารถจำแนกเป็น 9 อัตรา ดังนี้

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

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

ทั้งนี้ ในปี 2566 คณะกรรมการค่าจ้างเห็นชอบกรอบแนวทาง และหลักเกณฑ์ การพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างท้องถิ่นและกรุงเทพมหานคร ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้มีการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในเดือนธันวาคม 2566

(16) ข้อเสนออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

หลังจากที่ได้มีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากวันละ 313 – 336 บาท เป็นวันละ 328 – 354 บาท โดยให้ผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป ส่งผลให้อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่ได้กำหนดไปแล้วในบางสาขามีอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และในหลายสาขามีอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่มากนัก ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จึงได้มีการทบทวนอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในส่วนที่มีความจำเป็นและเร่งด่วน รวม 54 สาขา และให้ประกาศใช้บังคับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเก้าสิบวันหลังจากวันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา รวมถึงยกเลิกประกาศฉบับที่ 9 ถึง ฉบับที่ 12 โดยรวมเป็นประกาศฉบับที่ 13 เพียงฉบับเดียว (รวม 129 สาขา) เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ และสะดวกต่อการปฏิบัติ

วัตถุประสงค์

เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละสาขาอาชีพในแต่ละระดับให้ได้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และการจ้างงานในตลาดแรงงาน

ความหมาย

อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ คือ อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ

มาตรฐานฝีมือ คือ ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. 2545

สรุปอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 6 สาขาอาชีพ จำนวน 129 สาขา

สาขาอาชีพ	อัตราค่าจ้างต่ำสุด	อัตราค่าจ้างสูงสุด	สาขาอาชีพ	อัตราค่าจ้างต่ำสุด	อัตราค่าจ้างสูงสุด
ช่างก่อสร้าง 12 สาขา	410 บาท	690 บาท	ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ 18 สาขา	400 บาท	695 บาท
ช่างอุตสาหกรรม 39 สาขา	405 บาท	855 บาท	ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ 21 สาขา	370 บาท	825 บาท
ช่างเครื่องกล 16 สาขา	400 บาท	680 บาท	ภาชนะบรรจุ 23 สาขา	400 บาท	900 บาท

ประโยชน์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

1. ลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีค่าจ้างเหมาะสมเป็นธรรม สอดคล้องกับทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และการจ้างงานในตลาดแรงงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจในการทำงาน
2. ลูกจ้างทั่วไป เป็นแรงจูงใจให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อให้ได้รับค่าจ้างสูงขึ้น
3. ผู้ประกอบการสามารถคัดเลือกแรงงานที่มีฝีมือเข้าทำงานทำให้สินค้าและบริการมีคุณภาพและมาตรฐาน ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนการผลิตเพราะไม่เกิดความผิดพลาดระหว่างการผลิต และสามารถรักษาบุคลากรที่มีฝีมือไว้ได้ด้วย
4. ช่วยแก้ไขปัญหาด้านขาดแคลนแรงงานทั้งฝีมือและแรงงานมีฝีมือในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน
5. เพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
6. เพิ่มศักยภาพแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(17) ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านแรงงานโดยคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

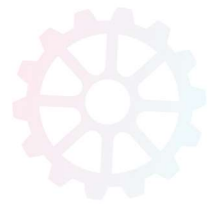
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 20 ได้มีฉันทามติที่ต้องการเห็นภาคทศน์ตลาดแรงงานในทศวรรษหน้าที่มีการเร่งตัวการใช้เทคโนโลยีก้าวหน้า ภายใต้สถานการณ์การเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างเต็มรูปแบบ ที่ส่งผลและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานทั้งในภาคบริการและภาคการผลิต จึงได้ทำการศึกษา เรื่อง “อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่านกรณีศึกษา : อุปสงค์และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ” โดยผลการศึกษาสามารถทราบสถานการณ์ปัญหาด้านอุปสงค์และทักษะแรงงานที่จำเป็น ยกตัวอย่างเช่น (1) ภาคบริการของไทยซึ่งเป็นความหวังขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคตยังขาดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม (2) ความจำเป็นเร่งด่วนที่ภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา SMEs ซึ่งมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 90 ของสถานประกอบการทั่วประเทศ แต่มีผลิตภาพที่ต่ำ (Low Productivity) และ (3) ข้อเสนอเชิงนโยบายที่สำคัญที่มุ่งเน้นให้ให้สถาบันการศึกษาทั้งระดับมหาวิทยาลัยและอาชีวศึกษาจะต้องมีการปฏิรูปและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับอุปสงค์ใหม่ เช่น การปรับหลักสูตรใหม่ ลดระยะเวลาการเรียน เน้นการฝึกงานในสถานประกอบการมากกว่าการเรียนในห้องเรียนที่มีแต่ทฤษฎี ที่สำคัญจะต้องพัฒนาทักษะอาจารย์และผู้สอนให้มีทักษะใหม่เพื่อที่จะสามารถเป็นโค้ช (Coach) ซึ่งจะเป็นการยกระดับทักษะและผลิตบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต เป็นต้น



(18) การดำเนินงานตามพันธกิจในฐานะสมาชิก ILO

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2462 ที่ประเทศไทยได้เป็นสมาชิกที่ร่วมก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ซึ่งมีพันธกิจที่ต้องดำเนินการตามธรรมนูญ ILO คือ การส่งผู้แทนเข้าร่วมการประชุมใหญ่ประจำปี (International Labour Conference : ILC) ที่ได้กำหนดจัดการประชุมในช่วงเดือนมิถุนายนของทุกปี ณ สมาพันธรัฐสวิส โดยการประชุมดังกล่าว เป็นเวทีที่สำคัญในการแสดงเจตนารมณ์และความมุ่งมั่นของรัฐบาลไทยในการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยสู่สากล และแสดงบทบาท

สำคัญในที่ประชุมนานาชาติในการพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ด้านแรงงานและสังคม ตลอดจนพิจารณากำหนดทิศทางการดำเนินงานของ ILO โดยในปี 2566 ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกได้ส่งผู้แทนไตรภาคี ได้แก่ ฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง เข้าร่วม “การประชุมใหญ่ประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 111 จัดขึ้นระหว่างวันที่ 3 - 18 มิถุนายน 2566” โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสุชาติ ชมกลิ่น) ได้ร่วมกล่าวถ้อยแถลงในที่ประชุมเต็มคณะ เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2566 มีใจความสำคัญ คือ ต้องการที่จะเน้นย้ำและผลักดันประเด็นความยุติธรรมทางสังคม ซึ่งเป็นเจตนารมณ์หลักของการจัดตั้ง ILO ผลลัพธ์ที่สำคัญของการประชุม ประกอบด้วย (1) การรับรองแผนงานและงบประมาณ (2) การรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับใหม่ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 191 และข้อเสนอแนะฉบับที่ 207 ว่าด้วยสภาพการทำงานที่ดีและมีสุขอนามัย (การแก้ไขที่มีผลสืบเนื่อง) ค.ศ. 2023 และข้อเสนอแนะฉบับที่ 208 ว่าด้วยการฝึกงานอย่างมีคุณค่า ค.ศ. 2023





(19) ข้อเสนอในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี

ข้อเสนอในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี ในปี 2566 เกิดขึ้นจากการประชุมภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก (Asia and the Pacific Regional Meeting : APRM) ครั้งที่ 17 ที่จัดขึ้นระหว่างวันที่ วันที่ 6 - 9 ธันวาคม 2565 ณ สาธารณรัฐสิงคโปร์ โดยการประชุมดังกล่าวอยู่ภายใต้กรอบการประชุมระดับภูมิภาคขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office : ILO) ที่กำหนดให้จัดขึ้นเพื่อครอบคลุมทั่วทุกภูมิภาคของโลก ได้แก่ เอเชียและแปซิฟิก อเมริกา แอฟริกา และยุโรป ซึ่งมีกำหนดจัดขึ้นเป็นประจำทุกปีและหมุนเวียนแต่ละภูมิภาคตามลำดับการ โดยประเทศไทยได้ส่งผู้แทนไตรภาคี ได้แก่ ฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง เข้าร่วมประชุมและกล่าวถ้อยแถลงในที่ประชุมเต็มคณะ เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2565 โดยการประชุมฯ ดังกล่าว มีระเบียบวาระประจำ 3 วาระ ได้แก่ (1) การแสดงทัศนะต่อรายงานของผู้อำนวยการใหญ่ ILO (2) เวทีเสวนา ในรูปแบบ Panel Discussion และ (3) วาระพิเศษ

ทั้งนี้ผู้แทนประเทศไทย โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสุชาติ ชมกลิ่น) ได้ร่วมกล่าวถ้อยแถลงในที่ประชุมฯ ดังกล่าว สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ (1) สนับสนุนแนวคิดของผู้อำนวยการใหญ่ในการให้ความสำคัญกับความยุติธรรมทางสังคมและการเจรจาทางสังคมที่มีประสิทธิภาพเพื่อการฟื้นฟูที่มีคนเป็นศูนย์กลาง โดยได้ยกตัวอย่างการรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ในประเทศไทย ได้แก่ การจัดงาน Job Expo การกระจายวัคซีนให้แก่แรงงาน โครงการ Factory Sandbox การขยายประโยชน์กรณีว่างงาน และการรักษาการจ้างงานใน SMEs เป็นต้น (2) จากผลการศึกษาของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund : IMF) ที่ได้บ่งชี้ว่าประเทศไทยมีอัตราการว่างงานต่ำที่สุดในโลก เพื่อให้เกิดความมั่นคงกระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดแนวนโยบาย “เพราะความมั่นคงคือรากฐานของชีวิต” ขับเคลื่อนนโยบายผ่านการดำเนินงานที่สำคัญ อาทิ การยกกร่างกฎหมายใหม่สำหรับแรงงานนอกระบบ และนวัตกรรมใหม่ด้านสถาบันแรงงาน ซึ่งจะสร้างโอกาส สร้างความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงานทุกคน โดยคาดหวังที่จะสร้างการจ้างงานที่มีผลิตภาพและงานที่มีคุณค่าสืบต่อไป

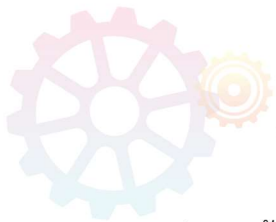




(20) ข้อเสนอในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบพหุภาคี

ข้อเสนอในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบพหุภาคี ที่เกิดขึ้นในปี 2566 อยู่ภายใต้การขับเคลื่อนโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน ที่ได้รับการความร่วมมือกับสหภาพยุโรปผ่านการประชุมระดับสูงด้านแรงงานระหว่างไทยกับสหภาพยุโรป ครั้งที่ 3 ซึ่งสหภาพยุโรปได้เป็นเจ้าภาพจัดการประชุมฯ ดังกล่าว ระหว่างวันที่ 26 – 27 เมษายน 2566 ณ กรุงบรัสเซลส์ ราชอาณาจักรเบลเยียม โดยข้อเสนอในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบพหุภาคีมีประเด็นที่สำคัญจากการหารือระหว่างสหภาพยุโรปกับประเทศไทย สรุปได้ดังนี้ (1) การเคารพหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (2) การขจัดแรงงานบังคับและแรงงานเด็ก สิทธิมนุษยชน การยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติและแรงงานในภาคประมง และ (3) พัฒนาการด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย





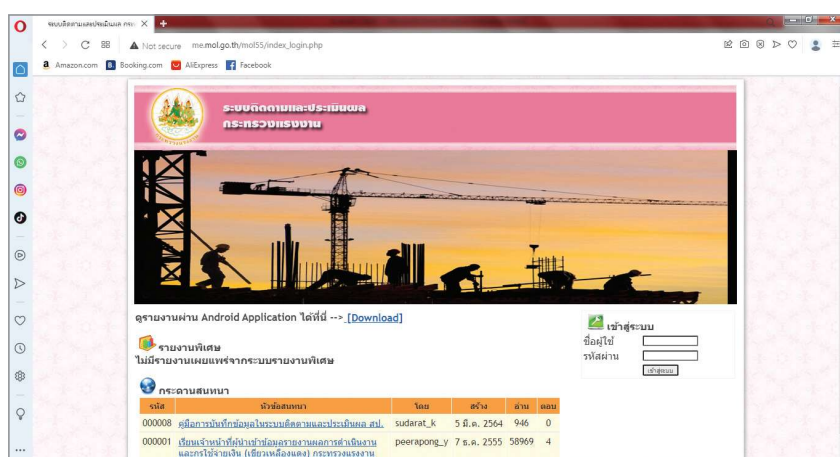
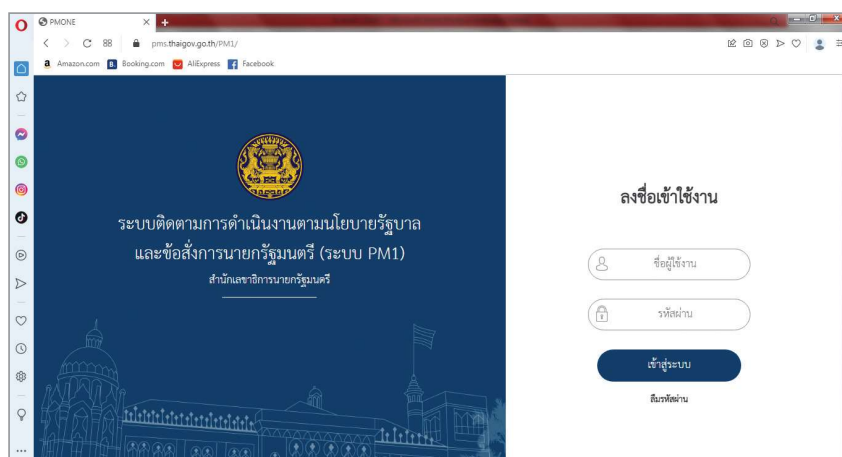
(21) ข้อเสนอในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบอาเซียน

ข้อเสนอในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบอาเซียน ในปี 2566 เกิดขึ้นจากการประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสแรงงานอาเซียน (Senior Labour Officials' Meeting : SLOM) ครั้งที่ 18 ระหว่างวันที่ 25 - 26 ตุลาคม 2565 ณ กรุงมะนิลา สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ โดยกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เป็นเจ้าภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาประเด็นที่รัฐมนตรีแรงงานอาเซียนได้เสนอแนะให้ประเทศสมาชิกนำไปดำเนินการ ตลอดจนจัดเตรียมประเด็นเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมระดับรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบในลำดับต่อไป สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้ (1) ผลความคืบหน้าการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องภายใต้ SLOM (2) ผลการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องภายใต้แผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ค.ศ. 2021 - 2025 (3) ผลการดำเนินงานตามปฏิญญาอาเซียนและแถลงการณ์ของรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนที่เกี่ยวข้อง และ (4) การหารือในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหุ้นส่วนภายนอกของอาเซียน อาทิ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration : IOM) และกระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกา



(22) รายงานผลการติดตาม เြงรัด วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานตาม แนวนโยบายและแผน

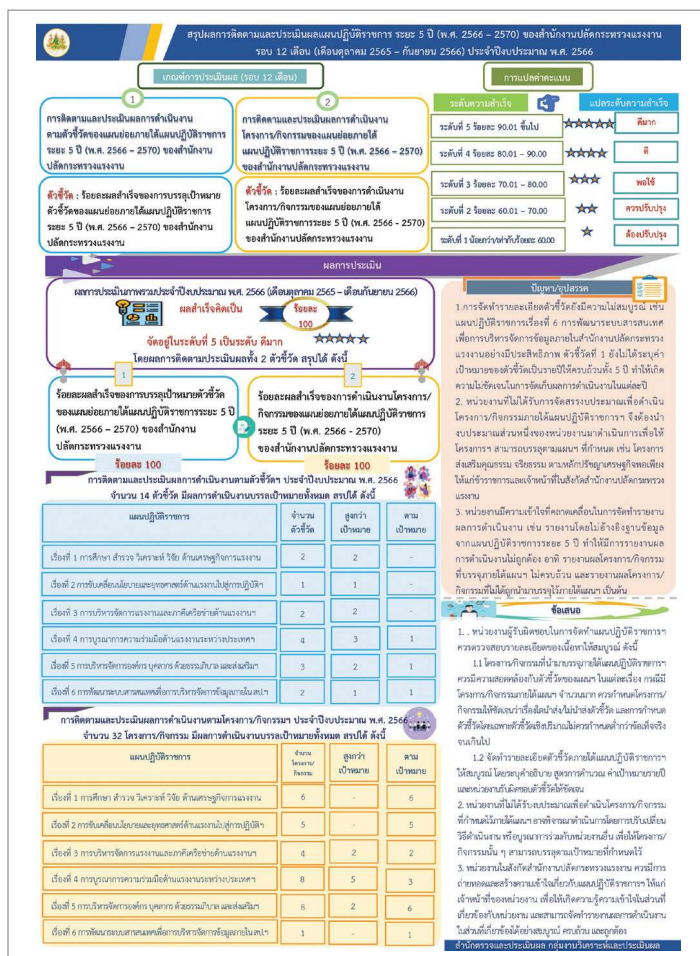
วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการจัดทำรายงานผลการติดตาม เเรงรัด วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานตามแนวนโยบายและแผน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่สำคัญของผู้บริหารให้ทราบ ความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และใช้ สำหรับการวางแผนงาน/โครงการในอนาคต สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการติดตาม เเรงรัด วิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงาน ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อาทิ ระบบติดตามการดำเนินงานตาม นโยบายรัฐบาลและข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี (ระบบ PM1) และระบบติดตามและประเมินผล กระทรวงแรงงาน เป็นต้น และจัดทำเป็นรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน ยกตัวอย่างเช่น (1) รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลและข้อสั่งการนายกรัฐมนตรีใน คณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลและข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี (กตณ.) (2) รายงานผล การดำเนินงานตามนโยบายกระทรวงแรงงาน (3) รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภาพรวมกระทรวงแรงงาน รอบ 1 - 12 เดือน (ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566) และ (4) รายงานผลการดำเนินงาน และการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบ 1 - 12 เดือน (ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566) เป็นต้น



(23) การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

จากการที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้การขับเคลื่อนดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อให้ทราบถึงผลสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด รวมถึงนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงและทบทวนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในลำดับต่อไป

กรอบการประเมินดำเนินการภายใต้ 2 ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละผลสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละผลสำเร็จของการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยผลการประเมินภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (เดือนตุลาคม 2565 - เดือนกันยายน 2566) คิดเป็นร้อยละ 100 อยู่ในระดับที่ 5 (ดีมาก)



(24) ข้อเสนอแนะจากการตรวจราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม แนะนำ และประสานการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดในระดับพื้นที่ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ ตามนโยบายและแผนที่กำหนด ซึ่งกำหนดให้มีการตรวจราชการครอบคลุม 76 จังหวัดทั่วประเทศ โดยแบ่งรอบการตรวจราชการออกเป็น 3 รอบ ได้แก่ รอบที่ 1 การจัดประชุมชี้แจง แนวทางการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน รอบที่ 2 การตรวจติดตามความก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงาน และการให้ข้อเสนอแนะจากการตรวจราชการ และ รอบที่ 3 การตรวจติดตามเพื่อประเมินผล การปฏิบัติงานในภาพรวม และติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานได้ ให้ไว้ใน การตรวจราชการรอบที่ผ่านมา

ภายหลังจากที่ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานได้เดินทางไปตรวจราชการจังหวัด ในเขตตรวจราชการที่รับผิดชอบตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด จึงได้จัดทำรายงานผลการตรวจราชการ รวมทั้ง ข้อเสนอแนะจากการตรวจราชการ เสนอปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อโปรดทราบ ครบถ้วนทั้ง 76 จังหวัด พร้อมทั้งได้มีหนังสือแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยรับตรวจทราบและดำเนินการตามข้อเสนอแนะ จากการตรวจราชการ เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(25) การติดตามข้อเสนอแนะจากการตรวจราชการ

สืบเนื่องจากที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำรายงานผลการตรวจราชการและ ข้อเสนอแนะจากการตรวจราชการ เสนอต่อผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว จึงได้แจ้งเวียนให้แก่หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับทราบผลการตรวจราชการ และดำเนินการติดตามข้อเสนอแนะจากการตรวจราชการจากหน่วยงานดังกล่าว ซึ่งพบผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ คือ หน่วยงานในสังกัดกระทรวง แรงงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น เช่น (1) การส่งเสริมการมีงานทำและการจ้างงาน (2) การยกระดับฝีมือและพัฒนาทักษะแรงงาน (3) การแก้ไขปัญหา แรงงานต่างด้าวและป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (4) การป้องกันปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ (5) การได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย (6) การส่งเสริมให้มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น



ภาพการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



นางโสภา เกียรตินิรชา
หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน



นางตรุณี นิธิพิกุล
รองหัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน



นายสมชาย มรกตศรีวรรณ
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน



นางต้องใจ สุทัศน์ ณ อยุธยา
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน



นายณันทชัย ปัญญาสุรฤทธิ์
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

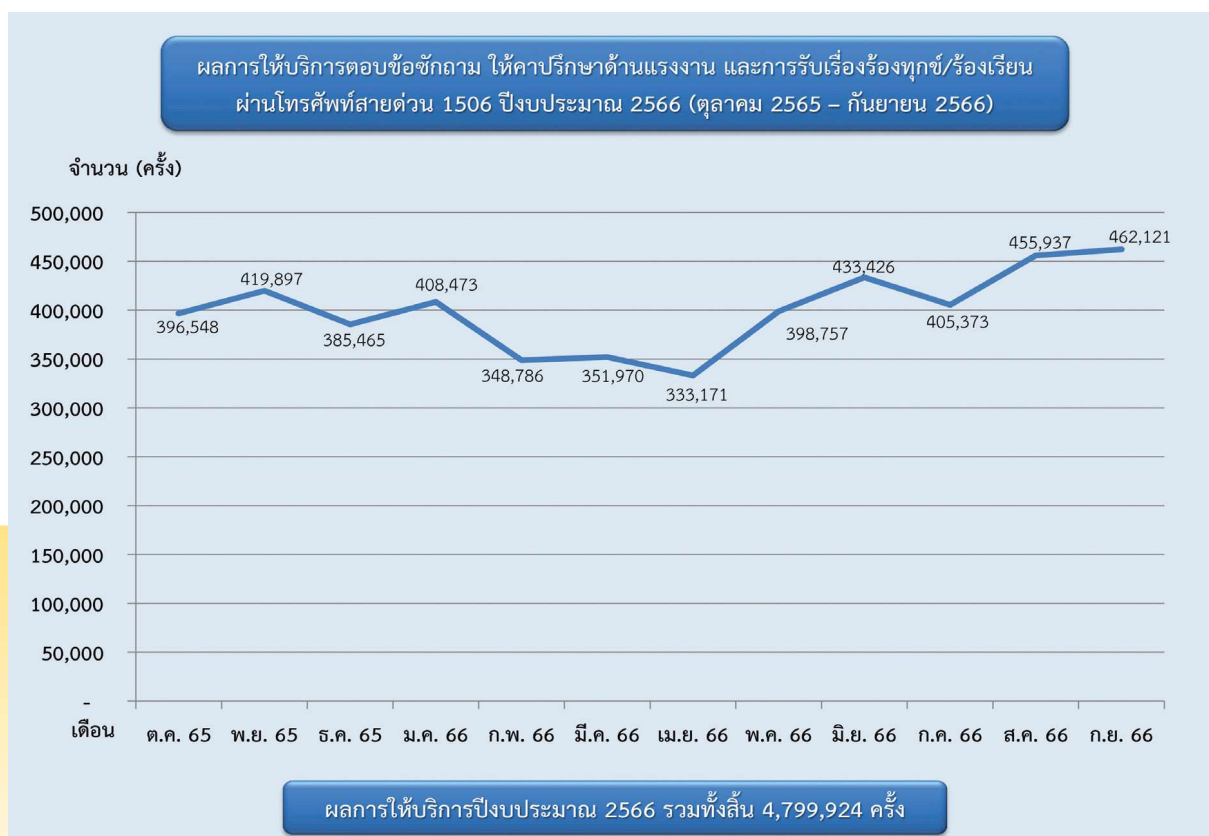


นายสมาสก์ ปัทมะสุนธ์
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน

(26) ข้อเสนอจากการรับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงานมีภารกิจและหน้าที่ในการให้บริการตอบข้อซักถาม ให้คำปรึกษาปัญหาด้านแรงงาน และคำแนะนำอื่น ๆ รวมถึงอธิบายขั้นตอนการดำเนินการกิจของกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงาน : มีการให้บริการประชาชน รวมทั้งสิ้น 4,799,924 ครั้ง โดยผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ (1) ให้บริการผ่านโทรศัพท์สายตรง/สายด่วน 1506 (2) ให้บริการประชาชนเข้ามาติดต่อด้วยตนเอง (3) ให้บริการร้องทุกข์/ร้องเรียนผ่านช่องทางออนไลน์/เว็บไซต์กระทรวงแรงงาน (<https://www.mol.go.th/>)/เว็บไซต์สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (<https://www.opm.go.th/>)/ร้องเรียนผ่านช่องทางหนังสือราชการ ทั้งนี้ หลังจากที่ได้รับเรื่องร้องทุกข์ร้องเรียนแล้วจะเข้าสู่ขั้นตอนกลั่นกรองเรื่อง และส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการแก้ไขข้อร้องทุกข์ร้องเรียน พร้อมทั้งแจ้งให้ผู้ร้องเรียน และรายงานการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบในลำดับต่อไป



(27) รายงานผลการตรวจสอบภายในหน่วยงานในสังกัด

รายงานผลการตรวจสอบภายในหน่วยงานในสังกัด จัดทำขึ้นภายใต้วัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบและสอบทานในการรายงานความถูกต้อง เชื่อถือได้ ทางการเงิน การปฏิบัติงาน และให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานรับตรวจ ตลอดจนเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจแก่ผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ องค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ ประกอบด้วย ข้อมูลรายงานทางการเงิน และบัญชี (Financial Audit) การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (Compliance Auditing) ขั้นตอนและการปฏิบัติงานบนระบบ GFMIS (Operational Audit) (Information Technology Audit) การบริหารงบประมาณ มีระบบการควบคุมภายในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (Management Audit) ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (Performance Audit) ทั้งนี้ หลังจากตรวจสอบประเมินผลในด้านต่าง ๆ จะมีการให้ข้อเสนอแนะในประเด็นที่มีการตรวจพบ มีการให้คำปรึกษา แนะนำ และแนวทางการปฏิบัติงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และการควบคุมภายใน ทั้งในกรณีที่หน่วยรับตรวจร้องขอ และการบริการของผู้ตรวจสอบภายในแก่หน่วยรับตรวจเอง โดยตรวจสอบและสอบทานหน่วยรับตรวจทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค



(28) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการภายใต้กิจกรรมการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โครงการเช่าบริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ (1) เพื่อสร้างการเชื่อมโยงเครือข่ายสื่อสารระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น การเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลการใช้บริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงการใช้งานระบบสื่อสารแบบเสียงและภาพผ่านระบบ Video Conference และการใช้งานระบบงาน Back Office อาทิ งานสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ งานบุคลากร และระบบ GFMIS เป็นต้น และ (2) เพื่อให้การบริหารจัดการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นเอกภาพ และมีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

3) กิจกรรมหลัก : การส่งเสริมขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินนโยบายที่สำคัญในการยกระดับเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ โดยเร่งสร้างการจ้างงานตามความต้องการในระบบเศรษฐกิจใหม่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้วยมาตรการเชิงรุกทั้งด้านการขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อกระตุ้น ส่งเสริม และรักษาการจ้างงาน รวมถึงขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ เป็นการสร้างรายได้เข้าประเทศและเป็นส่วนหนึ่งในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ

มาตรการเชิงรุกด้านการขยายตลาด เพื่อเปิดโอกาสและขยายการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยคณะผู้บริหารของกระทรวงแรงงานได้เดินทางไปเจรจาและหารือกับนายจ้าง/สถานประกอบการในต่างประเทศ เพื่อชักชวน ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ให้มีการจ้างแรงงานไทย ควบคู่กับการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ศักยภาพและทักษะฝีมือแรงงานของไทย ถือเป็นการส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานควบคู่กับการเจรจาหารือ จนเกิดผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ อาทิ (1) การได้รับสัดส่วนการจ้างแรงงานไทยในระดับเพิ่มสูงขึ้น (2) แรงงานไทยได้พัฒนาทักษะฝีมือในระดับนานาชาติ (3) แรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศมีรายได้ส่งกลับส่งผลโดยรวมกับการเพิ่มผลิตภาพมวลรวมของประเทศ (GDP) (4) ส่งเสริมการพัฒนาสถานประกอบการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผ่านการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเทคโนโลยี จนเกิดเป็นความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจ (5) เปิดโอกาสให้คนไทยได้พัฒนาขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพทักษะและฝีมือในสายงานเพื่อต่อยอดสำหรับการทำงานในต่างประเทศ

ด้วยมาตรการเชิงรุกด้านการขยายตลาด ส่งผลให้แรงงานไทยมีแนวโน้มเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากแรงงานไทยยังเป็นที่ต้องการของนายจ้างในต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง เช่น (1) แรงงานประเภทฝีมือและกึ่งฝีมือ มีแนวโน้มความต้องการเพิ่มมากขึ้นในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และประเทศในภูมิภาคตะวันออกกลาง ได้แก่ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ กาตาร์ คูเวต เป็นต้น (2) แรงงานประเภทไร้ฝีมือ ยังคงเป็นที่ต้องการของไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และอิสราเอล ทั้งนี้ กลุ่มประเทศตะวันออกกลางเป็นตลาดที่มีแนวโน้มที่มีความต้องการจ้างแรงงานไทยเพิ่มขึ้น และจะเป็นตลาดแรงงานไทยที่มีความสำคัญมากในอนาคตของไทย อีกทั้งในรอบปีที่ผ่านมากระทรวงแรงงานยังได้เจรจาเพื่อบุกเบิกและขยายตลาดแรงงานแห่งใหม่ไปยังทวีปออสเตรเลีย ซึ่งพบว่าประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์มีแนวโน้มที่ดีในการสนับสนุนให้มีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน เนื่องจากผลการเจรจาความตกลงการค้าเสรีระหว่างไทยกับทั้งสองประเทศ ทำให้การเข้าไปทำงานชั่วคราวในทั้งสองประเทศมีความสะดวกมากขึ้น นอกจากนี้ สภาพเศรษฐกิจและการจ้างงานในออสเตรเลียยังเอื้อต่อโอกาสของแรงงานไทยภาคการเกษตร และอาชีพที่เป็นโอกาสแรกของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานในประเทศนิวซีแลนด์ ได้แก่ ภาคการเกษตร และการก่อสร้าง เป็นต้น

มาตรการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของโลก รวมถึงสถานการณ์ความขัดแย้งและภาวะสงครามในต่างประเทศ ส่งผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ต่อแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังกลุ่มประเทศนั้น ๆ กระทรวงแรงงาน จึงได้ดำเนินมาตรการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศและแรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมถึงทายาทของแรงงานไทยที่เคยไปทำงานต่างประเทศ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ อาทิ เงินค่าจ้างค้างจ่าย เงินคืนภาษี เงินบำเหน็จชราภาพ เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต การติดตามตัวแรงงานกรณีขาดการติดต่อ หรือถูกจับกุม เป็นต้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย รวมทั้งสิ้น 248,252 คน





โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ

1) **กิจกรรมหลัก 1** : การเพิ่มประสิทธิภาพการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ

(1) โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใต้โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานพิการ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อให้แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน ภายใต้กลไก ดังนี้ (1) คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) (ระดับนโยบาย) มีกรอบอำนาจหน้าที่ที่สำคัญในการกำหนดนโยบายและทิศทางการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบของประเทศไทย (2) คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (ระดับอำนวยการ) ทำหน้าที่ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ รวมถึงประสานอำนวยการไปยังหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ และ (3) คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด... (ระดับปฏิบัติการ) มีหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดในระดับพื้นที่

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการให้การส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ รวมทั้งสิ้น 18,463,295 คน คิดเป็นร้อยละ 102 ของเป้าหมายที่กำหนด (เป้าหมาย 18,144,523 คน)





(2) โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบการออกกฎหมายลำดับรองตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พ.ศ.

จากผลการสำรวจแรงงานนอกระบบ ในปี พ.ศ. 2565 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าจำนวนของผู้ใช้แรงงานในประเทศไทยมี 39.6 ล้านคน และพบเป็นแรงงานนอกระบบมากถึง 20.2 ล้านคน ซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ แต่กลับพบว่าแรงงานนอกระบบต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เนื่องจากสภาพการทำงานที่แตกต่างกับแรงงานในระบบ การไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการที่ควรได้รับ หรืออาจมีการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการแต่มีต้นทุนการเข้าถึงที่สูงกว่าแรงงานในระบบ นอกจากนี้ ยังประสบกับปัญหาในด้านอื่น ๆ อาทิ ค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม งานขาดความต่อเนื่อง สภาพแวดล้อมจากการทำงาน ความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน และอีกปัญหาสำคัญ คือ การเข้าไม่ถึงแหล่งเงินทุน กระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลประชาชนผู้ใช้แรงงานทุกคนของประเทศ จึงได้กำหนดมาตรการในหลายด้าน เพื่อเข้าไปช่วยเหลือกลุ่มแรงงานนอกระบบให้มีรายได้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงช่วยเหลือปัญหาด้านอื่นให้ตรงตามความต้องการมากขึ้น และเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานนอกระบบในระยะยาว ด้วยเหตุนี้ กระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบการออกกฎหมายลำดับรองตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พ.ศ.

การเสนอร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. มีความคืบหน้าที่สำคัญ คือ จากที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการร่างฯ กฎหมายดังกล่าว เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2564 และคณะกรรมการกฤษฎีกา คณะที่ 9 ได้ดำเนินการตรวจพิจารณาร่างฯ กฎหมาย ผ่านวาระ 2 เรียบร้อยแล้ว ได้เปลี่ยนชื่อ จากเดิม “ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.” เป็น “ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ.” พร้อมกำหนดคำเรียกแทนแรงงานนอกระบบว่า “แรงงานอิสระ” ซึ่งหมายถึง ผู้ประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ เพื่อให้การส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ผลการดำเนินงาน : เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2566 คณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตรวจพิจารณาร่างฯ กฎหมาย ผ่านวาระ 3 เสร็จเรียบร้อย โดยส่งให้กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2566 และดำเนินการเปิดรับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ระบบกลางกฎหมาย เว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และระบบ Google Sheet เพื่อเปิดโอกาสให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นประกอบการพิจารณาร่างกฎหมาย โดยอยู่ระหว่างนำผลการรับฟังความคิดเห็นที่ได้ประกอบการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบและกำหนดแผนการจัดทำกฎหมายลำดับรอง ก่อนส่งให้สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีดำเนินการเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบนำเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภาให้ความเห็นชอบต่อไป ซึ่งจะทำให้แรงงานอิสระ 20 ล้านคน ได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตตามกฎหมาย ภายใต้ 6 มาตรการ (6ก) ดังนี้

(1) กำหนดนิยาม แรงงานอิสระ หมายความว่า “ผู้ประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ” ซึ่งจะทำให้แรงงานอิสระทุกกลุ่มอยู่ในข่ายความคุ้มครองตามร่างพระราชบัญญัตินี้ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ เกษตรกรรม ค้าขาย รับจ้าง ให้บริการ หรืออาชีพอื่นที่ไม่มีนายจ้าง ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ ได้แก่ แรงงานแพลตฟอร์มที่ให้บริการขนส่งคนโดยสาร สิ่งของ และอาหาร รวมทั้งงานรับจ้างหรือบริการที่ได้รับค่าตอบแทนจากผู้จ้างงานเพียงคนเดียวเป็นหลัก

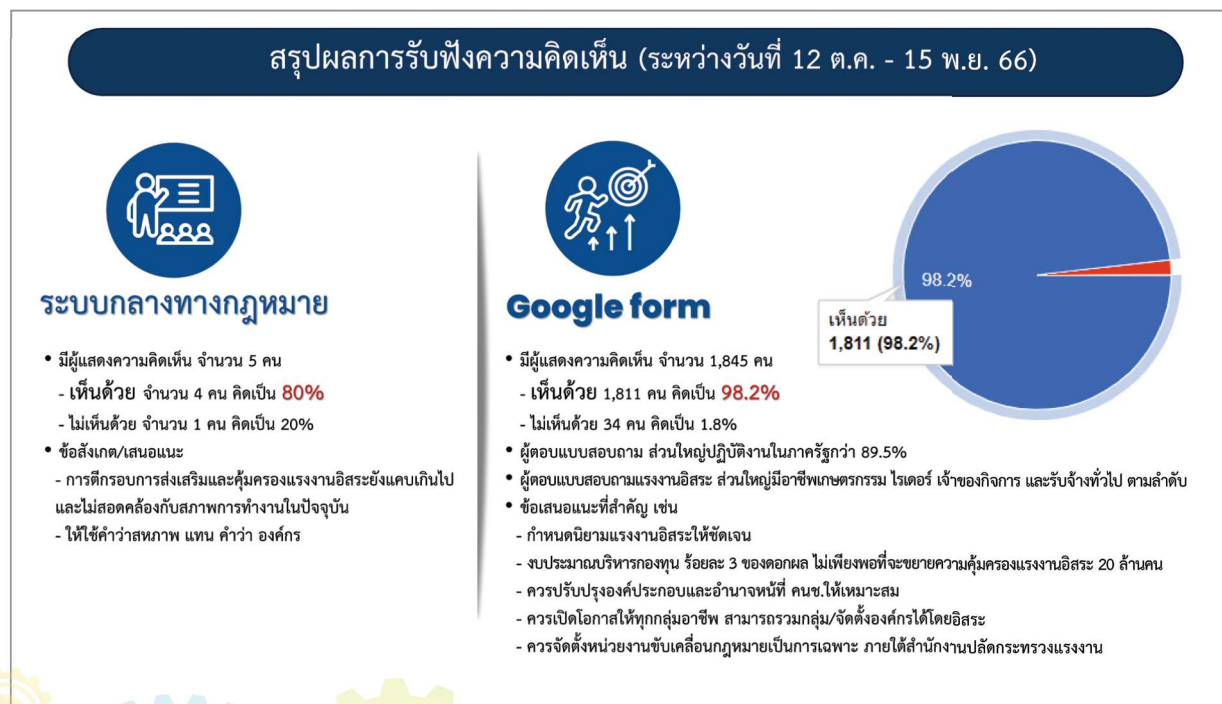
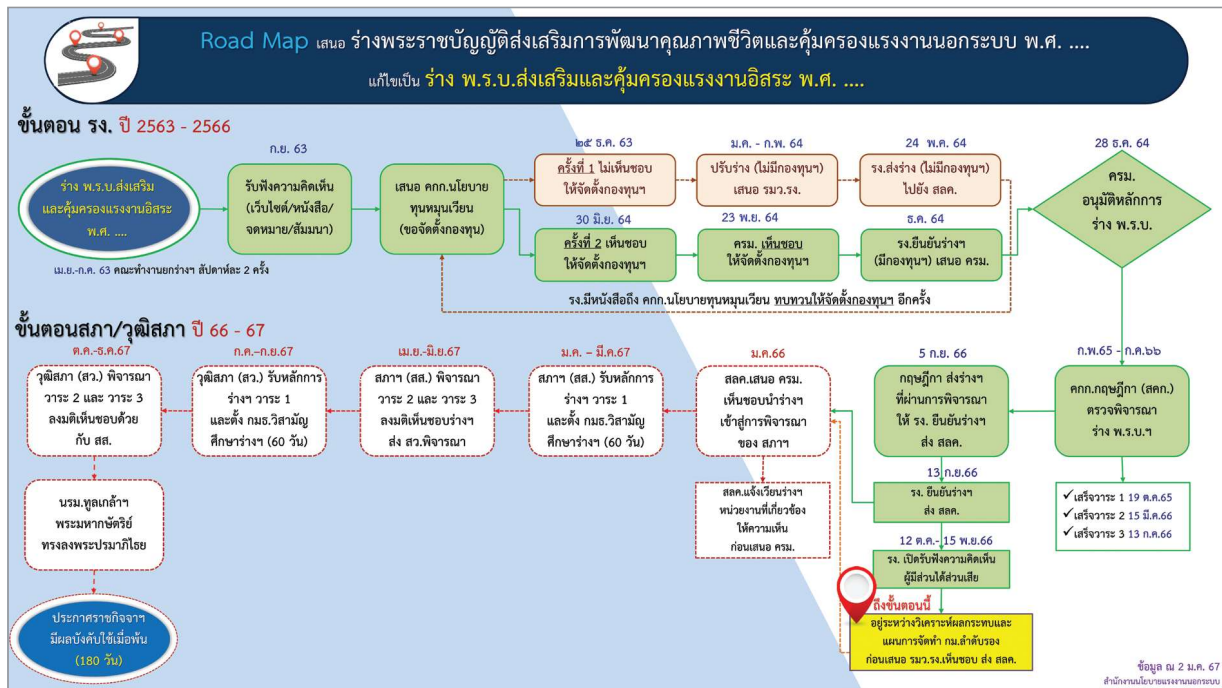
(2) กำหนดมาตรการในการส่งเสริมการมีงานทำ การพัฒนาทักษะฝีมือ การคุ้มครองการสร้างหลักประกันทางสังคม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานอิสระได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(3) การรวมตัว กำหนดให้แรงงานอิสระทุกคนขึ้นทะเบียนแรงงานอิสระ มีสิทธิรวมกลุ่มตามลักษณะของอาชีพ และจัดตั้งองค์กรแรงงานอิสระ ซึ่งจะทำให้แรงงานอิสระมีอำนาจในการต่อรองกับผู้จ้างงานเพิ่มมากขึ้น

(4) กลไกขับเคลื่อน ให้มีคณะกรรมการระดับชาติ (คนช.) และคณะอนุกรรมการตามความเหมาะสม เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนในภาพรวมของประเทศ ซึ่งจะทำให้เกิดการบูรณาการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง

(5) กองทุนหมุนเวียน ให้มีกองทุนส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ เพื่อจัดสวัสดิการและเป็นเงินทุนกู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพแก่แรงงานอิสระที่เป็นสมาชิก

(6) การตรวจคุ้มครอง ให้มีพนักงานตรวจแรงงานอิสระ มีช่องทางการยื่นคำร้อง และกำหนดโทษแก่ผู้จ้างงานที่ฝ่าฝืน ทำให้แรงงานอิสระทุกคนได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย





2) กิจกรรมหลัก 2 : จัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการ “โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ” กำหนดเป้าหมายการสำรวจและบันทึกข้อมูลแรงงานนอกระบบ รวมทั้งสิ้น 72,395 คน แบ่งออกเป็นกรุงเทพมหานคร (ส่วนกลาง) จำนวน 5,000 คน และต่างจังหวัด (ส่วนภูมิภาค) จำนวน 67,395 คน วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับบริบทในแต่ละพื้นที่ และเพื่อบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล รวมถึงเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดมาตรการ แผน และนโยบาย สำหรับการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบต่อไป

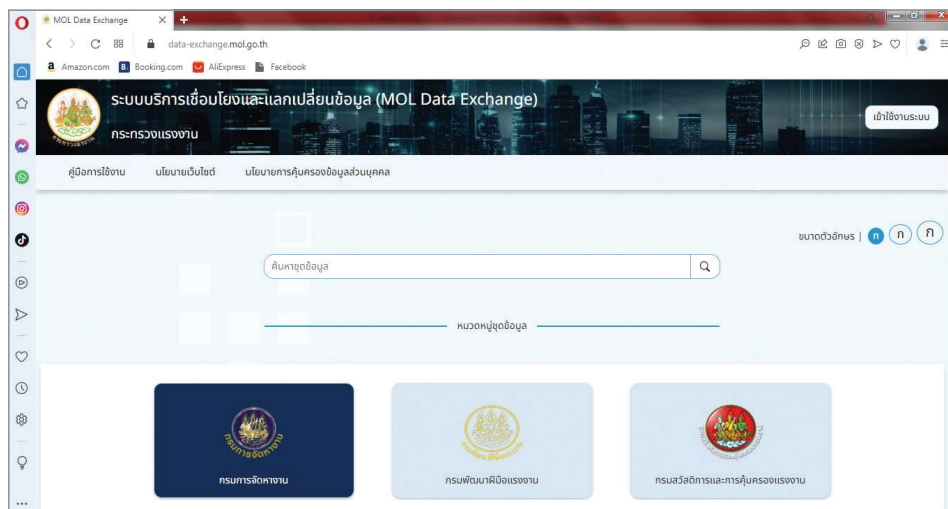
ผลการดำเนินงาน : สำรวจและจัดเก็บข้อมูลรายทะเบียนของแรงงานนอกระบบทั่วประเทศ จำนวน 72,763 คน คิดเป็นร้อยละ 100.51 (เป้าหมาย 72,395 คน) โดยได้จัดทำรายงานสรุปผลดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับประเทศ ระดับจังหวัด และกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 78 เล่ม (รายละเอียดเพิ่มเติม : (หน้าแรก>นักวิชาการ>ผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ : <https://www.mol.go.th/academician>)



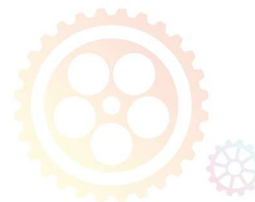
1. โครงการพัฒนาระบบเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐผ่านระบบ GDX เพื่อสนับสนุนระบบฐานข้อมูล ด้านกำลังคนของประเทศ (E-Workforce Ecosystem)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลในการบริหารจัดการและการให้บริการข้อมูลในรูปแบบ e-Service รองรับการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลของกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour API Gateway) จำนวน 1 ระบบ ได้แก่ “ระบบบริการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล (MOL Data Exchange)” (URL: <https://data-exchange.mol.go.th/>) ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลเข้าสู่ศูนย์ข้อมูลกลางภาครัฐ (Government Data Exchange: GDX) ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) และเชื่อมโยงข้อมูลจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศได้

วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการดำเนินโครงการฯ ดังกล่าว คือ (1) เพื่อจัดทำแพลตฟอร์มดิจิทัลในการบริหารจัดการและให้บริการข้อมูลในรูปแบบ e-Services ซึ่งสามารถรองรับการให้บริการข้อมูลสำหรับเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ เป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่หน่วยงานที่ต้องการใช้ข้อมูล สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และ (2) เพื่อยกระดับการให้บริการแลกเปลี่ยนข้อมูล และเชื่อมโยงฐานข้อมูลเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงข้อมูลของกระทรวงแรงงาน “Ministry of Labour API Gateway” และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนาระบบสารสนเทศเชิงบูรณาการ (Big Data) ที่สามารถบูรณาการข้อมูลจากระบบงานอื่น ๆ ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน



2. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพุกติมิชอบ



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ได้ขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ภายใต้มาตรฐานทางจริยธรรมและการต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ โดยบูรณาการความร่วมมือทั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เครือข่ายภาคประชาชน รวมถึงเครือข่ายอาสาสมัคร โดยมีวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานที่สำคัญ 3 ประการ คือ (1) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามระเบียบ ข้อบังคับให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนมีทัศนคติ ค่านิยม และความสำนึกรับผิดชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส รวมถึงการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน (2) เพื่อสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานแรงงานจังหวัด ประชาชน อาสาสมัครแรงงาน เครือข่ายภาคประชาชน สถานประกอบกิจการ และผู้ใช้แรงงาน ในการเป็นเครือข่ายเฝ้าระวังในพื้นที่ ป้องกันและปิดกั้นโอกาสในการทุจริต รวมถึงพัฒนาทักษะในการเป็นวิทยากรตัวคูณ สามารถถ่ายทอดภารกิจงานป้องกันการทุจริตในพื้นที่ได้ (3) เพื่อให้การดำเนินการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตของกระทรวงแรงงานร่วมเป็นกลไกขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต โดยขับเคลื่อนผ่านกิจกรรมหลัก 3 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมหลัก 1 : โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)

โครงการกระทรวงแรงงานร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ (1) เพื่อมุ่งเน้นให้ข้าราชการของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เกิดการรับรู้ถึงปัญหาและช่องทางที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพุกติมิชอบในการปฏิบัติงาน และ (2) เพื่อสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีแนวคิดในการป้องกันการทุจริตสู่การปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 90 คน แบ่งรูปแบบการดำเนินงานออกเป็น 2 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การบรรยายให้ความรู้สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติที่สำคัญในการปฏิบัติราชการ เพื่อร่วมกันบูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในทุกรูปแบบ โดยจัดขึ้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2565 ณ ห้องประชุมกระทรวงแรงงาน ชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน





กิจกรรมที่ 2 การบรรยายและฝึกปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักสูตร Day Trip C (หลักสูตรเต็มวัน) ณ ศูนย์ฝึกโรงเรียนจิตอาสา 904 (บางเขน) ระยะเวลาฝึกอบรม 1 วัน เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2565



กิจกรรมหลัก 2 : โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ กระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต

โครงการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามแนวทางการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และนำข้อเสนอแนะจากผลการประเมินฯ มาปรับปรุงเพื่อยกระดับการประเมินด้านธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการภาครัฐของกระทรวงแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 50 คน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกระทรวงแรงงาน ได้คะแนนรวม 93.15 อยู่ในลำดับที่ 5 จากทั้งหมด 21 กระทรวง ผ่านเกณฑ์ค่าเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) และสำหรับผลคะแนนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 97.26



กิจกรรมหลัก 3 : โครงการสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต “ดวงตาแรงงาน”

กระทรวงแรงงานมุ่งเน้นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรในการต่อต้านการทุจริตควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมก่อนประโยชน์ส่วนตน ไม่ทนต่อการทุจริตและทำให้การทุจริตในสังคมหมดสิ้นไป โดยอาศัยกลไกการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคประชาชน รวมถึงภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อร่วมมือกันป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมสร้างองค์ความรู้ เพื่อนำไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และขยายเครือข่ายการป้องกันการทุจริตระดับพื้นที่ชุมชนสืบต่อไป

ผลการดำเนินงาน : ได้จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการ เจ้าหน้าที่สำนักงาน แรงงานจังหวัด และเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน/ประชาชนทั่วไป จำนวน 60 คน (14 จังหวัดภาคใต้)



ระยะเวลาในการดำเนินงาน แต่ละผลผลิต/โครงการ/กิจกรรม ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ผลผลิต/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา												ผู้รับผิดชอบ
		ปี ๒๕๖๕		ปี ๒๕๖๖										
		ต.ค	พ.ย	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง														
๑	โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ - หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินการตรวจบูรณาการสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงและแรงงานได้รับการคุ้มครองจากการเป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน		๑ พ.ย. ๖๕										๓๐ ก.ย. ๖๖	สส.ศปศร./สรจ.
๒	โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ - ดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ดังนี้ ๑) อาสาสมัครแรงงานด้านรณรงค์ยาเสพติด ๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ	๑ ต.ค. ๖๕											๓๐ ก.ย. ๖๖	สส./สรจ. พย./สรจ.
๓	โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน - การประชุมระดับสูงด้านแรงงานระหว่างประเทศกับสหภาพยุโรป												๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	วท.
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์														
๔	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานระดับพื้นที่ - จัดบังคับแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ - ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานเพื่อประสานการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	๑ ต.ค. ๖๕											๓๐ ก.ย. ๖๖	สส.
๕	โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ - จัดงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ			๑ ธ.ค. ๖๕									๓๐ ก.ย. ๖๖	พย.



ลำดับที่	ผลผลิต/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา												ผู้รับผิดชอบ
		ปี ๒๕๖๕				ปี ๒๕๖๖								
		ต.ค	พ.ย	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๖	ผลผลิตการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน - ให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ - ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน - การส่งเสริมขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ	๑ ต.ค. ๖๕											๓๐ ก.ย. ๖๖	ทุกหน่วยงาน ในสังกัด สป.
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม														
๗	โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ดำเนินการ ดังนี้ ๑) การเพิ่มประสิทธิภาพการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ดังนี้ - บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ (ส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค) - จัดทำที่ปรึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบการออกกฎหมาย ๒) จัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ			๑ ธ.ค. ๖๕									๓๐ ก.ย. ๖๖	สนบ./สรจ.
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ														
๘	โครงการพัฒนาระบบเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐผ่านระบบ GDX เพื่อสนับสนุนระบบข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E-Workforce Ecosystem) - จำนวนระบบสำหรับการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐและจำนวนหน่วยงานที่ใช้ประโยชน์จากการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐ												๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	ศทส.
๙	โครงการสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประมุขีของ ๑) กระทรวงแรงงานร่วมกับเครือข่ายไทยให้ใสสะอาดปราศจากการทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) ๒) พัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต ๓) สนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต ดวงตาแรงงาน			๑ ธ.ค. ๖๕								๓๑ พ.ค. ๖๖		ศปท.



สรุปภาพรวมผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การดำเนินงาน แต่ละผลผลิต/โครงการ/กิจกรรม ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสำนัก/ศูนย์/กอง/กลุ่ม ซึ่งหน่วยงานดำเนินการต่อเนื่องมาเป็นเวลาหลายปี และสามารถดำเนินการได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัญหาและอุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงาน พบว่า การดำเนินงานตามตัวชี้วัดหลายโครงการ/กิจกรรม ยังไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างชัดเจน บางหน่วยงานมีผลการดำเนินงานค่อนข้างสูงเกินเป้าหมายที่กำหนด เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการบันทึกข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานไม่ได้บันทึกข้อมูลโดยอ้างอิงจากแผนปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งกรณีหน่วยงานที่ต้องรวบรวมผลการดำเนินงานจากส่วนภูมิภาคหรือสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลที่ชัดเจน ส่งผลให้ผลการดำเนินงานมีความคลาดเคลื่อนไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

สำนัก/ศูนย์/กอง/กลุ่ม ควรให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ “เชิงรุก” เพื่อพัฒนาและยกระดับการบริการที่เป็นเลิศ โดยการคิด วิเคราะห์ และนำโครงการใหม่ ๆ ที่รองรับการให้บริการประชาชน ด้วยระบบเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดทำคลิปวิดีโอ การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดีย การพัฒนาระบบและช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบและการบริหารราชการหน่วยงาน ควรทบทวนการกำหนดขอบเขตตัวชี้วัดหรือการกำหนดเป้าหมายและหน่วยนับให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติงานจริง รวมถึงควรมีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติงานประจำปีสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและก่อนการรายงานผลการดำเนินงานควรมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทุกครั้งก่อนการบันทึกข้อมูล

ANNUAL REPORT 2023





ส่วนที่ 3

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

รายงานผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ ที่คาดว่าจะได้รับการใช้จ่ายงบประมาณ



ตารางที่ 6 ผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการใช้จ่าย งบประมาณ

ผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ ที่คาดว่าจะได้รับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลงาน
1. ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือด้านแรงงาน ระหว่างประเทศ มีความเข้มแข็ง	ผลการประชุมความร่วมมือระหว่าง ประเทศด้านแรงงาน	1 เรื่อง	1 เรื่อง
2. แรงงานมีผลิตภาพสูง และคุณภาพชีวิตที่ดี จากการบริหารจัดการ ด้านแรงงานที่มี ประสิทธิภาพ	2.1 ประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการบริการ ด้านแรงงาน	585,525 ราย	752,497 ราย
	2.2 แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการ คุ้มครองสิทธิประโยชน์	200,000 คน	248,252 คน
	2.3 ระดับความสำเร็จในการจัดทำอัตรา ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	ระดับ 5	ระดับ 5
3. แรงงานได้รับการส่งเสริม และบริหารจัดการ ให้มีความมั่นคงในการ ดำรงชีวิต	ร้อยละความสำเร็จของการนำแผนปฏิบัติ การขับเคลื่อนการป้องกันการบังคับใช้ แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ	ร้อยละ 95	ร้อยละ 184.64
4. หน่วยงานสังกัดกระทรวง แรงงาน มีธรรมาภิบาล ปลอดการทุจริตประพฤติ มิชอบ	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีความรู้ เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80	ร้อยละ 94.97
5. แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงาน พิการ ได้รับการคุ้มครอง พัฒนา และยกระดับ คุณภาพชีวิต	ร้อยละของแรงงานนอกระบบ ตามแผน ปฏิบัติการด้านการส่งเสริม และพัฒนา แรงงานนอกระบบของจังหวัดได้รับ การส่งเสริม คุ้มครอง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 101.80



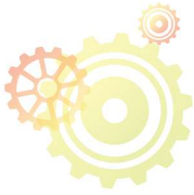


รายงานผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย การให้บริการหน่วยงาน



ตารางที่ 7 ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน

เป้าหมายการให้บริการ หน่วยงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลงาน
1. แรงงานได้รับการ ส่งเสริมและบริหาร จัดการให้มีความมั่นคง ในการดำรงชีวิต	1.1 จำนวนแรงงานกลุ่มเป้าหมายในสถาน ประกอบการ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คนลงมา ที่ได้รับการส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญห ยาเสพติด	3,512 คน	19,413 คน
	1.2 จำนวนแรงงานนอกระบบได้รับการ ส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	7,255 คน	57,771 คน
	1.3 ร้อยละของแรงงานกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	ร้อยละ 98	ร้อยละ 98
	1.4 ร้อยละความสำเร็จของการนำแผนปฏิบัติ การขับเคลื่อนการป้องกันการบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	ร้อยละ 95	ร้อยละ 184.64
2. ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือด้าน แรงงานระหว่างประเทศ มีความเข้มแข็ง	2.1 ผลการประชุมความร่วมมือระหว่าง ประเทศด้านแรงงาน	1 เรื่อง	1 เรื่อง
	2.2 ระดับความสำเร็จของการจัดประชุม	ระดับ 5	ระดับ 5
3. ประชาชนวัยแรงงาน ได้รับการบริการและบริหาร จัดการด้านแรงงาน อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ	3.1 จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการบริการ ด้านแรงงาน	585,525 ราย	752,497 ราย
	3.2 จำนวนนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทาง และมาตรการด้านแรงงาน	28 เรื่อง	28 เรื่อง
	3.3 จำนวนกำลังแรงงานได้รับการเสริมสร้าง ศักยภาพ	6,132 คน	6,731 คน
	3.4 จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์	200,000 คน	248,252 คน



รายงานผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย การให้บริการหน่วยงาน

ตารางที่ 7 ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน (ต่อ)

เป้าหมายการให้บริการ หน่วยงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลงาน
4. หน่วยงานสังกัด กระทรวงแรงงาน มีธรรมาภิบาล ปลอดการทุจริต ประพฤติมิชอบ	4.1 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	200 คน	223 คน
	4.2 ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีความรู้ เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80	ร้อยละ 94.97
5. แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และ แรงงานพิการที่ร่วม กิจกรรมได้รับการ ยกระดับคุณภาพชีวิต	5.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ จัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	ระดับ 5	ระดับ 5
	5.2 ร้อยละของแรงงานนอกระบบตามแผน ปฏิบัติการด้านการส่งเสริม ค้ำครอง และ พัฒนาแรงงานนอกระบบของจังหวัด ได้รับ การส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 101.8
6. ประสิทธิภาพการให้ บริการ และการบริหาร จัดการด้านแรงงานเพิ่ม ขึ้นด้วยระบบดิจิทัล	6.1 จำนวนระบบสำหรับการเชื่อมโยงและ แลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐ	1 ระบบ	1 ระบบ
	6.2 จำนวนหน่วยงานที่ใช้ประโยชน์จากการ เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐ	3 หน่วยงาน	3 หน่วยงาน



รายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลผลิต/โครงการ



ตารางที่ 8 ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลผลิต/โครงการ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลงาน
1. ผลผลิต : การขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน		
1) จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการด้านแรงงานผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	286,000 ราย	352,995 ราย
2) จำนวนนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทางและมาตรการด้านแรงงาน	28 เรื่อง	28 เรื่อง
3) จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์	200,000 คน	248,252 คน
4) ร้อยละของความสำเร็จในการติดตามคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศต่อจำนวนข้อร้องทุกข์	ร้อยละ 82	ร้อยละ 89.03
5) ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการคัดกรองเพื่อส่งต่อ	ร้อยละ 41	ร้อยละ 67.79
6) ร้อยละของนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทางและมาตรการด้านแรงงานที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหาร	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
2. โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ		
1) จำนวนแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	76 แผน	76 แผน
2) หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินการตรวจบูรณาการสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงและแรงงานได้รับการคุ้มครองจากการเป็นเหยื่อเสียหายจากการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	5,000 แห่ง/ 50,000 คน	5,363 แห่ง/ 155,474 คน
3) ร้อยละความสำเร็จของการนำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	ร้อยละ 95	ร้อยละ 184.64
3. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน		
1) ผลการประชุมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน	1 เรื่อง	1 เรื่อง
2) ระดับความสำเร็จของการจัดประชุม	ระดับ 5	ระดับ 5
4. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานระดับพื้นที่		
1) จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน/บัณฑิตแรงงาน	299,525 คน	399,502 คน
2) ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการผ่านอาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงานได้รับการคัดกรองเพื่อรับเรื่องและส่งต่อ	ร้อยละ 45	ร้อยละ 71

รายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลผลิต/โครงการ



ตารางที่ 8 ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลผลิต/โครงการ (ต่อ)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลงาน
5. โครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ		
1) จำนวนกำลังแรงงานที่ได้รับการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ	6,132 คน	6,731 คน
2) ร้อยละของผู้ที่ได้รับการจ้างงานหรือฝึกอาชีพจนสิ้นสุดโครงการตามเป้าหมาย	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90
6. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ		
1) ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	ระดับ 5	ระดับ 5
2) ร้อยละของแรงงานนอกระบบตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบของจังหวัดได้รับการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 101.80
7. โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ		
1) จำนวนแรงงานกลุ่มเป้าหมายในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คนลงมา ได้รับการส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมไม่ต่ำกว่า	3,512 คน	19,413 คน
2) จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม	7,255 คน	57,771 คน
3) ร้อยละของแรงงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการถ่ายทอดความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม	ร้อยละ 98	ร้อยละ 98
4) จำนวนชมรม To Be Number one ที่จัดตั้งใหม่	15 ชมรม	249 ชมรม
5) จำนวนศูนย์เพื่อนใจ To Be Number one ที่จัดตั้งใหม่	4 ศูนย์	162 ศูนย์
8. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพตติมิชอบ		
1) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	200 คน	223 คน
2) ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีความรู้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80	ร้อยละ 94.97
9. โครงการพัฒนาระบบเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐ ผ่านระบบ GDX เพื่อสนับสนุนระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E-Workforce Ecosystem)		
1) จำนวนหน่วยงานที่ใช้ประโยชน์จากการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐ	3 หน่วยงาน	3 หน่วยงาน
2) จำนวนระบบสำหรับการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐ	1 ระบบ	1 ระบบ



คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายไพโรจน์	โชติกเสถียร	ปลัดกระทรวงแรงงาน
นายวรรณรัตน์	ศรีสุขใส	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นายเดชา	พฤษัฒพัฒนรักษ์	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
เรือเอก สาโรจน์	คมคาย	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นายันทชัย	ปัญญาสุรฤทธิ	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
นายสมาสร์	ปัทมะสุคนธ์	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
นายสมพจน์	กวางแก้ว	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
นางสาวบุญยวีร์	ไขว้พันธุ์	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
นางมารศรี	ใจรังษี	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
นายสันติ	นันทสุวรรณ	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
นางนภสร	ทุ่งสุกใส	ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน
นางสาวกรจิรภัฏฐ์	พงจันทร์ศธร	ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน
นายศักดิ์นาถ	สนธิศักดิ์โยธิน	ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้จัดทำรายงาน

นายกฤตภัทร	ครุฑกุล	ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล
นางสาวสุหัชชา	กิติวินิต	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
นางวนิดา	คล้ายศรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
นางสาวจิราภรณ์	อุปละ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางสาวอัญชลี	กฤษณเศรษฐ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางสาวรวีพร	สมรอด	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

คณะผู้จัดทำ

หน่วยงานสนับสนุนข้อมูล

กองกลาง	สำนักตรวจและประเมินผล
กองกฎหมาย	สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
กองบริหารการคลัง	กลุ่มตรวจสอบภายใน
กองบริหารทรัพยากรบุคคล	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	สำนักงานนโยบายและแผนนอกระบบ
กองเศรษฐกิจการแรงงาน	กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติฯ
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	สำนักเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

หน่วยงานจัดทำข้อมูล

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





กระทรวงแรงงาน
MINISTRY OF LABOUR



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง

เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400

โทร. 0-2232-1446-7 โทรสาร 0-2246-3833

www.mol.go.th