



แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ของกระทรวงแรงงาน



กระทรวงแรงงาน

ถนนมิตรโมตร์ แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม. 10400

คำนำ

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ตามมาตรา ๙ ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีสาระสำคัญให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการเป็นแผน ๕ ปี ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการโดยการทบทวน ปรับปรุง และต่อยอดจากแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายความมั่นคง เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน สอดรับกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งในปัจจุบันและในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมการด้านแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างตลาดแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด - 19 คลี่คลายลง การเข้าสู่สังคมสูงอายุ รวมถึงมาตรฐานสากลด้านแรงงานที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

กระทรวงแรงงานขอขอบคุณหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงานและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องสำหรับความร่วมมือในการจัดทำแผนจนสำเร็จเป็นแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานด้านแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคตรวมทั้งสภาพปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศไทย

กระทรวงแรงงาน

ตุลาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร	๑
ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐	๔
๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)	๔
๒.๒ แผนระดับที่ ๒	๑๒
๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๑๒
๒.๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	๒๕
๒.๒.๓ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๒๙
๒.๓ แผนระดับที่ ๓ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๕
ส่วนที่ ๓ ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แห่งสหประชาชาติ	๔๑
ส่วนที่ ๔ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน	
๔.๑ ภาพรวม	๔๔
๔.๑.๑ วิสัยทัศน์	๔๔
๔.๑.๒ พันธกิจ	๔๔
๔.๑.๓ วัตถุประสงค์ของแผน	๔๔
๔.๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดรวม	๔๕
๔.๒ แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี	
๔.๒.๑ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือแรงงานและสร้างทักษะ กำลังแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน	๔๙
๔.๒.๒ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำ ให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม	๕๑
๔.๒.๓ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ คัดกรอง ส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสม กับแรงงานทุกกลุ่ม	๕๓
๔.๒.๔ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงาน ระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน	๕๕
๔.๒.๕ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลง	๕๗
๔.๒.๖ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยง ข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล	๕๘
๔.๓ ประมาณการเงินงบประมาณรวม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๖๑

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ ๕ การนำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	
๕.๑ การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	๖๕
๕.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน	๖๕
ส่วนที่ ๖ รายละเอียดตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน	๖๗
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก สรุปสาระสำคัญของการวิเคราะห์บริบท สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอก วิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของกระทรวงแรงงาน	๙๒
ภาคผนวก ค โครงการสำคัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ส่งผลต่อการบรรลุ เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ	๙๔

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๑	บทบาทของกระทรวงแรงงานในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	๔๓
ภาพที่ ๒	ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน กับแผนระดับที่ ๑ และระดับที่ ๒ ที่เกี่ยวข้อง	๖๐

แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย และพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๖ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๙ กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP)” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคมนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งกระทรวงแรงงานมีภารกิจสำคัญในการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้กับคนทุกช่วงวัย โดยเฉพาะวัยแรงงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมถึงการคุ้มครองแรงงาน และการพัฒนาองค์กรเข้าสู่ระบบราชการ ๔.๐ เช่น การส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การพัฒนาศักยภาพแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล การสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตการทำงาน การคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อม และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเป็นราชการ ๔.๐ เป็นต้น

เพื่อให้แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานสามารถระบุทิศทาง และเรื่องที่กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญและมุ่งดำเนินการในระยะ ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ กระทรวงแรงงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน โดยการศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ประกอบด้วย แผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ในระนาบเดียวกัน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals : SDGs) มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่ท้าทายต่อการบริหารจัดการ ด้านแรงงาน รายงานผลการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของกระทรวงแรงงาน กรณีศึกษาแนวทางหรือมาตรการของหน่วยงานในต่างประเทศ การระดมความเห็นและวิเคราะห์บริบท สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดเรื่องที่จะพัฒนาให้สอดคล้องกับการทิศทางการพัฒนาประเทศ การปรับโครงสร้างตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศหลังสถานการณ์โรคระบาด โควิด - 19 การเข้าสู่สังคมสูงอายุ และการบริหารจัดการองค์กรให้พร้อมรับปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ที่อาจจะเกิดขึ้นในห้วงระยะเวลาของแผน

แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน มีวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายรวม และแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำและมีหลักประกันทางสังคมที่ดี

พันธกิจ

๑. พัฒนากำลังแรงงานให้เป็นแรงงานศักยภาพสูง
๒. ส่งเสริมการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม
๓. สร้างหลักประกันทางสังคม คุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน
๔. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและด้านความมั่นคง
๕. ส่งเสริมและพัฒนางานองค์กร เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง
๖. พัฒนาระบบการให้บริการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

วัตถุประสงค์ของแผน

เป็นกรอบทิศทางในการบริหารจัดการกำลังแรงงาน ให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายภายในปี ๒๕๗๐ และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง ที่พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

เป้าหมายรวมของแผน

เป้าหมายที่ ๑ กำลังแรงงานมีศักยภาพสูง

ผลสัมฤทธิ์ กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือเป็นแรงงานมีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

เป้าหมายที่ ๒ กำลังแรงงานมีงานทำที่มีคุณค่า มีอาชีพ มีรายได้อย่างยั่งยืน

ผลสัมฤทธิ์ กำลังแรงงานในประเทศมีงานทำเป็นแรงงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of work life) และมีความสุข ปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนแรงงานลดลง

เป้าหมายที่ ๓ แรงงานได้รับการคุ้มครองมีสวัสดิการและมีหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสม

ผลสัมฤทธิ์ แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุม ๔ ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมายที่ ๔ ความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและผลกระทบต่อความมั่นคงในภาคแรงงาน ได้รับการป้องกันและแก้ไข

ผลสัมฤทธิ์ ปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงในภาคแรงงานได้รับการแก้ไขและไม่เกิดขึ้นซ้ำ

เป้าหมายที่ ๕ เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน

เป้าหมายที่ ๖ ระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ

ผลสัมฤทธิ์ ประชาชนเข้าถึงข้อมูลด้านแรงงานได้ทุกที่ทุกเวลา (Access Labour information anytime, anywhere)

แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติและให้บรรลุตามเป้าหมายของแผน ดำเนินการขับเคลื่อนผ่านแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๖ เรื่อง ได้แก่

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบกิจการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๓ คุ้มครอง ส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคม ที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง ด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน ให้เป็นดิจิทัล

การบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ภายใต้แผนปฏิบัติราชการฯ นี้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานและบุคลากรทุกระดับร่วมผลักดันและขับเคลื่อนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้ จะมีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะๆ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาอุปสรรคจากการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ให้นำหน่วยงานของรัฐจัดทำแผนระดับที่ ๓ ในความรับผิดชอบตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ วันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs) ซึ่งแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ที่ได้จัดทำขึ้นนี้ มีความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)

ยุทธศาสตร์ชาติตามกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติถือเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบอ้างอิงในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว (รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา ๖๕) แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) จัดทำโดยคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๘๒ ก เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศในภาพรวม ได้แก่ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ในส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานโดยเรียงตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อย (หน่วยงานเจ้าภาพ จ.๓) และในฐานะหน่วยปฏิบัติซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๓, ๒, ๔, ๖, ๑ และยุทธศาสตร์ที่ ๕ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(หน่วยงานเจ้าภาพ จ.๓ แผนแม่บทฯ ๑๑ แผนย่อยการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน)

(๑) เป้าหมาย

- (๑.๑) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑
- (๑.๒) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคน

ตลอดช่วงชีวิต

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

- (๒.๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒.๑.๑) ช่วงวัยแรงงาน ยกกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการงานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ มีวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะทางการเงินเพื่อให้สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองและครอบครัว มีการวางแผนทางการเงินและการออม การรับผิดชอบของพ่อแม่ต่อครอบครัว มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้และการอำนวยความสะดวกด้านความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ แรงงานฝีมือ ความชำนาญพิเศษ การเป็นผู้ประกอบการใหม่ และการพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ รวมทั้งมาตรการขยายอายุการทำงาน

(๒.๑.๒) ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ส่งเสริมให้การทำงานหลังเกษียณ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้ มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ มีการสร้างเสริมสุขภาพ ฟันฟูสุขภาพ การป้องกันโรคให้แก่ผู้สูงอายุ พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคม

(๒.๒) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา

การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการรู้ดิจิทัล มาตรการจูงใจให้คนเข้าสู่การยกระดับทักษะ การให้สถานประกอบการเพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องภายใต้กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

(๒.๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการส่งเสริมบทบาทในการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกระทรวง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการเชื่อมโยงข้อมูลรายบุคคลที่เกี่ยวกับการศึกษา การพัฒนาตนเอง สุขภาพและการพัฒนาอาชีพในตลอดช่วงชีวิต เพื่อเสริมและสร้างศักยภาพของการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามพันธกิจของแต่ละกระทรวงให้มีความเข้มแข็ง และตอบโจทย์ประเทศ เป็นฐานข้อมูลที่สนับสนุนการผลิตกำลังแรงงานที่มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาดงานในอนาคต

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกช่วงวัย ตั้งแต่วัยเรียน วัยแรงงานและวัยสูงอายุ โดยเฉพาะวัยแรงงาน ให้เป็นแรงงานศักยภาพสูง มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ ร่วมพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อผลิตกำลังแรงงานที่มีทักษะ ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งเสริมและแสวงหาโอกาสดึงดูดให้คนไทยวัยแรงงานที่มีความสามารถ และผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำงานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพิ่มขึ้น รวมถึงสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงาน คุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อเพิ่มผลิตภาพ แรงงานของประเทศ สอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัด ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย ได้แก่

	ตัวชี้วัด	ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕
	ตัวชี้วัด	กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔		
	ตัวชี้วัด	จำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพิ่มขึ้น ๙๘,๐๐๐ คน
ภายในปี ๒๕๗๐		
	ตัวชี้วัด	จำนวนสถานประกอบการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน
จำนวน ๓,๙๐๐ แห่งต่อปี		
	ตัวชี้วัด	ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
	ตัวชี้วัด	จำนวนเยาวชน (อายุ ๑๕ - ๒๔ ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา
การจ้างงานหรือการฝึกอบรม ได้รับการฝึกอบรมและมีงานทำ ๑๐๐,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐		
	ตัวชี้วัด	ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ
มีอาชีพ/มีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐		
	ตัวชี้วัด	ผู้ได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่า
ร้อยละ ๗๖		
	ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(หน่วยงานเจ้าภาพ จ.๓ แผนแม่บทฯ ๔ แผนย่อยการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต)

(๑) เป้าหมาย

(๑.๑) ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ และยั่งยืน

(๑.๒) ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๒.๑) การเกษตรสร้างมูลค่า เน้นเกษตรคุณภาพสูงและขับเคลื่อนการเกษตร ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทั้งเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น เกษตรปลอดภัย เกษตรชีวภาพ เกษตรแปรรูป และเกษตรอัจฉริยะ เพื่อให้เกษตรกรมีรายได้สูงขึ้น

(๒.๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต การเพิ่มบุคลากรที่มีทักษะ และความรู้ตามความต้องการของตลาด สร้างระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการที่เหมาะสม

(๒.๓) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนในการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ เงินทุน บุคลากร และเชื่อมโยงประเทศไทย กับประชาคมโลก

(๒.๔) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่ ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการรายใหญ่ กลาง เล็ก วิสาหกิจเริ่มต้น วิสาหกิจชุมชน หรือวิสาหกิจเพื่อสังคม รวมทั้งเกษตรกรให้เป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ที่มีทักษะและจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถในการแข่งขันและมีอัตลักษณ์ชัดเจน

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กระทรวงแรงงาน ส่งเสริมและสนับสนุนเป้าหมายประเทศไทยเป็นประเทศ ที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน โดยการพัฒนาศักยภาพเกษตรกรให้เป็นเกษตรกร อัจฉริยะ สนับสนุนและส่งเสริมการทำระบบฟาร์มอัจฉริยะ พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการให้เป็น ผู้ประกอบการยุคใหม่ ส่งเสริมและพัฒนากำลังแรงงานรูปแบบใหม่ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยีดิจิทัล และสอดคล้องกับการแข่งขันในตลาดแรงงาน ในภาคการท่องเที่ยว โลจิสติกส์ และในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและสร้างเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ และตัวชี้วัด ๑) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวม ภายในประเทศ และการกระจายได้ ๒) ผลิตภาพการผลิตของประเทศ ทั้งในปัจจัยการผลิตและแรงงาน และ ๓) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด ร้อยละประสิทธิผลการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕

ตัวชี้วัด กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔

ตัวชี้วัด จำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพิ่มขึ้น ๙๘,๐๐๐ คน

ภายในปี ๒๕๗๐

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(๑) เป้าหมาย

สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๒.๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

(๒.๑.๑) เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย ให้เป็นแรงงานฝีมือ ที่มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน โดยส่งเสริมการปรับทัศนคติของนายจ้าง ให้มองลูกจ้างว่าสามารถเพิ่มมูลค่าและคุณค่าให้กับธุรกิจได้ สถานประกอบการจัดโครงสร้างค่าจ้าง ตามความสามารถและประสบการณ์ ส่งเสริมกลไกและระบบการออมและแหล่งเงินทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ในสถานประกอบการ รวมถึงการยกระดับกลไกการดูแลแรงงานไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ตลอดจน การพัฒนาด้านคุณภาพแรงงาน ทั้งในด้านทักษะฝีมือแรงงานและความสามารถด้านเทคโนโลยี ภาษา และการจัดการ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานพัฒนาตนเองไปเป็นผู้ประกอบการได้

(๒.๑.๒) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะและทุกกลุ่ม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริบทของสังคมสูงวัย รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตและการมีส่วนร่วมเป็นพลังในสังคมสำหรับคนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้พิการและผู้สูงวัย และการส่งเสริมให้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง

(๒.๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี การพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่ โดยการวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มจังหวัด และการพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของเมืองทั้งในปัจจุบันและอนาคต เน้นการส่งเสริมการยกระดับทักษะของผู้ประกอบการ และกลุ่มวิสาหกิจในพื้นที่ทั้งในด้านภาษา การบริหารธุรกิจ การจัดการห่วงโซ่คุณค่าและตลาด การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการพัฒนาระบบที่มีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความต้องการของกำลังแรงงานในพื้นที่กับระบบการผลิตกำลังคนในสายอาชีพ

(๒.๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาระบบและกลไกเพื่อสนับสนุนการปรับตัวของประชากรให้สามารถปรับเปลี่ยนอาชีพให้เหมาะสมตามแต่ละช่วงอายุ เพื่อยืดช่วงเวลาและเพิ่มโอกาสในการทำงานในยามสูงอายุและสร้างหลักประกันทางรายได้ให้แก่ตนเองได้นานขึ้น สร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนหรือสถานประกอบการในการเตรียมความพร้อมของแรงงานก่อนวัยเกษียณ การจ้างงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับวัยวุฒิ ประสบการณ์และสมรรถนะ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กระทรวงแรงงาน มีเป้าหมายในการส่งเสริมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับค่าจ้างตามความสามารถและประสบการณ์ ส่งเสริมการเข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับวัยวุฒิ ประสบการณ์และสมรรถนะ สร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานก่อนวัยเกษียณ รวมถึงการพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่ โดยการวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มจังหวัด และการพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของเมืองทั้งในปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ตัวชี้วัด จำนวนเยาวชน (อายุ ๑๕ - ๒๔ ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม ได้รับการฝึกอบรมและมีงานทำ ๑๐๐,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด สัดส่วนผู้ประกันตนต่อกำลังแรงงาน เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงาน ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานและมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) เป้าหมาย

(๑.๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

(๑.๒) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๑.๓) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๒.๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส หน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ให้การบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒.๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและ เชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ การบริหารจัดการภาครัฐมีความสอดคล้อง เชื่อมโยงและเป็นกลไกสำคัญในการนำยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในทุกระดับมีการจัดสรรงบประมาณ ที่มีลักษณะยึดโยงกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับ มีเป้าหมายร่วมกันทั้งในเชิงประเด็น เชิงภารกิจและเชิงพื้นที่ โดยอาศัยข้อมูลขนาดใหญ่ รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจและพื้นที่ เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นการพัฒนา การจัดทำนโยบาย และการติดตามประเมินผล ที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

(๒.๓) ภาครัฐมีความทันสมัย ทันการเปลี่ยนแปลง และมีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนมากขึ้น และทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

(๒.๔) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ

(๒.๕) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วน ร่วมต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในทุกระดับ

(๒.๖) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมีเท่าที่จำเป็น ทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กระทรวงแรงงาน มุ่งเน้นการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการพัฒนาคุณภาพการให้บริการที่มีคุณภาพ ตอบโจทย์ประชาชน พัฒนาองค์กร และบุคลากรให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริบทสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) (ระดับกระทรวงแรงงาน) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) และได้รับการพัฒนาจนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน ระดับที่ ๕

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

(๑) เป้าหมาย

(๑.๑) ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข

(๑.๒) ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๒.๑) การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เพื่อแก้ไขปัญหาเดิมที่มีอยู่อย่างตรงประเด็นจนหมดไปอย่างรวดเร็ว และป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอันจะส่งผลให้การบริหารจัดการและการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน ดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องและราบรื่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

(๒.๑.๑) การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน เพื่อให้ปัญหาเดิมที่มีอยู่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง จนยุติลงหรือไม่ส่งผลกระทบต่อประเทศชาติ รวมทั้งให้การบริหารและการพัฒนาบ้านเมืองเดินหน้าไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยการเสริมสร้างความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานหลักและรองในการป้องกัน แก้ไขปัญหาและช่วยเหลือประชาชนจากภัยคุกคามและปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงต่าง ๆ เช่น การก่อการร้าย อาชญากรรมทางไซเบอร์ การฟอกเงิน การค้ามนุษย์ การหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การลักลอบค้าสินค้าเถื่อน การค้าและการแพร่ระบาดของยาเสพติด การขยายอำนาจหรือแข่งขันกันทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง รวมไปถึงปัญหาการรุกเข้ามาอย่างรวดเร็วของทุนขนาดใหญ่ เทคโนโลยียุคใหม่ การย้ายถิ่นของทุนและแรงงานข้ามชาติ ที่จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติและความมั่นคงของมนุษย์

(๒.๑.๒) การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการแก้ไขจนเกิดความสงบและสันติสุขอย่างยั่งยืน ประชาชนในพื้นที่ที่มีความปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม

(๒.๓) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ เพื่อสร้างเสริมความสงบ สันติสุข ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศชาติ ภูมิภาค และโลกอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างประเทศที่จะรองรับปัญหาาร่วมกันได้

ความร่วมมือทางการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก รวมถึงองค์กร ภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ เพื่อให้ความมั่นคงในภาพรวมทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และโลกมีการพัฒนาไปสู่ สันติสุขอย่างแท้จริง เป็นรูปธรรม และยั่งยืน โดยผลักดันส่งเสริมให้การดำเนินการและความร่วมมือ ระหว่างประเทศเป็นไปตามหลักการปฏิบัติสากล กฎหมาย และความตกลงระหว่างประเทศ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงาน ระหว่างประเทศและการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย โดยบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศให้เป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงาน ที่เป็นไปตามหลักการปฏิบัติสากล กฎหมาย และความตกลงระหว่างประเทศ พร้อมคำนึงถึงความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างรัฐต่อรัฐ เอกชนต่อเอกชน และบูรณาการความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ได้แก่ การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การบังคับใช้แรงงาน และบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และการขับเคลื่อน การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีตัวชี้วัด ที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงาน ระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย ในต่างประเทศ

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ มุ่งสู่ Tier 1 ในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับการบริหารจัดการให้เข้าสู่ระบบ การทำงานที่ถูกกฎหมาย ๑,๓๑๕,๐๐๐ คน (ต่อปี)

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๑) เป้าหมาย

ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว มุ่งเน้นการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจให้เติบโตและมีความเป็นธรรมบนความสมดุลของฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ด้วยเศรษฐกิจฐานชีวภาพ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิต เพิ่มความเป็นธรรมทางสังคม สามารถลดความเสี่ยง ของผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและลดปัญหาความขาดแคลนของทรัพยากรลงได้

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจให้เติบโตและมีความเป็นธรรมบนความสมดุลของฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีด้วยเศรษฐกิจฐานชีวภาพ โดยการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพในการส่งเสริมการจ้างงานสีเขียว (Green Jobs) ส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าหรือบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้สถานประกอบการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในสถานประกอบการ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมีความสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒.๒ แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

สำหรับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๓ ด้าน เป็นหนึ่งในแผนระดับที่ ๒ ที่แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน มีความสอดคล้องทั้งสิ้น ๒๐ ด้าน โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานเจ้าภาพระดับ ๓ หรือหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อน “เป้าหมายระดับของแผนย่อย” ทั้งสิ้น ๒ ด้าน ได้แก่ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต และเป็นหน่วยงานสนับสนุน ๑๘ ด้าน ได้แก่ ความมั่นคง การต่างประเทศ การเกษตร การท่องเที่ยว พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ เขตเศรษฐกิจพิเศษ การพัฒนาการเรียนรู้ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี พลังทางสังคม เศรษฐกิจฐานราก ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม การเติบโตอย่างยั่งยืน การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม โดยมีความเชื่อมโยงในด้านหลักๆ ดังนี้

๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(๑) ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๑.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบอย่างเต็มศักยภาพและเหมาะสม ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังแรงงาน จัดให้มีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของวัยเรียน วัยรุ่นที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน พัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงานให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้

ผ่านโครงการต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น และได้รับการพัฒนา
จนมีความรู้และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ และใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(๑.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

(๑.๒.๑) แผนย่อยการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงาน
ให้มีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดงาน รวมทั้ง
เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์และความรู้ความเข้าใจ
และทักษะทางการเงิน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันของตนเองและครอบครัว รวมทั้งสร้างเสริม
คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับวัยทำงานผ่านระบบการคุ้มครองทางสังคมและการส่งเสริมการออม

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานฝีมือให้เป็น
ผู้ประกอบการใหม่และสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ และมีโอกาสและทางเลือก
ทำงานและสร้างงาน

๔. ส่งเสริมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถ
พิเศษในต่างประเทศ ทั้งในรูปแบบการทำงานชั่วคราวและถาวร เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน
ให้กับประเทศ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนผู้มีความสามารถพิเศษทั้งคนไทยหรือคนต่างชาติที่กำเนิดในประเทศไทย
ให้สามารถแสดงศักยภาพและใช้ความสามารถในการทำประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศ ตลอดจน
อำนวยความสะดวกให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาจำเป็นหรือขาดแคลนจากต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทย

๕. ส่งเสริมการพัฒนา การปรับเปลี่ยนทัศนคติ และสร้างศักยภาพ
ให้ผู้ที่เคยกระทำผิดสามารถประกอบอาชีพ เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ และอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข

เป้าหมายของแผนย่อย

๑. แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนัก
ในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้าง
อาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

๒. มีคนไทยที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามา
ทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงาน มุ่งเน้นพัฒนากำลังแรงงานทุกกลุ่มให้เป็นแรงงาน
ศักยภาพสูง โดยเน้นการสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับความต้องการ
ของตลาดแรงงานทั้ง Hard Skill และ Soft Skill เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้กับประเทศ ตลอดจนส่งเสริม
และแสวงหาโอกาสดึงดูดให้คนไทยวัยแรงงานที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำงาน
ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น สอดคล้องตามเป้าหมายตามแผนย่อย
การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน ตัวชี้วัดผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔ ต่อปี
และตัวชี้วัดสัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ (รายงานการบรรลุตัวชี้วัดโดยสำนักงาน
สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๓๕

ตัวชี้วัด กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลิตภาพ เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔

ตัวชี้วัด จำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพิ่มขึ้น ๘๘,๐๐๐ คนภายในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด จำนวนสถานประกอบการกิจการมีระบบการบริหารจัดการ ด้านแรงงาน จำนวน ๓,๙๐๐ แห่งต่อปี

ตัวชี้วัด ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐

(๑.๒.๒) แผนย่อยการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนและประเทศ รวมทั้งสนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ตลอดจนจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงานและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มวัย ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณและหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

เป้าหมายของแผนย่อย

ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิต เรียนรู้พัฒนาตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงานดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุ เพื่อให้มีอาชีพ มีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้ ส่งเสริมการเข้าสู่ระบบประกันสังคมเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณและหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนย่อยการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำไม่น้อยกว่า

ร้อยละ ๖๐

(๒) ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

(๒.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน การวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์ อุปทานของแรงงาน และการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและบริการเป้าหมายมีการพัฒนาระบบรับรองสมรรถนะ

แรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน และมาตรฐานอาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานสากลเพื่อให้สถานประกอบกิจการ มีการจ้างงานแรงงานที่มีศักยภาพสูง ส่งผลให้บรรลุตามเป้าหมายตามแผนแม่บท

(๒.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพการผลิตของอุตสาหกรรมและบริการ ตลอดห่วงโซ่มูลค่า โดยเน้นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานโดยให้แรงงานทำงานกับเครื่องจักรมากขึ้น

๒. วางแนวทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยการฝึกอบรมแรงงานทั้งก่อนหรือขณะปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจและทักษะที่ถูกต้องการส่งเสริมให้แรงงาน มีการศึกษาสูงขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละสาขาของอุตสาหกรรมและบริการ และจัดให้มี แผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกกระดับ ทั้งแรงงานในประเทศที่เป็นแรงงานฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ตลอดจนส่งเสริมการนำบุคลากรที่ขาดแคลนจากต่างประเทศ หรือบุคลากรที่มีทักษะในอุตสาหกรรมใหม่

เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน การวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์ อุปทานของแรงงาน เชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและบริการเป้าหมาย มีการพัฒนาฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรม เป้าหมาย พัฒนาระบบรับรองสมรรถนะแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน และมาตรฐานอาชีพสอดคล้องกับ มาตรฐานสากล เพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศ และสถานประกอบกิจการสามารถจ้างงานแรงงานศักยภาพสูง ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่า

ร้อยละ ๓๕

ตัวชี้วัด กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น

ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔

ตัวชี้วัด จำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพิ่มขึ้น ๙๘,๐๐๐ คน

ภายในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด จำนวนสถานประกอบกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน

จำนวน ๓,๙๐๐ แห่งต่อปี

(๓) ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม

(๓.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครอง และมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงาน มุ่งเน้นขยายความคุ้มครองทางสังคมโดยการส่งเสริมการเข้าสู่ระบบประกันสังคมที่ครอบคลุมอย่างทั่วถึง การคุ้มครองแรงงานไทยให้มีสวัสดิภาพในการทำงาน โดยยกระดับกลไกการดูแลคุ้มครองสวัสดิภาพของผู้ใช้แรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่า

(๓.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

(๓.๒.๑) แผนย่อยการคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑. ขยายฐานความคุ้มครองทางสังคม โดยการจัดระบบหรือมาตรการในรูปแบบต่าง ๆ ให้สามารถคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนทุกคน บริการสังคมการประกันสังคม การช่วยเหลือทางสังคม การคุ้มครองอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

๒. สร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความตระหนักของการทำงานที่มีคุณค่า โดยส่งเสริมให้แรงงานมีโอกาสและรายได้ มีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม และการมีความเท่าเทียมทางเพศ และส่งเสริมให้มีกลไกพิทักษ์และคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ การพัฒนาทักษะให้สามารถประกอบอาชีพและมีรายได้ตามศักยภาพ รวมทั้งการสร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงานทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ เพื่อให้กำลังแรงงานทุกกลุ่มได้เข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง รวมถึงการส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อยืดช่วงเวลาที่ผู้สูงอายุจะสามารถทำประโยชน์สร้างสรรค์ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม และช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเองด้านรายได้รวมทั้งยังเป็นทางเลือกที่สำคัญที่จะช่วยบรรเทาปัญหาจากการลดลงของประชากรวัยแรงงานอีกด้วย

เป้าหมายของแผนย่อย

คนไทยทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครอง และมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงานมีแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนย่อย โดยการสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคมและพัฒนารูปแบบความคุ้มครอง การจ่ายเงินสมทบ และสิทธิประโยชน์ภายใต้ระบบประกันสังคม เพื่อดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานให้เข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาคบังคับ หรือภาคสมัครใจ รวมถึงการพัฒนาแบบฉบับหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยที่เหมาะสมกับแรงงานกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ เยาวชน แรงงานหญิง ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพ ให้ได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด สัดส่วนผู้ประกันตนต่อกำลังแรงงาน เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครอง
 แรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

(๓.๒.๒) แผนย่อยมาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหา

เฉพาะกลุ่ม

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดให้มีระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย โดยพัฒนาระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ เพื่อให้สามารถให้ความช่วยเหลือกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายและครอบคลุมครบทุกกลุ่ม อาทิ ทั้งเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้มีความบกพร่องทางร่างกาย เหยื่อของความรุนแรงต่าง ๆ และการค้ามนุษย์ แรงงานในภาคการผลิตที่มีความเสี่ยง ผู้ติดเชื่อ และบุคคลที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ

๒. ระดมพลังความร่วมมือสร้างโอกาสและการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยภาครัฐส่งเสริมให้เกิดการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การใช้กลไกที่มีอยู่แล้วในการเป็นทุนทางสังคมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการคุ้มครองกลุ่มเป้าหมายในสังคม

๓. สนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำใช้ระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดสวัสดิการและสร้างหลักประกันทางสังคมของทุกภาคส่วน อาทิ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางสวัสดิการสังคมที่เชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูลต่าง ๆ และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างภาคีพัฒนาต่าง ๆ โดยเฉพาะระดับครัวเรือนและชุมชน เพื่อนำไปสู่การยกระดับการคุ้มครองทางสังคมและหลักประกันทางสังคม

เป้าหมายของแผนย่อย

มีระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงานมีการบูรณาการช่วยเหลือประชาชนในกลุ่มเปราะบางที่มีความเสี่ยงสูง และมีความสามารถในการปรับตัวต่ำ ให้มีอาชีพ มีรายได้ และพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมความร่วมมือในชุมชนผ่านเครือข่ายด้านแรงงานในระดับพื้นที่ ได้แก่ อาสาสมัครแรงงาน บัณฑิตแรงงาน และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ รวมทั้งการบูรณาการฐานข้อมูลระบบ TPMAP เพื่อให้การช่วยเหลือเป็นไปแบบเจาะจงพุ่งเป้า ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนย่อยมาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายได้แก่

ตัวชี้วัด ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ตัวชี้วัด จำนวนเยาวชน (อายุ ๑๕ - ๒๔ ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม ได้รับการฝึกอบรมและมีงานทำ ๑๐๐,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐

(๔) ประเด็นพลังทางสังคม

(๔.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงาน สนับสนุนการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ร่วมเป็นพลังทางสังคมในการสร้างเครือข่ายและขับเคลื่อนแรงงานนอกระบบ จัดทำฐานข้อมูลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบในระดับจังหวัด เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานให้เข้าถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์มากขึ้น รวมถึงการสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุ สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนแม่บท

(๔.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยการรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

แนวทางการพัฒนา

๑. ภาครัฐสนับสนุนผู้ประกอบการในการสร้างงานให้ผู้สูงอายุ โดยการสนับสนุน/ พัฒนามาตรการทางการเงิน/สิทธิประโยชน์ทางภาษีให้หน่วยงานที่จ้างงานผู้สูงอายุการปรับปรุงระเบียบ/ กฎเกณฑ์/กฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ การกำหนดอัตราส่วนการจ้างแรงงานสูงอายุ ในสถานประกอบการตามรูปแบบที่เป็นอิสระและตกลงกัน ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ การเรียนรู้ตลอดชีพ และพัฒนาทักษะตามความต้องการของผู้สูงอายุ จัดให้มีการศึกษาหรือ จัดทำรูปแบบการขยายการทำงานของผู้สูงอายุในหลากหลายรูปแบบ รวมทั้งจัดทำต้นแบบสถานประกอบการในการดำเนินการและต้นแบบการสร้างแพลตฟอร์มต่าง ๆ และแนวทางการขยายอายุการทำงานที่สอดคล้องกับธรรมชาติของการดำเนินธุรกิจ และศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุประกอบอาชีพตามศักยภาพและประสบการณ์ โดยการประชาสัมพันธ์/สื่อสาร/สร้างกลไก การตลาดในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยผู้สูงอายุ

๒. การพัฒนาทักษะและศักยภาพผู้สูงอายุและภาคส่วนต่าง ๆ โดยการสร้างภูมิคุ้มกันให้ผู้สูงอายุในการปกป้องตนเองจากภัยรอบด้าน ด้วยการให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และการเรียนรู้ ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ ในลักษณะโปรแกรมเอนกประสงค์โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน และพัฒนาเครื่องมือ/กลไก/ระบบสารสนเทศการจัดการศึกษา/กิจกรรม ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม และเข้าถึงได้ง่าย

เป้าหมายของแผนย่อย

๑. ประชากรไทยมีการเตรียมการก่อนยามสูงอายุเพื่อให้สูงวัยอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

๒. ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงานมีแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพให้กับผู้สูงอายุให้ได้มีงานทำตามศักยภาพ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนย่อยการรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำไม่น้อยกว่า

ร้อยละ ๖๐

(๕) ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

(๕.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

๑. บริการของรัฐมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ
๒. ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงานมีเป้าหมายในการเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัว และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาคุณภาพการให้บริการที่มีคุณภาพตอบโจทย์ประชาชน บริหารจัดการองค์กรด้วยตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากร ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายการพัฒนา ด้านแรงงาน และทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาแรงงาน สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนแม่บทการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

(๕.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยการพัฒนาบริการประชาชน

แนวทางการพัฒนา

พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน ผู้ประกอบการ และภาคธุรกิจ โดยภาครัฐจัดสรรรูปแบบบริการให้มีความสะดวก มีการเชื่อมโยงหลายหน่วยงานแบบเบ็ดเสร็จ ครบวงจร และหลากหลายรูปแบบตามความต้องการของผู้รับบริการ รวมทั้งอำนวยความสะดวกทางการค้า การลงทุน และการดำเนินธุรกิจ อาทิ การบูรณาการขั้นตอนการออกใบอนุญาตต่าง ๆ การให้บริการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาที่มีประสิทธิภาพสะดวกรวดเร็วและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

เป้าหมายของแผนย่อย

งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงานมีเป้าหมายในการพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้องปลอดภัย พร้อมใช้งาน และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนแม่บทในการปรับเปลี่ยนงานบริการภาครัฐเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน ระดับ ๕

ตัวชี้วัด จำนวนแพลตฟอร์ม หรือ e- service ด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ๕๐ เรื่อง ภายในปี ๒๕๗๐

(๕.๓) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ**แผนย่อยการพัฒนากระบวนการบริหารงานภาครัฐ****แนวทางการพัฒนา**

พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง” สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล รองรับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนและทันการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมายของแผนย่อย

ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงานมีเป้าหมายในการเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัว โดยการบูรณาการและประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาด้านแรงงาน และทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัล สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนแม่บทย่อยการพัฒนากระบวนการบริหารงานภาครัฐ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์กรในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) และได้รับการพัฒนาจนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ในปี ๒๕๗๐

(๕.๔) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ**แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ****แนวทางการพัฒนา**

๑) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีความเหมาะสมกับภารกิจของภาครัฐ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ

๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

๓) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ

๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

เป้าหมายของแผนย่อย

บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยม ในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงานมีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร และบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริบทสังคมและ

สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Organization Resilience) สามารถพัฒนาเข้าสู่การทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนแม่บทย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) และได้รับการพัฒนาจนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ในปี ๒๕๗๐

(๖) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๖.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

ประเทศไทยปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงาน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยบริหารจัดการองค์กรให้มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยสร้างค่านิยมองค์กรให้มีจริยธรรม แยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายด้านแรงงานมีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูลแจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน สอดคล้องตามเป้าหมายแผนแม่บทการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๖.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต โดยการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเปิดเผย โปร่งใส ถูกต้อง เป็นธรรม ไม่คดโกง รู้จักแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน การสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากรขององค์กร โดยการสนับสนุนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง สอดส่อง ติดตามพฤติกรรมเสี่ยงและแจ้งเบาะแสเพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบได้ โดยมีมาตรการสนับสนุนและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ยกกระดับความสามารถของหน่วยงาน ภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานระดับต่ำกว่ากรม โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการอนุมัติ อนุญาต ให้มีการพัฒนา เสริมสร้างและต่อยอดองค์ความรู้และทักษะการเปิดเผยข้อมูลการป้องกันการทุจริต และการให้บริการสาธารณะผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ ถูกต้อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายของแผนย่อย

ประชาชนมีวัฒนธรรม และพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความโปร่งใส ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต สร้างจิตสำนึกและค่านิยมองค์กรในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากร

ของกระทรวงแรงงาน โดยการสนับสนุนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน สอดคล้องตามเป้าหมายแผนแม่บทการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) (ระดับกระทรวงแรงงาน) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ในปี ๒๕๗๐

(๗) ประเด็นความมั่นคง

(๗.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

ประชาชนอยู่ดี กินดี และมี ความสุขดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง โดยบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การบังคับใช้แรงงาน และบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้การบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศไทยมีความมั่นคง ปลอดภัย และมีความสงบเรียบร้อย สามารถแก้ไขปัญหาเดิมและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาใหม่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายแผนแม่บทด้านความมั่นคง

(๗.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง แนวทางการพัฒนา

๑. ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม มุ่งยึดแนวความคิดการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ ในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ มุ่งเน้นการวางแผนและยกระดับวิธีการแก้ไข รวมทั้งให้มีการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ อย่างแท้จริง โดยการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มเปราะบางให้มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๔. บริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมือง มุ่งให้การพัฒนากลไกการบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมืองเป็นไปอย่างมีระบบและเป็นเอกภาพ โดยเน้นการพัฒนากระบวนการบูรณาการฐานข้อมูลผู้หลบหนีเข้าเมืองของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องซึ่งมีกระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลัก และประสานการปฏิบัติกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเด็นภารกิจเพื่อบูรณาการการดำเนินการต่อผู้หลบหนีเข้าเมืองทุกกลุ่ม

๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

เป้าหมายของแผนย่อย

ปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน (เช่น ปัญหาอาชญากรรม ความมั่นคงทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์ ฯลฯ) ได้รับการแก้ไขจนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงานมีแนวทางการพัฒนาความร่วมมือความมั่นคงด้านแรงงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง โดยการบูรณาการการดำเนินงานด้านการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การบังคับใช้แรงงานและบริการ การคุ้มครองด้านแรงงาน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้ปัญหาความมั่นคงเดิมที่มีอยู่ได้รับการแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาใหม่เกิดขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมายแผนแม่บทด้านความมั่นคง โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน Tier 1 ในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับการบริหารจัดการให้เข้าสู่ระบบการทำงานที่ถูกกฎหมาย ๑,๓๑๕,๐๐๐ คน (ต่อปี)

(๘) ประเด็นการต่างประเทศ

(๘.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

การต่างประเทศไทยมีเอกภาพทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มีมาตรฐานสากล และมีเกียรติภูมิในประชาคมโลก

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการดำเนินนโยบายด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยให้ความร่วมมือทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี เขตการค้าเสรี และกรอบอาเซียน รวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคงและการสาธารณสุข ศึกษาทบทวนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ทั้งที่ไทยได้ให้สัตยาบันไว้แล้วและที่ไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันที่สำคัญ พร้อมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบให้ทันสมัยสอดคล้องกับอนุสัญญาฯ ที่ไทยอาจให้สัตยาบันเพิ่มเติม ให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม รวมถึงรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนแม่บทการต่างประเทศ

(๘.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

**แผนย่อยความร่วมมือเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการพัฒนา
ระหว่างประเทศ**

แนวทางการพัฒนา

แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมถึงเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากประเทศที่มีศักยภาพในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศไทย รวมถึงการเสริมสร้างความร่วมมือในด้านการยกระดับการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของคนไทย และดึงดูดคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการบริหารจัดการการนำเข้าและใช้ประโยชน์จากแรงงานและผู้ที่มีความสามารถหรือทักษะพิเศษจากต่างประเทศอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจและความยั่งยืน

เป้าหมายของแผนย่อย

ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่ยั่งยืนกับต่างประเทศ เพื่อร่วมกันบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงานมีแนวทางการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสดึงดูดให้คนไทยวัยแรงงานที่มีความสามารถในต่างประเทศและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำงานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยใช้มาตรการอำนวยความสะดวกในการออกใบอนุญาตทำงานแก่ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ สร้างระบบนิเวศดึงดูดแรงงานทักษะ รวมถึงการทบทวนข้อจำกัดด้านกฎระเบียบการขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวระดับฝีมือหรือชำนาญการ บางประการที่เป็นอุปสรรค เช่น ทุนจดทะเบียนขั้นต่ำของสถานประกอบกิจการ หรือสัดส่วนแรงงานต่างด้าวต่อคนไทยที่ทำงานประจำในสถานประกอบกิจการ เป็นต้น

(๘.๓) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและพันธกรณี

ระหว่างประเทศ

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศเพื่อเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศตามกฎระเบียบ พันธกรณีระหว่างประเทศ และมาตรฐานสากล

๒. ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมาย และกฎระเบียบภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศของไทยและมีความเป็นมาตรฐานสากล และจัดทำความตกลงกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ของชาติ และมุ่งอนุรักษ์พันธกรณีระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์สากลที่สำคัญหรือที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย

๓. มุ่งส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนปฏิบัติตามมาตรฐานสากลอย่างบูรณาการในประเด็นที่เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืนของไทย อาทิ สิทธิมนุษยชน การต่อต้านการค้ามนุษย์ มาตรฐานการบินพลเรือน และการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย

เป้าหมายของแผนย่อย

ประเทศไทยมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในทุกมิติ และสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการร่วมกำหนดมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศของไทยและมีความเป็นมาตรฐานสากล โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนข้อเสนอยุทธศาสตร์ตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ

๒.๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

๑. เป้าหมายการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓

แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นกรอบสำหรับจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ได้โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ส่งผลให้กรอบระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เริ่มต้น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใด เรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ และหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมายที่มีความสำคัญต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยกระทรวงแรงงานมีภารกิจที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ดังนี้

๑.๑ เป้าหมายหลัก

๑.๑.๑ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายที่ ๑ คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัยมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรมจริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔ ต่อปี กลยุทธ์ที่ ๑ คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๔ พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต

เป้าหมายที่ ๒ กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ดัชนีความสามารถในการแข่งขันของสภาเศรษฐกิจโลกด้านทักษะ คะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ เมื่อสิ้นสุดแผน กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต และกลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ เพิ่มกำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาภาคการผลิตเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

เป้าหมายที่ ๒ ผู้ประกอบการเดิมสามารถปรับตัวไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและมีการลงทุนเทคโนโลยี ยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญภายในประเทศ ตัวชี้วัดที่ ๒.๕ จำนวนแรงงานเดิมที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้าและเข้ามาเป็นแรงงานในอุตสาหกรรมใหม่เพิ่มขึ้น ๕,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐

เป้าหมายที่ ๓ การสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ แรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้ามีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐ กลยุทธ์ที่ ๙ การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า กลยุทธ์ย่อยที่ ๙.๑ พัฒนาบุคลากรรองรับยานยนต์ไฟฟ้า

๑.๑.๒ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำ ทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง และผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

หมุดหมายที่ ๔ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

เป้าหมายที่ ๒ คนไทยทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคมมีค่าไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ โดยดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคม ประกอบด้วย ๓ มิติ โดยมีตัวชี้วัดในแต่ละมิติ ดังนี้ ๒) ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับวัยแรงงาน (๑) แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคม มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของกำลังแรงงานรวม (๒) จำนวนผู้ที่อยู่ในระบบการออมเพื่อการเกษียณภาคสมัครใจที่ภาครัฐจ่ายสมทบเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐๐ (๓) แรงงานที่อยู่ภายใต้การจ้างงานทุกประเภทได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงาน กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ ๓ การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อสร้างหลักประกันสำหรับวัยแรงงาน พัฒนาระบบประกันสังคมให้สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานนอกระบบ โดยการปรับปรุงรูปแบบการจ่ายเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่น พร้อมทั้งส่งเสริมการออมเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับวัยเกษียณอายุด้วยการจูงใจให้แรงงานนอกระบบเข้าร่วมระบบการออมภาคสมัครใจ ตลอดจนปรับปรุงหรือจัดทำกฎหมายเพื่อพัฒนาระบบการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานให้ครอบคลุมการจ้างงานรูปแบบใหม่ให้ผู้ที่อยู่ภายใต้การจ้างงานแบบชั่วคราวหรือการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มสามารถได้รับความคุ้มครองที่เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับลูกจ้างตามกฎหมาย กลยุทธ์ที่ ๕ การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่นและจัดความคุ้มครองทางสังคม กลยุทธ์ย่อยที่ ๕.๒ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลในการออกแบบนโยบาย/มาตรการ และการติดตามประเมินผลเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนข้ามรุ่นเป้าหมาย จัดสวัสดิการทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงแบ่งปันข้อมูลระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ เพื่อใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๑.๑.๓ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือ

กับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้ ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ในองค์ประกอบ ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีทุนมนุษย์ และดัชนีการให้บริการภาครัฐออนไลน์ ไม่เกินอันดับที่ ๔๐ ของโลก และมีคะแนนไม่ต่ำกว่า ๐.๘๒ กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

๑.๒ เป้าหมายรอง

๑.๑.๒ การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

เป้าหมายที่ ๓ เพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตร ในฐานะหุ้นส่วนเศรษฐกิจของห่วงโซ่อุปทาน ที่ได้รับส่วนแบ่งประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม กลยุทธ์ที่ ๑๑ การยกระดับขีดความสามารถของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร กลยุทธ์ย่อยที่ ๑๑.๑ พัฒนาต่อยอดองค์ความรู้และทักษะในการบริหารจัดการฟาร์ม ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของเกษตรกร และการดำเนินธุรกิจการเกษตรในยุคดิจิทัล เพื่อยกระดับความสามารถเกษตรกรไปสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาระบบการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และความต้องการของตลาดได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๒ การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้พึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและมีการกระจายโอกาส ทางเศรษฐกิจมากขึ้น กลยุทธ์ที่ ๔ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่นำไปสู่การสร้างคุณภาพและความยั่งยืน กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ยกระดับการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจและการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพและยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

เป้าหมายที่ ๓ ไทยเป็นประตูและทางเชื่อมโครงข่ายคมนาคมและโลจิสติกส์ของภูมิภาค กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๔ พัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุนโดยปรับระบบการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและภาคธุรกิจ

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

เป้าหมายที่ ๓ อุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศมีความเข้มแข็งขึ้น ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ มีแรงงานที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางดิจิทัล (ระดับ ๔) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖ ของจำนวนประชากรไทย ภายในปี ๒๕๗๐ กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๒ พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับกับการปรับตัวทางเทคโนโลยีในอนาคตของ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมและบริการต่าง ๆ รวมถึงอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัลของประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

เป้าหมายที่ ๒ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจ สามารถยกระดับและปรับตัวเข้าสู่การแข่งขัน ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ สัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๔๐ และสัดส่วนมูลค่าการส่งออกของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อการส่งออกทั้งประเทศ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๗๐ กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เป็นผู้ประกอบการในยุคดิจิทัล กลยุทธ์ย่อย ๔.๑ เสริมสร้างความรู้พื้นฐานทางธุรกิจ โดยเฉพาะความรู้และทักษะของเยาวชนและผู้ประกอบการด้านดิจิทัล การเงิน การตลาดยุคใหม่ การเข้าถึงตลาดส่งออกรูปแบบธุรกิจต่าง ๆ

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น้อยอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ มูลค่าการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเขตพัฒนาพิเศษ

ภาคตะวันออกมีมูลค่าการลงทุนรวม ๙๑,๕๐๐,๐๐๐ ล้านบาท พื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้มีมูลค่าการลงทุนรวม ๑๐๐,๐๐๐ ล้านบาท และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนมีมูลค่าการลงทุนรวม ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท

เป้าหมายที่ ๒ ความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาคลดลง ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ สัดส่วนผู้มีงานทำในแต่ละภาค เพิ่มสูงขึ้นกว่าสัดส่วนผู้มีงานทำของภาคในปี ๒๕๖๓ ยกเว้น กรุงเทพมหานครมีสัดส่วนผู้มีงานทำไม่เกินร้อยละ ๑๓ ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ พัฒนาภาคให้เป็นฐานเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ

๒.๒.๓ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนระยะปานกลาง ๕ ปี ที่มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ รองรับการดำเนินการในห่วงโซ่ของยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑) โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงมิติทั้งปวงทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยและมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ได้แก่ ความมั่นคงของรัฐ ความมั่นคงของมนุษย์ความอยู่ดีมีสุขของคนในชาติให้ปลอดภัยจากความหวาดกลัว (Freedom from Fear) หลุดพ้นจากความต้อการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต(Freedom from Want)อยู่อย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรี (Freedom to Live in Dignity) บนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน และความมั่นคงระหว่างประเทศ ซึ่งกระทรวงแรงงานมีภารกิจที่สอดคล้องเชื่อมโยง ดังนี้

๑. นโยบายและแผนความมั่นคง

๑.๑ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติมุ่งเน้น ให้สังคมไทยอยู่ร่วมกันอย่างสันติและเคารพในความแตกต่างหลากหลายบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชนและพร้อมธำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ โดยปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจนส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของคนในชาติอย่างสันติ และเคารพในความแตกต่างหลากหลายบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน และให้ความสำคัญกับทุกศาสนา

๑.๒ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๓ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติพื้นที่ชายแดน มุ่งเน้นให้พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคง ปลอดภัย มีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขภัยคุกคามทุกรูปแบบ มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของมนุษย์อย่างสมดุล

๑.๓ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล มุ่งเน้นความมั่นคงทางทะเลแบบองค์รวมให้ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามทางทะเลที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง

๑.๔ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้มุ่งเน้นการลดการก่อเหตุรุนแรงและความสูญเสีย พัฒนาเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและศักยภาพของพื้นที่

๑.๕ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๖ การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมืองและผู้โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ มุ่งเน้นการบริหารจัดการผู้มีปัญหาสถานะและสิทธิบุคคล แรงงานต่างด้าว กลุ่มที่มีความเปราะบางด้านความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ รวมถึงมีระบบบริหารจัดการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองในกลุ่มที่มีความเปราะบางที่เป็นผู้ได้รับ

ความคุ้มครองหรืออยู่ระหว่างคัดกรองสถานะที่ไม่สามารถเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาให้มีความสมดุลระหว่างมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ และหลักสิทธิมนุษยชน โดยเร่งดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับสถิติผู้หลบหนีเข้าเมืองในกลุ่มที่มีปัญหาสถานะและสิทธิบุคคล ตลอดจนบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบและจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ผู้ประกอบการ รวมถึงผู้จัดหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และบูรณาการความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และประเทศต้นทางในการเร่งรัดกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหากลุ่มผู้ติดตามแรงงานต่างด้าว

๑.๖ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๗ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ มุ่งเน้นการยกระดับสถานะและเพิ่มขีดสมรรถนะของประเทศไทยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นรูปธรรมให้ได้รับการยอมรับจากสากล โดยดำเนินการเร่งรัดการบริหารจัดการคดีค้ามนุษย์ โดยใช้กลไกการขับเคลื่อนและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และพัฒนาศักยภาพให้แก่คณะสหวิชาชีพ เจ้าหน้าที่รัฐ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีค้ามนุษย์

๑.๗ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๘ การป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด มุ่งเน้นการป้องกันประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด สกัดกั้น และปราบปรามขบวนการ การค้ายาเสพติด ตลอดจนการบำบัด รักษา และฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดให้เกิดการยอมรับจากสังคม นอกจากนี้ยังมุ่งเสริมสร้างโอกาสและทางเลือกของผู้เสพยาเสพติด ภายหลังการเข้ารับการบำบัดให้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข มีศักดิ์ศรีบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน สามารถพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และไม่ถูกตีตราหรือเลือกปฏิบัติ

๑.๘ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑๒ การสร้างดุลยภาพระหว่างประเทศ มุ่งเน้นให้ประเทศไทยสามารถรักษาดุลยภาพระหว่างประเทศเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ มีบทบาทนำในประชาคมการเมือง และความมั่นคงอาเซียน รวมทั้งรักษาผลประโยชน์แห่งชาติบริเวณลุ่มน้ำโขงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศรอบบ้าน

๒. เป้าหมายและแนวทางการดำเนินการในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

นโยบายและแผนความมั่นคง ยึดโยงกับเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของมาตรา ๑๔ ครอบคลุมถึงนโยบายภายในประเทศ นโยบายต่างประเทศ และนโยบายการทหารกับการเศรษฐกิจและอื่น ๆ อันเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติให้สอดคล้องต้องกัน เพื่อให้กิจการของหน่วยงานของรัฐ สามารถประสานกันได้ อย่างใกล้ชิดเป็นผลดีต่อความมั่นคงแห่งชาติและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ดังนี้

เป้าหมายและแนวทางการดำเนินการในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ	นโยบายและแผนความมั่นคง
๑. การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ

เป้าหมายและแนวทางการดำเนินการ ในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ	นโยบายและแผนความมั่นคง
๒. การปกป้องและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ	
๒.๑ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชน จากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคม	นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๓ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติพื้นที่ ชายแดน นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
๒.๒ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์	นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๖ การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมืองและผู้โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๗ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
๒.๓ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน	นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๘ การป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
๒.๔ ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี	นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑๒ การสร้างดุลยภาพระหว่างประเทศ

๓. เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

๓.๑ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบัน

หลักของชาติ

เป้าหมายที่ ๑ การธำรงรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

ผลสัมฤทธิ์ การสร้างพื้นที่พุดคุยอย่างสันติ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนมุมมองและเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์

ตัวชี้วัด การจัดทำชุดข้อมูลองค์ความรู้เกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์ และเผยแพร่ตามช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๕ จากผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา

กลยุทธ์หลักที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

เป้าหมายที่ ๒ คนในชาติอยู่ร่วมกันอย่างสันติและเคารพในความแตกต่างหลากหลาย โดยได้รับความคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งหมายรวมถึงการให้ความสำคัญกับทุกศาสนา ผู้ที่มีหลักความเชื่อต่าง ๆ และผู้ที่ไม่นับถือศาสนา

ผลสัมฤทธิ์ คนในชาติอยู่ร่วมกันอย่างมีความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน บนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน

ตัวชี้วัดที่ ๑ การจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงมาตรการของรัฐ เพื่อส่งเสริมคุ้มครอง และปกป้องสิทธิมนุษยชนภายในของไทยให้สอดคล้องกับบริบทภายในประเทศและสนธิสัญญา ระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคีอย่างน้อยปีละ ๒ มาตรการ

ตัวชี้วัดที่ ๒ คำร้องเกี่ยวกับการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนและการถูกเลือกปฏิบัติได้รับการพิจารณาและเข้าสู่กระบวนการแก้ไขปัญหาโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ร้อยละ ๕ เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยย้อนหลัง ๕ ปี

ตัวชี้วัดที่ ๓ การปฏิบัติตามข้อเสนอแนะที่ไทยตอบรับในรายงานทบทวน สถานการณ์สิทธิมนุษยชนของประเทศตามกระบวนการทบทวนสถานการณ์สิทธิมนุษยชน (Universal Periodic Review: UPR) ภายใต้คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Human Rights Council: HRC) ภายในปี ๒๕๗๐ มีผลการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะที่ไทยตอบรับในกระบวนการ UPR รอบที่ ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ และรอบที่ ๔ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐

กลยุทธ์หลักที่ ๒ การส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของคนในชาติอย่างสันติและ เคารพในความแตกต่างหลากหลายบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน

๓.๒ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๓ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ ของชาติพื้นที่ชายแดน

เป้าหมายที่ ๑ พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคง ปลอดภัย มีศักยภาพ การป้องกันและแก้ไขภัยคุกคามทุกรูปแบบ และเป็นพื้นที่เชื่อมโยงทางเศรษฐกิจและสังคมระหว่างไทย กับประเทศรอบบ้าน

ผลสัมฤทธิ์ พื้นที่ชายแดนมีศักยภาพในการป้องกันภัยคุกคามรูปแบบ ประชาชนและชุมชนตามแนวชายแดนมีความปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงเป็นจุดเชื่อมโยงสำคัญ ทางเศรษฐกิจ การสัญจร และความมั่นคงในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ตัวชี้วัดที่ ๑ การพัฒนาระบบป้องกันตามแนวชายแดนด้วยการใช้ เทคโนโลยี อย่างน้อยร้อยละ ๘๕ ของจังหวัดชายแดนทั้งหมด ภายในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๒ มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๕ ต่อปี

กลยุทธ์หลักที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมในพื้นที่ชายแดนให้มี ความปลอดภัยและมีศักยภาพในการป้องกัน และแก้ไขภัยคุกคาม

กลยุทธ์หลักที่ ๒ การยกระดับและพัฒนาจุดผ่านแดนให้มีประสิทธิภาพ ในการป้องกันภัยคุกคาม และเชื่อมโยงเศรษฐกิจ การค้า และการสัญจรข้ามแดน

เป้าหมายที่ ๒ ปัญหาเขตแดนระหว่างไทยกับประเทศรอบบ้านได้รับการ แก้ไข และไม่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

ผลสัมฤทธิ์ ประเทศไทยสามารถแก้ไขปัญหาเขตแดน โดยมีความสมดุล ระหว่างผลประโยชน์แห่งชาติ และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัด เป้าหมายในการสำรวจและจัดทำหลักเขตแดนของไทยอยู่ที่ร้อยละ ๘๐ ภายในปี ๒๕๗๐

กลยุทธ์หลักที่ ๓ การแก้ไขปัญหาเขตแดนระหว่างไทยกับประเทศรอบบ้าน โดยให้สมดุลระหว่างผลประโยชน์แห่งชาติและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

๓.๓ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

เป้าหมายที่ ๑ ประเทศไทยสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงทางทะเลได้อย่างต่อเนื่องจนไม่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ

ผลสัมฤทธิ์ ประเทศไทยมีขีดความสามารถและศักยภาพในการเฝ้าระวัง ติดตาม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความมั่นคงทางทะเลในภาพรวมของประเทศเพิ่มขึ้นส่งผลให้ประเทศมีความมั่นคงและปลอดภัย

ตัวชี้วัด ดัชนีความมั่นคงทางทะเลในภาพรวม อยู่ที่ ๖๙ คะแนน ภายในปี ๒๕๗๐

๓.๔ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

เป้าหมายที่ ๒ จังหวัดชายแดนภาคใต้มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น

ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น ด้วยการยกระดับการพัฒนาเศรษฐกิจได้อย่างเหมาะสม อันสอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของประชาชน และศักยภาพของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวชี้วัด สถิติผลิตภัณฑ์มวลรวมภาค (Gross Regional Product : GRP) ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพิ่มขึ้นทุกปี

กลยุทธ์หลักที่ ๒ การยกระดับการพัฒนาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและบริบทของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๓.๕ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๖ การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมืองและผู้โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ

เป้าหมายที่ ๒ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม มีจำนวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองลดลง

ผลสัมฤทธิ์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม มีการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม อย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๐ ภายในปี ๒๕๗๐

กลยุทธ์หลักที่ ๒ การป้องกันและการแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง กลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

๓.๖ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๗ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

เป้าหมายที่ ๑ การยกระดับสถานะของประเทศไทยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

ผลสัมฤทธิ์ ประเทศไทยแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจนไม่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ เศรษฐกิจ การบริหาร และการพัฒนาประเทศ

ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของประเทศไทยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ ในระดับนานาชาติไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ภายในปี ๒๕๗๐

เป้าหมายที่ ๒ ประเทศไทยสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

ผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ดีขึ้น รวมทั้งสามารถบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนเพื่อต่อต้านการค้ำมนุษย์ร่วมกัน

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปราบปรามและดำเนินคดีเกี่ยวกับการค้ำมนุษย์เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๕ ภายในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๒ แรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและพันธกรณีระหว่างประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๕ ภายในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์และผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและมาตรฐานสากล เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๕ ภายในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา

กลยุทธ์หลักที่ ๑ การยกระดับความเชื่อมั่นการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ในระดับสากล

กลยุทธ์หลักที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์

๓.๗ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๘ การป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด

เป้าหมายที่ ๑ การป้องกันประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับภัยยาเสพติด

ผลสัมฤทธิ์ ประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการป้องกันจากยาเสพติด
ตัวชี้วัด สัดส่วนของผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดต่อประชากรลดลง ๘ คนต่อประชากร ๑,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐

กลยุทธ์หลักที่ ๑ การเสริมสร้างความเข้มแข็งในระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มีภูมิคุ้มกันและสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างพื้นที่ปลอดภัยและลดความต้องการยาเสพติด

เป้าหมายที่ ๓ ผู้เสพยาเสพติดมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขไม่ส่งผลกระทบต่อสังคม และไม่หวนกลับเข้าสู่วงจรยาเสพติด

ผลสัมฤทธิ์ ผู้เสพยาเสพติดที่เข้าสู่กระบวนการบำบัดรักษาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัด ผู้เสพยาเสพติดที่เข้าสู่กระบวนการบำบัดรักษาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒ จากปี ๒๕๖๙ ในปี ๒๕๗๐

กลยุทธ์หลักที่ ๓ การสร้างความสมดุลบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชนในการบำบัดฟื้นฟู และการผนวกผู้สังคมได้อย่างปกติสุข

๒.๓ แผนระดับที่ ๓ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน

กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า ได้แก่ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูงสู่ความยั่งยืน” แบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น ๔ ยุคๆ ละ ๕ ปี ดังนี้

ยุคที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงาน ที่เป็นมาตรฐานสากลโดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงาน จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานด้านแรงงานให้เป็นสากล ให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ส่งเสริมให้แรงงานไทยมีทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skill) เพิ่มทักษะใหม่ (Re-Skilled) และเพิ่มทักษะด้าน STEM เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (Smooth Transition) รองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0

ยุคที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ สร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและ การจ้างงานข้ามแดน

ยุคที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานเพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง การจ้างงานที่เต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่า (Decent Work)”

ยุคที่ ๔ Brainpower (พ.ศ. ๒๕๗๕ – ๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญาใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ ได้แก่ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าอย่างยั่งยืน

๒.๓.๒ (ร่าง) กรอบแผนพัฒนาภาค (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาภาค ทั้ง ๖ ภาค โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในช่วงระยะเวลา ๕ ปี รวมถึงนโยบายรัฐบาล และข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ควบคู่กับศักยภาพ โอกาส และบริบทการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาเชิงพื้นที่ระดับภาคให้กับส่วนราชการและเป็นกรอบการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดในช่วงเวลาเดียวกัน โดยมีรายละเอียดเป็นรายภาค ดังนี้

(ร่าง) กรอบแผนพัฒนาภาคเหนือ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

จังหวัดภาคเหนือ ๑๗ จังหวัด ประกอบด้วย แม่ฮ่องสอน เชียงใหม่ เชียงราย พะเยา ลำพูน ลำปาง น่าน แพร่ ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิษณุโลก กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์ อุทัยธานี และนครสวรรค์

กรอบทิศทางการพัฒนา

มุ่งสู่การพัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ เชื่อมโยงกับอนุภูมิภาค และเติบโตอย่างยั่งยืนตามแนวคิด “เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สานสัมพันธ์ระหว่างพื้นที่ สุขภาวะดี วิถีชีวิตยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา 4 C ได้แก่ Creative พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูงโดยการสร้างระบบนิเวศ เมือง และพื้นที่สร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถพัฒนาสู่การเป็นสินค้าและบริการสร้างสรรค์ Connect สร้างโอกาสในการเชื่อมโยงเศรษฐกิจภายในประเทศและกับอนุภูมิภาค ทั้งในส่วนของระเบียบเศรษฐกิจพิเศษเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เมืองสร้างสรรค์ และกลุ่มผู้คนสร้างสรรค์ Clean พัฒนามาตามแนววิถีใหม่ (New Normal) บนฐานการเติบโตอย่างยั่งยืนของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การดูแลความสะอาด ของเมือง และการใช้พลังงานสะอาด โดยคำนึงถึง Care ที่ให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องกับการดูแลผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสในสังคมและพัฒนาศักยภาพแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๔.๕ พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิต เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาผู้สูงอายุสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

(๑) แก้ไขปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก พัฒนาทักษะด้านอาชีพแก่คนยากจนให้ตรงกลุ่มเป้าหมายเพื่อสร้างโอกาสในการเพิ่มรายได้ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยใช้ฐานข้อมูลด้านความยากจนที่มีอยู่ และส่งเสริมการเข้าถึงบริการภาครัฐให้ครอบคลุม อาทิ บริการด้านการศึกษา และสาธารณสุข

(๒) พัฒนาผู้สูงอายุสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) โดยการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุ ส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามศักยภาพของผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุในการพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชน

(๓) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ โดยการยกระดับทักษะเดิมให้สูงขึ้น (Upskill) และการพัฒนาศักยภาพเสริมทักษะใหม่ (Reskill)

(ร่าง) กรอบแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๒๐ จังหวัด ประกอบด้วย เลย หนองบัวลำภู หนองคาย บึงกาฬ อุดรธานี นครพนม สกลนคร ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มุกดาหาร ชัยภูมิ มหาสารคาม ร้อยเอ็ด ยโสธร อำนาจเจริญ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี

กรอบทิศทางการพัฒนา

มุ่งให้เป็น “ศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง” โดยพัฒนาภาคเกษตรไปสู่เกษตรสมัยใหม่ เพื่อต่อยอดไปสู่เศรษฐกิจชีวภาพ เชื่อมโยงการค้า การลงทุนในภูมิภาคตามแนวคิดการเป็นฐานการผลิตของประเทศที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นประตูเชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้านเพื่อสร้างโอกาสในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (NE Direction) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา 3 G

ได้แก่ Green พัฒนาเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ พัฒนาโมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว หรือ Bio Circular Green Economy) และการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน Growth โดยใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สนับสนุนการพัฒนาศูนย์กลางบริการทางการแพทย์ พัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ท่องเที่ยวชุมชน และยกระดับคุณภาพชีวิต และ Gate ใช้โอกาสจากการเชื่อมโยงเศรษฐกิจชายแดน ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ พัฒนาการค้าการลงทุน การท่องเที่ยว และโลจิสติกส์

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๔.๖ ยกระดับคุณภาพชีวิตให้ได้มาตรฐานและแก้ปัญหาความยากจนให้กับผู้มีรายได้น้อยเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

(๑) พัฒนาอาชีพและรายได้ของผู้มีรายได้น้อย โดยสร้างโอกาสให้กลุ่มผู้มีรายได้น้อยมีที่ดินทำกินของตนเอง ส่งเสริมการมีอาชีพ สนับสนุนปัจจัยการผลิตและแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพยกระดับฝีมือและอบรมให้ความรู้ เพื่อให้มีรายได้เสริมและเกิดความมั่นคงทางรายได้ ตามแนวทางโคกหนองนาโมเดล และเกษตรทฤษฎีใหม่

(ร่าง) กรอบพัฒนาภาคกลาง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

จังหวัดภาคกลาง ๑๘ จังหวัด ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร ชัยนาท สิงห์บุรี ลพบุรี อ่างทอง สุพรรณบุรี สระบุรี พระนครศรีอยุธยา กาญจนบุรี นครปฐม ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ ราชบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์

กรอบทิศทางการพัฒนาภาค

ภาคกลางถือว่าเป็นหัวใจหลักสำคัญของการพัฒนาประเทศ เพราะเป็นพื้นที่ที่เชื่อมโยงกับกรุงเทพฯ ซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศ ส่งผลให้อิทธิพลของความเป็นเมืองและกิจกรรมความเจริญทางเศรษฐกิจจากกรุงเทพฯ แผ่กระจายไปยังพื้นที่โดยรอบจนเรียกได้ว่าเป็นพื้นที่เดียวกันในทุกด้าน กรุงเทพฯ และภาคกลางเป็นฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศ เป็นศูนย์กลางการบริหารราชการ โดยเป็นที่ตั้งของกระทรวง กรม เป็นศูนย์กลางการบริการ ทั้งทางด้านการค้า การเงิน การขนส่ง และสุขภาพ รวมทั้งเป็นฐานการผลิตเพื่อการส่งออกที่สำคัญของประเทศ โดยในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ภาคกลาง มุ่งพัฒนาเป็น “ฐานการผลิตสินค้าและบริการมูลค่าสูง” ที่เติบโตอย่างยั่งยืน และกำหนดทิศทางการพัฒนาภาคกลาง (C Direction) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา HEART โดยใช้ประโยชน์ศักยภาพและความพร้อมทั้งด้านโลจิสติกส์ การวิจัยและพัฒนา ที่เอื้อต่อการพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรม มาช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ (H: High Value-added Products and Services) และให้ความสำคัญกับการพัฒนาจากผู้รับจ้างผลิตไปสู่การผลิตที่เป็นเจ้าของแบรนด์ที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถออกแบบและพัฒนาขึ้นเอง และสนับสนุนการให้ความรู้เพื่อพัฒนาคนให้มีทักษะหลากหลายทั้งทางด้าน “Technical Skill” โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรม และความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม รวมถึง “Human Skill” ที่สามารถเข้าใจจิตใจและอารมณ์ของผู้อื่นได้ และพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีทักษะใหม่ที่จำเป็นในการทำงานและพัฒนายกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้น (E: Education and Training) เพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต รวมทั้งนำศักยภาพในด้านศิลปะและความคิดสร้างสรรค์ (A: Art and Creativity) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาออกแบบสินค้าและบริการที่มีอัตลักษณ์

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๔.๕ พัฒนาการผลิตกำลังคนให้มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

(๑) ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการเรียนการสอนในทุกพื้นที่ให้มีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากลทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน โดยเฉพาะจังหวัดที่ไม่ได้ตั้งอยู่ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพฯ เพื่อให้ทุกพื้นที่สามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ และลดพฤติกรรมการเลือกเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลโดยไม่ได้คำนึงถึงเรื่องระยะทางในการเดินทาง ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าที่พัก รวมทั้งทำให้เกิดความแออัดในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล

(๒) พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัยเพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรหรือแรงงานได้ตรงตามความต้องการของพื้นที่ อาทิ ยานยนต์ไฟฟ้า ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

(๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างทักษะใหม่ที่เป็นจำเป็นในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการ (Re - Skill) ควบคู่กับการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้นรองรับการเติบโตในอนาคต (Up - Skill) เพื่อพัฒนาผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น โดยเฉพาะพื้นที่จังหวัดที่มีความต้องการแรงงานที่ทักษะฝีมือสูง อาทิ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สมุทรปราการ และปทุมธานี

(ร่าง) กรอบแผนพัฒนาภาคตะวันออก (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

จังหวัดภาคตะวันออก ๘ จังหวัด ประกอบด้วย นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด

กรอบทิศทางการพัฒนา

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหลายฉบับที่ผ่านมา ภาคตะวันออกเป็นภูมิภาคหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศมาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นที่ตั้งของอุตสาหกรรมเป้าหมายที่สำคัญของประเทศ พร้อมทั้งเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก และมีโครงข่ายคมนาคมขนส่งที่มีประสิทธิภาพและค่อนข้างครบครัน ทั้งทางถนน ทางราง ทางอากาศ และทางทะเล และเป็นแหล่งการค้าชายแดนกับประเทศกัมพูชาที่สามารถเชื่อมโยงการค้ากับประเทศในภูมิภาคอาเซียนและเอเชียแปซิฟิกได้อย่างสะดวก นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรที่สำคัญของประเทศ โดยเฉพาะผลไม้ สุกกร ไข่ กุ้งทะเล รวมทั้งมีศักยภาพในการต่อยอดการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรต่อไป ขณะเดียวกัน ยังมีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ทั้งการท่องเที่ยวชายทะเล การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและการแพทย์ การท่องเที่ยวเชิงผจญภัย และการท่องเที่ยวเชิงอารยธรรม

ดังนั้น ในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ภาคตะวันออกจะเป็นพื้นที่องสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการพลิกโฉมและขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้อยู่รอดอย่างมั่นคง ท่ามกลางสภาวะวิกฤติทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ “เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” ตามบทบาทของภาคตะวันออกที่ยังคงมุ่งเน้นการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม การผลิตอาหารปลอดภัยได้มาตรฐาน การท่องเที่ยวคุณภาพ การค้าชายแดน และการเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงการค้า การท่องเที่ยว และโลจิสติกส์ ภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการรักษาความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๔.๑ พัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของภาคตะวันออกอย่างยั่งยืน โดยเน้นการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมสมัยใหม่สีเขียว ผลิตรถยนต์คน ให้มีศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการ รายย่อย โดยมีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

(๑) พัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง โดยการส่งเสริม ความรู้ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษา และการวิจัยและพัฒนา อาทิ การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา และการยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน (Upskill/Reskill/New skill) เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขัน ของอุตสาหกรรมเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

(ร่าง) กรอบแผนพัฒนาภาคใต้ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

จังหวัดภาคใต้ ๑๑ จังหวัด ประกอบด้วย ชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี พังงา ภูเก็ต นครศรีธรรมราช ตรัง พัทลุง สงขลา และสตูล

กรอบทิศทางการพัฒนาภาค

มุ่งเป็น “แหล่งท่องเที่ยวและบริการที่มีคุณภาพ แหล่งผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย และมูลค่าสูง เชื่อมโยงเศรษฐกิจระหว่างภูมิภาค” โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาภาคใต้ (S Direction) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา PEARL โดยมุ่งยกระดับการบริการด้านการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ มาตรฐาน ปลอดภัย และมีมูลค่าสูง (P: Premium Services & Tourism) การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นฐานการผลิตสำหรับสาขาเศรษฐกิจสำคัญของภาค (E: Environment & Natural Resources Reservation) ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและการแปรรูปเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (A: Agro-based Industries and Organic Farmland) ส่งเสริมการนำงานวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม ในการแปรรูปสินค้าเกษตรหลักของภาคเป็นผลิตภัณฑ์มูลค่าสูง (R: Research, Innovation & Technology) และพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เพื่อเป็นพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ที่สามารถเชื่อมโยงการค้าการลงทุน กับเขตพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในและนอกภูมิภาค (L: Linked Economic Corridor)

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๔.๕ พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดนและ ด่านชายแดนให้เอื้อต่อการค้าการลงทุน โดยมี แนวทางการพัฒนา ได้แก่

(๓) สนับสนุนมาตรการจูงใจให้กับผู้ประกอบการเพื่อให้เกิดการค้าการลงทุน ในพื้นที่

(๔) เตรียมความพร้อมกำลังแรงงานที่มีศักยภาพเพื่อรองรับการประกอบการ ในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ

(ร่าง) กรอบแผนพัฒนาภาคใต้ชายแดน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

จังหวัดภาคใต้ชายแดน ๓ จังหวัด ประกอบด้วย ปัตตานี ยะลา นราธิวาส

กรอบทิศทางการพัฒนาภาค

การพัฒนาภาคใต้ชายแดน มุ่งเน้นการพัฒนาสู่ “ฐานเศรษฐกิจชายแดนที่มั่นคง บนสังคมพหุวัฒนธรรม” โดยเน้นการพัฒนาเมืองเศรษฐกิจชายแดนเชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้าน การพัฒนา ประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปมูลค่าสูงเพื่อการส่งออกบนฐานทรัพยากร ที่สมดุลควบคู่กับการยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมให้มีวิถีชีวิตที่ยั่งยืนและสงบสุข

โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาภาคใต้ชายแดน (SB Direction) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา PEACE ได้แก่ การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและแปรรูปสินค้าหลักเป็นสินค้ามูลค่าสูงเพื่อการส่งออก โดยเฉพาะ ยางพารา และปาล์มน้ำมัน (P: Para Rubber and Palm Product Development) พัฒนาการท่องเที่ยว เมืองชายแดนและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ-วัฒนธรรม (E: Eco-tourism) และพัฒนาสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ ชุมชนที่เป็นอัตลักษณ์ให้เป็นสินค้ามูลค่าสูง (A: Agro-based Industries) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สู่สังคมสันติสุขภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม (C: Calm) และพัฒนาเมืองเศรษฐกิจชายแดนเพื่อสนับสนุน การค้า การลงทุนเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน (E: Economic Linkage)

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๔.๓ ยกระดับคุณภาพชีวิต รายได้ การศึกษา สมรรถนะ แรงงาน และสาธารณสุข เพื่อวิถีชีวิตที่ยั่งยืนและสันติสุข โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

(๑) พัฒนาและสนับสนุนยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน โดยการพัฒนากิจกรรมฝีมือ แรงงานให้ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษาให้เป็นแรงงานสมรรถนะสูง และรองรับการทำงานรูปแบบใหม่ จัดทำระบบข้อมูลด้านกำลังคนแบบบูรณาการเพื่อพัฒนากำลังแรงงานแบบมุ่งเป้า เพื่อให้การผลิตกำลังแรงงาน สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งเสริมการ Re -Skill / Up - Skill สาขาอาชีพที่เสี่ยงตกงานให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดแรงงาน และสนับสนุน แรงงานที่มีศักยภาพเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่

แผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๓ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๒.๓.๔ แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ของกระทรวง ยุติธรรม กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

๒.๓.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการอุตสาหกรรมไทย ๔.๐ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และแผนแม่บทการพัฒนากิจการอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๗๔ ของกระทรวงอุตสาหกรรม

๒.๓.๖ นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ของกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๒.๓.๗ แผนพัฒนาสุขภาพจิตแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๒.๓.๘ (ร่าง) แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๒.๓.๙ (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒.๓.๑๐ (ร่าง) แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒.๓.๑๑ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แนวทางการพัฒนาที่ ๕ การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร และการติดตามผลด้านโลจิสติกส์ กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์

๒.๓.๑๒ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านครอบครัว (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ฯลฯ

ส่วนที่ ๓ ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แห่งสหประชาชาติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals – SDGs

องค์การสหประชาชาติ ได้จัดทำเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals –SDGs) ทั้งหมด ๑๗ ข้อ มุ่งหวังจะช่วยแก้ปัญหาที่โลกกำลังเผชิญอยู่ เช่น ความยากจน ความไม่เท่าเทียม สภาวะโลกร้อนและสันติสุข เพื่อเสริมแนวคิด “ไม่เป็นการทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีของประเทศไทย และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ โดยเป้าหมายการพัฒนาทั้ง ๑๗ ข้อ สะท้อน ๓ เสาหลักของมิติความยั่งยืน (Three Pillars of Sustainability) ได้แก่ มิติด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม บวกกับอีก ๒ มิติ ได้แก่ มิติด้านสันติภาพและสถาบัน และมิติ ด้านหุ้นส่วนการพัฒนาที่เชื่อมโยงทุกมิติของความยั่งยืนไว้ด้วยกัน รวมเป็น ๕ มิติ/๕ กลุ่ม (เรียกว่า 5 P ประกอบด้วย

๑. People (มิติด้านสังคม) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑ ถึง เป้าหมายที่ ๕
๒. Prosperity (มิติด้านเศรษฐกิจ) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๗ ถึง เป้าหมายที่ ๑๑
๓. Planet (มิติด้านสิ่งแวดล้อม) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๖ เป้าหมายที่ ๑๒ ถึง เป้าหมายที่ ๑๕
๔. Peace (มิติด้านสันติภาพและสถาบัน) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๖
๕. Partnership (มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๗

โดยกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบและประสานงานหลักการขับเคลื่อน SDGs ระดับเป้าหมายย่อย (Target) ตามมติคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (กพย.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ในเป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ และมีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน (GOAL 8 : Decent Work and Economic Growth) จำนวน ๔ เป้าหมายย่อย ๖ ตัวชี้วัด และร่วมเป็นหน่วยงานสนับสนุน จำนวน ๖ เป้าหมายหลัก รวม ๑๔ เป้าหมายย่อย ๑๔ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑. เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ และมีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน (หลัก*)

เป้าหมายย่อยที่ ๘.๕* บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน

เป้าหมายย่อยที่ ๘.๖* ลดสัดส่วนของเยาวชนที่ไม่มีงานทำ ที่ไม่มีการศึกษา และที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ภายในปี ๒๕๖๓

เป้าหมายย่อยที่ ๘.๘* ปกป้องสิทธิแรงงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคงสำหรับผู้ทำงานทุกคน รวมถึงผู้ทำงานต่างด้าว โดยเฉพาะหญิงต่างด้าว และผู้ทำงานเสี่ยงอันตราย

เป้าหมายย่อยที่ ๘.B* พัฒนาและทำให้เกิดการดำเนินงานของยุทธศาสตร์โลกสำหรับการจ้างงานในเยาวชนและดำเนินงานตามข้อตกลงเรื่องงานของโลกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ภายในปี ๒๕๖๓

เป้าหมายย่อยที่ ๘.๗ ดำเนินมาตรการโดยทันทีและมีประสิทธิภาพเพื่อขจัดแรงงานบังคับ ยุติความเป็นทาสสมัยใหม่และการค้ามนุษย์ และยับยั้งและกำจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ซึ่งรวมถึงการเกณฑ์และการใช้ทหารเด็ก และยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบในปี ๒๕๖๘

๒. เป้าหมายที่ ๑ ยุติความยากจนทุกรูปแบบในทุกที่

เป้าหมายย่อยที่ ๑.๑ ภายในปี ๒๕๗๓ ขจัดความยากจนขั้นรุนแรงทั้งหมด ซึ่งในปัจจุบัน วัดจากคนที่มีความใช้จ่ายดำรงชีพรายวันต่ำกว่า \$๑.๒๕ ต่อวัน

๓. เป้าหมายที่ ๔ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายย่อยที่ ๔.๔ เพิ่มจำนวนเยาวชนและผู้ใหญ่ที่มีทักษะที่จำเป็น รวมถึงทักษะทางเทคนิคและอาชีพสำหรับการจ้างงาน การมีงานที่ดี และการเป็นผู้ประกอบการ ภายในปี ๒๕๗๓

๔. เป้าหมายที่ ๕ บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน

เป้าหมายย่อยที่ ๕.๑ ยุติการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิงในทุกที่

เป้าหมายย่อยที่ ๕.๒ ขจัดความรุนแรงทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่รโหฐาน รวมถึงการค้ามนุษย์ การกระทำทางเพศ และการแสวงประโยชน์ในรูปแบบอื่น

เป้าหมายย่อยที่ ๕.๓ ขจัดแนวปฏิบัติที่เป็นภัยทุกรูปแบบ อาทิ การแต่งงานในเด็กก่อนวัยอันควร โดยการบังคับ และการทำลายอวัยวะเพศหญิง

เป้าหมายย่อยที่ ๕.๔ ยอมรับและให้คุณค่าต่อการดูแลและการทำงานบ้านแบบไม่ได้รับค่าจ้าง โดยจัดเตรียมบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐานและนโยบายการคุ้มครองทางสังคมให้ และสนับสนุนความรับผิดชอบร่วมกันภายในครัวเรือนและครอบครัว ตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ

เป้าหมายย่อยที่ ๕.๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ และมีผลผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน

๕. เป้าหมายที่ ๙ สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายย่อยที่ ๙.๒ ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และภายในปี ๒๕๗๓ ให้เพิ่มส่วนแบ่งของอุตสาหกรรมในการจ้างงานและผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ โดยให้เป็นไปตามสถานะแวดล้อมของประเทศ และให้เพิ่มส่วนแบ่งขึ้นเป็น ๒ เท่า ในประเทศพัฒนาน้อยที่สุด

๖. เป้าหมายที่ ๑๐ ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ

เป้าหมายย่อยที่ ๑๐.๓ สร้างหลักประกันว่าจะมีโอกาสที่เท่าเทียมและลดความไม่เสมอภาคของผลลัพธ์ รวมถึงโดยการขจัดกฎหมาย นโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่เลือกปฏิบัติ และส่งเสริมการออกกฎหมาย นโยบาย และการกระทำที่เหมาะสมในเรื่องนี้

เป้าหมายย่อยที่ ๑๐.๔ เลือกใช้นโยบาย โดยเฉพาะนโยบายการคลัง ค่าจ้าง และการคุ้มครองทางสังคม และให้บรรลุความเสมอภาคยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๗. เป้าหมายที่ ๑๖ ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิผล รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายย่อยที่ ๑๖.๒ ยุติการข่มเหง การใช้หาประโยชน์อย่างไม่ถูกต้อง การค้ามนุษย์ และความรุนแรงและการทรมานทุกรูปแบบที่มีต่อเด็ก

เป้าหมายย่อยที่ ๑๖.๕ ลดการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่และการรับสินบนทุกรูปแบบ

เป้าหมายย่อยที่ ๑๖.๖ ส่งเสริมและบังคับใช้กฎหมายและนโยบายที่ไม่เลือกปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

บทบาทของกระทรวงแรงงานในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบและประสานงานหลักการขับเคลื่อน SDGs ระดับเป้าหมายย่อย (Target) ตามมติคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (ทพย.) ครั้งที่ 1/2563

เป้าหมายที่ 8 การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (GOAL 8 : Decent Work and Economic Growth) จำนวน 4 เป้าหมายย่อย 6 ตัวชี้วัด

เป้าหมายย่อยที่ 8.5 บรรลุการจ้างงานเต็มที่มีคุณภาพและมีการจ้างงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

เป้าหมายย่อยที่ 8.6 ลดสัดส่วนเยาวชนที่ไม่มั่งคั่ง ที่ไม่มีการศึกษา และที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม

เป้าหมายย่อยที่ 8.8 ปกป้องสิทธิแรงงาน และส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และมั่นคงสำหรับผู้ทำงานทุกคน

เป้าหมายย่อยที่ 8.B พัฒนาและดำเนินงานตามยุทธศาสตร์โลกสำหรับการจ้างงานเยาวชน และดำเนินงานตามข้อตกลงเรื่องงานของโลก (Global Jobs Pact) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO

กระทรวงแรงงานร่วมเป็นหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 6 เป้าหมายหลัก รวม 14 เป้าหมายย่อย 14 ตัวชี้วัด

ประเด็นการพัฒนาภายใต้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่กระทรวงแรงงานร่วมดำเนินงานขับเคลื่อนตามภารกิจ

1. การแก้ไขปัญหาความยากจน เป้าหมายย่อย 1.1
2. ส่งเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นผลิตภาพภาคอุตสาหกรรม ในการเพิ่มทักษะความสามารถของแรงงาน เป้าหมายย่อย 8.2
3. ส่งเสริมนโยบาย ความเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เป้าหมายย่อย 8.3
4. ส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน (Decent Work) รวมถึงเยาวชน แรงงานสูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพ เป้าหมายย่อย 8.5 / 4.5
5. ส่งเสริมเยาวชน ให้ได้รับโอกาสในการศึกษา การฝึกอบรมและการมีงานทำ เป้าหมายย่อย 4.4 8.6 8.8
6. ปกป้องคุ้มครองสิทธิและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย สำหรับผู้ทำงานทุกคน เป้าหมายย่อย 8.8
7. การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) และส่งเสริมนโยบายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เศรษฐกิจ และนโยบายค่าจ้าง เป้าหมายย่อย 1.3 / 10.2 / 10.4
8. ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ตระหนักและให้คุณค่าของบทบาทสตรี เป้าหมายย่อย 5.1 / 5.4 / 5.C
9. จัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็ก กำจัดการใช้แรงงานเด็ก ในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด และการค้ามนุษย์ เป้าหมายย่อย 5.2 / 8.7 / 16.2

รจ. หน่วยงานหลัก

ส่วนที่ ๔ สารสำคัญของแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

๔.๑ ภาพรวม

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงาน สถานประกอบการกิจการ และตลาดแรงงาน ของประเทศ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และนโยบายและแผนว่าด้วยความมั่นคงระดับชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนระดับ ๓ ในระนาบเดียวกัน ที่สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งในปัจจุบัน และเป็นการดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน รวมถึงสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาของประเทศตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๖ เรื่อง ดังต่อไปนี้

๔.๑.๑ วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำและมีหลักประกันทางสังคมที่ดี

๔.๑.๒ พันธกิจ

๑. พัฒนากำลังแรงงานให้เป็นแรงงานศักยภาพสูง
๒. ส่งเสริมการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม
๓. สร้างหลักประกันทางสังคม คุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน
๔. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและด้านความมั่นคง
๕. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กร เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับ

การเปลี่ยนแปลง

๖. พัฒนาระบบการให้บริการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ค่านิยมองค์กร “M O L”

M : Morality	มีคุณธรรม จริยธรรม
O : Outcome Oriented	ทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
L : Life Long Learning	เรียนรู้ตลอดชีวิต

๔.๑.๓ วัตถุประสงค์ของแผน

เป็นกรอบทิศทางการบริหารจัดการกำลังแรงงาน ให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ภายในปี ๒๕๗๐ และแนวทางในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงที่พร้อมรับ และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

๔.๑.๔ เป้าหมายและตัวชี้วัดรวม

เป้าหมายภายใต้แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวง
แรงงาน มีทั้งสิ้น ๖ เป้าหมาย ๑๔ ตัวชี้วัด ดังนี้

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด / ผลสัมฤทธิ์	แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติ ราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	ความสอดคล้อง เชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์ชาติ
๑. กำลังแรงงาน มีศักยภาพสูง	<p>ตัวชี้วัด ร้อยละประสิทธิภาพ การผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕</p> <p>ตัวชี้วัด กำลังแรงงานที่ได้รับ การพัฒนาจากหน่วยงานมีผลิตภาพ เพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔</p> <p>ตัวชี้วัด จำนวน ผู้ที่ ได้รับ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพิ่มขึ้น ๙๘,๐๐๐ คนภายในปี ๒๕๗๐</p> <p>- สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัดภายใต้แผนแม่บทฯ ที่ ๑๑ และที่ ๔ ซึ่งกระทรวงแรงงาน ได้รับมอบหมายเป็นเจ้าภาพ จ. ๓</p> <p>ตัวชี้วัด ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔ ต่อปี</p> <p>ตัวชี้วัด สัดส่วนกำลังแรงงาน ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐</p> <p>(ใช้ข้อมูลจากรายงานผลการบรรลุ ตัวชี้วัดภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยสำนักงานสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)</p> <p>ผลสัมฤทธิ์ กำลังแรงงานมีคุณภาพ มาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถ เฉพาะบุคคลและความต้องการของ ตลาดงานทั้งในเชิงปริมาณ และ คุณภาพ สร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจ และผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ</p>	<p>เรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและ สร้างทักษะกำลังแรงงานและสถาน ประกอบกิจการ ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดและการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี</p>	<p>ย.๓ ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ (แผนแม่บทฯ ๑๑ . ประเด็นศักยภาพคนตลอด ช่วงชีวิต หน่วยงาน เจ้าภาพ จ.๓ ประเด็นย่อย การพัฒนาและยกระดับ ศักยภาพวัยแรงงาน)</p> <p>ย.๒ ด้าน การสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน (แผนแม่บทฯ ๔. ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการ แห่งอนาคต หน่วยงาน เจ้าภาพ จ.๓ ประเด็นย่อย การพัฒนาาระบบนิเวศ อุตสาหกรรมและบริการ แห่งอนาคต)</p>

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด / ผลสัมฤทธิ์	แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	ความสอดคล้อง เชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์ชาติ
<p>๒. กำลังแรงงาน มีงานทำ ที่มีคุณค่า มีอาชีพ มีรายได้ อย่างยั่งยืน</p>	<p>ตัวชี้วัด ร้อยละของแรงงาน ทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐</p> <p>ตัวชี้วัด จำนวนเยาวชน (อายุ ๑๕ - ๒๔ ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบ การศึกษา การจ้างงาน หรือ การฝึกอบรม ได้รับการฝึกอบรม และมีการฝึกอบรบ และมีการจ้างงาน ๑๐๐,๐๐๐ คน ภายใน ปี ๒๕๗๐</p> <p>- สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัดภายใต้แผนแม่บทฯ ที่ ๑๑ ซึ่งกระทรวงแรงงาน ได้รับมอบหมายเป็นเจ้าภาพ จ. ๓</p> <p>ตัวชี้วัด กำลังแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐</p> <p>ตัวชี้วัด สัดส่วนของเยาวชน (อายุ ๑๕ - ๒๔ ปี) ที่ไม่ได้อยู่ในระบบ การศึกษา การจ้างงาน หรือการ ฝึกอบรมลดลงจากปีฐาน ร้อยละ ๐.๕ ต่อปี</p> <p>ผลสัมฤทธิ์ กำลังแรงงานมีงานทำ เป็นแรงงานที่มีคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ดี (Quality of Work Life) และมีความสุข ปัญหา การว่างงานและการขาดแคลน แรงงานลดลง</p>	<p>เรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้าง โอกาสการมีงานทำให้กำลัง แรงงานทุกกลุ่ม</p>	<p>ย.๓ ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์</p> <p>ย.๔ ด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาค ทางสังคม</p> <p>ย.๕ ด้าน การสร้าง การเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม</p>

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด / ผลสัมฤทธิ์	แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	ความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ
<p>๓. แรงงานได้รับการคุ้มครอง มีสวัสดิการและมีหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสม</p>	<p>ตัวชี้วัด สัดส่วนผู้ประกันตนต่อกำลังแรงงาน เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</p> <p>ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานและมีสวัสดิการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕</p> <p>ผลสัมฤทธิ์ แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นครบทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ</p>	<p>เรื่องที่ ๓ คุ้มครอง ส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง</p>	<p>ย.๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์</p> <p>ย. ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม</p>
<p>๔. ปัญหาและผลกระทบต่อความมั่นคงในภาคแรงงานได้รับการป้องกันและแก้ไข</p>	<p>ตัวชี้วัด จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล</p> <p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ</p> <p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มุ่งสู่ Tier 1 ในปี ๒๕๗๐</p> <p>ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับการบริหารจัดการให้เข้าสู่ระบบการทำงานที่ถูกกฎหมาย ๑,๓๑๕,๐๐๐ คนต่อปี</p> <p>ผลสัมฤทธิ์ ปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงในภาคแรงงานได้รับการแก้ไขและไม่เกิดขึ้นซ้ำ</p>	<p>เรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน</p>	<p>ย. ๑ ด้านความมั่นคง</p> <p>ย.๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์</p> <p>ย.๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม</p>

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด / ผลสัมฤทธิ์	แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	ความสอดคล้อง เชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์ชาติ
๕. เป็นองค์กร ประสิทธิภาพสูง มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	<p>ตัวชี้วัด คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment (ITA) (ระดับกระทรวงแรงงาน) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ในปี ๒๕๗๐</p> <p>ตัวชี้วัด ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) และได้รับการพัฒนาจนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ในปี ๒๕๗๐</p> <p>ผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน</p>	<p>เรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการ องค์กรและบุคลากร ให้มี ประสิทธิภาพสูงด้วยหลัก ธรรมภิบาล พร้อมรับและปรับตัว เข้ากับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>ย.๒ ด้านการปรับสมดุล และ พัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ</p>
๖. ระบบสารสนเทศ และบูรณาการข้อมูล ด้านแรงงานมี ประสิทธิภาพ	<p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จ ในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน ของกระทรวงแรงงาน ระดับที่ ๕</p> <p>ผลสัมฤทธิ์ ประชาชน เข้าถึง ข้อมูลด้านแรงงานได้ทุกที่ทุกเวลา (Access Labour information anytime, anywhere)</p>	<p>เรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบ สารสนเทศและการเชื่อมโยง ข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล</p>	

๔.๒ แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี

๔.๒.๑ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

๑. เป้าหมาย

๑.๑ กำลังแรงงานทุกกลุ่มได้รับการพัฒนาเป็นแรงงานศักยภาพสูง มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ เข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๒ สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

๒. ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

๒.๑ ร้อยละประสิทธิผลการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕

๒.๒ กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔

๒.๓ จำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพิ่มขึ้น ๙๘,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐

๒.๔ จำนวนสถานประกอบการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน จำนวน ๓,๙๐๐ แห่งต่อปี

๓. แนวทางการพัฒนา

๓.๑ พัฒนากำลังแรงงานทุกกลุ่มให้มีศักยภาพสูง โดยเน้นการสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้ง Hard Skill ซึ่งเป็นเรื่องของทักษะและสมรรถนะทางวิชาชีพ (Professional) และ Soft Skill ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ และการปรับตัวทางสังคม (Personality) เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมอื่น หรือสถานประกอบการระดับเศรษฐกิจฐานราก ให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ โดยใช้มาตรฐานฝีมือ ระบบประกันคุณภาพ คุณวุฒิวิชาชีพ อัตราค่าจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์ฝึกอบรม และแพลตฟอร์มการฝึกอบรม ร่วมกับเครื่องมือทางการเงิน การคลังอื่นๆ เช่น มาตรการทางภาษี หรือการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) เป็นเครื่องมือในการพัฒนา รวมถึงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะและทักษะด้านเทคโนโลยี

๓.๒ การส่งเสริมและแสวงหาโอกาสดึงดูดให้คนไทยวัยแรงงานที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำงานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น โดยใช้มาตรการต่าง ๆ ร่วมกัน ทั้งมาตรการการเงินการคลัง (เช่น เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เงินอุดหนุนการลดหย่อนภาษี แก่สถานประกอบการที่ลงทุนด้านบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม) มาตรการส่งเสริมการลงทุน (เช่น อัตราภาษี การถือครองอสังหาริมทรัพย์ หรือการอำนวยความสะดวกด้านวีซ่าและใบอนุญาตทำงานแก่ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ) การสร้างระบบนิเวศดึงดูดแรงงานทักษะ รวมถึง การทบทวนข้อจำกัดด้านกฎระเบียบการขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวระดับฝีมือหรือชำนาญการบางประการที่เป็นอุปสรรค เช่น ทุนจดทะเบียนขั้นต่ำของสถานประกอบการ หรือสัดส่วนแรงงานต่างด้าวต่อคนไทยที่ทำงานประจำในสถานประกอบการ เป็นต้น

๓.๓ พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการ ทั้งที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมอื่น และสถานประกอบการระดับเศรษฐกิจฐานราก เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงาน คุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึง การพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการทุกระดับทั้งวิสาหกิจรายย่อย ขนาดย่อม ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

๓.๔ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน ภาคเอกชน ภาครัฐและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลรายบุคคลที่เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ สนับสนุนการผลิตกำลังแรงงานที่มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาดงานในอนาคต และสร้างแพลตฟอร์มหลักสูตรการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ (Skills Future) ที่รวบรวมมาจากทุกภาคส่วน

๔. โครงการสำคัญ /โครงการ

๔.๑ โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (กพร.)

๔.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (กพร.)

๔.๓ โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (กพร.)

๔.๔ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) (กพร.)

๔.๕ โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (กพร.)

๔.๖ โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน (กกจ.)

๔.๗ โครงการออกใบอนุญาตทำงานให้ผู้เชี่ยวชาญ (กกจ.)

๔.๘ โครงการศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าวเพื่อสนับสนุนเขตเศรษฐกิจพิเศษ (กกจ.)

๔.๙ โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (กพร.)

๔.๑๐ โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (กพร.)

๔.๑๑ โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ (กพร.)

๔.๑๒ โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค ๔.๐ (Gig Worker) (กพร.)

๔.๑๓ โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (กพร.)

๔.๑๔ โครงการขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.)

๔.๒.๒ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม

๑. เป้าหมาย

- ๑.๑. สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำที่ดีที่สุดให้กับคนไทยทุกกลุ่มที่มีความพร้อมและประสงค์จะทำงานในตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ๑.๒. ตลาดแรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๒. ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

- ๒.๑. ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (แรงงานที่ได้รับบริการจัดหางาน มีงานทำ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ /ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ)
- ๒.๒ จำนวนเยาวชน (อายุ ๑๕ - ๒๔ ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม ได้รับการฝึกอบรมและมีงานทำ ๑๐๐,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐
- ๒.๓ ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีอาชีพ/มีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐
- ๒.๔ ผู้ได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๖

๓. แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑. เพิ่มประสิทธิภาพของตลาดแรงงานโดยการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานเพื่อให้ตลาดมีตำแหน่งงานว่างหรือตำแหน่งงานใหม่รองรับแรงงานทุกกลุ่มทุกเพศอย่างเต็มรูปแบบโดยจัดให้มีแพลตฟอร์มกลางระหว่างผู้ต้องการมีงานทำกับสถานประกอบการ (Matching Platform) เชื่อมโยงการมีงานทำและการพัฒนากำลังคนแบบเบ็ดเสร็จโดยเชื่อมโยง Smart Job Center กับเว็บไซต์ ไทยมีงานทำ.com มาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนการจัดการหางานและสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในตลาด เผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสอดคล้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในเชิงโครงสร้าง (Structural Transformation)
- ๓.๒. การวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์ อุปทานของแรงงาน และการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้าง ทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ (เช่น เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เป็นต้น) ตลอดจนเผยแพร่และผลักดันให้หน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีที่สุดให้ประชาชนในแต่ละกลุ่ม
- ๓.๓. แนะแนวอาชีพและจัดหางานเชิงรุกโดยดำเนินการอย่างใกล้ชิดร่วมกับสถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานของเอกชน สถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง สถาบันฝึกอบรมของภาครัฐ และสถานประกอบการ
- ๓.๔. พัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ และเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ เช่น ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ และการบริหารจัดการสินค้าและการตลาด เป็นต้น

๓.๕ ส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นเพศหญิง เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน รวมถึงเยาวชนที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรม ให้ได้รับการฝึกอบรม ได้มีงานทำตามศักยภาพและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมถึงปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการมีงานทำของแรงงานกลุ่มดังกล่าว ขณะเดียวกันก็ยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ

๓.๖ บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม

๔. โครงการสำคัญ/โครงการ

๔.๑. โครงการวันมหกรรมอาชีพ (กกจ.)

๔.๒. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (สป.)

๔.๓. โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ (กกจ.)

๔.๔. โครงการบริการจัดหางานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ (กกจ.)

๔.๕. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (กพร.)

๔.๒.๓ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๓ คัดกรอง ส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม

๑. เป้าหมาย

แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีสวัสดิการและมีหลักประกันทางประกันสังคมที่มั่นคง

๒. ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

๒.๑. แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคม มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของกำลังแรงงานรวม

๒.๒. จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานและมีสวัสดิการ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี (ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑,๒๐๐,๐๐๐ คน)

๓. แนวทางการพัฒนา

๓.๑. การสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคมและพัฒนา รูปแบบความคุ้มครอง การจ่ายเงินสมทบ และสิทธิประโยชน์ภายใต้ระบบประกันสังคมเพื่อดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาคบังคับหรือภาคสมัครใจ โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ และแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายเข้าสู่ระบบประกันสังคมเพิ่มมากขึ้น

๓.๒. การพัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยที่เหมาะสมกับแรงงานกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ เยาวชน แรงงานหญิง ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพ ให้ได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

๓.๓ การดูแลให้มีการปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและความปลอดภัยของแรงงานอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงานมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยใช้หลักบูรณาการและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึง แรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน

๓.๔. การพัฒนากลไกเข้าถึงสิทธิและการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างจริงจัง

๔. โครงการสำคัญ/โครงการ

๔.๑ โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ (สป.)

๔.๒ โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพของประชากรวัยแรงงานอายุ ๒๕-๕๙ ปี (กสร.)

๔.๓ โครงการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคม (กสร.)

๔.๔ โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ (กสร.)

๔.๕ โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตและผลิตภาพแรงงาน (กสร.)

๔.๖ โครงการพัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็กกัวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ (กสร.)

- ๔.๗ โครงการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานและครอบครัว (กสร.)
- ๔.๘ โครงการแรงงานนอกระบบผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม (สปส.)
- ๔.๙ โครงการลูกจ้างผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ภายใต้กฎหมายประกันสังคม (สปส.)
- ๔.๑๐ โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand) (กสร.)
- ๔.๑๑ โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand) (สสปท.)
- ๔.๑๒ โครงการยกระดับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสถานประกอบการในภูมิภาคตะวันออก และพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) (สสปท.)

๔.๒.๔ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน

๑. เป้าหมาย

- ๑.๑ ยกระดับความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ของประเทศไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน
- ๑.๒ ยกระดับการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยและแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล
- ๑.๓ แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศปลายทาง
- ๑.๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้ลดลงและไม่เกิดขึ้นซ้ำ ได้แก่ การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและการข่มขู่การแก้ไขปัญหายาเสพติดและการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหายาเสพติดชายแดนภาคใต้

๒. ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

- ๒.๑ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล
- ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ
- ๒.๓ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มุ่งสู่ Tier 1 ในปี ๒๕๗๐
- ๒.๔ จำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับการบริหารจัดการให้เข้าสู่ระบบการทำงานที่ถูกกฎหมาย จำนวน ๑,๓๑๕,๐๐๐ คนต่อปี

๓. แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม รักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยให้ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน ได้รับการส่งเสริม การพัฒนาทักษะฝีมือ ตลอดจนส่งเสริมศักยภาพและบทบาทของแรงงานไทยในต่างประเทศ ให้มีเกียรติภูมิและศักดิ์ศรี สร้างชื่อเสียงและการยอมรับ หรือได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ
- ๓.๒ ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยสร้างความเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนกับนานาประเทศ ทั้งในระดับทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี โดยเฉพาะกรอบอาเซียน เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และแนวปฏิบัติที่ดีตามกฎระเบียบ พันธกรณีระหว่างประเทศ และมาตรฐานสากล ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศด้านแรงงานของไทย มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และมีความเป็นมาตรฐานสากล
- ๓.๓ ส่งเสริมความร่วมมือในบริบทของการโยกย้ายถิ่นฐานด้านแรงงานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบและปกติ รวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคงและการสาธารณสุข ผลักดันการจัดทำความตกลงด้านแรงงานกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ชาติ

๓.๔. ส่งเสริมความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยบูรณาการการดำเนินงานด้านการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๓.๕ พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ กำหนดมาตรการเชิงรุกในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวทักษะสูงในอุตสาหกรรมเป้าหมาย และแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำในอุตสาหกรรมที่ยังต้องพึ่งพิงแรงงานต่างด้าว ควบคุม/หรือลดผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าว ทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคง รวมถึงวางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว ทั้งในระดับประเทศ ระดับพื้นที่ (เช่น เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เป็นต้น) และระดับสาขา อุตสาหกรรม จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวทักษะสูง และแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ โดยดำเนินการร่วมกับ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

๔. โครงการสำคัญ/โครงการ

- ๔.๑ โครงการจัดประชุมระดับสูงด้านแรงงานระหว่างประเทศกับสหภาพยุโรป (สป.)
- ๔.๒ โครงการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำรายงานการอนุวัติการอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (สป.)
- ๔.๓ การเจรจาและประชุมนานาชาติ (สป.)
- ๔.๔ การส่งเสริมขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ : การจ้างทนายความเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ (สป.)
- ๔.๕ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน (สป.)
- ๔.๖ โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจกลุ่มประเทศอนุภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขง (กพร.)
- ๔.๗ โครงการพัฒนาตามศักยภาพพื้นที่ (กพร.)
- ๔.๘ โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ (สป.)
- ๔.๙ โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย (กสร.)
- ๔.๑๐ โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (กกจ.)
- ๔.๑๑ โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (กกจ.)
- ๔.๑๒ โครงการศูนย์ประสานแรงงานประมง (กกจ.)
- ๔.๑๒ โครงการคุ้มครองสิทธิแรงงานประมงทะเล (กสร.)
- ๔.๑๓ โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (สป.)
- ๔.๑๔ โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (กสร.)

๔.๒.๕ แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง ด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

๑. เป้าหมาย

เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัว และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒. ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

๒.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) (ระดับกระทรวงแรงงาน) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ ในปี ๒๕๗๐

๒.๒ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) และได้รับการพัฒนาจนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ในปี ๒๕๗๐

๓. แนวทางการพัฒนา

๓.๑ พัฒนาคุณภาพการให้บริการที่มีคุณภาพ ตอบโจทย์ประชาชน โดยบูรณาการความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคีการพัฒนาอื่น ๆ ในลักษณะนวัตกรรมการให้บริการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนและการพัฒนาด้านแรงงาน ควบคู่กับพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัล

๓.๒ พัฒนาองค์กร และบุคลากรให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริบทสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Organization Resilience) สามารถพัฒนาเข้าสู่การทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงาน มีการบูรณาการการบริหารจัดการ เพื่อลดการทุจริต

๓.๔ ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาด้านแรงงาน และทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

๓.๕ ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๔. โครงการสำคัญ/โครงการ

โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ (สป.)

๔.๒.๖ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล

๑. เป้าหมาย

มีระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัลมีมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ปลอดภัย พร้อมใช้งาน

๒. ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

๒.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน (ระดับ ๕)

๒.๒ จำนวนแพลตฟอร์ม หรือ e- service ด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๕๐ เรื่อง ภายในปี ๒๕๗๐

๓. แนวทางการพัฒนา

พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดย

๓.๑ จัดทำแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยจัดทำ Single Window ที่สะดวกต่อการใช้งานและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติฉบับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กำหนดนโยบายในการเชื่อมโยงข้อมูลโดยกระทรวงแรงงานกำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน พัฒนาฐานข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และมีความปลอดภัยพร้อมใช้งาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการกิจของกระทรวงแรงงานและของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางการดำเนินการร่วมกันโดยการจัดตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายระดับกระทรวง ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณากำหนดนโยบายการพัฒนาาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน ตลอดจนกำหนดแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓.๒ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน เพื่อปรับเปลี่ยนให้เป็นระบบดิจิทัล โดยนำแนวทางการพัฒนาบริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัลมาดำเนินการปรับปรุงการให้บริการที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเป็นรูปธรรม ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น นำเทคโนโลยีมาใช้ให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งออกแบบบริการด้านแรงงานใหม่ ๆ ที่ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการในรูปแบบที่ทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์

๓.๓ พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน โดยประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกระทรวงแรงงานและเร่งรัดให้ทุกหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพร้อมทั้งส่งเสริมทักษะใหม่ (Re - Skill) และพัฒนาทักษะเดิมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Up - Skill)

ให้แก่กำลังแรงงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรในทุกสาขาอาชีพให้สอดคล้องและเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

๔. โครงการสำคัญ/โครงการ

๔.๑ โครงการพัฒนาระบบเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐผ่านระบบ GDx เพื่อสนับสนุนระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E-Workforce Ecosystem) (สป.)

๔.๒ โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Central Digital Platform) สำหรับบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน (สป.)

๔.๓ โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลกลางเชื่อมต่อบริการประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตนอย่างเจาะจง (สปส.)

๔.๔ โครงการพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรในยุคดิจิทัล (กพร.)

๔.๕ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผู้เชี่ยวชาญดิจิทัลยุค Digital Economy ด้าน Big Data & Analytics (กกจ.)

๔.๖ โครงการฝึกอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เป็นมาตรฐานสากลแก่บุคลากรเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน (กพร.)

๔.๗ โครงการพัฒนาระบบการให้บริการของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในรูปแบบ Mobile Application (สสปท.)

ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน กับแผนระดับที่ ๑ และ ๒ ที่เกี่ยวข้อง



๔.๓ ประมาณการวงเงินงบประมาณรวม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แหล่งเงิน*				
เงินงบประมาณแผ่นดิน	เงินรายได้ของหน่วยงาน	เงินกู้		เงินนอกงบประมาณ กองทุนเพื่อการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว
		ในประเทศ	ต่างประเทศ	
๓๒๒,๔๑๑,๘๓๕,๘๐๐				๔๑๔,๐๐๐,๐๐๐

๔.๓.๑ ประมาณการวงเงินงบประมาณทั้งหมด ๓๒๒,๘๒๕,๘๓๕,๘๐๐ บาท (สามแสนสองหมื่นสองพันแปดร้อยยี่สิบห้าล้านบาทแปดแสนสามหมื่นห้าพันแปดร้อยบาทถ้วน)

๔.๓.๒ ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการ

๑. ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

แผนปฏิบัติราชการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	วงเงินรวม
เงินงบประมาณแผ่นดิน	๒๗๘,๕๗๖,๕๐๐	๓๒๙,๐๙๕,๐๐๐	๓๘๖,๓๙๕,๐๐๐	๔๕๙,๗๙๐,๖๐๐	๕๓๐,๔๖๖,๖๐๐	๑,๙๘๔,๓๒๓,๗๐๐
เงินรายได้ของหน่วยงาน						
เงินกู้ในประเทศ						
เงินต่างในประเทศ						
อื่นๆ						

๒. ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม

แผนปฏิบัติการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	วงเงินรวม
เงินงบประมาณแผ่นดิน	๒๙๗,๕๖๐,๐๐๐	๖๑๐,๒๔๙,๐๐๐	๖๘๓,๘๑๕,๐๐๐	๗๗๑,๒๖๙,๐๐๐	๘๗๓,๖๙๓,๙๐๐	๓,๒๓๖,๕๘๖,๐๐๐
เงินรายได้ของหน่วยงาน						
เงินกู้ในประเทศ						
เงินต่างในประเทศ						
อื่นๆ						

๓. ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๓ คุ้มครอง ส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม

แผนปฏิบัติการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	วงเงินรวม
เงินงบประมาณแผ่นดิน	๔๘,๖๕๘,๑๔๙,๗๐๐	๖๒,๕๑๒,๐๑๑,๔๐๐	๖๔,๘๒๕,๘๕๙,๘๐๐	๖๗,๒๓๒,๔๐๕,๙๐๐	๗๒,๕๑๒,๖๔๒,๔๐๐	๓๑๕,๗๖๑,๐๖๙,๒๐๐
เงินรายได้ของหน่วยงาน						
เงินกู้ในประเทศ						
เงินต่างในประเทศ						
อื่นๆ						

๔. ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคง
ด้านแรงงาน

แผนปฏิบัติการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	วงเงินรวม
เงินงบประมาณแผ่นดิน	๒๑๕,๙๔๑,๐๐๐	๒๕๙,๗๐๙,๕๐๐	๒๖๔,๑๔๖,๖๐๐	๒๗๐,๖๔๖,๒๐๐	๒๗๖,๒๑๔,๐๐๐	๑,๒๘๖,๖๕๗,๓๐๐.๐๐
เงินรายได้ของหน่วยงาน						
เงินกู้ในประเทศ						
เงินต่างในประเทศ						
เงินนอกงบประมาณ กองทุนเพื่อการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว	๓๖๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๓,๙๐๐,๐๐๐	๑๓,๙๐๐,๐๐๐	๑๓,๙๐๐,๐๐๐	๑๓,๙๐๐,๐๐๐	๔๑๔,๐๐๐,๐๐๐

๕. ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง
ด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

แผนปฏิบัติการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	วงเงินรวม
เงินงบประมาณแผ่นดิน	๑,๑๗๐,๗๐๐	๑,๖๑๒,๖๐๐	๑,๖๑๒,๖๐๐	๑,๖๑๒,๖๐๐	๑,๖๑๒,๖๐๐	๗,๖๒๑,๑๐๐
เงินรายได้ของหน่วยงาน						
เงินกู้ในประเทศ						
เงินต่างในประเทศ						
อื่นๆ						

๖. ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล

แผนปฏิบัติราชการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	วงเงินรวม
เงินงบประมาณแผ่นดิน	๙,๐๔๗,๗๐๐	๙๙,๓๘๙,๕๐๐	๙,๐๔๗,๑๐๐	๙,๐๔๗,๑๐๐	๙,๐๔๗,๑๐๐	๑๓๕,๕๗๘,๕๐๐
เงินรายได้ของหน่วยงาน						
เงินกู้ในประเทศ						
เงินต่างในประเทศ						
อื่นๆ						

ส่วนที่ ๕ การนำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

๕.๑ การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑.๑ ระดับกรม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ โดยกรมทุกกรม/สำนักงานประกันสังคมและสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของหน่วยงาน และถ่ายทอดไปสู่แผนปฏิบัติการรายปี ในการจัดทำโครงการและงบประมาณ ประจำปี โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ประจำปีที่ตอบสนองต่อตัวชี้วัดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภายใต้แผนย่อยของแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี

๕.๑.๒ ระดับพื้นที่ กรมทุกกรมถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ผ่านหน่วยงานในสังกัดในระดับพื้นที่ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการระดับจังหวัดของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนระดับกระทรวง/กรม แผนพัฒนาภาค และแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และใช้สำหรับการติดตามผลการดำเนินงานประจำปี โดยผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และผู้ตรวจราชการกรม

๕.๑.๓ สำหรับหน่วยงานภายนอกกระทรวง เน้นการประสานความร่วมมือและผลักดันการมีส่วนร่วม อาทิ หน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจสอดคล้องแผนปฏิบัติการฯ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภายใต้โครงการต่าง ๆ ของแผนปฏิบัติการฯ เช่น องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง กลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ ด้านแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ เป็นต้น

๕.๑.๔ การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โดยอาศัยเครื่องมือการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแผนปฏิบัติการรายปี และเมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผน รวมทั้งการใช้ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ แผนย่อยภายใต้ปฏิบัติการ จำนวน ๖ เรื่อง ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเพื่อเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบประเมินการทำงานและความสำเร็จของแผนฯ และนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อดำเนินการให้แผนบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป รวมทั้งเพื่อทบทวนปรับปรุงแผนฯ ให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการทบทวนปรับปรุงแผนฯ คือ กองยุทธศาสตร์และแผนงานของทุกกรม และหน่วยงานผู้รับผิดชอบติดตามและประเมินผล คือ กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๕.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน

๕.๒.๑ รายงานผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการรายปี กำหนดปีละ ๑ ครั้ง เป็นการรายงานผ่านระบบการติดตามและประเมินผล (eMENSOCR) ในเดือนตุลาคม โดยหน่วยงานด้านยุทธศาสตร์และแผนงานของกรมทุกกรม สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) รายงานผลการดำเนินงานระดับกรมเข้าสู่ระบบ eMENSOCR

และรายงานในรูปแบบเอกสารให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน รวบรวม รายงานผลต่อปลัดกระทรวงแรงงาน

๕.๒.๓ รายงานผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงานจัดทำรายงาน ผลสัมฤทธิ์เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาของแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ตามแบบฟอร์มที่สำนักงานสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) กำหนด

ส่วนที่ ๖ รายละเอียดตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

คำนิยามของกระทรวงแรงงาน

กำลังแรงงาน หมายถึง ประชากรที่อยู่ในวัยที่สามารถทำงานได้ และพร้อมที่จะทำงาน โดยไม่คำนึงว่าจะมีงานทำหรือไม่มีงานทำ แต่แต่ละประเทศจะกำหนดอายุประชากรวันทำงานไว้แตกต่างกันตามสภาวะเศรษฐกิจและสังคม สำหรับประเทศไทยกำหนดอายุไว้ตั้งแต่ ๑๓ ปีขึ้นไป

แรงงาน หมายถึง แรงงานในและนอกระบบ รวมทั้งแรงงานคนพิการ แรงงานสูงอายุและผู้ประกอบการ

แรงงานในระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ได้รับความคุ้มครองหรือหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ได้แก่ ๑) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ของส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น ๒) ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ๓) ครูใหญ่ หรือครูโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ๔) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ ๕) ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ๖) ผู้มีงานทำที่ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม มาตรา ๓๓

แรงงานนอกระบบ หมายถึง คนทำงานที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แห่งกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม รวมถึงผู้ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐ และของรัฐวิสาหกิจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย (ที่มา: ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พ.ศ.....)

ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

มีงานทำ หมายถึง การมีงานทำที่มีคุณค่า (Decent work) ได้แก่ งานที่นำมาซึ่งโอกาสในการทำงาน และรายได้ที่เป็นธรรม งานที่ทำให้รู้สึกมั่นคงและปลอดภัยเมื่ออยู่ที่ทำงาน งานที่สามารถสร้างความมั่นคง ความคุ้มครองทางสังคมให้กับครอบครัว งานที่ช่วยให้ได้พัฒนาตนเอง งานที่ช่วยให้ได้รับการยอมรับจากสังคม หรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (social integration) งานที่สนับสนุนการมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงออก ถึงความห่วงกังวลต่าง ๆ งานที่สนับสนุนการเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องใด ๆ ที่อาจจะกระทบกับชีวิตของผู้ที่ทำงาน งานที่ให้โอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมสำหรับหญิงและชายทุกคน (ความเท่าเทียมทางเพศ)

หลักประกันทางสังคมที่ดี หมายถึง แรงงานได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคม และได้รับความคุ้มครองตามมาตรการคุ้มครองทางสังคมอย่างน้อย ๙ กรณี ได้แก่ (๑) เจ็บป่วย (๒) คลอดบุตร (๓) ตาย (๔) ทูพพลภาพ/พิการ (๕) เงินช่วยเหลือครอบครัวหรือบุตร (๖) ชราภาพ (๗) ว่างาน (๘) ผู้อยู่ในอุปการะ และ (๙) การบาดเจ็บจากการทำงาน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

ตัวชี้วัด ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕

หน่วยวัด : ร้อยละ

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. นิยาม

ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕ ทั้งนี้ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น เป็นการเปรียบเทียบระหว่างประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานภายหลังการฝึกอบรมกับก่อนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เช่น การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ลดการสูญเสียในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความผิดพลาดในการทำงานลดลง ลดเวลาการผลิตสินค้า/บริการ คุณภาพของงาน/สินค้าดีขึ้นกว่าเดิม เป็นต้น

๒. ขอบเขตการประเมิน : เก็บข้อมูลจากแบบติดตามและประเมินผลของผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำแนกตามหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม โดยใช้แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของกองแผนงานและสารสนเทศ

รอบที่ ๑ ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

รอบที่ ๒ ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๖ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

๓. สูตรคำนวณ :

$$\frac{\text{ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น}}{\text{ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานภายหลังการฝึกอบรม} - \text{ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานก่อนการฝึกอบรม}} \times 100 = \text{๕}$$

๔. วิธีการเก็บข้อมูล :

๑. เป็นข้อมูลที่ได้จากผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และบันทึกลงในระบบผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) ภายหลังการฝึก ๓ เดือน เท่านั้น

๒. ติดตามผลสัมฤทธิ์ของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมดำเนินการทุกโครงการ จำแนกตามกิจกรรมทั้งการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม อย่างละไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการฝึก

๕. แหล่งที่มาของข้อมูล :

ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้รับผิดชอบ : นางณัฐวีย์ น้ำทอง นางเรณูภาสสิ มาวิวัฒนพงศ์ นางสาวเพียว อินทอง นางสาวชนิษฐา ใ้อิ้ว

ตัวชี้วัด กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔

หน่วยวัด : ร้อยละ

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. นิยาม

ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการทุกโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔

๒. ขอบเขตการประเมิน :

สำรวจข้อมูลรายได้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม จากแบบติดตามและประเมินผลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายหลังการฝึกอบรม ๓ เดือน โดยบันทึกข้อมูลติดตามและประเมินผลในระบบ Datacenter เพื่อนำข้อมูล รายได้มาคิดเป็นผลผลิตภาพแรงงาน

๓. สูตรคำนวณ :

$$\begin{aligned} \text{ผลผลิตภาพแรงงาน} &= \text{GDP ณ ราคาคงที่} \div \text{จำนวนแรงงาน} \\ &= (\text{GDP ที่เป็นตัวเงิน} \div \text{Deflator}) \div \text{จำนวนแรงงาน} \\ &= (\text{เงินเดือนทุกคนทั้งปี} \div (1 + (\text{อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี} \div 100))) \div \text{จำนวนแรงงาน} \\ &= (\text{เงินเดือนเฉลี่ยต่อคน} \times 12) \div (1 + (\text{อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี} \div 100)) \end{aligned}$$

๔. วิธีการเก็บข้อมูล :

๑. เป็นข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายหลังการฝึก ๓ เดือนที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลเท่านั้น

๒. มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามทุกโครงการ/กิจกรรม ทั้งฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือ และฝึกอาชีพเสริมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

๕. แหล่งที่มาของข้อมูล :

๑. ข้อมูลรายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมในระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>)

๒. ใช้ระบบ data center ประมวลผลผลผลิตภาพแรงงานรายจังหวัดโดยอัตโนมัติ

ผู้รับผิดชอบ : นางณัฐวีย์ น้ำทอง นางเรณูกาชลี มาวัฒนพงศ์ นางสาวเพียว อินทอง นางสาวชนิษฐา ใ้อิ้ว

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด จำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพิ่มขึ้น ๙๘,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐

หน่วยวัด : จำนวน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. นิยาม : การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล คือ การพัฒนาความรู้ ทักษะ ที่ใช้ในการทำงานในยุคปัจจุบันที่จำเป็นต้องพึ่งเทคโนโลยีในการทำงานในหลากหลายระดับ ดังนี้

๑. ทักษะแรงงานระดับต้นน้ำ เป็นแรงงานที่สามารถใช้ทักษะและความรู้ดิจิทัลในการพัฒนาออกแบบ และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูงได้ อาทิ การเขียนโปรแกรม และการบริหารจัดการระบบความปลอดภัยของคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต แนวทางในการพัฒนาแรงงานกลุ่มนี้ จะเป็นการพัฒนาเพื่อให้มีทักษะฝีมือเชื่อมโยงมาตรฐานการรับรองของอุตสาหกรรม ของหน่วยงานรับรองในประเทศและนอกประเทศ

๒. ทักษะแรงงานระดับกลางน้ำ เป็นแรงงานที่สามารถใช้ทักษะและความรู้ดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาอุตสาหกรรม ธุรกิจ และบริการ แนวทางในการพัฒนาแรงงานกลุ่มนี้จะเป็นการพัฒนาเพื่อให้มีทักษะฝีมือในขอบเขตที่นำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมธุรกิจบริการได้อย่างเหมาะสม

๓. ทักษะแรงงานระดับปลายน้ำ เป็นแรงงานที่สามารถใช้ทักษะใช้ทักษะและความรู้ดิจิทัลในการทำงานตามหน้าที่ของตนเอง อาทิ การใช้โปรแกรมหรือซอฟต์แวร์ (เช่น Microsoft Offices) การใช้อินเทอร์เน็ตเป็นตัวกลางในการทำงาน (เช่น การส่งอีเมลล์หรือการประชุมออนไลน์ หรือการทำธุรกิจหรือร้านค้าออนไลน์ เป็นต้น แนวทางในการพัฒนาแรงงานกลุ่มนี้ จะเป็นการพัฒนาเพื่อให้มีทักษะฝีมือในขอบเขตที่ต้องนำไปใช้ในการทำงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ทักษะแรงงานสำหรับประชาชนทั่วไป เป็นแรงงานที่สามารถใช้ทักษะและความรู้ดิจิทัลในการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล แนวทางในการพัฒนาแรงงานกลุ่มนี้ พัฒนาเพื่อให้มีทักษะฝีมือในขอบเขตที่จำเป็นในการใช้ชีวิตหรือจำเป็นในการเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน

๒. สูตรคำนวณ : จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๓. แหล่งที่มาของข้อมูล : ระบบบริการตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ระบบ Datacenter) กิจกรรมการฝึกยกระดับฝีมือ การฝึกอาชีพเสริม และการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และการฝึกทักษะออนไลน์บนระบบ DSD Online Training

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด จำนวนสถานประกอบกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน จำนวน ๓,๙๐๐ แห่ง

หน่วยวัด : แห่ง

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. นิยาม

สถานประกอบกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน หมายถึง สถานประกอบกิจการที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) และมีการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปพัฒนาในสถานประกอบกิจการได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒. วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานประกอบกิจการที่มีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานจากกิจกรรมดำเนินการให้สถานประกอบกิจการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย (เป้าหมายปีละ ๙๐๐ แห่ง) และกิจกรรมส่งเสริมความรู้สถานประกอบกิจการด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการ/ธุรกิจ (เป้าหมายปีละ ๓,๐๐๐ แห่ง)

๓. แหล่งข้อมูล :

ข้อมูลจากระบบสารสนเทศของกรม/เอกสารการรายงานผล

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม

ตัวชี้วัด ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (แรงงานที่ได้รับบริการจัดหางาน มีงานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศ /ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : กำลังแรงงานที่ได้รับบริการจัดหางาน มีงานทำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๑. คำอธิบาย: กำลังแรงงานที่ได้รับบริการจัดหางาน มีงานทำ หมายถึง กำลังแรงงานที่ได้งานทำจากการใช้บริการจัดหางานในประเทศ และการใช้บริการจัดหางานต่างประเทศ ดังนี้

๑. ผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางานในประเทศกับกรมการจัดหางานและได้รับการบรรจุงาน เทียบกับจำนวนผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางานทั้งหมด

๒. ผู้ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศที่ได้รับการคัดเลือกไปทำงาน

๓. วิธีการเดินทาง ได้แก่ ๑) บริษัทจัดหางานจัดส่ง ๒) รัฐจัดส่ง และ ๓) คนหางานแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง เทียบกับจำนวนผู้ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศในวิธีการเดินทางดังกล่าว

๒. สูตรการคำนวณ :

๑. จัดหางานในประเทศ

$$\frac{\text{จำนวนผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางานในประเทศและได้รับการบรรจุงานทั้งหมดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖}}{\text{จำนวนผู้สมัครงานมาใช้บริการจัดหางานในประเทศทั้งหมดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖}} \times ๑๐๐$$

๒. จัดหางานต่างประเทศ

$$\frac{\text{จำนวนผู้ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศที่ได้รับการคัดเลือกไปทำงาน โดยวิธีบริษัทจัดหางานจัดส่ง รัฐจัดส่ง และคนหางานแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง}}{\text{จำนวนผู้ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ}} \times ๑๐๐$$

(โดยวิธีบริษัทจัดหางานจัดส่ง รัฐจัดส่ง และคนหางานแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง)

๓. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{ผลการดำเนินงานตามสูตรการคำนวณ ๑ + ๒}}{๒}$$

แหล่งข้อมูล : ๑. กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน

๒. กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

๓. สำนักงานจัดหางานจังหวัด

๔. สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐

๕. ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center)

๕.วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

๑. จากแบบรายงานติดตามผลการปฏิบัติงาน กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน

๒. จากระบบสารสนเทศการจัดหางานในประเทศ (ไทยมีงานทำ) กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน

๓. จากระบบสารสนเทศ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

๔. จากระบบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๖. ความถี่ในการรายงาน : รายปี

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดความสำเร็จ : อธิบดีกรมการจัดหางาน

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ๑. ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน โทรศัพท ๐ ๒๒๔๕ ๑๖๙๓

๒. ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ โทรศัพท ๐ ๒๒๔๕ ๖๗๐๖

๓. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน โทรศัพท ๐ ๒๒๔๕ ๑๙๙๐

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมการจัดหางาน

ตัวชี้วัด จำนวนเยาวชน (อายุ ๑๕ - ๒๔ ปี) ที่เต็มใจได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม ได้รับการฝึกอบรมและมีงานทำ ๑๐๐,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐

หน่วยวัด : จำนวนเยาวชน (คน)

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. นิยาม :

เยาวชน หมายถึง ผู้ที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๔ ปี

ระบบการศึกษา หมายถึง การศึกษาในระบบ ทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษา ระดับอุดมศึกษา และหมายรวมถึงการศึกษ่อีก ๒ รูปแบบ ได้แก่ การศึกษานอกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัย ตามนิยามความหมายภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

การจ้างงาน หมายถึง การมีงานทำ ได้แก่ ๑) การทำงานตั้งแต่ ๑ ชั่วโมงขึ้นไป ได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผลกำไร เงินปันผลคานาตอบแทนที่มีลักษณะอย่างอื่นสำหรับผลงานที่ทำเป็นเงินสดหรือสิ่งของ ๒) การไม่ได้ทำงานหรือทำงานน้อยกว่า ๑ ชั่วโมง แต่ยังได้รับค่าตอบแทน/ค่าจ้าง หรือไม่ได้รับค่าตอบแทน/ค่าจ้าง แต่ยังมีงานหรือธุรกิจที่จะกลับไปทำ ๓) การทำงานอย่างน้อย ๑ ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในธุรกิจ หรือไร่นาเกษตรของหัวหน้าครัวเรือน หรือของสมาชิกในครัวเรือน

การฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ โดยมีการดำเนินการฝึกในหลักสูตร ๓ ประเภท คือ

- หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานแต่ละสาขาอาชีพ และเสริมศักยภาพของแรงงาน ให้สามารถปฏิบัติงานในสาขาอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านอาชีพให้กับแรงงานได้มีศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้น และด้านการบริหารจัดการ หรือความรู้เสริมอื่นๆ ที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติงานในอาชีพหลักของแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถในสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ หรือนอกเหนือจากความรู้เดิม

๒. ขอบเขตการประเมิน : กลุ่มเป้าหมายตัวชี้วัด คือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๔ ปี ที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม ตามนิยามข้างต้น และสำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานตามเกณฑ์หลักสูตร การฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือมีงานทำ ภายในปีงบประมาณที่เกี่ยวข้อง

๓. สูตรคำนวณ : นับผู้ที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๔ ปี ที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม ตามนิยามข้างต้น และสำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานตามเกณฑ์หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือมีงานทำ ภายในปีงบประมาณที่เกี่ยวข้อง

๔. วิธีการเก็บข้อมูล : การบันทึกข้อมูลติดตามและประเมินผลของกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. แหล่งที่มาของข้อมูล : กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีอาชีพ/มีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีอาชีพ/มีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

๑. คำอธิบาย: แรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีอาชีพ/มีรายได้ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ได้ประกอบอาชีพ มีรายได้ ตามโครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน (กิจกรรมเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้ และกิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน) และโครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ (กิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุ)

๒. สูตรการคำนวณ :

๑. กิจกรรมเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้

$$\frac{\text{จำนวนผู้ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีอาชีพ/มีรายได้ ตามโครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน (กิจกรรมเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้)}}{\text{จำนวนผู้ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพทั้งหมด ตามโครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน (กิจกรรมเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้)}} \times 100$$

๒. กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน

$$\frac{\text{จำนวนผู้ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีอาชีพ/มีรายได้ ตามโครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน (กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน)}}{\text{จำนวนผู้ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพทั้งหมดตามโครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน (กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน)}} \times 100$$

๓. กิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุ

$$\frac{\text{จำนวนผู้ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีอาชีพ/มีรายได้ ตามโครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ (กิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุ)}}{\text{จำนวนผู้ได้รับการส่งเสริมอาชีพการประกอบอาชีพทั้งหมด ตามโครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ (กิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุ)}} \times 100$$

๓. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{ผลการดำเนินงานตามสูตรการคำนวณ ๑ + ๒ + ๓}}{3}$$

๓

๔. แหล่งข้อมูล :

๑. กองส่งเสริมการมีงานทำ
๒. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
๓. สำนักงานจัดหางานจังหวัด
๔. สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐

๕. วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ๑. แบบรายงานติดตามผลการปฏิบัติงาน กองส่งเสริมการมีงานทำ

๒. ระบบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๖. ความถี่ในการรายงาน : รายเดือน

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดความสำเร็จ : อธิบดีกรมการจัดหางาน

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ โทรศัพท์ ๐ ๒๓๕๔ ๐๐๘๕

๒. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๑๙๙๐

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมการจัดหางาน

ตัวชี้วัด ผู้ได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๖

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ : ผู้ได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๖

๑. คำอธิบาย :

■ ผู้ได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ หมายถึง จำนวนผู้ที่ได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและนำไปใช้ประโยชน์ในการหางานทำ ศึกษาต่อ ประกอบอาชีพ เพิ่มพูนความรู้ และเป็นข้อมูลจัดทำแผนงาน/โครงการส่งเสริมอาชีพ ฯลฯ

■ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน หมายถึง ข่าวสารที่กรมการจัดหางานได้ผลิตและเผยแพร่ เช่น ข่าวสาร/สถานการณ์ตลาดแรงงานรายเดือน รายไตรมาส รายครึ่งปี/รายปี แนวโน้มตลาดแรงงาน ผลงานการวิจัยตลาดแรงงาน ตำแหน่งงานว่าง แผ่นพับเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการแนะแนวอาชีพ ประกอบอาชีพส่วนตัว รับงานไปทำที่บ้าน ฯลฯ

๒. สูตรการคำนวณ :

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

แหล่งข้อมูล : ๑. กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

๒. หน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน

๓. หน่วยงานภายนอก เช่น โรงเรียน/องค์การบริหารส่วนตำบล สภาอุตสาหกรรมฯ สภาหอการค้าฯ ฯลฯ

๔. วิธีการจัดเก็บข้อมูล : แบบสอบถาม

๕. ความถี่ในการรายงาน : รายปี

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดความสำเร็จ : อธิบดีกรมการจัดหางาน

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ๑. ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๗๕๔๙

๒. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๑๙๙๐

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ : ตัวชี้วัดจัดทำขึ้นภายใต้ฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน โดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลการบริหารข้อมูลตลาดแรงงานในภาพรวมของประเทศ

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๓ **คุ้มครอง ส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกัน**
ทางสังคม ที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม

ตัวชี้วัด แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคม มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของกำลังแรงงานรวม

หน่วยวัด : ร้อยละ

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. นิยาม :

ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม หมายถึง

- ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ (รวมสาขา) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คน ขึ้นไป มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์

- ผู้ประกันตนมาตรา ๓๙ ผู้ซึ่งเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน สมครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ ด้วยตนเอง ภายใน ๖ เดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

- ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ซึ่งประกอบอาชีพอิสระ เช่น รับจ้าง เกษตรกรรม ค่าขาย ฯลฯ และไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ หรือ ตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ เพื่อได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม

กำลังแรงงาน หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุ ๑๕ ปี ขึ้นไป ในสัปดาห์แห่งการสำรวจ เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบัน หรือเป็นผู้ถูกจัดจำแนกอยู่ในประเภทกำลังแรงงานที่รอฤดูกาลตามคำนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

๒. ขอบเขตการประเมิน : ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๙ และมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ เปรียบเทียบกับกำลังแรงงานภายใต้การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ตัวชี้วัดที่ ๑ แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคม มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของกำลังแรงงานรวม	๖๒.๕๑	๖๓.๒๒	๖๓.๙๗	๖๔.๗๑	๖๕.๔๗

๓. สูตรคำนวณ : นับจำนวนแรงงานที่ขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคมและมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

$$\text{วิธีการคำนวณ} = \frac{\text{จำนวนผู้ประกันตน มาตรา ๓๓} + \text{มาตรา ๓๙} + \text{มาตรา ๔๐} \times ๑๐๐}{\text{กำลังแรงงานรวม}}$$

๔. วิธีการเก็บข้อมูล : จำนวนกำลังแรงงานรวม และจำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ๓๙ และ ๔๐ มาจากการประมาณการของนักคณิตศาสตร์ประกันภัย กองวิจัยและพัฒนาการบันทึกข้อมูลติดตามและประเมินผลของสำนักงานประกันสังคม (กองนโยบายและแผนงาน กลุ่มงานนโยบายและแผน)

๕. แหล่งที่มาของข้อมูล : สำนักงานประกันสังคม และสำนักงานสถิติแห่งชาติ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานประกันสังคม

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน และมีสวัสดิการ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี (ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑,๒๐๐,๐๐๐ คน)

หน่วยวัด : ร้อยละ

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. นิยาม :

แรงงานในระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ได้รับความคุ้มครอง หรือหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ได้แก่

- ข้าราชการ ลูกจ้างประจำของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ
- ครูหรือครูใหญ่โรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
- ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน
- ผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม มาตรา ๓๓

แรงงานนอกระบบ หมายถึง คนทำงานที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แห่งกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม รวมถึงผู้ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐ และของรัฐวิสาหกิจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย (ที่มา: ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พ.ศ.....)

การตรวจคุ้มครองแรงงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป เพื่อดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสภาพการจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงาน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ดีจากนายจ้างอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึง สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานให้ถูกต้องเหมาะสมในขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง

กฎหมายแรงงาน หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง เพื่อให้การจ้างงานและการใช้งาน การประกอบกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปได้อย่างดีได้รับประโยชน์ที่เหมาะสม

๒. ขอบเขตการประเมิน : แรงงานทั้งในและนอกระบบที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงาน ตามกิจกรรมตรวจแรงงานในระบบตรวจแรงงานนอกระบบ และกิจกรรมตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๓. สูตรคำนวณ : นับจำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน ตามกิจกรรมตรวจแรงงานในระบบ ตรวจแรงงานนอกระบบ และกิจกรรมตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้นจากปีฐาน พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๕ ต่อปี

๔. วิธีการเก็บข้อมูล : การบันทึกข้อมูลติดตามและประเมินผลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/เอกสารการรายงานผล

๕. แหล่งที่มาของข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/เอกสารการรายงานผล

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบและกองความปลอดภัยแรงงาน)

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน

ตัวชี้วัด จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล

หน่วยวัด : จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย ซึ่งแสดงถึงการกำหนดบทบาทนโยบาย/ท่าที ของกระทรวงแรงงาน ในการประชุมภายใต้พันธกรณีและความร่วมมือระหว่างประเทศ รวมถึงข้อสรุป/แนวทาง/มาตรการที่ได้จากการประชุมที่นำไปสู่การทำแผนปฏิบัติการ/ข้อเสนอแนะการติดตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

ข้อเสนอเชิงนโยบาย หมายถึง ข้อเสนอที่กระทรวงแรงงานดำเนินการในฐานะประเทศสมาชิกภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ เช่น การเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมาชิกองค์การสหประชาชาติ รวมถึงการเจรจาภายใต้ทวิภาคีกับประเทศคู่ความร่วมมือ และการเจรจาภายใต้กรอบพหุภาคีต่าง ๆ ตลอดจนกรอบความร่วมมืออาเซียน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถแบ่งประเภทของข้อเสนอเชิงนโยบายจำนวน ๔ ด้าน ได้แก่

- (๑) การประชุมในกรอบทวิภาคี
- (๒) การดำเนินงานตามพันธกิจในฐานะสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
- (๓) การดำเนินงานส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบอาเซียน
- (๔) การดำเนินงานส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบพหุภาคี

พันธกรณี หมายถึง พันธกิจที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามในฐานะประเทศสมาชิก หรือการดำเนินการภายใต้ข้อตกลงระหว่างประเทศต่างๆ

ความร่วมมือด้านแรงงาน หมายถึง ความร่วมมือกับประเทศคู่เจรจา/กลุ่มประเทศหรือองค์กรระหว่างประเทศเฉพาะประเด็นด้านแรงงาน

คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล	๑๐ ข้อเสนอ	๑๐ ข้อเสนอ	๑๐ ข้อเสนอ	๑๐ ข้อเสนอ	๑๐ ข้อเสนอ

แหล่งข้อมูล : สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ

หน่วยวัด ระดับความสำเร็จ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด

$$\frac{\text{จำนวนเรื่องร้องทุกข์ที่ได้รับการดำเนินการ}}{\text{จำนวนเรื่องร้องทุกข์ที่ได้รับทั้งหมด}} \times 100$$

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ หมายถึง การดูแล ช่วยเหลือ และติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศให้กับแรงงานและทายาท ไม่ว่าจะเป็นสิทธิประโยชน์ระหว่างการทำงาน หรือสิทธิประโยชน์หลังการทำงาน ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน อาทิ การติดตามเงินคืนภาษี เงินบำเหน็จชราภาพ เงินประกันการทำงานครบสัญญาจ้าง เงินจากการเจ็บป่วย เสียชีวิต การช่วยเหลือกรณีแรงงานถูกจับกุม ดำเนินคดี การติดตามแรงงานขาดการติดต่อ เป็นต้น โดยการดำเนินการรับเรื่องร้องทุกข์ ตรวจสอบสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายท้องถิ่น/ข้อระเบียบของประเทศนั้น ๆ ตลอดจนประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและติดตามความคืบหน้าเรื่องร้องทุกข์แรงงานไทยในต่างประเทศ หมายถึง แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ และประเทศอื่น ๆ ตามที่แรงงานยื่นเรื่องร้องทุกข์

เกณฑ์การให้คะแนน ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์ภายใต้ภารกิจของสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

ระดับคะแนน	จำนวนเรื่องร้องทุกข์ที่ได้ดำเนินการตามกระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์
๑	น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒	ร้อยละ ๘๐ - ๘๕
๓	ร้อยละ ๘๖ - ๙๐
๔	ร้อยละ ๙๑ - ๙๕
๕	มากกว่าร้อยละ ๙๕

ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
ระดับความสำเร็จของการคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ	๕ (ร้อยละ ๙๕)	๕ (ร้อยละ ๙๕)	๕ (ร้อยละ ๙๕)	๕ (ร้อยละ ๙๕)	๕ (ร้อยละ ๙๕)

แหล่งข้อมูล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง สำนักงานแรงงานจังหวัด/สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มุ่งสู่ Tier 1 ในปี ๒๕๗๐

หน่วยวัด : ผลการจัดระดับประเทศจากเกณฑ์การวัดระดับรายงานการค้ามนุษย์ของกระทรวงการต่างประเทศ สหรัฐอเมริกา TIP Report (Trafficking in Persons Report) ตามกฎหมายป้องกันเหยื่อผู้เคราะห์ร้ายจากการค้าแรงงาน ๒๐๐๐ (Trafficking Victims Protection Act of 2000 : TVPA)

๑. คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

เกณฑ์ ๔ ระดับของ TIP Report มีดังนี้

ระดับที่ ๑ (Tier 1) คือ ประเทศที่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกาทั้งด้านการป้องกันและบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์และการคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์

ระดับที่ ๒ (Tier 2) คือ ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐอเมริกาแต่มีความพยายามปรับปรุงแก้ไข

ระดับที่ ๒ ซึ่งต้องจับตามองเป็นพิเศษ (Tier 2 Watch List) คล้ายกับ Tier 2 โดยมีจำนวนเหยื่อการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น หรือไม่มีหลักฐานชัดเจนว่ารัฐบาลเพิ่มความพยายามดำเนินการต่อต้านการค้ามนุษย์

ระดับที่ ๓ (Tier 3) คือ ระดับต่ำสุด หมายถึงประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา และไม่มี ความพยายามแก้ไข ซึ่งสหรัฐอเมริกาอาจพิจารณา ระงับการให้ความช่วยเหลือที่มีใช้ความช่วยเหลือเพื่อมนุษยธรรมและการค้าได้

๒. แหล่งข้อมูล : TIP Report กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานเลขานุการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (สล.ศปคร.)

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับการบริหารจัดการให้เข้าสู่ระบบการทำงานที่ถูกกฎหมาย

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับการบริหารจัดการให้เข้าสู่ระบบการทำงานที่ถูกกฎหมาย ๑,๓๑๕,๐๐๐ คน (ต่อปี)

๑. คำอธิบาย: แรงงานต่างด้าวได้รับการบริหารจัดการให้เข้าสู่ระบบการทำงานที่ถูกกฎหมาย หมายถึง คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย

๒. สูตรการคำนวณ :

นับจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย จาก ๒ โครงการ ดังนี้

๑) โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (โดยใช้เงินจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเงินกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว)

๒) โครงการศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าว เพื่อสนับสนุนเขตเศรษฐกิจพิเศษ

๓. แหล่งข้อมูล : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

๔. วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

๑) จากระบบต่างด้าว On-Line ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

๒) จากระบบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๓) โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากรายงานผลการดำเนินงาน กลุ่มงานกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

๕. ความถี่ในการรายงาน : รายเดือน

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดความสำเร็จ : อธิบดีกรมการจัดหางาน

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ๑. ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว โทรศัพท์ ๐ ๒๓๕๔ ๑๗๒๖

๒. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๑๙๙๐

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมการจัดหางาน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) (ระดับกระทรวงแรงงาน) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ในปี ๒๕๗๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. นิยาม : การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) หมายถึง การประเมินสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐโดยการทำงานร่วมกันของหน่วยงานร่วมกำกับติดตาม ทั้ง ๕ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๒. ขอบเขตการประเมิน : ตามตัวชี้วัด ๑๐ ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณการใช้อำนาจการใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร การปรับปรุงระบบการทำงาน การเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต

๓. สูตรคำนวณ : ร้อยละของทุกส่วนราชการเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และผ่านเกณฑ์ ๙๕ คะแนนขึ้นไป

๔. วิธีการเก็บข้อมูล : การบันทึกข้อมูลติดตามและประเมินผลของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

๕. แหล่งที่มาของข้อมูล : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) และได้รับการพัฒนาจนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ในปี ๒๕๗๐

หน่วยวัด: ร้อยละ/ระดับ

๑. คำอธิบาย/นิยามศัพท์:

๑. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA 4.0)^๑ คือ เครื่องมือที่ใช้ประเมินความสามารถในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานและความพยายามของส่วนราชการในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างยั่งยืน เพื่อตอบสนองพันธกิจตามหน้าที่ส่วนราชการ และการเชื่อมโยงสู่ยุทธศาสตร์และผลลัพธ์ด้านการพัฒนาของประเทศ และเป็นแนวทางให้ส่วนราชการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ อีกทั้ง เป็นเครื่องมือการประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA 4.0 ซึ่งเป็นผลคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม ทั้ง ๗ หมวด ประกอบด้วย หมวด ๑ การนำองค์กร หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และหมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ โดยมีระดับการพัฒนา ๓ ระดับ คือ

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| (๑) ระดับพื้นฐาน (Basic) | มีผลประเมินเทียบเท่า ๓๐๐ - ๓๙๙ คะแนน |
| (๒) ระดับก้าวหน้า (Advance) | มีผลประเมินเทียบเท่า ๔๐๐ - ๔๖๙ คะแนน |
| (๓) ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) | มีผลประเมินเทียบเท่า ๔๗๐ - ๕๐๐ คะแนน |

ทั้งนี้ การประเมินโดยใช้เกณฑ์ PMQA 4.0 มีแนวทางในการประเมินหมวดกระบวนการ (หมวด ๑ - ๖) และหมวดผลลัพธ์ (หมวด ๗) ดังนี้

หมวด ๑ - ๖ มีการดำเนินการใน ๓ ระดับ คือ

ระดับ	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับก้าวหน้า (Advance)	ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)
คะแนน	๓๐๐ - ๓๙๙	๔๐๐ - ๔๖๙	๔๗๐ - ๕๐๐
คำอธิบาย	มีแนวทางของการดำเนินการที่เป็นระบบและถ่ายทอดอย่างมีประสิทธิภาพ (Approach and Deployment หรือ A&D)	แนวทางในการดำเนินการมีความสอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์การและของระดับประเทศ (Alignment)	แนวทางการดำเนินการมีการบูรณาการกับส่วนงานภายในและสนับสนุนการเกิดผลสู่ประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ (Integration)

^๑ คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕

หมวด ๗ มีผลการดำเนินการ ๓ ระดับ คือ

ระดับ	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับก้าวหน้า (Advance)	ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)
คะแนน	๓๐๐ - ๓๙๙	๔๐๐ - ๔๖๙	๔๗๐ - ๕๐๐
คำอธิบาย	มีการระบุตัววัดที่หัวข้อที่ระบุไว้ และมีการตั้งเป้าหมายที่มี ความท้าทาย ตัววัดมี ความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผล กับกระบวนการ เพื่อปรับปรุง ให้ดีขึ้น โดยมีการบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้หลายตัว (Level and Early Trend)	ตัววัดได้รับการปรับปรุง และมีผลลัพธ์ดีกว่า ค่าเป้าหมายหลายตัว (Focus Improvement)	ตัววัดได้รับการปรับปรุง จนมีผลลัพธ์ดีกว่าค่าเป้าหมาย เกือบทุกตัวอันเป็นผลมาจาก ความพยายามในการปรับปรุง ทุกส่วนงาน (Integration)

๒. วิธีการประเมินองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ จำแนกเป็น ๒ รูปแบบ ได้แก่ (๑) การสมัครเข้ารับ
การพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ โดยใช้ผลคะแนนจากผู้ตรวจประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.
ในขั้นตอนที่ ๑ การตรวจพิจารณาจากเอกสารการสมัครเบื้องต้น (๒) การดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินส่วน
ราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด:

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ			
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ระดับคะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)					
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คะแนน	๓๐๔.๐๐	๓๗๑.๘๙	๓๘๐.๐๕	๔๒๗.๓๐
กรมการจัดหางาน		๔๐๖.๓๘	๓๙๒.๐๑	๔๐๔.๐๕	๔๑๐.๔๐
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		๒๙๕.๐๐	๓๖๓.๘๕	๔๒๑.๘๙	๔๐๘.๗๘
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		๓๓๑.๔๓	๓๘๓.๔๔	๓๘๘.๔๔	๔๓๘.๓๑
สำนักงานประกันสังคม		๔๕๐.๐๐	๔๔๙.๐๐	๔๒๐.๙๔	N/A* รอผลคะแนน รอบตัวชี้วัด

๒. ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย*: ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนน การประเมินสถานะองค์การ ในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) และได้รับการพัฒนา จนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล	เพิ่มขึ้น อย่างน้อย ปีละ ๒% จากผล คะแนน ปีก่อนหน้า	เพิ่มขึ้น อย่างน้อย ปีละ ๒% จากผลคะแนน ปีก่อนหน้า	เพิ่มขึ้น อย่างน้อย ปีละ ๒% จากผล คะแนน ปีก่อนหน้า	เพิ่มขึ้น อย่างน้อย ปีละ ๒% จากผล คะแนน ปีก่อนหน้า	เพิ่มขึ้น อย่างน้อย ปีละ ๒% จากผล คะแนน ปีก่อนหน้า

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย*: ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
(Significance) ในปี ๒๕๗๐					และได้รับการพัฒนาจนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)

* หมายเหตุ: การกำหนดค่าเป้าหมายอ้างอิงจากข้อมูลคะแนนส่วนราชการที่สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาเป้าหมายขั้นสูง ตามตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการฯ โดยส่วนราชการที่มีคะแนนผลการประเมินในขั้นตอนที่ ๑ ตั้งแต่ ๔๐๐ คะแนนขึ้นไป จะกำหนดเป้าหมายขั้นสูงในอัตรการเติบโตเฉลี่ยปีละ ๒ %

๓. แหล่งข้อมูล: ๑. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.): <https://opdc.go.th/>

๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก: กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง: ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

หน่วยวัด : ระดับ ๕

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. **สูตรคำนวณ:** พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูล ข้าราชการสนเทศด้านแรงงาน (ระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ) เทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จัดเตรียมฐานข้อมูลตามภารกิจของทุกหน่วยงาน รวมทั้งการทำ Data Cleansing
๒	ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ออกแบบฐานข้อมูล (Data Base) รองรับข้อมูลตามมาตรฐานข้อมูลกระทรวงแรงงานและนำเข้าข้อมูล เพื่อเชื่อมโยงผ่านระบบเครือข่ายให้ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ
๓	ออกแบบระบบคลังข้อมูล (Data Warehouse) สำหรับใช้งานตามความต้องการใช้ข้อมูล และนำเข้าคลังข้อมูล Big Data
๔	วิเคราะห์ ออกแบบ Data Model และพัฒนาการนำเสนอข้อมูล (Data Catalog)
๕	จัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) และจัดทำระบบการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยน (Data Exchange)

๒. แหล่งที่มาของข้อมูล : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง: ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด จำนวนแพลตฟอร์ม หรือ e - service ด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๕๐ เรื่องภายในปี ๒๕๗๐
หน่วยนับ จำนวน

๒. ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนแพลตฟอร์ม หรือ e - service เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๕๐ เรื่องภายในปี ๒๕๗๐ (ยอดสะสมตั้งแต่ปี ๒๕๖๖ -๒๕๗๐)	ไม่น้อยกว่า ๑๐ เรื่อง	ไม่น้อยกว่า ๒๐ เรื่อง	ไม่น้อยกว่า ๓๐ เรื่อง	ไม่น้อยกว่า ๔๐ เรื่อง	ไม่น้อยกว่า ๕๐ เรื่อง

แหล่งที่มาของข้อมูล : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง: ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ภาคผนวก

สรุปสาระสำคัญของการวิเคราะห์บริบท สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก วิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของกระทรวงแรงงาน

การประชุมระดมความเห็นเกี่ยวกับบริบท สภาพแวดล้อม และตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของกระทรวงแรงงานเพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้ดำเนินการไประหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ณ โรงแรมดิเอมเมอร์ลด์ กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมการประชุม ประกอบด้วยผู้บริหารกระทรวงแรงงาน เจ้าหน้าที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของกระทรวงแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐอื่นที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถาบันการศึกษา ผู้แทนองค์กรอิสระ และภาคประชาสังคม ตัวแทนนายจ้าง แรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบ นักเรียน นักศึกษา และผู้ว่างงาน สามารถสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์สวอต (SWOT Analysis) การบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทย

๑.๑ จุดเด่น (Strengths : S)

- มีคณะกรรมการระดับชาติที่ประกอบด้วยหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมกันขับเคลื่อนการบริหารแรงงานด้านต่างๆ ทั้งการพัฒนาฝีมือ การคุ้มครอง และการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศ
- มีทรัพยากรรองรับการดำเนินงาน ทั้งกฎระเบียบ หน่วยงานดำเนินการ งบประมาณ ฐานข้อมูลเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ทั้งในระดับกรม กอง และในระดับพื้นที่ สามารถดูแลกลุ่มแรงงานครอบคลุมทั้งในประเทศและต่างประเทศ และครอบคลุมภารกิจทั้งการพัฒนาฝีมือ การคุ้มครอง และการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศ
- มีการกำหนดสิทธิและมาตรฐานด้านแรงงานที่ส่วนใหญ่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

๑.๒ จุดด้อย (Weaknesses : W)

- ขาดระบบและเครื่องมือใหม่ๆ ที่สามารถช่วยสร้างโอกาสการได้งานให้กับประชากรกลุ่มต่าง ๆ (เช่น ความต่อเนื่องของโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่ (Co-Payment) การจ้างงานในโครงการภาครัฐ การเตรียมกำลังแรงงานไทยในต่างประเทศ สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองหรือการอำนวยความสะดวกให้บริษัทเอกชนสามารถหาแรงงานที่มีทักษะตรงตามความต้องการได้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น เป็นต้น)
- ขาดการบูรณาการระบบการพัฒนากำลังคนของประเทศทำให้ไม่สามารถสร้างแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและโครงสร้างเศรษฐกิจที่ปรับเปลี่ยนไปได้อย่างทันทั่วถึง
- ขาดการบูรณาการกลไกการพัฒนากำลังคนนอกระบบ (เช่น เกษตรกร แรงงานอุตสาหกรรม คริวเรือ หรือแรงงานแพลตฟอร์ม เป็นต้น)
- เกิดความซ้ำซ้อนของระบบการคุ้มครองแรงงาน ทั้งแรงงานไทยด้วยกัน (เช่น ระบบบำนาญ บำนาญทั้งภาครัฐและเอกชนที่อยู่ในการกำกับดูแลของหลายหน่วยงานจนเกิดความซ้ำซ้อนทั้งการดำเนินงาน งบประมาณ และบุคลากร) หรือระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว (เช่น ระบบประกันสังคมที่ให้สิทธิแก่ผู้ประกันตนเช่นเดียวกันไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าว)
- ขาดความชัดเจนในนิยามตัวชี้วัดสำคัญด้านแรงงานบางตัวหรือยังไม่ได้ปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง

- ขาดการบูรณาการเพื่อใช้ประโยชน์จากเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน
- ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ และอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานลดน้อยลง
- ความรู้ความเข้าใจทางเทคโนโลยีของแรงงานไทยยังมีอยู่จำกัด
- พึ่งพาแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำในบางอุตสาหกรรม
- ขาดการบูรณาการกลไกและมาตรการดึงดูดแรงงานต่างด้าวทักษะสูงในอุตสาหกรรมที่ขาดแคลน

๑.๓ โอกาส (Opportunities : O)

- แผนระดับที่ ๑ และ ๒ ให้ความสำคัญกับภารกิจการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ชัดเจน และมีเป้าหมาย (เช่น การผลิตแรงงานมีคุณภาพที่ตรงกับความต้องการของนักลงทุนใน EEC หรือการพัฒนาแรงงานรองรับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป็นต้น)
- มีการปรับแนวคิดที่สำคัญด้านแรงงานตามตัวชี้วัดระดับสากล (ILO, WEF, IMD, TIP Report, IUU, SDGs) เช่น ค่าตอบแทนและผลิตภาพ เป็นต้น
- การพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีโอกาสเกิดการจ้างงานและวิธีการบริหารจัดการแรงงานแบบใหม่
- การออม ภาวะสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การบริหารความเสี่ยง และการมีความรู้ และทักษะการทำงานที่หลากหลายจะเป็นประเด็นสนใจหลักของแรงงานไทย

๑.๔ อุปสรรค (Threats : T)

- การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้แรงงานบางส่วนสูญเสียการจ้างงานและชั่วโมงการทำงาน และแรงงานจบใหม่มีโอกาสได้งานทำน้อยลง
- การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้การทำงานมีลักษณะเป็นแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น (เช่น แรงงานแพลตฟอร์ม การจ้างงานแบบสัญญาจ้าง หรือการประกอบอาชีพอิสระ (ฟรีแลนซ์) เป็นต้น)
- การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้แรงงานต้องปรับตัวทำงานกับเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรกลสมัยใหม่มากขึ้น
- การเกิดโรคระบาดโควิด-19 ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีข้อจำกัดมากขึ้น
- การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้งบประมาณการดูแลแรงงานตั้งตัวมากขึ้น

๒. การวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของกระทรวงแรงงาน

SWOT

ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์เดิม → ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ใหม่
 “พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” “แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี”

๓. เมทริกซ์ TOWS (TOWS Matrix) และแนวทางการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทย

<p>ปัจจัยภายใน</p> <p>ปัจจัยภายนอก</p>	<p>จุดเด่น (Strengths: S)</p> <p>S๑: มีคณะกรรมการระดับชาติขับเคลื่อนการบริหารแรงงานด้านต่างๆ</p> <p>S๒: มีทรัพยากรรองรับการดำเนินงาน (กฎระเบียบหน่วยงานดำเนินการ งบประมาณ ฐานข้อมูล เครือข่ายอาสาสมัคร) สามารถดูแลกลุ่มแรงงานครอบคลุมทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>S๓: มีการกำหนดสิทธิและมาตรฐานด้านแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล</p>	<p>จุดด้อย (Weaknesses: W)</p> <p>W๑: ขาดระบบและเครื่องมือใหม่ๆ ที่สามารถช่วยสร้างโอกาสการได้งานให้กับประชากรกลุ่มต่างๆ</p> <p>W๒: ขาดการบูรณาการระบบการพัฒนากำลังคนของประเทศทำให้ไม่สามารถสร้างแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดได้อย่างทันท่วงที</p> <p>W๓: ขาดการบูรณาการกลไกการพัฒนากำลังคนนอกระบบ</p> <p>W๔: เกิดความซ้ำซ้อนของระบบการคุ้มครองแรงงาน</p> <p>W๕: ขาดความชัดเจนในนิยามตัวชี้วัดสำคัญด้านแรงงาน</p> <p>W๖: ขาดการบูรณาการเพื่อใช้ประโยชน์จากเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน</p> <p>W๗: ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ และอำนาจการต่อรองของแรงงานลดน้อยลง</p> <p>W๘: ความรู้ความเข้าใจทางเทคโนโลยีของแรงงานไทยยังมีอยู่จำกัด</p> <p>W๙: พึ่งพาแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำในบางอุตสาหกรรม</p> <p>W๑๐: ขาดการบูรณาการกลไกและมาตรการดึงดูดแรงงานต่างด้าวทักษะสูงในอุตสาหกรรมที่ขาดแคลน</p>
<p>โอกาส (Opportunities: O)</p> <p>O๑: แผนระดับที่ ๑ และ ๒ ให้ความสำคัญกับการจัดการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมาย</p> <p>O๒: มีการปรับแนวคิดที่ด้านแรงงานตามตัวชี้วัดสากล</p> <p>O๓: การพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีโอกาสเกิดการทำงานและวิธีการบริหารจัดการแรงงานแบบใหม่</p> <p>O๔: การออม สุขภาพ ทักษะหลากหลายเป็นค่านิยมแรงงานไทย</p>	<p>กลยุทธ์ SO (เชิงรุก)</p> <p>แนวทางที่ ๑: การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและโครงสร้างเศรษฐกิจปกติใหม่ (New Normal Skill Creation & Development)</p> <p>เป้าประสงค์....</p> <p>ตัวชี้วัด.....</p>	<p>กลยุทธ์ WO (เชิงแก้ไข)</p> <p>แนวทางที่ ๒: การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม (Good Job Creation for All)</p> <p>เป้าประสงค์....</p> <p>ตัวชี้วัด.....</p>
<p>อุปสรรค (Threats: T)</p> <p>T๑: แรงงานบางส่วนสูญเสียการจ้างงานและชั่วโมงการทำงาน และแรงงานจบใหม่มีโอกาสได้งานทำน้อยลง</p> <p>T๒: การทำงานมีลักษณะเป็นแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น</p> <p>T๓: แรงงานต้องปรับตัวทำงานกับเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรกลสมัยใหม่มากขึ้น</p> <p>T๔: การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีข้อจำกัดมากขึ้น</p> <p>T๕: การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้งบประมาณการดูแลแรงงานตั้งตัวมากขึ้น</p>	<p>กลยุทธ์ ST (เชิงป้องกัน)</p> <p>แนวทางที่ ๓: การปฏิรูปหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน (Social Security, Protection and Labor Safety Reform)</p> <p>เป้าประสงค์....</p> <p>ตัวชี้วัด.....</p>	<p>กลยุทธ์ WT (เชิงรับ)</p> <p>แนวทางที่ ๔: การบูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศ (Integrated International Labor Management)</p> <p>เป้าประสงค์....</p> <p>ตัวชี้วัด.....</p>

โครงการสำคัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย
ของยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ **ของกระทรวงแรงงาน**
ที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2565

แผนระดับ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนระดับ 2 แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ	เป้าหมายระดับประเด็นแผนแม่บทย่อย	โครงการสำคัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	
1. ด้านความมั่นคง	1. ประเด็น ความมั่นคง	010201 ปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน (เช่น ปัญหายาเสพติด ความมั่นคงทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์ ฯลฯ) ได้รับการแก้ไขจนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ	<p>1. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้แก่บัณฑิตแรงงาน และอาสาสมัครแรงงาน เพื่อขยายการทำงานของเครือข่ายในพื้นที่ (สป.สง.)</p> <p>2. โครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด (สป.สง.)</p> <p>3. โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ (กกจ.)</p> <p>4. โครงการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (กกจ.)</p> <p>5. โครงการศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว (กกจ.)</p> <p>6. โครงการแก้ไขปัญหาระงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (กตส.)</p>	
		040601 แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	<p>7. โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training) (กนส.)</p> <p>8. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce) (กนส.)</p> <p>9. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (กนส.)</p> <p>10. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (กนส.)</p>	
2. ด้านการสร้าง ความสามารถ ในการแข่งขัน	4.อุตสาหกรรม และบริการ แห่งอนาคต	5. การท่องเที่ยว	11. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวคุณค่าสูง (กนส.)	
		7. โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล	12. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (กนส.)	
		8. ผู้ประกอบการและ วิชาชีพขนาดกลาง และขนาดย่อมยุคใหม่	13. โครงการพัฒนาทักษะผู้ประกอบการสมัยใหม่รองรับเศรษฐกิจดิจิทัล (กนส.)	
		9. เขตเศรษฐกิจพิเศษ	090102 การลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก	14. โครงการยกระดับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรมระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (กนส.)
			090201 การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวม ของพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้	15. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ (SEC) (กนส.)

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน (นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน (นางบุปผา พันธุ์เพ็ง)

อธิบดีกรมการจัดหางาน (นายไพโรจน์ โชติกเสถียร)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (นายประทีป ทรงลำยอง)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นายนิยม สองแก้ว)

เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม (นายบุญสงค์ ทัพชัยยุทธ์)

ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(นายวรานนท์ ปีติวรรณ)

ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน (นางนภสร พุ่มสุกใส)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (นางสาวอัจฉรา งามสมจิตร)

ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ (นางรัชิกา ชาญณรงค์)

ผู้จัดทำ

นางกัลยกร เรือนสูง

ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์

นางสาวภูษณิศา มานะพงศ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

นายณฤต บรรดาศักดิ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

นางสาวอัญชุลีกร กรวยสวัสดิ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

นายปัญญา สุธิระเวชช์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

นางสาวรัชกมล ตั้งแต่ง

นักวิชาการแรงงาน

นายพีระพล วารีเพชร

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

ผู้สนับสนุนข้อมูล

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงาน

ติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

ฝ่ายพัฒนายุทธศาสตร์ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒ ๒๓๒ ๑๒๘๘ ๐๒ ๒๓๒ ๑๒๘๗ ๐๒ ๒๓๒ ๑๓๕๒



กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

ถนนมิตรโมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม. 10400

โทรศัพท์ 0 2232 1288 โทรสาร 0 2248 2026

E mail: strategy.mol@gmail.com

www.mol.go.th /แนะนำกระทรวง/แผนปฏิบัติการ