



แผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. 2569) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

📍 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

☎ 02 232 1287 - 1288

✉ strategy.mol@gmail.com

คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่กำหนดให้ในแต่ละปีงบประมาณ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติการ เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินการรายได้ รายจ่าย และทรัพยากรอื่น ๆ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้ทุกหน่วยงานของรัฐจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี เพื่อให้เป็นไปตามนัยมาตรา ๑๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว โดยถ่ายทอดจากแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานขอขอบคุณ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทุกหน่วยงาน สำหรับความร่วมมือในการจัดทำแผนจนสำเร็จเป็นแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบัน และการพัฒนาองค์กรเข้าสู่ระบบราชการ ๔.๐ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่สมรรถนะสูงที่สามารถขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

กระทรวงแรงงาน

ธันวาคม ๒๕๖๘

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	๒๖
๒.๒.๓ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๓๐
๒.๓ แผนระดับที่ ๓ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๖
ส่วนที่ ๓ ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แห่งสหประชาชาติ	๓๗
ส่วนที่ ๔ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๔๐
๔.๑ ภาพรวม	๔๐
๔.๑.๑ วิสัยทัศน์	๔๐
๔.๑.๒ พันธกิจ	๔๐
๔.๑.๓ วัตถุประสงค์ของแผน	๔๐
๔.๑.๔ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และผลสัมฤทธิ์	๔๑
๔.๒ แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)	
๔.๒.๑ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน	๔๒
๔.๒.๒ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔๓
๔.๒.๓ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การบริหารจัดการแรงงาน และภาคีเครือข่ายด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ	๔๔
๔.๒.๔ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงาน ระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน	๔๖
๔.๒.๕ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	๔๘
๔.๒.๖ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๖ ข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล การพัฒนา ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๔๙
๔.๓ ประมาณการเงินงบประมาณรวม (พ.ศ. ๒๕๖๙)	๕๑

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ ๕ การนำแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของกระทรวงแรงงาน	
ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	
๕.๑ การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	๕๕
๕.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน	๕๕
ส่วนที่ ๖ รายละเอียดตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙)	
รายละเอียดตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของสำนักงานปลัด	๕๖
กระทรวงแรงงาน	

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๑	บทบาทของกระทรวงแรงงานในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	๓๙
ภาพที่ ๒	ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการระยะ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กับแผนระดับที่ ๑ และระดับที่ ๒ ที่เกี่ยวข้อง	๕๐

แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติการของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เชื่อมโยงสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเป็นการถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ที่ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติการของกระทรวงแรงงาน เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย หน่วยงานส่วนกลางระดับกองหรือเทียบเท่าจำนวน ๗ กอง ๒ สำนัก ๑ ศูนย์ หน่วยงานส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ๑๒ แห่ง ๑๑ ประเทศ

แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีนโยบายกระทรวงแรงงาน วิสัยทัศน์ ค่านิยมหลัก พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายรวม และผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

นโยบายกระทรวงแรงงาน

5 นโยบาย กระทรวงแรงงาน

โดย นางสาวตรีนุช เทียนทอง
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

๕๕ ปี ย้ำไม่รังเกียจ
เน้นแก้แรงงานขาดแคลน
ยกระดับสิทธิแรงงาน
พัฒนาทักษะดิจิทัล

- 1 แก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานจากการสู้รบ ไทย - กัมพูชา
- 2 Up skill / Re skill แรงงานไทยก้าวทันเทคโนโลยี
- 3 ส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน
- 4 สร้างโอกาสให้แรงงานไทยมีงานทำในต่างประเทศ
- 5 การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี

นโยบายข้อที่ ๑ การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานจากการสู้รบไทย-กัมพูชา

- ๑.๑ การทำ MoU จ้างแรงงานสัญชาติอื่นเพิ่ม
- ๑.๒ การพิจารณาให้ผู้หนีภัยการสู้รบจากเมียนมาสามารถออกมาทำงานได้
- ๑.๓ การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีสถานะไม่ถูกต้อง ตามกฎหมายตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

นโยบายข้อที่ ๒ การยกระดับ/เพิ่มทักษะ (Up Skill/Re Skill) แรงงานไทยก้าวทันเทคโนโลยี

- ๒.๑ ด้านขีดความสามารถของประเทศ
- ๒.๒ ๑ ตำบล ๑ ช่างอเนกประสงค์
- ๒.๓ ฝึกอบรมอาชีพนักศึกษาช่วงปิดเทอม รองรับโครงการคนละครึ่ง

นโยบายข้อที่ ๓ การส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน

๓.๑ การแก้ไขกฎกระทรวงการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการสู้รบบริเวณชายแดน

๓.๒ เพิ่มสิทธิประโยชน์แรงงานนอกระบบ (มาตรา ๔๐) เพิ่มเติม

นโยบายข้อที่ ๔ การสร้างโอกาสให้แรงงานไทยมีงานทำในต่างประเทศ

นโยบายการขยายตลาดแรงงานต่างประเทศเชิงรุกเพื่อเพิ่มการจ้างแรงงานไทย

นโยบายข้อที่ ๕ การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี

๕.๑ การบริหารและวางแผน

๕.๒ การอำนวยความสะดวกในการให้บริการ

วิสัยทัศน์

“องค์กรสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน”
“Smart Manpower Management Organization”

ค่านิยมหลัก

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

พันธกิจ

๑. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูล ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม ค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และงานด้านแรงงานอื่น
๒. กำหนดนโยบาย พัฒนายุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแปลงไปสู่การปฏิบัติเป็นแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการรายปี
๔. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
๔. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



วิสัยทัศน์

“องค์กรสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน”
“Smart Manpower Management Organization”

ค่านิยมหลัก



พันธกิจ

- 1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูล ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม ค่าจ้างและรายได้ ของประเทศ และงานด้านแรงงานอื่น
- 2 กำหนดนโยบาย พัฒนายุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแปลงไปสู่การปฏิบัติเป็นแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการรายปี
- 3 กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวง และรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- 4 จัดสรรและบริหารทรัพยากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- 5 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

วัตถุประสงค์ของแผน

เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้เชื่อมโยงสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายภายในปี ๒๕๗๐ และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พร้อมรับ และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

เป้าหมายและตัวชี้วัดรวม

เป้าหมาย

เป็นองค์กรมีสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร ขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีธรรมาภิบาลและทันสมัย

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด คะแนนเฉลี่ยของผลการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับงบประมาณนำไปสู่การปฏิบัติ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไม่น้อยกว่า ๙๐ คะแนน ในปี ๒๕๗๐

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

ตัวชี้วัด ค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๙๕ ต่อปี

ตัวชี้วัด จำนวนนวัตกรรมหรือเทคโนโลยี ที่นำมาสนับสนุนการบริหารจัดการและบริการ ด้านแรงงาน

ผลสัมฤทธิ์

การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และประชาชนโดยรวม มีข้อมูลสนับสนุนผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับบริการในการตัดสินใจเพื่อทบทวน ปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลง นโยบายและยุทธศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุ่มค่างบประมาณ และมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าโดยบุคลากรทุกระดับปฏิบัติตนเป็นหนึ่งในกลไก ของการเปลี่ยนแปลง ด้วยการนำเอาเทคนิคสมัยใหม่ในสายงานของตนมาใช้อย่างแพร่หลายในองค์กร

การขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ดำเนินการขับเคลื่อน ผ่านแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๖ เรื่อง ดังนี้

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๑ การศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๒ การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๓ การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคง ด้านแรงงาน

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้าง การมีส่วนร่วมในองค์กร

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ภายใต้แผนปฏิบัติการฯ นี้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากสำนัก/กอง/ศูนย์ และบุคลากรทุกระดับร่วมผลักดันและขับเคลื่อนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้ จะมีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ๆ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาอุปสรรคจากการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ให้งานของรัฐบาลจัดทำแผนระดับที่ ๓ ในความรับผิดชอบตามนโยบายมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ วันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนระดับที่ ๓ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs) ซึ่งแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้จัดทำขึ้นนี้ มีความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานและของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้องในระนาบเดียวกัน 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) ที่มีความเชื่อมโยงกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยปฏิบัติซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ เรียงลำดับตามความสอดคล้องเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๖, ๒, ๓, ๔, ๑ และยุทธศาสตร์ที่ ๕ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) เป้าหมาย

(๑.๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

(๑.๒) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๑.๓) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๒.๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส หน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ให้การบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒.๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ การบริหารจัดการภาครัฐมีความสอดคล้องเชื่อมโยงและเป็นกลไกสำคัญในการนำยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในทุกระดับมีการจัดสรรงบประมาณที่มีลักษณะยึดโยงกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับ มีเป้าหมายร่วมกันทั้งในเชิงประเด็น เชิงภารกิจและเชิงพื้นที่ โดยอาศัยข้อมูลขนาดใหญ่ รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจและพื้นที่ เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นการพัฒนา การจัดทำนโยบาย และการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

(๒.๒.๑) ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ใช้แผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติผ่านแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ โดยเชื่อมโยงการทำงานของภาครัฐในทุกระดับให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันตามห่วงโซ่การพัฒนาระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการประสานความร่วมมือที่หลากหลาย การพัฒนากลไกหรือเครื่องมือในการสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนา ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคประชาชน และภาคส่วนอื่นในสังคม โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมายที่ชัดเจน

(๒.๒.๒) ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ มีการติดตามประเมินผลทั้งก่อนเริ่มโครงการ ระหว่างดำเนินการ และหลังการดำเนินงาน เป็นการติดตามประเมินผลทั้งระบบ ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินการ ผลผลิต

ผลลัพธ์ และผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตั้งแต่ระดับชาติ ระดับประเด็นการพัฒนา ระดับหน่วยงาน และระดับพื้นที่ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผล และจัดให้มีการรายงานการติดตามประเมินผลในการบรรลุเป้าหมายต่อสาธารณะเป็นประจำ รวมทั้ง การตรวจสอบโดยองค์กรอิสระต้องเป็นไปเพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

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

(๒.๓.๑) องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนา ประเทศ ปรับโครงสร้าง และระบบบริหารงานราชการใหม่ในรูปแบบที่มีความหลากหลาย มีการดำเนินงาน ที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวเข้าสู่การเป็นสำนักงานสมัยใหม่ นำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล มีความคล่องตัว ไม่ยึดติดกับการจัดโครงสร้างองค์กร แบบราชการ สามารถยุบ เลิก ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร กฎ ระเบียบ ได้ตามสถานการณ์

(๒.๓.๒) พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยมีการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความโปร่งใส ยืดหยุ่นและคล่องตัวสูง นำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ รวมทั้งนำองค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างคุณค่าและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา พร้อมทั้งมีการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาภาครัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

(๒.๔) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ

(๒.๕) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วม ต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในทุกระดับ

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

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน บริหารงานโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย ในการแปลงพันธกิจไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีการนำนวัตกรรม ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล เทคโนโลยี และข้อมูลขนาดใหญ่ เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า เปิดกว้าง เชื่อมโยง สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว สร้างจิตสำนึก ในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรและกำลังแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด คะแนนเฉลี่ยของผลการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับงบประมาณ นำไปสู่การปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไม่น้อยกว่า ๙๐ คะแนน ในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์กรในการเป็น ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) และได้รับการพัฒนาจนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด ค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ต่อปี

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด จำนวนนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาสนับสนุนการบริหารจัดการและบริการด้านแรงงาน

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) เป้าหมาย

(๑.๑) ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ และยั่งยืน

(๑.๒) ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๒.๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต การเพิ่มบุคลากรที่มีทักษะและความรู้ตามความต้องการของตลาด สร้างระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการที่เหมาะสม

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้ความสำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านแรงงาน โดยส่งเสริมการสำรวจ วิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำสถิติและข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย เช่น สถานการณ์ด้านแรงงานระดับประเทศ ระดับภาคและระดับจังหวัด ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานระดับประเทศ และข้อมูลดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เป็นต้น มีความสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงานที่ผ่านการเห็นชอบจากผู้บริหารและเผยแพร่สู่สาธารณะ

ตัวชี้วัด จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย/โครงการที่มีการอ้างอิงเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงานเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based)

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๑) เป้าหมาย

(๑.๑) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

(๑.๒) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๒.๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒.๑.๑) ช่วงวัยแรงงาน ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงาน

ตามหลักการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ มีวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะทางการเงินเพื่อให้สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองและครอบครัว มีการวางแผนทางการเงินและการออม การรับผิดชอบของพ่อแม่ต่อครอบครัว มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และการอำนวยความสะดวกด้านความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ แรงงานฝีมือ ความชำนาญพิเศษ การเป็นผู้ประกอบการใหม่ และการพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรคงานใหม่ ๆ รวมทั้งมาตรการขยายอายุการทำงาน

(๒.๑.๒) ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ส่งเสริมให้มีการทำงานหลังเกษียณ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้ มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ มีการสร้างเสริมสุขภาพ ฟื้นฟูสุขภาพ การป้องกันโรคให้แก่ผู้สูงอายุ พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคม

(๒.๒) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการส่งเสริมบทบาทในการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน ครอบครัวและชุมชน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกระทรวง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการเชื่อมโยงข้อมูลรายบุคคลที่เกี่ยวกับการศึกษา การพัฒนาตนเอง สุขภาพและการพัฒนาอาชีพ ในตลอดช่วงชีวิต เพื่อเสริมและสร้างศักยภาพของการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามพันธกิจของแต่ละกระทรวงให้มีความเข้มแข็ง และตอบโจทย์ประเทศ เป็นฐานข้อมูลที่สนับสนุนการผลิตกำลังแรงงานที่มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาดงานในอนาคต

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วัยแรงงานและวัยสูงอายุ โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบหรือแรงงานอิสระ ด้วยการพัฒนาทักษะฝีมือให้เป็นแรงงานนอกระบบหรือแรงงานอิสระที่มีศักยภาพสูง มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ ร่วมพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อผลิตกำลังแรงงานที่มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศ สอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนา

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(๑) เป้าหมาย

สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๒.๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

(๒.๑.๑) เพิ่มผลิตภาพและค้ำครองแรงงานไทย ให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน โดยส่งเสริมการปรับทัศนคติของนายจ้าง

ให้มองลูกจ้างว่าสามารถเพิ่มมูลค่าและคุณค่าให้กับธุรกิจได้ สถานประกอบการจัดโครงสร้างค่าจ้างตามความสามารถและประสบการณ์ ส่งเสริมกลไกและระบบการออมและแหล่งเงินทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ในสถานประกอบการ รวมถึงการยกระดับกลไกการดูแลแรงงานไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ตลอดจนการพัฒนาด้านคุณภาพแรงงาน ทั้งในด้านทักษะฝีมือแรงงานและความสามารถด้านเทคโนโลยี ภาษา และการจัดการ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานพัฒนาตนเองไปเป็นผู้ประกอบการได้

(๒.๑.๒) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะและทุกกลุ่ม เพื่อบริการการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริบทของสังคมสูงวัย รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตและการมีส่วนร่วมเป็นพลังในสังคมสำหรับคนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้พิการและผู้สูงวัย และการส่งเสริมให้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง

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

(๒.๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาระบบและกลไกเพื่อสนับสนุนการปรับตัวของประชากรให้สามารถปรับเปลี่ยนอาชีพให้เหมาะสมตามแต่ละช่วงอายุ เพื่อยืดช่วงเวลาและเพิ่มโอกาสในการทำงานในยามสูงอายุและสร้างหลักประกันทางรายได้ให้แก่ตนเองได้นานขึ้น สร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนหรือสถานประกอบการในการเตรียมความพร้อมของแรงงานก่อนวัยเกษียณ การจ้างงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับวัยวุฒิ ประสบการณ์และสมรรถนะ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีเป้าหมายในการส่งเสริมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการทำงาน เข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง ขยายเครือข่ายด้านแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับวัยวุฒิ ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่ โดยการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานนอกระบบที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาภาคทั้ง ๖ ภาค แผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ที่ได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบสมัครเป็นสมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

ตัวชี้วัด จำนวนร้อยละของภาคีเครือข่ายด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น ภายในปี ๒๕๗๐

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

(๑) เป้าหมาย

(๑.๑) ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข

(๑.๒) ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๒.๑) การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง เพื่อแก้ไขปัญหาเดิมที่มีอยู่อย่างตรงประเด็นจนหมดไปอย่างรวดเร็ว และป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกอันจะส่งผลให้การบริหารจัดการและการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน ดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องและราบรื่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

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

(๒.๑.๒) การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการแก้ไขจนเกิดความสงบและสันติสุขอย่างยั่งยืน ประชาชนในพื้นที่ที่มีความปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม

(๒.๓) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์การภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ เพื่อสร้างเสริมความสงบ สันติสุข ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศชาติ ภูมิภาค และโลกอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างประเทศที่จะรองรับปัญหาร่วมกันได้

การร่วมมือทางการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก รวมถึงองค์การภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ เพื่อให้ความมั่นคงในภาพรวมทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และโลกมีการพัฒนาไปสู่สันติสุขอย่างแท้จริง เป็นรูปธรรม และยั่งยืน โดยผลักดันส่งเสริมให้การดำเนินการและความร่วมมือระหว่างประเทศเป็นไปตามหลักการปฏิบัติสากล กฎหมาย และความตกลงระหว่างประเทศ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและการป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย โดยบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศให้เป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงาน

ที่เป็นไปตามหลักการปฏิบัติสากล กฎหมาย และความตกลงระหว่างประเทศ พร้อมคำนึงถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างรัฐต่อรัฐ เอกชนต่อเอกชน และบูรณาการความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ได้แก่ การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ ที่นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติผ่านกลไกการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คน และแรงงานนอกระบบที่ได้รับการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากปีที่ผ่านมา

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๑) เป้าหมาย

ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว มุ่งเน้นการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจให้เติบโตและมีความเป็นธรรมบนความสมดุลของฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ด้วยเศรษฐกิจฐานชีวภาพ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิต เพิ่มความเป็นธรรมทางสังคม สามารถลดความเสี่ยงของผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและลดปัญหาความขาดแคลนของทรัพยากรลงได้

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจให้เติบโตและมีความเป็นธรรมบนความสมดุลของฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ด้วยเศรษฐกิจฐานชีวภาพ โดยการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพ ในการส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้กับแรงงานนอกระบบหรือแรงงานอิสระในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าหรือบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมีความสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๒.๒ แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

สำหรับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๓ ด้าน เป็นหนึ่งในแผนระดับที่ ๒ ที่แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความสอดคล้อง ทั้งสิ้น ๑๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้านอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิต ด้านความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ด้านพลังทางสังคม ด้านความมั่นคง ด้านการต่างประเทศ ด้านเศรษฐกิจฐานราก ด้านการเกษตร ด้านการท่องเที่ยว ด้านผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ ด้านเขตเศรษฐกิจพิเศษ และด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม โดยมีความเชื่อมโยงในด้านหลัก ๆ ดังนี้

๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(๑) แผนแม่บท ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

(๑.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

๑. บริการของรัฐมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ
๒. ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีเป้าหมายในการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ นำนวัตกรรมระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล และเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า เปิดกว้างเชื่อมโยง สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาด้านแรงงาน และทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรและกำลังแรงงาน สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนแม่บทการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด คะแนนเฉลี่ยของผลการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับงบประมาณนำไปสู่การปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไม่น้อยกว่า ๙๐ คะแนน ในปี ๒๕๗๐

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

ตัวชี้วัด ค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ต่อปี

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด จำนวนนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาสนับสนุนการบริหารจัดการและบริการด้านแรงงาน

(๑.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยการพัฒนาบริการประชาชน

แนวทางการพัฒนา

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

เป้าหมายของแผนย่อย

งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีเป้าหมายในการพัฒนาและยกระดับฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทในการปรับเปลี่ยนงานบริการภาครัฐเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน

ภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด จำนวนนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาสนับสนุน

การบริหารจัดการและบริการด้านแรงงาน

(๑.๓) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

แนวทางการพัฒนา

พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง” สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล รองรับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนและทันการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมายของแผนย่อย

ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีเป้าหมายในการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีการบริหารจัดการองค์กรทันสมัยคล่องตัว โดยการบูรณาการและประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาด้านแรงงาน และทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัล สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

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

(๑.๔) แผนย่อยของแผนแม่บท
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

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บท

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร ให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริบทสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Organization Resilience) สามารถพัฒนาเข้าสู่การทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

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

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

(๒) แผนแม่บท ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

ประเทศไทยปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ
การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยบริหารจัดการองค์กรให้มีความโปร่งใส ปกป้องการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยสร้างค่านิยมองค์กรให้มีจริยธรรม แยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายด้านแรงงานมีส่วนร่วมในการสอดส่องเฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน สอดคล้องตามเป้าหมายแผนแม่บทการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

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

(๒.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แนวทางการพัฒนา

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

เป้าหมายของแผนย่อย

ประชาชนมีวัฒนธรรม และพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความโปร่งใส ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต สร้างจิตสำนึกและค่านิยมองค์กรในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากรของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยการสนับสนุนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน สอดคล้องตามเป้าหมายแผนย่อยของแผนแม่บทการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

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

(๓) ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

(๓.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับ การสำรวจ วิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ สถิติและข้อมูลด้านแรงงาน โดยเผยแพร่ผลการสำรวจ วิจัย วิเคราะห์ สถิติและข้อมูลด้านแรงงาน ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนและพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องตามเป้าหมายตามแผนแม่บท โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงานที่ผ่านการเห็นชอบจากผู้บริหารและเผยแพร่สู่สาธารณะ

(๓.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แนวทางการพัฒนา

วางแนวทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยการฝึกอบรมแรงงานทั้งก่อนหรือขณะปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจและทักษะที่ถูกต้อง การส่งเสริมให้แรงงานมีการศึกษาสูงขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละสาขาของอุตสาหกรรมและบริการ และจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกระดับ ทั้งแรงงานในประเทศที่เป็นแรงงานฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ตลอดจนส่งเสริมการนำบุคลากรที่ขาดแคลนจากต่างประเทศหรือบุคลากรที่มีทักษะในอุตสาหกรรมใหม่

เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน โดยการเผยแพร่ผลการสำรวจ วิจัย วิเคราะห์ สถิติและข้อมูลด้านแรงงาน ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนและพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงานที่ผ่านการเห็นชอบจากผู้บริหารและเผยแพร่สู่สาธารณะ

(๔) แผนแม่บท ประเด็นการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

(๔.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

(๑) ความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างฐานทางเทคโนโลยีและด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของประเทศเพิ่มสูงขึ้น

(๒) มูลค่าการลงทุนวิจัย และพัฒนานวัตกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการสำรวจ วิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ สถิติและข้อมูลด้านแรงงาน และสร้างนวัตกรรมด้านเศรษฐกิจการแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจการแรงงานด้วยองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และวิทยาการสมัยใหม่ สอดคล้องกับการบรรลุเป้าหมายภายใต้แผนแม่บทฯ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงาน ที่ผ่านการเห็นชอบจากผู้บริหารและเผยแพร่สู่สาธารณะ

ตัวชี้วัด จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย/โครงการที่มีการอ้างอิงเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงานเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based)

(๔.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ด้านสังคม

แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยการส่งเสริมการวิจัย พัฒนา และประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดทุกช่วงวัย (ปฐมวัย วัยเด็ก วัยเรียน วัยแรงงาน วัยสูงอายุ)

(๒) สร้างความเสมอภาคทางสังคม โดยการส่งเสริมการวิจัย พัฒนา และประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม เพื่อลดความแตกต่างทางด้านรายได้ รายจ่าย การเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐาน และเพิ่มความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

(๓) ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการส่งเสริมการวิจัย พัฒนา และประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้มีความทันสมัย ตอบสนองความต้องการและให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และโปร่งใส

เป้าหมายของแผนย่อย

คุณภาพชีวิต ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ และความเสมอภาคทางสังคมได้รับการยกระดับเพิ่มขึ้นจากผลการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมเชิงสังคม

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้ความสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมเชิงสังคม โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาสถิติแรงงาน ดัชนีวัดภาวะแรงงาน ดัชนีวัดคุณภาพชีวิตแรงงาน นอกระบบ เพื่อสร้างความเสมอภาคและการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม รวมถึงสนับสนุนการวางแผน และพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน และสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการประกอบธุรกิจ สอดคล้องกับการบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงาน ที่ผ่านการเห็นชอบจากผู้บริหารและเผยแพร่สู่สาธารณะ

ตัวชี้วัด จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย/โครงการที่มีการอ้างอิงเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงานเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based)

(๕) ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๕.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบอย่างเต็มศักยภาพและเหมาะสมด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบหรือแรงงานอิสระด้วยการพัฒนาทักษะฝีมือให้เป็นแรงงานนอกระบบหรือแรงงานอิสระที่มีศักยภาพสูง มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนแม่บท โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนา

(๕.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

(๕.๒.๑) แผนย่อยการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงาน ให้มีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์และความรู้ความเข้าใจ และทักษะทางการเงิน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันของตนเองและครอบครัว รวมทั้งสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับวัยทำงานผ่านระบบการคุ้มครองทางสังคมและการส่งเสริมการออม

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานฝีมือให้เป็นผู้ประกอบการใหม่และสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ และมีโอกาสและทางเลือกทำงานและสร้างงาน

๔. ส่งเสริมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถพิเศษในต่างประเทศ ทั้งในรูปแบบการทำงานชั่วคราวและถาวร เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนผู้มีความสามารถพิเศษทั้งคนไทยหรือคนต่างชาติที่กำเนิดในประเทศไทยให้สามารถแสดงศักยภาพและใช้ความสามารถในการทำประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศ ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาจำเป็นหรือขาดแคลนจากต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทย

๕. ส่งเสริมการพัฒนา การปรับเปลี่ยนทัศนคติ และสร้างศักยภาพให้ผู้ที่เคยกระทำผิดสามารถประกอบอาชีพ เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ และอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข

เป้าหมายของแผนย่อย

๑. แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

๒. มีคนไทยที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มุ่งเน้นพัฒนากำลังแรงงานนอกระบบหรือแรงงานอิสระ ให้เป็นแรงงานศักยภาพสูง โดยเน้นการสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้ง Hard Skill และ Soft Skill เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้กับประเทศ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนา

(๕.๒.๒) แผนย่อยการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนและประเทศ รวมทั้งสนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ตลอดจนจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงานและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มวัย ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณและหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

เป้าหมายของแผนย่อย

ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิต เรียนรู้พัฒนาตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุ เพื่อให้มีอาชีพ มีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้ ส่งเสริมการเข้าสู่ระบบประกันสังคมเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณและหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนย่อยการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนา

(๖) ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม

(๖.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

คนไทยทุกคนได้รับการค้ำครอง และมีหลักประกันทางสังคม เพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สนับสนุนการขยายความคุ้มครองทางสังคม โดยการส่งเสริมการเข้าสู่ระบบประกันสังคมที่ครอบคลุมอย่างทั่วถึง ขยายเครือข่ายด้านแรงงานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อให้สามารถนำบริการด้านแรงงานลงสู่พื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของประชาชน โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการที่ได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ (แรงงานอิสระ)

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบสมัครเป็นสมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

ตัวชี้วัด จำนวนร้อยละของภาคีเครือข่ายด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น ภายในปี ๒๕๗๐

(๖.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

(๖.๒.๑) 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 โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนย่อย โดยการสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคม เพื่อดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานให้เข้าสู่ระบบ

หลักประกันทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาคบังคับ หรือภาคสมัครใจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและค้ำครองแรงงานนอกระบบ (แรงงานอิสระ)

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบสมัครเป็นสมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและค้ำครองแรงงานนอกระบบ

(๖.๒.๒) แผนย่อยมาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดให้มีระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย โดยพัฒนาระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ เพื่อให้สามารถให้ความช่วยเหลือกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายและครอบคลุมครบทุกกลุ่ม อาทิ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้มีความบกพร่องทางร่างกาย หย่อนของความรุนแรงต่าง ๆ และการค้ามนุษย์ แรงงานในภาคการผลิตที่มีความเสี่ยง ผู้ติดเชื่อ และบุคคลที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ

๒. ระดมพลังความร่วมมือสร้างโอกาสและการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยภาครัฐส่งเสริมให้เกิดการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การใช้กลไกที่มีอยู่แล้วในการเป็นทุนทางสังคมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการค้ำครองกลุ่มเป้าหมายในสังคม

๓. สนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำใช้ระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดสวัสดิการและสร้างหลักประกันทางสังคมของทุกภาคส่วน อาทิ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางสวัสดิการสังคมที่เชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูลต่าง ๆ และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างภาคีพัฒนาต่าง ๆ โดยเฉพาะระดับครัวเรือนและชุมชน เพื่อนำไปสู่การยกระดับการค้ำครองทางสังคมและหลักประกันทางสังคม

เป้าหมายของแผนย่อย

มีระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการบูรณาการช่วยเหลือประชาชนในกลุ่มเปราะบางที่มีความเสี่ยงสูง และมีความสามารถในการปรับตัวต่ำ ให้มีอาชีพ มีรายได้ และพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมความร่วมมือในชุมชนผ่านเครือข่ายด้านแรงงานในระดับพื้นที่ ได้แก่ อาสาสมัครแรงงาน บัณฑิตแรงงาน และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ รวมทั้งการบูรณาการฐานข้อมูลระบบ TPMPAP เพื่อให้การช่วยเหลือเป็นไปแบบเจาะจงพุ่งเป้า ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนย่อยมาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ที่ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ (แรงงานอิสระ)

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบสมัครเป็นสมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

ตัวชี้วัด จำนวนร้อยละของภาคีเครือข่ายด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น ภายในปี ๒๕๗๐

(๗) ประเด็นพลังทางสังคม

(๗.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสนับสนุนการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ร่วมเป็นพลังทางสังคมในการสร้างเครือข่ายและขับเคลื่อนแรงงานนอกระบบ จัดทำฐานข้อมูลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบในระดับจังหวัด เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานให้เข้าถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์มากขึ้น รวมถึงการสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุ สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนแม่บท โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ (แรงงานอิสระ)

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบสมัครเป็นสมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

ตัวชี้วัด จำนวนร้อยละของภาคีเครือข่ายด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น ภายในปี ๒๕๗๐

(๗.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยการรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

แนวทางการพัฒนา

๑. ภาครัฐสนับสนุนผู้ประกอบการในการสร้างงานให้ผู้สูงอายุ โดยการสนับสนุน/ พัฒนามาตรการทางการเงิน/สิทธิประโยชน์ทางภาษีให้หน่วยงานที่จ้างงานผู้สูงอายุการปรับปรุงระเบียบ/ กฎเกณฑ์/กฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ การกำหนดอัตราส่วนการจ้างแรงงานสูงอายุ ในสถานประกอบการตามรูปแบบที่เป็นอิสระและตกลงกัน ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ การเรียนรู้ตลอดชีพ และพัฒนาทักษะตามความต้องการของผู้สูงอายุ จัดให้มีการศึกษาหรือ จัดทำรูปแบบการขยายการทำงานของผู้สูงอายุในหลากหลายรูปแบบ รวมทั้งจัดทำต้นแบบสถานประกอบการในการดำเนินการและต้นแบบการสร้างแพลตฟอร์มต่าง ๆ และแนวทางการขยายอายุการทำงานที่สอดคล้องกับธรรมชาติของการดำเนินธุรกิจและศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุ 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

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บท

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำ และพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพให้กับผู้สูงอายุให้ได้มีงานทำตามศักยภาพ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนย่อยการรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ที่ได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต

(๘) ประเด็นความมั่นคง

(๘.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

ประชาชนอยู่ดี กินดี และมี ความสุขดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง โดยบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้การบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศมีความมั่นคง ปลอดภัย และมีความสงบเรียบร้อย สามารถแก้ไขปัญหาเดิมและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาใหม่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายแผนแม่บทด้านความมั่นคง โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติผ่านกลไกการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกัน การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คน และแรงงานนอกระบบที่ได้รับการณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมโดยอาสาสมัครแรงงาน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากปีที่ผ่านมา

(๘.๒) แผนย่อยของแผนแม่บท

แผนย่อยการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
แนวทางการพัฒนา

๑. ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มุ่งยึดแนวความคิดการแก้ไขปัญหายาเสพติดตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ ในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ มุ่งเน้นการวางแผนและยกระดับวิธีการแก้ไข รวมทั้งให้มีการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ อย่างแท้จริง โดยการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มเปราะบางให้มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

๙. ป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

เป้าหมายของแผนย่อย

ปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน (เช่น ปัญหายาเสพติด ความมั่นคงทางไซเบอร์ การค้ำมนุษย์ ฯลฯ) ได้รับการแก้ไขจนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางการพัฒนาความร่วมมือความมั่นคงด้านแรงงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง โดยการบูรณาการการดำเนินงานด้านการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การบังคับใช้แรงงานและบริการการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาละเมิดสิทธิมนุษยชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้ปัญหาความมั่นคงเดิมที่มีอยู่ได้รับการแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาใหม่เกิดขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมายแผนแม่บทด้านความมั่นคง โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติผ่านกลไกการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกัน การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คน และแรงงานนอกระบบที่ได้รับการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยอาสาสมัครแรงงาน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากปีที่ผ่านมา

(๙) ประเด็นการต่างประเทศ

(๙.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

การต่างประเทศไทยมีเอกภาพทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มีมาตรฐานสากล และมีเกียรติภูมิในประชาคมโลก

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการดำเนินนโยบายด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยให้ความร่วมมือทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี เขตการค้าเสรี และกรอบอาเซียน รวมถึงการพัฒนาบริหารจัดการและการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคงและการสาธารณสุข ศึกษาทบทวนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ทั้งที่ไทยได้ให้สัตยาบันไว้แล้วและที่ไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันที่สำคัญ พร้อมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบให้ทันสมัยสอดคล้องกับอนุสัญญาฯ ที่ไทยอาจให้สัตยาบันเพิ่มเติม ให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์

จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม รวมถึงรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนแม่บทการต่างประเทศ โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ ที่นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ

(๙.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและพันธกรณีระหว่างประเทศ

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศเพื่อเรียนรู้และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศตามกฎหมายระเบียบ พันธกรณีระหว่างประเทศ และมาตรฐานสากล

๒. ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศของไทยและมีความเป็นมาตรฐานสากล และจัดทำความตกลงกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ของชาติ และมุ่งอนุรักษ์พันธกรณีระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์สากลที่สำคัญหรือที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย

๓. มุ่งส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนปฏิบัติตามมาตรฐานสากลอย่างบูรณาการในประเด็นที่เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืนของไทย อาทิ สิทธิมนุษยชน การต่อต้านการค้ามนุษย์ มาตรฐานการบินพลเรือน และการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย

เป้าหมายของแผนย่อย

ประเทศไทยมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในทุกมิติและสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการร่วมกำหนดมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศของไทยและมีความเป็นมาตรฐานสากล โดยมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

ตัวชี้วัด จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี 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 มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ส่งผลให้กรอบระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เริ่มต้น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒหน้าที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใด เรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ และหมวดหมู่การพัฒนา จำนวน ๑๓ หมวดหมู่ที่มีความสำคัญต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีภารกิจที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ดังนี้

๑.๑ เป้าหมายหลัก

๑.๑.๑ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้ ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ในองค์ประกอบดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีทุนมนุษย์ และดัชนีการให้บริการภาครัฐออนไลน์ ไม่เกินอันดับที่ ๔๐ ของโลก และมีคะแนนไม่ต่ำกว่า ๐.๘๒ กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ ทบทวนกระบวนการทำงาน ของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมายระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ เทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

๑.๑.๒ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทย มีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพ และผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายที่ ๑ คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ในทุกช่วงวัยมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม 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

หมวดหมู่ที่ 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 โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

เป้าหมายที่ ๒ คนไทยทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคมมีค่าไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ โดยดัชนี

รวมของความคุ้มครองทางสังคม ประกอบด้วย ๓ มิติ โดยมีตัวชี้วัดในแต่ละมิติ ดังนี้ ๒) ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับวัยแรงงาน (๑) แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคม มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของกำลังแรงงานรวม (๒) จำนวนผู้ที่อยู่ในระบบการออมเพื่อการเกษียณภาคสมัครใจที่ภาครัฐจ่ายสมทบเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐๐ (๓) แรงงานที่อยู่ภายใต้การจ้างงานทุกประเภทได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงาน กฎบัตรที่ ๒ การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น กฎบัตรย่อยที่ ๒.๒ ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ กฎบัตรที่ ๓ การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย กฎบัตรย่อยที่ ๓.๒ ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อสร้างหลักประกันสำหรับวัยแรงงาน พัฒนาระบบประกันสังคมให้สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานนอกระบบ โดยการปรับปรุงรูปแบบการจ่ายเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่น พร้อมทั้งส่งเสริมการออมเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับวัยเกษียณอายุด้วยการจูงใจให้แรงงานนอกระบบเข้าร่วมระบบการออมภาคสมัครใจ ตลอดจนปรับปรุงหรือจัดทำกฎหมายเพื่อพัฒนาระบบการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานให้ครอบคลุมการจ้างงานรูปแบบใหม่ให้ผู้ที่อยู่ภายใต้การจ้างงานแบบชั่วคราวหรือการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มสามารถได้รับความคุ้มครองที่เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับลูกจ้างตามกฎหมาย กฎบัตรที่ ๕ การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่นและจัดความคุ้มครองทางสังคม กฎบัตรย่อยที่ ๕.๒ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลในการออกแบบนโยบาย/มาตรการ และการติดตามประเมินผล เพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนข้ามรุ่นเป้าหมาย จัดสวัสดิการทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงแบ่งปันข้อมูลระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ เพื่อใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ เป้าหมายรอง

๑.๑.๒ การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตร

แปรรูปมูลค่าสูง

เป้าหมายที่ ๓ เพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตรในฐานะหุ้นส่วนเศรษฐกิจของห่วงโซ่อุปทาน ที่ได้รับส่วนแบ่งประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม กฎบัตรที่ ๑๑ การยกระดับขีดความสามารถของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร กฎบัตรย่อยที่ ๑๑.๑ พัฒนาศักยภาพความรู้และทักษะในการบริหารจัดการฟาร์ม ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของเกษตรกร และการดำเนินธุรกิจการเกษตรในยุคดิจิทัล เพื่อยกระดับความสามารถเกษตรกรไปสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาระบบการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และความต้องการของตลาดได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๒ การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้พึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและมีการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น กฎบัตรที่ ๔ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและ

ศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่นำไปสู่การสร้างคุณภาพและความยั่งยืน กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ยกระดับการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจและการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพและยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

เป้าหมายที่ ๓ ไทยเป็นประตูและทางเชื่อมโครงข่ายคมนาคมและโลจิสติกส์ของภูมิภาค กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๔ พัฒนาศูนย์กลางมาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุนโดยปรับระบบการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและภาคธุรกิจ

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

เป้าหมายที่ ๓ อุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศไทยมีความเข้มแข็งขึ้น 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 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง 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 การเข้าถึงตลาดส่งออกในรูปแบบธุรกิจต่าง ๆ

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ มูลค่าการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีมูลค่าการลงทุนรวม ๙๑,๕๐๐,๐๐๐ ล้านบาท พื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้มีมูลค่าการลงทุนรวม ๑๐๐,๐๐๐ ล้านบาท และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนมีมูลค่าการลงทุนรวม ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท

เป้าหมายที่ ๒ ความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาคลดลง ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ สัดส่วนผู้มีงานทำในแต่ละภาค เพิ่มขึ้นสูงกว่าสัดส่วนผู้มีงานทำของภาคในปี 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 รองรับการดำเนินการในห้วงที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑) โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงมิติทั้งปวงทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยและมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ได้แก่ ความมั่นคงของรัฐ ความมั่นคงของมนุษย์ความอยู่ดีมีสุขของคนในชาติให้ปลอดจากความหวาดกลัว (Freedom from Fear) หลุดพ้นจากความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต (Freedom from Want) อยู่อย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรี (Freedom to Live in Dignity) บนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน และความมั่นคงระหว่างประเทศ ซึ่งกระทรวงแรงงานมีภารกิจที่สอดคล้องเชื่อมโยงดังนี้

๑. นโยบายและแผนความมั่นคง

๑.๑ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ มุ่งเน้นให้สังคมไทยอยู่ร่วมกันอย่างสันติและเคารพในความแตกต่างหลากหลายบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชนและพร้อมธำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ โดยปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจนส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของคนในชาติอย่างสันติ และเคารพในความแตกต่างหลากหลายบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน และให้ความสำคัญกับทุกศาสนา

๑.๒ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๓ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติพื้นที่ชายแดน มุ่งเน้นให้พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคง ปลอดภัย มีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขภัยคุกคามทุกรูปแบบ มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของมนุษย์อย่างสมดุล

๑.๓ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล มุ่งเน้นความมั่นคงทางทะเลแบบองค์รวมให้ป้องกันและแก้ไขภัยคุกคามทางทะเลที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง

๑.๔ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด มุ่งเน้นการลดการก่อเหตุรุนแรงและความสูญเสีย พัฒนาเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและศักยภาพของพื้นที่

๑.๕ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๖ การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมืองและผู้โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ มุ่งเน้นการบริหารจัดการผู้มีปัญหาสถานะและสิทธิบุคคล แรงงานต่างด้าว กลุ่มที่มีความเปราะบางด้านความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ รวมถึงมีระบบบริหารจัดการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาลูกหนีเข้าเมืองในกลุ่มที่มีความเปราะบางที่เป็นผู้ได้รับความคุ้มครองหรืออยู่ระหว่างคัดกรองสถานะที่ไม่สามารถเดินทางกลับประเทศ ภูมิลำเนาให้มีความสมดุลระหว่างมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ และหลักสิทธิมนุษยชน โดยเร่งดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับสถิติผู้หลบหนีเข้าเมืองในกลุ่มที่มีปัญหาสถานะและสิทธิบุคคล ตลอดจนบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบและจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ผู้ประกอบการ รวมถึงผู้จัดหาแรงงานต่างด้าว

ผิดกฎหมาย และบูรณาการความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และประเทศต้นทาง ในการเร่งรัดกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหากลุ่มผู้ติดตามแรงงานต่างด้าว

๑.๖ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๗ การป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์ มุ่งเน้นการยกระดับสถานะและเพิ่มขีดสมรรถนะของประเทศไทยในการป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นรูปธรรมให้ได้รับการยอมรับจากสากล โดยดำเนินการเร่งรัด การบริหารจัดการคดีค้ามนุษย์ โดยใช้กลไกการขับเคลื่อนและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาลูกจ้างต่างด้าว และการค้ามนุษย์ของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ตลอดจน เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และพัฒนาศักยภาพให้แก่คณะสหวิชาชีพ เจ้าหน้าที่รัฐ และผู้ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีค้ามนุษย์

๑.๗ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๘ การป้องกันปราบปราม และแก้ไข ปัญหายาเสพติด มุ่งเน้นการป้องกันประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด สกัดกั้น และ ปราบปรามขบวนการการค้ายาเสพติด ตลอดจนการบำบัด รักษา และฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดให้เกิดการยอมรับ จากสังคม นอกจากนี้ยังมุ่งเสริมสร้างโอกาสและทางเลือกของผู้เสพยาเสพติด ภายหลังการเข้ารับการรักษา บำบัด ให้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข มีศักดิ์ศรีบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน สามารถพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และไม่ถูกตีตราหรือเลือกปฏิบัติ

๑.๘ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑๒ การสร้างดุลยภาพระหว่างประเทศ มุ่งเน้นให้ประเทศไทยสามารถรักษาดุลยภาพระหว่างประเทศเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ มีบทบาทนำ ในประชาคมการเมือง และความมั่นคงอาเซียน รวมทั้งรักษาผลประโยชน์แห่งชาติบริเวณลุ่มน้ำโขง และความสัมพันธ์อันดีกับประเทศรอบบ้าน

๒. เป้าหมายและแนวทางการดำเนินการในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

นโยบายและแผนความมั่นคง ยึดโยงกับเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการ ในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของมาตรา ๑๔ ครอบคลุมถึงนโยบายภายในประเทศ นโยบายต่างประเทศ และนโยบายการทหารกับการเศรษฐกิจและอื่นๆ อันเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติให้สอดคล้องต้องกัน เพื่อให้กิจการของหน่วยงานของรัฐ สามารถประสานกัน ได้ อย่างใกล้ชิดเป็นผลดีต่อความมั่นคงแห่งชาติและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ดังนี้

เป้าหมายและแนวทางการดำเนินการ ในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ	นโยบายและแผนความมั่นคง
๑. การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก ของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑ การเสริมสร้าง ความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ
๒. การปกป้องและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ	
๒.๑ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชน จากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติ อย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคม	นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๓ การรักษา ความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติพื้นที่ ชายแดน นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๔ การรักษาความ มั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๕ การป้องกันและ

เป้าหมายและแนวทางการดำเนินการ ในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ	นโยบายและแผนความมั่นคง
	แก้ไขปัญหายาเสพติดชายแดนภาคใต้
๒.๒ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์	นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๖ การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมืองและผู้โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๗ การป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์
๒.๓ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน	นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๘ การป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด
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 คนในชาติอยู่ร่วมกันอย่างมีความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน

ตัวชี้วัดที่ ๑ การจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงมาตรการของรัฐ เพื่อส่งเสริมคุ้มครอง และปกป้องสิทธิมนุษยชนภายในของไทยให้สอดคล้องกับบริบทภายในประเทศและสนธิสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคีอย่างน้อยปีละ ๒ มาตรการ

ตัวชี้วัดที่ ๒ คำร้องเกี่ยวกับการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนและการถูกเลือกปฏิบัติได้รับการพิจารณาและเข้าสู่กระบวนการแก้ไขปัญหโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๕ เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยย้อนหลัง ๕ ปี

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

กลยุทธ์หลักที่ ๒ การส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของคนในชาติอย่างสันติและเคารพในความแตกต่างหลากหลายบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน

๓.๒ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๓ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติในพื้นที่ชายแดน

เป้าหมายที่ ๑ พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคง ปลอดภัย มีศักยภาพการป้องกันและแก้ไขภัยคุกคามทุกรูปแบบ และเป็นพื้นที่เชื่อมโยงทางเศรษฐกิจและสังคมระหว่างไทยกับประเทศรอบบ้าน

ผลสัมฤทธิ์ พื้นที่ชายแดนมีศักยภาพในการป้องกันภัยคุกคามรูปแบบประชาชนและชุมชนตามแนวชายแดนมีความปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงเป็นจุดเชื่อมโยงสำคัญทางเศรษฐกิจ การสัญจร และความมั่นคงในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ตัวชี้วัดที่ ๑ การพัฒนาระบบป้องกันตามแนวชายแดนด้วยการใช้เทคโนโลยี อย่างน้อยร้อยละ ๘๕ ของจังหวัดชายแดนทั้งหมด ภายในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๒ มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๕ ต่อปี

กลยุทธ์หลักที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมในพื้นที่ชายแดนให้มีความปลอดภัยและมีศักยภาพในการป้องกัน และแก้ไขภัยคุกคาม

กลยุทธ์หลักที่ ๒ การยกระดับและพัฒนาจุดผ่านแดนให้มีประสิทธิภาพในการป้องกันภัยคุกคาม และเชื่อมโยงเศรษฐกิจ การค้า และการสัญจรข้ามแดน

เป้าหมายที่ ๒ ปัญหาเขตแดนระหว่างไทยกับประเทศรอบบ้านได้รับการแก้ไข และไม่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

ผลสัมฤทธิ์ ประเทศไทยสามารถแก้ไขปัญหาเขตแดน โดยมีความสมดุลระหว่างผลประโยชน์แห่งชาติ และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัด เป้าหมายในการสำรวจและจัดทำหลักเขตแดนของไทยอยู่ที่ร้อยละ ๘๐ ภายในปี ๒๕๗๐

กลยุทธ์หลักที่ ๓ การแก้ไขปัญหาเขตแดนระหว่างไทยกับประเทศรอบบ้าน โดยให้สมดุลระหว่างผลประโยชน์แห่งชาติและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

๓.๓ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

เป้าหมายที่ ๑ ประเทศไทยสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงทางทะเลได้อย่างต่อเนื่องจนไม่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ

ผลสัมฤทธิ์ ประเทศไทยมีขีดความสามารถและศักยภาพในการเฝ้าระวังติดตาม 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 และเวียดนามมีจำนวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองลดลง

ผลสัมฤทธิ์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนามมีการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนามอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๐ ภายในปี ๒๕๗๐

กลยุทธ์หลักที่ ๒ การป้องกันและการแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

๓.๖ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๗ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

เป้าหมายที่ ๑ การยกระดับสถานะของประเทศไทยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

ผลสัมฤทธิ์ ประเทศไทยแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจนไม่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ เศรษฐกิจ การบริหาร และการพัฒนาประเทศ

ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของประเทศไทยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ในระดับนานาชาติไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ภายในปี ๒๕๗๐

เป้าหมายที่ ๒ ประเทศไทยสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

ผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ดีขึ้น รวมทั้งสามารถบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ร่วมกัน

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปราบปรามและดำเนินคดีเกี่ยวกับการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๕ ภายในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๒ แรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและพันธกรณีระหว่างประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๕ ภายในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและมาตรฐานสากล เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๕ ภายในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา

กลยุทธ์หลักที่ ๑ การยกระดับความเชื่อมั่นการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในระดับสากล

กลยุทธ์หลักที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

๓.๗ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๘ การป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด

เป้าหมายที่ ๑ การป้องกันประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

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

กลยุทธ์หลักที่ ๑ การเสริมสร้างความเข้มแข็งในระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้มีภูมิคุ้มกันและสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างพื้นที่ปลอดภัยและลดความต้องการยาเสพติด

เป้าหมายที่ ๓ ผู้เสพยาเสพติดมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขไม่ส่งผลกระทบต่อสังคม และไม่หวนกลับเข้าสู่วงจรยาเสพติด

ผลสัมฤทธิ์ ผู้เสพยาเสพติดที่เข้าสู่กระบวนการบำบัดรักษาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัด ผู้เสพยาเสพติดที่เข้าสู่กระบวนการบำบัดรักษาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒ จากปี ๒๕๖๙ ในปี ๒๕๗๐

กลยุทธ์หลักที่ ๓ การสร้างความสมดุลบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชนในการบำบัดฟื้นฟู และการผนวกสู่สังคมได้อย่างปกติสุข

๒.๓ แผนระดับที่ ๓ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- ๒.๓.๑ กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการพัฒนาศักยภาพของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน
- ๒.๓.๒ (ร่าง) กรอบแผนพัฒนาภาค (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
- ๒.๓.๓ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน
- ๒.๓.๔ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- ๒.๓.๕ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
- ๒.๓.๖ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- ๒.๓.๗ แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖) ของกระทรวงยุติธรรม กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
- ๒.๓.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการเกษตรกรรมไทย ๔.๐ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และแผนแม่บทการพัฒนากิจการเกษตรกรรมไทย พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๗๔ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- ๒.๓.๙ นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
- ๒.๓.๑๐ แผนพัฒนาสุขภาพจิตแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)
- ๒.๓.๑๑ (ร่าง) แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
- ๒.๓.๑๒ (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
- ๒.๓.๑๓ (ร่าง) แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
- ๒.๓.๑๔ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แนวทางการพัฒนาที่ ๕ การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร และการติดตามผลด้านโลจิสติกส์ กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์
- ๒.๓.๑๕ (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” ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีของประเทศไทย และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ โดยเป้าหมาย การพัฒนาทั้ง ๑๗ ข้อ สะท้อน ๓ เสาหลักของมิติความยั่งยืน (Three Pillars of Sustainability) ได้แก่ มิติด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม บวกกับอีก ๒ มิติ ได้แก่ มิติด้านสันติภาพและสถาบัน และมิติ ด้านหุ้นส่วนการพัฒนาที่เชื่อมร้อยทุกมิติของความยั่งยืนไว้ด้วยกัน รวมเป็น ๕ มิติ/๕ กลุ่ม (เรียกว่า ๕ 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 ๘ : 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 และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับ หญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่า เท่าเทียมกัน

เป้าหมายย่อยที่ ๘.๖* ลดสัดส่วนของเยาวชนที่ไม่มีงานทำ ที่ไม่มีการศึกษา และที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ภายในปี ๒๕๖๓

เป้าหมายย่อยที่ ๘.๘* ปกป้องสิทธิแรงงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ปลอดภัยและมั่นคงสำหรับผู้ทำงานทุกคน รวมถึงผู้ทำงานต่างด้าว โดยเฉพาะหญิงต่างด้าว และผู้ทำงาน เสี่ยงอันตราย

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 โครงสร้างพื้นฐานและนโยบายการคุ้มครองทางสังคม และสนับสนุนความรับผิดชอบร่วมกันภายในครัวเรือนและครอบครัว ตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ

เป้าหมายย่อยที่ ๕.๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ และมีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

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 และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายย่อยที่ ๑๖.๒ ยุติการข่มเหง การใช้หาประโยชน์อย่างไม่ถูกต้อง การค้ามนุษย์
และความรุนแรงและการทรมานทุกรูปแบบที่มีต่อเด็ก

เป้าหมายย่อยที่ ๑๖.๕ ลดการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่และการรับสินบนทุกรูปแบบ

เป้าหมายย่อยที่ ๑๖.๖ ส่งเสริมและบังคับใช้กฎหมายและนโยบายที่ไม่เลือกปฏิบัติเพื่อการพัฒนา
ที่ยั่งยืน

บทบาทของกระทรวงแรงงานในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



ส่วนที่ ๔ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔.๑ ภาพรวม

แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เชื่อมโยงสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเป็นการถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงตลอดจนเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ที่ระบุสารสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย หน่วยงานส่วนกลางระดับกองหรือเทียบเท่าจำนวน ๗ กอง ๒ สำนัก ๒ ศูนย์ ๒ กลุ่ม ๒ สำนักงาน และหน่วยงานส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด

วิสัยทัศน์

“องค์กรสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน”

“Smart Manpower Management Organization”

ค่านิยมหลัก

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

พันธกิจ

๑. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม ค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และงานด้านแรงงานอื่น
๒. กำหนดนโยบาย พัฒนายุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแปลงไปสู่การปฏิบัติ เป็นแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี
๓. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
๔. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

วัตถุประสงค์ของแผน

เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้เชื่อมโยงสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายภายในปี ๒๕๗๐ และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กร

สมรรถนะสูง พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

เป้าหมาย ตัวชี้วัด และผลสัมฤทธิ์

เป้าหมาย

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร ขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีธรรมาภิบาลและทันสมัย

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด คะแนนเฉลี่ยของผลการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับงบประมาณนำไปสู่การปฏิบัติ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไม่น้อยกว่า ๙๐ คะแนน ในปี ๒๕๗๐

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

ตัวชี้วัด ค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ต่อปี

ตัวชี้วัด จำนวนนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาสนับสนุนการบริหารจัดการและบริการด้านแรงงาน

ผลสัมฤทธิ์

การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนโดยรวม มีข้อมูลสนับสนุนผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับบริการในการตัดสินใจเพื่อทบทวนปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลง นโยบายและยุทธศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่างบประมาณ และมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าโดยบุคลากรทุกระดับปฏิบัติตนเป็นหนึ่งในกลไกของการเปลี่ยนแปลง ด้วยการนำเอาเทคนิคสมัยใหม่ในสายงานของตนมาใช้อย่างแพร่หลายในองค์กร

๔.๒ แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔.๒.๑ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน

๑. เป้าหมาย

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงาน ที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ในการนำไปใช้กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงาน และสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร

๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑. จำนวนเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงานที่ผ่านการเห็นชอบจากผู้บริหาร และเผยแพร่สู่สาธารณะ (เรื่อง) (กสร.)	๒
๒. จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย/โครงการที่มีการอ้างอิงเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงานเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) (เรื่อง) (กสร./กยพ./สนบ.)	๒

๓. แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริมการสำรวจ วิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ สถิติและข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานและสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการประกอบธุรกิจ

๓.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาสถิติแรงงาน ดัชนีวัดภาวะแรงงาน ดัชนีวัดคุณภาพชีวิตแรงงาน แบบจำลองเศรษฐกิจการแรงงาน และการนำไปใช้ประโยชน์ในการเฝ้าระวังประเมินสถานการณ์และป้องกันความเสี่ยงจากภัยด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนากลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจการแรงงานในทุกมิติ เพื่อมุ่งเน้นความร่วมมือการบูรณาการเศรษฐกิจการแรงงานให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญในการป้องกันแก้ไขปัญหาที่อาจกระทบต่อแรงงาน ผู้ประกอบการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ

๓.๔ พัฒนาศักยภาพด้านการสำรวจ วิจัย การวิเคราะห์และสร้างนวัตกรรมด้านเศรษฐกิจการแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจการแรงงานด้วยองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และวิทยาการสมัยใหม่

๔. โครงการ

- ๑) โครงการจัดทำวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และตัวชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด
- ๒) โครงการจัดทำแนวทางการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายอุตสาหกรรม
- ๓) โครงการพัฒนาการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจระดับพื้นที่
- ๔) โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพตัวชี้วัดในการพยากรณ์และเตือนภัยด้านแรงงาน
- ๕) โครงการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน
- ๖) โครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็น (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

๔.๒.๒ แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๒ การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. เป้าหมาย

- ๑.๑ นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- ๑.๒ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
คะแนนเฉลี่ยของผลการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับงบประมาณนำไปสู่การปฏิบัติ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไม่น้อยกว่า ๙๐ คะแนน ในปี ๒๕๗๐ (สตป.)	ไม่น้อยกว่า ๗๐ คะแนน

๓. แนวทางการพัฒนา

๓.๑ จัดทำนโยบาย ข้อเสนอเชิงนโยบาย และพัฒนายุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ โดยการถ่ายทอดนโยบายและแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้กรมทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงานใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของหน่วยงาน แผนปฏิบัติการรายปี แผนปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำโครงการและงบประมาณประจำปี ตลอดจนถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ผ่านหน่วยงานในสังกัดในระดับพื้นที่ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการระดับจังหวัดของหน่วยงาน ให้มีความสอดคล้องกับแผนระดับกระทรวง/กรม แผนพัฒนาภาค และแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และใช้สำหรับการติดตามผลการดำเนินงานประจำปีโดยผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และผู้ตรวจราชการกรม

๓.๒ ประสานและสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อบูรณาการนโยบาย แผนงาน/โครงการ ทั้งหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก โดยสนับสนุนความร่วมมือในเชิงกระบวนการทำงานร่วมกันของหน่วยงานในกระทรวง ระหว่างกระทรวง และมีติดตามยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ เพื่อให้เกิดความประหยัด คัดค้าน มีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณและก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

๓.๓ ติดตามและประเมินผล เป็นการติดตามและประเมินผลความสอดคล้อง และความสำเร็จของแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี แผนปฏิบัติการรายปี และแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ โดยอาศัยเครื่องมือการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแผนปฏิบัติการรายปี และเมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผน รวมทั้งการใช้ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

๔. โครงการ

- ๑) โครงการตรวจราชการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล คณะรัฐมนตรี และกระทรวงแรงงาน
- ๒) โครงการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานไทยระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๘๐) (Labour Master Plan)
- ๓) โครงการติดตามการปฏิบัติงานตามนโยบายด้านแรงงานของรัฐบาล

๔) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำงบประมาณของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

๕) โครงการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน โดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

๔.๒.๓ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

๑. เป้าหมาย

๑.๑ แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ได้รับการส่งเสริมคุ้มครอง พัฒนา ได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพและมีหลักประกันทางสังคมที่ดี

๑.๒ ภาคีเครือข่ายด้านแรงงานมีส่วนร่วมในการนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในระดับพื้นที่ ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ภายในปี ๒๕๗๐

๒. ตัวชี้วัด

๒.๑ จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการที่ได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๒ จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

๒.๓ จำนวนแรงงานนอกระบบสมัครเป็นสมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

๒.๔ จำนวนร้อยละของภาคีเครือข่ายด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น ภายในปี ๒๕๗๐

๓. แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริมความร่วมมือการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ โดยการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่ เพื่อแปลงนโยบายการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ เพื่อสำรวจความต้องการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ

๓.๓ ส่งเสริมความคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมคุ้มครองตามกฎหมาย

๓.๔ พัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาสมรรถนะ เช่น ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจนการบริหารจัดการสินค้าและการตลาด เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ พัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพ และเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ

๓.๕ สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคม และหลักประกันสุขภาพ เพื่อดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคม จากการทำงานให้เข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคม อันจะส่งผลให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันชีวิตที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓.๖ ส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ การจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ ตลอดจนการเป็นสมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบให้ดีขึ้น

๓.๗ บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่

๓.๘ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีความทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๙ ดูแล และติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานในระบบที่กลับมาจากต่างประเทศ และยื่นขอรับสิทธิประโยชน์ผ่านสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ และสำนักงานแรงงานจังหวัด

๔. โครงการ

- ๑) โครงการส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ
- ๒) โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
- ๓) โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (แรงงานอิสระ) แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ
- ๔) โครงการมหรรมยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานอิสระเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจชุมชน
- ๕) โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานอิสระโดยเครือข่ายชุมชน

๔.๒.๔ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ และความมั่นคงด้านแรงงาน

๑. เป้าหมาย

๑.๑ ยกระดับความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ของประเทศไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

๑.๒ ยกระดับการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยและแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล

๑.๓ แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศปลายทาง

๑.๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การบังคับใช้แรงงานและบริการอย่างเป็นระบบ

๑.๕ ป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

๑.๖ แก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของแรงงานในจังหวัดชายแดนใต้

๒. ตัวชี้วัด

๒.๑ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ ที่นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล

๒.๒ ระดับความสำเร็จของการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ

๒.๓ ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติผ่านกลไกการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๒.๔ จำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คน และแรงงานนอกระบบที่ได้รับการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากปีที่ผ่านมา

๓. แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยสร้างความเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนกับนานาประเทศ ทั้งในระดับทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี โดยเฉพาะกรอบอาเซียน เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และแนวปฏิบัติที่ดีตามกฎระเบียบ พันธกรณีระหว่างประเทศ และมาตรฐานสากล ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศด้านแรงงานของไทย มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และมีความเป็นมาตรฐานสากล ส่งเสริมความร่วมมือในบริบทของการโยกย้ายถิ่นฐานด้านแรงงานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบและปกติ รวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคง และการสาธารณสุข ผลักดันการจัดทำความตกลงด้านแรงงานกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ชาติ รวมถึงรักษาสีทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน ตลอดจนส่งเสริมศักยภาพและบทบาทของแรงงานไทยในต่างประเทศ ให้มีเกียรติภูมิ และศักดิ์ศรี สร้างชื่อเสียงและการยอมรับ หรือได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ

๓.๒ ส่งเสริมความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยบูรณาการการดำเนินงานด้านการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ขับเคลื่อนนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการว่าด้วยกลไกการส่งต่อระดับชาติฯ (NRM) มาตรฐานการปฏิบัติงานฯ (SOP) และการตรวจคัดกรองเบื้องต้นสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงต่อการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยการนำแบบตรวจคัดกรองเบื้องต้น (รบ.๑) ไปใช้ดำเนินการ ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ โดยสร้างการรับรู้ให้กับนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา ส่งเสริมการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และสร้างการรับรู้ให้กับแรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมาย

๓.๓ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการให้บริการด้านแรงงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในมิติด้านแรงงาน เช่น การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพของประชากรวัยแรงงาน เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เสริมสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีต่อกัน เป็นต้น

๔. โครงการ

๑) โครงการตรวจคัดกรอง คัดแยก ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้ผู้ที่อาจถูกแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ

๒) โครงการยกระดับเพื่อขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

๓) โครงการยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการใช้แรงงานเด็ก ในกิจการกึ่ง ปลา อ้อย และเครื่องนุ่งห่ม

๔) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ (TO BE NUMBER ONE)

๕) โครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยอาชญากรรม

๖) โครงการขับเคลื่อนนโยบายการขยายตลาดเชิงรุกเพื่อเพิ่มการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ

๗) ค่าใช้จ่ายในการจ้างนายความเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

๘) โครงการปฏิบัติตามพันธกรณีมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

๙) โครงการเจรจาและการประชุมระหว่างประเทศ

๑๐) การประชุมระดับรัฐมนตรีและเจ้าหน้าที่ระดับสูงด้านแรงงานระหว่างประเทศ

๑๑) การจัดประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ครั้งที่ ๒๙ และการประชุมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (29th ASEAN Labour Ministers Meeting (29th ALMM) and related meetings)

๑๒) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานของบัณฑิตแรงงานในพื้นที่โดยบัณฑิตแรงงาน

๑๓) โครงการยกระดับการให้บริการประชาชนในพื้นที่โดยเครือข่ายด้านแรงงาน

๑๔) โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ และขยายตลาดแรงงานระหว่างประเทศ

๔.๒.๕ แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

๑. เป้าหมาย

มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒. ตัวชี้วัด

๒.๑ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบ ราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) และได้รับการพัฒนาจนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ในปี ๒๕๗๐

๒.๒ ค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ต่อปี

๒.๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

๓. แนวทางการพัฒนา

๓.๑ พัฒนาองค์กร และบุคลากรให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริบทสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Organization Resilience) สามารถพัฒนาเข้าสู่การทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร โดยเปิดเผย ข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงาน มีการบูรณาการการบริหารจัดการ เพื่อลดการทุจริต

๓.๓ พัฒนาคุณภาพการให้บริการที่มีคุณภาพ ตอบโจทย์ประชาชน โดยบูรณาการ ความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคีการพัฒนาอื่น ๆ ในลักษณะนวัตกรรมการให้บริการ ในการตอบสนองความต้องการของประชาชนและการพัฒนาด้านแรงงาน ควบคู่กับพัฒนาระบบการให้บริการ ประชาชนในรูปแบบดิจิทัล

๓.๔ ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาด้านแรงงาน และทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการ รับรู้ ความเข้าใจและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

๓.๕ ปรับปรุงและพัฒนากฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ข้อบังคับให้ทันสมัย เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๔. โครงการ

๑) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต

๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.ร.ง.)

๓) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้านแรงงาน

๔) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

๔.๒.๖ แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๑. เป้าหมาย

มีระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัล มีมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วน ปลอดภัย เข้าถึงง่าย พร้อมใช้งาน

๒. ตัวชี้วัด

๒.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒.๒ จำนวนนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรและบริการด้านแรงงาน

๓. แนวทางการพัฒนา

๓.๑ พัฒนาและยกระดับฐานข้อมูลด้านแรงงานให้มีมาตรฐาน สำหรับการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

๓.๒ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน เพื่อปรับเปลี่ยนให้เป็นระบบดิจิทัลโดยนำแนวทางการพัฒนาบริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัลมาดำเนินการปรับปรุงการให้บริการที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเป็นรูปธรรมลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น นำเทคโนโลยีมาใช้ให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งออกแบบบริการด้านแรงงานใหม่ ๆ ที่ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการในรูปแบบที่ทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลาและทุกอุปกรณ์

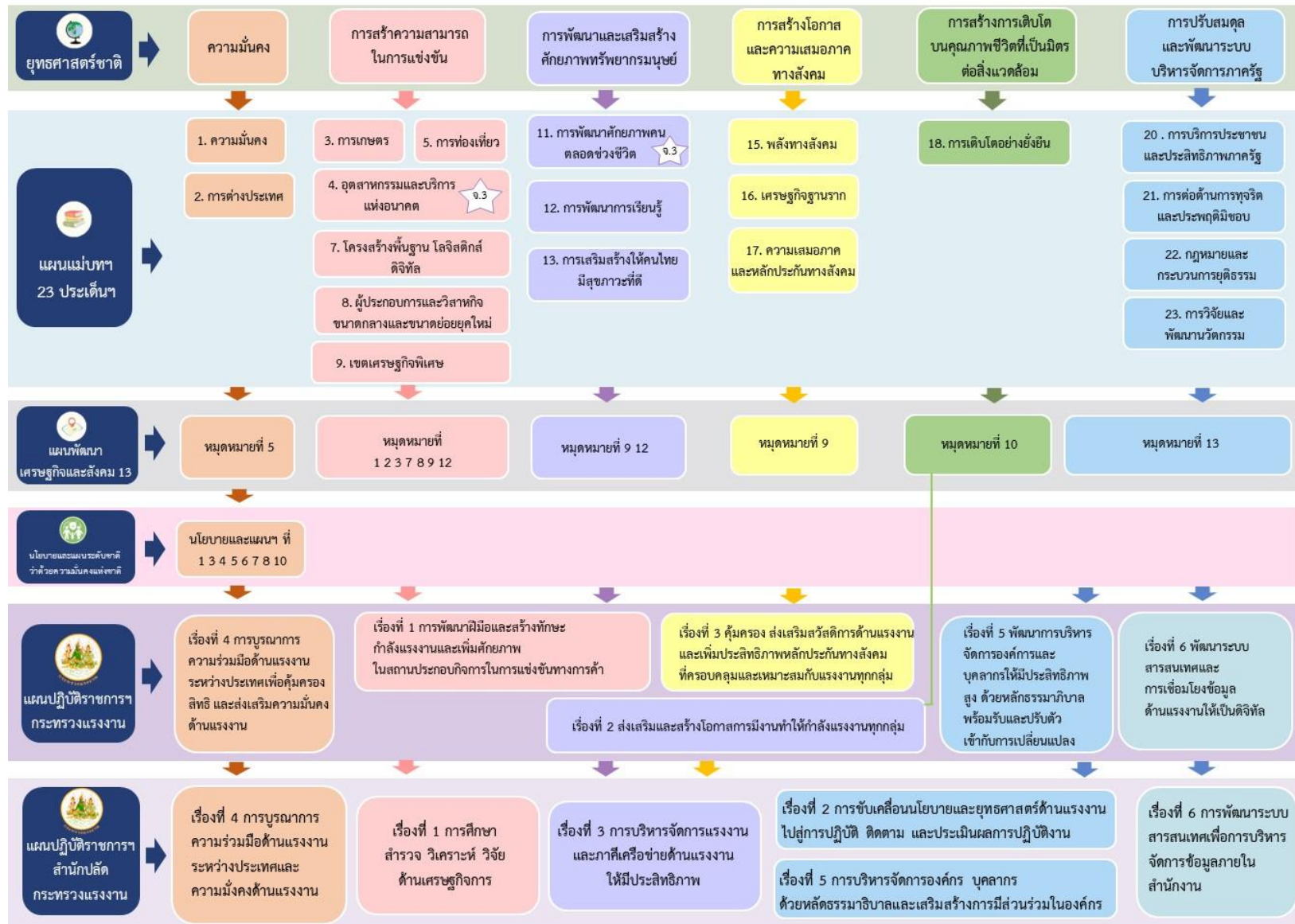
๓.๓ พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร ให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔. โครงการ

๑) โครงการพัฒนาเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน ตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒) โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มข้อมูลเชิงลึกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานของประเทศ

ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



๔.๓ ประมาณการวงเงินงบประมาณรวม (พ.ศ. ๒๕๖๙)

แผนปฏิบัติการราชการ			วงเงินรวม (บาท)	หน่วยงาน
งบประมาณรวมตามแผนปฏิบัติการราชการ			๔๒๖,๓๙๖,๕๐๐	
เรื่องที่ ๑ การศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน	รวม		๒๕,๘๑๒,๕๐๐	
	๑	โครงการจัดทำทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และตัวชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด	๑๓,๘๖๐,๐๐๐	กศร.(นศส.)
	๒	โครงการจัดทำแนวทางการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายอุตสาหกรรม	๖,๐๗๔,๓๐๐	กศร.(สคจ.)
	๓	โครงการพัฒนาการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจระดับพื้นที่	๓,๑๓๐,๐๐๐	กศร.(นศส.)
	๔	โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพตัวชี้วัดในการพยากรณ์และเตือนภัยด้านแรงงาน	๒,๔๘๐,๐๐๐	กศร.(นศม.)
	๕	โครงการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน	๖๘,๒๐๐	กศร.(ศวณ.)
	๖	โครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็น (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	๒๐๐,๐๐๐	กศร.(สคจ.)
เรื่องที่ ๒ การขับเคลื่อน นโยบายและยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	รวม		๕,๗๒๘,๘๐๐	
	๑	โครงการตรวจราชการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล คณะรัฐมนตรี และกระทรวงแรงงาน	๙๘๑,๐๐๐	ตร.
	๒	โครงการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานไทยระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๘๐) (Labour Master Plan)	๖๕๘,๑๐๐	กยผ.(พย.)
	๓	โครงการติดตามการปฏิบัติงานตามนโยบายด้านแรงงานของรัฐบาล	๓,๕๓๕,๙๐๐	สร.
	๔	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำงบประมาณของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน	๔๒๐,๒๐๐	กยผ.(ผง.)
	๕	โครงการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน โดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงาน แห่งชาติ	๑๓๓,๖๐๐	กยผ.(สสร.)

แผนปฏิบัติราชการ			วงเงินรวม (บาท)	หน่วยงาน
เรื่องที่ ๓ การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ	รวม		๒๔,๗๗๐,๐๐๐	
	๑	โครงการส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ	๓๖๐,๐๐๐	สนบ.
	๒	โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	๑๓,๑๔๑,๒๐๐	กยผ.(พ.ย.)
	๓	โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (แรงงานอิสระ) แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	๒,๙๖๑,๗๐๐	สนบ.
	๔	โครงการมทรรมยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานอิสระเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจชุมชน	๔,๕๘๑,๓๐๐	สนบ.
	๕	โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานอิสระโดยเครือข่ายชุมชน	๓,๗๒๕,๘๐๐	สนบ.
เรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน	รวม		๒๖๓,๒๘๐,๖๐๐	
	๑	โครงการตรวจคัดกรอง คัดแยก ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อแสวงหาข้อบ่งชี้ผู้ที่อาจถูกแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ	๕,๕๒๐,๐๐๐	สล.ศปคร.
	๒	โครงการยกระดับเพื่อขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	๕,๔๑๙,๓๐๐	สล.ศปคร.
	๓	โครงการยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการใช้แรงงานเด็ก ในกิจการกึ่ง ปลา อ้อย และเครื่องนุ่งห่ม	๒,๔๙๙,๗๐๐	สล.ศปคร.
	๔	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ (TO BE NUMBER ONE)	๑,๓๑๙,๕๐๐	กยผ.(พ.ย.)
	๕	โครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติด	๒,๑๖๐,๗๐๐	สตป.(สภ.)
	๖	โครงการขับเคลื่อนนโยบายการขยายตลาดเชิงรุกเพื่อเพิ่มการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ	๑๓,๑๖๑,๖๐๐	สปร.(ปร.)

แผนปฏิบัติการ			วงเงินรวม (บาท)	หน่วยงาน
	๗	ค่าใช้จ่ายในการจ้างนายความเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ	๑,๓๐๐,๐๐๐	สปร.(ปร.)
	๘	โครงการปฏิบัติตามพันธกรณีมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙	๑,๑๑๔,๕๐๐	สปร.(วท.)
	๙	โครงการเจรจาและการประชุมระหว่างประเทศ	๙,๐๔๓,๓๐๐	สปร.(วท.)
	๑๐	การประชุมระดับรัฐมนตรีและเจ้าหน้าที่ระดับสูงด้านแรงงานระหว่างประเทศ	๑,๑๐๐,๕๐๐	สปร.(วท.)
	๑๑	การจัดประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ครั้งที่ ๒๙ และการประชุมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (๒๙th ASEAN Labour Ministers Meeting (๒๙th ALMM) and related meetings)	๓๐,๑๒๘,๓๐๐	สปร.(อน.)
	๑๒	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานของบัณฑิตแรงงานในพื้นที่โดยบัณฑิตแรงงาน	๑๓๒,๕๐๐,๐๐๐	สคป.(สภ.)
	๑๓	โครงการยกระดับการให้บริการประชาชนในพื้นที่โดยเครือข่ายด้านแรงงาน	๓,๐๐๐,๐๐๐	สคป.(สภ.)
	๑๔	โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ และขยายตลาดแรงงานระหว่างประเทศ	๕๕,๐๑๓,๒๐๐	สปร.(วท.+อน.)
เรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	รวม		๓,๙๓๖,๐๐๐	
	๑	โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริต	๕๙๔,๒๐๐	ศปท.
	๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงแรงงาน (นบส.รง.)	๗๒๐,๐๐๐	กบค.(พบ.)
	๓	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้านแรงงาน	๑,๖๓๐,๐๐๐	กบค.(พบ.)
	๔	โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล	๙๙๑,๘๐๐	ศทส.(ผส.)

แผนปฏิบัติราชการ			วงเงินรวม (บาท)	หน่วยงาน
เรื่องที่ ๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ		รวม	๑๐๒,๘๖๘,๖๐๐	
	๑	โครงการพัฒนาเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน ตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๑๙,๘๖๐,๒๐๐	ศทส.(บค.)
	๒	โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มข้อมูลเชิงลึกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานของประเทศ	๘๓,๐๐๘,๔๐๐	ศทส.(พร.)

ส่วนที่ ๕ การนำแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

๕.๑ การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑.๑ ระดับกรม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ โดยทุกกอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่มงาน ใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน และถ่ายทอดไปสู่การจัดทำโครงการและงบประมาณประจำปี โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานประจำปีที่ตอบสนองต่อตัวชี้วัดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภายใต้แผนย่อยของแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี

๕.๑.๒ ระดับพื้นที่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ผ่านสำนักงานแรงงานจังหวัด โดยจัดทำแผนปฏิบัติการระดับจังหวัดของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนระดับกระทรวง/กรม แผนพัฒนาภาค และแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และใช้สำหรับการติดตามผลการดำเนินงานประจำปีโดยผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน 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 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน และหน่วยงานผู้รับผิดชอบติดตามและประเมินผลคือ กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๕.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน

รายงานผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการรายปี กำหนดปีละ ๑ ครั้ง เป็นการรายงานผ่านระบบการติดตามและประเมินผล (eMENSCR)

ส่วนที่ ๖ รายละเอียดตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำนิยามของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กำลังแรงงาน หมายถึง ประชากรที่อยู่ในวัยที่สามารถทำงานได้ และพร้อมที่จะทำงาน โดยไม่คำนึงว่าจะมีงานทำหรือไม่มีงานทำ แต่ละประเทศจะกำหนดอายุประชากรวัยทำงานไว้แตกต่างกันตามสถานะเศรษฐกิจและสังคม สำหรับประเทศไทยกำหนดอายุไว้ตั้งแต่ ๑๓ ปีขึ้นไป

แรงงาน หมายถึง แรงงานในและนอกระบบ รวมทั้งแรงงานคนพิการ แรงงานสูงอายุและผู้ประกอบการ

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

แรงงานนอกระบบ หมายถึง คนทำงานที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แห่งกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม รวมถึงผู้ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐและของรัฐวิสาหกิจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย (ที่มา : ร่าง พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.)

องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) หมายถึง องค์กรที่มีการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ภายใต้องค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่ ๑) การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategic Formulation) ๒) การแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation or Execution) และ ๓) การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Measurement and Evaluation) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง คือ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) หมายถึง หน่วยงานราชการมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมภาครัฐในการยกระดับไปสู่ “ระบบราชการ ๔.๐” ที่มีการทำงานเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญคือ การสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization/ Digitalization) ทั้งนี้ต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักเพื่อให้สามารถ เป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งพิงได้ของประชาชน โดยมีเครื่องมือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA 4.0 เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพการบริหารจัดการรัฐ

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๑ การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ วิจัย ด้านเศรษฐกิจการแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑ จำนวนเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงานที่ผ่านการเห็นชอบจากผู้บริหารและเผยแพร่สู่สาธารณะ

หน่วยวัด : เรื่อง

คำอธิบาย : จำนวนเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงาน หมายถึง เอกสารทางวิชาการที่กองเศรษฐกิจการแรงงานผลิต ได้แก่

๑. รายงานสถิติแรงงานรายเดือน รายปี
๒. รายงานข้อมูลด้านเศรษฐกิจการแรงงานประจำเดือน
๓. สถานการณ์แรงงานรายไตรมาส/รายปี
๔. รายงานการเตือนภัยด้านแรงงานรายเดือน/รายไตรมาส/รายปี
๕. ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานรายปี
๖. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน
๗. รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ
๘. รายงานสถานการณ์แรงงานระดับภาค รายไตรมาส/รายปี
๙. รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ และรายงานการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ และการคาดการณ์แนวโน้ม รายเดือน/รายไตรมาส/รายปี
๑๐. รายงานผลการสำรวจด้านเศรษฐกิจการแรงงานประจำปี

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงานที่ผ่านการเห็นชอบจากผู้บริหารและเผยแพร่สู่สาธารณะ (เรื่อง)	๒	๓	๔	๕	๖

วิธีเก็บข้อมูล : จำนวนเรื่องของเอกสารวิชาการแรงงานที่ผ่านการเห็นชอบจากผู้บริหารและเผยแพร่สู่สาธารณะ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กองเศรษฐกิจการแรงงาน ทุกกลุ่มงานภายใต้กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย/โครงการที่มีการอ้างอิงเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงานเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based)

หน่วยนับ : เรื่อง

คำอธิบาย : ข้อเสนอเชิงนโยบาย/โครงการที่มีการอ้างอิงเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงานเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) หมายถึง เอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงานที่กองเศรษฐกิจการแรงงานเป็นผู้ผลิตขึ้นโดยมีการอ้างอิงเอกสารทางวิชาการเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อนำไปสู่การให้ข้อเสนอเชิงนโยบาย

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย/โครงการที่มีการอ้างอิงเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงานเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based)	๒	๒	๒	๒	๒

วิธีเก็บข้อมูล : จำนวนเอกสารทางวิชาการด้านเศรษฐกิจการแรงงานที่มีข้อเสนอเชิงนโยบาย

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กองเศรษฐกิจการแรงงาน ทุกกลุ่มงานภายใต้กองเศรษฐกิจการแรงงาน (Evidence Based)

แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๐๒๑ การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด คะแนนเฉลี่ยของผลการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับงบประมาณนำไปสู่การปฏิบัติบรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดไม่น้อยกว่า ๙๐ คะแนน ในปี ๒๕๖๐

หน่วยวัด : คะแนนเฉลี่ย

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
คะแนนเฉลี่ยของผลการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับงบประมาณนำไปสู่การปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	ไม่น้อยกว่า ๗๐ คะแนน	ไม่น้อยกว่า ๗๕ คะแนน	ไม่น้อยกว่า ๘๐ คะแนน	ไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน	ไม่น้อยกว่า ๙๐ คะแนน

เกณฑ์การคำนวณตัวชี้วัดประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบ	คะแนน	วิธีการคำนวณ	เอกสารประกอบการพิจารณา
๑. ผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด (เช่น จำนวนแผน จำนวนคน จำนวนครั้ง เป็นต้น)	๒๐	๑.๑ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย = ๒๐ คะแนน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) ๑.๒ ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย $\frac{\text{ผลการดำเนินงานที่ทำได้ออกไปทั้งหมด}}{\text{เป้าหมายทั้งหมด}} \times ๑๐๐$	(๑) โครงการฯ (๒) เอกสารสรุปรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของกลุ่มงานวิเคราะห์ประเมินผล * เทียบเป้าหมายโครงการฯ (๑) กับผลการดำเนินงานจริง (๒)
๒. ผลการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามมติ ครม.	๒๐	๒.๑ เป็นไปตามมติ ครม. = ๒๐ คะแนน ๒.๒ ไม่เป็นไปตามมติ ครม. - ระหว่างร้อยละ ๘๕ - ๘๙.๙๙ = ๑๕ คะแนน - ระหว่างร้อยละ ๘๐ - ๘๔.๙๙ = ๑๐ คะแนน - ระหว่างร้อยละ ๘๕ - ๘๙.๙๙ = ๕ คะแนน - ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ = ๐ คะแนน	(๑) โครงการฯ (๒) เอกสารสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีของกองบริหารการคลัง * เทียบงบประมาณโครงการฯ (๑) กับผลการเบิกจ่ายจริง (๒)

องค์ประกอบ	คะแนน	วิธีการคำนวณ	เอกสารประกอบการพิจารณา
๓. การดำเนินงานตามขั้นตอน/กิจกรรมที่กำหนด	๒๐	๓.๑ การดำเนินงานครบถ้วนตามกิจกรรม/ขั้นตอนที่กำหนด = ๒๐ คะแนน ๓.๒ ไม่เป็นไปตามกิจกรรม/ขั้นตอนที่กำหนด $\frac{\text{จำนวนกิจกรรม/ขั้นตอนที่ทำได้}}{\text{จำนวนกิจกรรม/ขั้นตอนทั้งหมด}} \times ๑๐๐$	(๑) โครงการฯ (๒) เอกสารสรุปรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของกลุ่มงานวิเคราะห์ประเมินผล * เทียบขั้นตอน/กิจกรรมของโครงการ (๑) กับผลการดำเนินงานจริง (๒)
๔. การวัดผลหรือติดตามประเมินผลโครงการฯ เช่น การสำรวจความพึงพอใจ และการประเมินผลโครงการฯ เป็นต้น	๒๐	๔.๑ มีการวัดผลหรือติดตามประเมินผลโครงการฯ = ๒๐ คะแนน ๔.๒ ไม่มีการวัดผล/ติดตาม แต่มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน = ๑๐ คะแนน ๔.๓ ไม่มีผลการวัด/ติดตาม และรายงานผล = ๐ คะแนน	- เอกสารสรุปผลการสำรวจ/การประเมินผลโครงการหรือสรุปรายงานผลการดำเนินงานของโครงการฯ เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ
๕. การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ	๒๐	๕.๑ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ทั้งหมด = ๒๐ คะแนน ๕.๒ ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ทั้งหมด $\frac{\text{ผลการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์}}{\text{วัตถุประสงค์ทั้งหมด}} \times ๑๐๐$	(๑) โครงการฯ (๒) เอกสารสรุปผลการดำเนินงาน/แบบรายงานผลที่จัดส่งกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล * เทียบวัตถุประสงค์โครงการฯ (๑) กับผลการรายงานตาม (๒)

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : การติดตามประเมินผลโครงการฯ จะดำเนินการเฉพาะโครงการฯ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณของแต่ละปีงบประมาณและบรรจุภายใต้แผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในแผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเท่านั้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๓ การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัดที่ ๑ จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการที่ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง
และพัฒนาคุณภาพชีวิต

หน่วยวัด : จำนวน (คน)

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการที่ได้รับการส่งเสริม
 ค้ำครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและค้ำครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.
 (ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา คณะที่ ๙ วาระ ๑ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕)

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“แรงงานนอกระบบ/แรงงานอิสระ” หมายความว่า ผู้ประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบอาชีพ
 กึ่งอิสระ

“ผู้ประกอบอาชีพอิสระ” หมายความว่า ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผู้ประกอบอาชีพค้าขาย
 ผู้ประกอบอาชีพรับจ้างหรือให้บริการ ผู้ประกอบวิชาชีพอิสระ หรือผู้ประกอบอาชีพอื่นซึ่งไม่มีนายจ้าง
 ตามกฎหมายว่าด้วยค้ำครองแรงงาน

“ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ” หมายความว่า ผู้ซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามตามกฎหมายว่าด้วยการค้ำครอง
 แรงงานและเป็นผู้ประกอบอาชีพที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ประกอบอาชีพบริการขนส่งคนโดยสาร สิ่งของ หรืออาหาร ทำความสะอาดหรือบริการ
 อื่น ๆ ผ่านผู้ประกอบการบริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลโดยได้รับค่าตอบแทนผลสำเร็จแห่งการทำงานที่ทำ
 จากผู้ประกอบการบริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล หรือ

(๒) ผู้ประกอบอาชีพรับจ้างหรือให้บริการอื่นที่ได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้หลักจากผู้จ้างงาน
 เพียงคนเดียวเป็นหลัก โดยได้รับค่าตอบแทนผลสำเร็จแห่งการทำงานที่ทำจากผู้จ้างงานดังกล่าวไม่น้อยกว่าร้อยละ
 เจ็ดสิบห้าของรายได้ทั้งหมด และไม่มีลักษณะตาม (๑) ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงาน สูงอายุ และแรงงานคนพิการที่ได้รับ การส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนา คุณภาพชีวิต	๑๒,๓๐๐,๐๐๐ คน	๑๒,๙๑๕,๐๐๐ คน	๑๓,๕๖๐,๐๐๐ คน	๑๔,๒๓๘,๐๐๐ คน	๑๔,๙๕๐,๐๐๐ คน

หมายเหตุ คำเป้าหมายปี ๒๕๖๘ คำนวณจากค่าเฉลี่ยผลงานย้อนหลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗)

คำเป้าหมายปี ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ คำนวณจากคำเป้าหมายปี ๒๕๖๗ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

แหล่งข้อมูล : สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒ จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

หน่วยวัด : จำนวน (คน)

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. (ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา คณะที่ ๙ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕)

มาตรา ๘ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการคุ้มครองแรงงานอิสระตามพระราชบัญญัตินี้ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานอิสระตามหลักเกณฑ์ที่ปลัดกระทรวงแรงงานกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

เมื่อมีการขึ้นทะเบียนตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานหรือสำนักงานแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี ดำเนินการสำรวจความต้องการของแรงงานอิสระ โดยให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรวบรวมและประมวลผลสำรวจดังกล่าว และจัดทำรายงานเสนอคณะกรรมการ เพื่อพิจารณากำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการคุ้มครองแรงงานอิสระต่อไป

การสำรวจความต้องการของแรงงานอิสระตามวรรคสองให้ดำเนินการให้ถูกต้องตามมาตรฐานสถิติ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

เงื่อนไข การขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ จะสามารถดำเนินการได้ภายหลังจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบและกฎหมายลำดับรองมีผลบังคับใช้ ดังนั้นการกำหนดค่าเป้าหมายในปีแรกจึงนำมาใช้ไม่ได้ (N/A : not applicable) หากกฎหมายมีผลบังคับใช้ขอกำหนดค่าเป้าหมาย ดังนี้

ปีที่ ๑ เป้าหมาย ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ คน

ปีที่ ๒ เป้าหมาย ๑๐,๕๐๐,๐๐๐ คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปีที่ ๑)

ปีที่ ๓ เป้าหมาย ๑๑,๐๒๕,๐๐๐ คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปีที่ ๒)

ปีที่ ๔ เป้าหมาย ๑๑,๕๗๖,๒๕๐ คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปีที่ ๓)

ปีที่ ๕ เป้าหมาย ๑๒,๑๕๕,๐๖๐ คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปีที่ ๔)

แหล่งข้อมูล : สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานแรงงานจังหวัด และอาสาสมัครแรงงานทุกจังหวัด

**ตัวชี้วัดที่ ๓ จำนวนแรงงานนอกระบบสมัครเป็นสมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ
คุ้มครองแรงงานนอกระบบ**

หน่วยวัด : จำนวน (คน)

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : จำนวนแรงงานนอกระบบสมัครเป็นสมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ
คุ้มครองแรงงานนอกระบบ (สนบ.)

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.
(ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา คณะที่ ๙ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕)

มาตรา ๖๐ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เรียกว่า “กองทุน
ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานอิสระ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสำหรับใช้จ่าย
เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานอิสระ

มาตรา ๖๑ กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

(๕) เงินค่าสมาชิก เงินสะสม และเงินสมทบ

มาตรา ๖๒ วรรคสอง อาจกำหนดให้ผู้จ้างงานหรือแรงงานอิสระจ่ายเงินค่าสมาชิกเข้ากองทุน
เป็นรายปีด้วยก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินสามร้อยหกสิบบาทต่อปี

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนแรงงานนอกระบบสมัครเป็นสมาชิก กองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ คุ้มครองแรงงานนอกระบบ	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

เงื่อนไข การสมัครสมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
สามารถดำเนินการได้ภายหลังจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
และกฎหมายลำดับรองมีผลบังคับใช้ ดังนั้น การกำหนดค่าเป้าหมายในปีแรกจึงนำมาใช้ไม่ได้ (N/A : not
applicable) หากกฎหมายมีผลบังคับใช้ขอหนดค่าเป้าหมาย ดังนี้

ปีที่ ๑ เป้าหมาย ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน

ปีที่ ๒ เป้าหมาย ๑,๐๕๐,๐๐๐ คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปีที่ ๑)

ปีที่ ๓ เป้าหมาย ๑,๑๐๒,๕๐๐ คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปีที่ ๒)

ปีที่ ๔ เป้าหมาย ๑,๑๕๗,๖๒๕ คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปีที่ ๓)

ปีที่ ๕ เป้าหมาย ๑,๒๑๕,๕๐๖ คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปีที่ ๔)

แหล่งข้อมูล : สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานแรงงานจังหวัด และอาสาสมัครแรงงานทุกจังหวัด

ตัวชี้วัดที่ ๕ จำนวนร้อยละของภาคีเครือข่ายด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น

หน่วยวัด : จำนวนการขยายภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : ใช้ฐานข้อมูลจำนวนอาสาสมัครแรงงาน ในส่วนภูมิภาค ปี ๒๕๖๕ เป็นฐานในการคำนวณ

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน หมายถึง ผู้มีจิตอาสาเข้าร่วมบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยผ่านการขึ้นทะเบียน หรือเข้ารับการอบรม

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนร้อยละของภาคีเครือข่ายด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นภายในปี ๒๕๗๐	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๕

แหล่งข้อมูล : สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักตรวจและประเมินผล

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล

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

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : -

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : ข้อเสนอเชิงนโยบาย หมายถึง ข้อเสนอที่กระทรวงแรงงานดำเนินการในฐานะประเทศสมาชิกภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ เช่น การเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมาชิกองค์การสหประชาชาติ รวมถึงการเจรจาภายใต้ทวิภาคีกับประเทศคู่ความร่วมมือ และการเจรจาภายใต้กรอบพหุภาคีต่างๆ ตลอดจนกรอบความร่วมมืออาเซียน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถแบ่งประเภทของข้อเสนอเชิงนโยบาย จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่

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

พันธกรณี หมายถึง พันธกิจที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามในฐานะประเทศสมาชิก หรือการดำเนินการภายใต้ข้อตกลงระหว่างประเทศต่างๆ

ความร่วมมือด้านแรงงาน หมายถึง ความร่วมมือกับประเทศคู่เจรจา/กลุ่มประเทศ หรือองค์กรระหว่างประเทศเฉพาะประเด็นด้านแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : 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

ตัวชี้วัดที่ ๒ 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/ข้อระเบียบของประเทศ นั้น ๆ ตลอดจนประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและติดตามความคืบหน้าเรื่องร้องทุกข์

แรงงานไทยในต่างประเทศ หมายถึง แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ และประเทศอื่น ๆ ตามที่แรงงานยื่นเรื่อง ร้องทุกข์

เกณฑ์การให้คะแนน : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์ภายใต้ภารกิจ ของสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

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

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ระดับความสำเร็จของ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ แรงงานไทยในต่างประเทศ	๕ (ร้อยละ ๙๕)	๕ (ร้อยละ ๙๕)	๕ (ร้อยละ ๙๕)	๕ (ร้อยละ ๙๕)	๕ (ร้อยละ ๙๕)

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สำนักงานแรงงานจังหวัด/สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติผ่านกลไกการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

หน่วยวัด : ระดับ

คำอธิบาย :

๑) การค้ามนุษย์ หมายถึง การกระทำของบุคคล_โดยการเป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาหรือส่งไป หน่วงเหนี่ยว กักขัง จัดให้อยู่อาศัยหรือรับไว้ ซึ่งมีวิธีการ โดยการข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวงใช้อำนาจโดยมิชอบ เพื่อแสวงหาประโยชน์จากตัวบุคคล_(การค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การเอาคนลงเป็นทาส การนำคนมาขอตาน การตัดอวัยวะการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ)

๒) อันดับในรายงานประจำปีสถานการณ์การค้ามนุษย์จาก Trafficking in Person Report 2023 โดยกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาโดยประเมินสถานการณ์การค้ามนุษย์ของรัฐบาลทั่วโลก รวม ๑๘๘ ประเทศ แบ่งเป็น ๔ ระดับ ได้แก่

ระดับที่ ๑ (Tier 1) คือ ประเทศที่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำในการจัดการการค้ามนุษย์ตามกฎหมายของสหรัฐฯ ทั้งด้านการป้องกันและการบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์ และการคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์

ระดับที่ ๒ (Tier 2) คือ ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐฯ แต่ได้ใช้ความพยายามอย่างมีนัยสำคัญในการปรับปรุงแก้ไข

ระดับที่ ๒ ซึ่งต้องจับตามองเป็นพิเศษ (Tier 2 Watch List) คล้ายกับ Tier 2 แต่มีเหยื่อการค้ามนุษย์จำนวนมากหรือเพิ่มขึ้นมาก หรือไม่มีหลักฐานชัดเจนว่าได้ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นในการต่อต้านการค้ามนุษย์

ระดับที่ ๓ (Tier 3) หมายถึง ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำ และไม่ได้ใช้ความพยายามอย่างมีนัยสำคัญ

เป้าหมาย :

๑) มีการขับเคลื่อนนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติผ่านกลไกการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๒) มีการดำเนินการตรวจคัดกรองเบื้องต้นตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) และการส่งต่อคดีตามแผนปฏิบัติการว่าด้วยกลไกการส่งต่อระดับชาติ (NRM)

๓) มีการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจคัดกรองเบื้องต้นสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงต่อการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานโดยการนำแบบตรวจคัดกรองเบื้องต้น (รป.๑) ไปใช้ดำเนินงาน

วิธีการติดตามและประเมินตัวชี้วัด :

เชิงปริมาณ

๑) มีแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัด.... จำนวน ๑ แผน

๒) หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินการตรวจบูรณาการสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงและแรงงานได้รับการคุ้มครองจากการเป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ตามแผนปฏิบัติการฯ

๓) มีการตรวจคัดกรองเบื้องต้นสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงต่อการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) และแผนปฏิบัติการว่าด้วยกลไกการส่งต่อระดับชาติฯ (NRM)

เชิงคุณภาพ

๑) ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

๒) ความสำเร็จในการปฏิบัติการตรวจคัดกรองเบื้องต้นสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงต่อการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) และแผนปฏิบัติการว่าด้วยกลไกการส่งต่อระดับชาติฯ (NRM)

๓) ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานแรงงานจังหวัด

เกณฑ์การให้คะแนน :

ค่าเป้าหมาย (ระดับ)	รายละเอียดค่าเป้าหมาย
๑	กำกับ ติดตามการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ให้สามารถดำเนินการตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ร้อยละ ๗๕ - ๘๐ ของเป้าหมายการดำเนินงาน
๒	กำกับ ติดตามการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ให้สามารถดำเนินการตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ร้อยละ ๘๑ - ๘๕ ของเป้าหมายการดำเนินงาน
๓	กำกับ ติดตามการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ให้สามารถดำเนินการตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ร้อยละ ๘๖ - ๙๐ ของเป้าหมายการดำเนินงาน
๔	กำกับ ติดตามการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ให้สามารถดำเนินการตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ร้อยละ ๙๑ - ๙๕ ของเป้าหมายการดำเนินงาน
๕	กำกับ ติดตามการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ให้สามารถดำเนินการตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ร้อยละ ๙๖ - ๑๐๐ ของเป้าหมายการดำเนินงาน

เจ้าภาพตัวชี้วัด : สำนักงานเลขาธิการศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

หน่วยงานผู้ดำเนินงาน : สำนักงานแรงงานจังหวัด

ตัวชี้วัดที่ ๔ จำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา และแรงงานนอกระบบที่ได้รับการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยอาสาสมัครแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากปีที่ผ่านมา

หน่วยวัด : จำนวนการเพิ่มขึ้นของแรงงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา และแรงงานนอกระบบที่ได้รับการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยอาสาสมัครแรงงาน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : ใช้ฐานข้อมูลจำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา และแรงงานนอกระบบที่ได้รับการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยอาสาสมัครแรงงานจากปีที่ผ่านมา

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : -

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา และแรงงานนอกระบบที่ได้รับการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยอาสาสมัครแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕

แหล่งข้อมูล : สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักตรวจและประเมินผล

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) และได้รับการพัฒนาจนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ในปี ๒๕๗๐

หน่วยวัด : ร้อยละ/ระดับ

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA 4.0)^๑ คือ เครื่องมือที่ใช้ประเมินความสามารถในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานและความพยายามของส่วนราชการในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน เพื่อตอบสนองพันธกิจตามหน้าที่ส่วนราชการ และการเชื่อมโยงสู่ยุทธศาสตร์และผลลัพธ์ด้านการพัฒนาของประเทศ และเป็นแนวทาง ให้ส่วนราชการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ อีกทั้ง เป็นเครื่องมือการประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA 4.0 ซึ่งเป็นผลคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมทั้ง ๗ หมวด ประกอบด้วย หมวด ๑ การนำองค์การ 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)	แนวทางการดำเนินการมีการบูรณาการกับส่วนงานภายในและสนับสนุนการเกิดผลสู่ประชาชนและภาคส่วนต่างๆ (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	มีการระบุตัววัดที่หัวข้อที่ระบุไว้และมีการตั้งเป้าหมายที่มีความท้าทาย ตัววัดมีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลกับกระบวนการ เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยมีการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หลายตัว (Level and Early Trend)	ตัววัดได้รับการปรับปรุงและมีผลลัพธ์ดีกว่าค่าเป้าหมายหลายตัว (Focus Improvement)	ตัววัดได้รับการปรับปรุงจนมีผลลัพธ์ดีกว่าค่าเป้าหมายเกือบทุกตัวอันเป็นผลมาจากความพยายามในการปรับปรุงทุกส่วนงาน (Integration)

๒. วิธีการประเมินองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ จำแนกเป็น ๒ รูปแบบ ได้แก่ (๑) การสมัครเข้ารับการพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ โดยใช้ผลคะแนนจากผู้ตรวจประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร. ในขั้นตอนที่ ๑ การตรวจพิจารณาจากเอกสารการสมัครเบื้องต้น (๒) การดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด :

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ			
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ระดับคะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)	คะแนน	๓๐๔.๐๐	๓๗๑.๘๙	๓๘๐.๐๕	๔๒๗.๓๐

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย*: ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) และได้รับการพัฒนาจนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ในปี ๒๕๗๐	เพิ่มขึ้นอย่างน้อยปีละ ๒% จากผลคะแนนปีก่อนหน้า	เพิ่มขึ้นอย่างน้อยปีละ ๒% จากผลคะแนนปีก่อนหน้า	เพิ่มขึ้นอย่างน้อยปีละ ๒% จากผลคะแนนปีก่อนหน้า	เพิ่มขึ้นอย่างน้อยปีละ ๒% จากผลคะแนนปีก่อนหน้า	เพิ่มขึ้นอย่างน้อยปีละ ๒% จากผลคะแนนปีก่อนหน้าและได้รับการพัฒนาจนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)

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

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

๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒ ค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ต่อปี

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 : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

หน่วยวัด : ระดับ ๕

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. สมรรถนะ^๒ หมายถึง ความรู้ ทักษะ บทบาทที่แสดงออก ภาพลักษณ์ภายใน อุปนิสัย แรงผลักดันเบื้องต้น และการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร
๒. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประเพณีวิชาการ/ทั่วไป ระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน (อาจพิจารณาจากกลุ่มบุคลากรที่มีปริมาณมากที่สุดและจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต)
๓. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร พิจารณาจากการประเมินความสำเร็จในการกำหนดสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง/ระดับ ประเมินขีดความสามารถ/สมรรถนะของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง/ระดับ และการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้เทียบเท่าสมรรถนะที่พึงประสงค์ โดยมีเกณฑ์วัดระดับผลการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
ระดับที่ ๑	จัดทำสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง/ระดับ
ระดับที่ ๒	ประเมินขีดความสามารถ/สมรรถนะของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง/ระดับ
ระดับที่ ๓	จัดทำแผนพัฒนารายบุคลากร (IDP)
ระดับที่ ๔	ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
ระดับที่ ๕	ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

วิธีคำนวณตัวชี้วัด ระดับที่ ๕

๑. ค่าผลต่าง = คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะเดิมของกลุ่มเป้าหมาย-คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะใหม่ของกลุ่มเป้าหมาย
๒. นำค่าผลต่าง คูณ ๑๐๐หาร คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะเดิมของกลุ่มเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย:

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย*: ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕

แหล่งข้อมูล : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

² สำนักงาน ก.พ. (2553). คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยวัด : ระดับ ๕

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. สูตรคำนวณ : พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูล ข้าราชการสหกิจด้านแรงงาน (ระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ) เทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดเตรียมฐานข้อมูลตามภารกิจ รวมทั้งการทำ Data Cleansing
๒	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ออกแบบฐานข้อมูล (Data Base) รองรับข้อมูล ตามมาตรฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน และนำเข้าข้อมูล เพื่อเชื่อมโยง ผ่านระบบเครือข่ายให้ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ
๓	ออกแบบระบบคลังข้อมูล (Data Warehouse) สำหรับใช้งานตามความต้องการ ใช้ข้อมูล และนำเข้าคลังข้อมูล Big Data
๔	วิเคราะห์ ออกแบบ Data Model และพัฒนาการนำเสนอข้อมูล (Data Catalog)
๕	จัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) และจัดทำระบบการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน (Data Exchange)

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒ จำนวนนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรและบริการด้านแรงงาน

หน่วยวัด : จำนวน

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

๑. นวัตกรรม^๓ (Innovation) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเพื่อปรับปรุงผลผลิต บริการ กระบวนการ หรือประสิทธิภาพของส่วนราชการ รวมทั้งสร้างมูลค่าใหม่ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนราชการ เศรษฐกิจและสังคม นวัตกรรมเป็นการรับเอาความคิด กระบวนการ เทคโนโลยี หรือผลผลิตซึ่งอาจเป็นของใหม่หรือนำมาปรับใช้เพื่อการใช้งานในรูปแบบใหม่ นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จในระดับส่วนราชการ เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยหลายขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้ การตัดสินใจที่จะดำเนินการ การดำเนินการ การประเมินผล และการเรียนรู้ ประเภทนวัตกรรมอาจจำแนกเป็น นวัตกรรมบริการ (Service Innovation) สร้างขึ้นเพื่อปรับปรุงบริการหรือสร้างบริการใหม่ อาจนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดการบริการหรือช่องทางการบริการใหม่ ๆ นวัตกรรมการบริหาร/องค์กร (Organizational Innovation) เพื่อปรับปรุงหรือสร้างกระบวนการใหม่ นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) การออกแบบนโยบายหรือประยุกต์ใช้เครื่องมือ นโยบายใหม่ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์หรือพฤติกรรม

๒. เทคโนโลยีดิจิทัล^๔ (Digital Technology) หมายถึง ความสามารถในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย: ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรและบริการด้านแรงงาน	ไม่น้อยกว่า ๑ ผลงาน	ไม่น้อยกว่า ๒ ผลงาน	ไม่น้อยกว่า ๓ ผลงาน	ไม่น้อยกว่า ๓ ผลงาน	ไม่น้อยกว่า ๓ ผลงาน

แหล่งข้อมูล : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

³ สำนักงาน ก.พ.ร. (๒๕๖๒). เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ทศพร ศิริสัมพันธ์. (๒๕๖๐). ระบบราชการ ๔.๐ กับ การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ. สืบค้น ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

⁴ กระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๕). แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)