



แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน จังหวัดพิจิตร พ.ศ. 2566 - 2570



กระทรวงแรงงาน
Ministry of Labour

จัดทำโดย สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร

คำนำ

จังหวัดพิจิตร โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตรได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามมาตรา ๙ ของพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ มีสาระสำคัญให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการเป็นแผน ๕ ปี ซึ่งจังหวัดพิจิตรได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการโดยการทบทวน ปรับปรุง และต่อยอดจากแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ.๒๕๖๔ โดยเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด นโยบายและทิศทางการพัฒนาตามแผนของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งในปัจจุบัน และในช่วงปี พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมการด้านแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด – ๑๙ คลี่คลายลง การเข้าสู่สังคมสูงอายุ และการดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals : SDGs) ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน รวมถึงมาตรฐานสากลด้านแรงงานที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในการนี้ สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตรขอขอบคุณทุกหน่วยงานทั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องสำหรับความร่วมมือในการจัดทำแผนจนสำเร็จเป็นแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานด้านแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบัน และอนาคตรวมทั้งสภาพปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาของประเทศ

สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร

พฤษภาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

๑

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

๓

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)

๓

๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒)

๖

๒.๓ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

๓๐

- ร่างกรอบแผนพัฒนาภาคเหนือ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๔)

๓๐

- ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๓๓

- แผนพัฒนาจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๓๔

- แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๓๕

ส่วนที่ ๓ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๓๘

๓.๑ การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร

๓๘

(พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๓.๒ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๓๘

ส่วนที่ ๔ ประเด็นการพัฒนา เป้าหมาย และแนวทางภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร

๔๕

(พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๔.๑ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔๕

๔.๒ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมการมีงานทำเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

๔๖

๔.๓ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี

๔๗

๔.๔ ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การบูรณาการด้านการให้บริการของบุคลากรเครือข่าย และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

๔๙

๔.๕ แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผน ๑๓ฯ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นการพัฒนาเร่งด่วน และทิศทางการพัฒนาจังหวัดด้านแรงงาน กับแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดฯ

๕๑

ส่วนที่ ๕ แผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๕๒

ภาคผนวก

- ข้อมูลทั่วไปจังหวัดพิจิตร	๖๒
- สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร	๖๓
- ข้อมูลการทบทวนสภาพแวดล้อมของจังหวัดด้านแรงงาน	๖๗
- นโยบายของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๗๐
- คำสั่งคณะทำงานทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๗๒
- ภาพกิจกรรม	๗๓

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ภายใต้แนวคิด “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (sufficiency Economy Philosophy : SEP)” งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศซึ่งเป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงานจึงจะต้องสอดคล้องกับทิศทางของประเทศและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยกระทรวงแรงงานมีภารกิจสำคัญในการสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล ได้แก่ การมีหลักประกันที่ดี การมีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และการมีศักยภาพได้มาตรฐานสากล เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์กำลังแรงงานที่มีอยู่อย่างจำกัดอันเนื่องจากสังคมผู้สูงอายุ และกระแสด้านแรงงานตามมาตรฐานสากล อาทิ วาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และแรงงานภาคประมง เป็นต้น

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการมอบหมายสำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามมาตรา ๙ ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ มีสาระสำคัญให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการเป็นแผน ๕ ปี ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการโดยการทบทวน ปรับปรุง และต่อยอดจากแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งผลที่ผ่านมา แม้ว่าแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจะเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบายความมั่นคงแล้ว แต่ยังมีความจำเป็นต้องมีการทบทวนเป็นระยะ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงาน โดยเฉพาะในช่วงปี พ.ศ.๒๕๖๓ สถานการณ์โรคระบาด Covid-19 เป็นตัวอย่างที่เห็นได้ชัดว่าส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในวงกว้าง โดยเฉพาะในมิติด้านแรงงาน รวมถึงมาตรฐานสากลด้านแรงงานที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การปรับปรุงแผนปฏิบัติการด้านแรงงานในครั้งนี้มีแนวทางดำเนินงานหลักสำคัญ ๓ ประการ คือ ๑) ลดความซ้ำซ้อนของตัวชี้วัดที่วัดเป้าประสงค์เดียวกัน ๒) จำแนกและเชื่อมโยงในแผนปฏิบัติการฯ ให้ชัดเจนว่าตัวชี้วัดใดอยู่ในระดับผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) โดยเห็นควรว่าแผนปฏิบัติการฯ ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ควรกำหนดเฉพาะตัวชี้วัดในระดับผลผลิต (Output) หรือวาระดับผลลัพธ์ (Outcome) เพื่อเป็นฐานสำหรับตัวชี้วัดในระบัพผลกระทบ (Impact หรือ ผลสำเร็จในระยะยาว) สำหรับแผนปฏิบัติการฯ ปีต่อไป และ ๓) บูรณาการแผนที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดข้างต้น แผนปฏิบัติการฯ ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มีแผนงาน/โครงการ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๕๑ โครงการ แบ่งเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน จำนวน ๑๖ โครงการ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการมีงานทำเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ จำนวน ๑๒ โครงการ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี จำนวน ๑๘ โครงการ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบูรณาการด้านการให้บริการของบุคลากรภาคีเครือข่าย และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน ๕ โครงการ ทั้งนี้ มีกลไกตัวชี้วัดที่ระบุความสำเร็จในการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของแผนทั้งในระดับผลผลิต และระดับผลลัพธ์ ที่จะตอบสนองต่อการพัฒนาภายใต้แผนระดับต่าง ๆ ทั้งยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ตลอดจนแผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด นโยบายและทิศทางการพัฒนาตามแผนของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การบรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จภายใต้แผนปฏิบัติการฯ นี้ ได้บรรจุโครงการ กิจกรรมด้านแรงงานจากหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบ ร่วมผลักดันและขับเคลื่อนแผนปฏิรูปราชการฯ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้ จะมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ ๆ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาอุปสรรคจากการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพในลำดับต่อไป

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

ตามนโยบายมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒ ให้หน่วยงานของรัฐปรับปรุงแผนในความรับผิดชอบตามนโยบายมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายความมั่นคง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่ได้จัดทำขึ้นนี้มีความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ ดังนี้

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)

สำหรับแผนระดับที่ ๑ หรือยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติทั้งสิ้น ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (ด้านความมั่นคง และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีรายละเอียดความสอดคล้องจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (หลัก)

(๑) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงวัย

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะ ช่วงวัยแรงงาน ยกกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด และ ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ส่งเสริมให้มีความทำงานหลังเกษียณ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้ มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบกิจการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๘ โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๙ กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ เยาวชน (อายุ ๑๕ – ๒๔ ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน หรือ การฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (รอง)

(๑) เป้าหมาย

- (๑) ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- (๒) ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

๔.๒ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต โดยขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ตามความต้องการของตลาด สนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอย่างยั่งยืน

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบกิจการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๘ โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๙ กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (รอง)

(๑) เป้าหมาย

สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดยสร้างหลักประกันทางสังคม ที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย รวมทั้งเพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัยในการทำงาน

๓. การเสริมสร้างพลังทางสังคม ในมิติของการรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ เยาวชน (อายุ ๑๕ – ๒๔ ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๕ ร้อยละของสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

๔) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง (รอง)

(๑) เป้าหมาย

ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมีมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

๔.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง โดย (๑) การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน อาทิ การป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ การหลบหนีเข้าเมือง การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย (๒) การติดตาม เฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจอุบัติขึ้นใหม่ (๓) การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ความสำเร็จของการให้บริการประชาชนผ่านระบบรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

๕) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (รอง)

(๑) เป้าหมาย

๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๒) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดย (๒) ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ (๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวง/หน่วยงาน)

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๓ จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวง/หน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา

ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวง/หน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามแลประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

๒.๒ แผนระดับที่ ๒

๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

สำหรับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๓ ด้าน เป็นหนึ่งในแผนระดับที่ ๒ ที่แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีความสอดคล้องทั้งสิ้น ๑๙ ด้าน โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานเจ้าภาพระดับ ๓ หรือหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อน “เป้าหมายระดับของแผนย่อย” ทั้งสิ้น ๒ ด้าน ได้แก่ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต และที่เหลือ ๑๗ ด้าน กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยสนับสนุนได้แก่ ความมั่นคง การต่างประเทศ การเกษตร การท่องเที่ยว พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ เขตเศรษฐกิจพิเศษ การพัฒนาการเรียนรู้ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี พลังทางสังคม เศรษฐกิจฐานราก ความเสมอภาค และหลักประกันทางสังคม การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ การต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม โดยมีรายละเอียดที่แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีความเชื่อมโยงในด้านหลัก ๆ ดังนี้

๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (หลัก)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

• เป้าหมาย

คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

• การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ ร้อยละของสถานประกอบการกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐาน แรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบการ สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๘ โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๙ กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะ สูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ เยาวชน (อายุ ๑๕ - ๒๔ ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การ ทำงานหรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บท การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

• แนวทางการพัฒนา

ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพ มาตรฐาน สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

• เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

• การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับ
อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะ
สูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ เยาวชน (อายุ ๑๕ - ๒๔ ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การ
จ้างงานหรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

(๓) แผนย่อยของแผนแม่บท การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ

• แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลัง
สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้
ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ตลอดจนจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่
เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มวัย
ส่งเสริมการพัฒนาระบบการออม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณและหลักประกันทางสังคมที่
สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

• เป้าหมายของแผนย่อย

ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิต เรียนรู้
พัฒนาตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น

• การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้
แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

• เป้าหมาย

ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น

• การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ
ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับ
อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ ร้อยละของสถานประกอบการกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตาม
มาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบการ
สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๘ โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๙ กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุนาน

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บท การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

• แนวทางการพัฒนา

วางแนวทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยเชื่อมโยงภาคการศึกษา กับภาคอุตสาหกรรมและบริการให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละสาขาของอุตสาหกรรมและบริการ และจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกกระดับ ทั้งแรงงานในประเทศที่เป็นแรงงานฝีมือผู้เชี่ยวชาญ และผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ตลอดจนส่งเสริมการนำเข้าบุคลากรที่ขาดแคลนจากต่างประเทศ หรือบุคลากรที่มีทักษะในอุตสาหกรรมใหม่

• เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

• การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ ร้อยละของสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบการ สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๘ โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๙ กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการ
การบรรจุงาน

๓) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

• เป้าหมาย

คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

• การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ โดยสัดส่วนประชากรที่ได้รับการคุ้มครอง
อย่างน้อย ๙ กรณี พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ เยาวชน (อายุ ๑๕ – ๒๔ ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา
การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่าง
ด้าวทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบที่ได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงาน
ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๕ ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติ
ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณี
ร้ายแรง

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทาง เศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ

• แนวทางการพัฒนา

สร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน

• เป้าหมายของแผนย่อย

คนไทยทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครอง
และมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

• การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ โดยสัดส่วนประชากรที่ได้รับการ
การคุ้มครองอย่างน้อย ๙ กรณี พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ เยาวชน (อายุ ๑๕ – ๒๔ ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การ
จ้างงาน หรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงานหรือการฝึกอบรม

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าว
ทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงาน ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๕ ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณี ร้ายแรง

๔) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นพลังงานสังคม (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

• เป้าหมาย

ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น

• การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ โดยสัดส่วนประชาชนกรที่ได้รับการคุ้มครอง อย่างน้อย ๙ กรณี พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐาน แรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบกิจการ สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๘ โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐบาลและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๙ กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะ สูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ เยาวชน (อายุ ๑๕ – ๒๔ ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงานหรือการฝึกอบรม

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าว ทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงาน
ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๕ ร้อยละของสถานประกอบการกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติ
ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณี
ร้ายแรง

ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการ
บรรจุนาน

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

• แนวทางการพัฒนา

เร่งส่งเสริมการเตรียมการก่อนยามสูงอายุเพื่อให้สูงวัยในทุกมิติอย่างมีคุณภาพ

• เป้าหมายของแผนย่อย

ประชากรไทยมีการเตรียมการก่อนยามสูงอายุเพื่อให้สูงวัยอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น
ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

• การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้
แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับ
อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐาน
แรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบการ
สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๘ โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐบาลและเอกชน (Public Private
Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ เยาวชน (อายุ ๑๕ – ๒๔ ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา
การจ้างงานหรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงานหรือการฝึกอบรม

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าว
ทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงาน
ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๕ ร้อยละของสถานประกอบการกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติ
ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กรณีร้ายแรง
ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

การบรรจุงาน
ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับ

๕) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นความมั่นคง (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย
ประเทศชาติมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับเพิ่มขึ้น ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุขดีขึ้น
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว
และปัญหาการค้ามนุษย์

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกิจ และความร่วมมือด้าน
แรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ความสำเร็จของการให้บริการประชาชนระบบรับเรื่องร้องทุกข์และ
ติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

- แนวทางการพัฒนา
การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
- เป้าหมายของแผนย่อย
ปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน (เช่น ปัญหายาเสพติด ความมั่นคงทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์ ฯลฯ) ได้รับการแก้ไขจนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายระดับ
ความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว
และปัญหาการค้ามนุษย์

๖) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่างประเทศ (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย
การต่างประเทศของไทยมีเอกภาพ ทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มี
มาตรฐานสากล และมีเกียรติภูมิในประชาคมโลก
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ การบรรลุตัวชี้วัดการต่างประเทศของไทย มี
ตัวชี้วัดที่สอดคล้องคือ ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้
แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว
และปัญหาการค้ามนุษย์

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและพันธกรณีระหว่างประเทศ

• แนวทางการพัฒนา

ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศของไทยและมีความเป็นมาตรฐานสากล และจัดทำความตกลงกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ของชาติ และมุ่งอนุรักษ์พันธกรณีระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์สากลที่สำคัญหรือที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย

• เป้าหมายของแผนย่อย

ประเทศไทยมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในทุกมิติและสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการร่วมกำหนดมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น

• การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

๓) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

• เป้าหมาย

ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

• การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน)

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

• แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

• เป้าหมายของแผนย่อย

การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

• การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน)

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

(๓) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การปราบปรามการทุจริต

• **แนวทางการพัฒนา**

เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกการปราบปราม การทุจริต

• **เป้าหมายของแผนย่อย**

การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

• **การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ** พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน)

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

๘) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพ ภาครัฐ (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

• **เป้าหมาย**

บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และ ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

• **การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ** พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของ กระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

• **แนวทางการพัฒนา**

พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีด สมรรถนะสูง”

• **เป้าหมายของแผนย่อย**

ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

• **การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ** พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของ กระทรวงแรงงาน

(๓) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การปราบปรามการทุจริต

• แนวทางการพัฒนา

พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน

• เป้าหมายของแผนย่อย

งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

• การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้

แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบอบราชการ

๒.๒.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ

แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ๑๓ ด้าน จำนวน ๗ ด้าน ได้แก่ ด้านการเมือง ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณสุข ด้านสังคม ด้านการศึกษา และด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีรายละเอียดและกิจกรรมปฏิรูป (Big Rock) ดังนี้

๑) แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑ ด้านการเมือง

(๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock)

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะสุขทุกระดับ

(๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- ขั้นตอนที่ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชนท้องถิ่น และภาคประชาสังคม ในกระบวนการนโยบายสาธารณะทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น โดยการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้

- ขั้นตอนที่ ๒ การผลักดันร่างพระราชบัญญัติการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ พ.ศ. ...

(๓) เป้าหมาย

ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะอย่างแท้จริง

(๔) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ

ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ความสำเร็จของการให้บริการประชาชนผ่านระบบรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบอบราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

๒) แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๒ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock)

ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

(๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- เร่งรัดพัฒนาข้อมูลภาครัฐให้พร้อมสำหรับการใช้ประโยชน์
- จัดให้มีแพลตฟอร์มการจัดบริการแบบบูรณาการและบริการดิจิทัลภาครัฐ (Government Platform) ที่มีคุณภาพ
- เร่งพัฒนาระบบกลางและแอปพลิเคชันสนับสนุน (Shared Application Enabling Service) รวมถึงหลักเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
- ส่งเสริมการบูรณาการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ภาครัฐ และการนำมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
- ยกระดับความสามารถหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ส่งเสริมให้เกิดระบบนิเวศด้านดิจิทัลที่สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับระหว่างกัน (Trusted Digital Ecosystems) ในการใช้ระบบดิจิทัลที่ภาครัฐส่งเสริมและพัฒนา
- จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลสำหรับบริการภาครัฐ
- ทบทวนกฎหมายและกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค
- สื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

(๓) เป้าหมาย

ผลักดันให้ทุกองค์กรของรัฐเข้าสู่กระบวนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation)

(๔) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ความสำเร็จของการให้บริการประชาชนผ่านระบบรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๓ จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา

ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

๓) แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจ

(๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock)

๑.๑ การเพิ่มโอกาสของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กในอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมาย

(๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- ออกมาตรการช่วยเหลือให้ SMEs สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน
- ส่งเสริม SMEs ในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัล
- พัฒนาระบบนิเวศน์เพื่อรองรับผู้ประกอบการสตาร์ทอัพ

- เพิ่มสัดส่วนการซื้อสินค้าและบริการของภาครัฐจาก SMEs
- พัฒนาระบบนิเวศของ SMEs ให้มีผู้ประกอบการที่สามารถแข่งขันได้ในระยะยาว

(๓) เป้าหมาย

- SMEs มีความสามารถในการแข่งขันและมีผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศทั้งประเทศเพิ่มสูงขึ้น
- ส่งเสริมการปรับตัวและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อแข่งขันในยุคดิจิทัลของ SMEs
- จำนวนวิสาหกิจเริ่มต้น (Startup) ที่มีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้น

(๔) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ

ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๘ กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

(๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock)

๑.๒ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

(๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- ออกแบบหลักสูตรปริญญาและประกาศนียบัตร (degree และ non degree) ในการสร้างผู้ประกอบการและแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดในอนาคต (Demand Oriented Education) และส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคีสำหรับสถานศึกษาในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทุกแห่ง

- ออกแบบการพัฒนาทักษะกำลังคน (Up Skill, Re Skill and New Skill) สำหรับคนที่ออกจากระบบการศึกษามาแล้วเพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ

- สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ สังคมและชุมชน สถาบันการศึกษา และเอกชนในการสร้างกลุ่มภาคีการศึกษาและทำงาน (Education and Work Consortium) สำหรับภาคการผลิตและบริการอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

- สร้างระบบรับรองมาตรฐานการจ้างงาน

(๓) เป้าหมาย

คะแนนความสามารถในการแข่งขันการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทักษะ (Skill) ของ World Economic Forum (WEF) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐

(๔) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ

ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ ร้อยละของสถานประกอบการกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ การเพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบการกิจการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๘ โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๙ กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้นำมาทำ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

๔) แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๓ ด้านสาธารณสุข

(๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock)

๑.๑ การปฏิรูปการจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขรวมถึงโรคระบาดระดับชาติและโรคอุบัติใหม่เพื่อความมั่นคงแห่งชาติด้านสุขภาพ

(๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การปรับปรุงกฎหมายโดยเฉพาะพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ.๒๕๕๘
- การทบทวนและออกแบบโครงสร้างการทำงาน ความมั่นคงด้านสุขภาพและการจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขที่มีความรุนแรงในระดับที่สูงมาก
- การพัฒนาและปรับปรุงระบบการเงินและงบประมาณของประเทศ การจัดสรรเงินงบประมาณในรอบของความมั่นคงด้านสุขภาพ ระบบหลักประกันสุขภาพ รวมทั้งการพัฒนาและจัดหาวัคซีนยาเวชภัณฑ์และอุปกรณ์ทางการแพทย์และสาธารณสุข
- การจัดทำแผนบูรณาการเพื่อการยกระดับศักยภาพและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการจัดการภาวะฉุกเฉิน ด้านสาธารณสุขและความมั่นคงด้านสุขภาพของประเทศ

(๓) เป้าหมาย

- ประเทศมีระบบงานความมั่นคงด้านสุขภาพและระบบจัดการภาวะฉุกเฉิน ด้านสาธารณสุขที่ครบวงจรและบูรณาการ เพื่อยกระดับความมั่นคงแห่งชาติด้านสุขภาพ (National Health Security) สามารถตอบโต้ภาวะฉุกเฉินได้ทุกภัย รวมถึงโรคระบาดระดับชาติและโรคอุบัติใหม่ อย่างรวดเร็ว เป็นระบบ มีความเป็นเอกภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและปลอดภัย เพื่อปกป้องชีวิต สวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ของประชาชนชาวไทย ด้วยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน

(๔) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคัดกรองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๕ ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

(๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock)

๑.๒ การปฏิรูปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสร้างเสริมสุขภาพ ความรอบรู้ด้านสุขภาพ การป้องกันและดูแลรักษาโรคไม่ติดต่อสำหรับประชาชนและผู้ป่วย

(๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การพัฒนาสถานที่ทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นองค์กรแห่งความรอบรู้ด้านสุขภาพ
- การบูรณาการบริการสร้างเสริมสุขภาพ การเสริมสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพและป้องกันโรคเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเข้ากับระบบบริการทางการแพทย์
- การพัฒนาระบบและมาตรฐานของการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล
- การพัฒนาและขยายการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลส่วนบุคคล รวมทั้งการดำเนินการในพื้นที่ในรูปแบบปฏุมภูมิเชิงนวัตกรรม
- การขับเคลื่อนมาตรการรวมทั้งภาษี และกฎหมายกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๓) เป้าหมาย

- ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสร้างเสริมสุขภาพ ความรอบรู้ด้านสุขภาพ การป้องกันและดูแลรักษาโรคไม่ติดต่อสำหรับประชาชนและผู้ป่วยเพิ่มขึ้น

(๔) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคัดกรองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๕ ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

(๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock)

๑.๓ การปฏิรูประบบบริการสุขภาพผู้สูงอายุด้านการบริหาร การรักษาพยาบาลที่บ้าน/ชุมชน และการดูแลสุขภาพตนเองในระบบสุขภาพปฏุมภูมิเชิงนวัตกรรม

(๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การพัฒนา/ทดสอบระบบ กลไกและรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นนวัตกรรมและเพิ่มประสิทธิผลในการเร่งสร้างผู้บริหารผู้สูงอายุ
- การพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานภาคส่วนต่าง ๆ และพื้นที่/ท้องถิ่น/ชุมชน ในการเร่งสร้างผู้บริหารผู้สูงอายุ

- การพัฒนาและเริ่มใช้ระบบ/กลไกการเงินการคลังเชิงนวัตกรรมที่ยั่งยืนและมีทางเลือกหลากหลายในการสร้าง การธำรงรักษา และการจ้างงาน/ค่าตอบแทนผู้บริหารดูแลผู้สูงอายุ
- การขับเคลื่อนการดำเนินการทั่วประเทศในการใช้ระบบและกลไกการเร่งสร้างผู้บริหารผู้สูงอายุ

- การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน

(๓) เป้าหมาย

- ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบบริการสุขภาพผู้สูงอายุด้านการบริหาร การรักษาพยาบาลที่บ้าน/ชุมชน และการดูแลสุขภาพตนเองในระบบสุขภาพปฐมภูมิเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

(๔) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ

ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าว

ทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้

ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๕ ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้อง

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

(๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock)

๑.๔ การปฏิรูประบบหลักประกันสุขภาพและกองทุนที่เกี่ยวข้องให้มีความเป็นเอกภาพ บูรณาการ เป็นธรรม ทัวถึง เพียงพอ และยั่งยืนด้านการเงินการคลัง

(๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- บูรณาการ ๘ ระบบที่สำคัญ ได้แก่

(๑) ระบบบริหารการจ่ายค่าบริการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค (P&P) บริการปฐมภูมิ (Primary Care) บริการดูแลผู้ป่วยในชุมชน/ที่บ้าน (Community/Home Care) บริการผู้ป่วยใน (IP)

(๒) ระบบการบริหารจัดการ รวมทั้งสิทธิประโยชน์และกลไกการจ่ายชดเชย ค่าบริการ รองรับวิกฤติด้านสุขภาพโดยเฉพาะโรคระบาดระดับชาติและโรคอุบัติใหม่

(๓) ระบบงบประมาณและกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคที่ต่อเนื่อง

(๔) ระบบการดูแลระยะยาวในชุมชน/ที่บ้าน

(๕) ระบบข้อมูลการเบิกจ่ายค่าบริการสุขภาพ

(๖) ระบบประกันสุขภาพคนต่างด้าว

(๗) การจัดบริการที่เน้นคุณค่า

(๘) การจ่ายชดเชยค่าบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

(๓) เป้าหมาย

- ประเทศมีระบบหลักประกันสุขภาพและกองทุนที่เกี่ยวข้องที่มีการบูรณาการและเป็นเอกภาพ เป็นธรรม ทัวถึง เพียงพอ และยังยืนด้านการเงินการคลัง อีกทั้งส่งผลให้การดำเนินการตามเป้าหมายของการปฏิรูปด้านการจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุข โรคไม่ติดต่อ ผู้สูงอายุและเขตสุขภาพสามารถบรรลุผลสำเร็จเพิ่มขึ้น

- ประชาชนเข้าถึงบริการอย่างทั่วถึงและมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

(๔) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ

ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าว

ทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

๕) แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๙ ด้านสังคม**(๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock)**

๑.๑ การมีระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันรายได้หลังวัยเกษียณที่เพียงพอและครอบคลุมในกลุ่มแรงงานทั้งในและนอกระบบ

(๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การผลักดันร่างพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ พ.ศ. ... เพื่อให้แรงงานในระบบมีรายได้หลังเกษียณที่เพียงพอ

- การผลักดันให้กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) และกองทุนประกันสังคมร่วมกันศึกษาแนวทางปรับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- การสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนคนไทยเข้าสู่ระบบการออม ผ่านการจัดสรรเงินคืนในส่วนที่เหมาะสมจากการซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาล และ/หรือการจัดเก็บภาษีเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ (Earmarked Tax)

(๓) เป้าหมาย

- ประเทศมีระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันรายได้หลังวัยเกษียณที่เพียงพอ และครอบคลุมในกลุ่มแรงงานทั้งในและนอกระบบ

(๔) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ

ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าว

ทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

(๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock)

๑.๒ การปฏิรูปการขึ้นทะเบียนคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิสวัสดิการและความช่วยเหลือได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

(๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การปรับคำนิยาม “คนพิการ” ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยงาน
- การแก้ไขระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการฯ พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๖
- การวางระบบการเชื่อมโยงฐานข้อมูลคนพิการที่ขึ้นทะเบียน ปรับให้เป็นปัจจุบัน และเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์ข้อมูลร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

(๓) เป้าหมาย

- คนพิการได้รับสิทธิสวัสดิการและความช่วยเหลือได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

(๔) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ

ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๕ ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

๖) แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑๒ ด้านการศึกษา

(๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock)

การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและระบบอื่น ๆ ที่เน้นการฝึกปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบนำไปสู่การจ้างงานและการสร้างงาน

(๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- ปรับปรุงคุณภาพปัจจัยนำเข้าในด้านอาชีวศึกษาทวิภาคี
- พัฒนาระบบและกระบวนการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคี
- เพิ่มระดับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาทวิภาคี ผลผลิต และผลลัพธ์ของการยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษาที่สะท้อนผลต่อกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ

(๓) เป้าหมาย

- ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีทักษะที่ตรงตามความคาดหวังของสถานประกอบการและมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

(๔) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ

ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ ร้อยละของสถานประกอบการกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๘ โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

๗) แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑๓ ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock)

๑.๑ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการ

(๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การพัฒนาคณะกรรมการอิสระเพื่อระบบการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะกำลังคนของประเทศไทย (Thailand Workforce Agency : TWA) ในลักษณะองค์กรเสมือนจริง (Virtual organization)

- การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศในรูปแบบของระบบ E-Workforce Ecosystem

- การศึกษาแนวทางในการปรับปรุงหรือจัดตั้งกองทุนใหม่เกี่ยวข้องที่มีอยู่เพื่อให้สามารถสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างแท้จริง

(๓) เป้าหมาย

- มีระบบการพัฒนากำลังแรงงานตลอดช่วงชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบแบบบูรณาการ

๔) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๙ กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ เยาวชน (อายุ ๑๕ – ๒๔ ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงานหรือการฝึกอบรม

ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

(๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock)

๑.๒ การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ

(๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital literacy : DL) ให้กับคนทุกช่วงวัยอย่างเหมาะสม
- การพัฒนากำลังคนภาครัฐ
- การพัฒนาโรงเรียนต้นแบบที่มีคุณภาพระดับโลกและเหนือระดับสากลที่มีลักษณะพิเศษตามบริบทของพื้นที่ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- การพัฒนาทักษะและอาชีพใหม่ ๆ ให้กับคนทุกกลุ่มวัย
- การพัฒนาแพลตฟอร์มการจัดการองค์ความรู้สำหรับคนทุกช่วงวัย
- การจัดทำฐานข้อมูลกำลังคนที่มีความสามารถสูงของประเทศ (National Talent Pool)
- การพัฒนากลไกทางภาษี ให้เป็นกลไกกระตุ้นเศรษฐกิจ นอกเหนือจากการเป็นการสร้างรายได้ การระดมทุน การเชื่อมโยงเครือข่ายธุรกิจ ทั้งรัฐและเอกชนในรูปแบบใหม่
- การพัฒนาระบบสิทธิประโยชน์ให้กับครอบครัวลูกหลานที่มีศักยภาพในชุมชน
- การปฏิรูปด้านการคุ้มครองผู้บริโภค

(๓) เป้าหมาย

- หน่วยงานภาครัฐมีสมรรถนะในระดับที่สามารถขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาใหม่ ๆ บนฐานของการมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- ประชาชนทุกภาคส่วนได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ รวมถึงการสร้างตลาดงานใหม่ ๆ รองรับอย่างเหมาะสม นำไปสู่ความมั่นคงทางอาชีพ
- เด็กวัยเรียนได้รับการพัฒนาทักษะสำหรับการเตรียมพร้อมสู่ศตวรรษที่ ๒๒ ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นไทย

(๔) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

- ตัวชี้วัดที่ ๑.๙ กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ
- ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ
- ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้นำไปทำงาน
- ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ เยาวชน (อายุ ๑๕ – ๒๔ ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงานหรือการฝึกอบรม
- ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน
- ตัวชี้วัดที่ ๕.๓ จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา
- ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน
- ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

๒.๒.๓ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๕) ซึ่งจะสิ้นสุดลงในเดือนกันยายน ๒๕๖๕ กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของแผน รวมทั้งสิ้น ๕ เป้าหมาย และมีหมวดหมู่หรือประเด็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นในการพัฒนาสำคัญรวม ๑๓ หมวดหมู่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

๑. เป้าหมายการพัฒนา

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายหลักจำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๔) การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน โดยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและบริการให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ แก้ไขปัญหามลพิษสำคัญด้วยวิธีการที่ยั่งยืน โดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ขยะ และมลพิษทางน้ำ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) ภายในครึ่งแรกของศตวรรษนี้

๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

๒. หมายเหตุการพัฒนาและกลยุทธ์รายหมายเหตุภายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านแรงงาน

ภายใต้ (ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีหมายเหตุการพัฒนาและกลยุทธ์รายหมายเหตุในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของการพัฒนาระดับหมายเหตุ และกลยุทธ์การพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หมายเหตุที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑ การท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพอื่น

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ อันดับดัชนีขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยวดีขึ้น โดยมีอันดับรวมไม่สูงกว่าอันดับที่ ๒๕ ด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยไม่สูงกว่าอันดับที่ ๕๐ ด้านความยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อมไม่สูงกว่าอันดับที่ ๕๐ ด้านสุขภาพและสุขอนามัยไม่สูงกว่าอันดับที่ ๕๐ และด้านทรัพยากรทางวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ ไม่สูงกว่าอันดับที่ ๒๕

เป้าหมายที่ ๓ การท่องเที่ยวไทยมีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ผู้ประกอบการและแหล่งท่องเที่ยวได้รับมาตรฐานการท่องเที่ยวไทยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ยกระดับการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยว

๒) หมายเหตุที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

เป้าหมายที่ ๒ ผู้ประกอบการเดิมสามารถปรับตัวไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและมีการลงทุน เทคโนโลยี ยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญภายในประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๕ จำนวนแรงงานเดิมที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้าและเข้ามาเป็นแรงงาน ในอุตสาหกรรมใหม่เพิ่มขึ้น ๕,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐

เป้าหมายที่ ๓ การสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ แรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้ามีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐

กลยุทธ์ที่ ๔ ผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมรองรับยานยนต์ไฟฟ้า เยาวชนกำลังคนรองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๓ กำหนดแนวทางดึงดูดผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะสูงทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยการให้สิทธิประโยชน์ในช่วงเริ่มต้น เช่น สิทธิประโยชน์ด้านภาษีสำหรับการจ้างแรงงานทักษะสูงในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การให้วีซ่า สิทธิการอยู่ ภาษี การย้ายถิ่นฐาน สำหรับผู้เชี่ยวชาญชาวต่างชาติ เป็นต้น

๓) หมายเหตุที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

เป้าหมายที่ ๓ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเข้าถึงและได้รับการส่งเสริมอย่างมีประสิทธิภาพจากภาครัฐ

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมรายใหม่ que เข้าถึงมาตรการ/
โครงการของภาครัฐและบริการพัฒนาธุรกิจภาคเอกชนโดยการสนับสนุนของรัฐไม่น้อยกว่า xx รายต่อปี (รอข้อมูล)

กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เป็น
ผู้ประกอบการในยุคดิจิทัล

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ เสริมสร้างความรู้พื้นฐานทางธุรกิจ โดยเฉพาะความรู้และทักษะด้าน
ดิจิทัล การเงิน การตลาดยุคใหม่ การเข้าถึงตลาดส่งออก รูปแบบธุรกิจต่าง ๆ รวมทั้งความรู้และทักษะเชิงลึกตาม
ความต้องการเฉพาะด้านของสาขาและประเภทธุรกิจ ตลอดจนเตรียมความพร้อมให้ผู้ประกอบการสามารถรับมือกับ
สภาพการแข่งขันของตลาดยุคใหม่ที่รวดเร็วและรุนแรง รวมถึงการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม
สังคม และธรรมาภิบาล เพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔) หมายความว่า ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๒ ความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาคลดลง

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ สัดส่วนผู้มีงานทำในแต่ละภาคเพิ่มสูงขึ้นกว่าสัดส่วนผู้มีงานทำของภาคในปี
๒๕๖๓ ยกเว้นกรุงเทพมหานครมีสัดส่วนผู้มีงานทำไม่เกินร้อยละ ๑๓ ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ พัฒนาภาคให้เป็นฐานเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน โลจิสติกส์ และดิจิทัลรองรับพื้นที่
เศรษฐกิจหลัก และเมือง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ พัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้มี
คุณภาพเพียงพอและปรับตัวได้ทันต่อความต้องการของอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายในพื้นที่

๕) หมายความว่า ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยมีความคุ้มครองทางสังคมที่ เพียงพอ เหมาะสม

เป้าหมายที่ ๒ คนไทยทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคมมีค่าไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ โดยดัชนีรวมของ
ความคุ้มครองทางสังคม ประกอบด้วย ๓ มิติ โดยมีตัวชี้วัดในแต่ละมิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับเด็ก

- การเข้าถึงบริการเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย (๐ – ๒ ปี) เพิ่มขึ้นในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ

๕๐

มิติที่ ๒ ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับวัยแรงงาน

- แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของกำลัง

แรงงานรวม

- จำนวนผู้ที่อยู่ในระบบการออมเพื่อการเกษียณภาคสมัครใจที่ภาครัฐจ่าย

สมทบเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐๐

- แรงงานที่อยู่ภายใต้การจ้างงานทุกประเภทได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมาย

แรงงาน

มิติที่ ๓ ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงวัย

- สัดส่วนผู้สูงอายุที่ยากจนลดลงเหลือไม่เกินร้อยละ ๔

- สัดส่วนของผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงที่เข้าถึงบริการดูแลระยะยาวด้าน

สาธารณสุขในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เพิ่มขึ้นเป็นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

กลยุทธ์ที่ ๑ การแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าให้ครัวเรือนหลุดพ้นความยากจนอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพของครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓ การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อสร้างหลักประกันสำหรับวัย

แรงงาน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๓ ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

๖) หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การ

พัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายที่ ๑ คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔ ต่อปี

เป้าหมายที่ ๒ กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต

เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ดัชนีความสามารถในการแข่งขันของสภาเศรษฐกิจโลก ๖ ด้านทักษะ มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ เมื่อสิ้นสุดแผนฯ

เป้าหมายที่ ๓ ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ กลุ่มประชากรอายุ ๑๕ – ๒๔ ปี ที่ไม่ได้เรียน ไม่ได้ทำงาน หรือไม่ได้ฝึกอบรม ไม่เกินร้อยละ ๕ เมื่อสิ้นสุดแผนฯ

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็น ในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพ มาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

๒.๒.๔ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (แผนระดับที่ ๒)

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ เป็นหนึ่งในแผนระดับที่ ๒ ที่แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีความสอดคล้อง ทั้งนี้ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) มีความเกี่ยวข้องผ่านตัวชี้วัดต่าง ๆ ดังนี้

๑) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๕ สร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ

๒) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ รองรับนโยบายที่ ๙ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

๓) เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ปลอดภัยจากการค้ามนุษย์ และแรงงานต่างด้าว/บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทยเข้าสู่ระบบการจ้างแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายได้สิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด

๔) ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ความสำเร็จของการให้บริการประชาชนระบบรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

๕) กลยุทธ์

- พัฒนาและส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือกับต่างประเทศ รวมทั้งเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลระดับประเทศในประเด็นการค้ามนุษย์
- เร่งรัดการดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดฐานค้ามนุษย์
- เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในการดำเนินคดีการค้ามนุษย์ รวมถึงในการช่วยเหลือ ปกป้อง และคุ้มครองสตรี เด็ก แรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว จากขบวนการค้ามนุษย์
- จัดระบบการจ้างแรงงาน ให้สามารถคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว ตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๓ แผนระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ ร่างกรอบแผนพัฒนาภาคเหนือ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๔)

กรอบทิศทางการพัฒนา

ทิศทางการพัฒนาภาค มุ่งสู่การพัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ เชื่อมโยงกับอนุภูมิภาค และเติบโตอย่างยั่งยืน ตามแนวคิด “เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สานสัมพันธ์ระหว่างพื้นที่ สุขภาวะดี วิถีชีวิตยั่งยืน” โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา ๔C ได้แก่ Creative พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูง โดยการสร้างระบบนิเวศ เมือง และพื้นที่สร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถพัฒนาสู่การเป็นสินค้าและบริการสร้างสรรค์ Connect สร้างโอกาสในการเชื่อมโยงเศรษฐกิจภายในประเทศและและกับอนุภูมิภาค ทั้งในส่วนของระเบียบเศรษฐกิจพิเศษ เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เมืองสร้างสรรค์ และกลุ่มผู้คนสร้างสรรค์ Clean พัฒนาตามแนววิถีใหม่ (New Normal) บนฐานการเติบโตอย่างยั่งยืนของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การดูแลความสะอาดของเมือง และการใช้พลังงานสะอาด โดยคำนึงถึง Care ที่ให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องกับการดูแลผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสในสังคมและพัฒนาศักยภาพแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาสู่การเป็นระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคเหนือ Creative LANNA ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน ลำปาง

(๑) พัฒนา Creative Ecosystem การปรับภูมิทัศน์และสถาปัตยกรรมของเมือง การพัฒนาย่านสร้างสรรค์ การเพิ่มพื้นที่สร้างสรรค์ (Creative Space) การพัฒนาระบบสื่อสารโทรคมนาคม โครงสร้างพื้นฐานสำคัญ และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงการสนับสนุนปัจจัยที่เอื้อต่อการลงทุนของภาคเอกชน

(๒) พัฒนาอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ระยะแรกมุ่งให้ความสำคัญกับกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็น Creative Original ซึ่งเป็นกลุ่มศิลปะต้นฉบับเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ (๑) กลุ่มอุตสาหกรรมงานฝีมือและหัตถกรรม (๒) กลุ่มอุตสาหกรรมศิลปะการแสดงและดนตรี (๓) กลุ่มอุตสาหกรรมทัศนศิลป์ และ (๔) กลุ่ม Digital Content โดยการสร้างมูลค่าเพิ่มและอัตลักษณ์ของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญา วัฒนธรรม การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการกระบวนการผลิต ออกแบบ บรรจุภัณฑ์ การพัฒนาผู้ประกอบการ การสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตลอดจนผลักดันให้นำแนวคิดและองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในกิจกรรมสร้างสรรค์

(๓) ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์ และการสร้างการรับรู้ โดยสนับสนุนการจัดงานเทศกาลสร้างสรรค์ระดับนานาชาติเพื่อสร้างจุดขายของพื้นที่ การส่งเสริมช่องทางการขายสินค้าสร้างสรรค์ที่หลากหลาย การส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ให้กับผู้บริโภคและคนในพื้นที่รวมทั้งเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวและการบริการที่เกี่ยวข้อง และเข้าร่วมเครือข่ายเมืองสร้างสรรค์ต่างประเทศ

๒) พัฒนาการผลิตตามระบบเกษตรกรรมยั่งยืน เชื่อมโยงสู่อุตสาหกรรมแปรรูปมูลค่าสูง

(๑) ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐานเกษตรปลอดภัย ต่อยอดสู่มาตรฐานเกษตรอินทรีย์ทั้งระดับชุมชนและมาตรฐานสากล และสนับสนุนการทำเกษตรอินทรีย์วิถีชาวบ้านที่สามารถพัฒนาเป็นเกษตรอินทรีย์เชิงพาณิชย์

(๒) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมและภูมิปัญญามาใช้ในการกระบวนการผลิต สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาทางการเกษตรทั้งระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตรทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่งเสริมแนวคิด Food Valley ตลอดจนพัฒนาศักยภาพเกษตรกรให้เป็นเกษตรกรอัจฉริยะ

(๓) พัฒนาอุตสาหกรรมชีวภาพตลอดห่วงโซ่มูลค่าในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมฐานชีวภาพของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรที่เป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมชีวภาพ

๓) พัฒนาการท่องเที่ยวและบริการบนฐานภูมิปัญญาและวัฒนธรรม เน้นกลุ่มท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ ได้แก่ (๑) กลุ่มท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและวิถีชีวิต (๒) กลุ่มท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ (๓) กลุ่มท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ (MICE) และ (๔) กลุ่มธุรกิจบริการสุขภาพ

(๑) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและรูปแบบบริการด้านการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้อย่างยั่งยืน โดยการยกระดับแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล พัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวและบริการรูปแบบใหม่ที่มีความเชื่อมโยงกับทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนสนับสนุนการเชื่อมโยงระหว่างการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ เพื่อการพัฒนาสู่อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub) และยกระดับมาตรฐานการให้บริการด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพให้มีคุณภาพมากขึ้น รวมทั้งสนับสนุนการเชื่อมโยงกับกลุ่มธุรกิจอื่นในห่วงโซ่มูลค่าการท่องเที่ยว

(๒) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนการบริการด้านการท่องเที่ยว โดยพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวและกำหนดกลุ่มนักท่องเที่ยวที่เหมาะสม พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการท่องเที่ยว สนับสนุนการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการยกระดับคุณภาพการให้บริการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐานและมีความเชี่ยวชาญ รวมทั้งส่งเสริมการเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการท่องเที่ยว ตลอดจนส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์

๔) เสริมศักยภาพของเมืองและพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และเอื้อต่อการอยู่อาศัย

(๑) วางผังเมืองทั้งเมืองหลัก เมืองรอง และเมืองชายแดน เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการเป็นเมืองน่าอยู่ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเมือง พัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสูงเพื่อรองรับสังคมดิจิทัล พัฒนาระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน

(๒) สนับสนุนการขับเคลื่อนเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนของภาค พัฒนาโครงข่ายเส้นทางและระบบขนส่งย่อยที่เชื่อมต่อกับระบบหลักของประเทศและอนุภูมิภาคตามแนวระเบียงเศรษฐกิจเหนือ - ใต้ และแนวตะวันออก - ตะวันตก ซึ่งจะรองรับการเป็นพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญเชื่อมโยงอนุภูมิภาค GMS BIMSTEC และ AEC

๕) พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิต เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาผู้สูงอายุสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) และพัฒนาทักษะฝีมือ

(๑) แก้ไขปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก พัฒนาทักษะด้านอาชีพแก่คนยากจนให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อสร้างโอกาสในการเพิ่มรายได้ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยใช้ฐานข้อมูลด้านความยากจนที่มีอยู่ และส่งเสริมการเข้าถึงบริการภาครัฐให้ครอบคลุม อาทิ บริการด้านการศึกษา และสาธารณสุข

(๒) พัฒนาผู้สูงอายุการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) โดยการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุ ส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามศักยภาพของผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุในการพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชน

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

๖) อนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำ พัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำที่มีความสมดุล ป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควัน ปัญหาสิ่งแวดล้อมเมือง

(๑) อนุรักษ์ ป่าพระบนนิเวศและป่าไม้ในพื้นที่ป่าต้นน้ำ โดยให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูป่าต้นน้ำที่เสื่อมโทรมให้มีความอุดมสมบูรณ์ ตลอดจนส่งเสริมการปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าต้นน้ำ สร้างฝายชะลอน้ำ ปลูกพื้นที่ช่วยอนุรักษ์ดินและน้ำ ป้องกันแก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่า ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในพื้นที่/สนับสนุนการสร้างเครือข่ายการดูแลรักษาป่า ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกของประชาชนถึงความสำคัญของทรัพยากรป่าไม้

(๒) พัฒนาการบริหารจัดการน้ำในลักษณะนิเวศลุ่มน้ำ โดยพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำในพื้นที่ตามความเหมาะสมทางภูมิสังคม เพื่อให้เกิดความสมดุลทั้งในด้านการจัดหาและการใช้เพื่ออุปโภค บริโภค การรักษาระบบนิเวศทางน้ำ การเกษตรกรรม และการอุตสาหกรรม เชื่อมโยงแหล่งน้ำระดับต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพในการกระจายน้ำอย่างทั่วถึง เร่งรัดการรักษาพื้นที่ชุ่มน้ำอย่างจริงจัง อนุรักษ์ ป่าและใช้ประโยชน์แหล่งน้ำอย่างยั่งยืน

(๓) แก้ไขปัญหาหมอกควัน โดยสนับสนุนการประยุกต์ใช้วิธีการด้วยรูปแบบที่เกิดผลสำเร็จมาแล้วในหลายพื้นที่ และปรับให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตของชุมชน เน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหามาจากทุกภาคส่วนในการแสวงหาความรู้/เทคโนโลยีใหม่ที่จะเป็นทางเลือกให้เลิกพฤติกรรมเผาวัสดุทางการเกษตร มีการจัดตั้งเครือข่ายการเฝ้าระวังในพื้นที่/การลาดตระเวนเพื่อป้องปรามผู้ลักลอบฝ่าฝืนกฎหมาย และบังคับใช้กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มงวด จริงจัง และรวดเร็ว

(๔) ลดปัญหาสิ่งแวดล้อมเมืองและชุมชน โดยจัดให้มีระบบกำจัดขยะและน้ำเสียด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในหลากหลายรูปแบบ อาทิ การคัดแยกขยะที่ต้นทาง ลดการเกิดขยะ การนำขยะกลับมาใช้ซ้ำให้เกิดประโยชน์ ส่งเสริมการสร้าง الوعيและความตระหนักรู้ให้กับประชาชนเพื่อปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตแบบใหม่ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ใช้มาตรการจูงใจในการลดขยะควบคู่กับมาตรการทางกฎหมายให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

(๕) เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ โดยสนับสนุนองค์ความรู้การจัดการภัยพิบัติให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบฐานข้อมูลการสื่อสารโทรคมนาคม ส่งเสริมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีด้านการจัดการภัยพิบัติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการภัยพิบัติ และเพิ่มขีดความสามารถในการรองรับ/ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศ โดยการพัฒนาองค์ความรู้และเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อรองรับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๒.๓.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนา

“ยกระดับสินค้าเกษตรปลอดภัยที่มีนวัตกรรม แหล่งอุตสาหกรรมฐานชีวภาพ เสริมสร้างศักยภาพการท่องเที่ยวและบริการ เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนเชื่อมโยงเศรษฐกิจภูมิภาคสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาการบริหารจัดการน้ำ และส่งเสริมระบบโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาผลผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐาน ครอบคลุมด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

๒. พัฒนาอุตสาหกรรมแปรรูป และอุตสาหกรรมฐานชีวภาพให้เติบโตอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓. ยกระดับแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว ยกระดับให้ได้มาตรฐานปลอดภัยเป็นที่ยอมรับ

๔. พัฒนาและยกระดับการเชื่อมโยงโครงข่ายโลจิสติกส์และส่งเสริมการค้าการลงทุน

ประเด็นการพัฒนา

๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ การผลิตและการสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตรอุตสาหกรรม ฐานชีวภาพ ส่งเสริมการตลาดด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีตลอดห่วงโซ่อุปทาน

๒. พัฒนาการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน ปลอดภัยและยั่งยืนยกระดับสู่สากล

๓. ส่งเสริมการค้า การลงทุน โครงข่ายคมนาคม และสิ่งอำนวยความสะดวก รองรับการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภูมิภาค

๒.๓.๓ แผนพัฒนาจังหวัดพิจิตร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

“เมืองเกษตรดี สิ่งแวดล้อมดี สังคมและคุณภาพชีวิตดี พัฒนาการท่องเที่ยวและบริการให้ได้มาตรฐาน”

พันธกิจ

๑. เสริมสร้างความสมดุลทางเศรษฐกิจของจังหวัดให้เติบโตอย่างมั่นคงจากฐานของชุมชน การพึ่งตนเองในจังหวัดและการเชื่อมโยงกับระดับภาค และการพัฒนาประเทศ

๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการการผลิตสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพ และมาตรฐานความปลอดภัยในระดับการส่งออกและการรองรับความมั่นคงทางอาหาร เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรภาค การเกษตร และเกษตรกรให้มีศักยภาพการแข่งขันและพึ่งตนเองได้

๓. บริหารจัดการน้ำ ดิน อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลกับการใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาจังหวัด การรักษาระบบนิเวศ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้มีความอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืนรองรับการ พัฒนาเป็นเมืองเกษตรคุณภาพ

๔. เสริมสร้างสังคมคุณภาพ สังคมแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาหมู่บ้านให้มีความสันติสุข ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัดพิจิตร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ บริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล
แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนา ปรับปรุง อนุรักษ์ และฟื้นฟูแหล่งน้ำเพื่อการพัฒนาจังหวัดอย่างเป็นระบบ

๒. การบริหารจัดการน้ำ ดินและทรัพยากรที่มี เพื่อบริการเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ และการพัฒนาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานการเกษตรและฐานชุมชนที่เข้มแข็ง
แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการผลิต การแปรรูปสินค้าเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

๒. นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและขยายผลสู่ ประชาชนและชุมชน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนให้ได้มาตรฐาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การเสริมสร้างสังคมคุณภาพ สันติสุขอย่างยั่งยืน
แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการบริหารจัดการการศึกษาทุกระดับเพื่อสร้าง สังคมที่มีคุณภาพ

๒. เสริมสร้างความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความสงบ เรียบร้อย

๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการคมนาคม ระบบโลจิสติกส์ และระบบขนส่ง สาธารณะรองรับการเชื่อมโยงในพื้นที่จังหวัดและความเป็นเมือง

๔. พัฒนาศักยภาพเยาวชนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการให้ได้มาตรฐานและมีอัตลักษณ์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาการท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน
๒. การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ประวัติศาสตร์
๓. พัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกให้

รองรับการท่องเที่ยว

๔. พัฒนาการตลาด การประชาสัมพันธ์ และบริการด้านการท่องเที่ยว

๒.๓.๔ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

“แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี”

พันธกิจ

๑. พัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

๒. สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม

๓. สร้างหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน

๔. บูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศและความร่วมมือด้านความมั่นคง

๕. บริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

๖. พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

การยกระดับผลิตภาพแรงงานในช่วงปี พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จำเป็นต้องมีการพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะ ทั้งประชากรวัยแรงงานและผู้ประกอบการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

เป้าประสงค์

๑) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน และมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

๒) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แนวทางที่ ๒ การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมในช่วงปี พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งคาดว่าจะอุปสงค์การจ้างงานจะทยอยปรับตัวกลับเข้าสู่ภาวะก่อนเกิดวิกฤติโรคระบาดโควิด – ๑๙ จึงมีความจำเป็นต้องเตรียมกำลังแรงงาน ทั้งผู้ว่างงาน และผู้เสมือนว่างงานที่ต้องการกลับเข้าสู่การมีงานทำ แรงงานจบใหม่ที่ต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ด้านการจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพและการมีงานทำที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพ ขณะเดียวกันก็ยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ

เป้าประสงค์

แรงงานทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกช่วงวัย รวมถึงผู้พิการที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน ได้รับโอกาสการมีงานทำที่ดี มีทางเลือกในการประกอบอาชีพ และการจ้างงานที่เหมาะสม เป็นธรรม

แนวทางที่ ๓ การปฏิรูปหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเช่นเดียวกับที่เกิดวิกฤติโรคระบาดโควิด – ๑๙ สะท้อนความจำเป็นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการคุ้มครองแรงงานและหลักประกันทางสังคม ทั้งการบังคับใช้กฎหมาย การขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึงและเป็นธรรม รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานตระหนักถึงความจำเป็นในการได้รับความคุ้มครอง มีความปลอดภัยในการทำงาน และที่สำคัญมีหลักประกันทางสังคมเพื่อความมั่นคงในชีวิต ทั้งในระยะสั้น (เช่น การถูกให้ออกจากงานอย่างปัจจุบันทันด่วน) และในระยะยาว (เช่น การมีเงินออมไว้ใช้จ่ายอย่างเพียงพอหลังเกษียณ เป็นต้น)

เป้าประสงค์

๑. แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

แนวทางที่ ๔ การบูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศและความร่วมมือด้านความมั่นคง

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ มีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารจัดการแรงงานของประเทศไทย ในทางหนึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยยังมีความจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของไทย จนกว่าจะสามารถหาหรือปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีในการทำงานทดแทนแรงงานกลุ่มนี้ได้ กอปรกับภาวะสังคมสูงวัยและข้อจำกัดด้านการคลัง การเปิดให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานและอาศัยใช้จ่ายในประเทศไทยยังมีความจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานต่างด้าวทักษะสูงที่ไทยยังมีความต้องการอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการ ควบคุมและกำกับดูแลแรงงานต่างด้าวในประเทศยังมีความจำเป็นอยู่มากเนื่องจากมีผลเกี่ยวเนื่องทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคงของชาติ

ในทางเดียวกัน แรงงานไทยในบางสาขาเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศอยู่มาก โดยเฉพาะหลังวิกฤติโควิด – ๑๙ ที่ประเทศต่าง ๆ จำเป็นต้องฟื้นฟูประเทศในบางภาคเศรษฐกิจที่แรงงานไทยอาจเป็นที่ต้องการ เช่น ภาคการเกษตร และภาคการก่อสร้าง เป็นต้น อันเป็นโอกาสการมีงานทำ

เพิ่มเติมสำหรับแรงงานไทย อย่างไรก็ตาม กลุ่มแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกกฎหมายจะยังคงเผชิญกับความท้าทายในการทำงาน การพักอาศัย การเข้าถึงระบบสาธารณสุข การรักษาพยาบาล และการประกันสุขภาพ การคุ้มครองแรงงาน และการหลีกเลี่ยงจากบริษัทหรือผู้จัดหางานในต่างประเทศ การบริหารจัดการแรงงานไทยในต่างประเทศจึงมีความสำคัญไม่ด้อยไปกว่าการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

เป้าประสงค์

๑) บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ และมีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคงและการสาธารณสุข

๒) บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศเชิงรุก ทั้งในประเทศต้นทางผู้รับและประเทศต้นทางผู้ส่ง และทั้งในระดับเวทีความร่วมมือต่าง ๆ

๓) ขจัดปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

แนวทางที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรของกระทรวงแรงงาน

เป้าประสงค์

๑) ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัวและมีธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ

๒) บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

แนวทางที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

เป้าประสงค์

มีระบบสารสนเทศที่มีความเชื่อมโยงสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ

ส่วนที่ ๓ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๓.๑ การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

กระทรวงแรงงาน ได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานในระดับภูมิภาค ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามมาตรา ๙ ของพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ มีสาระสำคัญให้ส่วนราชการ จัดทำแผนปฏิบัติการเป็นแผน ๕ ปี ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการโดยการ ทบทวน ปรับปรุง และต่อยอดจากแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ.๒๕๖๔ โดยเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายความมั่นคง และสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งในปัจจุบัน และในช่วงปี พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมการด้านแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมหลังสถานการณ์โรค ระบาดโควิด – ๑๙ คลี่คลายลง การเข้าสู่สังคมสูงอายุ และการดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals : SDGs) ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน รวมถึงมาตรฐานสากลด้านแรงงานที่อาจมี การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๓.๒.๑ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนระบุถึง กรอบแนวทางการพัฒนาแรงงาน สถานประกอบกิจการ และตลาดแรงงานของประเทศ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นด้านแรงงานที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง ตลอดจนทิศทางการพัฒนาตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด นโยบายและทิศทางการพัฒนาตาม แผนของกระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการและการของบประมาณของแต่ละจังหวัด และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๒ เป้าหมาย พันธกิจ และตัวชี้วัด

๑) เป้าหมายการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัดพิจิตร

“แรงงานในจังหวัดพิจิตร มีศักยภาพสูง มีความมั่นคงในอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

๒) พันธกิจ

๒.๑) เพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการให้พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและให้ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

๒.๒) ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้ มีทางเลือกในการประกอบอาชีพและมีรายได้ที่มั่นคง

๒.๓) คุ้มครองแรงงานให้ได้สิทธิตามกฎหมาย มีหลักประกันการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒.๔) บูรณาการการบริหารจัดการและการให้บริการของบุคลากร ภาครัฐ ภาคเอกชน และ เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ตัวชี้วัดรวม

๓.๑) ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

- ๓.๒) ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ
- ๓.๓) ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ
- ๓.๔) ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ
- ๓.๕) จำนวนสถานประกอบการกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย
- ๓.๖) จำนวนแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา ๓๓
- ๓.๗) จำนวนแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา ๓๙
- ๓.๘) จำนวนแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา ๔๐
- ๓.๙) จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน
- ๓.๑๐) จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตาม

กฎหมาย

๓.๑๑) ร้อยละของสถานประกอบการกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

- ๓.๑๒) อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานกรณีร้ายแรง (อัตราต่อลูกจ้าง ๑,๐๐๐ คน)
- ๓.๑๓) จำนวนบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา
- ๓.๑๔) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

๓.๒.๓ แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

๑. แนวทางที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ภายใต้สภาวะการณ์ด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค คือการเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในประเทศไทย ดังนั้น ภายใต้แนวทางที่ ๑ นี้ จึงได้กำหนดการดำเนินงานดังนี้

๑) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากลและได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันสุขภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพโดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัด ด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

๒) ยกระดับฝีมือแรงงาน ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency – Based System) รายกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม

๓) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย รวมถึงการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

๔) “ซ่อม” กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ในระยะแรก เพื่อให้มีทักษะฝีมือที่เพียงพอในส่วนที่ขาด เพื่อให้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานได้ และทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้ในระยะต่อไปจนต้องเน้น “เสริม” และ “สร้าง” ควบคู่กันจนไปสู่เป้าหมายสูง

๕) มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย ๔.๐

๑.๑) เป้าหมาย

(๑) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

(๒) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

๑.๒) ค่าเป้าหมาย

เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒ ต่อปี

๑.๓) ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานด้านรายได้แรงงาน

ทั้งนี้มีตัวชี้วัดย่อยภายในแนวทางที่ ๑ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๑ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเรื่องที่ ๑

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	ผลการดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย	
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑. ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๙๔.๖๗	๑๐๐	๑๐๐
๒. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ	ร้อยละ ๓๕	ร้อยละ ๓๕	ร้อยละ ๓๕
๓. จำนวนสถานประกอบกิจการใหม่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย	๑	๑	๑

๒. แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมในช่วงปี พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งคาดว่าอุปสงค์การจ้างงานจะทยอยปรับตัวกลับเข้าสู่ภาวะก่อนเกิดวิกฤตโรคระบาดโควิด – ๑๙ จึงมีความจำเป็นต้องเตรียมกำลังแรงงาน ทั้งผู้ว่างงานและผู้เสมือนว่างงาน “ที่ต้องการกลับเข้าสู่การมีงานทำ แรงงานจบใหม่ที่ต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึง เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ด้านการจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบรรลุนโยบายการจ้างงานที่เต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพ ขณะเดียวกันก็ยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ โดยได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑) บริการแนะแนวอาชีพและจัดหางานเชิงรุกโดยดำเนินการอย่างใกล้ชิดร่วมกับสถาบันการศึกษา และสถานประกอบกิจการ

๒) ส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นเพศหญิง เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานได้มีงานทำ มีรายได้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมถึงปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการมีงานทำของแรงงานกลุ่มดังกล่าว เช่น การแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมาย ที่ให้ผู้สูงอายุสามารถรับงานเป็นชิ้นงาน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันตามศักยภาพและสภาพแวดล้อม โดยไม่ต้องผูกพันทำงานเต็มเวลา ๘ ชั่วโมงต่อวัน เป็นต้น ขณะเดียวกันก็ยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ

๒.๑) เป้าหมาย

แรงงานทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกช่วงวัย รวมถึงผู้พิการที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน ได้รับโอกาสการมีงานทำที่ดี มีทางเลือกในการประกอบอาชีพ และการจ้างงานที่เหมาะสม เป็นธรรม

๒.๒) ค่าเป้าหมาย

เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕

๒.๓) ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมการมีงาน

ทั้งนี้มีตัวชี้วัดย่อยในแนวทางที่ ๒ ดังนี้

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	ผลการดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย	
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑. ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ	๖๗.๖๗	๖๗	๖๗
๒. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ	ร้อยละ ๓๕	ร้อยละ ๓๕	ร้อยละ ๓๕

๓. แนวทางที่ ๓ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี

กำลังแรงงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาประเทศ หากกำลังแรงงานไม่ได้รับโอกาสและไม่ได้รับการดูแลในเรื่องการประกอบอาชีพ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และการสร้างหลักประกันที่ดีทางสังคมก็จะไม่มีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้น ภายใต้แนวทางการพัฒนานี้ จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกำลังแรงงานไว้ ได้แก่ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงานผ่านระบบประกันสังคม/ส่งเสริมระบบการออม เพื่อให้มีหลักประกันชีวิตที่มั่นคงภายใต้การบริหารจัดการที่ดีมีธรรมาภิบาล โดยได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑) การสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคม สิทธิประโยชน์ภายใต้ระบบประกันสังคมเพื่อดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานให้เข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาคบังคับ หรือภาคสมัครใจ

๒) การส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายเข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคมเพิ่มมากขึ้น

๓) ดูแลให้มีการปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและความปลอดภัยของแรงงานอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยเป็นงานที่ใช้หลักบูรณาการ และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๔) พัฒนากลไกเข้าถึงสิทธิและการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างจริงจัง

๓.๑) เป้าหมาย

(๑) แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(๒) ยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

๓.๒) ค่าเป้าหมาย

จำนวนแรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเพิ่มขึ้น

๓.๓) ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน (เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓ ต่อปี)

ทั้งนี้มีตัวชี้วัดย่อยในแนวทางที่ ๓ ดังนี้

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	ผลการดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย	
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑. จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๙	๒๘๐,๓๓๘	๒๘,๔๐๔	๒๘,๔๐๔
๒. จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา ๔๐	๔๘,๖๘๘	๔๙,๓๕๑	๔๙,๓๕๑
๓. จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน	๒๐,๖๙๔	-	-
๔. จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย	๒๕๓ แห่ง/ ๓,๕๖๕ คน	๑๑๐ แห่ง/ ๒,๓๐๐ คน	๑๑๐ แห่ง/ ๒,๓๐๐ คน
๕. ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	๕ แห่ง/ ๑๑๒ คน	๕ แห่ง/ ๘๐ คน	๕ แห่ง/ ๘๐ คน
๖. อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานกรณีร้ายแรง (อัตราต่อลูกจ้าง ๑,๐๐๐ คน)	-๔๑.๐๘	ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ -๔	ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ -๔

๔. แนวทางที่ ๔ การบูรณาการด้านการให้บริการของบุคลากร ภาควิชาเครือข่าย และเทคโนโลยี
อย่างมีประสิทธิภาพ

๑) มุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจและปรับปรุง
ระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วย
ความรวดเร็ว

๒) สร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานให้เข้มแข็ง ทั้งระดับองค์กรและระดับ
พื้นที่ เช่น อาสาสมัครแรงงาน การจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นส่วนสนับสนุนการบริหารงาน เช่น
แก้ไขปัญหาด้านแรงงาน การเตือนภัยด้านแรงงาน

๔.๑) เป้าหมาย

(๑) บุคลากรและภาควิชาเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

(๒) พัฒนาระบบข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและ
การบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

๔.๒) ค่าเป้าหมาย

(๑) ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ บุคลากรและภาควิชาเครือข่ายได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๕

(๒) การบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน ระดับที่ ๕

๔.๓) ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

(๑) จำนวนบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการ
พัฒนา

(๒) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน
ทั้งนี้มีตัวชี้วัดย่อยในแนวทางที่ ๔ ดังนี้

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	ผลการดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย	
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑. จำนวนบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา	๑๗๕	๑๐๐	๑๐๐
๒. ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูล ด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	๕ ฉบับ	๕ ฉบับ	๕ ฉบับ

๓.๒.๔ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ไปดำเนินการ

การบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สู่การปฏิบัติสามารถดำเนินการโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานหรือปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้มอบหมายในระดับพื้นที่ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานกระทรวงแรงงานในพื้นที่จังหวัดจัดทำแผนระดับจังหวัดเชิงบูรณาการและตัวชี้วัดการปฏิบัติการปฏิรูปราชการประจำปี ตามกรอบแผนปฏิบัติการฯ ซึ่งมีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ร่วมโครงการ ซึ่งแผนจังหวัดนี้จะเป็นกลไกระดับจังหวัดที่จะเชื่อมโยงการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ

สำหรับหน่วยงานภายนอกกระทรวงเน้นการประสานความร่วมมือและผลักดันการมีส่วนร่วม อาทิ หน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจสอดคล้องแผนปฏิบัติการฯ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภายใต้โครงการต่าง ๆ ของแผนปฏิบัติการฯ เช่น องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง กลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ ด้านแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ เป็นต้น

๓.๒.๕ การติดตามและประเมินผล

ในส่วนของการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โดยอาศัยเครื่องมือการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแผนปฏิบัติการรายปี ระยะครึ่งแผน และเมื่อครบกำหนดแผนหรือ ๓ ปี รวมทั้งการใช้ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเพื่อเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบประเมินการทำงานและความสำเร็จของแผนฯ และนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อดำเนินการให้แผนบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป รวมทั้งเพื่อทบทวนปรับปรุงแผนฯ ให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยหน่วยงานรับผิดชอบในการติดตามและประเมินผล คือ สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร

ส่วนที่ ๔ ประเด็นการพัฒนา เป้าหมาย และแนวทางภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร
(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๔.๑ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็ง
ทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของ
ตลาดแรงงาน

๒) เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคสังคม

๓) ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรม

๔) ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการ ให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

๕) ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

ตัวชี้วัด

๑) ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒) ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

๓) จำนวนสถานประกอบการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

โครงการ/กิจกรรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หน่วยงาน สนับสนุน
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน			
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการตลาดและสร้างโอกาสทางการค้าเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล	พณ.จ.พิจิตร	
	- กลุ่มผู้ประกอบการชุมชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ที่เข้าร่วมกิจกรรม อบรมเชิงปฏิบัติการและกิจกรรมการเชื่อมโยงตลาดและเจรจาธุรกิจ การค้า (Road Show & Business Matching)		
	- สินค้าเกษตร/ผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดพิจิตร อาทิ ผ้า และเครื่องแต่ง กาย สมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร อาหารและของใช้/ของตกแต่ง ได้รับการ โฆษณาประชาสัมพันธ์บนสื่อโซเชียลมีเดีย จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ รายการ และมียอดคำสั่งซื้อรวมมูลค่าไม่น้อยกว่า ๑ ล้านบาท		
	- มูลค่าการจำหน่ายสินค้าและเกิดคำสั่งซื้อ		
๒	กิจกรรมพัฒนาทักษะแรงงานด้านการท่องเที่ยวและบริการ	สนพ.พิจิตร	
๓	กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	สนพ.พิจิตร	
๔	กิจกรรมพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือ บริการในชุมชน	สนพ.พิจิตร	
๕	กิจกรรมยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	สนพ.พิจิตร	

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หน่วยงาน สนับสนุน
กลยุทธ์ที่ ๒ ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรม			
๑	โครงการฝึกยกระดับและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	อศจ.พิจิตร	
๒	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	สนพ.พิจิตร	
๓	ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	สนพ.พิจิตร	
๔	กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	สนพ.พิจิตร	
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบกิจการ ให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน			
๑	โครงการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR)	สสค.พิจิตร	
๒	กิจกรรมดำเนินการให้สถานประกอบกิจการได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	สสค.พิจิตร	
๓	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานด้วยมาตรฐานแรงงานไทย	สสค.พิจิตร	
๔	กิจกรรมส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย	สสค.พิจิตร	
๕	กิจกรรมพัฒนา Smart Farmer ผู้ประกอบการเกษตรชั้นนำ (Agri-biz-idol)	กษจ.พิจิตร	
กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน			
๑	กิจกรรมเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME ๔.๐	สนพ.พิจิตร	
๒	กิจกรรมเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑	สนพ.พิจิตร	

๔.๒ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมการมีงานทำเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพแก่ผู้ว่างงาน
 - ๒) พัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพแก่ผู้มีงานทำ
 - ๓) ส่งเสริมการมีงานทำเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพแก่ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ
- ตัวชี้วัด
- ๑) ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ
 - ๒) ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

โครงการ/กิจกรรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หน่วยงาน สนับสนุน
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการมีงานทำเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพแก่ผู้ว่างงาน			
๑	โครงการอบรมหลักสูตรระยะสั้น	อศจ.พิจิตร	
๒	โครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ (Smart Jobs Smart Worker)	สจจ.พิจิตร	
๓	โครงการจัดหางานเชิงรุกเพื่อการมีงานทำอย่างยั่งยืน	สจจ.พิจิตร	
๔	โครงการนัดพบแรงงาน	สจจ.พิจิตร	
กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพแก่ผู้มีงานทำ			
๑	โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	สจจ.พิจิตร	
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีงานทำเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพแก่ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ			
๑	โครงการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพกลุ่มผู้ใช้แรงงาน	สจจ.พิจิตร	
๒	โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	สจจ.พิจิตร	
๓	กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	สนพ.พิจิตร	
๔	โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ	สจจ.พิจิตร	
๕	โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้ผู้สูงอายุ	สจจ.พิจิตร	
๖	โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์	สจจ.พิจิตร	
๗	โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงานกับสำนักงานประกันสังคม	สพจ.พิจิตร	

๔.๓ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ดำเนินการตามระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน
- ๒) ส่งเสริมให้แรงงานทั้งในและนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคม
- ๓) พัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด
- ๔) คุ้มครองไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ
- ๕) ป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา ๓๓
- ๒) จำนวนแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา ๓๔
- ๓) จำนวนแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา ๔๐
- ๔) จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

- ๕) จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย
- ๖) ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- ๗) อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานกรณีร้ายแรง (อัตราต่อลูกจ้าง ๑,๐๐๐ คน)

โครงการ/กิจกรรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ	หน่วยงานสนับสนุน
กลยุทธ์ที่ ๑ ดำเนินการตามระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน			
๑	กิจกรรมบริหารจัดการระบบประกันสังคมสำหรับลูกจ้างผู้ประกันตนและสิทธิตามกฎหมาย	สปจ.พิจิตร	
๒	กิจกรรมบริหารจัดการระบบประกันสังคมสำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐	สปจ.พิจิตร	
๓	โครงการประกันสังคมเยี่ยมผู้ทุพพลภาพ ผู้ประกันตนเจ็บป่วยในสถานพยาบาลหรือผู้ป่วยหลังภาวะวิกฤต (Intermediate Care)	สปจ.พิจิตร	
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้แรงงานทั้งในและนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคม			
๑	โครงการแรงงานนอกระบบผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม	สปจ.พิจิตร	
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการด้านการคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด			
๑	โครงการดำเนินงานให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและแรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน	สสค.พิจิตร	
๒	กิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบ	สสค.พิจิตร	
๓	กิจกรรมสร้างการรับรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง	สสค.พิจิตร	
๔	ตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงาน รัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยฯ ขั้นพื้นฐาน	สสค.พิจิตร	
๕	กิจกรรมรับและวินิจฉัยคำร้อง	สสค.พิจิตร	
๖	กิจกรรมให้คำปรึกษา ชี้แจง แนะนำตอบปัญหาเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	สสค.พิจิตร	
๗	กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี	สสค.พิจิตร	
๘	กิจกรรมส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงานครอบครัวและสังคม	สสค.พิจิตร	
กลยุทธ์ที่ ๔ คุ้มครองไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ			
๑	โครงการคุ้มครองป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ	สจจ.พิจิตร	

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หน่วยงาน สนับสนุน
กลยุทธ์ที่ ๕ ป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน			
๑	กิจกรรมตรวจสอบสถานประกอบกิจการที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	สสค.พิจิตร	
๒	กิจกรรมส่งเสริมความรู้สถานประกอบกิจการด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อไปใช้บริหารกิจการ/ธุรกิจ	สสค.พิจิตร	
๓	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	สสค.พิจิตร	
๔	ส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้จัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	สสค.พิจิตร	
๕	โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	สรจ.พิจิตร	

๔.๔ ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การบูรณาการด้านการให้บริการของบุคลากรเครือข่าย และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาการจัดการฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหา
ด้านแรงงาน
- ๒) ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพบุคลากรและเครือข่ายเพื่อการให้บริการด้านแรงงานอย่างมี
ประสิทธิภาพ

- ๓) การขับเคลื่อนกระบวนการแรงงานแบบบูรณาการ
- ๔) พัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน และเครือข่ายภาคประชาชน

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา
- ๒) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หน่วยงาน สนับสนุน
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการฐานข้อมูลเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน			
๑	โครงการการจัดทำบทวิเคราะห์รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด	สรจ.พิจิตร	
๒	โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ	สรจ.พิจิตร	
๓	โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ		

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หน่วยงาน สนับสนุน
กลยุทธ์ที่ ๒ การขับเคลื่อนกระบวนการแรงงานแบบบูรณาการ			
๑	กิจกรรมสร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ	สสค.พิจิตร	
๒	ประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน โดยอาสาสมัคร แรงงาน	สรจ.พิจิตร	

๔. แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผน ๑๓ฯ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นการพัฒนาเร่งด่วน และทิศทางการพัฒนาจังหวัด ด้านแรงงานกับแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดฯ



ส่วนที่ ๕ แผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพด้าน การตลาดและสร้างโอกาสทางการค้า เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล - กลุ่มผู้ประกอบการชุมชน กลุ่ม วิสาหกิจชุมชน ที่เข้าร่วมกิจกรรมการ อบรมเชิงปฏิบัติการและกิจกรรมการ เชื่อมโยงตลาดและเจรจาธุรกิจการค้า (Road Show & Business Matching) มีความพึงพอใจไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ - สินค้าเกษตร/ผลิตภัณฑ์ชุมชน จังหวัดพิจิตร อาทิ ผ้าและเครื่องแต่ง กาย สมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร อาหาร และของใช้/ของตกแต่ง ได้รับการ โฆษณา ประชาสัมพันธ์บนสื่อโซเชียล มีเดีย จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ รายการ และมียอดคำสั่งซื้อรวมมูลค่าไม่น้อย กว่า ๑ ล้านบาท - มูลค่าการจำหน่ายสินค้า และ เกิดคำสั่งซื้อในการเข้าร่วมเจรจาธุรกิจ จำนวน ๒ ครั้ง รวมมูลค่าไม่น้อยกว่า ๙ ล้านบาท	ความพึงพอใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ การประชาสัมพันธ์บนสื่อ โซเชียลมีเดีย ไม่น้อยกว่า ๑๐ รายการ มูลค่าการจำหน่ายสินค้า	๘๐%					๘๐%	๐.๒ ลบ.					๐.๒ ลบ.	พณ.จ. พิจิตร	๒	๓	๐๓๐๒๐๒
		๑๐ รายการ					๑๐ รายการ	๐.๖ ลบ.					๐.๖ ลบ.		๒	๘	๐๓๐๕๐๒
		๙ ลบ.					๙ ลบ.	๔.๕ ลบ.					๔.๕ ลบ.		๒	๓	๐๓๐๕๐๒
๒. กิจกรรมพัฒนาทักษะแรงงานด้าน การท่องเที่ยวและบริการ	ผลิตภาพการผลิตของ ปัจจัยแรงงานด้านรายได้ แรงงาน	๖๐ คน	๖๐ คน	๖๐ คน	๖๐ คน	๖๐ คน	๓๐๐ คน	๔๙,๘๐๐	๔๙,๘๐๐	๔๙,๘๐๐	๔๙,๘๐๐	๔๙,๘๐๐	๒๔๙,๐ ๐๐	สนพ. พิจิตร	๒	๕	๐๕๐๑๐๑
๓. กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรองรับ อุตสาหกรรมโลจิสติกส์	ผลิตภาพการผลิตของ ปัจจัยแรงงานด้านรายได้ แรงงาน	๔๐ คน	๔๐ คน	๔๐ คน	๔๐ คน	๔๐ คน	๒๐๐ คน	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๒๔๐,๐ ๐๐	สนพ. พิจิตร	๒	๗	๐๗๐๑๐๒

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
๔. กิจกรรมพัฒนาผู้ประกอบการกิจการ สมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือ บริการในชุมชน	ผลผลิตภาพการผลิตของ ปัจจัยแรงงานด้านรายได้ แรงงาน	๒๐ คน	๒๐ คน	๒๐ คน	๒๐ คน	๒๐ คน	๑๐๐ คน	๖๑,๐๐๐	๖๑,๐๐๐	๖๑,๐๐๐	๖๑,๐๐๐	๖๑,๐๐๐	๑๒๒,๐ ๐๐	สนพ. พิจิตร	๒	๘	๐๘๐๑๐๑
๕. กิจกรรมยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพ ฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	ผลผลิตภาพการผลิตของ ปัจจัยแรงงานด้านรายได้ แรงงาน	๑๒๐ คน	๑๒๐ คน	๑๒๐ คน	๑๒๐ คน	๑๒๐ คน	๖๐๐ คน	๔๑๐,๐๐ ๐	๔๑๐,๐๐ ๐	๔๑๐,๐๐ ๐	๔๑๐,๐๐ ๐	๔๑๐,๐๐ ๐	๒,๐๕๐, ๐๐๐	สนพ. พิจิตร	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑

กลยุทธ์ที่ ๒ ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
๑. โครงการฝึกยกระดับและทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน	ร้อยละขอแรงงานฝีมือที่ เข้ารับการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑,๐๐๐ คน	๑,๐๐๐ คน	๑,๐๐๐ คน	๑,๐๐๐ คน	๑,๐๐๐ คน	๕,๐๐๐ คน	๑,๐๐๐, ๐๐๐	๑,๐๐๐, ๐๐๐	๑,๐๐๐, ๐๐๐	๑,๐๐๐, ๐๐๐	๑,๐๐๐, ๐๐๐	๕,๐๐๐, ๐๐๐	อศจ.พิจิตร	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๒. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงาน เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือแรงงาน	ร้อยละขอแรงงานฝีมือที่ เข้ารับการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน	๔๐ คน	๔๐ คน	๔๐ คน	๔๐ คน	๔๐ คน	๒๐๐ คน	๑๑๖,๐๐ ๐	๑๑๖,๐๐ ๐	๑๑๖,๐๐ ๐	๑๑๖,๐๐ ๐	๑๑๖,๐๐ ๐	๕๘๐,๐๐ ๐	สนพ. พิจิตร	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๓. ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ	ร้อยละขอแรงงานฝีมือที่ เข้ารับการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน	๒๒๐ คน	๒๒๐ คน	๒๒๐ คน	๒๒๐ คน	๒๒๐ คน	๑,๑๐๐ คน	๑๖๕,๐๐ ๐	๑๖๕,๐๐ ๐	๑๖๕,๐๐ ๐	๑๖๕,๐๐ ๐	๑๖๕,๐๐ ๐	๘๒๕,๐๐ ๐	สนพ. พิจิตร	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๔. กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของ เครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	ร้อยละขอแรงงานฝีมือที่ เข้ารับการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๕ แห่ง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐ ๐	สนพ. พิจิตร	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการกิจการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
๑. โครงการส่งเสริมความรู้มาตรฐาน แรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อ สังคมด้านแรงงาน (CSR)	จำนวนสถานประกอบ กิจการไทยที่เข้าสู่ระบบ มาตรฐานแรงงานไทย	๓๘ แห่ง	๓๘ แห่ง	๓๘ แห่ง	๓๘ แห่ง	๓๘ แห่ง	๑๙๐ แห่ง	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	สสค.พิจิตร	๔	๑๗	๑๗๐๑๐๑
๒. กิจกรรมดำเนินการให้สถาน ประกอบการได้รับการรับรอง มาตรฐานแรงงานไทย	จำนวนสถานประกอบ กิจการไทยที่เข้าสู่ระบบ มาตรฐานแรงงานไทย	๓ แห่ง	๓ แห่ง	๓ แห่ง	๓ แห่ง	๓ แห่ง	๑๕ แห่ง	-	-	-	-	-	-	สสค.พิจิตร	๔	๑๗	๑๗๐๑๐๑
๓. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพสถาน ประกอบการเกี่ยวกับความ รับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานด้วย มาตรฐานแรงงานไทย	จำนวนสถานประกอบ กิจการไทยที่เข้าสู่ระบบ มาตรฐานแรงงานไทย	๑๐ แห่ง	๑๐ แห่ง	๑๐ แห่ง	๑๐ แห่ง	๑๐ แห่ง	๕๐ แห่ง	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	สสค.พิจิตร	๔	๑๗	๑๗๐๑๐๑
๔. กิจกรรมส่งเสริมสถานประกอบ กิจการให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงาน ไทย	จำนวนสถานประกอบ กิจการไทยที่เข้าสู่ระบบ มาตรฐานแรงงานไทย	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๕ แห่ง	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๗,๕๐๐	สสค.พิจิตร	๔	๑๗	๑๗๐๑๐๑
๕. กิจกรรมพัฒนา Smart Farmer สู่ ผู้ประกอบการเกษตรชั้นนำ (Agri-biz- idol)	จำนวนสถานประกอบ กิจการไทยที่เข้าสู่ระบบ มาตรฐานแรงงานไทย	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กษจ.พิจิตร	๔	๘	๐๘๐๑๐๒

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
๑. กิจกรรมเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME ๔.๐	จำนวนสถานประกอบ กิจการไทยที่เข้าสู่ระบบ มาตรฐานแรงงานไทย	๗๐ คน ๑ แห่ง	๗๐ คน ๑ แห่ง	๗๐ คน ๑ แห่ง	๗๐ คน ๑ แห่ง	๗๐ คน ๑ แห่ง	๓๕๐ คน ๕ แห่ง	๑๓๕,๐๐ ๐	๑๓๕,๐๐ ๐	๑๓๕,๐๐ ๐	๑๓๕,๐๐ ๐	๑๓๕,๐๐ ๐	๖๗๕,๐๐ ๐	สนพ. พิจิตร	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๒. กิจกรรมเสริมสมรรถนะแรงงาน ด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานใน ศตวรรษที่ ๒๑	จำนวนสถานประกอบ กิจการไทยที่เข้าสู่ระบบ มาตรฐานแรงงานไทย	๘๐ คน	๘๐ คน	๘๐ คน	๘๐ คน	๘๐ คน	๔๐๐ คน	๑๘๕,๖๐ ๐	๑๘๕,๖๐ ๐	๑๘๕,๖๐ ๐	๑๘๕,๖๐ ๐	๑๘๕,๖๐ ๐	๗๒๘,๐๐ ๐	สนพ. พิจิตร	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการมีงานทำเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการมีงานทำเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพแก่ผู้ว่างงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
๑. โครงการอบรมหลักสูตรระยะสั้น	ร้อยละของผู้ผ่านการ ฝึกอบรม	๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๑,๐๐๐ คน	๑,๐๐๐, ๐๐๐	๑,๐๐๐, ๐๐๐	๑,๐๐๐, ๐๐๐	๑,๐๐๐, ๐๐๐	๑,๐๐๐, ๐๐๐	๕,๐๐๐, ๐๐๐	อศจ.พิจิตร	๔	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๒. โครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ (Smart Jobs Smart Workers)	ร้อยละของแรงงานทุก กลุ่มเป้าหมายมีงานทำ	๙๐๐ คน	๙๐๐ คน	๙๐๐ คน	๙๐๐ คน	๙๐๐ คน	๔,๕๐๐ คน	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๒๘,๐๐๐	สจจ.พิจิตร	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๓. โครงการจัดหางานเชิงรุกเพื่อการมี งานทำอย่างยั่งยืน	ร้อยละของแรงงานทุก กลุ่มเป้าหมายมีงานทำ	๒๘๐ คน	๒๘๐ คน	๒๘๐ คน	๒๘๐ คน	๒๘๐ คน	๑,๔๐๐ คน	๒๔๐,๐๐ ๐	๒๔๐,๐๐ ๐	๒๔๐,๐๐ ๐	๒๔๐,๐๐ ๐	๒๔๐,๐๐ ๐	๑,๒๐๐, ๐๐๐	สจจ.พิจิตร	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๔. โครงการนิตยบัตรแรงงาน	ร้อยละของแรงงานทุก กลุ่มเป้าหมายมีงานทำ	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๕๐๐ คน	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	สจจ.พิจิตร	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพแก่ผู้มีงานทำ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
๑. โครงการแก้ไขปัญหาค่า เดือนตรอนด้านอาชีพ	ร้อยละของแรงงานทุก กลุ่มเป้าหมายมีงานทำ	๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๑,๐๐๐ คน	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๒,๕๐๐,๐๐๐	สจร.พิจิตร	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีงานทำเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพแก่ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
๑. โครงการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ กลุ่มผู้ใช้แรงงาน	ร้อยละของแรงงานทุก กลุ่มเป้าหมายมีงานทำ	๑,๔๔๐ คน					๑,๔๔๐ คน	๒,๑๖๐,๐๐ ๐					๒,๑๖๐,๐๐ ๐	สจร.พิจิตร	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๒. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอก ระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงาน พิการ	ร้อยละของแรงงานทุก กลุ่มเป้าหมายมีงานทำ	๑ แผน	๑ แผน	๑ แผน	๑ แผน	๑ แผน	๕ แผน	๒๔,๖๐๐	๒๔,๖๐๐	๒๔,๖๐๐	๒๔,๖๐๐	๒๔,๖๐๐	๑๒๓,๐๐๐	สจร.พิจิตร	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๓. กิจกรรมฝึกอบรมแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	ร้อยละของแรงงานทุก กลุ่มเป้าหมายมีงานทำ	๖๐ คน	๖๐ คน	๖๐ คน	๖๐ คน	๖๐ คน	๓๐๐ คน	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	สนพ. พิจิตร	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๔. โครงการให้บริการจัดหางานแก่ กลุ่มคนพิเศษ	ร้อยละของแรงงานทุก กลุ่มเป้าหมายมีงานทำ	๒๘ คน	๒๘ คน	๒๘ คน	๒๘ คน	๒๘ คน	๑๔๐ คน	๑๗๓,๘๐๐	๑๗๓,๘๐๐	๑๗๓,๘๐๐	๑๗๓,๘๐๐	๑๗๓,๘๐๐	๘๖๙,๐๐๐	สจร.พิจิตร	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๕. โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพ อิสระให้ผู้สูงอายุ	ร้อยละของแรงงานทุก กลุ่มเป้าหมายมีงานทำ	๒๐ คน	๒๐ คน	๒๐ คน	๒๐ คน	๒๐ คน	๑๐๐ คน	๔๓,๕๐๐	๔๓,๕๐๐	๔๓,๕๐๐	๔๓,๕๐๐	๔๓,๕๐๐	๒๑๗,๕๐๐	สจร.พิจิตร	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๖. โครงการส่งเสริมการจ้างงาน ผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและ ประสบการณ์	ร้อยละของแรงงานทุก กลุ่มเป้าหมายมีงานทำ	๑๐๘ คน	๑๐๘ คน	๑๐๘ คน	๑๐๘ คน	๑๐๘ คน	๕๔๐ คน	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๕๘,๐๐๐	สจร.พิจิตร	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๗. โครงการส่งเสริมการจ้างงาน ผู้สูงอายุเข้าทำงานกับสำนักงาน ประกันสังคม	ร้อยละของแรงงานทุก กลุ่มเป้าหมายมีงานทำ	๒ คน	๒ คน	๒ คน	๒ คน	๒ คน	๑๐ คน	๒๓๗,๖๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๑,๑๘๘,๐๐๐	สปจ.พิจิตร	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี
กลยุทธ์ที่ ๑ ดำเนินการตามระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
๑. กิจกรรมบริหารจัดการระบบ ประกันสังคมสำหรับลูกจ้าง ผู้ประกันตน และสิทธิตามกฎหมาย	จำนวนแรงงานได้รับความ คุ้มครองตามกฎหมาย ประกันสังคม	๒๗,๑๐๐ คน	๒๗,๑๐๐ คน	๒๗,๑๐๐ คน	๒๗,๑๐๐ คน	๒๗,๑๐๐ คน	๑๓๕,๕๐๐ คน	-	-	-	-	-	-	สป.พิจิตร	๕.	๑๗	๑๗๐๑๐๑
๒. กิจกรรมบริหารจัดการระบบ ประกันสังคมสำหรับผู้ประกันตนตาม มาตรา ๔๐	จำนวนแรงงานได้รับความ คุ้มครองตามกฎหมาย ประกันสังคม	๔๕,๗๐๐ คน	๔๕,๗๐๐ คน	๔๕,๗๐๐ คน	๔๕,๗๐๐ คน	๔๕,๗๐๐ คน	๒๒๘,๕๐๐ คน	-	-	-	-	-	-	สป.พิจิตร	๕.	๑๗	๑๗๐๑๐๑
๓. โครงการประกันสังคมเยี่ยมผู้พหุ พล ผู้ประกันตนเจ็บป่วยใน สถานพยาบาลหรือผู้ป่วยหลังภาวะ วิกฤต (Intermediate Care)	จำนวนแรงงานได้รับความ คุ้มครองตามกฎหมาย ประกันสังคม	๑๗๓ ราย	๑๗๓ ราย	๑๗๓ ราย	๑๗๓ ราย	๑๗๓ ราย	๘๖๕ ราย	๘๖,๕๐๐	๘๖,๕๐๐	๘๖,๕๐๐	๘๖,๕๐๐	๘๖,๕๐๐	๔๓๒,๕๐๐	สป.พิจิตร	๕.	๑๗	๑๗๐๑๐๑

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้แรงงานทั้งในและนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
๑. โครงการแรงงานนอกระบบผู้มีสิทธิ ได้สมัครเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้ กฎหมายประกันสังคม	จำนวนแรงงานได้รับความ คุ้มครองตามกฎหมาย ประกันสังคม	๒,๔๐๐ คน	๒,๔๐๐ คน	๒,๔๐๐ คน	๒,๔๐๐ คน	๒,๔๐๐ คน	๑๒,๐๐ ๐ คน	๓๕,๓๐๐	๓๕,๓๐๐	๓๕,๓๐๐	๓๕,๓๐๐	๓๕,๓๐๐	๑๗๖,๕๐๐	สป.พิจิตร	๕.	๑๗	๑๗๐๑๐๑

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการด้านการคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
๑. โครงการดำเนินงานให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและแรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน	จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย	๑๑๐ แห่ง ๒,๐๐๐ คน	๑๑๐ แห่ง ๒,๐๐๐ คน	๑๑๐ แห่ง ๒,๐๐๐ คน	๑๑๐ แห่ง ๒,๐๐๐ คน	๑๑๐ แห่ง ๒,๐๐๐ คน	๕๕๐ แห่ง ๑๐,๐๐๐ คน	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๒๗,๐๐๐	สสค. พิจิตร	๔	๑๗	๑๗๐๑๐๑
๒. กิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบ	จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย	๓๐๐ คน	๓๐๐ คน	๓๐๐ คน	๓๐๐ คน	๓๐๐ คน	๓,๐๐๐ คน	๒๗,๐๐๐	๒๗,๐๐๐	๒๗,๐๐๐	๒๗,๐๐๐	๒๗,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	สสค. พิจิตร	๔	๑๗	๑๗๐๑๐๑
๓. กิจกรรมสร้างการรับรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง	จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย	๑๕๐ คน	๑๕๐ คน	๑๕๐ คน	๑๕๐ คน	๑๕๐ คน	๗๕๐ คน	๙,๗๕๐	๙,๗๕๐	๙,๗๕๐	๙,๗๕๐	๙,๗๕๐	๔๘,๗๕๐	สสค. พิจิตร	๔	๑๗	๑๗๐๑๐๑
๔. ตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยฯ ขั้นพื้นฐาน	จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย	๘๐ แห่ง ๑,๘๙๐ คน	๘๐ แห่ง ๑,๘๙๐ คน	๘๐ แห่ง ๑,๘๙๐ คน	๘๐ แห่ง ๑,๘๙๐ คน	๘๐ แห่ง ๑,๘๙๐ คน	๔๐๐ แห่ง ๙,๔๕๐ คน	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	สสค. พิจิตร	๔	๑๗	๑๗๐๑๐๑
๕. กิจกรรมรับและวินิจฉัยคำร้อง	จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย	๘๐ คน	๘๐ คน	๘๐ คน	๘๐ คน	๘๐ คน	๔๐๐ คน	๓,๔๐๐	๓,๔๐๐	๓,๔๐๐	๓,๔๐๐	๓,๔๐๐	๑๗,๐๐๐	สสค. พิจิตร	๔	๑๗	๑๗๐๑๐๑
๖. กิจกรรมให้คำปรึกษา ชี้แจง แนะนำตอบปัญหาเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย	๑,๐๐๐ คน	๑,๐๐๐ คน	๑,๐๐๐ คน	๑,๐๐๐ คน	๑,๐๐๐ คน	๕,๐๐๐ คน	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๔๓,๐๐๐	สสค. พิจิตร	๔	๑๗	๑๗๐๑๐๑
๗. กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี	จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย	๗๐ แห่ง ๓,๑๐๐ คน	๗๐ แห่ง ๓,๑๐๐ คน	๗๐ แห่ง ๓,๑๐๐ คน	๗๐ แห่ง ๓,๑๐๐ คน	๗๐ แห่ง ๓,๑๐๐ คน	๓๕๐ แห่ง ๑๕,๕๐๐ คน	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๒๔,๕๐๐	สสค. พิจิตร	๔	๑๗	๑๗๐๑๐๑

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
๘. กิจกรรมส่งเสริมสวัสดิการเพื่อ แรงงานครอบครัว และสังคม	จำนวนแรงงานทั้งในและ นอกระบบได้รับการตรวจ คุ้มครองแรงงานให้ได้รับ สิทธิตามกฎหมาย	๗๕ แห่ง ๓,๐๐๐ คน	๗๕ แห่ง ๓,๐๐๐ คน	๗๕ แห่ง ๓,๐๐๐ คน	๗๕ แห่ง ๓,๐๐๐ คน	๗๕ แห่ง ๓,๐๐๐ คน	๓๗๕ แห่ง ๑๕,๐๐๐ คน	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	สสค. พิจิตร	๔	๑๗	๑๗๐๑๐๑

กลยุทธ์ที่ ๔ คุ้มครองไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
๑. โครงการคุ้มครองป้องกันการ หลอกลวงและลักลอบไปทำงาน ต่างประเทศ	จำนวนแรงงานทั้งในและ นอกระบบได้รับการตรวจ คุ้มครองแรงงานให้ได้รับ สิทธิตามกฎหมาย	๖,๒๐๐ คน	๖,๒๐๐ คน	๖,๒๐๐ คน	๖,๒๐๐ คน	๖,๒๐๐ คน	๓๑,๐๐๐ คน	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๑๑๗,๕๐๐	สจว. พิจิตร	๑	๑	๐๑๐๑๐๑

กลยุทธ์ที่ ๕ ป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
๑. กิจกรรมตรวจสอบสถานประกอบ กิจการที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ และ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	จำนวนแรงงานทั้งในและ นอกระบบได้รับการตรวจ คุ้มครองแรงงานให้ได้รับ สิทธิตามกฎหมาย	๕ แห่ง ๘๐ คน	๕ แห่ง ๘๐ คน	๕ แห่ง ๘๐ คน	๕ แห่ง ๘๐ คน	๕ แห่ง ๘๐ คน	๒๕ แห่ง ๔๐๐ คน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	สสค. พิจิตร	๑	๑	๐๑๐๑๐๑
๒. กิจกรรมส่งเสริมความรู้สถาน ประกอบกิจการด้านแนวปฏิบัติการใช้ แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อไปใช้บริหาร กิจการ/ธุรกิจ	จำนวนแรงงานทั้งในและ นอกระบบได้รับการตรวจ คุ้มครองแรงงานให้ได้รับ สิทธิตามกฎหมาย	๓๐ แห่ง	๓๐ แห่ง	๓๐ แห่ง	๓๐ แห่ง	๓๐ แห่ง	๓๐๐ แห่ง	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	สสค. พิจิตร	๔	๑๗	๑๗๐๑๐๑

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
๓. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย	๑๐ แห่ง	๑๐ แห่ง	๑๐ แห่ง	๑๐ แห่ง	๑๐ แห่ง	๕๐ แห่ง	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	สสค.พิจิตร	๔	๑๗	๑๗๐๑๐๑
๔. ส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้จัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย	๒๐ แห่ง	๒๐ แห่ง	๒๐ แห่ง	๒๐ แห่ง	๒๐ แห่ง	๑๐๐ แห่ง	๒,๔๐๐	๒,๔๐๐	๒,๔๐๐	๒,๔๐๐	๒,๔๐๐	๑๒,๐๐๐	สสค.พิจิตร	๔	๑๗	๑๗๐๑๐๑
๕. โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย	๑ แผน	๑ แผน	๑ แผน	๑ แผน	๑ แผน	๕ แผน	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	สรจ.พิจิตร	๔	๑๗	๑๗๐๑๐๑

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบูรณาการด้านการให้บริการของบุคลากรภาคีเครือข่าย และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการจัดการฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
๑. โครงการการจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด	ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	๕ เล่ม	๕ เล่ม	๕ เล่ม	๕ เล่ม	๕ เล่ม	๒๕ เล่ม	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	สรจ.พิจิตร	๖	๒๐	๒๐๐๑๐๑
๒. โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ	ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	๑๐๕ แห่ง	๑๐๕ แห่ง	๑๐๕ แห่ง	๑๐๕ แห่ง	๑๐๕ แห่ง	๕๒๕ แห่ง	๗,๓๕๐	๗,๓๕๐	๗,๓๕๐	๗,๓๕๐	๗,๓๕๐	๓๖,๗๕๐	สรจ.พิจิตร	๖	๒๐	๒๐๐๑๐๑

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
๓. โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพ ชีวิตแรงงานนอกระบบและสำรวจ ข้อมูลแรงงานนอกระบบ	ระดับความสำเร็จใน การบูรณาการข้อมูลด้าน แรงงานของกระทรวง แรงงาน	๗๔๖ คน	๗๔๖ คน	๗๔๖ คน	๗๔๖ คน	๗๔๖ คน	๓,๗๓๐ คน	๒๗,๖๐๒	๒๗,๖๐๒	๒๗,๖๐๒	๒๗,๖๐๒	๒๗,๖๐๒	๑๓๘,๐๓๐	สรจ.พิจิตร	๖	๒๐	๒๐๐๑๐๑

กลยุทธ์ที่ ๒ การขับเคลื่อนกระบวนการแรงงานแบบบูรณาการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
๑. กิจกรรมสร้างความเข้มแข็งชมรม แรงงานนอกระบบ	จำนวนบุคลากรและ เครือข่ายด้านแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงานที่ ได้รับการพัฒนา	๒๐ คน	๒๐ คน	๒๐ คน	๒๐ คน	๒๐ คน	๑๐๐ คน	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สสค.พิจิตร	๖	๒๐	๒๐๐๑๐๑
๒. ประธานการให้บริการด้านแรงงาน ในพื้นที่/ชุมชน โดยอาสาสมัครแรงงาน	จำนวนบุคลากรและ เครือข่ายด้านแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงานที่ ได้รับการพัฒนา	๓,๑๑๕	๓,๑๑๕	๓,๑๑๕	๓,๑๑๕	๓,๑๑๕	๑๕,๕๗๕	๔๕,๒๐๐	๔๕,๒๐๐	๔๕,๒๐๐	๔๕,๒๐๐	๔๕,๒๐๐	๒๒๖,๐๐๐	สรจ.พิจิตร	๖	๒๐	๒๐๐๑๐๑

ภาคผนวก

ข้อมูลทั่วไปจังหวัดพิจิตร

คำขวัญจังหวัดพิจิตร

“ถิ่นประสูติพระเจ้าเสือ แข่งเรือยาวประเพณี พระเครื่องดีหลวงพ่อเงิน เพลิดเพลินบึงสีไฟ
ศูนย์รวมใจหลวงพ่อเพชร รสเด็ดส้มท่าข่อย ข้าวเจ้าอร่อยลือเลื่อง ตำนานเมืองชาละวัน”

๑. ความเป็นมา

ประวัติศาสตร์จังหวัดพิจิตร “พิจิตร” แปลว่า “งาม” เมื่อกล่าวถึงเมืองพิจิตรจึงหมายถึงเมืองงาม เมืองที่มีเสน่ห์ประทับใจ นอกจากนี้ยังเป็นเมืองที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ คือ เป็นที่ประสูติของพระเจ้าเสือ หรือ “พระศรีสรรเพชญ์ที่ ๘” พระเจ้าแผ่นดินแห่งกรุงศรีอยุธยาและเป็นเมืองที่ให้กำเนิดนักปราชญ์บัณฑิต คือ พระโหราธิบดี บิดาของศรีปราชญ์

จังหวัดพิจิตร เป็นจังหวัดเก่าแก่มาจกจังหวัดหนึ่งของประเทศไทย มีมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานี เชื่อกันว่าเจ้ากาญจนกุมาร (พระยาโคตรบอง) โอรสพระยาโคตรทวาราช เป็นผู้สร้างเมือง เหนือฝั่งแม่น้ำน่านในปี พ.ศ.๑๖๐๑ เดิมมีหลายชื่อ คือ เมืองสระหลวง เมืองโฆษบุรี เมืองชัยบวรและเมืองปากยม ดินแดนอันเป็นเขตจังหวัดพิจิตร อยู่ในที่ราบลุ่มตอนใต้ของภาคเหนือ ในดินแดนสุวรรณภูมิบริเวณนี้เป็นบริเวณที่ลำนํ้ายมและลำนํ้าน่านไหลผ่าน ลักษณะพิเศษของจังหวัดพิจิตรเดิมเต็มไปด้วยห้วย หนอง คลอง บึง พื้นดินจังหวัดพิจิตรเป็นดินอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเกษตร เพราะเป็นดินตะกอนที่เกิดจากน้ำท่วมทับถมทุกปีและมีปลาชุกชุม

ในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ แห่งกรุงศรีอยุธยา เมื่อเปลี่ยนการปกครองเป็นแบบจตุสดมภ์และแบ่งหัวเมืองออกเป็นหัวเมือง เอก โท ตรี จัตวา เมืองพิจิตรมีฐานะเป็นเมืองตรี มีความสำคัญทางทหารและการปกครองมาก ต่อมาในสมัยราชกาลที่ ๒ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ได้ทรงพระราชนิพนธ์คำกลอนเรื่อง “ไกรทอง” โดยใช้เมืองพิจิตรเป็นแหล่งกำเนิดของเรื่องราว เนื่องจากเมืองพิจิตร เป็นเมืองที่มีแหล่งน้ำมากมายและมีกระแซกชุกชุมนั่นเอง ในปี พ.ศ.๒๔๓๕ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ได้นำรูปแบบการปกครองระบบเทศาภิบาลมาใช้และได้จัดตั้งมณฑลพิษณุโลกเป็นมณฑลแรก ประกอบด้วย ๕ เมือง คือ เมืองพิษณุโลก เมืองพิชัย เมืองสวรรคโลก เมืองสุโขทัย และเมืองพิจิตร

๒. ที่ตั้งและขนาดพื้นที่

จังหวัดพิจิตร ตั้งอยู่ในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย มีพื้นที่ ๔,๕๓๑.๐๑๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒,๘๓๑,๓๓๓ ไร่ มีแม่น้ำสายสำคัญไหลผ่าน ๒ สาย ได้แก่ แม่นํ้าน่าน และแม่น้ำยม อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ขึ้นมาทางเหนือ ระยะทางประมาณ ๓๔๗ กิโลเมตร

๓. อาณาเขต

จังหวัดพิจิตร มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ด้านทิศเหนือ	ติดต่อกับ จังหวัดพิษณุโลก
ด้านทิศตะวันออก	ติดต่อกับ จังหวัดเพชรบูรณ์ และจังหวัดพิษณุโลก
ด้านทิศใต้	ติดต่อกับ จังหวัดนครสวรรค์
ด้านทิศตะวันตก	ติดต่อกับ จังหวัดกำแพงเพชร และจังหวัดนครสวรรค์

อำเภอ	พื้นที่ (ตร.กม.)	ระยะทาง จากอำเภอ ถึง จังหวัด (กม.)	จำนวน			เทศบาล เมือง	เทศบาล ตำบล
			หมู่บ้าน	ตำบล	อบต.		
๑. เมืองพิจิตร	๙๑๕.๒๙๐	๑	๑๓๕	๑๕	๑๔	๑	๔
๒. ตะพานหิน	๔๖๘.๙๓๐	๒๘	๙๑	๑๒	๑๐	๑	๑
๓. โพทะเล	๔๘๒.๑๒๒	๖๖	๙๗	๑๑	๙	-	๔
๔. บางมูลนาก	๓๗๗.๗๓๘	๕๐	๗๘	๙	๖	๑	๔
๕. โพธิ์ประทับช้าง	๓๗๘.๕๖๑	๒๓	๙๘	๗	๕	-	๒
๖. ทับคล้อ	๓๗๘.๒๘๗	๔๔	๕๖	๔	๔	-	๒
๗. สามง่าม	๓๓๘.๐๘๓	๑๘	๘๐	๕	๔	-	๓
๘. วังทรายพูน	๒๕๙.๕๐๑	๓๑	๕๗	๔	๓	-	๒
๙. สากเหล็ก	๑๙๓.๐๐๐	๒๐	๔๐	๕	๕	-	๑
๑๐. วชิรบำรุง	๒๕๙.๓๐๐	๒๖	๕๑	๔	๔	-	-
๑๑. ดงเจริญ	๒๔๓.๑๐๐	๗๘	๕๕	๕	๔	-	๒
๑๒. ปึงนาราง	๔๕๐.๖๑๐	๘๖	๕๑	๕	๕	-	-
รวม	๔,๗๔๔.๕๒๒	-	๘๘๙	๘๖	๗๓	๓	๒๕

๗. ประชากร

จังหวัดพิจิตร มีประชากร ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕๓๑,๔๖๓ คน แยกเป็นชาย จำนวน ๒๕๙,๓๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๘๐ ของประชากรทั้งหมด เป็นหญิง จำนวน ๒๗๒,๑๓๓ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒๐ ของประชากรทั้งหมด ความหนาแน่นของประชากร ๑๑๒.๐๒ คน ต่อตารางกิโลเมตร (รายละเอียดตามตารางที่ ๒) มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑๙๙,๓๔๖ ครัวเรือน (รายละเอียดตามตารางที่ ๓)

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนประชากรของจังหวัดพิจิตร

อำเภอ	พื้นที่ (ตร.กม.)	ชาย	หญิง	รวม	จำนวน หมู่บ้าน	ความหนาแน่น ของประชากร ต่อ ตร.กม.
๑. เมืองพิจิตร	๙๑๕.๒๙๐	๕๒,๑๒๒	๕๖,๐๗๖	๑๐๘,๑๙๘	๑๓๕	๘๗.๘๙
๒. ตะพานหิน	๔๖๘.๙๓๐	๓๑,๗๑๒	๓๓,๗๕๘	๖๕,๔๗๐	๙๑	๑๓๙.๖๒
๓. โพทะเล	๔๘๒.๑๒๒	๒๘,๖๒๔	๒๙,๘๘๙	๕๘,๕๑๓	๙๗	๑๒๑.๓๗
๔. บางมูลนาก	๓๗๗.๗๓๘	๒๑,๕๒๒	๒๓,๐๔๔	๔๔,๕๖๖	๗๘	๑๑๗.๙๘
๕. โพธิ์ประทับช้าง	๓๗๘.๕๖๑	๒๑,๓๓๘	๒๒,๑๓๐	๔๓,๔๖๘	๙๘	๑๑๔.๘๒
๖. ทับคล้อ	๓๗๘.๒๘๗	๒๐,๘๓๒	๒๑,๖๙๒	๔๒,๕๒๔	๕๖	๑๑๒.๔๑
๗. สามง่าม	๓๓๘.๐๘๓	๒๐,๖๑๙	๒๑,๒๒๕	๔๑,๘๔๔	๘๐	๑๒๓.๗๗
๘. วังทรายพูน	๒๕๙.๕๐๑	๑๑,๙๕๕	๑๒,๒๓๓	๒๔,๑๘๘	๕๗	๙๓.๒๑
๙. สากเหล็ก	๑๙๓.๐๐๐	๑๑,๔๙๔	๑๑,๘๕๔	๒๓,๓๔๘	๔๐	๑๒๐.๙๗

อำเภอ	พื้นที่ (ตร.กม.)	ชาย	หญิง	รวม	จำนวน หมู่บ้าน	ความหนาแน่น ของประชากร ต่อ ตร.กม.
๑๐. วชิรบุรี	๒๕๙.๓๐๐	๑๕,๓๕๔	๑๕,๖๘๐	๓๑,๐๓๔	๕๑	๑๑๙.๖๘
๑๑. ดงเจริญ	๒๔๓.๑๐๐	๙,๖๒๑	๙,๙๑๔	๑๙,๕๓๕	๕๕	๘๐.๓๖
๑๒. บึงนาราง	๔๕๐.๖๑๐	๑๔,๑๓๗	๑๔,๖๓๘	๒๘,๗๗๕	๕๑	๖๓.๘๖
รวม	๔,๗๔๔.๕๒๒	๒๕๙,๓๓๐	๒๗๒,๑๓๓	๕๓๑,๔๖๓	๘๘๙	๑๑๒.๐๒

ที่มา : ที่ทำการปกครองจังหวัดพิจิตร ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนครัวเรือนของจังหวัดพิจิตร

อำเภอ	พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวนครัวเรือน	ร้อยละ
๑. เมืองพิจิตร	๙๑๕.๒๙๐	๔๓,๘๓๔	๒๑.๙๙
๒. ตะพานหิน	๔๖๘.๙๓๐	๒๔,๕๒๔	๑๒.๓๐
๓. โพทะเล	๔๘๒.๑๒๒	๒๐,๓๓๗	๑๐.๒๐
๔. บางมูลนาก	๓๗๗.๗๓๘	๑๘,๕๗๐	๙.๓๒
๕. โพธิ์ประทับช้าง	๓๗๘.๕๖๑	๑๕๑,๑๔๘	๗.๖๐
๖. ทับคล้อ	๓๗๘.๒๘๗	๑๖,๒๗๓	๘.๑๖
๗. สามง่าม	๓๓๘.๐๘๓	๑๔,๙๔๖	๗.๕๐
๘. วังทรายพูน	๒๕๙.๕๐๑	๘,๒๖๘	๔.๑๕
๙. สากเหล็ก	๑๙๓.๐๐๐	๘,๔๙๔	๔.๒๖
๑๐. วชิรบุรี	๒๕๙.๓๐๐	๑๐,๙๕๖	๕.๕๐
๑๑. ดงเจริญ	๒๔๓.๑๐๐	๗,๑๙๐	๓.๖๑
๑๒. บึงนาราง	๔๕๐.๖๑๐	๑๐,๘๐๖	๕.๔๒
รวม	๔,๗๔๔.๕๒๒	๑๙๙,๓๔๖	๑๐๐

ที่มา : ที่ทำการปกครองจังหวัดพิจิตร ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร

๑. สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัดพิจิตร

เศรษฐกิจของจังหวัดพิจิตร ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๕ พบว่า อุตสาหกรรมที่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ๑) สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง (สัดส่วนของ GPP ๔๑.๒๖) ๒) สาขาการขนส่ง การขายปลีก (สัดส่วนของ GPP ๑๕.๕๖) ๓) การผลิต (สัดส่วนของ GPP ๗.๗๐) ดัชนีราคาผู้บริโภคของจังหวัดพิจิตรเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ เท่ากับ ๑๐๖.๙ สูงขึ้นจากเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ที่ ๑๐๖.๘ อัตราเงินเฟ้อ เดือนมีนาคม ๒๕๖๕ เท่ากับ ๐.๑ การจดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่ มีจำนวน ๖๖ ราย ทุนจดทะเบียน ๑๑๔.๗ ล้านบาท อุตสาหกรรมที่มีทุนจดทะเบียนสูงสุด คือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และขอใช้ในครัวเรือน จำนวน ๖๒.๗ ล้านบาท ในส่วนของการจดทะเบียนโรงงานจัดตั้งใหม่ พบว่า มีจำนวน ๖ โรง สามารถเพิ่มแรงงานได้ ๕๑ คน

๒. สถานการณ์แรงงานจังหวัดพิจิตร ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๕

จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรในจังหวัดพิจิตร ของสำนักงานสถิติจังหวัดพิจิตร พบว่า

ประชากรวัยแรงงาน ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๔ จังหวัดพิจิตร มีประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานหรือผู้ที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๔๕,๖๒๔ คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน ๒๙๗,๘๔๕ คน ประกอบด้วย ผู้มีงานทำ ๒๙๔,๙๙๔ คน ผู้ว่างงาน ๒,๘๕๑ คน และเป็นผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ๑๔๗,๗๗๙ คน

การมีงานทำ ผู้มีงานทำในจังหวัดพิจิตร จำนวน ๒๙๔,๙๙๔ คน (ร้อยละ ๕๓.๓๗) จำนวน ๑๕๗,๔๔๔ คน ผู้มีงานทำในภาคเกษตร จำนวน ๑๓๗,๕๕๒ คน (ร้อยละ ๔๖.๖๓) นอกภาคเกษตร โดยทำงานในสาขาการขนส่ง การขายปลีก จำนวน ๔๑,๒๓๖ คน (ร้อยละ ๒๙.๙๘) รองลงมาคือ การผลิต จำนวน ๒๓,๐๒๘ คน หรือร้อยละ ๑๖.๗๔ และผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาดำรงต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน ๗๘,๗๓๐ คน (ร้อยละ ๒๖.๗)

การว่างงาน จังหวัดพิจิตร มีผู้ว่างงาน ประมาณ ๒,๘๕๑ คน หรือมีอัตราการว่างงาน ร้อยละ ๐.๙๖ ของกำลังแรงงานรวม

แรงงานนอกระบบ จากข้อมูลเบื้องต้นปี ๒๕๖๔ ผู้มีงานทำอยู่ในแรงงานนอกระบบ จำนวน ๒๒๒,๐๕๑ คน หรือร้อยละ ๗๖.๘๗ ของประชากรที่มีงานทำที่อยู่ในแรงงานในระบบและนอกระบบ โดยส่วนใหญ่จะทำงานในภาคเกษตร จำนวน ๑๔๔,๖๑๐ คน (ร้อยละ ๖๕.๑๒) นอกภาคเกษตร ๗๗,๔๔๓ คน (ร้อยละ ๓๔.๘๘) อุตสาหกรรมที่มีแรงงานนอกระบบสูงสุดคือ การขายส่ง การขายปลีก จำนวน ๒๖,๖๘๐ คน (ร้อยละ ๓๔.๔๕) รองลงมาคือ การผลิต จำนวน ๑๖,๑๖๐ คน (ร้อยละ ๒๐.๘๗) ส่วนอาชีพที่มีการทำงานนอกระบบสูงสุดคือ ด้านการเกษตรและประมง จำนวน ๑๓๓,๐๕๐ คน (ร้อยละ ๕๙.๙๒) สำหรับด้านการศึกษาแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน ๗๑,๘๓๑ คน (ร้อยละ ๓๒.๓๕)

การบริการจัดหางานในประเทศ ในช่วงไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๕ นายจ้าง/สถานประกอบการได้แจ้งตำแหน่งงานว่าง จำนวน ๔๒๓ อัตรา โดยมีผู้สมัครงาน ๒๒๔ คน และการบรรจุงานจะมีอัตราบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างร้อยละ ๖๙.๗๔ ส่วนตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาที่ต้องการสูงสุด คือ มัธยมศึกษามีความต้องการร้อยละ ๔๙.๖๕ (๒๑๐ อัตรา) รองลงมาเป็นระดับ ปวช. และปวส. ร้อยละ ๑๗.๐๒ (๗๒ อัตรา) และร้อยละ ๑๔.๔๒ (๖๑ อัตรา) ตามลำดับ สำหรับอาชีพที่มีการบรรจุงานมากที่สุด คือ อาชีพงานพื้นฐานร้อยละ ๔๓.๙๗ (๑๘๖ คน) และ อุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด คือ การผลิต ร้อยละ ๔๑.๘๔ (๑๗๗ อัตรา)

ความต้องการแรงงานในจังหวัดพิจิตร พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานทั้งสิ้น ๒๕๐ อัตรา เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานตามระดับการศึกษา พบว่า สถานประกอบการกิจการมีความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด จำนวน ๒๕๐ อัตรา อุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายเป็นอุตสาหกรรมที่มีความต้องการมากที่สุด

การใช้แรงงานต่างด้าว จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับการอนุญาตทำงานคงเหลือ จำนวน ๑,๒๙๒ คน จำแนกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

๑. คนต่างด้าวมาตรา ๕๙ ประเภททั่วไป ได้แก่ คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จำนวน ๘๖ คน

๒ คนต่างด้าวมาตรา ๕๙ พิสูจน์สัญชาติ ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับการผ่อนผันให้ทำงานและอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรีได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและปรับสถานการณ์เข้าเมืองถูกกฎหมายเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑,๐๑๓ คน

๓. คนต่างด้าวมาตรา ๕๙ นำเข้าตาม MOU ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทย กับรัฐบาลประเทศต้นทาง จำนวน ๑๘๔ คน

๔. คนต่างด้าวมาตรา ๖๓ ประเภทชนกลุ่มน้อย ได้แก่ คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ และกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน จำนวน ๙ คน

แรงงานไทยในต่างประเทศ ในช่วงไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๕ จังหวัดพิจิตร มีผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๙ คน โดยแรงงานที่ทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย และเป็นแรงงานระดับไร้ฝีมือ ส่วนวิธีการเดินทางพบว่า ไปโดยวิธี Re-Entry มีจำนวน ๑๕ คน (ร้อยละ ๗๘.๙๕) และส่วนภูมิภาคที่แรงงานไทยไปทำงานส่วนใหญ่จะกระจุกตัวในภูมิภาคตะวันออกกลาง ได้แก่ กาตาร์ บาห์เรน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ คูเวต จำนวน ๙ คน (ร้อยละ ๔๗.๓๗) ของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด

การพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีการฝึกเตรียมเข้าทำงาน จำนวน ๑๒ คน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานสูงสุด คือ ช่างเครื่องกล จำนวน ๘ คน (ร้อยละ ๖๖.๖๗) รองลงมาคือ กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรม จำนวน ๔ คน (ร้อยละ ๓๓.๓๓)

สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น ๓๒๘ คน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการฝึกยกระดับฝีมือสูงสุด คือ ช่างเครื่องกล จำนวน ๑๓๐ คน (ร้อยละ ๓๙.๖๓) รองลงมา คือกลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน ๑๐๔ คน (ร้อยละ ๓๑.๗๑) มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น ๑๖๐ คน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการทดสอบมากที่สุด คือ กลุ่มช่างเครื่องกล จำนวน ๑๓๐ คน (ร้อยละ ๘๑.๒๕) รองลงมา คือ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์

การคุ้มครองแรงงาน จากการตรวจสอบสถานประกอบการทั้งสิ้น ๒๗ แห่ง มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวน ๔๐๑ คน ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาด ๕ – ๙ คน ร้อยละ ๓๓.๓๓ โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๘.๘๙ ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีร้อยละ ๑๑.๑๑ และสถานประกอบการขนาดต่ำกว่า ๑๙ คน มีสัดส่วนการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุด คือ ร้อยละ ๖๖.๖๗ โดยเรื่องที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุด คือ เรื่องการจ่ายค่าจ้างมีร้อยละ ๖๖.๖๗ รองลงมาคือ เรื่องคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ

ประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมากที่สุด คือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ ร้อยละ ๖๖.๖๗

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน มีการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการทั้งสิ้น ๒๒ แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวน ๔๒๔ คน พบว่าสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย ความปลอดภัย จำนวน ๑๘ แห่ง (ร้อยละ ๘๑.๘๒) ปฏิบัติไม่ถูกต้อง จำนวน ๔ แห่ง (ร้อยละ ๑๘.๑๘) โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องมากที่สุด ได้แก่ การก่อสร้าง รองลงมาคือการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ตามลำดับ

การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน ในช่วงไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๕ จังหวัดพิจิตรมีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำนวน ๓๐ คน โดยประเภทของความร้ายแรง พบว่า หยุดงานเกิน ๓ วัน จำนวน ๙ คน (ร้อยละ ๓๐.๐๐) และหยุดงานไม่เกิน ๓ วัน จำนวน ๒๑ คน (ร้อยละ ๗๐.๐๐) ตามลำดับ

การประกันสังคม จังหวัดพิจิตร มีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม จำนวน ๓,๓๒๑ แห่ง ผู้ประกันตนทั้งสิ้น ๒๑,๐๑๔ คน และมีสถานพยาบาลในสังกัดประกันสังคมที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐ จำนวน ๑ แห่ง

กองทุนประกันสังคม มีเงินกองทุน ๙๓,๒๓๖,๓๖๓.๐๘ บาท จำนวนผู้ให้บริการมีจำนวน ๓๔,๗๑๙ คน ประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้บริการสูงสุด ได้แก่ กรณีสงเคราะห์บุตร มีจำนวน ๑๙,๔๑๖ คน หรือร้อยละ ๕๕.๙๒ ของผู้ให้บริการทั้งหมด สำหรับปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน พบว่า การจ่ายเงินกรณีชราภาพ มีการจ่ายเงินสูงสุดถึง ๓๗,๘๔๕,๖๐๗.๒๗ บาท (ร้อยละ ๔๐.๕๙ ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย)

ข้อมูลการทบทวนสภาพแวดล้อมของจังหวัดด้านแรงงาน

สรุปสาระสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์บริบท สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก สามารถสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ ในจังหวัดให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการส่งเสริมให้พนักงาน/ลูกจ้าง เข้ารับการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือหรือยกระดับให้มีศักยภาพสูงขึ้น
๒. บุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดพิจิตร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานและบูรณาการการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. แรงงานในสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่เป็นคนพื้นที่จังหวัดพิจิตร ทำให้ไม่มีปัญหาเรื่องแรงงานสัมพันธ์
๔. มีเครือข่ายด้านแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในพื้นที่
๕. สถานศึกษามีความพร้อมในการผลิตแรงงานฝีมือก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
๖. แรงงานนอกระบบในจังหวัดเป็นแรงงานตามฤดูกาลที่มีงานทำตลอดทั้งปี
๗. ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพร้อมในการดำเนินการตามกฎหมาย
๘. ความหลากหลายของแหล่งท่องเที่ยว การสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นในระดับชุมชน และความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ สามารถพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานท้องถิ่นได้

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สถานประกอบกิจการในจังหวัดมีน้อย ส่งผลให้ไม่ตอบสนองต่อความต้องการทำงานของประชาชนวัยแรงงาน
๒. ความสมบูรณ์ของข้อมูลด้านแรงงานเชิงลึกในพื้นที่ยังไม่เพียงพอต่อการนำไปใช้ประโยชน์เพราะขาดความเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. แรงงานมีทักษะฝีมือไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
๔. แรงงานกึ่งฝีมือในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีไม่เพียงพอ
๕. การเตรียมคนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานนโยบายยังไม่สอดคล้องกับพื้นที่
๖. แรงงานนอกระบบไม่เห็นความสำคัญของการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายหรือตระหนักถึงสิทธิพึงมีพึงได้
๗. ขาดโอกาสในการเข้าถึงความรู้หรืองานของคนวัยทำงาน
๘. ขาดระบบและเครื่องมือใหม่ ๆ ที่สามารถช่วยสร้างโอกาสการได้งานให้กับประชาชนกลุ่มต่าง ๆ เช่น การอำนวยความสะดวกให้บริษัทเอกชนสามารถหาแรงงานที่มีทักษะตรงตามความต้องการได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น
๙. ขาดการบูรณาการระบบการพัฒนากำลังคนของจังหวัด ทำให้ไม่สามารถสร้างแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและโครงสร้างเศรษฐกิจที่ปรับเปลี่ยนไปได้อย่างทันท่วงที
๑๐. ขาดการบูรณาการกลไกการพัฒนากำลังคนนอกระบบ (เช่น เกษตรกร แรงงานอุตสาหกรรมครัวเรือน หรือแรงงานแพลตฟอร์ม)

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาระดับศักยภาพแรงงานเพื่อให้แรงงานไทยมีผลิตภาพสูงรองรับเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม โดยกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)
๒. นโยบายรัฐบาลขยายความคุ้มครองและเพิ่มสิทธิประโยชน์ไปสู่แรงงานนอกระบบ
๓. นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของจังหวัดให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว การเกษตร การพัฒนาประชาชนวัยแรงงาน ผู้สูงอายุ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ทำให้เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
๔. กระทรวงแรงงาน กำหนดนโยบายสำคัญ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานร่วมกันขับเคลื่อนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับ Thailand ๔.๐
๕. การประกอบธุรกิจและภาคเกษตรอุตสาหกรรมในจังหวัดมีการขยายตัวทำให้แรงงานมีทางเลือกในการประกอบอาชีพและมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น
๖. เทคโนโลยีเข้ามาสร้างโอกาสการมีงานทำและปรับปรุงงานด้านอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม
๗. จังหวัดพิจิตรมีโอกาสในการเชื่อมต่อระบบการพัฒนาเด็กให้มีอาชีพโดยกำหนดนโยบายและสนับสนุนงบประมาณ
๘. จังหวัดพิจิตรให้โอกาสในการเชื่อมต่อคนที่อยู่ในวัยแรงงานเข้าสู่ระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน
๙. แผนระดับที่ ๑ และ ๒ ให้ความสำคัญกับการจัดการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมาย
๑๐. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีโอกาสเกิดการจ้างงานและวิธีการบริหารจัดการแรงงานแบบใหม่
๑๑. การออม ภาวะสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การบริหารความเสี่ยง และการมีความรู้ และทักษะการทำงานที่หลากหลายจะเป็นประเด็นสนใจหลักของแรงงาน

ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats : T)

๑. สภาพพื้นที่ของจังหวัดเป็นพื้นที่ลุ่ม เสี่ยงต่ออุทกภัยและภัยแล้ง
๒. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้งบประมาณการดูแลแรงงานดิ่งตัวมากขึ้น
๓. กฎหมายการลงทุนเรื่องผังเมืองทำให้สถานประกอบการบางประเภทไม่สามารถเข้ามาดำเนินกิจการได้
๔. เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เข้ามา เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล มือถือ หุ่นยนต์ ยานยนต์ และความก้าวหน้าในการติดต่อสื่อสาร เข้ามาทดแทนแรงงานคนมากขึ้น
๕. การเกิดโรคระบาดโควิด – ๑๙ ทำให้แรงงานบางส่วนสูญเสียการจ้างงานและชั่วโมงการทำงาน และแรงงานจบใหม่มีโอกาสได้งานทำน้อยลง
๖. การเกิดโรคระบาดโควิด – ๑๙ ทำให้การทำงานมีลักษณะเป็นแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น เช่น การจ้างงานแบบสัญญาจ้าง หรือการประกอบอาชีพอิสระ (ฟรีแลนซ์)
๗. การนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในพื้นที่สำหรับกิจการบางประเภททำให้การควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อบางประเภททำได้ยาก
๘. ปัญหาการขาดแคลนแรงงานทักษะสูงที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสามารถทดแทนกับแรงงานที่ลดลง โดยอนาคตลักษณะของงานและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องจะส่งผลให้เกิดงานประเภทใหม่ ๆ ในขณะที่งานบางประเภทจะเลือนหายไป ซึ่งจะส่งผลในการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะใหม่ ๆ หรือมีความสามารถเฉพาะเพื่อรองรับกับความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น

๙. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชาชน ทำให้การขาดแคลนแรงงานทักษะสูงมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น จากการลดลงของสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและการเพิ่มขึ้นของกลุ่มประชากรในวัยพึ่งพิงที่มีระดับทักษะต่ำกว่า

นโยบายของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

นโยบายของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ “สืบสาน รักษา ต่อยอด” ประกอบด้วย นโยบายเร่งด่วน และนโยบายสำคัญ ดังนี้

นโยบายเร่งด่วน ๕ ข้อ

๑. ยกระดับกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ
๒. กระตุ้นการจ้างงานตามความต้องการในระบบเศรษฐกิจใหม่ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
๓. บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ
๔. เร่งรัด ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคมให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๕. ดูแลให้แรงงานและนายจ้างสามารถทำงานในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรค COVID – ๑๙ ได้อย่างปลอดภัยและเป็นปกติสุข

นโยบายสำคัญ ๗ ข้อ

๑. พัฒนาทักษะแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพเตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดประเทศและรองรับเศรษฐกิจใหม่
๒. บริหารจัดการแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และในอุตสาหกรรมเป้าหมาย
๓. ต่อยอดการประกอบอาชีพ ยกระดับรายได้ และเศรษฐกิจชุมชนรวมทั้งในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๔. ยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อปลดล็อก Tier ๒ Watch List
๕. พัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน ระบบสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม และยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย ในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาวะสังคม เศรษฐกิจ และรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป
๖. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเปราะบาง แรงงานสูงอายุ และคนพิการ ให้ได้รับสิทธิและความคุ้มครองด้านแรงงาน สวัสดิการแรงงาน หลักประกันทางสังคมอย่างเท่าเทียม มีรายได้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประเทศ นำไปสู่การฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน
๗. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานกระทรวงแรงงาน (Big Data) และบูรณาการข้อมูลภาครัฐเพื่อการบริหารวางยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคมอย่างเป็นระบบ

คำสั่งคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



คำสั่งจังหวัดพิจิตร
ที่ ๓๐๒๓ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ด้วยกระทรวงแรงงาน ได้จัดสรรงบประมาณให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินงานตามโครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยให้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และผ่านความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัด รวมทั้งมีการรายงานการขับเคลื่อนแผนในเชิงบูรณาการด้านแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ขอแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------------|
| ๑. รองผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร (ที่กำกับดูแลหน่วยงาน) | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. อุตสาหกรรมจังหวัดพิจิตร | คณะกรรมการ |
| ๓. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิจิตร | คณะกรรมการ |
| ๔. พาณิชย์จังหวัดพิจิตร | คณะกรรมการ |
| ๕. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิจิตร | คณะกรรมการ |
| ๖. พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร | คณะกรรมการ |
| ๗. พัฒนาการจังหวัดพิจิตร | คณะกรรมการ |
| ๘. เกษตรจังหวัดพิจิตร | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต ๑ | คณะกรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต ๒ | คณะกรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๑ | คณะกรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร | คณะกรรมการ |
| ๑๓. สถิติจังหวัดพิจิตร | คณะกรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร | คณะกรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนพิจิตร | คณะกรรมการ |
| ๑๖. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร | คณะกรรมการ |
| ๑๗. จัดหางานจังหวัดพิจิตร | คณะกรรมการ |
| ๑๘. ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพิจิตร | คณะกรรมการ |
| ๑๙. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิจิตร | คณะกรรมการ |
| ๒๐. ประกันสังคมจังหวัดพิจิตร | คณะกรรมการ |
| ๒๑. ประธานหอการค้าจังหวัดพิจิตร | คณะกรรมการ |
| ๒๒. ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพิจิตร | คณะกรรมการ |
| ๒๓. ประธานเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดพิจิตร | คณะกรรมการ |
| | /๒๔. ประธานชมรม... |

๒๔. ประธานชมรมผู้สูงอายุจังหวัดพิจิตร	คณะกรรมการ
๒๕. ประธานกลุ่ม OTOP จังหวัดพิจิตร	คณะกรรมการ
๒๖. แรงงานจังหวัดพิจิตร	คณะกรรมการและ เลขานุการ
๒๗. นักวิชาการแรงงานชำนาญการ (สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร)	คณะกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. รวบรวม สนับสนุน ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร
 ๒. ศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก
 ๓. ทบทวนเป้าหมายการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด (วิสัยทัศน์) และพิจารณากำหนดกรอบทิศทางแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
 ๔. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
 ๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมีความเห็นร่วมกันหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๔



(นายไพบุลย์ ณะบุตรจอม)
ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร

ภาพกิจกรรม

การประชุมคณะทำงานทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดพิจิตร (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

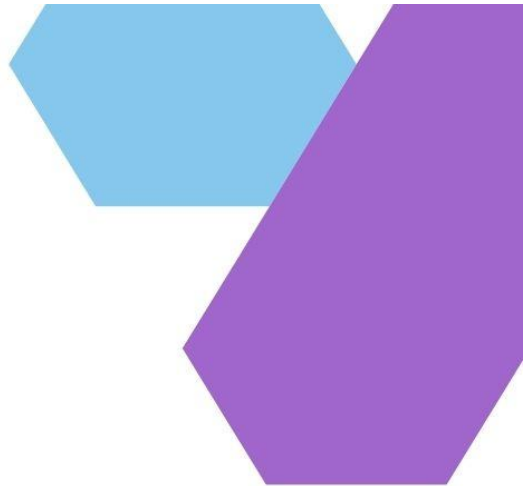
วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕

ณ ห้องประชุมหลวงพ่อดิ (๓/๒) ศาลากลางจังหวัดพิจิตร ชั้น ๓









**สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร
ศาลากลางจังหวัดพิจิตร ชั้น 2
ถนนพิจิตร - ตะพานหิน ตำบลท่าหลวง
อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร
โทรศัพท์ 0 5661 3761**

