แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี
(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
ฉบับทบทวน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จัดทำโดย สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี

คำนำ

จังหวัดปทุมธานี ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนาภาค แผนการพัฒนาจังหวัด แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน และสอดรับกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งในปัจจุบันและคาดว่าจะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมการด้านแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด – ๑๙ คลี่คลายลง การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ตลอดจนสภาพปัญหาความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี เพื่อใช้เป็นกรอบในการประสานแผนด้านแรงงานในจังหวัดปทุมธานี ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในครั้งนี้ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่สามารถตอบสนองต่อทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง จึงกล่าวได้ว่า แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

จังหวัดปทุมธานี ขอขอบคุณทุกภาคส่วนที่มีส่วนสนับสนุนให้การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการด้านแรงงานปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานและการประสานการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการต่อประชาชน ด้านแรงงานและสถานประกอบการ ตลอดจนเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของจังหวัดปทุมธานี และประเทศสืบไป

สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี
มิถุนายน ๒๕๖๖

สารบัญ

ส่วนที่	หัวข้อ	หน้าที่
ส่วนที่ ๑	**บทสรุปผู้บริหาร**	๑
ส่วนที่ ๒	**ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐**	๔
	๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ (แผนระดับที่ ๑)	๔
	๒.๒ แผนระดับ ๒ ที่เกี่ยวข้อง	๘
	๒.๓ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง	๓๔
ส่วนที่ ๓	**ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) แห่งสหประชาชาติ**	๔๘
ส่วนที่ ๔	**สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**	๕๐
	๓.๑ การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕๐
	๓.๒ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕๔
ส่วนที่ ๕	**ประเด็นการพัฒนา เป้าหมาย และแนวทางภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)**	๕๘
	๕.๑ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : การพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องความต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการอย่างยั่งยืน	๕๘
	๕.๒ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม	๖๐
	๕.๓ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : สร้างหลักประกันทางสังคม การคุ้มครองและความปลอดภัยแรงงาน	๖๒
	๕.๔ ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : บริหารการจัดการองค์กร บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	๖๔
	๕.๕ แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และทิศทางการพัฒนาจังหวัดด้านแรงงานกับแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๖๖

ส่วนที่	หัวข้อ	หน้าที่
ส่วนที่ ๖	**แผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**	๖๗
	๖.๑ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : การพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการอย่างยั่งยืน	๖๗
	๖.๒ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม	๗๐
	๖.๓ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : สร้างหลักประกันทางสังคม การคุ้มครองและความปลอดภัยแรงงาน	๗๒
	๖.๔ ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : บริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้าง การมีส่วนร่วม ในองค์กร	๗๕
ภาคผนวก		๗๖
	ภาคผนวก ก ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดและข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัด	๗๗
	ภาคผนวก ข การทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานของจังหวัดปทุมธานี	๙๒
	ภาคผนวก ค บทบาท ภารกิจ โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี	๙๖
	ภาคผนวก ง คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี	๙๘

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้าที่**

ภาพที่ ๑ แนวทางการพัฒนาภาคกลาง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ๓๔
ภาพที่ ๒ แผนภาพแสดงการเปลี่ยนแปลงแผนปฏิบัติการด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปะรรม ๕๕
ภาพที่ ๓ วงจรการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน สู่การฏิบัติ ๕๗
ภาพที่ ก๑ แผนที่แสดงของเขตจังหวัดปทุมธานี ๗๗
ภาพที่ ก๒ แผนที่แสดงความแน่นหนาของโรงงานอุตสาหกรรมรายอำเภอ ๘๒
ภาพที่ ก๓ สถานประกอบการอุตสาหกรรม และจำนวนคนงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๖๕ ๘๓

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้าที่**

ตารางที่ ๕.๑ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ๕๘
ตารางที่ ๕.๒ โครงการ/กิจกรรมของประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ๕๙
ตารางที่ ๕.๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ๖๐
ตารางที่ ๕.๔ โครงการ/กิจกรรมของประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ๖๑
ตารางที่ ๔.๕ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ๖๒
ตารางที่ ๕.๖ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ๖๓
ตารางที่ ๕.๗ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ๖๔
ตารางที่ ๕.๘ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ๖๕
ตารางที่ ๖.๑ โครงการ/กิจกรรมของประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ๖๗
ตารางที่ ๖.๒ โครงการ/กิจกรรมของประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ๗๐
ตารางที่ ๖.๓ โครงการ/กิจกรรมของประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ๗๒
ตารางที่ ๖.๔ โครงการ/กิจกรรมของประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ๗๕
ตารางที่ ก๑ จำนวนเขตการปกครอง เนื้อที่ และระยะทางจากอำเภอถึงจังหวัด จำแนกเป็นรายอำเภอ ๗๘
ตารางที่ ก๒ จำนวนประชากรจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามอำเภอและเพศ) ปี ๒๕๖๖ ๗๙
ตารางที่ ก๓ ประชากรแฝงจำแนกตามประเภท พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ๗๙
ตารางที่ ก๔ ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดตามราคาประจำปี จำแนกตามสาขาการผลิต ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕ ๘๐
ตารางที่ ก๕ สถานประกอบการอุตสาหกรรม จำนวนเงินทุน และจำนวนคนงาน จำแนกเป็นรายอำเภอ ปี ๒๕๖๕ ๘๑
ตารางที่ ก๖ สถานประกอบการอุตสาหกรรม จำนวนเงินทุน และจำนวนคนงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๕ ๘๒
ตารางที่ ก๗ การจดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่ ๘๓
ตารางที่ ก๘ ข้อมูลการจดทะเบียนอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ปี ๒๕๖๕ ๘๔
ตารางที่ ข๑ ปัจจัยจุดแข็งด้านแรงงานของจังหวัดปทุมธานี ๙๒
ตารางที่ ข๒ ปัจจัยจุดอ่อนด้านแรงงานของจังหวัดปทุมธานี ๙๓
ตารางที่ ข๓ ปัจจัยโอกาสด้านแรงงานของจังหวัดปทุมธานี ๙๓
ตารางที่ ข๔ ปัจจัยอุปสรรคด้านแรงงานของจังหวัดปทุมธานี ๙๔
ตารางที่ ข๕ TOWS Matrix สังเคราะห์กลยุทธ์ทั้ง ๔ ด้าน ของการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัดปทุมธานี ๙๕

แผนภูมิที่ **หน้าที่**

แผนภูมิที่ ก๑ โครงสร้างประชากรจังหวัดปทุมธานี ไตรมาส ๑ปี ๒๕๖๖ ๘๕

แผนภูมิที่ ก๒ ผู้มีงานทำจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตรกรรม) ๕ อันดับแรก ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๖ ๘๕

แผนภูมิที่ ก๓ ผู้มีงานทำจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามอาชีพ) ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๖ ๘๖

แผนภูมิที่ ก๔ ผู้มีงานทำจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามระดับการศึกษา) ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๖ ๘๖

แผนภูมิที่ ก๕ ผู้มีงานทำจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามสถานภาพการทำงาน) ไตรมาส ๑ปี ๒๕๖๖ ๘๗

แผนภูมิที่ ก๖ ผู้ว่างงานจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามเพศ) ๘๗

แผนภูมิที่ ก๗ ผู้มีงานทำที่อยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม) ๕ อันดับแรก ปี ๒๕๖๕ ๘๘

แผนภูมิที่ ก๘ ผู้มีงานทำที่อยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามอาชีพ) ปี ๒๕๖๕ ๘๘

แผนภูมิที่ ก๙ ผู้มีงานทำที่อยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามระดับการศึกษา) ปี ๒๕๖๕ ๘๙

แผนภูมิที่ ก๑๐ ผู้มีงานทำที่อยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามสถานภาพการทำงาน) ปี ๒๕๖๕ ๘๙

แผนภูมิที่ ก๑๑ ผู้มีงานทำที่อยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามอายุ) ปี ๒๕๖๕ ๙๐

ส่วนที่ ๑
บทสรุปผู้บริหาร

จังหวัดปทุมธานี ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่สำคัญ และบริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม แรงงาน สามารถรองรับการวางแผนงาน/โครงการ และการพัฒนาแรงงานในระดับพื้นที่ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการด้านแรงงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย เป้าหมายการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัดปทุมธานี พันธกิจ ประเด็นการพัฒนา เป้าประสงค์ และแนวทางการพัฒนา มีรายละเอียดสรุปดังนี้

เป้าหมายการพัฒนา : “แรงงานในจังหวัดปทุมธานีมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคม”

พันธกิจ :

๑) พัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบกิจการให้สอดรับกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

๒) สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม

๓) สร้างหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน

๔) บริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ตัวชี้วัดรวม :

๑) ร้อยละของแรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี

๒) ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๓) ร้อยละของผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓.๔ ต่อปี

ประเด็นการพัฒนา :

ประเด็นการพัฒนา ที่ ๑ : การพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องความต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑) แรงงานมีผลิตภาพ และมีทักษะฝีมือสอดรับกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

๒) สถานประกอบกิจการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ

๒) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงาน คุณวุฒิวิชาชีพและการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการทุกระดับ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม

เป้าประสงค์ แรงงานทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกช่วงวัย รวมถึงผู้พิการที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน ได้รับโอกาส การมีงานทำที่ดี มีทางเลือกในการประกอบอาชีพ และการจ้างงานที่เหมาะสม เป็นธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑) เพิ่มประสิทธิภาพของตลาดแรงงานโดยจัดให้มีแพล็ตฟอร์มกลางระหว่างผู้ต้องการมีงานทำกับสถานประกอบกิจการ (Matching Platform)

๒) สร้างค่านิยมให้กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตสนใจศึกษาสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

๓) วางแผนกำลังแรงงานในระดับพื้นที่

๔) บริการแนะแนวอาชีพและจัดหางานเชิงรุก

๕) ส่งเสริมให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกช่วงวัยที่สามารถทำงานได้ และพร้อมที่จะทำงานได้มีงานทำ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : สร้างหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน

เป้าประสงค์ แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ ตามกฎหมาย มีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑) การสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคม

๒) ดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานให้เข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคม

๓) การส่งเสริมและผลักดันให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายเข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคมเพิ่มมากขึ้น

๔) ดูแลให้มีการปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและความปลอดภัยของแรงงานอย่างเคร่งครัด

๕) ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม

๖) เสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยใช้หลักบูรณาการ และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : บริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

เป้าประสงค์

๑) พัฒนาองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาล

๒) บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

แนวทางการพัฒนา

๑) การเสริมสร้างความร่วมมือของประชาชนและภาคีต่างๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒) เปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน โครงการต่าง ๆ ตลอดจนการจัดกิจกรรมสาธารณะอย่างเหมาะสม

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๔) กำหนดช่องทางการให้คำปรึกษาแก่ประชาชนที่เหมาะสมเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที โดยจัดเตรียมความพร้อมในการให้คำปรึกษา ทั้งด้านทรัพยากร ด้านการจัดบริการ และด้านเทคโนโลยี

๕) สร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานระดับพื้นที่ให้เข้มแข็ง

๖) ปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

การนำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางองค์กร มีการถ่ายทอด สื่อสารและสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรทุกระดับ ได้มีความเข้าใจ ในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบร่วมกัน ในขณะเดียวกันก็จะต้องการติดตามความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ในรูปแบบรายงานผลการปฏิบัติงานรายเดือนหรือรายไตรมาส การติดตามผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น จากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของแผนในรูปแบบรายงานผลการปฏิบัติงานรายปี เนื่องจากกระบวนการติดตามและประเมินผล เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ ๒
ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ
ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒ ให้หน่วยงานของรัฐปรับปรุงแผนในความรับผิดชอบตามนัยมติคณะรัฐมนตรี 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 พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ (แผนระดับที่ ๑)

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

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (หลัก)

(๑) เป้าหมาย

(๑.๑) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

(๑.๒) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงวัย

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะ ช่วงวัยแรงงาน ยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด และ ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ส่งเสริมให้มีการทำงานหลังเกษียณ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพ ในการหารายได้ มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

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 การจ้างงานหรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (รอง)

(๑) เป้าหมาย

(๑.๑) ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

(๑.๒) ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต โดยขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ตามความต้องการของตลาด สนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอย่างยั่งยืน

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 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 ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

๓. ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (รอง)

(๑) เป้าหมาย สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๒.๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดยสร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย รวมทั้งเพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพมีความปลอดภัยในการทำงาน

(๒.๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม ในมิติของการรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

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 ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

๔. ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง (รอง)

(๑) เป้าหมาย

ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง โดย (๑) การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน อาทิ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ การหลบหนีเข้าเมือง การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย (๒) การติดตาม เฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจอุบัติขึ้นใหม่ (๓) การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ความสำเร็จของการให้บริการประชาชนผ่านระบบรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (รอง)

(๑) เป้าหมาย

๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๒) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง

๓) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส โดย (๒) ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่างๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ (๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน)

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๓ จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา

ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (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 เป็นหน่วยสนับสนุน ได้แก่ ความมั่นคง การต่างประเทศ การเกษตร การท่องเที่ยว พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ เขตเศรษฐกิจพิเศษ การพัฒนาการเรียนรู้ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี พลังทางสังคม เศรษฐกิจฐานราก ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม โดยมีรายละเอียดที่แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีความเชื่อมโยงในด้านหลักๆ ดังนี้

๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (หลัก)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

(๑.๑) เป้าหมาย

คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(๑.๒) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ 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 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพ ที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แก่สถานประกอบกิจการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๘ โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๙ กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

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

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บท การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

(๒.๑) แนวทางการพัฒนา

ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

(๒.๒) เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

(๒.๓) การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๙ กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

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

(๓) แผนย่อยของแผนแม่บท การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ

(๓.๑) แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนและประเทศ รวมทั้งสนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ตลอดจนจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มวัย ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณและหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

(๓.๒) เป้าหมายของแผนย่อย

ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิต เรียนรู้พัฒนาตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น

(๓.๓) การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

(๑.๑) เป้าหมาย

ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น

(๑.๒) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ 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 เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบกิจการสำหรับ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

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

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

(๒.๑) แนวทางการพัฒนา

วางแนวทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยเชื่อมโยงภาคการศึกษากับภาคอุตสาหกรรม และบริการให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละสาขาของอุตสาหกรรมและบริการ และจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกระดับ ทั้งแรงงานในประเทศที่เป็นแรงงานฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ตลอดจนส่งเสริมการนำเข้าบุคลากรที่ขาดแคลนจากต่างประเทศหรือบุคลากรที่มีทักษะในอุตสาหกรรมใหม่

(๒.๒) เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

(๒.๓) การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ 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 ๑.๖ การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

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) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

(๑.๑) เป้าหมาย

คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

(๑.๒) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ โดยสัดส่วนประชากรที่ได้รับการคุ้มครองอย่างน้อย ๙ กรณี พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

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 ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ

(๒.๑) แนวทางการพัฒนา

สร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน

(๒.๒) เป้าหมายของแผนย่อย

คนไทยทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

(๒.๓) การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ โดยสัดส่วนประชากรที่ได้รับการคุ้มครองอย่างน้อย ๙ กรณี พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

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 ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

๔) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นพลังทางสังคม (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

(๑.๑) เป้าหมาย

ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น

(๑.๒) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ มิติด้านโอกาสของดัชนีความก้าวหน้าทางสังคมเพิ่มขึ้น 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 ๑.๖ การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

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 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 ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

(๒.๑) แนวทางการพัฒนา

เร่งส่งเสริมการเตรียมการก่อนยามสูงอายุเพื่อให้สูงวัยในทุกมิติอย่างมีคุณภาพ

(๒.๒) เป้าหมายของแผนย่อย

ประชากรไทยมีการเตรียมการก่อนยามสูงอายุเพื่อให้สูงวัยอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

(๒.๓) การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบกิจการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๘ โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

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 ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

๕) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นความมั่นคง (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

(๑.๑) เป้าหมาย

ประเทศชาติมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับเพิ่มขึ้น ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุขดีขึ้น

(๑.๒) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ความสำเร็จของการให้บริการประชาชนระบบรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

(๒.๑) แนวทางการพัฒนา

การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

(๒.๒) เป้าหมายของแผนย่อย

ปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน (เช่น ปัญหายาเสพติด ความมั่นคงทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์ ฯลฯ) ได้รับการแก้ไขจนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ

(๒.๓) การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

๖) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่างประเทศ (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

(๑.๑) เป้าหมาย

การต่างประเทศของไทยมีเอกภาพ ทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มีมาตรฐานสากล และมีเกียรติภูมิในประชาคมโลก

(๑.๒) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท การบรรลุตัวชี้วัดการต่างประเทศของไทย มีตัวชี้วัดที่สอดคล้องคือ ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและพันธกรณีระหว่างประเทศ

(๒.๑) แนวทางการพัฒนา

ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศของไทยและมีความเป็นมาตรฐานสากล และจัดทำความตกลงกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ของชาติ และมุ่งอนุวัตพันธกรณีระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์สากลที่สำคัญหรือที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย

(๒.๒) เป้าหมายของแผนย่อย

ประเทศไทยมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในทุกมิติและสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการร่วมกำหนดมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น

(๒.๓) การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

๗) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

(๑.๑) เป้าหมาย

ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๑.๒) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน)

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒.๑) แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

(๒.๒) เป้าหมายของแผนย่อย

การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

(๒.๓) การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน)

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

(๓) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การปราบปรามการทุจริต

(๓.๑) แนวทางการพัฒนา

เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกการปราบปรามการทุจริต

(๓.๒) เป้าหมายของแผนย่อย

การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

(๓.๓) การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน)

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

๘) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (รอง)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

(๑.๑) เป้าหมาย

บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

(๑.๒) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

(๒.๑) แนวทางการพัฒนา

พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง”

(๒.๒) เป้าหมายของแผนย่อย

ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

(๒.๓) การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

(๓) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาบริการประชาชน

(๓.๑) แนวทางการพัฒนา

พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน

(๓.๒) เป้าหมายของแผนย่อย

งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

(๓.๓) การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

๒.๒.๒ แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

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

(๑.๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะทุกระดับ

(๑.๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- ขั้นตอนที่ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชนท้องถิ่น และภาคประชาสังคมในกระบวนการนโยบายสาธารณะทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น โดยการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้

- ขั้นตอนที่ ๒ การผลักดันร่างพระราชบัญญัติการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ พ.ศ. ....

(๑.๓) เป้าหมาย

- ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะอย่างแท้จริง

(๑.๔) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ความสำเร็จของการให้บริการประชาชนผ่านระบบรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

๒) แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๒ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๒.๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock)

ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

(๒.๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- เร่งรัดพัฒนาข้อมูลภาครัฐให้พร้อมสำหรับการใช้ประโยชน์
- จัดให้มีแพลตฟอร์มการจัดบริการแบบบูรณาการและบริการดิจิทัลภาครัฐ (Government Platform) ที่มีคุณภาพ
- เร่งพัฒนาระบบกลางและแอพพลิเคชั่นสนับสนุน (Shared Application Enabling Service) รวมถึงหลักเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
- ส่งเสริมการบูรณาการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ภาครัฐและการนำมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
- ยกระดับความสามารถหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ส่งเสริมให้เกิดระบบนิเวศด้านดิจิทัลที่สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับระหว่างกัน(Trusted Digital Ecosystems) ในการเข้าใช้ระบบดิจิทัลที่ภาครัฐส่งเสริมและพัฒนา
- จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลสำหรับบริการภาครัฐ
- ทบทวนกฎหมายและกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค
- สื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

(๒.๓) เป้าหมาย

- ผลักดันให้ทุกองค์กรของรัฐเข้าสู่กระบวนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation)

(๒.๔) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ความสำเร็จของการให้บริการประชาชนผ่านระบบรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๓ จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา

ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

๓) แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ

(๓.๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

การเพิ่มโอกาสของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กในอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมาย

(๓.๑.๑) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- ออกมาตรการเพื่อช่วยเหลือให้ SMEs สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน
- ส่งเสริม SMEs ในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัล
- พัฒนาระบบนิเวศเพื่อรองรับผู้ประกอบการสตาร์ทอัพ
- เพิ่มสัดส่วนการซื้อสินค้าและบริการของภาครัฐจาก SMEs
- พัฒนาระบบนิเวศของ SMEs ให้มีผู้ประกอบการที่สามารถแข่งขันได้ในระยะยาว

(๓.๑.๒) เป้าหมาย

- SMEs มีความสามารถในการแข่งขันและมีผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศทั้งประเทศเพิ่มสูงขึ้น

- ส่งเสริมการปรับตัวและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อแข่งขันในยุคดิจิทัลของ SMEs

- จำนวนวิสาหกิจเริ่มต้น (Startup) ที่มีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้น

(๓.๑.๓) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบกิจการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๙ กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

(๓.๒) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

(๓.๒.๑) 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

(๓.๒.๒) เป้าหมาย

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

(๓.๒.๓) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ 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 ๑.๖ การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๗ เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบกิจการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๘ โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๙ กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

๔) แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๗ ด้านสาธารณสุข

(๔.๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

การปฏิรูปการจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขรวมถึงโรคระบาดระดับชาติและโรคอุบัติใหม่เพื่อความมั่นคงแห่งชาติด้านสุขภาพ

(๔.๑.๑) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การปรับปรุงกฎหมายโดยเฉพาะพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๕๘

- การทบทวนและออกแบบโครงสร้างการทำงาน ความมั่นคงด้านสุขภาพและการจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขที่มีความรุนแรงในระดับที่สูงมาก

- การพัฒนาและปรับปรุงระบบการเงินและงบประมาณของประเทศ การจัดสรรวงเงินงบประมาณในกรอบของความมั่นคงด้านสุขภาพ ระบบหลักประกันสุขภาพ รวมทั้งการพัฒนาและจัดหาวัคซีน ยาเวชภัณฑ์และอุปกรณ์ทางการแพทย์และสาธารณสุข

- การจัดทำแผนบูรณาการเพื่อการยกระดับศักยภาพและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการจัดการ ภาวะฉุกเฉิน ด้านสาธารณสุขและความมั่นคงด้านสุขภาพของประเทศ

(๔.๑.๒) เป้าหมาย

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

(๔.๑.๓) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๕ ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

(๔.๒) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock)

การปฏิรูปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสร้างเสริมสุขภาพ ความรอบรู้ด้านสุขภาพ การป้องกันและดูแลรักษาโรคไม่ติดต่อสำหรับประชาชนและผู้ป่วย

(๔.๒.๑) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การพัฒนาสถานที่ทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นองค์กรแห่งความรอบรู้ด้านสุขภาพ
- การบูรณาการบริการสร้างเสริมสุขภาพ การสร้างเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพและป้องกันโรคเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเข้ากับระบบบริการทางการแพทย์
- การพัฒนาระบบและมาตรฐานของการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล
- การพัฒนาและขยายการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลส่วนบุคคล รวมทั้งการดำเนินการในพื้นที่ในรูปแบบปฐมภูมิเชิงนวัตกรรม
- การขับเคลื่อนมาตรการรวมทั้งภาษี และกฎหมายกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๔.๒.๒) เป้าหมาย

- ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสร้างเสริมสุขภาพ ความรอบรู้ด้านสุขภาพ การป้องกันและดูแลรักษาโรคไม่ติดต่อสำหรับประชาชนและผู้ป่วยเพิ่มขึ้น

(๔.๒.๓) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๕ ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

(๔.๓) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

การปฏิรูประบบบริการสุขภาพผู้สูงอายุด้านการบริบาล การรักษาพยาบาลที่บ้าน/ชุมชน และการดูแลสุขภาพตนเองในระบบสุขภาพปฐมภูมิเชิงนวัตกรรม

(๔.๓.๑) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การพัฒนา/ทดสอบระบบ กลไกและรูปแบบต่างๆ ที่เป็นนวัตกรรมและเพิ่มประสิทธิผลในการเร่งสร้างผู้บริบาลผู้สูงอายุ
- การพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานภาคส่วนต่างๆ และพื้นที่/ท้องถิ่น/ชุมชน ในการเร่งสร้างผู้บริบาลผู้สูงอายุ
- การพัฒนาและเริ่มใช้ระบบ/กลไกการเงินการคลังเชิงนวัตกรรมที่ยั่งยืนและมีทางเลือกหลากหลายในการสร้าง การธำรงรักษา และการจ้างงาน/ค่าตอบแทนผู้บริบาลดูแลผู้สูงอายุ
- การขับเคลื่อนการดำเนินการทั่วประเทศในการใช้ระบบและกลไกการเร่งสร้างผู้บริบาลผู้สูงอายุ
- การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน

(๔.๓.๒) เป้าหมาย

- ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบบริการสุขภาพผู้สูงอายุด้านการบริบาล การรักษาพยาบาลที่บ้าน/ชุมชน และการดูแลสุขภาพตนเองในระบบสุขภาพปฐมภูมิเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

(๔.๓.๓) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๕ ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

(๔.๔) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

การปฏิรูประบบหลักประกันสุขภาพและกองทุนที่เกี่ยวข้องให้มีความเป็นเอกภาพ บูรณาการ เป็นธรรม ทั่วถึง เพียงพอ และยั่งยืนด้านการเงินการคลัง

(๔.๔.๑) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- บูรณาการ ๘ ระบบที่สำคัญ ได้แก่

(๑) ระบบบริหารการจ่ายค่าบริการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค (P&P), บริการ ปฐมภูมิ (Primary Care), บริการดูแลผู้ป่วยในชุมชน/ที่บ้าน (Community/Home Care), บริการผู้ป่วยใน (IP)

(๒) ระบบการบริหารจัดการ รวมทั้งสิทธิประโยชน์และกลไกการจ่ายชดเชยค่าบริการ รองรับวิกฤติด้านสุขภาพโดยเฉพาะโรคระบาดระดับชาติและโรคอุบัติใหม่

(๓) ระบบงบประมาณและกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคที่ต่อเนื่อง

(๔) ระบบการดูแลระยะยาวในชุมชน/ที่บ้าน

(๕) ระบบข้อมูลการเบิกจ่ายค่าบริการสุขภาพ

(๖) ระบบประกันสุขภาพคนต่างด้าว

(๗) การจัดบริการที่เน้นคุณค่า

(๘) การจ่ายชดเชยค่าบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

(๔.๔.๒) เป้าหมาย

- ประเทศมีระบบหลักประกันสุขภาพและกองทุนที่เกี่ยวข้องที่มีการบูรณาการและเป็นเอกภาพ เป็นธรรม ทั่วถึง เพียงพอ และยั่งยืนด้านการเงินการคลัง อีกทั้งส่งผลให้การดำเนินการตามเป้าหมายของการปฏิรูปด้านการจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุข โรคไม่ติดต่อ ผู้สูงอายุ และเขตสุขภาพสามารถบรรลุผลสำเร็จเพิ่มขึ้น

- ประชาชนเข้าถึงบริการอย่างทั่วถึงและมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

(๔.๔.๓) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

๕) แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๙ ด้านสังคม

(๕.๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock)

การมีระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันรายได้หลังวัยเกษียณที่เพียงพอและครอบคลุมในกลุ่มแรงงานทั้งในและนอกระบบ

(๕.๑.๑) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การผลักดันร่างพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ พ.ศ. .... เพื่อให้แรงงานในระบบมีรายได้หลังเกษียณที่เพียงพอ
- การผลักดันให้กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) และกองทุนประกันสังคมร่วมกันศึกษาแนวทางปรับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- การสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนคนไทยเข้าสู่ระบบการออม ผ่านการจัดสรรเงินคืน ในสัดส่วนที่เหมาะสมจากการซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาล และ/หรือการจัดเก็บภาษีเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ (Earmarked Tax)

(๕.๑.๒) เป้าหมาย

- ประเทศมีระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันรายได้หลังวัยเกษียณที่เพียงพอและครอบคลุมในกลุ่มแรงงานทั้งในและนอกระบบ

(๕.๑.๓) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๖ จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

(๕.๒) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock)

การปฏิรูปการขึ้นทะเบียนคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิสวัสดิการและความช่วยเหลือได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

(๕.๒.๑) ขั้นตอนการดำเนินงาน

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

(๕.๒.๒) เป้าหมาย

- คนพิการได้รับสิทธิสวัสดิการและความช่วยเหลือได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

(๕.๒.๓) 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):

การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและระบบอื่นๆ ที่เน้นการฝึกปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบนำไปสู่การจ้างงานและการสร้างงาน

(๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- ปรับปรุงคุณภาพปัจจัยนำเข้าในด้านอาชีวศึกษาทวิภาคี
- พัฒนาระบบและกระบวนการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคี
- เพิ่มระดับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาทวิภาคี ผลผลิต และผลลัพธ์ของการยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษาที่สะท้อนผลต่อกลุ่มเป้าหมายต่างๆ

(๓) เป้าหมาย

- ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีทักษะที่ตรงตามความคาดหวังของสถานประกอบการและมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

(๔) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ 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 ๒.๑ ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

๗) แผนการปฏิรูปประเทศที่ ๑๓ ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(๗.๑) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock) :

การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการ

(๗.๑.๑) ขั้นตอนการดำเนินงาน

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

- การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศในรูปแบบของระบบ E-Workforce Ecosystem

- การศึกษาแแนวทางในการปรับปรุงหรือจัดตั้งกองทุนใหม่เกี่ยวข้องที่มีอยู่เพื่อให้สามารถสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างแท้จริง

(๗.๑.๒) เป้าหมาย

- มีระบบการพัฒนากำลังแรงงานตลอดช่วงชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบแบบบูรณาการ

(๗.๑.๓) 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 การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

(๗.๒) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ

(๗.๒.๑) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital literacy : DL) ให้กับคนทุกช่วงวัยอย่างเหมาะสม

- การพัฒนากำลังคนภาครัฐ

- การพัฒนาโรงเรียนต้นแบบที่มีคุณภาพระดับโลกและเหนือระดับสากลที่มีลักษณะพิเศษตามบริบทของพื้นที่ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- การพัฒนาทักษะและอาชีพใหม่ๆ ให้กับคนทุกกลุ่มวัย

- การพัฒนาแพลตฟอร์มการจัดการองค์ความรู้สำหรับคนทุกช่วงวัย

- การจัดทำฐานข้อมูลกำลังคนที่มีความสามารถสูงของประเทศ (National Talent Pool)

- การพัฒนากลไกทางภาษี ให้เป็นกลไกกระตุ้นเศรษฐกิจ นอกเหนือจากการเป็นการสร้างรายได้ การระดมทุน การเชื่อมโยงเครือข่ายธุรกิจ ทั้งรัฐและเอกชนในรูปแบบใหม่

- การพัฒนาระบบประสิทธิประโยชน์ให้กับครอบครัวลูกหลานที่มีศักยภาพในชุมชน

- การปฏิรูปด้านการคุ้มครองผู้บริโภค

(๗.๒.๒) เป้าหมาย

- หน่วยงานภาครัฐมีสมรรถนะในระดับที่สามารถขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาใหม่ ๆ บนฐานของการมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

- ประชาชนทุกภาคส่วนได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ รวมถึงการสร้างตลาดงานใหม่ ๆ รองรับอย่างเหมาะสม นำไปสู่ความมั่นคงทางอาชีพ

- เด็กวัยเรียนได้รับการพัฒนาทักษะสำหรับการเตรียมพร้อมสู่ศตวรรษที่ ๒๒ ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นไทย

(๗.๒.๓) 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 การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

ตัวชี้วัดที่ ๕.๓ จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา

ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

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

เป้าหมายการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓

แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นกรอบสำหรับ จัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุ เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ได้โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ส่งผลให้กรอบระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เริ่มต้น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจน ในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วน ในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใด เรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนด เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ และหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย ที่มีความสำคัญต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้าเศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานีมีภารกิจที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ดังนี้

๑) เป้าหมายหลัก

๑.๑ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพ และผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

<u>เป้าหมายที่ ๒</u> ผู้ประกอบการเดิมสามารถปรับตัวไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและมีการลงทุนเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญภายในประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๕ จำนวนแรงงานเดิมที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้า และเข้ามาเป็นแรงงานในอุตสาหกรรมใหม่ เพิ่มขึ้น ๕,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐

<u>เป้าหมายที่ ๓</u> การสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ แรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้ามีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐

กลยุทธ์ที่ ๙ การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

กลยุทธ์ย่อยที่ ๙.๑ พัฒนาบุคลากรรองรับยานยนต์ไฟฟ้า

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

<u>เป้าหมายที่ ๑</u> คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ในทุกช่วงวัยมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔ ต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๑ คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๔ พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต

<u>เป้าหมายที่ ๒</u> กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ดัชนีความสามารถในการแข่งขันของ สภาเศรษฐกิจโลกด้านทักษะ คะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ เมื่อสิ้นสุดแผน

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ เพิ่มกำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาภาคการผลิตเป้าหมาย

๑.๒ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือ กลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนชั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการ สาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

<u>เป้าหมายที่ ๒</u> คนไทยทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคม ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคมมีค่าไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ โดยดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคมประกอบด้วย ๓ มิติ โดยมีตัวชี้วัดในมิติที่ ๒ ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับวัยแรงงาน คือ (๑) แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของกำลังแรงงานรวม (๒) จำนวนผู้ที่อยู่ในระบบการออมเพื่อการเกษียณภาคสมัครใจที่ภาครัฐจ่ายสมทบเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐๐ (๓) แรงงานที่อยู่ภายใต้การจ้างงานทุกประเภทได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ ส่งเสริมโอกาส ทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓ การยกระดับความคุ้มครองทางสังคม สำหรับคนทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อสร้างหลักประกันสำหรับวัยแรงงาน พัฒนาระบบประกันสังคมให้สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานนอกระบบ โดยการปรับปรุงรูปแบบการจ่ายเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่น พร้อมทั้งส่งเสริมการออมเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับวัยเกษียณอายุด้วยการจูงใจให้แรงงานนอกระบบเข้าร่วมระบบการออมภาคสมัครใจ ตลอดจนปรับปรุงหรือจัดทำกฎหมายเพื่อพัฒนาระบบการคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน ให้ครอบคลุมการจ้างงานรูปแบบใหม่ให้ผู้ที่อยู่ภายใต้การจ้างงานแบบชั่วคราวหรือการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มสามารถได้รับความคุ้มครองที่เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับลูกจ้างตามกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ ๕ การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่นและจัดความคุ้มครองทางสังคม

กลยุทธ์ย่อยที่ ๕.๒ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลในการออกแบบนโยบาย/มาตรการ และการติดตามประเมินผล เพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนข้ามรุ่นเป้าหมาย จัดสวัสดิการทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงแบ่งปันข้อมูลระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ เพื่อใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือ และแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

<u>เป้าหมายที่ ๑</u> การบริการภาครัฐมีคุณภาพ เข้าถึงได้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

<u>เป้าหมายที่ ๒</u> ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ในองค์ประกอบดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีทุนมนุษย์ และดัชนีการให้บริการภาครัฐออนไลน์ ไม่เกินอันดับที่ ๔๐ ของโลก และมีคะแนนไม่ต่ำกว่า ๐.๘๒

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐ ที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ และโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริม การปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

๒) เป้าหมายรอง

๒.๑ การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

<u>เป้าหมายที่ ๓</u> เพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตร ในฐานะหุ้นส่วนเศรษฐกิจของห่วงโซ่อุปทาน ที่ได้รับส่วนแบ่งประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑๑ การยกระดับขีดความสามารถของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑๑.๑ พัฒนาต่อยอดองค์ความรู้และทักษะในการบริหารจัดการฟาร์ม ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของเกษตรกร และการดำเนินธุรกิจการเกษตรในยุคดิจิทัล เพื่อยกระดับความสามารถเกษตรกรไปสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนากระบวนการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และความต้องการของตลาดได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพ และความยั่งยืน

<u>เป้าหมายที่ ๒</u> การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้พึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและมีการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๔ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่นำไปสู่การสร้างคุณภาพ และความยั่งยืน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ยกระดับการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจและการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพและยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

<u>เป้าหมายที่ ๓</u> ไทยเป็นประตูและทางเชื่อมโครงข่ายคมนาคมและโลจิสติกส์ของภูมิภาค

กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๔ พัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุน โดยปรับระบบการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและภาคธุรกิจ

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

<u>เป้าหมายที่ ๓</u> อุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศมีความเข้มแข็งขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ มีแรงงานที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางดิจิทัล (ระดับ ๔) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖ ของจำนวนประชากรไทย ภายในปี ๒๕๗๐

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๒ พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับกับการปรับตัวทางเทคโนโลยีในอนาคตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม และบริการต่าง ๆ รวมถึงอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัลของประเทศ

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

<u>เป้าหมายที่ ๒</u> วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจสามารถยกระดับและปรับตัวเข้าสู่การแข่งขัน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ สัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๔๐ และสัดส่วนมูลค่าการส่งออกของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อการส่งออกทั้งประเทศเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๗๐

กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เป็นผู้ประกอบการในยุคดิจิทัล

กลยุทธ์ย่อย ๔.๑ เสริมสร้างความรู้พื้นฐานทางธุรกิจโดยเฉพาะความรู้และทักษะของเยาวชนและผู้ประกอบการด้านดิจิทัล การเงิน การตลาดยุคใหม่ การเข้าถึงตลาดส่งออกรูปแบบธุรกิจต่าง ๆ

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

<u>เป้าหมายที่ ๑</u> การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ มูลค่าการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้น ตามเป้าหมายในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีมูลค่าการลงทุนรวม ๙๑,๕๐๐,๐๐๐ ล้านบาท พื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้มีมูลค่าการลงทุน รวม ๑๐๐,๐๐๐ ล้านบาท และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนมีมูลค่าการลงทุนรวม ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท

<u>เป้าหมายที่ ๒</u> ความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาคลดลง

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ สัดส่วนผู้มีงานทำในแต่ละภาค เพิ่มสูงขึ้นกว่าสัดส่วนผู้มีงานทำของภาคในปี ๒๕๖๓ ยกเว้นกรุงเทพมหานครมีสัดส่วนผู้มีงานทำไม่เกินร้อยละ ๑๓ ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ พัฒนาภาคให้เป็นฐานเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ

๒.๒.๔ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนระยะปานกลาง ๕ ปี ที่มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ รองรับการดำเนินการในห้วงที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑) โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงมิติทั้งปวงทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความมั่นคง ปลอดภัยและมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ได้แก่ ความมั่นคงของรัฐ ความมั่นคงของมนุษย์ความอยู่ดีมีสุขของคนในชาติให้ปลอดจากความหวาดกลัว (Freedom from Fear) หลุดพ้นจากความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต (Freedom from Want) อยู่อย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรี (Freedom to Live in Dignity) บนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน และความมั่นคงระหว่างประเทศ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ดังนี้

๑) นโยบายและแผนความมั่นคง

๑.๑ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๖ การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมืองและผู้โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ มุ่งเน้นการบริหารจัดการผู้มีปัญหาสถานะและสิทธิบุคคลแรงงานต่างด้าว กลุ่มที่มีความเปราะบางด้านความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ รวมถึงมีระบบบริหารจัดการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองในกลุ่มที่มีความเปราะบางที่เป็นผู้ได้รับความคุ้มครองหรืออยู่ระหว่างคัดกรองสถานะที่ไม่สามารถเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาให้มีความสมดุลระหว่างมิติความมั่นคง เศรษฐกิจและหลักสิทธิมนุษยชน โดยเร่งดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับสถิติผู้หลบหนีเข้าเมืองในกลุ่มที่มีปัญหาสถานะและสิทธิบุคคล ตลอดจนบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบและจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ผู้ประกอบการ รวมถึงผู้จัดหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และบูรณาการความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และประเทศต้นทางในการเร่งรัดกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหากลุ่มผู้ติดตามแรงงานต่างด้าว

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

๑.๓ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๘ การป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด มุ่งเน้นการป้องกันประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด สกัดกั้น และปราบปรามขบวนการการค้ายาเสพติด ตลอดจนการบำบัด รักษา และฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดให้เกิดการยอมรับจากสังคม นอกจากนี้ยังมุ่งเสริมสร้างโอกาสและทางเลือกของผู้เสพยาเสพติด ภายหลังการเข้ารับการบำบัดให้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข มีศักดิ์ศรีบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน สามารถพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และไม่ถูกตีตราหรือเลือกปฏิบัติ

๒. เป้าหมายและแนวทางการดำเนินการในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

นโยบายและแผนความมั่นคง ยึดโยงกับเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของมาตรา ๑๔ ครอบคลุมถึงนโยบายภายในประเทศ นโยบายต่างประเทศ และนโยบายการทหารกับการเศรษฐกิจและอื่นๆ อันเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติให้สอดคล้องต้องกัน เพื่อให้กิจการของหน่วยงานของรัฐ สามารถประสานกันได้อย่างใกล้ชิดเป็นผลดีต่อความมั่นคงแห่งชาติและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ดังนี้

๒.๑) การมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ รองรับ

นโยบายและแผนความมั่นคง ที่ ๖ การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมืองและผู้โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ และ

นโยบายและแผนความมั่นคง ที่ ๗ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

๒.๒) ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน รองรับนโยบายและแผนความมั่นคง ที่ ๘ การป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓. เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

๓.๑ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๖ การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมืองและผู้โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ

เป้าหมายที่ ๒ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม มีจำนวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองลดลง

ผลสัมฤทธิ์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม มีการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม อย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๐ ภายในปี ๒๕๗๐

กลยุทธ์หลักที่ ๒ การป้องกันและการแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

๓.๒ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๗ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

เป้าหมายที่ ๑ การยกระดับสถานะของประเทศไทยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

ผลสัมฤทธิ์ ประเทศไทยแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนไม่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ เศรษฐกิจ การบริหาร และการพัฒนาประเทศ

ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของประเทศไทยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในระดับนานาชาติไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ภายในปี ๒๕๗๐

เป้าหมายที่ ๒ ประเทศไทยสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

ผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ดีขึ้น รวมทั้งสามารถบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน เพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ร่วมกัน

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปราบปรามและดำเนินคดีเกี่ยวกับการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๕ ภายในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๒ แรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและพันธกรณีระหว่างประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๕ ภายในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๓ ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและมาตรฐานสากล เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๕ ภายในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา

กลยุทธ์หลักที่ ๑ การยกระดับความเชื่อมั่นการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในระดับสากล

กลยุทธ์หลักที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

๓.๓ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๘ การป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด

เป้าหมายที่ ๑ การป้องกันประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

ผลสัมฤทธิ์ ประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการป้องกันจากยาเสพติด

ตัวชี้วัด สัดส่วนของผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดต่อประชากรลดลง ๘ คนต่อประชากร ๑,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐

กลยุทธ์หลักที่ ๑ การเสริมสร้างความเข้มแข็งในระดับปัจเจกบุคคลครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้มีภูมิคุ้มกันและสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างพื้นที่ปลอดภัยและลดความต้องการยาเสพติด

เป้าหมายที่ ๓ ผู้เสพยาเสพติดมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสามารถใช้ชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขไม่ส่งผลกระทบต่อสังคม และไม่หวนกลับเข้าสู่วงจรยาเสพติด

ผลสัมฤทธิ์ ผู้เสพยาเสพติดที่เข้าสู่กระบวนการบำบัดรักษาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัด ผู้เสพยาเสพติดที่เข้าสู่กระบวนการบำรักษาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒ จากปี ๒๕๖๙ ในปี ๒๕๗๐

กลยุทธ์หลักที่ ๓ การสร้างความสมดุลบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชนในการบำบัด ฟื้นฟู และการผนวกสู่สังคมได้อย่างปกติสุข

๒.๓ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ เป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภาค พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เป้าหมายการพัฒนาภาคกลาง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

มุ่งสู่การเป็น **“ฐานการผลิตสินค้าและบริการมูลค่าสูง”** ที่เติบโตอย่างยั่งยืนบนศักยภาพของพื้นที่

ทิศทางการพัฒนาภาค ภาคกลางเป็นพื้นที่โครงข่ายที่เชื่อมโยงกับกรุงเทพฯ ซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศ ส่งผลให้อิทธิพลของความเป็นเมืองและกิจกรรมความเจริญทางเศรษฐกิจจากกรุงเทพฯ แผ่กระจายไปยังพื้นที่ปริมลฑลและพื้นที่บริเวณใกล้เคียง ภาคกลางจึงเป็นฐานเศรษฐกิจหลักด่านแรกที่รองรับและกระจายความเจริญเติบโตของประเทศออกจากเมืองหลวงที่เป็นทั้งศูนย์กลางการบริหารราชการแผ่นดินและศูนย์กลางการค้า การเงิน และการลงทุนของประเทศ โดยในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ภาคกลางวางทิศทางการพัฒนาภาค (C Direction) โดยให้ความสำคัญกับประเด็นหรือปัจจัยที่เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาใน ๕ มิติ หรือ HEART โดยใช้ประโยชน์ศักยภาพและความพร้อมทั้งด้านโลจิสติกส์ การวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรม มาช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ (H: High Value-added Products and Services) และให้ความสำคัญกับการพัฒนาจากผู้รับจ้างผลิตไปสู่การผลิตที่เป็นเจ้าของแบรนด์ที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถออกแบบและพัฒนาขึ้นเอง และสนับสนุนการให้ความรู้เพื่อพัฒนาคนให้มีทักษะหลากหลายทั้งทางด้าน “Technical Skill” โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรม และความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม รวมถึง “Human Skill” ที่สามารถเข้าใจจิตใจและอารมณ์ของผู้อื่นได้และพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีทักษะใหม่ที่จำเป็นในการทำงานและพัฒนายกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้น (E: Education and Training) เพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต รวมทั้งนำศักยภาพในด้านศิลปะและความคิดสร้างสรรค์(A: Art and Creativity) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาออกแบบสินค้าและบรรจุภัณฑ์ให้มีอัตลักษณ์เฉพาะถิ่น งดงามและมีคุณภาพ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและเพิ่มความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ และให้ความสาคัญกับการปรับโครงสร้างการผลิต (R: Restructuring) โดยการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อทดแทนการใช้แรงงานแบบเข้มข้น การปรับเปลี่ยนจากการทาการเกษตรที่ไม่เหมาะสมไปสู่การทำการเกษตรที่ยั่งยืน และเน้นการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ควบคู่กับการฟื้นฟู อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (T: Treatment of Environmental Pollution and Restoring Natural Resources) เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ภาพที่ ๑ แนวทางการพัฒนาภาคกลาง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แนวทางการพัฒนา

การกำหนดแนวทางการพัฒนาภาคกลางได้พิจารณาถึงความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) พร้อมทั้งพิจารณา โอกาส ศักยภาพ ปัญหา และข้อจำกัดของภาค เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็น “ฐานการผลิตสินค้าและบริการมูลค่าสูง” โดยใช้ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในภาคให้มีการเจริญเติบโตได้อย่างเต็มศักยภาพ และการแสวงหาโอกาสการนำความรู้ ทุน เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาช่วยขับเคลื่อนการพัฒนา โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูปที่มีมูลค่าเพิ่มสูงได้ มาตรฐานระดับสากล โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑) ส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมและคลังข้อมูลการเกษตรในการวางแผนพัฒนาผลผลิตและประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่และความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒) ใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยจากหน่วยงานวิจัย มหาวิทยาลัยและสถาบันอาชีวศึกษา ภาคเอกชน และภาคีต่าง ๆ เพื่อให้ผลผลิตทางการเกษตรของภาคได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงทั้งด้านคุณภาพและมาตรฐานทัดเทียมมาตรฐานสากล

๑.๓) ส่งเสริมการบริโภคสินค้าเกษตรและสินค้าเกษตรแปรรูปที่ได้คุณภาพ

๑.๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตรตลอดห่วงโซ่คุณค่าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๕) บริหารจัดการพื้นที่เสี่ยงภัยแล้ง น้ำท่วมซ้ำซากทางการเกษตร เพื่อลดความเสี่ยงจากการสูญเสียผลผลิตทางการเกษตร

๒) ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวสำคัญและแหล่งท่องเที่ยวชุมชนให้เป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวคุณภาพ โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

๒.๑) ส่งเสริมการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวคุณภาพที่เป็นศักยภาพของพื้นที่

๒.๒) ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม

๒.๓) บริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยคำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับของแหล่งท่องเที่ยว (Carrying Capacity)

๒.๔) ยกระดับความสามารถของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว และสถานประกอบการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

๒.๕) ส่งเสริมบทบาทของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวสีเขียว

๓) พัฒนาระบบบริการส่งเสริมสุขภาพและการให้บริการทางการแพทย์ที่มีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้ได้มาตรฐานในระดับสากล โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

๓.๑) ส่งเสริมการลงทุนอุตสาหกรรมทางการแพทย์ และยกระดับการให้บริการทางการแพทย์แบบครบวงจร

๓.๒) ส่งเสริมศักยภาพและความเป็นเลิศทางการรักษาของสถานพยาบาล

๓.๓) ส่งเสริมบริการสุขภาพบนฐานภูมิปัญญาและเอกลักษณ์ของพื้นที่

๓.๔) พัฒนาผลิตภัณฑ์สุขภาพให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและเป็นที่ต้องการในตลาด

๓.๕) ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาการวิจัยและพัฒนาบุคลากร

๔) พัฒนาเมือง เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและเมืองชายแดน รวมทั้งพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง - ตะวันตกให้เป็นศูนย์กลางการกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจของภาคกลาง โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑) เร่งดำเนินการวางแผนพัฒนารูปแบบและบริหารจัดการพื้นที่เมืองเพื่อรองรับการขยายตัวในอนาคต

๔.๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการคมนาคมและการขนส่งสินค้า

๔.๓) ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง-ตะวันตก (CWEC)

๕) พัฒนาและยกระดับความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตของภาคกลาง โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

๕.๑) เตรียมความพร้อมให้ผู้ประกอบการรายย่อยในอุตสาหกรรมยานยนต์สันดาปภายในให้สามารถปรับตัวสู่การเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมยานยนต์อนาคตในประเทศ ที่เชื่อมโยงกับห่วงโซ่การผลิตระดับโลก โดยเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นให้แก่ผู้ประกอบการและ กำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ของพื้นที่ ซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนไปตามเทคโนโลยีการผลิตยานยนต์สมัยใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการผลิตและการให้บริการของผู้ประกอบการให้สามารถปรับเปลี่ยนไปสู่สายการผลิตของยานยนต์อนาคตได้อย่างเท่าทันต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม รวมถึงส่งเสริมการร่วมวิจัยและพัฒนาระหว่างผู้ประกอบการในพื้นที่กับภาคี สถาบันวิจัย สถาบันการศึกษา และสถาบันยานยนต์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์และชิ้นส่วนต่าง ๆ ของยานยนต์อนาคตให้มีคุณภาพสูงเทียบเท่าระดับสากล

๕.๒) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและพันธมิตรธุรกิจ ระหว่างผู้ประกอบการรายใหญ่ที่มีศักยภาพในอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตของภาคกลาง กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในห่วงโซ่มูลค่าทางการค้า เพื่อเชื่อมโยงผู้ประกอบการรายย่อยที่มีศักยภาพในพื้นที่ อาทิ ยานยนต์และชิ้นส่วน ท่องเที่ยว บริการทางการแพทย์และการดูแลรักษาสุขภาพ อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูป ตลอดจนสมุนไพรเข้ากับห่วงโซ่มูลค่าโลกผ่านผู้ประกอบการรายใหญ่ที่มีขีดความสามารถ เพื่อช่วยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาไปสู่การผลิตที่เป็นเจ้าของตราสินค้าที่ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่สามารถออกแบบและพัฒนาขึ้นได้ด้วยตัวเอง

๕.๓) สนับสนุนให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่มีศักยภาพของพื้นที่สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากแหล่งทุน เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อใช้ในการดำเนินธุรกิจตลอดกระบวนการตั้งแต่การผลิต การแปรรูป และการตลาด ควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้ให้ผู้ประกอบการ SMEsสามารถพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่อยอดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นจุดแข็งของพื้นที่ให้สามารถพัฒนาและพึ่งพาตนเองได้ในอนาคต

๕.๔) ส่งเสริมและพัฒนาการสร้างธุรกิจสตาร์ทอัพให้เกิดขึ้นในพื้นที่ ด้วยการสร้างระบบนิเวศน์ให้เอื้อต่อการจัดตั้งกลุ่มหรือสร้างธุรกิจสตาร์ทอัพที่เชื่อมโยงกับการใช้ปัจจัยการผลิต และการสร้างงานใหม่ในพื้นที่ เพื่อสร้างสินค้า บริการและผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สร้างรายได้ให้แก่พื้นที

๖) ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม ให้สามารถสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในพื้นที่และเสริมสร้างขีดความสามารถในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

๖.๑) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีศักยภาพโดยท้องถิ่นและชุมชน

๖.๒) บริหารจัดการน้ำในเขตลุ่มน้ำที่สำคัญของภาคกลาง

๖.๓) ปรับแนวทางการผลิตและบริโภคสู่ความยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖.๔) บริหารจัดการการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และจัดการของเหลือ จากการผลิตและการบริโภคในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๒ แผนพัฒนาจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๑) เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดปทุมธานี (Goal) “ปทุมธานี เมืองน่าอยู่ ศูนย์กลางธุรกิจบริการและฐานการผลิตสินค้าและบริการที่มีมูลค่าสูง”

๒) พันธกิจ

(๑) อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน

(๒) เพิ่มขีดความสามารถและยกระดับการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการด้านเกษตร อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว

(๓) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีมีสุข ทั้งสุขภาพกาย จิตใจ มีความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้ และมีสภาพแวดล้อมที่ดี

๓) เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

(๑) การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดเพิ่มขึ้น

(๒) คนและชุมชนมีคุณภาพและศักยภาพในการพึ่งตนเองและจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๔) ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

(๑) GPP เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕

(๒) ดัชนีความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index – HAI) มีค่าคะแนนมากกว่า ๐.๗

๕) เป้าประสงค์รวม

(๑) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่างสมดุลและยั่งยืน

(๒) ผลิตภัณฑ์เกษตร อาหารและอุตสาหกรรมมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และมีศักยภาพเชิงธุรกิจ

(๓) แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาและเชื่อมโยงธุรกิจและบริการด้านการท่องเที่ยว อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน

(๔) ประชาชนมีสุขภาวะและคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งที่อยู่อาศัยสะอาดสวยงาม ปลอดภัย ภายใต้สังคมประชาธิปไตยที่มีธรรมาภิบาล

๖) ประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

(๑) ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองให้น่าอยู่ เอื้อต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม

(๑.๑) วัตถุประสงค์

(๑.๑.๑) จังหวัดปทุมธานี มีคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีและเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

(๑.๑.๒) จังหวัดปทุมธานี มีระบบโครงข่ายการคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพ

(๑.๒) ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
		๒๕๖๖	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๖๗๐**
(๑) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรมเข้าสู่เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ	- ปี ๒๕๖๓ พื้นที่อำเภอลาดหลุมแก้ว ระดับที่ ๒ พื้นที่ตำบลบางกะดี ระดับที่ ๔	- พื้นที่ตำบลบึงยี่โถ ระดับที่ ๑ - พื้นที่อำเภอลาดหลุมแก้ว ระดับที่ ๒ - พื้นที่ตำบลบางกะดี ระดับที่ ๔	- พื้นที่ตำบลบึงยี่โถ ระดับที่ ๒ - พื้นที่อำเภอลาดหลุมแก้ว ระดับที่ ๒ - พื้นที่ตำบลบางกะดี ระดับที่ ๔	- พื้นที่ตำบลบึงยี่โถ ระดับที่ ๒ - พื้นที่อำเภอลาดหลุมแก้ว ระดับที่ ๓ - พื้นที่ตำบลบางกะดี ระดับที่ ๔	- พื้นที่ตำบลบึงยี่โถ ระดับที่ ๒ - พื้นที่อำเภอลาดหลุมแก้ว ระดับที่ ๔ - พื้นที่ตำบลบางกะดี ระดับที่ ๔	- พื้นที่ตำบลบึงยี่โถ ระดับที่ ๓ - พื้นที่อำเภอลาดหลุมแก้ว ระดับที่ ๕ - พื้นที่ตำบลบางกะดี ระดับที่ ๕
(๒) ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนได้รับการกำจัดอย่างถูกต้อง	- ปี ๒๕๖๔ เท่ากับ ๒๔.๗๖ (๑,๗๒๐ ตัน/วัน)	ร้อยละ ๒๗.๒๙	ร้อยละ ๒๘.๕๐	ร้อยละ ๒๙.๖๖	ร้อยละ ๓๐.๗๙	ร้อยละ ๓๑.๘๘
(๓) ร้อยละของคดีการเกิดอุบัติเหตุจราจรทางบกลดลง	- ปี ๒๕๖๓ เท่ากับ ๕๗๑ คดี	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕

(๑.๓) แนวทางการพัฒนา

(๑.๓.๑) สร้างระบบและกลไกในการควบคุมเฝ้าระวังคุณภาพสิ่งแวดล้อมตั้งแต่ระดับชุมชน

(๑.๓.๒) ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

(๑.๓.๓) ส่งเสริมการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

(๑.๓.๔) พัฒนาโครงข่ายการคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ รองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : ยกระดับการผลิต ภาคการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการให้มีมูลค่าสูง ได้มาตรฐานสู่ตลาดโลก

(๒.๑) วัตถุประสงค์

(๒.๑.๑) การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวม สาขาการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการเพิ่มขึ้น

(๒.๑.๒) ผลิตภาพการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรม และภาคบริการเพิ่มขึ้น

(๒.๒) ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	เป้าหมายรายปี				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
(๑) ร้อยละของจำนวนแปลงฟาร์มที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแปลงฟาร์ม GAP	ปี ๒๕๖๓ ๒,๔๑๐ แปลง	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐
(๒) อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวม สาขาการเกษตรเพิ่มขึ้น	ปี ๒๕๖๒ มูลค่า ๖,๐๒๕ ล้านบาท	ร้อยละ ๕	ร้อยละ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕
(๓) อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวม ภาคอุตสาหกรรม สาขาการค้า และบริการเพิ่มขึ้น	ปี ๒๕๖๒ ๔๒๗,๙๗๙ ล้านบาท	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐

(๒.๓) แนวทางการพัฒนา

(๒.๓.๑) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการผลิตสินค้าเกษตร และ อุตสาหกรรม

(๒.๓.๒) เพิ่มขีดความสามารถเชิงธุรกิจของผู้ประกอบการและธุรกิจบริการ

(๒.๓.๓) พัฒนาตลาดสินค้าเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ เชื่อมโยงตลาดโลก

(๓) ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : พัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวเชื่อมโยงธุรกิจและมาตรฐานบริการ

(๓.๑) วัตถุประสงค์

(๓.๑.๑) เพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มภาคการท่องเที่ยว

(๓.๑.๒) เพื่อพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น

(๓.๒) ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	เป้าหมายรายปี				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
(๑) ร้อยละของรายได้ด้านการท่องเที่ยวของผู้เยี่ยมเยือนชาวไทยเพิ่มขึ้น	ปี ๒๕๖๓ ๑,๒๒๗.๑๖ ลบ.	ร้อยละ ๕	ร้อยละ๕	ร้อยละ๕	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐
(๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน	ปี ๒๕๖๓ ๑,๑๓๕.๙ ลบ.	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐

(๓.๓) แนวทางการพัฒนา

(๓.๓.๑) ส่งเสริม พัฒนา และยกระดับแหล่งท่องเที่ยวให้มีศักยภาพ และได้มาตรฐาน

(๓.๓.๒) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มในแหล่งท่องเที่ยวและธุรกิจบริการที่เกี่ยวเนื่อง

(๓.๓.๓) ส่งเสริมกิจกรรมและรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มการท่องเที่ยว

(๔) ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนและชุมชนให้มีคุณภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคม

(๔.๑) วัตถุประสงค์

คนในจังหวัดปทุมธานี มีสุขภาวะที่ดีขึ้น และมีความเป็นอยู่ที่ดี และมีความสุข

(๔.๒) ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	เป้าหมายรายปี				
		๒๕๖๖	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๗๐**
(๑) รายได้เฉลี่ยครัวเรียนเพิ่มขึ้น	ปี ๒๕๖๒ ๒๕๓,๘๐๗.๔๕ บาท	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗
(๒) ร้อยละ ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพมีงานทำ และรายได้เหมาะสม	ปี ๒๕๖๓ ๔๖,๙๙๖ คน	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐

(๔.๓) แนวทางการพัฒนา

(๔.๓.๑) พัฒนาคุณภาพชีวิตและโอกาสในการประกอบอาชีพ กระจายรายได้อย่างเป็นธรรม

(๔.๓.๒) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน และชุมชนทุกมิติ (เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สุขภาพ ความมั่นคง และความปลอดภัย)

๒.๓.๓ เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดปทุมธานี ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๕)

แผนการดำเนินงานที่สำคัญ

๑. พัฒนาสู่เมืองอัจฉริยะ (Smart City)

๒. การพัฒนาเมืองที่เติบโตด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์และเศรษฐกิจดิจิทัล (Creative and Digital Economy Growth)

๓. พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมของเมืองให้เติบโตอย่างยั่งยืน (Social and Environment Sustainable Growth)

๔. ยกระดับขีดความสามารถภาครัฐเพื่อให้บริการประชาชน (Government e-Service)

แผนที่นำทางในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดปทุมธานี

๑. ระยะที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เมืองน่าอยู่ คู่อุตสาหกรรม

๑.๑ วางโครงสร้างและสร้างความพร้อมของจังหวัดในการเป็นเมืองน่าอยู่

๑.๒ พัฒนาเมืองที่เติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑.๓ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนจากการเป็นเมืองน่าอยู่

๑.๔ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐและส่งเสริมธรรมาภิบาล

๑.๕ สร้างแพลตฟอร์มข้อมูลของภาครัฐและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบริหารจัดการองค์กร

<u>ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายสำคัญ</u>

(๑) จำนวนพื้นที่พัฒนาเป็นเมืองอัจฉริยะ ไม่ต่ำกว่า ๑ พื้นที่ต่อปี

(๒) ร้อยละความสำเร็จของแผนแม่บทการพัฒนาเมืองและผังเมืองอัจฉริยะของจังหวัดปทุมธานี

(๓) อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕

๒. ระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ เมืองทันสมัย ส่งเสริมเกษตรอัจฉริยะ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

๒.๑ พัฒนาเมืองอัจฉริยะที่ใช้เทคโนโลยีพัฒนาคุณภาพชีวิตทุกช่วงวัย

๒.๒ เสริมสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

๒.๓ เพิ่มและพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์ให้ความยุติธรรมและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

๒.๔ ส่งเสริมให้พัฒนาเมืองควบคู่การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สังคมและวัฒนธรรม

๒.๕ การสร้างการรับรู้และความเชื่อมั่นของภาคประชาชนต่อระบบ e-Service ของภาครัฐ

๒.๖ การปรับบทบาทภาครัฐเป็นผู้อำนวยความสะดวกทางด้านดิจิทัลแบบครบวงจร

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายสำคัญ

(๑) อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕

(๒) อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ภาคการเกษตร เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

(๓) อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ภาคอุตสาหกรรม เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕

๓. ระยะที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๗๖ – ๒๕๘๐ เมืองศูนย์กลางการค้า การลงทุน สู่สากล

๓.๑ ส่งเสริมให้พัฒนาเมืองควบคู่การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สังคมและวัฒนธรรม

๓.๒ จัดทำแผนการลงทุนเมืองอัจฉริยะ

๓.๓ พัฒนา Model ของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และเศรษฐกิจดิจิทัลของจังหวัดปทุมธานี

๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ

๓.๕ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างมูลค่าเพิ่มให้ระบบเศรษฐกิจ และจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๖ การสร้างแรงจูงใจในการลงทุนเพื่อให้บรรลุการเป็นหุ้นส่วนโดยภาคเอกชน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายสำคัญ

(๑) ร้อยละความสำเร็จของแผนการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจังหวัดปทุมธานี

(๒) มูลค่าการค้าการลงทุนในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ต่อปี

(๓) อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคท่องเที่ยวและบริการ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อละ ๕

๔. ระยะที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๘๑ – ๒๕๘๕ มหานครแห่งเศรษฐกิจสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน

๔.๑ ยกระดับการพัฒนาเมืองและขีดความสามารถให้ครอบคลุมและยั่งยืน

๔.๒ เสริมสร้างเสถียรภาพเพื่อการพัฒนาจังหวัดปทุมธานีสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

๔.๓ สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศให้เป็นไปตามค่ามาตรฐานโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

๔.๔ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาเมืองอัจฉริยะในทุกมิติ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายสำคัญ

(๑) อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕

(๒) มูลค่าการค้าการลงทุนในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ขยายตัวไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕

(๓) อัชนีความก้าวหน้าของคน (HAI) ไม่น้อยกว่า ๐.๘

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

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

๑) **วิสัยทัศน์**

แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี

๒) พันธกิจ

(๑) พัฒนากำลังแรงงานให้เป็นแรงงานศักยภาพสูง

(๒) ส่งเสริมการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม

(๓) สร้างหลักประกันทางสังคม คุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน

(๔) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและด้านความมั่นคง

(๕) ส่งเสริมและพัฒนาองค์กร เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

(๖) พัฒนาระบบการให้บริการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๓) แผนปฏิบัติราชการเรื่อง ที่ ๑ : การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบกิจการให้สอดรับกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

๓.๑) เป้าหมาย

(๑) กำลังแรงงานทุกกลุ่มได้รับการพัฒนาเป็นแรงงานศักยภาพสูง มีทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ เข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(๒) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

๓.๒) ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

(๑) ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕

(๒) กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔

(๓) จำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพิ่มขึ้น ๙๘,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐

(๔) จำนวนสถานประกอบกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน จำนวน ๓,๙๐๐ แห่งต่อปี

๓.๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนากำลังแรงงานทุกกลุ่มให้มีศักยภาพสูง โดยเน้นการสร้างความรู้ทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้ง Hard Skill ซึ่งเป็นเรื่องของทักษะและสมรรถนะทางวิชาชีพ (Professional) และ Soft Skill ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ และการปรับตัวทางสังคม (Personality) เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมอื่น หรือสถานประกอบกิจการระดับเศรษฐกิจฐานราก ให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ โดยใช้มาตรฐานฝีมือ ระบบประกันคุณภาพ คุณวุฒิวิชาชีพ อัตราค่าจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์ฝึกอบรม และแพลตฟอร์มการฝึกอบรม ร่วมกับเครื่องมือทางการเงินการคลังอื่นๆ เช่น มาตรการทางภาษีหรือการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) เป็นเครื่องมือในการพัฒนา รวมถึงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะและทักษะด้านเทคโนโลยี

(๒) การส่งเสริมและแสวงหาโอกาสดึงดูดให้คนไทยวัยแรงงานที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำงานด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น โดยใช้มาตรการต่างๆร่วมกัน ทั้งมาตรการการเงินการคลัง (เช่น เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เงินอุดหนุน การลดหย่อนภาษี แก่สถานประกอบการที่ลงทุนด้านบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรม) มาตรการส่งเสริม การลงทุน (เช่น อัตราภาษีการถือครองอสังหาริมทรัพย์หรือการอำนวยความสะดวกด้านวีซ่าและใบอนุญาต ทำงานแก่ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ) การสร้างระบบนิเวศดึงดูดแรงงานทักษะ รวมถึงการทบทวนข้อจำกัด ด้านกฎระเบียบการขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวระดับฝีมือหรือชำนาญการบางประการที่เป็นอุปสรรค เช่น ทุนจดทะเบียนขั้นต่ำของสถานประกอบกิจการ หรือสัดส่วนแรงงานต่างด้าวต่อคนไทยที่ ทำงานประจำ ในสถานประกอบกิจการ เป็นต้น

(๓) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการ ทั้งที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมอื่น และสถานประกอบกิจการระดับเศรษฐกิจฐานราก เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงาน คุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการทุกระดับทั้งวิสาหกิจรายย่อย ขนาดย่อม ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

(๔) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน ภาคเอกชน ภาครัฐและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลรายบุคคลที่เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ สนับสนุนการผลิต กำลังแรงงานที่มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาดงานในอนาคต และสร้างแพลตฟอร์มหลักสูตร การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ (Skills Future) ที่รวบรวมมาจากทุกภาคส่วน

๔) แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๒ : ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม

๔.๑) เป้าหมาย

(๑) สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำที่ดีให้กับคนไทยทุกกลุ่มที่มีความพร้อมและประสงค์จะทำงานในตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๒) ตลาดแรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๔.๒) ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

(๑) ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (แรงงานที่ได้รับบริการจัดหางาน มีงานทำ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ /ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ)

(๒) จำนวนเยาวชน (อายุ ๑๕ - ๒๔ ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรม ได้รับการฝึกอบรมและมีงานทำ ๑๐๐,๐๐๐ คน ภายในปี ๒๕๗๐

(๓) ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีอาชีพ/มีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๔) ผู้ได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๖

๔.๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) เพิ่มประสิทธิภาพของตลาดแรงงานโดยการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานเพื่อให้ตลาดมีตำแหน่งงานว่างหรือตำแหน่งงานใหม่รองรับแรงงานทุกกลุ่มทุกเพศอย่างเต็มรูปแบบโดยจัดให้มีแพลตฟอร์มกลางระหว่างผู้ต้องการมีงานทำกับสถานประกอบกิจการ (Matching Platform) เชื่อมโยงการมีงานทำและการพัฒนากำลังคนแบบเบ็ดเสร็จโดยเชื่อมโยง Smart Job Center กับเว็บไซต์ ไทยมีงานทำ.com มาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงานและสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในตลาดเผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพสอดคล้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในเชิงโครงสร้าง (Structural Transformation)

(๒) การวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์อุปทานของแรงงาน และการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้าง ทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ (เช่น เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้เป็นต้น) ตลอดจนเผยแพร่และผลักดันให้หน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชน ในแต่ละกลุ่ม

(๓) แนะแนวอาชีพและจัดหางานเชิงรุกโดยดำเนินการอย่างใกล้ชิดร่วมกับสถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานของเอกชน สถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง สถาบันฝึกอบรม ของภาครัฐ และสถานประกอบกิจการ

(๔) พัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ สินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ และเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ เช่น ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ และการบริหารจัดการสินค้าและการตลาด เป็นต้น

(๕) ส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นเพศหญิง เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน รวมถึงเยาวชนที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรม ให้ได้รับการฝึกอบรม ได้มีงานทำตามศักยภาพและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมถึงปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการมีงานทำของแรงงานกลุ่มดังกล่าว ขณะเดียวกันก็ยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ

(๖) บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม

๕) แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๓ : คุ้มครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ หลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม

๕.๑) เป้าหมาย

แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีสวัสดิการและมีหลักประกัน ทางประกันสังคมที่มั่นคง

๕.๒) ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

(๑) แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคม มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของกำลังแรงงานรวม

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

๕.๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) การสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคมและพัฒนารูปแบบความคุ้มครอง การจ่ายเงินสมทบ และสิทธิประโยชน์ภายใต้ระบบประกันสังคมเพื่อดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาคบังคับหรือภาคสมัครใจ โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ และแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายเข้าสู่ระบบประกันสังคมเพิ่มมากขึ้น

(๒) การพัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยที่เหมาะสมกับแรงงานกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ เยาวชน แรงงานหญิง ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพให้ได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

(๓) การดูแลให้มีการปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและความปลอดภัยของแรงงานอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงานมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดีได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยใช้หลักบูรณาการและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึง แรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน

(๔) การพัฒนากลไกเข้าถึงสิทธิและการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างจริงจัง

๖) แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๔ : การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน

๖.๑) เป้าหมาย

(๑) ยกระดับความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ของประเทศไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

(๒) ยกระดับการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยและแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล

(๓) แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศ ปลายทาง

(๔) ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้ลดลงและไม่เกิดขึ้นซ้ำ ได้แก่ การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๖.๒) ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

(๑) จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล

(๒) ระดับความสำเร็จของการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ

(๓) ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มุ่งสู่ Tier ๑ ในปี ๒๕๗๐

(๔) จำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับการบริหารจัดการให้เข้าสู่ระบบการทำงานที่ถูกกฎหมาย จำนวน ๑,๓๑๕,๐๐๐ คนต่อปี

๖.๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม รักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยให้ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน ได้รับการส่งเสริม การพัฒนาทักษะฝีมือ ตลอดจนส่งเสริมศักยภาพและบทบาทของแรงงานไทยในต่างประเทศ ให้มีเกียรติภูมิและศักดิ์ศรี สร้างชื่อเสียงและการยอมรับ หรือได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ

(๒) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยสร้างความเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนกับนานาประเทศ ทั้งในระดับทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี โดยเฉพาะกรอบอาเซียน เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และแนวปฏิบัติที่ดีตามกฎระเบียบ พันธกรณีระหว่างประเทศ และมาตรฐานสากล ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศด้านแรงงานของไทย มาตรฐานแรงงาน ระหว่างประเทศ และมีความเป็นมาตรฐานสากล

(๓) ส่งเสริมความร่วมมือในบริบทของการโยกย้ายถิ่นฐานด้านแรงงานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบและปกติรวมถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคงและการสาธารณสุข ผลักดันการจัดทำความตกลงด้านแรงงานกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ชาติ

(๔) ส่งเสริมความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยบูรณาการการดำเนินงานด้านการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

(๕) พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการ ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ กำหนดมาตรการเชิงรุกในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว จำแนกเป็น แรงงานต่างด้าวทักษะสูงในอุตสาหกรรมเป้าหมาย และแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำในอุตสาหกรรมที่ยังต้องพึ่งพิง แรงงานต่างด้าว ควบคุม/หรือลดผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าว ทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคง รวมถึงวางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว ทั้งในระดับประเทศ ระดับพื้นที่ (เช่น เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เป็นต้น) และระดับสาขาอุตสาหกรรม จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวทักษะสูง และแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ โดยดำเนินการร่วมกับภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

๗) แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๕ : พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง ด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

๗.๑) เป้าหมาย

เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัว และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๗.๒) ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

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

(๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)และได้รับการพัฒนาจนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ในปี ๒๕๗๐

๗.๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาคุณภาพการให้บริการที่มีคุณภาพ ตอบโจทย์ประชาชน โดยบูรณาการความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคีการพัฒนาอื่น ๆ ในลักษณะนวัตกรรมการให้บริการในการตอบสนอง ความต้องการของประชาชนและการพัฒนาด้านแรงงาน ควบคู่กับพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน ในรูปแบบดิจิทัล

(๒) พัฒนาองค์กร และบุคลากรให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริบทสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Organization Resilience) สามารถพัฒนาเข้าสู่การทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) การสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร โดยเปิดเผยข้อมูล ผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงาน มีการบูรณาการการบริหารจัดการ เพื่อลดการทุจริต

(๔) ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาด้านแรงงาน และทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ความเข้าใจและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

(๕) ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๘) แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๖ : พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล

๘.๑) เป้าหมาย

มีระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัลมีมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ปลอดภัย พร้อมใช้งาน

๘.๒) ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

(๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน (ระดับ ๕)

(๒) จำนวนแพลตฟอร์ม หรือ e- service ด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๕๐ เรื่อง ภายในปี ๒๕๗๐

๘.๓) แนวทางการพัฒนา

พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดย

(๑) จัดทำแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยจัดทำ Single Window ที่สะดวกต่อการใช้งานและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติฉบับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กำหนดนโยบายในการเชื่อมโยงข้อมูลโดยกระทรวงแรงงานกำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงานเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน พัฒนาฐานข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และมีความปลอดภัย พร้อมใช้งาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในภารกิจ ของกระทรวงแรงงานและของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางการดำเนินการร่วมกันโดยการจัดตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายระดับกระทรวง ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมเป็น คณะกรรมการพิจารณากำหนดนโยบายการพัฒนาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน ตลอดจนกำหนดแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถนำไป เป็นแนวทาง ในการดำเนินงานร่วมกันได้อย่างเป็นรูปธรรม

(๒) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน เพื่อปรับเปลี่ยนให้เป็นระบบดิจิทัล โดยนำแนวทางการพัฒนาบริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัลมาดำเนินการปรับปรุงการให้บริการที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเป็นรูปธรรม ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น นำเทคโนโลยีมาใช้ให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งออกแบบบริการด้านแรงงานใหม่ ๆ ที่ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการในรูปแบบที่ทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์

(๓) พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน โดยประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกระทรวงแรงงานและเร่งรัดให้ทุกหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลพร้อมทั้งส่งเสริมทักษะใหม่ (Re-Skill) และพัฒนาทักษะเดิมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Up -Skill) ๕๙ ให้แก่กำลังแรงงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรในทุกสาขาอาชีพให้สอดคล้องและเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

ส่วนที่ ๓
ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) แห่งสหประชาชาติ

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals – SDGs

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

๑. People (มิติด้านสังคม) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑ ถึง เป้าหมายที่ ๕

๒. Prosperity (มิติด้านเศรษฐกิจ) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๗ ถึง เป้าหมายที่ ๑๑

๓. Planet (มิติด้านสิ่งแวดล้อม) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๖ เป้าหมายที่ ๑๒ ถึง เป้าหมายที่ ๑๕

๔. Peace (มิติด้านสันติภาพและสถาบัน) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๖

๕. Partnership (มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๗

โดยหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดปทุมธานีเป็นหน่วยงานรับผิดชอบและประสานงานหลักการขับเคลื่อน SDGs ระดับเป้าหมายย่อย (Target) ในเป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (GOAL ๘ : Decent Work and Economic Growth) จำนวน ๕ เป้าหมายย่อย และร่วมเป็นหน่วยงานสนับสนุน จำนวน ๔ เป้าหมายหลัก รวม ๗ เป้าหมายย่อย ดังนี้

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

เป้าหมายย่อยที่ ๘.๕ * บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่า เท่าเทียมกัน ภายในปี ๒๕๗๓

เป้าหมายย่อยที่ ๘.๖* ลดสัดส่วนของเยาวชนที่ไม่มีงานทำ ที่ไม่มีการศึกษา และที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ภายในปี ๒๕๖๓

เป้าหมายย่อยที่ ๘.๘* ปกป้องสิทธิแรงงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคงสำหรับผู้ทำงานทุกคน รวมถึงผู้ทำงานต่างด้าว โดยเฉพาะหญิงต่างด้าว และผู้ที่ทำงานเสี่ยงอันตราย

เป้าหมายย่อยที่ ๘.b* พัฒนาและทำให้เกิดการดำเนินงานของยุทธศาสตร์โลกสำหรับการจ้างงานในเยาวชนและดำเนินงานตามข้อตกลงเรื่องงานของโลกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ภายในปี ๒๕๖๓

เป้าหมายย่อยที่ ๘.๗ ดำเนินมาตรการโดยทันทีและมีประสิทธิภาพเพื่อขจัดแรงงานบังคับ ยุติความเป็นทาสสมัยใหม่และการค้ามนุษย์ และยับยั้งและกำจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ซึ่งรวมถึงการเกณฑ์และการใช้ทหารเด็ก และยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบในปี ๒๕๖๘

๒. เป้าหมายที่ ๑ ยุติความยากจนทุกรูปแบบในทุกที่

เป้าหมายย่อยที่ ๑.๑ ภายในปี ๒๕๗๓ ขจัดความยากจนขั้นรุนแรงทั้งหมด ซึ่งในปัจจุบันวัดจากคนที่มีค่าใช้จ่ายดำรงชีพรายวันต่ำกว่า $๑.๒๕ ต่อวัน

๓. เป้าหมายที่ ๓ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีสุขภาพดีและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกวัย

เป้าหมายย่อยที่ ๓.๘ บรรลุการมีหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า รวมถึงการป้องกันความเสี่ยงทางการเงิน การเข้าถึงบริการสาธารณสุขจำเป็นที่มีคุณภาพ และเข้าถึงยา และวัคซีนจำเป็นที่ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ ในราคาที่สามารถซื้อหาได้

๔. เป้าหมายที่ ๑๐ ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ

เป้าหมายย่อยที่ ๑๐.๓ สร้างหลักประกันว่าจะมีโอกาสที่เท่าเทียมและลดความไม่เสมอภาคของผลลัพธ์ รวมถึงโดยการขจัดกฎหมาย นโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่เลือกปฏิบัติ และส่งเสริมการออกกฎหมาย นโยบาย และการกระทำที่เหมาะสมในเรื่องนี้

เป้าหมายย่อยที่ ๑๐.๔ เลือกใช้นโยบาย โดยเฉพาะนโยบายการคลัง ค่าจ้าง และการคุ้มครอง ทางสังคม และให้บรรลุความเสมอภาคยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๕. เป้าหมายที่ ๑๖ ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิผล รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายย่อยที่ ๑๖.๒ ยุติการข่มแหง การใช้หาประโยชน์อย่างไม่ถูกต้อง การค้ามนุษย์และความรุนแรงและการทรมานทุกรูปแบบที่มีต่อเด็ก

เป้าหมายย่อยที่ ๑๖.๕ ลดการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่และการรับสินบนทุกรูปแบบ

เป้าหมายย่อยที่ ๑๖.b ส่งเสริมและบังคับใช้กฎหมายและนโยบายที่ไม่เลือกปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ส่วนที่ ๔
สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๔.๑ การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การประเมินสถานการณ์ สภาพแวดล้อม ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิต่างๆ ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

๔.๑.๑ สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัดปทุมธานี

เศรษฐกิจของจังหวัดปทุมธานี ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๖ พบว่า อุตสาหกรรมที่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ๑) สาขาการผลิต (ร้อยละ ๔๙.๑๔) ๒) สาขาการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน (ร้อยละ ๑๖.๕๓) ๓) สาขาการศึกษา (ร้อยละ ๕.๓๐) (ข้อมูล ณ ปี ๒๕๖๔) ดัชนีผู้บริโภคของจังหวัด เดือนมีนาคม ๒๕๖๖ เท่ากับ ๑๐๗.๙ เมื่อเทียบกับเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เท่ากับ ๑๐๘.๐ พบว่า ดัชนีลดลง ร้อยละ ๐.๑ โดยดัชนีหมวดอาหารและเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ลดลง ร้อยละ ๐.๔ และดัชนีหมวดอื่น ๆ ไม่ใช่อาหารและเครื่องดื่ม มีอัตราคงที่ ในส่วนการจดทะเบียนนิติบุคคลจัดตั้งใหม่ มีจำนวน ๑,๒๖๐ ราย ทุนจดทะเบียน ๒,๒๓๗.๖๒ ล้านบาท แยกเป็นบริษัทจำกัด ๑,๐๘๘ ราย ทุนจดทะเบียน ๒,๐๗๑.๓๐ ล้านบาท ห้างหุ้นส่วนจำกัด ๑๗๒ ราย ทุนจดทะเบียน ๑๖๖.๓๒ ล้านบาท

๔.๑.๒ สถานการณ์แรงงานของจังหวัดปทุมธานี ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๖

จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรในจังหวัดปทุมธานีของสำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี พบว่าในไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๖ จังหวัดปทุมธานี มีประชากรที่อยู่ในวัยแรงงาน หรือผู้ที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๑,๖๕๒,๙๕๐ คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๑,๑๓๔,๓๙๗ คน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ ๑,๑๑๔,๓๒๓ คน ผู้ว่างงาน ๒๐,๐๗๔ คน ไม่มีผู้รอฤดูกาล และเป็นผู้ไม่อยู่กำลังแรงงาน ๕๑๘,๕๕๓ คน

การมีงานทำ ผู้มีงานทำในจังหวัดปทุมธานี จำนวน ๑,๑๑๔,๓๒๓ คน (ร้อยละ ๖๗.๔๑) ผู้มีงานทำในภาคเกษตร จำนวน ๒๖,๕๔๗ คน (ร้อยละ ๒.๓๘) นอกภาคเกษตร จำนวน ๑,๐๘๗,๗๗๖ คน (ร้อยละ ๙๗.๖๒) ทำงานในสาขาการผลิตมากที่สุด จำนวน ๓๔๒,๔๒๒ คน (ร้อยละ ๓๑.๔๘) รองลงมาคือ การขายส่ง และการค้าปลีก จำนวน ๒๐๖,๖๒๙ คน (ร้อยละ ๑๙) และผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย จำนวน ๓๘๓,๗๑๕ คน (ร้อยละ ๓๔.๔๓)

การว่างงาน จังหวัดปทุมธานีมีผู้ว่างงาน จำนวน ๒๐,๐๗๔ คน หรือมีอัตราการว่างงานร้อยละ ๑.๗๗ ซึ่งมีอัตราการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ ๔ ปี ๒๕๖๕ ที่มีอัตราร้อยละ ๐.๘๓

แรงงานนอกระบบ จากข้อมูล ปี ๒๕๖๕ มีแรงงานนอกระบบจำนวน ๒๒๐,๖๘๕ คน (ร้อยละ ๑๙.๘๐) ของประชากรที่มีงานทำ โดยส่วนใหญ่จะทำงานนอกภาคเกษตร มีจำนวน ๒๐๔,๗๔๐ คน (ร้อยละ ๙๒.๗๗) ในภาคเกษตร จำนวน ๑๕,๙๔๖ คน (ร้อยละ ๗.๒๓) อุตสาหกรรรมที่มีแรงงานนอกระบบสูงสุดคือ การขายส่ง การขายปลีก จำนวน ๕๖,๔๕๙ คน (ร้อยละ ๒๕.๕๘) รองลงมาเป็นกิจกรรมโรงแรมและอาหาร จำนวน ๕๒,๕๕๙ คน (ร้อยละ ๒๓.๘๒) ส่วนอาชีพที่มีการทำงานนอกระบบสูงสุด คือ พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด จำนวน ๘๗,๔๕๑ คน (ร้อยละ ๓๙.๖๓) สำหรับด้านการศึกษาแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย จำนวน ๖๑,๒๖๔ คน (ร้อยละ ๒๗.๗๖)

การบริหารจัดหางานในประเทศ ในช่วงไตรมาสที่ ๑ ปี ๒๕๖๖ นายจ้าง/สถานประกอบการได้แจ้งตำแหน่งงานว่าง จำนวน ๑๖,๑๓๐ อัตรา โดยมีผู้สมัครงาน ๑,๘๑๒ คน และการบรรจุงาน ๑,๖๗๗ คน มีอัตราบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่าง ร้อยละ ๑๐.๔๐ ส่วนตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาที่ต้องการสูงสุด คือ ระดับมัธยมศึกษา มีความต้องการจำนวน ๗,๐๓๓ อัตรา (ร้อยละ ๔๓.๖๐) รองลงมาเป็นระดับประถมศึกษา และต่ำกว่า จำนวน ๓,๑๔๕ อัตรา (ร้อยละ ๑๙.๕๐) สำหรับอาชีพที่มีการบรรจุงานมากที่สุด คือ การผลิต จำนวน๗๙๙ คน (ร้อยละ ๔๗.๖๔) และ อุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด คือ การผลิต จำนวน ๘,๙๑๒ คน (ร้อยละ ๕๕.๒๕)

การใช้แรงงานต่างด้าว คนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงาน จำนวน ๕,๔๐๔ คน ในช่วงไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๖ จังหวัดปทุมธานีมีผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๗๗ คน ผู้ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๗๗ คน โดยแรงงานที่ทำงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยเดินทางแบบ Re-Entry มากที่สุด จำนวน ๖๓ คน (ร้อยละ ๘๑.๘๒) ส่วนภูมิภาคที่แรงงานไทยไปทำงานส่วนใหญ่จะอยู่ในภูมิภาคเอเชีย จำนวน ๕๗ คน (ร้อยละ ๗๔.๐๒)

การพัฒนาศักยภาพแรงงาน ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๖ การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน มีผู้เข้ารับการฝึก จำนวน ๗๐๔ คน และมีผู้ผ่านการฝึก ๖๒๐ คน (ร้อยละ ๘๘.๐๗) ในส่วนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีผู้เข้ารับการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้า จำนวน ๓๓ คน ผ่านการทดสอบ ๒๐ คน (ร้อยละ ๗๔.๐๗) และสาขาช่างอุตสาหกรรม จำนวน ๑๖ คน ผ่านการทดสอบ ๗ คน (ร้อยละ ๒๕.๙๓)

การคุ้มครองแรงงาน จากการตรวจสอบสถานประกอบการทั้งสิ้น ๑๗๐ แห่ง มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจจำนวน ๗,๘๖๖ คน ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาด ๒๐ – ๔๙ คน จำนวน ๖๗ แห่ง (ร้อยละ ๓๙๑.๔๑) โดยพบสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน ๓๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๙.๔๑) **การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน** มีการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการทั้งสิ้น ๑๑๒ แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ ๗,๘๙๖ คน พบว่าสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย จำนวน ๖๘ แห่ง (ร้อยละ ๖๐.๗๑) และสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง จำนวน ๔๔ แห่ง (ร้อยละ ๓๙.๒๙) **การสวัสดิการ** มีการส่งเสริมและให้บริการด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด จำนวน ๒๕๔ แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒๑,๒๙๓ คน มีการให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการ จำนวน ๓ แห่ง ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน จำนวน ๖๗ แห่ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๖,๑๘๓ คน

การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน ในช่วงในไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๖ จังหวัดปทุมธานีมีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำนวน ๘๙๓ คน โดยประเภทของความร้ายแรงพบว่าส่วนใหญ่จะหยุดงาน ไม่เกิน ๓ วัน จำนวน ๖๙๘ คน (ร้อยละ ๗๘.๑๖) รองลงมาเป็นหยุดงานเกิน ๓ วัน จำนวน ๑๘๘ คน (ร้อยละ ๒๑.๐๕) และตาย ๗ คน (ร้อยละ ๐.๗๘)

การเลิกจ้างแรงงาน จังหวัดปทุมธานีมีสถานประกอบกิจการที่เลิกกิจการมี จำนวน ๑๐๙ แห่ง ลูกจ้าง จำนวน ๔๔๒ คน ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก ๑ - ๙ คน มีจำนวน ๑๐๐ แห่ง (ร้อยละ ๙๑.๗๔) มีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง จำนวน ๑๙๒ คน (ร้อยละ ๔๓.๔๔) โดยประเภทกิจการที่มีการเลิกจ้างสูงสุด คือ กิจการอื่นๆ จำนวน ๓๘ แห่ง (ร้อยละ ๓๔.๘๖) รองลงมา คือ ร้านสินค้าเบ็ดเตล็ดและสินค้าอื่นๆ จำนวน ๒๑ แห่ง (ร้อยละ ๑๙.๒๗) และการค้าเครื่องใช้ไฟฟ้า ยานพาหนะ จำนวน ๑๘ แห่ง (ร้อยละ ๑๖.๕๑)

จังหวัดปทุมธานี มีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม จำนวน ๑๙,๙๑๒ แห่ง ผู้ประกันตน มาตรา ๓๓ จำนวน ๔๖๒, ๗๘๔ คน และมีสถานประกอบการในสังกัดประกันสังคมที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาล จำนวน ๒ แห่ง (ร้อยละ ๒๘.๕๗) และสถานพยาบาลเอกชน จำนวน ๕ แห่ง (ร้อยละ ๗๑.๔๓) กองทุนประกันสังคม มีจำนวนผู้ใช้บริการ จำนวน ๑๖๗,๐๘๑ ราย (ร้อยละ ๑๘.๕๐ ของผู้ประกันตนทั้งหมด) ประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้บริการสูงสุด ได้แก่ กรณีสงเคราะห์บุตร จำนวน ๘๒,๙๗๙ ราย (ร้อยละ ๔๙.๖๖) สำหรับปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน พบว่า มีการจ่ายเงินทั้งสิ้น ๖๙๑,๗๘๐,๘๘๕.๘๖ บาท โดยกรณีชราภาพมีการจ่ายเงินสูงสุดถึง ๓๕๓,๐๓๗,๐๔๐.๘๖ บาท (ร้อยละ ๕๑.๐๓ ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย)

๔.๑.๓ ประเด็นปัญหาและความต้องการเชิงพื้นที่

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของจังหวัดปทุมธานี ได้เปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่พึ่งพิงภาคการเกษตรมาเป็นเศรษฐกิจที่พึ่งพิงภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก อันเป็นผลเนื่องมาจากความแออัดของโรงงานอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และนนทบุรี จึงได้มีการขยายตัวสู่จังหวัดใกล้เคียงจังหวัดปทุมธานีได้รับผลกระทบโดยตรงจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว กลายเป็นความเจริญที่มิอาจหลีกเลี่ยงได้เป็นผลให้ประชากรจากต่างพื้นที่เข้ามาแสวงหาปัจจัยสนับสนุนการดำรงชีพ จากการที่จังหวัดปทุมธานีมีพื้นที่ใกล้กรุงเทพมหานครมีถนนสายหลักเชื่อมโยง ไปยังภูมิภาคต่างๆ มีโรงงาน สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา แหล่งท่องเที่ยวเรียนรู้จำนวนมากในพื้นที่ ชุมชนเกิดการขยายตัวอย่างรวดเร็ว หมู่บ้านจัดสรรเพิ่มขึ้นจำนวนมาก ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ เกิดปัญหาแย่งชิงเพื่อใช้ทรัพยากร บางพื้นที่กลายเป็นแหล่งเสื่อมโทรมจากประเด็นดังกล่าว สรุปปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ ๗ ประเด็นหลัก ดังนี้

๑) ปัญหาขยะมูลฝอยและน้ำเสีย

ปัญหาขยะมูลฝอย สาเหตุหลักมาจากการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมการเพิ่มขึ้นและของหมู่บ้านชุมชน ทั้งนี้ ปี ๒๕๖๖ จังหวัดปทุมธานีมีโรงงานอุตสาหกรรม ๓,๔๑๐ แห่ง และปริมาณขยะจากภาคอุตสาหกรรมและชุมชนกว่า ๑,๗๒๐ ตัน/วัน มีน้ำเสียจากภาคอุตสาหกรรม ชุมชนและเกษตรกรรมบางส่วนที่ไม่ได้รับการบำบัดก่อนทิ้งลงสู่แหล่งรองรับน้ำ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพน้ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแม่น้ำเจ้าพระยาและคลองสาขาต่าง ๆ สำหรับความต้องการของภาคประชาชน คือ ต้องการให้มีการควบคุมการบำบัดน้ำเสียของโรงงานก่อนทิ้งลงสู่แม่น้ำ มีการบำบัดน้ำเสียจากอาคารบ้านเรือนและชุมชน รวมทั้งภาครัฐต้องดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดในการควบคุม / จับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายมีการสร้างความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ ทั้งระดับส่วนกลางและพื้นที่ร่วมกันบริหารจัดการเรื่องขยะและน้ำเสีย รวมทั้งให้ความรู้แก่ครัวเรือนภาคประชาชนให้ตระหนักถึงปัญหามลภาวะและเรื่องขยะมูลฝอย การรณรงค์ลดปริมาณขยะ การคัดแยกขยะ และให้ความรู้เรื่องการนำขยะบางประเภทหรือวัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ประโยชน์

๒) ปัญหายาเสพติด

ปัญหายาเสพติดของจังหวัดปทุมธานี เกิดขึ้นในหมู่วัยรุ่นในชุมชน ผู้ใช้แรงงานตามโรงงานอุตสาหกรรม และการมั่วสุมเสพยาเสพติดของนักเรียน นักศึกษา ตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ อีกทั้งจังหวัดปทุมธานียังเป็นแหล่งพักและลำเลียงยาเสพติด เพราะมีเส้นทางคมนาคมที่สามารถเชื่อมต่อได้หลายจังหวัด ในมุมมองของประชาชนต้องการให้มีการปราบปราม จับกุมอย่างจริงจัง เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดเพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย บางส่วนมองว่าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกลับกลายเป็นผู้กระทำผิดเอง การปราบปรามและจับกุมผู้กระทำผิดมีอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่สามารถกำจัดปัญหายาเสพติดได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย บางส่วนมองว่าจังหวัดปทุมธานีกลายเป็นแหล่งค้าส่ง – ค้าปลีก และสามารถจัดหายาเสพติดได้ง่าย ส่วนในระดับชุมชนหากต้องการแก้ไขปัญหายาเสพติดได้อย่างยั่งยืน คนในชุมชนต้องช่วยเหลือและดูแลตนเองภายใต้ความสนับสนุนของภาครัฐ

๓) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เป็นปัญหาต่อเนื่องมาจากปัญหายาเสพติด จากปัญหาแรงงานต่างถิ่น ที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม และจากเด็กหรือเยาวชนที่เข้ามาศึกษาในสถานศึกษา ปัญหาการก่ออาชญากรรมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทั้งในแง่ความรุนแรงและปริมาณ มีทั้งคดีการลักทรัพย์ วิ่งราวทรัพย์ การมั่วสุมเรื่องยาเสพติด ทะเลาะวิวาท รวมทั้งอาชญากรรมรุนแรง ปล้น ฆ่า ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากการเลียนแบบพฤติกรรมที่มีการเผยแพร่ทางสื่อต่างๆ ปัญหาค่าครองชีพสูง การใช้จ่าย

เกินตัว ความแออัดของชุมชนเมือง ล้วนเป็นปัญหาของการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมเมือง และสังคมอุตสาหกรรม ในมุมมองของประชาชน ต้องการให้ภาคราชการแก้ไขปัญหาที่ต้นตอ หรือสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง ปัญหา ยาเสพติดเป็นสาเหตุหลักของความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการก่ออาชญากรรม การมีปัญหาค่าครองชีพสูง รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ก็เป็นสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่ง ภาครัฐต้องช่วยสร้างรายได้ให้กับภาคประชาชน มีโครงการพัฒนาอาชีพ พัฒนาฝีมือแรงงาน และให้ความสงเคราะห์ประชาชนในกรณีที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้

๔) ปัญหาสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน

จังหวัดปทุมธานีมีความเป็นสังคมเมืองและมีการเคลื่อนย้ายโรงงานอุตสาหกรรม แรงงาน และการเพิ่มขึ้นของประชากรแฝง การขยายตัวของบ้านจัดสรร ชุมชน การเพิ่มขึ้นของสถานศึกษา จำนวนนักศึกษา เหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความต้องการด้านสาธารณูปโภค ถนนหนทาง ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์เพิ่มขึ้น ปัญหาการจราจรติดขัด ถนนชำรุด ขรุขระ การซ่อมแซมหรือสร้างถนนใหม่เพิ่มเติม เป็นปัญหาที่จังหวัดปทุมธานี กำลังเผชิญอยู่ ซึ่งความต้องการของประชาชนที่เรียกร้องต้องการคือ การเพิ่มขึ้นของสาธารณูปโภค โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการคมนาคมขนส่ง ถนน ทางด่วน เร่งแก้ไขปัญหาเรื่องการจราจรติดขัด เร่งสร้างสาธารณูปโภค ระบบไฟฟ้า ประปา เพื่อรองรับการขยายตัวของเมือง โรงงานอุตสาหกรรม และการเพิ่มขึ้นของแรงงานและประชากรแฝง

๕) ปัญหาประชากรแฝงและแรงงานต่างด้าว

จังหวัดปทุมธานี มีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมมีความพร้อมด้านการคมนาคมและสาธารณูปโภคพื้นฐาน มีตลาดกลางกระจายสินค้าเกษตรของประเทศ ทำให้แรงงานหลั่งไหลสู่จังหวัดปทุมธานี ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว โดยในปี ๒๕๖๔ มีประชากรแฝงประมาณ ๕๗๙,๑๐๔ คน กระจายอยู่ตามโรงงานอุตสาหกรรม สถานที่ก่อสร้าง และตลาดสด (ตลาดไท, ตลาดสี่มุมเมือง) ซึ่งประชาชนแฝงและแรงงานต่างด้าว ได้ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนสาธารณูปโภค การช่วงชิงบริการจากรัฐ ปัญหาชุมชนแออัด ปัญหาสาธารณสุข โรคระบาด โรคอุบัติซ้ำ การก่ออาชญากรรม และปัญหาสังคมด้านอื่น ๆ ในมุมมองของประชาชนในจังหวัดปทุมธานี ส่วนหนึ่ง มองว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นเพราะคนไทยเลือกงาน ทำไม่อดทนและไม่ต้องการทำงานหนัก สกปรก หรือเสี่ยงอันตราย ความต้องการของประชาชนในจังหวัดปทุมธานี คือ ต้องการให้มีการจัดการบริหารแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ ป้องกันการก่ออาชญากรรมของชาวต่างด้าว ที่ก่ออาชญากรรมค่อนข้างรุนแรง และติดตามจับกุมมาลงโทษได้ยาก

๖) ปัญหาจากภัยธรรมชาติ

จังหวัดปทุมธานี มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่าน ในช่วงฤดูฝน พื้นที่ที่อยู่ริมแม่น้ำเจ้าพระยาอาจถูกน้ำท่วม ตลิ่งถูกกัดเซาะ ถนนชำรุดเสียหาย และในช่วงหน้าแล้งฝนทิ้งช่วงติดต่อกันเป็นเวลานาน จะทำให้เกิดปัญหาภัยแล้งในพื้นที่ซ้ำซาก ทั้งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค จังหวัดปทุมธานีได้กำหนดแผนงาน/โครงการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อน แต่ปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วมยังคงเกิดขึ้นเป็นประจำปีทุกปี

๗) ปัญหามลพิษทางอากาศ

มีสาเหตุมาจากปริมาณการใช้เครื่องยนต์ ควันไฟและก๊าซพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม แหล่งหมักหมมของสิ่งปฏิกูล ผลกระทบเหล่านี้ส่งผลต่อสุขภาพ ในระยะยาว ปัจจุบันทุกพื้นที่ประสบกับปัญหามลภาวะทางอากาศโดยเฉพาะในแหล่งชุมชน และถนนที่มีการจราจรหนาแน่น ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องบริหารจัดการให้ประชาชนได้ตระหนักถึงพิษภัยที่เกิดขึ้น

๔.๒ ภาพรวมของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๔.๒.๑ วัตถุประสงค์

เพื่อให้จังหวัดปทุมธานีมีแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่สำคัญ และบริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคมแรงงาน สามารถรองรับการวางแผนงาน/โครงการ และการพัฒนาแรงงานในระดับพื้นที่ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการด้านแรงงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๒.๒ เป้าหมาย พันธกิจ และตัวชี้วัด

๑) เป้าหมายการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัดปทุมธานี

"แรงงานในจังหวัดปทุมธานีมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคม"

๒) พันธกิจ

๒.๑) พัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบกิจการให้สอดรับกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

๒.๒) สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม

๒.๓) สร้างหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน

๒.๔) บริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

๓) ตัวชี้วัดรวม

๓.๑) ร้อยละของแรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี

๓.๒) ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๓.๓) ร้อยละของผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓.๔ ต่อปี

๔.๒.๓ แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดำเนินการโดยผ่านกระบวนการทบทวนข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ การสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ และการสำรวจการผลิตแรงงานของภาคการศึกษา และการเก็บข้อมูลทุติยภูมิจากการทบทวนเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการจัดสัมมนาระดมความเห็นเพื่อวิเคราะห์และทบทวนสภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส อุปสรรค จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันกำหนดกรอบในการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในสังกัด โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกขั้นตอน รวมถึงการรับฟังความเห็นจากภาคส่วนต่างๆ แม้ว่ากระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี จะมีความสำคัญ แต่การบริหารจัดการแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานีจะสำเร็จได้ในระดับใดขึ้นอยู่กับการขับเคลื่อน โดยปัจจัยที่จะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จ ประกอบด้วย

๑) ผู้บริหารระดับสูง

ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญในการขับเคลื่อน และมีการถ่ายทอด สื่อสารความรู้ให้แก่บุคลากรทุกระดับให้มีความเข้าใจในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบร่วมกัน และการสนับสนุนอย่างกว้างขวาง รวมถึงต้องมีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบถึงทิศทางการทางานขององค์กร

๒) กำหนดวิธีประสานความร่วมมือกับในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน

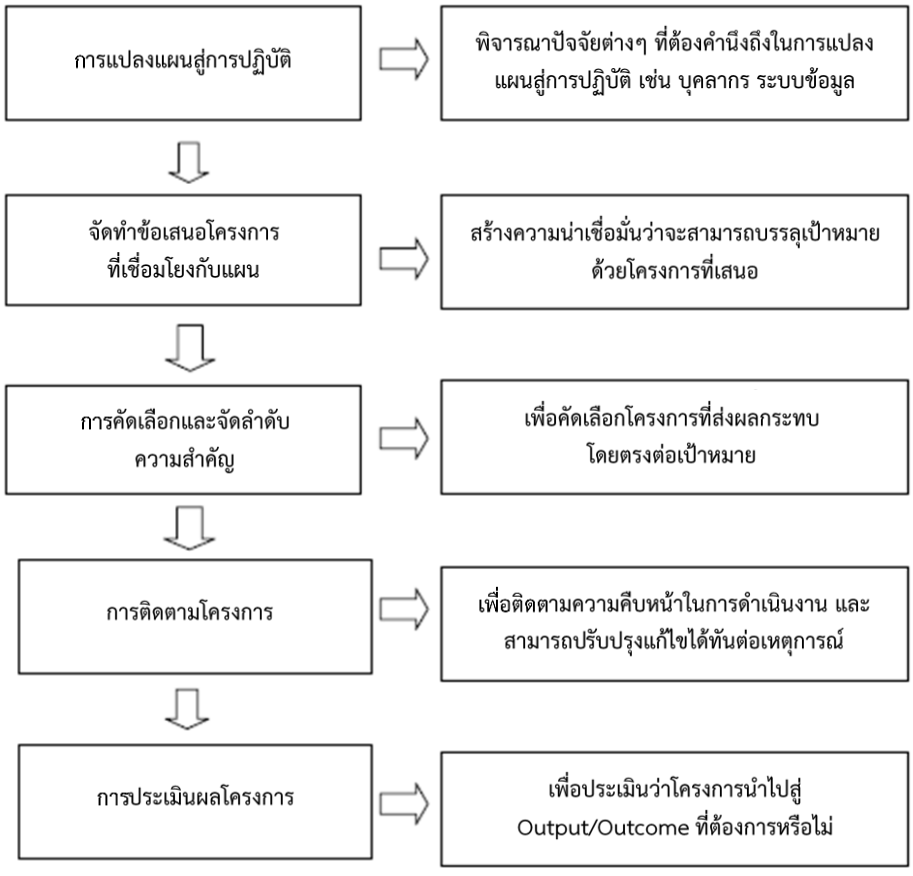
การกำหนดวิธีประสานความร่วมมือกับในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน ที่จะต้องดำเนินการร่วมกัน และแบ่งขอบเขตภาระงานโดยระบุผู้รับผิดชอบของหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน และหาจุดเชื่อมโยงระหว่างงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของทุกหน่วยงาน โดยจัดทำคำสั่งในรูปคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน มีองค์ประกอบจากผู้บริหารของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานระดับจังหวัด รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือกรณีที่จะต้องได้รับความร่วมมือในการทำงานจากหน่วยงานภายนอก ภาคเอกชน จะได้ดำเนินการประสานความร่วมมือโดยการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้มีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

๓) ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี เป็นแผนงานดำเนินการ

การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี ไปเป็นแผนงานดำเนินการโดยการนำประเด็นการพัฒนาและแนวทางการดำเนินงานมาแปลงเป็นแผนงาน/ โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม จะต้องมีการปรึกษาหารือระหว่างกันเพื่อให้เกิดการบูรณาการแผนงาน/ โครงการให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

๔) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัย

การนำข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติได้จริง ตลอดจนการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้ในการปฏิบัติงาน และการสร้างระบบการติดตาม ประเมินผลและกำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จโดยการกำหนดกลไกการติดตาม ประเมินผลให้เป็นระบบ มีการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นเอกภาพ จำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัย ทั้งนี้ในการที่จะแปลงแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี สู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมควรคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ดังปรากฏตามภาพที่ ๒



ภาพที่ ๒ แผนภาพแสดงการแปลงแผนปฏิบัติการด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม

สำหรับแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี ฉบับนี้ จึงได้กำหนดขั้นตอนการแปลงแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน สู่การดำเนินการปฏิบัติ ดังนี้

๑) การสร้างความเข้าใจแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน โดยการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการจัดทำเพื่อให้ทุกหน่วยงานได้รับทราบ และเข้าใจทิศทางการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน และการขับเคลื่อนแผนให้บรรลุเป้าประสงค์ ตลอดจนการสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมและพร้อมรับผิดชอบในการแปลงแผนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๒) นำแผนการสู่การปฏิบัติในระดับต่างๆ ให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนให้หน่วยงานต่างๆ มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้มีการประสานการทำงานในแนวราบระหว่างหน่วยงานให้มากขึ้นเพื่อเกิดการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการอย่างเป็นรูปธรรม

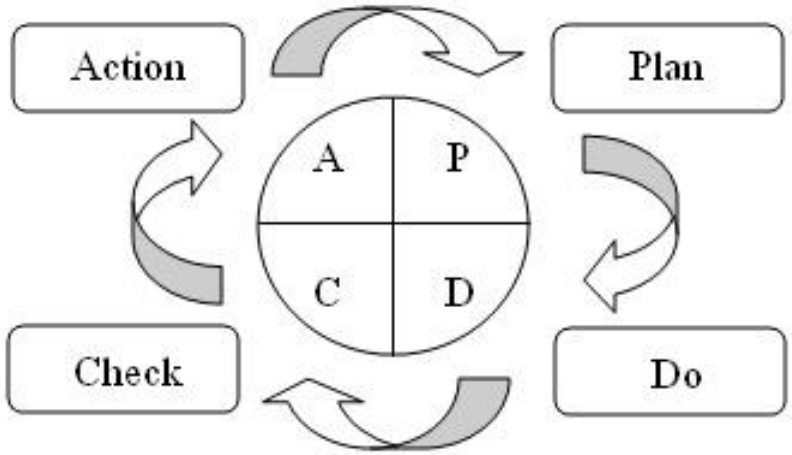
๓) สร้างระบบการติดตามและประเมินผล มีเกณฑ์ชี้วัดประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผล มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแผนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๔.๒.๔ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปดำเนินการ

๑) สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี (สรจ.)
๒) สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี (สจจ.)
๓) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี (สสค.)
๔) สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี (สปส.)
๕) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๔ (สพร. ๑๔)
๖) ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค ๑
๗) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปทุมธานี (พมจ.)
๘) วิทยาลัยเทคนิคและอาชีวศึกษาในจังหวัดปทุมธานี (วท.)
๙) มหาวิทยาลัยในจังหวัดปทุมธานี (ม.)
๑๐) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (มทร. ธ)
๑๑) สภาหอการค้าจังหวัดปทุมธานี (สภาหอฯ)
๑๒) สภาอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี (สภาอุตฯ)
๑๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี

๔.๒.๕ การติดตามและประเมินผล

วัตถุประสงค์ของการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จำเป็นต้องมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อทราบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และผลสัมฤทธิ์ของงาน ในการติดตามประเมินผลจะเป็นการติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัดผลผลิต (Outcomes) เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแผนตามหลักการ PDCA คือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ (Plan) คือ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ และขั้นตอนต่อไปควรต้องมีการติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดที่กำหนดหรือไม่ (Check) และหากพบว่าไม่เป็นไปตามที่กำหนด จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผน (Action) ดังปรากฏตามภาพที่ ๓



ภาพที่ ๓ วงจรการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานสู่การปฏิบัติ

กลไกสำคัญที่ใช้ในการติดตามประเมินผลประกอบด้วย ๓ แนวทาง คือ

๑) การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมสำคัญ ในรูปแบบของรายงานผลการปฏิบัติงานรายปี เสนอผู้บริหาร

๒) การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน (Outcome) โดยใช้กลไกระบบการตรวจราชการ เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อสรุปไปยังผู้บริหารสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการทบทวนแผน

๓) การติดตามประเมินผลภาพรวมโดยใช้วิธีวิจัยเป็นเครื่องมือ เพื่อติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี ใน ๒ ระยะ คือ ระยะครึ่งแผน และระยะครบแผน

ภายหลังจากมีการใช้กลไกในการติดตามประเมินผลดังกล่าวแล้ว ต้องสรุปผลสำเร็จของแผนงานและผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ที่กำหนดปัญหาอุปสรรครวมถึงข้อเสนอแนะและมีการรายงานผลการประเมินเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับให้กับหน่วยงานในสังกัดและผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนต่อไป

ส่วนที่ ๕
ประเด็นการพัฒนา เป้าหมาย และแนวทางภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕.๑ ประเด็นการพัฒนา ที่ ๑ : การพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องความต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑) แรงงานมีผลิตภาพ และมีทักษะฝีมือสอดรับกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

๒) สถานประกอบกิจการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๕.๑ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๑

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
๒. ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๒
๓. จำนวนสถานประกอบกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕	เพิ่มขึ้น ร้อยละ๕	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ

๒) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงาน คุณวุฒิวิชาชีพ และการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการทุกระดับ

๓) พัฒนาและส่งเสริมนักเรียนและเยาวชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

๔) พัฒนาและส่งเสริมทักษะผู้สูงอายุให้มีอาชีพและรายได้

โครงการ/กิจกรรม:

ตารางที่ ๕.๒ โครงการ/กิจกรรมของประเด็นการพัฒนาที่ ๑

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑.	โครงการพัฒนาแรงงาน (Re-skills, Up-skills and New-skills) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมและบริการ	วท.ธัญบุรี/ สพร.๑๔	สรจ., สภาหอฯ, สภาอุตฯ
๒.	โครงการยกระดับการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านการใช้การซ่อมบำรุงนวัตกรรมหุ่นยนต์และระบบการผลิตอัตโนมัติ	วท.ธัญบุรี	สรจ., สภาหอฯ, สภาอุตฯ
๓.	โครงการ “อาชีวศึกษาพันธุ์ใหม่ฐานสมรรถนะ” เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานขั้นสูงด้านยานยนต์ร่วมกับภาคอุตสาหกรรม	วท.ธัญบุรี	สรจ., สภาหอฯ, สภาอุตฯ
๔.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมาตรฐานอาหารปลอดภัย	มทร.ธัญบุรี.	สภาหอฯ, สภาอุตฯ
๕.	โครงการขยายและยกระดับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและระบบสหกิจศึกษา	วท.ธัญบุรี	สรจ., สภาหอฯ, สภาอุตฯ
๖.	โครงการศึกษาและวิจัยแนวโน้มความต้องการด้านแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี	สรจ.	มทร.ธัญบุรี, สภาหอฯ, สภาอุตฯ
๗.	โครงการพัฒนาศูนย์ทดสอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาเพื่อยกระดับกำลังคนสู่มาตรฐานอาชีพ	สถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑	สพร.๑๔
๘.	โครงการยกระดับความรู้ ทักษะในการทำงานของกำลังคนในสถานประกอบการและผู้เรียนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและเสริมสร้างศักยภาพสถานประกอบการในการพัฒนาธุรกิจ	สถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑	สพร.๑๔
๙.	โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	สพร.๑๔	สภาหอฯ, สภาอุตฯ
๑๐.	โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะทางของแรงงานอิสระยุค ๔.๐ (Gig Worker)	สพร.๑๔	สภาหอฯ, สภาอุตฯ
๑๑.	โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษศตวรรษที่ ๒๑	สพร.๑๔	สภาหอฯ, สภาอุตฯ
๑๒.	โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	สพร.๑๔	สภาหอฯ, สภาอุตฯ
๑๓.	กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	สพร.๑๔	สภาหอฯ, สภาอุตฯ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑๔.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการวิชาชีพตามมาตรฐานเยอรมัน “Thai Meister” ในสาขา Mechatronics, ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์สมัยใหม่ Food Processing	มทร.ธัญบุรี	สภาหอฯ, สภาอุตฯ
๑๕.	โครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ ด้าน Mechatronics, Smart Electronics, Avionics Engineering, Rail Way Engineering, Logistics	มทร.ธัญบุรี	สภาหอฯ, สภาอุตฯ
๑๖.	โครงการเปิดบ้านอาชีพและแนะแนวสัญจร	วท. ปทุมธานี	สรจ.

๕.๒ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒: สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม

เป้าประสงค์

แรงงานทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกช่วงวัย รวมถึงผู้พิการที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน ได้รับโอกาส การมีงานทำที่ดี มีทางเลือกในการประกอบอาชีพ และ การจ้างงานที่เหมาะสม เป็นธรรม

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๕.๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๒

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐				
๒. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ	ร้อยละ ๖๒	ร้อยละ๖๕	ร้อยละ ๖๘	ร้อยละ ๗๑	ร้อยละ ๗๔

แนวทางการพัฒนา

๑) เพิ่มประสิทธิภาพของตลาดแรงงานโดยจัดให้มีแพล็ตฟอร์มกลางระหว่างผู้ต้องการมีงานทำกับสถานประกอบกิจการ (Matching Platform)

๒) สร้างค่านิยมให้กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตสนใจศึกษาสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

๓) วางแผนกำลังแรงงานในระดับพื้นที่

๔) บริการแนะแนวอาชีพและจัดหางานเชิงรุก

๕) ส่งเสริมให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกช่วงวัยที่สามารถทำงานได้ และพร้อมที่จะทำงานได้มีงานทำ

โครงการ/กิจกรรม :

ตารางที่ ๕.๔ โครงการ/กิจกรรมของประเด็นการพัฒนาที่ ๒ แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑.	โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน	สจจ.	สถาบันการศึกษา
๒.	กิจกรรมแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ	สจจ.	วท., สภาหอฯ, สภาอุตฯ
๓.	กิจกรรมประชุมชี้แจงโครงการเพิ่มทักษะแก่นักเรียนครอบครัวยากจน	สจจ.	วท., สภาหอฯ, สภาอุตฯ
๔.	โครงการบริการจัดหางานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ	สจจ.	วท., สภาหอฯ, สภาอุตฯ
๕.	กิจกรรมการให้บริการจัดหางานในประเทศ	สจจ.	วท., สภาหอฯ, สภาอุตฯ
๖.	โครงการฟื้นฟูหรือยกระดับทักษะเพื่อให้เกิดการจ้างงานสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ขาดแคลน	สพร.๑๔	หน่วยงานสังกัดฯ
๔.	กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่	สพร.๑๔	หน่วยงานสังกัดฯ
๕.	กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน	สพร.๑๔	หน่วยงานสังกัดฯ
๖.	กิจกรรมส่งเสริมอาชีพและจัดหางานให้กับลูกจ้างและผู้ประกันตนทุพพลภาพที่เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพ	ศฟง.ภาค๑	สภาหอฯ, สภาอุตฯ
๗.	โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	สรจ.	หน่วยงานสังกัด

๕.๓ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓: สร้างหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน

เป้าประสงค์

แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ ตามกฎหมาย มีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๕.๕ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓.๔	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓.๔	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓.๔	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓.๔	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓.๔
๒. สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงาน ต่างด้าวทั้งหมด	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙
๓. จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒
๔. ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	ร้อยละ ๙๙.๕	ร้อยละ ๙๙.๕	ร้อยละ ๙๙.๕	ร้อยละ ๙๙.๕	ร้อยละ ๙๙.๕
๕. จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง	ลดลง ร้อยละ ๕	ลดลง ร้อยละ ๕	ลดลง ร้อยละ ๕	ลดลง ร้อยละ ๕	ลดลง ร้อยละ ๕

แนวทางการพัฒนา

๑) การสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคม

๒) ดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ให้เข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคม

๓) การส่งเสริมและผลักดันให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายเข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคมเพิ่มมากขึ้น

๔) ดูแลให้มีการปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและความปลอดภัยของแรงงานอย่างเคร่งครัด

๕) ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม

๖) เสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยใช้หลักบูรณาการและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

โครงการ/กิจกรรม:

ตารางที่ ๕.๖ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑.	โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ (Serviceฏelivery Unit)	สปส.	
๒.	โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคเชิงรุก	สปส.	
๓.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่นายจ้างเพื่อจัดทำข้อมูลจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment)	สปส.	
๔.	โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม	สปส.	
๕.	โครงการประกันสังคมเยี่ยมผู้ทุพพลภาพผู้ประกันตน เจ็บป่วยในสถานพยาบาลหรือผู้ป่วยหลังภาวะวิกฤต (Inetermediate Care)	สปส.	
๖.	โครงการดำเนินงานให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและแรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน	สสค.	
๗.	ตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขั้นพื้นฐาน	สสค.	
๘.	ตรวจสถานประกอบกิจการที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	สสค.	
๙.	ส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR)	สสค.	
๑๐	พัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานด้วยมาตรฐานแรงงานไทย	สสค.	
๑๑	ส่งเสริมความรู้สถานประกอบกิจการด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อไปใช้ในการบริหารธุรกิจ	สสค.	
๑๒	พัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	สสค.	
๑๓	ส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้จัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	สสค.	
๑๔	กิจกรรมรณรงค์ให้แรงงานในสถานประกอบกิจการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สสค.	
๑๕	รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ	สสค.	
๑๖	รณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี	สสค.	

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑๗	พัฒนาสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี	สสค.	
๑๘	ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนด้วยรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสม	สสค.	
๑๙	โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	สรจ.	
๒๐	กิจกรรมประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงาน	สรจ.	
๒๑	การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเชิงบูรณาการ ส่งเสริมความร่วมมือและติดตามผลการจัดบริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน	สรจ.	

๕.๔ ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : บริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

เป้าประสงค์

๑) พัฒนาองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาล

๒) บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๕.๗ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
	๒๕๖๖	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๗๐**
๑. ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการ	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐๐	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐๐	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐๐	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐๐	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐๐
๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐

แนวทางการพัฒนา

๑) การเสริมสร้างความร่วมมือของประชาชนและภาคีต่างๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒) เปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการต่างๆ ตลอดจนการจัดกิจกรรมสาธารณะอย่างเหมาะสม

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๔) กำหนดช่องทางการให้คำปรึกษาแก่ประชาชนที่เหมาะสมเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที โดยจัดเตรียมความพร้อมในการให้คำปรึกษา ทั้งด้านทรัพยากร ด้านการจัดบริการ และด้านเทคโนโลยี

๕) สร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานระดับพื้นที่ให้เข้มแข็ง

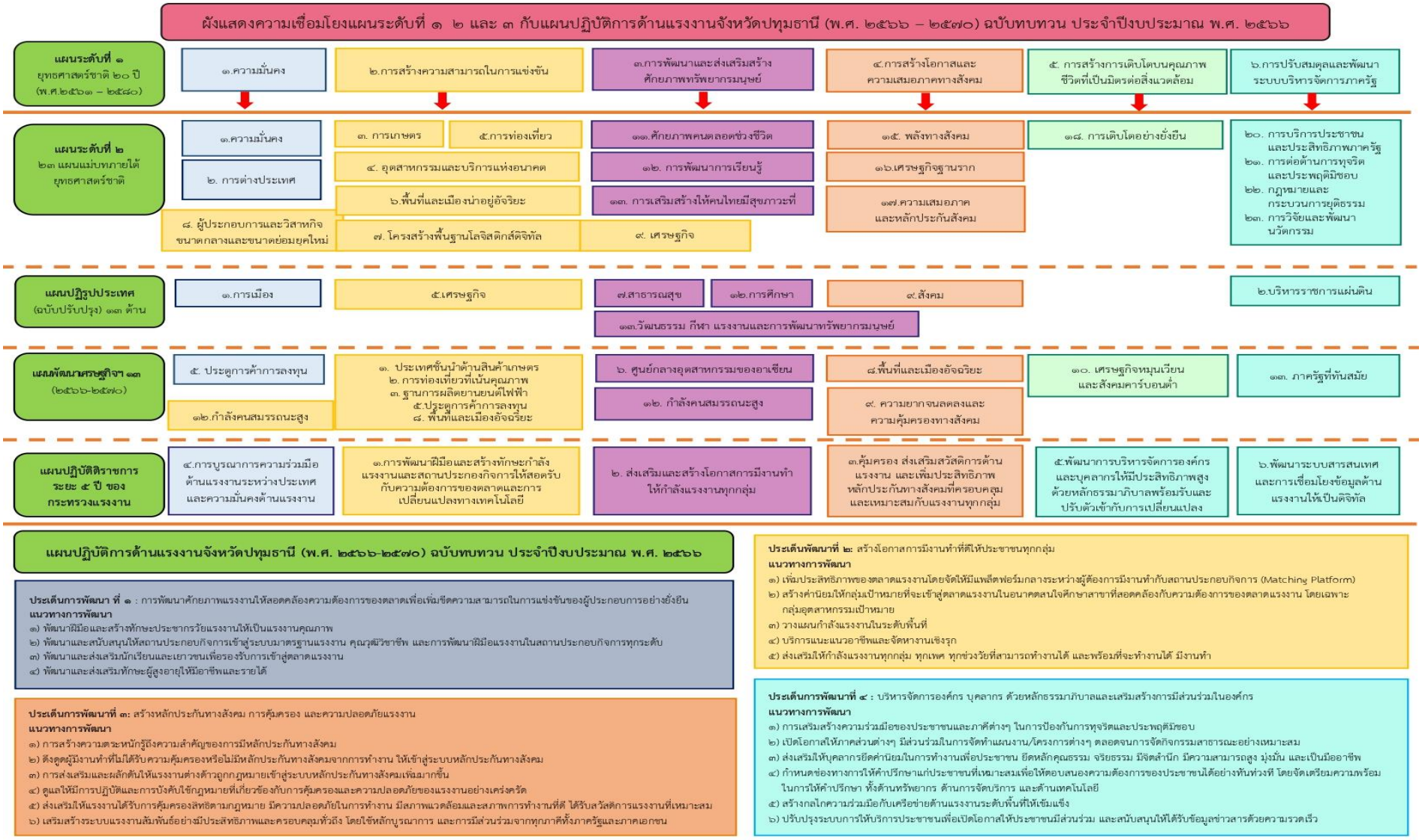
๖) ปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

โครงการ/กิจกรรม:

ตารางที่ ๕.๘ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑.	โครงการการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด	สรจ.	
๒.	โครงการศึกษาและสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปเข้าทำงานเพื่อพัฒนาฝีมือ และการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัด	สรจ.	มทร.ธัญบุรี
๓.	กิจกรรมประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงาน	สรจ.	
๔.	การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเชิงบูรณาการ ส่งเสริมความร่วมมือและติดตามผลการจัดบริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน	สรจ.	
๕.	โครงการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและจัดตั้งคลินิคออนไลน์ด้านกฎหมายแรงงาน	สรจ.	มทร.ธัญบุรี, สภาหอฯ, สภาอุตฯ
๖.	กิจกรรมมพัฒนาบุคลากรให้คำปรึกษาด้านแรงงานแก่ประชาชนที่ตอบสนองความต้องการได้อย่างทันท่วงที	สสค.	

๕.๕ แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และทิศทางการพัฒนาจังหวัดด้านแรงงาน กับแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



ส่วนที่ ๖

โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนา ที่ ๑ : การพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องความต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑) แรงงานมีผลิตภาพ และมีทักษะฝีมือสอดรับกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

๒) สถานประกอบกิจการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ตัวชี้วัด

๑) ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบ และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒) ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

๓) จำนวนสถานประกอบกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตารางที่ ๖.๑ โครงการ/กิจกรรมของประเด็นการพัฒนาที่ ๑

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)						หน่วยงานรับผิดชอบ/หน่วยงานสนับสนุน	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายของแผนย่อยของแผนแม่บทฯ		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผนย่อย
๑. โครงการพัฒนาแรงงาน (Re-skills, Up-skills and New-skills) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมและบริการ	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	๑๖๐,๙๔๐	๑๖๐,๙๔๐	๑๖๐,๙๔๐	๑๖๐,๙๔๐	๑๖๐,๙๔๐	๘๐๔,๗๐๐	๓.๒๑	๓.๒๑	๓.๒๑	๓.๒๑	๓.๒๑	๑๖.๐๕	วท.ธัญบุรี สพร๑๔	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๒. โครงการยกระดับการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านการใช้การซ่อมบำรุงนวัตกรรมหุ่นยนต์ผและระบบการผลิตอัตโนมัติ	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	๒๐๐	๐.๒	๐.๒๕	๐.๓	๐.๓๕	๐.๔	๑.๕	วท.ธัญบุรี	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๓. โครงการ “อาชีวศึกษาพันธุ์ใหม่ฐานสมรรถนะ” เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานขั้นสูงด้านยานยนต์ร่วมกับภาคอุตสาหกรรม	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๔๐๐	๐.๕	๐.๕๑	๐.๕๒	๐.๕๓	๐.๕๔	๒.๖	วท.ธัญบุรี	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๔. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมาตรฐานอาหารปลอดภัย	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๓๐๐	๑.๘๐	๑.๘๐	๑.๘๐	๑.๘๐	๑.๘๐	๙.๐๐	มทร.ธัญบุรี./สภาหอฯ สภาอุตฯ	๓	๑๑	๑๑.๑

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)						หน่วยงานรับผิดชอบ/หน่วยงานสนับสนุน	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายของแผนย่อยของแผนแม่บทฯ		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผนย่อย
๕. โครงการ ขยายและยกระดับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และระบบสหกิจศึกษา	ร้อยละ ของนักเรียนที่เข้าร่วมระบบทวิภาร้อยละ ของสถานประกอบการปฏิบัติตามหลักการทวิภาคี	๘๐ ๖๐	๘๕ ๖๕	๙๐ ๗๐	๙๐ ๗๐	๙๐ ๗๐	๔๓๕ ๓๓๕	๐.๓	๐.๓๒	๐.๓๕	๐.๓	๐.๓	๑.๕๗	วท./สรจ., สภาหอฯ สภาอุตฯ	๓	๑๑	๑๑.๑
๖. โครงการศึกษาและวิจัยแนวโน้มความต้องการด้านแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดปทุมธานี	จำนวนงานวิจัย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๐.๒๕	๐.๒๕	๐.๒๕	๐.๒๕	๐.๒๕	๐.๕	สรจ./ มทร.ธัญบุรี สภาหอฯ สภาอุตฯ	๒	๔	๔.๑
๗. โครงการพัฒนาศูนย์ทดสอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของสถาบันอาชีวศึกษา เพื่อยกระดับกำลังคนสู่มาตรฐานอาชีพ	มีศูนย์ทดสอบมาตรฐาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๐.๕	๐.๕	๐.๕	๐.๕	๐.๕	๒.๕	สถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑	๒	๔	๐๔๐๖๐๑
๘. โครงการยกระดับความรู้ ทักษะในการทำงานของกำลังคนในสถานประกอบการและผู้เรียนอาชีวศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและเสริมสร้างศักยภาพสถานประกอบการในการพัฒนาธุรกิจ	จำนวนกลุ่มผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการที่ต้องการสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๑๐๐๐	๐.๕	๐.๕	๐.๕	๐.๕	๐.๕	๒.๕๐	สถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑	๒	๔	๐๔๐๖๐๑
๙. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานเทียบกับเป้าหมาย	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๖๐๐	๐.๓๖	๐.๓๖	๐.๓๖	๐.๓๖	๐.๓๖	๑.๘	สพร.๑๔			
๑๐. โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะทางของแรงงานอิสระยุค ๔.๐ (Gig Worker)	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานเทียบกับเป้าหมาย	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๖๐๐	๐.๓๖	๐.๓๖	๐.๓๖	๐.๓๖	๐.๓๖	๑.๘	สพร.๑๔			

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)						หน่วยงานรับผิดชอบ/หน่วยงานสนับสนุน	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายของแผนย่อย ของแผนแม่บาท		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมาย ของแผนย่อย
๑๑. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานเทียบกับเป้าหมาย	๑๔๐	๑๔๐	๑๔๐	๑๔๐	๑๔๐	๗๐๐	๐.๓๒	๐.๓๒	๐.๓๒	๐.๓๒	๐.๓๒	๑.๖	สพร๑๔			
๑๒. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานเทียบกับเป้าหมาย	๕๖๐	๕๖๐	๕๖๐	๕๖๐	๕๖๐	๒,๘๐๐	๐.๕๓	๐.๕๓	๐.๕๓	๐.๕๓	๐.๕๓	๒.๖๕	สพร.๑๔			
๑๓. กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบการจ่ายเงินสมทบตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ.๒๕๔๕	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐	๑.๖๔	๑.๖๔	๑.๖๔	๑.๖๔	๑.๖๔	๑.๖๔	สพร.๑๔			
๑๔. มาตรฐานเยอรมัน “Thai Meister” ในสาขา Mechatronics, ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์สมัยใหม่ Food Processing														สภาอุตฯ			
๑๕. โครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ ด้าน Mechatronics, Smart Electronics, Avionics Engineering, Rail Way Engineering, Logistics	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐			๔๕๐	๙.๐๐	๙.๐๐	๙.๐๐			๒๗.๐๐	มทร.ธ./ สภาหอฯ สภาอุตฯ	๓	๑๑	
๑๖. โครงการเปิดบ้านอาชีพและแนะแนวสัญจร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	๑,๐๐๐	๑,๒๐๐	๑,๕๐๐			๓,๗๐๐	๐.๗๐	๐.๘๐	๑.๐๐			๒.๕๐	วท. ปทุมธานี	๓	๑๑	

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม

เป้าประสงค์ : แรงงานทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกช่วงวัย รวมถึงผู้พิการที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานได้รับโอกาส การมีงานทำที่ดี มีทางเลือกในการประกอบอาชีพ และ การจ้างงานที่เหมาะสม เป็นธรรม

ตัวชี้วัด

๑) ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

๒) ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

ตารางที่ ๖.๒ โครงการ/กิจกรรมของประเด็นการพัฒนาที่ ๒

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)						หน่วยงานรับผิดชอบ/หน่วยงานสนับสนุน	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายของแผนย่อยของแผนแม่บท		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่	แผนแม่บทประเด็นที่	เป้าหมายของแผนย่อย
๑. โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน	จำนวนแรงงานที่ร่วมโครงการ	๔,๑๔๙	๔,๑๔๙	๔,๔๙	๔,๑๔๙	๔,๑๔๙	๒๐,๗๔๕	๐.๑๙	๐.๑๙	๐.๑๙	๐.๑๙	๐.๑๙	๐.๙๖	สจจ.	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๒. กิจกรรมแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ	จำนวนนักเรียนที่ร่วมโครงการ	๓,๙๙๕	๓,๙๙๕	๓,๙๙๕	๓,๙๙๕	๓,๙๙๕	๑๙,๙๗๕	๐.๑๙	๐.๑๙	๐.๑๙	๐.๑๙	๐.๑๙	๐.๙๕	สจจ.			๑๑๐๔๐๑
๓. กิจกรรมประชุมชี้แจงโครงการเพิ่มทักษะแก่นักเรียนครอบครัวยากจน	จำนวนนักเรียนที่ร่วมโครงการ	๑๕๔	๑๕๔	๑๕๔	๑๕๔	๑๕๔	๗๗๐	๐.๐๐๕๓	๐.๐๐๕๓	๐.๐๐๕๓	๐.๐๐๕๓	๐.๐๐๕๓	๐.๐๓	สจจ.			๑๑.๑
๔. โครงการบริการจัดหางานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ	จำนวนแรงงานที่ร่วมโครงการ	๒,๖๐๔	๒,๖๐๔	๒,๖๐๔	๒,๖๐๔	๒,๖๐๔	๑๓,๐๒๐	๐.๔๖	๐.๔๖	๐.๔๖	๐.๔๖	๐.๔๖	๒.๓๐	สจจ.			๑๑.๑
๕. กิจกรรมการให้บริการจัดหางานในประเทศ	จำนวนแรงงานที่ร่วมโครงการ	๒,๖๐๔	๒,๖๐๔	๒,๖๐๔	๒,๖๐๔	๒,๖๐๔	๑๓,๐๒๐	๐.๔๖	๐.๔๖	๐.๔๖	๐.๔๖	๐.๔๖	๒.๓๐	สจจ.			๔.๑
๖. โครงการฟื้นฟูหรือยกระดับทักษะเพื่อให้เกิดการจ้างงานสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ขาดแคลน	จำนวนแรงงานที่ร่วมโครงการ	๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐	๙๐๐	๐.๓๙	๐.๓๙	๐.๓๙	๐.๓๙	๐.๓๙	๑.๙๕	สพร.๑๔			

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)						หน่วยงานรับผิดชอบ/หน่วยงานสนับสนุน	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายของแผนย่อยของแผนแม่บาท		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่	แผนแม่บทประเด็นที่	เป้าหมายของแผนย่อย
๗. กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน	๑๔๐	๑๔๐	๑๔๐	๑๔๐	๑๔๐	๗๐๐	๐.๓๑	๐.๓๑	๐.๓๑	๐.๓๑	๐.๓๑	๑.๕๕	สพร.๑๔			
๘. กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน	๑) ร้อยละของแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานเทียบกับเป้าหมาย	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๐.๐๘	๐.๐๘	๐.๐๘	๐.๐๘	๐.๐๘	๐.๔๐	สพร.๑๔			
๙. กิจกรรมส่งเสริมอาชีพและจัดหางานให้กับลูกจ้างและผู้ประกันตนทุพพลภาพที่เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพ	ร้อยละจำนวนลูกจ้างและผู้ประกันตนทุพพลภาพที่เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพภายหลังสิ้นสุดการฟื้นฟูสมรรถภาพสามารถกลับไปประกอบอาชีพกับนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่	๗๑	๗๒	๗๓	๗๔	๗๕	๓๖๕	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๕๕	ศฟง.ภาค ๑	๑	๑๑	๑๑.๑
๑๐. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๑,๕๐๐	๑.๘	๑.๘	๑,๘	๑.๘	๑.๘	๙.๐๐	สรจ.	๓	๑๑	๑๑.๑

ประเด็นการพัฒนา ที่ ๓ : สร้างหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน

เป้าประสงค์ : แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ ตามกฎหมาย มีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัด

๑) สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

๒) สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงาน ต่างด้าวทั้งหมด

๓) จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

๔) ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๕) จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

ตารางที่ ๖.๓ โครงการ/กิจกรรมของประเด็นการพัฒนาที่ ๓

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)						หน่วยงานรับผิดชอบ /หน่วยงานสนับสนุน	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายของแผนย่อย ของแผนแม่บาท		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่	แผนแม่บทประเด็นที่	เป้าหมายของแผนย่อย
๑.โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการ เบ็ดเสร็จ (Service Dlivery Unit)	จำนวนผู้เข้ารับบริการขอคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ประกันสังคม ไม่น้อยกว่าที่กำหนด	๒๔๐๐	๒๔๐๐	๒๔๐๐	๒๔๐๐	๒๔๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๐๔	๐.๐๔	๐.๐๔	๐.๐๔	๐.๐๔	๐.๑๘	สปส.	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๒. โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคเชิงรุก	จำนวนผู้ประกันตนที่ได้รับการตรวจสุขภาพเชิงรุก	๖๐๐	๖๐๐	๖๐๐	๖๐๐	๖๐๐	๓,๐๐๐	๐.๑๒	๐.๑๒	๐.๑๒	๐.๑๒	๐.๑๒	๐.๖๐	สปส.	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่นายจ้าง เพื่อจัดทำข้อมูลจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคม ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment)	จำนวนผู้เข้ารับอบรม	๒๑๐	๒๑๐	๒๑๐	๒๑๐	๒๑๐	๑,๐๕๐	๐.๐๒	๐.๐๒	๐.๐๒	๐.๐๒	๐.๐๒	๐.๑	สปส.	๓	๑๑	๑๑.๑
๔. โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม	จำนวนผู้เข้าร่วม แกนนำเครือข่ายประกันสังคมมีความรู้และเทคนิคในการถ่ายทอดองค์ความรู้ การขยายความคุ้มครองประกันสังคม มาตรา ๔๐ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	๒๓๕	๒๓๕	๒๓๕	๒๓๕	๒๓๕	๑๑๗๕	๐.๐๕๓	๐.๐๕๓	๐.๐๕๓	๐.๐๕๓	๐.๐๕๓	๐.๒๗	สปส.	๓	๑๑	๑๑.๑

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)						หน่วยงานรับผิดชอบ/หน่วยงานสนับสนุน	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายของแผนย่อยของแผนแม่บาท		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่	แผนแม่บทประเด็นที่	เป้าหมายของแผนย่อย
๕. โครงการประกันสังคมเยี่ยมผู้ทุพพลภาพ ผู้ประกันตน เจ็บป่วยในสถานพยาบาลหรือผู้ป่วยหลังภาวะวิกฤต (Inetermediate Care)	จำนวนผู้ประกันตนที่ได้รับของเยี่ยมในรูปแบบการให้บริการเชิงรุกให้กับผู้ทุพพลภาพผู้ประกันตนเจ็บป่วยในสถานพยาบาลหรือผู้ป่วยหลังวิกฤต	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๔,๐๐๐	๐.๔๐	๐.๔๐	๐.๔๐	๐.๔๐	๐.๔๐	๒.๐	สปส.	๒	๔	๔.๑
๖. โครงการดำเนินงานให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและแรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน	จำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายร้อยละ ๑๐๐	๔๘๐	๔๘๐	๔๘๐	๔๘๐	๔๘๐	๔,๐๐๐	๐.๐๒๔	๐.๐๒๔	๐.๐๒๔	๐.๐๒๔	๐.๐๒๔	๐.๑๒	สสค.			
๗. ตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและแรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน	จำนวนสถานประกอบการที่ ผ่านการตรวจ และดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย	๓๕๐	๓๕๐	๓๕๐	๓๕๐	๓๕๐	๑,๗๕๐	๐.๐๑๗๕	๐.๐๑๗๕	๐.๐๑๗๕	๐.๐๑๗๕	๐.๐๑๗๕	๐.๐๙	สสค.			
๘.ตรวจสถานประกอบกิจการที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก	จำนวนสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ร้อยละ ๑๐๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๑๐๐	๐.๐๔	๐.๐๔	๐.๐๔	๐.๐๔	๐.๐๔	๐.๒๐	สสค.			
๙.ส่งเสริมความรู้มาตราฐานแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR)	จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ฯ	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๒๔๐	๐.๐๐๙๖	๐.๐๐๙๖	๐.๐๐๙๖	๐.๐๐๙๖	๐.๐๐๙๖	๐.๐๕	สสค.			
๑๐.พัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSP)	จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๐	๐.๐๑๒	๐.๐๑๒	๐.๐๑๒	๐.๐๑๒	๐.๐๑๒	๐.๐๖	สสค.			
๑๑.ส่งเสริมความรู้สถานประกอบกิจการด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อไปใช้ในการบริหารธุรกิจ	จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ฯ	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๑๘๐	๐.๐๐๔๕	๐.๐๐๔๕	๐.๐๐๔๕	๐.๐๐๔๕	๐.๐๐๔๕	๐.๐๒	สสค.			
๑๒. พัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๐	๐.๐๐๘	๐.๐๐๘	๐.๐๐๘	๐.๐๐๘	๐.๐๐๘	๐.๐๔	สสค.	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๑๓. ส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้จัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	จำนวนสถานประกอบการที่จัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	๑๑๐	๐.๐๐๓	๐.๐๐๓	๐.๐๐๓	๐.๐๐๓	๐.๐๐๓	๐.๐๑๕	สสค.	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)						หน่วยงานรับผิดชอบ/หน่วยงานสนับสนุน	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายของแผนย่อย ของแผนแม่บาท		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่	แผนแม่บทประเด็นที่	เป้าหมายของแผนย่อย
๑๔. กิจกรรมรณรงค์ให้แรงงานในสถานประกอบกิจการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวนแรงงานที่เข้าร่วม	๑๔๙๐	๑๔๙๐	๑๔๙๐	๑๔๙๐	๑๔๙๐	๗๔๕๐	๐.๐๓	๐.๐๓	๐.๐๓	๐.๐๓	๐.๐๓	๐.๑๕	สสค.	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๑๕. รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ	จำนวนสถานประกอบการ	๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	๒,๐๐๐	๐.๐๘	๐.๐๘	๐.๐๘	๐.๐๘	๐.๐๘	๐.๔	สสค.	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๑๖.รณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและรัฐวิสหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี	จำนวนสถานประกอบการ	๑๑๐	๑๑๐	๑๑๐	๑๑๐	๑๑๐	๑๑๐	๐.๐๐๗๗	๐.๐๐๗๗	๐.๐๐๗๗	๐.๐๐๗๗	๐.๐๐๗๗	๐.๐๓๘๕	สสค.	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๑๗.พัฒนาสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี	จำนวนสถานประกอบการ	๕๙	๕๙	๕๙	๕๙	๕๙	๒๙๕	๐.๐๑๔	๐.๐๑๔	๐.๐๑๔	๐.๐๑๔	๐.๐๑๔	๐.๐๗	สสค.	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๑๘.ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนด้วยรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสม	จำนวนสถานประกอบการ	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๑๘๐	๐.๐๐๔๔	๐.๐๐๔๔	๐.๐๐๔๔	๐.๐๐๔๔	๐.๐๐๔๔	๐.๐๒๒	สสค.	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑
๑๙.โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	จำนวนสถานประกบอการที่ได้รับการตรวจ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕๐	๐.๐๒	๐.๐๒	๐.๐๒	๐.๐๒	๐.๐๒	๐.๑๐	สรจ.	๔	๑๗	๑๗.๑
๒๐.กิจกรรมประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงาน	จำนวนประชาชนที่ได้รับการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงาน (ชี้เป้า) ๑ : ๓๕	๒๑๐๐	๒๑๐๐	๒๑๐๐	๒๑๐๐	๒๑๐๐	๑๐๕๐๐	๐.๐๒๙๕	๐.๐๒๙๕	๐.๐๒๙๕	๐.๐๒๙๕	๐.๐๒๙๕	๐.๑๔๗๕	สรจ.	๖	๒๐	๒๐.๑
๒๑.การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเชิงบูรณาการ ส่งเสริมความร่วมมือและติดตามผลการจัดบริหารด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน	ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับบริการจากการคัดกรองเพื่อส่งต่อ	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕										

ประเด็นการพัฒนา ที่ ๔ : บริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมภิบาลและเสริมสร้าง การมีส่วนร่วม ในองค์กร

เป้าประสงค์

๑) พัฒนาองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาล

๒) บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

ตัวชี้วัด

๑) ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการ

๒) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

ตารางที่ ๖.๔ โครงการ/กิจกรรมของประเด็นการพัฒนาที่ ๔

แผนงาน/โครงแนการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)						หน่วยงานรับผิดชอบ/หน่วยงานสนับสนุน	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายของแผนย่อยของแผนแม่บท		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่	แผนแม่บท ประเด็นที่	เป้าหมายของแผนย่อย
๑.โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด	จำนวนกิจกรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๐.๐๐๖๕	๐.๐๐๖๕	๐.๐๐๖๕	๐.๐๐๖๕	๐.๐๐๖๕	๐.๐๓๒๕	สรจ.	๒	๑๑	๑๑.๑
๒.โครงการศึกษาและสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปเข้าทำงานเพื่อพัฒนาฝีมือ และการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในการตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัด	จำนวนงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๐.๐๔๐๔	๐.๐๔๐๔	๐.๐๔๐๔	๐.๐๔๐๔	๐.๐๔๐๔	๐.๒๐๒๒	สรจ.	๓	๑๑	๑๑.๑
๓. กิจกรรมประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงาน	จำนวนประชาชนที่ได้รับการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงาน (ชี้เป้า) ๑ : ๓๕	๒๑๐๐	๒๑๐๐	๒๑๐๐	๒๑๐๐	๒๑๐๐	๑๐๕๐๐	๐.๐๒๙๕	๐.๐๒๙๕	๐.๐๒๙๕	๐.๐๒๙๕	๐.๐๒๙๕	๐.๑๔๗๕	สรจ.	๖	๒๐	๒๐.๑
๔. การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ เชิงบูรณาการ ส่งเสริมความร่วมมือ และติดตามผลการจัดบริหารด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน	ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับบริการจากการคัดกรองเพื่อส่งต่อ	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕							สรจ.	๖	๒๐	๒๐.๑
๖.กิจกรรมพัฒนาบุคคลากรให้คำปรึกษาด้านแรงงานแก่ประชาชนที่ตอบสนองความต้องการได้อย่างทันท่วงที	ร้อยละของคำร้อง (E-service) ที่ได้รับการดำเนินการ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	-	-	-	-	-	สสค.	๓	๑๑	๑๑๐๔๐๑

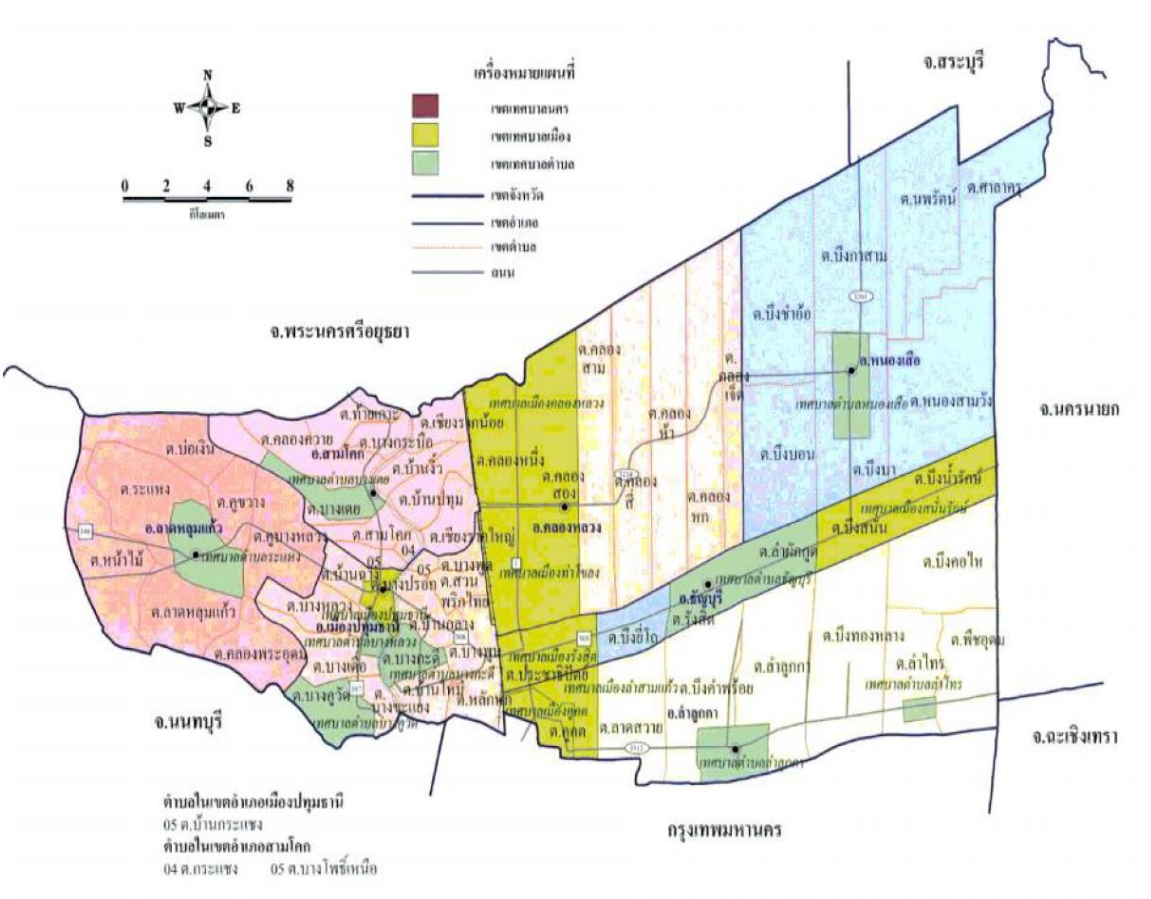
ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดและข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัด

๑. ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดปทุมธานี

จังหวัดปทุมธานีตั้งอยู่ในภาคกลางประมาณเส้นรุ้งที่ ๑๔ องศาเหนือ และเส้นแวงที่ ๑๐๐ องศาตะวันออก อยู่เหนือระดับน้ำทะเลปานกลาง ๒.๓๐ เมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๑,๕๒๕.๘๕๖ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๙๕๓,๖๖๐ ไร่ ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศเหนือ ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑ (ถนนพหลโยธิน) เป็นระยะทางประมาณ ๒๗.๘ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง คือ

- ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอบางไทร อำเภอบางปะอิน และอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อำเภอหนองแค และอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก และอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม และอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี
- ทิศใต้ ติดต่อกับเขตหนองจอก เขตคลองสามวา เขตสายไหม เขตบางเขน เขตดอนเมืองกรุงเทพมหานคร และอำเภอปากเกร็ด อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี



ภาพที่ ก๑ แผนที่แสดงขอบเขตจังหวัดปทุมธานี

ลักษณะภูมิประเทศ จังหวัดปทุมธานีมีพื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดเป็นที่ราบลุ่มริมสองฝั่งแม่น้ำโดยมีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่านใจกลาง จังหวัดในเขตอำเภอเมืองปทุมธานีและอำเภอสามโคกเป็นระยะทาง ๒ ๗ กิโลเมตร ทำให้พื้นที่ของจังหวัดปทุมธานีถูกแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ ฝั่งตะวันตกของจังหวัดหรือบนฝั่งขวาของแม่น้ำเจ้าพระยาได้แก่ พื้นที่ในเขตอำเภอลาดหลุมแก้วกับพื้นที่บางส่วนของอำเภอเมือง และอำเภอสามโคก กับฝั่งตะวันออกของจังหวัดหรือบนฝั่งซ้ายของแม่น้ำเจ้าพระยา ได้แก่พื้นที่อำเภอเมืองบางส่วน อำเภอธัญบุรี อำเภอคลองหลวง อำเภอหนองเสือ อำเภอลำลูกกา และบางส่วนของอำเภอสามโคกโดยปกติระดับน้ำในแม่น้ำเจ้าพระยาในฤดูฝนจะเพิ่มสูงขึ้นเฉลี่ยประมาณ ๕๐ เซนติเมตร ซึ่งทำให้เกิดภาวะน้ำท่วมในบริเวณพื้นที่ราบริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาเป็นบริเวณกว้าง และก่อให้เกิดปัญหาอุทกภัยในพื้นที่ฝั่งขวาของแม่น้ำเจ้าพระยา สำหรับพื้นที่ทางฝั่งซ้ายของแม่น้ำเจ้าพระยานั้น เนื่องจากประกอบด้วยคลองซอยเป็นคลองชลประทานจำนวนมาก สามารถควบคุมจำนวนปริมาณน้ำได้ ทำให้ปัญหาเกี่ยวกับอุทกภัยมีน้อยกว่า

จังหวัดปทุมธานีแบ่งการปกครองส่วนภูมิภาคออกเป็น ๗ อำเภอ ประกอบไปด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอธัญบุรี อำเภอคลองหลวง อำเภอลำลูกกา อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอสามโคกและอำเภอหนองเสือ มีจำนวนตำบล ๖๐ ตำบล หมู่บ้านนอกเขตเทศบาลจำนวน ๓๔๕ หมู่บ้าน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖๕ แห่ง ประกอบไปด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑ แห่ง เทศบาลนคร ๑ แห่ง เทศบาลเมือง ๙ แห่ง เทศบาลตำบล ๑๗ แห่ง และองค์การบริการส่วนตำบล ๓๗ แห่ง ดังรายละเอียดในตารางที่ ก๑

ตารางที่ ก๑ จำนวนเขตการปกครอง เนื้อที่ และระยะทางจากอำเภอถึงจังหวัดจำแนกเป็นรายอำเภอ

อำเภอ	เนื้อที่ (ตร.กม.)	ระยะทางจากอำเภอถึงจังหวัด (กม.)	เขตการปกครอง					
			เทศบาลนคร	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล	องค์การบริหารส่วนตำบล	ตำบล	หมู่บ้าน *(นอกเขตเทศบาล)*
จังหวัดปทุมธานี	**1,525.857**	**-**	**1**	**9**	**17**	**37**	**60**	**345**
เมืองปทุมธานี	120.151	1	-	2	8	5	14	27
คลองหลวง	299.152	22	-	2	-	5	7	71
ธัญบุรี	112.125	34	1	2	1	-	6	-
หนองเสือ	413.632	47	-	-	1	7	7	66
ลาดหลุมแก้ว	188.120	16	-	-	3	5	7	46
ลำลูกกา	297.710	32	-	3	2	6	8	89
สามโคก	94.967	5	-	-	2	9	11	46

ที่มา: ที่ทำการปกครองจังหวัดปทุมธานี

ตาราง ก๒ จำนวนประชากรจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามอำเภอ และเพศ) ปี ๒๕๖๖

ลำดับ	อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	ชาย	หญิง	ประชากรทั้งหมด
๑	เมืองปทุมธานี	๑๔	๘๑	๑๓๒,๐๘๗	๑๔๘,๐๙๕	๒๘๐,๑๘๒
๒	คลองหลวง	๗	๑๐๖	๑๓๙,๕๓๗	๑๕๖,๙๑๘	๒๙๖,๔๕๕
๓	ธัญบุรี	๖	๒๒	๑๐๐,๗๖๑	๑๑๕,๓๐๒	๒๑๖,๐๖๓
๔	หนองเสือ	๗	๖๙	๒๗,๗๕๖	๒๘,๔๓๕	๕๖,๑๙๑
๕	ลาดหลุมแก้ว	๗	๖๑	๓๔,๖๘๓	๓๖,๗๐๔	๗๑,๓๘๗
๖	ลำลูกกา	๘	๑๒๖	๑๓๗,๕๔๑	๑๕๓,๓๙๙	๒๙๐,๙๔๐
๗	สามโคก	๑๑	๕๘	๒๗,๓๐๖	๒๙,๒๒๒	๕๖,๕๒๘
	รวม	**๖๐**	**๕๒๓**	**๕๙๙,๖๗๑**	**๖๖๘,๐๗๕**	**๑,๒๖๗,๗๔๖**

ที่มา : กรมการปกครอง (ข้อมูล ณ เดือน มีนาคม ๒๕๖๖)

๒. ประชากรแฝง

นอกจากจำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎรแล้ว ปทุมธานียังมีประชากรแฝงสูงเป็นลำดับต้นๆของประเทศรองจากกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และชลบุรี ข้อมูลจากโครงการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จังหวัดปทุมธานี มีจำนวนประชากรแฝงประมาณ ๕๗๙,๑๐๔ คน ซึ่งเป็นประชากรแฝงกลางคืน หมายถึงมาพักอาศัยในจังหวัดปทุมธานี โดยไม่มีชื่อในทะเบียนบ้านจำนวน ๔๔๘,๐๖๘ คน และประชากรแฝงกลางวัน หมายถึงผู้ที่พักอาศัยอยู่ในจังหวัดอื่นและเข้ามาใช้ชีวิตในจังหวัดปทุมธานีในเวลากลางวันอีกประมาณ ๑๓๑,๐๓๖ คน ในจำนวนนี้เป็นผู้เข้ามาทำงาน ๘,๒๙๖ คนและเข้ามาเรียนหนังสือในเวลากลางวัน จำนวน ๑๒๒,๗๔๐ คน

ตาราง ก๓ ประชากรแฝงจำแนกตามประเภท พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

ประชากรแฝง	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
รวม	**๕๓๘,๔๐๔**	**๕๐๕,๐๘๖**	**๕๑๖,๐๐๐**	**๔๗๒,๑๕๘**	**๕๗๙,๑๐๔**
ประชากรแฝงกลางคืน	๓๔๒,๙๙๖	๓๑๕,๒๙๘	๓๖๙,๐๐๐	๔๒๑,๖๓๑	๔๔๘,๐๖๘
ประชากรแฝงกลางวัน	๑๙๕,๔๐๘	๑๘๙,๗๘๘	๑๔๗,๐๐๐	๕๐,๕๒๘	๑๓๑,๐๓๖
- เข้ามาทำงาน	๑๗๙,๑๒๗	๑๗๓,๓๖๙	๑๓๘,๐๐๐	๘,๒๕๐	๘,๒๙๖
- เข้ามาเรียนหนังสือ	๑๖,๒๘๑	๑๖,๔๑๙	๙,๐๐๐	๔๒,๒๗๘	๑๒๒,๗๔๐

ที่มา: โครงการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

๓. ข้อมูลเศรษฐกิจ

๓.๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (Gross Province Product)

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จังหวัดปทุมธานีมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (Gross Province Product : GPP) ๔๑๗,๙๗๕ ล้านบาท เป็นมูลค่าเพิ่มที่เกิดจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจนอกภาคเกษตรเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๙๘.๖๗) มูลค่าเพิ่มในภาคการเกษตร มีเพียงประมาณร้อยละ ๑.๓๓ ผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อคน (GPP Per Capita) ประมาณ ๒๓๐,๔๐๑ บาทต่อคน

ตาราง ก๔ ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ตามราคาประจำปี จำแนกตามสาขาการผลิต พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕

(หน่วย: ล้านบาท)

สาขาการผลิต	ผลิตภัณฑ์มวลรวม ณ ราคาประจำปี				
	๒๕๖๐	**๒๕๖๑**	**๒๕๖๒**	**๒๕๖๔**	**๒๕๖๕**
ภาคเกษตรกรรม	๕,๕๘๘	๖,๐๔๓	๖,๑๒๔	๕,๔๕๘	๕,๕๗๔
เกษตรกรรมการป่าไม้และการ	๕,๕๘๘	๖,๐๔๓	๖,๐๒๕	๕,๔๕๘	๕,๕๗๔
นอกภาคเกษตรกรรม	๓๗๘,๙๒๒	๔๐๒,๓๘๙	๔๓๔,๙๕๒	๔๑๓,๕๙๖	๔๑๒,๔๐๑
การทำเหมืองแร่เหมืองหิน	๑๑๑	๑๑๘	๗๗	๗๖	๗๖
การผลิต	๒๐๓,๒๓๓	๒๐๓,๒๗๘	๒๑๘,๑๔๘	๒๐๖,๕๑๕	๒๐๕,๓๙๕
การไฟฟ้า ก๊าซและไอน้ำ	๑๑,๓๐๓	๑๕,๑๙๑	๑๗,๕๙๓	๑๖,๕๔๔	๑๕,๑๘๙
การจัดหาน้ำ บำบัดน้ำเสีย	๒,๙๕๓	๒,๓๘๕	๒๒๑๔	๒,๒๕๖	๒,๖๕๐
การก่อสร้าง	๑๑,๘๒๙	๑๑,๕๒๕	๑๓,๖๓๕	๑๑,๔๖๒	๑๒,๑๘๙
การขายส่งการขายปลีก	๖๕,๓๓๔	๗๒,๓๘๔	๗๗,๓๘๒	๗๐,๖๗๗	๖๙,๐๗๕
การขนส่งที่เก็บสินค้า	๙,๒๔๘	๙,๘๗๗	๑๐,๑๔๕	๙,๓๓๔	๑๐,๐๓๕
กิจกรรมโรงแรมและอาหาร	๔,๗๑๖	๕,๓๑๙	๕,๘๕๖	๔,๒๔๒	๔,๓๔๓
กิจกรรมข้อมูลข่าวสารและการ	๓,๗๑๖	๔,๕๗๗	๕,๓๓๕	๖,๐๓๓	๕,๘๑๗
กิจการทางการเงินและการ	๑๕,๓๐๘	๑๖,๐๓๗	๑๖,๖๗๗	๑๖,๘๘๑	๑,๖๕๕
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	๑๓,๑๙๓	๑๗,๖๓๑	๑๗,๙๖๓	๑๘,๑๑๘	๑๔,๕๐๘
กิจกรรมทางวิชาชีพและเทคนิค	๓,๐๓๙	๓,๒๗๑	๓,๓๔๘	๓,๙๘๓	๔,๓๙๑
การบริหารและการสนับสนุน	๕,๒๐๑	๕,๔๗๘	๕,๔๖๔	๕,๗๕๗	๕,๙๓๒
การบริหารราชการและป้องกัน	๖,๙๕๑	๗,๘๕๗	๘,๒๕๘	๘,๓๒๐	๙,๑๒๑
การศึกษา	๑๒,๒๑๖	๑๕,๘๒๒	๒๐,๒๐๔	๒๐,๖๐๖	๒๒,๑๔๔
สุขภาพและสังคมสงเคราห์	๖,๑๓๕	๖,๗๔๖	๖,๕๗๓	๖,๘๑๒	๗,๘๔๕
ศิลปะความบันเทิงนันทนาการ	๙๙๙	๑,๑๓๔	๑,๒๑๘	๙๔๓	๙๕๖
กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	๓,๔๓๙	๓,๗๖๑	๔,๘๖๓	๕,๐๓๘	๖,๒๒๙
ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด	**๓๘๔,๕๑๐**	**๔๐๘,๔๓๓**	**๔๔๑,๐๗๖**	**๔๑๙,๐๕๔**	**๔๑๗,๙๗๕**
ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ต่อคน	**๒๒๙,๙๓๗**	**๒๓๖,๒๗๔**	**๒๕,๐๙๒**	**๒๓๔,๕๙๐**	**๒๓๐,๔๐๑**
ประชากร (๑,๐๐๐ คน)	**๑,๖๗๒**	**๑,๗๒๙**	**๑,๗๕๘**	**๑,๗๘๖**	**๑,๘๑๔**

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๓.๒) อุตสาหกรรมการผลิต

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จังหวัดปทุมธานีมีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน ๓,๓๖๙ แห่ง มีเงินลงทุนน้อยกว่า ๓๓๙,๓๒๑.๕๗ ล้านบาท โดยอำเภอที่มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่มากที่สุดคือ อำเภอคลองหลวงจำนวน ๑,๑๒๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๖ รองลงมาคืออำเภอลำลูกกาจำนวน ๘๐๗ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙๕ อำเภอลาดหลุมแก้วจำนวน ๔๔๘ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๐ อำเภอเมืองปทุมธานีจำนวน ๓๗๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๗๖ อำเภอสามโคกจำนวน ๓๐๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๖ อำเภอธัญบุรีจำนวน ๒๓๗ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๓ และอำเภอหนองเสือ ๗๕ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๓ ตามลำดับ

โดยจังหวัดปทุมธานี มีการจัดพื้นที่เพื่อจัดตั้งเขตประกอบการอุตสาหกรรม สวนอุตสาหกรรม มินิแฟคเตอรี่แลนด์ รวม ๔ แห่ง ได้แก่

๑. บริษัท ไทยซูซูกิมอเตอร์ จำกัด ตั้งอยู่อำเภอธัญบุรี
๒. บริษัท นวนคร จำกัด ตั้งอยู่อำเภอคลองหลวง มีโรงงานจำนวน ๑๖๐ โรงงาน
๓. บริษัท สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำกัด ตั้งอยู่อำเภอเมืองปทุมธานี มีเนื้อที่ประมาณ ๑,๒๒๒ ไร่ มีโรงงานจำนวน ๓๐ โรงงาน
๔. มินิแฟคเตอรี่แลนด์
   - อำเภอคลองหลวง บิ๊กแลนด์ รังสิตพรอสเพอร์เอสเตท เอ็มเอ็มซีมินิแฟคทอรี(นวไท)
   - อำเภอลำลูกกา บิ๊กเกอร์แลนด์ แจนเซ่น มินิแฟคตอรี่ อรดา บิ๊กล็อทแฟคตอรี่
   - อำเภอลาดหลุมแก้ว แฟคคอม แฟคเฮ้าส์ เคทีแฟคทอรี่ พาร์ค
   - อำเภอหนองเสือ ศรีปทุมมินิแฟคตอรี่

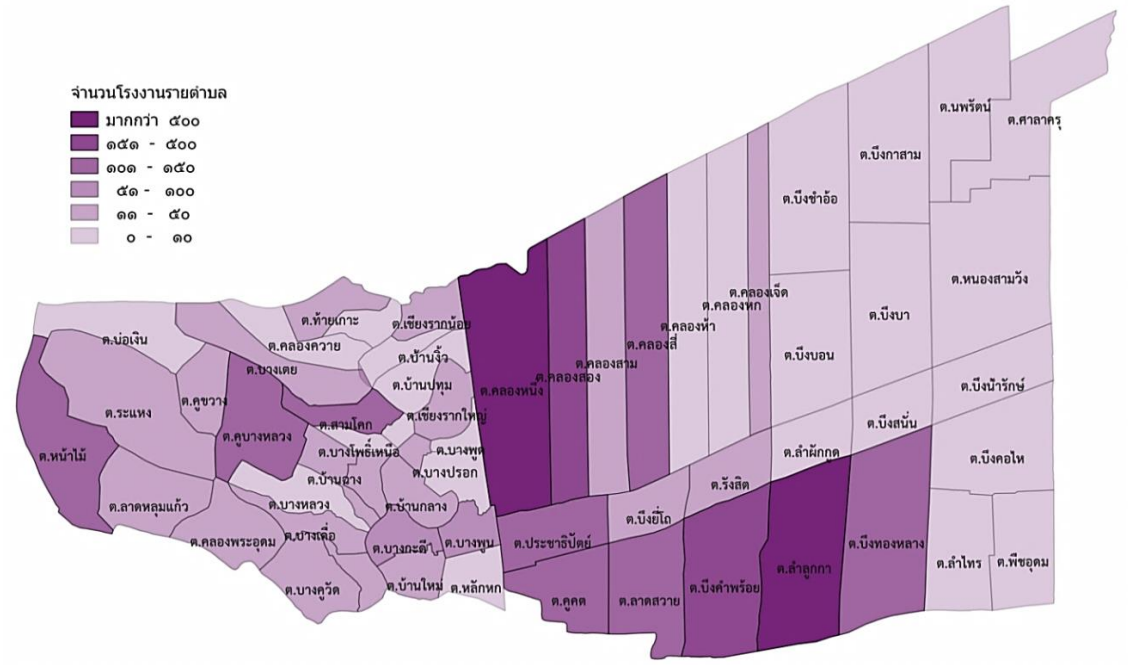
ประเภทของอุตสาหกรรม ที่มีการประกอบกิจการเป็นลำดับต้นๆ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์โลหะจำนวน ๔๖๐ แห่ง รองลงมาคือ อุตสาหกรรมอาหารจำนวน ๓๔๐ แห่ง อุตสาหกรรมขนส่งจำนวน ๒๖๓ แห่ง อุตสาหกรรมเครื่องจักรกลจำนวน ๒๒๕ แห่ง และอุตสาหกรรมไฟฟ้าจำนวน ๑๗๘ แห่ง ตามลำดับ

ตาราง ก๕ สถานประกอบการอุตสาหกรรม จำนวนเงินทุน และจำนวนคนงาน จำแนกเป็นรายอำเภอ พ.ศ. ๒๕๖๕

อำเภอ	สถานประกอบการอุตสาหกรรม	เงินทุน (บาท)	คนงาน (คน)
รวมยอด	**๓,๓๖๙**	**๓๓๙,๓๒๑.๕๗**	**๒๓๔,๕๐๕**
เมืองปทุมธานี	๓๗๖	๘๒,๖๑๓.๕๔	๔๖,๒๖๐
คลองหลวง	๑,๑๒๔	๑๕๓,๒๙๙.๒๑	๑๐๑,๖๕๘
ธัญบุรี	๒๓๗	๑๗,๑๓๐.๗๘	๑๖,๙๒๘
หนองเสือ	๗๕	๒,๙๓๘.๔๙	๒,๔๘๐
ลาดหลุมแก้ว	๔๔๘	๓๐,๕๙๐.๐๘	๒๓,๒๔๐
ลำลูกกา	๘๐๗	๓๑,๘๘๐.๑๑	๓๓,๙๐๑
สามโคก	๓๐๒	๒๐,๘๖๙.๓๗	๑๐,๐๓๘

ที่มา: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

ภาพที่ ก๒ แผนที่แสดงความหนาแน่นของโรงงานอุตสาหกรรมรายอำเภอ



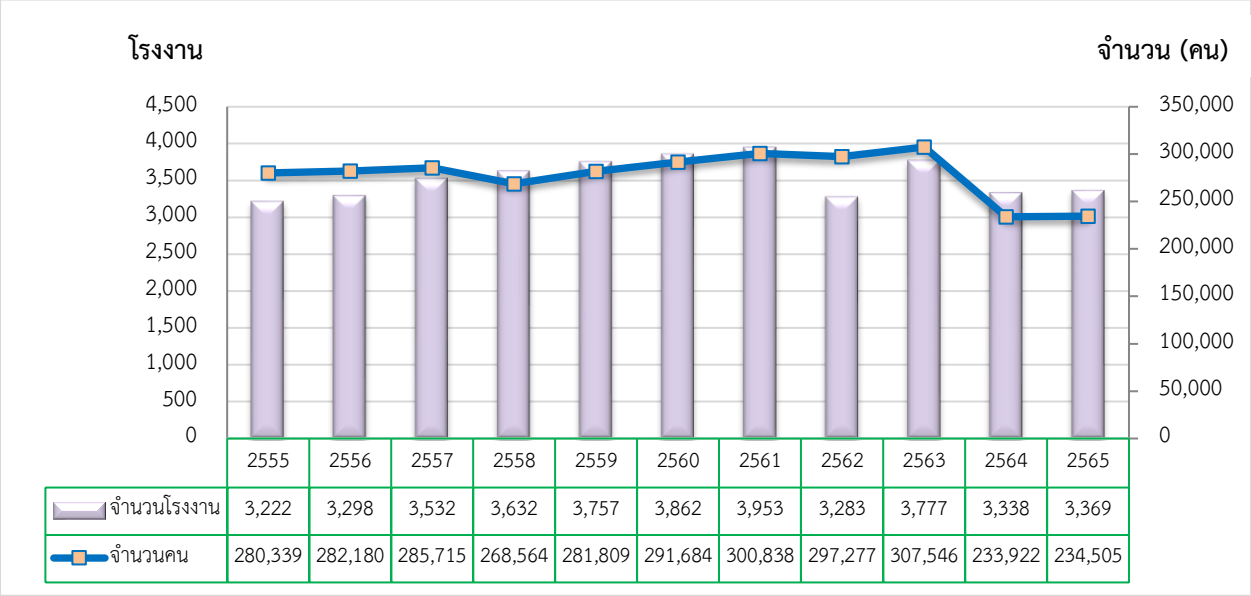
ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ตาราง ก๖ สถานประกอบการอุตสาหกรรม จำนวนเงินทุน และจำนวนคนงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๕

ปี พ.ศ.	จำนวนโรงงาน	เงินลงทุน(บาท)	จำนวนคนงาน(คน)
๒๕๕๕	๓,๒๒๒	๓๗๖,๑๔๗,๐๑๕,๗๒๕	๒๘๐,๓๓๙
๒๕๕๖	๓,๒๙๘	๔๐๓,๔๐๘,๖๑๕,๐๕๓	๒๘๒,๑๘๐
๒๕๕๗	๓,๕๓๒	๔๖๗,๖๕๒,๗๕๘,๖๗๗	๒๘๕,๗๑๕
๒๕๕๘	๓,๖๓๒	๕๑๗,๓๔๗,๔๖๗,๔๕๗	๒๖๘,๕๖๔
๒๕๕๙	๓,๗๕๗	๕๒๕,๐๘๔,๐๒๗,๐๔๑	๒๘๑,๘๐๙
๒๕๖๐	๓,๘๖๒	๕๕๓,๑๑๓,๙๒๖,๐๙๑	๒๙๑,๖๘๔
๒๕๖๑	๓,๙๕๓	๕๖๒,๓๗๒,๖๗๖,๑๙๖	๓๐๐,๘๓๘
๒๕๖๒	๓,๒๘๓	๕๗๘,๗๓๒,๐๔๒,๐๕๕	๒๙๗,๒๗๗
๒๕๖๓	๓,๗๗๗	๕๙๒,๖๑๖,๙๑๙,๐๐๐	๓๐๗,๕๔๖
๒๕๖๔	๓,๓๓๘	๓๓๗,๙๐๕.๒๗๐,๐๐๐	๒๓๓,๙๒๒
๒๕๖๕	๓,๓๖๙	๓๓๙,๓๒๑.๕๗๐,๐๐๐	๒๓๔,๕๐๕

ที่มา: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

ภาพที่ ก๓ สถานประกอบการอุตสาหกรรม และจำนวนคนงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๖๕



๔. การจดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่

ปี ๒๕๖๕ จังหวัดปทุมธานีมีการจดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่ทั้งสิ้น ๓,๐๓๑ ราย แบ่งเป็น ห้างหุ้นส่วนจำกัด ๖๑๖ ราย และบริษัทจำกัดจำนวน ๓,๓๑๕ ราย

เมื่อพิจารณาทุนจดทะเบียนของนิติบุคคลตั้งใหม่ พบว่าห้างหุ้นส่วนจำกัด มีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น ๔๙๔,๕๗๑,๐๐๐ ล้านบาท บริษัทจำกัดมีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น ๗,๘๙๕,๒๓๐,๙๙๙ ล้านบาท

ตารางที่ ก๗ การจดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่

รายการข้อมูล	ปี ๒๕๖๔	ทุนจดทะเบียน	ปี ๒๕๖๕	ทุนจดทะเบียน
นิติบุคคลจดทะเบียนใหม่ (ราย)				
ห้างหุ้นส่วนจำกัด (ราย)	๖๑๓	๕๐๒,๖๒๗,๕๐๐	๖๑๖	๔๙๔,๕๗๑,๐๐๐
บริษัทจำกัด (ราย)	๒,๘๒๘	๑๐,๘๑๔,๒๘๙,๑๖๐	๓,๓๑๕	๗,๘๙๕,๒๓๐,๙๙๙
รวม	**๓,๔๔๑**	**๑๑,๓๑๖,๙๑๖,๖๖๐**	**๓,๐๓๑**	**๘,๓๘๙,๘๐๑,๙๙๙**

ที่มา : สำนักงานพาณิชย์จังหวัดปทุมธานี

๕. การจดทะเบียนโรงงาน

สำหรับการจดทะเบียนโรงงานใหม่ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า มีการจดทะเบียนรวม 77 โรง โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีการจดทะเบียนโรงงานสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมอื่น ๆ 37 โรง อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ 12 โรง อุตสาหกรรมอาหาร 9 โรง อุตสาหกรรมพลาสติก 8 โรง อุตสาหกรรมขนส่ง 6 โรง และอุตสาหกรรมเคมี 5 โรง รวมเงินทุนจดทะเบียน 12,160.850 ล้านบาท การจดทะเบียนโรงงานดังกล่าว ทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น 2,112 คน ในส่วนโรงงานที่เลิกกิจการในปี 2565 มีจำนวนทั้งสิ้น 18 โรง

ตารางที่ ก๘ ข้อมูลการจดทะเบียนอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ปี ๒๕๖๕

รายการข้อมูล	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
จดทะเบียน (ราย)	**๑๐๓**	**๗๗**
เงินลงทุน (ล้านบาท)	๓๑,๘๐๓.๓๑๗	๑๒,๑๖๐.๘๕๐
การจ้างงาน (คน)	๘,๑๐๔	๒,๑๑๒
เลิกกิจการ (ราย)	**๓๐**	**๑๘**
เงินลงทุน (ล้านบาท)	๑๖,๔๕๑.๙๐๒	๒,๓๑๒.๗๕๔
การจ้างงาน (คน)	๑๓,๘๙๑	๙๕๐
จำนวนโรงงานทั้งหมด (ราย)	**๓,๓๓๘**	**๓,๓๙๘**
เงินลุงทุน (ล้านบาท)	๓๓๗,๙๐๕.๒๗๐	๓๔๘,๙๔๕.๑๗๐
การจ้างงาน (คน)	๒๓๓,๙๒๒	๒๓๕,๕๒๖

ลำดับ	รายการข้อมูล	จดทะเบียน			เลิกกิจการ
		จำนวน (โรง)	เงินทุน (ล้านบาท)	คนงาน (คน)	จำนวน (โรง)
๑	อุตสาหกรรมการผลิตภัณฑ์โลหะ	๑๒	๘๕๘.๕๙๒	๒๓๖	๑
๒	อุตสาหกรรมอาหาร	๙	๔๕๖.๕๘๐	๒๕๘	๓
๓	อุตสาหกรรมพลาสติก	๘	๓๖๘.๕๖๐	๒๒๗	๑
๔	อุตสาหกรรมขนส่ง	๖	๒๐๒.๙๘๐	๑๗๗	๒
๕	อุตสหกรรมเคมี	๕	๒๒๙.๗๙๖	๙๗	-
๖	อุตสหกรรมอื่นๆ	๓๗	๑๐,๐๔๔.๓๔๒	๑,๑๑๗	๑๑
รวม		**๗๗**	**๑๒,๑๖.๘๕๐**	**๒,๑๑๒**	**๑๘**

ที่มา:สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

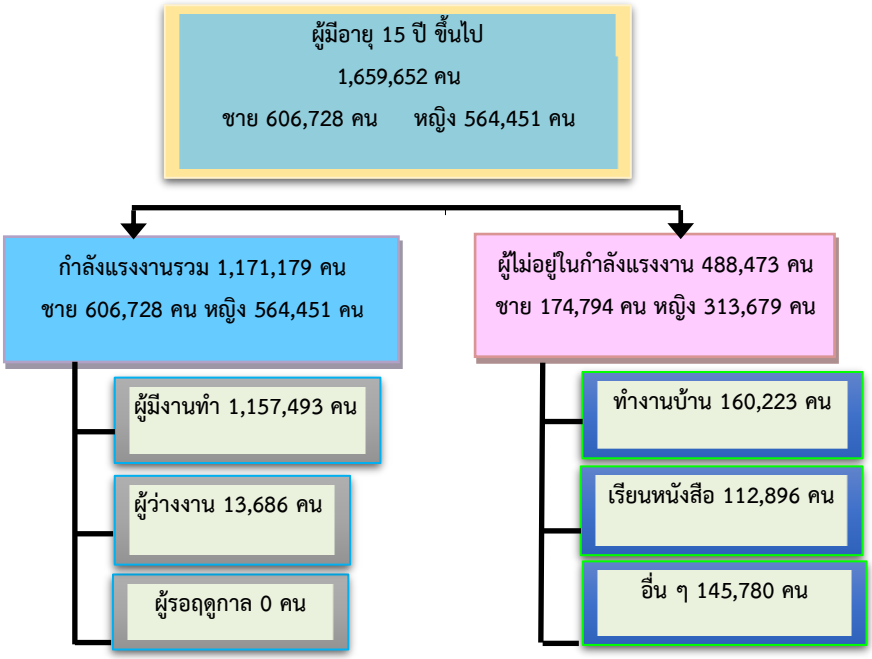
๖. ข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัดปทุมธานี

๖.๑ กำลังแรงงาน/การมีงานทำ/การว่างงาน

โครงสร้างประชากร

สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี ได้ดำเนินการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๖ สรุปรายละเอียดได้ดังนี้ ประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ ๑๕ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑,๖๕๙,๖๕๒ คน (ชาย ๗๘๑,๕๒๒ คน หญิง ๘๗๘,๑๓๐ คน) จำแนกเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานรวม ๑,๑๗๑,๑๗๙ คน (ชาย ๖๐๖,๗๒๘ คน หญิง ๕๖๔,๔๕๑ คน) ได้แก่ ผู้มีงานทำ ๑,๑๕๗,๔๙๓ คน (ชาย ๕๙๘,๔๒๑ คน หญิง ๕๕๙,๐๗๒ คน) ผู้ว่างงาน ๑๓,๖๘๖ คน (ชาย ๘,๓๐๗ คน หญิง ๕,๓๗๙ คน) และในไตรมาสนี้ยังไม่มี ผู้รอฤดูกาล ขณะที่มีผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน ๔๘๘,๔๗๓ คน (ชาย ๑๗๔,๗๙๔ คน หญิง ๓๑๓,๖๗๙ คน) จำแนกเป็นผู้ทำงานบ้าน ๑๖๐,๒๒๓ คน เรียนหนังสือ ๑๑๒,๘๙๖ คน เด็ก คนชรา และคนที่ไม่สามารถ ทำงานได้ และอื่นๆ ๑๔๕,๗๘๐ คน

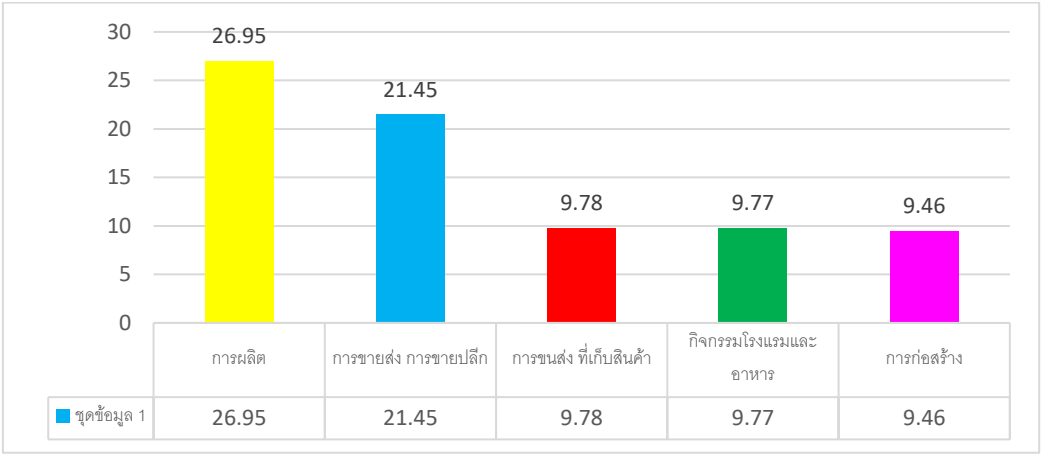
แผนภูมิ ก๑ โครงสร้างประชากร ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๖



๖.๒ ผู้มีงานทำ

สำหรับผู้มีงานทำในจังหวัดปทุมธานี จำนวน ๑,๑๕๗,๔๙๓ คน (ร้อยละ ๙๘.๘๓) พบว่าเป็นผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม จำนวน ๒๐,๓๕๖ คน (ร้อยละ ๑.๗๖) นอกภาคเกษตรกรรม จำนวน ๑,๑๓๗,๑๓๘ คน (ร้อยละ ๙๘.๒๔) ทำงานในสาขาการผลิตมากที่สุด จำนวน ๓๐๖,๔๖๒ คน (ร้อยละ ๒๖.๙๕) รองลงมาเป็นการขายส่งและการค้าปลีก จำนวน ๒๔๓,๙๔๕ คน (ร้อยละ ๒๑.๔๕)

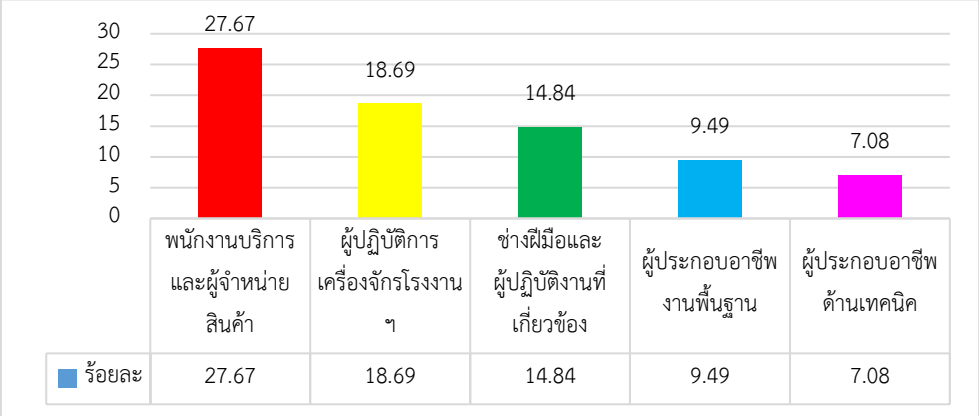
แผนภูมิ ก๒ ผู้มีงานทำจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตรกรรม) (๕ อันดับแรก)



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี
ประมวลข้อมูลโดย : สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี

เมื่อพิจารณาผู้มีงานทำตามอาชีพ พบว่าอาชีพที่มีผู้ทำงานมากที่สุด ๓ อันดับแรก คือ พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้า และตลาด จำนวน ๒๓๙,๒๗๖ คน (ร้อยละ ๒๕.๐๘) รองลงมาเป็นผู้ปฏิบัติเครื่องจักรโรงงาน และเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน ๑๕๕,๙๑๔ คน (ร้อยละ ๑๖.๓๔) และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๔๗,๘๓๓ คน (ร้อยละ ๑๕.๔๙)

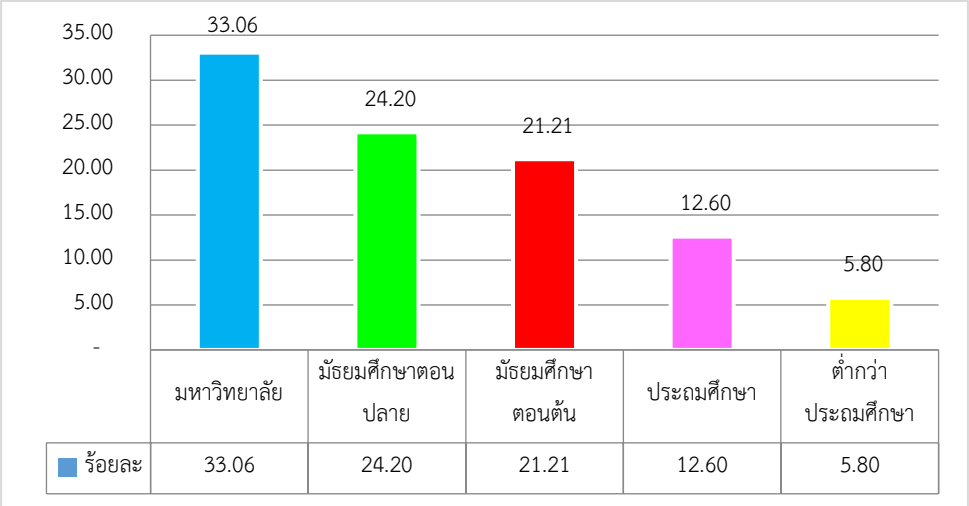
แผนภูมิ ก๓ ผู้มีงานทำจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามอาชีพ)



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี (ข้อมูล ณ ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๖)

เมื่อศึกษาถึงระดับการศึกษาของผู้มีงานทำพบว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยจำนวน ๓๘๒,๖๕๕ คน (ร้อยละ ๓๓.๐๖) รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน๒๘๐,๐๙๖ คน (ร้อยละ ๒๔.๒๐) และมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๒๔๕,๕๔๒ คน (ร้อยละ ๒๑.๒๑)

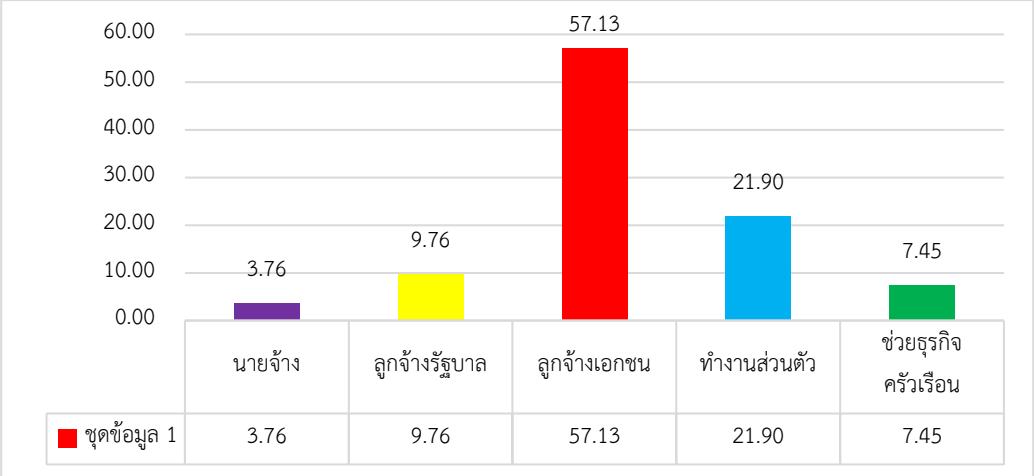
แผนภูมิ ก๔ ผู้มีงานทำจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามระดับการศึกษา)



ที่มา :สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี (ข้อมูล ณ ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๖)

ในด้านสถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำ พบว่าส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชน จำนวน ๖๖๑,๒๖๗ คน (ร้อยละ ๕๗.๑๓) รองลงมาทำงานส่วนตัว จำนวน ๒๕๓,๔๘๘ คน (ร้อยละ ๒๑.๙๐) และลูกจ้างรัฐบาล จำนวน ๑๑๒,๙๘๕ คน (ร้อยละ ๙.๗๖)

แผนภูมิ ก๕ ผู้มีงานทำจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามสถานภาพการทำงาน)



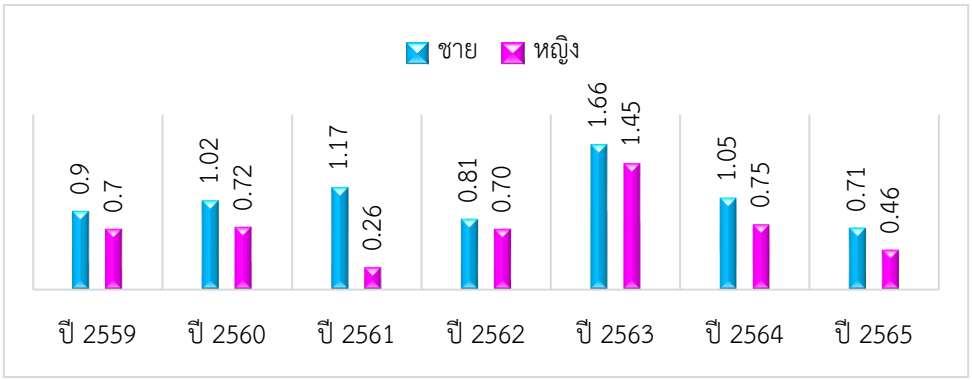
ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี (ข้อมูล ณ ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๖)

๖.๓ ผู้ว่างงาน

จากการสำรวจพบว่าประชากรจังหวัดปทุมธานี มีผู้ว่างงานทั้งสิ้น ๑๓,๖๘๖ คน แยกเป็นชาย ๘,๓๐๗ คน และหญิง ๕,๓๗๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๐.๗๑ และ ๐.๔๖) ของอัตราการว่างงานตามลำดับ

สำหรับอัตราการว่างงานของประชากรซึ่งหมายถึง สัดส่วนของผู้ว่างงานต่อจำนวนประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานพบว่า จังหวัดปทุมธานีมีอัตราการว่างงาน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๗ ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน

แผนภูมิ ก๖ ผู้ว่างงานจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามเพศ)

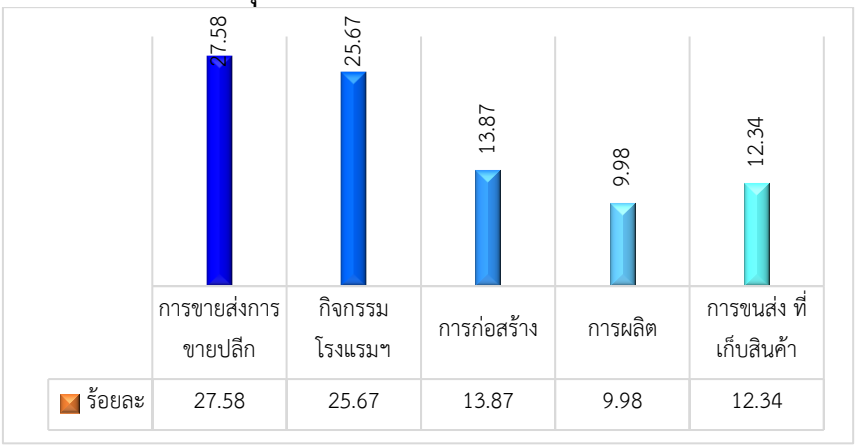


ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี

๖.๔ แรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบปี ๒๕๖๕ ผู้มีงานทำอยู่ในแรงงานนอกระบบมีจำนวน ๒๒๐,๖๘๕ คน ทั้งนี้แรงงานนอกระบบกลุ่มนี้จะทำงานนอกภาคเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ มีจำนวน ๒๐๔,๗๔๐ คน (ร้อยละ ๙๒.๗๗) ซึ่งกลุ่มนอกภาคเกษตรกรรม เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่าอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานนอกระบบสูงสุด ๓ อันดับแรกคือ การขายส่ง การขายปลีก จำนวน ๕๖,๔๕๙ คน (ร้อยละ ๒๗.๕๘) รองลงมาเป็นที่พัก โรงแรม และบริการด้านอาหาร จำนวน ๕๒,๕๕๙ คน (ร้อยละ ๒๕.๖๗) และการก่อสร้าง จำนวน ๒๘,๔๐๗ คน (ร้อยละ ๑๓.๘๗)

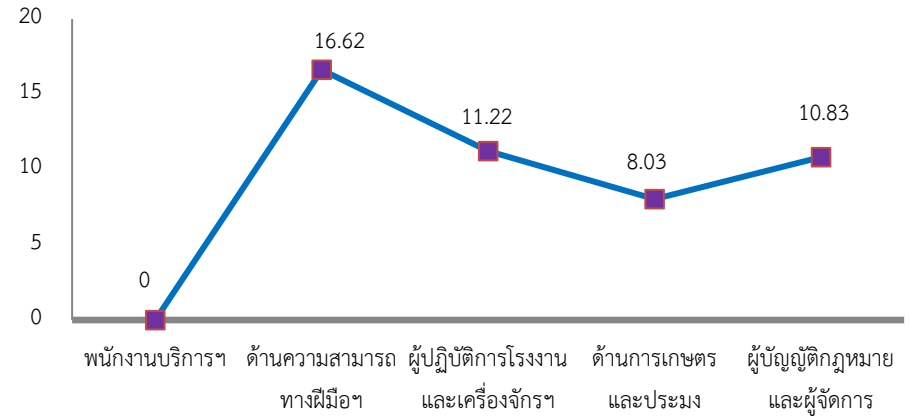
แผนภูมิที่ ก๗ ผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตร) ๕ อันดับแรก ปี ๒๕๖๕



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี

เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบจำแนกตามอาชีพ พบว่ามีงานทำในอาชีพต่างๆ สูงสุด ๓ อันดับแรก คือ พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้า และตลาด จำนวน ๘๗,๔๕๑ คน (ร้อยละ ๓๙.๖๓) รองลงมาเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถ และฝีมือ จำนวน ๓๖,๖๘๔ คน (ร้อยละ ๑๖.๖๒) และผู้ปฏิบัติงานโรงงานเครื่องจักร จำนวน ๒๔,๗๕๓ คน (ร้อยละ ๑๑.๒๒)

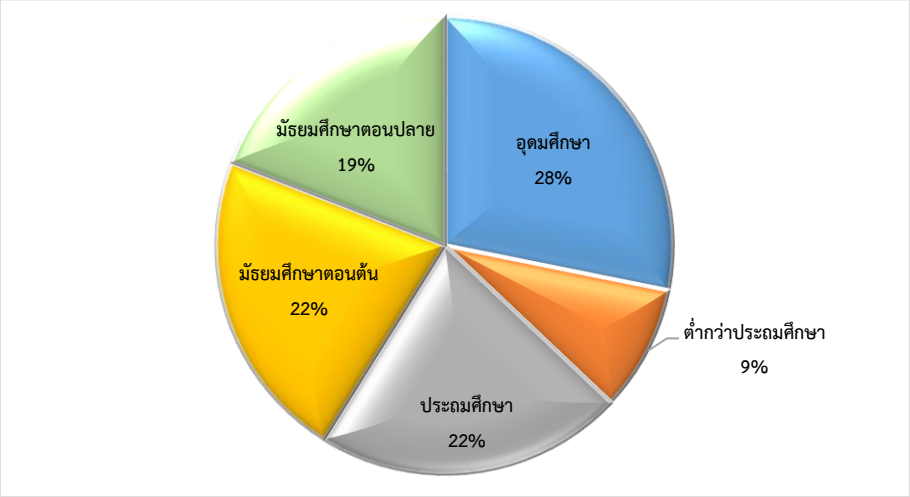
แผนภูมิที่ ก๘ ผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามอาชีพ) ปี ๒๕๖๕



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี

ด้านการศึกษาพบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาดังนี้ ระดับมหาวิทยาลัย จำนวน ๖๑,๒๖๔ คน (ร้อยละ ๒๗.๗๖) รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ๔๗,๘๘๖ คน (ร้อยละ ๒๑.๗๐) ระดับประถมศึกษา จำนวน ๔๗,๓๙๑ คน (ร้อยละ ๒๑.๔๗) มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๔๑,๕๖๖ คน (ร้อยละ ๑๘.๘๓) ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา ๑๙,๓๔๕ คน (ร้อยละ ๘.๗๗) ตามลำดับ

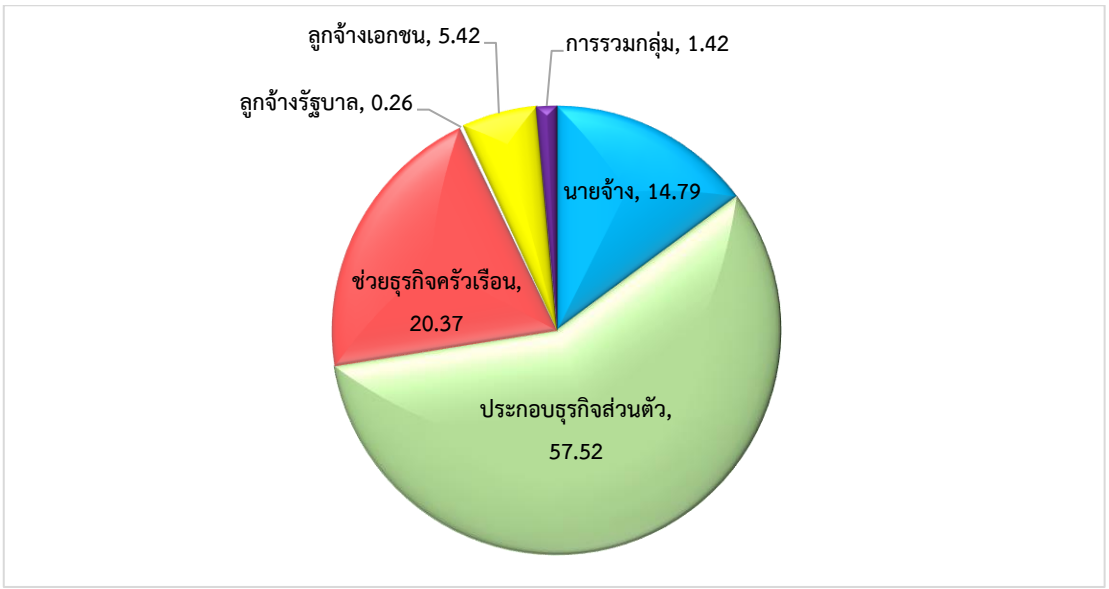
แผนภูมิที่ ก๙ ผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามระดับการศึกษา) ปี ๒๕๖๕



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี

แรงงานนอกระบบ จำแนกตามสถานภาพการทำงานพบว่า ประกอบธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด จำนวน ๑๒๖,๙๒๗ คน (ร้อยละ ๕๗.๕๒) รองลงมาคือ ช่วยธุรกิจครัวเรือน จำนวน ๔๔,๙๖๐ คน (ร้อยละ ๒๐.๓๗) และนายจ้าง จำนวน ๓๒,๖๔๗ คน (ร้อยละ ๑๔.๗๙)

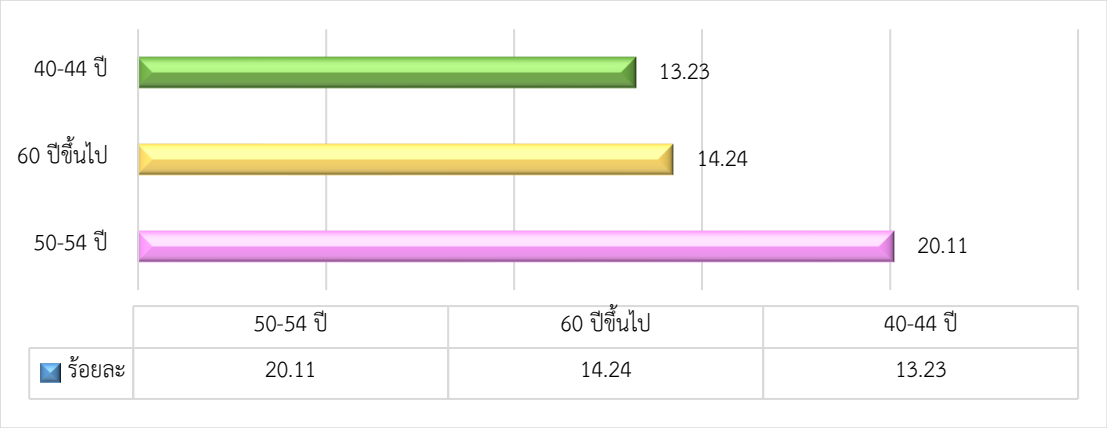
แผนภูมิที่ ก๑๐ ผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามสถานภาพการทำงาน) ปี ๒๕๖๕



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี

เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบจำแนกตามอายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุในช่วง ๕๐–๕๔ ปี จำนวน ๓๗,๗๗๖ คน (ร้อยละ ๒๐.๑๑) รองลงมา คือ อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๖,๗๔๗ คน (ร้อยละ ๑๔.๒๔) และอายุ ๔๐–๔๔ ปี จำนวน ๒๔,๘๔๐ คน (ร้อยละ ๑๓.๒๓)

แผนภูมิที่ ก๑๑ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบในจังหวัดปทุมธานี (จำแนกตามอายุ) ปี๒๕๖๕



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี

๖.๕ แรงงานต่างด้าว

คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตาม พ.ร.ก.การบริหารการจัดการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๑

การใช้แรงงานต่างด้าว จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน จำนวน ๕,๔๐๔ คน จำแนกเป็นกลุ่ม ต่างๆ ดังนี้

๑. คนต่างด้าวมาตรา ๕๙

๑.๑ ประเภททั่วไป ได้แก่ คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จำนวน ๓,๔๘๖ คน (ร้อยละ ๖๔.๕๑)

๑.๒ คนต่างด้าวนำเข้าตาม MOU ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทย กับ รัฐบาลประเทศต้นทาง ในไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๖ ไม่มีการนำเข้าตาม MOU

๒. คนต่างด้าวมาตรา ๖๒ ประเภทส่งเสริมการลงทุน (BOI) ได้แก่ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมาย ว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนกฎหมาย ว่าด้วยปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น จำนวน ๑๓๙ คน (ร้อยละ ๒.๕๗)

๓. คนต่างด้าวมาตรา ๖๓/๑ ประเภทชนกลุ่มน้อย ได้แก่ คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติและกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน จำนวน ๑,๗๗๙ คน (ร้อยละ ๓๒.๙๒) และคนต่างด้าวตามมติ ครม. ๓ สัญชาติ ได้แก่ คนต่างด้าวที่ถือใบอนุญาตทำงานที่ออกให้ ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๔ และวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๕ รวมจำนวน ๐ คน

๔. มติ ครม. ๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) จดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว (One Stop Service : OSS) ในไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๖ ไม่ได้ดำเนินการ แต่มีแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี (๑๓ กค. ๖๔/๒๙ ธค. ๖๔/๒๘ กย. ๖๔/๕ กค. ๖๕) ๔ สัญชาติ รวมจำนวน ๑๙๙,๒๓๒ คน ในจังหวัดปทุมธานี

๖.๖ แรงงานไทยในต่างประเทศ ในช่วงไตรมาสที่ ๑ ปี ๒๕๖๖ จังหวัดปทุมธานี มีผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๗๗ คน ผู้ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๗๗ คน โดยแรงงานที่ทำงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เดินทางโดยวิธี Re-Entry มากที่สุด จำนวน ๖๓ คน (ร้อยละ ๘๑.๘๒) ส่วนภูมิภาคที่แรงงานไทยไปทำงานส่วนใหญ่จะอยู่ในภูมิภาคเอเชีย จำนวน ๕๗ คน (ร้อยละ ๗๔.๐๒)

ภาคผนวก ข
การทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานของจังหวัดปทุมธานี

ข้อมูลรอบด้านที่ได้ผ่านการวิเคราะห์ และจำแนก เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ตามแนวทาง SWOT แล้ว ได้มีการวิเคราะห์ โดยคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานีร่วมกับทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้และส่วนเสีย (Steakholder) เพื่อร่วมกันพิจารณาตัดสินและได้สรุปผลการวิเคราะห์ (SWOT Analysis) โดยมีทั้งสิ้น ๓๖ ปัจจัย จำแนกเป็นจุดแข็ง (Strength) ๙ ปัจจัย จุดอ่อน (Weakness) ๙ ปัจจัย โอกาส (Opportunity) ๙ ปัจจัย และอุปสรรค (Threats) ๙ ปัจจัย ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ ข๑ ถึง ข๔

๑) จุดแข็ง (Strength: S) จุดแข็งด้านแรงงานของจังหวัดปทุมธานีถูกวิเคราะห์ด้วยหลักการ ๗s ของ McKinsey ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ ข๑

ตารางที่ ข๑ ปัจจัยจุดแข็งด้านแรงงานของจังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	ปัจจัยจุดแข็ง
S๑	แรงงานมากกว่าครึ่งหนึ่ง (๕๙.๖๔%) มีการศึกษาระดับมัธยมปลายและอุดมศึกษา ซึ่งง่ายต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในลักษณะ Up-skills และ New-skills
S๒	แรงงานที่สำเร็จการศึกษาในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีส่วนหนึ่งผ่านหลักสูตรทวิภาคี หรือสหกิจศึกษา หรือฝึกงาน ผ่านการเพาะบ่มและมีประสบการณ์ทำงานในภาคการผลิตมาก่อน
S๓	แรงงานในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีมีความรู้ เข้าใจ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับมาตรฐานการผลิต เนื่องจากอุตสาหกรรมส่วนหนึ่งเป็นบริษัทข้ามชาติ และอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม หรือติดต่อธุรกิจกับบริษัทข้ามชาติ
S๔	แรงงานมีจิตอาสา เข้าร่วมเครือข่ายทั้งแบบไตรภาคี พหุภาคี ทวิภาคี และอาสาสมัครด้านแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในพื้นที่
S๕	แรงงานด้านอุตสาหกรรมการศึกษาในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีมีจำนวนมาก มีโอกาสและความสามารถในการพัฒนาตนเองได้ง่าย
S๖	แรงงานในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีมีศักยภาพในการพัฒนาตนให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ เนื่องจากจังหวัดปทุมธานีมีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากและหลากหลาย มีความเจริญด้านอุตสาหกรรม
S๗	แรงงานมีประสบการณ์ โดยเฉพาะช่วงวัย ๓๐ – ๔๕ ปี มีจำนวนมากกว่าหนึ่งในสามของจำนวนแรงงานทั้งหมดในจังหวัดปทุมธานี
S๘	แรงงานมีความตระหนักรู้สถานการณ์รอบด้านที่มีผลต่อปัจจัยการผลิต เพราะอยู่ใกล้กับเมืองหลวงซึ่งเป็นศูนย์กลางของข่าวสาร
S๙	แรงงานมีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ตามธรรมชาติของภูมิประเทศของจังหวัดปทุมธานีที่เป็นทั้งภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

๒) จุดอ่อน (Weakness: W) จุดอ่อนด้านแรงงานของจังหวัดปทุมธานี ถูกวิเคราะห์ด้วยหลักการ ๗s ของ McKinsey ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ ข๒

ตารางที่ ข๒ ปัจจัยจุดอ่อนด้านแรงงานของจังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	ปัจจัยจุดอ่อน
W๑	แรงงานสำเร็จการศึกษาในวุฒิและสาขาวิชาชีพที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต
W๒	แรงงานในสาขาที่ต้องการขาดสมรรถนะวิชาชีพตามความต้องการของภาคการผลิต
W๓	แรงงานเปลี่ยนงานบ่อย โดยพิจารณาจากอัตรา Job turnover ของแรงงานอยู่ในระดับสูง
W๔	แรงงานรุ่นใหม่เลือกงาน มีค่านิยมในการประกอบอาชีพอิสระ หรือมีทัศนคติทางลบต่อการทำงานประเภทที่ใช้ทักษะต่ำ
W๕	แรงงานบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และกฎหมายด้านแรงงาน
W๖	แรงงานขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร
W๗	แรงงานขาดนิสัยอุตสาหกรรม ๑๐ ประการ ส่งผลกระทบต่อภาคการผลิต
W๘	แรงงานมีปัญหาเรื่องยาเสพติด
W๙	แรงงานขาดทักษะภาษาและ ICT เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

๓) โอกาส (Opportunity: O) โอกาสของการพัฒนาด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี ถูกวิเคราะห์ด้วยหลักการของ PEST Analysis ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ ข๓

ตารางที่ ข๓ ปัจจัยโอกาสด้านแรงงานของจังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	ปัจจัยโอกาส
O๑	มีแหล่งอุตสาหกรรมและสถานประกอบการจำนวนมากทำให้เกิดการจ้างงานขนาดใหญ่ มีสวนอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพมีระบบการบริหารจัดการที่ดีสามารถดึงดูดการลงทุน
O๒	มีสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อาชีวะศึกษาและอุดมศึกษา เป็นฐานในการสร้างกำลังแรงงานทุกอาชีพ ทุกระดับ รวมทั้งการพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบ Re-skills, Up-skills และ New-skills
O๓	ทำเลที่ตั้งมีความเหมาะสมเอื้อประโยชน์ในการคมนาคมขนส่งและเป็นศูนย์กลางการกระจายสินค้าอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมสู่ภูมิภาคอื่นๆ รวมทั้งอยู่ใกล้สนามบิน
O๔	ภาคเอกชน (สภาหอฯ สภาอุตฯ ชมรม/กลุ่มอุตสาหกรรม) เห็นความสำคัญ และให้ความร่วมมือสนับสนุนการพัฒนาแรงงานทุกมิติ
O๕	รัฐบาลมีนโยบายและมาตรการเชิงรุกในการบริหารจัดการด้านแรงงานและแก้ปัญหาแรงงานอย่างชัดเจน
O๖	มีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจำนวน ๖ หน่วยงาน อยู่ในจังหวัดปทุมธานีที่ให้บริการครอบคลุมทุกภารกิจของกระทรวงแรงงาน อย่างดี มีประสิทธิภาพ
O๗	นโยบายปทุมธานีเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้อยู่อาศัยและแรงงาน เป็นแหล่งเรียนรู้ เป็นแหล่งศูนย์การค้าที่ตอบโจทย์คนรุ่นใหม่
O๘	โครงสร้างประชากรของประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เป็นโอกาสให้เกิดธุรกิจและการจ้างงานเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี เพราะเป็นเมืองปริมณฑล
O๙	ปทุมธานีเป็นเมืองอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม รวมทั้งเป็นเมืองปริมณฑล จึงมีการจัดตั้งธุรกิจใหม่ๆ สร้างโอกาสงานใหม่ๆ ขึ้นอยู่เสมอ

๔) อุปสรรค (Threats: T) อุปสรรคของการพัฒนาด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานีถูกวิเคราะห์ด้วยหลักการของ PEST Analysis ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ ข๔

ตารางที่ ข๔ ปัจจัยอุปสรรคด้านแรงงานของจังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	ปัจจัยอุปสรรค
T๑	สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) การระบาดระลอกใหม่จะส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการที่ยังไม่ฟื้นตัว ส่งผลให้เศรษฐกิจซบเซา มีความเสี่ยงจากการปรับลดตำแหน่งงานลง
T๒	การย้ายฐานผลิตไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน เพราะค่าแรงถูกกว่า ส่งผลให้ความต้องการแรงงานลดลง
T๓	เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) ส่งผลให้ลดจำนวนแรงงาน ทักษะต่ำลง ต้องการแรงงานทักษะสูงมากขึ้น แต่การยกหรือเปลี่ยนระดับทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยี ยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว
T๔	สินค้าจากต่างประเทศบางประเทศมีต้นทุนการผลิตต่ำ ส่งผลให้มีสินค้าเข้ามาแข่งขันจำนวนมาก ภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศอยู่ในภาวะการแข่งขันสูง และบางส่วนไม่สามารถแข่งขันได้
T๕	ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน/การว่างงานยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ เพราะการเชื่อมโยงและการใช้ฐานข้อมูลด้านแรงงานของหน่วยงานยังไม่สมบูรณ์
T๖	แนวโน้มโครงสร้างประชากรของจังหวัด มีวัยกำลังแรงงานลดลง มีผู้สูงอายุมากขึ้น
T๗	การเผยแพร่ข้อกฎหมายและข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานด้านต่างๆ ยังไม่ครอบคลุมสถานประกอบการ และแรงงานอย่างทั่วถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างไม่สมบูรณ์
T๘	ภาคประกอบการส่วนใหญ่ ไม่ได้จัดที่พักอาศัยให้แก่แรงงาน ภายในสถานประกอบการ ส่งผลให้แรงงานเสียเวลาในการเดินทาง และมีความยุ่งยากในกรณีที่ต้องการควบคุมโรคติดต่อ
T๙	ทัศนคติทางการศึกษาที่มุ่งการศึกษาที่สูงขึ้น แต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งนโยบายในการผลิตบุคลากรสายอาชีพของรัฐบาล ยังไม่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดหรืออุปสรรคดังกล่าวข้างต้น จึงได้นำไปสังเคราะห์ TOWS Matrix –ขึ้น เพื่อพัฒนาเป็นกลยุทธ์ด้านต่างๆ จำนวน ๔ กลุ่ม คือ

(๑) กลยุทธ์เชิงรุก เป็นการพิจารณาจุดแข็ง ร่วมกับโอกาส (S-O Strategy) โดยใช้จุดแข็งของแรงงานจังหวัดปทุมธานีที่มีอยู่ ในการรุกไปข้างหน้า ที่โอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก เอื้ออำนวย และสนับสนุนการดำเนินงานด้านแรงงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ในอนาคตได้

(๒) กลยุทธ์เชิงป้องกัน เป็นการพิจารณาจุดแข็ง ร่วมกับอุปสรรค (S-T Strategy) โดยการใช้จุดแข็งหรือศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่ จัดการอุปสรรคหรือภัยคุมคามจากภายนอก เพื่อผลักดันกิจกรรมการพัฒนาแรงงานของจังหวัดปทุมธานี ให้บรรลุตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

(๓) กลยุทธ์เชิงแก้ไข เป็นการพิจารณาจุดอ่อน ร่วมกับโอกาส (W-O Strategy) ที่เกี่ยวข้อง หาโอกาสดีและจำเป็นต้องบรรลุให้ได้ จำต้องต้องแก้ไขจุดอ่อนนั้น เพื่อในระยะสั้นเปลี่ยนตำแหน่งเชิงกลยุทธ์สู่กลยุทธ์เชิงรุก (S-O Strategy) และให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว รับโอกาส ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาแรงงานของจังหวัดปทุมธานี บรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้

(๔) กลยุทธ์เชิงรับ เป็นการพิจารณาจุดอ่อนร่วมกับอุปสรรค (W-T Strategy) ภายนอกที่เกี่ยวข้องเพื่อตั้งรับ ที่ต้องการลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ โดยสามารถปรับปรุงสถานการณ์ให้ดีขึ้นไปสู่ตำแหน่งกลยุทธ์เชิงป้องกัน (S-T Strategy)

กลยุทธ์ทั้ง ๔ กลุ่มนี้จะถูกนำไปกำหนดโครงการ/กิจกรรมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของการพัฒนาแรงงานจังหวัดปทุมธานี ซึ่งกลยุทธ์ทั้ง ๔ กลุ่มมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ข๕

ตารางที่ ข๕ TOWS Matrix สังเคราะห์กลยุทธ์ทั้ง ๔ ด้าน ของการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัดปทุมธานี

<u>กลยุทธ์เชิงรุก (SO)</u> ๑. ส่งเสริมแรงงานก่อนเข้าทำงานให้มีความพร้อมและมีศักยภาพเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ๒. พัฒนาศักยภาพแรงงานในสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ๓. เสริมสร้างกลไกความร่วมมือและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงานทุกภาคส่วน ๔. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานและลดการนำเข้าแรงงานต่างด้าว	**<u>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</u>** ๑. เสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน ๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงป้องกันเพื่อให้แรงงานมีความปลอดภัยในการทำงานและมีสุขอนามัยที่ดี ๓. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานให้รวดเร็ว ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการ ๔. พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งพาตนเองได้
<u>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)</u> ๑. สนับสนุนกลไกการบูรณาการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ๒. ส่งเสริมกลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนระบบประกันสังคมเพื่อให้ประชาชนวัยแรงงานได้รับหลักประกันทางสังคม	**<u>กลยุทธ์เชิงรับ (WT)</u>** ๑. ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมของภาครัฐและเอกชนต่อภาวะวิกฤต ที่มีผลต่อเศรษฐกิจ ภาคผลิต และแรงงาน ๒. พัฒนาศักยภาพแรงงานในระบบและนอกระบบ ๓. พัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ภาคผนวก ค
บทบาท ภารกิจ โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ๖ หน่วยงาน ดังนี้

๑. สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี มีหน้าที่

๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

๑.๒ ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน รวมทั้งกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

๑.๓ ดำเนินการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

๑.๔ ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่

๑.๕ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒. สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี มีหน้าที่

๒.๑ ให้บริการจัดหางาน

๒.๒ ให้การคุ้มครองคนหางานในการทำงานในประเทศและการทำงานในต่างประเทศ

๒.๓ ให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

๒.๔ ให้บริการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษาและประชาชนทั่วไป

๒.๕ ควบคุมและจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว

๓. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี มีหน้าที่

๓.๑ พัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

๓.๒ คุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน

๓.๓ ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน

๓.๔ ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

๓.๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการและขีดความสมรรถนะบุคลากร

๔. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี มีหน้าที่

๔.๑ ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย หรือสูญหายอันเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างตามกฎหมายเงินทดแทน

๔.๒ ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้าง/ผู้ประกันตนที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย ที่ไม่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม

๔.๓ เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง/ผู้ประกันตน และประชาชนทั่วไป

๔.๔ จัดเก็บเงินสมทบ จ่ายเงินทดแทนและประโยชน์ทดแทน ตามกฎหมายเงินทดแทนและกฎหมายประกันสังคม

๔.๕ ตรวจสอบและดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเงินทดแทนและกฎหมายประกันสังคม

๕. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี มีหน้าที่

๕.๑ ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

๕.๒ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๕.๓ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงารน พ.ศ.๒๕๔๕

๖. ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานจังหวัดปทุมธานี มีหน้าที่

๖.๑ ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานแบบครบวงจรแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน สูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน สูญเสียอวัยวะ พิการหรือทุพพลภาพ และผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ โดยให้บริการฟื้นฟูทั้งด้านการแพทย์ ด้านอาชีพ

๖.๒ ด้านจิตใจและสังคม โดยมีเป้าหมายภายหลังสิ้นสุดการฟื้นฟูสมรรถภาพ ลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานและผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ สามารถยอมรับสภาพความพิการที่เกิดขึ้น มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และสามารถกลับเข้าทำงานในสถานประกอบการเดิม หรือสถานประกอบการใหม่ หรือประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมของสภาพร่างกาย สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ

๖.๓ ประสานงานกับสถานประกอบการ ในการส่งเสริมการจ้างงานให้แก่ลูกจ้าง/ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ หลังสิ้นสุดการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

๖.๔ เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานแก่นายจ้าง/ลูกจ้าง/ผู้ประกันตน และประชาชนทั่วไป

ภาคผนวก ง
คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี

คำสั่งจังหวัดปทุมธานี
ที่ ๓๖๐๖ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี

ตามคำสั่งจังหวัดปทุมธานี ที่ ๘๐๒/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดปทุมธานี เพื่อจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการของจังหวัด เพื่อเป็นแผนแม่บทด้านแรงงานในพื้นที่ในลักษณะบูรณาการเป็นกรอบทิศทางการทำงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน นั้น

กระทรวงแรงงานมอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินโครงการทบทวนและพัฒนาคุณภาพของแผนปฏิบัติราชการยะยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กิจกรรมทบทวนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการและการของบประมาณของจังหวัด ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่และเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานในจังหวัด ดังนั้น เพื่อให้การทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ จังหวัดปทุมธานีจึงขอยกเลิกคำสั่งจังหวัดปทุมธานีที่ ๘๐๒/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๕ และแต่งตั้งคณะทำงานทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. รองผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี (กำกับดูแลงานด้านสังคม)	ประธานคณะทำงาน
๒. ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๓. ประธานกรรมการหอการค้าจังหวัดปทุมธานี หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๔. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๕. ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๖. ศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๗. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดปทุมธานี หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๘. อุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๙. พาณิชย์จังหวัดปทุมธานี หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑๐. จัดหางานจังหวัดปทุมธานี หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑๑. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๔ ปทุมธานี หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑๒. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑๓. ประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑๔. ผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค ๑ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑๕. แรงงานจังหวัดปทุมธานี	คณะทำงานและเลขานุการ
๑๖. นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี	ผู้ช่วยเลขานุการ

/ให้คณะทำงาน...

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. รวบรวม สนับสนุนข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด รวมถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์แรงงานในจังหวัดปทุมธานี

๓. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี

๔. ทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานีให้มีความสมบูรณ์

๕. รายงานผลการดำเนินงานให้จังหวัดปทุมธานีและกระทรวงแรงงานทราบ

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายณรงค์ศักดิ์ โอสถธนากร)
ผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปทุมธานี
(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
ฉบับทบทวน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จัดทำโดย สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี