



---

# รายงานผลการดำเนินงาน ด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565





# รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565







## คำนำ

กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานด้านการส่งเสริม การคุ้มครองและการพัฒนา แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ โดยขับเคลื่อนกลไกการดำเนินงานผ่านคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านต่าง ๆ มุ่งเน้นการดำเนินงานบูรณาการผ่านภาคีเครือข่าย หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี **ยุทธศาสตร์ที่ 3** การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ **และยุทธศาสตร์ที่ 4** การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เพื่อให้แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการมีงานทำ มีทักษะฝีมือ มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนมีหลักประกันทางสังคมและความมั่นคงในชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

“รายงานผลการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565” ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กรอบแนวทางและผลการดำเนินการ ขับเคลื่อนการบูรณาการงานด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ของกระทรวงแรงงาน และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์กับหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอก ตลอดจนประชาชนผู้สนใจทั่วไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ธันวาคม 2565



# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
สารบัญรูปภาพ	ช
บทสรุปผู้บริหาร	ฅ
<b><u>ส่วนที่ 1 ด้านแรงงานนอกระบบ</u></b>	
บทที่ 1 สถานการณ์แรงงานนอกระบบ	3
บทที่ 2 นโยบายด้านแรงงานนอกระบบ	13
บทที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 - 2565	17
บทที่ 4 โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	27
บทที่ 5 ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	33
บทที่ 6 สรุปผลการดำเนินงานเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	37
<b><u>ส่วนที่ 2 ด้านแรงงานสูงอายุ</u></b>	
บทที่ 1 สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย	57
บทที่ 2 นโยบายด้านแรงงานสูงอายุ	63
บทที่ 3 โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานสูงอายุ	67
บทที่ 4 แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ	69
บทที่ 5 ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	73
บทที่ 6 สรุปผลการดำเนินงานเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	75

### ส่วนที่ 3 ด้านแรงงานคนพิการ

บทที่ 1	สถานการณ์คนพิการ	81
บทที่ 2	กฎหมาย นโยบายด้านแรงงานคนพิการ	87
บทที่ 3	โครงสร้างคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน	93
บทที่ 4	แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 - 2565	95
บทที่ 5	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	97
บทที่ 6	สรุปผลการดำเนินงานเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	101

### **ภาคผนวก**

หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ที่ นร 0508/34609 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2562	117
คำสั่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ที่ 1/2563 ลงวันที่ 30 เมษายน 2563	121
คำสั่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ที่ 1/2564 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2564	127
คำสั่งคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ที่ 3/2563 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2563	129
คำสั่งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ที่ 8/2563 ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2563	132



## สารบัญตาราง

	หน้า
<b><u>ด้านแรงงานนอกระบบ</u></b>	
ตารางที่ 1	จำนวนประชากร จำแนกตามสถานภาพแรงงาน และภาค 3
ตารางที่ 2	จำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามเขตการปกครอง และภาค 4
ตารางที่ 3	จำนวนและร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มอายุ และเพศ 5
ตารางที่ 4	จำนวนและร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามอุตสาหกรรม และเพศ 7
ตารางที่ 5	จำนวนและร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน และเพศ 9
ตารางที่ 6	ร้อยละและชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ของแรงงานในระบบและนอกระบบจำแนกตามเพศ 9
ตารางที่ 7	ค่าจ้างหรือเงินเดือนเฉลี่ยของลูกจ้าง จำแนกตามประเภทแรงงาน กิจกรรมทางเศรษฐกิจ และเพศ 10
ตารางที่ 8	จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบที่ประสบปัญหาจากการทำงาน จำแนกตามลักษณะปัญหา และเพศ 11
ตารางที่ 9	จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบที่ประสบปัญหาจากความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน จำแนกตามลักษณะปัญหา และเพศ 11
ตารางที่ 10	จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบที่ประสบปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามลักษณะปัญหา และเพศ 12
<b><u>ด้านแรงงานสูงอายุ</u></b>	
ตารางที่ 1	จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามภาค พ.ศ. 2564 57

## ด้านแรงงานคนพิการ

ตารางที่ 1	จำนวนประเภทความพิการ	82
ตารางที่ 2	จำนวนอายุและประเภทความพิการ	83
ตารางที่ 3	จำนวนการศึกษาของคนพิการ	84
ตารางที่ 4	จำนวนอันดับของระดับการศึกษาที่คนพิการได้รับมากที่สุด 5 อันดับ	85
ตารางที่ 5	แสดงอาชีพของคนพิการ	85
ตารางที่ 6	แสดงผลการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ. 2565	86
ตารางที่ 7	แสดงผลการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ประจำปี พ.ศ. 2565 (ทั่วประเทศ)	86

## สารบัญรูปลภาพ

	หน้า
<b><u>ด้านแรงงานนอกระบบ</u></b>	
แผนภาพที่ 1	ร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามภาค 4
แผนภาพที่ 2	ร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามเขตการปกครอง และภาค 5
แผนภาพที่ 3	ร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ 6
แผนภาพที่ 4	ร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามอาชีพ 6
แผนภาพที่ 5	ร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามภาคการทำงาน 8
แผนภาพที่ 6	ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ 23
แผนภาพที่ 7	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 - 2565 24
แผนภาพที่ 8	โครงสร้างบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน 27
แผนภาพที่ 9	ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. 2565 35
<b><u>ด้านแรงงานสูงอายุ</u></b>	
แผนภาพที่ 1	สัดส่วนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามเพศ พ.ศ. 2560 - 2564 58
แผนภาพที่ 2	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จและเพศ พ.ศ. 2564 58
แผนภาพที่ 3	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามอาชีพ พ.ศ. 2564 59
แผนภาพที่ 4	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญ พ.ศ. 2564 59
แผนภาพที่ 5	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพการทำงาน พ.ศ. 2564 60
แผนภาพที่ 6	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564 60
แผนภาพที่ 7	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามปัญหาจากความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2564 61
แผนภาพที่ 8	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2564 61
แผนภาพที่ 9	แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะที่ 1 พ.ศ. 2559 - 2564 72
แผนภาพที่ 10	ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 74

## ด้านแรงงานคนพิการ

แผนภาพที่ 1	แสดงจำนวนคนพิการ	81
แผนภาพที่ 2	แสดงประเภทความพิการ	82
แผนภาพที่ 3	แสดงการวิเคราะห์อายุและประเภทความพิการ	83
แผนภาพที่ 4	แสดงการศึกษาของคนพิการ	84
แผนภาพที่ 5	ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	99



## บทสรุปผู้บริหาร

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2561 ให้ทุกส่วนราชการทราบและใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน โดยมีวิสัยทัศน์ให้ประเทศไทย “มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” พร้อมกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่สำคัญประการหนึ่งคือ การพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ รวมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานได้แก่

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม การสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำของสังคม กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ โดยขับเคลื่อนกลไก การดำเนินงานผ่านคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านต่าง ๆ เช่น

1. คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
2. คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
3. คณะอนุกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ
4. คณะอนุกรรมการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ
5. คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด
6. คณะอนุกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ
7. คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ถือเป็นกำลังสำคัญของประเทศที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ กระทรวงแรงงานมุ่งหวังที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการให้ได้รับความคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคม ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนี้

### 1. ด้านแรงงานนอกระบบ

การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน ดำเนินการผ่านกลไกการบริหารจัดการ **ระดับชาติ** โดยคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ มีนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธาน และมีการขับเคลื่อนผ่านคณะอนุกรรมการ แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ **ระดับอำนาจการ** โดยคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ มีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน คณะอนุกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ (อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นประธาน) คณะอนุกรรมการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ (อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธาน) **ระดับปฏิบัติการ** โดยคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดมีผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน มีแรงงานจังหวัด เป็นฝ่ายเลขานุการ นอกจากนี้ยังมีกลไกขับเคลื่อนในพื้นที่ผ่านศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ซึ่งมีแรงงานจังหวัดเป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ บูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) 76 ศูนย์ และหน่วยบริการชุมชนในพื้นที่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ จำนวน 288 แห่ง

## ผลการดำเนินงาน

### 1.1 คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

ได้บูรณาการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. 2565 ภายใต้การส่งเสริมการคุ้มครอง และการพัฒนาแรงงานนอกระบบ ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 – 2565 ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 13 หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการผู้สูงอายุ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร กรมหม่อนไหม กรมพัฒนาที่ดิน กรมปศุสัตว์ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กรมวิชาการเกษตร) กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงาน กศน.) กระทรวงสาธารณสุข (กรมควบคุมโรค) มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (เครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กรุงเทพมหานคร (สำนักพัฒนาสังคม) กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เป็นต้น จำนวน 45 โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย 16,187,995 คน งบประมาณ 3,592,211,992 บาท (สามพันห้าร้อยเก้าสิบล้านสองแสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันเก้าร้อยเก้าสิบบาทถ้วน)

ผลการดำเนินงาน แรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์ 16,678,537 คน ใช้งบประมาณ 3,292,641,938 บาท (สามพันสองร้อยเก้าสิบล้านหกแสนสี่หมื่นหนึ่งพันเก้าร้อยสามสิบบาทถ้วน) ขับเคลื่อนผ่านโครงการที่สำคัญ ดังนี้

1) การเสริมสร้างหลักประกันสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง อาทิ โครงการแรงงานนอกระบบผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม โครงการสร้างการรับรู้ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแรงงานนอกระบบภาคเกษตร การตรวจแรงงานนอกระบบ/สร้างการรับรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบ โครงการสถานศึกษาส่งเสริมวินัยการออม และร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ....

2) การเสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน อาทิ กิจกรรมเพิ่มอาชีพเพิ่มรายได้ กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน โครงการการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ และโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน

3) การเพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ อาทิ โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และการสำรวจแรงงานนอกระบบ โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม โครงการสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานนอกระบบ โครงการสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในสังคมสูงวัย และโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ

### 1.2 คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด ดำเนินการโดยสำนักงาน

แรงงานจังหวัด 76 จังหวัด เพื่อขับเคลื่อนกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการระดับพื้นที่ในรูปแบบประชารัฐ ผ่านคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) และหน่วยบริการชุมชน โดยดำเนินงานตามคู่มือการปฏิบัติงานโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

โดยบูรณาการหน่วยงานในระดับพื้นที่ จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ภายใต้การส่งเสริม คຸ້ມครอง และการพัฒนาแรงงานนอกระบบ ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 – 2565 มีเป้าหมาย 2,387,471 คน

ผลการดำเนินงาน แรงงานนอกระบบ ได้รับการส่งเสริม คຸ້ມครองและพัฒนา จำนวน 3,051,301 คน มีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ อาทิ โครงการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ 40 โครงการ ตรวจคัดกรองสารตกค้างในกระแสเลือดของเกษตรกร โครงการ 1 ตำบล 1 หมู่บ้าน ประกันสังคมทั่วไทย กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่กลุ่มแรงงานนอกระบบ กิจกรรมเพิ่มอาชีพเพิ่มรายได้ โครงการฝึกอบรมให้ความรู้และส่งเสริมอาชีพงานหัตถกรรมท้องถิ่น โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน สร้างและพัฒนาเครือข่ายแรงงานนอกระบบ โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน โครงการส่งเสริมการพัฒนาไกลและโครงสร้างดูดซับมูลค่าทางเศรษฐกิจและการกระจายรายได้กลับสู่ท้องถิ่น โครงการพัฒนาศูนย์เครือข่ายประชชนชาวบ้าน โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) เป็นต้น

## 2. ด้านแรงงานสูงอายุ

กระทรวงแรงงานขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุผ่านกลไกคณะอนุกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ได้บูรณาการกับหน่วยงานภาคเครือข่ายที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2564) จำนวน 45 โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย 37,084 คน

ผลการดำเนินงาน แรงงานสูงอายุได้รับประโยชน์ 41,561 คน ใช้งบประมาณ 334,191,978.59 บาท (สามร้อยสามสิบล้านหนึ่งแสนเก้าหมื่นหนึ่งพันเก้าร้อยเจ็ดสิบแปดบาทห้าสิบบาทห้าสตางค์) ขับเคลื่อนผ่านโครงการที่สำคัญ ดังนี้

**2.1 กระจายงานสู่บ้านหรือชุมชน** อาทิ การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมถ่ายทอดภูมิปัญญา จัดเงินทุนในการประกอบอาชีพแก่ผู้สูงอายุ สนับสนุนการดำเนินงานช่วยเหลือผู้สูงอายุ โดยกลุ่ม/องค์กรและเครือข่ายผู้สูงอายุ ฯลฯ

**2.2 ขยายอายุเกษียณราชการ** : สำนักงาน ก.พ. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบรองรับการขยายอายุเกษียณ เมื่อเดือนกรกฎาคม 2565

**2.3 การส่งเสริมการจ้างงานอย่างต่อเนื่องของภาคเอกชน** : สำนักงานประกันสังคมอยู่ระหว่างดำเนินการเสนอร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม ฉบับที่ .. พ.ศ. .... ที่มีสาระสำคัญในการขยายอายุการเข้าเป็นผู้ประกันตน มาตรา 33 จากเดิม 15 – 60 ปี เป็น 15 – 65 ปี และให้ผู้รับบำนาญจากสำนักงานประกันสังคมมีสิทธิกลับเข้าเป็นผู้ประกันตนได้ โดยจะได้รับประโยชน์ทดแทน 3 กรณี ได้แก่ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ และตาย ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตรวจพิจารณาร่างกฎหมายแล้วเสร็จ

**2.4 ส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัย ประสพการณ์การทำงาน และสมรรถนะทางกาย** อาทิ การจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานภาครัฐ (ผู้เชี่ยวชาญ/ที่ปรึกษา/เจ้าหน้าที่บริการที่ให้คำปรึกษาแนะนำ/พนักงานราชการ/จ้างเหมาบริการ ฯลฯ) ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุประกอบอาชีพอิสระ ฝึกอบรมเพิ่มทักษะการประกอบอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ ฯลฯ

**2.5 การสร้างฐานข้อมูลตลาดแรงงานด้านผู้สูงอายุ** : กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางาน ได้ให้บริการจัดหางานแก่ผู้สูงอายุผ่านศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย ซึ่งมีฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน และผู้ที่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ สามารถจับคู่ให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุได้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีผู้สูงอายุได้รับการบรรจุงานผ่านระบบนี้แล้ว 932 คน

### 3. ด้านแรงงานคนพิการ

กระทรวงแรงงานขับเคลื่อนงานด้านแรงงานคนพิการผ่านกลไกคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน ได้บูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาคเครือข่ายที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการคนพิการด้านแรงงาน (Action Plan) มีโครงการ/กิจกรรม จำนวน 38 โครงการ เป้าหมาย 37,654 คน

ผลการดำเนินงาน แรงงานคนพิการได้รับประโยชน์ 82,911 คน ใช้งบประมาณ 553,451,562 บาท (ห้าร้อยห้าสิบล้านสี่แสนห้าหมื่นหนึ่งพันห้าร้อยหกสิบสองบาทถ้วน) ขับเคลื่อนผ่านโครงการที่สำคัญ ดังนี้

**3.1 ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ** อาทิ โครงการจ้างงานคนพิการตามกฎหมาย มาตรา 33 และมาตรา 35 (สัมปทาน) การส่งเสริมการมีงานทำให้แก่คนพิการ ผ่านศูนย์บริการจัดหางานคนพิการ (Smart Job Center) สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 - 10 และสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด เว็บไซต์ให้บริการขึ้นทะเบียนหางานคนพิการ ([www.doe.go.th](http://www.doe.go.th)) กิจกรรมการจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการให้กับผู้พิการ/ผู้ดูแลผู้พิการ ตามมาตรา 35 โครงการที่ปรึกษาศูนย์บริการถ่ายทอดการสื่อสารแห่งประเทศไทย (TTRS) โครงการส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาอาชีพคนพิการ การให้บริการกู้ยืมเงินสำหรับคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ เพื่อประกอบอาชีพอิสระ หรือ ขยายกิจการ การพัฒนาอาชีพระยะสั้น (Up Skill, Re Skill) ให้กับผู้เรียน และประชาชนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ภายใต้โครงการอาชีวศึกษาเพื่อคนพิการ และโครงการพัฒนาระบบสนับสนุนการจ้างงานสำหรับบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

**3.2 การให้ความคุ้มครองทางสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย** อาทิ โครงการดำเนินงานให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน เพื่อให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการไทย และโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมการจ้างงาน ตามมาตรา 33, 35 ปี 2565 และการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของภาคธุรกิจ

**3.3 การพัฒนาทักษะ** อาทิ โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (กลุ่มคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง 77 จังหวัด ทั่วประเทศ และการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์ด้านจิตใจและสังคม และด้านอาชีพให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานและผู้ประกันตนทุพพลภาพ ณ ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน 5 แห่ง การผลิตบทเรียนออนไลน์วิชา การบริหารบนความหลากหลาย (Diversity and Inclusion Management) โครงการศิลปะเพื่อมวลมนุษยชาติ ประจำปี พ.ศ. 2565 การพัฒนาอาชีพระยะสั้น (Up Skill, Re Skill) ให้กับผู้เรียน และประชาชนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ภายใต้โครงการอาชีวศึกษาเพื่อคนพิการ

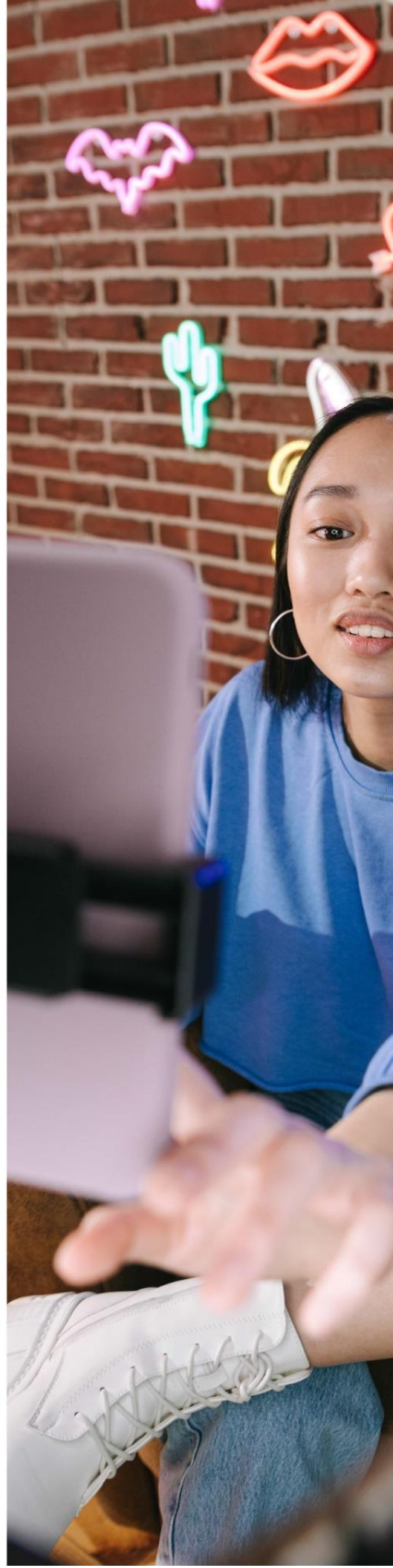
-----



# ส่วนที่ 1

## ด้านแรงงาน นอกระบบ

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ





# บทที่ 1

## สถานการณ์แรงงานนอกระบบ

### 1. คำนิยาม

คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ในระดับโลกไว้ครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2536 ในการประชุมนานาชาติ The 15th International Conference of Labour Statisticians (ICLS) โดยหมายถึง “แรงงานที่ประกอบอาชีพเจ้าของกิจการ (Self - employed) หรือเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการที่จัดอยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ (Informal Economy) หรือเป็นแรงงานที่ช่วยเหลือกิจการของครอบครัว หรือลูกจ้างในสถานประกอบการที่จัดอยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบแต่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคม หรือคนทำงานบ้าน ”

สำหรับประเทศไทย นิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ถูกกำหนดไว้หลากหลายโดยองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมแรงงานในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับภารกิจของแต่ละหน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดคำนิยาม

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้กำหนดคำนิยาม “แรงงานนอกระบบ” หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน

กระทรวงแรงงาน ได้กำหนดคำนิยาม “แรงงานนอกระบบ” ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2563 – 2565) หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายประกันสังคม มาตรา 33 (เป็นลูกจ้างที่มีนายจ้าง)

### 2. สถานการณ์แรงงานนอกระบบ (ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2564)

#### 2.1 ลักษณะทั่วไป

1) สถานภาพแรงงาน สถานภาพแรงงานของประชากร พบว่า ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานรวมทั้งหมด 38.6 ล้านคน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 37.7 ล้านคน ผู้ว่างงาน 8.7 แสนคน และกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล 6.4 หมื่นคน ในขณะที่ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานมีจำนวน 18.5 ล้านคน ได้แก่ ผู้ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ ยังเด็ก ชรา/ป่วย หรือพิการจนไม่สามารถทำงานได้ เป็นต้น

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร จำแนกตามสถานภาพแรงงาน และภาค

สถานภาพแรงงาน	ยอดรวม	ภาค				
		กรุงเทพมหานคร	กลาง	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	ใต้
จำนวน (พันคน)						
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	57,125.7	7,665.6	17,438.3	9,473.7	15,002.7	7,545.4
กำลังแรงงานรวม	38,641.4	5,384.1	12,046.0	6,231.8	9,753.4	5,226.1
กำลังแรงงานปัจจุบัน	38,576.9	5,381.3	12,036.1	6,209.6	9,724.9	5,225.0
ผู้มีงานทำ	37,705.7	5,180.3	11,819.1	6,086.3	9,574.5	5,045.5
ผู้ว่างงาน	871.2	201.0	217.0	123.3	150.4	179.5
กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล	64.5	2.8	9.9	22.2	28.5	1.1
ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	18,484.3	2,281.5	5,392.3	3,241.9	5,249.3	2,319.3
ทำงานบ้าน	5,167.8	606.6	1,694.7	871.7	1,262.0	732.8
เรียนหนังสือ	4,378.1	492.5	1,139.6	731.6	1,360.8	653.6
ยังเด็ก ชรา หรือป่วย พิการไม่ สามารถทำงานได้	6,982.9	764.2	1,942.0	1,368.4	2,150.4	757.9
อื่น ๆ	1,955.5	418.2	616.0	270.2	476.1	175.0

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

2) การกระจายตัวของแรงงาน ผลการสำรวจ พบว่า จากจำนวนผู้มีงานทำ 37.7 ล้านคน เป็นแรงงานในระบบ 18.1 ล้านคน (ร้อยละ 48.0) และเป็นแรงงานนอกระบบ 19.6 ล้านคน (ร้อยละ 52.0) เมื่อพิจารณาเป็นรายภาค พบว่า ภาคกลางมีจำนวนแรงงานในระบบ 7.4 ล้านคน กรุงเทพมหานคร 4.0 ล้านคน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและ ภาคใต้ 2.4 ล้านคน และภาคเหนือ 1.9 ล้านคน สำหรับจำนวนแรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7.2 ล้านคน รองลงมาเป็นภาคกลาง 4.5 ล้านคน ภาคเหนือ 4.2 ล้านคน ภาคใต้ 2.6 ล้านคน และกรุงเทพมหานคร 1.1 ล้านคน ตามลำดับ

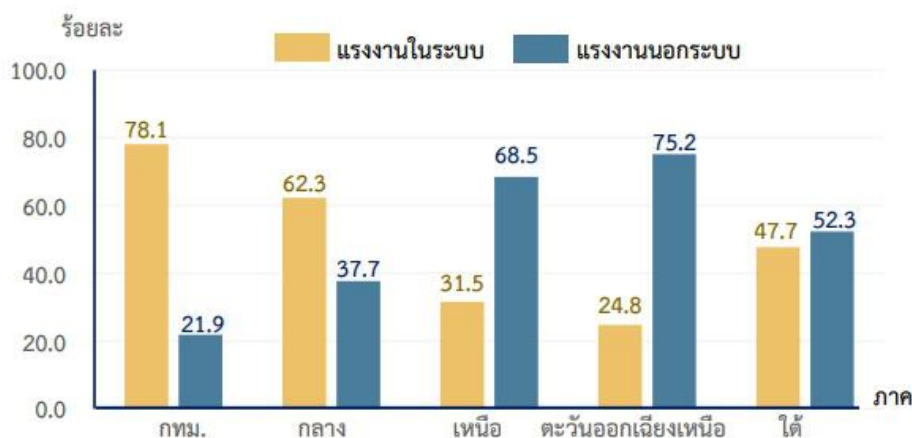
ตารางที่ 2 จำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามเขตการปกครอง และภาค

ผู้มีงานทำ	ยอดรวม	ภาค				
		กรุงเทพมหานคร	กลาง	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	ใต้
		จำนวน (พันคน)				
ยอดรวม	37,705.7	5,180.3	11,819.1	6,086.3	9,574.5	5,045.5
ในเขตเทศบาล	17,023.8	5,180.3	5,461.3	2,058.2	2,696.9	1,627.1
นอกเขตเทศบาล	20,681.9	...	6,357.8	4,028.2	6,877.6	3,418.4
แรงงานในระบบ	18,107.7	4,046.8	7,362.6	1,919.8	2,374.0	2,404.6
ในเขตเทศบาล	10,293.7	4,046.8	3,690.7	856.2	823.3	876.8
นอกเขตเทศบาล	7,814.0	...	3,671.9	1,063.6	1,550.7	1,527.9
แรงงานนอกระบบ	19,598.1	1,133.6	4,456.5	4,166.6	7,200.6	2,640.9
ในเขตเทศบาล	6,730.2	1,133.6	1,770.6	1,202.0	1,873.6	750.3
นอกเขตเทศบาล	12,867.9	...	2,685.9	2,964.6	5,326.9	1,890.5

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หากเปรียบเทียบสัดส่วนของแรงงานนอกระบบกับแรงงานในระบบ พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้มีสัดส่วนแรงงานนอกระบบมากกว่าแรงงานในระบบ ในขณะที่กรุงเทพมหานครและภาคกลางมีแรงงานนอกระบบน้อยกว่าแรงงานในระบบ

แผนภาพที่ 1 ร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามภาค

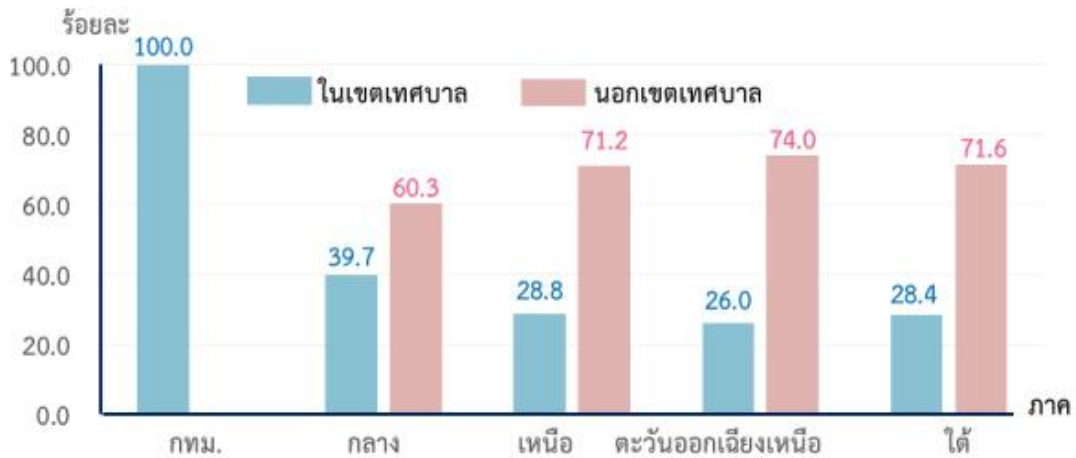


ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564 สำนักงานสถิติแห่งชาติ



เมื่อพิจารณาตามเขตการปกครอง พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงานอยู่นอกเขตเทศบาล ในทุกภาค โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแรงงานนอกระบบมากที่สุด (ร้อยละ 74.0)

แผนภาพที่ 2 ร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามเขตการปกครอง และภาค



3) กลุ่มอายุและเพศ ลักษณะโครงสร้างทางประชากรของแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบเป็นเพศชายมากกว่าหญิงเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ ส่วนกลุ่มอายุของแรงงานนอกระบบแตกต่างกับแรงงานในระบบ โดยเฉพาะกลุ่มอายุ 25 - 39 ปี มีผู้ทำงานในระบบมากกว่าแรงงานนอกระบบเกือบ 2 เท่า ส่วนกลุ่มอายุ 40 - 59 ปี และกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป มีแรงงานนอกระบบมากกว่าแรงงานในระบบ

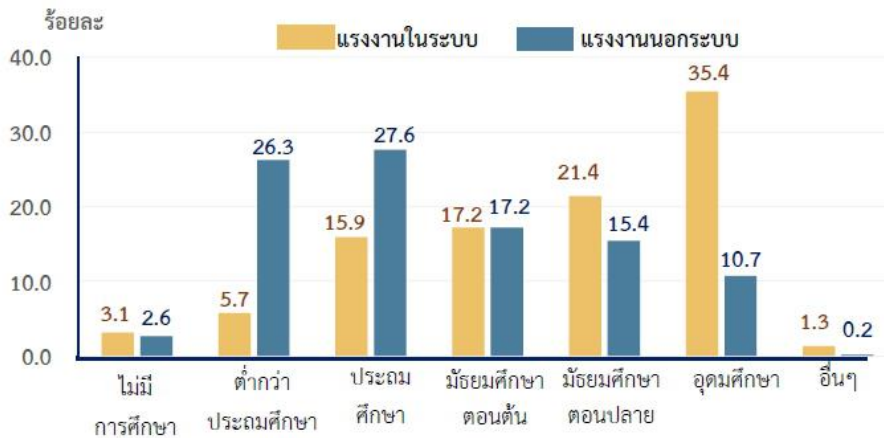
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มอายุและเพศ

กลุ่มอายุ	ยอดรวม	ผู้มีงานทำ					
		แรงงานในระบบ			แรงงานนอกระบบ		
		รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
<b>จำนวน (พันคน)</b>							
ยอดรวม	37,705.7	18,107.7	9,652.9	8,454.7	19,598.1	10,801.0	8,797.1
15 - 24	3,351.2	1,842.1	1,037.6	804.5	1,509.1	993.1	516.0
25 - 39	12,135.3	7,923.7	4,079.1	3,844.7	4,211.5	2,472.8	1,738.7
40 - 59	17,337.0	7,718.8	4,170.1	3,548.7	9,618.3	4,921.9	4,696.4
60 ปีขึ้นไป	4,882.2	623.0	366.2	256.8	4,259.2	2,413.1	1,846.0
<b>ร้อยละ</b>							
ยอดรวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15 - 24	8.9	10.2	10.7	9.5	7.7	9.2	5.9
25 - 39	32.2	43.8	42.3	45.5	21.5	22.9	19.8
40 - 59	46.0	42.6	43.2	42.0	49.1	45.6	53.4
60 ปีขึ้นไป	12.9	3.4	3.8	3.0	21.7	22.3	21.0

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

4) ระดับการศึกษาที่สำเร็จ แร่งงานนอกระบบส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 27.6 รองลงมาเป็นระดับต่ำกว่าประถมศึกษา ร้อยละ 26.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 17.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 15.4 ระดับอุดมศึกษา ร้อยละ 10.7 และผู้ไม่มีการศึกษาร้อยละ 2.6 ในขณะที่แรงงานในระบบจะเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามากถึงร้อยละ 35.4 รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 21.4 ร้อยละ 17.2 และ ร้อยละ 15.9 ตามลำดับ)

แผนภาพที่ 3 ร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ



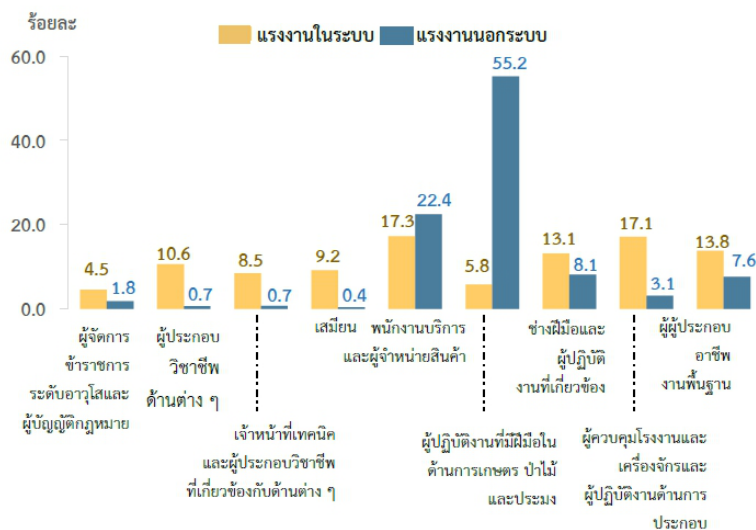
ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

## 2.2 ลักษณะการทำงานที่สำคัญ

1) อาชีพ เมื่อพิจารณาลักษณะอาชีพของแรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้และประมง ร้อยละ 55.2 รองลงมาคือ พนักงานบริการและผู้จัดการสินค้า (ร้อยละ 22.4) ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 8.1) และผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน (ร้อยละ 7.6)

สำหรับแรงงานในระบบจะทำงานกระจายอยู่ในทุกอาชีพในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ อาชีพพนักงานบริการและผู้จัดการสินค้า ผู้ควบคุมโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ เป็นต้น

แผนภาพที่ 4 ร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามอาชีพ



ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

2) อุตสาหกรรม อุตสาหกรรมที่แรงงานนอกระบบทำ พบว่าส่วนใหญ่ทำงานในสาขาเกษตรกรรม การป่าไม้และการประมง (ร้อยละ 58.1) รองลงมาทำงานในสาขาการขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ประมาณ (ร้อยละ 16.0) และสาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร (ร้อยละ 8.3) ในขณะที่แรงงานในระบบ ทำงานในสาขาการผลิตสูงสุด (ร้อยละ 26.4)

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามอุตสาหกรรม และเพศ

กลุ่มอายุ	ยอดรวม	ผู้มีงานทำ					
		แรงงานในระบบ			แรงงานนอกระบบ		
		รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
<b>จำนวน (พันคน)</b>							
ยอดรวม	37,705.1	18,107.6	9,653.1	8,454.5	19,598.2	10,800.9	8,797.3
เกษตรกรรม การป่าไม้และการประมง	12,680.5	1,316.6	807.4	509.2	11,363.9	6,633.5	4,730.4
การผลิต	5,870.8	4,780.1	2,551.3	2,228.8	1,090.7	467.1	623.6
การก่อสร้าง	2,003.6	1,206.0	998.6	207.4	797.6	691.6	106.0
การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมยานยนต์	6,265.5	3,019.1	1,574.5	1,444.6	3,246.4	1,534.0	1,712.4
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า	1,412.7	1,034.3	763.6	270.7	378.4	351.0	27.4
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	2,604.8	980.8	351.6	629.2	1,624.0	547.5	1,076.5
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	211.6	102.2	51.7	50.5	109.4	61.2	48.2
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	888.0	308.4	146.2	162.2	579.6	294.8	284.8
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	207.8	192.9	27.9	165.0	14.8	2.6	12.2
อื่น ๆ	5,559.8	5,167.2	2,380.3	2,786.9	393.4	217.6	175.8
<b>ร้อยละ</b>							
ยอดรวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
เกษตรกรรม การป่าไม้และการประมง	33.5	7.3	8.4	6.0	58.1	61.4	53.8
การผลิต	15.6	26.4	26.4	26.4	5.6	4.3	7.1
การก่อสร้าง	5.3	6.7	10.3	2.5	4.1	6.4	1.1
การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมยานยนต์	16.6	16.7	16.3	17.1	16.5	14.2	19.5
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า	3.7	5.7	7.9	3.2	1.9	3.2	0.3
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	6.9	5.4	3.6	7.4	8.3	5.1	12.2
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	0.6	0.6	0.5	0.6	0.6	0.6	0.5
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	2.4	1.7	1.5	1.9	3.0	2.7	3.2
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	0.6	1.1	0.3	2.0	0.1	0.0	0.1
อื่น ๆ	14.8	28.4	24.8	32.9	1.8	2.1	2.2

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หากพิจารณาการทำงานตามอุตสาหกรรม และการจดทะเบียนกับหน่วยงานภาครัฐหรือการจัดทำบัญชี เพื่อจัดจำแนกตามภาคการทำงาน ดังนี้

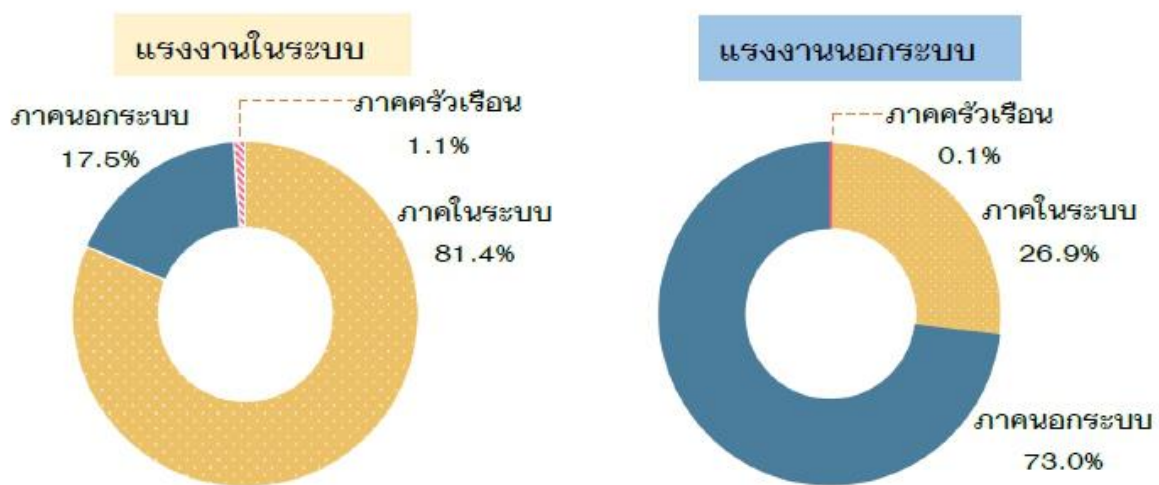
1) **ภาคในระบบ** คือ การทำงานในหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ หรือสถานประกอบการเอกชนที่มีการจดทะเบียนเป็นรูปแบบบริษัท หรือมีการจดทะเบียนการค้า หรือมีการจัดทำบัญชี

2) **ภาคครัวเรือน** คือ การทำงานเป็นลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล

3) **ภาคนอกระบบ** เป็นการทำงานที่นอกเหนือจากภาคในระบบและภาคครัวเรือน

จากผลการสำรวจพบว่า แรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่ทำงานภาคนอกระบบ ร้อยละ 73.0 และภาคในระบบ ร้อยละ 26.9 ในขณะที่แรงงานในระบบ ทำงานภาคในระบบ ร้อยละ 81.4 ภาคนอกระบบ ร้อยละ 17.5 และภาคครัวเรือน ร้อยละ 1.1

แผนภาพที่ 5 ร้อยละของแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ จำแนกตามภาคการทำงาน



ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

3) สถานภาพการทำงาน สถานภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่เป็นผู้ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง (ร้อยละ 59.0) รองลงมาเป็นช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ 31.9) ลูกจ้างเอกชน (ร้อยละ 4.7) และนายจ้าง (ร้อยละ 3.7) ส่วนแรงงานในระบบมีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนมากถึงร้อยละ 70.2 รองลงมาเป็นลูกจ้างรัฐบาล (ร้อยละ 18.9) ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง (ร้อยละ 7.3) และช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ 3.0)

หากเปรียบเทียบระหว่างเพศจะพบว่า แรงงานนอกระบบผู้หญิงจะมีสถานภาพการทำงานเป็นช่วยธุรกิจครัวเรือนมากกว่าผู้ชาย ในขณะที่ผู้ชายจะทำงานส่วนตัวมากกว่าร้อยละ 60 ส่วนแรงงานในระบบ ทั้งผู้ชายและผู้หญิงส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างเอกชน

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน และเพศ

สถานภาพการทำงาน	ยอดรวม	ผู้มีงานทำ					
		แรงงานในระบบ			แรงงานนอกระบบ		
		รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
<b>จำนวน (พันคน)</b>							
ยอดรวม	37,705.8	18,107.7	9,652.9	8,454.8	19,598.1	10,801.1	8,797.0
นายจ้าง	833.0	115.9	81.2	34.7	717.1	539.1	178.0
ทำงานส่วนตัว	12,894.3	1,324.6	746.2	578.4	11,569.7	7,125.6	4,444.1
ช่วยธุรกิจในครัวเรือน	6,795.8	540.1	218.9	321.2	6,255.7	2,439.4	3,816.3
ลูกจ้างรัฐบาล	3,519.9	3,422.0	1,637.2	1,784.8	97.9	45.0	52.9
ลูกจ้างเอกชน	13,630.7	12,703.6	6,968.3	5,735.3	927.1	629.9	297.2
การรวมกลุ่ม	32.1	1.5	1.1	0.4	30.6	22.1	8.5
<b>ร้อยละ</b>							
ยอดรวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
นายจ้าง	2.2	0.6	0.8	0.4	3.7	5.0	2.0
ทำงานส่วนตัว	34.2	7.3	7.7	6.9	59.0	66.0	50.5
ช่วยธุรกิจในครัวเรือน	18.0	3.0	2.3	3.8	31.9	22.6	43.4
ลูกจ้างรัฐบาล	9.3	18.9	17.0	21.1	0.5	0.4	0.6
ลูกจ้างเอกชน	36.2	70.2	72.2	67.8	4.7	5.8	3.4
การรวมกลุ่ม	0.1	-	-	-	0.2	0.2	0.1

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

4) ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ แรงงานนอกระบบมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ (38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) น้อยกว่าแรงงานในระบบ (43 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) หากพิจารณาจำนวนชั่วโมงการทำงาน 35 - 48 ต่อสัปดาห์ ซึ่งถือว่าเป็นชั่วโมงการทำงานปกติ พบว่าส่วนใหญ่ทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบมีเวลาทำงานอยู่ในช่วงชั่วโมงการทำงานปกติ แต่แรงงานนอกระบบจะมีสัดส่วนผู้ทำงาน 49 ชั่วโมงขึ้นไป ซึ่งถือว่าชั่วโมงการทำงานมากกว่าปกติ (ร้อยละ 18.3) มากกว่าแรงงานในระบบ (ร้อยละ 10.5)

ตารางที่ 6 ร้อยละและชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ของแรงงานในระบบและนอกระบบจำแนกตามเพศ

ชั่วโมงทำงาน	ยอดรวม	ผู้มีงานทำ					
		แรงงานในระบบ			แรงงานนอกระบบ		
		รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
<b>ร้อยละ</b>							
ยอดรวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
< 15 ชั่วโมง	4.3	3.4	3.0	3.7	5.1	4.8	5.5
15-29 ชั่วโมง	10.4	4.5	4.4	4.6	15.9	15.0	16.9
30-34 ชั่วโมง	13.7	13.8	12.5	15.3	13.6	13.8	13.4

ชั่วโมงทำงาน	ยอดรวม	ผู้มีงานทำ					
		แรงงานในระบบ			แรงงานนอกระบบ		
		รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
35-39 ชั่วโมง	49.3	64.4	65.9	62.7	35.4	37.3	33.1
40-48 ชั่วโมง	63.1	78.3	78.4	78.1	49.0	51.1	46.5
49 ชั่วโมงขึ้นไป	14.5	10.5	10.8	10.2	18.3	17.2	19.6
<b>ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์</b>	<b>40</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>38</b>

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

5) ค่าจ้างหรือเงินเดือน สำหรับค่าจ้างหรือเงินเดือนของลูกจ้าง ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้างที่ได้รับเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์และรายเดือน แล้วนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนนั้น พบว่า ลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 6,853 บาทต่อเดือน เมื่อพิจารณาตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบในภาคการผลิตได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูงสุด (7,560 บาทต่อเดือน) รองลงมาเป็นภาคการค้าและบริการ (7,416 บาทต่อเดือน) และภาคเกษตรกรรมได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่ำสุด (5,428 บาทต่อเดือน)

เมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนระหว่างลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบกับแรงงานในระบบ พบว่า แรงงานในระบบได้รับค่าจ้างเฉลี่ยมากกว่าแรงงานนอกระบบถึง 2.2 เท่า โดยแรงงานในระบบได้ค่าจ้างเฉลี่ย 15,154 บาทต่อเดือน ขณะที่แรงงานนอกระบบได้รับค่าจ้างเฉลี่ยเพียง 6,853 บาทต่อเดือน หากพิจารณาตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ จะเห็นได้ว่า ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานนอกระบบน้อยกว่าแรงงานในระบบทุกกิจกรรม

**ตารางที่ 7** ค่าจ้างหรือเงินเดือนเฉลี่ยของลูกจ้าง จำแนกตามประเภทแรงงาน กิจกรรมทางเศรษฐกิจ และเพศ

กิจกรรมทางเศรษฐกิจ	ค่าจ้างหรือเงินเดือน (บาท / เดือน)					
	แรงงานในระบบ			แรงงานนอกระบบ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
<b>ยอดรวม</b>	<b>15,154</b>	15,043	15,281	6,853	7,033	6,506
เกษตรกรรม	6,285	6,660	5,629	5,428	5,754	4,869
การผลิต	13,470	13,969	12,723	7,560	7,774	6,712
การบริการค้าและการค้า	17,048	16,915	17,172	7,416	7,335	7,522

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

### 2.3 ปัญหาของแรงงานนอกระบบ

ในการสำรวจครั้งนี้ได้สอบถามปัญหาของแรงงานนอกระบบ 3 เรื่อง ได้แก่ ปัญหาจากการทำงาน ปัญหาจากสภาพแวดล้อมและปัญหาความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน พบว่า จากแรงงานนอกระบบทั้งหมด 19.6 ล้านคน เป็นผู้ประสบปัญหาอย่างน้อย 1 เรื่อง จำนวน 6.2 ล้านคน หรือร้อยละ 31.8 และผู้ที่ไม่ประสบปัญหาใด ๆ เลย มีจำนวน 13.4 ล้านคน หรือร้อยละ 68.2 โดยมีรายละเอียดของปัญหา ดังนี้

1) ปัญหาจากการทำงาน แรงงานนอกระบบที่มีปัญหาจากการทำงานมีจำนวน 4.3 ล้านคน โดยปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ค่าตอบแทน 2.1 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 48.1 ซึ่งผู้หญิงมีปัญหาในเรื่องนี้มากกว่าผู้ชาย รองลงมาเป็นงานที่ทำไม่ได้รับการจ้างอย่างต่อเนื่อง 1.0 ล้านคน (ร้อยละ 23.7) ปัญหาการทำงานหนัก 6.2 แสนคน (ร้อยละ 14.3) และการไม่ได้รับสวัสดิการ 3.1 แสนคน (ร้อยละ 7.2)

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบที่ประสบปัญหาจากการทำงาน จำแนกตาม ลักษณะ ปัญหา และเพศ

ลักษณะปัญหาการทำงาน	แรงงานนอกระบบ					
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
	จำนวน (พันคน)			ร้อยละ		
ยอดรวม	4,312.1	2,501.1	1,811.0	100.0	100.0	100.0
ค่าตอบแทน	2,076.6	1,149.9	926.7	48.1	46.1	51.2
งานหนัก	616.7	357.1	259.6	14.3	14.3	14.4
ทำงานไม่ตรงเวลาปกติ	113.1	60.1	53.0	2.6	2.4	2.9
งานที่ทำไม่ต่อเนื่อง	1,021.0	658.7	362.3	23.7	26.3	20.0
ชั่วโมงทำงานมากเกินไป	20.9	8.7	12.2	0.5	0.3	0.7
ไม่มีวันหยุด	51.4	32.6	18.8	1.2	1.3	1.0
ลาพักผ่อนไม่ได้	16.0	8.0	8.0	0.4	0.3	0.4
ไม่ได้รับสวัสดิการ	308.6	170.5	138.1	7.2	6.8	7.6
ไม่ทราบ	87.8	55.5	32.3	2.0	2.2	1.8

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

2) ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน แรงงานนอกระบบที่มีปัญหาเกี่ยวกับความไม่ปลอดภัยในการทำงานมีจำนวน 2.2 ล้านคน โดยส่วนใหญ่ประสบปัญหาจากสารเคมี 1.2 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 58.0 โดยผู้หญิงประสบปัญหานี้มากกว่าผู้ชาย รองลงมาเป็นการทำงานกับเครื่องจักรและเครื่องมือที่เป็นอันตราย 3.6 แสนคน (ร้อยละ 16.8) ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิงถึง 2 เท่า

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบที่ประสบปัญหาจากความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน จำแนกตามลักษณะปัญหา และเพศ

ลักษณะปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน	แรงงานนอกระบบ					
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
	จำนวน (พันคน)			ร้อยละ		
ยอดรวม	2,155.5	1,359.8	795.7	100.0	100.0	100.0
สารเคมี	1,250.5	754.1	496.4	58.0	55.5	62.4
เครื่องจักรเครื่องมือที่เป็นอันตราย	362.4	278.7	83.7	16.8	20.5	10.5
ได้รับอันตรายต่อระบบหู/ระบบตา	107.5	72.0	35.5	5.0	5.3	4.5
ทำงานบนที่สูง/ใต้น้ำ/ใต้ดิน	84.8	68.0	16.8	3.9	5.0	2.1
ความไม่สงบ/ก่อการร้าย	25.6	12.6	13.0	1.2	0.9	1.6
อื่น ๆ	239.3	120.9	118.4	11.1	8.9	14.9

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564 สำนักงานสถิติแห่งชาติ



3) ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าแรงงานนอกระบบมีปัญหานี้จำนวน 2.8 ล้านคน โดยปัญหาที่พบมากที่สุดเป็นเรื่องอิริยาบถในการทำงาน (ท่าทางในการทำงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะเป็นเวลานาน ๆ ทำให้เกิดการอักเสบและผิดปกติของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกาย) 1.2 ล้านคน (ร้อยละ 42.7) โดยผู้หญิงจะมีปัญหานี้มากกว่าผู้ชาย รองลงมาคือฝุ่น ละออง คิวัน กลิ่น (ร้อยละ 25.6) และแสงสว่างไม่เพียงพอ (ร้อยละ 13.7)

**ตารางที่ 10** จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบที่ประสบปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามลักษณะปัญหา และเพศ

ลักษณะปัญหา สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	แรงงานนอกระบบ					
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
	จำนวน (พันคน)			ร้อยละ		
ยอดรวม	2,790.8	1,604.8	1,186.0	100.0	100.0	100.0
สถานที่ทำงานคับแคบ	46.1	25.8	20.3	1.7	1.6	1.8
สถานที่ทำงานไม่สะอาด	182.1	111.6	70.5	6.5	7.0	5.9
สถานที่ทำงานอากาศไม่ ถ่ายเท	46.3	25.7	20.6	1.7	1.6	1.7
อิริยาบถในการทำงาน	1,192.4	634.7	557.7	42.7	39.5	47.0
ฝุ่นละออง คิวัน กลิ่น	713.9	459.8	254.1	25.6	28.7	21.4
เสียงดัง	28.7	17.8	10.9	1.0	1.1	0.9
แสงสว่างไม่เพียงพอ	382.7	219.5	163.2	13.7	13.7	13.8
อื่น ๆ	119.6	59.5	60.1	4.3	3.7	5.1
ไม่ทราบ	79.0	50.4	28.6	2.8	3.1	2.4

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

## บทที่ 2

### นโยบายด้านแรงงานนอกระบบ

#### 1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มีหลักสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ในมาตรา 74 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย และให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและ ส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

#### 2. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ประเด็น 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญ ที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชน ในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน ในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติ สุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และ สภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

##### 4.1 การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

4.1.5 สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะ และทุกกลุ่ม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริบทของสังคมสูงวัย รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมทาง กายภาพและทางสังคมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตและการมีส่วนร่วมเป็นพลังในสังคมสำหรับคนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะ ผู้พิการและผู้สูงวัย โดยการเชื่อมโยงระบบข้อมูลสวัสดิการรายบุคคล และการพัฒนาระบบ การให้บริการสวัสดิการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน ธุรกิจ หรือองค์กรประชาสังคม เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบสวัสดิการถ้วนหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและควบคุม ค่าใช้จ่ายไม่ให้เป็นภาระทางการคลังมากเกินไป ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการออมและการลงทุนระยะยาว เพื่อเพิ่มความสามารถในการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจของประชาชนทุกกลุ่มด้วยมาตรการทางภาษีและอื่น ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง

#### 3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

##### วัตถุประสงค์

1) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยม ที่ดีมีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบคลุมรอบด้าน ตลอดจน เป็นคนเก่ง ที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

2) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพา ตนเองได้

3) เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็ง ของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็ง ของเศรษฐกิจฐานรากและสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

## เป้าหมายรวม

- 1) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์
- 2) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง
- 3) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้

การดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงานมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

เป้าหมายที่ 2 คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่ 2 พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า โดยส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นตามความต้องการของตลาดงาน และพัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น

### ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

เป้าหมายที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของรัฐ

แนวทางการพัฒนาที่ 2 กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง โดยเร่งรัดรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณ และประโยชน์จากระบบประกันสังคม

## 4. แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 - 2565)

ประกอบด้วย 6 แนวทาง คือ 1) การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน 2) การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี 3) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ 4) การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน 5) การบริหารจัดการองค์กร บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร 6) การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

แนวทางการดำเนินงาน/พัฒนาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ คือ แนวทางที่ 2 การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อ 1 เสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำ เพื่อส่งเสริมให้กำลังแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุ และคนพิการได้มีงานทำ มีรายได้และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำ การประกอบอาชีพอิสระ การแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานการส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน และคนหางานได้รับการคุ้มครอง รวมทั้งให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายมีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้าง ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยเป็นงานที่ใช้หลักบูรณาการและการมีส่วนร่วม จากทุกภาคีทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน

ข้อ 2 เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงานผ่านระบบประกันสังคม/ส่งเสริมระบบการออม เพื่อให้มีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีมีธรรมาภิบาล การพัฒนารูปแบบและสิทธิประโยชน์ที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานและดำเนินการเพื่อให้กองทุนมีเสถียรภาพ

## 5. แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2563 - 2565)

ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ 1. พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 2. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง 3. บูรณาการการสร้างเครือข่าย และการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ และ 4. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและสำคัญกับแรงงานนอกระบบ คือ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต โดยมีเป้าประสงค์ให้แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

## 6. นโยบายรัฐบาล

นโยบายรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบ ผ่านนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

6.1 เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคง แก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาสและแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบ มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงหน่วยงานรัฐ และเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของทุกพื้นที่และโดยรวมของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบ เข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

6.2 พัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืนมากขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักขังที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ตามอัตภาพ พัฒนาศักยภาพ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก

6.3 ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานทางวิชาชีพ

6.4 ดำเนินการให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน โดยการกำกับ ดูแล และสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมอบหมาย ให้กระทรวงแรงงานดำเนินการตรวจแรงงานนอกระบบ โดยให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสอบ ภายในสถานที่ทำงานของลูกจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึงแรงงานในภาคเกษตรกรรมเพื่อให้ผู้จ้างงาน/ นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย และผู้รับงานไปทำที่บ้าน/ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่แรงงานนอกระบบในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ

## 7. นโยบายกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนงานด้านแรงงานนอกระบบโดยมีนโยบาย กระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง ข้อ 6 บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเปราะบาง แรงงานสูงอายุ และคนพิการ ให้ได้รับสิทธิและความคุ้มครองด้านแรงงาน สวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมอย่างเท่าเทียม มีรายได้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประเทศ นำไปสู่การฟื้นฟู เศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผลักดันการเสนอร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงาน นอกระบบ พ.ศ. .... ให้มีผลบังคับใช้

2. ยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานที่ยั่งยืน โดยคนหางานทุกคนมีโอกาสในการทำงานตามความสามารถของตนมีรายได้ที่เหมาะสม ได้รับการพัฒนาฝีมือ ที่ได้มาตรฐาน ได้รับความคุ้มครองตามสิทธิขั้นพื้นฐาน มีสวัสดิการเพิ่มขึ้น มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต





**นโยบายกระทรวงแรงงาน  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

**“สืบสาน รักษา ต่อยอด”  
MOL พัฒนา พลิกโฉม ตลาดแรงงานไทย**



**นโยบายเร่งด่วน**

- 1 ยกระดับกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ**
  - สร้างองค์กรที่พร้อมขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงานเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ บนพื้นฐานการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน
- 2 กระตุ้นการจ้างงานตามความต้องการในระบบเศรษฐกิจใหม่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ**
  - กระตุ้น ส่งเสริม รักษาการจ้างงาน และการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ
  - สนับสนุนผู้ประกอบการให้เข้าถึงแหล่งเงินทุน
  - เชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน
- 3 บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ**
  - บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าทำงานในประเภทที่คนต่างด้าวที่มีสมรรถนะสูง
  - ส่งเสริมการจ้างงานแรงงานคนไทยและบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ
- 4 เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไข พระราชบัญญัติประกันสังคมให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ปัจจุบันและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต**
  - แก้ไขกฎหมายประกันสังคม (ร่าง พรบ. ประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....) ในส่วนของสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน 3 ขด คือ ขดเสือก ขดคืน และขดยุติ
- 5 ดูแลให้แรงงานและนายจ้างสามารถทำงาน ในสถานการณ์ที่มีผลกระทบของโรค COVID - 19 ได้อย่างปลอดภัยและเป็นปกติสุข**
  - ดำเนินโครงการ Factory Sandbox
  - ออกตรวจสถานประกอบการ ส่งเสริมแรงงานคืนพื้นที่เชิงรุก
- 6 บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเปราะบาง แรงงานสูงอายุและคนพิการ ให้ได้รับสิทธิและความคุ้มครองด้านแรงงาน สวัสดิการและหลักประกันทางสังคมอย่างเท่าเทียม มีรายได้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประเทศ นำไปสู่การฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน**
  - พลิกคืน พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์อาชีพและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... ให้มีผลบังคับใช้
  - ยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**นโยบายสำคัญ**

- 1 พัฒนากิจกะแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ เตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดประเทศและรองรับเศรษฐกิจใหม่**
  - ยกระดับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน
  - สร้างแรงงานที่มีสมรรถนะสูง
  - พัฒนากิจกะอาชีพให้กับเยาวชน และ GigWorker
  - บูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน
- 2 บริหารจัดการแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และในอุตสาหกรรมเป้าหมาย**
  - พัฒนากิจกะกำลังแรงงาน และการพิจารณาอนุญาตทำงานแบบยืดหยุ่น
- 3 ต่อยอดการประกอบอาชีพ ยกระดับรายได้ และเศรษฐกิจชุมชน รวมทั้งในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ**
  - พัฒนาศูนย์ส่งเสริมอาชีพเสริม บังคับเน้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม
  - ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4 ยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่ามนุษย์ด้านแรงงานเพื่อปลดล็อก Tier 2 Watch List**
  - เพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจการทำงานของแรงงาน
  - เพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงาน
  - บูรณาการการทำงานกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
- 5 พัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน ระบบสวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมและยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย ในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาวะสังคม เศรษฐกิจ และรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป**
  - พัฒนาศูนย์ส่งเสริมโครงสร้างค่าจ้าง
  - Safety & Healthy Thailand
- 7 พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานกระทรวงแรงงาน (Big Data) และบูรณาการข้อมูลภาครัฐเพื่อการบริหาร วางยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคมอย่างเป็นระบบ**
  - พัฒนาระบบบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงาน (BigData)
  - เชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

### บทที่ 3

## แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 – 2565

#### วิสัยทัศน์

“แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางอาชีพ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมตามมาตรฐานสากลอย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน”

#### พันธกิจ

1. ผลักดันให้เกิดการขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ
2. ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ทั่วถึง
3. พัฒนาสมรรถนะและขยายโอกาสการมีงานทำที่มั่นคง
4. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมายอย่างทั่วถึง
5. พัฒนาหรือปรับปรุงกฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ
6. พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบ
7. บูรณาการการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน

#### เป้าประสงค์

1. แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับการคุ้มครอง และเข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึง
2. แรงงานนอกระบบมีสมรรถนะสูงขึ้น มีงานทำอย่างต่อเนื่อง และมีรายได้ที่มั่นคง
3. แรงงานนอกระบบและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมาย ตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. กฎหมายด้านแรงงานนอกระบบมีความครอบคลุม ทันสมัย สามารถบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบที่ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้
6. กลไกการทำงานด้านแรงงานนอกระบบมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการทำงานเชิงบูรณาการ

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

1. เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง
2. เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน
3. เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

#### คำนิยาม

แรงงานนอกระบบ	หมายถึง	ผู้มีงานทำ ที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายประกันสังคมมาตรา 33 (เป็นลูกจ้างที่มีนายจ้าง)
สมรรถนะ	หมายถึง	ความรู้ ทักษะ และฝีมือแรงงานที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน และแรงงานนอกระบบ
คุณภาพชีวิตที่ดี	หมายถึง	แรงงานมีงานทำ มีความมั่นคง และมีสุขภาพดีในมิติอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
อาชีพ	หมายถึง	อาชีพ
อนามัย	หมายถึง	สุขภาพ
อาชีวอนามัย	หมายถึง	สุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ
ความปลอดภัย	หมายถึง	สภาพที่ปราศจากภัยคุกคาม ไม่มีอันตราย และความเสียหายใด ๆ

(ที่มา : นิยาม อาชีวอนามัย และความปลอดภัย จาก คู่มืออาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานนอกระบบ, มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ)

## ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง

ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา ภาครัฐตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานนอกระบบและได้พยายามให้การช่วยเหลือแรงงานนอกระบบมาโดยตลอด เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย อันส่งผลให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น โดยการขยายหลักประกันทางสังคมสู่แรงงานนอกระบบ อาทิ กองทุนประกันสังคมมาตรา 40 กองทุนการออมแห่งชาติ กองทุนหลักประกันสุขภาพในท้องถิ่นหรือพื้นที่ การออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน การออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล การออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมแต่ยังพบว่ามีปัญหาการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมของแรงงานบางกลุ่มโดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลในด้านการคุ้มครอง แม้ภาครัฐมีการออกกฎหมายคุ้มครองการทำงานของแรงงานนอกระบบบ้างแล้วแต่เป็นการคุ้มครองเฉพาะบางกลุ่มอาชีพ ซึ่งยังมีแรงงานนอกระบบอีกหลายกลุ่มที่ไม่มีกฎหมายหลักให้การดูแลที่ทัดเทียมกับแรงงานในระบบ นอกจากนี้ การคุ้มครองสุขภาพแรงงานนอกระบบในมิติอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอีกความคุ้มครองหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งยังไม่มีหน่วยงานใดเป็นเจ้าภาพหลักดูแลแรงงานนอกระบบในเรื่องนี้โดยเฉพาะ

ด้วยเหตุนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์เรื่องการขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบ และการเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมทั่วถึงแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพจึงยังคงเป็นภารกิจหลักของภาครัฐที่ต้องมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### เป้าประสงค์

- 1.1 แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับความคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคมตรงตามความต้องการและเข้าถึงสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง
- 1.2 แรงงานนอกระบบเข้าถึงระบบจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
- 1.3 การพัฒนามาตรฐานด้านแรงงานให้สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศด้านแรงงานนอกระบบ

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 1.1 ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่มีหลักประกันทางสังคม โดยเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมของรัฐ (รัฐสมทบ) อย่างน้อย 1 ระบบ หรือ 1 กองทุน
- 1.2 ร้อยละของแรงงานที่ได้รับความรู้เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
- 1.3 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการปรับปรุง/พัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ
- 1.4 แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายและแนวทางที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ
- 1.5 จำนวนข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบได้รับการแก้ไขไม่ต่ำกว่าปีละ 1 เรื่องระดับ

### กลยุทธ์

- 1.1 ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

การที่ภาครัฐให้การส่งเสริมระบบสวัสดิการทางสังคมต่าง ๆ รวมถึงการประกันสังคม ซึ่งเป็นสิทธิตามกฎหมายที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ จะช่วยส่งผลให้คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบดีขึ้น ทั้งนี้ภาครัฐต้องพัฒนารูปแบบสวัสดิการทางสังคมให้ทั่วถึงและครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ และบูรณาการการทำงานของทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง



## 1.2 พัฒนาช่องทาง การเข้าถึงความคุ้มครอง และหลักประกันทางสังคม

เนื่องจากแรงงานนอกระบบมีจำนวนมากและกระจายอยู่หลากหลายพื้นที่ ทั้งในชุมชนเมือง และพื้นที่ห่างไกล บุคลากรภาครัฐต้องมีทักษะในการสื่อสารกับแรงงานนอกระบบให้เห็นความสำคัญของการเข้าถึงความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับให้แก่แรงงานนอกระบบ พิจารณาระดับศูนย์เครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่เป็นหน่วยบริการชุมชนเพื่อดำเนินการเรื่องการส่งเงินสมทบเฉพาะแรงงานนอกระบบในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดเรื่องการเดินทาง และเป็นศูนย์กลางถ่ายทอดความรู้ด้านต่าง ๆ จากภาครัฐ

1.3 เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างทั่วถึง

แรงงานนอกระบบยังคงขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และขาดโอกาสการเข้าถึงระบบการจัดบริการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ภาครัฐจึงควรเร่งพัฒนารูปแบบการให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องดังกล่าวแก่แรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพที่มีความเสี่ยงสูง อาทิ เกษตรกร ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

1.4 พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

การคุ้มครองแรงงานนอกระบบยังคงเป็นจุดอ่อนในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ เนื่องจากกฎหมายที่ให้การคุ้มครองแรงงานนอกระบบยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ อีกทั้งการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่แล้วยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร ภาครัฐจึงควรออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่สอดคล้องกับงานที่มีคุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

### หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานประกันสังคม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) กระทรวงการคลัง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข (กรมควบคุมโรค) สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักเศรษฐกิจการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ เครือข่ายแรงงานนอกระบบทุกภาค

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน

การพัฒนาให้แรงงานนอกระบบเป็นฐานสนับสนุนการพัฒนาการผลิต การจ้างงาน และการสร้างรายได้ให้แก่เศรษฐกิจของประเทศสอดคล้องกับข้อเสนอเรื่องงานที่ให้คุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ให้ความสำคัญต่อการเคารพหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การสร้างงานที่มีคุณภาพและส่งเสริมศักยภาพเพื่อสร้างโอกาสในการทำงาน แต่ปัญหาของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีรายได้น้อยและไม่แน่นอน หรือมีรายได้คงที่ไม่มีมีการปรับเปลี่ยน และไม่สามารถเลือกงานที่ต้องการทำได้เนื่องจากการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าประถมศึกษา แรงงานนอกระบบหลายคนไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายของการรวมกลุ่มอาชีพ ส่งผลให้การรวมกลุ่มเกิดขึ้นได้ยาก ขาดโอกาสการเข้าถึงแหล่งทรัพยากร ทั้งด้านทุน วัตถุดิบราคาถูก เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงแหล่งจำหน่ายสินค้า

ดังนั้น ภาครัฐจึงควรดำเนินการต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะทางอาชีพที่ตรงกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับของตลาดและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มโอกาสการทำงานอย่างยั่งยืน ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพและพัฒนาให้กลุ่มมีความเข้มแข็ง มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการกลุ่ม เพื่อให้เกิดความยั่งยืน และเพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงแหล่งเงินทุน

### เป้าประสงค์

- 2.1 แรงงานนอกระบบมีความรู้และทักษะทางอาชีพ มีมาตรฐานสมรรถนะ และมีรายได้ที่มั่นคง
- 2.2 แรงงานนอกระบบมีความพร้อมในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 2.1 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ
- 2.2 ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่มีศักยภาพตามมาตรฐานการฝึกอบรม

### กลยุทธ์

- 2.1 ส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่องและมีรายได้ที่มั่นคงอย่างยั่งยืน

แรงงานนอกระบบจะมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตได้นั้น จำเป็นต้องมีความมั่นคงในการมีงานทำ และรายได้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันในการสร้างหลักประกันทางอาชีพให้แก่แรงงานนอกระบบ โดยเน้นการฝึกอาชีพที่ตรงตามความต้องการของแรงงานนอกระบบ เสริมองค์ความรู้ด้านการตลาดและการเข้าถึงแหล่งเงินทุน แหล่งวัตถุดิบราคาถูก เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนแหล่งจำหน่ายสินค้า

- 2.2 เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม

เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงในการทำงานและสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้สอดคล้องกับอาชีพ เทคโนโลยีและนวัตกรรม แรงงานนอกระบบต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งความรู้เรื่องการบริหารจัดการสินค้าและการตลาด ทักษะฝีมือแรงงานที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและแรงงานนอกระบบ รวมถึงความรู้เรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ

- 2.3 จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เพื่อให้ฝีมือแรงงานของแรงงานนอกระบบเป็นที่ยอมรับของตลาดและผู้ประกอบการ จึงควรมีการทดสอบและออกใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับอาชีพของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ที่ฝีมือการผลิตได้มาตรฐาน อาทิ กลุ่มเย็บผ้า กลุ่มทอผ้า ฯลฯ ตลอดจนกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของสาธารณะ อาทิ ช่างไฟฟ้าในอาคาร

- 2.4 พัฒนาและขยายช่องทางการตลาดเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ

เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีการพัฒนาสินค้าและบริการ ให้เกิดช่องทางการตลาดมากขึ้น จึงควรมีหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยส่งเสริมพัฒนาสินค้าและบริการ ตลอดจนเพิ่มช่องทางการตลาดให้แก่แรงงานนอกระบบมากขึ้น

### หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) กระทรวงมหาดไทย (กรมพัฒนาชุมชน) กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย) กระทรวงอุตสาหกรรม (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม) สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ) หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน กระทรวงพาณิชย์

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 : เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในช่วงแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 - 2564 ยังคงเป็นการปฏิบัติตามภารกิจหลักตามที่กฎหมายได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ยังไม่ปรากฏว่ามีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน แม้ในช่วงระยะของแผนฯ ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) โดยมติคณะรัฐมนตรี และการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด (คอก.) โดยคำสั่ง คนช. เพื่อเป็นกลไกการขับเคลื่อนการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติการในพื้นที่ แต่กลไกดังกล่าวมีสถานภาพการคงอยู่และสิ้นสุดตามวาระการบริหารงานของคณะรัฐมนตรี ส่งผลให้การขับเคลื่อนไม่ต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามนับแต่วันที่มีการแต่งตั้งกลไกดังกล่าวพบว่า กลไกระดับชาติมีการประชุมปีละ 1 ครั้ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 - 2563 และไม่มีการขับเคลื่อนนโยบายและแผนที่ชัดเจนส่งต่อไปยังหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ไม่มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ กลไกระดับจังหวัดยังมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการทำงานด้านแรงงานนอกระบบไม่มากพอ ส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เกิดประสิทธิผล

ดังนั้น การที่จะบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องเข้าใจคุณลักษณะของแรงงานซึ่งมีความหลากหลายด้านอาชีพและรายได้เข้าศักยภาพของแรงงานนอกระบบ และปัญหาที่แรงงานนอกระบบกลุ่มต่าง ๆ เผชิญอยู่ในการขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริม สนับสนุน เสริมสร้างในประเด็นต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ควรดำเนินการร่วมกับกลุ่มแรงงานนอกระบบ และเครือข่ายแรงงานนอกระบบที่มีอยู่แล้ว โดยสนับสนุนให้ทำหน้าที่เป็นองค์กรตัวแทนของแรงงานนอกระบบกลุ่มนั้น ๆ นอกจากความร่วมมือกับกลุ่มแรงงานนอกระบบแล้ว หน่วยงานภาครัฐต้องบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบให้สามารถใช้งานร่วมกันได้ ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลให้เข้าซ้กัน ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเสมอ รวมถึงจัดทำแผนปฏิบัติงานที่มาจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ซึ่งตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบระดับนโยบาย ตลอดจนดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ

#### เป้าประสงค์

- 3.1 มีองค์กรหลักที่มีประสิทธิภาพรับผิดชอบการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบ
- 3.2 มีกลไกการขับเคลื่อนการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพ
- 3.3 ทุกภาคส่วนมีการรับรู้/เข้าใจ และมีส่วนร่วมสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจน
- 3.4 มีระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- 3.5 มีเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 3.1 ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งองค์กรหลักในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
- 3.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
- 3.3 ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานนอกระบบของทุกภาคส่วน
- 3.4 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานให้เชื่อมโยงทุกหน่วยงาน
- 3.5 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ/รูปแบบการติดตามประเมินผล
- 3.6 จำนวนกลุ่มสนใจที่รวมตัวเป็นเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น

## กลยุทธ์

3.1 พัฒนากลไกการทำงานและใช้กลไกอาสาสมัครต่าง ๆ ขับเคลื่อนงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

เพื่อให้กลไกการทำงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่นมีการขับเคลื่อนงานการบริหารแรงงานนอกระบบมากขึ้น และอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกลไกระดับชาติ ต้องเร่งสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความร่วมมือ กระบวนการทำงานด้านแรงงานนอกระบบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะระดับกระทรวง เพื่อสร้างระบบการทำงานที่บูรณาการทั้งด้านข้อมูลการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล การดำเนินงานในระดับท้องถิ่น ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความร่วมมือกับหน่วยงานในระดับท้องถิ่นอย่างบูรณาการกัน เพื่อให้หน่วยงานระดับท้องถิ่นเป็นกลไกต่อยอดการทำงานของหน่วยงานภาครัฐในส่วนภูมิภาคในการเข้าถึงแรงงานนอกระบบครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

3.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานนอกระบบ ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ปรับปรุง/พัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้เป็นปัจจุบัน ไม่ซ้ำซ้อน จัดประเภทข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นระบบ เชื่อมโยงกับฐานข้อมูล ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ เพื่อเป็นศูนย์รวมข้อมูลแรงงานนอกระบบของประเทศมีการประมวลผลและนำไปใช้ประโยชน์ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบของภาครัฐ

3.3 ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ

การรวมกลุ่มของเครือข่ายแรงงานนอกระบบเอื้อต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะการดำเนินงานด้านการสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมายที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ ส่งผลให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และการคุ้มครองตามกฎหมายได้ง่ายขึ้น

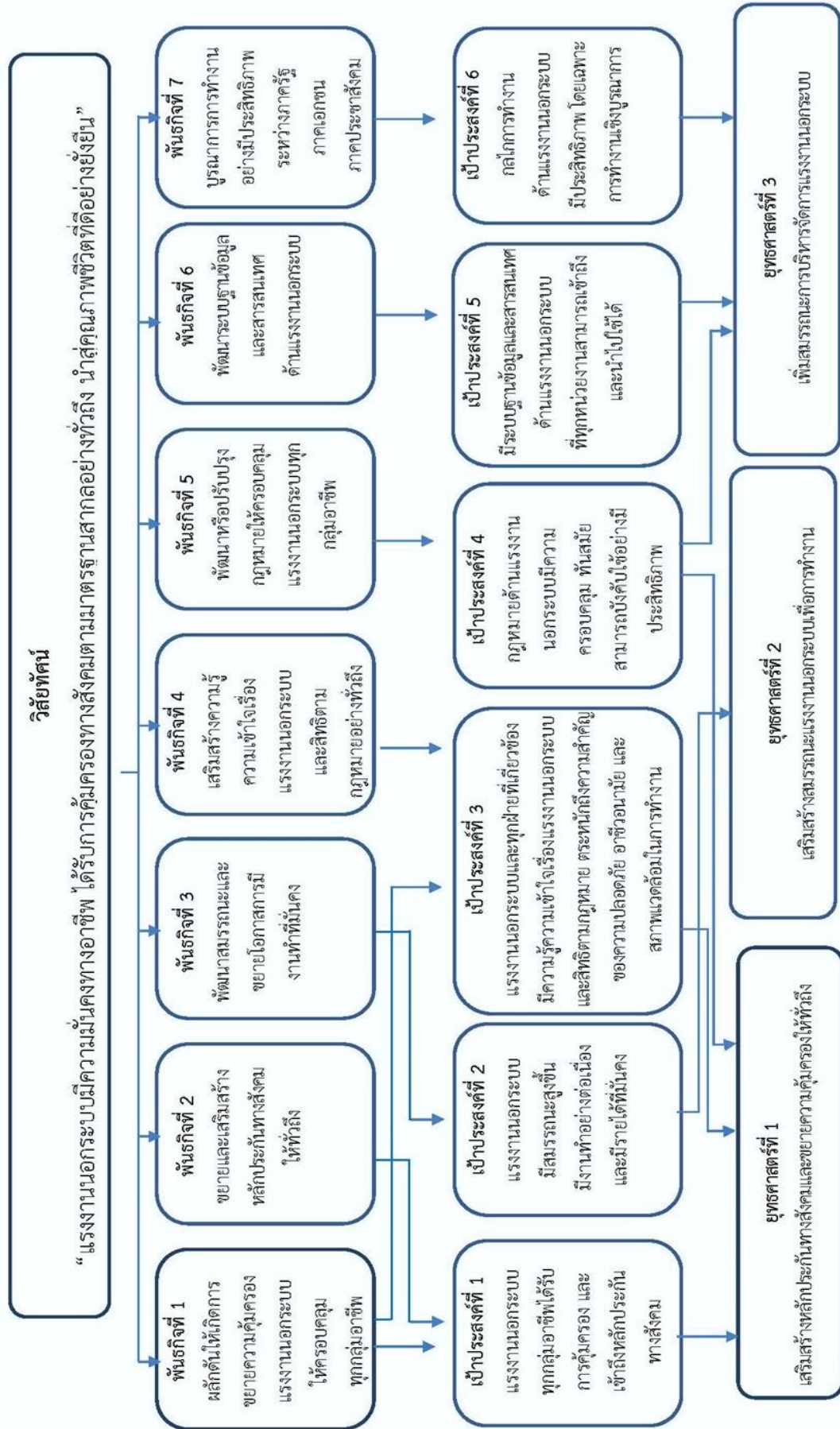
3.4 บูรณาการการทำงานที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานภาครัฐต้องสร้างความร่วมมือ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เพื่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

## หน่วยงานรับผิดชอบ

กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงการคลัง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หน่วยงานภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

## แผนภาพที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์





# แผนภาพที่ 7 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 - 2565

## แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ “แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางอาชีพ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมตามมาตรฐานสากลอย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ	เป้าประสงค์
<ol style="list-style-type: none"> <li>ผลักดันให้เกิดการขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ</li> <li>ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ทั่วถึง</li> <li>พัฒนาสมรรถนะและขยายโอกาสการมีงานทำที่มั่นคง</li> <li>เสริมสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบและสิทธิที่ตามกฎหมาย</li> <li>พัฒนาหรือปรับปรุงกฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ</li> <li>พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบ</li> <li>บูรณาการการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับการคุ้มครอง และเข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึง</li> <li>แรงงานนอกระบบมีสมรรถนะสูงขึ้น มีงานทำอย่างต่อเนื่อง และมีรายได้ที่มั่นคง</li> <li>แรงงานนอกระบบและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมาย</li> <li>กฎหมายด้านแรงงานนอกระบบมีความครอบคลุม ทันสมัย สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบที่ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้</li> <li>กลไกการทำงานด้านแรงงานนอกระบบมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการทำงานเชิงบูรณาการ</li> </ol>

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการสำคัญ
<b>1. เสริมสร้างหลักประกันทางสังคม และขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับความคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคมตรงตามความต้องการและเข้าถึงสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง</li> <li>แรงงานนอกระบบเข้าถึงเรื่องแรงงานนอกระบบและสิทธิที่ตามกฎหมาย</li> <li>พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่มีหลักประกันทางสังคม โดยเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมของรัฐ (รัฐสมทบ) อย่างน้อย 1 ระบบ หรือ 1 กองทุน</li> <li>ร้อยละของแรงงานที่ได้รับความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์และความปลอดภัยในการทำงาน</li> <li>ร้อยละเฉลี่ยตัวบ่งชี้การปรับปรุง / พัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ</li> <li>แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายและแนวทางที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ</li> <li>จำนวนข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบได้รับการแก้ไขได้กว่าร้อยละ 1 เรียงระดับ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ</li> <li>พัฒนาช่องทางทางการเข้าถึงสิทธิความคุ้มครอง และหลักประกันทางสังคม</li> <li>เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงทางความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างทั่วถึง</li> <li>พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุนให้ความคุ้มครองประกันสังคม ม. 40</li> <li>- พัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสังคมไทย - 1 ตำบล 1 หมู่บ้านประกันสังคมทั่วไป</li> <li>- การคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน</li> <li>- สร้างความเข้มแข็งของลูกจ้างทำงานบ้าน</li> <li>- ส่งเสริมการป้องกันโรคและสุขภาพจากประกอบอาชีพ</li> <li>- พัฒนาระบบนอกระบบสู่ความปลอดภัย</li> <li>- พัฒนากฎหมายแรงงานนอกระบบ - ร่าง พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต</li> </ul>

Outcome : แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคม ตรงตามความต้องการและเข้าถึงสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการที่สำคัญ
<p>2. เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน</p>	<p>1. แรงงานนอกระบบมีความรู้และทักษะทางอาชีพ มีมาตรฐานสมรรถนะ และมีรายได้ที่มั่นคง</p> <p>2. แรงงานนอกระบบมีความพร้อมการแข่งขันทางเศรษฐกิจ</p>	<p>1. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานที่ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่มีศักยภาพตามมาตรฐานการฝึกอบรม</p>	<p>1. ส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่องและมีรายได้ที่มั่นคงอย่างยั่งยืน</p> <p>2. เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม</p> <p>3. จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>4. พัฒนาและขยายช่องทางตลาดเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ</p>	<p>-โครงการแก้ไขปัญหาค่าเงินเฟ้อครั้งต้นด้านอาชีพ</p> <p>- ส่งเสริมประกอบอาชีพอิสระ/ศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน</p> <p>- กองทุนต่างๆ (กองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฯลฯ)</p> <p>- ฝึกอบรมและเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ</p> <p>- ส่งเสริมการตลาดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มแรงงานนอกระบบ</p> <p>- พัฒนาและขยายช่องทางตลาดของแรงงานนอกระบบ</p>
<p><b>Outcome : แรงงานนอกระบบมีความรู้ สมรรถนะ ทักษะทางอาชีพ พร้อมในการแข่งขันเพิ่มขึ้นและมีรายได้ที่มั่นคง</b></p>				
<p>3. เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ</p>	<p>1. มีองค์กรหลักที่มีประสิทธิภาพรับผิดชอบการบริหารงาน</p> <p>2. มีกลไกการขับเคลื่อนการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>3. ทุกภาคส่วนมีการรับรู้/เข้าใจ และมีส่วนร่วมสร้างเจตนารมณ์ร่วมกันที่ชัดเจน</p> <p>4. มีระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ</p> <p>5. มีเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น</p>	<p>1. ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งองค์กรหลักในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ</p> <p>2. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ</p> <p>3. ระดับความสำเร็จของความร่วมมือในการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานนอกระบบของทุกภาคส่วน</p> <p>4. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบให้เชื่อมโยงทุกหน่วยงาน</p> <p>5. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ/รูปแบบการติดตามประเมินผล</p> <p>6. จำนวนกลุ่มสนใจที่ร่วมตัวเป็นเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น</p>	<p>1. พัฒนากลไกการทำงานและใช้กลไกอาสาสมัครต่างๆ ขับเคลื่อนงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานนอกระบบ ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้</p> <p>3. ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ</p> <p>4. บูรณาการการทำงานที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- สร้างและพัฒนาเครือข่าย/กลไกแรงงานนอกระบบ</p> <p>- จัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ</p> <p>- สืบค้นสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจแก่แรงงานนอกระบบ</p> <p>- โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ</p>
<p><b>Outcome : มีกลไกการบริหารจัดการและการบูรณาการร่วมกันกับเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ</b></p>				

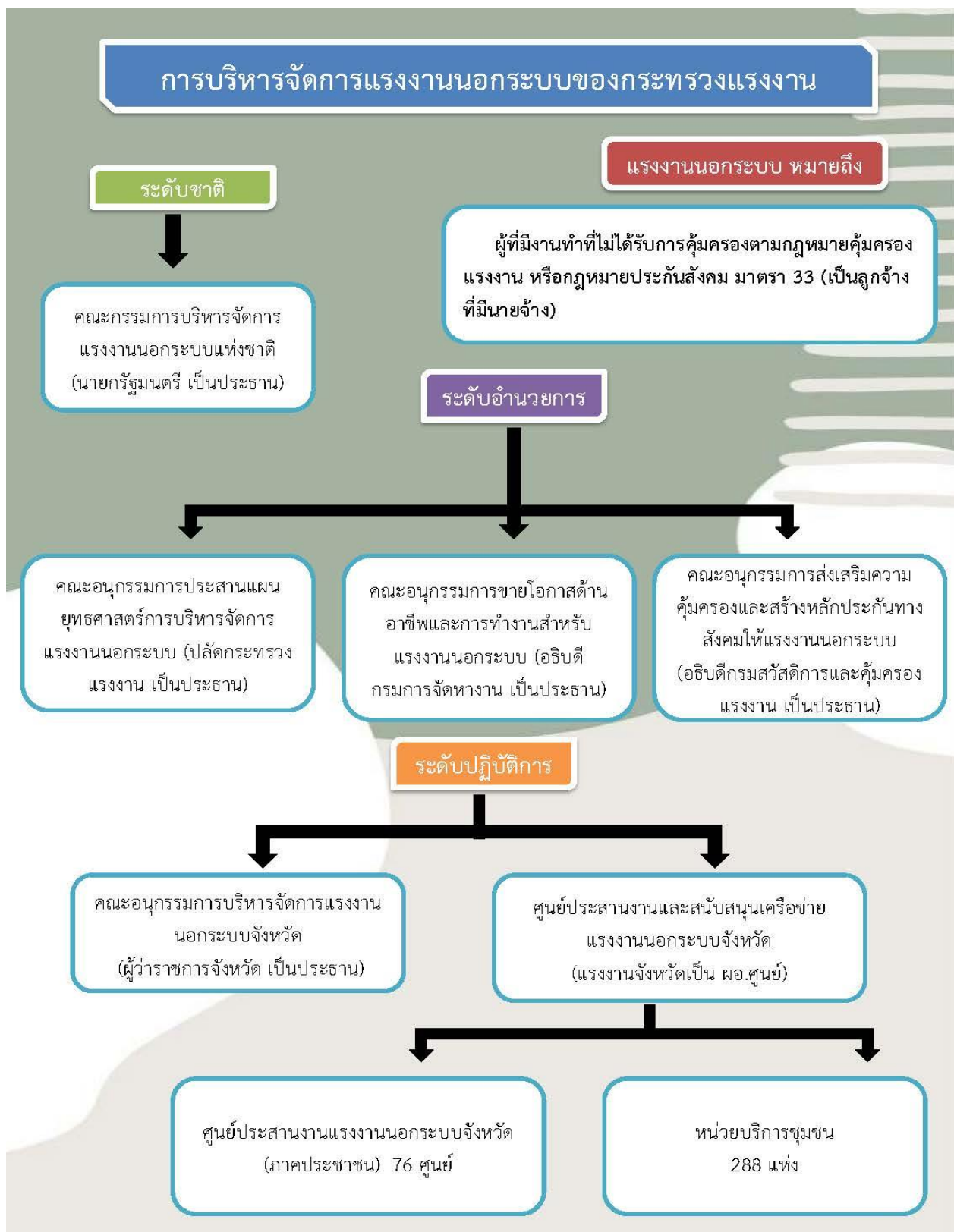




## บทที่ 4

### โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

แผนภาพที่ 8 โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน



## คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.)

คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) แต่งตั้งขึ้นโดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2562

**องค์ประกอบ** จำนวน 33 คน ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ผู้จัดการสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) อธิบดีส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน รศ.ดร. นฤมล นิราทร ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน นางสวัดนา ศรีภิรมย์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน ประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ผู้อำนวยการมูลนิธิอารมณพงศ์พัน ผู้อำนวยการมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ ประธานเครือข่ายแรงงานนอกระบบ และประธานศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ เป็นกรรมการ รองปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

### อำนาจหน้าที่

1. กำหนดนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์และงบประมาณด้านแรงงานนอกระบบของประเทศ
2. กำกับและอำนวยการ เพื่อให้มีการปฏิบัติและประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ความเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคือขัดแย้งต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
3. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบาย แผนหลัก และรายงานผลการดำเนินงานให้คณะรัฐมนตรีทราบเป็นระยะ
4. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม
5. ปฏิบัติการอื่นใด ตามที่ประธานกรรมการมอบหมาย

ด้วยคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ได้มีมติคราวประชุมครั้งที่ 1/2563 เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2563 เห็นชอบแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อประสานและขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จำนวน 4 คณะ ตามคำสั่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ที่ 1/2563 ลงวันที่ 30 เมษายน 2563 โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

### 1. คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

**องค์ประกอบ** จำนวน 32 คน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานอนุกรรมการ รศ.ดร. จักษ์ พันธุ์ชูเพชร นางเมธินี เทพมณี นายอานนท์ จันทวิช เป็นที่ปรึกษา ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้แทนสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมการจัดหางาน ผู้แทนกรมการพัฒนาชุมชน ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนสำนักงบประมาณ

ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผู้แทนกรุงเทพมหานคร ผู้แทนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ผู้แทนสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ผู้แทนมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ ผู้แทนสมาพันธ์แรงงานนอกระบบประเทศไทย ผู้แทนสภาเกษตรกรแห่งชาติ ผู้แทนสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นอนุกรรมการ ผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ เจ้าหน้าที่กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

#### อำนาจหน้าที่

1. ประสาน วิเคราะห์ กลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
2. ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ในประเด็นสำคัญ
3. รวบรวมผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน รายงานต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
4. แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติภารกิจของอนุกรรมการ หรือเชิญหน่วยงานองค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมตามสถานการณ์
5. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติมอบหมาย

## 2. คณะอนุกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ

**องค์ประกอบ** จำนวน 21 คน ประกอบด้วย อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทนกรมการพัฒนาชุมชน ผู้แทนกรมกิจการผู้สูงอายุ ผู้แทนกรมประมง ผู้แทนกรมส่งเสริมการเกษตร ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ผู้แทนกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้แทนกรุงเทพมหานคร ผู้แทนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ผู้แทนมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ ผู้แทนสมาพันธ์แรงงานนอกระบบประเทศไทย ผู้แทนสภาเกษตรกรแห่งชาติ และผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นอนุกรรมการ ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพและผู้ประกอบการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

#### อำนาจหน้าที่

1. ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ในการส่งเสริมและขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ
2. ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ในประเด็นการส่งเสริมและขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ
3. รวบรวมผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน รายงานต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ และคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

4. แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติภารกิจของอนุกรรมการหรือเชิญหน่วยงานองค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมตามสถานการณ์ได้ตามความเหมาะสม

5. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติมอบหมาย

### 3. คณะอนุกรรมการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ

**องค์ประกอบ** จำนวน 23 คน ประกอบด้วย อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทนกรมควบคุมโรค ผู้แทนกรมการจัดหางาน ผู้แทนกรมการพัฒนาชุมชน ผู้แทนกรมกิจการผู้สูงอายุ ผู้แทนกรมประมง ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนกรมส่งเสริมการเกษตร ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคคุณภาพชีวิตคนพิการ ผู้แทนกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้แทนกรุงเทพมหานคร ผู้แทนสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ผู้แทนกองทุนการออมแห่งชาติ ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ผู้แทนมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ ผู้แทนสมาพันธ์แรงงานนอกระบบประเทศไทย ผู้แทนสภาเกษตรกรแห่งชาติ และผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นอนุกรรมการ ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ ผู้อำนวยการสำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ สำนักงานประกันสังคม และผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

#### อำนาจหน้าที่

1. ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ในการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ

2. ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ในประเด็นการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ

3. รวบรวมผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน รายงานต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ และคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

4. แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติภารกิจของอนุกรรมการหรือเชิญหน่วยงานองค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมตามสถานการณ์ได้ตามความเหมาะสม

5. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติมอบหมาย

### 4. คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด

**องค์ประกอบ** จำนวน 17 คน ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานอนุกรรมการ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เป็นรองประธานอนุกรรมการ จัดหางานจังหวัด ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ประกันสังคมจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ ซึ่งประธานอนุกรรมการแต่งตั้ง จำนวน 4 คน ผู้แทนสภาเกษตรกรจังหวัด และผู้แทนองค์กร/กลุ่ม/ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ผู้แทนผู้จ้างงาน/ผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน/ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด/ผู้แทนกลุ่มแรงงานนอกระบบ (ผู้แทนกลุ่มอาชีพ หรือวิสาหกิจชุมชน) ซึ่งประธานอนุกรรมการแต่งตั้ง จำนวน 4 คน เป็นอนุกรรมการ แรงงานจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

## อำนาจหน้าที่

1. กำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการในการส่งเสริม คຸ້ມครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบของจังหวัด รวมทั้งนโยบายที่เกี่ยวกับงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน
2. ขับเคลื่อนและแก้ไขประเด็นปัญหาที่สำคัญด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด
3. เสนอประเด็นปัญหา และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัดต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
4. กำกับ และติดตามการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด
5. รายงานผลการดำเนินงานในการส่งเสริม คຸ້ມครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบของจังหวัดต่อคณะกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
6. แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกิจของอนุกรรมการหรือเชิญหน่วยงานองค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมตามสถานการณ์ได้ตามความเหมาะสม
7. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติมอบหมาย

## 5. ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด

ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ประกอบด้วย แรงงานจังหวัด เป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ มีคณะทำงาน ดังนี้

1. ฝ่ายประสานและสนับสนุน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด 2-5 คน
2. ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด 2-5 คน
3. ฝ่ายแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด 2-5 คน
4. ฝ่ายคຸ້ມครองสิทธิแรงงาน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สวัสดิการและคຸ້ມครองแรงงานจังหวัด 2-5 คน
5. ฝ่ายแนะนำประกันสังคมและเงินออม ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัด 2-5 คน

### บทบาทหน้าที่

1. จัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบเพื่อการใช้ประโยชน์ในการวางแผนส่งเสริม คຸ້ມครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ประสาน สนับสนุน และบูรณาการ การทำงานร่วมกับส่วนราชการ ในพื้นที่จังหวัด ในการวางแผนส่งเสริม คຸ້ມครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ
3. รวบรวม ติดตามผลการดำเนินแผนงานส่งเสริม คຸ້ມครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ เพื่อการแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน กลุ่ม องค์กรที่เกี่ยวข้องและเครือข่าย

## 6. ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) 76 แห่ง และหน่วยบริการชุมชน 288 แห่ง

ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) เป็นหน่วยบริการในพื้นที่ให้กับแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับการคຸ້ມครองดูแลทางกฎหมาย ความปลอดภัยอาชีวอนามัย ตลอดจนไม่สามารถเข้าถึงสิทธิ สวัสดิการและความมั่นคงในเรื่องหลักประกันชีวิตในขณะที่ทำงาน เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคຸ້ມครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ณ ที่ตั้งของจังหวัดที่เหมาะสม และแต่งตั้งคณะกรรมการภายใต้ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน)

โดยมีแรงงานจังหวัดจัดหางานจังหวัด ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสวัสดิการและคຸ້ມครองแรงงานจังหวัด และประกันสังคมจังหวัด เป็นที่ปรึกษา องค์กรประกอบคณะกรรมการ ประกอบด้วยคณะกรรมการภายใต้ศูนย์ฯ จำนวน ไม่น้อยกว่า 15 คน จากภาคประชาชน (ประชาชนทั่วไป/อสร./อสม. กลุ่มสตรี/ผู้นำกลุ่มอาชีพต่าง ๆ/ผู้นำชุมชน/กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) ที่มีจิตอาสาและมีความเป็นผู้นำ มาร่วมขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของจังหวัดร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนอื่น ๆ (โดยกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการประสานงาน)



## อำนาจหน้าที่

1. กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน)
2. ส่งเสริมประสานงานหน่วยงาน องค์กร กลุ่ม และภาคประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ สร้างและสนับสนุนแรงงานนอกระบบ
3. รับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนของแรงงานนอกระบบ ประมวลข้อมูล และส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาให้การช่วยเหลือ
4. ให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน เกี่ยวกับการฝึกอาชีพและการประกอบอาชีพ ตลาดแรงงาน และตำแหน่งงานว่าง สิทธิตามกฎหมายด้านแรงงาน สิทธิประกันสังคม ตลอดจนรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดแก่แรงงานนอกระบบ และประชาชนทั่วไปที่สนใจ
5. จัดตั้งหน่วยบริการชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อประสานการให้บริการด้านแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมพื้นที่/ชุมชน
6. เสนอกิจกรรม/โครงการของกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่/ชุมชน เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณในดำเนินงานจากหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
7. อนุมัติการใช้จ่ายอุดหนุน (ถ้ามี) โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
8. ปฏิบัติภารกิจอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

**หน่วยบริการชุมชน** โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดสนับสนุนให้ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) ดำเนินการจัดตั้งหน่วยบริการชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ โดยให้ตั้งอยู่ ณ สถานที่หนึ่งใด ในหมู่บ้าน/ชุมชน ที่มีความพร้อมในการให้บริการ ประกอบด้วย ประธาน 1 คน รองประธาน 2 คน และสมาชิกหน่วยบริการชุมชน จำนวนตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ โดยให้ดำเนินการคัดเลือกผู้นำจากประชาชนทั่วไป/อสร./อสม. กลุ่มสตรี/ผู้นำกลุ่มอาชีพต่างๆ/ผู้นำชุมชน/กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ที่มีความพร้อมและจิตอาสา มีความเป็นผู้นำ มาร่วมขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในพื้นที่/ชุมชน ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ

## บทบาทหน้าที่

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่
2. การให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
3. รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดแก่แรงงานนอกระบบ
4. รับเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียนของแรงงานนอกระบบ และส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาช่วยเหลือ
5. ปฏิบัติภารกิจอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน



## บทที่ 5

### ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน ดำเนินการผ่านกลไกการบริหารจัดการ **ระดับชาติ** โดยคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) มีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธาน ซึ่งมีกำหนดการประชุมทุก 3 เดือน เพื่อติดตามผลการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงาน ให้คณะกรรมการทราบ โดยในส่วนของ การขับเคลื่อนการปฏิบัติจะดำเนินการผ่านคณะกรรมการฯ แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ **ระดับอำนวยการ** โดยคณะกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบมีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน คณะกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพ และการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบมีอธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นประธาน และคณะกรรมการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ มีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธาน **ระดับปฏิบัติการ (ระดับพื้นที่หรือระดับจังหวัด)** โดยคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดมีผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน มีแรงงานจังหวัดเป็นฝ่ายเลขานุการ นอกจากนี้ยังมีกลไกขับเคลื่อนในพื้นที่ ผ่านศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ซึ่งมีแรงงานจังหวัดเป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ บูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัด หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่จังหวัดทั่วประเทศ

#### 1. คณะกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. 2565 ภายใต้การส่งเสริมการคุ้มครอง และการพัฒนาแรงงานนอกระบบ ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 – 2565 ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 12 หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการผู้สูงอายุ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร กรมหม่อนไหม กรมพัฒนาที่ดิน กรมปศุสัตว์ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กรมวิชาการเกษตร) กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงาน กศน.) กระทรวงสาธารณสุข (กรมควบคุมโรค) มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (เครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กรุงเทพมหานคร (สำนักพัฒนาสังคม) กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เป็นต้น จำนวน 48 โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย 16,187,995 คน

ผลการดำเนินงาน แรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์รวมทั้งสิ้น 16,678,537 คน ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 3,292,641,938 บาท ขับเคลื่อนผ่านโครงการที่สำคัญ ดังนี้

1) การเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง อาทิ โครงการแรงงานนอกระบบผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม โครงการกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ โครงการเพิ่มยอดสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติ กิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบ กิจกรรมสร้างการรับรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2) การเสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน อาทิ กิจกรรมเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน โครงการการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ โครงการศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตร (ศพก.) โครงการฝึกอบรมแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เป็นต้น

3) การเพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ อาทิ โครงการจัดทำดัชนีชี้วัด คุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และการสำรวจแรงงานนอกระบบ โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่าย ประกันสังคม โครงการสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานนอกระบบ โครงการบูรณาการความร่วมมือ การขยายความคุ้มครองประกันสังคมมาตรา 40 ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โครงการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ เป็นต้น

## 2. คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการโดยสำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด เพื่อขับเคลื่อนกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการระดับพื้นที่ ในรูปแบบประชารัฐ ผ่านคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด ศูนย์ประสานงาน และสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) และหน่วยบริการชุมชน โดยดำเนินงานตามคู่มือการปฏิบัติงานโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยบูรณาการ หน่วยงานในระดับพื้นที่ จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ภายใต้การส่งเสริม คุ้มครอง และการพัฒนาแรงงานนอกระบบ ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 – 2565 มีเป้าหมาย 2,387,471 คน

ผลการดำเนินงาน แรงงานนอกระบบ ได้รับการส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนา จำนวน 3,051,301 คน มีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ อาทิ โครงการขึ้นทะเบียนผู้ประกันมาตรา 40 โครงการตรวจ คัดกรองสารตกค้างในกระแสเลือดของเกษตรกร โครงการ 1 ตำบล 1 หมู่บ้าน ประกันสังคมทั่วไทย กิจกรรม ส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่กลุ่มแรงงานนอกระบบ กิจกรรมเพิ่มอาชีพเพิ่มรายได้ โครงการฝึกอบรมให้ ความรู้และส่งเสริมอาชีพงานหัตถกรรมท้องถิ่น โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพ กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน สร้างและพัฒนาเครือข่าย แรงงานนอกระบบ โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน โครงการส่งเสริมการพัฒนากลไกและโครงสร้างอุตสาหกรรม ค่า ทางเศรษฐกิจและการกระจายรายได้กลับสู่ท้องถิ่น โครงการพัฒนาศูนย์เครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน โครงการพัฒนา เกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) เป็นต้น



## ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี 2565

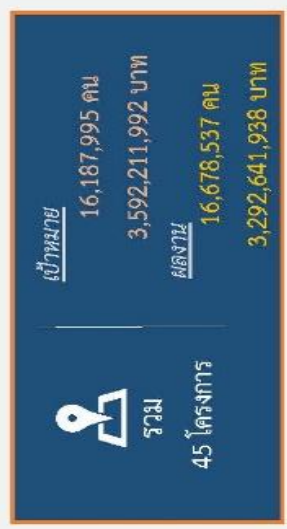
- โครงการแรงงานนอกระบบผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม
- โครงการการสร้างการรับรู้ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแรงงานนอกระบบภาคเกษตร
- ตรวจสอบแรงงานนอกระบบ/สร้างการรับรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบ
- ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
- โครงการสถานศึกษาส่งเสริมวินัยการออม
- กิจกรรมเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้
- กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน
- โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer)
- โครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพและโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน เป็นต้น

**ยุทธศาสตร์ที่ 1**  
เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง  
เป้า 13,351,697 คน

**ยุทธศาสตร์ที่ 2**  
เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน  
เป้า 184,955 คน

**ยุทธศาสตร์ที่ 3**  
เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ  
เป้า 3,141,885 คน

- โครงการจัดทำต้นแบบชีวิตคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และการสำรวจแรงงานนอกระบบ
- โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำเครือข่ายประกันสังคม
- โครงการสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานนอกระบบกิจกรรมหนึ่งอำเภอ หนึ่งกลุ่มอาชีพ
- โครงการสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในสังคมสุจริต เป็นต้น
- โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ



ข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 65



## บทที่ 6

### สรุปผลการดำเนินงานเด่น ประจำปี 2565

กระทรวงแรงงานได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานด้านการส่งเสริม การคุ้มครอง และการพัฒนาแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นประชากรแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 - 2565 ที่ผ่านความเห็นชอบโดยคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) ที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานคณะกรรมการ เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2565 โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีผลการดำเนินงานเด่นที่สำคัญ จำนวน 24 โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

#### 1. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ ได้ดำเนินการจัดสรรงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2565 ให้สำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด เพื่อขับเคลื่อนกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการระดับพื้นที่ในรูปแบบประชารัฐ ผ่านคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) และหน่วยบริการชุมชน โดยบูรณาการหน่วยงานในระดับพื้นที่ จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ภายใต้การส่งเสริม คุ้มครอง และการพัฒนาแรงงานนอกระบบ ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 - 2565 มีเป้าหมาย 2,387,471 คน



#### ผลผลิต (Output)

จำนวนแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. 2565  
จำนวน 76 ฉบับ

#### ผลลัพธ์ (Outcome)

แรงงานนอกระบบตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. 2565 จังหวัด ได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต  
จำนวน 3,051,301 คน



## 2.

### โครงการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ ดำเนินการจ้างคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินการศึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย พัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ประกอบด้วย การศึกษา สภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบทั้งในประเทศและต่างประเทศ กรณีศึกษาประเทศและต่างประเทศ ผลการสำรวจแรงงานนอกระบบ ผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง และการออกแบบข้อเสนอเชิงนโยบาย

#### ผลผลิต (Output)

รายงานข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองแรงงานนอกระบบฉบับสมบูรณ์ (Final Report) จำนวน 100 เล่ม

#### ผลลัพธ์ (Outcome)

1. ข้อเสนอเชิงนโยบายสามารถนำไปประกอบการออกกฎหมาย ลำดับรองว่าด้วยการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... ได้อย่างเหมาะสม
2. แรงงานนอกระบบได้รับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม



## 3.

### โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา มีผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และสำรวจข้อมูลระบบแรงงานนอกระบบระดับประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จากจำนวนแรงงานนอกระบบทั้งสิ้น 75,350 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรส มีอายุอยู่ในช่วงวัยแรงงานอายุ 20 – 59 ปี ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ประกอบอาชีพเกษตรกร/ประมงน้ำจืดมากที่สุด รองลงมาคือ อาชีพแรงงานรับจ้างทั่วไป มีอาชีพหลักเพียงอาชีพเดียว และไม่เคยทำงานหรือประกอบอาชีพมาก่อน สำหรับผู้ที่เคยทำงาน/ประกอบอาชีพมาก่อน ส่วนใหญ่เคยเป็นพนักงานโรงงาน เหตุผลสูงสุดที่ทำให้เปลี่ยนงานมาเป็นแรงงานนอกระบบ คือต้องการอิสระ รองลงมาคือค่าจ้าง/รายได้ ไม่คุ้มค่า



#### ผลผลิต (Output)

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานนอกระบบรายทะเบียน ในฐานะข้อมูลแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้นร้อยละ 10

#### ผลลัพธ์ (Outcome)

ได้ข้อมูลดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนา



## 4.

### โครงการเตรียมความพร้อมกำลังแรงงาน

กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน ได้ดำเนินโครงการเตรียมความพร้อมกำลังแรงงาน โดยมี กิจกรรมย่อย 2 กิจกรรม ประกอบด้วย 1. กิจกรรมเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้ 2. กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน มีรายละเอียดดังนี้



#### 1. กิจกรรมเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้

โดยดำเนินงานจัดสรรงบประมาณให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดจำนวน 76 แห่ง โดยมีเป้าหมายเป็นผู้ว่างงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ที่รอฤดูกาล ผู้ประสบภัยธรรมชาติ แรงงานนอกระบบ คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ และประชาชนทั่วไป จำนวน 100 รุ่น/2,000 คน มีผลการดำเนินงานทั้งสิ้น 100 รุ่น/2,011 คน

**ผลผลิต (Output) :** กลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ จำนวน 100 รุ่น/2,011 คน คิดเป็นร้อยละ 100.55

**ผลลัพธ์ (Outcome) :** ผู้รับบริการตามกิจกรรม ได้ประกอบอาชีพ มีรายได้ ร้อยละ 87.62 (1,762 คน) ก่อให้เกิดรายได้ 5,854,209 บาท



2. กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน โดยดำเนินงานจัดสรรงบประมาณให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด จำนวน 60 แห่ง โดยมีเป้าหมายเป็นประชาชนที่ประสงค์จะรับงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จดทะเบียนกับกรมการจัดหางาน จำนวน 600 คน มีผลการดำเนินงานทั้งสิ้น 626 คน

**ผลผลิต (Output) :** กลุ่มเป้าหมาย ได้รับการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน จำนวน 626 คน คิดเป็นร้อยละ 104.33

**ผลลัพธ์ (Outcome) :** ผู้รับบริการตามกิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน ได้ประกอบอาชีพ มีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ผลการดำเนินงาน มีงานทำ มีรายได้ร้อยละ 84.82 (531 คน) ก่อให้เกิดรายได้ 6,041,810 บาท



## 5.

### โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

กระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มที่มีอคติต่อภาครัฐ กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ และกลุ่มแนวร่วมก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ตามที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้าหรือพื้นที่ที่หน่วยงานด้านความมั่นคงในพื้นที่กำหนดที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป

#### ผลผลิต (Output)

1. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ตามเป้าหมาย 800 คน
2. ผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 798 คน

#### ผลลัพธ์ (Outcome)

1. ผู้ผ่านการฝึกมีงานทำ ร้อยละ 85.46 และมีรายได้เฉลี่ย 5,102 บาท/เดือน
2. ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 42.40



## 6.

## โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินโครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้มีผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ผู้ประกอบอาชีพอิสระ และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำนวน 2,600 คน

## ผลผลิต (Output)

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 2,759 คน คิดเป็นร้อยละ 106.12 ของเป้าหมาย
2. ผู้ผ่านการฝึกอบรม 2,691 คน คิดเป็นร้อยละ 97.54

## ผลลัพธ์ (Outcome)

1. ผู้ผ่านการฝึกมีงานทำ ร้อยละ 97.20 มีรายได้เฉลี่ย 11,009 บาท/เดือน
2. ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 52.57



## 7.

## โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน

กระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินโครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชนโดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่อยู่นอกระบบของการจดทะเบียนกับหน่วยงานภาครัฐ หรือผู้ประกอบอาชีพที่จดทะเบียนกับหน่วยงานภาครัฐ ในระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2564 และมีสินค้าหรือบริการที่ต้องการปรับปรุงธุรกิจและพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและบรรเทาผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (Covid – 19) จำนวน 1,700 คน

## ผลผลิต (Output)

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 1,736 คน คิดเป็นร้อยละ 102.12 ของเป้าหมาย
2. ผู้ผ่านการฝึกอบรม 1,685 คน คิดเป็นร้อยละ 97.06

## ผลลัพธ์ (Outcome)

1. ผู้ผ่านการฝึกมีงานทำ ร้อยละ 96.58 มีรายได้เฉลี่ย 11,270 บาท/เดือน
2. ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 55.09



## 8.

## โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

กระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินโครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 8,200 คน

## ผลผลิต (Output)

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 8,619 คน คิดเป็นร้อยละ 105.11 ของเป้าหมาย
2. ผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 8,504 คน คิดเป็นร้อยละ 98.67

## ผลลัพธ์ (Outcome)

1. ผู้ผ่านการฝึกมีงานทำ ร้อยละ 78.58 มีรายได้เฉลี่ย 6,622 บาท/เดือน
2. ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น 53.92



## 9.

## โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

กระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ดำเนินโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพโดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด ผู้ต้องขัง/เยาวชนสถานพินิจ คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ แรงงานนอกระบบ ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จำนวน 7,000 คน



## ผลผลิต (Output)

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 9,490 คน คิดเป็นร้อยละ 135.57 ของเป้าหมาย
2. ผู้ผ่านการฝึกอบรม 9,345 คน คิดเป็นร้อยละ 98.47

## ผลลัพธ์ (Outcome)

1. ผู้ผ่านการฝึกมีงานทำ ร้อยละ 70.86 มีรายได้เฉลี่ย 9,189 บาท/เดือน
2. ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 55



กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีการดำเนินงานตามกิจกรรมสร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ โดยมีกิจกรรมย่อย ประกอบด้วย 1. กิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบ 2. กิจกรรมสร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ และ 3. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่กลุ่มแรงงานนอกระบบ มีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

### 1. กิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดำเนินการตรวจแรงงานนอกระบบ จำนวน 15,284 คน (ตรวจผู้รับงานไปทำที่บ้าน จำนวน 2,473 คน ตรวจลูกจ้างทำงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย จำนวน 493 คน ตรวจลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างงานตลอดปี จำนวน 12,318 คน)



#### ผลผลิต (Output)

จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน 15,000 คน

#### ผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้จ้างงาน/ผู้ส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน/ตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงในงานที่รับไปทำที่บ้าน นายจ้าง/ลูกจ้างทำงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และ นายจ้าง/ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างงานตลอดปี ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

### 2. กิจกรรมสร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ



กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ดำเนินการประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งชมรม ถ่ายทอดทิศทางการพัฒนาแรงงานนอกระบบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทบทวนนโยบายวัตถุประสงค์ และสิทธิหน้าที่ต่าง ๆ ของสมาชิกในชมรม พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากสมาชิก ให้ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด จำนวน 1,575 คน

#### ผลผลิต (Output)

จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสร้างความเข้มแข็งชมรม 1,520 คน

#### ผลลัพธ์ (Outcome)

แรงงานนอกระบบรับทราบทิศทางการพัฒนาแรงงานนอกระบบ มีเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และร่วมดำเนินการตามแผนงาน/กิจกรรมด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัดให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในชมรมและระหว่างชมรมกับเจ้าหน้าที่รัฐ ตลอดจนชมรมแรงงานนอกระบบมีศักยภาพและองค์ความรู้ในการบริหารจัดการชมรมอย่างเป็นระบบอันจะนำไปสู่การรวมกลุ่มที่เข้มแข็งและยั่งยืน

### 3. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่กลุ่มแรงงานนอกระบบ

กองทุนคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่แรงงานนอกระบบในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และแรงงานในงานเกษตรกรรม (ซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดทั้งปีและมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว) รวมถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบอิสระ เช่น วิสาหกิจชุมชน กลุ่มจากโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร เป็นต้น จำนวน 2,564 คน



#### ผลผลิต (Output)

จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานนอกระบบ 2,480 คน

#### ผลลัพธ์ (Outcome)

แรงงานนอกระบบมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

## 11.

### โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคม ดำเนินการจัดประชุมให้กับแกนนำเครือข่ายประกันสังคม เพื่อยกระดับบทบาทหน้าที่ของแกนนำเครือข่ายประกันสังคมในฐานะตัวแทนขับเคลื่อนการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ ผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 10,972 คน ใน 88 หน่วยทั่วประเทศ (คิดเป็นร้อยละ 97.0497 ของเป้าหมาย)



#### ผลผลิต (Output)

ผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 11,300 คน ใน 88 หน่วยทั่วประเทศ



#### ผลลัพธ์ (Outcome)

สำนักงานประกันสังคมมีเครือข่ายประกันสังคมที่เข้มแข็ง ส่งผลทำให้แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงระบบประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับตามกฎหมาย และเครือข่ายประกันสังคมเป็นกลไกที่มีศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานอิสระ มีหลักประกันความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตในวัยทำงานและวัยเกษียณที่ดีขึ้น

## 12.

## โครงการกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

**สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ** ดำเนินงานโครงการกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีประชากรผู้มีสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 47,466,823 คน มีผู้ลงทะเบียนสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จำนวน 47,179,787 คน คิดเป็นความครอบคลุมของประชากรที่มีสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (Universal Coverage Scheme: UCS) ร้อยละ 99.40 ทำให้ประชาชนคนไทยที่ไม่มีสิทธิสวัสดิการรักษายาพยาบาลของรัฐอื่น ๆ รองรับ รวมถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบที่อยู่ในประเทศไทย ได้รับความคุ้มครองให้มีหลักประกันด้านสุขภาพ สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพภายใต้ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545

**ผลผลิต (Output) :** ร้อยละความครอบคลุมสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (UCS) = ร้อยละ 99.40 (47,179,787 คน)

**ผลลัพธ์ (Outcome) :** ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ = ร้อยละ 97.69



## 13.

## โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเป็รื่อง

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ดำเนินงานตามโครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเป็รื่อง (Smart Farmer) ซึ่งมีผลการดำเนินงานเด่นโดยสรุปมีรายละเอียด ดังนี้

**กรมส่งเสริมการเกษตร** ได้ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเกษตรกรให้เป็นเกษตรกรปราดเป็รื่อง (Smart Farmer) โดยมุ่งหวังให้เกษตรกรไทยมีความพร้อม มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพการเกษตร มีศักยภาพและมีขีดความสามารถด้านการเกษตร ทดแทนเกษตรกรกลุ่มผู้สูงอายุ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำเกษตรกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การบริหารจัดการ และการตลาดสินค้าเกษตร นำไปสู่การเพิ่มมูลค่าสินค้าภาคเกษตรต่อผลผลิตมวลรวมของประเทศ

**ผลผลิต (Output)**

1. เกษตรกรทั่วไป หรือ เกษตรกรกลุ่มที่ยังไม่ผ่านคุณสมบัติการเป็น Smart Farmer จำนวน 8,820 ราย มีแผนการผลิตรายบุคคลเพื่อพัฒนาเป็น Smart Farmer และมีผู้ผ่านการประเมิน จำนวน 8,731 ราย

2. เกษตรกรรุ่นใหม่ได้รับการพัฒนาให้เป็น Young Smart Farmer จำนวน 2,647 ราย โดยการพัฒนา ด้านการจัดทำแผนการผลิตรายบุคคล แผนธุรกิจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับปราชญ์ชาวบ้าน หรือบุคคลต้นแบบ ตลอดจนงานการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงองค์ความรู้ เทคโนโลยีและกิจกรรมทางการเกษตร

**ผลลัพธ์ (Outcome)**

เกษตรกรปราดเป็รื่อง (Smart Farmer) มีแผนธุรกิจเพื่อพัฒนาเป็นผู้ประกอบการเกษตรต้นแบบ ระดับเขต จำนวน 375 ราย เกิดเครือข่าย Smart Farmer/Smart Farmer ต้นแบบ ระดับจังหวัด จำนวน 770 ราย Smart Farmer และ Young Smart Farmer ได้รับการพัฒนาด้านการบริหารจัดการกลุ่ม และกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร จำนวน 77 กลุ่ม ได้รับสนับสนุนปัจจัยการผลิตเพื่อพัฒนาศักยภาพกลุ่ม และร่วมกันทำกิจกรรมด้านการเกษตร แปรรูป และการบริหารจัดการตลาด



**กรมการข้าว** มีผลดำเนินการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่องโดยการสร้างและพัฒนาชาวนาปราดเปรื่องจำนวน 992 ราย ดังนี้

1. อบรมเกษตรกรรุ่นใหม่ Young Smart Farmer หลักสูตร “พัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่” ด้านการสร้างกลยุทธ์ธุรกิจออนไลน์ (ออนไลน์) มีผู้ผ่านการอบรม 160 ราย
2. อบรมเกษตรกร Model Smart Farmer หลักสูตร “พัฒนาชาวนาดันแบบ” (ออนไลน์) มีผู้ผ่านการอบรม 173 ราย
3. อบรมเกษตรกร Existing Smart Farmer หลักสูตร “การพัฒนาเกษตรกรสู่วิทยากรมืออาชีพ” (ออนไลน์) จำนวน 2 รุ่น มีผู้ผ่านการอบรมรวม 331 ราย
4. อบรมเกษตรกร ระดับ Developing Smart Farmer หลักสูตร “การพัฒนาเกษตรกร Developing Farmer สู่เกษตรกรปราดเปรื่องด้านข้าว” จำนวน 4 รุ่น มีผู้ผ่านการอบรมรวม 325 ราย
5. ส่งผู้แทนเยาวชนนำเยาวชนตัวแทนกรมการข้าว เข้าร่วมโครงการฝึกงานผู้นำเยาวชนเกษตรกรไทยในประเทศญี่ปุ่น จำนวน 3 ราย

#### ผลผลิต (Output)

1. เกษตรกร Smart Farmer และเกษตรกร Young Smart Farmer ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพ จำนวน 900 ราย
2. เกษตรกร Young Smart Farmer ผ่านการฝึกงานผู้นำเยาวชนไทยในประเทศญี่ปุ่น จำนวน 3 ราย

#### ผลลัพธ์ (Outcome)

1. จำนวนเกษตรกรได้รับการอบรมเพิ่มองค์ความรู้และศักยภาพ จำนวน 900 ราย
2. จำนวนเกษตรกรผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมฝึกงานผู้นำเยาวชนไทยในประเทศญี่ปุ่น จำนวน 3 ราย



**กรมปศุสัตว์** มีผลดำเนินการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่องโดยการสร้างและพัฒนาชาวนาปราดเปรื่อง ดังนี้

1. กิจกรรมการพัฒนาเกษตรกรสู่ Smart Farmer ได้รับข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ทางการผลิตและการตลาดที่สามารถทำการผลิตได้อย่างเหมาะสม จำนวน 770 ราย จากเป้าหมาย 770 ราย
2. กิจกรรมการพัฒนา Smart Farmer ต้นแบบ เพื่อพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ด้านปศุสัตว์ให้แก่เกษตรกรปราดเปรื่องต้นแบบ มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับเพื่อนเกษตรกรและผู้สนใจได้ เป็นวิทยากรถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ในด้านการผลิตและการตลาดได้ จำนวน 2,220 ราย จากเป้าหมาย 2,220 ราย
3. กิจกรรมการฝึกอบรมสร้างผู้นำเยาวชนเกษตรกรด้านปศุสัตว์ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ทดแทนเกษตรกรในปัจจุบันที่มีอายุมากและมีจำนวนลดลง จำนวน 770 ราย จากเป้าหมาย 770 ราย
4. กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์ให้กับ Smart Farmer 100 ราย
5. กิจกรรมการคัดเลือก Smart Farmer ดีเด่นระดับจังหวัด จำนวน 77 ราย จากเป้าหมาย 77 ราย
6. กิจกรรมการคัดเลือก Smart Farmer ดีเด่นระดับเขต จำนวน 9 ราย จากเป้าหมาย 9 ราย

#### ผลผลิต (Output)

เกษตรกรได้รับการพัฒนา จำนวน 3,860 ราย

#### ผลลัพธ์ (Outcome)

เกษตรกรด้านปศุสัตว์ เป็น Smart Farmer และนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60



สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้ดำเนินโครงการพัฒนาเป็นเกษตรกรปราดเป็รื่อง โดยมีกิจกรรมย่อ 2 กิจกรรม ประกอบด้วย 1. กิจกรรมพัฒนาเกษตรกรปราดเป็รื่องในเขตปฏิรูปที่ดิน (Smart Farmer) 2. กิจกรรมสร้างและพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. กิจกรรมพัฒนาเกษตรกรปราดเป็รื่องในเขตปฏิรูปที่ดิน (Smart Farmer)

#### ผลผลิต (Output)

เกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินได้รับการพัฒนาเป็นเกษตรกรปราดเป็รื่อง จำนวน 800 ราย ผ่านการประเมินเป็น Existing Smart Farmer จำนวน 539 ราย และ Smart Farmer ต้นแบบ จำนวน 180 ราย

#### ผลลัพธ์ (Outcome)

เกษตรกรที่ได้รับการพัฒนา นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ จำนวน 795 ราย นำไปใช้ในการบริหารจัดการแปลงเกษตรกรรมและการผลิต เป็นข้อมูลเพื่อวางแผนสู่การปฏิบัติในอนาคต แนะนำ เผยแพร่แก่เกษตรกรท่านอื่น ใช้ในการพัฒนาช่องทางการขายและการตลาด นำไปพัฒนาผลิตภัณฑ์และเพิ่มมูลค่า และเกษตรกรสามารถพัฒนาเป็น Smart Farmer ต้นแบบ จำนวน 167 ราย



### 2. กิจกรรมสร้างและพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่

**ผลผลิต (Output) :** เกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินได้รับการอบรมกิจกรรมสร้างและพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่จำนวน 700 ราย เกษตรกรต้นแบบ จำนวน 32 ราย

**ผลลัพธ์ (Outcome) :** เกษตรกรที่ได้รับการพัฒนา นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ จำนวน 693 ราย นำไปใช้ในการบริหารจัดการแปลงเกษตรกรรมและการผลิต เป็นข้อมูลเพื่อวางแผนสู่การปฏิบัติในอนาคต ใช้ในการพัฒนาช่องทางการขายและการตลาด แนะนำ เผยแพร่แก่เกษตรกรท่านอื่น



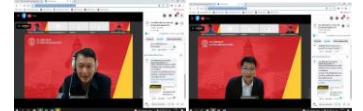
14.

### การเสวนาทางวิชาการ หัวข้อ "เกษตรพันธสัญญา (Contract Farming) กลไกที่ทำให้ราคาอาหารและสินค้าเกษตรผันผวน?"

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา โดยนายสุรศักดิ์ เหลืองอร่ามกุล หัวหน้ากลุ่มกฎหมายและไกล่เกลี่ย ข้อพิพาท ร่วมเป็นวิทยากรในการเสวนาทางวิชาการ หัวข้อ “เกษตรพันธสัญญา (Contract Farming) กลไกที่ทำให้ราคาอาหารและสินค้าเกษตรผันผวน?” เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2565 จัดโดยคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

**ผลผลิต (Output) :** ผู้เข้าร่วมรับฟังการเสวนาฯ มีความพึงพอใจต่อการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา พ.ศ. 2560 ในครั้งนี้ ในระดับมาก – มากที่สุด คิดเป็น 95.31 และความพึงพอใจในระดับปานกลาง คิดเป็น 4.69 (จากผู้เข้าร่วมฟังการเสวนาฯ จำนวน 64 ราย)

**ผลลัพธ์ (Outcome) :** ผู้เข้าร่วมฟังการเสวนาฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเกษตรพันธสัญญา และได้ทราบถึงความเชื่อมโยงเกี่ยวกับกลไกการดำเนินการและบทบาทของระบบเกษตรพันธสัญญากับการประกอบธุรกิจทางการเกษตร





กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ดำเนินงานตามโครงการศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลการดำเนินงานเด่นโดยสรุปมีรายละเอียด ดังนี้

**กรมประมง** มีผลดำเนินการโครงการศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรดังนี้

- มีจำนวนเกษตรกรที่มาเยี่ยมชมแปลงเรียนรู้หรือได้รับถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการประมงจากศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรทั้งหมด 70,560 ราย

- มีจำนวนเกษตรกรทั้งหมดที่มีประวัติการเยี่ยมชมและเข้ารับบริการจากศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรที่ใดที่หนึ่งมาแล้วอย่างน้อย 1 ครั้ง 58,608 ราย

- มีจำนวนเกษตรกรที่มีประวัติการเยี่ยมชมและเข้ารับบริการจากศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรที่ใดที่หนึ่งมาแล้วอย่างน้อย 1 ครั้ง และมีการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับปรุงการผลิตสินค้าเกษตรของตนเอง 55,251 ราย

ดังนั้น เกษตรกรที่มาเยี่ยมชมแปลงเรียนรู้สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงการผลิตสินค้าเกษตรไม่น้อยกว่า ร้อยละ 78.30 ซึ่งคำนวณได้จาก  $= (55,251/70,560) \times 100$

**ผลผลิต (Output) :** ถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตด้านประมง จำนวน 70,560 ราย

**ผลลัพธ์ (Outcome) :** เกษตรกรที่มาเยี่ยมชมแปลงเรียนรู้สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงการผลิตสินค้าเกษตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 78.30



**กรมตรวจบัญชีสหกรณ์** ดำเนินการอบรมพัฒนาศักยภาพครูบัญชีประจำศูนย์เรียนรู้ (ศูนย์หลัก) หรือศูนย์เครือข่าย เพื่อสามารถให้บริการความรู้ด้านการจัดทำบัญชีแก่เกษตรกรที่ขอรับบริการได้ โดยมีเป้าหมายพัฒนาครูบัญชีประจำศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร จำนวน 882 ศูนย์ ปฏิบัติงานได้ 882 ศูนย์คิดเป็นร้อยละ 100

**ผลผลิต (Output) :** พัฒนาอาสาสมัครเกษตรด้านบัญชีประจำศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรจำนวน 882 ศูนย์

**ผลลัพธ์ (Outcome) :** สามารถอบรมพัฒนาศักยภาพครูบัญชีประจำศูนย์เรียนรู้ (ศูนย์หลัก) หรือศูนย์เครือข่ายได้ จำนวน 882 ศูนย์



## กรมปศุสัตว์ ดำเนินงานโครงการศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. กิจกรรมการพัฒนา ศพก. หลัก และ ศูนย์เครือข่าย

1) ดำเนินการปรับปรุงความพร้อมของฐานการเรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) ศูนย์หลักของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และรู้ศึกษาดูงานด้านปศุสัตว์ จำนวน 880 ศูนย์ จากเป้าหมาย 882 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 99.77

2) ศูนย์เครือข่าย ศพก. (ด้านปศุสัตว์) ได้ดำเนินการปรับปรุงความพร้อมศูนย์เครือข่าย ศพก. (ด้านปศุสัตว์) ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ศึกษาและดูงานด้านปศุสัตว์ ระดับอำเภอ จำนวน 882 ศูนย์ จากเป้าหมาย 882 ศูนย์ ระดับจังหวัด จำนวน 77 ศูนย์ จากเป้าหมาย 77 ศูนย์ ระดับเขต จำนวน 9 ศูนย์ จากเป้าหมาย 9 ศูนย์

### 2. กิจกรรมการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน

1) ประชุมชี้แจงแผนการดำเนินงานโครงการส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบและนำไปปฏิบัติ

2) จัดประชุมสัมมนา โครงการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาศูนย์เครือข่าย ศพก. (ด้านปศุสัตว์) เพื่อเป็นการสร้างความรับรู้ ความเข้าใจ การดำเนินงานของ ศพก.

3) จัดทำคลิปวิดีโอศูนย์เครือข่าย ศพก. (ด้านปศุสัตว์) ดีเด่นระดับจังหวัด เพื่อเผยแพร่ข้อมูลศูนย์เครือข่าย ศพก. (ด้านปศุสัตว์) ดีเด่นระดับจังหวัด จำนวน 77 ศูนย์

### 3. กิจกรรมการสนับสนุนการให้บริการของ ศพก.

1) จัดทำป้ายข้อมูลประจำศูนย์เครือข่าย ศพก. (ด้านปศุสัตว์) ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ศึกษาดูงานด้านปศุสัตว์ จำนวน 882 ศูนย์ (ศูนย์ละ 4 ป้าย)

2) จัดทำหนังสือศูนย์เครือข่าย ด้านปศุสัตว์ดีเด่นระดับจังหวัด เพื่อให้บริการสำหรับเกษตรกรและผู้สนใจเข้ามาศึกษาดูงานด้านปศุสัตว์ จำนวน 1,000 เล่ม

3) จัดทำโปสเตอร์สูตรอาหารสัตว์ จำนวน 1,020 ชุด และมอบให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### 4. กิจกรรมการพัฒนาเกษตรกร

1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเลี้ยงปศุสัตว์ เพื่อให้ความรู้ด้านการเลี้ยงสัตว์สามารถนำเทคโนโลยีไปปรับใช้ในการประกอบอาชีพด้านการเกษตรที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ลดความเสี่ยงในการประกอบอาชีพทางด้านการเกษตรของตนได้ได้อย่างเหมาะสม จำนวน 8,820 ราย

2) โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรสำหรับศูนย์เครือข่าย ศพก. (ด้านปศุสัตว์) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในหลักการของการเป็นวิทยากร พัฒนาบุคลิกภาพของการเป็นวิทยากร พัฒนาทักษะและเทคนิคในการนำเสนอที่น่าสนใจ และสามารถประยุกต์ใช้หลักการและทักษะการเป็นวิทยากรเพื่อถ่ายทอดความรู้ที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 180 ราย

### ผลผลิต (Output)

เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ได้รับการถ่ายทอดความรู้ จำนวน 9,000 ราย

### ผลลัพธ์ (Outcome)

1. มีแหล่งเรียนรู้ด้านการเลี้ยงสัตว์ที่สอดคล้องกับศักยภาพของชุมชนอำเภอละ 1 แห่ง

2. เกษตรกรที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้จากศูนย์เครือข่ายศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรด้านปศุสัตว์สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ โดยมีศูนย์เครือข่ายศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรด้านปศุสัตว์เป็นต้นแบบที่ผ่านกระบวนการปฏิบัติจริงแล้ว



**กรมวิชาการเกษตร** ได้จัดทำแผนพัฒนา ศพก. โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ดำเนินการพัฒนาฐานเรียนรู้/แปลงเรียนรู้ให้เป็นแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีการผลิตพืชในชุมชน
2. ดำเนินการอบรมถ่ายทอดเทคโนโลยี/นวัตกรรมการผลิตพืชที่ถูกต้องเหมาะสมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรให้กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เกษตรกรในเครือข่าย ศพก.
3. การสนับสนุนและถ่ายทอดเทคโนโลยีปัจจัยการผลิต ได้แก่ ปุ๋ยหมักเต็มอากาศ ปุ๋ยพืชสด ชีวภัณฑ์ ป้องกันกำจัดศัตรูพืช ปุ๋ยชีวภาพ รวม 14 ชนิด โดยปัจจัยการผลิตพืชที่นำไปถ่ายทอดในแก่เกษตรกรในเครือข่าย ศพก.

#### **ผลผลิต (Output)**

1. จำนวนเกษตรกรในเครือข่าย ศพก. ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการผลิตพืชและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร จำนวน 4,895 ราย (ผลการดำเนินงานอบรมเกษตรกรรวม 4,999 ราย)
2. จำนวนฐานเรียนรู้เทคโนโลยีการผลิตพืชในพื้นที่ ศพก. จำนวน 129 แปลงสาธิต/ไร่

#### **ผลลัพธ์ (Outcome)**

1. ศพก. ที่ได้รับการพัฒนาฐานเรียนรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 สามารถให้บริการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีการเพิ่มภาพการผลิตพืช
2. เกษตรกรต้นแบบ เกษตรกรผู้นำและเกษตรกรเครือข่ายของ ศพก. ที่ได้รับถ่ายทอดเทคโนโลยีนำความรู้ที่ได้ไปเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพืชได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม



**กรมส่งเสริมการเกษตร** ดำเนินงานโครงการศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพของ ศพก. และศูนย์เครือข่าย งบประมาณทั้งหมด จำนวน 13,406,400 บาท ให้ความพร้อมในการเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการเกษตรของชุมชน และให้บริการข่าวสารและบริการด้านการเกษตร
2. การพัฒนาเกษตรกร (งบประมาณทั้งหมด จำนวน 17,640,000 บาท) ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ดังนี้
  - 2.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับเกษตรกรผู้นำ จำนวน 26,460 ราย งบประมาณรวม 15,876,000 บาท
  - 2.2 พัฒนาประธานศูนย์เครือข่าย ศพก. จำนวน 8,820 ราย งบประมาณรวม 1,764,000 บาท
3. การสนับสนุนการให้บริการของ ศพก. และเครือข่ายการจัดงานวันถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเริ่มต้นฤดูกาลผลิตใหม่ (Field Day) 77 จังหวัด (อย่างน้อยจังหวัดละ 1 จุด) งบประมาณทั้งหมด จำนวน 7,938,000 บาท



#### **ผลผลิต (Output)**

1. เกษตรกร จำนวน 26,460 ราย ได้รับการถ่ายทอดความรู้จาก ศพก.
2. จำนวนศูนย์ที่ได้รับการพัฒนาจำนวนรวม 3,528 ศูนย์ (ศูนย์หลัก 882 ศูนย์ และศูนย์เครือข่าย 2,646 ศูนย์)

#### **ผลลัพธ์ (Outcome)**

1. เกษตรกรไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้จาก ศพก. สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้
2. ร้อยละ 100 ของศูนย์ที่ได้รับการพัฒนาสามารถให้บริการได้



สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ดำเนินโครงการศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพ โดยมีการพัฒนา ศักยภาพเศรษฐกิจการเกษตรอาสา (สกอ.)

#### ผลผลิต (Output)

1. เศรษฐกิจการเกษตรอาสา 1,010 คน มีความรู้และสามารถในการใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์และ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บและรายงานข้อมูลได้
2. เศรษฐกิจการเกษตรอาสา 1,010 คน ได้รับความรู้ด้านการผลิต การแปรรูป การบริหารจัดการ การตลาด จากกรอบรม การสัมมนา และการศึกษาดูงาน
3. เศรษฐกิจการเกษตรอาสา 1,010 คน สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการเกษตร ได้แก่ Application กระดานเศรษฐกิจ เกษตรกรมีโอกาส Farm D และราคาฟาร์มเพื่อให้ทราบถึงต้นทุนการผลิต ตลาดและราคาเพื่อการตัดสินใจในการลงทุนทางการเกษตรได้อย่างเหมาะสม
4. ผลการศึกษาวิจัยและข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกร ได้นำไปใช้ประโยชน์ ในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อขจัดปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำในภาคเกษตร

#### ผลลัพธ์ (Outcome)

1. ร้อยละ 70 ของกลุ่มเป้าหมายจากเศรษฐกิจการเกษตรอาสา 1,110 คน มีความรู้และ มีความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
2. ร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมายจากเศรษฐกิจการเกษตรอาสา 1,111 คน ได้รับความรู้ด้านการผลิต การแปรรูป การบริหารจัดการ และการตลาดจากการศึกษาดูงาน
3. เศรษฐกิจการเกษตรอาสา 1,110 คน สามารถถ่ายทอดให้ความรู้ ขยายผลการใช้ Application ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เช่น กระดานเศรษฐกิจ เกษตรกรมีโอกาส Farm D เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึง ต้นทุน การผลิต ตลาดและราคา เพื่อการตัดสินใจในการลงทุนทางการเกษตรแก่เกษตรกร
4. เกษตรกร สมาชิกเครือข่ายศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) มีรายได้เพิ่มขึ้น สามารถเข้าถึงการบริการทางการเกษตร เงินทุน นวัตกรรมการผลิตและระบบสารสนเทศ ด้านการเกษตร เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในภาคเกษตร
5. วิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น

## 16. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการสู่ยุค 4.0

กรมการพัฒนาชุมชน ดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการสู่ยุค 4.0 โดยผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการการให้ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการมีการ จัดทำ Template/content ผลิตภัณฑ์ และมีการ upload ภาพ ผ่านช่องทางออนไลน์ จำนวน 3,800 ราย/กลุ่ม

#### ผลผลิต (Output)

1. ผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ได้รับการพัฒนา จำนวน 3,800 ราย/กลุ่ม
2. ผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP มีรายได้เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 6

#### ผลลัพธ์ (Outcome)

1. พัฒนาศักยภาพผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ให้มีความสามารถและมีทักษะในการนำสินค้าจำหน่าย ในตลาดออนไลน์
2. เพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้า OTOP ให้แก่ ผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ผ่านสื่อออนไลน์





กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ได้มีการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ในการส่งเสริมความรู้ด้านการออมเพื่อการเกษียณให้แก่ประชาชนทั่วไป ที่เป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่มีสวัสดิการอื่นใดรองรับ ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้และความเข้าใจถึงสิทธิประโยชน์การเป็นสมาชิก กอช. ผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

**ผลผลิต (Output) :** กอช. ส่งเสริมวินัยการออมโดยขับเคลื่อนร่วมกับกระทรวงมหาดไทย ผ่านโครงการตัวแทน กอช. ประจำหมู่บ้าน เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทน กอช. ในการหาสมาชิกและประชาสัมพันธ์ข้อมูล กอช. ให้แก่ประชาชนทั่วไปในหมู่บ้านหรือชุมชนของตนเองได้รับรู้ถึงสวัสดิการที่ทางรัฐมอบให้ ปัจจุบันมีตัวแทน กอช. ประจำหมู่บ้าน จำนวน 32,027 คน จากเป้าหมายทั้งหมด 74,000 คน โดย ณ 30 กันยายน 2565 กอช. มีจำนวนสมาชิก 2,509,337 คน เมื่อเทียบกับปี 2564 กอช. มีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้น 58,338 คน

**ผลลัพธ์ (Outcome) :** สมาชิก กอช. ได้รับการส่งเสริมวินัยการออมให้มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนทางการเงิน การเตรียมความพร้อมและสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับตนเองและครอบครัว ส่งผลให้มีสมาชิกออมเงินเพิ่มขึ้นเพื่อให้มีเงินบำนาญไว้ใช้หลังเกษียณ ลูกจ้างทำงานบ้านอันได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และนายจ้าง/ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ซึ่งมีได้จ้างงานตลอดปีปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี



กระทรวงสาธารณสุข กรมควบคุมโรค โดยกองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ได้ดำเนินการอบรมพัฒนาศักยภาพแกนนำแรงงานนอกระบบเกี่ยวกับความรู้ด้านโรคจากการประกอบอาชีพ และโรคจากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถดูแลสุขภาพได้ด้วยตนเองและป้องกันอันตรายจากการทำงานได้ในพื้นที่รับผิดชอบของเขตสุขภาพจำนวน 6 เขต ได้แก่ จังหวัดสงขลา จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดขอนแก่น รวมจำนวน 250 คน



#### ผลผลิต (Output)

แกนนำแรงงานนอกระบบเข้าร่วมการพัฒนาศักยภาพ และฝึกปฏิบัติการกิจกรรมด้านการเฝ้าระวังโรค และป้องกันอันตรายจากการทำงานได้ตามที่กำหนด

## 19.

## โครงการส่งเสริม Digital Startup ช่วยอุตสาหกรรมไทย สู้ภัยวิกฤตเศรษฐกิจวิถีใหม่

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (สศท.) ได้ดำเนินโครงการส่งเสริม Digital Startup ช่วยอุตสาหกรรมไทย สู้ภัยวิกฤตเศรษฐกิจวิถีใหม่ โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการ SME เกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน จำนวน 57 ราย
2. ส่งเสริมและสนับสนุน SME และเกษตรกรรายย่อย จำนวน 2,510 ราย

**ผลผลิต (Output)**

1. จำนวนภาคการเกษตร อุตสาหกรรม ธุรกิจ และ SMEs ไทย สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจวิถีใหม่ จำนวน 57 ราย
2. จำนวนผู้ประกอบการรายย่อย และประชาชน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมดิจิทัล จำนวน 2,510 ราย

**ผลลัพธ์ (Outcome)**

เกษตรกรรายย่อย/ประชาชนในชุมชน/ผู้ประกอบการรายย่อย สามารถลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ในกระบวนการผลิตจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล ไม่น้อยกว่า 161.33 ล้านบาท

## 20.

## โครงการส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่ภาคกลาง

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (สศท.) ได้ดำเนินงานโครงการส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่ภาคกลาง มีรายละเอียดดังนี้

1. อยู่ระหว่างการเสริมสร้างและพัฒนาวิสาหกิจดิจิทัลเริ่มต้น ในระยะเริ่มต้นประเภทธุรกิจ อุตสาหกรรมดิจิทัล ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว (TravelTech) โดยมีเป้าหมาย 2 ราย
2. ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการ SME ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 64 ราย
3. ส่งเสริมและสนับสนุน SME รายย่อย ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 100 ราย

**ผลผลิต (Output)**

1. วิสาหกิจเริ่มต้นด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่ ได้รับการพัฒนา จำนวน 2 ราย
2. ผู้ประกอบการ SME ในธุรกิจท่องเที่ยวสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างรายได้ จำนวน 64 ราย
3. จำนวนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในธุรกิจท่องเที่ยว จำนวน 100 ราย

**ผลลัพธ์ (Outcome)**

1. เกิดการลงทุนร่วมเอกชนและรัฐ 8.70 ล้านบาท
2. เกิดรายได้จากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล 216.13 ล้านบาท



## 21. โครงการส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่ภาคเหนือ

**กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม** โดยสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (สศด.) ได้ดำเนินงานโครงการส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่ภาคเหนือ มีรายละเอียดดังนี้

1. เสริมสร้างและพัฒนาวิสาหกิจดิจิทัลเริ่มต้น ในระยะเริ่มต้นประเภทธุรกิจอุตสาหกรรมดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว (TravelTech) 2 ราย
2. ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการ SME ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 60 ราย
3. ส่งเสริมและสนับสนุน SME รายย่อย ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 100 ราย



### ผลผลิต (Output)

1. วิสาหกิจเริ่มต้นด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่ได้รับการพัฒนา จำนวน 2 ราย
2. ผู้ประกอบการ SME ในธุรกิจท่องเที่ยวสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างรายได้ จำนวน 60 ราย
3. จำนวนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในธุรกิจท่องเที่ยว จำนวน 100 ราย

### ผลลัพธ์ (Outcome)

1. เกิดการลงทุนร่วมเอกชนและรัฐ 8.71 ล้านบาท
2. เกิดรายได้จากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล 208.15 ล้านบาท

## 22. โครงการส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่ภาคใต้

**กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม** โดยสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (สศด.) ได้ดำเนินงานโครงการส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่ภาคใต้ มีรายละเอียดดังนี้

### ผลผลิต (Output)

1. วิสาหกิจเริ่มต้นด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่ได้รับการพัฒนา จำนวน 6 ราย
2. ผู้ประกอบการ SME ในธุรกิจท่องเที่ยวสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างรายได้ จำนวน 61 ราย
3. จำนวนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในธุรกิจท่องเที่ยว จำนวน 100 ราย



### ผลลัพธ์ (Outcome)

1. เกิดการลงทุนร่วมเอกชนและรัฐ 7.71 ล้านบาท
2. เกิดรายได้จากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล 210.15 ล้านบาท



สมาคมส่งเสริมสิทธิชุมชนเพื่อการพัฒนา และศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ ดำเนินงานโครงการพัฒนาสุขภาพและความปลอดภัยเพื่อคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ โดยแรงงานนอกระบบจำนวน 1,196 คน ได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการ ได้แก่

1. เกิดเครือข่ายวินมอเตอร์ไซค์ ลด เลิกบุหรี ใน อ.พระประแดง และ อ.พระสมุทรเจดีย์ จำนวนรวม 1,495 คน และสามารถจัดตั้งเป็นชมรมขับขี่วินมอเตอร์ไซค์ปลอดภัยได้
2. กลุ่มอาชีพอิสระ (แรงงานนอกระบบ) สามารถวางแผนการเงินและการออม จำนวน 100 คน ออมเพื่อความมั่นคงในชีวิต แรงงานนอกระบบของ 5 กลุ่มอาชีพ
3. มีความรู้ความเข้าใจด้านการส่งเสริมป้องกันโรคและอาชีวอนามัยการสร้างอำนาจต่อรองเพื่ออาชีพของตนเองได้
4. ผู้สูงอายุมีสุขภาพกาย ใจ สังคม ปัญญาดี สามารถเข้าร่วมกิจกรรม อยู่ร่วมกับครอบครัว ชุมชน และสังคม อย่างเข้าใจ

**ผลผลิต (Output) :** เพื่อพัฒนาความรู้ สร้างความตระหนัก วางแผนการเงินได้ดีพอสมควร และสร้างเสริมสุขภาพให้ปลอดภัยจาก บุหรี เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และโรคโควิด 19

**ผลลัพธ์ (Outcome) :** กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีสุขภาพ หรือคุณภาพชีวิตด้านจิตใจในระดับดี ด้านที่มีปัญหา คือสุขภาพกายเนื่องจากอายุมากส่วนใหญ่มีโรคประจำตัว และรายได้ไม่พอใช้ ครอบครัวไม่เข้มแข็ง



สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในหัวข้อ “การศึกษา สถานการณ์ ปัจจัย และผลกระทบด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ขับรถจักรยานยนต์ส่งอาหาร”

ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในการทำงาน ปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านรถจักรยานยนต์ และความพร้อมของอุปกรณ์ ปัจจัยด้านสภาพอากาศและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านถนนและเส้นทางการขนส่ง ปัจจัยด้านวิธีการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านนโยบายแพลตฟอร์ม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก และเพื่อเป็นแนวทางการลดความปลอดภัยในการทำงานของผู้ขับรถจักรยานยนต์ส่งอาหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถดำเนินการได้ 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการปฏิบัติงานและการพัฒนาความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ 2. ด้านสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3. ด้านอื่น ๆ



**ผลผลิต (Output) :** รายงานผลการศึกษางานวิจัยการศึกษาสถานการณ์ ปัจจัย และผลกระทบด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ขับรถจักรยานยนต์ส่งอาหาร 1 ฉบับ

**ผลลัพธ์ (Outcome) :** หน่วยงานต่าง ๆ และองค์กรที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษาวิจัยไปกำหนดเชิงนโยบาย แนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยอย่างเป็นรูปธรรม

# ส่วนที่ 2

แรงงาน

สูงอายุ

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ







# บทที่ 1

## สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย

### 1. คำนิยามของ “ผู้สูงอายุ”

ประเทศไทยได้กำหนดนิยาม “ผู้สูงอายุ” ไว้ในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 3 “ผู้สูงอายุ” หมายความว่า “บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย”

### 2. คำนิยามของ “สังคมสูงอายุ และ สังคมสูงวัย”

คำว่า “สังคมสูงอายุ” (Ageing society) หมายถึง สังคมที่ประชากรกำลังมีอายุสูงขึ้น สังเกตได้จากอัตราส่วนร้อยละของประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และมีความหมายอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นสังคมสูงอายุแล้ว (Aged society) โดยเป็นสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด (หรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 7)

“สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์” (Complete - aged society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด (หรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 14)

“สังคมสูงอายุดระดับสุดยอด” (Super - aged society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด (หรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20)

“สังคมสูงอายุ” (Ageing society) หมายถึง สังคมที่ประชากรกำลังมีอายุสูงขึ้น สังเกตได้จากอัตราส่วนร้อยละของประชากรสูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ “อัตราผู้สูงอายุ” หมายถึง ร้อยละของผู้สูงอายุ ต่อประชากรทั้งหมด (ที่มา : มุลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2562)

### 3. การทำงานของผู้สูงอายุไทย

ผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ส่งผลให้ประเทศไทยก้าวสู่สังคมของผู้สูงอายุ รวมทั้งโครงสร้างของประชากรและโครงสร้างของกำลังแรงงานเปลี่ยนแปลงไป ทำให้มีผู้สูงอายุที่ยังต้องทำงานเพิ่มขึ้นด้วย โดยจากผลการสำรวจการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย ประจำปี พ.ศ. 2564 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า มีจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน 4.88 ล้านคน (ร้อยละ 36.9) จากจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น 13.24 ล้านคน ส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1.72 ล้านคน ภาคเหนือ 1.13 ล้านคน ภาคกลาง 1.10 ล้านคน ภาคใต้ 0.63 แสนคน และกรุงเทพมหานคร 0.30 แสนคน

ตารางที่ 1 จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามภาค พ.ศ. 2564

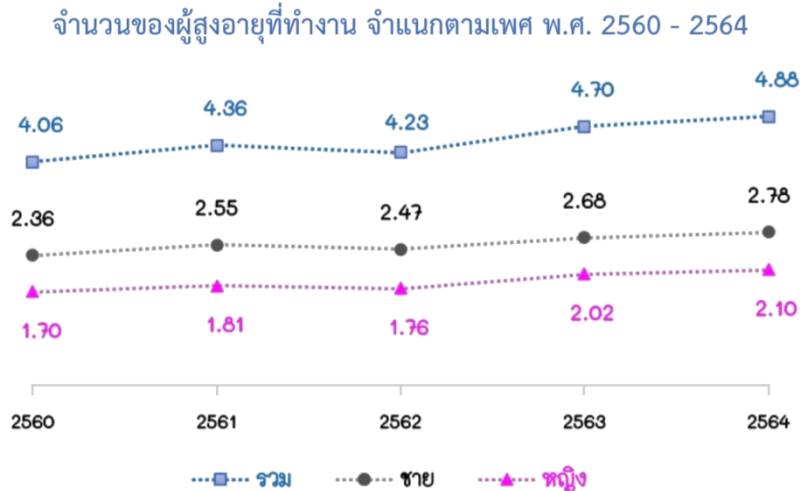
ภาค	ผู้สูงอายุทั้งหมด	ผู้สูงอายุที่ทำงาน	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	1.33	0.30	22.5
กลาง	3.49	1.10	31.1
เหนือ	2.79	1.13	40.5
ตะวันออกเฉียงเหนือ	4.09	1.72	42.0
ใต้	1.55	0.63	40.8
รวม	13.24	4.88	36.9

ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงานตามภาค =  $\frac{\text{ผู้สูงอายุที่ทำงานของแต่ละภาค} \times 100}{\text{ผู้สูงอายุทั้งหมดของแต่ละภาค}}$

ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เมื่อพิจารณาการทำงานของผู้สูงอายุเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่า ในปี 2564 มีจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน 4.88 ล้านคน (ร้อยละ 36.9) จากจำนวน ผู้สูงอายุทั้งสิ้น 13.24 ล้านคน ส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1.72 ล้านคน ภาคเหนือ 1.13 ล้านคน ภาคกลาง 1.10 ล้านคน ภาคใต้ 0.63 ล้านคน และกรุงเทพมหานคร 0.30 ล้านคน

แผนภาพที่ 1 สัดส่วนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามเพศ พ.ศ. 2560 - 2564

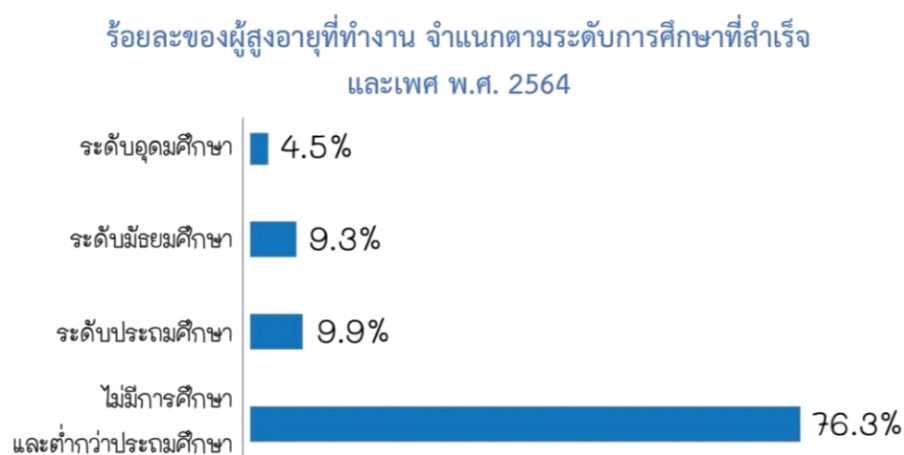


ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

### 1) ระดับการศึกษาที่สำเร็จของผู้สูงอายุ

ระดับการศึกษาที่สำเร็จของผู้สูงอายุที่ทำงานในปี 2564 พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีการศึกษา/สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษา ร้อยละ 76.3 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 9.9 ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 9.3 และระดับอุดมศึกษา ร้อยละ 4.5 ที่เหลืออยู่ในระดับการศึกษาอื่น ๆ ตามลำดับ

แผนภาพที่ 2 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จและเพศ พ.ศ. 2564



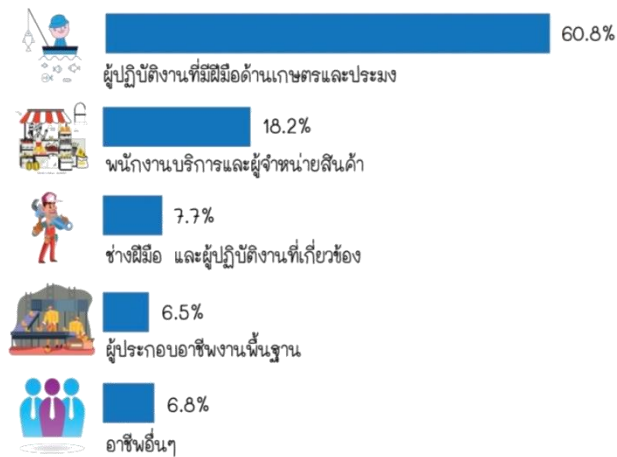
ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

## 2) อาชีพของผู้สูงอายุ

ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตรและประมง ร้อยละ 60.8 รองลงมาเป็นพนักงานบริการและ  
ผู้จำหน่ายสินค้า ร้อยละ 18.2 ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 7.7 และผู้ประกอบการพื้นฐาน  
ร้อยละ 6.5 ส่วนที่เหลือกระจายอยู่ในอาชีพอื่น ๆ

แผนภาพที่ 3 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามอาชีพ พ.ศ. 2564

### ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามอาชีพ พ.ศ. 2564



ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

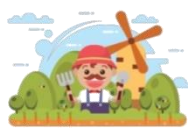
## 3) กิจกรรมทางเศรษฐกิจ

ผู้สูงอายุที่ทำงานตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญในปี 2564 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุที่ทำงาน  
ในภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 62.8 รองลงมาเป็นภาคการค้าและการบริการ ร้อยละ 27.4 และภาคการผลิต  
ร้อยละ 9.8 ตามลำดับ

แผนภาพที่ 4 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญ พ.ศ. 2564

### ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญ

พ.ศ. 2564



ภาคเกษตรกรรม  
62.8%



ภาคการค้าและการค้า  
27.4%



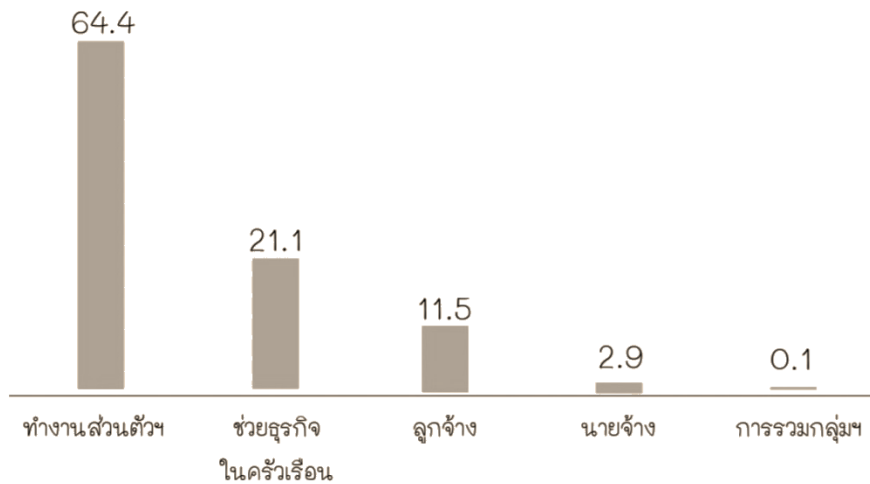
ภาคการผลิต  
9.8%

ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

#### 4) สถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุ

ส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง ร้อยละ 64.4 รองลงมาเป็นช่วยธุรกิจครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ร้อยละ 21.1 เป็นลูกจ้างเอกชน ร้อยละ 11.5 ส่วนที่เหลือเป็นนายจ้างลูกจ้างรัฐบาล และการรวมกลุ่ม ตามลำดับ

แผนภาพที่ 5 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพการทำงาน พ.ศ. 2564



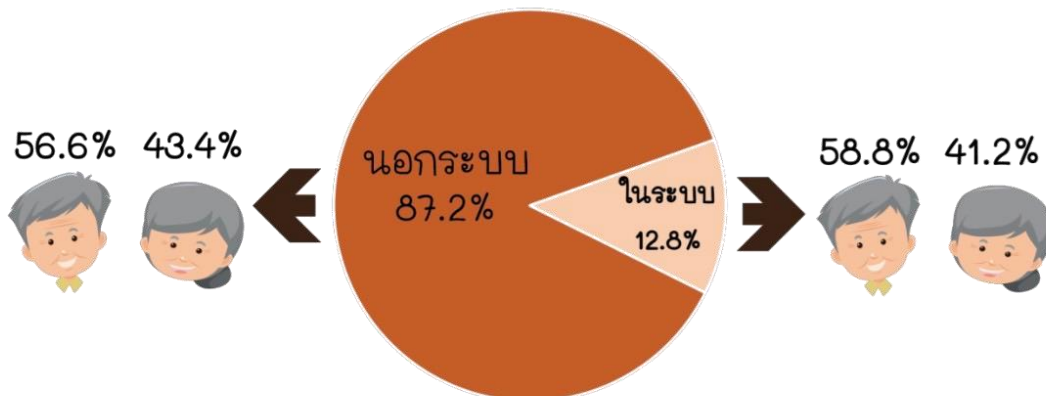
ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

#### 5) แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ

เมื่อพิจารณาผู้สูงอายุที่ทำงานจำแนกตามการเป็นแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ ในปี พ.ศ. 2564 พบว่า

- **ผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ** หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และยังสามารถทำงานได้ โดยลักษณะของงานที่ทำนั้น ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน มีประมาณ 4.26 ล้านคน (ร้อยละ 87.2)
- **ผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานในระบบ** หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และยังสามารถทำงานได้ โดยได้รับความคุ้มครองหรือมีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน มีประมาณ 6.23 แสนคน (ร้อยละ 12.8) (ที่มา: การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564, สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

แผนภาพที่ 6 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564

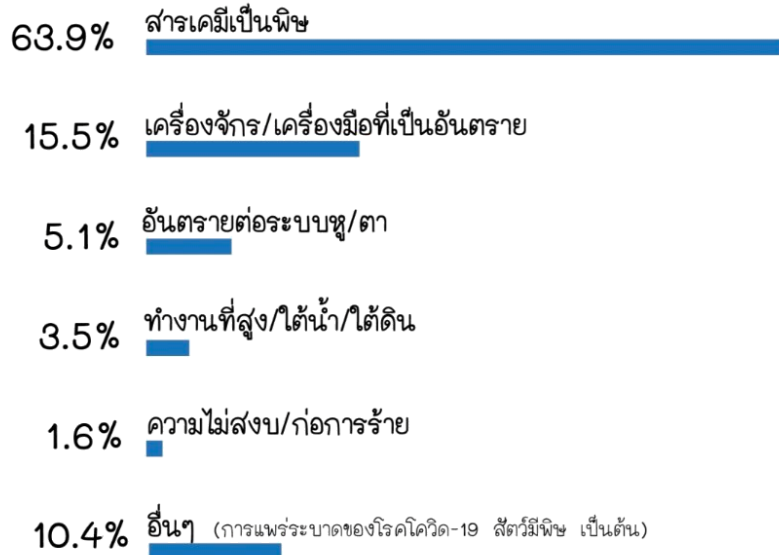


ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

## 6) ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

ผู้สูงอายุที่ทำงานประสบปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 5.15 แสนคน พบปัญหาการได้รับสารเคมีเป็นพิษ ร้อยละ 63.9 เครื่องจักร/เครื่องมือที่เป็นอันตราย ร้อยละ 15.5 การได้รับอันตรายต่อระบบหู/ตา ร้อยละ 5.1 การทำงานในที่สูง/ใต้น้ำ/ใต้ดิน ร้อยละ 3.5 และความไม่สงบ/ก่อการร้าย ร้อยละ 1.5

แผนภาพที่ 7 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ.2564

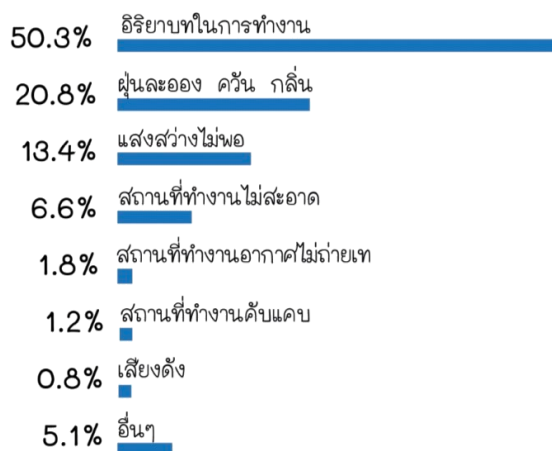


ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

## 7) ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 6.97 แสนคน มีปัญหาในเรื่อง อิริยาบถในการทำงาน คือ ไม่ค่อยได้เปลี่ยนลักษณะท่า/อิริยาบถใน การทำงาน ร้อยละ 50.3 การทำงานมีฝุ่น คิว้น กลิ่น ร้อยละ 20.8 แสงสว่างไม่ เพียงพอ ร้อยละ 13.4 ที่เหลืออื่น ๆ เป็นสถานที่ทำงานไม่สะอาด คับแคบ อากาศไม่ถ่ายเท และเสียงดัง

แผนภาพที่ 8 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามปัญหาจากสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ. 2564



ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564, สำนักงานสถิติแห่งชาติ





## บทที่ 2 นโยบายด้านแรงงานสูงอายุ

### 1. นโยบายและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

#### 1.1 นโยบายของรัฐบาลด้านผู้สูงอายุ

คณะรัฐมนตรีโดยนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 ได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน แบ่งออกเป็นนโยบายหลัก 12 ด้าน และนโยบายเร่งด่วน 12 เรื่อง โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ดังนี้

**นโยบายหลักที่ 8 :** การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย

**ข้อที่ 8.6.4** พัฒนาทักษะอาชีพทุกช่วงวัย โดยกำหนดระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพของทุกช่วงวัย อาทิ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยมีกลไกการวัดและประเมินผลเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์หน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน ส่งเสริมเยาวชนที่มีศักยภาพด้านกีฬาให้สามารถพัฒนาไปสู่นักกีฬาอาชีพ การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การจัดให้มีระบบที่สามารถรองรับความต้องการพัฒนาปรับปรุงทักษะอาชีพของทุกช่วงวัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่อาจจะเปลี่ยนไปตามแนวโน้มความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในอนาคต

**นโยบายเร่งด่วนที่ 2 :** การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยปรับปรุงระบบบัตรสวัสดิการแห่งรัฐและเบี้ยยังชีพของประชาชน อาทิ ผู้สูงอายุและคนพิการที่มีรายได้น้อย ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และพิจารณาขยายความครอบคลุมไปยังกลุ่มมารดาตั้งครรภ์ เด็กแรกเกิด และเด็กวัยเรียนที่ครอบครัวมีปัญหาทางเศรษฐกิจ และเร่งรัดการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการบริการในแต่ละระบบ ลดภาระการเดินทางไปสถานพยาบาลของประชาชน และลดความแออัดในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ พัฒนารักษาพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ระบบการแพทย์ทางไกล และภูมิปัญญาแพทย์แผนไทย เพื่อให้ประชาชนที่อยู่ในชุมชนสามารถเข้าถึงหน่วยบริการสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว และได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพ

#### 1.2 มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่อง สังคมสูงอายุ



รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุของประเทศไทย โดยมีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2561 ได้ประกาศให้ประเด็นเรื่อง สังคมสูงอายุ เป็นระเบียบวาระแห่งชาติ และมอบหมายให้หน่วยงานหลัก 6 กระทรวง บูรณาการความร่วมมือดำเนินการขับเคลื่อน ประกอบด้วย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมี 2 มาตรการหลัก 10 มาตรการย่อย ดังนี้

มาตรการหลักที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและคนทุกวัย (6 Sustainable) ได้แก่

มาตรการย่อยที่ 1.1 การสร้างระบบคุ้มครองและสวัสดิการผู้สูงอายุ

มาตรการย่อยที่ 1.2 ส่งเสริมการมีงานทำและมีรายได้ของผู้สูงอายุ

มาตรการย่อยที่ 1.3 ระบบสุขภาพเพื่อรองรับสังคมสูงอายุ

มาตรการย่อยที่ 1.4 ปรับสภาพแวดล้อมชุมชนและบ้านให้ปลอดภัยกับผู้สูงอายุ

มาตรการย่อยที่ 1.5 ธนาकरเวลา สำหรับการดูแลผู้สูงอายุของประเทศไทย

มาตรการย่อยที่ 1.6 การสร้างความรอบรู้ให้คนรุ่นใหม่เตรียมความพร้อมในทุกมิติ

มาตรการหลักที่ 2 การยกระดับขีดความสามารถ สู่การบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (4 Change) ได้แก่

มาตรการย่อยที่ 2.1 ยกระดับความร่วมมือ เสริมสร้างพลังสังคมสูงอายุ

มาตรการย่อยที่ 2.2 การปรับเปลี่ยนกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อบังคับให้เอื้อต่อการทำงานด้านผู้สูงอายุ

มาตรการย่อยที่ 2.3 ปฏิรูประบบข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการย่อยที่ 2.4 พลิกโฉมนวัตกรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมสูงอายุ

(ที่มา : มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่อง สังคมสูงอายุ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2562), กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)

## 2. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี



## ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และเป้าหมายการพัฒนาประเทศข้างต้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวจำนวน 6 ยุทธศาสตร์ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุจำนวน 2 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

### 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ตีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีธรรมาภิบาล อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

### 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อสังคมไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพสามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง (ที่มา : ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับย่อ), สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)

## 3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 - 11 และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิตภาพ การผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านผู้สูงอายุ จำนวน 2 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### 1) การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (1) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (2) พัฒนาศักยภาพ คนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า (3) ยกย่องคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (4) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ (5) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ (6) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย (7) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

## 2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (1) การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุด สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ (2) การกระจายการให้บริการภาครัฐ ทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง (3) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุนที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน (ที่มา : สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (<http://www.nesdb.go.th>))

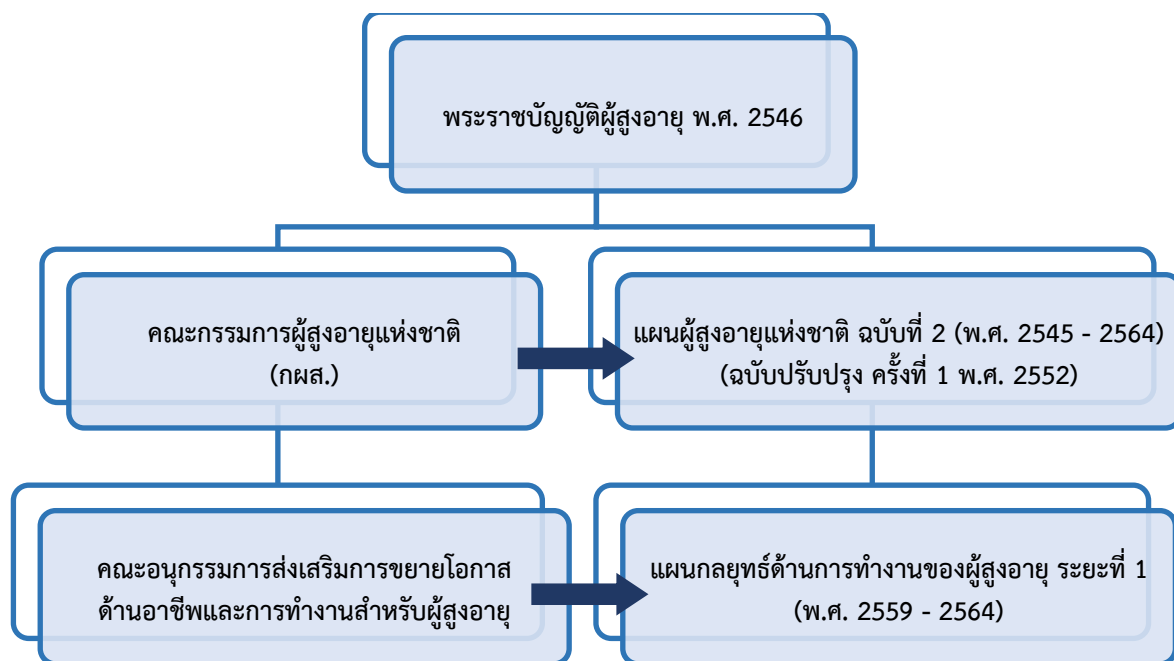
## 4. นโยบายกระทรวงแรงงาน

นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสุชาติ ชมกลิ่น) ได้กำหนดนโยบายเร่งด่วน ข้อ 4 เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไข พระราชบัญญัติประกันสังคม ให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้ แก้ไขกฎหมายประกันสังคม (ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....) ในส่วนของสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ “3 ขอ” ได้แก่ 1) กรณีขอลืออก ให้ผู้ประกันตนที่เกิดสิทธิรับเงินบำนาญชราภาพ สามารถเลือกรับเงินบำเหน็จชราภาพแทนได้ 2) กรณีขอคืน ให้ผู้ประกันตนสามารถนำเงินกรณีชราภาพของตนบางส่วนในกองทุนประกันสังคมมาใช้ก่อนเกษียณอายุ 3) กรณีขอกู้ ให้ผู้ประกันตนนำเงินกรณีชราภาพบางส่วน มาใช้เป็นหลักประกันเงินกู้ธนาคารได้ และนโยบายสำคัญ ข้อ 6 บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเปราะบาง แรงงานสูงอายุและคนพิการ ให้ได้รับสิทธิและความคุ้มครองด้านแรงงาน สวัสดิการและหลักประกันทางสังคมอย่างเท่าเทียม มีรายได้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประเทศ นำไปสู่การฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน โดยมีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ผลักดันการเสนอร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... ให้มีผลบังคับใช้ 2) ยกย่องคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานที่ยั่งยืน โดยคนหางานทุกคนมีโอกาสในการทำงานตามความสามารถของตนมีรายได้ที่เหมาะสม ได้รับการพัฒนาฝีมือที่ได้มาตรฐาน ได้รับความคุ้มครองตามสิทธิขั้นพื้นฐานมีสวัสดิการเพิ่มขึ้น มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต



### บทที่ 3

## โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานสูงอายุ



### โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานสูงอายุ

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 กำหนดให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ (กผส.) โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบาย ตลอดจนประสานติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน มีกรอบการดำเนินงานอยู่ภายใต้แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552) โดยคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ขึ้นมารับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 คณะ เพื่อร่วมบูรณาการขับเคลื่อนแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฯ ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในคณะกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ มีองค์ประกอบ คือ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ รองปลัดกระทรวงแรงงาน ที่รับผิดชอบในงานด้านนโยบายและอำนาจการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ มีผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ภายหลังมีการปรับปรุงโครงสร้างภายในจึงเปลี่ยนเป็นผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ พร้อมด้วยผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นอนุกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1. ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ในการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ 2. ส่งเสริม สนับสนุน การจ้างงานและอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ 3. ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ 4. เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ในแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพ และการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ 5. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม และ 6. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติมอบหมาย โดยดำเนินการภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2564)





## บทที่ 4

### แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ

#### 1. แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552

มีแนวคิดพื้นฐานภายใต้ปรัชญา คือ ผู้สูงอายุไม่ใช่บุคคลด้อยโอกาสหรือเป็นภาระต่อสังคม แต่สามารถมีส่วนร่วมเป็นพลังพัฒนาสังคม จึงควรได้รับการส่งเสริมและเกื้อกูลจากครอบครัว ชุมชน และรัฐ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี และคงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีให้นานที่สุด ซึ่งแผนฉบับปรับปรุงนี้ ได้มีการกำหนดมาตรการใหม่เพื่อรองรับและสอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลง และสภาพปัญหาของผู้สูงอายุ อาทิ การสร้างวินัยการออมทุกช่วงวัย การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุขององค์กรปกครองท้องถิ่น การสนับสนุนการดูแลระยะยาว ระบบและแผนเพื่อให้การช่วยเหลือผู้สูงอายุเมื่อเกิดภัยพิบัติ การสร้างเครือข่ายการบริหารและพัฒนาผู้สูงอายุในระดับจังหวัดและท้องถิ่น เป็นต้น มีองค์ประกอบดังนี้

##### 1) วิสัยทัศน์

“ผู้สูงวัยเป็นหลักชัยของสังคม”

##### 2) วัตถุประสงค์

(1) เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้และมีหลักประกันที่มั่นคง

(2) เพื่อสร้างจิตสำนึกให้สังคมไทยตระหนักถึงผู้สูงอายุในฐานะบุคคลที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม และส่งเสริมให้คงคุณค่าไว้ให้นานที่สุด

(3) เพื่อให้ประชากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมการ และมีการเตรียมความพร้อมเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ

(4) เพื่อให้ประชาชน ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น องค์กรภาครัฐ และเอกชน ตระหนักและมีส่วนร่วมในภารกิจด้านผู้สูงอายุ

(5) เพื่อให้มีกรอบและแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุสำหรับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การบูรณาการงานด้านผู้สูงอายุ

##### 3) ยุทธศาสตร์และมาตรการ

แบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ** ประกอบด้วย 3 มาตรการ คือ

(1) มาตรการหลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยสูงอายุ

(2) มาตรการการให้การศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต

(3) มาตรการการปลูกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ** ประกอบด้วย 6 มาตรการ คือ

(1) มาตรการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันการเจ็บป่วย และดูแลตนเองเบื้องต้น

(2) มาตรการส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ

(3) มาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ

(4) มาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ

(5) มาตรการส่งเสริมสนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้และสามารถเข้าถึงข่าวสารและสื่อ

(6) มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ** ประกอบด้วย 4 มาตรการ คือ
- (1) มาตรการคุ้มครองด้านรายได้
  - (2) มาตรการหลักประกันด้านสุขภาพ
  - (3) มาตรการด้านครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง
  - (4) มาตรการระบบบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ การพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ** ประกอบด้วย 2 มาตรการ คือ

- (1) มาตรการการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ

- (2) มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ด้านการประมวล พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ** ประกอบด้วย 3 มาตรการ คือ

- (1) มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ สำหรับการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาการบริการหรือการดำเนินการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ
- (2) มาตรการดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติที่มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง
- (3) มาตรการพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้ถูกต้องและทันสมัย โดยมีระบบฐานข้อมูลที่สำคัญด้านผู้สูงอายุที่ง่ายต่อการเข้าถึงและสืบค้น

## 2. แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2564)

มีวัตถุประสงค์จัดทำขึ้นเพื่อเชื่อมโยงกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 เพื่อให้การดำเนินงานสัมฤทธิ์ผล จึงมีวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับแผนฉบับดังกล่าว ขับเคลื่อนโดยคณะกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ มีองค์ประกอบดังนี้

### 1) วิสัยทัศน์

“ผู้สูงอายุคือหลักชัยของสังคม” ด้วยการสามารถพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมเป็นกำลังในการผลิตเชิงเศรษฐกิจ

### 2) พันธกิจ

- (1) พัฒนาคูณภาพชีวิตผู้สูงอายุในมิติเศรษฐกิจ มีส่วนร่วมในการทำงานเชิงเศรษฐกิจและการสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัวและชุมชน
- (2) ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงระบบบริการและสวัสดิการต่าง ๆ โดยการพัฒนาระบบส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุที่มีบูรณาการและมีประสิทธิภาพ
- (3) ส่งเสริมศักยภาพของชุมชน ชุมชนผู้สูงอายุ กลุ่ม และองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการมีส่วนร่วม เพื่อการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

### 3) ยุทธศาสตร์ มาตรการ และกลยุทธ์

การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ถูกกำหนดให้เป็นมาตรการสำคัญภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุในแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) โดยส่งเสริมการทำงาน ทั้งเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา ทั้งในระบบ และนอกระบบ ส่งเสริมการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับวัยและความสามารถและการจัดหางาน ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพในชุมชนสำหรับผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุด้านการทำงาน มุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งตนเองต่อไปได้ในเชิงเศรษฐกิจให้นานที่สุด รวมทั้งสามารถมีส่วนร่วมในการทำ ประโยชน์ให้แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคม ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ดังนี้

**กลยุทธ์ที่ 1 กระจายงานสู่บ้านหรือชุมชน** ประกอบด้วย 2 มาตรการ คือ

มาตรการที่ 1 ส่งเสริมให้ภาคเอกชนกระจายงานให้กับผู้สูงอายุได้ทำงานที่บ้าน/ ภายในชุมชน

มาตรการที่ 2 ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาผู้สูงอายุไปใช้ในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ร่วมกับสมาชิกชุมชนวัยอื่น ๆ

**กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการขยายอายุเกษียณราชการ** ประกอบด้วย 2 มาตรการ คือ

มาตรการที่ 1 กำหนดนโยบายและการดำเนินงานในการขยายอายุเกษียณ ในภาครัฐในสายงานที่ขาดแคลนที่ไม่ใช่ตำแหน่งงานบริหาร พร้อมทั้งมีเกณฑ์กำหนดการประเมินประสิทธิภาพ การทำงานผู้ที่ได้รับการขยายอายุการเกษียณ

มาตรการที่ 2 ปรับปรุงระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการให้สอดคล้องกับการขยาย การเกษียณอายุราชการ

**กลยุทธ์ที่ 3 ด้านการส่งเสริมการจ้างงานต่อเนื่องของภาคเอกชน** ประกอบด้วย 2 มาตรการ คือ

มาตรการที่ 1 สร้างแรงจูงใจเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายให้ภาคเอกชน ต่ออายุการ ทำงานหรือขยายระยะเวลาการทำงานให้กับลูกจ้างที่เป็นผู้สูงอายุด้วยมาตรการประเภทต่าง ๆ เช่น มาตรการ ด้านระบบสวัสดิการสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

มาตรการที่ 2 ปรับระบบประกันสังคมในส่วนของบำนาญชราภาพให้เอื้อต่อการจ้าง งานต่อหลังจากอายุ 55 ปี

**กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัย ประสบการณ์การ ทำงาน และสมรรถนะทางกาย** ประกอบด้วย 2 มาตรการ คือ

มาตรการที่ 1 สร้างแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนมีการจ้างงานผู้สูงอายุในงานที่เหมาะสม กับวัยวุฒิและสมรรถนะ

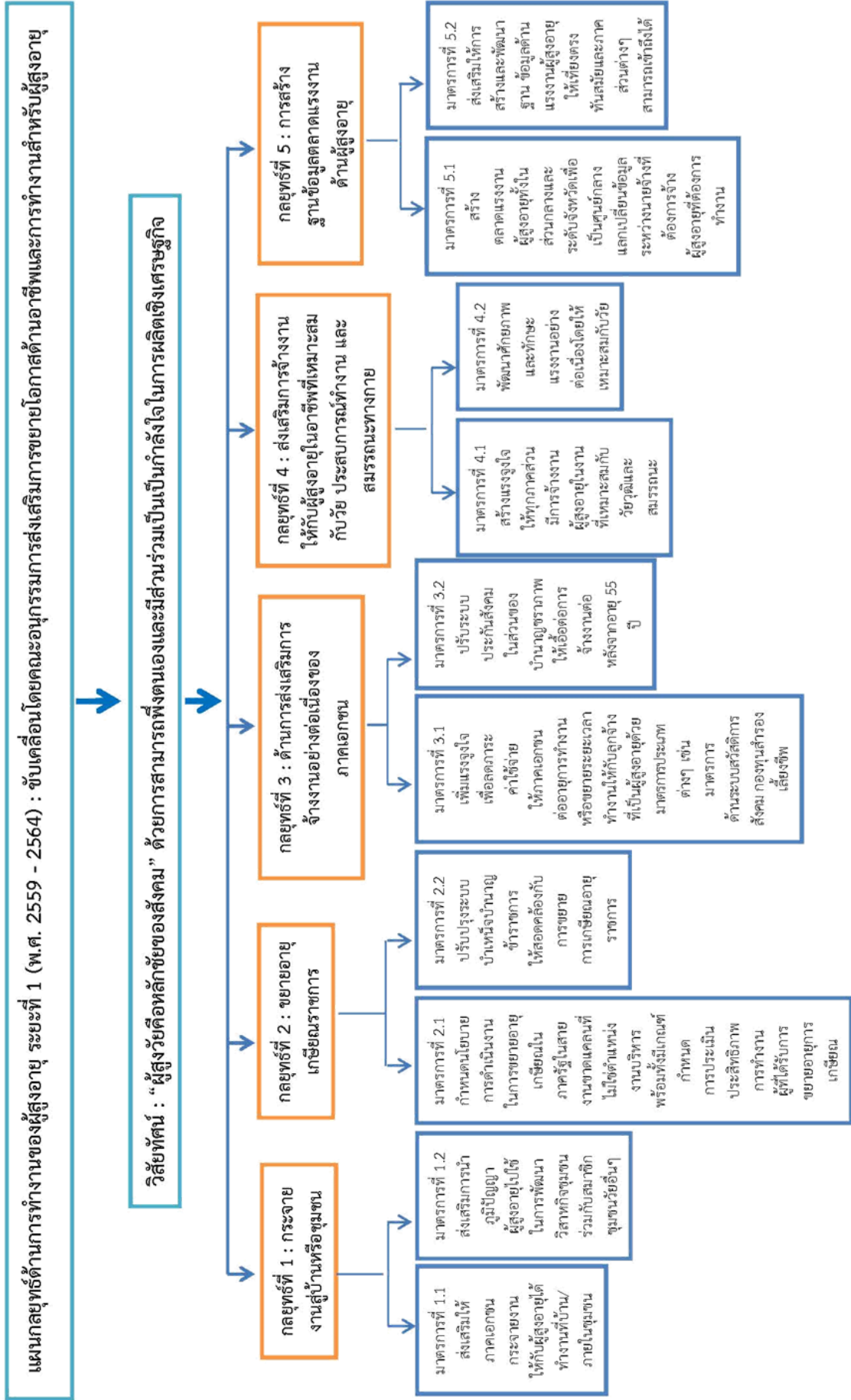
มาตรการที่ 2 พัฒนาศักยภาพและทักษะแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยให้เหมาะสมกับวัย

**กลยุทธ์ที่ 5 การสร้างฐานข้อมูลตลาดแรงงานด้านผู้สูงอายุ** ประกอบด้วย 2 มาตรการ คือ

มาตรการที่ 1 สร้างตลาดแรงงานผู้สูงอายุทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัดเพื่อเป็น ศูนย์กลางแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างนายจ้างที่ต้องการจ้างผู้สูงอายุและผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน

มาตรการที่ 2 ส่งเสริมให้มีการสร้างและพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงานผู้สูงอายุ ให้เที่ยงตรงและทันสมัย และภาคส่วนต่าง ๆ สามารถเข้าถึงได้

แผนภาพที่ 9 แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2564)





## บทที่ 5

### ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กระทรวงแรงงาน มีนโยบายที่สำคัญในการเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยการส่งเสริมการมีงานทำและฝึกอบรมแรงงานสูงอายุให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะฝีมือ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ รวมถึงมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานสูงอายุ การเข้าถึงระบบประกันสังคม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ โดยขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2564) เพื่อให้แรงงานสูงอายุสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องและพึ่งตนเองได้ ตลอดจนเป็นกำลังสำคัญที่มีส่วนร่วม ในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ดำเนินการผ่านกลไกขับเคลื่อนการบริหารจัดการ โดยคณะอนุกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่บรรจุรวมทั้งสิ้น 45 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าหมายผู้สูงอายุ จำนวน 37,084 คน ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน (ต.ค. 2564 - ก.ย. 2565) มีผู้สูงอายุได้รับประโยชน์ รวมทั้งสิ้น 41,561 คน ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น 334,191,978.59 บาท มีผลการดำเนินงานจำแนกตามกลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 กระจายงานสู่บ้านหรือชุมชน : มีการดำเนินงานที่สำคัญ เช่น ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมถ่ายทอดภูมิปัญญา จัดเงินทุนในการประกอบอาชีพแก่ผู้สูงอายุ สนับสนุนการดำเนินงานช่วยเหลือผู้สูงอายุโดยกลุ่ม/องค์กรและเครือข่ายผู้สูงอายุ ฯลฯ มีผู้สูงอายุได้รับประโยชน์จากโครงการ 8,728 คน

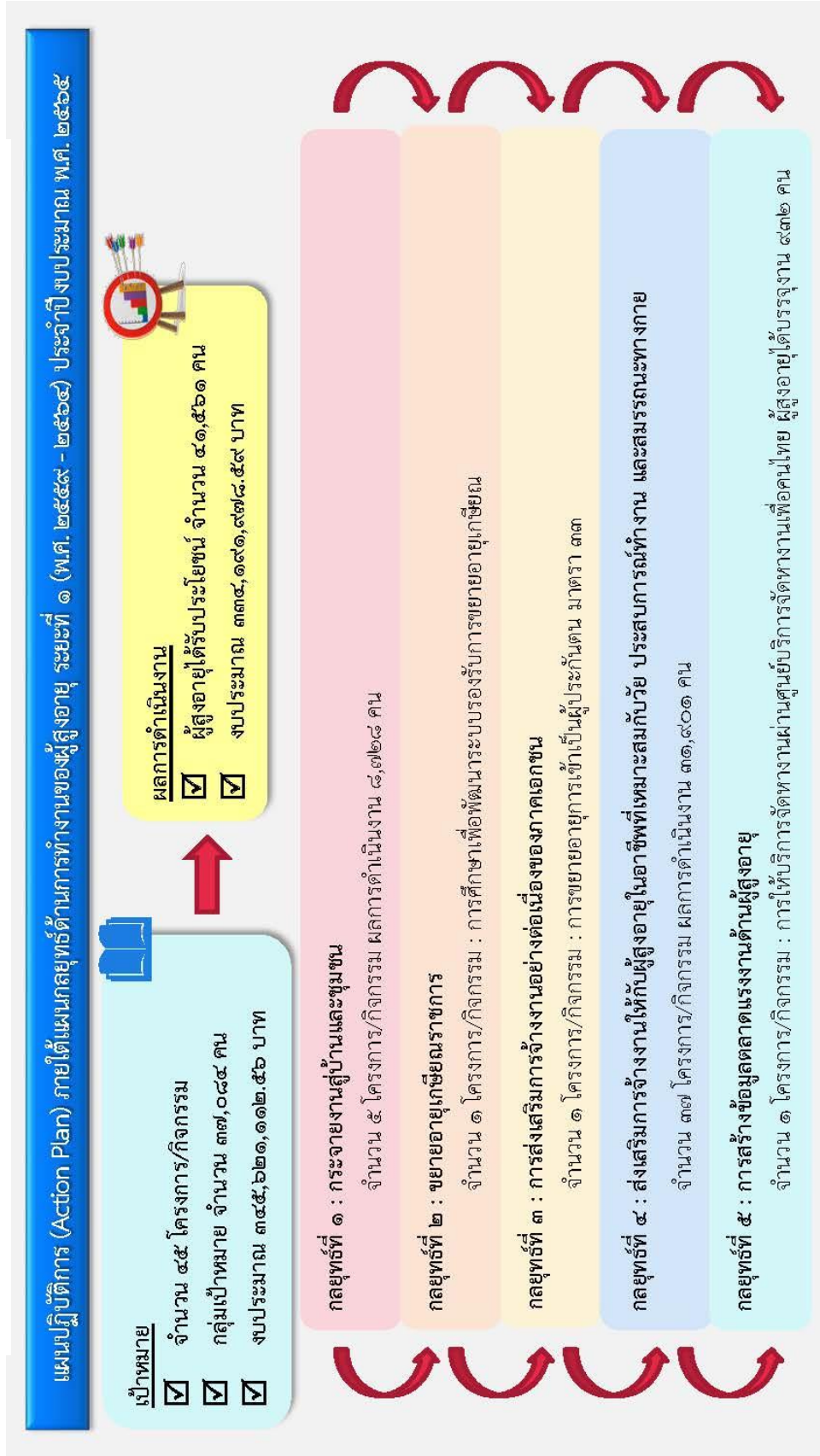
กลยุทธ์ที่ 2 ขยายอายุเกษียณราชการ : สำนักงาน ก.พ. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบรองรับการขยายอายุเกษียณ เมื่อเดือนกรกฎาคม 2565

กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมการจ้างงานอย่างต่อเนื่องของภาคเอกชน : สำนักงานประกันสังคมอยู่ระหว่างดำเนินการเสนอร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม ฉบับที่ .. พ.ศ. .... ที่มีสาระสำคัญในการขยายอายุการเข้าเป็นผู้ประกันตน มาตรา 33 จากเดิม 15 – 60 ปี เป็น 15 – 65 ปี และให้ผู้รับบำนาญจากสำนักงานประกันสังคมมีสิทธิกลับเข้าเป็นผู้ประกันตนได้ โดยจะได้รับประโยชน์ทดแทน 3 กรณี ได้แก่ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ และตาย ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตรวจพิจารณาร่างกฎหมายแล้วเสร็จ

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัย ประสพการณ์การทำงาน และสมรรถนะทางกาย : มีการดำเนินงานที่สำคัญ เช่น การจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานภาครัฐ (ผู้เชี่ยวชาญ/ที่ปรึกษา/เจ้าหน้าที่บริการที่ให้คำปรึกษาแนะนำ/พนักงานราชการ/จ้างเหมาบริการ ฯลฯ) ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุประกอบอาชีพอิสระ ฝึกอบรมเพิ่มทักษะการประกอบอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ ฯลฯ มีผู้สูงอายุได้รับประโยชน์จากโครงการ 31,901 คน

กลยุทธ์ที่ 5 การสร้างฐานข้อมูลตลาดแรงงานด้านผู้สูงอายุ : กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางานได้ให้บริการจัดหางานแก่ผู้สูงอายุผ่านศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย ซึ่งมีฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน และผู้ที่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ สามารถจับคู่ให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุได้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีผู้สูงอายุได้รับการบรรจุงานผ่านระบบนี้แล้ว 932 คน

แผนภาพที่ 10 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



## บทที่ 6

### สรุปผลการดำเนินงานเด่นประจำปี 2565

#### 1. โครงการสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในสังคมสูงวัย

กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมแก่แรงงานนอกระบบกลุ่มผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังจากเข้ารับการอบรม และจัดให้มีช่องทางการติดต่อแบบสองทาง (Two way) เช่น การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาบริหารจัดการเครือข่าย

##### ผลผลิต (Output)

แรงงานนอกระบบกลุ่มผู้สูงอายุเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า 450 คน (30 จังหวัด ๆ ละ 15 คน)

##### ผลลัพธ์ (Outcome)

- 1) แรงงานนอกระบบกลุ่มผู้สูงอายุเกิดการร่วมกลุ่มเป็นเครือข่าย และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้รับการแจ้งข่าวสารจากเครือข่ายแรงงานนอกระบบในมิติต่าง ๆ อย่างครอบคลุม
- 2) แรงงานนอกระบบกลุ่มผู้สูงอายุทราบช่องทางการบริการที่จากภาครัฐ
- 3) แรงงานนอกระบบกลุ่มผู้สูงอายุนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบไปเผยแพร่และขยายผลให้ความรู้แก่สมาชิกในชุมชน จำนวน 468 คน



#### 2. โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพของประชากรวัยแรงงานอายุ 25 – 59 ปี

กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดำเนินโครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพของประชากรวัยแรงงานอายุ 25 – 59 ปี (รวมถึงนายจ้าง และเจ้าของสถานประกอบการ) จัดทำขึ้นเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ ทั้งความรู้ด้านการเงิน ด้านความพอเพียง ด้านสุขภาพ ด้านการป้องกันโรคจากการทำงาน

### ผลผลิต (Output)

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 8,000 คน ได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุ

### ผลลัพธ์ (Outcome)

กลุ่มเป้าหมายสามารถนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 8,189 คน ดำเนินการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานสูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต จำนวน 7,150 คน และออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการสุขภาพแก่แรงงานสูงอายุ จำนวน 1,039 คน



## 3. กิจกรรม 1 อำเภอ 1 ภูมิปัญญา

กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน โดยกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน จ้างผู้สูงอายุที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ผู้สนใจเข้ารับการอบรม เพื่อเป็นการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่เป็นประโยชน์สืบไป และเป็นการส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุที่เป็นวิทยากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำไปประกอบอาชีพต่อไป

### ผลผลิต (Output)

ผู้สูงอายุได้รับจ้างเป็นวิทยากร 65 คน  
คิดเป็นร้อยละ 100

### ผลลัพธ์ (Outcome)

1. จ้างงานผู้สูงอายุมาเป็นวิทยากร จำนวน 65 คน ก่อให้เกิดรายได้ 1,092,000 บาท
2. ผู้สนใจเข้ารับการถ่ายทอดองค์ความรู้ จำนวน 650 คน



## 4. โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ : กิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุ

กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน โดยกองส่งเสริมการมีงานทำ ได้ดำเนินการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพหรือมีงานทำได้ตรงตามความต้องการเหมาะสมกับวัยวุฒิ ประสบการณ์ และสมรรถภาพของร่างกาย





### ผลผลิต (Output)

ผู้สูงอายุได้รับบริการส่งเสริมการประกอบอาชีพ จำนวน 1,552 คน แบ่งเป็น อาชีพอิสระให้ผู้สูงอายุ 891 คน เป็นวิทยากรถ่ายทอดภูมิปัญญา 307 คน ต่อยอดผลิตภัณฑ์ สู่ตลาดออนไลน์ 354 คน

### ผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้สูงอายุได้ประกอบอาชีพมีรายได้ 1,080 คน คิดเป็นร้อยละ 69.59 ก่อให้เกิดรายได้ จำนวน 4,523,769 บาท

## 5. โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงานกับสำนักงานประกันสังคม

กระทรวงแรงงาน สำนักงานประกันสังคม ได้ดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำ สร้างรายได้ สร้างคุณค่าต่อผู้สูงอายุ ให้ผู้สูงอายุที่เคยเป็นแรงงานสำคัญมีคุณภาพชีวิตที่ดี



**ผลผลิต (Output) :** จำนวนผู้สูงอายุทำงานกับสำนักงานประกันสังคม คิดเป็นร้อยละ 90 ของจำนวนที่ได้รับการจัดสรร 402 คน

**ผลลัพธ์ (Outcome) :** สำนักงานประกันสังคมดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งสิ้น 440 คน

## 6. โครงการปรับแก้พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

กระทรวงแรงงาน สำนักงานประกันสังคม ดำเนินโครงการปรับแก้พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... โดยขยายอายุการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จากเดิม 15 - 60 ปีบริบูรณ์ เป็น 15 - 65 ปีบริบูรณ์ หรืออายุชั้นสูงตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และเพิ่มเติมให้ผู้รับเงินบำนาญชราภาพสามารถกลับเข้าเป็นผู้ประกันตน โดยได้รับสิทธิประโยชน์ 3 กรณี คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย

### ผลผลิต (Output)

ออกเป็นกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ

### ผลลัพธ์ (Outcome)

- สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้ประกันตนที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ที่ยังมีความสามารถในการทำงาน แต่ไม่สามารถขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย ให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม
- สร้างหลักประกันทางสังคมที่เพิ่มมากขึ้นให้ผู้รับเงินบำนาญชราภาพที่ประสงค์จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ได้รับการรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่องในระบบประกันสังคม



## 7.

## การจ้างงานบริการบุคคลอายุ 60 ปีขึ้นไป เพื่อปฏิบัติงานหลังเกษียณอายุราชการ

กระทรวงพาณิชย์ กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ ดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุ ในอาชีพที่เหมาะสมกับวัย ประสบการณ์การทำงานและสมรรถนะทางกายเพื่อให้ข้าราชการบำนาญของกรมฯ ที่มีความประสงค์จะปฏิบัติงานหลังเกษียณอายุราชการได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ในการทำงาน ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ รวมทั้งส่งเสริมโอกาสการจ้างงานข้าราชการเกษียณ ในรูปแบบการจ้างเหมาบริการ รวมถึงเงื่อนไขคุณสมบัติอื่น ๆ

## ผลผลิต (Output)

จัดจ้างข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ อายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 1 ราย ปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ วิเทศสัมพันธ์และพิธีการ กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์และพิธีการ สำนักบริหารกลาง สังกัดกรมเจรจาการค้าระหว่าง ประเทศ

## 8.

## การจ้างงานบริการบุคคลอายุ 60 ปีขึ้นไป เพื่อปฏิบัติงานหลังเกษียณอายุราชการ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการผู้สูงอายุ กองส่งเสริม ศักยภาพผู้สูงอายุ ดำเนินการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นของผู้สูงอายุมาพัฒนาต่อยอดเป็นนวัตกรรมเพื่อสังคม ที่สามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านต่างซึ่งทำให้เกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ในชุมชน ก่อให้เกิดคุณค่าต่อสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และยังมุ่งเน้นให้ “ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักประกันเป็นพลังของสังคม”

## ผลผลิต (Output)

มีจำนวนผู้เข้าร่วมงานนวัตกรรมภูมิปัญญาผู้สูงอายุ สร้างงาน สร้างอาชีพ 602 คน และ 109 เครือข่าย

## ผลลัพธ์ (Outcome)

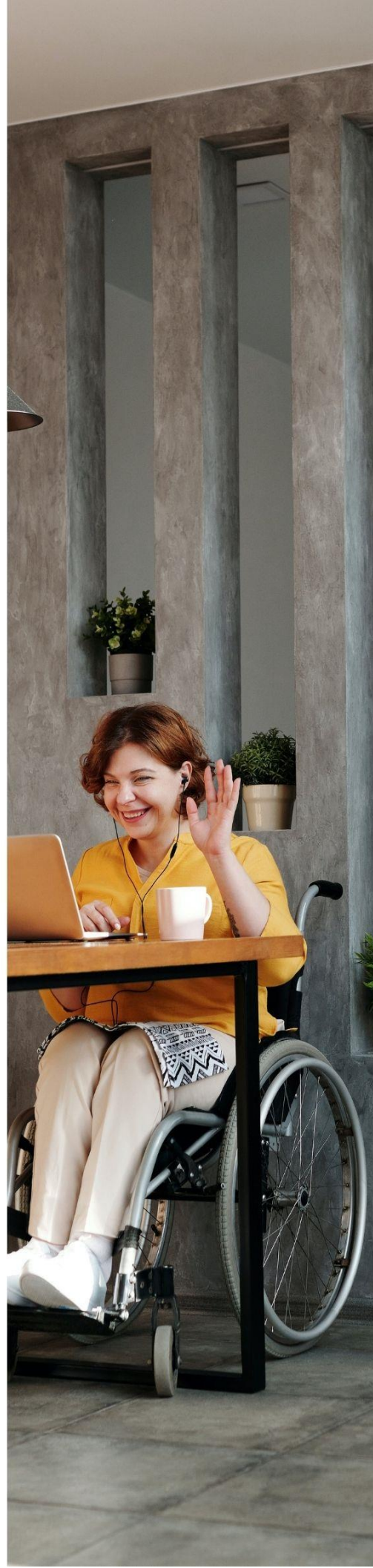
1. ผู้สูงอายุ ได้รับความรู้ นวัตกรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน
2. ผู้สูงอายุ นำภูมิปัญญามาถ่ายทอดเพื่อการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้
3. ผู้สูงอายุ ได้รับความรู้เรื่องสิทธิ และสวัสดิการในการเข้าสู่ การเป็นแรงงานสำหรับผู้สูงอายุ
4. สังคมตระหนักถึงความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุ
5. ผู้สูงอายุ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายทุกภาคส่วน



# ส่วนที่ 3

## แรงงาน คนพิการ

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ





# บทที่ 1

## สถานการณ์คนพิการ

“คนพิการ” หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมเนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสารจิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป (ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ วันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2550)

ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 กำหนดความพิการออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

- 

ความพิการทางการเห็น
- 

ความพิการทางสติปัญญา
- 

ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย
- 

ความพิการทางการเรียนรู้
- 

ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย
- 

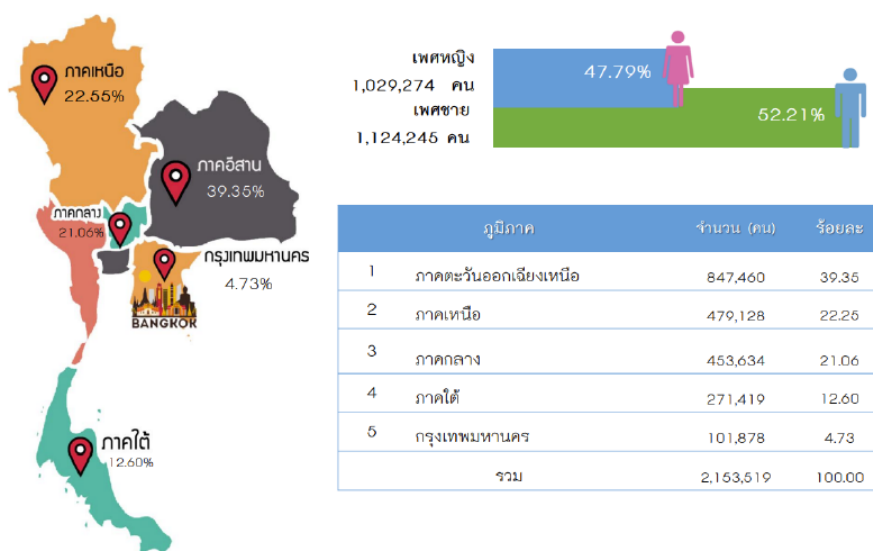
ความพิการทางออทิสติก
- 

ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม

### ● สถานการณ์คนพิการในประเทศไทย

1. จำนวนคนพิการ ที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ ประจำปี 2565 จำนวน 2,153,519 คน (ร้อยละ 3.26 ของประชากรทั้งประเทศ) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 1,124,245 คน (ร้อยละ 52.21) และเพศหญิง จำนวน 1,029,274 คน (ร้อยละ 47.79)

แผนภาพที่ 1 แสดงจำนวนคนพิการ



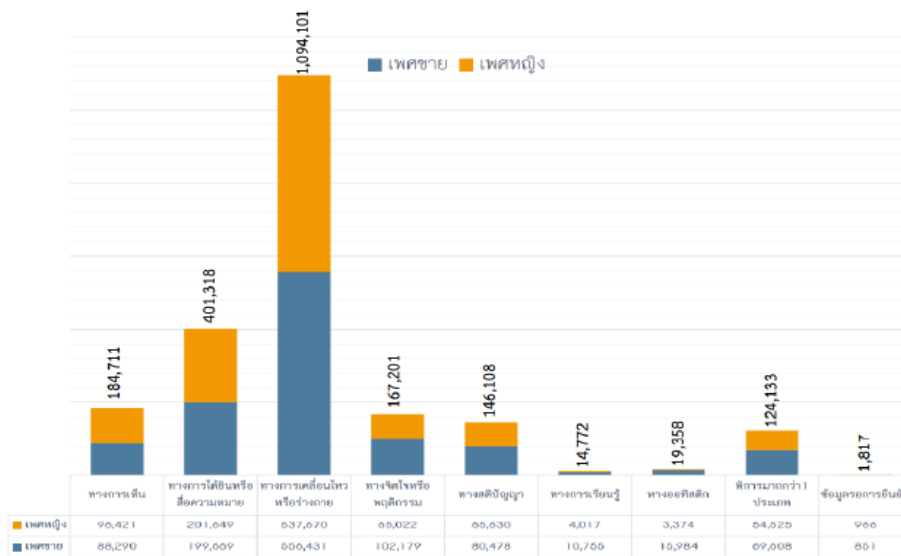
ที่มา : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565

## 2. ประเภทความพิการ

ตามประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 กำหนดความพิการออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้ ความพิการทางการมองเห็น ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ความพิการทางสติปัญญา ความพิการทางการเรียนรู้ และความพิการทางออทิสติก

คนพิการส่วนใหญ่พิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย รองลงมาเป็นความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ทางการเห็น ทางจิตใจหรือพฤติกรรม ทางสติปัญญา ทางออทิสติก และทางการเรียนรู้ตามลำดับ

แผนภาพที่ 2 แสดงประเภทความพิการ



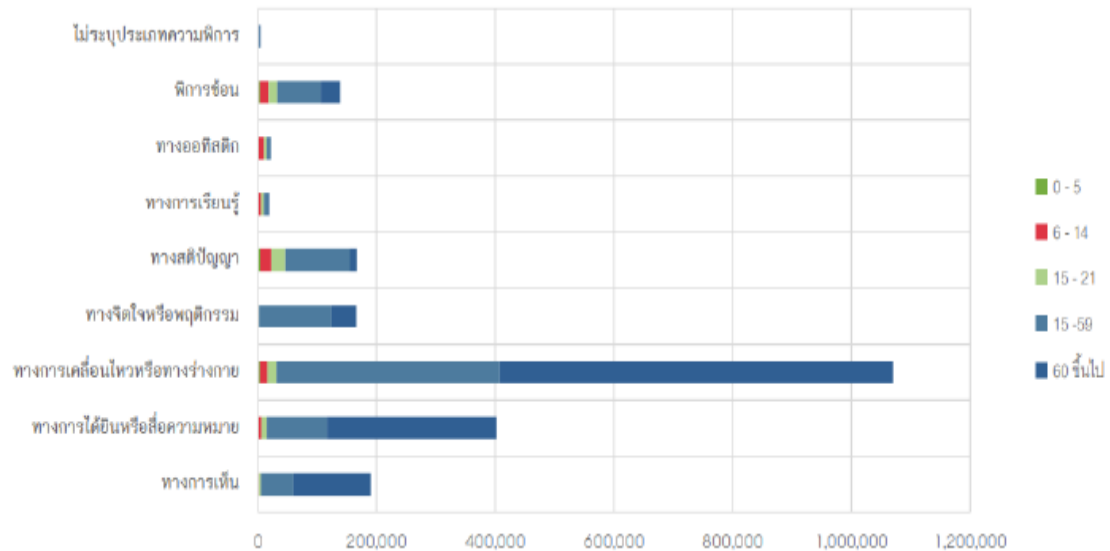
ตารางที่ 1 จำนวนประเภทความพิการ

ลำดับที่	ประเภทความพิการ	จำนวน	ร้อยละ
1	ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	1,094,101	50.81
2	ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	401,318	18.64
3	ทางการเห็น	184,711	8.58
4	ทางจิตใจหรือพฤติกรรม	167,201	7.76
5	ทางสติปัญญา	146,108	6.78
6	พิการมากกว่า 1 ประเภท	124,133	5.76
7	ออทิสติก	19,358	0.90
8	ทางการเรียนรู้	14,772	0.69
9	ข้อมูลการอื่นนั้น	1,817	0.08
	<b>รวม</b>	<b>2,153,519</b>	<b>100.00</b>



### 3. การวิเคราะห์อายุและประเภทความพิการ

แผนภาพที่ 3 แสดงการวิเคราะห์อายุและประเภทความพิการ



ตารางที่ 2 จำนวนอายุและประเภทความพิการ

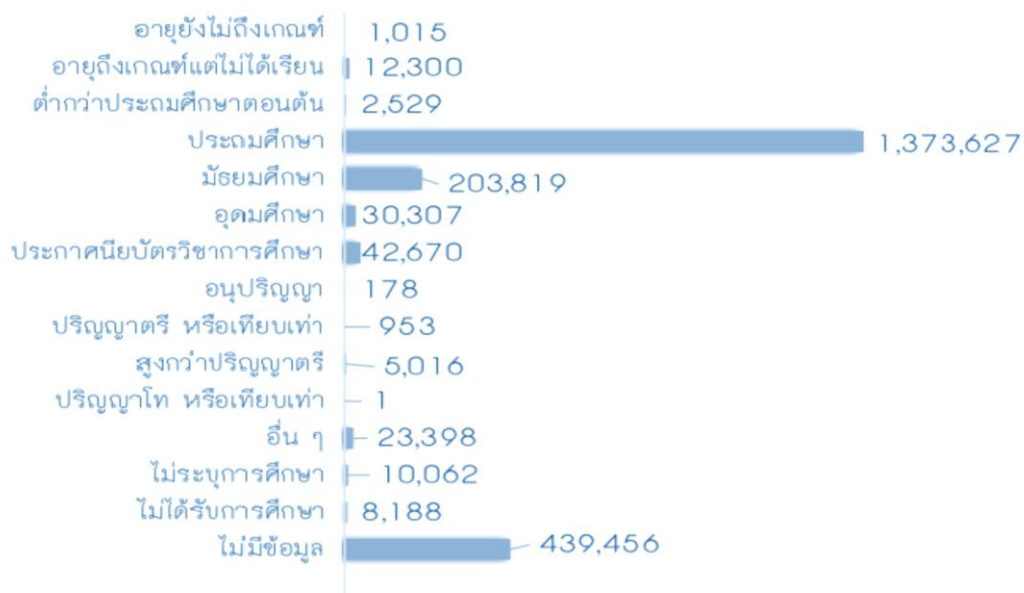
ประเภทความพิการ	ปฐมวัย	วัยเรียน	วัยรุ่น	วัยทำงาน	สูงอายุ	รวม
	0 - 5	6 - 14	15 - 21	15 - 59	60 ขึ้นไป	
ทางการเห็น	207	1,587	2,625	54,229	128,618	184,711
ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	914	4,560	5,414	100,303	295,541	401,318
ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	2,787	12,138	14,870	377,081	702,094	1,094,101
ทางจิตใจหรือพฤติกรรม	42	562	1,115	121,460	45,137	167,201
ทางสติปัญญา	3,161	18,977	23,417	111,215	12,755	146,108
ทางการเรียนรู้	58	4,452	5,696	9,554	710	14,772
ทางออทิสติก	1,627	9,267	4,997	8,392	72	19,358
พิการซ้อน	2,822	14,475	14,554	73,359	33,477	124,133
ไม่ระบุประเภทความพิการ	0	4	28	1,181	632	1,817
<b>รวม</b>	<b>11,618</b>	<b>66,020</b>	<b>72,716</b>	<b>856,844</b>	<b>1,219,036</b>	<b>2,153,519</b>

- คนพิการอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 1,219,036 คน ร้อยละ 56.61 (ของจำนวนคนพิการทั้งหมด)
- คนพิการอายุที่อยู่ในวัยทำงาน อายุระหว่าง 15 - 59 ปี มีจำนวน 856,844 คน ร้อยละ 39.79 (ของจำนวนคนพิการทั้งหมด)
- คนพิการที่มีอายุระหว่าง 15 - 59 ปี และคนพิการวัยสูงอายุ (อายุ 60 ขึ้นไป) มีความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.01 และร้อยละ 57.59 ของจำนวนคนพิการ อายุ 15 - 59 ปี และ 60 ปีขึ้นไป ตามลำดับ
- คนพิการที่อยู่ในวัยเด็กและวัยศึกษา (แรกเกิด - 21 ปี) มีอัตราส่วนของคนพิการทางสติปัญญา มากที่สุด จำนวน 150,354 คน คิดเป็นร้อยละ 30.73 ของจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยเด็กและวัยศึกษา (0 - 21 ปี) ทั้งหมด

#### 4. การศึกษาของคนพิการ

คนพิการที่ได้รับการศึกษา จำนวน 1,609,369 คน (ร้อยละ 76.81 ของคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ) ส่วนใหญ่การศึกษาระดับประถมศึกษา 1,310,442 คน และมัธยมศึกษา 185,504 คน

แผนภาพที่ 4 แสดงการศึกษาของคนพิการ



ตารางที่ 3 จำนวนการศึกษาของคนพิการ

การศึกษา	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
อายุยังไม่ถึงเกณฑ์	566	449	1,015	0.05
อายุถึงเกณฑ์แต่ไม่ได้เรียน	55,501	6,799	12,300	0.57
ต่ำกว่าประถมศึกษาตอนต้น	1,402	1,127	2,529	0.12
ประถมศึกษา	702,183	671,444	1,373,627	63.79
มัธยมศึกษา	136,360	67,459	203,819	9.46
อุดมศึกษา	17,507	12,800	30,307	1.41
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา	29,742	12,928	42,670	1.98
อนุปริญญา	115	63	178	0.01
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	578	375	953	0.04
สูงกว่าปริญญาตรี	3,092	1,924	5,016	0.23
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	0	1	1	0.00
อื่น ๆ	14,262	9,136	23,398	1.09
ไม่ระบุนการศึกษา	5,403	4,659	10,062	0.47
ไม่ได้รับการศึกษา	4,047	4,141	8,188	0.38
ไม่มีข้อมูล	203,487	235,969	439,456	20.41
<b>รวม</b>	<b>1,124,245</b>	<b>1,029,274</b>	<b>2,153,519</b>	<b>100.00</b>

คนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 21,503 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 (ของคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ) แบ่งเป็น

- อายุไม่ถึงเกณฑ์ที่จะเรียน จำนวน 1,015 คน (ร้อยละ 4.72 ของคนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา)
- คนพิการที่มีอายุถึงเกณฑ์แต่ไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 22,300 คน (ร้อยละ 57.20 ของคนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา)

- คนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 8,188 คน (ร้อยละ 38.08 ของคนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา)

คนพิการที่ได้รับการศึกษา จำนวน 1,609,369 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 (ของคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ) โดย 5 อันดับระดับการศึกษาที่คนพิการได้รับมากที่สุด ได้แก่

ตารางที่ 4 จำนวนอันดับของระดับการศึกษาที่คนพิการได้รับมากที่สุด 5 อันดับ

ลำดับ	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (ของจำนวนคนพิการที่ได้รับการศึกษา)
1	ประถมศึกษา	1,373,627	81.16
2	มัธยมศึกษา	203,819	12.04
3	ประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาศึกษา	42,670	2.52
4	อุดมศึกษา	30,307	1.79
5	ไม่ระบุการศึกษา	10,062	0.59

## 5. อาชีพของคนพิการ

คนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15-59 ปี) มีจำนวน 855,816 คน แบ่งเป็น ประกอบอาชีพ จำนวน 310,586 คน ร้อยละ 36.29 (ของจำนวนคนพิการวัยทำงานทั้งหมด) ยังไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 102,889 คน ร้อยละ 12.02 (ของจำนวนคนพิการวัยทำงานทั้งหมด) พิจารณาช่วยเหลือตนเองไม่ได้ จำนวน 60,628 คน ร้อยละ 7.08 (ของจำนวนคนพิการวัยทำงานทั้งหมด) และไม่ประสงค์ให้ข้อมูลด้านอาชีพ จำนวน 431,796 คน ร้อยละ 50.45 (ของจำนวนคนพิการวัยทำงานทั้งหมด) โดยการประกอบอาชีพของคนพิการมากที่สุด ได้แก่

ตารางที่ 5 แสดงอาชีพของคนพิการ

ที่	อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
1	เกษตรกรกรรม	166,742	53.69
2	รับจ้าง	72,942	23.49
3	ไม่ระบุอาชีพ	15,870	5.11
4	ผู้ประกอบการส่วนตัว/อาชีพอิสระ/ธุรกิจ	19,742	6.36
5	ลูกจ้าง/ลูกจ้างเอกชน/พนักงานบริษัท	18,398	5.92
6	อื่นๆ	12,321	3.97
7	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	3,920	1.26
8	กิจการส่วนตัว/อาชีพอิสระ/ค้าขาย	651	0.21
รวม		310,586	100.00

6. ผลการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี 2565  
 ตารางที่ 6 แสดงผลการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี 2565

หน่วยงานรัฐ		
ต้องจ้างคนพิการทั้งหมด (คน)	17,506	
รายงานผลแล้ว	ราย	ร้อยละ
มาตรา 33 (จ้างคนพิการ)	2,742,635	15.05
มาตรา 35 (จัดให้มีสัมปทาน)	853	4.87
รวม	3,488	19.92
ต้องจ้างเพิ่ม	14,018	80.08

ที่มา : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ณ วันที่ 16 ธันวาคม 2565

7. ผลการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ประจำปี 2565 (ทั่วประเทศ)  
 ตารางที่ 7 แสดงผลการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ประจำปี 2565 (ทั่วประเทศ)

สถานประกอบการเอกชน ทั่วประเทศ		
จำนวนสถานประกอบการต้องจ้างคนพิการทั้งหมด (แห่ง)	13,639	
จำนวนคนพิการที่ต้องจ้างงาน (คน)	63,951	
ปฏิบัติตามกฎหมาย	คน	ร้อยละ
มาตรา 33 (จ้างคนพิการ)	37,445	58.00
มาตรา 35 (จัดให้มีสัมปทาน)	14,500	23.00
มาตรา 34 (ส่งเงินเข้ากองทุน)	11,991	19.00
รวม	63,939	99.98
ต้องจ้างเพิ่ม	15	0.02

ที่มา : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ณ วันที่ 16 ธันวาคม 2565

## บทที่ 2

### กฎหมาย/นโยบายด้านแรงงานพิการ

#### 1.

#### กฎหมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 27 กำหนดให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย สิทธิและเสรีภาพ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียม การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยสาเหตุความแตกต่างในเรื่อง ...ความพิการ... อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำไม่ได้

**พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556**

**มาตรา 5** ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติประกอบด้วย นายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงคมนาคม ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ ผู้แทนองค์การคนพิการแต่ละประเภทจำนวน 7 คน ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงจำนวนสมาชิกขององค์การคนพิการนั้น และผู้ทรงคุณวุฒิอีก 6 คน ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ ให้ผู้อำนวยการ เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้คณะกรรมการ แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

**มาตรา 20 (3)** คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวก อันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ดังต่อไปนี้ (3) การฟื้นฟูสมรรถภาพ ด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

**มาตรา 33** เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน

**มาตรา 34** นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24 (5) ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ



**มาตรา 35** ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่างงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

**มาตรา 39** ให้สำนักงานมีอำนาจประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 ต่อสาธารณชนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุนการประกาศเกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดแก่นายจ้างหรือสถานประกอบการใด ให้นำข้อมูลที่ได้ประกาศตามวรรคหนึ่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

**มาตรา 45** ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้รัฐมนตรีแต่ละกระทรวงมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวงนั้น

กฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

#### **กฎกระทรวงแรงงาน**

กระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงตามมาตรา 33 และ 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

1. กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของ สถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 ให้ไว้ ณ วันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2554 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน

(2) นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กำหนด และมีได้ดำเนินการตามมาตรา 35 จะต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปีโดยคำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งหลังสุดในปีก่อนปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คุณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน

(3) การส่งเงิน ให้ส่งเป็นเงินสด เชื่อกิตติกรรมหรือธนาณัติส่งจ่ายกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยส่งต่อสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ ภายในวันที่ 31 มกราคม ของแต่ละปี

2. กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของ สถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ให้ไว้ ณ วันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2560 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้ส่งเป็นเงินสด เช็คขีดคร่อมหรือธนาคัติสั่งจ่าย โดยส่งต่อกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ หรือส่งทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ตามที่กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการกำหนด ภายในวันที่ 31 มีนาคมของแต่ละปี

(2) กรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดได้รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กำหนด หรือได้ดำเนินการตามมาตรา 35 แต่ปฏิบัติไม่ครบตามเงื่อนไขที่กำหนดตามมาตรา 33 หรือมาตรา 35 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามจำนวนวันที่ไม่ได้ปฏิบัติให้ครบตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เว้นแต่ได้มีการดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดภายในสี่สิบห้าวัน นับแต่วันที่ไม่ได้ปฏิบัติให้ครบตามเงื่อนไขที่กำหนด

(3) กรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดได้รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กำหนด หรือได้ดำเนินการตามมาตรา 35 ภายหลังจากครบกำหนดระยะเวลาในการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้ยื่นคำขอต่อกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อขอรับเงินที่ได้ส่งเข้ากองทุนคืนได้ตามจำนวนค่าจ้างที่ได้จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินจำนวนเงินเฉลี่ยเป็นรายวันที่ได้ส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คูณด้วยจำนวนวันที่ได้จ้างจริง และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ได้จ้างจริง

### ประกาศกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ออกประกาศกระทรวงตามมาตรา 20 (3) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 กำหนดให้คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ โดยออกประกาศกระทรวง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพการให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระและบริการสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและการประกอบอาชีพของคนพิการ ประกาศ ณ วันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2555

### ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานและไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุน อาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2558 ประกาศ ณ วันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2558 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการแจ้งการให้สิทธิของหน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และการขอรับสิทธิของคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ใน 7 กรณี ดังนี้

- 1) การให้สัมปทาน
- 2) การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ
- 3) การจัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ
- 4) การฝึกงาน
- 5) การจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก
- 6) การจัดให้มีบริการล่ามภาษามือ
- 7) การช่วยเหลืออื่นใด

## มติคณะรัฐมนตรี

**1. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2558** เรื่อง การจ้างงานคนพิการ ในหน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 **มีสาระสำคัญ ดังนี้**

(1) ให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้เข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือให้สัมปทานตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ให้ครบตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนด ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

(2) ให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปรายงานผลการปฏิบัติหรือนำเสนอแผนการดำเนินงานทุก 1 ปี โดยให้กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พม.) เป็นผู้รวบรวมรายงานผลการดำเนินงานเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

**2. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2560** เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ **มีสาระสำคัญ ดังนี้**

(1) รับทราบรายงานผลการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ

(2) ให้หน่วยงานของรัฐเร่งรัดดำเนินการจ้างงานคนพิการให้ครบอัตราส่วน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

(3) มอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณา กำหนดให้การปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐเป็นตัวชี้วัดของหน่วยงานของรัฐในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(4) ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดำเนินการสรรหาคนพิการ และให้กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานการปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีปฏิบัติตามกฎหมายร่วมกับกรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ รวมทั้งจัดทำบัญชีแยกประเภทความพิการ คุณวุฒิเฉพาะด้านของคนพิการ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นข้อมูลในการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ทั้งนี้ ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประสานสัมพันธ์การจ้างงานคนพิการ และพิจารณาเกี่ยวกับการทำงานที่บ้านเพิ่มเติม รวมทั้งมีการบูรณาการร่วมกันให้เกิดการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง

**3. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2561** เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐประจำปี 2561 **มีสาระสำคัญ ดังนี้**

(1) รับทราบรายงานผลการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐประจำปี 2561 ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ

(2) ให้หน่วยงานของรัฐเร่งรัดดำเนินการจ้างงานคนพิการตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐตามนัยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2558 (เรื่อง การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556) ให้ครบถ้วนภายในเดือนธันวาคม 2561

(3) ให้กระทรวงกลาโหม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ติดตามดูแล และประสานงานการจ้างงานทหาร ตำรวจ และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นผู้พิการอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับการจ้างงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมในแต่ละกรณีด้วย

(4) กำหนดให้การปฏิบัติงานตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงานระดับกระทรวง โดยให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รับไปพิจารณาในรายละเอียดร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนต่อไป

## 2.

## นโยบายด้านแรงงานพิการ

### นโยบายรัฐบาล

รัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้จัดทำนโยบายข้อ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักเงินที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้โอกาส พัฒนาศักยภาพ คู่ครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ สตรี และเด็ก

#### ● ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 6 ด้าน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความมั่นคง 2) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และ 5) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

#### มีสาระสำคัญที่สอดคล้องกับคนพิการ ดังนี้

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม ให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

#### ● แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

#### ● แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2560 – 2565)

“คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง ดำรงชีวิตอิสระ ในสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน”

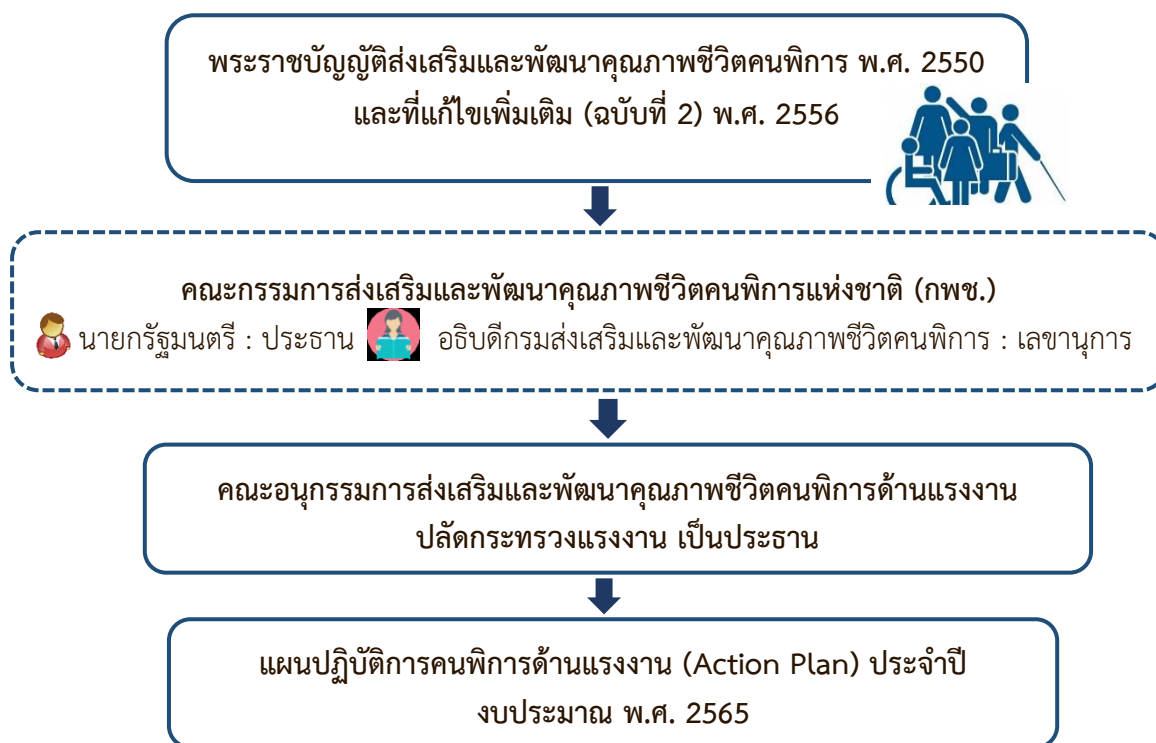
● นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสุชาติ ชมกลิ่น) ได้มีนโยบายเร่งด่วน ข้อ 6 บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเปราะบาง แรงงานสูงอายุและคนพิการ ให้ได้รับสิทธิและความคุ้มครองด้านแรงงาน สวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมอย่างเท่าเทียมมีรายได้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประเทศ นำไปสู่การฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน





### บทที่ 3

## โครงสร้างคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน



กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน โดยมีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานอนุกรรมการ รองปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานอนุกรรมการ มีองค์ประกอบ ได้แก่ อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้อำนวยการกองกฎหมายสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมความเสมอภาคและงานคดี กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนสมาคมผู้ค้าปลีกไทย ผู้แทนสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย นายกสมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย นายกสมาคมคนพิการแห่งประเทศไทย นายกสมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย นายกสมาคมผู้ปกครองคนพิการทางสติปัญญาแห่งประเทศไทย นายกสมาคมผู้ปกครองบุคคลออทิซึม (ไทย) นายกสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย นายกสมาคมสหภาพคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย นายกสมาคมสหพันธ์แรงงานคนพิการไทย ผู้แทนมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ ผู้แทนมูลนิธิเมาไม่ขับ นางทิพย์นิภา สมะลาภา และมีผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และเจ้าหน้าที่กลุ่มแรงงานคนพิการและแรงงานผู้ด้อยโอกาส สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้รับมอบหมาย เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

## อำนาจหน้าที่

1. ศึกษาสถานการณ์และข้อมูลที่มีผลกระทบต่อการทำงาน พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน รวมถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของหน่วยงาน และองค์การ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
2. พิจารณาแนวทางการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน
3. ติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานของหน่วยงาน และองค์การ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
4. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามสมควร
5. ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมอบหมาย

## บทที่ 4

# แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 - 2565

### 1. วิสัยทัศน์



**คนพิการ** เข้าถึงสิทธิได้จริง ดำรงชีวิตอิสระ ในสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน

Make the Right Real for Persons with Disabilities towards Independent Living in Sustainable Inclusive Society

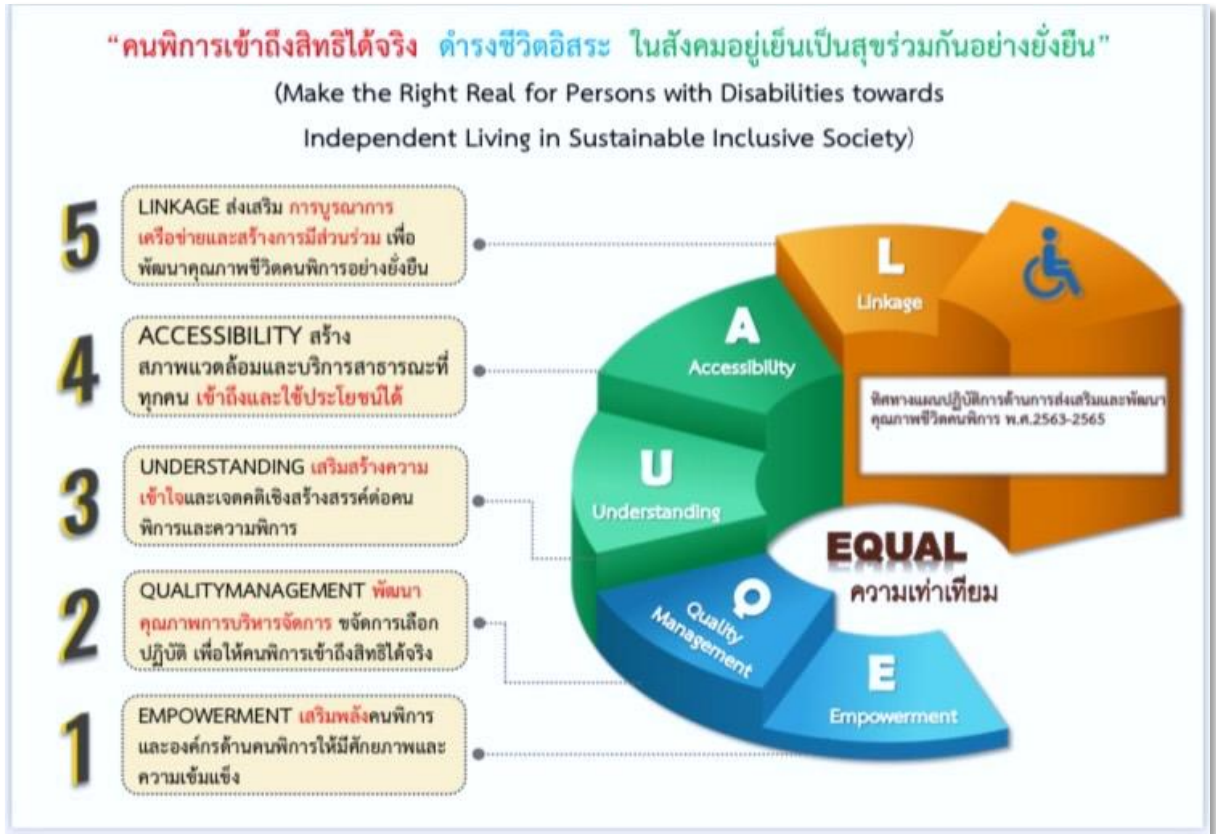
### 2. พันธกิจ

1. เสริมพลังให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิ สวัสดิการ ตลอดจนสนับสนุนองค์กรด้านคนพิการให้มีศักยภาพ ความเข้มแข็ง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างยั่งยืน
2. ปฏิรูประบบบริหารจัดการให้คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง รวมถึงส่งเสริมคุ้มครองสิทธิของคนพิการและจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการทุกรูปแบบ
3. สื่อสารสังคม สร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้มีเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการและความพิการ เพื่อนำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน
4. สร้างสภาพแวดล้อม การเดินทาง บริการสาธารณะ และพัฒนาเทคโนโลยี ที่คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้
5. ส่งเสริมและบูรณาการเครือข่ายทุกภาคส่วนโดยสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

### 3. เป้าประสงค์

1. คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ เข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิ สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก การเดินทาง บริการสาธารณะ และข้อมูลข่าวสาร รวมถึงส่งเสริมคุ้มครองสิทธิคนพิการ และจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ
2. องค์กรด้านคนพิการ ผู้นำคนพิการ และเครือข่ายทุกระดับมีศักยภาพและความเข้มแข็ง สามารถส่งเสริมคุ้มครองสิทธิของคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ระบบบริหารจัดการด้านคนพิการมีการปฏิรูประบบนโยบายกฎหมายและกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสากลและทันสมัย
4. สังคมมีความรู้ความเข้าใจ และเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการและคนพิการปราศจากการเลือกปฏิบัติลดความเหลื่อมล้ำ สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน
5. คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเดินทาง บริการสาธารณะ การเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก และการช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล
6. เครือข่ายและหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับบูรณาการนโยบาย แผนงาน การดำเนินงานและทรัพยากรในการขับเคลื่อนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ยุทธศาสตร์แห่งความเท่าเทียม = EQUAL 5 ยุทธศาสตร์



## บทที่ 5

### ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

#### 1. ผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน

ประชุมครั้งที่ 1/2565 วันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

##### ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานการประชุม ที่ประชุมมีมติ

###### ➤ เรื่องสืบเนื่อง 3 เรื่อง

1. รับทราบการแต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนพิการให้เพิ่มมากขึ้น โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้นายจ้าง/สถานประกอบการ ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ตามเมนูทางเลือกสำหรับการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ประจำปี 2564 ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมจำนวน 3,888 แห่ง

2. รับทราบการศึกษาความเป็นไปได้ในการเพิ่มหมวดการจ้างงานคนพิการเป็นการเฉพาะในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ให้ข้อมูลว่าสาระสำคัญในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ความคุ้มครองดูแลลูกจ้างทุกคน รวมถึงคนพิการโดยไม่เลือกปฏิบัติทั้งด้านสิทธิและสวัสดิการซึ่งครอบคลุมและเสมอภาคแล้ว นอกจากนี้ยังมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เป็นกฎหมายเฉพาะสำหรับคนพิการด้วย หากต้องการให้มีความครอบคลุมในประเด็นใดเพิ่มเติม ควรใช้วิธีการออกกฎหมายลำดับรองเป็นการเฉพาะตามความเหมาะสมต่อไป

3. รับทราบการลดหย่อนภาษีให้สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการที่จ้างงานคนพิการ โดยผู้แทนกระทรวงการคลังได้ให้ข้อมูลว่า สำหรับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการ ซึ่งเป็นคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ หากเป็นการจ้างงานตามมาตรา 33 สามารถนำมาลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่า และการดำเนินการตามมาตรา 35 สามารถนำมาลดหย่อนภาษีได้ 1 เท่า และหากมีการจ้างงานคนพิการมากกว่าร้อยละ 60 และจ้างเกิน 180 วัน สามารถลดหย่อนภาษีได้ 3 เท่า

ทั้งนี้ มีมติเสนอให้กระทรวงการคลังพิจารณาปรับลดอัตราการจ้างงานคนพิการที่สามารถลดหย่อนภาษีได้ 3 เท่า ให้น้อยกว่าร้อยละ 60 เพื่อให้ให้นายจ้างมีแรงจูงใจและสามารถจ้างงานคนพิการต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้น และมอบหมายกรมสรรพากรจัดทำข้อมูลจำนวนสถานประกอบการที่ใช้สิทธิลดหย่อนภาษีจากการจ้างงานคนพิการ และกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ รวมทั้งผู้แทนองค์กรคนพิการนำข้อเสนอดังกล่าวให้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติพิจารณาต่อไป

➤ **ที่ประชุมรับทราบ** ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการคนพิการด้านแรงงาน (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยมีโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ จำนวน 67 โครงการ คนพิการได้รับประโยชน์ด้านการมีงานทำ พัฒนาทักษะฝีมือเพื่อประกอบอาชีพ และคุ้มครองคนพิการตามกฎหมาย จำนวน 168,549 คน งบประมาณรวมทั้งสิ้น 1,597,153,854 บาท



## ➤ ที่ประชุมเห็นชอบ

1. แผนปฏิบัติการคนพิการด้านแรงงาน (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีหน่วยงานเสนอโครงการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ จำนวน 24 หน่วยงาน จำนวนโครงการทั้งสิ้น 100 โครงการ/กิจกรรม เป้าหมายคนพิการได้รับประโยชน์ 92,970 คน งบประมาณ 2,565,646,635 บาท ทั้งนี้ ผู้แทนองค์กรคนพิการเสนอให้กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเสนอคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ผลักดันการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐให้ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดภายในปี 2566 ซึ่งกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าอยู่ระหว่างหารือกับหน่วยงานภาครัฐและเครือข่ายคนพิการเพื่อกำหนดแนวทางที่ชัดเจนให้หน่วยงานภาครัฐมีแนวปฏิบัติ ก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป และอยู่ระหว่างการจัดประชุมเพื่อให้ความรู้และออกคู่มือการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 และมาตรา 35 ให้แก่หน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานคนพิการเพิ่มขึ้นแล้ว

2. การทบทวนคณะกรรมการภายใต้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (กพช.) เห็นชอบให้คณะกรรมการภายใต้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (กพช.) ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน จำนวน 2 คณะ คงอยู่ต่อไป ได้แก่ คณะอนุกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการ และคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน โดยฝ่ายเลขานุการจะได้แจ้งให้กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในฐานะเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติทราบต่อไป

3. ข้อเสนอแนวทางการจ้างงานคนพิการของสมาคมผู้ค้าปลีกไทย มีมติไม่ขยายระยะเวลาการรับคนพิการรายใหม่ทดแทนรายเก่า ที่สมาคมผู้ค้าปลีกไทยเสนอจากเดิม 45 วัน เป็น 90 วัน โดยที่ประชุมมีความเห็นว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในปัจจุบันไม่รุนแรงเท่าปีที่ผ่านมา ประกอบกับหลายหน่วยงานมีมาตรการเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการมาโดยตลอด อีกทั้งผู้แทนสมาคมคนพิการแจ้งว่ามีคนพิการจำนวนมากพร้อมเข้าสู่การจ้างงานหากนายจ้างต้องการคนพิการเข้าทำงานสามารถติดต่อประสานไปยังสมาคมคนพิการต่าง ๆ ได้ทันที

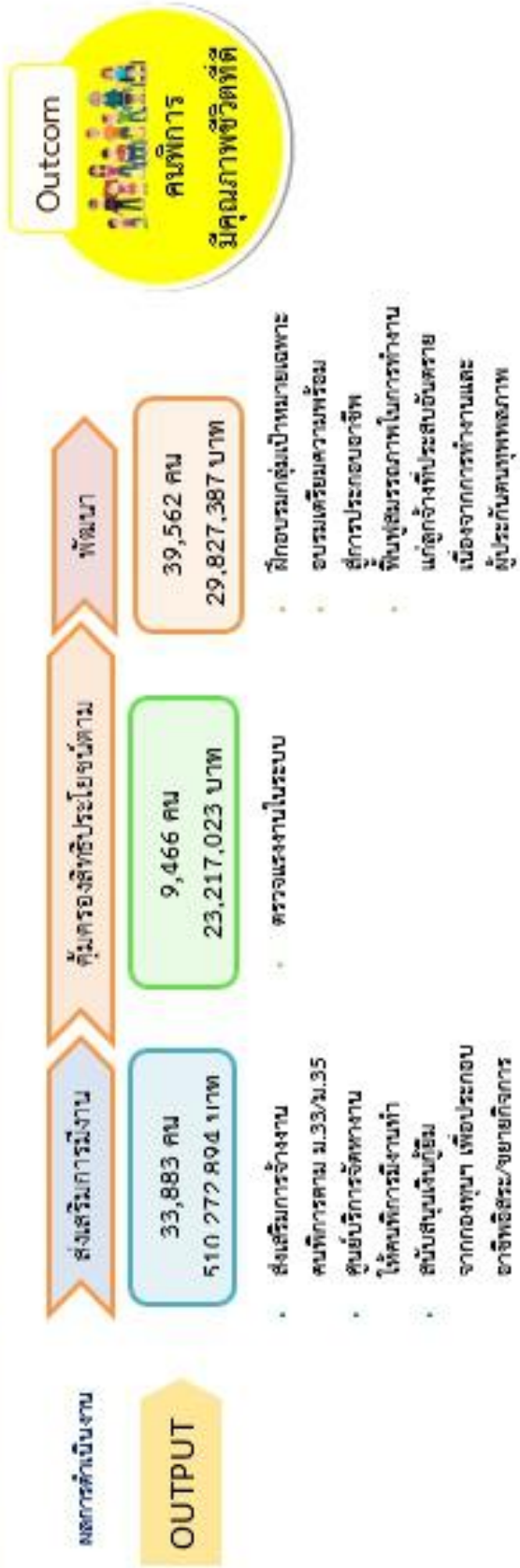
แผนภาพที่ 5 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

3.2 ผลการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของหน่วยงานรักษาการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ : ส่งเสริมการมีงานทำ สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพให้แก่คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน  
ภายใต้แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560-2565 จำนวน 5 ยุทธศาสตร์

เป้าหมาย : 38 โครงการ คนพิการ 37,654 คน  
ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน (ค.ศ.64-ก.ย.65) : คนพิการได้รับประโยชน์ 82,911 คน ใช้งบประมาณ 553,451,562 บาท





## บทที่ 6

### สรุปผลการดำเนินงานเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

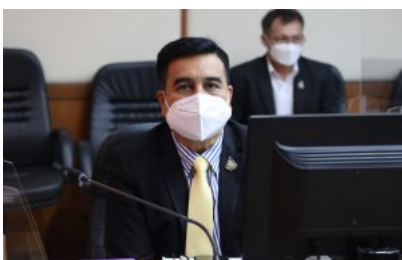
#### 1. การประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบได้จัดประชุม ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2565 ผ่านระบบ Video Conference : Zoom Cloud Meeting Program ณ ห้องประชุมประสงค์ ธรณะนันทน์ ชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน โดยมีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานการประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ดังนี้

##### 1. แผนปฏิบัติการคนพิการด้านแรงงาน (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

มีหน่วยงานเสนอโครงการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ จำนวน 24 หน่วยงาน จำนวนโครงการทั้งสิ้น 100 โครงการ/กิจกรรม เป้าหมายคนพิการได้รับประโยชน์ 92,970 คน งบประมาณ 2,565,646,635 บาท ทั้งนี้ ผู้แทนองค์กรคนพิการเสนอให้กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเสนอคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ผลักดันการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐให้ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดภายในปี 2566 ซึ่งกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าอยู่ระหว่างหารือกับหน่วยงานภาครัฐและเครือข่ายคนพิการเพื่อกำหนดแนวทางที่ชัดเจนให้หน่วยงานภาครัฐมีแนวปฏิบัติ ก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป และอยู่ระหว่างการจัดประชุมเพื่อให้ความรู้และออกคู่มือการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 และมาตรา 35 ให้แก่หน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานคนพิการเพิ่มขึ้นแล้ว

2. การทบทวนคณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (กพช.) เห็นชอบให้คณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (กพช.) ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน จำนวน 2 คณะคงอยู่ต่อไป ได้แก่คณะอนุกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการ และคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน โดยฝ่ายเลขานุการจะได้แจ้งให้กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในฐานะเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติทราบต่อไป



3. ข้อเสนอแนะทางการจ้างงานคนพิการของสมาคมผู้ค้าปลีกไทย มีมติไม่ขยายระยะเวลาการรับคนพิการรายใหม่ทดแทนรายเก่า ที่สมาคมผู้ค้าปลีกไทยเสนอจากเดิม 45 วัน เป็น 90 วัน โดยที่ประชุมมีความเห็นว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในปัจจุบันไม่รุนแรงเท่าปีที่ผ่านมา ประกอบกับหลายหน่วยงานมีมาตรการเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการมาโดยตลอด อีกทั้งผู้แทนสมาคมคนพิการแจ้งว่ามีคนพิการจำนวนมากพร้อมเข้าสู่การจ้างงานหากนายจ้างต้องการคนพิการเข้าทำงานสามารถติดต่อประสานไปยังสมาคมคนพิการต่าง ๆ ได้ทันที

#### ผลผลิต (Output)

1. แผนปฏิบัติการคนพิการด้านแรงงาน (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 1 แผน
2. จัดประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการด้านแรงงาน จำนวน 1 ครั้ง



#### ผลลัพธ์ (Outcome)

1. กระทรวงแรงงานได้มีกลไกการขับเคลื่อนการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงานอย่างมีคุณภาพ
2. แรงงานคนพิการได้รับการส่งเสริมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือ และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

## 2. กิจกรรมจัดหางานให้คนพิการมีงานทำ

กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ให้บริการจัดหางานให้คนพิการทำงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ (ตามมาตรา 33) เป้าหมาย คนพิการเข้าใช้บริการ 1,200 คน

#### ผลผลิต (Output)

คนพิการเข้าใช้บริการ จำนวน 1,415 คน  
ได้รับการบรรจุงาน 1,166 คน ก่อให้เกิดรายได้  
ประมาณ 11,910,700 บาท/เดือน

#### ผลลัพธ์ (Outcome)

คนพิการมีอาชีพ มีรายได้  
มีสวัสดิการแรงงาน



## 3.

## กิจกรรมส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ

กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ดำเนินงานตามกิจกรรมส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ โดยการจ้างเหมาบริการคนพิการวุฒิปริญญาตรี ปฏิบัติงานให้บริการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 และกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน หน่วยงานละ 1 คน รวม 88 คน ค่าจ้าง 15,000 บาท/คน ต่อเดือน ระยะเวลาการจ้าง 11 เดือน ได้รับงบประมาณ 14,520,000 บาท

## ผลผลิต (Output)

จ้างเหมาบริการคนพิการ จำนวน 88 คน  
ระยะเวลา 11 เดือน ใช้งบประมาณ 14,520,000 บาท

## ผลลัพธ์ (Outcome)

คนพิการมีอาชีพ มีรายได้ และคนพิการได้  
ให้บริการคนพิการซึ่งเข้าใจความต้องการของคนพิการ

## 4.

## โครงการดำเนินงานให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีโครงการดำเนินงานให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน การตรวจแรงงาน เป็นกระบวนการสำคัญ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารการคุ้มครองแรงงานโดยมีมาตรการบังคับใช้กฎหมาย และการส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมาย การตรวจแรงงาน (Labour Inspection) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เพื่อดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสภาพการจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงาน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ดีจากนายจ้าง อย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงสภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ให้ถูกต้องเหมาะสมในขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง

## ผลผลิต (Output)

สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน  
และแรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานลูกจ้าง  
ผ่านการตรวจจำนวน 610,000 คน

## ผลลัพธ์ (Outcome)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (1 ตุลาคม 2564 - 30  
กันยายน 2565) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
ได้มีการตรวจแรงงานลูกจ้างจำนวนทั้งสิ้น 637,374 คน  
ได้ตรวจคนพิการจำนวน 291 คน



## 5.

### โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (กลุ่มคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้พัฒนาฝีมือแรงงานให้กับประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงคนพิการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะความพิการ โดยปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีแผนการดำเนินการฝึกอบรม เป้าหมาย จำนวน 300 คน เพื่อให้กลุ่มคนพิการ รวมถึงผู้ดูแลคนพิการมีทักษะฝีมือ สามารถประกอบอาชีพได้ตามความถนัดและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อการมีงานทำ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

#### ผลผลิต (Output)

มีผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ของจำนวนแผนการดำเนินการฝึกอบรม ข้อมูลผลการดำเนินงานจากระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) ณ วันที่ 5 ตุลาคม 2565

#### ผลลัพธ์ (Outcome)

ภายหลังจากจบการฝึกอบรมแล้ว สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพหรือมีงานทำ จำนวน 142 คน รายได้เฉลี่ย จำนวน 6,769 บาทต่อเดือนต่อคน ข้อมูลกองแผนงานและสารสนเทศ ณ วันที่ 5 ตุลาคม 2565



## 6.

### การฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน

กระทรวงแรงงาน โดยศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน สำนักงานประกันสังคม ได้มีศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน สูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน พิการและทุพพลภาพตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 รวมทั้งผู้ประกันตนทุพพลภาพตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพแบบครบวงจร ประกอบด้วย การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์ การฟื้นฟูด้านจิตใจและสังคม และการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

#### ผลผลิต (Output)

เดือนมกราคม - กันยายน 2565 ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 1 - ภาค 5 ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพแก่ลูกจ้างและผู้ประกันตนทุพพลภาพ จำนวน 1,391 คน และผู้รับการฟื้นฟูที่สิ้นสุดการฟื้นฟูในปี 2565 มีจำนวน 210 คน

#### ผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้รับการฟื้นฟูที่สิ้นสุดการฟื้นฟู จำนวน 210 คน สามารถกลับไปประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเองได้ ไม่เป็นภาระของครอบครัวและสังคม โดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระ ทำงานกับนายจ้างรายใหม่ตามลำดับ ดังนี้

ตารางแสดงจำนวนการปฏิบัติงานของผู้รับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพที่สิ้นสุดการฟื้นฟูฯ ในปี 2565

ประกอบอาชีพอิสระ (คน)	นายจ้างเดิม (คน)	ช่วยงานบ้าน (คน)	นายจ้างใหม่ (คน)	รวม (คน)
82	89	15	24	210



7. โครงการที่ปรึกษาศูนย์บริการถ่ายทอดการสื่อสารแห่งประเทศไทย (TTRS)

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) มีโครงการที่ปรึกษาศูนย์บริการถ่ายทอดการสื่อสารแห่งประเทศไทย (TTRS) จัดตั้งขึ้นเพื่อให้คนพิการทางการได้ยินและคนพิการทางการพูดสามารถสื่อสารกับคนทั่วไปผ่านโทรคมนาคมพื้นฐานได้อย่างทั่วถึง ปัจจุบันมีรูปแบบการให้บริการ 10 ช่องทาง ได้แก่ แบบข้อความสั้น (SMS) แบบรับ – ส่งข้อความผ่าน แอปพลิเคชัน TTRS Message แบบสนทนาข้อความผ่าน แอปพลิเคชัน TTRS Live Chat แบบสนทนาข้อความบนเว็บไซต์ แบบสนทนาวิดีโอบนเว็บไซต์ แบบสนทนาวิดีโอผ่านแอปพลิเคชัน TTRS Video แบบสนทนาวิดีโอผ่านเครื่องบริการถ่ายทอดการสื่อสารสาธารณะ (ตู้ TTRS) แบบปรับปรุงเสียงพูดสำหรับผู้ไร้กล่องเสียง และผู้ที่มีปากแหว่งเพดานโหว่ แบบแปลงเสียงเป็นข้อความผ่านแอปพลิเคชัน TTRS Caption และแบบสนทนาวิดีโอผ่านโทรศัพท์วิดีโอ สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ศูนย์บริการ TTRS จัดให้บริการคนหูหนวก จำนวน 92,561 ครั้ง ซึ่งเป็นจำนวนที่เพิ่มขึ้นจากสองปีที่ผ่านมาด้วย

ผลผลิต (Output)

จำนวนคนพิการทางการได้ยินที่ได้บริการเกี่ยวกับการทำงาน การสมัครงาน การใช้บริการ Delivery จำแนกตามเพศสภาพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ปรากฏตามตารางด้านล่างนี้

		ชาย	หญิง	ไม่ระบุ	รวม
2564	ตุลาคม	5,466	695	99	6,260
	พฤศจิกายน	5,633	712	161	6,506
	ธันวาคม	5,842	791	160	6,793
2565	มกราคม	5,934	1,067	117	7,118
	กุมภาพันธ์	6,147	789	118	7,054
	มีนาคม	8,565	859	159	9,583
	เมษายน	8,058	771	129	8,958
	พฤษภาคม	7,697	1,057	147	8,901
	มิถุนายน	6,777	1,013	140	7,930
	กรกฎาคม	7,151	937	156	8,244
	สิงหาคม	6,338	1,177	131	7,646
	กันยายน	6,384	1,062	122	7,568
	รวม	79,992	10,930	1,639	92,561



## ผลลัพธ์ (Outcome)

คนพิการทางการได้ยินติดต่อรับบริการเกี่ยวกับการทำงาน การสมัครงาน ทั้งนี้ตั้งแต่ต้นปี 2565 ศูนย์ TTRS เริ่มรวบรวมข้อมูลการใช้บริการในลักษณะอาชีพใหม่ของกลุ่มคนหูหนวก คือ อาชีพไรเดอร์ - บริการ delivery ซึ่งมีแนวโน้มจำนวนสูงขึ้น สะท้อนถึงความต้องการและพฤติกรรมของคนในสังคมที่ใช้บริการ การสั่งซื้อแบบออนไลน์มากขึ้น และอาชีพของคนหูหนวกที่อาจพัฒนาต่อเนื่องในด้านนี้มากขึ้นต่อไปด้วย



ศูนย์บริการถ่ายทอดการสื่อสารแห่งประเทศไทย  
Thai Telecommunication Relay Service

บริการ คลังศัพท์ภาษาไทย สถิติ ประชาสัมพันธ์ รู้จักTTRS เข้าสู่ระบบ | สมัครสมาชิก



## 8.

### การสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม ภายใต้กลุ่มเรื่องเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่ช่วยเหลือการดำรงชีวิต (Assisted living) สำหรับผู้สูงอายุ

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) มีการสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม ภายใต้กลุ่มเรื่องเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่ช่วยเหลือการดำรงชีวิต (Assisted living) สำหรับผู้สูงอายุ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

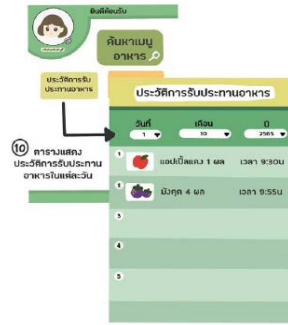
ประเทศไทยถูกจัดเป็นสังคมสูงวัยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 คือมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป สูงถึงร้อยละ 10 และในปี 2563 ประชากรไทยมีจำนวน 66.5 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป 12 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 18 ของประชากรทั้งหมด เห็นได้ว่าประเทศไทยมีจำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทยจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องได้รับความสนใจอย่างเร่งด่วน ซึ่งจากการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข พบว่าร้อยละ 30 ของคนไทยก่อนที่จะเข้าสู่วัยเป็นผู้สูงอายุ ไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณค่า และคุณภาพ (Active Ageing) ในอนาคต โดยเฉพาะในมิติด้านสุขภาพและความมั่นคงทางด้านรายได้ โดยในแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

## ผลผลิต (Output)

เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพ และช่วยเหลือการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุและคนพิการ

## ผลลัพธ์ (Outcome)

1. เกิดเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สูงอายุและคนพิการ
2. การพัฒนานวัตกรรมด้าน Health technology ที่ช่วยในการคาดการณ์และพยากรณ์ภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุ เพื่อการป้องกัน ส่งเสริม ชะลอ และการดูแลรักษาโรค



## 9. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Web Accessibility)

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Web Accessibility) เป็นโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับคนพิการ และสนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มความเท่าเทียมด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารให้กับคนพิการ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถรองรับสำหรับคนทุกกลุ่มได้ อย่างยั่งยืนต่อไป

### ผลผลิต (Output)

1. แอปพลิเคชันเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกหรือสื่อการเรียนรู้ให้คนพิการ โดยพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกฯ ให้ครอบคลุมทุกประเภทความพิการ
2. การสร้างทักษะความรู้ความเข้าใจให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาเว็บไซต์หน่วยงานตามแนวทางการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ ตามข้อกำหนดเบื้องต้นของ World Wide Web Consortium (W3C) จำนวน 450 คน



### ผลลัพธ์ (Outcome)

1. ส่งเสริมให้ผู้พัฒนาเว็บไซต์ ได้ตระหนักถึงปัญหา อุปสรรคในการเข้าถึงเว็บไซต์ของกลุ่มคนพิการที่ใช้คอมพิวเตอร์
2. สร้างความตระหนักรู้และแรงจูงใจให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนคำนึงถึงการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถรองรับสำหรับคนทุกกลุ่มได้
3. ส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับคนพิการ และสนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มความเท่าเทียมด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารให้กับคนพิการ



## 10. การจ้างงานตามมาตรา 35

มูลนิธิเมาไม่ขับได้สนับสนุนให้สมาชิกคนพิการในเครือข่ายเหยื่อเมาแล้วขับ ทั้งสิ้น 63 จังหวัด จำนวน 433 คน ได้รับการจ้างงานตามมาตรา 35 จาก 11 บริษัท ภายใต้ภารกิจ 4 ด้าน ที่ส่งเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยจากการใช้รถใช้ถนนแก่บุคคลทั่วไปในสังคม ร่วมสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการดำรงชีวิตที่ปลอดภัย และสนับสนุนให้เหยื่อที่ได้รับผลกระทบจากอุบัติเหตุสามารถเข้าถึงสิทธิได้อย่างเท่าเทียม รวมถึงการจ้างงานคนพิการเพื่อผลิต ปรับปรุง ซ่อมแซมกายอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ และการรวมกลุ่มจัดทำผลิตภัณฑ์ชุมชนขึ้น เพื่อผลิตสินค้าบริโภคออกจำหน่ายเพื่อให้เกิดความยั่งยืน มีรายได้

### ผลผลิต (Output)

จากการสนับสนุนสมาชิกคนพิการให้ได้รับการจ้างงาน ทำให้มูลนิธิเมาไม่ขับมีเครือข่ายการทำงานทั้งในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานประกอบการ ที่สนใจลักษณะเนื้อหาของมูลนิธิ



### ผลลัพธ์ (Outcome)

1. สมาชิกคนพิการที่ได้รับการจ้างงานจากสถานประกอบการ ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด
2. มีจำนวนสมาชิกคนพิการที่สมัครเข้ามาทำงานและรอตำแหน่งงานเพิ่มมากขึ้น
3. สถานประกอบการให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ และส่งจ่ายเงินค่าจ้างเข้าบัญชีคนพิการโดยตรงเมื่อได้รับรายงานการทำงานในทุก ๆ เดือนจากคนพิการ



## 11. โครงการส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาอาชีพคนพิการ

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยกองส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการคนพิการ

ในฐานะเป็นองค์กรหลักด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตระหนักถึงความสำคัญของการมีอาชีพ การมีงานทำของคนพิการ จึงมุ่งพัฒนาศักยภาพและทักษะด้านอาชีพ ให้มีความสำคัญกับการสร้างโอกาส สร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ โดยเน้นการพัฒนาและเพิ่มทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยร่วมกับภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการ ให้คนพิการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำ โดยพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) เพิ่มเติมทักษะใหม่ (Reskill) ทางวิชาชีพ เพื่อให้คนพิการมีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นำไปสู่การพึ่งพาตนเองของคนพิการอย่างยั่งยืน

### ผลผลิต (Output)

1. คนพิการและผู้ดูแลคนพิการได้รับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทักษะด้านอาชีพ โดยสนับสนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพของคนพิการ ในส่วนภูมิภาค 38 จังหวัด จำนวน 59 กลุ่ม

2. คนพิการและผู้ดูแลคนพิการได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ โดยการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) เพิ่มเติมทักษะใหม่ (Reskill) ทางวิชาชีพ สามารถสร้างโอกาสให้คนพิการมีงานทำ จำนวน 5,214 คน

### ผลลัพธ์ (Outcome)

คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ ได้รับส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านอาชีพที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ในยุคปัจจุบัน มีงานอาชีพ มีรายได้ สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้



## 12.

### การให้บริการกู้ยืมเงินสำหรับ คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ เพื่อประกอบอาชีพอิสระ หรือ ขยายกิจการ

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ ได้ให้บริการตามภารกิจหลักของกองทุนฯ คือ การให้บริการกู้ยืมเงินเพื่อเป็นทุนสำหรับการประกอบอาชีพ หรือขยายกิจการแก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ ประกอบด้วย การให้บริการกู้ยืมเงินแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ รายบุคคลรายละไม่เกิน 60,000 บาท หากจะกู้ยืมเงินเกินกว่าวงเงินที่กำหนดให้มีการพิจารณาเป็นราย ๆ ไป โดยไม่เกิน 120,000 บาท และ การให้บริการรายกลุ่ม ๆ ละไม่เกิน 1,000,000 บาท ผ่อนชำระภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี โดยไม่มีดอกเบี้ย

### ผลผลิต (Output)

ปีงบประมาณ 2565 เป้าหมาย 17,000 ราย  
งบประมาณ 1,200,000 บาท



## ผลลัพธ์ (Outcome)

ผลการอนุมัติการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 15,928 ราย งบประมาณ 804,833,537 บาท เนื่องจากสถานการณ์การระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ทำให้คนพิการและผู้ดูแลคนพิการบางส่วนได้รับผลกระทบในเรื่องของรายได้ที่ลดลงจึงไม่ต้องการเป็นหนี้เพิ่ม และเอกสารประกอบการพิจารณาบางรายการไม่สามารถจัดหาให้แก่เจ้าหน้าที่ที่รับคำร้อง เช่น หนังสือรับรองที่อยู่อาศัย หนังสือสัญญาเช่าที่อยู่อาศัย หนังสือยินยอมจากคู่สมรส เป็นต้น จึงทำให้คนพิการและผู้ดูแลคนพิการไม่ประสงค์ขอกู้ยืมเงินกองทุนฯ

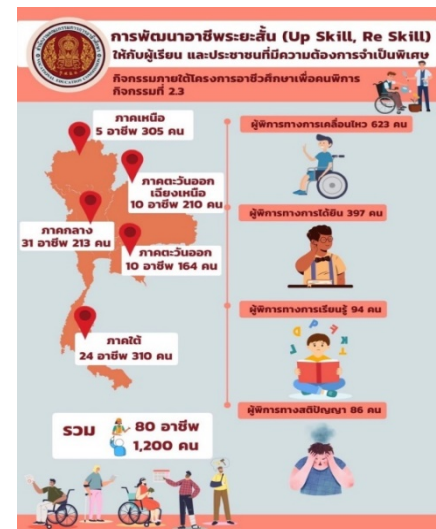
13.

## การพัฒนาอาชีพระยะสั้น (Up Skill, Re Skill) ให้กับผู้เรียน และประชาชนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ภายใต้โครงการอาชีวศึกษาเพื่อคนพิการ

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการพัฒนาอาชีพระยะสั้น (Up Skill, Re Skill) ให้กับผู้เรียน และประชาชนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ภายใต้โครงการอาชีวศึกษา เป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนาอาชีพระยะสั้น จำนวน 75 - 150 ชั่วโมง ให้ผู้เรียนหรือประชาชนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ทั้งนี้เน้นการสร้างอาชีพให้ผู้เรียน หรือประชาชนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และให้ผู้เรียนพิการได้รับการพัฒนาทักษะ การฝึกประสบการณ์ในชุมชนหรือสถานประกอบการ รวมทั้งให้ผู้เรียนพิการได้รับการพัฒนาทักษะการดำรงชีวิต ได้รับการดูแลด้านอาชีพอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

## ผลผลิต (Output)

1. ผู้เรียน และประชาชนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ได้รับการพัฒนาอาชีพระยะสั้น จำนวน 75 - 150 ชั่วโมง
2. ผู้เรียน และประชาชนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านอาชีพ
3. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ดำเนินฝึกอาชีพ จำนวน 80 อาชีพ และมีผู้เรียน และประชาชนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เข้าร่วมจำนวน 1,200 คน
4. นักเรียน นักศึกษาพิการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 1,500 คน



## ผลลัพธ์ (Outcome)

1. ผู้เรียน และประชาชนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ได้รับโอกาสความเสมอและความเท่าเทียมทางด้านอาชีพอย่างทั่วถึง
2. ผู้เรียน และประชาชนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ มีทักษะอาชีพในการนำไปประยุกต์ใช้ในการต่อยอดการมีงานทำ หรือเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงการเป็นผู้ประกอบการ





## โครงการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใด ทางการศึกษาสำหรับคนพิการ

กระทรวงศึกษาธิการ โดยศูนย์การศึกษาอนุกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มเป้าหมายพิเศษ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับคนพิการที่อยู่นอกระบบโรงเรียนและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการที่จะขจัดปัญหาและอุปสรรคในการศึกษา จึงได้จัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาให้กับผู้เรียนพิการ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา โดยให้การดำเนินงานดังกล่าวจะต้องผ่านศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดหรือศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง สำนักงาน กศน. จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริม สนับสนุน เพื่อขอรับหรือซื้อสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา สำหรับผู้เรียนคนพิการทุกประเภท

### ผลผลิต (Output)

ผู้เรียนคนพิการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามความต้องการจำเป็นพิเศษ เป้าหมาย 8,100 คน งบประมาณ 16,200,000 บาท ผลการดำเนินงาน มีผู้เรียนคนพิการที่ลงทะเบียน จำนวน 7,540 คน และได้รับอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกฯ จำนวน 7,159 คน งบประมาณ 14,162,185 บาท



### ผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้เรียนคนพิการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามความต้องการจำเป็นพิเศษ เพื่อให้ผู้เรียนคนพิการสามารถเรียนรู้ตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เฉพาะบุคคลหรือแผนการสอนรายบุคคล (IIP) ได้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ดำเนินงานตามแผนงานสร้างความเข้มแข็งองค์กรขับเคลื่อนกลไกจ้างงานคนพิการยั่งยืนและพัฒนากลไกเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณและบูรณาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กลไกสนับสนุนการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมยั่งยืนที่ได้รับการพัฒนาขึ้นภารกิจเสริมความเข้มแข็งกลไกสนับสนุนการจ้างงานคนพิการยั่งยืน มีเป้าหมายเพื่อสร้างผลลัพธ์สำคัญ (1.1) เสริมความเข้มแข็งให้เกิดกลไกสนับสนุนการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมได้เต็มรูปแบบด้วยโมเดล Unit Rate จนเป็นที่ยอมรับของคนพิการ เครือข่ายหน่วยงานพื้นที่ สถานประกอบการให้การสนับสนุนอัตรา และสามารถพัฒนาฐานการระดมทุนสู่การดำเนินการที่พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน (1.2) ยกระดับการสร้างผลกระทบของกลไกพื้นที่ในด้านการจ้างงาน เป็นการยกระดับการดำเนินการของหน่วยประสานการจ้างงานคนพิการ (นจพ.) ในพื้นที่ด้วยกลไกเชิงคุณภาพที่สามารถสร้างผลกระทบในชุมชนและสังคมได้ คนพิการที่ได้รับการจ้างงานมีการพัฒนาสมรรถนะการทำงานผ่านการส่งเสริมสุขภาพ (สุขภาพดี มีเงินออม) ได้รับการยอมรับ พึ่งพาตนเองได้ สามารถใช้ชีวิตร่วมกับสังคมอย่างเท่าเทียมและมีความมั่นคง และขยายโมเดลสนับสนุนอาชีพคนพิการเพื่อความมั่นคงทางอาหารร่วมกับภาคีพื้นที่เข้มแข็ง (สสส.)

#### ผลผลิต (Output)

สนับสนุนให้สมาคมสร้างเสริมโอกาสและอาชีพคนพิการไทย (ส.อ.ค.) สามารถจัดบริการการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ร่วมกับศูนย์บริการคนพิการมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม (Sif) ได้เต็มรูปแบบด้วยโมเดล Unit Rate ปี 2565 ในการสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานคนพิการทั้งรายเดือนและขยายอัตราสำหรับคนพิการรายใหม่ จำนวน 1,630 อัตรา อีกทั้งมีกิจกรรมเชิงรุกจัดเวทีเชิญชวนสถานประกอบการที่ยังส่งเงินเข้ากองทุน (ม.34) ให้เข้าใจและมาสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ



#### ผลลัพธ์ (Outcome)

มีระบบข้อมูลเพื่อการติดตามและสนับสนุนคนพิการและภาคีเครือข่ายทั้งเรื่องการจ้างงาน และสุขภาพที่มีความถูกต้อง ชัดเจน ครบคลุม อย่างน้อย 4 ระบบ และขยายผลไปยังเครือข่ายได้อย่างน้อย 1,000 แห่ง เครือข่ายและระบบที่พร้อมใช้ในการติดตามพฤติกรรมสุขภาพ ผ่าน มือถือ Mobile Platform (คนพิการที่ได้รับการจ้างงาน 1,700 คน)



สมาคมผู้ปกครองคนพิการทางสติปัญญาแห่งประเทศไทย สนับสนุนการจ้างงานแก่คนพิการได้พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ให้มีอาชีพและมีรายได้ ให้ครอบครัวคนพิการได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป ให้ตรงกับแผนชาติ คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง ดำรงชีวิตอิสระ ในสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน (Make the Right Real for persons with Disabilities towards Independent Living in Sustainable Inclusive Society)

#### ผลผลิต (Output)

1. กลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้เรื่องการส่งเสริมการจ้างงาน ตามมาตรา 33, 35 และการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของภาคธุรกิจ
2. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างคนพิการและบริษัทที่ให้การสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ มาตรา 33, 35
3. สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ เกิดอาชีพและรายได้
4. ถอดบทเรียนการจ้างงาน มาตรา 33, 35



#### ผลลัพธ์ (Outcome)

1. กลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้เรื่องการส่งเสริมการจ้างงาน ตามมาตรา 33, 35 และการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของภาคธุรกิจ
2. มีการแลกเปลี่ยนระหว่างคนพิการและบริษัทที่ให้การสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ มาตรา 33, 35
3. คนพิการได้รับการจ้างงาน
4. บทเรียนการจ้างงาน มาตรา 33, 35

การจัดทำโครงการในครั้งนี้ จะก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ โดยคนพิการที่ได้รับการจ้างงานจริง ได้พบปะและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับสถานประกอบการ ทำให้เกิดการร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างแท้จริง และส่งเสริมการจ้างงานมาตรา 33, 35 มากยิ่งขึ้น ตอบโจทย์คนพิการได้จริง เรียนรู้ยอมรับ พร้อมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไปด้วยกัน



# ภาคผนวก

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ







สำนักงานรัฐมนตรี ร.ร.
รับที่ 667
วันที่ ๕ ต.ค. ๒๕๖๕
เวลา 14.30 น.

ที่ นร ๐๕๐๘/ ๗๕๖๐๙

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง คณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยมติคณะรัฐมนตรี (กระทรวงแรงงาน)

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

อ้างถึง หนังสือกระทรวงแรงงาน ค่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๑.๒/๒๘๘๑  
ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

กระทรวงแรงงาน
ที่ ๕13
๒๕ ต.ค. ๒๕๖๕
15.12 น.

ตามที่ได้ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการที่แต่งตั้ง  
โดยมติคณะรัฐมนตรีของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๕ คณะ และยกเลิกคณะกรรมการ ๑ จำนวน ๒ คณะ  
ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ ดังนี้

- เห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ
- ให้กระทรวงแรงงานรับไปพิจารณาทบทวนความจำเป็นเหมาะสมในการขอให้  
คงอยู่ของคณะกรรมการ ๑ ตามข้อ ๑ ที่ไม่มีการประชุมเลย หรือที่มีการจัดประชุมเพียง ๑ - ๒ ครั้ง  
ในรอบ ๓ ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒) อีกครั้งหนึ่ง และให้แจ้งยืนยันไปยังสำนักเลขาธิการ  
คณะรัฐมนตรีโดยด่วนเพื่อดำเนินการต่อไป

จึงเรียนยืนยันมา ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งให้กระทรวงการคลัง  
สำนักงบประมาณ และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปัญญาพล ศรีแสงแก้ว)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน  
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองอาลักษณ์และเครื่องราชอิสริยาภรณ์

โทร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๘๔๓ (สมยศ/กรวิทย์)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๗๑

www.soc.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ rsrd@soc.go.th



องค์ประกอบคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

ที่	องค์ประกอบคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ	ตำแหน่ง
๑	นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมาย	ประธานกรรมการ
๒	รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน	รองประธานกรรมการ
๓	ปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๔	ปลัดกระทรวงกลาโหม	กรรมการ
๕	ปลัดกระทรวงมหาดไทย	กรรมการ
๖	ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	กรรมการ
๗	ปลัดกระทรวงสาธารณสุข	กรรมการ
๘	ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	กรรมการ
๙	ปลัดกระทรวงการคลัง	กรรมการ
๑๐	ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรรมการ
๑๑	ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรรมการ
๑๒	ปลัดกรุงเทพมหานคร	กรรมการ
๑๓	ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ	กรรมการ
๑๔	เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	กรรมการ
๑๕	เลขาธิการสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	กรรมการ
๑๖	ผู้จัดการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ	กรรมการ
๑๗	อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กรรมการ

ที่	องค์ประกอบคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ	ตำแหน่ง
๑๘	อธิบดีกรมการจัดหางาน	กรรมการ
๑๙	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
๒๐	อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กรรมการ
๒๑	เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม	กรรมการ
๒๒	รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน	กรรมการ
๒๓	รศ.ดร.นฤมล นิราทร ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน	กรรมการ
๒๔	นางสุวัฒนา ศรีภิรมย์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน	กรรมการ
๒๕	ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ	กรรมการ
๒๖	ประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติ	กรรมการ
๒๗	ผู้อำนวยการมูลนิธิอารมณ์พงศ์พิง	กรรมการ
๒๘	ผู้อำนวยการมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ	กรรมการ
๒๙	ประธานสมาพันธ์เครือข่ายแรงงานนอกระบบ	กรรมการ
๓๐	ประธานศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ	กรรมการ
๓๑	รองปลัดกระทรวงที่ได้รับมอบหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและเลขานุการ
๓๒	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๓๓	ผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบแรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

## อำนาจหน้าที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

๑. กำหนดนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์และงบประมาณด้านแรงงานนอกระบบของประเทศ
๒. กำกับและอำนวยความสะดวก เพื่อให้มีการปฏิบัติและประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไขปัญหาคัดข้องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
๓. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบาย แผนหลัก และรายงานผลการดำเนินงานให้คณะรัฐมนตรีทราบเป็นระยะ
๔. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม
๕. ปฏิบัติการอื่นใด ตามที่ประธานกรรมการมอบหมาย



คำสั่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

ที่ ๑ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อประสานและขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

ด้วยคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ได้มีมติในคราวการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อประสานและขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จำนวน ๔ คณะ เพื่อให้การขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๔ ของอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติจึงแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อประสานและขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจำนวน ๔ คณะ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

๑.๑ องค์ประกอบ

๑.๑.๑	ปลัดกระทรวงแรงงาน	ประธานอนุกรรมการ
๑.๑.๒	รศ.ดร. จักษ์ พันธุ์เพชร	ที่ปรึกษา
๑.๑.๓	นางเมธินี เทพมณี	ที่ปรึกษา
๑.๑.๔	นายอานนท์ จันทวิช	ที่ปรึกษา
๑.๑.๕	ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ
๑.๑.๖	ผู้แทนสำนักนายกรัฐมนตรี	อนุกรรมการ
๑.๑.๗	ผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	อนุกรรมการ
๑.๑.๘	ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	อนุกรรมการ
๑.๑.๙	ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๐	ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๑	ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๒	ผู้แทนกรมการจัดหางาน	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๓	ผู้แทนกรมการพัฒนาชุมชน	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๔	ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๕	ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อนุกรรมการ



๑.๑.๑๖	ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๗	ผู้แทนสำนักงบประมาณ	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๘	ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๙	ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๐	ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๑	ผู้แทนกรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๒	ผู้แทนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๓	ผู้แทนสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๔	ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๕	ผู้แทนมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๖	ผู้แทนสมาพันธ์แรงงานนอกระบบประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๗	ผู้แทนสภาเกษตรกรแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๘	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ
๑.๑.๒๙	ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ
๑.๑.๓๐	ผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ และเลขานุการ
๑.๑.๓๑	เจ้าหน้าที่กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

## ๑.๒ อำนาจหน้าที่

- ๑.๒.๑ ประสาน วิเคราะห์ กลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะ ในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
- ๑.๒.๒ ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ในประเด็นสำคัญ
- ๑.๒.๓ รวบรวมผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน รายงานต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
- ๑.๒.๔ แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกิจของอนุกรรมการ หรือเชิญหน่วยงาน องค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมตามสถานการณ์
- ๑.๒.๕ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติมอบหมาย

## ๒. คณะอนุกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ

### ๒.๑ องค์ประกอบ

๒.๑.๑	อธิบดีกรมการจัดหางาน	ประธานอนุกรรมการ
๒.๑.๒	ผู้แทนกรมการพัฒนาชุมชน	อนุกรรมการ
๒.๑.๓	ผู้แทนกรมกิจการผู้สูงอายุ	อนุกรรมการ
๒.๑.๔	ผู้แทนกรมประมง	อนุกรรมการ



๒.๑.๕	ผู้แทนกรมส่งเสริมการเกษตร	อนุกรรมการ
๒.๑.๖	ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๒.๑.๗	ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	อนุกรรมการ
๒.๑.๘	ผู้แทนกรมส่งเสริมสหกรณ์	อนุกรรมการ
๒.๑.๙	ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๐	ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๑	ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๒	ผู้แทนกรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๓	ผู้แทนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๔	ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๕	ผู้แทนมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๖	ผู้แทนสมาพันธ์แรงงานนอกระบบประเทศไทย	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๗	ผู้แทนสภาเกษตรกรแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๘	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ
๒.๑.๑๙	ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน	อนุกรรมการ และเลขานุการ
๒.๑.๒๐	ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๒๑	ผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

## ๒.๒ อำนาจหน้าที่

๒.๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ในการส่งเสริมและขยายโอกาส  
ด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ

๒.๒.๒ ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ในประเด็น  
การส่งเสริมและขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ

๒.๒.๓ รวบรวมผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน รายงาน  
ต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ และคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์  
การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

๒.๒.๔ แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกิจของอนุกรรมการ  
หรือเชิญหน่วยงาน องค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมตามสถานการณ์ได้ตามความเหมาะสม

๒.๒.๕ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติมอบหมาย

๓. คณะอนุกรรมการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ

๓.๑ องค์ประกอบ

๓.๑.๑	อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	ประธานอนุกรรมการ
๓.๑.๒	ผู้แทนกรมควบคุมโรค	อนุกรรมการ
๓.๑.๓	ผู้แทนกรมการจัดหางาน	อนุกรรมการ
๓.๑.๔	ผู้แทนกรมการพัฒนาชุมชน	อนุกรรมการ
๓.๑.๕	ผู้แทนกรมกิจการผู้สูงอายุ	อนุกรรมการ
๓.๑.๖	ผู้แทนกรมประมง	อนุกรรมการ
๓.๑.๗	ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	อนุกรรมการ
๓.๑.๘	ผู้แทนกรมส่งเสริมการเกษตร	อนุกรรมการ
๓.๑.๙	ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๐	ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๑	ผู้แทนกรมส่งเสริมสหกรณ์	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๒	ผู้แทนกรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๓	ผู้แทนสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๔	ผู้แทนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๕	ผู้แทนกองทุนการออมแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๖	ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๗	ผู้แทนมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๘	ผู้แทนสมาพันธ์แรงงานนอกระบบประเทศไทย	อนุกรรมการ
๓.๑.๑๙	ผู้แทนสภาเกษตรกรแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๓.๑.๒๐	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ
๓.๑.๒๑	ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อนุกรรมการ และเลขาธิการ
๓.๑.๒๒	ผู้อำนวยการสำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ สำนักงานประกันสังคม	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขาธิการ
๓.๑.๒๓	ผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขาธิการ

### ๓.๒ อำนาจหน้าที่

๓.๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ในการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ

๓.๒.๒ ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ในประเด็นการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ

๓.๒.๓ รวบรวมผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน รายงานต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ และคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

๓.๒.๔ แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกิจของอนุกรรมการ หรือเชิญหน่วยงาน องค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมตามสถานการณ์ได้ตามความเหมาะสม

๓.๒.๕ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติมอบหมาย

## ๔. คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด

### ๔.๑ องค์ประกอบ

๔.๑.๑	ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย	ประธานอนุกรรมการ
๔.๑.๒	นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด	รองประธานอนุกรรมการ
๔.๑.๓	จัดหางานจังหวัด	อนุกรรมการ
๔.๑.๔	ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	อนุกรรมการ
๔.๑.๕	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	อนุกรรมการ
๔.๑.๖	ประกันสังคมจังหวัด	อนุกรรมการ
๔.๑.๗	หัวหน้าส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ ซึ่งประธานอนุกรรมการแต่งตั้ง จำนวน ๔ คน	อนุกรรมการ
๔.๑.๘	ผู้แทนสภาเกษตรกรจังหวัด	อนุกรรมการ
๔.๑.๙	ผู้แทนองค์กร/กลุ่ม/ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ผู้แทนผู้จ้างงาน/ผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน/ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด/ผู้แทนกลุ่มแรงงานนอกระบบ (ผู้แทนกลุ่มอาชีพ หรือวิสาหกิจชุมชน) ซึ่งประธานอนุกรรมการแต่งตั้ง จำนวน ๔ คน	อนุกรรมการ
๔.๑.๑๐	แรงงานจังหวัด	อนุกรรมการ และเลขานุการ
๔.๑.๑๑	เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

### ๔.๒ อำนาจหน้าที่

๔.๒.๑ กำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบของจังหวัด รวมทั้งนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

๔.๒.๒ ขับเคลื่อนและแก้ไขประเด็นปัญหาที่สำคัญด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด

๔.๒.๓ เสนอประเด็นปัญหา และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด ต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

- ๔.๒.๔ กำกับ และติดตามการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด
- ๔.๒.๕ รายงานผลการดำเนินงานในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ  
ของจังหวัด ต่อคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
- ๔.๒.๖ แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกิจของอนุกรรมการ  
หรือเชิญหน่วยงาน องค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมตามสถานการณ์ได้ตามความเหมาะสม
- ๔.๒.๗ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ  
มอบหมาย

สำหรับการเบิกจ่ายค่าเบี้ยประชุมและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ของคณะอนุกรรมการทั้ง ๔ คณะ  
ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ โดยให้เบิกจ่ายจากงบประมาณส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน  
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

พลเอก



(ประวิตร วงษ์สุวรรณ)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ





คำสั่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

ที่ ๑ /๒๕๖๔

เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมองค์ประกอบคณะกรรมการเพื่อประสานและขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ มีคำสั่งที่ ๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประสานและขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จำนวน ๔ คณะ ประกอบด้วย ๑) คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ๒) คณะอนุกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ ๓) คณะอนุกรรมการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ และ ๔) คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด นั้น

คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ให้แก้ไขเพิ่มเติมองค์ประกอบคณะกรรมการเพื่อประสานและขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ เพื่อให้การดำเนินงานครอบคลุมหน่วยงานที่มีภารกิจในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๔ ของอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติจึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

๑. ให้แก้ไขอนุกรรมการและเลขานุการ ในคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จากผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็น ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒. ให้แก้ไขอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ในคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จากเจ้าหน้าที่กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็น เจ้าหน้าที่สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓. ให้แก้ไขอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ในคณะอนุกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ จากผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็น ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔. ให้แก้ไขอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ในคณะอนุกรรมการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ จากผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็น ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



๕. ให้แก้ไขอนุกรรมการและเลขานุการ ในคณะอนุกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพ และการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ จากผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน เป็น ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน

๖. แต่งตั้งให้ผู้แทนสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ คณะอนุกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ และคณะอนุกรรมการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

พลเอก

  
(ประวิตร วงษ์สุวรรณ)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ



คำสั่งคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ  
ที่ ๖๑ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ

ตามที่ได้มีคำสั่งคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ที่ ๖/๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘ และได้ครบวาระการดำรงตำแหน่งไปแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบ

๑.๑	ปลัดกระทรวงแรงงาน	ประธานอนุกรรมการ
๑.๒	รองปลัดกระทรวงแรงงาน (ที่รับผิดชอบในงานด้านนโยบายและอำนวยการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)	รองประธานอนุกรรมการ
๑.๓	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ
๑.๕	ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑.๖	ประธานสมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี	อนุกรรมการ
๑.๗	ประธานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑.๘	ผู้แทนกระทรวงการคลัง	อนุกรรมการ
๑.๙	ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	อนุกรรมการ
๑.๑๐	ผู้แทนกระทรวงพาณิชย์	อนุกรรมการ
๑.๑๑	ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข	อนุกรรมการ
๑.๑๒	ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม	อนุกรรมการ
๑.๑๓	ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	อนุกรรมการ
๑.๑๔	ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ	อนุกรรมการ
๑.๑๕	ผู้แทนกรมการจัดหางาน	อนุกรรมการ
๑.๑๖	ผู้แทนกรมการพัฒนาชุมชน	อนุกรรมการ
๑.๑๗	ผู้แทนกรมกิจการผู้สูงอายุ	อนุกรรมการ
๑.๑๘	ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	อนุกรรมการ

/ ๑.๑๙ ผู้แทนกรม...

๑.๑๙	ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๑.๒๐	ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	อนุกรรมการ
๑.๒๑	ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อนุกรรมการ
๑.๒๒	ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม	อนุกรรมการ
๑.๒๓	ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	อนุกรรมการ
๑.๒๔	ผู้แทนธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑.๒๕	ศาสตราจารย์วรงค์ สุวรรณระดา	อนุกรรมการ
๑.๒๖	นางปิยภัทร สุพรรณ ณ อยุธยา	อนุกรรมการ
๑.๒๗	นางสาวลัดดา ดำริการเลิศ	อนุกรรมการ
๑.๒๘	นางยุวดี บำรุงบุตร	อนุกรรมการ
๑.๒๙	นางรัชฎาภรณ์ แก้วสนิท	อนุกรรมการ
๑.๓๐	นายสรารุช ไพฑูรย์พงษ์	อนุกรรมการ
๑.๓๑	นางสุชาวดี เดชทองจันทร์	อนุกรรมการ
๑.๓๒	นายสุรัตน์ เมฆะวารากุล	อนุกรรมการ
๑.๓๓	ผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงาน สูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ และเลขานุการ
๑.๓๔	เจ้าหน้าที่กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้รับมอบหมาย	อนุกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๓๕	เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ ที่ได้รับมอบหมาย	อนุกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

## ๒. อำนาจหน้าที่

- ๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ในการส่งเสริมการขยายโอกาส  
ด้านอาชีพและการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ
- ๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การจ้างงานและอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ
- ๒.๓ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ
- ๒.๔ เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ในแนวทางการดำเนินงานส่งเสริม  
การขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ

/๒.๕ แต่งตั้ง...

๒.๕ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ได้ตามความจำเป็น  
และเหมาะสม

๒.๖ ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติมอบหมาย

ทั้งนี้ ให้คณะอนุกรรมการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี นับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นใหม่

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายจรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์)  
รองนายกรัฐมนตรี  
ประธานกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ



คำสั่งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ  
ที่ ๓ /๒๕๖๓  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน

ตามที่ได้มีคำสั่งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ที่ ๖/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน คำสั่งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง ปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน และคำสั่งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวได้ครบวาระการดำรงตำแหน่งแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ การดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบ

- |      |  |                     |
|------|--|---------------------|
| ๑.๑  | ปลัดกระทรวงแรงงาน  | ประธานอนุกรรมการ    |
| ๑.๒  | รองปลัดกระทรวงแรงงาน<br>ที่ได้รับมอบหมาย                       | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๑.๓  | อธิบดีกรมการจัดหางาน   | อนุกรรมการ          |
| ๑.๔  | อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน                                      | อนุกรรมการ          |
| ๑.๕  | อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน                            | อนุกรรมการ          |
| ๑.๖  | เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม                                   | อนุกรรมการ          |
| ๑.๗  | ผู้อำนวยการกองกฎหมาย<br>สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน              | อนุกรรมการ          |
| ๑.๘  | ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน<br>สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | อนุกรรมการ          |
| ๑.๙  | ผู้แทนกระทรวงการคลัง   | อนุกรรมการ          |
| ๑.๑๐ | ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย   | อนุกรรมการ          |
| ๑.๑๑ | ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน                       | อนุกรรมการ          |
| ๑.๑๒ | ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ   | อนุกรรมการ          |

/๑.๑๓ ผู้แทน...



๑.๑๓	ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	อนุกรรมการ
๑.๑๔	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมความเสมอภาคและงานคดี กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	อนุกรรมการ
๑.๑๕	ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑.๑๖	ผู้แทนสมาคมผู้ค้าปลีกไทย	อนุกรรมการ
๑.๑๗	ผู้แทนสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑.๑๘	ผู้แทนสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑.๑๙	ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑.๒๐	นายกสมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑.๒๑	นายกสมาคมคนพิการแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑.๒๒	นายกสมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑.๒๓	นายกสมาคมผู้ปกครองคนพิการทางสติปัญญาแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑.๒๔	นายกสมาคมผู้ปกครองบุคคลออทิสซึม (ไทย)	อนุกรรมการ
๑.๒๕	นายกสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑.๒๖	นายกสมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑.๒๗	นายกสมาคมสหพันธ์แรงงานคนพิการไทย	อนุกรรมการ
๑.๒๘	ผู้แทนมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ	อนุกรรมการ
๑.๒๙	ผู้แทนมูลนิธิเมาไม่ขับ	อนุกรรมการ
๑.๓๐	นางสาวทิพย์นิภา สมะลาภา	อนุกรรมการ
๑.๓๑	นางรุ่งกานดา พงศ์ธรกุลพานิช	อนุกรรมการ
๑.๓๒	ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ และเลขานุการ
๑.๓๓	เจ้าหน้าที่กลุ่มแรงงานคนพิการ และแรงงานผู้ด้อยโอกาส สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้รับมอบหมาย	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

## ๒. หน้าที่และอำนาจ

๒.๑ ศึกษาสถานการณ์และข้อมูลที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน รวมถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของหน่วยงานและองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๒.๒ พิจารณาแนวทางการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

๒.๓ ติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานของหน่วยงานและองค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๒.๔ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามสมควร

๒.๕ ปฏิบัติงานอื่น ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมอบหมาย

/๓. การดำรง...

๓. การดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง

ให้นำความในมาตรา ๗ มาตรา ๘ และมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาใช้บังคับแก่การดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน โดยอนุโลม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายจรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ



## คณะผู้จัดทำ

### ที่ปรึกษา

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน  
ปลัดกระทรวงแรงงาน  
รองปลัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบงาน  
ด้านนโยบายและอำนวยการของ  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

### ผู้จัดทำ

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

### ผู้จัดทำ

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกกรม  
สำนักงานประกันสังคม หน่วยงานภาครัฐ  
ภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม  
และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

หากท่านต้องการรับข้อมูลเพิ่มเติม  
กรุณาติดต่อกลุ่มแรงงานนอกระบบ  
สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
โทร 02 232 1160



ท่านสามารถติดตามเนื้อหา  
โดย scan QR code  
จากช่องทางนี้









# รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

