



กระทรวงแรงงาน

รายงานผลการดำเนินงาน

ด้านแรงงานนอกระบบ

แรงงานสูงอายุ

และแรงงานคนพิการ



ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2566



คำนำ

กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานด้านการส่งเสริม การคุ้มครองและการพัฒนา แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ โดยขับเคลื่อนกลไกการดำเนินงานผ่านคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านต่าง ๆ มุ่งเน้นการดำเนินงานบูรณาการผ่านภาคีเครือข่ายหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและ เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี **ยุทธศาสตร์ที่ 3** การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ และ**ยุทธศาสตร์ที่ 4** การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เพื่อให้แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการมีงานทำ มีทักษะฝีมือ มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนมีหลักประกันทางสังคม และความมั่นคงในชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

“รายงานผลการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566” ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กรอบแนวทางและผลการดำเนินการ ขับเคลื่อนการบูรณาการงานด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ของกระทรวงแรงงาน และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์กับหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอก ตลอดจนประชาชนผู้สนใจทั่วไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

มีนาคม 2567

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
สารบัญรูปภาพ	ฉ
บทสรุปผู้บริหาร	ณ
<u>ส่วนที่ 1 ด้านแรงงานนอกระบบ</u>	
บทที่ 1 สถานการณ์แรงงานนอกระบบ	3
บทที่ 2 นโยบายด้านแรงงานนอกระบบ	11
บทที่ 3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566-2570	17
บทที่ 4 โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	21
บทที่ 5 ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	29
บทที่ 6 สรุปผลการดำเนินงานเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	33
<u>ส่วนที่ 2 ด้านแรงงานสูงอายุ</u>	
บทที่ 1 สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย	51
บทที่ 2 นโยบายด้านแรงงานสูงอายุ	57
บทที่ 3 โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานสูงอายุ	61
บทที่ 4 แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ พ.ศ. 2566-2580	63
บทที่ 5 ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	67
บทที่ 6 สรุปผลการดำเนินงานเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	69

ส่วนที่ 3 ด้านแรงงานคนพิการ

บทที่ 1	สถานการณ์คนพิการในประเทศไทย	79
บทที่ 2	กฎหมาย/นโยบายด้านแรงงานคนพิการ	85
บทที่ 3	โครงสร้างคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน	91
บทที่ 4	แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560-2565	93
บทที่ 5	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	95
บทที่ 6	สรุปผลการดำเนินงานเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	97

ภาคผนวก

หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0508/34609 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2562	109
คำสั่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ที่ 1/2563 ลงวันที่ 30 เมษายน 2563	113
คำสั่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ที่ 1/2564 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2564	119
คำสั่งคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ที่ 3/2563 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2563	121
คำสั่งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ที่ 8/2563 ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2563	124

สารบัญตาราง

	หน้า	
<u>ด้านแรงงานนอกระบบ</u>		
ตารางที่ 1	จำนวนและร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มอายุและเพศ	4
ตารางที่ 2	ค่าเฉลี่ยเงินเดือนหรือค่าจ้างของลูกจ้าง จำแนกตามประเภทแรงงาน กิจกรรมทางเศรษฐกิจ และเพศ	8
<u>ด้านแรงงานสูงอายุ</u>		
ตารางที่ 1	จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามภาค พ.ศ. 2565	51
<u>ด้านแรงงานคนพิการ</u>		
ตารางที่ 1	ประเภทความพิการ	80
ตารางที่ 2	ระดับการศึกษาจำแนกตามประเภทความพิการ	81
ตารางที่ 3	อันดับของระดับการศึกษาที่คนพิการได้รับมากที่สุด	82
ตารางที่ 4	แสดงอาชีพของคนพิการ	82
ตารางที่ 5	แสดงผลการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการตามประเภทความพิการ	82
ตารางที่ 6	แสดงผลการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ	83

สารบัญรูปลภาพ

	หน้า
<u>ด้านแรงงานนอกระบบ</u>	
แผนภาพที่ 1	จำนวนแรงงานนอกระบบที่มีงานทำ จำแนกตามเพศ 4
แผนภาพที่ 2	แนวโน้มแรงงานในระบบและนอกระบบ ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา 5
แผนภาพที่ 3	การกระจายตัวของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามภูมิภาค 5
แผนภาพที่ 4	ร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ 6
แผนภาพที่ 5	ร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ 6
แผนภาพที่ 6	ร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามอาชีพ 7
แผนภาพที่ 7	ปัญหาในการทำงานที่สำคัญของแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565 9
แผนภาพที่ 8	โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน 21
แผนภาพที่ 9	ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 31
<u>ด้านแรงงานสูงอายุ</u>	
แผนภาพที่ 1	สัดส่วนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามเพศ พ.ศ. 2561-2565 52
แผนภาพที่ 2	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จและเพศ พ.ศ. 2565 52
แผนภาพที่ 3	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามอาชีพ พ.ศ. 2565 53
แผนภาพที่ 4	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญ พ.ศ. 2565 54
แผนภาพที่ 5	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพการทำงาน พ.ศ. 2565 54
แผนภาพที่ 6	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565 55
แผนภาพที่ 7	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามปัญหาจากความปลอดภัย ในการทำงาน พ.ศ. 2565 55
แผนภาพที่ 8	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามปัญหาจากสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ. 2565 56
แผนภาพที่ 9	แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566-2580) 66
แผนภาพที่ 10	ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 68

ด้านแรงงานคนพิการ

แผนภาพที่ 1	จำนวนคนพิการ	79
แผนภาพที่ 2	ประเภทความพิการ	80
แผนภาพที่ 3	การศึกษาของคนพิการ	81
แผนภาพที่ 4	ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการคนพิการด้านแรงงาน (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	96

บทสรุปผู้บริหาร

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2561 ให้ทุกส่วนราชการทราบและใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน โดยมีวิสัยทัศน์ให้ประเทศไทย “มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” พร้อมกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่สำคัญประการหนึ่งคือ การพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ รวมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานได้แก่ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม การสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำของสังคม

กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ โดยขับเคลื่อนกลไกการดำเนินงานผ่านคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านต่าง ๆ เช่น

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

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ถือเป็นกำลังสำคัญของประเทศที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ กระทรวงแรงงาน มุ่งหวังที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการให้ได้รับความคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคม ได้รับการส่งเสริมให้มีงานทำ มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนี้

1. ด้านแรงงานนอกระบบ

การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน ดำเนินการผ่านกลไกการบริหารจัดการ **ระดับชาติ** โดยคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นรองประธาน และมีการขับเคลื่อนผ่านคณะอนุกรรมการ แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ **ระดับอำนวยการ** โดยคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ มีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน คณะอนุกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ (อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นประธาน) คณะอนุกรรมการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ (อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธาน) **ระดับปฏิบัติการ** โดยคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน มีแรงงานจังหวัดเป็นฝ่ายเลขานุการ นอกจากนี้ยังมีกลไกขับเคลื่อนในพื้นที่ผ่านศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ซึ่งมีแรงงานจังหวัดเป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ บูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) 76 ศูนย์ และหน่วยบริการชุมชนในพื้นที่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ จำนวน 288 แห่ง

ผลการดำเนินงาน

1.1 คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
ได้บูรณาการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี 2566 ภายใต้การส่งเสริม คัดกรอง และ
การพัฒนาแรงงานนอกระบบ ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566 – 2570
ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 13 หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม)
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) กระทรวง
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการผู้สูงอายุ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ)
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
กรมส่งเสริมการเกษตร กรมหม่อนไหม กรมพัฒนาที่ดิน กรมประมง กรมปศุสัตว์ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
กรมวิชาการเกษตร) กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงาน กศน.) กระทรวงสาธารณสุข (กรมควบคุมโรค)
มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (เครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย) กระทรวงดิจิทัล
เพื่อเศรษฐกิจและสังคม กรุงเทพมหานคร กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานสภาพัฒนาการแห่งชาติ
กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) สำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นต้น จำนวน 61 โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย
18,144,523 คน

ผลการดำเนินงาน แรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์รวมทั้งสิ้น 18,463,295 คน
ใช้งบประมาณ 1,688,694,272 บาท (หนึ่งพันหกกร้อยแปดสิบล้านหกแสนเก้าหมื่นสี่พันสองร้อยเจ็ดสิบบสอง
บาทถ้วน) ขับเคลื่อนผ่านโครงการที่สำคัญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) การพัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์
แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี อาทิ โครงการศูนย์การเรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต
สินค้าเกษตร โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer)
- 2) การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน อาทิ โครงการ
เตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน โครงการบริการจัดหางานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ
- 3) ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน อาทิ กิจกรรมตรวจ
แรงงานนอกระบบ กิจกรรมสร้างการรับรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 4) สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม อาทิ
โครงการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบการออกกฎหมายลำดับรอง ตามร่าง พ.ร.บ. ส่งเสริมและคุ้มครอง
แรงงานอิสระ และโครงการกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
- 5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการ
แรงงานนอกระบบ อาทิ โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพแรงงานนอกระบบ กิจกรรมสำรวจฐานข้อมูล
แรงงานนอกระบบ
- 6) ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ อาทิ
โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ และโครงการพัฒนาศักยภาพ
แกนนำเครือข่ายประกันสังคม

1.2 คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด ดำเนินการโดยสำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด เพื่อขับเคลื่อนกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการระดับพื้นที่ในรูปแบบประชารัฐ ผ่านคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) และหน่วยบริการชุมชน โดยดำเนินงานตามคู่มือการปฏิบัติงานโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยบูรณาการหน่วยงานในระดับพื้นที่ จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภายใต้การส่งเสริม คัดกรอง และการพัฒนาแรงงานนอกระบบ ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566 – 2570 มีเป้าหมาย 2,852,364 คน

ผลการดำเนินงาน แรงงานนอกระบบ ได้รับการส่งเสริม คัดกรองและพัฒนาในระดับพื้นที่ จำนวน 2,889,076 คน มีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ อาทิ โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการสู่ยุค 4.0 กิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบ โครงการออกหน่วยบริการเคลื่อนที่เบ็ดเสร็จ (SDU) โครงการแรงงานนอกระบบผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม แนะนำอาชีพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) เป็นต้น

2. ด้านแรงงานสูงอายุ

กระทรวงแรงงานขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุผ่านกลไก**คณะอนุกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ** ได้บูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการทำงานของผู้สูงอายุ (Action Plan) ปี 2566 ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2580) จำนวน 39 โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย 32,898 คน งบประมาณ 361,235,178.74 บาท (สามร้อยหกสิบเอ็ดล้านสองแสนสามหมื่นห้าพันหนึ่งร้อยเจ็ดสิบแปดบาทเจ็ดสิบสี่สตางค์)

ผลการดำเนินงาน แรงงานสูงอายุได้รับประโยชน์ 38,889 คน ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 270,435,335.86 บาท (สองร้อยเจ็ดสิบล้านบาทสี่แสนสามหมื่นห้าพันสามร้อยสามสิบบาทแปดสิบกสตางค์) นอกจากนี้ กระทรวงมหาดไทยโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ดำเนินโครงการเงินอุดหนุนสำหรับสนับสนุนการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำนวน 71,407,536,000 บาท (เจ็ดหมื่นหนึ่งพันสี่ร้อยเจ็ดสิบล้านห้าแสนสามหมื่นหกพันบาทถ้วน) และขับเคลื่อนผ่านโครงการที่สำคัญ ดังนี้

2.1 เตรียมความพร้อมของประชากรก่อนวัยสูงอายุ โดยขยายอายุเกษียณและส่งเสริมการทำงานต่อเนื่องของประชากรวัยทำงาน มีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ อาทิ โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพของประชากรวัยแรงงานอายุ 25 - 59 ปี โครงการหลักสูตรการฝึกอาชีพต่าง ๆ

2.2 ยกกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทุกมิติอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

2.2.1 ปฏิรูประบบหลักประกันยามชราภาพให้เป็นไปอย่างบูรณาการและยั่งยืน สามารถครอบคลุมผู้สูงอายุอย่างพอเพียง ทั่วถึง และเป็นธรรม มีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ อาทิ ปรับแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ. เพื่อขยายอายุการเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 จากเดิม 15 - 60 ปี เป็น 15 - 65 ปี หรืออายุตามอายุชั้นสูงที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ปรับแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ. เพื่อให้ผู้รับบำนาญสามารถเป็นผู้ประกันตนต่อไปโดยได้รับสิทธิประโยชน์ 3 กรณี (เจ็บป่วยทุพพลภาพ ตาย) โครงการเงินอุดหนุนสำหรับสนับสนุนการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

2.2.2 ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุทั้งภาคในระบบและนอกระบบ มีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ อาทิ โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงานกับสำนักงาน ประกันสังคม การจ้างผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ

2.2.3 เพิ่มพูนทักษะหรือโอกาสในการทำงานด้วยการเพิ่มช่องทางการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุวัยต้น มีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ อาทิ โครงการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคม โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่ (กลุ่มผู้สูงอายุ) การสนับสนุนกลุ่ม/องค์กร/และหรือเครือข่ายผู้สูงอายุ โครงการเสริมพลังคลังปัญญาเพื่อคนทุกวัย โครงการส่งเสริมเคหกิจเกษตรในครัวเรือนเกษตรสูงวัย และโครงการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (กิจกรรมฝึกอบรมอาชีพผู้สูงอายุวัยต้นตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน)

3. ด้านแรงงานคนพิการ

กระทรวงแรงงานขับเคลื่อนงานด้านแรงงานคนพิการผ่านกลไกคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน ได้บูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาคเครือข่ายที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการคนพิการด้านแรงงาน (Action Plan) ตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 - 2565 ไปพลางก่อนจนกว่าแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2566 - 2570) จะประกาศใช้ มีโครงการ/กิจกรรม จำนวน 42 โครงการ เป้าหมาย 41,399 คน

ผลการดำเนินงาน แรงงานคนพิการได้รับประโยชน์ 46,687 คน ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 1,160,180,150 บาท (หนึ่งพันหนึ่งร้อยหกสิบล้านหนึ่งแสนแปดหมื่นหนึ่งร้อยห้าสิบบาทถ้วน) ขับเคลื่อนผ่านโครงการที่สำคัญ ดังนี้

3.1 เสริมสร้างคนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ และองค์กรด้านคนพิการให้มีศักยภาพและความเข้มแข็ง การให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ อาทิ กิจกรรมจัดหางานให้คนพิการมีงานทำ ส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (กลุ่มคนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ)

3.2 พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ขจัดการเลือกปฏิบัติ ยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการให้เข้าถึงสิทธิได้จริง มีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ อาทิ โครงการแพลตฟอร์มบริการถ่ายทอดการสื่อสารสำหรับคนพิการทางการได้ยินและคนพิการทางการพูด (TTRS) การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานและผู้ประกันตนทุพพลภาพ โครงการจัดทำอุปกรณ์เสริมและกายอุปกรณ์เทียม โครงการส่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ กิจกรรมตรวจแรงงานในระบบ โครงการสนับสนุนการจ้างงานบุคคลออทิสติกในสถานประกอบการตามมาตรา 33 และโครงการสนับสนุนอาชีพอิสระตามมาตรา 35

3.3 เสริมสร้างความเข้าใจและเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการและความพิการ มีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ อาทิ การผลิตบทเรียนออนไลน์ วิชาการบริหารบนความหลากหลาย เพื่อให้ข้าราชการที่ทำหน้าที่ ประเด็นการบริหารความแตกต่างในด้านความเท่าเทียม การจัดสมัชชาคนพิการระดับชาติ โครงการพัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน : พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

3.4 บูรณาการเครือข่ายและฐานข้อมูลทุกระดับและสร้างการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างยั่งยืน มีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ อาทิ โครงการศิลปะเพื่อมวลมนุษย (กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการมาจากประเทศสมาชิกอาเซียน)

ส่วนที่ 1

ด้านแรงงานนอกระบบ

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

บทที่ 1

สถานการณ์แรงงานนอกระบบ

1. คำนิยาม

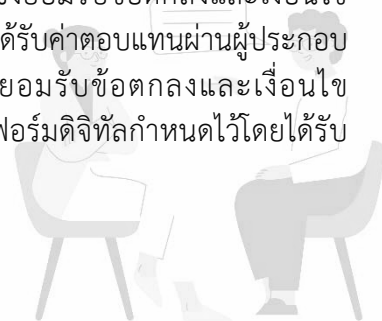
คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ในระดับโลกไว้ครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2536 ในการประชุมนานาชาติ The 15th International Conference of Labour Statisticians (ICLS) โดยหมายถึง “แรงงานที่ประกอบอาชีพเจ้าของกิจการ (Self-employed) หรือเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการที่จัดอยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ (Informal Economy) หรือเป็นแรงงานที่ช่วยเหลือกิจการของครอบครัว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

สำหรับประเทศไทย นิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ถูกกำหนดไว้หลากหลายโดยองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมแรงงานในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับภารกิจของแต่ละหน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดคำนิยาม

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้กำหนดคำนิยาม “แรงงานนอกระบบ” หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน

กระทรวงแรงงาน ได้กำหนดคำนิยาม “แรงงานนอกระบบ” ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570) หมายถึง คนทำงานสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม รวมถึงผู้ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐและของรัฐวิสาหกิจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย

ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. กำหนดคำเรียกแทน “แรงงานนอกระบบ” ว่า “แรงงานอิสระ” หมายความว่า ผู้ประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ “ผู้ประกอบอาชีพอิสระ” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งประกอบอาชีพอิสระ ตามพระราชบัญญัตินี้ “ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งประกอบอาชีพกึ่งอิสระ ตามพระราชบัญญัตินี้ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพซึ่งไม่มีนายจ้าง ดังต่อไปนี้ (1) ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรม (2) ผู้ประกอบอาชีพค้าขาย (3) ผู้ประกอบอาชีพรับจ้างหรือให้บริการ (4) ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (5) ผู้ผลิตเนื้อหาเรื่องใดที่ไม่ใช่การโฆษณาเพื่อเผยแพร่ผ่านบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล หรือบริการอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน (6) ผู้ประกอบวิชาชีพอิสระตามที่กฎหมายว่าด้วยการประกอบวิชาชีพนั้น (7) ผู้ประกอบอาชีพอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพ (1) รับจ้างหรือให้บริการขนส่งคนโดยสาร สิ่งของ หรืออาหาร ทำความสะอาด หรือบริการอื่น ๆ ซึ่งยอมรับข้อตกลงและเงื่อนไขการให้บริการจากผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล กำหนดไว้โดยได้รับค่าตอบแทนจากผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล (2) รับจ้างหรือให้บริการตาม (1) ซึ่งยอมรับข้อตกลงและเงื่อนไขการให้บริการ ตามที่ผู้ประกอบธุรกิจซึ่งไม่ใช่ผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลกำหนดไว้โดยได้รับค่าตอบแทน ผ่านผู้ประกอบธุรกิจนั้น

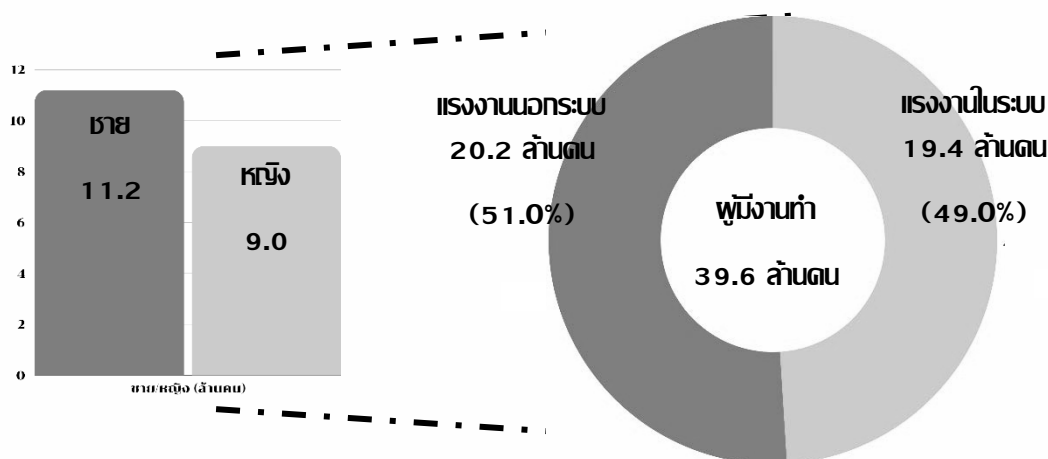


2. สถานการณ์แรงงานนอกระบบ (ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2565)

2.1 จำนวนแรงงานนอกระบบ

ในปี 2565 แรงงานนอกระบบมีจำนวนมากกว่าแรงงานในระบบประมาณ 8.0 แสนคน จากผู้มีงานทำทั้งสิ้น 39.6 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบ 20.2 ล้านคน (ร้อยละ 51.0) และเป็นแรงงานในระบบ 19.4 ล้านคน (ร้อยละ 49.0) โดยแรงงานนอกระบบเพศชายมีจำนวนมากกว่าเพศหญิง

แผนภาพที่ 1 แสดงจำนวนแรงงานนอกระบบที่มีงานทำ จำแนกตามเพศ



ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ลักษณะโครงสร้างทางประชากรของแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ ส่วนกลุ่มอายุของแรงงานนอกระบบแตกต่างกับแรงงานในระบบโดยเฉพาะกลุ่มอายุ 25-39 ปี มีผู้ทำงานในระบบมากกว่าแรงงานนอกระบบเกือบ 2 เท่า ส่วนกลุ่มอายุ 40-59 ปี และกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป มีแรงงานนอกระบบมากกว่าในระบบ

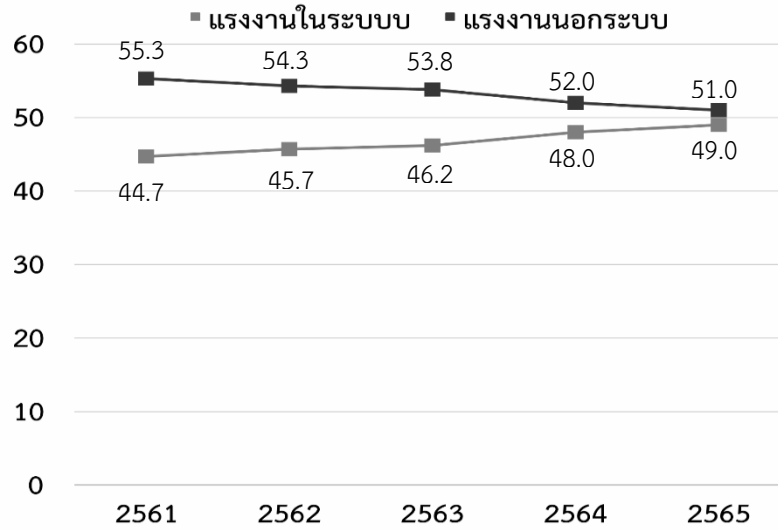
ตารางที่ 1 ตารางจำนวนและร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มอายุและเพศ

กลุ่มอายุ	ยอดรวม	ผู้มีงานทำ					
		แรงงานในระบบ			แรงงานนอกระบบ		
		รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
จำนวน (พันคน)							
ยอดรวม	39,566.0	19,379.0	10,044.6	9,334.4	20,187.0	11,158.3	9,028.7
15 – 24	3,594.6	1,988.2	1,032.7	955.5	1,606.4	1,064.0	542.4
25 – 39	13,143.5	8,537.8	4,293.9	4,243.9	4,605.8	2,684.1	1,921.6
40 – 59	18,083.8	8,205.4	4,360.3	3,845.1	9,878.3	5,193.7	4,684.7
60ปีขึ้นไป	4,744.1	647.6	357.7	289.9	4,096.5	2,216.5	1,880.0
ร้อยละ							
ยอดรวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15 – 24	9.1	10.3	10.3	10.2	8.0	9.5	6.0
25 – 39	33.2	44.1	42.7	45.5	22.8	24.1	21.3
40 – 59	45.7	42.3	43.4	41.2	48.9	46.5	51.9
60ปีขึ้นไป	12.0	3.3	3.6	3.1	20.3	19.9	20.8

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา แรงงานนอกระบบมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จากร้อยละ 55.3 ในปี 2561 เป็นร้อยละ 51.0 ในปี 2565 ทำให้ในปีนี้มีร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบใกล้เคียงกัน

แผนภาพที่ 2 แสดงแนวโน้มของแรงงานในระบบและนอกระบบ ในระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา

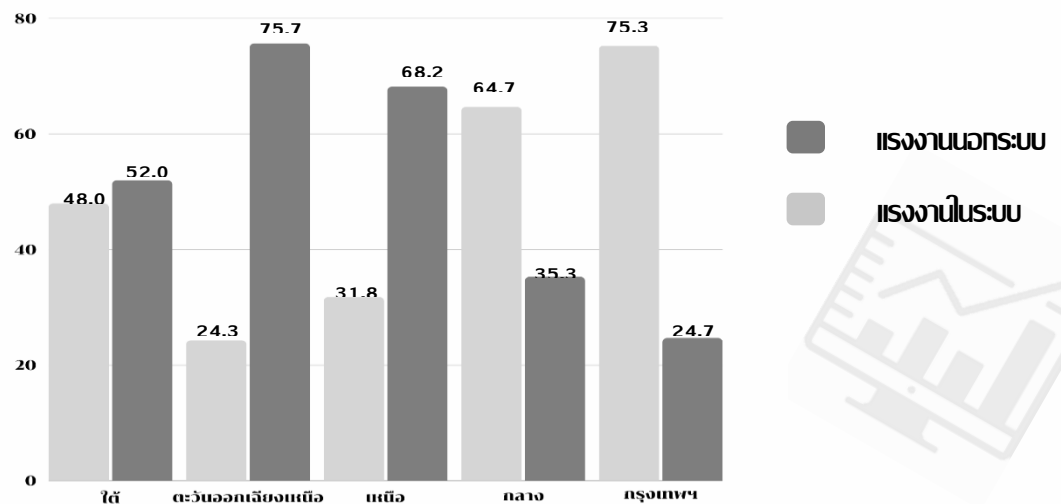


ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

2.2 การกระจายตัวของแรงงานนอกระบบ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสัดส่วนของแรงงานนอกระบบมากที่สุด คือ ร้อยละ 75.7 รองลงมาเป็นภาคเหนือ ร้อยละ 68.2 และภาคใต้ ร้อยละ 52.0 ส่วนในกรุงเทพมหานครและภาคกลาง มีแรงงานนอกระบบน้อยกว่าแรงงานในระบบ

แผนภาพที่ 3 แสดงการกระจายตัวของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามภูมิภาค

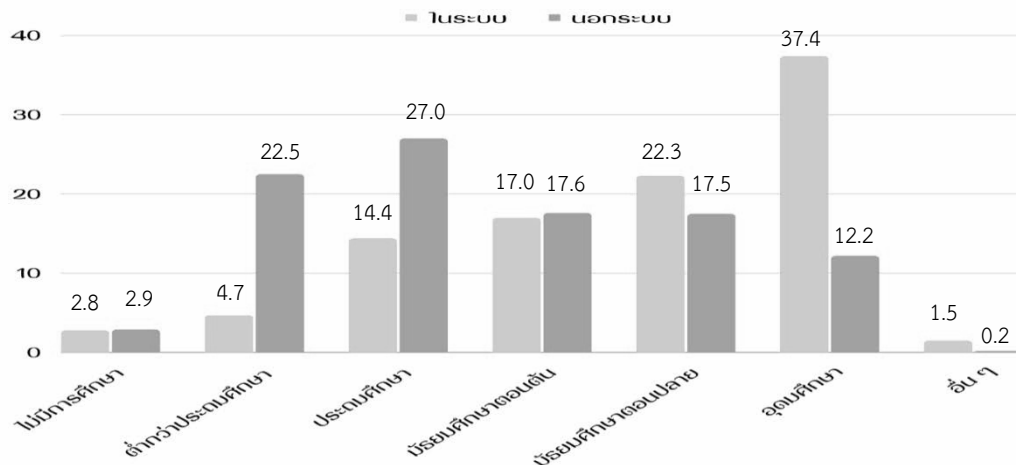


ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

2.3 แรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ

แรงงานนอกระบบสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด คือ ร้อยละ 27.0 รองลงมาเป็นระดับต่ำกว่าประถมศึกษาร้อยละ 22.5 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 17.6 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 17.5 ระดับอุดมศึกษาร้อยละ 12.2 และผู้ไม่มีการศึกษาร้อยละ 2.9 ในขณะที่แรงงานในระบบจะเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามากถึงร้อยละ 37.4 รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลายระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 22.3 ร้อยละ 17.0 และร้อยละ 14.4 ตามลำดับ)

แผนภาพที่ 4 แสดงร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ

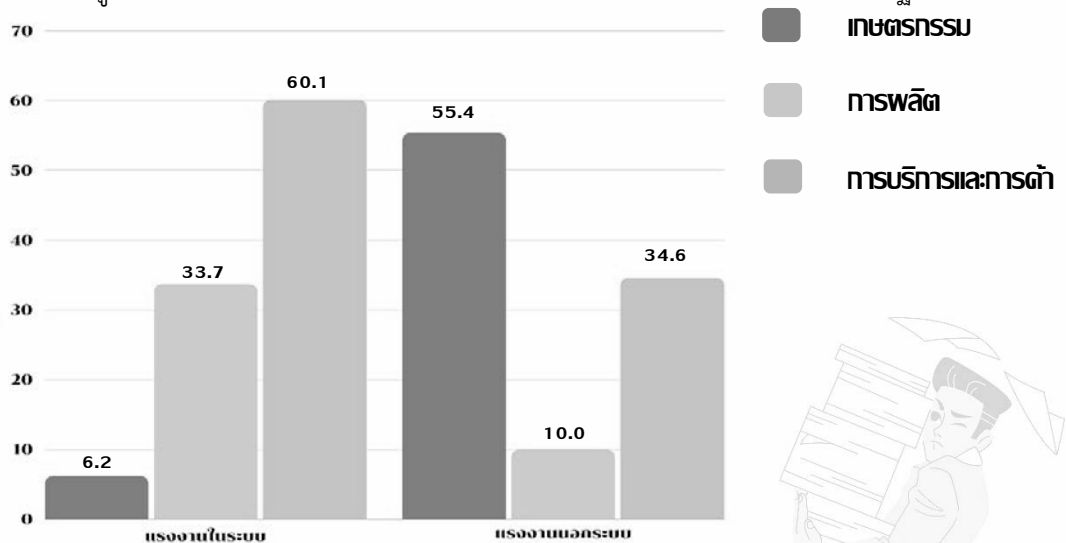


ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

2.4 กิจกรรมทางเศรษฐกิจ พ.ศ. 2565

กิจกรรมทางเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบมากกว่าครึ่งทำงานอยู่ในภาคการเกษตรกรรม มีจำนวน 11.2 ล้านคน หรือร้อยละ 55.4 รองลงมาทำงานในภาคการบริการและการค้า ร้อยละ 34.6 และภาคการผลิต ร้อยละ 10.0 ขณะที่แรงงานในระบบทำงานอยู่ในภาคการบริการและการค้ามากที่สุด รองลงมาเป็นภาคการผลิตและภาคเกษตรกรรม

แผนภาพที่ 5 แสดงข้อมูลร้อยละของแรงงานนอกระบบและในระบบ จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พ.ศ.2565



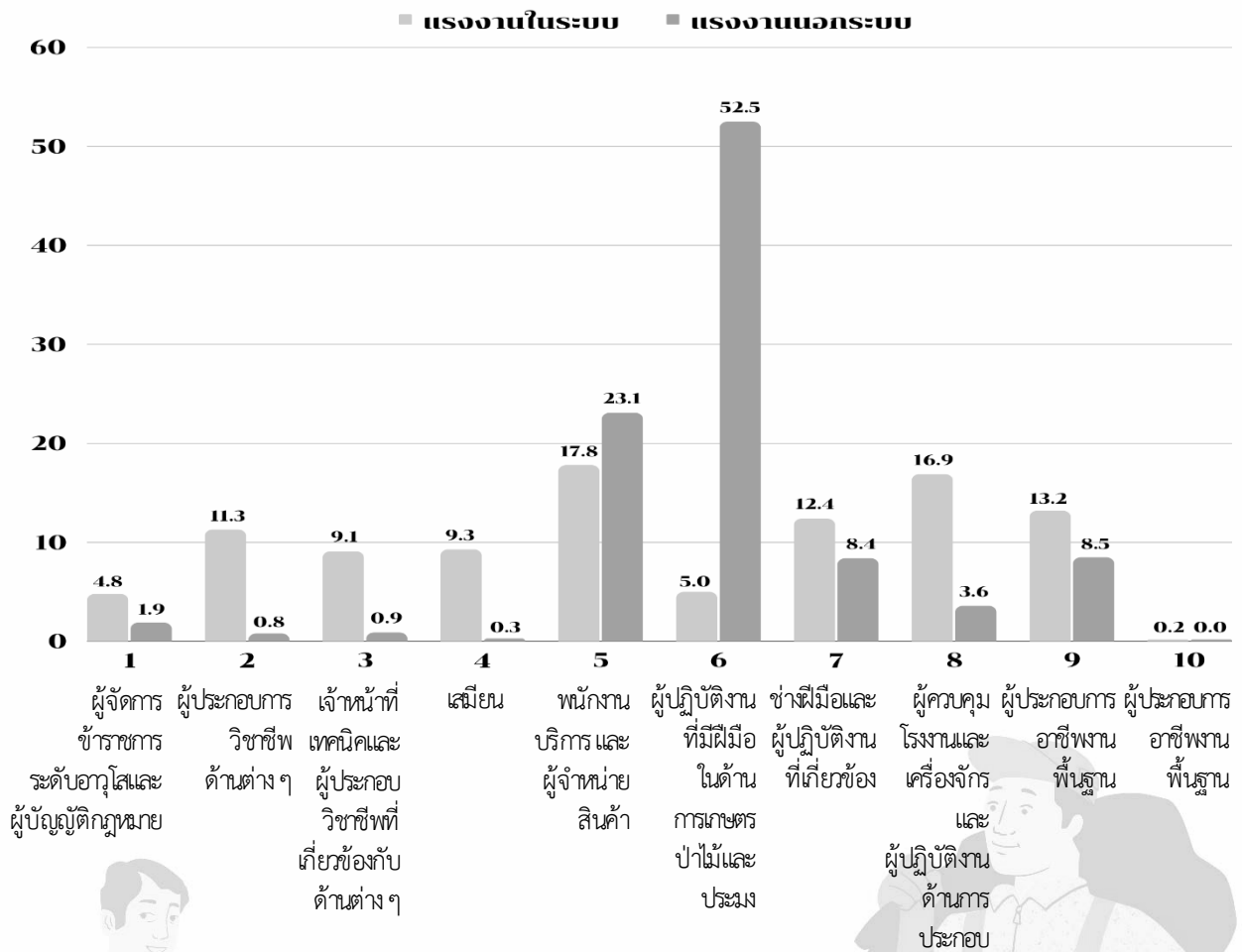
ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

2.5 ลักษณะด้านอาชีพแรงงานนอกระบบ

ลักษณะอาชีพของแรงงานนอกระบบ เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้และประมงมากที่สุด คือ ร้อยละ 52.5 รองลงมาคือ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า (ร้อยละ 23.1) ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน (ร้อยละ 8.5) และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 8.4)

สำหรับแรงงานในระบบจะทำงานกระจายอยู่ในทุกอาชีพในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ อาชีพพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ผู้ควบคุมโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ เป็นต้น

แผนภาพที่ 6 ร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามอาชีพ



ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

2.6 ค่าจ้างหรือเงินเดือน

สำหรับค่าจ้างหรือเงินเดือนของลูกจ้าง ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้างที่ได้รับเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์และรายเดือน แล้วนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนนั้น พบว่า ลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 7,539 บาทต่อเดือน เมื่อพิจารณาตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบในภาคการบริการและการค้าได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูงสุด (8,150 บาทต่อเดือน) รองลงมาเป็นภาคบริการและการค้า (8,033 บาทต่อเดือน) และภาคเกษตรกรรมได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่ำสุด (6,053 บาทต่อเดือน)

เมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนระหว่างลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบกับแรงงานในระบบ พบว่า แรงงานในระบบได้รับค่าจ้างเฉลี่ยมากกว่าแรงงานนอกระบบถึง 2.1 เท่า โดยแรงงานในระบบได้ค่าจ้างเฉลี่ย 15,797 บาทต่อเดือน ขณะที่แรงงานนอกระบบได้รับค่าจ้างเฉลี่ยเพียง 7,539 บาทต่อเดือน หากพิจารณาตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ จะเห็นได้ว่า ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานนอกระบบน้อยกว่าแรงงานในระบบทุกกิจกรรม

ตารางที่ 2 ค่าจ้างหรือเงินเดือนเฉลี่ยของลูกจ้าง จำแนกตามประเภทแรงงาน กิจกรรมทางเศรษฐกิจ และเพศ

กิจกรรมทางเศรษฐกิจ	ค่าจ้างหรือเงินเดือน (บาท / เดือน)					
	แรงงานในระบบ			แรงงานนอกระบบ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	15,797	15,845	15,744	7,539	7,705	7,216
เกษตรกรรม	6,895	7,387	6,058	6,053	6,170	5,843
การผลิต	14,385	15,001	13,486	8,033	8,386	6,610
การบริการค้าและการค้า	17,310	17,333	17,289	8,150	8,136	8,170

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

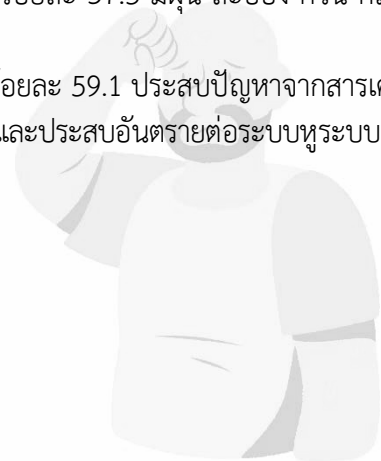
2.7 ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ พ.ศ.2565

จำนวนแรงงานนอกระบบที่ประสบปัญหา 5.8 ล้านคน หรือร้อยละ 28.7 ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด โดยปัญหาที่พบ มีดังนี้

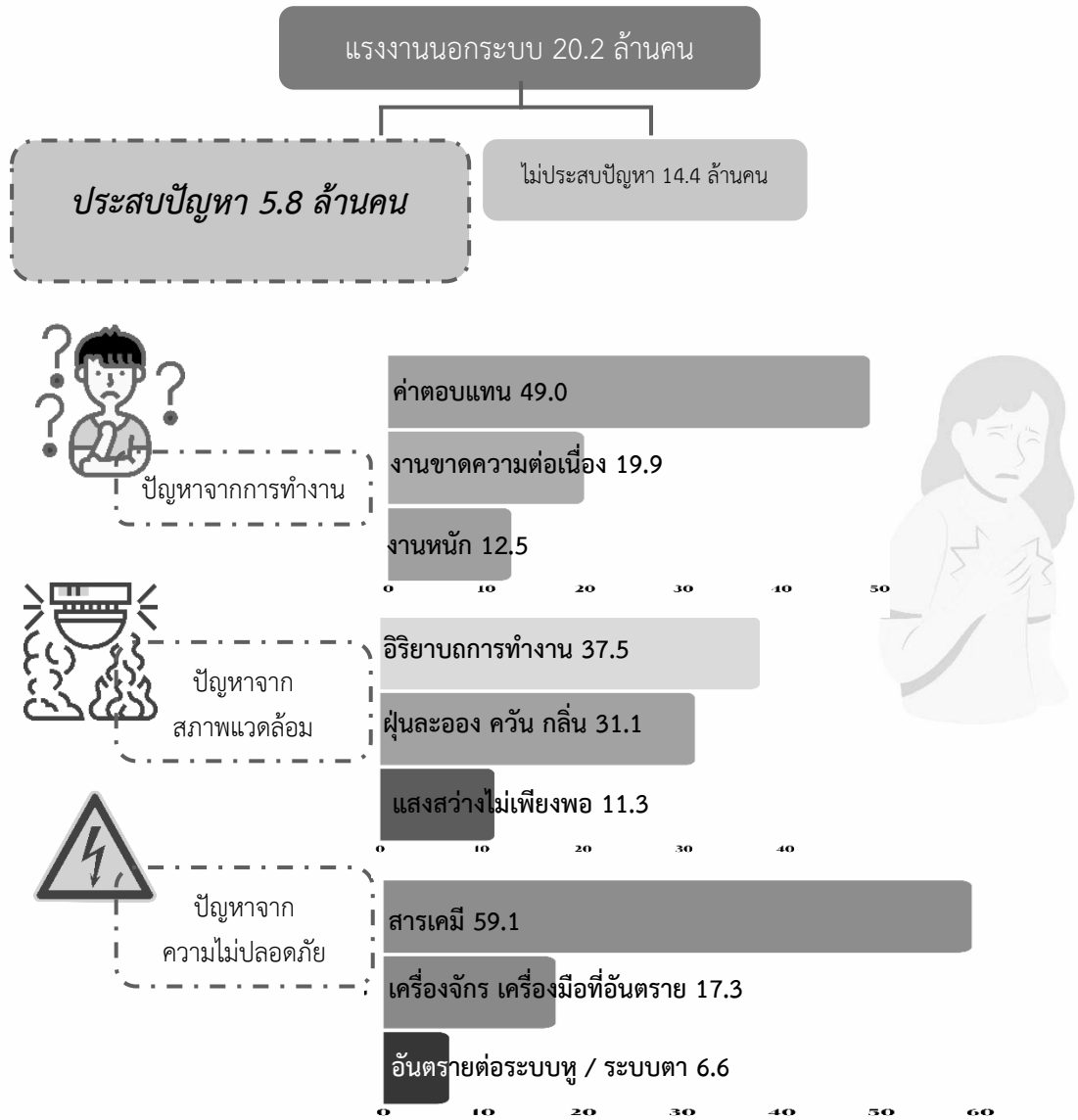
1) ปัญหาจากการทำงาน พบว่าร้อยละ 49.0 เป็นเรื่องค่าตอบแทน รองลงมาเป็นงานขาดความต่อเนื่อง ร้อยละ 19.9 และงานหนัก ร้อยละ 12.5

2) ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แรงงานนอกระบบประสบมากที่สุด คือ อิริยาบถในการทำงาน (ไม่ค่อยได้เปลี่ยนลักษณะท่าทางในการทำงาน) ร้อยละ 37.5 มีฝุ่น ละออง ควัน กลิ่น ร้อยละ 31.1 และมีแสงสว่างไม่เพียงพอ ร้อยละ 11.3

3) ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ร้อยละ 59.1 ประสบปัญหาจากสารเคมี รองลงมาคือ ปัญหาจากเครื่องจักร เครื่องมือ ที่เป็นอันตราย ร้อยละ 17.3 และประสบอันตรายต่อระบบทุระบบตา ร้อยละ 6.6



แผนภาพที่ 7 แสดงปัญหาในการทำงานที่สำคัญของแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565



*หมายเหตุ : แรงงานนอกระบบ 1 คน อาจจะพบปัญหาได้มากกว่า 1 ด้าน

ที่มา : การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

บทที่ 2

นโยบายด้านแรงงานนอกระบบ

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มีหลักสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ในมาตรา 74 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้ม้งานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

2. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

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

4.1 การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

4.1.5 สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะ และทุกกลุ่ม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริบทของสังคมสูงวัย รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตและการมีส่วนร่วมเป็นพลังในสังคมสำหรับคนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้พิการและผู้สูงวัย โดยการเชื่อมโยงระบบข้อมูลสวัสดิการรายบุคคล และการพัฒนาระบบ การให้บริการสวัสดิการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน ธุรกิจหรือองค์กรประชาสังคม เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบสวัสดิการถ้วนหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ควบคุมค่าใช้จ่ายไม่ให้เป็นภาระทางการคลังมากเกินไป ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการออมและ การลงทุนระยะยาวเพื่อเพิ่มความสามารถในการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจของประชาชนทุกกลุ่มด้วย มาตรการทางภาษีและอื่น ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคม อย่างทั่วถึง

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

การดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงานมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ในหมวดหมู่ที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครอง ทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

เป้าหมายการพัฒนา

หมวดหมู่ที่ 9 มุ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ 2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ในด้านการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคม เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงในชีวิต และเป้าหมายที่ 3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยการสนับสนุนให้กลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสมีโอกาสนี้ออกเดินทางเศรษฐกิจและสังคมสูงขึ้น นอกจากนี้หมวดหมู่ที่ 9 ยังมีความสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติใน 2 ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นเป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อ

และสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต และยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมใน 2 ประเด็นเป้าหมาย คือ สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

เป้าหมายตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของการพัฒนาระดับมหุ้ตหมาย เป้าหมายที่ 2 คนทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อสร้างหลักประกันสำหรับวัยแรงงาน พัฒนาระบบประกันสังคมให้สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานนอกระบบ โดยการปรับปรุงรูปแบบการจ่ายเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่น พร้อมทั้งส่งเสริมการออมเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับวัยเกษียณอายุด้วยการจูงใจให้แรงงานนอกระบบเข้าร่วมระบบการออมภาคสมัครใจ ปรับปรุงเงื่อนไขด้านการออมและสิทธิประโยชน์เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสามารถออมและได้ผลประโยชน์ในอัตราที่เพิ่มขึ้น รวมถึงพัฒนาระบบบริการข้อมูลทางการเงินเพื่อการเกษียณ เพื่อช่วยให้ผู้ออมสามารถวางแผนการออมของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนปรับปรุงหรือจัดทำกฎหมายเพื่อพัฒนาระบบ การคุ้มครองสวัสดิการแรงงานให้ครอบคลุมการจ้างงานรูปแบบใหม่ ให้ผู้ที่อยู่ภายใต้การจ้างงานแบบชั่วคราว หรือการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม สามารถได้รับความคุ้มครองที่เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับลูกจ้าง ตามกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 บูรณาการระบบความคุ้มครองทางสังคม โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนด เป้าประสงค์ของการจัดความคุ้มครองทางสังคมร่วมกัน การกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นในการจัดความคุ้มครองทางสังคมให้ชัดเจน รวมถึงการเชื่อมโยงฐานข้อมูลให้ทุกหน่วยงานสามารถทำงานบนฐานข้อมูลเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อลดความทับซ้อนระหว่างโครงการ/มาตรการ เพิ่มความเพียงพอของสิทธิประโยชน์ และลดการตกหล่นของกลุ่มเปราะบาง ทั้งผู้พิการ คนไร้บ้าน ผู้ที่มีปัญหาซ้ำซ้อน และผู้ที่ประสบความเดือดร้อน

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.2 ปรับปรุงรูปแบบการจัดความคุ้มครองทางสังคม ให้ทุกกลุ่มคนได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมบนฐานของความยั่งยืนทางการคลัง โดยการประเมินผลทุกโครงการ/มาตรการอย่างรัดกุม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ/มาตรการ พร้อมทั้งยกเลิกหรือลดทอนงบประมาณของโครงการ/มาตรการที่ไม่มีผลกระทบหรือมีผลกระทบต่ำ เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา ประเทศอย่างแท้จริง ตลอดจนส่งเสริมการจัดความคุ้มครองทางสังคมแบบร่วมจ่าย โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีศักยภาพ สนับสนุนให้ อปท. มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้แก่คนในพื้นที่ และจูงใจให้คนเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.3 จัดทำระบบการเยียวยาช่วยเหลือในภาวะวิกฤต กำหนดระดับ แนวทาง และช่องทางการจัดสรรการเยียวยาช่วยเหลือ ทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน พร้อมทั้งจัดเตรียมฐานข้อมูลของกลุ่มเป้าหมาย แหล่งงบประมาณเบื้องต้น ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้พร้อมช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตทางเศรษฐกิจ สังคม และภัยพิบัติต่าง ๆ อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่นและจัดความคุ้มครองทางสังคม

กลยุทธ์ย่อยที่ 5.2 ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล ในการออกแบบนโยบาย/มาตรการ และการติดตามประเมินผล เพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนข้ามรุ่นเป้าหมาย จัดสวัสดิการทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงแบ่งปันข้อมูลระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ เพื่อใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

4. แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงาน

แผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบในเรื่องที่ 3 คุ่มครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม

1. เป้าหมาย แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีสวัสดิการและมีหลักประกันทางประกันสังคมที่มั่นคง

2. ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

2.1 แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคม มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานรวม

2.2 จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานและมีสวัสดิการ เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี (ปี 2564 จำนวน 1,200,000 คน)

3. แนวทางการพัฒนา

3.1 การสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคมและพัฒนารูปแบบความคุ้มครอง การจ่ายเงินสมทบ และสิทธิประโยชน์ภายใต้ระบบประกันสังคม เพื่อดึงดูดผู้มีงานทำ ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาคบังคับหรือภาคสมัครใจ โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ และแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายเข้าสู่ระบบ ประกันสังคมเพิ่มมากขึ้น

3.2 การพัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยที่เหมาะสมกับ แรงงานกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ เยาวชน แรงงานหญิง ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพ ให้ได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

3.3 การดูแลให้มีการปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและความปลอดภัยของแรงงานอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงานมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดีได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้าง ระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยใช้หลักบูรณาการ และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึง แรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน

3.4 การพัฒนากลไกเข้าถึงสิทธิและการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างจริงจัง

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

การขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ดำเนินการขับเคลื่อนผ่านแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในเรื่องที่ 3 การบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

1. เป้าหมาย

1.1 แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง พัฒนา ได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพและมีหลักประกันทางสังคมที่ดี

1.2 ภาคีเครือข่ายด้านแรงงานมีส่วนร่วมในการนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในระดับพื้นที่ ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ภายในปี 2570

2. ตัวชี้วัด

2.1 จำนวนแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการที่ได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต

2.2 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

2.3 จำนวนแรงงานนอกระบบสมัครเป็นสมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

2.4 จำนวนร้อยละของภาคีเครือข่ายด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น ภายในปี 2570

3. แนวทางการพัฒนา

3.1 ส่งเสริมความร่วมมือการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ โดยการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่ เพื่อแปลงนโยบายการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่

3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ เพื่อสำรวจ ความต้องการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ

3.3 ส่งเสริมความค้ำครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมค้ำครองตามกฎหมาย

3.4 พัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาสมรรถนะ เช่น ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจนการบริหารจัดการสินค้าและการตลาด เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ พัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพ และเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ

3.5 สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคม และหลักประกันสุขภาพ เพื่อดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความค้ำครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคม จากการทำงานให้เข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคม อันจะส่งผลให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันชีวิต ที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3.6 ส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ การจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ ตลอดจนการเป็นสมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและค้ำครองแรงงานนอกระบบ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบให้ดีขึ้น

3.7 บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่

3.8 เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.9 ดูแล และติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานในระบบที่กลับมาจากต่างประเทศ และยื่นขอรับสิทธิประโยชน์ผ่านสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ และสำนักงานแรงงานจังหวัด

6. นโยบายรัฐบาล

นโยบายรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบ ผ่านนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

6.1 เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคง แก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาสและแรงงานข้ามชาติตามกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงหน่วยงานรัฐและเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของทุกพื้นที่และโดยรวมของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องกฎหมายมากขึ้น

6.2 พัฒนาระบบค้ำครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักขังที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ตามอัตภาพ พัฒนาศักยภาพ ค้ำครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก

6.3 ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานทางวิชาชีพ

6.4 ดำเนินการให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน โดยการกำกับ ดูแล และ สนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมอบหมายให้กระทรวง แรงงานดำเนินการตรวจแรงงานนอกระบบโดยให้พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสอบภายในสถานที่ทำงาน ของลูกจ้างหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมถึงแรงงานในภาคเกษตรกรรมเพื่อให้ผู้จ้างงาน/นายจ้างปฏิบัติตาม กฎหมาย และผู้รับงานไปทำที่บ้าน/ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ แก่แรงงานนอกระบบในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ

7. นโยบายกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนงานด้านแรงงานนอกระบบ มีนโยบายสำคัญ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พลิกโฉมแรงงานและสถานประกอบการ ข้อ 3 เร่งรัดการดูแลแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และ แรงงานคนพิการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น และช่วยสร้างเศรษฐกิจของประเทศ มีมาตรการ ดังนี้

- เร่งรัดมาตรการสร้างแรงจูงใจให้ภาครัฐและภาคเอกชน จ้างงานกลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ในจำนวนที่มากขึ้น โดยผ่านการใช้มาตรการต่าง ๆ เช่น มาตรการ ทางด้านภาษี เป็นต้น ในขณะเดียวกัน ต้องสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและ แรงงานคนพิการ เข้าสู่ระบบการทำงานให้มากขึ้น ผ่านระบบการประกันสังคม เพื่อให้แรงงานเข้ามาเป็น แรงงานในระบบ ที่ได้รับการดูแลและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายต่อไป (หน่วยงานดำเนินการ: สป. กกจ. สปส.)

- เร่งรัดการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม/ฝึกอาชีพที่เหมาะสม โดยเฉพาะแรงงานสูงอายุ และ แรงงานคนพิการ จัดหาตำแหน่งงาน สร้างช่องทางเข้าถึงข้อมูลความรู้ โดยเฉพาะทักษะเทคโนโลยี ที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ รวมถึงเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งมีภารกิจในการสนับสนุนเงินทุนกู้ยืมประกอบอาชีพประเภทต่าง ๆ เพื่อให้เข้าถึง การกู้ยืมเงินไปต่อยอดประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ (หน่วยงานดำเนินการ: สป. กกจ. กพร.)

พลิกโฉมกระทรวงแรงงาน

ข้อ 2 สร้างงานวิจัย นวัตกรรม ให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ของภาคแรงงาน เพื่อยกระดับการให้บริการ ยุคเทคโนโลยีมีอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงภาคแรงงาน สร้างระบบ เปลี่ยนรูปแบบ เกิดอาชีพการทำงานใหม่ รวมถึงเปลี่ยนกลุ่มแรงงาน คือ ผู้หญิง เยาวชน และผู้สูงอายุ มาเป็นกำลังแรงงานมากขึ้น จึงต้องมีงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางการใช้ประโยชน์ในการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับภาคแรงงาน (หน่วยงานดำเนินงาน : ทุกหน่วยงาน)

ข้อ 3 พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้าง ภาคแรงงานของโลกใบใหม่

- มาตรการเร่งรัดการผลักดัน ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. มุ่งเป้าหมายการจัดตั้ง กองทุน ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ (หน่วยงานดำเนินงาน : สป.)

นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

“MOL พลิกโฉมตลาดแรงงานไทย”

พลิกโฉมแรงงาน และสถานประกอบการ

- ส่งเสริมการค้าและการจ้างงาน ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน**
 - สนับสนุนการค้าขายออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางออนไลน์
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางออฟไลน์
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางผสมผสาน
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางนวัตกรรม
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางสร้างสรรค์
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางนวัตกรรม
- ส่งเสริมการค้าและการจ้างงาน ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน**
 - ส่งเสริมการค้าขายออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางออนไลน์
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางออฟไลน์
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางผสมผสาน
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางนวัตกรรม
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางสร้างสรรค์
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางนวัตกรรม
- ส่งเสริมการค้าและการจ้างงาน ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน**
 - ส่งเสริมการค้าขายออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางออนไลน์
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางออฟไลน์
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางผสมผสาน
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางนวัตกรรม
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางสร้างสรรค์
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางนวัตกรรม
- ส่งเสริมการค้าและการจ้างงาน ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน**
 - ส่งเสริมการค้าขายออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางออนไลน์
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางออฟไลน์
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางผสมผสาน
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางนวัตกรรม
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางสร้างสรรค์
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางนวัตกรรม
- ส่งเสริมการค้าและการจ้างงาน ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน**
 - ส่งเสริมการค้าขายออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางออนไลน์
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางออฟไลน์
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางผสมผสาน
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางนวัตกรรม
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางสร้างสรรค์
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางนวัตกรรม
- ส่งเสริมการค้าและการจ้างงาน ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน**
 - ส่งเสริมการค้าขายออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางออนไลน์
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางออฟไลน์
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางผสมผสาน
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางนวัตกรรม
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางสร้างสรรค์
 - ส่งเสริมการค้าขายผ่านช่องทางนวัตกรรม

พลิกโฉมกระทรวงแรงงาน

- เร่งรัดการพัฒนาระบบข้อมูลแรงงานไทย และนำเทคโนโลยี มาเป็นฐานในการบริหารจัดการ ออกรหัส QR Code**
 - พัฒนาระบบข้อมูลแรงงานไทย
 - พัฒนาระบบข้อมูลแรงงานไทย
 - พัฒนาระบบข้อมูลแรงงานไทย
 - พัฒนาระบบข้อมูลแรงงานไทย
- สร้างงานวิจัย นวัตกรรม ให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ของภาคแรงงาน**
 - สร้างงานวิจัย นวัตกรรม ให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ของภาคแรงงาน
 - สร้างงานวิจัย นวัตกรรม ให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ของภาคแรงงาน
 - สร้างงานวิจัย นวัตกรรม ให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ของภาคแรงงาน
 - สร้างงานวิจัย นวัตกรรม ให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ของภาคแรงงาน
- พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้างภาคแรงงานของโลกใบใหม่**
 - พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้างภาคแรงงานของโลกใบใหม่
 - พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้างภาคแรงงานของโลกใบใหม่
 - พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้างภาคแรงงานของโลกใบใหม่
 - พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้างภาคแรงงานของโลกใบใหม่
- พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีความรู้และมีความสามารถ**
 - พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีความรู้และมีความสามารถ
 - พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีความรู้และมีความสามารถ
 - พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีความรู้และมีความสามารถ
 - พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีความรู้และมีความสามารถ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

บทที่ 3

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566 - 2570

วิสัยทัศน์

“แรงงานนอกระบบมีศักยภาพสูง มีงานทำ ได้รับการคุ้มครอง และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี”

พันธกิจ

1. พัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
2. สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน
3. ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน
4. สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม
5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
6. ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ

แนวทางการดำเนินงาน/พัฒนา

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2566 – 2570) กำหนดแนวทางการดำเนินงานพัฒนา 6 แนวทางหลัก 14 แนวทางย่อย ดังนี้

แนวทางที่ 1 : การพัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

แนวทางย่อยที่ 1.1 : เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้เป็นแรงงานนอกระบบที่มีความมั่นคงในการทำงานและสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้สอดคล้องกับอาชีพ เทคโนโลยีและนวัตกรรม แรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งความรู้เรื่องการบริหารจัดการสินค้าและการตลาด พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและแรงงานนอกระบบ รวมถึงความรู้เรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ

แนวทางย่อยที่ 1.2 : จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีทักษะฝีมือเป็นที่ยอมรับของตลาดและผู้ประกอบการ จึงควรมีการทดสอบและออกใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับอาชีพของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ที่มีโอกาสการผลิตได้มาตรฐาน อาทิ กลุ่มเย็บผ้า กลุ่มทอผ้า ฯลฯ ตลอดจนกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของสาธารณะ อาทิ ช่างไฟฟ้าในอาคาร ฯลฯ

แนวทางย่อยที่ 1.3 : พัฒนาการศึกษาลูกสูตรเพื่อการมีงานทำ ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนางานและอาชีพระดับพื้นฐาน ระดับกึ่งฝีมือ และระดับฝีมือที่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของแรงงานนอกระบบ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ หรือเพิ่มพูนรายได้ โดยให้มีการพัฒนาหลักสูตรและวิธีการจัดการศึกษาที่หลากหลายและทันสมัย สามารถให้บริการได้ทั่วถึง มุ่งหมายให้เกิดการประกอบอาชีพของบุคคล เพื่อให้บุคคลสามารถเข้าสู่อาชีพ ประกอบอาชีพ หรือพัฒนาอาชีพของตนเองได้

แนวทางที่ 2 : การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน

แนวทางย่อยที่ 2.1 : เพิ่มโอกาสในการมีงานทำ เพื่อให้แรงงานนอกระบบ แรงงานที่เป็นเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน มีงานทำและมีรายได้ที่เป็นธรรม เพื่อลดปัญหาความยากจนและเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้ดีขึ้น โดยพัฒนาและขยายเครือข่าย เพื่อการประสานการบรรจุงาน ส่งเสริมกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งสนับสนุนแหล่งเงินทุน เพื่อการประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบการรายย่อย (SME)

แนวทางย่อยที่ 2.2 : บริการแนะแนวอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพและเลือกการศึกษาต่อได้อย่างสอดคล้องกับตลาดแรงงานและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกภาพของตนเอง ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สถาบันการศึกษา และสถาบันการฝึกอบรมภาครัฐ ภาคเอกชน ฯลฯ

แนวทางย่อยที่ 2.3 : พัฒนาและขยายช่องทางการตลาดเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีการพัฒนาสินค้าและบริการ ให้เกิดช่องทางการตลาดมากขึ้น จึงควรมีหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยส่งเสริมพัฒนาสินค้าและบริการ ตลอดจนเพิ่มช่องทางการตลาดให้แก่แรงงานนอกระบบมากขึ้น

แนวทางที่ 3 : ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน

แนวทางย่อยที่ 3.1 : ส่งเสริมความคุ้มครองแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม ให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์เชิงรุกกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมาย ที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ ยกกระดับเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่เป็นหน่วยบริการชุมชน (ภาคประชาชน) เพิ่มช่องทางการร้องทุกข์ร้องเรียน บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด รวมทั้งส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย

แนวทางย่อยที่ 3.2 : ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนารูปแบบการสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง เช่น แรงงานประมงทะเล แรงงานเกษตรกรรม ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และลูกจ้างทำงานบ้าน ฯลฯ

แนวทางย่อยที่ 3.3 : พัฒนากฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม การส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานนอกระบบยังคงเป็นจุดอ่อนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เนื่องจากกฎหมายที่มีในปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ ภาครัฐจึงควรออกกฎหมายที่สอดคล้องกับงานที่มีคุณค่า (Decent Work) เพื่อให้แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับการจ้างงานที่เป็นธรรม (Fair Work) และได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Reward) รวมทั้งมีสภาพการทำงาน การประกอบอาชีพ และมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

แนวทางที่ 4 : สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม

แนวทางย่อยที่ 4.1 : พัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพที่เหมาะสม
การที่ภาครัฐให้การส่งเสริมระบบสวัสดิการทางสังคมต่าง ๆ รวมถึงการประกันสังคม การส่งเสริมการออม และการส่งเสริมหลักประกันสุขภาพ ซึ่งเป็นสิทธิตามกฎหมายที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ จะช่วยส่งผลให้คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบดีขึ้น ทั้งนี้ภาครัฐต้องพัฒนารูปแบบสวัสดิการทางสังคมให้ทั่วถึง ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

แนวทางย่อยที่ 4.2 : พัฒนาช่องทางเข้าถึงหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพ
แรงงานนอกระบบมีจำนวนมากและกระจายอยู่หลากหลายพื้นที่ ทั้งในชุมชนเมืองและพื้นที่ห่างไกล บุคลากรภาครัฐต้องเพิ่มมาตรการและช่องทางในการสื่อสารกับแรงงานนอกระบบให้เห็นความสำคัญของการเข้าถึงความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ รวมทั้งบูรณาการการทำงานร่วมกันทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง

แนวทางที่ 5 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

แนวทางย่อยที่ 5.1 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ปรับปรุง/พัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้เป็นปัจจุบัน ไม่ซ้ำซ้อน จัดประเภทข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นระบบ เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ เพื่อเป็นศูนย์รวมข้อมูลแรงงานนอกระบบของประเทศ มีการประมวลผลและนำไปใช้ประโยชน์ ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบของภาครัฐ

แนวทางที่ 6 : ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ

แนวทางย่อยที่ 6.1 : พัฒนากลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ สร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานนอกระบบให้เข้มแข็ง ทั้งระดับชาติและระดับพื้นที่ โดยกลไกระดับชาติต้องเร่งสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความร่วมมือกระบวนการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะระดับกระทรวง เพื่อสร้างระบบการทำงานที่บูรณาการทั้งด้านข้อมูลข่าวสาร การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ในส่วนของกลไกระดับพื้นที่ ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความร่วมมือกับหน่วยงานในระดับท้องถิ่นอย่างบูรณาการกัน เพื่อให้เป็นกลไกต่อยอดการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ไปสู่องค์กร กลุ่ม และแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ

แนวทางย่อยที่ 6.2 : ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ
การรวมกลุ่มของเครือข่ายแรงงานนอกระบบเอื้อต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ และส่งเสริมให้ได้รับสิทธิที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับตามกฎหมายได้ง่ายขึ้น



บทที่ 4

โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

แผนภาพที่ 8 โครงสร้างบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน



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.) ผู้จัดการสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) อธิบดีส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน รศ.ดร. นฤมล นิราทร ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน นางสุวัฒนา ศรีภิรมย์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน ประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ผู้อำนวยการมูลนิธิพิทักษ์พืชพันธุ์ พันธุ์พืช ผู้อำนวยการมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ ประธานเครือข่ายแรงงานนอกระบบ และประธานศูนย์ประสานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ เป็นกรรมการและเลขานุการ รองปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

1. กำหนดนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์และงบประมาณด้านแรงงานนอกระบบของประเทศ
2. กำกับและอำนวยความสะดวก เพื่อให้มีการปฏิบัติและประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไขปัญหาคัดแย้งต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
3. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบาย แผนหลัก และรายงานผลการดำเนินงาน ให้คณะรัฐมนตรีทราบเป็นระยะ
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 ผู้แทนสำนักนายกรัฐมนตรียุทธศาสตร์ 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 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นอนุกรรมการ ผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

1. ประสาน วิเคราะห์ กลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะ ในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
2. ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ในประเด็นสำคัญ
3. รวบรวมผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน รายงานต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
4. แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกิจของอนุกรรมการ 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 ผู้แทนศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ผู้แทนมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ ผู้แทนสมาพันธ์แรงงานนอกระบบประเทศไทย ผู้แทนสภาเกษตรกรแห่งชาติ และผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นอนุกรรมการ ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

1. ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ในการส่งเสริมและขยายโอกาสด้านอาชีพ และการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ
2. ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ในประเด็นการส่งเสริมและขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ
3. รวบรวมผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน รายงานต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ และคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
4. แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกิจของอนุกรรมการหรือเชิญหน่วยงาน องค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมตามสถานการณ์ได้ตามความเหมาะสม
5. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติมอบหมาย

3. คณะอนุกรรมการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ

องค์ประกอบ จำนวน 23 คน ประกอบด้วย อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทนกรมควบคุมโรค ผู้แทนกรมการจัดหางาน ผู้แทนกรมการพัฒนาชุมชน ผู้แทนกรมกิจการผู้สูงอายุ ผู้แทนกรมประมง ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนกรมส่งเสริมการเกษตร ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 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 หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกิจของอนุกรรมการหรือเชิญหน่วยงาน องค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมตามสถานการณ์ได้ตามความเหมาะสม
5. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติมอบหมาย

4. คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด

องค์ประกอบ จำนวน 17 คน ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานอนุกรรมการ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เป็นรองประธานอนุกรรมการ จัดหางานจังหวัด ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ประกันสังคมจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ ซึ่งประธานอนุกรรมการ แต่งตั้ง 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 คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบของจังหวัด รวมทั้งนโยบายที่เกี่ยวกับงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน
2. ขับเคลื่อนและแก้ไขปัญหาประเด็นปัญหาที่สำคัญด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด
3. เสนอประเด็นปัญหา และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด ต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ
4. กำกับ และติดตามการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด
5. รายงานผลการดำเนินงานในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบของจังหวัด ต่อคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
6. แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกิจของอนุกรรมการหรือเชิญหน่วยงาน องค์กร 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. ฝ่ายคุ้มครองสิทธิแรงงาน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 2-5 คน
5. ฝ่ายแนะนำประกันสังคมและเงินออม ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัด 2-5 คน

บทบาทหน้าที่

- 1) จัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบเพื่อการใช้ประโยชน์ ในการวางแผนส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 2) ประสาน สนับสนุน และบูรณาการ การทำงานร่วมกับส่วนราชการ ในพื้นที่จังหวัด ในการวางแผน ส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ
- 3) รวบรวม ติดตามผลการดำเนินแผนงานส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ เพื่อการแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน กลุ่ม องค์กรที่เกี่ยวข้องและเครือข่าย

6. ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) 76 แห่ง และหน่วยบริการชุมชน 288 แห่ง
ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) เป็นหน่วยบริการในพื้นที่ให้กับ
แรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับการคุ้มครองดูแลทางกฎหมาย ความปลอดภัยอาชีวอนามัย ตลอดจน
ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิ สวัสดิการและความมั่นคงในเรื่องหลักประกันชีวิตในการทำงาน เพื่อให้แรงงานนอกระบบ
มีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ณ ที่ตั้ง
ของจังหวัดที่เหมาะสม และแต่งตั้งคณะกรรมการภายใต้ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด
(ภาคประชาชน)

โดยมีแรงงานจังหวัดจัดหางานจังหวัด ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงานจังหวัด และประกันสังคมจังหวัด เป็นที่ปรึกษา องค์กรประกอบคณะกรรมการ ประกอบด้วย
คณะกรรมการภายใต้ศูนย์ฯ จำนวน ไม่น้อยกว่า 15 คน จากภาคประชาชน (ประชาชนทั่วไป/อสร./อสม.
กลุ่มสตรี/ผู้นำกลุ่มอาชีพต่างๆ/ผู้นำชุมชน/กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) ที่มีจิตอาสาและมีความเป็นผู้นำ
มาร่วมขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของจังหวัดร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนอื่น ๆ
(โดยกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อความ
อำนวยความสะดวกในการประสานงาน)

อำนาจหน้าที่

1. กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด
(ภาคประชาชน)
2. ส่งเสริมประสานงานหน่วยงาน องค์กร กลุ่ม และภาคประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม
คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ สร้างและสนับสนุนแรงงานนอกระบบ
3. รับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนของแรงงานนอกระบบ ประมวลข้อมูล และส่งต่อให้หน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องพิจารณาให้การช่วยเหลือ
4. ให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน เกี่ยวกับการฝึกอาชีพและการประกอบอาชีพ ตลาดแรงงาน
และตำแหน่งงานว่าง สิทธิตามกฎหมายด้านแรงงาน สิทธิประกันสังคม ตลอดจนรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้
ความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดแก่แรงงานนอกระบบ และประชาชนทั่วไปที่สนใจ
5. จัดตั้งหน่วยบริการชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อประสานการให้บริการ
ด้านแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมพื้นที่/ชุมชน
6. เสนอกิจกรรม/โครงการของกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่/ชุมชน เพื่อขอรับการสนับสนุน
งบประมาณในการดำเนินงานจากหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
7. อนุมัติการใช้จ่ายอุดหนุน (ถ้ามี) โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
อย่างเคร่งครัด
8. ปฏิบัติภารกิจอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

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

บทบาทหน้าที่

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่
2. การให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
3. รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดแก้แรงงานนอกระบบ
4. รับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียนของแรงงานนอกระบบ และส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาช่วยเหลือ
5. ปฏิบัติภารกิจอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

บทที่ 5

ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน ดำเนินการผ่านกลไกการบริหารจัดการ **ระดับชาติ** โดยคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) มีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นรองประธาน ซึ่งมีกำหนดการประชุมทุก 3 เดือน เพื่อติดตามผลการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงานให้คณะรัฐมนตรีทราบ โดยในส่วนของกลไกขับเคลื่อนการปฏิบัติจะดำเนินการผ่านคณะกรรมการฯ แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ **ระดับอำนาจการ** โดยคณะกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ มีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน คณะอนุกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ มีอธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นประธาน และคณะอนุกรรมการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ มีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธาน **ระดับปฏิบัติการ (ระดับพื้นที่หรือระดับจังหวัด)** โดยคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน มีแรงงานจังหวัดเป็นฝ่ายเลขานุการ นอกจากนี้ยังมีกลไกขับเคลื่อนในพื้นที่ผ่านศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ซึ่งมีแรงงานจังหวัดเป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ บูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัด หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่จังหวัดทั่วประเทศ

1. คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี 2566 ภายใต้การส่งเสริมการคุ้มครอง และการพัฒนาแรงงานนอกระบบ ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566 – 2570 ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 13 หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการผู้สูงอายุ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร กรมหม่อนไหม กรมพัฒนาที่ดิน กรมประมง กรมปศุสัตว์ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์กรมวิชาการเกษตร) กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงาน กศน.) กระทรวงสาธารณสุข (กรมควบคุมโรค) มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (เครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กรุงเทพมหานคร กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานสภาพัฒนาการแห่งชาติ กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) สำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นต้น จำนวน 61 โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย 18,144,523 คน

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี 2566 แรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์รวมทั้งสิ้น 18,463,295 คน ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 1,688,694,272 บาท โดยขับเคลื่อนผ่านโครงการที่สำคัญ ดังนี้

แนวทางที่ 1 : การพัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี อาทิ โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ โครงการพัฒนาเกษตรกรปรารถนาดี โครงการพัฒนาศักยภาพเกษตรกร Smart Farmer โครงการศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการสู่ยุค 4.0 โครงการส่งเสริมการตลาดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มแรงงานนอกระบบ โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน โครงการความร่วมมือการผลิตผู้ดูแลผู้สูงอายุระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางที่ 2 : การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน อาทิ โครงการส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ โครงการบริการจัดหางานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ โครงการวันมหกรรมอาชีพ โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ กิจกรรมการปล่อยกู้เงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน กิจกรรมการบริการกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพ โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน โครงการส่งเสริมการจ้างงานลูกจ้างทำงานบ้านออนไลน์ โครงการพัฒนาความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจของผู้ทำการผลิตที่บ้าน (Home based workers)

แนวทางที่ 3 : ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน อาทิ กิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบ กิจกรรมสร้างการรับรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่เครือข่ายแรงงานนอกระบบ โครงการกิจกรรมเพื่อสังคมและการเสริมสร้างพฤติกรรมด้านความปลอดภัยเชิงป้องกันในการทำงาน (CSR) โครงการลด ละ เลิกบุหรี่ และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โครงการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ และกิจกรรมผลักดันร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ให้มีผลบังคับใช้

แนวทางที่ 4 : สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม อาทิ โครงการแรงงานนอกระบบ ผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม โครงการเพิ่มยอดสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) โครงการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบการออกกฎหมายลำดับรอง ตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. และโครงการพัฒนาช่องทางบริการสมัครขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ผ่านหน่วยบริการ

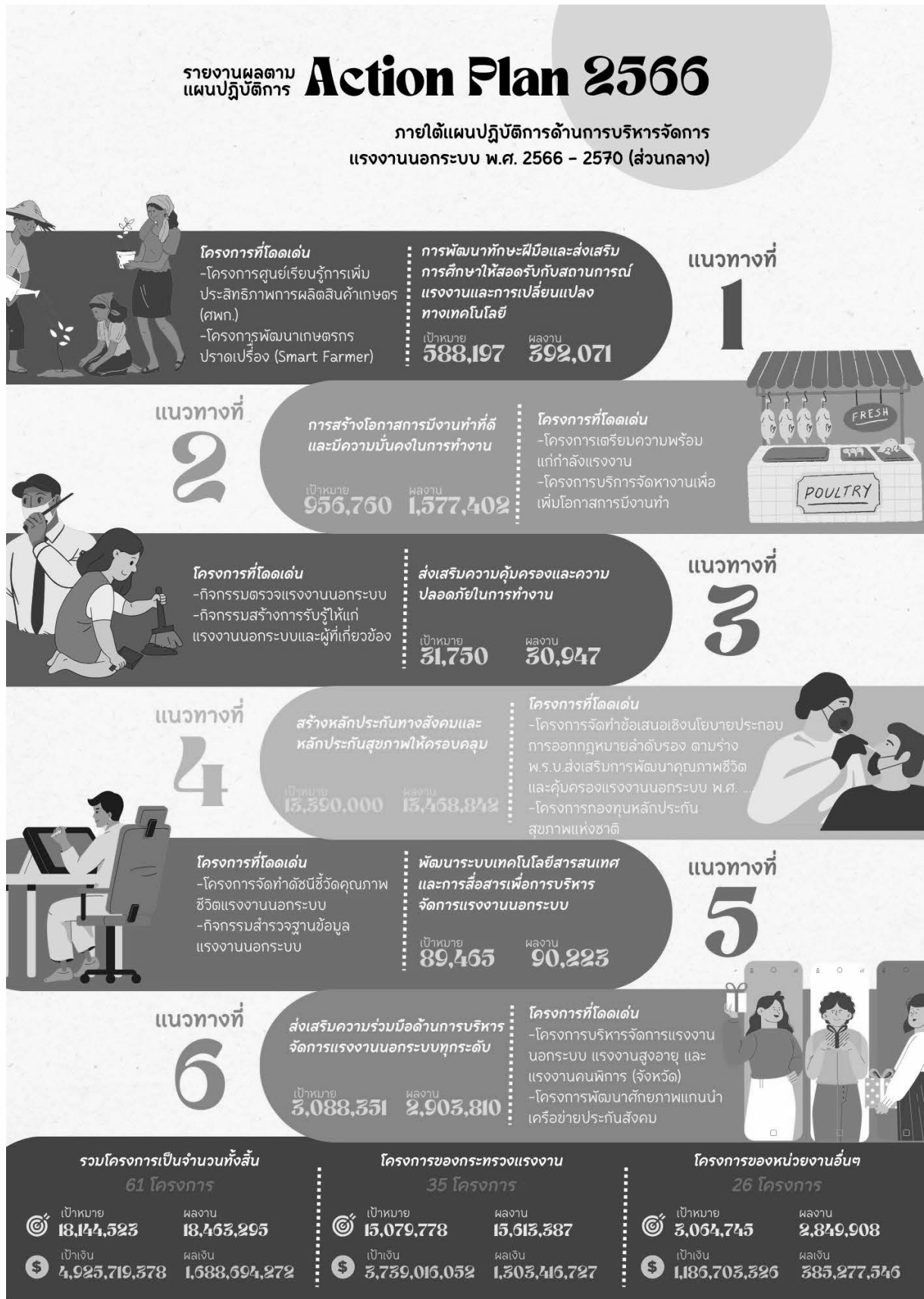
แนวทางที่ 5 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ อาทิ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และกิจกรรมส่งเสริมการขึ้นทะเบียนและจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

แนวทางที่ 6 : ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ อาทิ โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ โครงการส่งเสริมสิทธิหน้าที่แรงงานนอกระบบผู้สูงอายุสู่เส้นทางใหม่หลังวัย 60 ปี โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม และกิจกรรมสร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ

2. คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดสรรงบประมาณประจำปี 2566 ให้สำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด เพื่อขับเคลื่อนกลไกการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการระดับพื้นที่ผ่านคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) และหน่วยบริการชุมชน ดำเนินงานตามคู่มือการปฏิบัติงานโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยบูรณาการหน่วยงานในระดับพื้นที่ เป้าหมาย 2,852,364 คน

ผลการดำเนินงาน แรงงานนอกระบบ ได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และมีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ อาทิ โครงการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนมาตรา 40 โครงการตรวจคัดกรองสารตกค้างในกระแสเลือดของเกษตรกร โครงการ 1 ตำบล 1 หมู่บ้าน ประกันสังคมทั่วไทย กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่กลุ่มแรงงานนอกระบบ กิจกรรมเพิ่มอาชีพเพิ่มรายได้ โครงการฝึกอบรมให้ความรู้และส่งเสริมอาชีพงานหัตถกรรมท้องถิ่น โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน สร้างและพัฒนาเครือข่ายแรงงานนอกระบบ โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน โครงการส่งเสริมการพัฒนากลไกและโครงสร้างชุดข้อมูลค่าทางเศรษฐกิจและการกระจายรายได้กลับสู่ท้องถิ่น โครงการพัฒนาศูนย์เครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) เป็นต้น



1.

โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดสรรงบประมาณประจำปีให้สำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด ในขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการระดับพื้นที่ผ่านคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด ศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัด (ภาคประชาชน) และหน่วยบริการชุมชนได้จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ภายใต้การส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566 – 2570

ผลผลิต (Output)

มีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี 2566 จำนวน 76 ฉบับ

ผลลัพธ์ (Outcome)

แรงงานนอกระบบตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) จังหวัด ได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต จำนวน 2,889,076 คน



2.

ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและความเสมอภาคทางสังคมตามนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้แรงงานนอกระบบ มีงานทำ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการร่างฯ เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2564 และคณะกรรมการกฤษฎีกา คณะที่ 9 ได้เร่งดำเนินการตรวจพิจารณาร่างฯ วาระ 2 เรียบร้อยแล้ว โดยเปลี่ยนชื่อจากเดิม “ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.”

เป็น “ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...” พร้อมกำหนดคำเรียกแทนแรงงานนอกระบบว่า “แรงงานอิสระ” ซึ่งหมายถึง ผู้ประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ เพื่อให้การส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... ภายใต้มาตรการ 6ก



3.

จัดทำระบบบริหารจัดการแรงงานอิสระ

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ ได้ดำเนินโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบด้วยระบบสารสนเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ และรองรับร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. เมื่อมีผลบังคับใช้

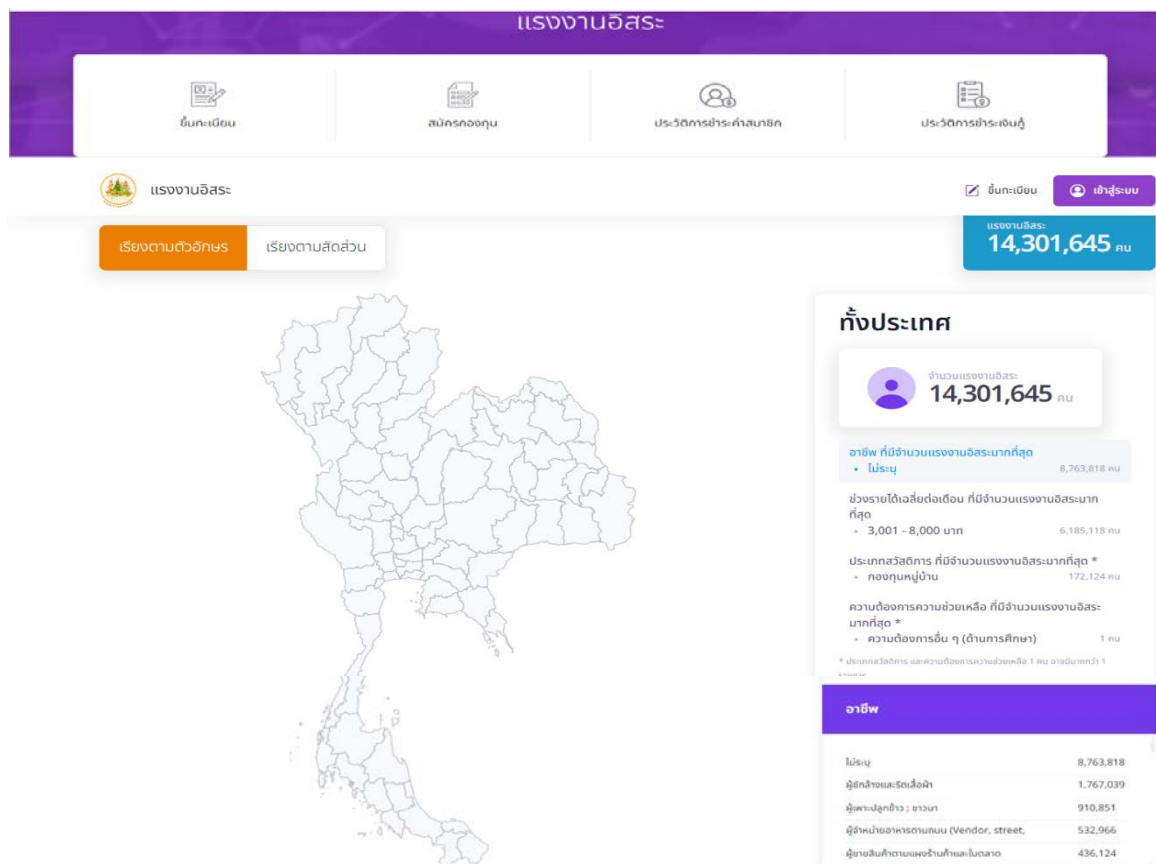
ผลผลิต (Output)

มีระบบ e-service สำหรับแรงงานนอกระบบและเจ้าหน้าที่ 1 ระบบ

ผลลัพธ์ (Outcome)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีระบบบริหารจัดการแรงงานอิสระ เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานแบบบูรณาการ อำนวยความสะดวกในการบันทึกข้อมูล ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลความคืบหน้าการดำเนินงาน ประกอบด้วย ระบบฐานข้อมูลแรงงานอิสระ ระบบขึ้นทะเบียนแรงงานอิสระ ระบบกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานอิสระ ระบบการคุ้มครองแรงงานอิสระ ระบบปฏิบัติการ (Action plan) และผลการดำเนินงานประจำปี ระบบรายงาน สถิติ และ Dashboard และระบบสมาชิก (Member System)

ระบบบริหารจัดการแรงงานอิสระ



4.

โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบการออกกฎหมายลำดับรองตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จ้างที่ปรึกษาจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ดำเนินการศึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบการออกกฎหมายลำดับรองตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางของกองทุนฯ การส่งเสริมการรวมกลุ่ม การสมัครสมาชิก การสมทบเงินเข้าสู่กองทุนฯ การทำความร่วมมือกับสถาบันการเงินเพื่อบริหารจัดการสินเชื่อ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ การสร้างความยั่งยืน โดยการลงทุนในสินทรัพย์ การกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารจัดการกองทุน



ผลผลิต (Output)

รายงานข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ 100 เล่ม

ผลลัพธ์ (Outcome)

ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อนำไปประกอบการออกกฎหมายลำดับรองว่าด้วยการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ได้อย่างเหมาะสม

5.

โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน ดำเนินการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพแรงงานนอกระบบ ประจำปี 2566 จำนวน 72,763 คน พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ประกอบอาชีพเกษตรกร/ประมงน้ำจืด รองลงมาคืออาชีพแรงงานรับจ้างทั่วไป ส่วนใหญ่มีอาชีพหลักเพียงอาชีพเดียว สำหรับผู้ที่เคยทำงาน/ประกอบอาชีพมาก่อน เคยเป็นพนักงานโรงงาน เหตุผลสูงสุดที่ทำให้เปลี่ยนงานระบุว่าต้องการอิสระ รองลงมาคือ ค่าจ้าง/รายได้ไม่คุ้มค่า สำหรับด้านความต้องการทำงานในระบบหรืองานองค์กรที่มีระบบสวัสดิการส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.08 ไม่มีความต้องการ โดยแรงงานนอกระบบที่สำรวจส่วนมากจะทำงานอยู่ในฐานะลูกจ้าง รองลงมาคือประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง

ผลผลิต (Output)

จำนวนแรงงานนอกระบบที่สำรวจและบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

ผลลัพธ์ (Outcome)

1. มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบรายทะเบียน ที่นำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิเคราะห์ข้อมูลแรงงานนอกระบบสอดคล้องตามบริบทแต่ละพื้นที่
2. บูรณาการและเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รองรับการใช้ข้อมูลทั้งบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน



6.

โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)

กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการฝึกอบรมให้กับผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ที่มีทักษะอาชีพพื้นฐาน แรงงานนอกระบบหรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ โดยใช้หลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงานและความต้องการของพื้นที่ เน้นมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงทักษะใหม่ที่เป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง รวมทั้งจัดหาและสนับสนุนเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก เป้าหมาย 31,500 คน ผลการดำเนินงาน 31,584 คน คิดเป็นร้อยละ 100.27 โดยผู้ผ่านการฝึกมีงานทำร้อยละ 97.88 มีรายได้เฉลี่ย 7,650 บาท/คน/เดือน คิดเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจ 2,818.71 ล้านบาท/ปี

ผลผลิต (Output)

ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐได้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 31,500 คน

ผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ลดลง



7.

กิจกรรมสร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินจัดกิจกรรมสร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ โดยการส่งเสริมความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ จำนวน 1,600 คน จากเป้าหมาย 1,520 คน คิดเป็นร้อยละ 105.26 และจัดทำโครงการส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 – 10 เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานครพื้นที่ ซึ่งปัจจุบันมีชมรมแรงงานนอกระบบรวมทั้งประเทศจำนวน 86 ชมรม สมาชิกชมรม 4,965 คน

ผลผลิต (Output)

แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน มีการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายเกิดการจัดตั้งชมรมที่มีความเข้มแข็ง มีเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง รวมถึงมีการบริหารจัดการชมรมอย่างเป็นระบบ จำนวน 1,600 คน

ผลลัพธ์ (Outcome)

แรงงานนอกระบบมีเวทีพบปะกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และร่วมดำเนินการตามแผนงาน/กิจกรรมด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัดให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในชมรมและระหว่างชมรมกับเจ้าหน้าที่รัฐ ตลอดจนจนชมรมแรงงานนอกระบบมีศักยภาพและองค์ความรู้ในการบริหารจัดการชมรมอย่างเป็นระบบอันจะนำไปสู่การรวมกลุ่มที่เข้มแข็งและยั่งยืน



8.

กิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบ

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินกิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบ เพื่อเป็นการบังคับใช้กฎหมาย และตรวจสอบสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เพื่อให้มีการปฏิบัติสอดคล้อง เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ป้องกันปัญหาการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม โดยดำเนินการตรวจแรงงานนอกระบบ จำนวน 17,584 คน จากเป้าหมาย 17,000 คน คิดเป็นร้อยละ 103.44 โดยตรวจพบการปฏิบัติถูกต้อง จำนวน 17,584 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ผลผลิต (Output)

ตรวจแรงงานนอกระบบ โดยตรวจสอบสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เพื่อให้มีการปฏิบัติ สอดคล้องเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด จำนวน 17,584 คน



ผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้จ้างงาน/ผู้ส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้าน/ตัวแทนหรือผู้รับเหมาช่วงในงานที่รับไปทำที่บ้าน/ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้าง/ลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และนายจ้าง/ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ซึ่งมีได้จ้างงานตลอดปี ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย ตลอดจน มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

9.

โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศดำเนินการจัดประชุมบรรยาย ให้กับแกนนำ เครือข่ายประกันสังคมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมมาตรา 40 สิทธิประโยชน์ ที่พึงได้รับตามกฎหมาย เทคนิคการทำงาน รวมทั้งเทคโนโลยีที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ยกย่องบทบาท หน้าที่ของแกนนำเครือข่ายประกันสังคม ในฐานะตัวแทนขับเคลื่อนการขยายความคุ้มครองประกันสังคม สู่แรงงานนอกระบบ สามารถนำไปขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบให้ครอบคลุม ในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ มีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 12,455 คน ใช้เงินงบประมาณ จำนวน 5,344,537 บาท



ผลผลิต (Output)

ผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 12,150 คน และแกนนำเครือข่าย มีความรู้ และเทคนิคในการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการขยายความคุ้มครอง ประกันสังคมมาตรา 40 เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75

ผลลัพธ์ (Outcome)

- มีแกนนำเครือข่ายประกันสังคมเป็นกลไกที่มีศักยภาพ ในการ ร่วมขับเคลื่อนการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานอิสระ
- มีเครือข่ายประกันสังคมที่เข้มแข็ง ส่งผลทำให้แรงงานนอกระบบ สามารถเข้าถึงระบบประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ ตามกฎหมาย

10.

โครงการเพิ่มยอดสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติ

กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) เป็นกองทุนการออมภาคสมัครใจที่รัฐจัดให้กับแรงงานนอกระบบ โดยมีการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ในการส่งเสริมความรู้ด้านการออมเพื่อการเกษียณให้แก่ประชาชนทั่วไปที่เป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่มีสวัสดิการอื่นใดรองรับ ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้และความเข้าใจถึงสิทธิประโยชน์การเป็นสมาชิก กอช. ผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง



ผลผลิต (Output)

กอช. ขับเคลื่อนร่วมกับกระทรวงมหาดไทย ผ่านโครงการตัวแทน กอช. ประจำหมู่บ้าน เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทน กอช. ในการหาสมาชิกและประชาสัมพันธ์ข้อมูล กอช. ให้แก่ประชาชนทั่วไป ในหมู่บ้านหรือชุมชนของตนเองได้รับรู้ถึงสวัสดิการที่ทางรัฐมอบให้ จำนวน 45,860 คน และมีจำนวนสมาชิกสะสม 2,552,420 คน เมื่อเทียบกับปี 2565 กอช. มีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้น 35,994 คน



ผลลัพธ์ (Outcome)

สมาชิก กอช. ได้รับการส่งเสริมวินัยการออมให้มีความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนทางการเงิน การเตรียมความพร้อมและสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับตนเองและครอบครัว ส่งผลให้มีสมาชิกออมเงินเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีเงินบำนาญไว้ใช้หลังเกษียณ

11.

โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการสู่ยุค 4.0

กรมการพัฒนาชุมชน โดยสำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชนดำเนิน มอบหมาย ให้จังหวัดดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้แก่ผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP จังหวัดละ 50 ราย/กลุ่ม จำนวน 3,800 ราย/กลุ่ม ประกอบด้วยหลักสูตร (1) การเตรียมผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP สู่ยุค 4.0 (2) ความสำคัญของการตลาดออนไลน์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 (3) การเป็นผู้ประกอบการที่ “ผลิตเก่ง ขายเก่ง และมีธรรมาภิบาล” (4) การจัดทำ Template/Content ผลิตภัณฑ์ (5) การถ่ายภาพผลิตภัณฑ์ให้เหมาะสม (6) การเป็นผู้ขายในเว็บไซต์ตลาดออนไลน์ (7) การฝึกปฏิบัติการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบขายออนไลน์

ผลผลิต (Output)

ผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP จำนวน 3,800 ราย/กลุ่ม ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการนำสินค้าจำหน่ายในตลาดออนไลน์ สามารถจัดทำ template/content นำข้อมูลเข้าสู่ระบบขายออนไลน์ และ Upload ภาพ/Content ในออนไลน์ เพื่อเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้า OTOP ผ่านระบบออนไลน์ให้แก่ผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP และมีธรรมาภิบาลในการประกอบการ

ผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP มีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 23.99 โดยมียอดรายได้ก่อนเข้าร่วมโครงการ 140,495,603 บาท และยอดรายได้หลังเข้าร่วมโครงการ 174,197,285 บาท



12.

กิจกรรมการเรียนการสอนโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 แห่ง

กรุงเทพมหานคร โดยสำนักพัฒนาสังคมได้ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนโรงเรียนฝึกอาชีพ ทั้ง 10 แห่ง ได้มีการเปิดภาคเรียนที่ 1 (พฤษภาคม – สิงหาคม) เปิดภาคเรียนที่ 2 (กันยายน – ธันวาคม) และเปิดภาคเรียนที่ 3 (ธันวาคม – มีนาคม) มีการเปิดหลักสูตรจำนวน 167 หลักสูตร เป้าหมาย 20,000 คน

ผลผลิต (Output)

ผู้สมัครเรียนโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร 33,766 คน และจำนวนผู้เรียนจบการศึกษาจากโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร รวม 25,919 คน

ผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร แล้วมีงานทำ 21,185 คน (ส่วนมากนำความรู้ไปใช้ลดค่าใช้จ่าย ในครัวเรือนและมาเรียนเพื่อให้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์)



13.

โครงการศูนย์การเรียนรู้เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.)

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้ดำเนินการอบรมพัฒนาศักยภาพครู บัญชีประจำศูนย์การเรียนรู้ (ศูนย์หลัก) หรือศูนย์เครือข่าย เพื่อสามารถให้บริการความรู้ด้านการจัดทำบัญชี แก่เกษตรกรที่ขอรับบริการได้ โดยมีเป้าหมายพัฒนาครูบัญชีประจำศูนย์การเรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพ การผลิตสินค้าเกษตร จำนวน 882 ศูนย์ ปฏิบัติงานได้ 882 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 100

ผลผลิต (Output)

พัฒนาอาสาสมัครเกษตรด้านบัญชีประจำศูนย์เรียนรู้การเพิ่ม ประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรแล้ว จำนวน 882 ศูนย์

ผลลัพธ์ (Outcome)

สามารถอบรมพัฒนาศักยภาพครูบัญชีประจำศูนย์เรียนรู้ (ศูนย์หลัก) หรือศูนย์เครือข่ายจำนวน 882 ศูนย์



กรมประมง ดำเนินงานถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการประมงแก่เกษตรกร จำนวน 26,460 ราย จำนวนเกษตรกรที่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้ 1) มีการนำความรู้ไปปรับปรุงการผลิตสินค้าเกษตร 2) มีผลคะแนน ความรู้หลังมากกว่าผลคะแนนก่อนการได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการประมง และ 3) มีผลคะแนน หลังการได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการประมงผ่านเกณฑ์ที่กรมประมง 24,284 ราย

**ผลผลิต (Output)**

เกษตรกรประมงได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี การผลิตด้านประมง จำนวน 24,284 ราย

ผลลัพธ์ (Outcome)

เกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปปรับปรุง การผลิตสินค้าเกษตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 91.78

กรมปศุสัตว์ ได้ดำเนินงานกิจกรรม ดังนี้ 1) การเชื่อมโยงเครือข่าย ศพก. ดำเนินการปรับปรุงความพร้อมของฐานการเรียนรู้ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และศึกษาดูงานด้านปศุสัตว์ 2) พัฒนาศูนย์เรียนรู้ศูนย์เครือข่าย ศพก. ดำเนินการปรับปรุงความพร้อมศูนย์เครือข่ายให้เป็นแหล่งเรียนรู้และศึกษาดูงานด้านปศุสัตว์ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับอำเภอ จำนวน 882 ศูนย์ ระดับจังหวัด จำนวน 77 ศูนย์ระดับเขต จำนวน 9 ศูนย์ และพัฒนาความพร้อมของเกษตรกร สมาชิกกลุ่มเกษตรกร สถาบันเกษตรกร ระดับเขต ให้เป็นศูนย์เครือข่าย ศพก. ตามยุทธศาสตร์รายชนิดปศุสัตว์ จำนวน 18 ศูนย์ 3) สนับสนุนการให้บริการศูนย์เครือข่าย ศพก. โดยจัดทำโปสเตอร์คลิปวิดีโอ องค์ความรู้ ศูนย์เครือข่าย ศพก. ดีเด่นระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 4,000 แผ่น 4) การพัฒนาเกษตรกร ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเลี้ยงปศุสัตว์ เพื่อให้ความรู้ และสามารถนำเทคโนโลยีไปปรับใช้ในการประกอบอาชีพด้านการเกษตรที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด 5) การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน โดยการติดต่อประสานงานชี้แจงข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานโครงการ ศพก. ระหว่างส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ผ่านสื่อโซเชียล สรุปรายงานผลการดำเนินงานประจำเดือนในระบบบริหารปฏิบัติงาน



ผลผลิต (Output)

1. เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ได้รับการถ่ายทอดความรู้ 9,000 ราย
2. ศูนย์เครือข่ายศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรด้านปศุสัตว์ ได้รับการพัฒนาความพร้อมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

ผลลัพธ์ (Outcome)

1. มีศูนย์เรียนรู้ด้านการเลี้ยงสัตว์ที่สอดคล้องกับศักยภาพของชุมชน อำเภอละ 1 แห่ง
2. เกษตรกรที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้จากศูนย์เครือข่ายศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ โดยมีศูนย์เครือข่าย ศพก. (ด้านปศุสัตว์) เป็นต้นแบบที่ผ่านกระบวนการปฏิบัติจริงแล้ว

กรมพัฒนาที่ดิน ได้ดำเนินกิจกรรม ดังนี้ 1) พัฒนาฐานเรียนรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน ปรับปรุงและพัฒนาจุดถ่ายทอดเทคโนโลยี และปรับปรุงแผนที่เขตความเหมาะสมสำหรับการปลูกพืชเศรษฐกิจ ให้เป็นปัจจุบัน พร้อมใช้ถ่ายทอดองค์ความรู้ได้ทันที รวมทั้งเพิ่มเติมองค์ความรู้ในการใช้ LDD Web / Mobile Application 2) สนับสนุนการให้บริการด้านการพัฒนาที่ดิน โดยการเข้าร่วมจัดงานวันถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเริ่มต้นฤดูกาลผลิตใหม่ ให้บริการด้านการพัฒนาที่ดินและนิทรรศการ บริการตรวจวิเคราะห์ดินด้วยชุดตรวจสอบดินภาคสนาม (LDD Test Kit) มีเกษตรกรเข้ารับบริการ จำนวน 18,215 ราย 3) การพัฒนาเกษตรกรผู้นำ และเกษตรกรที่เข้าเยี่ยมชมนุ้ย จำนวน 42,424 ราย แนะนำแอปพลิเคชัน “แผนที่ทางเลือกพืชเศรษฐกิจ LDD Zoning” ซึ่งเกษตรกรสามารถนำประโยชน์จากข้อมูลที่ได้รับมาปรับใช้ในพื้นที่เพาะปลูกของตนเอง สามารถเลือกปลูกพืชได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งแนะนำ AI Chatbot กรมพัฒนาที่ดิน “คุยกับน้องดินดี”

ผลผลิต (Output)

ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร 882 ศูนย์ มีองค์ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินที่พร้อมถ่ายทอดให้กับผู้มารับบริการ

ผลลัพธ์ (Outcome)

เกษตรกรที่มารับบริการมีความรู้ ความเข้าใจ เทคโนโลยีด้านการพัฒนาที่ดิน



กรมวิชาการเกษตร ได้ดำเนินงานอบรม ถ่ายทอดเทคโนโลยี/นวัตกรรมการผลิตพืชที่ถูกต้อง เหมาะสมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ให้กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เกษตรกรในเครือข่าย ศพก. มีเกษตรกรที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้แล้วจำนวน 6,053 ราย เกษตรกรร้อยละ 95 มีความรู้ความเข้าใจ ในเทคโนโลยีการผลิตพืชอย่างถูกต้องและเหมาะสม ผ่านเกณฑ์ที่กรมวิชาการเกษตรกำหนดไว้ (ร้อยละ 70) ซึ่งคาดว่าเกษตรกรจะนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพืช

ผลผลิต (Output)

1. เกษตรกรในเครือข่าย ศพก. ได้รับการถ่ายทอด องค์ความรู้ด้านการผลิตพืชและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้านการเกษตร จำนวน 6,053 ราย
2. เกษตรกรที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่าน ศพก. มีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 70

ผลลัพธ์ (Outcome)
เกษตรกรที่มารับบริการมีความรู้ ความเข้าใจ



สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้จัดฝึกอบรมเศรษฐกิจการเกษตรอาสา (ศกอ.) รวมทั้งสิ้น 882 แห่ง จากเป้าหมาย 882 แห่ง รวมทั้งหมด 12 ครั้ง ทั้งรูปแบบออนไลน์ และลงพื้นที่ ณ ศูนย์เครือข่ายศูนย์เรียนรู้ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ไร่สุขใจ ณ บ้านเฮา) หมู่ 7 ตำบลอนตะโก อำเภอเมืองราชบุรี

ผลผลิต (Output)
ศกอ. สามารถรายงานข้อมูลราคาและสถานการณ์การผลิตสินค้าเกษตรสำคัญในพื้นที่เพื่อการใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง และทันเวลาต่อการใช้งาน โดยการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการรายงานข้อมูลการเกษตร

ผลลัพธ์ (Outcome)
มีข้อมูลสารสนเทศการเกษตรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถนำมาใช้แก้ปัญหาได้อย่างตรงประเด็น



กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกรมการข้าวดำเนินกิจกรรม ดังนี้ 1) จัดฝึกอบรมเกษตรกรระดับ Model Smart Farmer หลักสูตร “การพัฒนาเกษตรกรสู่ผู้ประกอบการอย่างมืออาชีพในยุคดิจิทัล” จำนวน 88 คน และหลักสูตร “การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการผลิตข้าวการบริหารจัดการ และการตลาดสินค้าเกษตรได้อย่างมืออาชีพในยุคดิจิทัล” 2) จัดฝึกอบรมเกษตรกรระดับ Existing Smart Farmer สู่ผู้ประกอบการเกษตรขั้นต้น หลักสูตร “การพัฒนาเกษตรกรสู่พื้นฐานการเป็นผู้ประกอบการในยุคดิจิทัล” 3 รุ่น 240 ราย 3) จัดฝึกอบรมเกษตรกรระดับ Developing Farmer ให้เป็นเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) หลักสูตร “การพัฒนาและเสริมสร้างทักษะการผลิตข้าวตามคุณสมบัติของการเป็น Smart Farmer” 3 รุ่น 310 ราย 4) จัดฝึกอบรมเกษตรกร Young Smart Farmer สู่ผู้ส่งออกศักยภาพสูง หลักสูตร “การพัฒนาเกษตรกร Young Smart Farmer สู่ความเป็นนักการตลาดออนไลน์มืออาชีพและการส่งออก” 6) เกษตรกร Young Smart Farmer เข้าร่วมโครงการฝึกงานผู้นำเยาวชนชนไทย ในประเทศญี่ปุ่น (JAEC) จำนวน 2 คน เพื่อฝึกปฏิบัติงานด้านการเกษตร เป็นเวลา 11 เดือน



กรมปศุสัตว์ มีการดำเนินกิจกรรม ดังนี้ 1) การพัฒนาเกษตรกรสู่ Smart Farmer เพื่อให้เกษตรกรที่เข้าการพัฒนาเป็น Smart Farmer 2) การพัฒนา Smart Farmer ต้นแบบเพื่อพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ด้านปศุสัตว์ให้แก่เกษตรกร Smart Farmer สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับเพื่อนเกษตรกรและผู้สนใจได้ 3) สร้างผู้นำเยาวชนเกษตรกรด้านปศุสัตว์ (Young Smart Farmer) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ทดแทนเกษตรกรในปัจจุบันที่มีอายุมากและมีจำนวนลดลง ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเกษตรกรรุ่นใหม่ให้สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การบริหารจัดการ และการตลาดสินค้าปศุสัตว์ 4) การคัดเลือก Smart Farmer ดีเด่นระดับจังหวัด และระดับเขต

ผลผลิต (Output)

เกษตรกรที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เข้าสู่ระบบ Smart Farmer จำนวน 3,860 ราย

ผลลัพธ์ (Outcome)

เกษตรกรด้านปศุสัตว์เป็น Smart Farmer ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และเกษตรกรนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70



กรมส่งเสริมการเกษตรได้ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเกษตรกรให้เป็นเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) โดยมีเป้าหมายการดำเนินการพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่จำนวน 2,875 ราย เกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) จำนวน 8,820 ราย และ Smart Farmer สูผู้ประกอบการเกษตรชั้นนำ จำนวน 80 ราย



ผลผลิต (Output)

1. เกษตรกรทั่วไป หรือ เกษตรกรกลุ่มที่ยังไม่ผ่านคุณสมบัติการเป็น Smart Farmer จำนวน 8,820 ราย และมีผู้ผ่านการประเมิน จำนวน 8,290 ราย
2. เกษตรกรรุ่นใหม่หรือทายาทเกษตรกร จำนวน 2,875 ราย และมีผู้ผ่านการประเมินจำนวน 2,579 ราย
3. เกษตรกรที่มีคุณสมบัติการเป็น Smart Farmer ได้รับการอบรม พัฒนาศักยภาพ และยกระดับให้เป็นผู้ประกอบการเกษตรชั้นนำ จำนวน 80 ราย

ผลลัพธ์ (Outcome)

1. มีแผนการผลิตรายบุคคล (IFPP) เพื่อพัฒนาเป็นเกษตรกรต้นแบบ ระดับเขต จำนวน 375 รายเกิดเครือข่าย Smart Farmer ผ่านกระบวนการเรียนรู้จากแปลงเรียนรู้ของ Smart Farmer ต้นแบบ ระดับจังหวัด จำนวน 77 ราย
2. มีแปลงเรียนรู้ของ Smart Farmer ต้นแบบ เพื่อการขยายผลในระดับพื้นที่ให้แก่เกษตรกร/ Smart Farmer จำนวน 76 แปลง

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้ดำเนินการอบรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครเกษตรด้านบัญชีสู่การเป็น Smart Famer โดยส่งเสริมให้อาสาสมัครเกษตรได้รับการพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะในการสร้างและการใช้สื่อการสอนด้านการจัดทำบัญชีต้นทุนประกอบอาชีพเพื่อการวางแผนการผลิตรายสินค้าได้อย่างมีอาชีพ เป้าหมายจำนวน 1,200 ราย ปฏิทินงานได้ 1,200 ราย คิดเป็นร้อยละ 100



ผลผลิต (Output)

พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครเกษตรด้านบัญชีสู่การเป็น Smart Famer แล้ว จำนวน 1,200 ราย

ผลลัพธ์ (Outcome)

สามารถอบรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครเกษตรด้านบัญชีสู่การเป็น Smart Famer แล้ว จำนวน 1,200 ราย



กรมหม่อนไหม ได้ดำเนินการขึ้นทะเบียนเกษตรกร Smart Farmer รายใหม่ จัดฝึกอบรมเกษตรกร Smart Farmer จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ Smart Farmer ตรวจสอบระดับ และรายได้ Smart Farmer หม่อนไหม รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำ E-Book และ E-map บนเว็บไซต์กรมหม่อนไหม และติดตามผลการดำเนินงานสะสมร้อยละ 80 และเกษตรกร Smart Farmer Model ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพแล้ว มีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10



ผลผลิต (Output)

1. ขึ้นทะเบียนเกษตรกร Smart Farmer รายใหม่ จำนวน 6 ราย (สะสม 23 ราย)
2. เกษตรกร Smart Farmer และเกษตรกร Young Smart Farmer หม่อนไหม แต่ละระดับได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ความสามารถตามคุณสมบัติของ Smart Farmer ด้านหม่อนไหม จำนวนสะสม 542 ราย

ผลลัพธ์ (Outcome)

พัฒนา Existing Smart Farmer และ Smart Farmer Model ผู้ประกอบอาชีพด้านหม่อนไหม ให้สามารถและดำรงอาชีพหม่อนไหมได้โดยปลอดภัยและยั่งยืน และเป็นแบบอย่าง เป็นผู้นำในการส่งเสริมและสนับสนุน การสร้างระบบเครือข่าย สะสม 102 ราย

สำนักงานปฏิรูปที่ดิน ได้ดำเนินการพัฒนาเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินเป็นเกษตรกรปราดเป็รื่อง 800 ราย โดยมีเกษตรกรที่ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ 785 ราย และเกษตรกร ที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 166 ราย เกษตรกรที่ได้รับการส่งเสริมฯ มีรายได้เงินสดสุทธิ คราวเรือนเกษตรเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 จำนวน 745 ราย โดยมีรายได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ย รายละ 38.05 บาท และ เกษตรกรที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 166 ราย มีรายได้เงินสดสุทธิคราวเรือนเกษตรเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 จำนวน 100 ราย โดยมีรายได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ย รายละ 229.34 บาท

ผลผลิต (Output)

1. เกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินได้รับการพัฒนา เป็นเกษตรกรปราดเป็รื่อง จำนวน 800 ราย
2. ร้อยละ 98.13 ของเกษตรกรที่ผ่านการ ฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้ประโยชน์
3. ร้อยละ 20.75 ของเกษตรกรได้รับการ พัฒนาเป็นผู้ประกอบการ

ผลลัพธ์ (Outcome)

- 1) ร้อยละ 93.13 ของเกษตรกรมีรายได้เงิน สดสุทธิคราวเรือนเกษตรเพิ่มขึ้นร้อยละ 26.24
- 2) ร้อยละ 60.24 ของเกษตรกรที่ได้รับการ พัฒนาให้เป็นผู้ประกอบการมีรายได้เงินสดสุทธิ คราวเรือนเกษตร เพิ่มขึ้นร้อยละ 23.94



15.

โครงการการให้บริการกู้ยืมเงินเพื่อเป็นทุนสำหรับการประกอบอาชีพหรือขยายกิจการของคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ดำเนินงานภายใต้กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สนับสนุนให้คนพิการและผู้ดูแลคนพิการกู้ยืมเงินกองทุนฯ ทั่วประเทศ เพื่อเป็นทุนสำหรับการประกอบอาชีพหรือขยายกิจการ ผ่อนชำระภายในระยะเวลา ไม่เกิน 5 ปี โดยไม่มีดอกเบี้ย ดังนี้ 1) รายบุคคลรายละไม่เกิน 60,000 บาท โดยไม่เกิน 120,000 บาท 2) รายกลุ่ม กลุ่มละไม่เกิน 1,000,000 บาท

ผลผลิต (Output)

1. คนพิการและผู้ดูแลคนพิการที่ได้รับการกู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเองได้ไม่เป็นภาระต่อครอบครัว มีอาชีพ และมีรายได้ที่มั่นคง
2. คนพิการและผู้ดูแลคนพิการและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น



ผลลัพธ์ (Outcome)

ร้อยละ 90 ของคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ที่ยื่นคำร้องได้รับการอนุมัติเงินกู้ยืมกองทุนฯ มีทุนสำหรับการประกอบอาชีพหรือขยายกิจการ ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข และสามารถชำระหนี้คืนกองทุนได้อย่างต่อเนื่อง



16.

โครงการการส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาอาชีพคนพิการ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้พัฒนาทักษะเดิม (Upskill) เพิ่มเติมทักษะใหม่ (Reskill) ทางวิชาชีพและสร้างโอกาสให้คนพิการมีงานทำ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถต่อยอดสู่อาชีพได้ จำนวน 12,437 ราย

ผลผลิต (Output)

คนพิการและผู้ดูแลคนพิการได้รับการเตรียมความพร้อม และยกระดับในการพัฒนาทักษะสู่การมีงานทำ และได้รับการส่งเสริมอาชีพที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในยุค Next Normal จำนวน 12,437 ราย

ผลลัพธ์ (Outcome)

สร้างภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการร่วมกันส่งเสริมให้คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ เข้าถึงสิทธิด้านอาชีพ มีงานทำ รวมถึงการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ในปัจจุบันสร้างโอกาสทางวิชาชีพ และสร้างโอกาสการมีงานทำ สามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้



กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ดำเนินงานผ่านกิจกรรมดังนี้

1. การพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัว จำนวน 12 แห่ง มีผู้จบการอบรม 15,728 คน มีงานทำ จำนวน 11,711 คน คิดเป็นร้อยละ 74.46

2. พัฒนาหลักสูตรเพื่อยกระดับด้านอาชีพแบบครบวงจร ประกอบด้วย (1) จัดทำมาตรฐานการอบรมอาชีพด้านอาหารและโภชนาการ จำนวน 20 คน (2) Train the Trainers หลักสูตรเสริมสหายยกระดับครูช่างตามมาตรฐานของลอรีอัล จำนวน 40 คน (3) อบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพและเพิ่มมูลค่าให้ร้านทำผมแนวใหม่ด้วยบริการสปาแนวศิวะ ให้ครูและช่างทำผมจากผลิตภัณฑ์บำรุงผมเทรซาเม่ บริษัทยูนิลีเวอร์ จำนวน 48 คน

3. การดำเนินร่วมกับเครือข่ายในการสนับสนุนทุนประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้ และการให้พื้นที่เพื่อจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ ดังนี้ (1) จัดจำหน่ายสินค้าเพื่อเข้ากองทุนแม่เลี้ยงเดี่ยว และการรับสมัครงานผู้หิวสินค้าสำหรับการซื้อของออนไลน์ร่วมกับห้างโลตัส จำนวน 43 ราย ได้รับเข้าทำงาน 4 ราย (2) การร่วมออกร้านในงานสำคัญ และห้างสรรพสินค้าชั้นนำ เช่น วันสตรีสากล วันสตรีไทย งานออกร้านคณะกรรมาธิการ สยามพารากอน ICONSIAM MBK พาราไดซ์ พาร์ค เป็นต้น

4. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพในยุคดิจิทัล ได้แก่ (1) Facebook page ทอฝัน by พม. มีผู้ติดตาม 3,900 คน (2) กิจกรรมส่งเสริมผลิตภัณฑ์และแบรนด์เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า ร่วมกับ Lazada DEPA (3) อบรมส่งเสริมศักยภาพสตรีผู้ประกอบการด้วย ICT ร่วมกับ UN APICIT มสธ. กศน.DEPA จำนวน 3 ครั้ง รวม 183 คน



ผลผลิต (Output)

1. จำนวนประชากรเป้าหมาย 15,728 คน ได้รับการฝึกทักษะอาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. จำนวนกลุ่มเป้าหมาย 1,258 คน ที่ผ่านการฝึกทักษะอาชีพ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพแบบครบวงจร



ผลลัพธ์ (Outcome)

1. ร้อยละ 99.30 ของประชากรเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกทักษะอาชีพในสถาบัน และ/หรือฝึกทักษะอาชีพในชุมชน ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด (คิดเทียบจากคนสมัคร 15,839 คน จากผู้จบการฝึกอบรม 15,728 คน)
2. ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการฝึกทักษะอาชีพ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพแบบครบวงจร
3. ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพสตรีและครอบครัวเปราะบาง ได้รับการพัฒนาคุณภาพให้มีความทันสมัยตรงตามความต้องการของตลาด

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ดำเนินการดังนี้

- 1) สนับสนุนงานวิชาการ โดยความร่วมมือกับกระทรวงแรงงาน และคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เพื่อศึกษาสถานการณ์ สภาพปัญหาของไรเดอร์
- 2) สนับสนุนมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนานโยบาย และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สํารวจสถานการณ์ทางสุขภาพของไรเดอร์
- 3) พัฒนาหลักสูตร “สร้างเสริมสุขภาพไรเดอร์” โดยความร่วมมือของ บริษัท ไลน์แมน ประเทศไทย จำกัด และเครือข่ายไรเดอร์ของไลน์แมน
- 4) เกิดกระบวนการพัฒนาศักยภาพไรเดอร์ ตามความสนใจของไรเดอร์ กระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ
- 5) ความร่วมมือจากสำนักสื่อสารการตลาดเพื่อสังคม สสส. จัดทำคลิปวิดีโอกระบวนการสร้างเสริม สุขภาพไรเดอร์ โดยแบ่งเป็นคลิปประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน และคลิป



ผลผลิต (Output)

1. สถานการณ์ทางสุขภาพของไรเดอร์ จำนวน 518 คน การสนทนากลุ่ม 31 คน และสัมภาษณ์เชิงลึก 9 คน ในภาพรวมของเก็บรวบรวมข้อมูลค้นพบ 3 ปัญหาสำคัญของไรเดอร์คือ “ปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย”
2. หลักสูตร “สร้างเสริมสุขภาพไรเดอร์” โดยความร่วมมือของ บริษัท ไลน์แมน ประเทศไทย จำกัด และเครือข่ายไรเดอร์ของไลน์แมน ร่วมให้ความเห็นต่อการพัฒนาหลักสูตร องค์กรความรู้ต่อการสร้างเสริมสุขภาพไรเดอร์ ได้รับการสนับสนุนองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
3. เกิดกระบวนการพัฒนาศักยภาพไรเดอร์ จำนวน 37 คน ได้แก่ หลักสูตร คอ บ่า ไหล่ สะโพก โยกสบาย จำนวน 23 คน หลักสูตรไรเดอร์เซฟตี้ จำนวน 23 คน และ หัวไม่ร้อนนอนหลับสบาย จำนวน 22 คน

ผลลัพธ์ (Outcome)

ไรเดอร์มากกว่าร้อยละ 80 ที่ผ่านการอบรม สามารถจดจำเนื้อหาเกี่ยวกับฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อได้ในระดับปานกลางถึงดี และร้อยละ 62 มีโอกาสนำทักษะเบื้องต้นไปปรับใช้ในวิถีชีวิตประจำและวงจรวีถีไรเดอร์ในระดับปานกลาง เช่น การยืดเหยียดผ่อนคลาย ปรับการสวมใส่หมวกกันน็อคที่ถูกต้องเหมาะสมมากขึ้นและใช้หลักการจัดการปัญหาความโกรธเมื่อต้องรออาหารที่ร้านค้าเป็นเวลานาน

19.

โครงการแนวปฏิบัติการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ส่งอาหาร

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์กรมมหาชน) ได้ดำเนินงานจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจัดการความปลอดภัยฯ ที่เกี่ยวกับการส่งอาหารด้วยรถจักรยานยนต์ ซึ่งได้มีกิจกรรมเผยแพร่ในเบื้องต้นต่อศูนย์วิชาการความปลอดภัยทางถนน กรมควบคุมโรค กรมขนส่งทางบก และบริษัท Robinhood และได้มีกิจกรรมเผยแพร่ ส่งเสริม ขยายผลการใช้งาน และดำเนินการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป



ผลผลิต (Output)

แนวปฏิบัติฉบับสมบูรณ์ 1 เรื่อง และจัดทำมาตรฐานคู่มือและแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย

ผลลัพธ์ (Outcome)

สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง นำองค์ความรู้จากมาตรฐาน คู่มือ และแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยฯ ไปใช้ ในการกำหนดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยอย่างเป็นรูปธรรม

20.

โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่าย

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการผู้สูงอายุดำเนินงานพัฒนาส่งเสริมทักษะที่จำเป็นด้านอาชีพ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล การถ่ายภาพ การสร้างสตอรี่ การตั้งร้านค้าออนไลน์บนแพลตฟอร์มการสื่อ Social Media เพื่อการโฆษณาร่วมกับภาคเอกชน



ผลผลิต (Output)

เครือข่ายผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาส่งเสริมทักษะที่จำเป็นจำนวน 240 เครือข่าย 700 คน

ผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้สูงอายุสามารถนำความรู้ไปปรับใช้กับชีวิตประจำวัน และสามารถเปิดร้านค้าออนไลน์ได้



ส่วนที่ 2

ด้านแรงงานสูงอายุ

สำนักงานนโยบายและแผนแรงงาน

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)

“สังคมสูงอายุนี้อายุ” (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: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2562)

3. การทำงานของผู้สูงอายุไทย

ผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ส่งผลให้ประเทศไทยก้าวสู่สังคมของผู้สูงอายุ รวมทั้งโครงสร้างของประชากรและโครงสร้างของกำลังแรงงานเปลี่ยนแปลงไป ทำให้มีผู้สูงอายุที่ยังต้องทำงานเพิ่มขึ้นด้วย โดยจากผลการสำรวจการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย ประจำปี พ.ศ. 2565 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า มีจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน 4.74 ล้านคน (ร้อยละ 36.1) จากจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น 13.14 ล้านคน ส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1.63 ล้านคน ภาคเหนือ 1.11 ล้านคน ภาคกลาง 1.08 ล้านคน ภาคใต้ 0.58 แสนคน และกรุงเทพมหานคร 0.34 แสนคน

ตารางที่ 1 จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามภาค พ.ศ. 2565

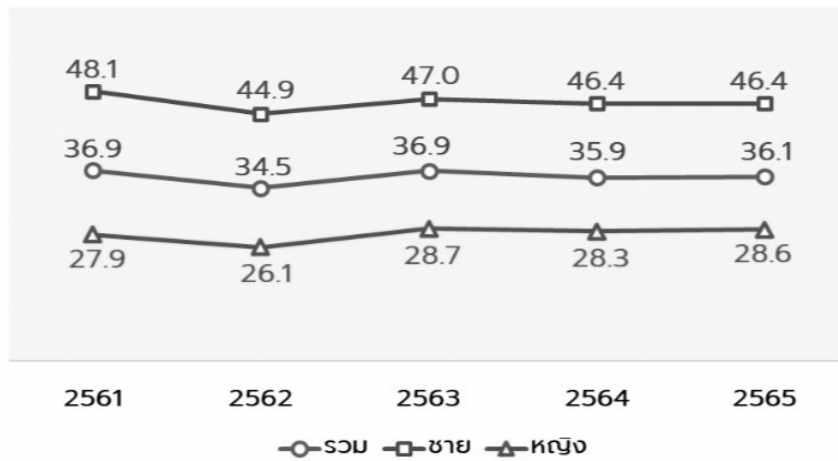
ภาค	ผู้สูงอายุทั้งหมด	ผู้สูงอายุที่ทำงาน	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	1.34	0.34	25.2
กลาง	3.49	1.08	31.1
เหนือ	2.76	1.11	40.3
ตะวันออกเฉียงเหนือ	4.00	1.63	40.6
ใต้	1.55	0.58	37.8
รวม	13.14	4.74	36.1

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

ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2565, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เมื่อพิจารณาการทำงานของผู้สูงอายุเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่า ในปี 2565 มีจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน 4.74 ล้านคน (ร้อยละ 36.1) จากจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น 13.14 ล้านคน ส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1.63 ล้านคน ภาคเหนือ 1.11 ล้านคน ภาคกลาง 1.08 ล้านคน ภาคใต้ 0.58 ล้านคน และ กรุงเทพมหานคร 0.34 ล้านคน

แผนภาพที่ 1 สัดส่วนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามเพศ พ.ศ. 2561 - 2565

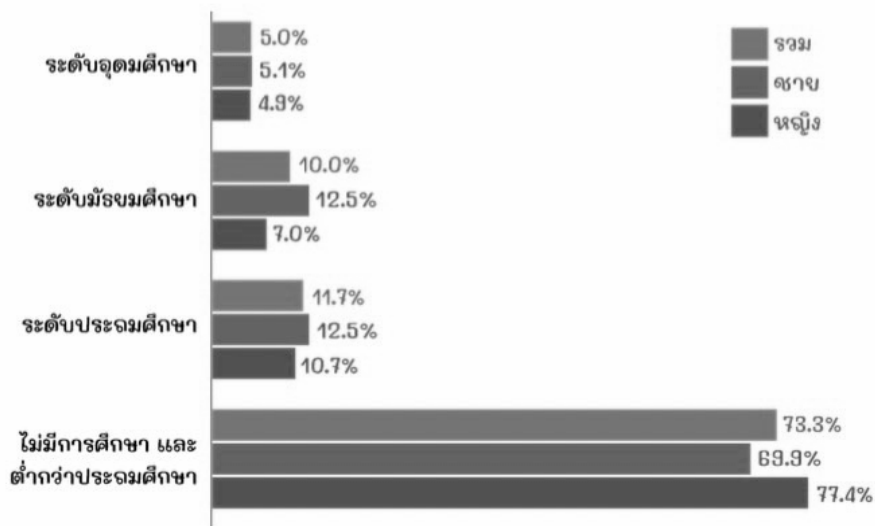


ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2565, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

1) ระดับการศึกษาที่สำเร็จของผู้สูงอายุ

ระดับการศึกษาที่สำเร็จของผู้สูงอายุที่ทำงานในปี 2565 พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีการศึกษา/สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษา ร้อยละ 73.3 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 11.7 ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 10.0 และระดับอุดมศึกษา ร้อยละ 5.0 ที่เหลืออยู่ในระดับการศึกษาอื่น ๆ ตามลำดับ

แผนภาพที่ 2 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จและเพศ พ.ศ. 2565



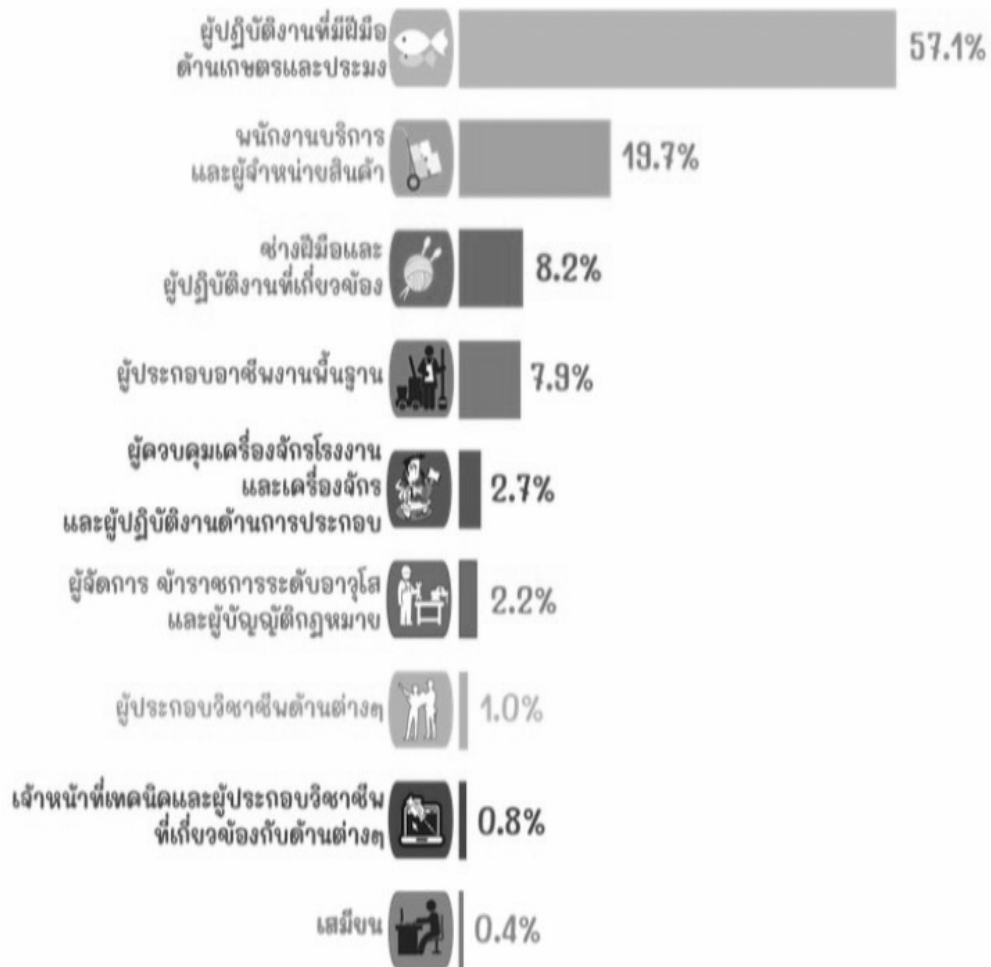
หมายเหตุ: ไม่รวมอื่น ๆ และไม่ทราบ

ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2565, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

2) อาชีพของผู้สูงอายุ

ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตรและประมง ร้อยละ 57.1 รองลงมาเป็นพนักงานบริการและ
ผู้จำหน่ายสินค้า ร้อยละ 19.7 ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 8.2 และผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน
ร้อยละ 7.9 ส่วนที่เหลือกระจายอยู่ในอาชีพอื่น ๆ

แผนภาพที่ 3 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามอาชีพ พ.ศ. 2565

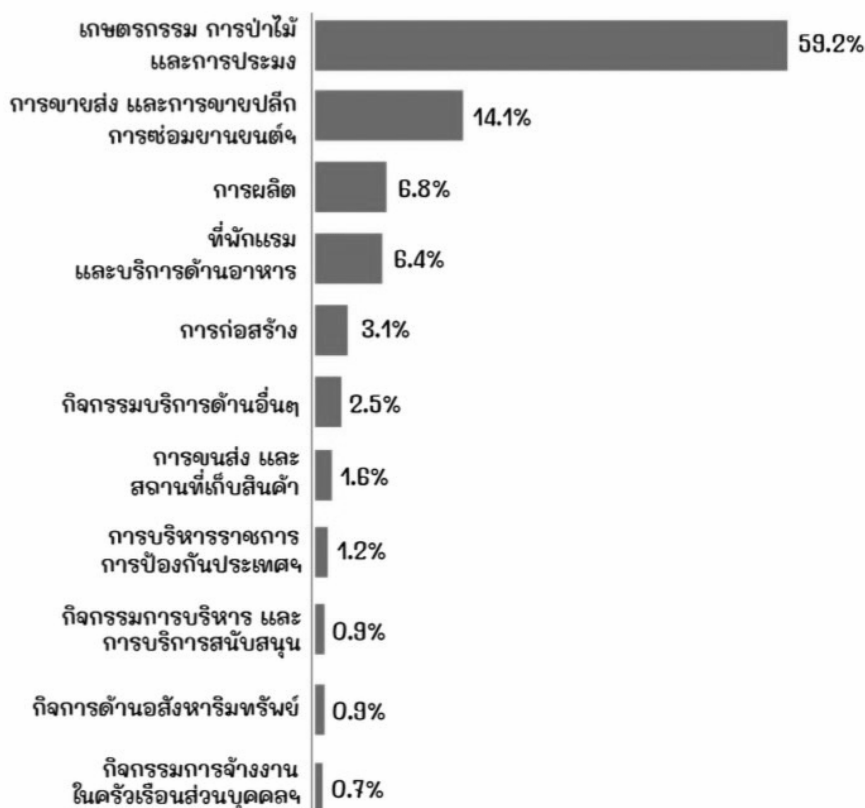


ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2565, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

3) กิจกรรมทางเศรษฐกิจ

ผู้สูงอายุที่ทำงานตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญในปี 2565 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุที่ทำงาน
ในภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 59.2 รองลงมาทำงานในสาขาการขนส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และ
รถจักรยานยนต์ ร้อยละ 14.1 สาขาการผลิต ร้อยละ 6.8 สาขากิจกรรมที่พักแรมและการบริการด้านอาหาร
ร้อยละ 6.4 และการก่อสร้าง ร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

แผนภาพที่ 4 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญ พ.ศ. 2565



ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2565, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

4) สถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุ

ส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง ร้อยละ 64.4 รองลงมาเป็นช่วยธุรกิจครัวเรือน ร้อยละ 19.7 เป็นลูกจ้าง ร้อยละ 12.8 เป็นนายจ้าง ร้อยละ 3.0 และการรวมกลุ่ม ร้อยละ 0.1 ตามลำดับ

แผนภาพที่ 5 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพการทำงาน พ.ศ. 2565

สถานภาพการทำงาน	จำนวน (ล้านคน)			ร้อยละ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	4.74	2.57	2.17	100.0	100.0	100.0
นายจ้าง	0.14	0.10	0.04	3.0	3.8	2.0
ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง	3.05	1.88	1.17	64.4	73.2	53.9
ผู้ช่วยธุรกิจครัวเรือน	0.94	0.24	0.70	19.7	9.4	32.0
ลูกจ้าง	0.61	0.35	0.26	12.8	13.5	12.0
การรวมกลุ่ม	--	--	--	0.1	0.1	0.1

หมายเหตุ : "--" ข้อมูลมีจำนวนเล็กน้อย

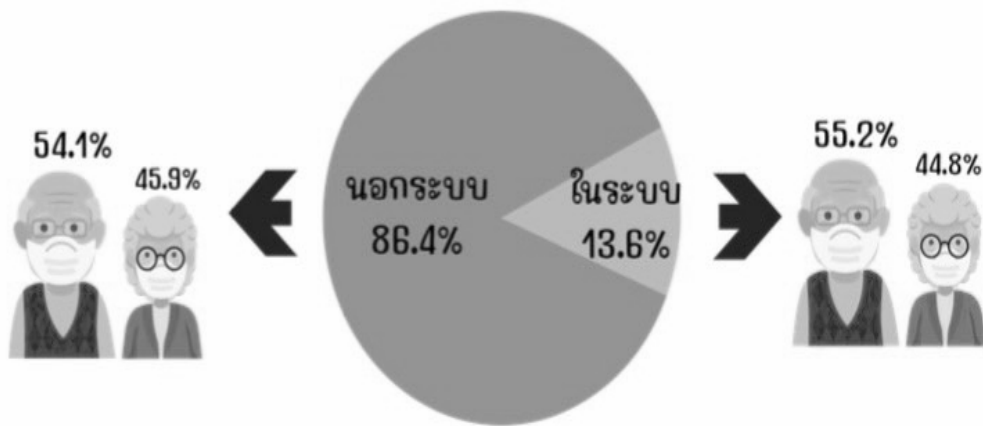
ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2565, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

5) แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ

เมื่อพิจารณาผู้สูงอายุที่ทำงานจำแนกตามสถานะการเป็นแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ ในปี พ.ศ. 2565 พบว่า

- **ผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ** หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และยังสามารถทำงานได้ โดยลักษณะของงานที่ทำนั้น ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน มีประมาณ 4.10 ล้านคน (ร้อยละ 86.4)
- **ผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานในระบบ** หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และยังสามารถทำงานได้ โดยได้รับความคุ้มครองหรือมีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน มีประมาณ 6.48 แสนคน (ร้อยละ 13.6)

แผนภาพที่ 6 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565

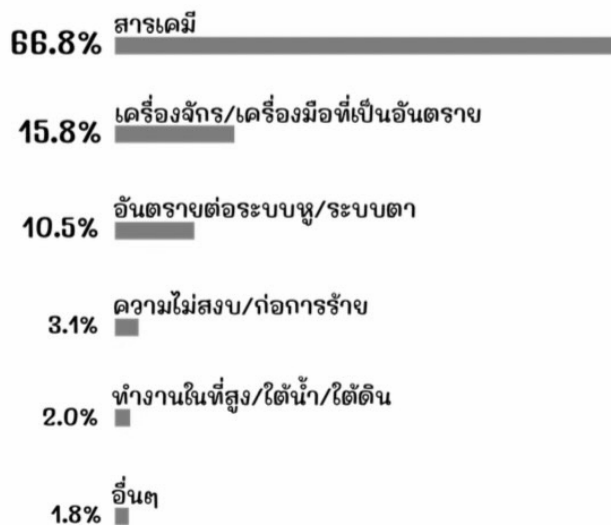


ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2565, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

6) ปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

ผู้สูงอายุที่ทำงานประสบปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 4.30 แสนคน พบปัญหาการได้รับสารเคมีเป็นพิษ ร้อยละ 66.8 รองลงมา เครื่องจักร/เครื่องมือที่เป็นอันตราย ร้อยละ 15.8 การได้รับอันตรายต่อระบบหู/ระบบตา ร้อยละ 10.5 และการทำงานในที่สูง/ใต้น้ำ/ใต้ดิน ร้อยละ 2.0

แผนภาพที่ 7 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามปัญหาจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ.2565

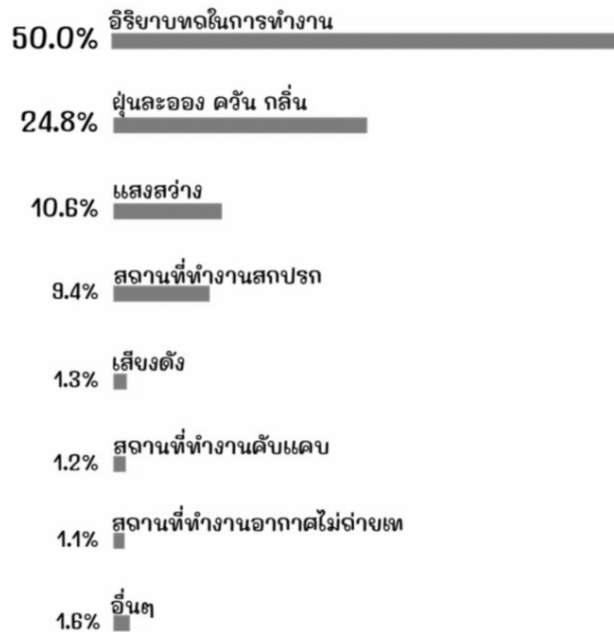


ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2565, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

7) ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 5.90 แสนคน มีปัญหาในเรื่อง อิริยาบถในการทำงาน คือ ไม่ค่อยได้เปลี่ยนลักษณะท่า อิริยาบถในการทำงาน ร้อยละ 50.0 รองลงมา การทำงานมีฝุ่น คิววัน กลิ่น ร้อยละ 24.8 และปัญหาแสงสว่าง ร้อยละ 10.6 ที่เหลืออื่น ๆ เป็นสถานที่ทำงาน ไม่สะอาด คับแคบ อากาศไม่ถ่ายเท และเสียงดัง

แผนภาพที่ 8 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามปัญหาจากสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ. 2565



ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2565, 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 การจัดทำมีระบบที่สามารถรองรับความต้องการพัฒนาปรับปรุงทักษะอาชีพของทุกช่วงวัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่อาจจะเปลี่ยนไปตามแนวโน้มความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในอนาคต

นโยบายเร่งด่วนที่ 2 : การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยปรับปรุงระบบบำนาญสวัสดิการแห่งรัฐและเบี้ยยังชีพของประชาชน อาทิ ผู้สูงอายุและคนพิการที่มีรายได้น้อย ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และพิจารณาขยายความครอบคลุมไปยังกลุ่มมารดาตั้งครรภ์ เด็กแรกเกิด และเด็กวัยเรียนที่ครอบครัวมีปัญหาทางเศรษฐกิจ และเร่งรัดการพัฒนากระบวนการสุขภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการบริการในแต่ละระบบ ลดภาระการเดินทางไปสถานพยาบาลของประชาชน และลดความแออัดในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ พัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 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 ธนาคารเวลา สำหรับการดูแลผู้สูงอายุของประเทศไทย

มาตรการย่อยที่ 1.6 การสร้างความรอบรู้ให้คนรุ่นใหม่เตรียมความพร้อมในทุกมิติ

มาตรการหลักที่ 2 การยกระดับขีดความสามารถสู่การบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (4 Change) ได้แก่

มาตรการย่อยที่ 2.1 ยกระดับความร่วมมือ เสริมสร้างพลังสังคมสูงอายุ

มาตรการย่อยที่ 2.2 การปรับเปลี่ยนกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อบังคับ ให้เอื้อต่อ

การทำงานด้านผู้สูงอายุ

มาตรการย่อยที่ 2.3 ปฏิรูประบบข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ อย่างมี

ประสิทธิภาพ

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 มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อผู้กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น 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) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (4) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ (5) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ (6) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย (7) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (1) การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุด สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ (2) การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง (3) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน

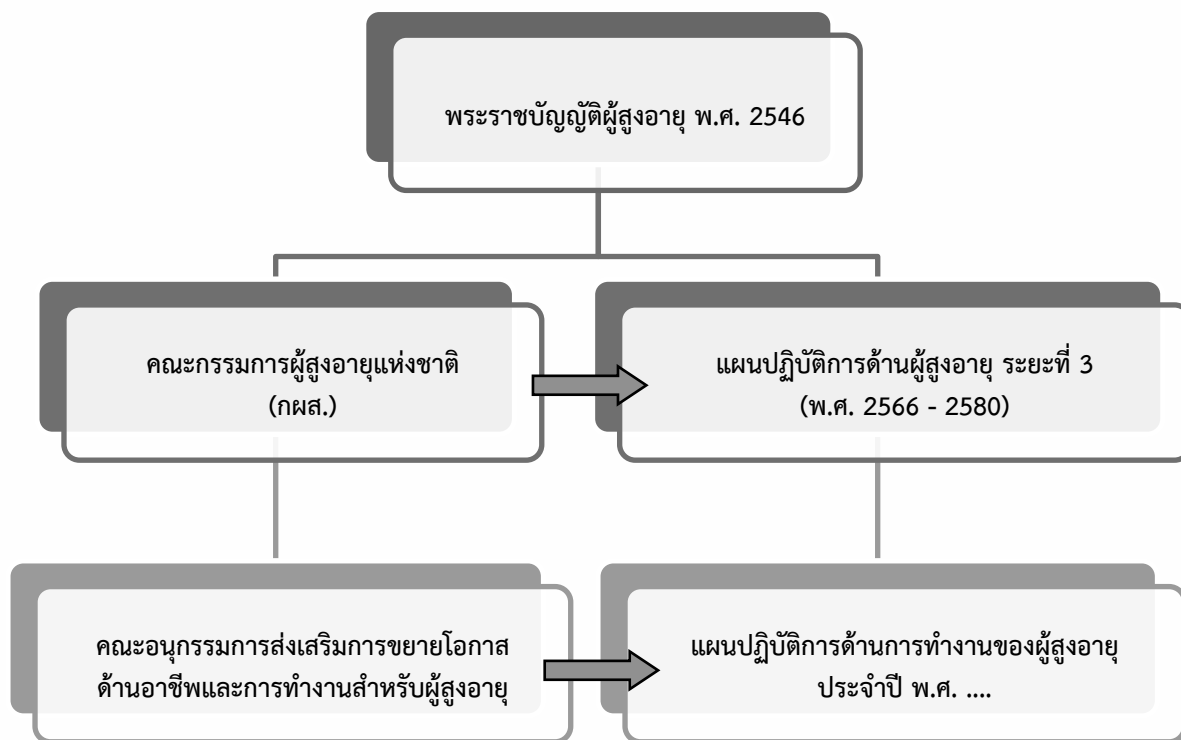
การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุนที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน (ที่มา : สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (<http://www.nesdb.go.th>))

4. นโยบายกระทรวงแรงงาน

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

บทที่ 3

โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานสูงอายุ



โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานสูงอายุ

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 กำหนดให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ (กผส.) โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบาย ตลอดจนประสานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีกรอบการดำเนินงานอยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2580) โดยคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมารับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 คณะ เพื่อร่วมบูรณาการขับเคลื่อนแผนฯ ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในคณะกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ มีองค์ประกอบ คือ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานอนุกรรมการรองปลัดกระทรวงแรงงาน (ที่รับผิดชอบในงานด้านนโยบายและอำนาจการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) เป็นรองประธานอนุกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ พร้อมด้วยผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นอนุกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1. ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ในการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ 2. ส่งเสริม สนับสนุน การจ้างงานและอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ 3. ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ 4. เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ในแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ 5. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม และ 6. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติมอบหมาย โดยดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ประจำปี พ.ศ.

บทที่ 4

แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุ

แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2580)

วิสัยทัศน์

“ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตดี มีหลักประกันมั่นคง เป็นพลังพัฒนาสังคม”

วัตถุประสงค์ของแผนฯ

1. เพื่อให้มีกรอบและแนวทางปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บท อันจะก่อให้เกิดการบูรณาการแผนในทุกระดับ และนำไปสู่การขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุและการรองรับสังคมสูงวัยของหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมีบูรณาการ
2. เพื่อเพิ่มคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้เพิ่มพูน ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ
3. เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ สภาพแวดล้อม การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม อันจะทำให้ดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า พึ่งพาตนเองได้ มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคม และมีหลักประกันที่มั่นคงไปจนบั้นปลายของชีวิต
4. เพื่อรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก ด้วยการส่งเสริมให้ประชากรที่จะเป็นผู้สูงอายุในอนาคต โดยเฉพาะกลุ่มผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 25 - 59 ปีในปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นผู้สูงอายุในอีก 1 - 35 ปีข้างหน้า ตระหนักและเตรียมการให้พร้อมเพื่อให้มีชีวิตที่ดีในยามสูงอายุ พร้อมทั้งจะยอมรับและร่วมมือกับผู้สูงอายุในการเป็นพลังขับเคลื่อนสังคม หรือให้การเกื้อหนุนผู้สูงอายุในยามที่จำเป็น

แผนปฏิบัติการย่อย แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 ประกอบไปด้วยแผนปฏิบัติการย่อย 4 แผน ได้แก่

แผนปฏิบัติการย่อยที่ 1 เตรียมความพร้อมของประชากรก่อนวัยสูงอายุ

มาตรการ

1. ส่งเสริมให้ประชากรอายุ 25 - 59 ปี เร่งเตรียมการก่อนยามสูงอายุในมิติทางเศรษฐกิจ
 - 1.1 ส่งเสริมการออมเงินเพื่อยามชราภาพ
 - 1.2 เร่งพัฒนาระบบบำนาญแห่งชาติแบบหลายชั้น
 - 1.3 ขยายอายุเกษียณและส่งเสริมการทำงานต่อเนื่องของประชากรวัยทำงาน
2. สร้างเสริมความรู้ความเข้าใจถึงกระบวนการชราภาพ ตระหนักถึงคุณค่า ศักดิ์ศรี และมีความรับผิดชอบต่อผู้สูงอายุ
 - 2.1 ส่งเสริมการให้ความรู้เรื่องกระบวนการชราภาพ
 - 2.2 รณรงค์ให้สังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ
 - 2.3 รักษาค่านิยมของสังคมในการดูแลรับผิดชอบผู้สูงอายุในครอบครัวและชุมชน
3. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทันและสามารถเลือกใช้ประโยชน์จากสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล
 - 3.1 ส่งเสริมประชากรวัยทำงานให้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิตที่สอดคล้องกับความสนใจและวิถีชีวิตของตนเอง
 - 3.2 ส่งเสริมการให้ความรู้และพัฒนาทักษะในการรู้เท่าทันสื่อและใช้สื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์

4. เร่งเสริมสร้างความรู้ด้านสุขภาพ
 - 4.1 สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการมีสุขภาพดีและพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์
 - 4.2 ส่งเสริมการสร้างความรู้ด้านสุขภาพ
 - 4.3 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีความรู้ด้านสุขภาพและการมีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ในชุมชน
5. ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับวัยสูงอายุและเพิ่มโอกาสในการปรับสภาพที่อยู่อาศัย
 - 5.1 เร่งสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ
 - 5.2 ส่งเสริมการปรับปรุงที่อยู่อาศัยโดยเฉพาะครัวเรือนที่มีบิดามารดาสูงอายุอาศัยอยู่ด้วย
 - 5.3 ส่งเสริมการขยายตัวของธุรกิจและอุตสาหกรรมการผลิตวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ

แผนปฏิบัติการย่อยที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทุกมิติอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

มาตรการ

1. ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้านเศรษฐกิจ
 - 1.1 ปฏิรูประบบหลักประกันยามชราภาพให้เป็นไปอย่างบูรณาการและยั่งยืน สามารถครอบคลุมประชากรผู้สูงอายุอย่างเพียงพอ ทั่วถึง และเป็นธรรม
 - 1.2 ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุทั้งภาคในระบบและนอกระบบ
 - 1.3 เพิ่มพูนทักษะหรือโอกาสในการทำงานด้วยการเพิ่มช่องทางการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุวัยต้น
2. ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้านสุขภาพ
 - 2.1 เสริมสร้างความรู้ด้านสุขภาพ
 - 2.2 พัฒนาระบบสุขภาพรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุแต่ละกลุ่มและเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่
3. ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้านสังคม
 - 3.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในการเป็นพลังทางสังคม
 - 3.2 ส่งเสริมการจัดการสื่อสารสนเทศเพื่อผู้สูงอายุ
 - 3.3 ส่งเสริมศักยภาพครอบครัวและชุมชนในการดูแลผู้สูงอายุ
4. ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้านสภาพแวดล้อม
 - 4.1 ส่งเสริมการปรับสภาพที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุทั้งภายในบ้านและนอกบ้าน
 - 4.2 ส่งเสริมการจัดการสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการสาธารณะที่เอื้อต่อคนทุกวัยให้เหมาะกับบริบทของสังคมเมืองและชนบท
 - 4.3 สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงที่อยู่อาศัย วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้สูงอายุ
 - 4.4 สร้างระบบทางสัญจรและการคมนาคมทางบกที่เอื้อต่อคนทุกวัย

แผนปฏิบัติการย่อยที่ 3 ปฏิรูปและบูรณาการระบบบริหารเพื่อรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

มาตรการ

1. แปลงแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุสู่การปฏิบัติและผลักดันให้ทุกภาคส่วนขับเคลื่อนแผนอย่างมีบูรณาการตั้งแต่ระดับชาติสู่ระดับท้องถิ่น
2. ติดตามและประเมินผลนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุในแต่ละระดับ
3. ปฏิรูประบบกฎหมายเพื่อรองรับการดำเนินงานของทุกภาคส่วนในการรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

4. วางระบบกำลังคนด้านผู้สูงอายุทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในระดับชาติและระดับพื้นที่
5. เพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาและการจัดการงานด้านผู้สูงอายุขององค์กรชุมชน/ท้องถิ่น และผู้นำชุมชน
6. พัฒนาระบบการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุ โดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นกลุ่มเสี่ยง กลุ่มเปราะบาง และกลุ่มที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง ทั้งในฐานะผู้รับบริการ ผู้รับสวัสดิการ หรือผู้บริจาค
7. พัฒนาระบบปกป้องและฟื้นฟูผู้สูงอายุและครอบครัวในยามที่เกิดนานาวิฤติ
8. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

แผนปฏิบัติการย่อยที่ 4 เพิ่มศักยภาพการวิจัย การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมรองรับสังคมสูงวัย มาตรการ

1. ส่งเสริมการผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ
 - 1.1 ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัย/ผลิตภัณฑ์ด้านผู้สูงอายุหรือบริการ/ระบบหรือกระบวนการใหม่ เพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ
 - 1.2 ส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัย/ข้อเสนอเชิงนโยบาย/นวัตกรรมด้านผู้สูงอายุไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ
2. ส่งเสริมการพัฒนาระบบข้อมูล งานวิจัย และนวัตกรรมด้านผู้สูงอายุที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และเป็นประโยชน์ต่อภาครัฐในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ
 - 2.1 สร้างระบบข้อมูล งานวิจัย และนวัตกรรมด้านผู้สูงอายุของประเทศ
 - 2.2 สร้างกลไกเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านผู้สูงอายุจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในระดับประเทศ จังหวัด และท้องถิ่น
 - 2.3 พัฒนาระบบสืบค้นที่ง่ายและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลมากขึ้น
 - 2.4 พัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันการศึกษาในระดับจังหวัด ในการจัดเก็บและสร้างฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือเพื่อเชื่อมโยงสู่ระบบฐานข้อมูลของประเทศ

บทที่ 5

ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กระทรวงแรงงาน มีนโยบายที่สำคัญในการเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยการส่งเสริมการมีงานทำและฝึกอบรมแรงงานสูงอายุให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะฝีมือ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ รวมถึงมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานสูงอายุ การเข้าถึงระบบประกันสังคม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ โดยขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2580) เพื่อให้แรงงานสูงอายุสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องและพึ่งตนเองได้ ตลอดจนเป็นกำลังสำคัญที่มีส่วนร่วม ในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ดำเนินการผ่านกลไกขับเคลื่อนการบริหารจัดการ โดยคณะกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่บรรจุรวมทั้งสิ้น 39 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าหมายผู้สูงอายุ จำนวน 32,898 คน ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน (ต.ค. 2565 - ก.ย. 2566) มีผู้สูงอายุได้รับประโยชน์ รวมทั้งสิ้น 38,889 คน ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น 270,435,335.86 บาท มีผลการดำเนินงาน จำแนกตามปฏิบัติการย่อย ดังนี้

แผนปฏิบัติการย่อยที่ 1 เตรียมความพร้อมประชากรก่อนวัยสูงอายุ

มาตรการที่ 1 ส่งเสริมให้ประชากรอายุ 25 - 59 ปี เร่งเตรียมการก่อนยามสูงอายุในมิติเศรษฐกิจ

มาตรการย่อย 1.3 ขยายอายุเกษียณและส่งเสริมการทำงานต่อเนื่องของประชากรวัยทำงาน มีการดำเนินงานที่สำคัญ เช่น โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพของประชากรวัยแรงงานอายุ 25 - 59 ปี โครงการหลักสูตรการฝึกอาชีพต่าง ๆ มีผู้สูงอายุได้รับประโยชน์จากโครงการ 8,219 คน

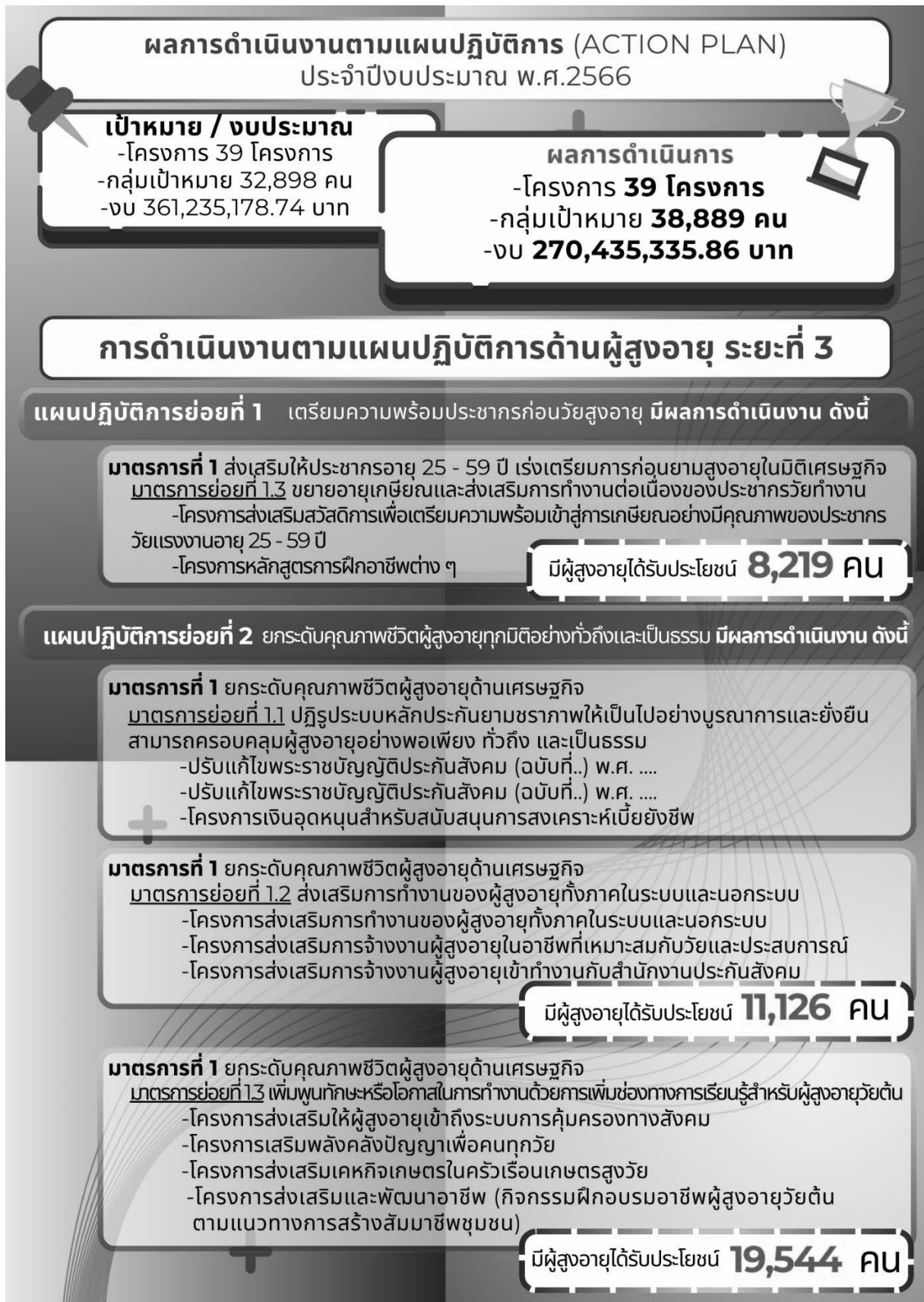
แผนปฏิบัติการย่อยที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทุกมิติอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม :

มาตรการที่ 1 ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้านเศรษฐกิจ

มาตรการย่อย 1.1 ปฏิรูประบบหลักประกันยามชราภาพให้เพียงพออย่างบูรณาการและยั่งยืน สามารถครอบคลุมผู้สูงอายุอย่างพอเพียง ทั่วถึง และเป็นธรรม มีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ อาทิ ปรับแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ. เพื่อขยายอายุการเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 จากเดิม 15 - 60 ปี เป็น 15 - 65 ปี หรืออายุตามอายุชั้นสูงที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ปรับแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ. เพื่อให้ผู้รับบำนาญสามารถเป็นผู้ประกันตนต่อไปโดยได้รับสิทธิประโยชน์ 3 กรณี (เจ็บป่วยทุพพลภาพ ตาย) โครงการเงินอุดหนุนสำหรับสนับสนุนการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ

มาตรการย่อย 1.2 ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุทั้งภาคในระบบและนอกระบบ มีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ อาทิ โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงานกับสำนักงานประกันสังคม การจ้างผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ มีผู้สูงอายุได้รับประโยชน์จากโครงการ 11,126 คน

มาตรการย่อย 1.3 เพิ่มพูนทักษะหรือโอกาสในการทำงานด้วยการเพิ่มช่องทางการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุวัยต้น มีโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ อาทิ โครงการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคม โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่ (กลุ่มผู้สูงอายุ) การสนับสนุนกลุ่ม/องค์กร/และหรือเครือข่ายผู้สูงอายุ โครงการเสริมพลังคลังปัญญาเพื่อคนทุกวัย โครงการส่งเสริมเคหกิจเกษตรในครัวเรือนเกษตรสูงวัย และโครงการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (กิจกรรมฝึกอบรมอาชีพผู้สูงอายุวัยต้นตามแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน) มีผู้สูงอายุได้รับประโยชน์จากโครงการ 19,544 คน



บทที่ 6

สรุปผลการดำเนินงานเด่นประจำปี 2566

1.

โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพของประชากรวัยแรงงานอายุ 25 - 59 ปี

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินโครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพของประชากรวัยแรงงานอายุ 25 - 59 ปี ให้สามารถดูแลตนเองได้ไม่เป็นภาระของครอบครัวและสังคมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องได้รับความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ วินัยทางการเงิน หลักการออม การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม

ผลผลิต (Output)

แรงงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 59 ปี ได้รับความรู้ในการดูแลตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีคุณภาพ จำนวน 8,169 คน

ผลลัพธ์ (Outcome)

แรงงานกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ในการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพ มีความรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



2.

โครงการส่งเสริมสิทธิหน้าที่แรงงานนอกระบบผู้สูงอายุสู่เส้นทางใหม่หลังวัย 60 ปี

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ได้จัดทำโครงการส่งเสริมสิทธิหน้าที่แรงงานนอกระบบผู้สูงอายุสู่เส้นทางสายใหม่หลังวัย 60 ปี เพื่อให้แรงงานนอกระบบกลุ่มผู้สูงอายุได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาในมิติด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ให้มีความรู้ด้านสิทธิหน้าที่ ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนการรับรู้ให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและเข้าถึงบริการจากภาครัฐ สามารถต่อยอดการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ในแบบองค์รวม

ผลผลิต (Output)

แรงงานนอกระบบที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไปเข้ารับการอบรม จำนวน 679 คน

ผลลัพธ์ (Outcome)

1) แรงงานนอกระบบกลุ่มผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการฯ ได้พัฒนาตนเองมีการเรียนรู้ตามความเหมาะสมของช่วงวัย มีข้อมูลเสริมสร้างการเข้าถึงสิทธิข้อกฎหมายที่ควรรู้

2) แรงงานนอกระบบกลุ่มผู้สูงอายุทราบช่องทางการให้บริการที่เกี่ยวข้องจากภาครัฐ เข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ตลอดจนจนนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบไปเผยแพร่และขยายผลให้แก่สมาชิกในชุมชนได้



3.

โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัย และประสบการณ์และโครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ

กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ได้ตระหนักถึงการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำทั้งในระบบ และนอกระบบ จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ เพื่อเพิ่มทักษะ และส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้ผู้สูงอายุ โดยมีการสำรวจความต้องการการทำงานของผู้สูงอายุ และจัดหางาน/ทดลองฝึกปฏิบัติอาชีพอิสระที่ตรงกับความถนัดและความต้องการของผู้สูงอายุ อันนำมาซึ่งการมีรายได้ มีทักษะในการดำรงชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ผลผลิต (Output)

ผู้สูงอายุได้รับบริการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ จำนวน 8,020 คน ดังนี้

1. สำรวจผู้สูงอายุ จำนวน 7,000 คน
2. จ้างงานให้ผู้สูงอายุ จำนวน 1,000 คน
3. จ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานของรัฐ จำนวน 20 คน



ผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้สูงอายุที่ได้รับบริการมีงานทำ มีอาชีพ เฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

1. สำรวจผู้สูงอายุ จำนวน 7,373 คน
2. ผู้สูงอายุได้รับบริการจัดหางาน จำนวน 1,171 คน ผู้สูงอายุได้รับการบรรจุงาน จำนวน 1,033 คน
3. ผู้สูงอายุได้รับบริการจัดหางานในหน่วยงานของรัฐ จำนวน 21 คน
ผู้สูงอายุได้รับการบรรจุงาน จำนวน 20 คน

4.

โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ

กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน กองส่งเสริมการมีงานทำ ได้ดำเนินโครงการฯ เพื่อให้ผู้สูงอายุ สามารถประกอบอาชีพหรือมีงานทำได้ตรงตามความต้องการ เหมาะสมกับวัยวุฒิ ประสบการณ์ และสมรรถภาพของร่างกาย

ผลผลิต (Output)

ผู้สูงอายุได้รับบริการส่งเสริมการประกอบอาชีพ จำนวน 1,410 คน ดังนี้

1. กิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ให้ผู้สูงอายุ จำนวน 860 คน
2. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุสู่การเป็นวิทยากร ถ่ายทอดภูมิปัญญา จำนวน 250 คน
3. กิจกรรมพัฒนา ต่อยอดผลิตภัณฑ์สู่ตลาดออนไลน์ จำนวน 300 คน

ผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ทั้งหมด 1,441 คน มีรายได้ จำนวน 1,395 คน ดังนี้

1. กิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ให้ผู้สูงอายุ จำนวน 875 คน มีรายได้ จำนวน 855 คน
2. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ สู่การเป็นวิทยากรถ่ายทอดภูมิปัญญา จำนวน 262 คน มีรายได้ จำนวน 251 คน
3. กิจกรรมพัฒนา ต่อยอดผลิตภัณฑ์สู่ตลาดออนไลน์ จำนวน 304 คน มีรายได้ จำนวน 286 คน

5.

โครงการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ กิจกรรมฝึกอบรมอาชีพผู้สูงอายุวัยต้น

กระทรวงมหาดไทย โดยกรมการพัฒนาชุมชน ได้ดำเนินงานโครงการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ กิจกรรมฝึกอบรมอาชีพผู้สูงอายุวัยต้นตามแนวทางการสร้างสมาชิกชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้

1. กรมการพัฒนาชุมชนโดยสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ประสานปราชญ์สมาชิกชุมชน โดยพิจารณาจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพ มีความรู้ในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้สูงอายุวัยต้น (อายุ 60 – 69 ปี) จำนวน 878 อำเภอ ๆ ละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 8,780 คน
3. สำรวจอาชีพ และวิเคราะห์อาชีพที่กลุ่มเป้าหมายต้องการเรียนรู้และพัฒนา ร่วมกันพิจารณาถึงปัจจัยความสำเร็จด้านการเรียนรู้และด้านการประกอบอาชีพ การสร้างคุณค่า โอกาสทางการตลาด และการต่อยอดอาชีพ
4. จัดทำแผนปฏิบัติการในการฝึกอบรมอาชีพฯ ให้กับปราชญ์สมาชิกชุมชนหรือปราชญ์ชุมชน ด้านอาชีพ และส่งเสริมองค์ความรู้ที่เป็นเครื่องมือให้กับปราชญ์ฯ ในการนำไปถ่ายทอดให้กับกลุ่มเป้าหมาย
5. ปราชญ์สมาชิกชุมชน ดำเนินการตามกิจกรรมฝึกอบรมผู้สูงอายุวัยต้น ในรูปแบบการฝึกอบรม การบรรยาย การสาธิตและฝึกปฏิบัติอาชีพจริง เพื่อทำหน้าที่ให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุวัยต้น

ผลผลิต (Output)

ผู้สูงอายุวัยต้น (อายุระหว่าง 60 - 69 ปี) ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพตามแนวทางการสร้างสมาชิกชุมชน จำนวน 878 อำเภอ ๆ ละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 8,780 คน

ผลลัพธ์ (Outcome)

1. ผู้สูงอายุวัยต้น (อายุระหว่าง 60 – 69 ปี) มีการพัฒนาอาชีพตามแนวทางการสร้างสมาชิกชุมชน เกิดการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำรงชีวิต ทำให้ครัวเรือนและชุมชนเกิดความเข้มแข็ง
2. ผู้สูงอายุวัยต้น (อายุระหว่าง 60 – 69 ปี) ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพตามแนวทางการสร้างสมาชิกชุมชนและได้รับการพัฒนา ทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



6.

โครงการสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มศักยภาพ

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกรมหม่อนไหม ได้ดำเนินการจ้างเหมาบริการผู้มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป เพื่อปฏิบัติงานด้านหม่อนไหมในพื้นที่ รวมทั้งสิ้น 87 ราย โดยพัฒนาทักษะให้ปฏิบัติงานด้านหม่อนไหม ในกิจกรรมการปลูกและดูแลแปลงหม่อนและงานเลี้ยง งานผลิตและขยายพันธุ์ไหม ช่วยงานวิจัยด้านหม่อนไหม

ผลผลิต (Output)

จ้างเหมาบริการผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไปปฏิบัติงานในหน่วย จำนวน 87 ราย

ผลลัพธ์ (Outcome)

จ้างเหมาบริการผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไปได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ และส่งเสริมอาชีพอย่างมั่นคงยิ่งขึ้น



7.

ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุทั้งภาคในระบบและนอกระบบ การจ้างผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำและนอกระบบ

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีแผนปฏิบัติการด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ประจำปี พ.ศ. 2566 ในการจ้างผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ ซึ่งมีผลการดำเนินงานยอดสะสม ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้ จ้างงานผู้สูงอายุฯ จำนวน 105 คน ใช้งบประมาณ จำนวน 14,658,010 บาท

ผลผลิต (Output)

มีการจ้างผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ โดยเป็นผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้นรวม 105 คน ทำงานภายในสังกัด กอง/สำนัก/ศูนย์ จำนวน 47 หน่วยงาน ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลลัพธ์ (Outcome)

ในการจ้างผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ ในการทำงานจำนวน 105 คน เป้าหมาย ใช้งบประมาณจำนวน 14,658,010 บาท จ้างเหมาบริการผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและส่งเสริมอาชีพอย่างมั่นคงยิ่งขึ้น

8.

โครงการสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มศักยภาพ

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในงานที่เหมาะสม กับวัยวุฒิและสมรรถนะ

ผลผลิต (Output)

1. จำนวนผู้สูงอายุที่มีความเชี่ยวชาญได้รับการจ้างงาน ไม่น้อยกว่า 5 คน
2. ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพมีงานทำและมีรายได้หลังเกษียณ

ผลลัพธ์ (Outcome)

1. ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้านส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ
2. เพิ่มคุณค่าของผู้สูงอายุ ไม่เป็นภาระสังคม เตรียมรับการเปลี่ยนเป็นสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
3. เจ้าหน้าที่ สวพส. ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ การให้คำปรึกษาแนะนำ จากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจมีความต่อเนื่องและสำเร็จตามแผน



9.

โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โครงการหลวง และโครงการธนาคารโค - กระบือเพื่อเกษตรกร ตามพระราชดำริ

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกรมปศุสัตว์ เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ในการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ รวมทั้งการติดตามในพื้นที่ ให้คำแนะนำ และตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานด้านการเบิกจ่ายเงินกองทุนต่าง ๆ โครงการหลวง และโครงการธนาคารโค-กระบือเพื่อเกษตรกร ตามพระราชดำริ โครงการศูนย์พัฒนาและบริการกสิกรรม-ป่าไม้หนองเต่า แขวงสะหวันนะเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และโครงการอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย



ผลผลิต (Output)

1. ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ ฯ ทั้งส่วนกลาง และหน่วยงานภูมิภาค ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อเสนอแนะการดำเนินงานให้สำเร็จ ลุล่วง ตลอดจนถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน แก่เกษตรกรที่รับบริการภายใต้งานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร พันธุ์สัตว์พระราชทาน โครงการแพะภาคใต้ โครงการหลวง และโครงการธนาคารโค - กระบือเพื่อเกษตรกร ตามพระราชดำริ

2. ตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำบัญชีรายรับ - รายจ่าย ของโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร โครงการธนาคารโค - กระบือเพื่อเกษตรกร ตามพระราชดำริ โครงการศูนย์พัฒนาและบริการกสิกรรม - ป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผลลัพธ์ (Outcome)

การดำเนินงานในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โครงการหลวง และโครงการธนาคารโค - กระบือเพื่อเกษตรกรตามพระราชดำริ เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุดกับเกษตรกร มากกว่า 20,800 คน/ปี การขยายผลการส่งเสริมโค - กระบือ ได้เพิ่มขึ้น เกษตรกรมีทักษะความรู้ด้านการเลี้ยงสัตว์ ได้รับการสนับสนุน ปัจจัยที่เหมาะสม ทั้งความรู้ และปัจจัยการผลิต เกิดการพัฒนาทางอาชีพ

10.

การจ้างพนักงานราชการ อายุ 60 ปีขึ้นไป ในกลุ่มที่ใช้ความชำนาญงาน เทคนิคพิเศษ

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ผู้รับจ้างต้องมีประสบการณ์ในการทำงานด้านพืชศู ไม่น้อยกว่า 10 ปี เพื่อปฏิบัติงาน ในหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญด้านพืชศู โดยทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะ ตรวจสอบ วิเคราะห์ กลั่นกรอง สรุป เกี่ยวกับงานพืชศู และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และระเบียบข้อกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี รวมทั้งข้อสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยต้องปฏิบัติงาน ณ สำนักงานที่ตั้งของผู้ว่าจ้าง ไม่น้อยกว่า 5 วันทำการต่อสัปดาห์

ผลผลิต (Output)

บุคคลอายุ 60 ปีขึ้นไป (ในกลุ่มที่ใช้ความชำนาญหรือมีทักษะ)
มาปฏิบัติงานตามเงื่อนไขการจ้างที่กำหนดไว้

ผลลัพธ์ (Outcome)

บุคคลอายุ 60 ปีขึ้นไป (ในกลุ่มที่ใช้ความชำนาญหรือมีทักษะ)
สามารถปฏิบัติงานตามเงื่อนไขการจ้างที่กำหนดไว้ได้ทุกประการ



11.

แต่งตั้ง/จ้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี ด้านตรวจสอบบัญชีสหกรณ์

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้ดำเนินการแต่งตั้ง/จ้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การบัญชีและการสอบบัญชี ด้านกฎหมาย และด้านการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ ในด้านต่าง ๆ จำนวน 3 ราย ใช้จ่ายงบประมาณทั้งสิ้น 1.4065 ล้านบาท และจ้างเหมาผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชีและด้านทั่วไป จำนวน 2 ราย ใช้จ่ายงบประมาณทั้งสิ้น 0.2820 ล้านบาท

ผลผลิต (Output)

แต่งตั้ง/จ้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี
ด้านตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ และด้านกฎหมาย จำนวน 3 ราย ใช้จ่าย
งบประมาณทั้งสิ้น 1.4065 ล้านบาท และจ้างเหมาผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป
ปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชีและด้านทั่วไป จำนวน 2 ราย ใช้จ่ายงบประมาณ
ทั้งสิ้น 0.2820 ล้านบาท

ผลลัพธ์ (Outcome)

ดำเนินการแต่งตั้ง/จ้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานการบัญชีและ
การสอบบัญชี ด้านการบริหารจัดการภาครัฐ และด้านกฎหมายเพื่อเป็นที่
ปรึกษาและให้คำแนะนำในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อันเป็นประโยชน์ต่อการ
บริหารราชการของกรมฯ



12.

การจ้างลูกจ้างเหมาบริการที่อายุ 60 ปี ขึ้นไปเพื่อปฏิบัติงาน หลังเกษียณอายุราชการ

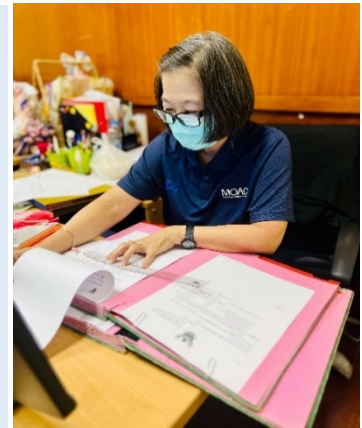
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการจ้างบุคคลที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะด้านจากประสบการณ์หลัก เพื่อสนับสนุนการทำงานของข้าราชการ/พนักงานราชการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานที่ว่าจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนดตามสัญญาหรือข้อตกลงการจ้างเป็นสำคัญ

ผลผลิต (Output)

การจ้างงานบุคคลที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป เพื่อมาปฏิบัติงาน หลังเกษียณอายุราชการให้กับ ส.ป.ก. จำนวน 51 คน

ผลลัพธ์ (Outcome)

การจ้างงานบุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ของ ส.ป.ก. มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานราชการได้ตามกระบวนการ ตามกรอบเวลาที่กำหนด



13.

โครงการจ้างพนักงานที่เกษียณอายุการทำงาน ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญด้านยางพาราเป็นที่ปรึกษาโครงการต่าง ๆ

การยางแห่งประเทศไทย (กยท.) ได้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ โดยสรรหาประสบการณ์และเชี่ยวชาญในการทำงานของผู้สูงอายุ มาก่อให้เกิดประโยชน์ จึงได้มีโครงการจ้างงานพนักงานที่เกษียณอายุการทำงาน ที่มีประสบการณ์และความชำนาญด้านยางพารา เป็นที่ปรึกษาในโครงการต่าง ๆ และโครงการสร้างโอกาส การทำงานพนักงานที่เกษียณอายุ เพื่อปฏิบัติงานตามสำนักงาน ภูมิภาคต่าง ๆ ของ กยท. โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น 1,200,000 บาท

ผลผลิต (Output)

พนักงานการยางแห่งประเทศไทยที่เกษียณอายุการทำงาน และมีประสบการณ์ความ ชำนาญด้านยางพารา จำนวน 4 คน

ผลลัพธ์ (Outcome)

การยางแห่งประเทศไทย สามารถนำองค์ความรู้จากพนักงาน ผู้เกษียณอายุการทำงานมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



ส่วนที่ 3

ด้านแรงงานคนพิการ

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

บทที่ 1

สถานการณ์คนพิการ

“คนพิการ” หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมเนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสารจิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นพิเศษ ที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550)

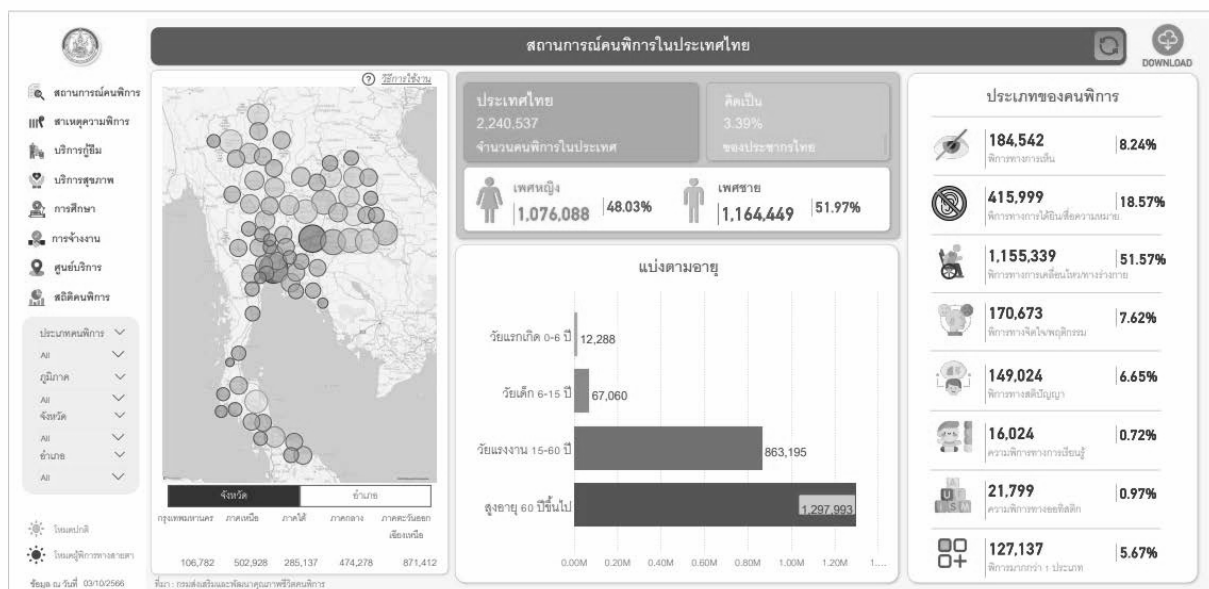
ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 กำหนดความพิการออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้



- สถานการณ์คนพิการในประเทศไทย (ข้อมูลจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2566)

1. จำนวนคนพิการ ที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ ประจำปี 2566 จำนวน 2,240,537 คน (ร้อยละ 3.39 ของประชากรไทย) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 1,164,449 คน (ร้อยละ 48.03) และเพศหญิง จำนวน 1,076,088 คน (ร้อยละ 51.97)

แผนภาพที่ 1 แสดงจำนวนคนพิการ

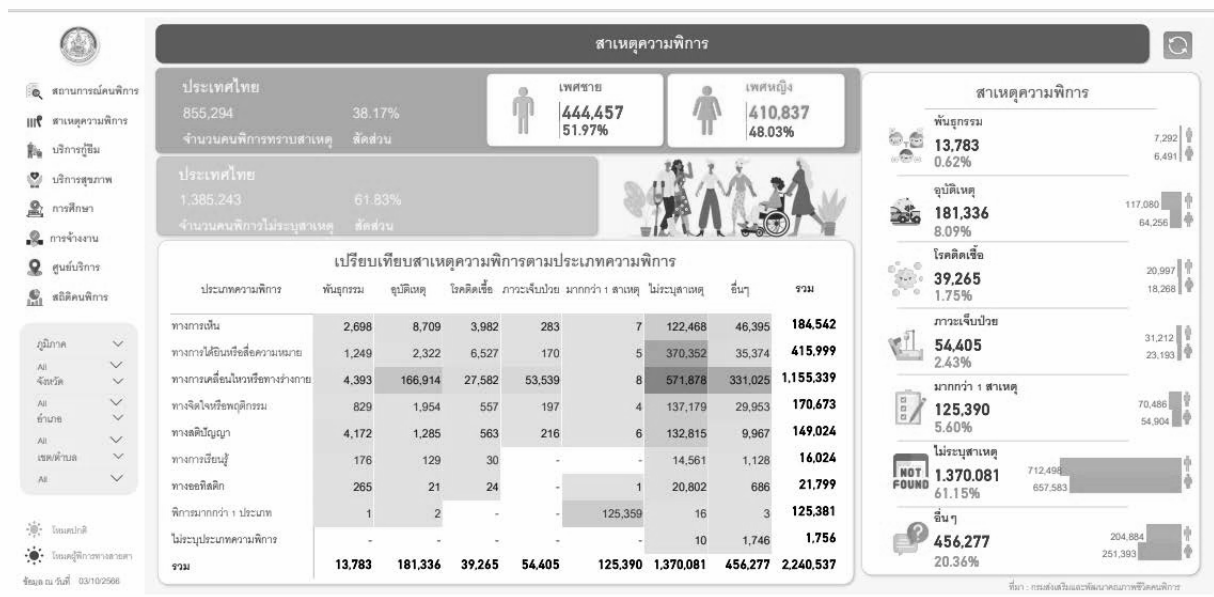


2. ประเภทความพิการ

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

คนพิการส่วนใหญ่พิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย รองลงมาเป็นความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ทางการเห็น ทางจิตใจหรือพฤติกรรม ทางสติปัญญา ทางออทิสติก และทางการเรียนรู้ ตามลำดับ

แผนภาพที่ 2 แสดงประเภทความพิการ

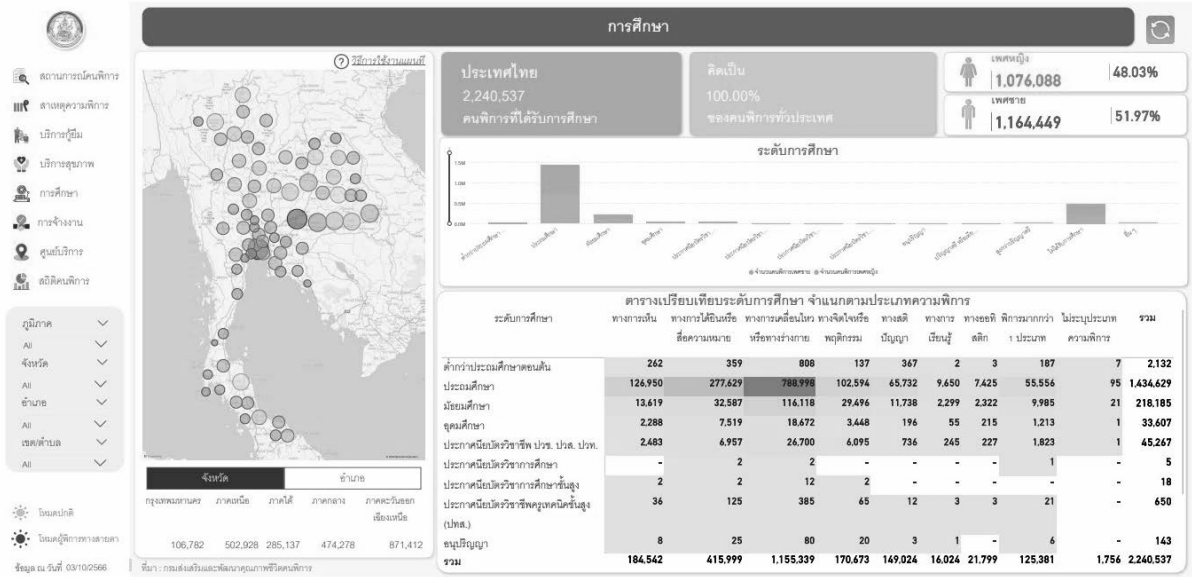


ตารางที่ 1 แสดงประเภทความพิการ

ลำดับที่	ประเภทความพิการ	จำนวน	ร้อยละ
1	ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	1,155,339	51.57
2	ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	415,999	18.57
3	ทางการเห็น	184,542	8.24
4	ทางจิตใจหรือพฤติกรรม	170,673	7.62
5	ทางสติปัญญา	149,024	6.65
6	พิการมากกว่า 1 ประเภท	125,381	5.60
7	ออทิสติก	21,799	0.97
8	ทางการเรียนรู้	16,024	0.72
9	ไม่ระบุประเภทความพิการ	1,756	0.08
	รวม	2,240,537	100.00

3. การศึกษาของคนพิการ

แผนภาพที่ 3 แสดงการศึกษาของคนพิการ



ตารางที่ 2 แสดงระดับการศึกษาจำแนกตามประเภทความพิการ

ประเภทความพิการ	ต่ำกว่าประถมศึกษาตอนต้น	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	อุดมศึกษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช. ปวส. ปวท.	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครูเทคนิคขั้นสูง	อนุปริญญา
ทางการเห็น	262	126,950	13,619	2,288	2,483	-	2	36	8
ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	359	277,629	32,587	7,519	6,957	2	2	125	25
ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	808	788,998	116,118	18,672	26,700	2	12	385	80
ทางจิตใจหรือพฤติกรรม	137	102,594	29,496	3,448	6,095	-	2	65	20
ทางสติปัญญา	367	65,732	11,738	196	736	-	-	12	3
ทางการเรียนรู้	2	9,650	2,299	55	245	-	-	3	1
ทางออทิสติก	3	7,425	2,322	215	227	-	-	3	-
พิการมากกว่า 1 ประเภท	187	55,556	9,985	1,213	1,823	1	-	21	6
ไม่ระบุประเภทความพิการ	7	95	21	1	1	-	-	-	-
รวม	2,132	1,434,629	218,185	33,607	45,267	5	18	650	143

โดย 5 อันดับ ระดับการศึกษาที่คนพิการได้รับมากที่สุด ได้แก่ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช. ปวส. ปวท. อุดมศึกษา และต่ำกว่าประถมศึกษาตอนต้น

ตารางที่ 3 แสดงอันดับของระดับการศึกษาที่คนพิการได้รับมากที่สุด 5 อันดับ

ลำดับ	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)
1	ประถมศึกษา	1,434,629
2	มัธยมศึกษา	218,185
3	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช. ปวส. ปวท.	45,267
4	อุดมศึกษา	33,607
5	ต่ำกว่าประถมศึกษาตอนต้น	2,132

4. อาชีพของคนพิการ

คนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15-59 ปี) มีจำนวน 864,318 คน แบ่งเป็น ประกอบอาชีพ จำนวน 313,359 คน ร้อยละ 36.26 (ของจำนวนคนพิการวัยทำงานทั้งหมด) ยังไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 46,687 คน ร้อยละ 5.40 (ของจำนวนคนพิการวัยทำงานทั้งหมด) พิกัดมากช่วยเหลือตนเองไม่ได้ จำนวน 268,795 คน ร้อยละ 31.10 (ของจำนวนคนพิการวัยทำงานทั้งหมด) และไม่ประสงค์ให้ข้อมูลด้านอาชีพ จำนวน 235,477 คนละ 27.24 (ของจำนวนคนพิการวัยทำงานทั้งหมด) โดยการประกอบอาชีพของคนพิการมากที่สุด ได้แก่

ตารางที่ 4 แสดงอาชีพของคนพิการ

ลำดับ	อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เกษตรกรกรรม	166,084	53.00
2	รับจ้าง	76,209	24.32
3	ผู้ประกอบการส่วนตัว/อาชีพอิสระ/ธุรกิจ	20,740	6.62
4	อื่นๆ	19,402	6.19
5	ลูกจ้าง/ลูกจ้างเอกชน/พนักงานบริษัท	13,096	4.18
6	ไม่ระบุอาชีพ	13,021	4.16
7	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	4,277	1.36
8	กิจการส่วนตัว/อาชีพอิสระ/ค้าขาย	530	0.17
รวม		313,359	100.00

5. ผลการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

ตารางที่ 5 แสดงผลการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการตามประเภทความพิการ

ข้อมูลจำนวนคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน			
ประเภทความพิการ	มาตรา 33	มาตรา 35	รวม
ความพิการทางการเห็น	2,354	2,077	4,431
ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	8,320	2,038	10,358
ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย	23,424	8,218	31,642
ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม	1,165	204	1,369
ความพิการทางสติปัญญา	2,820	1,349	4,169
ความพิการทางการเรียนรู้	0	0	0
ความพิการทางออทิสติก	261	109	370
ไม่ได้ระบุความพิการ	213	1,719	1,932
รวม	38,557	15,714	54,271
ข้อมูลจำนวนสถานประกอบการ			

ประเภทความพิการ	มาตรา 33	มาตรา 35	รวม
ความพิการทางการเห็น	1,492	684	2,176
ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	3,763	708	4,471
ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย	7,891	1,473	9,364
ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม	780	135	915
ความพิการทางสติปัญญา	1,389	619	2,008
ความพิการทางการเรียนรู้	0	0	0
ความพิการทางออทิสติก	188	64	252
ไม่ได้ระบุความพิการ	174	597	771
รวม	15,677	4,280	19,957

6. ผลการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ

ตารางที่ 6 แสดงผลการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนคนพิการที่จ้างแล้ว (คน)
1	สำนักนายกรัฐมนตรี	23
2	กระทรวงกลาโหม	ไม่ระบุข้อมูล
3	กระทรวงการคลัง	296
4	กระทรวงการต่างประเทศ	6
5	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	15
6	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	119 (ปฏิบัติครบถ้วน)
7	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	164
8	กระทรวงคมนาคม	281 (ปฏิบัติครบถ้วน)
9	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	62
10	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	19
11	กระทรวงพลังงาน	8
12	กระทรวงพาณิชย์	32
13	กระทรวงมหาดไทย	42
14	กระทรวงยุติธรรม	70
15	กระทรวงแรงงาน	179 (ปฏิบัติครบถ้วน)
16	กระทรวงวัฒนธรรม	8
17	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	9
18	กระทรวงศึกษาธิการ	270
19	กระทรวงสาธารณสุข	510
20	กระทรวงอุตสาหกรรม	25
21	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	41
22	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	1,063
23	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	105
24	หน่วยงานอื่นๆของรัฐ	418
	รวม	3,765

บทที่ 2

กฎหมาย/นโยบายด้านแรงงานคนพิการ

1. กฎหมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 27 กำหนดให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย สิทธิและเสรีภาพ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียม การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยสาเหตุความแตกต่างในเรื่อง ...ความพิการ... หรือความเห็นทางกายอันไม่ขัดต่อทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ 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 ผู้แทนองค์การคนพิการแต่ละประเภทจำนวนเจ็ดคน ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงจำนวนสมาชิกขององค์การคนพิการนั้น และผู้ทรงคุณวุฒิอีกหกคน ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ ให้ผู้อำนวยการ เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้คณะกรรมการ แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา 20 (3) คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ดังต่อไปนี้ (3) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริม การประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

มาตรา 33 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน

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

มาตรา 35 ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงิน เข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่ จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มี อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

มาตรา 39 ให้สำนักงานมีอำนาจประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 ต่อสาธารณชนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณา ให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุนการประกาศเกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์หรือสิทธิ ประโยชน์อื่นใด แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการใด ให้นำข้อมูลที่ได้ประกาศตามวรรคหนึ่งมาประกอบ การพิจารณาด้วย

มาตรา 45 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข รักษาการ ตามพระราชบัญญัตินี้ และให้รัฐมนตรีแต่ละกระทรวงมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวงนั้น กฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

กฎกระทรวงแรงงาน

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

1. กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของ สถานประกอบการ และ หน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จะต้องนำส่งเข้า กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 ให้ไว้ ณ วันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2554 โดยมี สาระสำคัญ ดังนี้

(1) ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับ คนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีโชคคนพิการทุกหนึ่งร้อยคน ต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน

(2) นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กำหนด และมีได้ดำเนินการตามมาตรา 35 จะต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นรายปีโดยคำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตรากำลังขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับ ครั้งหลังสุดในปีก่อนปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คูณด้วยสามร้อย หกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน

(3) การส่งเงิน ให้ส่งเป็นเงินสด เช็คขีดคร่อมหรือธนาณัติส่งจ่ายกองทุนส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ โดยส่งต่อสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ หรือสำนักงาน พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ ภายในวันที่ 31 มกราคม ของแต่ละปี

2. กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของ สถานประกอบการ และ หน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จะต้องนำส่งเข้า กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (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 หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ตามหลักเกณฑ์ 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 2561

(2) ให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปรายงานผลการปฏิบัติหรือนำเสนอ แผนการดำเนินงานทุก 1 ปี โดยให้กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พม. เป็นผู้รวบรวม รายงานผลการดำเนินงานเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

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

(1) รับทราบรายงานผลการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ

(2) ให้หน่วยงานของรัฐเร่งรัดดำเนินการจ้างงานคนพิการให้ครบอัตราส่วน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

(3) มอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พิจารณา กำหนดให้การปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐเป็นตัวชี้วัดของหน่วยงานของรัฐในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(4) ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดำเนินการสรรหาคนพิการ และให้กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานการปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีปฏิบัติตามกฎหมายร่วมกับกรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ รวมทั้งจัดทำบัญชีแยกประเภทความพิการ คุณวุฒิเฉพาะด้านของคนพิการ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นข้อมูลในการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ทั้งนี้ ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประชาสัมพันธ์การจ้างงานคนพิการ 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 และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นผู้พิการอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ได้รับการจ้างงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมในแต่ละกรณีด้วย

(4) กำหนดให้การปฏิบัติงานตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงานระดับกระทรวง โดยให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รับไปพิจารณาในรายละเอียดร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนต่อไป

2. นโยบายด้านแรงงาน

นโยบายรัฐบาล (ปี 2566)

รัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้จัดทำนโยบายข้อ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักเงินที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ อีทีเอช พัฒนาศักยภาพ คัดกรองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ สตรี และเด็ก

● ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)

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

มีสาระสำคัญที่สอดคล้องกับคนพิการ ดังนี้

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

● แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

- มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม
- มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

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

“คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง ดำรงชีวิตอิสระ ในสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน”

- นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เร่งรัดการดูแลแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น และช่วยสร้างเศรษฐกิจของประเทศ มีมาตรการ ดังนี้ • เร่งรัดมาตรการสร้างแรงจูงใจให้ภาครัฐและภาคเอกชน จัดงานกลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ในจำนวนที่มากขึ้น โดยผ่านการใช้มาตรการต่าง ๆ เช่น มาตรการทางด้านภาษี เป็นต้น ในขณะเดียวกัน ต้องสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการ เข้าสู่ระบบการทำงานให้มากขึ้น ผ่านระบบ การประกันสังคม เพื่อให้แรงงานเข้ามาเป็นแรงงานในระบบ ที่ได้รับการดูแลและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายต่อไป

บทที่ 3

โครงสร้างคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน

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



คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (กพช.)

นายกรัฐมนตรี : ประธาน

อธิบดีกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ : เลขาธิการ

คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน

แผนปฏิบัติการคนพิการด้านแรงงาน (Action Plan) ประจำปี

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

1. ศึกษาสถานการณ์และข้อมูลที่มีผลกระทบต่อการทำงาน พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน รวมถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของหน่วยงาน และองค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
2. พิจารณาแนวทางการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน
3. ติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ของหน่วยงาน และองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
4. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามสมควร
5. ปฏิบัติงานอื่น ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมอบหมาย

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 ตลอดจนสนับสนุนองค์กรด้านคนพิการ ให้มีศักยภาพ ความเข้มแข็ง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างยั่งยืน
2. ปฏิรูประบบบริหารจัดการให้คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง รวมถึงส่งเสริมคุ้มครองสิทธิของคนพิการ และจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการทุกรูปแบบ
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. ระบบบริหารจัดการด้านคนพิการมีการปฏิรูปนโยบายกฎหมายและกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสากลและทันสมัย
4. สังคมมีความรู้ความเข้าใจ และเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการและคนพิการปราศจากการเลือกปฏิบัติลดความเหลื่อมล้ำ สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน
5. คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเดินทาง บริการสาธารณะ การเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกและการช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล
6. เครือข่ายและหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับบูรณาการนโยบาย แผนงาน การดำเนินงานและทรัพยากรในการขับเคลื่อนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ยุทธศาสตร์แห่งความเท่าเทียม = EQUAL 5 ยุทธศาสตร์



บทที่ 5

ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566

1. ผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน

ประชุมครั้งที่ 1/2566 วันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2566

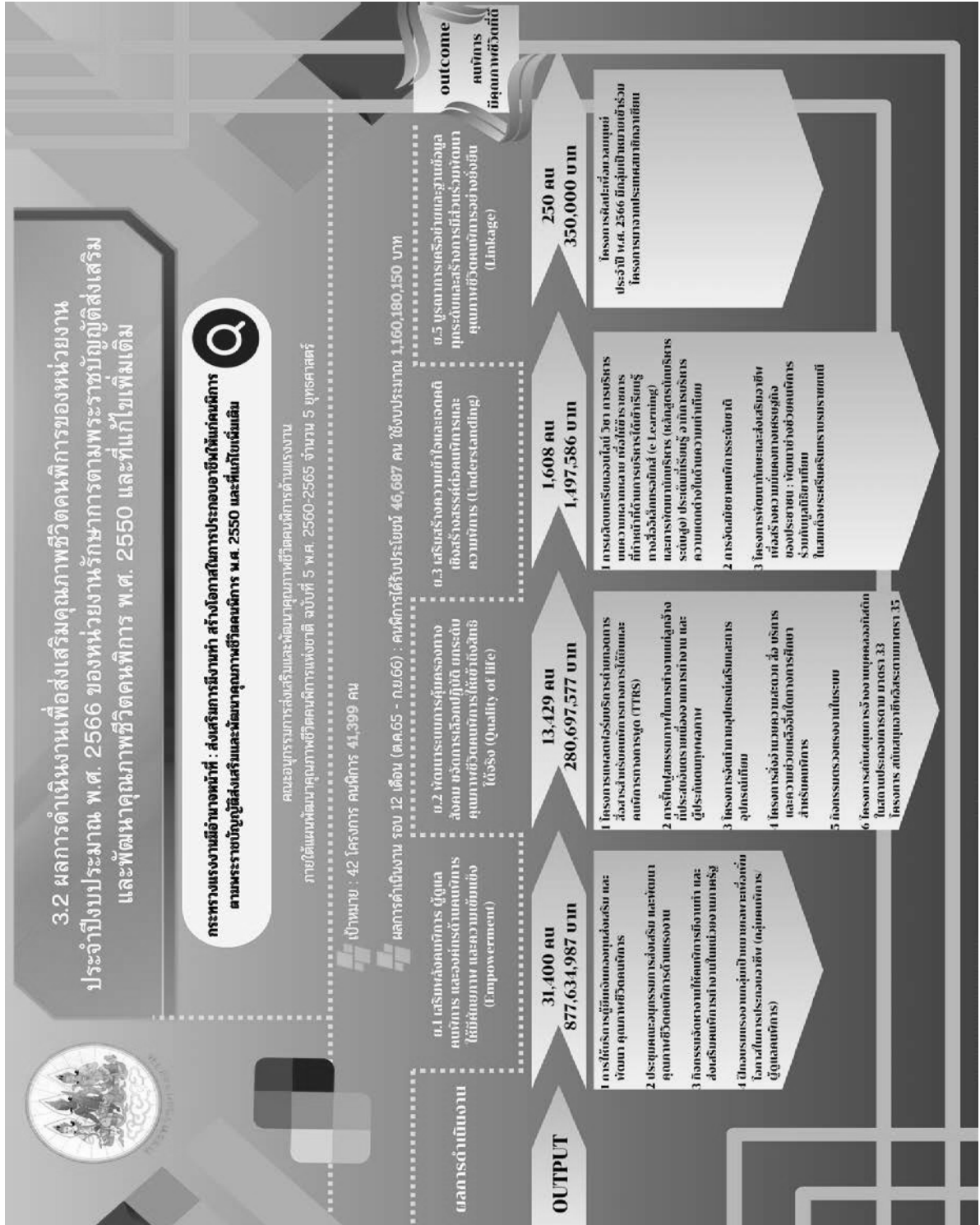
รองปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานการประชุม ที่ประชุมมีมติ

➤ เรื่องเพื่อทราบ 4 เรื่อง

1. รับทราบสถานการณ์การจ้างงานคนพิการ โดยข้อมูลจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2566 พบว่ามีคนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15-59 ปี) จำนวน 855,816 คน และมีคนพิการที่ประกอบอาชีพ จำนวน 310,586 คน
2. รับทราบผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการคนพิการด้านแรงงาน (Action Plan) ปี 2565 โดยมีโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 38 โครงการ คนพิการได้รับประโยชน์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน จำนวน 82,911 คน จากเป้าหมาย 37,654 คน งบประมาณรวมทั้งสิ้น 553,451,562 บาท
3. รับทราบ (ร่าง) แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งได้ผ่านความเห็นจากคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2566 - 2570) แล้วและมีมติให้ปรับแก้ตัวชี้วัด จึงขอขยายเวลา ใช้แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ฉบับที่ 5 ไปพลางก่อน หากปรับตัวชี้วัดร่างแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ฉบับที่ 6 เรียบร้อยจะนำเข้าสู่คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติเพื่อประกาศใช้ต่อไป
4. รับทราบโครงการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม โดยกรมการจัดหางานในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบโครงการ ให้ข้อมูลว่าโครงการดังกล่าว เป็นการเชิญชวนนายจ้าง/สถานประกอบการที่ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 ให้เปลี่ยนมาใช้มาตรา 35 เป็นการจ้างงานคนพิการทำงานโดยตรง ซึ่งนายจ้าง/สถานประกอบการสามารถแจ้งความประสงค์ตำแหน่งงานเพื่อจ้างคนพิการทำงานในที่สาธารณะในพื้นที่ เช่น โรงเรียนหรือวัด โดยนำคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการที่อยู่ในพื้นที่เข้าไปทำงานในพื้นที่โดยไม่ต้องเดินทางมาข้างนอก และเป็นดำเนินการโครงการเป็นปีที่ 2 ช่วงปี 2565 ตั้งเป้า 1,000 คน ส่วนปี 2566 ตั้งเป้าหมายเพิ่มเป็น 20% หรือจำนวน 1,800 คน มีนายจ้างสนใจเข้าร่วมโครงการและจ้างคนพิการแล้ว 3,373 คน หรือร้อยละ 80% ทั้งนี้ ได้ขอความร่วมมืออนุกรรมการช่วยกันประชาสัมพันธ์โครงการฯ หากมีคนพิการที่สนใจให้ติดต่อประสานงานกับกรมการจัดหางานได้

- ##### ➤ เรื่องเพื่อพิจารณา 1 เรื่อง โดยเห็นชอบ (ร่าง) แผนปฏิบัติการคนพิการด้านแรงงาน (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2566 มีหน่วยงานเสนอโครงการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ จำนวน 11 หน่วยงาน มีโครงการทั้งสิ้น 34 โครงการ/กิจกรรม เป้าหมายคนพิการได้รับประโยชน์ 37,071 คน งบประมาณ 96,126,491 บาท และมอบหมายกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งเป็นแหล่งทุนสนับสนุนการประกอบอาชีพและจ้างงานคนพิการช่วยจัดประชุมหารือกับเครือข่ายคนพิการ โดยนำแผนงานด้านแรงงานมารวบรวมเพื่อบรรจุในแผนปฏิบัติการจะทำให้กลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้น และมอบหมายฝ่ายเลขานุการรับข้อสังเกตของคณะอนุกรรมการไปปรับปรุงเพิ่มเติมให้แผนมีความครบถ้วนสมบูรณ์ต่อไป

แผนภาพที่ 4 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการคนพิการด้านแรงงาน (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



บทที่ 6

สรุปผลการดำเนินงานเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1.

การประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักปลัดกระทรวง สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบได้จัดประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2566 ผ่านระบบ Video Conference ณ ห้องประชุมประสงค์ รมณีนันทน์ โดยรองปลัดกระทรวงแรงงาน (นายประทีป ทรงลำยอง) ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงแรงงาน ให้ทำหน้าที่เป็นประธานการประชุม และมีมติ ดังนี้

เรื่องเพื่อทราบ 4 เรื่อง

1. รับทราบสถานการณ์การจ้างงานคนพิการ พบว่ามีคนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15-59 ปี) จำนวน 855,816 คน และมีคนพิการที่ประกอบอาชีพ จำนวน 310,586 คน
2. รับทราบผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการคนพิการด้านแรงงาน (Action Plan) ปี 2565 คนพิการได้รับประโยชน์ จำนวน 82,911 คน จากเป้าหมาย 37,654 คน งบประมาณรวมทั้งสิ้น 553,451,562 บาท
3. รับทราบ (ร่าง) แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2566 – 2570)
4. รับทราบโครงการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม โดยกรมการจัดหางาน ช่วงปี 2565 ตั้งเป้า 1,000 คน ส่วนปี 2566 ตั้งเป้าหมายเพิ่มเป็น 20% มีนายจ้างสนใจเข้าร่วมโครงการและจ้างคนพิการแล้ว 3,373 คน

เรื่องเพื่อพิจารณา 1 เรื่อง

โดยเห็นชอบ (ร่าง) แผนปฏิบัติการคนพิการด้านแรงงาน (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2566

มีหน่วยงานเสนอโครงการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ จำนวน 11 หน่วยงาน มีโครงการทั้งสิ้น 34 โครงการ/กิจกรรม เป้าหมายคนพิการได้รับประโยชน์ 37,071 คน งบประมาณ 96,126,491 บาท รวมถึงมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้สนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

ผลผลิต (Output)

1. แผนปฏิบัติการคนพิการด้านแรงงาน (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2566 จำนวน 1 แผน
2. จัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการด้านแรงงาน จำนวน 1 ครั้ง

ผลลัพธ์ (Outcome)

1. มีกลไกการขับเคลื่อนการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงานอย่างมีคุณภาพ
2. แรงงานคนพิการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น



2.

กิจกรรมตรวจแรงงานในระบบ

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดำเนินการตรวจแรงงานในระบบ เป้าหมาย จำนวน 20,000 แห่ง ผลการดำเนินงาน จำนวน 20,218 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 101.09 พบว่าลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย เป้าหมาย จำนวน 618,000 คน ผลการดำเนินงาน จำนวน 647,368 คน คิดเป็นร้อยละ 104.75

ผลผลิต (Output)

จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไม่น้อยกว่า 123 แห่ง 618,000 คน

ผลลัพธ์ (Outcome)

ร้อยละของสถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมาย



3.

โครงการพัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน

กิจกรรมพัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีความร่วมมือกับมูลนิธิฯ ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ดำเนินโครงการพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการฯ เพื่อทำงานในโรงพยาบาลทั่วประเทศ ในขณะที่มูลนิธิฯ ยังขาดงบประมาณในการฝึกอบรมให้ความรู้พัฒนาศักยภาพ ทักษะฝีมือแก่ช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการได้เพียงพอกับความต้องการ จึงได้มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการพัฒนาทักษะช่างเครื่องช่วยคนพิการและในงบประมาณจำนวนมากในการดำเนินกิจกรรม จึงมีการบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วน ซึ่งในส่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รับผิดชอบงบประมาณในการพัฒนาทักษะช่างเครื่องช่วยคนพิการ เพื่อให้บริการแก่ผู้พิการได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว เพื่อให้ได้รับอาชีพที่มั่นคงและมีคุณภาพ และได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ ได้ร่วมกับมูลนิธิฯ ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการ จำนวน 200 คน ออกหน่วยเคลื่อนที่ เพื่อบริการทำขาเทียมใหม่ และซ่อมขาเทียมเดิม โดยมีผู้พิการมาขอรับบริการจำนวน 490 คน ส่วนนี้เป็นการทำขาเทียมใหม่ จำนวน 376 ขา และซ่อม 2 ขา

1. หลักสูตร เทคนิคการทำเข้าและการแต่งหุ่นขาเทียมระดับใต้เข่า ที่แม่นยำและถูกหลักชีวกลศาสตร์ ออกหน่วย ณ แห่่งสมาคมนายทหาร ค่ายพ่อขุนผาเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ วันที่ 13 - 24 กุมภาพันธ์ 2566 บริการทำขาเทียมใหม่และซ่อมแซมขาเทียมเดิม โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ผู้มารับบริการจำนวน 122 คน สามารถจัดทำขาเทียมส่งมอบให้คนพิการ ขาขาด จำนวน 93 ขา เนื่องจากมีบางส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ ไม่สามารถจัดทำ ขาเทียมได้



2. หลักสูตร เทคนิคการทำเข้าและการแต่งหุ่นขาเทียมระดับ เหนือเข่าที่แม่นยำและถูกหลักชีวกลศาสตร์ ออกหน่วยทำขาเทียม ณ โรงยิมเนเซียม จ.ราชบุรี วันที่ 19-23 มีนาคม 2566 บริการทำขาเทียม ใหม่และซ่อมแซมขาเทียมเดิม โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ผู้มารับบริการ จำนวน 130 คน สามารถจัดทำขาเทียมส่งมอบให้คนพิการขาขาด จำนวน 81 ขา

3. หลักสูตร เทคนิคการประกอบขาเทียมระดับใต้เข่าที่มีต่อขาซับซ้อน ออกหน่วยทำขาเทียม ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (อาคาร 13) วันที่ 21-25 พฤษภาคม 2566 บริการทำขาเทียมใหม่และซ่อมแซม ขาเทียมเดิม โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย มีคนพิการขาขาด เข้ารับบริการ ทำขาเทียมจำนวน 81 คน มีจำนวนขาเทียมทั้งสิ้น 86 ขา แบ่งเป็น ขาเทียมระดับใต้เข่า ประเภทสวดยงาม 60 ขา ประเภทขาเกษตร 5 ขา ขาเทียมระดับข้อเข่า 1 ขา และขาเทียมระดับเหนือเข่า 20 ขา



4. หลักสูตร เทคนิคการทำเข้าขาเทียมที่มีความกระชับ พอดีกับต่อขา ออกหน่วยทำขาเทียม ณ หอประชุมเมืองเทศบาล นครนครศรีธรรมราช (ทุ่งท่าลาด) จังหวัดนครศรีธรรมราช ระหว่างวันที่ 16-20 กรกฎาคม 66 บริการทำขาเทียมใหม่ และซ่อมแซมขาเทียมเดิม โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย โดยมีคนพิการ ได้รับมอบขาเทียมพระราชทาน ทั้งประเภทเหนือเข่าและ ประเภทใต้เข่าจำนวน 115 ราย รวมจำนวนทั้งสิ้น 116 ขา และซ่อมแซมขาเทียมที่ชำรุดจำนวน 2 ขา ซึ่งครั้งนี้ มีคนพิการเข้ารับบริการจำนวน 157 ราย และมีคนพิการ ที่สภาพต่อขาไม่พร้อมต่อการทำขาเทียมจำนวน 40 ราย



4.

โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ วิถีใหม่ (กลุ่มคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงกลุ่มคนพิการ โดยพัฒนาฝีมือแรงงานตามความเหมาะสมกับภาวะความพิการ เพื่อ นำไปพัฒนาในการประกอบอาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยคนพิการต้องมีความพร้อมในการเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (กลุ่มคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ) โดยมีแผนการดำเนินการฝึกอบรม จำนวน 400 คน



ผลผลิต (Output)

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 439 คน
คิดเป็นร้อยละ 109.75

ผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้สำเร็จการฝึกอบรม จำนวน 438 คน
คิดเป็นร้อยละ 99.77 มีงานทำ คิดเป็นร้อยละ
63.45 รายได้เฉลี่ย จำนวน 8,152 บาทต่อเดือนต่อคน



5.

การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานและผู้ประกันตนทุพพลภาพ (ศฟง.ภาค 1 - 5)

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคม ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 1 - 5 ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพแก่ลูกจ้างที่บาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน โดยมีรูปแบบการให้บริการแบบครบวงจร เพื่อให้ลูกจ้างและผู้ประกันตนทุพพลภาพที่เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพ สามารถกลับไปประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเองได้ ตามเป้าหมายให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพ จำนวน 1,458 คน สามารถดำเนินการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพได้ จำนวน 1,561 คน คิดเป็น ร้อยละ 107.06 โดยมีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจำนวน 70,716,442 บาท ดำเนินการเบิกจ่ายไปแล้ว จำนวน 65,778,543 บาท คิดเป็นร้อยละ 93.01

ผลผลิต (Output)

จำนวนผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่เข้ารับ
บริการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน (ศฟง.ภาค 1 - 5)

ผลลัพธ์ (Outcome)

ร้อยละของผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่
สิ้นสุดการฟื้นฟูสมรรถภาพมีความพึงพอใจในระดับมาก
ขึ้นไปร้อยละ 100



6.

โครงการจัดทำกายอุปกรณ์เสริมและกายอุปกรณ์เทียม (ศฟง.ภาค 1 - 5)

กระทรวงแรงงาน สำนักงานประกันสังคม ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 1 - 5 ดำเนินการจัดทำกายอุปกรณ์เสริมและกายอุปกรณ์เทียม เพื่อแจกจ่ายแก่ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่ได้รับการแจกจ่ายอุปกรณ์เสริมและอุปกรณ์เทียมไปแล้ว มีทักษะในการทำกิจกรรมประจำวันได้อย่างอิสระ ลดภาระของผู้ดูแล มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตเพิ่มขึ้น และใช้ชีวิตด้วยความมั่นใจในตนเองมาก จำนวน 292 ชิ้น สามารถดำเนินการจัดทำกายอุปกรณ์เสริม และกายอุปกรณ์เทียมให้ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพได้ จำนวน 326 ชิ้น คิดเป็น ร้อยละ 111.64 โดยมีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร จำนวน 3,840,000 บาท ดำเนินการเบิกจ่ายไปแล้ว จำนวน 3,785,880 บาท คิดเป็นร้อยละ 98.59

ผลผลิต (Output)

จำนวนชิ้นของการประดิษฐ์อุปกรณ์เสริมและอุปกรณ์เทียมเพื่อช่วยเหลือผู้เสียสมรรถภาพ จำนวน 29 ชิ้น

ผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่มีความจำเป็นต้องได้รับกายอุปกรณ์เสริมและกายอุปกรณ์เทียม สามารถกลับไปใช้ชีวิตได้อย่างปกติสามารถประกอบอาชีพได้อย่างอิสระ มีความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไปทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100



7.

การสัมปทานผู้พิการตามมาตรา 35

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการ โดยให้คนพิการเข้ามาทำงานในองค์กร เพื่อเปิดโอกาสความเท่าเทียมกันในสังคม และการสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพเพื่อดำเนินธุรกิจของคนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ เพื่อให้สามารถสร้างรายได้ พึ่งพาตนเองได้

ผลผลิต (Output)

อพท. มีการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานในองค์กร จำนวน 1 อัตรา เป็นเงินทั้งสิ้น 221,976 บาท

อพท. มีการส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ จำนวน 1 ราย เป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น 119,720 บาท

ผลลัพธ์ (Outcome)

1. สามารถพัฒนาศักยภาพของคนพิการให้สามารถใช้ความรู้ ทักษะ ในการประกอบอาชีพ เกิดการยอมรับและความเท่าเทียมในสังคม ส่งผลให้คนพิการสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีรายได้และความภาคภูมิใจในตนเอง

2. สามารถสร้างโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร เพื่อการประกอบอาชีพและสร้างรายได้ของคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ เพื่อให้สามารถมีรายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น



8.

โครงการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใด ทางการศึกษาสำหรับคนพิการ

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามบัญชี ข. และ ค. ที่กำหนดตามกฎหมายกระทรวงและสามารถเรียนรู้ได้ตามแผนการเรียนรู้รายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 94

ผลผลิต (Output)

จำนวนผู้เรียนคนพิการที่ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใด จำนวน 7,540 คน

ผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้เรียนคนพิการในสถานศึกษา ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใด ทางตามแผนการเรียนรู้รายบุคคลได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90



9.

โครงการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เด็กที่มีความสามารถพิเศษและเด็กด้อยโอกาส

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินโครงการดังกล่าว โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ 1) การพัฒนาระบบคัดกรองนักเรียนในโรงเรียนเอกชน 2) การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอนของครู 3) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ 4) จัดสรรเงินอุดหนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อบริหาร

ผลผลิต (Output)

ครูที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เด็กที่มีความสามารถพิเศษ และเด็กด้อยโอกาสที่ได้รับการพัฒนานำความรู้ที่ได้ไปใช้จัดการเรียนการสอนได้ จำนวน 503 คน จากจำนวน 503 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ผลลัพธ์ (Outcome)

โรงเรียนที่ได้รับการพัฒนามีระบบคัดกรองเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เด็กที่มีความสามารถพิเศษ เด็กด้อยโอกาส จำนวน 722 แห่ง จากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 747 แห่ง ร้อยละ 96.65



10.

กิจกรรมการจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการให้กับผู้พิการ/ผู้ดูแลผู้พิการ ตามมาตรา 35

กระทรวงยุติธรรม โดยกรมบังคับคดีกรมราชทัณฑ์กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และกรมคุมประพฤติได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยจัดสถานที่ให้ผู้พิการหรือผู้ดูแลคนพิการมาจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาล หรือสินค้าอื่น จำนวน 55 ราย ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นการช่วยเหลือให้ผู้พิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้มีสถานที่จำหน่ายสินค้าอันเป็นการสนับสนุนการสร้างอาชีพและการมีรายได้ในการดำรงชีพของผู้พิการ

ผลผลิต (Output)

ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรมมีสถานที่จัดจำหน่ายสินค้าของผู้พิการหรือผู้ดูแลคนพิการ เพื่อเป็นการสนับสนุนการสร้างอาชีพและการมีรายได้ในการดำรงชีพของผู้พิการ

ผลลัพธ์ (Outcome)

ผู้พิการมีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สามารถเข้าถึงสิทธิได้อย่างแท้จริง สังคมมีความรู้ความเข้าใจต่อคนพิการ และมีส่วนร่วมลดความเหลื่อมล้ำ สร้างทางเลือกและสร้างโอกาสการหารายได้ให้แก่ผู้พิการ/ผู้ดูแลคนพิการและครอบครัว พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานฝึกทักษะฝีมือเพื่อการประกอบอาชีพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับคนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการและครอบครัว

11.

โครงการศิลปะเพื่อมวลมนุษยย์ประจำปี พ.ศ. 2566

กระทรวงวัฒนธรรมและมูลนิธิศิลปะเพื่อมวลมนุษยย์ ดำเนินโครงการศิลปะเพื่อมวลมนุษยย์ประจำปี พ.ศ. 2566 ระหว่างวันที่ 14 -16 กรกฎาคม 2566 ณ หอศิลป์แห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม และ Art for All Village กรุงเทพมหานครในรูปแบบการจัดกิจกรรมแบบกายภาพเต็มรูปแบบ มีจำนวนรวมผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้นประมาณ 250 คน ภายในโครงการมีการจัดกิจกรรมการจัดฐานกิจกรรมสอนศิลปะให้เยาวชนพิการและไม่พิการของไทยที่เข้าร่วมโครงการ การสร้างสรรค์ผลงานศิลปะเพื่อจัดแสดงในนิทรรศการศิลปะนานาชาติ “ศิลปะเพื่อมวลมนุษยย์ประจำปี พ.ศ.2566” โดยมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปะจากต่างประเทศร่วมกิจกรรม

ผลผลิต (Output)

การดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการศิลปะเพื่อมวลมนุษยย์ประจำปี พ.ศ. 2566

ผลลัพธ์ (Outcome)

1) เยาวชนด้อยโอกาสและเยาวชนพิการทุกประเภท ได้มีโอกาสเรียนรู้กระบวนการสร้างงานศิลปะจากศิลปินที่มีชื่อเสียงและผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปะ ทำให้ได้ยกระดับความรู้ก่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางเทคนิคจากผู้มีประสบการณ์ตรงอย่างใกล้ชิด 2) เยาวชนพิการที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมแล้วได้พัฒนาศักยภาพตนเอง 3) ครู-อาจารย์และผู้ปกครองได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถทางศิลปะผ่านกระบวนการสร้างสรรค์ทางศิลปะ 4) กลุ่มอาสาสมัครเกิดการเรียนรู้เรื่องการให้และแบ่งปันเรียนรู้วิธีการช่วยเหลือผู้พิการกระบวนการทำงานผ่านประสบการณ์จริงและมีส่วนร่วมในการจัดเตรียมงานก่อนและหลัง 5) ผู้แทนจากประเทศสมาชิกอาเซียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการเรียนการสอนศิลปะจากประเทศต่างๆ



12.

โครงการแพลตฟอร์มบริการถ่ายทอดการสื่อสารสำหรับคนพิการทางการได้ยินและคนพิการทางการพูด

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.). มูลนิธิสากลเพื่อคนพิการ และสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) โดยดำเนินการในส่วนการพัฒนาแพลตฟอร์มบริการถ่ายทอดการสื่อสารสำหรับคนพิการทางการได้ยินและคนพิการทางการพูด และพัฒนาแพลตฟอร์มฯ ให้รองรับกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้ความช่วยเหลือคนพิการทางการได้ยินและทางการพูดได้อย่างรวดเร็ว ในปีงบประมาณ 2566 ดำเนินการทั้งสิ้น 436,167 ครั้ง

ผลผลิต (Output)

คนพิการทางการได้ยินและคนพิการทางการพูด ใช้บริการถ่ายทอดการสื่อสารในปีงบประมาณ 2566 จำนวนทั้งสิ้น 436,167 ครั้ง

ผลลัพธ์ (Outcome)

คนพิการทางการได้ยินและทางการพูด สามารถสื่อสารในสังคมได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น และสามารถเข้าถึงบริการของภาครัฐและเอกชนได้

13.

การให้บริการกู้ยืมเงินเพื่อเป็นทุนสำหรับการประกอบอาชีพหรือขยายกิจการ ของคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีการสนับสนุนให้คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ กู้ยืมเงินกองทุนฯ เพื่อเป็นทุนในการประกอบอาชีพหรือขยายกิจการ ผ่อนชำระในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี รายบุคคล ไม่เกิน 60,000 บาท หากเกินกว่าวงเงินที่กำหนดจะพิจารณาเป็นรายไปโดยไม่เกิน 120,000 บาท รายกลุ่มไม่เกิน 1,000,000 บาท

ผลผลิต (Output)

คนพิการและผู้ดูแลคนพิการได้รับ 1) สิทธิการกู้ยืมเงินกองทุนฯ เพื่อการประกอบอาชีพโดยไม่เป็นภาระต่อครอบครัว 2) มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น หลังจากได้รับเงินกู้ยืมจากกองทุนฯ

ผลลัพธ์ (Outcome)

ร้อยละ 90 ของ คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ที่ยื่นคำร้องได้รับการอนุมัติ เงินกู้ยืมกองทุนฯ มีทุนสำหรับการประกอบอาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้



14.

การส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาอาชีพคนพิการ

ขับเคลื่อนการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ร่วมกับภาคีเครือข่าย เพื่อส่งเสริมให้คนพิการ เข้าถึงสิทธิด้านอาชีพ มีงานทำ รวมถึงการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อต่อยอดในการประกอบอาชีพโดยดำเนินการแล้ว จำนวน 12,437 ราย คิดเป็นร้อยละ 103.64 ของเป้าหมาย (12,000 คน) ที่ผ่านกิจกรรม

ผลผลิต (Output)

คนพิการและผู้ดูแลคนพิการได้รับการเตรียมความพร้อม ในการพัฒนาทักษะสู่การมีงานทำ และการส่งเสริมอาชีพที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในยุค Next Normal จำนวน 12,437 ราย

ผลลัพธ์ (Outcome)

สามารถสร้างภาคีเครือข่าย ในการร่วมกันส่งเสริมให้คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ เข้าถึงอาชีพ มีงานทำ รวมถึงการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันให้สามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้



ภาคผนวก

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง
และจราจร



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

ที่ นร ๐๕๐๘/ ๓๕๖๐๙

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
คดี 513
๒๕ ต.ค. ๒๕๖๕
15.12 น.

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

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. เห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ
๒. ให้กระทรวงแรงงานรับไปพิจารณาทบทวนความจำเป็นเหมาะสมในการขอให้
คงอยู่ของคณะกรรมการ ฯ 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	นางสาวสุวัฒนา ศรีภิรมย์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน	กรรมการ
๒๕	ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ	กรรมการ
๒๖	ประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติ	กรรมการ
๒๗	ผู้อำนวยการมูลนิธิอารมณ์พ่วงศ์พจน์	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 พันธุ์ชูเพชร	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	ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ	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 และเลขานุการ
๓.๑.๒๒	ผู้อำนวยการสำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ สำนักงานประกันสังคม	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๓.๑.๒๓	ผู้อำนวยการกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

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 หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกิจของอนุกรรมการหรือเชิญหน่วยงาน 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 รวมทั้งนโยบายที่เกี่ยวกับงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

๔.๒.๒ ขับเคลื่อนและแก้ไขประเด็นปัญหาที่สำคัญด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด

๔.๒.๓ เสนอประเด็นปัญหา และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบของจังหวัด ต่อคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

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

สำหรับการเบิกจ่ายค่าเบี้ยประชุมและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ของคณะกรรมการทั้ง 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	นายสร้าวุธ 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
ที่ได้รับมอบหมาย | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๑.๓ | อธิบดีกรมการจัดหางาน | อนุกรรมการ |
| ๑.๔ | อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | อนุกรรมการ |
| ๑.๕ | อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | อนุกรรมการ |
| ๑.๖ | เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม | อนุกรรมการ |
| ๑.๗ | ผู้อำนวยการกองกฎหมาย
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | อนุกรรมการ |
| ๑.๘ | ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
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
รองปลัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบ
งานด้านนโยบายและอำนวยการ
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้จัดทำ

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้จัดทำ

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
ทุกกรม สำนักงานประกันสังคม
หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน
ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม
และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

รูปเล่มรายงานผลปี 2566



SCAN ME

ต้องการรับข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อกลุ่มแรงงานนอกระบบ
สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ **Ins 02 232 1160**

รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



 02 232 1160
 informal.mol.ilp@gmail.com
 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน