



แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)



สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี อาคาร 3 ชั้น 3
ศาลากลางจังหวัดปัตตานี ตำบลสะบารัง อำเภอเมืองปัตตานี
จังหวัดปัตตานี โทร. 073-335159-60



แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี

(พ.ศ. 2566 – 2570)

คำนำ

สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี ในฐานะเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในระดับจังหวัด และมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570) ภายใต้การมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570 รวมทั้งเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ในประเด็นด้านแรงงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติ ราชการกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นกรอบในการจัดทำ

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานของจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับนี้จึงเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ของหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้ในการปฏิบัติภารกิจ มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และ เป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม ก่อเกิดประโยชน์ และสามารถตอบสนองความต้องการแก่ภาคแรงงานและ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี

มิถุนายน 2565

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	๒
สารบัญตาราง	๓
สารบัญแผนภูมิ	๔
สารบัญรูปภาพ	๕
ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร	1
ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560	4
2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (แผนระดับที่ 1)	5
2.2 แผนระดับที่ 2	8
2.2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	8
2.2.2 แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) (แผนระดับที่ 2)	16
2.2.3 (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)	24
2.2.4 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ	28
2.3 แผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้อง	29
2.3.1 แผนพัฒนาภาคใต้ชายแดน (พ.ศ. 2566 – 2570)	29
2.3.2 แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)	35
2.3.3 แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี ของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2566 – 2570)	53
2.3.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานฯ (พ.ศ. 2563 – 2565)	67
ส่วนที่ 3 สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)	77
3.1 การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน จังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)	78
3.2 สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)	81
3.2.1 วัตถุประสงค์	81
3.2.2 เป้าหมาย พันธกิจ และตัวชี้วัด	81
3.2.3 แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา	83
3.2.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปดำเนินการ	83
3.2.5 การติดตามและประเมินผล	84
3.2.6 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis)	84

	ค
ส่วนที่ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน จังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)	87
4.1 ประเด็นการพัฒนา	88
4.2 ประเด็นการพัฒนาที่ 1	89
4.3 ประเด็นการพัฒนาที่ 2	91
4.4 ประเด็นการพัฒนาที่ 3	92
4.5 ประเด็นการพัฒนาที่ 4	94
4.6 แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผน 13 ฯ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นการพัฒนาเร่งด่วน และทิศทางการพัฒนาจังหวัดด้านแรงงานกับแผนปฏิบัติการ ด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 - 2570)	139
ส่วนที่ 5 แผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570) บรรณานุกรม	137
ภาคผนวก ก ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดและข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัด	140
ภาคผนวก ข การทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน	170
ภาคผนวก ค บทบาท ภารกิจ โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี	184
ภาคผนวก ง คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี	188
ภาคผนวก จ ประมวลภาพกิจกรรมการประชุมแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)	192

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด	37
ตารางที่ 2	เป้าหมายและตัวชี้วัดประเด็นการพัฒนาที่ 1	38
ตารางที่ 3	การวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์ศักยภาพ Product champions	41
ตารางที่ 4	การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาด้วยมิติห่วงโซ่มูลค่า	42
ตารางที่ 5	เป้าหมายและตัวชี้วัดประเด็นการพัฒนาที่ 2	44
ตารางที่ 6	เป้าหมายและตัวชี้วัดประเด็นการพัฒนาที่ 3	48
ตารางที่ 7	เป้าหมายและตัวชี้วัดประเด็นการพัฒนาที่ 4	51
ตารางที่ 8	รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแนวทางที่ 1	55
ตารางที่ 9	รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแนวทางที่ 2	58
ตารางที่ 10	รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแนวทางที่ 3	61
ตารางที่ 11	รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแนวทางที่ 4	63
ตารางที่ 12	รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแนวทางที่ 5	65
ตารางที่ 13	รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแนวทางที่ 6	66
ตารางที่ 14	จำนวนประชากร ตามช่วงอายุ	145
ตารางที่ 15	ตารางแสดงจำนวนคนพิการแยกตามสถานภาพทางเพศ	146
ตารางที่ 16	ตารางแสดงจำนวนคนพิการจังหวัดปัตตานี รายอำเภอ	146
ตารางที่ 17	รายงานสถานการณ์คนพิการในจังหวัดปัตตานี	147
ตารางที่ 18	จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จเพศของ จังหวัดปัตตานี ปี พ.ศ.2563	151
ตารางที่ 19	ตำแหน่งงานว่าง/การสมัครงาน/การบรรจุนาน จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2564	153
ตารางที่ 20	แสดงจำนวนตำแหน่งงานและการบรรจุนานจังหวัดปัตตานี จำแนกตามช่วงอายุ ปี 2564	154
ตารางที่ 21	แสดงจำนวนตำแหน่งงานว่างและการบรรจุนานจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอุตสาหกรรม ปี 2564	156
ตารางที่ 22	ข้อมูลการอนุญาตให้คนต่างด้าว (3 สัญชาติ) ทำงาน ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2564	157
ตารางที่ 23	แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ทำงาน ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2564 แยกตามประเภทกิจการ	158
ตารางที่ 24	กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำในจังหวัดปัตตานี	159
ตารางที่ 25	จำนวนสถานประกอบการและจำนวนลูกจ้าง	160
ตารางที่ 26	สถานพยาบาลในระบบประกันสังคมจังหวัดปัตตานี	161
ตารางที่ 27	การใช้บริการกองทุนประกันสังคมจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประเภทประโยชน์ทดแทน ปี 2564	164
ตารางที่ 28	แสดงจำนวนสถานประกอบการและลูกจ้างจำแนกตามรหัสอุตสาหกรรมใหญ่	164
ตารางที่ 29	แสดงข้อมูลการประสบอันตราย/เจ็บป่วยในการทำงาน จำแนกตามขนาด สถานประกอบการและความร้ายแรงประสบอันตราย	168
ตารางที่ 30	สถานพยาบาลในระบบประกันสังคมจังหวัดปัตตานี	169
ตารางที่ 31	การใช้บริการกองทุนประกันสังคมจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประเภท ประโยชน์ทดแทน ปี 2564	169

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ 1	จำนวนประชากรที่อายุน้อยกว่า 1 ปี – 15 ปี	145
แผนภูมิที่ 2	จำนวนคนพิการแยกตามสถานภาพทางเพศ	146
แผนภูมิที่ 3	รายงานสถานการณ์คนพิการในจังหวัดปัตตานี	147
แผนภูมิที่ 4	โครงสร้างกำลังแรงงานจังหวัดปัตตานี ไตรมาสที่ 3 ปี 2564	148
แผนภูมิที่ 5	ผู้มีงานทำจังหวัดปัตตานี จำแนกตามระดับการศึกษา ไตรมาส 3 ปี 2564	149
แผนภูมิที่ 6	ผู้มีงานทำจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอาชีพ ไตรมาส 3 ปี 2564	149
แผนภูมิที่ 7	ผู้มีงานทำจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ไตรมาส 3 ปี 2564	150
แผนภูมิที่ 8	ผู้มีงานทำจังหวัดปัตตานี จำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ไตรมาส 3 ปี 2564	151
แผนภูมิที่ 9	อัตราการว่างงานในจังหวัดปัตตานี	152
แผนภูมิที่ 10	จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามอายุ เพศ จังหวัดปัตตานี ปี 2564	153
แผนภูมิที่ 11	จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามอาชีพ และเพศจังหวัดปัตตานี พ.ศ.2564	
แผนภูมิที่ 12	เปรียบเทียบตำแหน่งงานว่าง/การสมัครงาน/การบรรจุงาน ปี 2563 -ปี 2564	154
แผนภูมิที่ 13	เปรียบเทียบตำแหน่งงานว่าง/การสมัครงาน/การบรรจุงาน ปี 2564	155
แผนภูมิที่ 14	ตำแหน่งงานว่าง/การสมัครงาน/การบรรจุงานจำแนกตามช่วงอายุ ปี 2564	155
แผนภูมิที่ 15	ตำแหน่งงานว่าง/การสมัครงาน/การบรรจุงาน จำแนกตามอาชีพ ปี 2564	157
แผนภูมิที่ 16	แสดงข้อมูลการฝึกเตรียมเข้าทำงานในจังหวัดปัตตานี ไตรมาสที่ 4 ปี 2564	162
แผนภูมิที่ 17	แสดงข้อมูลการฝึกเสริมทักษะฝีมือในจังหวัดปัตตานี ปี 2564	162
แผนภูมิที่ 18	แสดงข้อมูลการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในจังหวัดปัตตานี ไตรมาสที่ 4 ปี 2564	163
แผนภูมิที่ 19	แสดงข้อมูลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในจังหวัดปัตตานี ปี 2564	163
แผนภูมิที่ 20	แสดงข้อมูลการตรวจแรงงานในจังหวัดปัตตานี ปี 2564	165
แผนภูมิที่ 21	แสดงข้อมูลการความปลอดภัยในการทำงานในจังหวัดปัตตานี ปี 2564	166
แผนภูมิที่ 22	แสดงสถานประกอบการที่เลิกจ้างและลูกจ้างในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม ปี 2564	167
แผนภูมิที่ 23	สถานประกอบการที่เลิกจ้างและลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประเภทกิจการ ปี 2564	167
แผนภูมิที่ 24	ผู้ประกันตนในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามมาตรา ปี 2564	168
แผนภูมิที่ 25	สถานประกอบการและผู้ประกันตนในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ปี 2564	169

สารบัญรูปภาพ

แผนภาพที่ 1 แสดงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	30
แผนภาพที่ 2 ร่าง กรอบแผนพัฒนาภาคใต้ชายแดน (พ.ศ. 2566 – 2570)	30



ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร

ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กระทรวงแรงงานมอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อปรับปรุงแผนในระดับที่ 3 ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นการพัฒนาและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน รวมทั้งเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ในประเด็นด้านแรงงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงานของ จังหวัด มีแผนพัฒนาแรงงานระดับจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นด้านแรงงานที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง ตลอดจนทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการและการงบประมาณของจังหวัดปัตตานี เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด

“แรงงานมีงานทำ ศักยภาพสูง มีหลักประกันทางสังคม เครือข่ายด้านแรงงานเข้มแข็ง”

พันธกิจ

- 1) ส่งเสริมการมีงานทำ ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน
- 2) เสริมสร้างความมั่นคง ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย และเข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึง
- 3) พัฒนาระบบบริการและการจัดการด้านแรงงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพ
- 4) บูรณาการ เชื่อมโยงการดำเนินงานเครือข่ายด้านแรงงานให้มีความเข้มแข็ง

ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมการมีงานทำ ยกระดับคุณภาพแรงงานให้มีมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์ : ขับเคลื่อนให้แรงงานได้รับการพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีงานทำ มีรายได้

แนวทาง : 1. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และตลาดแรงงาน ทั้งในและต่างประเทศ

2. ยกระดับฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน

3. พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การแนะแนวอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การคุ้มครอง และเสริมสร้างความมั่นคง เข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึง

เป้าประสงค์ : แรงงานได้รับการคุ้มครอง มีสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

แนวทาง :

แนวทาง : 1. ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานในระบบเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ส่งเสริมการเข้าถึงหลักประกันทางสังคม และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาระบบบริการและการจัดการด้านแรงงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ : เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ผู้ประกอบการและประชาชนวัยแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมบริการ

- แนวทาง :**
1. ส่งเสริมการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
 2. พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการให้บริการและแก้ปัญหา
ด้านแรงงาน
 3. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญอย่างรอบด้าน
 4. พัฒนาสื่อออนไลน์/แอปพลิเคชัน เพื่อการเข้าถึงข้อมูลด้านแรงงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงานให้มีความเข้มแข็งในการดำเนินงานด้านแรงงาน

เป้าประสงค์ : ภาควิชาเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านแรงงาน

- แนวทาง :**
1. เสริมสร้างความร่วมมือ และบูรณาการทำงานทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้าน แรงงานในพื้นที่
 2. พัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงานให้มียึดความรู้

แนวทางการแปลงแผนปฏิบัติการด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติกำหนดดังนี้

1. สร้างความเข้าใจในแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2563 - 2565) ให้เกิดความเข้าใจร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีความพร้อมและมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาระบบการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในลักษณะบูรณาการมีการจัดลำดับความสำคัญเพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนสู่การปฏิบัติ
3. พัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผล กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานแต่ละประเด็นการพัฒนาระยะเวลาในการประเมินและแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การติดตามและประเมินผล

1. การติดตามความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรค
2. การติดตามผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น



ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผน 3
ระดับตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี
เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1)

สำหรับแผนระดับที่ 1 หรือยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566 – 2570) มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ด้านความมั่นคง และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีรายละเอียดความสอดคล้องจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์(หลัก)

(1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงวัย

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะ ช่วงวัยแรงงาน ยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด และ ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ส่งเสริมให้มีการทำงานหลังเกษียณ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.4 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ 1.5 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ 1.7 เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบกิจการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.8 โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.9 กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 เยาวชน (อายุ 15 - 24 ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

2) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (รอง)

(1) เป้าหมาย

1) ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

2) ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

4.2 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตโดยขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ตามความต้องการของตลาด สนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอย่างยั่งยืน

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.4 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ 1.5 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ 1.7 เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบกิจการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.8 โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.9 กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

ตัวชี้วัดที่ 4.4 ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (รอง)

(1) เป้าหมาย สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดยสร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย รวมทั้งเพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพมีความปลอดภัยในการทำงาน

3. การเสริมสร้างพลังทางสังคม ในมิติของการรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.6 การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 เยาวชน (อายุ 15 – 24 ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

ตัวชี้วัดที่ 3.1 สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.2 สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 3.3 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ 3.4 จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบที่ได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับ

สิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.5 ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.6 จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

4) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง (รอง)

(1) เป้าหมาย

ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศ ให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง ที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

4.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง โดย (1) การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน อาทิ การป้องกันและแก้ปัญหาค้ามนุษย์ การหลบหนีเข้าเมือง การป้องกันและแก้ไขปัญหาหายสาบสูญ ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย (2) การติดตาม เฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจอุบัติขึ้นใหม่ (3) การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติการดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

ตัวชี้วัดที่ 4.2 จำนวนข้อเสนองานนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ 4.3 ความสำเร็จของการให้บริการประชาชนผ่านระบบรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (รอง)

(1) เป้าหมาย

1) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

2) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง

3) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดย (2) ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่างๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ (6) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติการดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 5.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน)

ตัวชี้วัดที่ 5.2 ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

ตัวชี้วัดที่ 5.3 จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา

ตัวชี้วัดที่ 6.1 ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 6.2 ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

2.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 2)

สำหรับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 ด้าน เป็นหนึ่งในแผนระดับที่ 2 ที่แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566 – 2570) มีความสอดคล้องทั้งสิ้น 19 ด้าน โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานเจ้าภาพระดับ 3 หรือหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อน “เป้าหมายระดับของแผนย่อย” ทั้งสิ้น 2 ด้าน ได้แก่ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตและประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต และที่เหลือ 17 ด้าน กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานสนับสนุน ได้แก่ ความมั่นคง การต่างประเทศ การเกษตร การท่องเที่ยว พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ เขตเศรษฐกิจพิเศษการพัฒนาการเรียนรู้ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี พลังทางสังคม เศรษฐกิจฐานราก ความเสมอภาค และหลักประกันทางสังคม การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม โดยมีรายละเอียดที่แผนปฏิบัติการ ด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566 – 2570) มีความเชื่อมโยงในด้านหลักๆ ดังนี้

2.2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(1) ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (หลัก)

(1.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.4 ร้อยละของสถานประกอบการกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ 1.5 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ 1.6 การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการใหม่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ 1.7 เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบการกิจการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.8 โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.9 กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูงการออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 เยาวชน (อายุ 15 – 24 ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

(1.2) แผนย่อยของแผนแม่บท การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

- แนวทางการพัฒนา

ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

- เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในสำคัญที่จะพัฒนาตนเอง ให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.9 กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูงการออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 เยาวชน (อายุ 15 – 24 ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

(1.3) แผนย่อยของแผนแม่บท การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ

- แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนและประเทศ รวมทั้งสนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลัง ให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ตลอดจนจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มวัย ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณและหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

- เป้าหมายของแผนย่อย

ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิต เรียนรู้พัฒนาตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

(2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (รอง)

(2.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
 - ตัวชี้วัดที่ 1.1 รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย
 - ตัวชี้วัดที่ 1.3 ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - ตัวชี้วัดที่ 1.4 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ
 - ตัวชี้วัดที่ 1.5 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
 - ตัวชี้วัดที่ 1.7 เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบกิจการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - ตัวชี้วัดที่ 1.8 โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - ตัวชี้วัดที่ 1.9 กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ
 - ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ
 - ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ
 - ตัวชี้วัดที่ 4.4 ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

(2.2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

- แนวทางการพัฒนา
 - วางแผนทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยเชื่อมโยงภาคการศึกษา กับภาคอุตสาหกรรมและบริการให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละสาขาของอุตสาหกรรมและบริการ และจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกระดับ ทั้งแรงงานในประเทศที่เป็นแรงงานฝีมือผู้เชี่ยวชาญ และผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ตลอดจนส่งเสริมการนำเข้าบุคลากรที่ขาดแคลนจากต่างประเทศหรือบุคลากรที่มีทักษะในอุตสาหกรรมใหม่
- เป้าหมายของแผนย่อย
 - แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

- ตัวชี้วัดที่ 1.1 รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย
- ตัวชี้วัดที่ 1.3 ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ตัวชี้วัดที่ 1.4 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ
- ตัวชี้วัดที่ 1.5 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- ตัวชี้วัดที่ 1.6 การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบกิจการใหม่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย
- ตัวชี้วัดที่ 1.7 เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบกิจการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.8 โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.9 กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

ตัวชี้วัดที่ 4.4 ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

(3) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (รอง)

(3.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

- เป้าหมาย

คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ โดยสัดส่วนประชากรที่ได้รับการคุ้มครองอย่างน้อย 9 กรณี พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 เยาวชน (อายุ 15 – 24 ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

ตัวชี้วัดที่ 3.1 สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.2 สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 3.3 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ 3.4 จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบที่ได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.5 ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.6 จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

(3.2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ

- แนวทางการพัฒนา

สร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน

- เป้าหมายของแผนย่อย

คนไทยทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ โดยสัดส่วนประชากรที่ได้รับการคุ้มครองอย่างน้อย 9 กรณี พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 เยาวชน (อายุ 15 – 24 ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

ตัวชี้วัดที่ 3.1 สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.2 สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 3.3 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ 3.4 จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับ

สิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.5 ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติ

ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.6 จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

(4) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นพลังงานสังคม (รอง)

(4.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

- เป้าหมาย

ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ มิติด้านโอกาสของดัชนีความก้าวหน้าทางสังคมเพิ่มขึ้น พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับ

อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.4 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ 1.5 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสหอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ 1.6 การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบกิจการใหม่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ 1.7 เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบกิจการ

สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.8 โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership)

สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.9 กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/

การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้นำมาทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 เยาวชน (อายุ 15 – 24 ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน

หรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

ตัวชี้วัดที่ 3.1 สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.2 สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 3.3 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ 3.4 จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงาน

ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.5 ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติ

ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.6 จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

ตัวชี้วัดที่ 4.4 ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

(4.2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

- แนวทางการพัฒนา
เร่งส่งเสริมการเตรียมการก่อนยามสูงอายุเพื่อให้สูงวัยในทุกมิติอย่างมีคุณภาพ
- เป้าหมายของแผนย่อย
ประชากรไทยมีการเตรียมการก่อนยามสูงอายุเพื่อให้สูงวัยอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
 - ตัวชี้วัดที่ 1.1 รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย
 - ตัวชี้วัดที่ 1.6 การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย
 - ตัวชี้วัดที่ 1.7 เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบกิจการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - ตัวชี้วัดที่ 1.8 โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ
 - ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ
 - ตัวชี้วัดที่ 2.3 เยาวชน (อายุ 15 – 24 ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม
 - ตัวชี้วัดที่ 3.1 สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน
 - ตัวชี้วัดที่ 3.2 สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด
 - ตัวชี้วัดที่ 3.3 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน
 - ตัวชี้วัดที่ 3.4 จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน
 - ตัวชี้วัดที่ 3.5 ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
 - ตัวชี้วัดที่ 3.6 จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง
 - ตัวชี้วัดที่ 4.4 ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

(5) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นความมั่นคง (รอง)

(5.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย
ประเทศชาติมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับเพิ่มขึ้น ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุขดีขึ้น
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
 - ตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

ตัวชี้วัดที่ 4.2 จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ 4.3 ความสำเร็จของการให้บริการประชาชนระบบร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

(5.2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

- แนวทางการพัฒนา

การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

- เป้าหมายของแผนย่อย

ปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน (เช่น ปัญหายาเสพติด ความมั่นคงทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์ ฯลฯ) ได้รับการแก้ไขจนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

(6) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่างประเทศ (รอง)

(6.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

การต่างประเทศของไทยมีเอกภาพ ทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มีมาตรฐานสากล และมีเกียรติภูมิในประชาคมโลก

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ การบรรลุตัวชี้วัดการต่างประเทศของไทย มีตัวชี้วัดที่สอดคล้องคือ ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

(6.2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและพันธกรณีระหว่างประเทศ

- แนวทางการพัฒนา

ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศของไทยและมีความเป็นมาตรฐานสากล และจัดทำความตกลงกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ของชาติ และมุ่งอนุรักษ์พันธกรณีระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์สากลที่สำคัญหรือที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย

- เป้าหมายของแผนย่อย

ประเทศไทยมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในทุกมิติและสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการร่วมกำหนดมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
ตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

ตัวชี้วัดที่ 4.2 จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

(7) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (รอง)

(7.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

- เป้าหมาย

ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
ตัวชี้วัดที่ 5.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน)

ตัวชี้วัดที่ 5.2 ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกัน

และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

(7.2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด

ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

- เป้าหมายของแผนย่อย

การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
ตัวชี้วัดที่ 5.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ

หน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน)

ตัวชี้วัดที่ 5.2 ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและ

ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

(7.3) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การปราบปรามการทุจริต

- แนวทางการพัฒนา

เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกการปราบปรามการทุจริต

- เป้าหมายของแผนย่อย

การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
ตัวชี้วัดที่ 5.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ

หน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน)

ตัวชี้วัดที่ 5.2 ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและ

ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

(8) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (รอง)

(8.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

- เป้าหมาย

บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และ
ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 6.1 ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 6.2 ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

(8.2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

- แนวทางการพัฒนา

พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง”

- เป้าหมายของแผนย่อย

ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
ตัวชี้วัดที่ 6.1 ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

(8.3) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาบริการประชาชน

- แนวทางการพัฒนา

พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน

- เป้าหมายของแผนย่อย

งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้

แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 6.2 ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

2.2.2 แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) (แผนระดับที่ 2)

แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566 – 2570) มีความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ

(ฉบับปรับปรุง) 13 ด้าน จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเมือง ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณสุข ด้านสังคม ด้านการศึกษา และด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีรายละเอียดและกิจกรรมปฏิรูป (Big Rock) ดังนี้

1) แผนการปฏิรูปประเทศที่ 1 ด้านการเมือง

1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะทุกระดับ

2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- ขั้นตอนที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชนท้องถิ่น และภาคประชาสังคม

ในกระบวนการนโยบายสาธารณะทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น โดยการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้

- ขั้นตอนที่ 2 การผลักดันร่างพระราชบัญญัติการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการ

นโยบายสาธารณะ พ.ศ.

3) เป้าหมาย

- ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะอย่างแท้จริง

4) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 4.3 ความสำเร็จของการให้บริการประชาชนผ่านระบบรับเรื่องร้องทุกข์

และติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ 5.2 ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปราม

การทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

ตัวชี้วัดที่ 6.2 ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

2) แผนการปฏิรูปประเทศที่ 2 ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- เร่งรัดพัฒนาข้อมูลภาครัฐให้พร้อมสำหรับการใช้ประโยชน์
- จัดให้มีแพลตฟอร์มการจัดบริการแบบบูรณาการและบริการดิจิทัลภาครัฐ

(Government Platform) ที่มีคุณภาพ

- เร่งพัฒนาระบบกลางและแอปพลิเคชันสนับสนุน (Shared Application Enabling Service) รวมถึงหลักเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

- ส่งเสริมการบูรณาการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ภาครัฐ และการนำมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

- ยกระดับความสามารถหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

- ส่งเสริมให้เกิดระบบนิเวศด้านดิจิทัลที่สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับระหว่างกัน (Trusted Digital Ecosystems) ในการใช้ระบบดิจิทัลที่ภาครัฐส่งเสริมและพัฒนา

- จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลสำหรับบริการภาครัฐ

- ทบทวนกฎหมายและกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค

- สื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

3) เป้าหมาย

- ผลักดันให้ทุกองค์กรของรัฐเข้าสู่กระบวนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation)

4) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 4.3 ความสำเร็จของการให้บริการประชาชนผ่านระบบรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ 5.3 จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา

ตัวชี้วัดที่ 6.1 ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 6.2 ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

3) แผนการปฏิรูปประเทศที่ 5 ด้านเศรษฐกิจ

1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

1.1 การเพิ่มโอกาสของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ในอุตสาหกรรมและบริการ

2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

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

3) เป้าหมาย

- SMEs มีความสามารถในการแข่งขันและมีผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศทั้งประเทศเพิ่มสูงขึ้น

- ส่งเสริมการปรับตัวและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อแข่งขันในยุคดิจิทัลของ SMEs

- จำนวนวิสาหกิจเริ่มต้น (Startup) ที่มีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้น

4) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.6 การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ 1.7 เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบการกิจการสำหรับการ

การฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.9 กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/

การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

1.2 การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- ออกแบบหลักสูตรปริญญาและประกาศนียบัตร (degree และ non degree)

ในการสร้างผู้ประกอบการและแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดในอนาคต (Demand Oriented Education) และส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคีสำหรับสถานศึกษาในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทุกแห่ง

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

- สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ สังคมและชุมชน สถาบันการศึกษา และเอกชน ในการสร้างกลุ่มภาคีการศึกษาและทำงาน (Education and Work Consortium) สำหรับภาคการผลิตและบริการอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

- สร้างระบบรับรองมาตรฐานการจ้างงาน

3) เป้าหมาย

- คะแนนความสามารถในการแข่งขันการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทักษะ (Skill) ของ World Economic Forum (WEF) เพิ่มขึ้นร้อยละ 20

4) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตรา

ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.4 ร้อยละของสถานประกอบการกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ 1.5 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ 1.6 การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ 1.7 เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบการกิจการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.8 โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.9 กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

ตัวชี้วัดที่ 4.4 ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุนาน

4) แผนการปฏิรูปประเทศที่ 7 ด้านสาธารณสุข

1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

1.1 การปฏิรูปการจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขรวมถึงโรคระบาดระดับชาติและโรคอุบัติใหม่เพื่อความมั่นคงแห่งชาติด้านสุขภาพ

2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การปรับปรุงกฎหมายโดยเฉพาะพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558

- การทบทวนและออกแบบโครงสร้างการทำงาน ความมั่นคงด้านสุขภาพและการจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขที่มีความรุนแรงในระดับที่สูงมาก

- การพัฒนาและปรับปรุงระบบการเงินและงบประมาณของประเทศ การจัดสรรงบประมาณในกรอบของความมั่นคงด้านสุขภาพ ระบบหลักประกันสุขภาพ รวมทั้งการพัฒนาและจัดหาวัคซีน ยา เวชภัณฑ์และอุปกรณ์ทางการแพทย์และสาธารณสุข

- การจัดทำแผนบูรณาการเพื่อการยกระดับศักยภาพและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการจัดการภาวะฉุกเฉิน ด้านสาธารณสุขและความมั่นคงด้านสุขภาพของประเทศ

3) เป้าหมาย

- ประเทศมีระบบงานความมั่นคงด้านสุขภาพและระบบจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขที่ครบวงจรและบูรณาการ เพื่อยกระดับความมั่นคงแห่งชาติด้านสุขภาพ (National Health Security) สามารถตอบโต้ภาวะฉุกเฉินได้ทันท่วงที รวมถึงโรคระบาดระดับชาติและโรคอุบัติใหม่ อย่างรวดเร็ว เป็นระบบ มีความเป็นเอกภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและปลอดภัย เพื่อปกป้องชีวิต สุขภาพ และความเป็นอยู่ของประชาชนชาวไทย ด้วยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนแบบบูรณาการและยั่งยืน

4) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 3.1 สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.2 สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 3.3 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ 3.4 จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับ

สิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.5 ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.6 จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

1.2 การปฏิรูปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสร้างเสริมสุขภาพ ความรอบรู้ด้านสุขภาพ การป้องกันและดูแลรักษาโรคไม่ติดต่อสำหรับประชาชนและผู้ป่วย

2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การพัฒนาสถานที่ทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นองค์กรแห่งความรู้ด้านสุขภาพ
- การบูรณาการบริการสร้างเสริมสุขภาพ การสร้างเสริมความรู้ด้านสุขภาพและป้องกันโรคเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเข้ากับระบบบริการทางการแพทย์
- การพัฒนาระบบและมาตรฐานของการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล
- การพัฒนาและขยายการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลส่วนบุคคล รวมทั้งการดำเนินการในพื้นที่ในรูปแบบปฐมนิเทศเชิงนวัตกรรม
- การขับเคลื่อนมาตรการรวมทั้งภาษี และกฎหมายกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

3) เป้าหมาย

- ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสร้างเสริมสุขภาพ ความรู้ด้านสุขภาพ การป้องกันและดูแลรักษาโรคไม่ติดต่อสำหรับประชาชนและผู้ป่วยเพิ่มขึ้น

4) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

- ตัวชี้วัดที่ 3.4 จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคัดกรองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน
- ตัวชี้วัดที่ 3.5 ร้อยละของสถานประกอบการกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- ตัวชี้วัดที่ 3.6 จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

- 1.3 การปฏิรูประบบบริการสุขภาพผู้สูงอายุด้านการบริหาร การรักษาพยาบาลที่บ้าน/ชุมชนและการดูแลสุขภาพตนเองในระบบสุขภาพปฐมนิเทศเชิงนวัตกรรม

2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การพัฒนาพัฒนา/ทดสอบระบบ กลไกและรูปแบบต่างๆ ที่เป็นนวัตกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพในการเร่งสร้างผู้บริหารผู้สูงอายุ
- การพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานภาคส่วนต่างๆ และพื้นที่/ท้องถิ่น/ชุมชน ในการเร่งสร้างผู้บริหารผู้สูงอายุ
- การพัฒนาและเริ่มใช้ระบบ/กลไกการเงินการคลังเชิงนวัตกรรมที่ยั่งยืนและมีทางเลือกหลากหลายในการสร้าง การธ ารงรักษา และการจ้างงาน/ค่าตอบแทนผู้บริหารดูแลผู้สูงอายุ
- การขับเคลื่อนการดำเนินการทั่วประเทศในการใช้ระบบและกลไกการเร่งสร้างผู้บริหารผู้สูงอายุ
- การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน

3) เป้าหมาย

- ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบบริการสุขภาพผู้สูงอายุด้านการบริหาร การรักษาพยาบาลที่บ้าน/ชุมชน และการดูแลสุขภาพตนเองในระบบสุขภาพปฐมนิเทศเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

4) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

- ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ
- ตัวชี้วัดที่ 3.1 สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน
- ตัวชี้วัดที่ 3.2 สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด
- ตัวชี้วัดที่ 3.3 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ 3.4 จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงาน ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.5 ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.6 จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

1.4 การปฏิรูประบบหลักประกันสุขภาพและกองทุนที่เกี่ยวข้องให้มีความเป็นเอกภาพ บูรณาการ เป็นธรรม ทัวถึง เพียงพอ และยั่งยืนด้านการเงินการคลัง

2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- บูรณาการ 8 ระบบที่สำคัญ ได้แก่

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

(2) ระบบการบริหารจัดการ รวมทั้งสิทธิประโยชน์และกลไกการจ่ายชดเชย ค่าบริการ รองรับวิกฤติด้านสุขภาพโดยเฉพาะโรคระบาดระดับชาติและโรคอุบัติใหม่

(3) ระบบงบประมาณและกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคที่ต่อเนื่อง

(4) ระบบการดูแลระยะยาวในชุมชน/ที่บ้าน

(5) ระบบข้อมูลการเบิกจ่ายค่าบริการสุขภาพ

(6) ระบบประกันสุขภาพคนต่างด้าว

(7) การจัดบริการที่เน้นคุณค่า

(8) การจ่ายชดเชยค่าบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

3) เป้าหมาย

- ประเทศมีระบบหลักประกันสุขภาพและกองทุนที่เกี่ยวข้องที่มีการบูรณาการและเป็นเอกภาพ เป็นธรรม ทัวถึง เพียงพอ และยั่งยืนด้านการเงินการคลัง อีกทั้งส่งผลให้การดำเนินการตามเป้าหมายของการปฏิรูป ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุข โรคไม่ติดต่อ ผู้สูงอายุและเขตสุขภาพสามารถบรรลุผลสำเร็จเพิ่มขึ้น

- ประชาชนเข้าถึงบริการอย่างทั่วถึงและมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

4) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 3.1 สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.2 สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 3.3 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ 3.6 จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

5) แผนการปฏิรูปประเทศที่ 9 ด้านสังคม

1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

1.1 การมีระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันรายได้หลังวัยเกษียณที่เพียงพอ และครอบคลุมในกลุ่มแรงงานทั้งในและนอกระบบ

2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การผลักดันร่างพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ พ.ศ. เพื่อให้แรงงานในระบบมีรายได้หลังเกษียณที่เพียงพอ

- การผลักดันให้กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) และกองทุนประกันสังคมร่วมกันศึกษาแนวทางปรับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- การสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนคนไทยเข้าสู่ระบบการออม ผ่านการจัดสรรเงินคืนในสัดส่วนที่เหมาะสมจากการซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาล และ/หรือการจัดเก็บภาษีเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ (Earmarked Tax)

3) เป้าหมาย

- ประเทศมีระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันรายได้หลังวัยเกษียณที่เพียงพอ และครอบคลุมในกลุ่มแรงงานทั้งในและนอกระบบ

4) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 3.1 สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.2 สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 3.3 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ 3.6 จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

1.2 การปฏิรูปการขึ้นทะเบียนคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิสวัสดิการและความช่วยเหลือได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การปรับคำนิยาม “คนพิการ” ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยงาน

- การแก้ไขระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการฯ พ.ศ. 2556 ข้อ 6

- การวางระบบการเชื่อมโยงฐานข้อมูลคนพิการที่ขึ้นทะเบียน ปรับให้เป็นปัจจุบัน และเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์ข้อมูลร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

3) เป้าหมาย

- คนพิการได้รับสิทธิสวัสดิการและความช่วยเหลือได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

4) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 3.1 สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.3 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ 3.4 จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้

ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.5 ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้อง

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.6 จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

6) แผนการปฏิรูปประเทศที่ 12 ด้านการศึกษา

1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและระบบอื่นๆ ที่เน้นการฝึกปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ นำไปสู่การจ้างงานและการสร้างงาน

2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- ปรับปรุงคุณภาพปัจจัยนำเข้าในด้านอาชีวศึกษาทวิภาคี

- พัฒนาระบบและกระบวนการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคี

- เพิ่มระดับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาทวิภาคี ผลผลิต และผลลัพธ์ของการยกระดับ

คุณภาพการจัดอาชีวศึกษาที่สะท้อนผลต่อกลุ่มเป้าหมายต่างๆ

3) เป้าหมาย

- ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีทักษะที่ตรงตามความคาดหวังของสถานประกอบการและมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

4) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.4 ร้อยละของสถานประกอบการกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ 1.5 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ 1.7 เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบการสำหรับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.8 โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

ตัวชี้วัดที่ 4.4 ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

7) แผนการปฏิรูปประเทศที่ 13 ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock) :

1.1 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการ

2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การพัฒนาคณะกรรมการอิสระเพื่อระบบการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะกำลังคนของประเทศไทย (Thailand Workforce Agency : TWA) ในลักษณะองค์กรเสมือนจริง (Virtual organization)
- การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศในรูปแบบของระบบ E-Workforce Ecosystem
- การศึกษาแนวทางในการปรับปรุงหรือจัดตั้งกองทุนใหม่เกี่ยวข้องที่มีอยู่เพื่อให้สามารถสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างแท้จริง

3) เป้าหมาย

- มีระบบการพัฒนากำลังแรงงานตลอดช่วงชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบแบบบูรณาการ

4) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.9 กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 เยาวชน (อายุ 15 – 24 ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

ตัวชี้วัดที่ 4.4 ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

1.2 การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ

2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital literacy : DL) ให้กับคนทุกช่วงวัยอย่างเหมาะสม
- การพัฒนากำลังคนภาครัฐ
- การพัฒนาโรงเรียนต้นแบบที่มีคุณภาพระดับโลกและเหนือระดับสากลที่มีลักษณะพิเศษ

ตามบริบทของพื้นที่ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- การพัฒนาทักษะและอาชีพใหม่ๆ ให้กับคนทุกกลุ่มวัย
- การพัฒนาแพลตฟอร์มการจัดการองค์ความรู้สำหรับคนทุกช่วงวัย
- การจัดทำฐานข้อมูลกำลังคนที่มีความสามารถสูงของประเทศ (National Talent Pool)
- การพัฒนากลไกทางภาษี ให้เป็นกลไกกระตุ้นเศรษฐกิจ นอกเหนือจากการเป็นการสร้าง

รายได้ การระดมทุน การเชื่อมโยงเครือข่ายธุรกิจ ทั้งรัฐและเอกชนในรูปแบบใหม่

- การพัฒนาระบบประสิทธิภาพประโยชน์ให้กับครอบครัวลูกหลานที่มีศักยภาพในชุมชน
- การปฏิรูปด้านการคุ้มครองผู้บริโภค

3) เป้าหมาย

- หน่วยงานภาครัฐมีสมรรถนะในระดับที่สามารถขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาใหม่ ๆ บนฐานของการมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- ประชาชนทุกภาคส่วนได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ รวมถึงการสร้างตลาดงานใหม่ๆ รองรับอย่างเหมาะสม นำไปสู่ความมั่นคงทางอาชีพ
- เด็กวัยเรียนได้รับการพัฒนาทักษะสำหรับการเตรียมพร้อมสู่ศตวรรษที่ 22 ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นไทย

4) การบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรมปฏิรูปฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.9 กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/

การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้อ่านทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 เยาวชน (อายุ 15 – 24 ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน

หรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

ตัวชี้วัดที่ 4.4 ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

ตัวชี้วัดที่ 5.3 จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา

ตัวชี้วัดที่ 6.1 ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 6.2 ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

2.2.3 (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อใช้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2565) ซึ่งจะสิ้นสุดลงในเดือนกันยายน 2565 กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของแผน รวมทั้งสิ้น 5 เป้าหมาย และมีหมุดหมายหรือประเด็นการพัฒนาที่มุ่งเน้น

ในการพัฒนาสำคัญ รวม 13 หมายเหตุ โดย มีวัตถุประสงค์ เพื่อ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

1. เป้าหมายการพัฒนา

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดเป้าหมายหลัก จำนวน 5 ประการ ประกอบด้วย

1) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4) การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน โดยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิต และบริโภคให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ แก้ไขปัญหามลพิษสำคัญด้วยวิธีการที่ยั่งยืน โดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ชยะ และมลพิษทางน้ำ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) ภายในครึ่งแรกของศตวรรษนี้

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

2. หมายเหตุการพัฒนาและกลยุทธ์รายหมายเหตุในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านแรงงาน ภายใต้ (ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 มีหมายเหตุการพัฒนาและกลยุทธ์รายหมายเหตุในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของการพัฒนาระดับหมายเหตุ และกลยุทธ์การพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) หมายเหตุที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

เป้าหมายที่ 1 การท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมและบริการ ที่มีศักยภาพอื่น

ตัวชี้วัดที่ 1.2 อันดับดัชนีชี้วัดความสามารถด้านการท่องเที่ยวดีขึ้น โดยมีอันดับรวมไม่สูงกว่าอันดับที่ 25 ด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยไม่สูงกว่าอันดับที่ 50 ด้านความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมไม่สูงกว่าอันดับที่ 50 ด้านสุขภาพและสุขอนามัยไม่สูงกว่าอันดับที่ 50 และ ด้านทรัพยากรทางวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ ไม่สูงกว่าอันดับที่ 25

เป้าหมายที่ 3 การท่องเที่ยวไทยมีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

ตัวชี้วัดที่ 3.1 ผู้ประกอบการและแหล่งท่องเที่ยวได้รับมาตรฐานการท่องเที่ยวไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ยกระดับการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยว

2) ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

เป้าหมายที่ 2 ผู้ประกอบการเดิมสามารถปรับตัวไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและมีการลงทุนเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญภายในประเทศ

ตัวชี้วัดที่ 2.5 จำนวนแรงงานเดิมที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้าและเข้ามาเป็นแรงงาน ในอุตสาหกรรมใหม่เพิ่มขึ้น 5,000 คน ภายในปี 2570

เป้าหมายที่ 3 การสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัดที่ 3.2 แรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้ามีจำนวนไม่น้อยกว่า 30,000 คน ภายในปี 2570

กลยุทธ์ที่ 9 ผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ

กลยุทธ์ย่อยที่ 9.1 พัฒนาบุคลากรรองรับยานยนต์ไฟฟ้า เยียวยากำลังคนรองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ 9.3 กำหนดแนวทางดึงดูดผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะสูงทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยการให้สิทธิประโยชน์ในช่วงเริ่มต้น เช่น สิทธิประโยชน์ด้านภาษีสำหรับการจ้างแรงงานทักษะสูงในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การให้วีซ่า สิทธิการอยู่ ภาษี และการย้ายถิ่นฐาน สำหรับผู้เชี่ยวชาญ ชาวต่างชาติ เป็นต้น

3) หมายความว่า 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

เป้าหมายที่ 3 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเข้าถึงและได้รับการส่งเสริมอย่างมีประสิทธิภาพจากภาครัฐ

ตัวชี้วัดที่ 3.1 จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมรายใหม่ที่เข้าถึงมาตรการ/โครงการของภาครัฐและบริการพัฒนาธุรกิจภาคเอกชนโดยการสนับสนุนของรัฐไม่น้อยกว่า XX รายต่อปี (รอข้อมูล)

กลยุทธ์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เป็นผู้ประกอบการในยุคดิจิทัล

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 เสริมสร้างความรู้พื้นฐานทางธุรกิจ โดยเฉพาะความรู้และทักษะด้านดิจิทัล การเงิน การตลาดยุคใหม่ การเข้าถึงตลาดส่งออก รูปแบบธุรกิจต่าง ๆ รวมทั้งความรู้และทักษะ เชิงลึกตามความต้องการเฉพาะด้านของสาขาและประเภทธุรกิจ ตลอดจนเตรียมความพร้อมให้ผู้ประกอบการสามารถรับมือกับสภาพการแข่งขันของตลาดยุคใหม่ที่รวดเร็วและรุนแรง รวมถึงการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

4) หมายความว่า 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

- เป้าหมายที่ 2 ความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาคลดลง
- ตัวชี้วัดที่ 2.2 สัดส่วนผู้มีงานทำในแต่ละภาคเพิ่มสูงขึ้นกว่าสัดส่วนผู้มีงานทำของภาค
- ในปี 2563 ยกเว้นกรุงเทพมหานครมีสัดส่วนผู้มีงานทำไม่เกินร้อยละ 13 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด
- กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก
- กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 พัฒนาภาคให้เป็นฐานเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ
- กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจชุมชน
- กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน โลจิสติกส์ และดิจิทัลรองรับพื้นที่เศรษฐกิจหลัก และเมือง
- กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 พัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้มีคุณภาพเพียงพอและปรับตัวได้ทันต่อความต้องการของอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายในพื้นที่
- 5) หมายเหตุที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม
- เป้าหมายที่ 2 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
- ตัวชี้วัดที่ 2.1 ดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคมมีค่าไม่ต่ำกว่า 100 โดยดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคม ประกอบด้วย 3 มิติ โดยมีตัวชี้วัดในแต่ละมิติ ดังนี้
- มิติที่ 1 ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับวัยเด็ก
- การเข้าถึงบริการเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย (0-2 ปี) เพิ่มขึ้นในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50
- มิติที่ 2 ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับวัยแรงงาน
- แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานรวม
 - จำนวนผู้ที่อยู่ในระบบการออมเพื่อการเกษียณภาคสมัครใจที่ภาครัฐจ่ายสมทบเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 100
 - แรงงานที่อยู่ภายใต้การจ้างงานทุกประเภทได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงาน
- มิติที่ 3 ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ
- สัดส่วนผู้สูงอายุที่ยากจนลดลงเหลือไม่เกินร้อยละ 4
 - สัดส่วนของผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงที่เข้าถึงบริการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เพิ่มขึ้นเป็นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
- กลยุทธ์ที่ 1 การแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าให้ครัวเรือนหลุดพ้นความยากจนอย่างยั่งยืน
- กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพของครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น
- กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น
- กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย
- กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อสร้างหลักประกันสำหรับวัยแรงงาน
- กลยุทธ์ย่อยที่ 3.3 ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ
- 6) หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

ตัวชี้วัดที่ 1.5 ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4 ต่อปี

เป้าหมายที่ 2 กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต

เป้าหมาย และสามารถ สร้างงานอนาคต

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ดัชนีความสามารถในการแข่งขันของสภาเศรษฐกิจโลก 6 ด้านทักษะ

มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 เมื่อสิ้นสุดแผนฯ

เป้าหมายที่ 3 ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตัวชี้วัดที่ 3.2 กลุ่มประชากรอายุ 15 – 24 ปี ที่ไม่ได้เรียน ไม่ได้ทำงาน หรือไม่ได้

ฝึกอบรม ไม่เกินร้อยละ 5 เมื่อสิ้นสุดแผนฯ

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็น ในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีความรู้ วิชาชีพ มาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

2.2.4 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ(แผนระดับที่ 2) รอบฉบับใหม่ 2566 – 2570

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ เป็นหนึ่งในแผนระดับที่ 2 ที่แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566 – 2570) มีความสอดคล้อง ทั้งนี้ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2562 – 2565) มีความเกี่ยวข้องผ่านตัวชี้วัดต่างๆ ดังนี้

1) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ 5 สร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัย

คุกคามข้ามชาติ

2) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ รองรับนโยบายที่ 9 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

3) เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ปลอดภัยจากการค้ามนุษย์ และแรงงานต่างด้าว/บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทยเข้าสู่ระบบการจ้างแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายได้สิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด

4) ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

ตัวชี้วัดที่ 4.2 จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ 4.3 ความสำเร็จของการให้บริการประชาชนระบบรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

5) กลยุทธ์

- พัฒนาและส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือกับต่างประเทศ รวมทั้งเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลระดับประเทศในประเด็นการค้ามนุษย์

- เร่งรัดการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

- เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในการดำเนินคดีการค้ามนุษย์ รวมถึงในการช่วยเหลือ ปกป้อง และคุ้มครองสตรี เด็ก แรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว จากขบวนการค้ามนุษย์

- จัดระบบการจ้างแรงงาน ให้สามารถคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวตามที่กฎหมายกำหนด

2.3 แผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนพัฒนาภาคใต้ กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดนนับเป็น “แผนขั้นที่ 3” ซึ่งเป็นแผนในระดับเดียวกันกับ แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี และเมื่อพิจารณาความเชื่อมโยงของแผนด้วยมิติ “แผนงบประมาณเชิงบูรณาการ” จะเห็นได้ว่า แผนพัฒนาภาคใต้กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดนและแผนพัฒนาจังหวัดปัตตานีเป็น “แผนตามภารกิจพื้นที่ (Area)” เช่นเดียวกัน แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี พ.ศ. 2566 - 2570

เป้าหมายการพัฒนา “ศูนย์กลางการเกษตร การท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมการค้าชายแดน บนสังคมพหุวัฒนธรรมเข้มแข็งอย่างยั่งยืน” วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อลดปัญหาความยากจนของเกษตรกรโดยส่งเสริมการทำเกษตรประณีต เกษตรผสมผสานเกษตร แปลงใหญ่
- (2) เพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปศุสัตว์ ประมง โดย ส่งเสริมการแปรรูป ยกระดับอุตสาหกรรม และพัฒนาระบบตลาด
- (3) เพื่อยกระดับความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ โดยการขับเคลื่อนโมเดลเศรษฐกิจ BCG (เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว)
- (4) เพื่อยกระดับการท่องเที่ยว การค้าชายแดนโดยเชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านและ อาเซียน
- (5) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ทั้งทักษะฝีมือแรงงาน ระดับและคุณภาพการศึกษา โดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสร้างสังคมเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ด้วยทุนพหุวัฒนธรรมและการมีระบบสุขภาพที่ดี

ประเด็นการพัฒนา

- (1) พัฒนาคุณภาพการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตรหลักของกลุ่มจังหวัด
- (2) พัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยว
- (3) พัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมอุตสาหกรรมการค้าชายแดน
- (4) ยกระดับคุณภาพชีวิต รายได้ การศึกษา สมรรถนะแรงงาน และสาธารณสุข เพื่อวิถีชีวิตที่ยั่งยืน และสันติสุข

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เป็นเป้าหมาย การพัฒนาระดับนานาชาติ ซึ่งจัดทำขึ้นโดยองค์การสหประชาชาติ ในปัจจุบัน ได้มุ่งสู่ การจัดทำเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals : SDGs ซึ่งมีช่วงดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2558 - 2573 โดยดำเนินงานต่อเนื่องจากเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals: MDGs) ที่ดำเนินการช่วง พ.ศ. 2543 - 2558 ที่พบว่าหลายเป้าหมายยังไม่บรรลุ ขณะที่ความท้าทายใหม่ ๆ ของโลก เพิ่มความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะ ปัญหาและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเพิ่มขึ้น ของประชากรส่งผลต่อทรัพยากรธรรมชาติและอาหาร และความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและ การเมืองที่ รุนแรงขึ้นทั้งในระดับระหว่างประเทศและภายในประเทศ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ประกอบด้วย 17 เป้าหมาย (SDG Goals) 169 เป้าหมายย่อย (SDG Targets) ที่มีความเป็นสากล เชื่อมโยง และเกื้อหนุนกัน และกำหนดให้มี 247 ตัวชี้วัด เพื่อใช้ติดตามและประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนาตาม เป้าหมาย แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี พ.ศ. 2566 - 2570 217 ที่มา: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ภาพที่ 1 แสดงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ประกอบด้วย 17 เป้าหมาย

ภาพที่ 1 แสดงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)



ที่มา: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กรอบทิศทางการพัฒนาภาค

บทบาทของภาค ภาคใต้ชายแดนมีบทบาทสำคัญในการเป็นเมืองชายแดนเชื่อมโยงการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวเมืองชายแดน จากความได้เปรียบกายภาพที่ตั้งซึ่งเชื่อมโยงกับภาคใต้และประเทศมาเลเซียมีเมืองชายแดนเป็นเมืองเศรษฐกิจสำคัญ 2 เมืองหลัก คือ เมืองเบตงและเมืองสุไหงโก-ลก และเมืองยะลาเป็นเมืองศูนย์กลางเศรษฐกิจของภาค เป็นแหล่งผลิตพืชเศรษฐกิจสำคัญ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน และไม้ผล และอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตรขั้นต้นและขั้นกลางเพื่อการส่งออก เป็นแหล่งทำการประมงและการเพาะเลี้ยงชายฝั่ง และอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลที่สำคัญของประเทศ เนื่องจากมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และมีแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงามจึงมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและผลไม้และอาหารพื้นถิ่นที่เป็นอัตลักษณ์ มีสังคมแบบพหุวัฒนธรรม (Multicultural society) ซึ่งสามารถนำความโดดเด่นของวิถีความเป็นอยู่มาต่อยอดสู่การท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับชุมชน อย่างไรก็ตามภาพลักษณ์ความไม่ปลอดภัยจากเหตุการณ์ความไม่สงบ และปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ รุนแรงที่สุดของประเทศ

ทิศทางการพัฒนาภาค การพัฒนาภาคใต้ชายแดน มุ่งเน้นการพัฒนาสู่ “ฐานเศรษฐกิจชายแดนที่มั่นคง บนสังคมพหุวัฒนธรรม” โดยเน้นการพัฒนาเมืองเศรษฐกิจชายแดนเชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้าน การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปมูลค่าสูงเพื่อการส่งออกบนฐานทรัพยากรที่สมดุล ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมให้มีวิถีชีวิตที่ยั่งยืนและสงบสุข โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาภาคใต้ชายแดน (SB Direction) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา PEACE ได้แก่ การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและแปรรูปสินค้าหลักเป็นสินค้ามูลค่าสูงเพื่อการส่งออก โดยเฉพาะยางพาราและปาล์มน้ำมัน (P: Para Rubber and Palm Product Development) พัฒนาการท่องเที่ยวเมืองชายแดนและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ-วัฒนธรรม (E: Eco-tourism) และพัฒนาสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนที่เป็นอัตลักษณ์ให้เป็นสินค้ามูลค่าสูง (A: Agro-based Industries) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนสู่สังคมสันติสุขภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม (C: Calm) และพัฒนาเมืองเศรษฐกิจชายแดนเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุนเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน (E: Economic Linkage) ร่าง กรอบแผนพัฒนาภาคใต้ชายแดน (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนภาพที่ 2 ร่าง กรอบแผนพัฒนาภาคใต้ชายแดน (พ.ศ. 2566 – 2570)



เป้าหมายรวม

1. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคใต้ขยายตัวเพิ่มขึ้น
2. สัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient) ในการกระจายรายได้ของภาคใต้ขยายตัวลดลง

แนวทางการพัฒนาด้านแรงงาน

ยกระดับคุณภาพชีวิต รายได้ การศึกษา สมรรถนะแรงงาน และสาธารณสุข เพื่อวิถีชีวิตที่ยั่งยืนและสันติสุข พัฒนาอาชีพเพื่อยกระดับรายได้โดยเฉพาะครัวเรือนยากจนและผู้ด้อยโอกาสเด็กและเยาวชนมีการศึกษาที่มีคุณภาพและพัฒนาวัยแรงงานซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของภาคใต้เป็นแรงงานสมรรถนะสูงพัฒนาการให้บริการด้านสาธารณสุขที่มีคุณภาพและทั่วถึงและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมด้วยวิถีชีวิตที่พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนและสังคมสันติสุข โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1) พัฒนาและสนับสนุนยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน โดยการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษาให้เป็นแรงงานสมรรถนะสูงและรองรับการทำงานรูปแบบใหม่จัดทำระบบข้อมูลด้านกำลังคนแบบบูรณาการเพื่อพัฒนากำลังแรงงานแบบมุ่งเป้า เพื่อให้การผลิตกำลังแรงงาน สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งเสริมการ Re –Skill/Up Skill สาขาอาชีพที่เสี่ยงตกงานให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดแรงงาน และสนับสนุนแรงงานที่มีศักยภาพเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่

(2) พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยสนับสนุนให้เด็กยากจนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพในระดับที่สูงกว่าการศึกษาภาคบังคับ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพที่สอดคล้องกับวิถีปกติใหม่ (New Normal) เพื่อเด็กมีโอกาสเข้าถึงระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนผ่านระบบออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนในห้องเรียนที่สามารถดูแลสุขภาพอนามัยนักเรียนได้อย่างเข้มงวด (Social Distancing) สนับสนุนการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพเพื่อสร้างกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง ขยายโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

(3) ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะของประชาชนทุกวัย โดยการสนับสนุนสร้างความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและเฝ้าระวังการเกิดโรค การดูแลสุขภาพของสตรีตั้งครรภ์และทักษะการเลี้ยงดูทารก การพัฒนาและสร้างระบบรับมือและปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพบริการของสถานพยาบาลทุกระดับ และพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิให้มีคุณภาพและเชื่อมโยงทุกชุมชนและครัวเรือน พัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินและระบบส่งต่อผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนกิจกรรมสุขภาวะให้แก่เด็ก และเยาวชน รวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้และส่งเสริมการรักษาโรคโดยใช้แพทย์ปัจจุบันควบคู่กับการพัฒนา การแพทย์ทางเลือกที่ใช้ภูมิปัญญาแพทย์พื้นบ้าน และการจัดตั้งศูนย์ผลิตสมุนไพรของภาคเพื่อพัฒนาพืช สมุนไพรของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานผลิต

(4) ส่งเสริมให้คนในชุมชนใช้วิถีชีวิตแบบยั่งยืน ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ครัวเรือนพึ่งพาตนเองได้ การใช้ประโยชน์ของทรัพยากรธรรมชาติที่สอดคล้องกับขีดความสามารถของระบบนิเวศน์ ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงระบบคุ้มครองทางสังคมและบริการสวัสดิการของรัฐในทุกรูปแบบ ส่งเสริมให้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนเพื่อสร้างมั่นคงด้านพลังงาน และลดต้นทุนการผลิต

(5) ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนที่มีศักยภาพให้มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาผู้ประกอบการและ SMEs ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาธุรกิจ Startup และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและประยุกต์ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการกระบวนการผลิตและการตลาด เพื่อสร้างสินค้าชุมชน ส่งเสริมและพัฒนาตลาดสินค้าชุมชน/ตลาดกลางเพื่อรวบรวมและจำหน่ายสินค้าท้องถิ่น การพัฒนาความร่วมมือกับห้างค้าปลีก ซูเปอร์มาร์เก็ตเพื่อการกระจายสินค้าและผลิตภัณฑ์ของสถาบันเกษตรกร พัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนให้มีการบริการที่ได้มาตรฐาน ประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาชุมชน วิถีชีวิตต่อยอด การพัฒนาผลิตภัณฑ์เป็นของฝากของที่ระลึก รวมทั้งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนการเติบโตของเศรษฐกิจชุมชน เป็นต้น

(6) สร้างความเข้มแข็งของสังคมพหุวัฒนธรรม โดยสร้างความเข้าใจและการยอมรับในการอยู่ร่วมกันของสังคมพหุวัฒนธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข อนุรักษ์ ฟื้นฟูและรักษาอัตลักษณ์ วัฒนธรรมท้องถิ่นที่หลากหลาย สนับสนุนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งของ สถาบันทางศาสนา เพื่อเผยแพร่หลักคำสอนที่ดีงามให้แก่ประชาชน สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชนใน การดูแลรักษาความปลอดภัยของชุมชนและท้องถิ่น เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในภาค

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานเพื่อพัฒนาด้านแรงงาน

● แรงงานส่วนใหญ่มีความรู้ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า โดยในปี 2562 แรงงานที่มีความรู้ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามีจำนวน 0.39 ล้านคน ลดลงจาก 0.40 ล้านคน ในปี 2559 ขณะที่แรงงานที่มีการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงและระดับอาชีวศึกษามีจำนวนน้อยและมีแนวโน้ม เพิ่มขึ้น ในปี 2562 มีแรงงานที่จบการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงจำนวน 72,219 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2558 ร้อยละ 5.1 และมีสัดส่วนร้อยละ 5.5 ของแรงงานรวม และแรงงานที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาจำนวน 12,748 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2559 ร้อยละ 7.2 หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 0.97 ของแรงงานรวม ส่งผลให้มี ปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือแรงงาน

● แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายมีแนวโน้มลดลง โดยใน ปี2560 จำนวนแรงงานต่างด้าวในพื้นที่มี จำนวน 16,215 คน ลดลงจากปี 2555 ที่มีจำนวน 8,779 คนเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 84.7 โดยจังหวัดปัตตานีมีแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายมากที่สุด จำนวน 10,591 คน และจังหวัดนราธิวาสมีแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายน้อยที่สุดจำนวน 2,334 คน โดยแรงงานส่วนใหญ่เป็นชาวเมียนมา ร้อยละ 79.8 กัมพูชา ร้อยละ 17.7 และลาว ร้อยละ 2.5 ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในอาชีพการเกษตรและต่อเนื่องการเกษตร ก่อสร้าง และการผลิต

ความยากจนและการว่างงาน

● ปัญหาความยากจนโดยมีสัดส่วนคนจนสูงสุดของประเทศ และการขาดความมั่นคงในการประกอบอาชีพทำให้มีอัตราการว่างงานสูง ในปี 2562 มีสัดส่วนคนจนอยู่ในระดับสูงที่ร้อยละ 24.1 ร่างกรอบแผนพัฒนาภาคใต้ชายแดน (พ.ศ. 2566 – 2570) 198 ซึ่งสูงกว่าสัดส่วนคนจนระดับประเทศที่มีอัตราร้อยละ 6.2 โดยจังหวัดปัตตานีมีจำนวนและสัดส่วนคนจนสูง ที่สุดที่ร้อยละ 29.7 เป็นลำดับที่ 77 ของประเทศ รองลงมาคือจังหวัดนราธิวาส และจังหวัดยะลาที่มีสัดส่วนคน จนอยู่ที่ร้อยละ 25.5 และ 14.0 ตามลำดับ เป็นลำดับที่ 76 และ 65 ของประเทศตามลำดับ นอกจากนี้ภาคใต้ ชายแดนยังมีการว่างงานของประชาชนในอัตราที่สูงกว่าระดับประเทศ โดยเฉพาะจังหวัดนราธิวาสที่มีอัตราการ ว่างงานสูงสุดของภาคที่ร้อยละ 4.11

รองลงมา คือ จังหวัดปัตตานี และยะลา ที่ร้อยละ 2.00 และ 0.65 ตามลำดับ ทั้งนี้ ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพการเกษตรและประมงพื้นบ้านที่มีการว่างงานตามฤดูกาล และผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ ของภาคที่หดตัวจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีการลงทุน และการจ้างงานน้อยทำให้แรงงานในพื้นที่ต้องอพยพไปทำงานในประเทศเพื่อนบ้านและนอกภาคซึ่งให้ได้ค่าจ้าง แรงงานสูงกว่าสำหรับความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ พบว่า สัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient) ด้านรายได้ ในปี 2562 มีถึง 0.451 ลดลงจาก 0.487 ในปี 2558 แสดงให้เห็นว่าความเหลื่อมล้ำระหว่าง รายได้ของประชาชนลดลงอย่างไรก็ตาม ประชากรในภาคยังมีความเหลื่อมล้ำของสัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาคมากกว่าระดับประเทศ ซึ่งสัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาคด้านรายได้ มีค่า 0.430

ผลการพัฒนาของภาคใต้ชายแดนในช่วง 3 ปีแรกของแผนพัฒนาภาคใต้ชายแดนที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

ปีที่ผ่านมาส่วนใหญ่ไม่สามารถบรรลุตามค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยภาพรวมผลการดำเนินงานที่มุ่งเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่ 1 อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคใต้ชายแดนขยายตัวเพิ่มขึ้น ปรากฏว่าปี 2562 ปรับตัวลดลง ร้อยละ 0.46 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดให้เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3.02 และตัวชี้วัดที่ 2 สัมประสิทธิ์ ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient) ในการกระจายรายได้ภาคใต้ชายแดนลดลง ปรากฏว่าปี 2562 สัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient) การกระจายรายได้ของภาคใต้ชายแดน 0.451 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายให้ลดลงต่ำกว่า 0.445 เนื่องจากเศรษฐกิจภาคพื้นเกษตรและอุตสาหกรรมแปรรูปเกษตรขั้นต้น เพื่อการส่งออก (ยางพารา ไม้ผล ประมง) ที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลกถดถอยและมาตรการกีดกันทางการค้าของประเทศผู้นำเข้าหลักโดยเฉพาะผลิตภัณฑ์ประมง รวมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศที่ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้งและการเกิดโรคระบาดในพืชและโรคอุบัติใหม่ โดยเฉพาะสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมในวงกว้าง และรุนแรง และสถานการณ์ความไม่สงบยังส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยมีผลการพัฒนาภาคใต้ชายแดน ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานในแต่ละประเด็น ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ผลการพัฒนามตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ในช่วง 3 ปีแรกของแผนพัฒนาภาคใต้ชายแดน (ปี2560 - 2566) พบว่า ต่ำกว่าเป้าหมายตัวชี้วัดที่กำหนด โดยในปี 2562 สัดส่วนคนจนของภาคใต้ ชายแดนคิดเป็นร้อยละ 24.05 ต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดให้ลดลงน้อยกว่าร้อยละ 29 และอัตราการว่างงาน ในปี 2562 เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.46 และในปี 2563 เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.41 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่ กำหนดให้ลดลงปีละไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 ปัญหาความยากจนยังเป็น ปัญหาที่สำคัญและรุนแรงมายาวนานใน พื้นที่ภาคใต้ชายแดนสาเหตุสำคัญเกิดจากปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ส่งผลกระทบต่อส่งผลกระทบ ต่อการลงทุน การจ้างงาน และการเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคใต้ชายแดน ทำให้เป็นอุปสรรค ต่อการประกอบอาชีพและการสร้างรายได้ของประชาชนในภาค นอกจากนี้ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรที่มีการผลิตแบบดั้งเดิม และส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรายย่อย ซึ่งรายได้ครัวเรือนต่ำเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่ยังมีความหลากหลายด้านความเชื่อ ภาษาและศาสนา ทำให้เป็นข้อจำกัดในการพัฒนาทั้งด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข การเข้าถึงบริการภาครัฐอื่นๆ รวมทั้งผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) ส่งผลต่อกลุ่มแรงงานที่ไปรับจ้างในประเทศมาเลเซียและแรงงานจากภาคบริการที่ถูกเลิกจ้างและเดินทางกลับภูมิลำเนาที่กลับมายังภาคเกษตรในพื้นที่ส่งผลให้เกิดภาวะพึ่งพิงครัวเรือนสูง

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานรวม ยุทธศาสตร์ที่ 3

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย และผลการดำเนินงาน	2562	2563
สัดส่วนคนจนและภาคใต้ชายแดน	ค่าเป้าหมาย	ลดลงน้อยกว่า ร้อยละ 29.00	ลดลงน้อยกว่า ร้อยละ 28.00
	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ 24.05	NA
อัตราการว่างงานภาคใต้ชายแดน	ค่าเป้าหมาย	ลดลงร้อยละ 2.00	ลดลงร้อยละ 2.00
	ผลการดำเนินงาน	เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.46	เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.41

ผลการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานสรุปได้ ดังนี้

แผนงานพัฒนาเมืองชายแดนให้เป็นศูนย์กลางเมืองการค้าเมืองท่องเที่ยวของภาค

(1) **สาระสำคัญ** ภาคใต้ชายแดนมีศักยภาพด้านที่ตั้งโดยมีพรมแดนและโครงข่ายคมนาคมเชื่อมโยงในจังหวัดนราธิวาสกับรัฐกลันตันของประเทศมาเลเซีย และจังหวัดยะลากับรัฐเปรักและรัฐเคดาห์ และพัฒนาเมืองชายแดนตามกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาเมืองเศรษฐกิจชายแดนที่เป็นเมืองการค้าการลงทุนและเมืองท่องเที่ยว และการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดนราธิวาสและเมืองศูนย์กลางเศรษฐกิจของภาค ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อให้เมืองเศรษฐกิจชายแดนมีการเติบโตและเป็นฐานเศรษฐกิจที่มั่นคงของภาค

(๒) **ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ของแผนงาน**

ต้นทาง	กลางทาง	ปลายทาง
- พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน โครงข่ายคมนาคม และเชื่อมโยงระบบขนส่งสาธารณะให้มีความสะดวกสบายปลอดภัย - เชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน - ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) - พัฒนาศักยภาพบุคคลากรด้านการท่องเที่ยวรวมทั้งผู้ประกอบการ อาทิ ต่อยอดความรู้ในธุรกิจโลจิสติกส์เพื่อยกระดับ - ส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเงินทุน อาทิ เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสำหรับผู้ประกอบการ	- ยกระดับบริการและปลอดภัยสร้างความประทับใจนักท่องเที่ยว - พิจารณาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและการค้าชายแดนโดยเทคโนโลยีสารสนเทศ - ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลายและสอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ อาทิ การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม สถาปัตยกรรมเมืองเก่า การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ การท่องเที่ยววิถีชุมชน - การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาการค้าและการท่องเที่ยวชายแดน	- ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์การค้าและการท่องเที่ยวชายแดน - ส่งเสริมการจัดกิจกรรมกระตุ้นการซื้อขาย อาทิ งานมหกรรมการค้าชายแดน - สร้างภาพลักษณ์ การรับรู้ความโดดเด่นของแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจสำหรับกลุ่มเป้าหมายแต่ละช่วงวัย

2.3.2 แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

2.3.2.1 เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

1) จุดยืนและตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ของจังหวัด (Positioning)

ด้วยจังหวัดปัตตานีเป็นจังหวัดที่มีของดีและจุดเด่นในด้านของผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ผลิตภัณฑ์ฮาลาลและการท่องเที่ยวในพื้นที่ที่กำลังเริ่มขยายตัวในระดับประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเกษตรกรรม และผลิตภัณฑ์ฮาลาล ยังมีความต้องการทางการตลาดที่สูงรวมถึงการขยายตัวทางการตลาดนั้นยังมีความเจริญเติบโตสูง แต่ทั้งนี้ในทางกลับกัน ในส่วนของกำลังการผลิตในพื้นที่นั้นยังไม่สามารถป้อนผลผลิตเหล่านี้ให้กับตลาดที่ต้องการได้อย่างเพียงพอ เนื่องจากความสามารถทางการแข่งขันของท้องถิ่นนั้นยังอยู่ในระดับต่ำ ยังมีปัญหาและข้อจำกัดในด้านของการพัฒนาตัวผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี รวมถึงการรวมกลุ่มของคนในชุมชนในการขับเคลื่อนผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรผลิตภัณฑ์ฮาลาล และการท่องเที่ยวเพื่อรองรับและป้อนให้กับตลาดที่ต้องการได้เพียงพอ ดังนั้น จุดยืนและตำแหน่งในการพัฒนายุทธศาสตร์ของจังหวัด ดังต่อไปนี้

(1) การส่งเสริมและการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ให้จังหวัดให้เป็นศูนย์กลางทางด้านเกษตรกรรมอย่างยั่งยืนที่มีคุณภาพและสินค้าภาคเกษตรกรรมได้รับรองมาตรฐาน ใน 3 มิติ คือ ด้านปศุสัตว์ ประมง (การเลี้ยง) และเพาะปลูก(ผลไม้และข้าวพื้นเมือง)

(2) การส่งเสริมและการพัฒนาจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางทางด้านผลิตภัณฑ์ฮาลาลที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อการบริโภคภายในประเทศและการส่งออกไปยังต่างประเทศ

(3) การส่งเสริมและการพัฒนาจังหวัดให้เป็นเมืองท่องเที่ยวที่สำคัญในเชิงศรัทธา วัฒนธรรม และธรรมชาติ

(4) การพัฒนาประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี ลดความยากจนข้ามรุ่น บนพื้นฐานสังคมแห่งความหลากหลายทางวัฒนธรรม

(5) การพัฒนาฐานชุมชนให้เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ และมีศักยภาพในการจัดการพื้นที่ให้มีความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

2) เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

**“เกษตรกรรมยั่งยืน ผลิตภัณฑ์ฮาลาลคุณภาพ ทุนทางสังคมเข้มแข็ง
ภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมเข้มแข็งและสันติสุข”**

เกษตรกรรมยั่งยืน หมายถึง ส่งเสริมการเกษตรแบบยั่งยืนในรูปแบบต่างๆ ทั้งเกษตรอินทรีย์ เกษตรหมุนเวียน เกษตรผสมผสาน ไร่นาสวนผสม เกษตรปลอดภัย เกษตรธรรมชาติ เกษตรทฤษฎีใหม่ เกษตรประณีตด้วยการสร้างความเข้มแข็ง ยกระดับรายได้และความเป็นอยู่ของเกษตรกรการสนับสนุนระดับครัวเรือนในการทำเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน การเพิ่มมูลค่าในห่วงโซ่การผลิตสินค้าการเกษตรให้มูลค่าสูงขึ้น พัฒนาการบริหารจัดการสินค้าเกษตรตลอดโซ่อุปทาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานรองรับในระดับประเทศและต่างประเทศ โดยรวมถึงการนำเอาเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการเกษตรเข้ามาส่งเสริมให้เกิดมูลค่าและเพิ่มมูลค่าของตัวผลิตภัณฑ์ทั้งในรูปของผลผลิตที่ยังไม่ได้แปรรูปและแปรรูปอย่างยั่งยืน และการสร้างเสริมเศรษฐกิจหมุนเวียนที่เน้นการใช้ประโยชน์และแปลงของเสียภาคการเกษตรให้เป็นแหล่งรายได้

ผลิตภัณฑ์ฮาลาลคุณภาพ หมายถึง การนำปรัชญา วิถีปฏิบัติของศาสนาอิสลามในส่วนของฮาลาลมาเป็นกรอบในการผลิตเพื่อการบริโภคเชิงพาณิชย์ ที่มีเป้าหมายและกำหนดให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางของแหล่งผลิตผลิตภัณฑ์ฮาลาลที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากลและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งผลิตภัณฑ์ฮาลาลประกอบด้วย อาหารฮาลาล ผลิตภัณฑ์ฮาลาล เครื่องแต่งกาย เครื่องประดับสตรี และบริการ เพื่อการสร้างงานและสร้างรายได้ พร้อมทั้งยกระดับอุตสาหกรรมฮาลาลและผู้ประกอบการฮาลาลให้มีศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน ทูทางสังคมที่เข้มแข็ง หมายถึง การรื้อรัด เชื่อมโยง และมีเครือข่ายการเชื่อมต่อที่หลากหลาย ทำให้สังคมก้าวหน้าได้อย่างมั่นคงและมีสุข เกิดพลังขับเคลื่อนสังคมที่พึงประสงค์ให้ลุ่่งได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พัฒนาระบบคุณค่าของสังคมที่มีคุณธรรมในวงกว้างและยั่งยืน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพลเมือง โดยมีโครงสร้างทุนทางสังคมที่เข้มแข็ง ฐานพหุวัฒนธรรมเป็นสังคมที่เกื้อกูล การสืบทอดภูมิปัญญาอัตลักษณ์โดดเด่นระบบคุณค่าที่เป็นความภาคภูมิใจของพลเมืองปัตตานี การสร้างหลักประกันความคุ้มครองทางสังคมให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของคนทุกเพศทุกวัย การพัฒนาทุนมนุษย์ทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการสร้างรายได้ การสร้างหลักประกันให้ระบบการศึกษามีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและครอบคลุม การส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีทักษะและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับครอบครัว การมีปัจจัยสี่ที่เพียงพอในการดำรงชีพ การบรรลุความมั่นคงทางอาหาร การปรับปรุงโภชนาการการให้มีแหล่งน้ำใช้ การบริหารจัดการน้ำและการสุขาภิบาลอย่างยั่งยืนสำหรับทุกคน การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยทางด้านที่อยู่อาศัย การสร้างความมั่นใจในชีวิตและทรัพย์สินทั้งจากภาคพลเมืองและรัฐ การเข้าถึงบริการสาธารณะด้านสวัสดิการของรัฐ สังคมมีระบบคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกัน บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง โครงสร้างหน่วยย่อยของสังคมในระดับครอบครัวมีความเหนียวแน่นอบอุ่น บทบาทและหน้าที่ผู้นำครอบครัวมีความรับผิดชอบ ศักยภาพของกลุ่มประชาสังคมพึ่งตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานภาครัฐมีความมุ่งมั่นพัฒนาให้มีประสิทธิภาพความทันสมัย ต่อเนื่องและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง การเชื่อมโยงการทำงานและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันระหว่างภาคประชาชนและรัฐในทุกระดับ ผู้นำทางความคิดในท้องถิ่นเป็นกลไกเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคประชาชน ในการขับเคลื่อนไปสู่สังคมที่พึงประสงค์ การสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกลุ่มคนทุกช่วงวัย เมืองมีศักยภาพในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่ การรับมือและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในการพึ่งพาตนเอง การเชื่อมโยงการทำงานที่มีทักษะและมีความพร้อมในการพัฒนาไปสู่ความเป็นสากล กลุ่มคนทุกช่วงวัยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดการพัฒนาเมืองในอนาคตอย่างยั่งยืน สังคมพหุวัฒนธรรมอย่างสันติสุข หมายถึง ปัตตานีเป็นพื้นที่ที่ยอมรับ ให้เกียรติ และอยู่ร่วมกันได้บนความแตกต่างและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทั้งมุสลิม พุทธ และวัฒนธรรมจีน การให้พื้นที่แห่งการแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์และตัวตน ประชาชนสามารถมีวิถีชีวิตไปตามศรัทธา และการดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม ประเพณีที่ดี มีพื้นที่ทางสังคมในการสร้างและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในแนวทางการแก้ปัญหาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติ โดยหลักคิด แสวงจุดร่วม สงวนจุดต่าง รวมทั้ง มุ่งเน้นส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดทิศทางการแก้ปัญหาความมั่นคงอย่างยั่งยืน โดยการสร้างการรับรู้และความเข้าใจในความแตกต่างของศาสนา วัฒนธรรม และอัตลักษณ์ให้สามารถอาศัยอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

3) ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

เป้าหมายรวมของการพัฒนาจังหวัดปัตตานี ในท้วง พ.ศ. 2566 – 2570 ประกอบด้วย 3 เป้าประสงค์หลัก คือ เศรษฐกิจฐานรากเติบโต ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีรายได้และมีงานทำ และสังคมสันติสุข

ตารางที่ 1 ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

เป้าหมายรวม	ตัวชี้วัด	ผลงานที่ ผ่านมา	ค่าเป้าหมาย					พ.ศ. 2566 - 2570	ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด
			2566	2567	2568	2569	2570		
เศรษฐกิจฐานรากเติบโต	อัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (ร้อยละ) เพิ่มขึ้น	0.10	0.10	0.10	0.10	0.15	0.15	0.15	สนง.คลัง จังหวัดปัตตานี
ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีรายได้ และมีงานทำ	อัตราการเปลี่ยนแปลงของประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจน (ร้อยละ) ลดลง	0.5	0.10	0.10	0.10	0.15	0.15	0.15	สนง.พัฒนา ชุมชนจังหวัด ปัตตานี
	อัตราการเปลี่ยนแปลงของรายได้เฉลี่ยของครัวเรือนในจังหวัด (ร้อยละ) เพิ่มขึ้น	0.5	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	สนง.คลัง จังหวัดปัตตานี
	อัตราการเปลี่ยนแปลงของรายได้ต่อหัวของประชากรเฉลี่ยต่อหัวต่อปี (ร้อยละ) เพิ่มขึ้น	0.5	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	สนง.คลัง จังหวัดปัตตานี
สังคมสันติสุข	อัตราการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ความไม่สงบ (ร้อยละ) ลดลง	20	25	30	35	40	45	40	ททท.การ ปกครอง จังหวัดปัตตานี

4) ประเด็นการพัฒนาจังหวัด

- (1) เพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจฐานราก การเกษตรแบบยั่งยืน ผลิตภัณฑ์ฮาลาลคุณภาพ เชื่อมโยงการท่องเที่ยว การค้า การบริการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
- (2) การพัฒนาสังคมและศักยภาพคนทุกช่วงวัย ชุมชนน่าอยู่ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน
- (3) การลดความยากจนข้ามรุ่นและความเหลื่อมล้ำ ภายใต้บริบทสังคมพหุวัฒนธรรมเข้มแข็ง
- (4) เสริมสร้างความมั่นคงและสังคมแห่งสันติสุข

แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นการพัฒนาที่ 1

เพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจฐานราก การเกษตรแบบยั่งยืน ผลิตภัณฑ์ฮาลาลคุณภาพ เชื่อมโยง
การท่องเที่ยว การค้า การบริการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อส่งเสริมและการพัฒนาจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางทางด้านเกษตรกรรมแบบยั่งยืนที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ใน 3 ด้าน คือ ด้าน ปศุสัตว์ ประมง (การเลี้ยง) และเพาะปลูก (ผลไม้และข้าวพื้นเมือง)
- 1.2 เพื่อส่งเสริมและการพัฒนาจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางทางด้านผลิตภัณฑ์ฮาลาลที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อการบริโภคภายในประเทศและส่งเสริมการส่งออกไปยังต่างประเทศ
- 1.3 เพื่อส่งเสริมและการพัฒนาจังหวัดให้เป็นพื้นที่เชื่อมโยงทางการค้า บริการ และการท่องเที่ยว และการเป็นเมืองท่องเที่ยวที่สำคัญในเชิงศรัทธา วัฒนธรรม และธรรมชาติ
- 1.4 การสนับสนุนและส่งเสริมการขับเคลื่อนภาคการเกษตรด้วยโมเดลเศรษฐกิจใหม่ BCG Model ในระดับพื้นที่ด้วยการพัฒนาชุมชนต้นแบบ

2. เป้าหมายและตัวชี้วัด

ตารางที่ 2 เป้าหมายและตัวชี้วัดประเด็นการพัฒนาที่ 1

ตัวชี้วัด	ผลงานที่ ผ่านมา	ค่าเป้าหมาย					พ.ศ. 2566 - 2570
		2566	2567	2568	2569	2570	
1. อัตราการเปลี่ยนแปลงของสินค้าเกษตร ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการผลิต (GAP) (ร้อยละ) เพิ่มขึ้น	0.10	0.10	0.10	0.10	0.15	0.15	0.15
2. อัตราการเปลี่ยนแปลงของมูลค่า การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ฮาลาล (ร้อยละ) เพิ่มขึ้น	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.25	0.20
3. อัตราการเปลี่ยนแปลงของรายได้จาก การท่องเที่ยว (ร้อยละ) เพิ่มขึ้น	0.5	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.1
4. ร้อยละของหมู่บ้านที่ถนนสายหลัก ใช้การได้ตลอดปี เพิ่มขึ้น	80.60	81.00	81.00	82.00	82.00	82.00	82.00
5. อัตราการว่างงาน (ร้อยละ) ลดลง	2.00	1.95	1.95	1.90	1.90	1.90	1.90

3. แนวทางการพัฒนา

3.1 สร้างมูลค่าเพิ่มภาคการเกษตรและการส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ศักยภาพ

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

- (1) การส่งเสริมศักยภาพ สร้างความเข้มแข็งให้แก่ “เกษตรกร” ระดับบุคคล/รายย่อย และผู้ประกอบการธุรกิจเกษตร ทั้งในมิติของความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และการพัฒนาแรงงานในภาคเกษตร
- (2) ใช้การพัฒนาชุมชนเป็นฐานร่วมกับการพัฒนาสถาบันเกษตรกร และน้อมนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ และการพัฒนาภาคเกษตรตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

(3) การส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรแบบยั่งยืนรูปแบบต่างๆ เช่น เกษตรปลอดภัย เกษตรประณีตเกษตรผสมผสาน ในระดับครัวเรือน

(4) การพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของกระบวนการผลิตทางการเกษตร การพัฒนาคุณภาพผลผลิตสร้างและขยายพันธุ์ที่มีความเหมาะสมกับพื้นที่ การสนับสนุนปัจจัยการผลิตให้มีคุณภาพ

(5) การพัฒนา วิจัย และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยและนวัตกรรมเพื่อการยกระดับการเกษตรสู่เกษตรกรรม 4.0 โดยการส่งเสริม Smart Farmer/Young Smart Farmer และ Smart Farming

(6) อนุรักษ์ พันธุ์ และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพในระดับชุมชน ด้วยองค์ความรู้วิจัยและพัฒนาสมุนไพรที่ทรงคุณค่าในพื้นที่ ด้วยแนวคิดเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy)

(7) การส่งเสริมการแปรรูปสินค้าเกษตรด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นและการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม ต่างๆ เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่เช่น เป็นแบบพร้อมปรุงและพร้อมทานเพื่อเจาะกลุ่มผู้บริโภค ระดับประเทศและต่างประเทศ

(8) การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรที่รวมถึงการจัดการขยะที่เกิดขึ้นด้วยแนวคิดเศรษฐกิจ หมุนเวียน (Circular Economy)

(9) การพัฒนาด้านการตลาดเชิงรุกและการตลาดดิจิทัล ด้วยการประชาสัมพันธ์ เพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย การสร้างแบรนด์และการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สินค้าแบบเกษตรกรรมยั่งยืน โดยเฉพาะเกษตรอินทรีย์ เกษตรปลอดภัย

(10) การเชื่อมโยงการเกษตรและชุมชนกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (กิน อยู่(พัก) ศึกษาดูงาน เทศกาลตามฤดูกาล) แนวคิดเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ (Creative Economy)

3.2 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ฮาลาลแนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) การวิจัยและพัฒนาความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมฮาลาล ที่มีนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนากระบวนการผลิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และได้การรับรองมาตรฐาน ฮาลาลในระดับสากล

(2) การพัฒนาการสื่อสารการตลาด แบนด์/ตราสินค้า และสร้างความเชื่อมั่นของแบรนด์/ตราสินค้าที่มีคุณภาพ ได้รับการยอมรับ

3.3 ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารและสินค้าเกษตรแปรรูปสู่อาหารปลอดภัยและอาหาร เพื่ออนาคตแนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่มาจากฐานทรัพยากรพืช ผัก ผลไม้ในพื้นที่ โดยการผลิตอาหารจากพืชทดแทนโปรตีนจากเนื้อสัตว์เพื่อเจาะตลาดเฉพาะ (Niche Market) กลุ่มผู้บริโภควิแกนในต่างประเทศ

3.4 ส่งเสริมการปรับเปลี่ยน “นาร้างเป็นนาดี” ด้วยเกษตรอินทรีย์ปลอดภัย

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) ยกระดับการปลูกข้าวบนพื้นฐานเกษตรมูลค่าสูง สร้างความตระหนักแก่เกษตรกร เรื่องความปลอดภัยของคนปลูกและคนกิน อนุรักษ์และส่งเสริมการปลูกข้าวสายพันธุ์พื้นเมือง การลดต้นทุน การผลิตด้วยการรวมกลุ่มเป็นเกษตรแปลงใหญ่และใช้เครื่องจักรทางการเกษตรแบบทันสมัย การส่งเสริมเกษตรกรรมยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.5 พัฒนาการตลาดปศุสัตว์ ด้วยการแยกเจาะตลาด

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) การวิเคราะห์ตลาดและการจัดการแยกตลาด โดยแบ่งออกเป็น

(1.1) ตลาดผู้บริโภคในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ต้องการโคเนื้อ/แพะขนาดเล็ก มีข้อจำกัด ด้านราคาใช้เพื่อการบริโภคตามประเพณี

(1.2) ตลาดโคเนื้อ/แพะและการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ฮาลาลเพื่อส่งออกไปประเทศมาเลเซียและกลุ่มประเทศมุสลิม พัฒนาสายพันธุ์ที่เหมาะสมกับตลาดแต่ละกลุ่ม ส่งเสริมการเลี้ยงระบบฟาร์มมาตรฐาน ลดต้นทุนด้านอาหารสัตว์ด้วยหญ้าแพงโกล่า/หญ้าเนเปียร์ร่วมกับของเหลือในอุตสาหกรรมประมง และภาคเกษตรตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy)

3.6 ส่งเสริมการท่องเที่ยวเน้นคุณค่าการท่องเที่ยวสีเขียว

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) พัฒนาจากทุนทางวัฒนธรรมและทรัพยากรที่เป็นอัตลักษณ์ โดยการปรับสภาพแวดล้อมของชุมชน พัฒนาการเป็นเจ้าบ้านที่ดี เพื่อเจาะกลุ่มนักท่องเที่ยวกลุ่มคนรุ่นใหม่ และกลุ่มผู้สูงอายุ

(2) การพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวใหม่ๆ เชื่อมโยงเส้นทางทางการท่องเที่ยวระหว่างสนามบินนานาชาติหาดใหญ่ และท่าอากาศยานเบตง หรือท่าอากาศยานนราธิวาส

(3) ส่งเสริม Micro Influencer นอกพื้นที่มาเปิดประสบการณ์และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการผจญภัยในแนวคิด "ปัตตานีมีดีกว่าที่คิด" เพื่อลบภาพจำในเรื่องความกลัว

3.7 การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลของจังหวัดด้วย “การตลาดดิจิทัล”

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) การจัดทำและเชื่อมฐานข้อมูลขนาดใหญ่เกี่ยวกับเศรษฐกิจดิจิทัล เพื่อการใช้ข้อมูลในการพัฒนาการตลาดดิจิทัล

(2) การส่งเสริมระบบนิเวศของการค้าขายออนไลน์ (E-Commerce) ทั้งในส่วนของพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการเดิมและรายใหม่ การพัฒนา platform และการพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อรองรับพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

(3) พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความรู้ ทักษะให้แก่ผู้ประกอบการSMEs และวิสาหกิจชุมชนให้เข้มแข็งและมีศักยภาพสูงขึ้น และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้ง การยกระดับศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ

3.8 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม และระบบโลจิสติกส์เพื่อยกระดับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านโลจิสติกส์ การเกษตรและเชื่อมโยงพื้นที่ ทั้งในกลุ่มยุทธศาสตร์ชายแดนใต้และเชื่อมโยงกับต่างประเทศ

(2) การพัฒนาท่าเทียบเรือและการพัฒนาช่างฝีมือในการปรับปรุงเรือประมง ด้วยระบบเครน เครื่องมือกู้วน ระบบไฮดรอลิกส์ เครื่องทำความเย็น และอื่นๆ ตามเงื่อนไขการปรับปรุงเรืออวนล้อมของไทย เพื่อช่วยลดแรงงานบังคับและสภาพการทำงาน

(3) การสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งทุน เช่น การปล่อยสินเชื่อหรือกองทุนในการปรับปรุงเรือให้แก่ผู้ประกอบการ

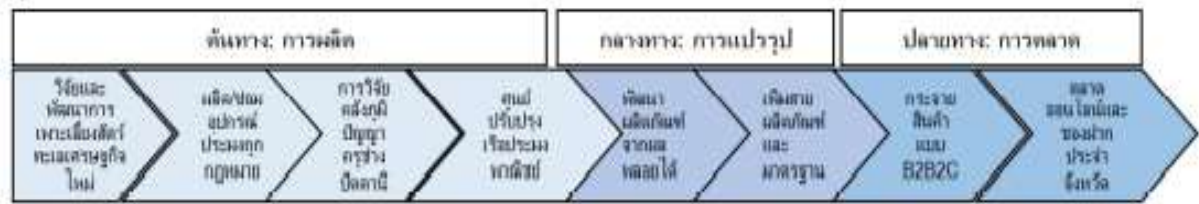
ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์ศักยภาพ Product champions

ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
การพัฒนา จังหวัด	เศรษฐกิจ	เกษตรกรรม	ปศุสัตว์	โค กระบือ	
				แพะ	
				แกะ	
			ประมง -ประมงพาณิชย์ -ประมงพื้นบ้าน	ปลา	ปลาสลิดตอนนา ปลากระพง ปลารอบซาอิมัง
				ปู	
			เพาะปลูก	ผลไม้	ทุเรียนทรายขาว ทุเรียนอะวัง ส้มโอบูโก ลูกหยี
				ข้าว	ข้าวพันธุ์พื้นเมือง มะจัญ + ซิบูกันดิง
		อุตสาหกรรม	ขนาดใหญ่	ผลผลิตฮาลาล	
			ขนาดกลาง		
			ขนาดเล็ก/ ชุมชน		
		การท่องเที่ยว	เชิงศรัทธา พัฒนา CBT	ความเชื่อ	ศาลเจ้าแม่ลิ้มกอเหนี่ยว วัดช้างไห้ มัสยิดกรือเซะ
			วัฒนธรรม พัฒนา CBT	ชุมชน/ วัฒนธรรม	ชุมชนทรายขาว ชุมชนบานา วงแหวนวัฒนธรรม
			ธรรมชาติ พัฒนา CBT	นิเวศ/ รอบอ่าว/ทะเล	

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาด้วยมิติห่วงโซ่คุณค่า

การเลี้ยงโคและกระบือ					
ต้นทางการผลิต		กลางทางแปรรูป		ปลายทางการตลาด	
วิจัยและพัฒนา	พัฒนาปัจจัยพื้นฐานและพัฒนา	การเพิ่มผลผลิตพัฒนาคุณภาพและการลดต้นทุน	การแปรรูปและสร้างมูลค่าเพิ่ม	การขนส่งสินค้าและบริหารสินค้า	พัฒนาระบบตลาด
พัฒนาสายพันธุ์โคเนื้อ โคนม โคท้องถิ่น		พัฒนาหญ้าสำหรับอาหารสัตว์ (หญ้าแพงโกล่า, หญ้าเนเปียร์)	เนื้อพร้อมปรุงฮาลาล	การขนส่งแบบห้องเย็น	การตลาดออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน
การเสริมการเลี้ยงและเพิ่มมูลค่าปาล์มน้ำมัน					
ต้นทางการผลิต		กลางทางแปรรูป		ปลายทางการตลาด	
วิจัยและพัฒนา	พัฒนาปัจจัยพื้นฐานและพัฒนา	การเพิ่มผลผลิตพัฒนาคุณภาพและการลดต้นทุน	การแปรรูปและสร้างมูลค่าเพิ่ม	การขนส่งสินค้าและบริหารสินค้า	พัฒนาระบบตลาด
พัฒนาสายพันธุ์ปาล์มน้ำมัน	- พัฒนาพื้นที่ที่เตรียมความพร้อมของการทำปาล์มน้ำมัน - การพัฒนาการเลี้ยงปาล์มน้ำมันในระยะเวลานานขึ้นแต่ได้ผลผลิตที่สามารถส่งออกตลาดได้ - การจัดทำฐานข้อมูลกลางด้านการเกษตรของจังหวัดในรูปแบบ Big data ที่ทันสมัย เกษตรกรสามารถเข้าถึงได้อย่างง่ายผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	พัฒนาในด้านของการผลิตเพื่อให้รองรับความต้องการของตลาด การพัฒนาพื้นที่เพื่อปลูกหญ้าเนเปียร์ไว้เป็นอาหารปาล์ม	- พัฒนาและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้รองรับกับกระบวนการผลิต เช่น การตากปาล์มน้ำมัน - การพัฒนาระบบการจัดการเกษตรแบบครบวงจร ด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม การเกษตร โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เกษตรกรเป็นศูนย์กลาง	การขนส่งแบบห้องเย็น และการช่วยเกษตรกรในการขนส่งไปยังต่างประเทศ -การพัฒนากระบวนการขนส่ง	การตลาดออนไลน์และออฟไลน์
การเพิ่มมูลค่าอาหารทะเลแปรรูปที่ได้มาตรฐานฮาลาลและมาตรฐานระดับส่งออก					
ต้นทางการผลิต		กลางทางแปรรูป		ปลายทางการตลาด	
วิจัยและพัฒนา	พัฒนาปัจจัยพื้นฐานและพัฒนา	การเพิ่มผลผลิตพัฒนาคุณภาพและการลดต้นทุน	การแปรรูปและสร้างมูลค่าเพิ่ม	การขนส่งสินค้าและบริหารสินค้า	พัฒนาระบบตลาด
โครงการศูนย์การเรียนรู้เพาะฟักสัตว์น้ำเศรษฐกิจ	พัฒนาเครื่องมือการจับและการเพาะเลี้ยงจนวางไข่		- พัฒนาและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้รองรับกับกระบวนการผลิต - การพัฒนาระบบการจัดการแปรรูปแบบครบวงจร ด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม เกษตร โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เกษตรกรเป็นศูนย์กลาง	การพัฒนากระบวนการขนส่ง	เครือข่ายนักศึกษาไทยในต่างประเทศ ช่วยสำรวจตลาด วิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค

อุตสาหกรรมประมง



ข้าวสายพันธุ์พื้นเมืองปัตตานี



ปลาสดคอตونا



โคเนื้อ



แพะนม



พืชสมุนไพรต้านยาเสพติดและระบบทางเดินหายใจ



สร้างมูลค่าเพิ่ม
ประเด็นการพัฒนาที่ 2
การพัฒนาสังคมและศักยภาพคนทุกช่วงวัย ชุมชนน่าอยู่
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อพัฒนาสังคมภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชุมชนให้มีความเข้มแข็งและน่าอยู่
- 1.2 ประชาชนมีความเป็นอยู่และสุขภาวะที่ดี ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพทั้งในและนอกระบบ มีความเชื่อมโยงทางสังคม มีความไว้วางใจ ความรู้สึกความเป็นเจ้าของ คำนึงร่วมกัน มีความเป็นปึกแผ่น ลดความขัดแย้ง ทศนคติต่อกลุ่มประชากรและความรู้สึกโดดเดี่ยว การสร้างความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม โดยมี “คน” เป็นหัวใจการพัฒนา
- 1.3 เพื่อการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และมีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุล มีความตระหนัก และความรับผิดชอบร่วมต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมต่างๆ รวมถึงการปรับวิถีชีวิตใหม่ที่ใส่ใจต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม

2. เป้าหมายและตัวชี้วัด

ตารางที่ 5 เป้าหมายและตัวชี้วัดประเด็นการพัฒนาที่ 2

ตัวชี้วัด	ผลงานที่ผ่านมา	ค่าเป้าหมาย					พ.ศ. 2566 - 2570
		2566	2567	2568	2569	2570	
1. สัดส่วนองค์กรชุมชนต่อประชากรแสนคน (แห่ง/แสนคน) เพิ่มขึ้น	117.17	120	120	120	125	125	120
2. สัดส่วนปริมาณขยะที่กำจัดถูกต้องต่อปริมาณขยะที่เกิดขึ้น (ร้อยละ) เพิ่มขึ้น	11.10	12	12	12.5	13	13	12.5
3. อัตราภาวะการมีงานทำของนักศึกษาที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษา (ร้อยละ) เพิ่มขึ้น	-	10	10	10	15	15	12
4. อัตราการศึกษาต่อของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ) เพิ่มขึ้น	-	10	10	10	15	15	12
5. อัตราเด็กอายุ 0 – 5 ปี สูงตีสมส่วน (ร้อยละ) เพิ่มขึ้น	62	65	70	75	80	85	80

3. แนวทางการพัฒนา

3.1 การจัดการชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง ความรู้สึกความเป็นเจ้าของ และความเชื่อมโยงสังคม วัฒนธรรมในทุกมิติแนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

- (1) สร้างมูลค่าเพิ่ม โครงการอนุรักษ์ สืบสาน และต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (2) โครงการการสร้างบทเรียนภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดปัตตานีโดยมีการร่วมคิดร่วมตัดสินใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษามาประชุมร่วมกันในการกำหนดความต้องการ การสำรวจและจัดลำดับความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นในแต่ละอำเภอเพื่อรักษาไว้ให้คงอยู่
- (3) สร้างกลไกการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ประสบความสำเร็จผ่านการให้ประสบการณ์จริงและร่วมทำกิจกรรมภูมิปัญญาต่าง ๆ ของท้องถิ่น

(4) กำหนดหน่วยงานหลักและการส่งเสริมของหน่วยงานต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ให้เกิดประโยชน์

(5) จัดหลักสูตรท้องถิ่นในสถานศึกษา และหน่วยงานรัฐส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญา

(6) สร้างแนวทางการติดตามผลและส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีการกำหนดผู้ติดตามและจัดตั้งหน่วยงานที่ทำการ ประเมินผล

(7) ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นจุดเด่นสร้างศูนย์การเรียนรู้ นิทรรศการ มีแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น ดึงดูดนักท่องเที่ยว ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้

(8) เสริมสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของผู้นำชุมชน ทั้งผู้นำทางศาสนา และผู้นำภาคประชาสังคม ให้สามารถเป็นแกนหลักในการบริหารจัดการชุมชนให้เข้มแข็ง

(9) จัดให้มีการฝึกอบรมมัคคุเทศก์ชุมชน

3.2 ยกระดับคุณภาพการศึกษา และใช้กลไกการพัฒนาคุณภาพคนโดยครอบคลุมทุกระดับการศึกษา เพื่อคุณภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับหลักสูตร การวัดและประเมินผลที่เหมาะสม

(2) ปรับปรุงหลักสูตรในระดับปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ และจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร ตามความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และสังคม

(3) พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลทุกระดับ ให้มีคุณภาพและมาตรฐานนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ

(4) ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

(5) ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา

(6) ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลโดยเน้นให้มีการวิจัยในชั้นเรียน

(7) พัฒนาผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา ให้มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญาให้มีความพร้อมเข้าสู่การเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น

(8) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ตามช่วงวัย

(9) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน

(10) ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) เน้นทักษะกระบวนการ ให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา และคิดสร้างสรรค์ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน

(11) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

(12) ปลุกฝังทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลายรวมทั้งการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

(13) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย

(14) พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งการกำหนดแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินและการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

(15) เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพส่งเสริมประชากรทุกช่วงวัยให้ได้รับโอกาสในการเข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

(16) สร้างความเข้มแข็งของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบส่งเสริมความประพฤตินักเรียนระบบคุ้มครองนักเรียน และการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม

(17) ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในการจัดการศึกษาที่เหมาะสม สำหรับเด็กด้อยโอกาสที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร เช่น เด็กไร้สัญชาติ เด็กพลัดถิ่น เด็กต่างด้าว เด็กไทยที่ไม่มีเลขประจำตัวประชาชน เป็นต้น

3.3 ส่งเสริมความหลากหลายของระบบการศึกษาและเปิดช่องทางสู่การพัฒนาอาชีพที่เชี่ยวชาญและโดดเด่นให้สอดคล้องการพัฒนาเศรษฐกิจตามบริบทของในพื้นที่แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

(2) ส่งเสริมการจัดหลักสูตรทักษะอาชีพ ควบคู่ไปกับวิชาสามัญ เช่น ทวิศึกษา (Dual Education) หลักสูตรระยะสั้น

(3) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ) ให้เต็มตามศักยภาพด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

(4) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพอย่างเข้มแข็งต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

(5) สร้างความเข้มแข็ง และยกระดับคุณภาพสถานศึกษาตามบริบทของพื้นที่ เช่น โรงเรียนที่ประสบปัญหาวิกฤตทางการศึกษา (ICU) โรงเรียนประชารัฐ (ดีใกล้บ้าน) โรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนห้องเรียนกีฬา ฯลฯ

3.4 เสริมสร้างความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม ศาสนาประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และสร้างคุณค่ามูลค่าเพิ่มเพื่อการพัฒนาจังหวัดบนความเป็นพหุวัฒนธรรม

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) พัฒนาและส่งเสริมโครงการอนุรักษ์ฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านอาหารพื้นบ้านประจำถิ่น

(2) ส่งเสริมโครงการอนุรักษ์ฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการแสดงพื้นบ้าน

(3) ส่งเสริมโครงการอนุรักษ์ฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสถาปัตยกรรม และวิถีชุมชน

(4) เร่งพัฒนากระบวนการหล่อหลอมให้เยาวชนคนรุ่นใหม่มีนิสัยจิตอาสาและรักการเป็นผู้ให้ที่สอดคล้องกับวิถีของสังคมในพื้นที่

(5) ส่งเสริมการจัดกิจกรรม หรือเวทีพูดคุย/เสวนา ประเด็นร่วมของส่วนรวมในพื้นที่สาธารณะ

3.5 การเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนทุกช่วงวัย

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) การส่งเสริมสุขภาวะ การอภิบาลสุขภาพ และโภชนา สำหรับประชาชนทุกช่วงวัย ทั้งในระดับบุคคลครัวเรือนและชุมชน

(2) พัฒนาประสิทธิภาพและการเข้าถึงบริการของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิของประชาชนโดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง เพื่อลดความเหลื่อมล้ำการเข้าถึงบริการสาธารณสุขด้านสาธารณสุข

(3) เตรียมความพร้อมและการวางแผน/มาตรการเผชิญเหตุ เพื่อการควบคุม ป้องกัน ฝ้าระวัง และเยียวยา ในกรณีเกิดการแพร่ระบาดของโรคแบบฉับพลัน

(4) ส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่ดีของประชาชนในชุมชน

3.6 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศให้มีความสมดุลและยั่งยืน

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

- (1) ส่งเสริมประสิทธิภาพในการจัดการและดูแลระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน
- (2) ปรับเปลี่ยนระบบการจัดการฐานทรัพยากรเพื่อนำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน โดยเน้นชุมชนเป็นฐานในการพัฒนา อนุรักษ์ และจัดการให้เกิดประโยชน์
- (3) พัฒนาและส่งเสริมจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและสังคมให้มีความน่าอยู่อย่างยั่งยืน และให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับบริบทในพื้นที่
- (4) สร้างเสริมความเข้มแข็งของกลุ่ม/ชุมชนอนุรักษ์พื้นที่เพื่อรักษาป่าชายเลน/สมาคมประมงพื้นบ้าน และส่งเสริมการจัดการกลุ่ม/ชุมชนให้มีความยั่งยืนและมีธรรมาภิบาล
- (5) เสริมสร้างมาตรการป้องกันอุทกภัยให้เป็นระบบครบวงจร และเฝ้าระวังควบคุมการจัดการน้ำเสีย รวมถึงมลพิษทางน้ำให้มีความเคร่งครัดและรัดกุมมากที่สุด
- (6) พัฒนาระบบการอนุรักษ์พลังงานให้มีความยั่งยืนในพื้นที่
- (7) การป้องกัน การลดผลกระทบ และการปรับตัว เพื่อรับมือภัยพิบัติทางธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี พ.ศ. 2566 - 2570 250

ประเด็นการพัฒนาที่ 3

การลดความยากจนข้ามรุ่นและความเหลื่อมล้ำ ภายใต้บริบทสังคมพหุวัฒนธรรมเข้มแข็ง

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อลดความยากจนข้ามรุ่น โดยการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ยากจนด้านการศึกษาและทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน
- 1.2 เพื่อพัฒนาการเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคมของคนยากจน
- 1.3 เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และโรคระบาดของครัวเรือนยากจน
- 1.4 เพื่อพัฒนาโมเดลแก่นที่สอดคล้องกับศักยภาพและระบบการดำรงชีพของคนจนตามมิติของทุนและบริบทของพื้นที่ สร้างสังคมพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

2. เป้าหมายและตัวชี้วัด

ตารางที่ 6 เป้าหมายและตัวชี้วัดประเด็นการพัฒนาที่ 3

ตัวชี้วัด	ผลงานที่ผ่านมา	ค่าเป้าหมาย					พ.ศ. 2566 - 2570
		2566	2567	2568	2569	2570	
1.ร้อยละของคนจนที่มีปัญหาด้านรายได้ ลดลง	71.32	65	60	55	50	40	55
2.ร้อยละของครัวเรือนยากจนที่เข้าถึงระบบคุ้มครองทางสังคมและระบบส่งต่อเพิ่มขึ้น	-	10	10	10	20	20	15
3.ร้อยละของการออกกลางคันของนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของครัวเรือนยากจนลดลง	2.7	2.5	2.3	2.0	1.5	1.0	2

3. แนวทางการพัฒนา

3.1 ลดความยากจนข้ามรุ่น โดยยกระดับการศึกษาของครัวเรือนยากจน และพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

- (1) พัฒนาและยกระดับการศึกษาของครัวเรือนยากจนแบบมุ่งเป้า โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถระบุตัวบุคคล ปัญหา และความต้องการ ได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพ
- (2) ป้องกันและการแก้ไขปัญหาการออกกลางคันของนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษาของครัวเรือนยากจน
- (3) ส่งเสริมให้เด็กจากครัวเรือนยากจนสามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะการศึกษาในระดับที่สูงกว่าการศึกษาภาคบังคับได้อย่างเสมอภาค เพื่อเพิ่มโอกาสการเลื่อนชั้นทางเศรษฐกิจและสังคมอันจะนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำในประชากรรุ่นถัดไป
- (4) พัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนและเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีชีวภาพเพื่อแปรรูปและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลผลิตและวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ โดยระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ

(5) ขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึงการศึกษา เด็กพิการและด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน การจัดหาทุนและแหล่งทุนทางการศึกษา

(6) พัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ รวมทั้งการเสริมสร้างความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาเดิมของคนยากจนเพื่อหารายได้เสริมจากอาชีพหลัก

(7) การส่งเสริมการรวมกลุ่มระหว่างคนยากจนและผู้มีประสบการณ์เพื่อช่วยยกระดับศักยภาพและโอกาสการพัฒนาอาชีพและการสร้างรายได้

(8) พัฒนาทักษะอาชีพ และทักษะการจัดการ การพัฒนาคลังส่งเสริม ระบบพี่เลี้ยง ผู้นำ และพัฒนาแนวทางการจัดการกลุ่มอาชีพที่เหมาะสมเพื่อให้กลุ่มสามารถทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน เช่น การจัดการทุน

(9) สร้างวินัยการออมของคนและครัวเรือนยากจน การใช้เครื่องมือในการจัดการการเงิน เช่น บัญชีครัวเรือน บัญชีกลุ่ม

(10) เสริมพลังในครัวเรือนยากจนให้เกิดการตระหนักรู้และสร้างทัศนคติการพึ่งตนเอง โดยผู้นำชุมชน สมาชิกในชุมชนที่มีศักยภาพ รวมทั้งภาคส่วนต่าง ๆ ที่ร่วมมือแก้ไขปัญหาความยากจนในพื้นที่

3.2 การพัฒนาการเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคมของคนยากจน

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) จัดการและใช้ข้อมูลเพื่อการแก้ไขปัญหาความยากจนที่แม่นยำ ทั้งในด้านข้อมูลของครัวเรือนยากจน ข้อมูลการช่วยเหลือ การสนับสนุนจากฝ่ายต่าง ๆ เพื่อประสิทธิภาพในการให้การช่วยเหลือและระบบการส่งต่อ

(2) ส่งเสริมกลุ่มคนยากจนให้สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ครอบครัวยุทธนาคม เพื่อการเข้าถึงและการได้รับมาตรการช่วยเหลือของภาครัฐ และกิจกรรมทางเศรษฐกิจใหม่ ๆ

(3) กำหนดมาตรการสร้างหลักประกันให้กับแรงงานในภาวะวิกฤตและโรคระบาด

(4) ระบุชุดสิทธิของความคุ้มครองทางสังคมที่คนยากจนและครัวเรือนยากจนพึงได้รับ

(5) จัดโครงสร้างการคุ้มครองทางสังคม สำหรับผู้ด้อยโอกาสและคนยากจน ให้สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐานของภาครัฐได้อย่างมีคุณภาพ และการจัดการกับความเสี่ยงทางสังคมที่เกิดขึ้นจากวิกฤตทางเศรษฐกิจ สังคมและภัยพิบัติต่าง ๆ เพื่อปิดช่องว่างการคุ้มครองทางสังคมต่าง ๆ ในพื้นที่

(6) จัดให้มีระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มคนจน โดยพัฒนาระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือคนยากจนและกลุ่มคนต่าง ๆ ที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษได้ ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยการใช้เครือข่ายชุมชนเป็นตัวประสาน

(7) ส่งเสริมและจัดหาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมให้คนจนและกลุ่มคนเปราะบางในสังคม เพื่อให้เข้าถึงบริการของรัฐและโอกาสทางสังคมได้อย่างเท่าเทียม และส่งเสริมความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย

(8) ระดมพลังความร่วมมือสร้างโอกาสและการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยการส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนในรูปแบบพึ่งตนเอง ส่งเสริมให้ครอบครัวและชุมชนเป็นสถาบันพื้นฐานในการจัดระบบการคุ้มครองทางสังคมแก่สมาชิกของตน โดยมีภาคีต่าง ๆ เกื้อหนุนตามศักยภาพและความพร้อมของแต่ละภาคี โดยภาครัฐส่งเสริมเสริมให้เกิดการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน สนับสนุนการรวมกลุ่มองค์กรชุมชน และเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายรวมทั้งมีการใช้กลไกที่มีอยู่แล้วในการเป็นทุนทางสังคมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการคุ้มครอง

(9) สนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำใช้ระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดสวัสดิการและสร้างหลักประกันทางสังคมของทุกภาคส่วน อาทิ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง สวัสดิการสังคมที่เชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูลต่าง ๆ

(10) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างภาคีพัฒนาต่าง ๆ โดยเฉพาะระดับครัวเรือน และชุมชนเพื่อนำไปสู่การยกระดับการคุ้มครองทางสังคมและหลักประกันทางสังคม

3.3 ส่งเสริมให้คนยากจนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นธรรมกับผู้นำท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

- (1) กำหนดมาตรการช่วยเหลือ คนยากจน และเกษตรกรในพื้นที่ที่ประสบภัยธรรมชาติซ้ำซาก
- (2) อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่มีความสำคัญต่อการป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเช่น ทรัพยากรชายฝั่ง ป่าชายเลน และอ่าวปัตตานี โดยกลุ่มคนยากจนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นธรรมกับผู้นำท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) จัดการทรัพยากรให้มีการใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชนมีบทบาทในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (4) แก้ปัญหาที่ดินทำกินให้กับเกษตรกรที่ยากจน จัดการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและเพื่อส่งเสริมทำเกษตร
- (5) สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนเพื่อการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (6) การพัฒนากลไกแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน

3.4 พัฒนาโมเดลแก๊จนที่สอดคล้องกับศักยภาพและระบบการดำรงชีพของคนจนตามมิติของทุนและบริบทของพื้นที่ สร้างสังคมพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

- (1) แก้ไขความยากจนรายครัวเรือน และขยายผลสู่ครัวเรือนที่สนใจ สร้างทุนทางสังคม สร้างรายได้และบริโภคในครัวเรือน
- (2) หยิบยกปัญหาาร่วมของพื้นที่มาแก้ไข เสริมทุนทางสังคม สร้างรายได้
- (3) ผสมผสานใช้เครือข่ายยกระดับเศรษฐกิจคนจน ขยายงาน เสริมทุนทางสังคม
- (4) พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนยากจนที่ครอบคลุมทั้งด้านการมีงานทำ การฝึกอบรมอาชีพและการศึกษาการเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบ การเข้าถึงสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตและสวัสดิการสังคม ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดการออมเพื่อไว้ใช้ในยามจำเป็นโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาความยากจน
- (5) สร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม โดยการสนับสนุนในเรื่องการสร้างอาชีพ รายได้ และให้ความช่วยเหลือที่เชื่อมโยงการเพิ่มผลิตภาพสำหรับประชาชนกลุ่มร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุด และการสนับสนุนการเข้าถึงปัจจัยการผลิตที่ราคาเป็นธรรม
- (6) บูรณาการความร่วมมือและทรัพยากรจากผู้รับผิดชอบทุกภาคส่วนและเครือข่ายเพื่อการพัฒนาอาชีพสร้างงาน สร้างรายได้
- (7) จัดการและใช้ข้อมูลเพื่อการแก้ไขปัญหาความยากจนที่แม่นยำ ทั้งในด้านข้อมูลของคนจน ข้อมูลการช่วยเหลือ การสนับสนุนจากฝ่ายต่าง ๆ เพื่อประสิทธิภาพในการให้การช่วยเหลือ
- (8) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เห็นเป้าหมายร่วมกันในการกิจการแก้ไขปัญหาความยากจนแบบบูรณาการ
- (9) การสร้างกลไกประสานงานการดำเนินงานแก้ไขปัญหาความยากจนที่เป็นระบบ เชื่อมโยงทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ
- (10) การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลตามตัวชี้วัดของแผนงาน คัดสรรตัวชี้วัดสำคัญในการแก้ไขปัญหาความยากจนที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนา กำหนดกลไกการติดตามผลในระดับพื้นที่ และประเมินผลลัพธ์ของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนาที่ 4
เสริมสร้างความมั่นคงและสังคมแห่งสันติสุข

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยภายใน เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 1.2 ประชาชนมีความเชื่อมั่นของประชาชนต่อเจ้าหน้าที่รัฐและกระบวนการยุติธรรมของภาครัฐ
- 1.3 ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่

2. เป้าหมายและตัวชี้วัด

ตารางที่ 7 เป้าหมายและตัวชี้วัดประเด็นการพัฒนาที่ 4

ตัวชี้วัด	ข้อมูล พื้นฐาน	ค่าเป้าหมายรายปี					
		2566	2567	2568	2569	2570	2566-2570
1.การแจ้งความคดีชีวิต ร่างกาย เพศ และคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน (ต่อแสนคน) ลดลง	82.06	81	81	81	80	80	81
2. อัตราการฆ่าตัวตาย (ต่อแสนคน) ลดลง	1.10	1	1	1	0.9	0.9	1
อัตราการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ ความไม่สงบ (ร้อยละ) ลดลง	20	25	25	30	30	35	30

3. แนวทางการพัฒนา

3.1 เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบบบริการของรัฐ โดยยึดหลักเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) สร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติภายใต้ระบอบประชาธิปไตยที่มีเสถียรภาพ เพื่อให้เป็นศูนย์กลางในการยึดเหนี่ยวร่วมกันของประชาชนในชุมชน ตลอดจนถ่ายทอดศาสตร์พระราชาไปสู่การปฏิบัติเพื่อสร้างชุมชนที่เข้มแข็ง

(2) สร้างจิตอาสาในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในชุมชนภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพจิตอาสาภัยพิบัติ

(3) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ให้ชุมชนร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติในการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์สิ่งแวดล้อมที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

(4) การขับเคลื่อนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในพื้นที่จังหวัด

3.2 ส่งเสริมการรับรู้และสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพูดคุยด้วยสันติสุขอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้นำชุมชนเป็นตัวขับเคลื่อนและภาคประชาสังคมตัวประสาน

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) สร้างช่องทางเพื่อการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพูดคุย และการจัดการความมั่นคงในพื้นที่ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในพื้นที่

(2) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพูดคุยและนโยบายการแก้ไขความขัดแย้งในพื้นที่โดยสันติวิธีของภาครัฐ

3.3 สนับสนุนการบูรณาการการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความมั่นคงอย่างเป็นระบบผ่านการขับเคลื่อนของผู้นำชุมชนและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการร่วมกำหนดแนวทางการสร้างความสามัคคีปรองดอง

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนแบบบูรณาการ โดยมุ่งสู่ความเป็นหน่วยงานภาครัฐแบบดิจิทัลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ บริการรวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ไม่มีความจำเป็น และพัฒนาระบบจัดเก็บและเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐ

(2) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน เช่น ผู้นำศาสนา ในการเป็นผู้ประสานความเข้าใจระหว่างภาครัฐและประชาชนเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ

3.4 พัฒนาเทคโนโลยีในการจัดการระบบตรวจสอบข้อมูลข่าวสารเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของข่าวปลอมที่อาจสร้างความแตกแยกในสังคมได้

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้งานด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านความมั่นคงอื่น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการใช้อุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและแม่นยำ

3.5 เสริมสร้างขีดความสามารถและความเข้มแข็งของชุมชนในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินด้วยระบบการเฝ้าระวังโดยอาสาสมัครชุมชนควบคู่กับการใช้เทคโนโลยี

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับภาครัฐในการสร้างความปลอดภัยในพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างกลไกการรักษาความปลอดภัยระดับชุมชน รวมถึงปัญหาเสพติดในระดับหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง

(2) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีในการรักษาความสงบและความปลอดภัย เช่น ขยายการติดตั้ง CCTV ให้ครอบคลุม หรือการแจ้งเตือนภัยพิบัติอัศจรรย์ผ่านระบบแอปพลิเคชันมือถือ

3.6 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนในพื้นที่ภายใต้บริบทความแตกต่างทางอัตลักษณ์ และการอำนวยความสะดวก โดยการใช้กระบวนการยุติธรรมและการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อลดความหวาดระแวงระหว่างประชาชนกับภาครัฐ

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) เสริมสร้างความรู้ความสามารถให้แก่คณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชนประจำตำบลในการขับเคลื่อนภารกิจ เฝ้าระวังอาชญากรรม เหยี่ยวยา เสริมพลังและการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพให้แก่ประชาชนในพื้นที่อย่างเป็นระบบ

(2) ส่งเสริมกระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค มีความเป็นกลางน่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้

(3) เสริมสร้างความรู้และความเข้าใจของเจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ถึงบริบทความแตกต่างทางด้านศาสนา วัฒนธรรม และอัตลักษณ์ ตลอดจนส่งเสริมบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึกมีสมรรถนะสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการพัฒนาประเทศ

3.7 การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติด และการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด

แนวทางการปฏิบัติและการส่งเสริม

(1) พัฒนากลไกและแนวทางการป้องกันยาเสพติดในแต่ละกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่อย่างเหมาะสม

(2) เพิ่มประสิทธิภาพและความร่วมมือในการปราบปรามกลุ่มค้ายาเสพติด

(3) การสนับสนุนและดูแลผู้ติดยาเสพติด โดยเฉพาะเยาวชน ให้เข้าถึงการบำบัดรักษาได้ทั่วถึง

2.3.3 แผนปฏิบัตินโยบายการระยะ 5 ปีของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2566 – 2570)

1. การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566 – 2570)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566 – 2570) ตามมาตรา 9 ของพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 มีสาระสำคัญให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการเป็นแผน 5 ปี ซึ่งกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการโดยการทบทวน ปรับปรุง และต่อยอดจากแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565) ฉบับทบทวน พ.ศ. 2564 โดยเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ 1 คือ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศและนโยบายความมั่นคง และสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ทั้งในปัจจุบัน และในช่วงปี พ.ศ. 2566 – 2570 ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมการด้านแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 คลี่คลายลง การเข้าสู่สังคมสูงอายุ และการดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน รวมถึงมาตรฐานสากลด้านแรงงานที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. องค์ประกอบของแผนปฏิบัตินโยบายการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงาน

องค์ประกอบของแผนปฏิบัตินโยบายการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ แผนปฏิบัตินโยบายการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงานเป็นแผนระบุถึงกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงาน สถานประกอบกิจการ และตลาดแรงงานของประเทศ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงสามารถตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาของประเทศตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติในช่วงปี พ.ศ. 2566 – 2570

2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ

(1) วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี

(2) พันธกิจ

- 1) พัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- 2) สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม
- 3) สร้างหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน
- 4) บูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศและความร่วมมือด้านความมั่นคง
- 5) บริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
- 6) พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

แผนปฏิบัติราชการเรื่อง ที่ 1 การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

การยกระดับผลิตภาพแรงงานในช่วงปี พ.ศ. 2566 – 2570 จำเป็นต้องมีการพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะทั้งประชากรวัยแรงงานและผู้ประกอบการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับ

(1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประเด็นย่อยช่วงวัยแรงงาน ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงาน สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และประเด็นการตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย ประเด็นย่อยการดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ประเด็นผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ ประเด็นย่อยการสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ

(2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตแผนย่อยการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน เป้าหมายแรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น และเป้าหมายมีคนไทยที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ เข้ามาทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นเศรษฐกิจฐานราก แผนย่อยการสร้างสภาพแวดล้อมและกลไกที่ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก เป้าหมายผู้ประกอบการเศรษฐกิจฐานรากมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

(3) แผนปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ หัวข้อการปฏิรูปด้านความสามารถในการแข่งขัน หัวข้อย่อยผลิตภาพ (Productivity) เรื่องและประเด็นปฏิรูปอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าอัจฉริยะ หัวข้อการปฏิรูปด้านความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม หัวข้อย่อยการยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล เรื่องและประเด็นปฏิรูปการสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร และเรื่องและประเด็นปฏิรูปการส่งเสริมให้แรงงานเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อพัฒนาทักษะอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และแผนปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมปฏิรูป การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ

ด้วยเหตุนี้ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ 1 นี้ 3 ประการประกอบด้วย

(1) การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงาน (ทั้งที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย¹ อุตสาหกรรมอื่น² หรือสถานประกอบการระดับเศรษฐกิจฐานราก³) ให้เป็นแรงงานคุณภาพ

¹ประกอบด้วย (1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ/เครื่องใช้ไฟฟ้าอัจฉริยะ (3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (4) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (5) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (6) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (7) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (8) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (9) อุตสาหกรรมดิจิทัล (10) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (11) อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และ (12) อุตสาหกรรมพัฒนาบุคลากรและการศึกษา

²เช่น อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมศิลป์ อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อุตสาหกรรมจักรกลและโลหะการ อุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น อุตสาหกรรมแม่พิมพ์ อุตสาหกรรมเหล็ก อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ อุตสาหกรรมรองเท้า เสื้อผ้า และเครื่องนุ่งห่ม และอุตสาหกรรมบริการอื่นๆ นอกเหนือจากการท่องเที่ยวและการแพทย์ เช่น ค้าปลีกค้าส่ง หรือร้านอาหาร เป็นต้น

³ได้แก่ ผู้ผลิตหรือจำหน่ายโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือโอท็อป (OTOP)

โดยใช้มาตรฐานฝีมือ มาตรฐานแรงงานไทย ระบบประกันคุณภาพ คุณวุฒิวิชาชีพ อัตราค่าจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์ฝึกอบรม และแพลตฟอร์มการฝึกอบรม ร่วมกับเครื่องมือทางการเงินการคลังอื่นๆ เช่น มาตรการทางภาษี หรือการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) เป็นเครื่องมือในการพัฒนา

(2) การส่งเสริมและแสวงหาโอกาสดึงดูดให้คนไทยวัยแรงงานที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำงานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น โดยใช้มาตรการต่างๆ ร่วมกัน ทั้งมาตรการการเงินการคลัง (เช่น เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เงินอุดหนุนการลดหย่อนภาษีแก่สถานประกอบการที่ลงทุนด้านบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม) มาตรการส่งเสริมการลงทุน (เช่น อัตราภาษี การถือครองอสังหาริมทรัพย์ หรือการอำนวยความสะดวกด้านวีซ่าและใบอนุญาตทำงานแก่ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ) การสร้างระบบนิเวศดึงดูดแรงงานทักษะ รวมถึง การทบทวนข้อจำกัดด้านกฎระเบียบการขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวระดับฝีมือหรือชำนาญการบางประการที่เป็นอุปสรรค เช่น พუნจทะเลเบียนขึ้นต่ำของสถานประกอบการ หรือสัดส่วนแรงงานต่างด้าวต่อคนไทยที่ทำงานประจำในสถานประกอบการ เป็นต้น

(3) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการ ทั้งที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมายอุตสาหกรรมอื่น และสถานประกอบการระดับเศรษฐกิจฐานราก เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงาน คุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการทุกระดับ ทั้งวิสาหกิจรายย่อย ขนาดย่อม ขนาดกลาง และขนาดใหญ่⁴

เป้าประสงค์

(1) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน และมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของตลาด และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

(2) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานด้านรายได้เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี

ทั้งนี้ มีรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้แนวทางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 8 รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแนวทางที่ 1

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ป 2566-2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.1 การเปลี่ยนแปลงของรายได้เฉลี่ยต่อปีของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (วัดผลิตภาพแรงงานจากการเปลี่ยนแปลงของรายได้แรงงาน) (หลัก)	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.5	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.5	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.5	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.5	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.5
1.2 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย	ร้อยละ 68	ร้อยละ 76	ร้อยละ 84	ร้อยละ 92	ร้อยละ 100
1.3 ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบ และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัด	คาเป้าหมาย ป 2566-2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
1.4 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ	ร้อยละ 92	ร้อยละ 92	ร้อยละ 92	ร้อยละ 92	ร้อยละ 92
1.5 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ	ร้อยละ 15	ร้อยละ 15	ร้อยละ 15	ร้อยละ 15	ร้อยละ 15
1.6 จำนวนสถานประกอบกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 5	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 5	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 5	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 5	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 5
1.7 เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบกิจการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	30 ลานบาท	30 ลานบาท	30 ลานบาท	30 ลานบาท	30 ลานบาท
1.8 โครงการรวมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ศึกษาแนวทางให้เอกชนร่วมลงทุน	คัดเลือกเอกชน	ติดตั้งงานระบบและจัดหาเครื่องจักร/อุปกรณ์		เปิดให้บริการ
1.9 กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงาน ทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างดาวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ	เพิ่ม 178,100 คน ภายในปี 2570 แบ่งเป็น - แรงงานต่างดาวทักษะสูง 80,000 คน - แรงงานไทยทักษะสูง 98,100 คน				

⁴นิยามวิสาหกิจรายย่อย ขนาดย่อม ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เป็นไปตามกฎกระทรวงกำหนดลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม พ.ศ. 2562

ตัวอย่างแผนงาน/โครงการสำคัญ (Flagship Project) และกิจกรรมที่ควรบรรจุในแผน

- (1) โครงการร่วมจ่ายรัฐและเอกชนหรือแปลงการอบรมเป็นทุนเพื่อการพัฒนาทักษะและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (2) โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชนเพื่อจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือและสร้างทักษะแรงงานคุณภาพ
- (3) โครงการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานทักษะสูงในต่างประเทศเข้าสู่ตลาดแรงงานไทย
- (4) โครงการพัฒนาระบบคลังทักษะเพื่อการเทียบโอนไปสู่การยกระดับฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัตินโยบายเรื่องที่ 2 การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมในช่วงปี พ.ศ. 2566 – 2570 ซึ่งคาดว่าจะอุปสงค์การจ้างงานจะทยอยปรับตัวกลับเข้าสู่ภาวะก่อนเกิดวิกฤติโรคระบาดโควิด-19 จึงมีความจำเป็นต้องเตรียมกำลังแรงงาน⁵ ทั้งผู้ว่างงาน และผู้เสมือนว่างงาน⁶ ที่ต้องการกลับเข้าสู่การมีงานทำ แรงงานจบใหม่ที่ต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ด้านการจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพ ขณะเดียวกันก็ยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ ทั้งหมดนี้สอดคล้องกับ

(1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นการพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะช่วงวัยแรงงาน ยุทธศาสตร์ชาติด้านสุขภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงาน สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และช่วงวัยผู้สูงอายุ และยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประเด็นการลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ ประเด็นย่อยลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้าเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และประเด็นการเสริมสร้างพลังทางสังคม ประเด็นย่อยการรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ และประเด็นย่อยส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาทของสตรี

(2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตแผนย่อยการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต เป้าหมายแรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นพลังทางสังคม แผนย่อยการรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก เป้าหมายผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม แผนย่อยมาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม เป้าหมายมีระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

(3) แผนปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กิจกรรมปฏิรูปการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการ และแผนปฏิรูปประเทศด้านสังคมเรื่องและประเด็นปฏิรูปกลุ่มผู้เสียเปรียบในสังคม กิจกรรมสนับสนุนและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริการศูนย์บริการ คนพิการโดยองค์กรด้านคนพิการ และปรับปรุงรูปแบบการพิจารณาการใช้เงินของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จากลักษณะ project-based เป็น unit-cost โดยเน้นโครงการที่เป็นการเสริมสร้างอาชีพคนพิการที่ไม่สามารถทำงานในสถานประกอบการได้ หรือคนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระ กิจกรรมแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้ผู้สูงอายุสามารถรับงานเป็นชิ้นงาน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันตามศักยภาพและสภาพแวดล้อม โดยไม่ต้องผูกพันทำงานเต็มเวลา 8 ชั่วโมงต่อวันและกิจกรรมเพิ่มสัดส่วนของสตรีในตำแหน่งบริหารขององค์กรด้วยเหตุนี้ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ 2 นี้ 4 ประการ ประกอบด้วย

⁵ได้แก่ ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ไม่รวม (1) ผู้ทำงานบ้าน (2) ผู้เรียนหนังสือ (3) เด็ก คนชรา และผู้พิการที่ไม่สามารถทำงานได้ (4) ผู้ไม่สมัครใจทำงาน (5) ผู้ที่ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผลกำไรส่วนแบ่ง หรือสิ่งตอบแทนอื่นๆ ให้แก่บุคคลซึ่งมิได้เป็นสมาชิกในครัวเรือนเดียวกัน (6) ผู้ทำงานให้แก่องค์กร หรือสถาบันการกุศลต่าง ๆ โดยไม่ได้รับค่าจ้างผลกำไรส่วนแบ่งหรือสิ่งตอบแทนใดๆ และ (7) ผู้ไม่พร้อมที่จะทำงานเนื่องจากเหตุผลอื่น

- (1) เพิ่มประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน โดย
 - จัดให้มีแพลตฟอร์มกลางระหว่างผู้ต้องการมีงานทำกับสถานประกอบการ (Matching Platform) เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงานและสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในตลาด
 - เผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- (2) วางแผนกำลังแรงงาน ทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ (เช่น เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เป็นต้น) ตลอดจนเผยแพร่และผลักดันให้หน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน ำไปใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนในแต่ละกลุ่ม
- (3) บริการแนะแนวอาชีพและจัดหางานเชิงรุกโดยดำเนินการอย่างใกล้ชิดร่วมกับสถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานของเอกชน สถาบันฝึกอบรมเฉพาะทางสถาบันฝึกอบรมของภาครัฐ และสถานประกอบการ
- (4) ส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นเพศหญิง เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานได้มีงานทำ มีรายได้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมถึงปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการมีงานทำของแรงงานกลุ่มดังกล่าว เช่น การแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้ผู้สูงอายุสามารถรับงานเป็นชิ้นงาน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันตามศักยภาพและสภาพแวดล้อมโดยไม่ต้องผูกพันทำงานเต็มเวลา 8 ชั่วโมงต่อวัน เป็นต้น ขณะเดียวกันก็ยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ

เป้าประสงค์

แรงงานทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกช่วงวัย รวมถึงผู้พิการที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานได้รับโอกาสการมีงานทำที่ดีมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ และการจ้างงานที่เหมาะสม เป็นธรรม

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

อันดับความสามารถของไทยด้านประสิทธิภาพของตลาดแรงงานโดยสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum: WEF) อยู่ในลำดับไม่ต่ำกว่าลำดับที่ 55 จากการจัดอันดับทั้งหมด 141 ประเทศ ทั้งนี้มีรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้แนวทางที่ 2 ทั้งหมด ดังนี้

ตารางที่ 9 รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแนวทางที่ 2

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566-2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ (หลัก)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 6๐				
2.2 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเขาทำงานที่ไดงานทำ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 62	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 65	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 68	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 71	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 74
2.3 จำนวนเยาวชน (อายุ 15-24 ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึก อบรม*	57,000 คน**	57,000 คน	57,000 คน	57,000 คน	57,000 คน

ที่มา: *ตัวชี้วัดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน เป้าประสงค์ 8.6

**ที่ปรึกษาคำนวณจากสัดส่วนของเยาวชน (อายุ 15-24 ปี) ที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรมในช่วง 5 ปีย้อนหลังที่มีข้อมูล (ปี 2557 – 2561) คิดเป็นการลดประมาณ 5-6 หมื่นคน/ปี

⁶ผู้ที่ทำงานน้อยกว่า 4 ชั่วโมงต่อวัน

ตัวอย่างแผนงาน/โครงการสำคัญ (Flagship Project) และกิจกรรมที่ควรบรรจุในแผน

- (1) โครงการเผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- (2) โครงการจัดให้มีแพลตฟอร์มกลางระหว่างผู้ต้องการมีงานทำกับสถานประกอบกิจการ (Matching Platform) เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงานและสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในตลาด
- (3) โครงการฟื้นฟูหรือยกระดับทักษะเพื่อให้เกิดการจ้างงานสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ขาดแคลน

3) แนวทางที่ 3 : การปฏิรูปหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เช่นเดียวกับที่เกิดวิกฤติโรคระบาดโควิด-19 สะท้อนความจำเป็นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการคุ้มครองแรงงานและหลักประกันทางสังคม ทั้งการบังคับใช้กฎหมาย การขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึงและเป็นธรรม รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ตระหนักถึงความจำเป็นในการได้รับความคุ้มครอง มีความปลอดภัยในการทำงาน และที่สำคัญมีหลักประกันทางสังคมเพื่อความมั่นคงในชีวิต ทั้งในระยะสั้น (เช่น การถูกให้ออกจากงานอย่างปัจจุบันทันด่วน) และในระยะยาว (เช่น การมีเงินออมไว้ใช้จ่ายอย่างเพียงพอหลังเกษียณ เป็นต้น)

ข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งในและต่างประเทศ เช่น จำนวนแรงงานที่ยังมีกว่า 14.5 ล้านคนหรือประมาณร้อยละ 38 ของกำลังแรงงานทั้งหมด (ปี 2563) ที่ยังไม่มีหลักประกันรายได้หลังเกษียณอื่นใด นอกเหนือจากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ หรือการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนในปี 2562 ที่พบว่า มีครัวเรือนเพียง 1.2 แสนครัวเรือนหรือคิดเป็นร้อยละ 0.5 ของครัวเรือนทั้งประเทศเท่านั้น ที่มีรายได้สูงกว่า 2.8 ล้านบาท ซึ่งเป็นระดับเงินออมสำหรับผู้อาศัยในเขตชนบทที่จะสามารถมีเงินใช้จ่ายเพียงพอหลังอายุ 60 ปี ไปจนถึงอายุ 100 ปี7 หรือผลการจัดทำดัชนีระบบบำนาญเปรียบเทียบระหว่างประเทศ ที่พบว่าประเทศไทยมีคะแนนและอันดับของระบบบำนาญอยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ (ถูกจัดเป็นอันดับสุดท้ายจาก 39 ประเทศทั่วโลกโดย Global Pension Index 2020 ซึ่งต่ำกว่าประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคเอเชีย เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ และอันดับที่ 52 ของโลก จาก 70 ประเทศทั่วโลก และอันดับ 10 ของภูมิภาคเอเชีย โดย Allianz Pension Index 2020) เหล่านี้สะท้อนว่า การดำเนินการในแนวทางที่ 3 นี้ ต้องเป็นการปฏิรูปหลักประกันทางสังคม การคุ้มครองและความปลอดภัยแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับ

(1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประเด็นการลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ ประเด็นย่อยเพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย และประเด็นย่อยสร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วง

(2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคมแผนย่อยการคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ เป้าหมายคนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้นและเป้าหมายคนไทยทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

(3) แผนปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ หัวข้อการปฏิรูปด้านความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม หัวข้อย่อยการสร้างสมดุลระดับประเทศ เรื่องและประเด็นปฏิรูปการขยายความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคม และเรื่องและประเด็นปฏิรูปเงินบำนาญ แผนปฏิรูปประเทศด้านสังคมเรื่องและประเด็นปฏิรูปการปฏิรูปการออม สวัสดิการสังคม และการลงทุนเพื่อสังคม กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) กิจกรรมสร้างระบบให้คนไทยมีบำนาญหลังพ้นวัยทำงาน และ

กิจกรรมปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมและเป็นธรรม และแผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข เรื่องและประเด็นปฏิรูประบบหลักประกันสุขภาพด้วยเหตุนี้ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ 3 นี้ 5 ประการ ประกอบด้วย

(1) การสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคมและพัฒนา รูปแบบความคุ้มครอง การจ่ายเงินสมทบ และสิทธิประโยชน์ภายใต้ระบบประกันสังคมเพื่อดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน (ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กองทุนสงเคราะห์ครูเอกชน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนประกันสังคม มาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40 กองทุนการออมแห่งชาติ หรือกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติที่อยู่ระหว่างการพิจารณาจัดตั้ง) ให้เข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาคบังคับ หรือภาคสมัครใจ

(2) การส่งเสริมและผลักดันให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายเข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคมเพิ่มมากขึ้น

(3) การพัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยที่เหมาะสมกับแรงงานกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ เยาวชน แรงงานหญิง ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพ ให้ได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

(4) ดูแลให้มีการปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและความปลอดภัยของแรงงานอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายมีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยเป็นงานที่ใช้หลักบูรณาการและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(5) พัฒนากลไกเข้าถึงสิทธิและการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างจริงจัง

เป้าประสงค์

(1) แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(2) ยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน (เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3.4 ต่อปี)

⁷ที่มา: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(2564) รายงานภาวะสังคมไตรมาสที่ 4/2563



ทั้งนี้ มีรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้แนวทางที่ 3 ทั้งหมด ดังนี้
ตารางที่ 10 รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแนวทางที่ 3

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566-2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
3.1 สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน (หลัก)	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.5	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.5	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.5	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.5	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.5
3.2 สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 9	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 9	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 9	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 9	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 9
3.3 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2
3.4 จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน	1,887,700 คน	1,887,700 คน	1,887,700 คน	1,887,700 คน	1,887,700 คน
3.5 ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่าน การตรวจปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	ร้อยละ 99.51	ร้อยละ 99.51	ร้อยละ 99.51	ร้อยละ 99.51	ร้อยละ 99.51
3.6 จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง	ลดลง ร้อยละ 5	ลดลง ร้อยละ 5	ลดลง ร้อยละ 5	ลดลง ร้อยละ 5	ลดลง ร้อยละ 5

ตัวอย่างแผนงาน/โครงการสำคัญ (Flagship Project) และกิจกรรมที่ควรบรรจุในแผน

- (1) โครงการขยายการคุ้มครองทางสังคมแก่ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่ มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน
- (2) โครงการส่งเสริมและผลักดันให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายเข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคมเพิ่มมากขึ้น
- (3) โครงการพัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยที่เหมาะสมกับ แรงงานกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง
- (4) โครงการเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ และยกระดับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4) แนวทางที่ 4 : การบูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศและความร่วมมือด้านความมั่นคง

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ มีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารจัดการแรงงานของประเทศไทย ในทางหนึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยยังมีความจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยจนกว่าจะสามารถหาหรือปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีในการทำงานทดแทนแรงงานกลุ่มนี้ได้ กอปรกับภาวะสังคมสูงวัยและข้อจำกัดด้านการคลัง การเปิดให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานและอาศัยใช้จ่ายในประเทศไทยยังมีความจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานต่างด้าวทักษะสูงที่ไทยยังมีความต้องการอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการ ควบคุมและกำกับดูแลแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยยังมีความจำเป็นอยู่มากเนื่องจากมีผลเกี่ยวเนื่องทั้งด้านสังคมสาธารณสุข และความมั่นคงของชาติ

ในทางเดียวกัน แรงงานไทยในบางสาขาเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศอยู่มาก โดยเฉพาะหลังวิกฤติโควิด-19 ที่ประเทศต่างๆ จำเป็นต้องฟื้นฟูประเทศในบางภาคเศรษฐกิจที่แรงงานไทยอาจเป็นที่ต้องการ เช่น ภาคการเกษตร และภาคการก่อสร้าง เป็นต้น อันเป็นโอกาสการมีงานทำเพิ่มเติมสำหรับแรงงานไทย อย่างไรก็ตาม กลุ่มแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกกฎหมายจะยังคงเผชิญกับความท้าทายในการทำงาน การพักอาศัย การเข้าถึงระบบสาธารณสุขการรักษาพยาบาล และการประกัน

สุขภาพ การคุ้มครองแรงงาน และการหลอกลวงจากบริษัทหรือผู้จัดหางานในต่างประเทศ การบริหารจัดการแรงงานไทยในต่างประเทศจึงมีความสำคัญไม่ด้อยไปกว่าการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับ

(1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ประเด็นการป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง ประเด็นย่อยการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในปัจจุบัน (เช่น การค้ามนุษย์) และประเด็นการบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ ประเด็นย่อยการร่วมมือทางการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก

(2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นความมั่นคง แผนย่อยการป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง เป้าหมายปัญหาคความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน (เช่น การค้ามนุษย์ ฯลฯ) ได้รับการแก้ไขดีขึ้นจนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ แผนย่อยการบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียน และนานาชาติรวมทั้งองค์กรภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ เป้าหมายประเทศไทยมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการกำหนดทิศทางและส่งเสริมเสถียรภาพของภูมิภาคเอเชีย รวมทั้งเป็นประเทศแนวหน้าในภูมิภาคอาเซียน แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่างประเทศ แผนย่อยความร่วมมือเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ เป้าหมายประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการค้า การลงทุน การบริการ และความเชื่อมโยงที่สำคัญในภูมิภาคเอเชีย โดยมีระบบเศรษฐกิจที่เน้นนวัตกรรมดีขึ้น และเป้าหมายประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่ยั่งยืนกับต่างประเทศเพื่อร่วมกันบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก แผนย่อยการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและพันธกรณีระหว่างประเทศ เป้าหมายประเทศไทยมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในทุกมิติและสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการร่วมกำหนดมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น และแผนย่อยการส่งเสริมสถานะและบทบาทของประเทศไทยในประชาคมโลก เป้าหมายประเทศไทยมีเกียรติภูมิ อำนาจต่อรอง และได้รับการยอมรับในสากลมากขึ้น

(3) แผนปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ หัวข้อการปฏิรูปด้านความสามารถในการแข่งขันหัวข้อย่อยการรวมกลุ่มในภูมิภาค (Regional Integration) เรื่องและประเด็นปฏิรูปจัดอุปสรรคด้านการเคลื่อนย้ายคน ด้วยเหตุนี้ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนอย่อยภายใต้แนวทางที่ 4 นี้ 6 ประการ ประกอบด้วย

(1) วางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว ทั้งในระดับประเทศ ระดับพื้นที่ (เช่น เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เป็นต้น) และระดับสาขาอุตสาหกรรม จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวทักษะสูง และแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำโดยดำเนินการร่วมกับภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

(2) เร่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมถึงการพัฒนาบริหารจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคงและการสาธารณสุข

(3) กำหนดมาตรการเชิงรุกในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวทักษะสูงในอุตสาหกรรมเป้าหมาย และแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำในอุตสาหกรรมที่ยังต้องพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวควบคุม/หรือลดผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าว ทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคง พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานกองทัพ เป็นต้น

(4) บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงานและได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือ รวมถึงการส่งเสริม รักษา และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

(5) จัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ แรงงานผิดกฎหมาย และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

(6) ศึกษาทบทวนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ทั้งที่ไทยได้ให้สัตยาบันไว้แล้ว และที่ไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันที่สำคัญ เช่น ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 ฉบับที่ 98 ว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1948 ฉบับที่ 144 ว่าด้วยการหารือไตรภาคี ค.ศ. 1976 หรือฉบับที่ 102 ว่าด้วยมาตรฐานการประกันสังคมขั้นต่ำเป็นต้น พร้อมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบให้ทันสมัยสอดคล้องกับอนุสัญญาฯ ที่ไทยอาจให้สัตยาบันเพิ่มเติม (หากมี)

เป้าประสงค์

(1) บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ และมีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคงและการสาธารณสุข

(2) บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศเชิงรุก ทั้งในประเทศต้นทางผู้รับและประเทศต้นทางผู้ส่ง และทั้งในระดับเวทีความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานในกรอบความร่วมมือต่างๆ

(3) จัดปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

ระดับความสำเร็จในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์ (ยกระดับสู่สถานะ Tier 1 ในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์)

ทั้งนี้มีรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้แนวทางที่ 4 ทั้งหมด ดังนี้

ตารางที่ 11 รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแนวทางที่ 4

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566-2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
4.1 ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว และปัญหาการค้ามนุษย์(หลัก)	ยกระดับสู่สถานะ Tier 1				
4.2 จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ	4 ข้อเสนอ	4 ข้อเสนอ	4 ข้อเสนอ	4 ข้อเสนอ	4 ข้อเสนอ
4.3 ความสำเร็จของการให้บริการประชาชนผ่านระบบรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ	การรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์ผ่านระบบทั้งหมด ร้อยละ 100 ภายในปี 2570				
4.4 ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60

ตัวอย่างแผนงาน/โครงการสำคัญ (Flagship Project) และกิจกรรมที่ควรบรรจุในแผน

(1) โครงการขจัดปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
ในทุกรูปแบบ

(2) โครงการบูรณาการความร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อการวางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว
ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย

(3) โครงการกำหนดมาตรการเชิงรุกในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวให้มีความปลอดภัย
ทั้งในเชิงความมั่นคงและการสาธารณสุข

(4) โครงการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานไทยที่มีมูลค่าและความปลอดภัยสูงในต่างประเทศ

5) แนวทางที่ 5: การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและการบริหารจัดการองค์กร
และบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ 5 นี้ 6 ประการ
ประกอบด้วย

(1) ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
ภาครัฐ ทั้งการยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค
การเสริมสร้างความร่วมมือของประชาชนและภาคีต่างๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและ
การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้

(2) ดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการบริการประชาชนและ
ประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยการปรับสมดุลภาครัฐ เป้าหมายเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ มีส่วนร่วม
ในการจัดบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะอย่างเหมาะสม แผนย่อยการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ
เป้าหมายภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว แผนย่อยการสร้างและพัฒนา
บุคลากรภาครัฐ เป้าหมายบุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม
มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น
การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป้าหมาย
ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

(3) ดำเนินการตามแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กิจกรรมการกำหนด
ช่องทางการให้คำปรึกษาแก่ประชาชนที่เหมาะสมเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน
ได้อย่างทันท่วงที โดยจัดเตรียมความพร้อมในการให้คำปรึกษา ทั้งด้านทรัพยากร ด้านการจัดบริการ และ
ด้านเทคโนโลยี และกิจกรรมจัดทำ ดำเนินการ และติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์กร
และนำร่อง ขยายผลการดำเนินงาน และติดตามประเมินผลรูปแบบกระทรวง/กรมพันธุ์ใหม่ (High Performance)

(4) ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน

(5) สร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานให้เข้มแข็ง ทั้งระดับองค์กร
และระดับพื้นที่ เช่น อาสาสมัครแรงงาน การจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นส่วนสนับสนุน
การบริหารงาน เช่น การแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน การเตือนภัยด้านแรงงาน

(6) มุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ
และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูล
ข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

เป้าประสงค์

(1) ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัว และมีธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ

(2) บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน) ระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 ต่อปี

ทั้งนี้ มีรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้แนวทางที่ 5 ทั้งหมด ดังนี้

ตารางที่ 12 รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแนวทางที่ 5

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566-2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
5.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน) (หลัก)	มากกว่า ร้อยละ 85	มากกว่า ร้อยละ 85	มากกว่า ร้อยละ 85	มากกว่า ร้อยละ 85	มากกว่า ร้อยละ 85
5.2 ร้อยละของخورองเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
5.3 จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้รับการพัฒนา	12,000 คน	12,000 คน	12,000คน	12,000คน	12,000คน

ตัวอย่างแผนงาน/โครงการสำคัญ (Flagship Project) และกิจกรรมที่ควรบรรจุในแผน

- (1) โครงการค่านิยมคนคุณธรรมแรงงาน
- (2) โครงการยกระดับช่องทางการให้คำปรึกษาด้านแรงงานแก่ประชาชนที่ตอบสนองความต้องการได้อย่างทันท่วงที
- (3) โครงการพัฒนาปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการด้านแรงงาน
- (4) โครงการยกระดับกลไกความร่วมมือกับอาสาสมัครแรงงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายแรงงาน

6) แนวทางที่ 6 : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

(1) ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งการยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการสาธารณะต่างๆ

(2) ดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยการพัฒนาบริการประชาชน เป้าหมายงานบริการภาครัฐปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น และแผนย่อยการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ เป้าหมายภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

(3) ดำเนินการตามแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กิจกรรมการกำหนดช่องทางการให้คำปรึกษาแก่ประชาชนที่เหมาะสมเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที โดยจัดเตรียมความพร้อมในการให้คำปรึกษา ทั้งด้านทรัพยากร ด้านการจัดบริการและ

ด้านเทคโนโลยี กิจกรรมปรับปรุงกระบวนการขออนุมัติ/อนุญาตจากภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยปรับปรุงกระบวนการและลดขั้นตอนการให้บริการที่กระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน เพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ ดำเนินการแก้ไขปัญห/ข้อติดขัดในการบริการประชาชน เช่น แก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอนุมัติอนุญาตในภาครัฐ และพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อรองรับการให้บริการที่กระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเป็นระบบที่รองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อให้บริการแบบเบ็ดเสร็จได้ กิจกรรมจัดให้มีการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จผ่านช่องทางดิจิทัลและศูนย์บริการร่วม โดยสนับสนุนให้เกิดการใช้งาน เช่น การประชาสัมพันธ์ การสร้างแรงจูงใจ (Incentives) ให้ประชาชนขอรับบริการภาครัฐผ่านช่องทางออนไลน์มากขึ้น การสร้างความมั่นคงปลอดภัยของการให้บริการให้ประชาชน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น เป็นต้น กิจกรรมพัฒนาหรือนำระบบดิจิทัลมาใช้ปฏิบัติงานและการบริหารราชการ เพื่อรองรับการทำงานตามภารกิจเฉพาะของหน่วยงานและงานพื้นฐานของหน่วยงานเช่น งานสารบรรณ งานแผนและงบประมาณ งานพัสดุ งานบริหาร กิจกรรมปรับปรุงพัฒนา จัดทำรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐโดยจัดทำชุดข้อมูลสำคัญของหน่วยงานให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยเฉพาะข้อมูลต่างๆ ดังนี้ (1) ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบริการที่กระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน หรือภารกิจของหน่วยงาน (2) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสนับสนุนเช่น งานสารบรรณ งานแผนและงบประมาณ งานพัสดุ ข้อมูลกำลังคนภาครัฐ เป็นต้น กิจกรรมจัดตั้งศูนย์ข้อมูลกลางภาครัฐ (Government Data Analytic Center) โดยพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐในด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล และการใช้ประโยชน์ร่วมกัน กิจกรรมจัดทำดำเนินการ และติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์กร และนำร่องขยายผลการดำเนินงานและติดตามประเมินผลรูปแบบกระทรวง/กรมพันธุ์ใหม่ (High Performance)

ด้วยเหตุนี้ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ 6 นี้ 1 ประการ คือ

- พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยน และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

มีระบบสารสนเทศที่มีความเชื่อมโยงสามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

ระดับความสำเร็จของการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ระดับที่ 5

ทั้งนี้มีรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้แนวทางที่ 6 ทั้งหมด ดังนี้

ตารางที่ 13 รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแนวทางที่ 6

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2566-2570				
	2566	2567	2568	2569	2570
6.1 ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน (หลัก)	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5
6.2 ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5

ตัวอย่างแผนงาน/โครงการสำคัญ (Flagship Project) และกิจกรรมที่ควรบรรจุในแผน

- (1) โครงการยกระดับความปลอดภัยและการใช้ระบบข้อมูลบูรณาการขนาดใหญ่และแพลตฟอร์มด้านแรงงานเพื่อการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ
- (2) โครงการพัฒนาระบบยืนยันตัวตนดิจิทัลเพื่อเข้าใช้บริการอิเล็กทรอนิกส์ของกระทรวงแรงงาน
- (3) โครงการการพัฒนา Digital ID สำหรับแรงงานต่างด้าว
- (4) โครงการพัฒนาและจัดทำใบรับรองอิเล็กทรอนิกส์ด้านแรงงาน
- (5) โครงการปัญญาประดิษฐ์สำหรับแรงงานทุกคน

2.3.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566-2570) ไปดำเนินการ

การบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566-2570)สู่การปฏิบัติสามารถดำเนินการโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานหรือปลัดกระทรวงแรงงานซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้มอบหมาย ดังนี้

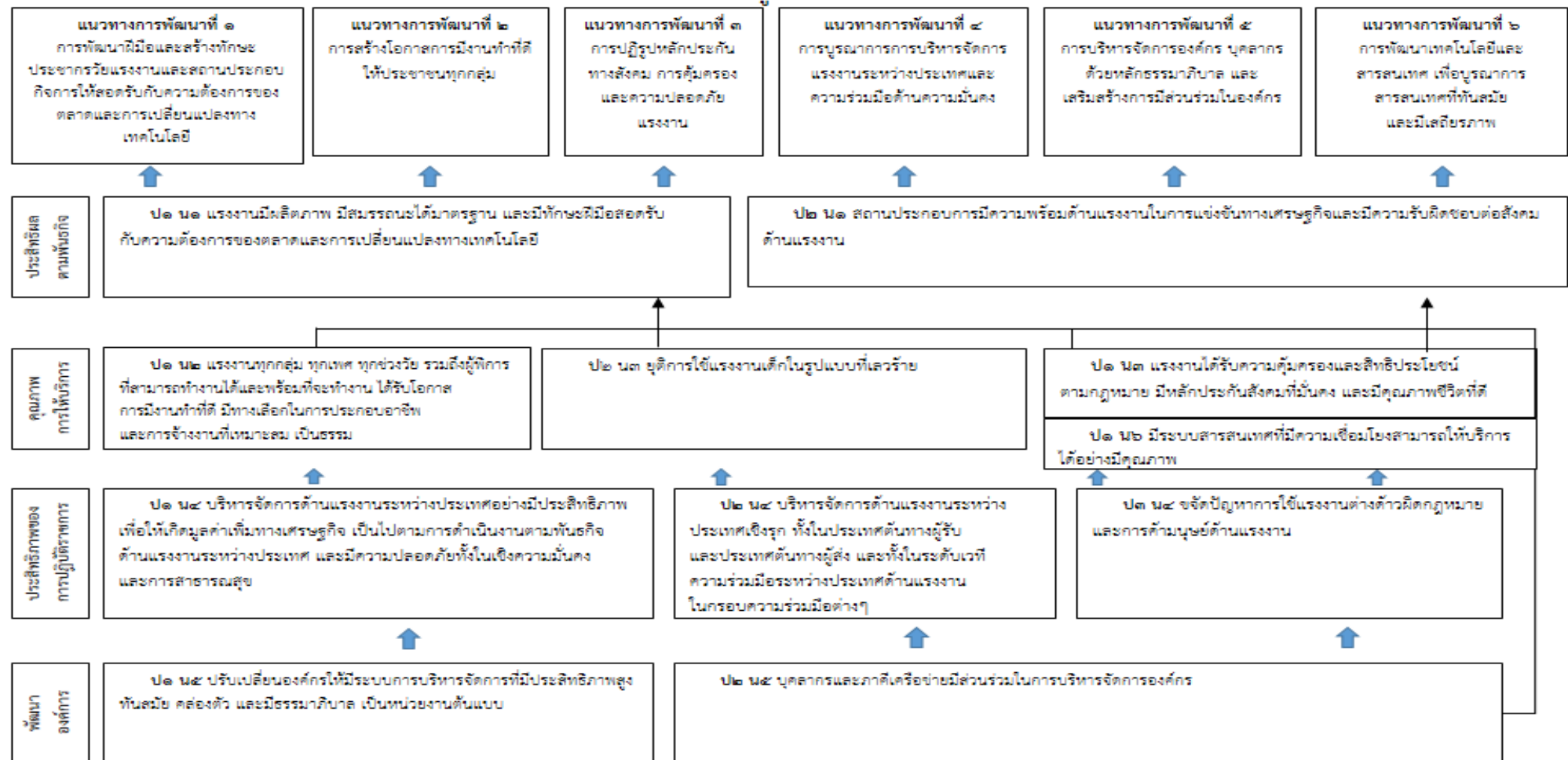
1) ระดับกรม ให้ทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม นำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566-2570) ไปเป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการของแต่ละกรม ให้เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566-2570) และคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี

2) ระดับพื้นที่ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานกระทรวงแรงงานในพื้นที่จังหวัดจัดทำแผนระดับจังหวัดเชิงบูรณาการและตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ตามกรอบแผนปฏิบัติการฯ ซึ่งมีทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ร่วมในโครงการ ซึ่งแผนจังหวัดนี้จะเป็นกลไกระดับจังหวัดที่จะเชื่อมโยงการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ

สำหรับหน่วยงานภายนอกกระทรวง เน้นการประสานความร่วมมือและผลักดันการมีส่วนร่วม อาทิ หน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจสอดคล้องแผนปฏิบัติการฯ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภายใต้ โครงการต่าง ๆ ของแผนปฏิบัติการฯ เช่น องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง กลุ่มเครือข่ายต่างๆ ด้านแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ เป็นต้น

ในส่วนของการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โดยอาศัยเครื่องมือการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแผนปฏิบัติการรายปี ระยะครึ่งแผน และเมื่อครบกำหนดแผน รวมทั้งการใช้ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566-2570) ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเพื่อเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบประเมินการทำงานและความสำเร็จของแผนฯ และนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อดำเนินการให้แผนบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป รวมทั้งเพื่อทบทวนปรับปรุงแผนฯ ให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการติดตามและประเมินผล คือ กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผลสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แผนที่ยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน (การเชื่อมโยงเป้าประสงค์)
วิสัยทัศน์: แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี



หมายเหตุ ป - เป้าประสงค์ น - แนวทางการพัฒนา

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนที่ยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน (กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์)

วิสัยทัศน์:แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม	แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การปฏิรูปหลักประกันทางสังคม การคุ้มครองและความปลอดภัยแรงงาน	แนวทางการพัฒนาที่ ๔ การบูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศและความร่วมมือด้านความมั่นคง	แนวทางการพัฒนาที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	แนวทางการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่มีสมัยและมีเสถียรภาพ
---	--	---	---	---	--

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (มี ๗ กลยุทธ์)

ประสิทธิผลตามเชิง	ป๑ น๑ แรงงานมีศักยภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน และมีทักษะฝีมือตรงกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ก๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก ก๒ จัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ ก๓ พัฒนาระบบงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาดแรงงาน) (Quick Win) ก๔ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ (Labour Productivity)	ป๑ น๑ สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ก๑ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการ) ก๒ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ก๓ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย
---------------------------------	---	---

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม (มี ๔ กลยุทธ์)

คุณภาพการให้บริการ	ป๑ น๑ แรงงานทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกช่วงวัย รวมถึงผู้พิการสามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน ได้รับโอกาสการมีงานทำที่ดี มีทางเลือกในการประกอบอาชีพ และการจ้างงานที่เหมาะสม เป็นธรรม ก๑ พัฒนาระบบประกันเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน ก๒ ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน ก๓ ส่งเสริม พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อยกระดับการบังคับใช้กฎหมายแรงงานโดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม ก๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งเสริมสร้างให้คุณภาพชีวิตแรงงาน ก๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน ก๖ คุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ ก๗ ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ก๘ บูรณาการบูรณาการแรงงานที่เสียของ (บูรณาการ: แผนยุทธฯ การป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน)	แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การปฏิรูปหลักประกันทางสังคม การคุ้มครองและความปลอดภัยแรงงาน (มี ๔ กลยุทธ์) ป๑ น๑ ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานเพียงพอ ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ก๑ บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสถาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น ก๒ ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ก๓ พัฒนากฎหมายเพื่อให้นายจ้าง/สถานประกอบการแจ้งความต้องการเพื่อได้ทราบอุปสงค์ที่แท้จริง	แนวทางการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ (มี ๔ กลยุทธ์) ป๑ น๑ พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ก๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศรองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ก๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ก๓ ปรับปรุงระบบงาน/ข้อมูล/กฎหมายรองรับ e-services ก๔ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลเพื่อบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน (บูรณาการ: ฐานข้อมูลแรงงาน)
----------------------------------	---	---	---

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ การบูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศและความร่วมมือด้านความมั่นคง (มี ๕ กลยุทธ์)

ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	ป๑ น๑ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ ก๑ เสริมสร้างสัมพันธภาพทางเศรษฐกิจ และเป็นไปตามการค้าเป็นงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ ก๒ ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ ก๓ ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ ก๔ ส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	ป๑ น๑ บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่งที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ก๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	ป๑ น๑ เสริมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบลดปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ก๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
---	--	--	--

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ การบริหารจัดการด้านองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (มี ๔ กลยุทธ์)

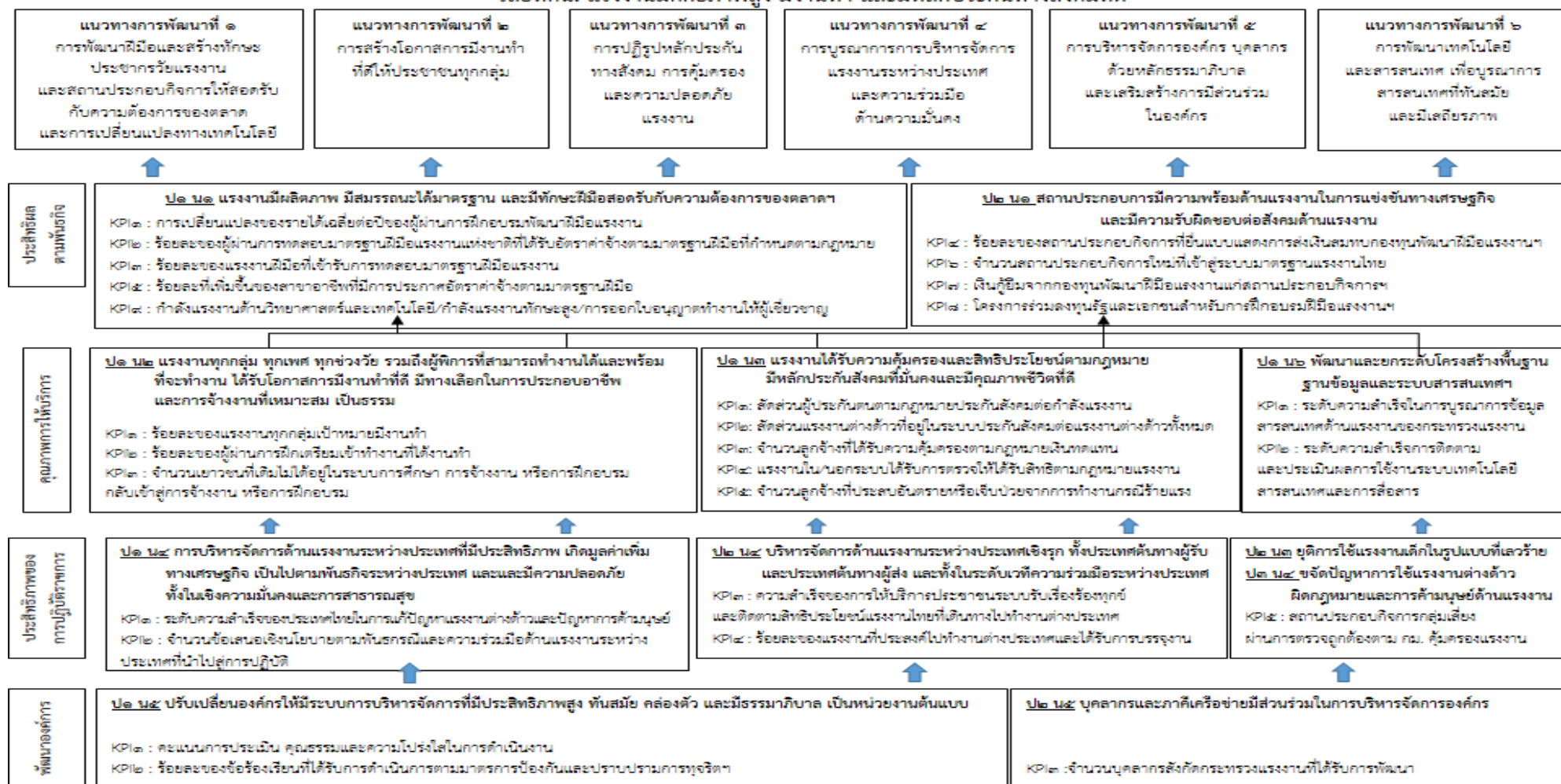
พัฒนาองค์กร	ป๑ น๑ ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาล เป็นหน่วยงานต้นแบบ ก๑ เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชน ก๒ ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร ก๓ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย ก๔ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง ก๕ เสริมสร้างการสื่อสารภายในและภาพลักษณ์ขององค์กร ก๖ การติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ป๑ น๑ บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร ก๑ พัฒนากลไกประสานบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน ก๒ พัฒนาศักยภาพ ICT และใช้งานให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
---------------------------	---	--

หมายเหตุ: ป = เป้าประสงค์ น = แนวทางการพัฒนา ก = กลยุทธ์

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนที่ยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน (การเชื่อมโยงตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์)

วิสัยทัศน์: แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี



หมายเหตุ : - แนวทางการพัฒนา (มีจำนวน ๖ แนวทาง) ป - เป้าประสงค์ (มีจำนวน ๑๑ เป้าประสงค์) KPI - ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ (มีจำนวน ๒๘ ตัวชี้วัด)

ผังเชื่อมโยงตัวชี้วัด (KPI MAP) แนวทางการพัฒนาที่ ๑

การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

KPI ยุทธศาสตร์ชาติ

การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ
ทรัพยากรมนุษย์

คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ สังคมไทย
มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงวัย

KPI แผนแม่บท

การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและ
คุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

KPI แผนปฏิรูป

ความสามารถในการแข่งขัน

- ผลผลิตภาพ (Productivity)
- อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าอัจฉริยะ

ความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม

- การยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล
- การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร
- การส่งเสริมให้แรงงานเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อพัฒนาทักษะอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

KPI แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน

การเปลี่ยนแปลงของรายได้เฉลี่ยต่อปีของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับ
อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ร้อยละของสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

จำนวนสถานประกอบการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership)
สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตาม
มาตรฐานฝีมือ

เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบการสำหรับการ
ฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/
การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ผังเชื่อมโยงตัวชี้วัด (KPI MAP) แนวทางการพัฒนาที่ ๒
การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม

KPI ยุทธศาสตร์ชาติ

การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง

การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

KPI แผนแม่บท

อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น

พลังทางสังคม

ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น

ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม

คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

KPI แผนปฏิรูป

กลุ่มผู้เสียเปรียบในสังคม

KPI แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน

ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

จำนวนเยาวชน (อายุ ๑๕-๒๔ ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา
การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

ผังเชื่อมโยงตัวชี้วัด (KPI MAP) แนวทางการพัฒนาที่ ๓
การปฏิรูปหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน

KPI ยุทธศาสตร์ชาติ

การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

KPI แผนแม่บท

ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม

คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

KPI แผนปฏิรูป

ด้านเศรษฐกิจ

- การขยายความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคม
- เงินบำนาญ

ด้านสังคม

- การปฏิรูปการออม
- สวัสดิการสังคม
- การลงทุนเพื่อสังคม

ด้านสาธารณสุข

- ระบบหลักประกันสุขภาพ

KPI แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน

สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

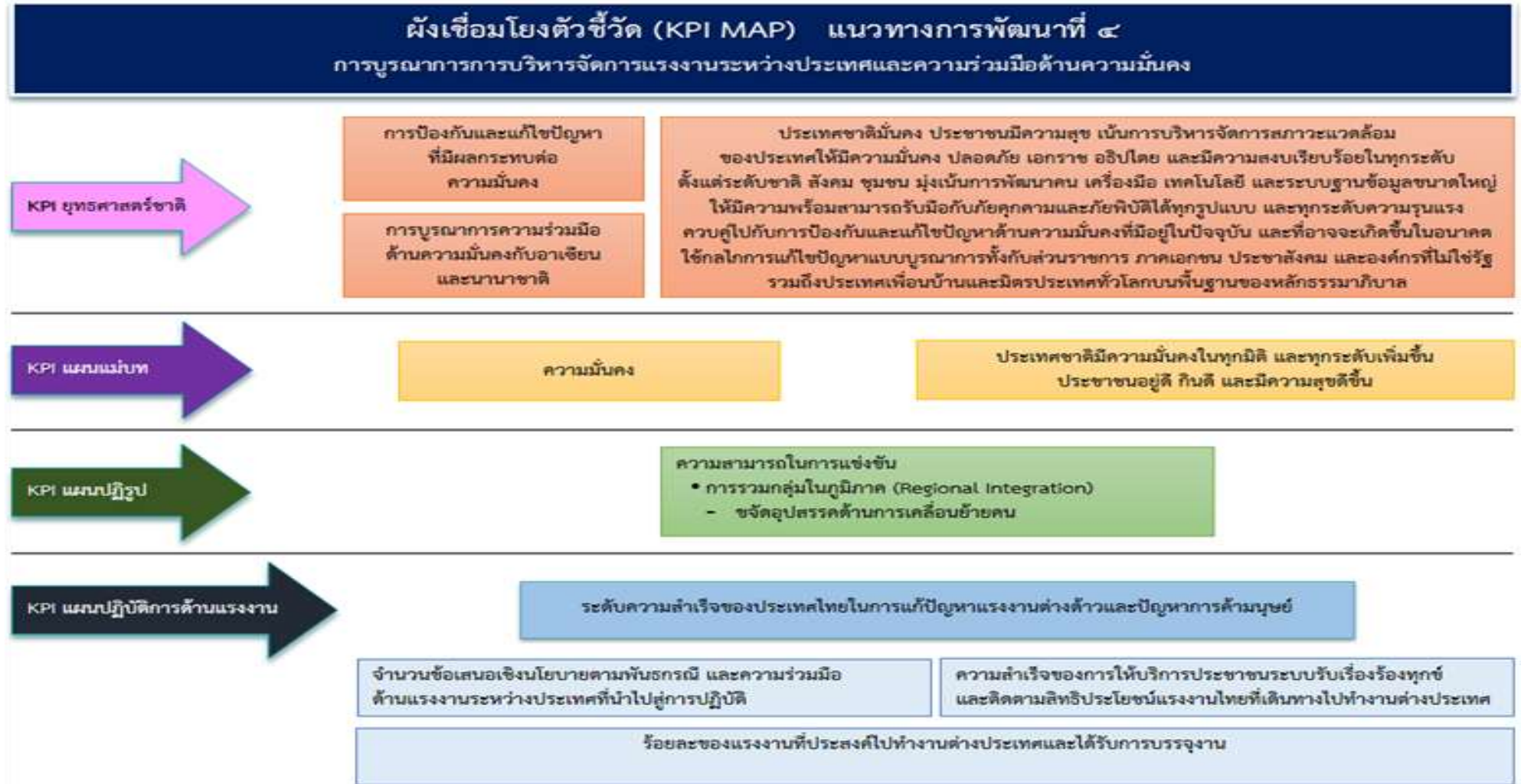
สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบที่ได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ร้อยละของสถานประกอบการกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง



ผังเชื่อมโยงตัวชี้วัด (KPI MAP) แนวทางการพัฒนาที่ ๕
การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

KPI ยุทธศาสตร์ชาติ

การปรับสมดุลและพัฒนา
ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนอง
ความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
ภาครัฐมีขนาดเล็กกระทัดรัด พร้อมปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง
ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

KPI แผนแม่บท

การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และภาครัฐ
มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

KPI แผนปฏิรูป

การบริหารราชการแผ่นดิน

KPI แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน

คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน)

ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน
ที่ได้รับการพัฒนา

ผังเชื่อมโยงตัวชี้วัด (KPI MAP) แนวทางการพัฒนาที่ ๖
การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

KPI ยุทธศาสตร์ชาติ

การปรับสมดุลและพัฒนา
ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนอง
ความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง
ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

KPI แผนแม่บท

การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และภาครัฐ
มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

KPI แผนปฏิรูป

การบริหารราชการแผ่นดิน

KPI แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน

ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)



ส่วนที่ 3

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี
(พ.ศ. 2566 – 2570)

ส่วนที่ 3 สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

3.1 การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ประชากรวัยแรงงาน ไตรมาสที่ 3 ปี 2564 (กรกฎาคม – กันยายน 2564) มีประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานหรือผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 475,185 คน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน หรือที่พร้อมจะทำงาน จำนวน 318,904 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้มีงานทำ จำนวน 301,460 คน ผู้ว่างงาน จำนวน 17,444 คน ไม่พบ ผู้รอฤดูกาลในไตรมาสนี้ ส่วนผู้ที่ยอยู่นอกกำลังแรงงาน หรือผู้ที่ไม่พร้อมทำงาน จำนวน 156,281 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทำงานที่บ้าน 41,394 คน เรียนหนังสือ 40,745 คน และอื่น ๆ 64,141 คน

การมีงานทำ ผู้มีงานทำ จำนวน 301,460 คน ประกอบด้วยผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม จำนวน 109,800 คน หรือร้อยละ 36.42 และนอกภาคการเกษตรกรรม จำนวน 191,660 คน หรือร้อยละ 63.58 โดยส่วนใหญ่ทำงานในสาขาการขนส่ง การขายปลีก จำนวน 51,701 คน หรือร้อยละ 17.15 รองลงมา สาขาการก่อสร้าง จำนวน 27,984 คน หรือร้อยละ 9.28 สาขาการผลิต จำนวน 27,600 คน หรือร้อยละ 9.16 สาขาบริการโรงแรมและอาหาร จำนวน 15,985 คน หรือร้อยละ 7.00 และสาขาการบริหารราชการและป้องกันประเทศ จำนวน 16,404 คน หรือร้อยละ 5.44 ตามลำดับ

การว่างงาน จังหวัดปัตตานีมีผู้ว่างงานทั้งสิ้น 17,444 คน ผู้ว่างงานชาย จำนวน 9,937 คน และหญิง 7,507 คน สำหรับอัตราการว่างงานของประชากรจังหวัดปัตตานี ร้อยละ 3.67 ของกำลังแรงงานรวม โดยชายมีอัตราการว่างงานสูงกว่าหญิงเล็กน้อย (ชายร้อยละ 2.10 และหญิงร้อยละ 1.58)

แรงงานนอกระบบ จากการสำรวจข้อมูลของสำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี (สำรวจปีละ 1 ครั้ง) ในปี 2564 พบว่า ผู้มีงานทำทั้งหมด 301,460 คน แรงงานนอกระบบในจังหวัดปัตตานี มีจำนวนทั้งสิ้น 76,280 คน (เพศชาย จำนวน 41,130 คน ร้อยละ 53.92 เพศหญิง จำนวน 35,150 คน ร้อยละ 46.08) ลดลงจากที่ปีที่ผ่านมาจำนวน 117,531 คน ทั้งนี้ เนื่องจากช่วงเวลาที่ผ่านมาที่สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี ดำเนินการสำรวจแรงงานนอกระบบของจังหวัดปัตตานี (เดือนกรกฎาคม – กันยายน 2564) รัฐบาลมีนโยบายเยียวยาช่วยเหลือผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม ม.39 และ ม.40 ทำให้ผู้สมัครเข้าสู่ระบบประกันสังคมสูงมาก สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี จึงใช้ข้อมูลเฉพาะประชาชนที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม เป็นแรงงานนอกระบบ

การบริการจัดหางานในประเทศ ข้อมูล ณ ปี 2564 (มกราคม – ธันวาคม 2564) มีการส่งเสริมการมีงานทำในรูปแบบการจัดหางานมีทั้งการหางานในประเทศและต่างประเทศ โดยการจัดหางานในจังหวัดปัตตานี ในปี 2564 (มกราคม – ธันวาคม 2564) มีตำแหน่งงานว่างที่แจ้งผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี จำนวน 3,617 อัตรา มีผู้ลงทะเบียนสมัครงาน จำนวน 4,324 คน ขณะที่ผู้ได้รับการบรรจุงานในปีนี้มีจำนวน 3,563 คน ตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาที่ต้องการสูงสุด คือ ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 1,120 อัตรา (ร้อยละ 30.97) รองลงมา คือ ระดับ ปวส. จำนวน 626 คน (ร้อยละ 17.31) และระดับปริญญาตรี จำนวน 587 คน (ร้อยละ 16.23) ละผู้บรรจุงานระดับการศึกษามัธยมศึกษามีการบรรจุงานมากที่สุด จำนวน 1,604 คน (ร้อยละ 45.02) รองลงมา คือระดับปริญญาตรี จำนวน 941 คน (ร้อยละ 26.41) และ ระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า จำนวน 480 คน (ร้อยละ 13.48) ตามลำดับ อาชีพที่มีความต้องการมากที่สุด พบว่า ปี 2564 (มกราคม – ธันวาคม 2564) คือ 1) อาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 1,197 อัตรา (ร้อยละ 33.10) 2) ช่างเทคนิคและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 702 อัตรา (ร้อยละ 19.41) 3) เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน 552 อัตรา (ร้อยละ 15.27) และอาชีพที่มีการบรรจุงานสูงสุด คือ อาชีพงานพื้นฐานสูงสุด จำนวน 1,246 คน

(ร้อยละ 34.97) รองลง คือ ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 655 คน (ร้อยละ 18.39) และ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 603 คน (ร้อยละ 16.93)

แรงงานต่างด้าวทั้งหมดในจังหวัดปัตตานี ณ เดือนธันวาคม 2564 นายจ้าง จำนวน 1,871 ราย แรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น จำนวน 9,576 คน เป็นสัญชาติเมียนมา จำนวน 5,615 คน คิดเป็นร้อยละ 58.65 กัมพูชา จำนวน 3,449 คน คิดเป็นร้อยละ 36.01 ลาว จำนวน 396 คน ร้อยละ 4.13 และอื่นๆ 116 คน คิดเป็นร้อยละ 1.21

แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ทำงาน ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2564 มีจำนวนทั้งสิ้น 9,460 คน เป็นสัญชาติเมียนมา จำนวน 5,615 คน สัญชาติกัมพูชา จำนวน 3,449 คน และสัญชาติลาว จำนวน 396 คน

การพัฒนาศักยภาพแรงงาน ปี 2564 (มกราคม – ธันวาคม 2564) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 23 ปัตตานี ได้ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือผู้ใช้แรงงานในรูปแบบต่างๆ อาทิ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกเสริมทักษะ ฝีมือแรงงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพแรงงาน การฝึกเตรียมเข้าทำงาน มีผู้ฝึกเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 84 คน พบว่า กลุ่มอาชีพที่มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานสูงสุด คือ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ ผู้เข้ารับการฝึก 26 คน การฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงาน ปี 2564 มีผู้เข้ารับการฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 579 คน พบว่า ธุรกิจและบริการ มีการฝึกเสริมทักษะฝีมือสูงสุด จำนวน 254 คน (ร้อยละ 43.87) ผ่านการฝึกทักษะ ฝีมือแรงงานไตรมาสที่ 1 จำนวน 571 คน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 574 คน กลุ่มอาชีพที่เข้ารับการฝึกสูงสุด คือ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 271 คน (ร้อยละ 47.21) มีผู้ผ่านการฝึก จำนวน 426 คน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีผู้เข้ารับการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 330 คน มีผู้เข้าทดสอบสูงสุด คือ กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ทั้งหมด จำนวน 204 คน (ร้อยละ 61.82) ผู้ผ่านการฝึก จำนวน 113 คน (ร้อยละ 34.25)

จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้าง ปี 2564 (มกราคม - ธันวาคม 2564) สถานประกอบการ จังหวัดปัตตานี มีจำนวนทั้งหมด 1,544 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นขนาดสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 - 4 คน จำนวน 577 แห่ง รองลงมา คือ สถานประกอบการขนาด 5 - 9 คน มีจำนวน 365 แห่ง ลูกจ้าง มีจำนวนทั้งสิ้น 21,823 คน ลูกจ้างส่วนใหญ่อยู่ในสถานประกอบการขนาด 20 - 49 คน จำนวน 7,995 คน (ร้อยละ 36.64) รองลงมา อยู่ในสถานประกอบการขนาด 10 -19 คน ลูกจ้างจำนวน 4,216 คน (ร้อยละ 19.32)

การตรวจแรงงาน ได้ดำเนินการตรวจสถานประกอบการทั้งสิ้น จำนวน 99 แห่ง มีลูกจ้างที่ผ่านการ ตรวจหรือได้รับการคุ้มครองรวม จำนวน 3,252 คน พบว่า สถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 55 แห่ง (ร้อยละ 55.56) ของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจ) และสถานประกอบการ ที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 44 แห่ง (ร้อยละ 44.44 ของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจ)

การตรวจความปลอดภัย ได้ดำเนินการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการ ทั้งสิ้น 53 แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจทั้งสิ้น 2,385 คน พบว่า มีสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามความปลอดภัย จำนวน 14 แห่ง เจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการออกคำสั่งให้ดำเนินการตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

การเลิกจ้าง มีสถานประกอบการที่เลิกกิจการ จำนวน 125 แห่ง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง 849 คน เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก คือ ขนาด 1 - 9 คน จำนวน 111 แห่ง (ร้อยละ 88.80) ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จำนวน 288 คน (ร้อยละ 33.92) และสถานประกอบการขนาด 10 คนขึ้นไปเลิกกิจการเพียง 14 แห่ง (ร้อยละ 11.20) ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จำนวน 561 คน (ร้อยละ 66.80)

ผู้ประกันตนในจังหวัดปัตตานี ณ ธันวาคม 2564 มีจำนวน 288,049 คน จำแนกเป็นมาตรา 33 จำนวน 23,612 คน มาตรา 39 จำนวน 4,664 คน และมาตรา 40 จำนวน 259,773 คน ในขณะที่มี **สถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม** จำนวน 1,624 แห่ง และมีสถานพยาบาลในสังกัดประกันสังคมที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาล จำนวน 1 แห่ง

กองทุนประกันสังคม มีสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ในระบบประกันสังคม จำนวน 1,624 แห่ง จำนวนการใช้บริการของกองทุนประกันสังคมพิจารณาตามประเภทของประโยชน์ทดแทน ซึ่งมี 7 กรณี ได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย การสงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน พบว่า จำนวนผู้ใช้บริการมีทั้งสิ้น จำนวน 6,259 ราย **วินิจฉัยการขอรับประโยชน์ทดแทน** 6,259 ราย **รับเงินสมทบ** จำนวน 14,852,327.60 บาท **จ่ายเงินประโยชน์ทดแทน** จำนวน 8,603,259.63 บาท

กองทุนเงินทดแทน ณ ธันวาคม 2564 จังหวัดปัตตานี **สถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียน** จำนวน 1,676 แห่ง **จำนวนลูกจ้าง** 24,865 คน **รับแจ้งการประสบอันตราย** 21 ราย **วินิจฉัยการประสบอันตราย** จำนวน 20 ราย **รับเงินสมทบ** จำนวน 368,036.53 บาท **จ่ายเงินทดแทน** จำนวน 273,778.70 บาท

3.2 สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

3.2.1 วัตถุประสงค์

3.2.1.1 เพื่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงานของจังหวัดมีแผนพัฒนาแรงงานระดับจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นด้านแรงงานที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง ตลอดจนทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

3.2.1.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการและการของบประมาณของจังหวัดปัตตานี เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 เป้าหมาย พันธกิจ และตัวชี้วัด

1) เป้าหมายการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัดปัตตานี

“แรงงานมีงานทำ ศักยภาพสูง มีหลักประกันทางสังคม เครือข่ายด้านแรงงานเข้มแข็ง”

2) พันธกิจ

- 1) ส่งเสริมการมีงานทำ ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน
- 2) เสริมสร้างความมั่นคง ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย และเข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึง
- 3) พัฒนาระบบบริการและการจัดการด้านแรงงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพ
- 4) บูรณาการ เชื่อมโยงการดำเนินงานเครือข่ายด้านแรงงานให้มีความเข้มแข็ง

3) ตัวชี้วัดรวม

สามารถจำแนกตามประเด็นการพัฒนาของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับทบทวน ได้ดังนี้

ตัวชี้วัดทั้งหมดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ตัวชี้วัด	หน่วยงาน	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
		2566	2567	2568	2569	2570
ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมการมีงานทำ ยกระดับคุณภาพแรงงานให้มีมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน						
1.1 ร้อยละของแรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	สรพ.23.ปน.	86	87	88	89	90
1.2 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	สรพ.23.ปน.	86	87	88	89	90
1.3 ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีศักยภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน	สรพ.23.ปน.	86	87	88	89	90
1.4 จำนวนสถานประกอบกิจการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	สสค.ปน.	10 แห่ง	12 แห่ง	14 แห่ง	16 แห่ง	18 แห่ง
1.5 ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการบรรจุงานในประเทศ	สจจ.ปน.	60	61	62	63	64

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การคุ้มครอง และเสริมสร้างความมั่นคง เข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึง						
2.1 จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบ ได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับ สิทธิตามกฎหมายแรงงาน 1) แรงงานในระบบ 2) แรงงานนอกระบบ	สสค.ปน.	77 แห่ง/ 2420 คน 66 คน	85 แห่ง/ 2662 คน 66 คน	94 แห่ง/ 2930 คน 66 คน	104 แห่ง/ 3223 คน 66 คน	115 แห่ง/ 3545 คน 66 คน
2.2 ร้อยละของสถานประกอบการกิจการ กลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้อง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	สสค.ปน.	100	100	100	100	100
2.3 จำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ประกันสังคม 1) จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนเป็น ผู้ประกันตนมาตรา 33,39 กับสำนักงาน ประกันสังคมจังหวัดปัตตานี 2) จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการ สนับสนุนขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 3) จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายเงินทดแทน	สปส.ปน.	28400 35100 25400	29100 35100 26100	29700 37300 26700	30300 42100 27300	30900 44300 27900
ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาระบบบริการ และการจัดการด้านแรงงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมี ประสิทธิภาพ						
3.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการด้าน แรงงานในการกิจของหน่วยงานสังกัด กระทรวงแรงงาน	หน่วยงาน สังกัด กรง.จปน.	85	87	89	91	93
3.2 ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ ได้รับการพัฒนา	หน่วยงาน สังกัด กรง.จปน.	90	91	92	93	94
3.3 จำนวนผู้เข้ารับบริการด้านแรงงาน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์/ออนไลน์/ แอปพลิเคชัน	หน่วยงาน สังกัด กรง.จปน.	2600	2800	3000	3200	3400
3.4 จำนวนครั้งในการเผยแพร่สื่อ ประชาสัมพันธ์ความรู้ และฐานข้อมูล ด้านแรงงานแก่เครือข่ายด้านแรงงาน และประชาชนทั่วไป	สรจ.ปน.	250	275	300	325	350

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงานให้มีความเข้มแข็งในการดำเนินงานด้านแรงงาน						
4.1 จำนวนหน่วยงานที่เป็นเครือข่าย การดำเนินงานและบูรณาการร่วมกับ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	สรจ.ปน.	8	10	12	14	16
4.2 จำนวนเครือข่ายที่ได้รับการพัฒนา องค์ความรู้ด้านแรงงาน	สรจ.ปน.	300	350	400	450	500

3.2.3 แนวทางการดำเนินการ

1 สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. 2566 - 2570)

2 สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดประชุมเพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. 2566-2570) และบรรจุโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดฯ (คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด/คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด)

3 สำนักงานแรงงานจังหวัดทบทวนองค์ประกอบของแผนและความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ 1 (ยุทธศาสตร์ชาติ) และแผนระดับที่ 2 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัด และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. 2566 - 2570)

4 สำนักงานแรงงานจังหวัดนำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับทบทวนเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อให้ความเห็นชอบแผนฯ และจัดส่งไฟล์ข้อมูลแผนฯ ที่ผ่านความเห็นชอบแล้วและรายงานผลการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดฯ ฉบับทบทวน ให้กระทรวงแรงงาน

5 สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. 2566 - 2570) และการนำโครงการที่บรรจุในแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดฯ ไปเสนอขอบรรจุในแผนพัฒนาพื้นที่ (แผนพัฒนาภาค หรือแผนพัฒนาจังหวัดหรือแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

3.2.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปดำเนินการ

หน่วยงานหลัก ได้แก่

1. หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดปัตตานี

- สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี
- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปัตตานี
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี
- สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- ส่วนราชการในจังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดปัตตานี สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี

- สถานประกอบการ

3.2.5 การติดตามและประเมินผล

กระบวนการติดตามและประเมินผลเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570) กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย 2 แนวทาง คือ 1) การติดตามความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน 2) การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของแผน

3.2.6 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis)

สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานีได้ดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี โดยมีการดำเนินการในประเด็น ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
1. มีหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและคณะกรรมการ/คณะทำงานที่ร่วมขับเคลื่อนการทำงานอย่างเข้มแข็ง 2. มีอาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงานครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ที่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน 3. มีเทคโนโลยี/ระบบการให้บริการแบบออนไลน์ /Application 4. มีหลักสูตรส่งเสริมอาชีพที่หลากหลาย 5. มีการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการในรูปแบบทวิภาคีที่ทำให้แรงงานมีความพร้อมใช้	1. ขาดการพัฒนานวัตกรรมในการทำงานแบบ 4.0 2. บุคลากรขาดทักษะการใช้ภาษาพม่าและกัมพูชา 3. ระบบข้อมูลด้านแรงงานยังไม่เชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงาน 4. ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน/อบรมที่พอเพียงทันสมัย

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
1. จังหวัดมีนโยบายส่งเสริมให้มีขีดความสามารถเป็นศูนย์กลางการผลิตผลิตภัณฑ์และธุรกิจฮาลาล ที่ส่งเสริมการจ้างงานในพื้นที่ 2. รัฐบาลมีนโยบายให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในสาขาที่ขาดแคลนอย่างเป็นระบบและทำให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบ 3. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อเตรียมรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ 4. มีสถานประกอบการด้านประมงและอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องประมงทั้งในเขตและนอกเขตอุตสาหกรรมจังหวัดปัตตานี 5. มีกำลังแรงงานที่เตรียมพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานจำนวนมาก 6. แรงงานมีอัตลักษณ์ของความเป็นมุสลิม 7. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการ	1. ไม่มีศูนย์ข้อมูลกลางในการประสานข้อมูลของภาครัฐและเอกชน จึงทำให้การบริการด้านข้อมูลต่างๆ ลำบาก 2. แรงงานในพื้นที่ส่วนใหญ่ไม่นิยมการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคม ขาดความกระตือรือร้น 3. แรงงานมีทักษะที่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ 4. แรงงานในจังหวัดปัตตานีมีรายได้ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ 5. อัตราการว่างงานของประชาชนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ 6. แรงงานขาดความรู้ ความเข้าใจในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคม

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
ปฏิบัติงาน 8. มีสถาบันการศึกษาด้านอาชีพและมหาวิทยาลัยอยู่ในพื้นที่ 9. สถานการณ์โควิดดีขึ้น 10. การเปิดตลาดแรงงานในประเทศโลกมุสลิม 11. รัฐบาลมีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงาน 12. รัฐบาลมีนโยบายแก้ปัญหาการว่างงาน 13. รัฐบาลมีนโยบายการส่งเสริมการเข้าถึงหลักประกันทางสังคม 14. มีเครือข่ายภายนอกในการสนับสนุนการดำเนินงาน	

วิเคราะห์ SWOT หรือ TOWS มีรายละเอียด ดังนี้

S – O (จุดแข็ง/โอกาส)

ทิศทางการพัฒนาเชิงรุก

- พัฒนาระบบบริการแบบออนไลน์
- พัฒนาเครือข่ายด้านแรงงานให้เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศเพื่อขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน
- เสริมศักยภาพอาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงานด้านสารสนเทศแรงงาน
- เชื่อมโยงการทำงานแบบเครือข่ายแรงงานผ่านระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
- พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีความเชี่ยวชาญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
- พัฒนาสมรรถนะหลักด้านแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

O – W (โอกาส/จุดอ่อน)

ทิศทางการพัฒนาเชิงแก้ไข

- สร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในพื้นที่เพื่อพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรม
- พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการฝึกอบรมวิชาชีพ ระดับอำเภอ
- พัฒนาสื่อการรับรู้ภาษาต่างประเทศแก่แรงงานต่างชาติ
- สร้างเครือข่ายการดำเนินงานกับแรงงานต่างด้าว เพื่อพัฒนาอาสาสมัครแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

S – T (จุดแข็ง/อุปสรรค)

ทิศทางการพัฒนาเชิงป้องกัน

- พัฒนาระบบข้อมูลด้านแรงงาน
- พัฒนาหลักสูตรแนะแนวอาชีพ เพื่อปรับทัศนคติของแรงงานในพื้นที่
- พัฒนาและยกระดับผลผลิตภาพแรงงาน
- พัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ
- พัฒนาทักษะแรงงานในรูปแบบทวิภาคีที่ทำให้แรงงานมีความพร้อมใช้
- ส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานในพื้นที่
- พัฒนาเครือข่ายในการดำเนินงานด้านการจ้างงาน
- บูรณาการการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการเข้าถึงหลักประกันทางสังคม
- พัฒนาสื่อออนไลน์/Application เพื่อให้แรงงานเข้าถึงข้อมูล เพื่อเข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึง

W – T (จุดอ่อน/อุปสรรค)

ทิศทางการพัฒนาเชิงตั้งรับ

1. ส่งเสริมให้ความรู้และบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชน
2. ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อสร้างรายได้ ลดปัญหาการว่างงาน
3. การพัฒนาศักยภาพแรงงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตการผลิต



ส่วนที่ 4

ประเด็นการพัฒนา เป้าประสงค์ และแนวทางการพัฒนา
ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี
(พ.ศ. 2566 – 2570)

4.1 ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมการมีงานทำ ยกระดับคุณภาพแรงงานให้มีมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การคุ้มครอง และเสริมสร้างความมั่นคง เข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึง

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาระบบบริการและการจัดการด้านแรงงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงานให้มีความเข้มแข็งในการดำเนินงานด้านแรงงาน

นิยามของกระทรวงแรงงาน

แรงงาน หมายถึง กำลังแรงงาน (แรงงานในและนอกระบบ รวมทั้งแรงงานคนพิการ แรงงานสูงอายุ) และผู้ประกอบการ

ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

แรงงานในระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ได้รับความคุ้มครองหรือหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ได้แก่ 1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ของส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น 2) ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ 3) ครูใหญ่หรือครูโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน 4) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ 5) ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน 6) ผู้มีงานทำที่ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม มาตรา 33

แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองหรือผู้มีงานทำที่ได้รับการคุ้มครองไม่ครบทั้งระบบหรือผู้มีงานทำที่ไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

กำลังแรงงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป เป็นผู้มีงานทำ ผู้ว่างงานและผู้รอฤดูกาล (ทั้งในและนอกระบบ)

ความมั่นคง หมายถึง

1. แรงงานมีหลักประกันที่ดี
2. มีโอกาสในการทำงานปลอดภัย
3. ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย
4. มีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม
5. มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย
6. มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
7. ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม

หลักประกันทางสังคม หมายถึง การสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตในกลุ่มของสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการเพื่อรับผิดชอบในการเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น จากการเจ็บป่วย คลอดบุตร ตาย ทูพพลภาพ สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาลและมีรายได้อย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานสากล หมายถึง มาตรฐานที่ได้รับการพิจารณาร่วมกันของประเทศต่างๆ เพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน และจำเป็นต้องมีกระบวนการและการเห็นพ้องร่วมกันในแต่ละประเทศสมาชิก

มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์ วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ยกระดับฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการกิจการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติเพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น

4.2 ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมการมีงานทำ ยกระดับคุณภาพแรงงานให้มีมาตรฐานตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์	ขับเคลื่อนให้แรงงานได้รับการพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีงานทำ มีรายได้
-------------	---

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	2566	2567	2568	2569	2570
1) ร้อยละของแรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ	86	87	88	89	90
2) ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	86	87	88	89	90
3) ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีศักยภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน	86	87	88	89	90
4) จำนวนสถานประกอบกิจการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	10 แห่ง	12 แห่ง	14 แห่ง	16 แห่ง	18 แห่ง
5) ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการบรรจุงานในประเทศ	60	61	62	63	64

แนวทางการพัฒนา : 1. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

2. ยกระดับฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน

3. พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การแนะแนวอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก/สนับสนุน
แนวทางที่ 1.1 พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ		
1	ส่งเสริมสถานประกอบกิจการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	สสค.ปน.
2	โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	สรพ.23 ปน
3	โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	สรพ.23 ปน
4	โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	สรพ.23 ปน
5	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	สรพ.23 ปน
6	โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	สรพ.23 ปน
7	พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจจังหวัด	สรพ.23 ปน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ สนับสนุน
	ชายแดนใต้ในยุคการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (NEW NORMAL)	
8	อบรมพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานและทักษะอาชีพสู่การสร้างงานและสร้างอาชีพ	สรจ.ปน.
9	โครงการพัฒนาการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่โดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมพัฒนาศูนย์เครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน	กส.ปน.
แนวทางที่ 1.2 ยกระดับฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน		
1	พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	สรพ.23 ปน
2	ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	สรพ.23 ปน
แนวทางที่ 1.3 พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การแนะแนวอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน		
1	กิจกรรมแนะแนวอาชีพให้นักเรียน นักศึกษา	สจจ.ปน.
2	กิจกรรมแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพให้เด็กและเยาวชนในสถานพินิจ ผู้ถูกคุมประพฤติและผู้ต้องขัง	สจจ.ปน.
3	กิจกรรมสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ	สจจ.ปน.
4	โครงการส่งเสริมเวทีและประชาคมเพื่อการจัดทำรูปแบบและการพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา	ศธจ.ปน.
แนวทางที่ 1.4 ส่งเสริมอาชีพและขยายโอกาสการมีงานทำ เพื่อเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานในพื้นที่		
1	โครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ	สจจ.ปน.
2	โครงการจัดหางานเชิงรุกเพื่อการมีงานทำอย่างยั่งยืน	สจจ.ปน.
3	โครงการนัดพบแรงงานย่อย	สจจ.ปน.
4	โครงการเพิ่มศักยภาพบริการจัดหางานในประเทศ	สจจ.ปน.
5	โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ	สจจ.ปน.
6	โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์	สจจ.ปน.
7	โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ	สจจ.ปน.
8	โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน	สจจ.ปน.
9	โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน	สพช.ปน.
10	สร้างและพัฒนาผู้นำสัมมาชีพชุมชน	สพช.ปน.
11	โครงการ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม	สพช.ปน.
12	โครงการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง	สพช.ปน.
13	โครงการส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านกองทุนแม่ของแผ่นดิน	สพช.ปน.
14	โครงการยกระดับศักยภาพเกษตรกรรุ่นใหม่ และผู้ประกอบการ/วิสาหกิจชุมชนในการผลิตสินค้าชุมชน	สพช.ปน.
15	โครงการ พัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชน	สพช.ปน.
16	โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน	สรพ.23 ปน.

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ สนับสนุน
17	โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	สรพ.23 ปน.
18	โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	สรพ.23 ปน.
19	ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับเยาวชนสถานศึกษาป้อนะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	สรพ.23 ปน.
20	โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดปัตตานี	สรจ.ปน.
21	โครงการ 1 อำเภอ 1 กลุ่มอาชีพ	สรจ.ปน.
22	โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งและสุขภาวะในการทำงานแก่แรงงานนอกระบบ	สรจ.ปน.

4.3 ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง เข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึง

เป้าประสงค์	แรงงานได้รับการคุ้มครอง มีสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
-------------	---

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	2566	2567	2568	2569	2570
1) จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบ ได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับ สิทธิตามกฎหมายแรงงาน					
- แรงงานในระบบ	2,420 คน	2,662 คน	2,930 คน	3,223 คน	3,545 คน
- แรงงานนอกระบบ	66 คน	73 คน	80 คน	88 คน	97 คน
2) ร้อยละของสถานประกอบการกิจการ กลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้อง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	100	100	100	100	100
3) จำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบ ที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม					
- จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33,39 กับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี	28,400	29,100	29,700	30,300	30,900
- จำนวนแรงงานนอกระบบที่ ได้รับการสนับสนุนขึ้นทะเบียนเป็น ผู้ประกันตนมาตรา 40	35,100	35,100	37,300	42,100	44,300
ตัวชี้วัดที่ 4 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความ คุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน	25,400	26,100	26,700	27,300	27,900

แนวทางการพัฒนา :

1. ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานในระบบเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี
2. ส่งเสริมการเข้าถึงหลักประกันทางสังคม และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ สนับสนุน
กลยุทธ์ที่ 2.1 ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานในระบบเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี		
1	โครงการดำเนินงานให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและแรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน	สสค.ปน.
2	โครงการประกันสังคมเยี่ยมผู้ทุพพลภาพ ผู้ประกันตนเจ็บป่วยในสถานพยาบาลหรือผู้ป่วยหลังภาวะวิกฤต	สปส.ปน.
3	โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้แก่ประกันสังคม	สปส.ปน.
กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมการเข้าถึงหลักประกันทางสังคม และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี		
1	สร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ	สสค.ปน.
2	ส่งเสริมความปลอดภัยในแก่เครือข่ายแรงงานนอกระบบ	สสค.ปน.
3	กิจกรรมคัดเลือกบุคคลและเครือข่ายนอกระบบดีเด่น	สสค.ปน.
4	สำรวจฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	สสค.ปน.
5	โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ Service Delivery Unit	สปส.ปน.
6	โครงการให้ความรู้ด้านการประกันสังคมแก่แรงงานต่างด้าว	สปส.ปน.
7	โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม	สปส.ปน.
8	ค่าตอบแทนส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่เครือข่ายประกันสังคมตามมาตรา 40	สปส.ปน.

4.4 ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาระบบบริการและการจัดการด้านแรงงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ผู้ประกอบการและประชาชนวัยแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมบริการ
-------------	--

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	2566	2567	2568	2569	2570
1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านแรงงานในการกิจของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน	85	87	89	91	93
2) ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	90	91	92	93	94
3) จำนวนผู้เข้ารับบริการด้านแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์/ออนไลน์/แอปพลิเคชัน	2,600	2,800	3,000	3,200	3,400
4) จำนวนครั้งในการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ความรู้ และฐานข้อมูลด้านแรงงานแก่เครือข่ายด้านแรงงาน และประชาชนทั่วไป	250	275	300	325	350

แนวทางการพัฒนา :

1. ส่งเสริมการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
2. พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการให้บริการและแก้ปัญหาด้านแรงงาน
3. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญอย่างรอบด้าน
4. พัฒนาสื่อออนไลน์/แอปพลิเคชัน เพื่อการเข้าถึงข้อมูลด้านแรงงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก/ สนับสนุน
แนวทางที่ 3.1 ส่งเสริมการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์		
1	โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน -กิจกรรมแนะแนวอาชีพผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ประชาชนทั่วไป - กิจกรรมศูนย์ตรีเทพเพื่อการจ้างงานครบวงจร	สจจ.ปน.
2	การจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ด้วยเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์	สพข.ปน.
3	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่นายจ้างเพื่อจัดทำข้อมูลและจ่ายเงิน สมทบกองทุนประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-payment)	สปส.ปน.
แนวทางที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการให้บริการและแก้ปัญหาด้าน แรงงาน		
1	กิจกรรมการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้	สรจ.ปน.
2	การจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะ แรงงานจังหวัด	สรจ.ปน.
3	โครงการจัดทำความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าจ้างของจังหวัด	สรจ.ปน.
4	การสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในแรงงานแรกเข้า	สรจ.ปน.
5	โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดแรงงานนอกระบบและสำรวจแรงงานนอกระบบ	สรจ.ปน.
6	โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานพิการ	สรจ.ปน.
แนวทางที่ 3.3 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญอย่างรอบด้าน		
1	โครงการจัดการความรู้สำนักงานประกันสังคม	สรจ.ปน.
2	กิจกรรมนิเทศงานบัณฑิตแรงงานในพื้นที่	สรจ.ปน.
3	ประชุมติดตามผลปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงาน	สรจ.ปน.
4	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงาน	สรจ.ปน.
แนวทางที่ 3.4 พัฒนาสื่อออนไลน์/แอปพลิเคชัน เพื่อการเข้าถึงข้อมูลด้านแรงงาน		
1	กิจกรรมประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านแรงงานผ่านสื่อออนไลน์	สรจ.ปน.

4.5 ประเด็นการพัฒนาที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงานให้มีความเข้มแข็งในการดำเนินงานด้านแรงงาน

เป้าประสงค์	มีภาคีเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านแรงงาน
-------------	--

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	2566	2567	2568	2569	2570
1) จำนวนหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายการดำเนินงานและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	8	10	12	14	16
2) จำนวนเครือข่ายที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านแรงงาน	300	350	400	450	500

แนวทางการพัฒนา :

1. เสริมสร้างความร่วมมือ และบูรณาการทำงานทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ 2. พัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงานให้มีความรู้
--

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก/สนับสนุน
แนวทางที่ 4.1 เสริมสร้างความร่วมมือ และบูรณาการทำงานทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่		
1	การดำเนินงานศูนย์แรงงานอำเภอ	สรจ.ปน.
2	กิจกรรมสำนึกรักบ้านเกิดร่วมใจพัฒนาชุมชน	สรจ.ปน.
3	การให้บริการประชาชนด้านแรงงานโดยศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	สรจ.ปน./ สังกัด กรง.ปน
4	โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี พ.ศ. 2566-2570	สรจ.ปน.
5	ขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานสู่การปฏิบัติ	สรจ.ปน.
แนวทางที่ 4.2 พัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงานให้มีความรู้		
1	ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	สรพ.23 ปน.
2	โครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด	สรจ.ปน.
3	พัฒนาศักยภาพแกนนำชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ	สรจ.ปน.

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมการมีงานทำ ยกระดับคุณภาพแรงงานให้มีมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

แนวทางที่ 1.1 พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างสำคัญกับแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของแผนย่อยภายใต้ แผนแม่บทฯ		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้าน ที่	แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
1. ส่งเสริมสถานประกอบการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้ แรงงานที่ดี (GLP)	จำนวนสถานประกอบการ กิจการที่ได้รับการ ส่งเสริมความรู้ด้าน แนวปฏิบัติเพื่อไปใช้ใน การบริหารกิจการธุรกิจ	2566	2567	2568	2569	2570	รวม	สสค.ปน.	4	16	160101
งบประมาณ (บาท)		1,000	2,000	3,000	4,000	5,000	15,000				
2. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	จำนวนผู้เข้ารับการฝึก อบรมฝีมือได้ตาม เป้าหมาย	40	40	40	40	40	200	สพร.23 ปน.	2	5	050602
งบประมาณ (บาท)		99,600	99,600	99,600	99,600	99,600	498,000				
3. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะ แรงงาน	จำนวนแรงงานได้รับ การพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ตามเป้าหมาย	180	180	180	180	180	900	สพร.23 ปน.	3	11	110401
งบประมาณ (บาท)		670,000	670,000	670,000	670,000	670,000	3,350,000				
4. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการ ทำงานในศตวรรษที่ 21	จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมฝีมือได้ตาม เป้าหมาย	80	80	80	80	80	400	สพร.23 ปน.	3	11	110301
งบประมาณ (บาท)		185,600	185,600	185,600	185,600	185,600	928,000				

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างกับแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของแผนย่อยภายใต้ แผนแม่บท		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้าน ที่	แผนแม่บท ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
5. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝีมือดีตามเป้าหมาย	140	140	140	140	140	700	สพร.23 ปน.	2	8	080102
		270,000	270,000	270,000	270,000	270,000	1,350,000				
6. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่ม โอกาสในการประกอบอาชีพ	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝีมือได้ตามเป้าหมาย	140	120	120	120	120	600	สพร.23 ปน	3	11	110401
งบประมาณ (บาท)		157,100	157,100	157,100	157,100	157,100	785,500				
7. พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง เศรษฐกิจจังหวัดชายแดนใต้ใน ยุคการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (NEW NORMAL)	ประชาชนวัยแรงงาน ได้รับการพัฒนาฝีมือ แรงงาน 200 คน	200	-	-	-	-	200	สพร.23ปน. หน่วยงาน ในสังกัด กรง.ปน. (งบจังหวัด)	3	11	110401
งบประมาณ (บาท)		657,500	-	-	-	-	657,500				
8. อบรมพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานและทักษะอาชีพสู่การ สร้างงานและสร้างอาชีพ	ประชาชนวัยแรงงาน ได้รับการพัฒนาฝีมือ แรงงาน 200 คน	200	-	-	-	-	200	สรจ.ปน./ หน่วยงาน ในสังกัด กรง.ปน. (งบจังหวัด)	3	11	110401
งบประมาณ (บาท)		836,000	-	-	-	-	836,000				
9. โครงการพัฒนาการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่โดยยึด ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมพัฒนาศูนย์เครือข่าย ปราชญ์ชาวบ้าน	ร้อยละของแรงงานที่ ได้รับการพัฒนา ศักยภาพตาม มาตรฐานฝีมือแรงงาน	55	60	60	60	60	295	สนง.เกษตร และ สหกรณ์จ. ปน	2	3.6	030601
งบประมาณ (บาท)		92,900	108,600	108,600	108,600	108,600	527,300				

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมการมีงานทำ ยกกระดับคุณภาพแรงงานให้มีมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

แนวทางที่ 1.2 ยกกระดับฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างสำคัญกับแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของแผนย่อยภายใต้แผน แม่บทฯ		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
1. พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึก อบรมฝีมือได้ตาม เป้าหมาย	40 116,000	40 116,000	40 116,000	40 116,000	40 116,000	200 580,000	สพร.23 ปน.	3	11	110401
2. ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึก อบรมฝีมือได้ตาม เป้าหมาย	300 225,000	300 225,000	300 225,000	300 225,000	300 225,000	1500 1,125,000	สพร.23 ปน.	3	11	110401

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมการมีงานทำ ยกระดับคุณภาพแรงงานให้มีมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
แนวทางที่ 1.3 พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การแนะแนวอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างสำคัญกับแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของแผนย่อย ภายใต้แผนแม่บทฯ		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
แผนงานยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพตลอดช่วงชีวิต โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน 1. กิจกรรมแนะแนวอาชีพให้นักเรียน นักศึกษา งบประมาณ (บาท)	นักเรียน นักศึกษา สามารถนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์ในการ เลือกศึกษา หรือ ประกอบอาชีพ ไม่น้อย กว่าร้อยละ 85	500	500	500	500	500	2500	สจจ.ปน	4	15	150101
2.กิจกรรมแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพให้เด็กและเยาวชนในสถาน พินิจ ผู้ถูกคุมประพฤติและผู้ต้องขัง งบประมาณ (บาท)	ผู้รับบริการสามารถนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการเลือกศึกษาหรือ ประกอบอาชีพ ไม่น้อย กว่าร้อยละ 85	100	100	100	100	100	500	สจจ.ปน	4	15	150101
3.กิจกรรมสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ งบประมาณ (บาท)	ผู้รับบริการสามารถนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการเลือกศึกษาหรือ ประกอบอาชีพไม่น้อย กว่าร้อยละ 85	35	35	35	35	35	175	สจจ.ปน	4	15	150101
		23,100	25,400	28,000	30,800	33,900	141,200				

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างสำคัญกับแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของแผนย่อย ภายใต้แผนแม่บทฯ		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
4.โครงการส่งเสริมเวทีและประชาคมเพื่อการจัดทำรูปแบบและการพัฒนา หลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและ อุดมศึกษา	ตัวชี้วัดผลผลิต (Outputs) 1.มีหลักสูตรต่อเนื่อง เชื่อมโยงการศึกษาขั้น พื้นฐานกับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษาของ จังหวัดปัตตานี อย่าง น้อย 1 หลักสูตร 2. ร้อยละ 70 ของ ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา ในโรงเรียนที่ร่วม โครงการมีทักษะทาง อาชีพ มีทัศนคติที่ดีต่อ การเรียนสายอาชีพ และมีความสนใจเข้า ศึกษาต่อสายอาชีพ ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcomes) 1)หลักสูตรต่อเนื่อง เชื่อมโยงการศึกษาขั้น พื้นฐานกับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษาใน ระดับจังหวัดมีคุณภาพ 2)ผู้เรียนที่สำเร็จการ ศึกษามีทักษะด้านอาชีพ	สพฐ 10 แห่ง อาชีวฯ 6 แห่ง อุดมฯ 1 แห่ง	สพฐ 10 แห่ง อาชีวฯ 6 แห่ง อุดมฯ 1 แห่ง	สพฐ 10 แห่ง อาชีวฯ 6 แห่ง อุดมฯ 1 แห่ง	สพฐ 10 แห่ง อาชีวฯ 6 แห่ง อุดมฯ 1 แห่ง	สพฐ 10 แห่ง อาชีวฯ 6 แห่ง อุดมฯ 1 แห่ง		ศธจ.ปน	3	12	120201
งบประมาณ (บาท)		72,000	72,000	72,000	72,000	72,000	360,000				

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมการมีงานทำ ยกระดับคุณภาพแรงงานให้มีมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

แนวทางที่ 1.4 ส่งเสริมอาชีพและขยายโอกาสการมีงานทำ เพื่อเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานในพื้นที่

100

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่	แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
1. โครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ -กิจกรรมให้บริการจัดหางานของ ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย 2. โครงการจัดหางานเชิงรุกเพื่อการมีงาน ทำอย่างยั่งยืน -กิจกรรมเสริมสร้างความมั่นคงและยั่งยืน งบประมาณ (บาท) -กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุนงาน งบประมาณ (บาท) 3. โครงการนั้ดพบแรงงานย่อย งบประมาณ (บาท)	แรงงานที่ได้รับบริการมี งานทำ	1,100	1,212	1,330	1,460	1,600	6,700	สจจ.ปน	3	11	11.4
	แรงงานที่ได้รับบริการมี งานทำ	560	610	670	730	800	3,370	สจจ.ปน	3	11	11.4
		360,00	360,00	360,00	360,00	360,00	1,800,000	สจจ.ปน	3	11	11.4
		1	1	1	1	1	1				
	แรงงานที่ได้รับบริการมี งานทำ	180,000	180,000	180,000	180,000	180,000	900,000	สจจ.ปน	3	11	11.4
		100	110	120	130	140	600				
4. โครงการเพิ่มศักยภาพบริการจัดหางาน ในประเทศ -กิจกรรมจัดหางานเพื่อยกระดับคุณภาพ ชีวิต (ประกันตน) งบประมาณ (บาท)	แรงงานที่ได้รับบริการมี งานทำ	--	-	-	-	-	-	สจจ.ปน	3	11	11.4
		600	660	720	790	870	3,640				

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่	แผนแม่บท ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
5. โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ - กิจกรรมจัดหางานพิเศษสำหรับผู้พิการ งบประมาณ (บาท) - กิจกรรมประชารัฐรวมพลังสร้างยุว แรงงาน งบประมาณ (บาท) - กิจกรรมจัดหางานให้คนพิการมีงานทำ งบประมาณ (บาท) - กิจกรรมส่งเสริมคนพิการทำงานใน หน่วยงานภาครัฐ งบประมาณ (บาท)	แรงงานที่ได้รับบริการมีงานทำ	4 1,000 30 2,800 10 3,600 1 180,000	5 1,100 33 3,100 11 3,900 1 180,000	6 1,200 36 3,400 12 4,300 1 180,000	7 1,300 39 3,700 13 4,700 1 180,000	8 1,400 42 4,100 14 5,200 1 180,000	30 6,000 180 17,100 60 21,700 5 900,000	สจจ.ปน	3	11	11.4
6. โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ - กิจกรรมสานพลังประชารัฐจัดหางานให้ผู้สูงอายุ งบประมาณ (บาท) - สสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพหรือทำงาน งบประมาณ (บาท) - จัดหางานให้ผู้สูงอายุ งบประมาณ (บาท) - นายจ้าง/ สถานประกอบการ งบประมาณ (บาท)	ผู้สูงอายุได้รับบริการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ	98 11,100 90 - 8 - 20 แห่ง -	108 12,200 99 - 9 - 22 แห่ง -	118 13,400 108 - 10 - 24 แห่ง -	129 14,700 118 - 11 - 26 แห่ง -	142 16,100 130 - 12 - 28 แห่ง -	595 67,500 545 - 50 - 120 แห่ง -	สจจ.ปน	3	11	11.5

102

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่	แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
แผนงานบูรณาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย 7. โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ - ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้ผู้สูงอายุ งบประมาณ (บาท)	ผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมได้ประกอบอาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	10 17,600	10 19,400	10 21,400	10 23,600	10 26,000	50 108,000	สจจ.ปน	3	11	110501
แผนงานยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต 8. โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน งบประมาณ (บาท) - กิจกรรมเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้ งบประมาณ (บาท) - กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน งบประมาณ (บาท)	ผู้รับบริการได้ประกอบอาชีพอิสระไม่น้อยกว่าร้อยละ 78 ผู้รับบริการมีงานทำมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30	40 73,300 - - 10 11,000	40 80,700 - - 10 12,100	40 88,000 - - 10 13,400	40 97,700 - - 10 14,800	40 107,500 - - 10 16,300	200 448,000 - - 50 67,600	สจจ.ปน สจจ.ปน	3 2	11	110401
9.โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน งบประมาณ (บาท)	1. ร้อยละ 80 ของผู้เรียนจบตามเงื่อนไขของหลักสูตร 2. ผู้เรียนเห็นช่องทางการประกอบอาชีพ สามารถนำความรู้ไปใช้สร้างอาชีพ และพัฒนาอาชีพสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว	4,392 1,480,000	4,392 1,480,000	4,392 1,480,000	4,392 1,480,000	4,392 1,480,000	21,960 7,400,000	กศน.ปน			

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่	แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
10.กิจกรรมหลัก :สร้างและพัฒนาผู้นำ สัมมาชีพชุมชน กิจกรรม 1.สร้างสัมมาชีพชุมชนในระดับหมู่บ้าน 2.จัดตั้งและพัฒนากลุ่มอาชีพ งบประมาณ (บาท)	1.จำนวนประชาชน เป้าหมายที่ได้รับการ ส่งเสริมอาชีพ จำนวน 31 หมู่บ้าน 25 คน 2.จัดตั้งและพัฒนากลุ่ม อาชีพ จำนวน 1 กลุ่ม 3.ร้อยละ 85 ประชาชน เป้าหมายที่ได้รับการ ส่งเสริมอาชีพ นำ ความรู้ไปประกอบ อาชีพตามแนวทาง สัมมาชีพชุมชน และมี รายได้เพิ่มขึ้น	-	-	-	-	-	-	สพช.ปน	2		
11.โครงการ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิง สร้างสรรค์และวัฒนธรรม กิจกรรมหลัก:ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ 1 ส่งเสริมกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจ ฐานรากชุมชนท่องเที่ยวด้วยแนวคิด การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่ นักท่องเที่ยวลงมือปฏิบัติ (D-HOPE) 1.1 ค้นหาผู้จัดโปรแกรมท่องเที่ยวเชิง สร้างสรรค์ (Champ) ผลิตภัณฑ์เด่น และ การทดสอบโปรแกรมท่องเที่ยวเชิง สร้างสรรค์	1.จำนวนผู้จัดโปรแกรม ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ 00 คน 2.จำนวนโปรแกรม ท่องเที่ยว/ผลิตภัณฑ์ เด่นของผู้จัดโปรแกรม ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ 00 โปรแกรม 3.จำนวนแผนการ ทดสอบโปรแกรม ท่องเที่ยว 00โปรแกรม	-	-	-	-	-	-	สพช.ปน	2		

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่	แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
1.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่ นักท่องเที่ยวลงมือ ปฏิบัติ (D-HOPE) งบประมาณ (บาท)		-	-	-	-	-	-				
12.โครงการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจ พอเพียง กิจกรรมหลักที่ 1 : พัฒนาหมู่บ้าน เศรษฐกิจพอเพียง งบประมาณ (บาท)	1.จำนวนผู้แทน ครัวเรือนพัฒนาพื้นที่ เรียนรู้ โคก หนอง นา ที่ได้รับการพัฒนา จำนวน 34 หมู่บ้านๆ ละ 20 คน	-	-	-	-	-	-	สพช.ปน	4		
1.เสริมสร้างกระบวนการบริหารจัดการชุมชน งบประมาณ (บาท)	2.จำนวนหมู่บ้านที่ ได้รับการพัฒนาตาม หลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง	-	-	-	-	-	-	สพช.ปน			
1.1สัมมนาการเรียนรู้วิถีชีวิตเศรษฐกิจ พอเพียง 1.2 การขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาวิถีชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงในระดับหมู่บ้าน กิจกรรมหลักที่ 2 : พัฒนาศูนย์เรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียง 1.พัฒนาศูนย์เรียนรู้ทฤษฎีใหม่รูปแบบ "โคก หนอง นา"	3.ร้อยละ 85 ของ หมู่บ้านที่ได้รับการ พัฒนาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง มีความสุขมวลรวม เพิ่มขึ้น 4.มีศูนย์เรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียง	-	-	-	-	-	-				

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่	แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
- งบลงทุน - ปรับปรุงพื้นที่ตามมาตรฐาน โคก หนอง นา ขนาด 1 ไร่ - ปรับปรุงพื้นที่ตามมาตรฐาน โคก หนอง นา ขนาด 3 ไร่	4.ร้อยละ 80 ของศูนย์ เรียนรู้เศรษฐกิจ พอเพียงสามารถ ให้บริการประชาชนได้										
13.โครงการส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้าน กองทุนแม่ของแผ่นดิน กิจกรรมหลัก : ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้าน กองทุนแม่ของแผ่นดิน 1.2 สนับสนุนกิจกรรมศูนย์เรียนรู้ต้นแบบ ทุนเสริม สัมมาชีพชุมชนแก่เยาวชนกลุ่มเสี่ยงหรือผู้ ผ่านการบำบัด งบประมาณ (บาท)	1.หมู่บ้านกองทุนแม่ ของแผ่นดิน ได้รับการ การพัฒนาศักยภาพ และยกระดับการพัฒนา จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของหมู่บ้านทั้งหมด 2.หมู่บ้านกองทุนแม่ ของแผ่นดินมีกลไกและ เครื่องมือการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพ ติดครบทั้ง 5 องค์ประกอบ	-	-	-	-	-	-	สพช.ปน	4		
14. โครงการยกระดับศักยภาพเกษตรกร รุ่นใหม่ และผู้ประกอบการ/วิสาหกิจชุมชน ในการผลิตสินค้าชุมชนกิจกรรมหลัก ส่งเสริมการพัฒนาผู้ประกอบการ/วิสาหกิจ ชุมชนในการผลิตสินค้าเกษตรและ ผลิตภัณฑ์ OTOP งบประมาณ (บาท)	1.จำนวนผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ได้รับการพัฒนา 00 กลุ่ม 2.จำนวนผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP มี รายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 6	-	-	-	-	-	-	สพช.ปน	2		

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่	แผนแม่บท ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
1. พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการสู่ยุค 4.0 2. พัฒนาศักยภาพเครือข่าย OTOP 2.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ เครือข่าย OTOP งบประมาณ (บาท)	3.ร้อยละ 80 ของ ผู้เข้าร่วมประชุมเชิง ปฏิบัติการมีความรู้ ความเข้าใจในแนว ทางการดำเนินงาน เครือข่าย OTOP 4.มีแผนการดำเนินงาน เครือข่าย OTOP	-	-	-	-	-	-	สพช.ปน			
15.โครงการ พัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชน กิจกรรมหลัก :พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน 1.ส่งเสริมกระบวนการเครือข่ายองค์ความรู้ (Knowledge-Based OTOP:KBO) งบประมาณ (บาท) 1.1 พัฒนาศักยภาพเครือข่ายองค์ความรู้ KBO จังหวัด 1.2 พัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP โดยเครือข่าย องค์ความรู้ KBO จังหวัด งบประมาณ (บาท)	1.ผลิตภัณฑ์จำนวน 00 ผลิตภัณฑ์ ได้รับการ พัฒนาและมีมูลค่าเพิ่มขึ้น 2.ผลิตภัณฑ์ที่เข้าร่วม โครงการมียอดจำหน่าย เพิ่มขึ้น ร้อยละ 6	-	-	-	-	-	-	สพช.ปน	2		
16.โครงการพัฒนาผู้ประกอบการกิจการสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้เข้ารับกรฝึก อบรมมีมือได้ตามเป้าหมาย	20	20	20	20	20	100	สพช.23 ปน.	2	8	080102
17.โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตร ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้เข้ารับกรฝึก อบรมมีมือได้ตามเป้าหมาย	40	40	40	40	40	200	สพช.23 ปน.	2	3	030401
		61,000	61,000	61,000	61,000	61,000	305,000				
		120,000	120,000	120,000	120,000	120,000	600,000				

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่	แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
18.โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อ เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึก อบรมฝีมือได้ตามเป้าหมาย	120 277,200	120 277,200	120 277,200	120 277,200	120 277,200	600 1,386,000	สพร.23 ปน.	4	15	150201
19. ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับเยาวชน สถาบันศึกษาปอเนาะเพื่อเพิ่มโอกาสใน การประกอบอาชีพ งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึก อบรมฝีมือได้ตามเป้าหมาย	- -	1,000 12,005,600	- -	- -	- -	1,000 12,005,600	สพร.23ปน กรง.ปน. (งบจังหวัด)	3	11	110401
20. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ด้านอาชีพจังหวัดปัตตานี งบประมาณ (บาท)	ประชาชนในพื้นที่เข้า ร่วมกิจกรรมตาม เป้าหมาย 48 คน	3กิจกรรม 48คน 126,000	3กิจกรรม 48คน 126,000	3กิจกรรม 48คน 126,000	3กิจกรรม 48คน 126,000	3กิจกรรม 48คน 126,000	15กิจกรรม 240คน 630,000	สรจ.ปน.	3	11	110401
21. โครงการ 1 อำเภอ 1 กลุ่มอาชีพ งบประมาณ (บาท)	ประชาชนในพื้นที่ได้รับ การฝึกอาชีพ จำนวน 3 พื้นที่	3 79,050	3 79,050	3 79,050	3 79,050	3 79,050	15 395,250	สรจ.ปน.	3	11	110401
22. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็ง และสขภาวะในการทำงานแก่แรงงาน นอกระบบ งบประมาณ (บาท)	แรงงานนอกระบบเข้า ร่วมกิจกรรมได้ตาม เป้าหมาย	1 กลุ่ม 30,700	1 กลุ่ม 30,700	1 กลุ่ม 30,700	1 กลุ่ม 30,700	1 กลุ่ม 30,700	5 กลุ่ม 153,500	สรจ.ปน.	3	11	110401

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การคุ้มครอง และเสริมสร้างความมั่นคง เข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึง

แนวทางที่ 2.2 ส่งเสริมการเข้าถึงหลักประกันทางสังคม และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่	แผน แม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
1. สร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ	ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานนอกระบบได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย เชิงคุณภาพ : ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่ผ่านการตรวจแล้วพบว่าปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายและดำเนินการปฏิบัติให้ถูกต้อง	22 คน	24 คน	26 คน	28 คน	30 คน	130 คน	สสค.ปน.	4		
งบประมาณ (บาท)		15,000	16,000	17,000	18,000	19,000	85,000				
2. ส่งเสริมความปลอดภัยในแก่เครือข่ายแรงงานนอกระบบ		33 คน	35 คน	37 คน	39 คน	41 คน	185 คน	สสค.ปน.	4		
งบประมาณ (บาท)		15,900	16,900	17,900	18,900	19,900	89,500				
3. กิจกรรมคัดเลือกบุคคลและเครือข่ายนอกระบบดีเด่น		1 ครั้ง	1 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง	8 ครั้ง	สสค.ปน.			
งบประมาณ (บาท)		3,000	3,000	4,000	4,000	4,000	18,000				
4. สำนักรวบรวมข้อมูลแรงงานนอกระบบ		2 ครั้ง	2 ครั้ง	3 ครั้ง	3 ครั้ง	3 ครั้ง	13 ครั้ง	สสค.ปน.			
งบประมาณ (บาท)		8,000	8,000	9,000	9,000	9,000	43,300				

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติ ด้านที่	แผน แม่บท/ ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
5. โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ Service Delivery Unit งบประมาณ (บาท)	จำนวน ผู้เข้ารับบริการ	2,400	2,400	2,400	2,400	2,400	12,000	สปส.ปน.	4	17	170101
		35,280	35,280	35,280	35,280	35,280	176,400				
6. โครงการให้ความรู้ด้านการประกันสังคมแก่แรงงานต่างด้าว งบประมาณ (บาท)	จำนวนครั้ง	1	1	1	1	1	5	สปส.ปน.	4	17	170101
		50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	250,000				
7. โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม งบประมาณ (บาท)	จำนวนผู้เข้ารับการ อบรม	100	100	100	100	100	500	สปส.ปน.	4	17	170101
		45,600	45,600	45,600	45,600	45,600	228,000				
8. ค่าตอบแทนส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่เครือข่ายประกันสังคมตาม มาตรา 40 งบประมาณ (บาท)	จำนวนคน	1,153	1,153	1,153	1,153	1,153	5,765	สปส.ปน.	4	17	170101
		14,989	14,989	14,989	14,989	14,989	74,945				

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาระบบบริการ และการจัดการด้านแรงงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริการและแก้ปัญหาด้านแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
1. กิจกรรมการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนใต้ งบประมาณ (บาท)	ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับ การแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้อง (ยอดสะสม)	20	30	40	50	60	60	สรจ.ปน.	4	15	150101
2. การจัดทำทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัด ภาวะแรงงานจังหวัด งบประมาณ (บาท)	จำนวนเล่มรายงานที่มีการ เผยแพร่	5	5	5	5	5	25	สรจ.ปน.	4	15	150101
		180,000	180,000	180,000	180,000	180,000	900,000				
3. โครงการจัดทำความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าจ้างของ จังหวัด งบประมาณ (บาท)	จำนวนครั้งในการจัดทำข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับค่าจ้างของจังหวัด	1	1	1	1	1	5	สรจ.ปน.	4	15	150101
		21,950	21,950	21,950	21,950	21,950	109,750				
4. การสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในแรงงานแรกเข้า งบประมาณ (บาท)	จำนวนแรงงานที่ได้รับการ สำรวจ 143คน	143	143	143	143	143	715	สรจ.ปน.	4	15	150101
		17,160	17,160	17,160	17,160	17,160	85,800				
5. โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดแรงงานนอกระบบและสำรวจแรงงานนอกระบบ งบประมาณ (บาท)	จำนวนรายงานดัชนีชี้วัดแรงงาน นอกระบบ 1 เล่ม	1	1	1	1	1	5	สรจ.ปน.	4	15	150101
		25,641	25,641	25,641	25,641	25,641	128,205				
6. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและ แรงงานพิการ งบประมาณ (บาท)	มีแผนบริหารจัดการแรงงานนอก ระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงาน พิการ จำนวน 1 แผน	1	1	1	1	1	5	สรจ.ปน.	4	15	150101
		24,600	24,600	24,600	24,600	24,600	123,000				

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาระบบบริการ และการจัดการด้านแรงงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ 3.3 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญอย่างรอบด้าน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่	แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
1.โครงการจัดการความรู้สำนักงานประกันสังคม	จำนวนครั้ง	1	1	1	1	1	5	สปส.ปัตตานี	4	15	150101
งบประมาณ (บาท)		25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	125,000				
2. กิจกรรมนิเทศงานบัณฑิตแรงงานในพื้นที่	จำนวนครั้งในการลงพื้นที่นิเทศงานให้บัณฑิตแรงงาน	4	4	4	4	4	20	สรจ.ปน.	4	15	150101
งบประมาณ (บาท)		8,000	8,000	8,000	8,000	8,000	40,000				
3. ประชุมติดตามผลปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงาน	ประชุมติดตามผลปฏิบัติงานเดือนละ 1 ครั้ง	12	12	12	12	12	60	สรจ.ปน.	4	15	150101
งบประมาณ (บาท)		-	-	-	-	--	-				
4. พัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงาน	เครือข่ายด้านแรงงานที่พึงเลี้ยงจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าปีละ1 ครั้ง	1	1	1	1	1	5	สรจ.ปน.	4	15	150101
งบประมาณ (บาท)		-	-	-	-	-	-				

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาระบบบริการ และการจัดการด้านแรงงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ 3.3 พัฒนาสื่อออนไลน์/แอปพลิเคชัน เพื่อการเข้าถึงข้อมูลด้านแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างสำคัญกับแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของแผน ย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
1.กิจกรรมประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านแรงงานผ่านสื่อออนไลน์ - facebook สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี - facebook ศูนย์แรงงานอำเภอจังหวัดปัตตานี - facebook บัณฑิตแรงงานจังหวัดปัตตานี - facebook ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจังหวัดปัตตานี - เว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี - กรู๊ปไลน์เครือข่ายด้านแรงงาน งบประมาณ (บาท)	ช่องทางในการเข้าถึง การประชาสัมพันธ์ ด้านแรงงาน	20	20	20	20	20	100	สรจ.ปน.	4	15	150101
		-	-	-	-	-	-				

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงานให้มีความเข้มแข็งในการดำเนินงานด้านแรงงาน

แนวทางที่ 4.1 เสริมสร้างความร่วมมือ และบูรณาการทำงานทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างสำคัญกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	รหัส แผนย่อย
1.การดำเนินงานศูนย์แรงงานอำเภอ	จำนวนศูนย์แรงงาน อำเภอที่ให้บริการใน พื้นที่	12	12	12	12	12	60	สรจ.ปน.	6	20	200301
งบประมาณ (บาท)		191,900	191,900	191,900	191,900	191,900	959,500				
2.กิจกรรมสำนึกรักบ้านเกิดร่วมใจพัฒนาชุมชน	จำนวนกิจกรรม	1	1	1	1	1	5	สรจ.ปน.	4	15	150101
งบประมาณ (บาท)		10,750	10,750	10,750	10,750	10,750	53,750				
3.การให้บริการประชาชนด้านแรงงานโดยศูนย์บริการร่วมกระทรวง แรงงาน	จำนวนผู้รับบริการผ่าน ศปร.	4,731	4,731	4,731	4,731	4,731	23,655	สรจ.ปน.	6	20	200101
งบประมาณ (บาท)		-	-	-	-	-	-				
4. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี พ.ศ. 2566-2570	จำนวนแผนปฏิบัติการ ด้านแรงงานที่ สอดคล้องกับบริบท ของพื้นที่	1	1	1	1	1	5	สรจ.ปน.	4	15	150101
งบประมาณ (บาท)		9,800	9,800	9,800	9,800	9,800	49,000				
5.ขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้า มนุษย์ด้านแรงงานสู่การปฏิบัติ	จำนวนแผนงาน	1	1	1	1	1	5	สรจ.ปน.	1	1	010102
งบประมาณ (บาท)		30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	150,000				

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงานให้มีความเข้มแข็งในการดำเนินงานด้านแรงงาน

แนวทางที่ 4.2 พัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงานให้มีความรู้

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงสร้างกับแผน แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและ เป้าหมายของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท		
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทฯ ประเด็นที่	รหัส แผนย่อย
1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการ ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวนแรงงานที่ได้รับ การพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มผลผลิตภาพ แรงงานไม่น้อยกว่า เป้าหมาย	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500	12,500	สพร.23 ปน.	3	11	110401
งบประมาณ (บาท)		1,000,001	1,000,001	1,000,001	1,000,001	1,000,001	5,000,005				
2. โครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยเสพติด	จำนวนครั้งที่ อสร. ได้รับความรู้ในการ อบรมรณรงค์ป้องกัน และแก้ไขปัญหายา เสพติดใน สปก.ที่มี ลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน	1	1	1	1	1	5	สรจ.ปน.	1	1	010201
งบประมาณ (บาท)		17,000	17,000	17,000	17,000	17,000	85,000				
3. พัฒนาศักยภาพแกนนำชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ	จำนวนแกนนำชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถาน ประกอบการที่ได้รับ การพัฒนาศักยภาพ	40	40	40	40	40	200	สรจ.ปน. (งบจังหวัด)	1	1	010201
งบประมาณ (บาท)		108,100	108,100	108,100	108,100	108,100	540,500				

เอกสารประกอบการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
1. ความมั่นคง	1. ความมั่นคง	1.1 การรักษาความสงบภายในประเทศ	010101	ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินเพิ่มขึ้น	1) ระดับความมั่นคงปลอดภัยภายในประเทศและศักยภาพตำรวจระดับสากล (WISPI) ดีขึ้น
			010102	คนไทยจงรักภักดี ซื่อสัตย์ พร้อมธำรงรักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ สถาบันศาสนาเป็นที่เคารพ ยึดเหนี่ยวจิตใจของคนไทย	2) ตัวชี้วัดระดับทุนทางสังคม
			010103	การเมืองมีเสถียรภาพ และธรรมาภิบาล	3) ประสิทธิภาพของรัฐบาลจากการประเมินผลของธนาคารโลก
		1.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง	010201	ปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน (เช่น ปัญหายาเสพติด ความมั่นคงทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์ ฯลฯ) ได้รับการแก้ไขจนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารพัฒนาประเทศ	4) ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน
			010202	ภาคใต้มีความสงบสุขร่มเย็น	5) จำนวนงบประมาณด้านความมั่นคงในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ลดลง
					6) สถิติจำนวนเหตุรุนแรง/สูญเสีย
					7) ปริมาณการเข้า - ออก ของนักท่องเที่ยวในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้
		1.3 การพัฒนาศักยภาพของประเทศไทยให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ	010301	หน่วยงานด้านการข่าวและประชาคมข่าวรองทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และแผนเตรียมพร้อมแห่งชาติมีความทันสมัยและปฏิบัติได้จริง	8) ประสิทธิภาพของหน่วยงานด้านการข่าวและประชาคมข่าวรอง
			010302	กองทัพบกและหน่วยงานด้านความมั่นคง มีความพร้อมที่จะเผชิญภัยคุกคามทุกรูปแบบ ทุกมิติ และทุกระดับความรุนแรง	9) ระดับความพร้อมของกองทัพบกและหน่วยงานด้านความมั่นคง

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
		1.4 การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียน และนานาชาติรวมทั้งองค์กรภาครัฐ และมีใช้ภาครัฐ	010401	ประเทศไทยมีความมั่นคงและสามารถรับมือกับความท้าทายจากภายนอกได้ทุกรูปแบบ	1๐) ระดับความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงในทุกมิติกับประเทศที่มีความสำคัญทางยุทธศาสตร์ (อาทิ จำนวนการเยือน จำนวนความร่วมมือ ระดับความสัมพันธ์) (เฉลี่ยร้อยละ)
			010402	ประเทศไทยมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการกำหนดทิศทางและส่งเสริมเสถียรภาพของภูมิภาคเอเชีย รวมทั้งเป็นประเทศแนวหน้าในภูมิภาคอาเซียน	11) ระดับความสำเร็จของบทบาทไทยในการกำหนดทิศทางและส่งเสริมเสถียรภาพของภูมิภาคเอเชีย (อาทิ จำนวนข้อเสนอ/ ข้อเสนอแนะของไทยที่ได้รับการยอมรับ การเป็นผู้เล่นที่สำคัญในกรอบอนุภูมิภาคและภูมิภาคกับต่างประเทศ) (เฉลี่ยร้อยละ)
		1.5 การพัฒนากรอบการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม	010501	กลไกการบริหารจัดการความมั่นคงมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	12) ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานด้านการจัดการความมั่นคง
1. ความมั่นคง	2. การต่างประเทศ	2.1 ความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการพัฒนา ระหว่างประเทศ	020201	ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการค้า การลงทุน การบริการ และความเชื่อมโยงที่สำคัญในภูมิภาคเอเชีย โดยมีระบบเศรษฐกิจที่เน้นนวัตกรรม	1) ระดับความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านเศรษฐกิจ ความเชื่อมโยง และนวัตกรรมในกรอบ ทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี
			020202	ประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่ยั่งยืนกับต่างประเทศ เพื่อร่วมกันบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก	2) ระดับความสำเร็จของบทบาทไทยในการเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่ยั่งยืนกับต่างประเทศ
		2.2 การพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและพันธกรณีระหว่างประเทศ	020301	ไทยมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในทุกมิติและสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการร่วมกำหนดมาตรฐานสากล	3) ระดับความร่วมมือกับต่างประเทศในการปรับปรุง/พัฒนามาตรฐานภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศและมาตรฐานสากลที่สำคัญ
					4) ระดับความสำเร็จของบทบาทไทยในการกำหนดบรรทัดฐานและมาตรฐานระหว่างประเทศ (อาทิ จำนวนข้อเสนอ/ข้อเสนอแนะ)

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
					ริเริ่มของไทยที่ได้รับการยอมรับ การเป็นผู้เล่นที่สำคัญใน กรอบต่างๆ
					5) อันดับ/คะแนนของไทยในดัชนีสากลในประเด็นที่มี นัยสำคัญต่อผลประโยชน์ของชาติ มีพัฒนาการที่ดีขึ้น
		2.3 การส่งเสริมสถานะ และ บทบาทของประเทศไทยใน ประชาคมโลก	020401	ประเทศไทยมีเกียรติภูมิ อำนาจต่อรอง และ ได้รับ การยอมรับในสากลเพิ่มขึ้น	6) ระดับความสำเร็จของไทยในการสร้างความเข้าใจ/การ ยอมรับภาพลักษณ์ และความนิยมไทยในสากลด้วยอำนาจ แบบนุ่มนวลของไทย
					7) ระดับความสำเร็จของไทยในเวทีระหว่างประเทศ
					8) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้าง เครือข่ายของคนไทย/ชุมชนไทยในต่างประเทศให้มีความ เข้มแข็ง และมีเกียรติภูมิ
		2.4 การต่างประเทศมีเอกภาพและ บูรณาการ	020501	ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมขับเคลื่อนการ ต่างประเทศอย่างมีเอกภาพ และไทยเป็น หุ้นส่วนความร่วมมือกับต่างประเทศในทุกมิติ	9) ระดับความร่วมมือระหว่างส่วนราชการไทยเพื่อพัฒนา/ ขับเคลื่อนการต่างประเทศในทุกมิติ
					10) ระดับความสำเร็จในการสร้างความตระหนักรู้ การมี ส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ
					11) ระดับการพัฒนางานบริการด้านการต่างประเทศและ ด้านการกงสุล
					12) ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างเครือข่ายบุคคลและ องค์กรที่เป็นมิตรกับประเทศไทยในต่างประเทศ

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
2. การสร้าง ความสามารถ ในการแข่งขัน	3. การเกษตร	3.1 เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น	030101	สินค้าเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่นมีมูลค่าเพิ่มขึ้น	1) อัตราการขยายตัวของมูลค่าของสินค้าเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น (เฉลี่ยร้อยละ)
		3.2 เกษตรปลอดภัย	030201	สินค้าเกษตรปลอดภัยมีมูลค่าเพิ่มขึ้น	2) อัตราการขยายตัวของสินค้าเกษตรปลอดภัย (เฉลี่ยร้อยละ)
			030202	ผลิตภัณฑ์เกษตรปลอดภัยได้รับการยอมรับด้านคุณภาพความปลอดภัยและคุณค่าทางโภชนาการสูงขึ้น	3) ดัชนีความเชื่อมั่นผู้บริโภคด้านคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร
		3.3 เกษตรชีวภาพ	030301	สินค้าเกษตรชีวภาพมีมูลค่าเพิ่มขึ้น	4) อัตราการขยายตัวของมูลค่าเกษตรชีวภาพ (เฉลี่ยร้อยละ)
			030302	วิสาหกิจการเกษตรจากฐานชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีการจัดตั้งทุกตำบลเพิ่มขึ้น	5) จำนวนวิสาหกิจการเกษตรขนาดกลางและขนาดเล็ก และผลิตภัณฑ์จากฐานชีวภาพ
		3.4 เกษตรแปรรูป	030401	สินค้าเกษตรแปรรูปและผลิตภัณฑ์มีมูลค่าเพิ่มขึ้น	6) อัตราการขยายตัวมูลค่าสินค้าเกษตรแปรรูปผลิตภัณฑ์ (เฉลี่ยร้อยละ)
		3.5 เกษตรอัจฉริยะ	030501	สินค้าที่ได้จากเทคโนโลยีสมัยใหม่/อัจฉริยะมีมูลค่าเพิ่ม	7) มูลค่าสินค้าที่มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่/อัจฉริยะมูลค่าเพิ่ม (เฉลี่ยร้อยละ)
			030502	ผลผลิตต่อหน่วยของฟาร์มหรือแปลงที่มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่/อัจฉริยะเพิ่มขึ้น	8) ผลผลิตต่อหน่วยของฟาร์มหรือแปลงที่มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่/อัจฉริยะเพิ่มขึ้น (เฉลี่ยร้อยละ)
		3.6 การพัฒนาระบบนิเวศการเกษตร	030601	ประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรต่อหน่วยมีการปรับตัว	9) มูลค่าผลผลิตสินค้าเกษตรต่อหน่วย (เฉลี่ยร้อยละ)
			030602	สถาบันเกษตรกร (สหกรณ์ วิสาหกิจชุมชน และกลุ่มเป้าหมาย) ที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวง	10) สถาบันเกษตรกร ที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความเข้มแข็งในระดับมาตรฐาน (เฉลี่ยร้อยละ)

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
				เกษตรและสหกรณ์ มีความเข้มแข็งในระดับมาตรฐานเพิ่มขึ้น	
2. การสร้าง ความสามารถ ในการแข่งขัน	4. อุตสาหกรรม และการบริหาร แห่งอนาคต	4.1 อุตสาหกรรมชีวภาพ	040101	การขยายตัวของอุตสาหกรรมชีวภาพมีขนาด ขยายตัวเพิ่มขึ้น	1) อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรมชีวภาพ (เฉลี่ยร้อยละ)
		4.2 อุตสาหกรรมและบริการ ทางการแพทย์ครบวงจร	040201	การขยายตัวของอุตสาหกรรมและบริการทาง การแพทย์มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น	2) อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรม และบริการทางการแพทย์เฉลี่ยต่อปี (ร้อยละ)
		4.3 อุตสาหกรรมและบริการ ดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์	040301	อุตสาหกรรมและบริการเทคโนโลยีดิจิทัลข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น	3) อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ เฉลี่ยต่อปี (เฉลี่ยร้อยละ)
			040302	ความสามารถในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจดิจิทัล ไทยดีขึ้น	4) อันดับของ Digital Evolution Index ของไทย
		4.4 อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการ พัฒนาระบบคมนาคม	040401	ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการซ่อมบำรุงอากาศยาน ในภูมิภาค โดยเฉพาะอากาศยานรุ่นใหม่	5) ส่วนแบ่งการตลาดของจำนวนอากาศยานที่เข้าซ่อมใน ภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก (เฉลี่ยร้อยละ)
			040402	ประเทศไทยมีศักยภาพในการผลิตชิ้นส่วน อากาศยานสูงขึ้น (Tier)	6) จำนวนผู้ประกอบการผลิตชิ้นส่วนอากาศยานระดับ Tier 2 Tier 3 และ Tier 4
		4.5 อุตสาหกรรมความมั่นคงของ ประเทศ	040501	อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ มีการ ขยายตัวเพิ่มขึ้น	7) อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรม ความมั่นคงของ ประเทศ (เฉลี่ยร้อยละ)
			040502	การส่งออกของอุตสาหกรรมความมั่นคงของ ประเทศเพิ่มขึ้น	8) อัตราการขยายตัวของมูลค่าการส่งออกของอุตสาหกรรม ความมั่นคงของประเทศ (เฉลี่ยร้อยละ)
		4.6 การพัฒนาระบบนิเวศ อุตสาหกรรมและบริการแห่ง อนาคต	040601	แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	9) อันดับความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน โดย WEF
			040602	ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันด้าน ดิจิทัล ในด้านความพร้อมในอนาคตดีขึ้น	10) อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัล ในด้าน ความพร้อมในอนาคต โดย IMD
2. การสร้าง ความสามารถ ในการแข่งขัน	5. การท่องเที่ยว	5.1 การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และวัฒนธรรม	050101	รายได้จากการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และ วัฒนธรรมเพิ่มขึ้น	1) อัตราการขยายตัวของรายได้จากการท่องเที่ยวเชิง สร้างสรรค์และวัฒนธรรม (เฉลี่ยร้อยละ)

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
122			050102	เมืองและชุมชนที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม เพิ่มขึ้น	2) จำนวนเมืองและชุมชนที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม (เมือง)
			050103	สินค้าท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม ได้รับการขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา เพิ่มขึ้น	3) อัตราการขยายตัวของจำนวนสินค้าและบริการการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมที่ได้รับการขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (เฉลี่ยร้อยละ)
		5.2 การท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ	050201	รายได้จากการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจเพิ่มขึ้น	4) อัตราการขยายตัวของรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ (เฉลี่ยร้อยละ)
			050202	อันดับของไทยในการเป็นจุดหมายปลายทางในการจัดการประชุมนานาชาติ	5) อันดับของไทยในการเป็นจุดหมายปลายทางในการจัดการประชุมนานาชาติ ตามดัชนี International Congress and Convention Association (ICCA)
		5.3 การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย	050301	รายได้จากการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย เพิ่มขึ้น	6) อัตราการขยายตัวของรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงามและแพทย์แผนไทย (เฉลี่ยร้อยละ)
			050302	อันดับด้านรายได้การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของประเทศไทย	7) อันดับด้านรายได้การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของประเทศไทย โดย Global Wellness Institute ดีขึ้น
			050303	สถานประกอบการด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และบริการทางการแพทย์ได้รับมาตรฐาน เพิ่มขึ้น	8) อัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนสถานประกอบการด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ที่ได้รับมาตรฐานการท่องเที่ยว (เฉลี่ยร้อยละ)
		5.4 การท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ	050401	รายได้การท่องเที่ยวสำราญทางน้ำเพิ่มขึ้น	9) อัตราการขยายตัวของรายได้การท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ (เฉลี่ยร้อยละ)
			050402	การขยายตัวของท่าเรือท่องเที่ยวในประเทศไทยเพิ่มขึ้น	10) จำนวนท่าเรือท่องเที่ยวในประเทศไทย
		5.5 การท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค	050501	ประเทศไทยเป็นจุดเชื่อมต่อการเดินทางของนักท่องเที่ยวในภูมิภาคอาเซียน	11) อัตราการขยายตัวของจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางผ่านแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศสมาชิกอาเซียน (เฉลี่ยร้อยละ)

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
		5.6 การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว	050601	นักท่องเที่ยวมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น	12) อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว โดย Travel & Tourism Competitiveness Index (TTCI)
			050602	โครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวมีคุณภาพและมาตรฐานดีขึ้น	13) อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมทางบกและทางน้ำ โดย Travel & Tourism Competitiveness Index (TTCI)
			050603	การท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น	14) อันดับขีดความสามารถด้านความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ โดย Travel & Tourism Competitiveness Index (TTCI)
2. การสร้าง ความสามารถ ในการแข่งขัน	6. พื้นที่และเมือง น่าอยู่อัจฉริยะ	6.1 การพัฒนาเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ	060101	เมืองในพื้นที่เป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา เพื่อกระจายความเจริญ และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ	1) จำนวนเมืองศูนย์กลางทางเศรษฐกิจที่มีการพัฒนาศูนย์เศรษฐกิจ แหล่งที่อยู่อาศัย และพื้นที่เฉพาะ
					2) จำนวนเมืองขนาดกลางที่ได้รับการพัฒนา
					3) จำนวนเมืองที่ได้รับการพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองอัจฉริยะ
		6.2 การพัฒนาพื้นที่เมือง ชนบทเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศที่มีการบริหารจัดการตามแผนผังภูมิโนเวศอย่างยั่งยืน	060201	เมืองมีระบบจัดการ สิ่งแวดล้อมและมลพิษที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมและได้มาตรฐาน	4) จำนวนเมืองคุณภาพสิ่งแวดล้อมภายในเมืองอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
			060202	ความยั่งยืนทางภูมิโนเวศ ภูมิสังคม และภูมิวัฒนธรรม	5) พื้นที่ที่มีการดำเนินการสงวนรักษา อนุรักษ์ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดกทางสถาปัตยกรรม และศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่น บนฐานธรรมชาติและฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในพื้นที่ สถาปัตยกรรม และศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่นบนฐานธรรมชาติและฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในพื้นที่

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
2. การสร้าง ความสามารถ ในการแข่งขัน	7. โครงสร้าง พื้นฐาน ระบบโล จิสติกส์ และ ดิจิทัล	7.1 โครงสร้างพื้นฐานด้านการ คมนาคมและระบบโลจิสติกส์	070101	ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์ ประเทศมวลรวมในประเทศลดลง	1) สัดส่วนต้นทุนของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์ประเทศมวล รวมในประเทศ (ร้อยละ)
			070102	ประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ระหว่างประเทศ ของประเทศไทยดีขึ้น	2) ดัชนีวัดประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ระหว่างประเทศของ ประเทศไทย (อันดับ/คะแนน)
			070103	การขนส่งสินค้าทางรางเพิ่มขึ้น	3) สัดส่วนปริมาณการขนส่งสินค้าทางรางต่อปริมาณการ ขนส่งสินค้าทั้งหมด(เฉลี่ยร้อยละ)
			070104	การเดินทางสาธารณะในเขตเมืองเพิ่มขึ้น	4) สัดส่วนการเดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมือง ต่อการเดินทางในเมืองทั้งหมด (เฉลี่ยร้อยละ)
			070105	ผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุลดลง	5) อัตราผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนน (คนต่อประชากร 1 แสนคน)
		7.2 โครงสร้างพื้นฐานด้าน	070201	การใช้ก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้าลดลง	6) สัดส่วนการใช้ก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า(เฉลี่ยร้อย ละ)
			070202	การใช้พลังงานทดแทนที่ผลิตภายในประเทศ เพิ่มขึ้น	7) สัดส่วนของการใช้พลังงานทดแทนที่ผลิตได้ ภายในประเทศในการผลิตไฟฟ้า ความร้อน และเชื้อเพลิงชีวภาพ (เฉลี่ยร้อยละของพลังงาน ขั้นสุดท้าย)
			070203	ประสิทธิภาพการใช้พลังงานของประเทศ เพิ่มขึ้น	8) ค่าความเข้มข้นการใช้พลังงาน (พินตันเทียบเท่าน้ำมันดิบ/พินล้านบาท)
			070204	การปรับปรุงและพัฒนาระบบไฟฟ้าของ ประเทศให้มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีระบบ โครงข่ายสมาร์ตกริด	9) จำนวนแผนงาน และ/หรือโครงการที่กำลังพัฒนา/ โครงการนำร่อง/โครงการที่มีการใช้งานเกี่ยวข้องกับการเพิ่ม ประสิทธิภาพระบบไฟฟ้าในแต่ละระยะ (แผนงาน/โครงการ)
		7.3 โครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล	070301	ประชาชนมีความสามารถในการเข้าใช้งาน อินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้น	10) อัตราของครัวเรือนที่ใช้อินเทอร์เน็ต (ร้อยละ)

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
2. การสร้าง ความสามารถ ในการแข่งขัน	8. ผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาด กลางขนาดย่อม ยุคใหม่	8.1 การสร้างความเข้มแข็ง ผู้ประกอบการอัจฉริยะ	080101	การขยายตัวของวิสาหกิจเริ่มต้นในประเทศไทย เพิ่มขึ้น	1) อัตราการขยายตัวจำนวนการก่อตั้งวิสาหกิจเริ่มต้น (เฉลี่ย ร้อยละ)
			080102	ความสามารถในการแข่งขันด้านการใช้ เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลดีขึ้น	2) อันดับความสามารถในการแข่งขันด้านการใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีดิจิทัล
		8.2 การสร้างโอกาสเข้าถึงบริการ ทางการเงิน	080201	สินเชื่อธุรกิจรายใหม่ที่ไม่ใช่รายใหญ่เฉลี่ยต่อปี เพิ่มขึ้น	3) อัตราการขยายตัวสินเชื่อธุรกิจรายใหม่ที่ไม่ใช่รายใหญ่ (ร้อยละ)
			080202	มูลค่าการระดมทุนผ่านตลาดทุนของกิจการที่ เริ่มตั้งต้นและ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาด ย่อมเพิ่มขึ้น	4) มูลค่าการระดมทุนผ่านตลาดทุน ของกิจการที่เริ่มตั้งต้นและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด ย่อม (ร้อยละ)
		8.3 การสร้างโอกาสเข้าถึงตลาด	080301	มูลค่าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของประเทศ เพิ่มขึ้น	5) การขยายตัวของมูลค่าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
			080302	ความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าระหว่าง ประเทศของประเทศไทยดีขึ้น	6) อันดับความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าระหว่าง ประเทศโดย IMD
			080303	การขยายตัวการส่งออกของวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อมเพิ่มขึ้น	7) สัดส่วนการส่งออกของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด ย่อมต่อการส่งออกรวมของประเทศ (ร้อยละ)
		8.4 การสร้างระบบนิเวศน์ที่เอื้อ ต่อการดำเนินธุรกิจของ ผู้ประกอบการและวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่	080401	อันดับนโยบายของภาครัฐที่มีต่อวิสาหกิจและ ผู้ประกอบการด้านการสนับสนุนและความ สอดคล้องของนโยบายดีขึ้น	8) อันดับนโยบายของภาครัฐที่มีต่อวิสาหกิจและ ผู้ประกอบการด้านการสนับสนุน และความสอดคล้องของนโยบาย
		9 เขตเศรษฐกิจ พิเศษ	090101	การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพิ่มขึ้น	1) อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ เขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ร้อยละต่อปี)

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

126

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
		9.2 การพัฒนาพื้นที่ระบียงเศรษฐกิจภาคใต้	090102	การลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	2) มูลค่าการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ล้านบาท)
			090201	การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ระบียงเศรษฐกิจภาคใต้	3) อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ระบียงเศรษฐกิจภาคใต้ (ร้อยละต่อปี)
			090202	การลงทุนในพื้นที่ระบียงเศรษฐกิจภาคใต้เพิ่มขึ้น	4) มูลค่าการลงทุนในพื้นที่ระบียงเศรษฐกิจภาคใต้ (ล้านบาท)
			090203	เมืองในพื้นที่ระบียงเศรษฐกิจภาคใต้ที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่มากขึ้น	5) จำนวนเมืองในพื้นที่ระบียงเศรษฐกิจภาคใต้ที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่
		9.3 การพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน	090301	การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพิ่มขึ้น	6) อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน(ร้อยละต่อปี)
			090302	การลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพิ่มขึ้น	8) มูลค่าการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (ล้านบาท)
			090303	เมืองในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นเมือง น่าอยู่มากขึ้น	9) จำนวนเมืองในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่ (จำนวนเมือง)
	3. การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	10. การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม	100101	คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมในทุกมิติตามมาตรฐานและสมดุลทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม มีจิตวิญญาณที่ดี เข้าใจในการปฏิบัติตนปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมดีขึ้น	1) ประชากรอายุ 13 ปี ขึ้นไป มีกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น (ร้อยละต่อปี)
		10.2 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ	100201	ภาคธุรกิจมีบทบาทสำคัญในการลงทุนเพื่อสังคมเพิ่มขึ้น	2) จำนวนธุรกิจที่เป็นวิสาหกิจเพื่อสังคม (จำนวน)

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
		10.3 การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม	100301	สื่อในสังคมไทยมีความเข้มแข็ง สามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ประชาชนในสังคม ทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ปลอดภัย และสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น	3) ระดับความสำเร็จของการสร้างการรับรู้ความตระหนักและการใช้สื่ออย่างปลอดภัยและสร้างสรรค์ของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย (เฉลี่ยร้อยละ)
3. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	11. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	11.1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์	110101	ครอบครัวไทยมีความเข้มแข็ง และมีจิตสำนึกความเป็นไทย ดำรงชีวิตแบบพอเพียงมากขึ้น	1) ดัชนีครอบครัวอบอุ่น
		11.2 การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย	110201	เด็กเกิดอย่างมีคุณภาพ มีพัฒนาการสมวัย สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพมากขึ้น	2) ดัชนีพัฒนาการเด็กสมวัย
		11.3 การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น	110301	วัยเรียน/วัยรุ่น มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 ครบถ้วน รู้จักคิด วิเคราะห์ รักการเรียนรู้ มีสำนึกพลเมือง มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดชีวิตดีขึ้น	3) คะแนนความสามารถในการแข่งขันการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทักษะ (Skill) ของ World Economic Forum (WEF)
		11.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน	110401	แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น	4) ผลผลิตภาพแรงงาน (ร้อยละต่อปี)
			110402	มีคนไทยที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น	5) สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
		11.5 การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ	110501	ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิต เรียนรู้พัฒนาตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น	6) ร้อยละผู้สูงอายุที่มีศักยภาพมีงานทำ และรายได้เหมาะสม
3. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	12. การพัฒนาการเรียนรู้	12.1 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	120101	คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น	1) สัดส่วนครูผ่านการทดสอบสมรรถนะรายสาขาในระดับสูงตามมาตรฐานนานาชาติ
					2) อัตราความแตกต่างของคะแนน PISA ในแต่ละกลุ่มโรงเรียนลดลง
					3) อัตราการเข้าเรียนสู่ทุติยภูมิศึกษาตอนต้น
		12.2 การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย	120201	ประเทศไทยมีระบบข้อมูลเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตามพหุปัญญา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและการส่งต่อการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพเพิ่มขึ้น	4) สัดส่วนสถานศึกษาที่สามารถจัดการเรียนการสอนที่สร้างสมดุลทุกด้าน และมีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาพหุปัญญารายบุคคล 5) สัดส่วนเด็กและเยาวชนที่ได้รับการส่งต่อและพัฒนาตามศักยภาพ/พหุปัญญา
3. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	13. การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี	13.1 การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาพ	130101	ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพสามารถดูแลสุขภาพ มีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ และสามารถป้องกันและลดโรคที่สามารถป้องกันได้ เกิดเป็นสังคมบ่มเพาะจิตสำนึกการมีสุขภาพดีสูงขึ้น	1) อัตราความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชากร
		13.2 การใช้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมี	130201	จำนวนชุมชนสุขภาพดีเพิ่มขึ้น	2) อัตราการนอนโรงพยาบาลโดยไม่จำเป็น ด้วยภาวะที่ควรควบคุมด้วยบริการผู้ป่วยนอก (ambulatory care)

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
		สภาวะที่ดี			sensitive conditions : ACSC) ลดลง
		13.3 การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสภาวะที่ดี	130301	มีระบบสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานที่ประชากรทุกระดับเข้าถึงได้ดีขึ้น	3) การจัดอันดับประสิทธิภาพระบบบริการสุขภาพ
		13.4 การกระจายบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ	130401	ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข	4) ดัชนีความก้าวหน้าของการพัฒนาคนด้านสุขภาพ
		13.5 การพัฒนาและสร้างระบบรับมือและปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	130501	ประชาชนมีความรอบรู้สุขภาพ เรื่องโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศมากขึ้น	5) สัดส่วนประชาชนที่มีความรู้สุขภาพเรื่องโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ (ร้อยละของประชากรทั้งหมด)
3. การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	14. ศักยภาพการกีฬา	14.1 การส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต และการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ	140101	คนไทยออกกำลังกาย เล่นกีฬา และนันทนาการอย่างสม่ำเสมอเพิ่มขึ้น	1) ประชาชนทุกภาคส่วนของประชากรทั้งหมดออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ
		14.2 การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ	140201	นักกีฬาไทยประสบความสำเร็จในการแข่งขันระดับนานาชาติ	2) อันดับการแข่งขันกีฬาในมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติของนักกีฬาไทย
		14.3 การพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการ	140301	บุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการมีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น	3) มีบุคลากรด้านการกีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬาทั่วประเทศที่ได้รับการรับรองมาตรฐานเพิ่มขึ้น (เฉลี่ยร้อยละ)
4. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทาง	15. พลังทางสังคม	15.1 การเสริมสร้างทุนทางสังคม	150101	ภาคีการพัฒนามีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง	1) ดัชนีชี้วัดทุนทางสังคม (เฉลี่ยร้อยละ)

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
สังคม					
		15.2 การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก	150201	ประชากรไทยมีการเตรียมการก่อนวัยสูงอายุเพื่อให้สูงวัยอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น	2) สัดส่วนประชากรอายุ 25 – 59 ปีที่มีการเตรียมการเพื่อยามสูงอายุทั้งมิติทางเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และสภาพแวดล้อม เทียบกับจำนวนประชากรอายุ 25 - 59 ปี ทั้งหมด (เฉลี่ยร้อยละ)
			150202	ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3) สัดส่วนผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาความยากจนหลายมิติ ลดลง (เฉลี่ยร้อยละ)
4. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	16. เศรษฐกิจฐานราก	16.1 การยกระดับศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ	160101	ศักยภาพและขีดความสามารถของเศรษฐกิจฐานรากเพิ่มขึ้น	1) อัตราการเติบโตของรายได้ของกลุ่มประชากรร้อยละ 4๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด (เฉลี่ยร้อยละ)
		16.2 การสร้างภาพแวดล้อมและกลไกที่ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก	160201	ผู้ประกอบการเศรษฐกิจฐานรากมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	2) อัตราการเติบโตของมูลค่าเศรษฐกิจฐานรากของมูลค่าสินค้า OTOP (เฉลี่ยร้อยละ)
			160202	กลุ่มประชากรรายได้ต่ำสุดร้อยละ 4๐ มีความสามารถในการบริหารจัดการหนี้สินได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	3) สัดส่วนภาระหนี้ต่อรายได้ (debt service ratio) (ร้อยละ)
4. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	17. ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม	17.1 การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ	170101	คนไทยทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น	1) สัดส่วนประชากรกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางที่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรการคุ้มครองทางสังคม อย่างน้อย 9 กรณี ได้แก่ (1) เจ็บป่วย (2) คลอดบุตร (3) ตาย (4) ทูพพลภาพ/พิการ

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
5. การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม					(5) เงินช่วยเหลือครอบครัวหรือบุตร (6) ชราภาพ (7) ว่างงาน (8) ผู้อยู่ในอุปการะ และ (9) การบาดเจ็บจากการทำงาน
		17.2 มาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม	170201	มีระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น	2) ดัชนีความยากจนแบบหลากหลายมิติของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือ
	18. การเติบโตอย่างยั่งยืน	18.1 การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว	180101	การบริโภคและการผลิตของประเทศมีความยั่งยืนสูงขึ้น	1) ดัชนีสมรรถนะสิ่งแวดล้อม (คะแนน)
			180102	พื้นที่สีเขียวทุกประเภทเพิ่มขึ้น	2) สัดส่วนพื้นที่สีเขียวทุกประเภท ได้แก่ พื้นที่เป็นป่าธรรมชาติพื้นที่ป่าเศรษฐกิจเพื่อการใช้ประโยชน์ พื้นที่สีเขียวในเมืองและชนบท รวมทั้งป่าในเมืองและชุมชนเพื่อการเรียนรู้พักผ่อนหย่อนใจ (ร้อยละของพื้นที่ทั้งหมด)
		18.2 การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล	180201	ความสมบูรณ์ของระบบนิเวศทางทะเลเพิ่มขึ้น	3) ดัชนีคุณภาพมหาสมุทร (คะแนน)
		18.3 การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ	180301	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเทศไทยลดลง	4) ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยรวมในสาขาพลังงานและขนส่งสาขากระบวนการอุตสาหกรรมและการใช้ผลิตภัณฑ์ และสาขาการจัดการของเสียลดลง

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
					(ลำดับต้นคาร์บอนไดออกไซด์)
		18.4 การจัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสารเคมีในภาคเกษตร ทั้งระบบให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล	180401	คุณภาพน้ำในแหล่งน้ำผิวดิน แหล่งน้ำใต้ดิน และแหล่งน้ำทะเลมีคุณภาพเหมาะสมกับประเภทการใช้ประโยชน์	5) คุณภาพของน้ำในแหล่งน้ำผิวดิน แหล่งน้ำทะเล และแหล่งน้ำใต้ดินอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมกับประเภทของการใช้ประโยชน์ (ร้อยละของพื้นที่เป้าหมายทั้งหมด)
			180402	คุณภาพอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือนอยู่ระดับมาตรฐานของประเทศไทย	6) คุณภาพอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานประเทศไทย (ร้อยละของพื้นที่เป้าหมายทั้งหมด)
			180403	การจัดการขยะมูลฝอย มูลฝอยติดเชื้อ ของเสียอันตรายสารเคมีในภาคการเกษตรและการอุตสาหกรรม มีประสิทธิภาพมากขึ้น	7) ดัชนีประสิทธิภาพการจัดการขยะ
		18.5 การยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ	180501	คนไทยมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี	8) ดัชนีการตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม
5. การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	19. การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ	19.1 การพัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ	190101	ระดับความมั่นคงด้านน้ำอุปโภคบริโภคเพิ่มขึ้นจากระดับ 3 ให้เป็นระดับ 4 (สูงสุดที่ระดับ 5)	1) ดัชนีความมั่นคงด้านน้ำอุปโภคบริโภค (ระดับ)
					2) ดัชนีความมั่นคงด้านน้ำเพื่อสิ่งแวดล้อม (ระดับ)
			190102	ระดับการรับมือกับภัยพิบัติด้านน้ำเพิ่มขึ้น	3) ดัชนีการรับมือกับภัยพิบัติด้านน้ำ (ระดับ)
			190103	ยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการน้ำเพิ่มขึ้นจากปัจจุบัน 64 คะแนน ให้เป็น 80 คะแนน	4) ดัชนีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการน้ำ (ระดับ)

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
		19.2 การเพิ่มผลิตภาพของน้ำ ทั้งระบบ ในการใช้น้ำอย่างประหยัด รู้คุณค่า และสร้างมูลค่าเพิ่มจากการใช้น้ำให้ทัดเทียมกับระดับสากล	190201	ระดับความมั่นคง ด้านน้ำในเขตเมืองเพิ่มขึ้น	5) ดัชนีความมั่นคงด้านน้ำในเขตเมือง (ระดับ)
			190202	ระดับความมั่นคงด้านน้ำเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น	6) ดัชนีความมั่นคงด้านน้ำเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ (ระดับ)
			190203	ผลิตภาพจากการใช้น้ำเพิ่มขึ้น	7) ผลิตภาพจากการใช้น้ำ (บาท/ลูกบาศก์เมตร)
		19.3 การอนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำ ลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศ	190301	แม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศมีระบบนิเวศและทัศนียภาพที่ดี มีคุณภาพได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น	8) สัดส่วนพื้นที่ลำคลองที่ได้รับการฟื้นฟู (ร้อยละของพื้นที่เป้าหมาย)
					9) สัดส่วนพื้นที่ลำน้ำที่ได้รับการฟื้นฟู (ร้อยละของพื้นที่เป้าหมาย)
					10) สัดส่วนพื้นที่ชุ่มน้ำและแหล่งน้ำที่ได้รับการฟื้นฟู (ร้อยละของพื้นที่เป้าหมาย)
					11) สัดส่วนพื้นที่ชุมชน (นอกเขต กทม.ที่เป็นชุมชนขนาดใหญ่) ริมแม่น้ำ ลำคลอง และแหล่งน้ำธรรมชาติ (ร้อยละของพื้นที่เป้าหมาย)
6. การปรับสมดุล และพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ	20. การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ	20.1 การพัฒนาบริการประชาชน	200101	งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น	1) สัดส่วนความสำเร็จของกระบวนการที่ได้รับการปรับเปลี่ยนให้เป็นดิจิทัล
		20.2 การบริหารจัดการการเงิน การคลัง	200201	หน่วยงานภาครัฐบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ	2) ร้อยละของโครงการที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ
		20.3 การปรับสมดุลภาครัฐ	200301	เปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะอย่างเหมาะสม	3) ระดับความสำเร็จการเปิดให้ภาคส่วนอื่น เข้ามาดำเนินการบริการสาธารณะ
			200302	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสมรรถนะ และสร้างความทันสมัยในการจัดบริการ	4) ค่าคะแนนการประเมินร้อยละของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่นำแผนชุมชนสู่การพัฒนาท้องถิ่นได้ตาม

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
6. การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ				สาธารณะและกิจกรรมสาธารณะให้กับประชาชน	เกณฑ์ที่กำหนด (LQM)
		20.4 การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ	200401	ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล และมีความคล่องตัว	5) ระดับ Digital Government Maturity Model (Gartner)
		20.5 การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	200501	บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ	7) ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ 8) สัดส่วนเจ้าหน้าที่รัฐที่กระทำผิดกฎหมายลดลง
	การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	21.1 การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	210101	ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต	1) ร้อยละของเด็กและเยาวชนไทยมีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต
					2) ร้อยละของประชาชนที่มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
					3) ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA
			210102	คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง	4) จำนวนคดีทุจริตในภาพรวม
					5) จำนวนคดีทุจริตรายหน่วยงาน
					6) จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลเรื่องวินัย (ทุจริต)
					7) จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลว่ากระทำการทุจริต
					8) จำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
		21.2 การปราบปรามการทุจริต	210201	การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ	9) กระบวนการดำเนินคดี ทุจริตที่จำเป็นต้อง ขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาที่กฎหมายกำหนด 10) จำนวนคดีอาญาที่หน่วยงานได้สวนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับ
6. การปรับสมดุล และพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ	22. กฎหมายและกระบวนการ ยุติธรรม	22.1 การพัฒนากฎหมาย	220101	กฎหมายไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาภาครัฐและภาคเอกชนอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายที่มุ่งให้ประชาชนในวงกว้างได้รับประโยชน์จากการพัฒนาประเทศโดยทั่วถึง	1) สัดส่วนของกฎหมายที่ได้รับการทบทวนแก้ไข ปรับปรุง และ/หรือยกเลิก ให้มีเนื้อหาที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ 2) ร้อยละจำนวนคดี/เรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับการไม่รับความเป็นธรรมจากกฎหมาย
			220102	การปฏิบัติตามและการบังคับใช้กฎหมาย มีความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ ทั่วถึง ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นธรรม	3) สัดส่วนการนำเทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูลกลางของประเทศมาใช้ในการบังคับใช้กฎหมาย ต่อจำนวนกฎหมาย 4) ระยะเวลาที่ลดลงในกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย 5) ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนในการบังคับใช้กฎหมาย
			220103	ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนากฎหมาย	6) จำนวน/ระดับของมาตรการ/กลไก ที่ประชาชนมีส่วนร่วมกันในการทบทวนความจำเป็นเหมาะสมและผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย
			220201	การอำนวยความสะดวกยุติธรรมมีความโปร่งใส สะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ทั่วถึง เป็นธรรม และปราศจากการเลือกปฏิบัติ	7) อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นของจำนวนขั้นตอน ในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมที่ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อความโปร่งใส ความสะดวกและรวดเร็ว 8) ประสิทธิภาพและระดับของมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม
		20.2 การพัฒนากระบวนการ ยุติธรรม			

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	รหัส	เป้าหมายแผนย่อย	ตัวชี้วัดแผนย่อย
6. การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ	23. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม	23.1 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านเศรษฐกิจ	230101	ภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ สร้างมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นจากการวิจัยและนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดการขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปัจจุบัน	1) อัตราการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม การผลิตและบริการที่สร้างมูลค่า เพิ่มสูงขึ้นจากการวิจัย
			230102	วิสาหกิจในกลุ่มเป้าหมายด้านเศรษฐกิจที่มีนวัตกรรมเพิ่มขึ้น	2) จำนวนวิสาหกิจที่มีนวัตกรรมที่มีสัดส่วนของรายได้จากผลิตภัณฑ์นวัตกรรมต่อรายได้ทั้งหมดเพิ่มขึ้น
		23.2 การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมด้านสังคม	230201	คุณภาพชีวิต ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และความเสมอภาคทางสังคมได้รับการยกระดับเพิ่มขึ้น จากผลการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมเชิงสังคม	3) ดัชนีนวัตกรรมเชิงสังคม (ร้อยละของผลสัมฤทธิ์ในการยกระดับคุณภาพทางสังคม จากผลการวิจัยฯ)
		23.3 การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม	230301	การประยุกต์ใช้ความรู้ เทคโนโลยีและ นวัตกรรมในการเพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจสีเขียว อย่างยั่งยืนเพิ่มขึ้น	4) สัดส่วนสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ ด้านเศรษฐกิจชีวภาพ ต่อสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ทั้งหมด
		23.4 การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมด้านองค์ความรู้พื้นฐาน	230401	ประเทศไทยมีขีดความสามารถของเทคโนโลยีฐาน ทั้ง 4 ด้านทัดเทียมประเทศที่ก้าวหน้าในเอเชีย	5) อันดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีวัสดุ นวัตกรรมเทคโนโลยี และเทคโนโลยีดิจิทัล
		23.5 ด้านปัจจัยสนับสนุนในการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม	230501	จำนวนโครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น	6) อัตราจำนวนโครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จำเป็นต่อการพัฒนาเพิ่มขึ้นประเทศ
			230502	สัดส่วนการลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนต่อภาครัฐเพิ่มขึ้น	7) สัดส่วนการลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนต่อภาครัฐ

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

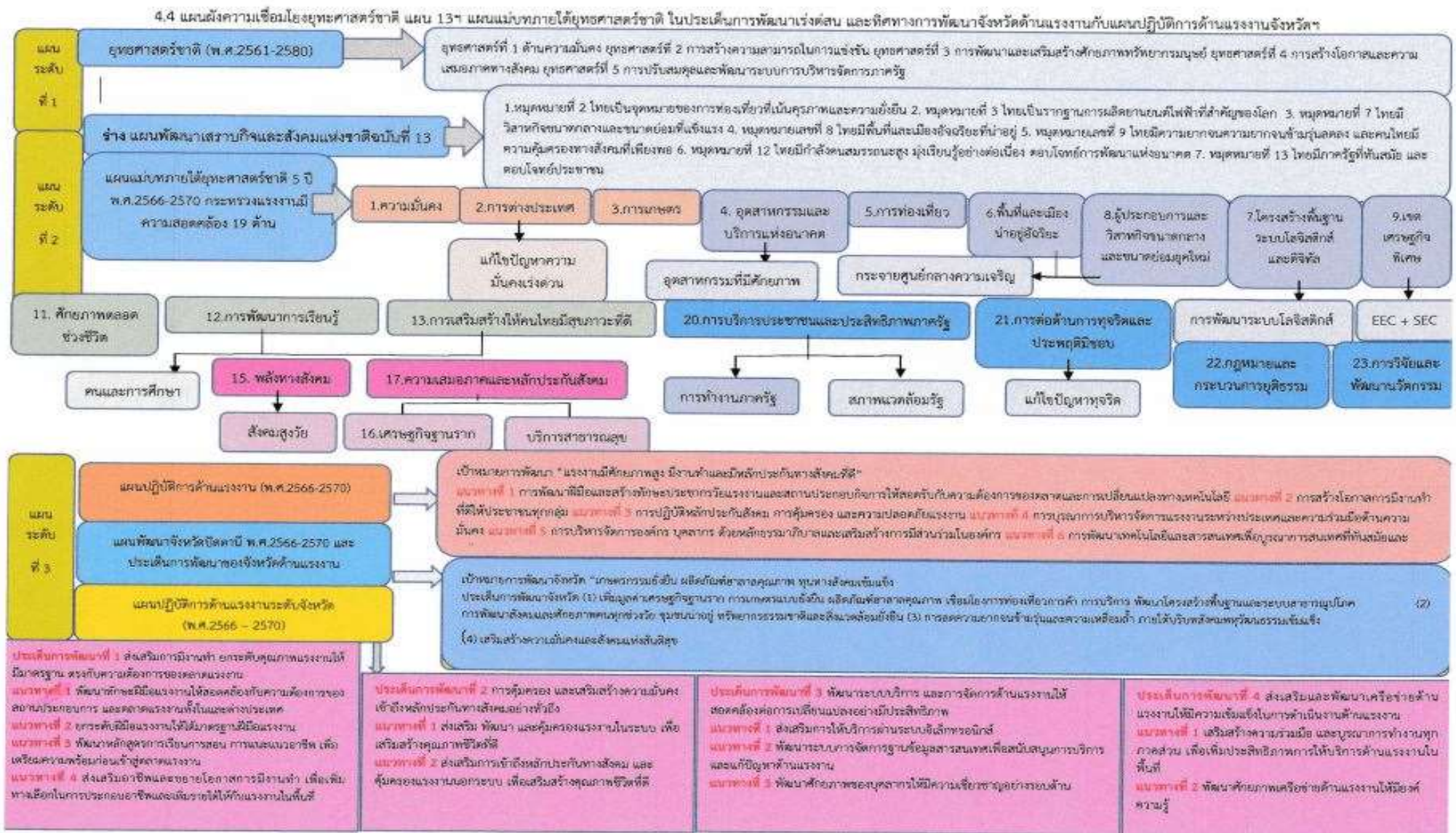
แผนผังแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

เป้าหมายการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด “แรงงานมีงานทำ ศักยภาพสูง มีหลักประกันทางสังคม เครือข่ายด้านแรงงานเข้มแข็ง”			
พันธกิจ 1) ส่งเสริมการมีงานทำ ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน 2) เสริมสร้างความมั่นคง ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย และเข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึง 3) พัฒนาระบบบริการและการจัดการด้านแรงงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพ 4) บูรณาการ เชื่อมโยงการดำเนินงานเครือข่ายด้านแรงงานให้มีความเข้มแข็ง			
ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมการมีงานทำ ยกระดับคุณภาพแรงงานให้มีมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน	ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การคุ้มครอง และเสริมสร้างความมั่นคง เข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึง	ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาระบบบริการและการจัดการด้านแรงงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ	ประเด็นการพัฒนาที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงานให้มีความเข้มแข็งในการดำเนินงานด้านแรงงาน
เป้าประสงค์ : ขับเคลื่อนให้แรงงานได้รับการพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีงานทำ มีรายได้	เป้าประสงค์ : แรงงานได้รับการคุ้มครอง มีสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	เป้าประสงค์ : เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ผู้ประกอบการและประชาชนวัยแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมบริการ	เป้าประสงค์ : ภาคเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านแรงงาน
ตัวชี้วัด : 1) ร้อยละของแรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ 2) ร้อยละของสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน 3) ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีศักยภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน 4) จำนวนสถานประกอบการกิจการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) 5) ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการบรรจุงานในประเทศ	ตัวชี้วัด : 1) จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบที่ได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน 2) ร้อยละของสถานประกอบการ กลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 3) จำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม ตัวชี้วัดที่ 4 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน	ตัวชี้วัด : 1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านแรงงานในการกิจของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน 2) ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา 3) จำนวนผู้เข้ารับบริการด้านแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์/ออนไลน์/แอปพลิเคชัน 4) จำนวนครั้งในการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ความรู้และฐานข้อมูลด้านแรงงานแก่เครือข่ายด้านแรงงาน และประชาชนทั่วไป	ตัวชี้วัด : 1) จำนวนหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายการดำเนินงานและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน 2) จำนวนเครือข่ายที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านแรงงาน
แนวทางการพัฒนา : 1. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ 2. ยกระดับฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน 3. พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การแนะแนวอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	แนวทางการพัฒนา : 1. ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานในระบบเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี 2. ส่งเสริมการเข้าถึงหลักประกันทางสังคม และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี	แนวทางการพัฒนา : 1. ส่งเสริมการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ 2. พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการให้บริการและแก้ปัญหาด้านแรงงาน 3. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพอย่างรอบด้าน 4. พัฒนาสื่อออนไลน์/แอปพลิเคชันที่เข้าถึงข้อมูลด้านแรงงาน	แนวทางการพัฒนา : 1. เสริมสร้างความร่วมมือ และบูรณาการทำงานทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้าน แรงงานในพื้นที่ 2. พัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงานให้มีองค์ความรู้

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ตัวอย่างโครงการ 1. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว 2. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน 3. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 4. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจจังหวัดชายแดนใต้ในยุคการค้าเสรีวิถีใหม่ (NEW NORMAL) 5. อบรมพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานและทักษะอาชีพสู่การสร้างงานและสร้างอาชีพ 6. พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 7. โครงการส่งเสริมเวทีและประชาคมเพื่อการจัดทำรูปแบบและการพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา 8. โครงการยกระดับศักยภาพเกษตรกรรุ่นใหม่ และผู้ประกอบการ/วิสาหกิจชุมชนในการผลิตสินค้าชุมชน - โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน 9. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	ตัวอย่างโครงการ 1. โครงการดำเนินงานให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและแรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน 2. โครงการประกันสังคมเยี่ยมผู้ทุพพลภาพ ผู้ประกันตนเจ็บป่วยในสถานพยาบาลหรือผู้ป่วยหลังภาวะวิกฤต 3. สร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบส่งเสริมความปลอดภัยในแก้อุปกรณ์แรงงานนอกระบบ 4. โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ Service Delivery Unit 5. ค่าตอบแทนส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่เครือข่ายประกันสังคมตามมาตรา 40	ตัวอย่างโครงการ 1. การจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ด้วยเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ 2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่นายจ้างเพื่อจัดทำข้อมูลและจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-payment) 3. กิจกรรมการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ 4. โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดแรงงานนอกระบบและสำรวจแรงงานนอกระบบ 5. โครงการจัดการความรู้สำนักงานประกันสังคม 6. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงาน 7. กิจกรรมประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านแรงงานผ่านสื่อออนไลน์	ตัวอย่างโครงการ 1. การดำเนินงานศูนย์แรงงานอำเภอ 2. กิจกรรมสำนึกรักบ้านเกิดร่วมใจพัฒนาชุมชน 3. การให้บริการประชาชนด้านแรงงานโดยศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน 4. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี พ.ศ. 2566-2570 5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน 6. โครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัย ยาเสพติด 7. พัฒนาศักยภาพแกนนำชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ
--	---	--	---

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. 2566 – 2570)





ภาคผนวก ก
ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดและ
ข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัดปัตตานี

สภาพภูมิประเทศ แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ประกอบด้วย

1. พื้นที่ราบชายฝั่งทะเล เป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ ประมาณ 1 ใน 3 ของพื้นที่จังหวัด ได้แก่ ทางตอนเหนือและทางตะวันออกของจังหวัดมีหาดทรายยาว และเป็นที่ราบชายฝั่งกว้างประมาณ 10 – 30 กิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ชายฝั่งทะเล 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอหนองจิก อำเภอเมืองปัตตานี อำเภอยะหริ่ง อำเภอปะนาเระ อำเภอสาบบุรี และอำเภอไม้แก่น
2. พื้นที่ราบลุ่ม บริเวณตอนกลาง และตอนใต้ของจังหวัด มีแม่น้ำปัตตานีไหลผ่านที่ดิน มีความเหมาะสมในการเกษตรกรรม ในพื้นที่ อำเภอแม่ลาน อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง อำเภอมายอ และอำเภอปะนาเระ
3. พื้นที่ภูเขา เป็นพื้นที่ส่วนน้อยอยู่ทางตอนใต้ของอำเภอโคกโพธิ์ อำเภอกะพ้อ และทางตะวันออกของอำเภอสาบบุรี

ลักษณะอากาศทั่วไป

จังหวัดปัตตานี อยู่ภายใต้อิทธิพลของลมมรสุมที่พัดประจำฤดูกาล 2 ชนิด คือ ฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ หรือฤดูหนาว จะมีลมจากทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นลมเย็นและแห้งจากประเทศจีนพัดปกคลุมประเทศไทย ทำให้ประเทศไทยตอนบนตั้งแต่ภาคกลางขึ้นไปมีอากาศหนาวเย็นและแห้งทั่วไป แต่ภาคใต้ตั้งแต่ประจวบคีรีขันธ์ ลงไปกลับมีฝนตกชุกเพราะลมมรสุมนี้พัดผ่านอ่าวไทยจึงพัดพาเอาไอน้ำไปตกเป็นฝนทั่วไป ตั้งแต่จังหวัดชุมพรลงไป อากาศจึงไม่หนาวเย็นดังเช่นภาคอื่น ๆ ที่อยู่ทางตอนบนของประเทศ และจังหวัดปัตตานี ซึ่งอยู่ทางด้านฝั่งตะวันออกได้รับอิทธิพลของลมนี้เต็มที่จึงมีฝนตกอยู่ในเกณฑ์ปานกลางและมีอากาศเย็นเป็นครั้งคราว ลมมรสุมอีกชนิดหนึ่งคือลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ซึ่งพัดผ่านมหาสมุทรอินเดีย จึงพาเอาไอน้ำและความชุ่มชื้นมาสู่ประเทศไทย แต่เนื่องจากเทือกเขาตะนาวศรีด้านตะวันตกซึ่งปิดกั้นกระแสลมเอาไว้ จึงทำให้บริเวณภาคใต้ฝั่งตะวันออกและจังหวัดปัตตานี มีฝนน้อยกว่าภายใต้ตะวันตกซึ่งเป็นด้าน รับลมมรสุม

ฤดูกาล

ฤดูกาลของจังหวัดปัตตานีแบ่งตามลักษณะของลมฟ้าอากาศของประเทศไทยออกได้เป็น 2 ฤดู คือ

1. **ฤดูร้อน** เริ่มตั้งแต่กลางเดือน มกราคม ถึงกลางเดือน พฤษภาคม ระยะเวลานี้เป็นช่วงว่างของฤดูมรสุม หลังจากสิ้นสุดฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ อากาศเริ่มร้อนและอากาศร้อน ร้อนที่สุดในเดือนเมษายน และเดือนพฤษภาคมแต่ไม่ร้อนมากนักเนื่องจากภูมิประเทศเป็นคาบสมุทรอยู่ใกล้ทะเลกระแสน้ำและ ไอน้ำจากทะเลทำให้อากาศคลายความร้อนไปมาก
2. **ฤดูฝน** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนมกราคมเป็นระยะเวลา 9 เดือนโดย แบ่งออกเป็น 2 ช่วง
ช่วงแรกจะเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมไปจนถึงเดือนกันยายนเป็นระยะเวลา 5 เดือน ช่วงนี้จะได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ซึ่งพัดมาจากมหาสมุทรอินเดีย ในช่วงนี้ฝนจะตกอย่างสม่ำเสมอ แต่มีปริมาณไม่มากนักโดยจะตกในช่วงบ่ายถึงค่ำ ซึ่งแต่ละเดือนจะมีปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 90-140 มิลลิเมตร สำหรับปี พ.ศ. 2558 มีฝนตกในช่วงนี้ 657.5 มิลลิเมตร
ช่วงที่สองเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนมกราคมเป็นช่วงที่ได้รับมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดอ่าวไทยเป็นช่วยที่มีฝนตกมากโดยเฉพาะในเดือนพฤศจิกายนและธันวาคม ปริมาณน้ำฝนสูงถึง 300-400 มิลลิเมตร

อุณหภูมิจังหวัดปัตตานี

เนื่องจากจังหวัดปัตตานีตั้งอยู่ในคาบสมุทรที่เป็นแหลมยื่นออกไปในทะเล จึงได้รับอิทธิพลจากลมมรสุม อย่างเต็มที่คือ ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้จากมหาสมุทรอินเดีย และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งพัดผ่านอ่าวไทย ทำให้ได้รับไอน้ำและความชุ่มชื้นมากอุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปีในคาบ 30 ปี (ปี 2524 – 2553) มีค่าอยู่ที่ 27.1 องศาเซลเซียส อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย 32.2 องศาเซลเซียส อุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย 23.3 องศา

การปกครอง

หน่วยงานในจังหวัดปัตตานี ประกอบด้วยหน่วยงานผู้แทนกระทรวงทุกกระทรวง ยกเว้น 2 กระทรวงที่ไม่มีหน่วยงานผู้แทนกระทรวงในจังหวัด คือ กระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หน่วยงานที่มีที่ตั้งสำนักงานในจังหวัดปัตตานี จำแนกได้ 5 ประเภท ดังนี้

1. หน่วยงานส่วนภูมิภาค จำนวน 33 หน่วยงาน อยู่ในการบริหารราชการของผู้ว่าราชการจังหวัด
2. หน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 66 หน่วยงาน ขึ้นตรงกับส่วนกลาง (กรมต้นสังกัด)
3. หน่วยงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 114 หน่วยงาน ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 17 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 96 แห่ง
4. หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 18 หน่วยงาน
5. หน่วยงานอิสระ จำนวน 9 หน่วยงาน

หน่วยงานส่วนท้องถิ่น

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง
2. เทศบาล 17 แห่ง
 - เทศบาลขนาดใหญ่ 2 แห่ง (เทศบาลเมืองปัตตานี เทศบาลเมืองตะลันบัน)
 - เทศบาลขนาดกลาง 8 แห่ง
 - เทศบาลขนาดเล็ก 7 แห่ง
3. องค์การบริหารส่วนตำบล 96 แห่ง
 - ขนาดใหญ่ 1 แห่ง (อบต.บานา)
 - ขนาดกลาง 87 แห่ง
 - ขนาดเล็ก 8 แห่ง



หน่วยการปกครอง

จังหวัดปัตตานี ได้แบ่งหน่วยการปกครองออกเป็น 12 อำเภอ 115 ตำบล 645 หมู่บ้าน โดยมีหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง (เทศบาลเมืองปัตตานี และเทศบาลเมืองตะลุบัน) เทศบาลตำบล 15 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 96 แห่ง

อำเภอ	เนื้อที่ (ตร.กม.)	ตำบล	หมู่บ้าน	อบต.	เทศบาล	ชุมชน	ร้อยละของ พื้นที่จังหวัด	ระยะห่างจาก จังหวัด (กม.)
1. เมืองปัตตานี	96.837	13	66	9	2	20	4.99	0.05
2. ยะหริ่ง	196.829	18	81	14	4	-	10.14	14
3. หนองจิก	231.526	12	76	11	2	-	11.93	8
4. โคกโพธิ์	339.414	12	83	11	3	-	17.49	26
5. ยะรัง	183.952	12	72	12	1	-	9.48	15
6. ปะนาเร	144.058	10	55	8	2	-	7.42	43
7. มายอ	216.136	13	59	10	1	-	11.14	29
8. สายบุรี	178.424	11	64	8	2	20	9.20	50
9. ไม้แก่น	55.201	4	17	3	-	-	2.84	65
10. ทุ่งยางแดง	114.970	4	23	4	-	-	5.93	45
11. กะพ้อ	93.815	3	27	3	-	-	4.83	68
12. แม่ลาน	89.194	3	22	3	-	-	4.60	30
รวม	1,940.356	115	645	96	17	40	100	-

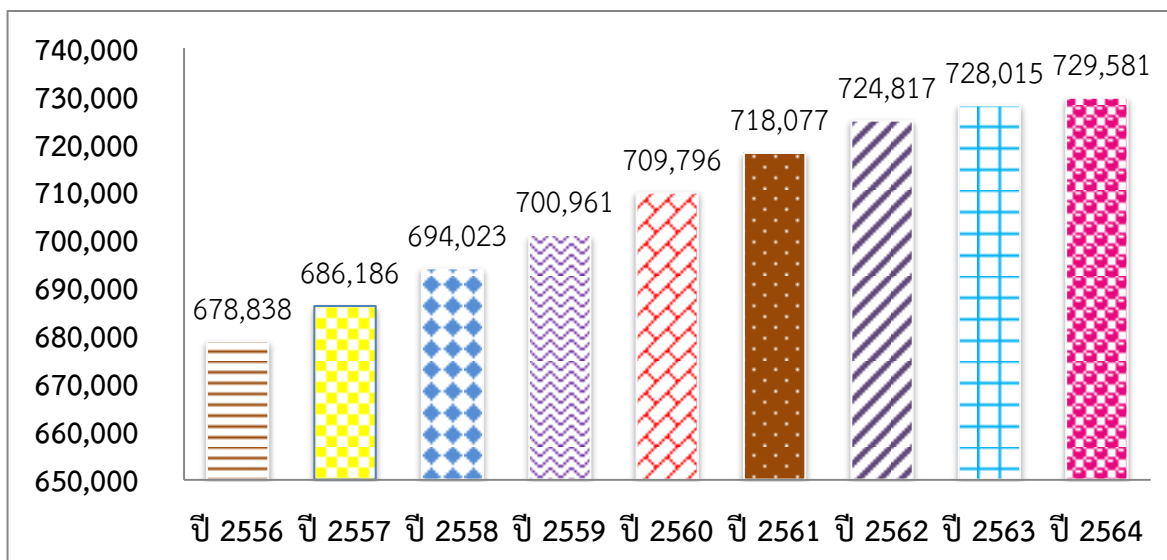
ประชากรและศาสนา

จังหวัดปัตตานี เป็นอาณาจักรที่เก่าแก่และมีความเจริญรุ่งเรืองทำให้เป็นแหล่งศูนย์รวมของประชากรหลากหลายเชื้อชาติ ศาสนา ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 87.25 นับถือ ศาสนาอิสลาม ร้อยละ 12.72 นับถือศาสนาพุทธ และร้อยละ 0.03 นับถือศาสนาคริสต์และนับถือศาสนาอื่นๆ มาตั้งแต่ในอดีต **จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น** จำนวน 729,581 คน แยกเป็นเพศชาย 360,348 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 และเป็นเพศหญิง 369,233 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 แยกรายอำเภอได้ดังนี้

จากการสำรวจจำนวนประชากรในห้วงเวลา 9 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 – 2564 ปรากฏว่าแนวโน้มประชากรเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งสืบเนื่องมาจากอัตราการเกิดที่เพิ่มขึ้นของประชากรและอัตราการย้ายเข้าออกของประชากร

หน่วยนับ : คน

แผนภูมิที่ 1 มีจำนวนประชากรที่อายุน้อยกว่า 1 ปี – 15 ปี



ที่มา : ศูนย์บริหารการทะเบียนภาค 9 สาขาจังหวัดปัตตานี

จังหวัดปัตตานี มีจำนวนประชากรที่อายุน้อยกว่า 1 ปี – 15 ปี จำนวน 199,800 คน จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 102,205 คน เพศหญิง จำนวน 97,595 คน อายุ 16 - 59 ปี จำนวน 439,127 คน จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 219,484 คน เพศหญิง จำนวน 219,643 คน อายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 90,654 คน จำแนกเป็นเพศชาย 38,659 คน เพศหญิง จำนวน 51,995 คน

ตารางที่ 14 จำนวนประชากรตามช่วงอายุ

รายไตรมาส	ช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี – 15 ปี (คน)	ช่วงอายุ อายุ 16 - 59 ปี (คน)	ช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป (คน)
ไตรมาส 1 ปี 2563	200,094	435,997	90,380
ไตรมาส 2 ปี 2563	200,148	436,388	89,943
ไตรมาส 3 ปี 2563	200,148	441,989	89,943
ไตรมาส 4 ปี 2563	200,245	436,776	88,994
ไตรมาส 1 ปี 2564	200,275	437,574	89,405
ไตรมาส 2 ปี 2564	200,216	438,013	89,906
ไตรมาส 3 ปี 2564	199,897	439,123	89,969
ไตรมาส 4 ปี 2564	199,800	439,127	90,654

คนพิการจังหวัดปัตตานี

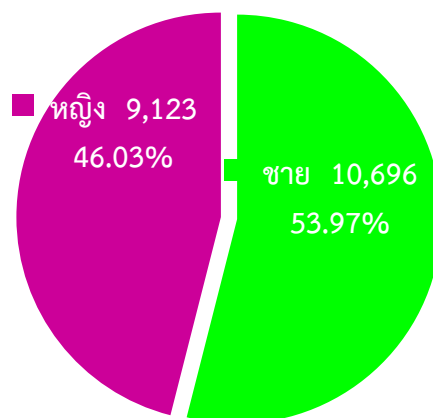
ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564 พบว่า จังหวัดปัตตานี มีพิการทั้งสิ้น 19,819 คน เมื่อเทียบกับประชาชนทั้งหมด 729,581 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 2.72 ของประชากรทั้งหมด โดยจำแนกตามสถานภาพทางเพศ พบว่า จังหวัดปัตตานี มีคนพิการเพศชาย มากกว่าเพศหญิง แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 10,696 คน คิดเป็นร้อยละ 53.97 และเพศหญิง จำนวน 9,123 คน คิดเป็นร้อยละ 46.03

ตารางที่ 15 ตารางแสดงจำนวนคนพิการแยกตามสถานภาพทางเพศ

	สถานภาพทางเพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (คน)
1	ชาย	10,696	53.97
2	หญิง	9,123	46.03
	รวม	19,819	100.00

แผนภูมิที่ 2 จำนวนคนพิการแยกตามสถานภาพทางเพศ

หน่วยนับ : คน



คนพิการแยกรายอำเภอ

ตารางที่ 16 ตารางแสดงจำนวนคนพิการจังหวัดปัตตานี รายอำเภอ

ลำดับ	อำเภอ	จำนวนคนพิการ (คน)	ร้อยละ	ลำดับ	อำเภอ	จำนวนคนพิการ (คน)	ร้อยละ
1	เมืองปัตตานี	3,157	15.93	7	มายอ	1,843	9.30
2	ยะรัง	3,126	15.77	8	ปะนาเระ	1,575	7.95
3	ยะหริ่ง	2,248	11.34	9	ทุ่งยางแดง	597	3.01
4	สายบุรี	2,026	10.22	10	กะพ้อ	452	2.28
5	โคกโพธิ์	1,980	9.99	11	ไม้แก่น	460	2.32
6	หนองจิก	1,888	9.53	12	แม่ลาน	467	2.36
รวม		19,819 คน					

จากจำนวนคนพิการจังหวัดปัตตานี จำนวน 19,819 คน พบว่า อำเภอเมืองปัตตานี มีจำนวนคนพิการมากที่สุด 3,157 คน คิดเป็นร้อยละ 15.93 รองลงมาอำเภอยะรัง 3,126 คน คิดเป็นร้อยละ 15.77 อำเภอยะหริ่ง 2,248 คน คิดเป็นร้อยละ 11.34 อำเภอสายบุรี 2,026 คน คิดเป็นร้อยละ 10.22 และอำเภอโคกโพธิ์ 1,980 คน คิดเป็นร้อยละ 9.99 ตามลำดับ

ประเภทคนพิการจังหวัดปัตตานี

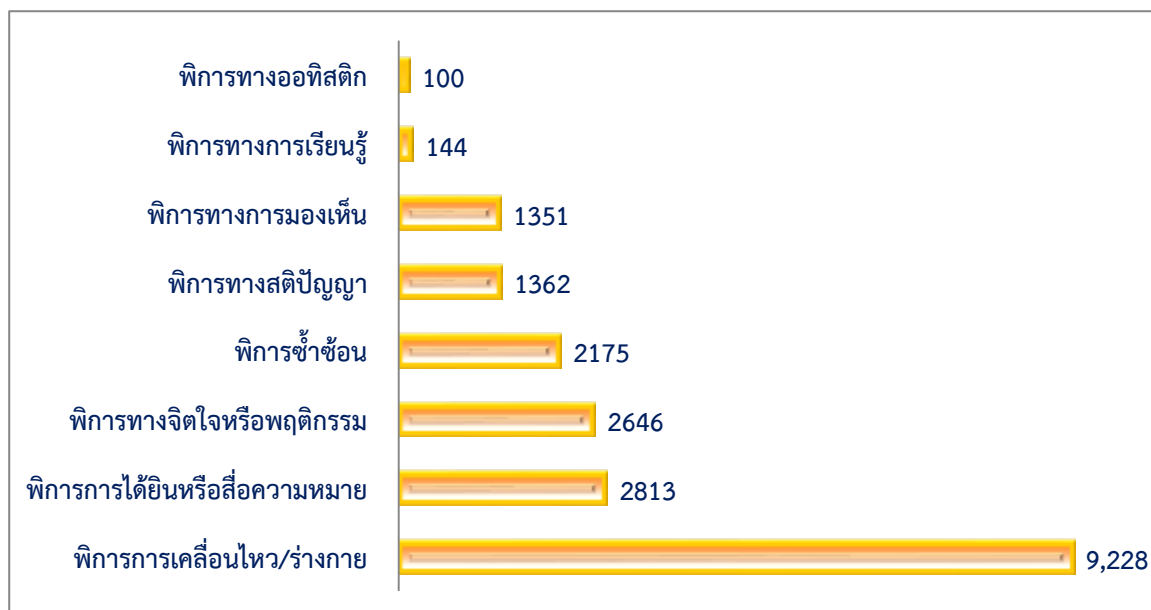
ตารางที่ 17 รายงานสถานการณ์คนพิการในจังหวัดปัตตานี

ประเภทความพิการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พิการการเคลื่อนไหว/ร่างกาย	9,228	46.56
พิการการได้ยินหรือสื่อความหมาย	2,813	14.19
พิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม	2,646	13.35
พิการซ้ำซ้อน	2,175	10.97
พิการทางสติปัญญา	1,362	6.87
พิการทางการมองเห็น	1,351	6.82
พิการทางการเรียนรู้	144	0.73
พิการทางออทิสติก	100	0.50
รวมทั้งสิ้น	19,819	100

ที่มา : สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปัตตานี

แผนภูมิที่ 3 รายงานสถานการณ์คนพิการในจังหวัดปัตตานี

หน่วยนับ : คน



ที่มา : สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปัตตานี

สถานการณ์แรงงานจังหวัดไตรมาส 3 ปี 2564 กรกฎาคม – กันยายน 2564 ขอนำเสนอในประเด็นต่างๆ ตามลำดับ คือ 1) กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน 2) การส่งเสริมการมีงานทำ 3) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน 4) การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ 5) การประกันสังคม 6) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญ 7) ผลการดำเนินงานที่สำคัญตามนโยบายรัฐบาล/นโยบายกระทรวงแรงงาน

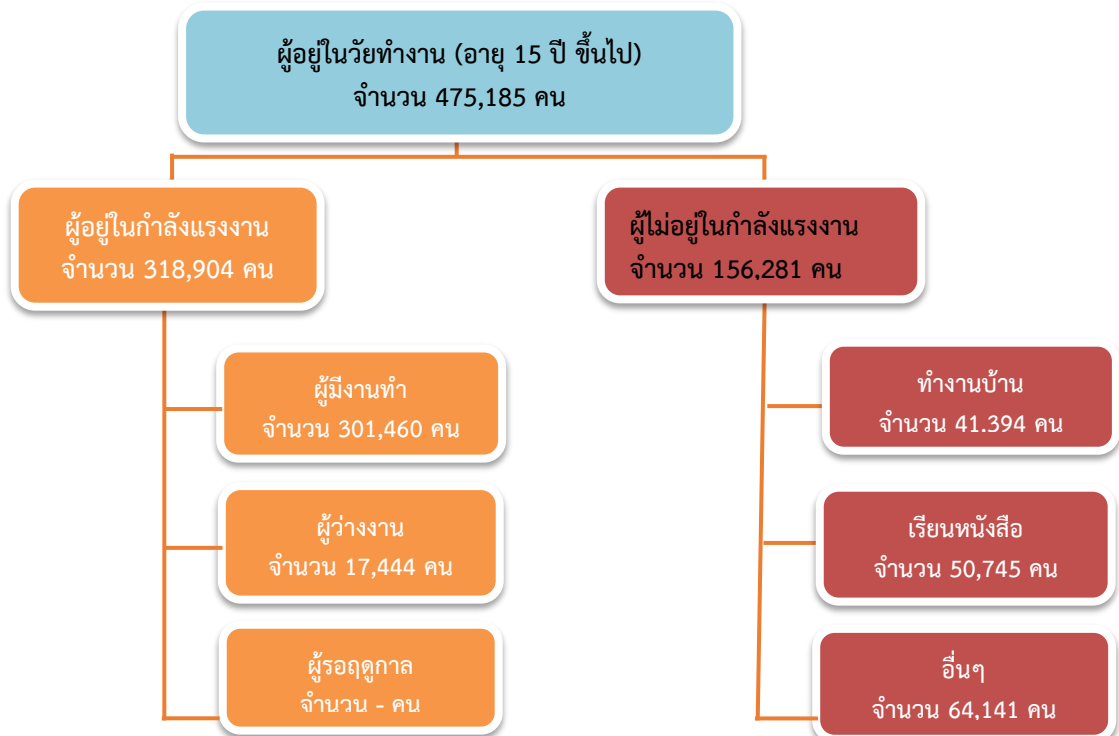
1. กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน

โครงสร้างประชากร

สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี ได้ดำเนินการสำรวจ ผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรจังหวัดปัตตานี ไตรมาส 3 ปี 2564 (เดือนกรกฎาคม – กันยายน 2564) จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ในจำนวนนี้เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งสิ้น 318,904 คน หรือร้อยละ 67.11 (ประกอบด้วย ผู้มีงานทำ 301,460 คน ผู้ว่างงาน 17,444 คน) และเป็นผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 156,281 คน หรือร้อยละ 31.89 (ประกอบด้วย ผู้ทำงานบ้าน 41,394 คน เรียนหนังสือ 50,745 คน และอื่นๆ 64,141 คน) กำลังแรงงานปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วยผู้มีงานทำและผู้ว่างงาน (ผู้ที่พร้อมจะทำงาน) มีจำนวน 301,460 คน ไม่มีกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล ในไตรมาสนี้

จำนวนผู้มีงานทำ 301,460 คน เป็นเพศชาย 163,834 คน และเพศหญิง 137,626 คน

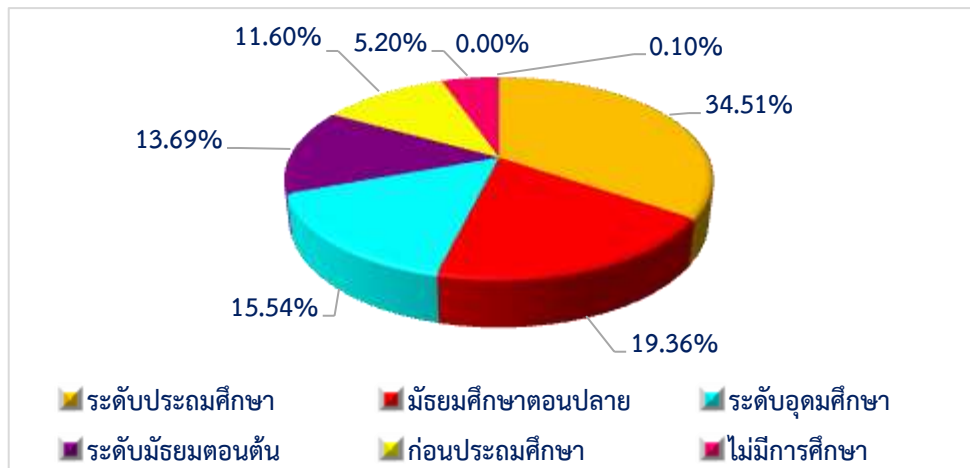
จำนวนผู้ว่างงาน 17,444 คน หรือคิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 5.47 ของกำลังแรงงานรวม
แผนภูมิที่ 4 โครงสร้างกำลังแรงงานจังหวัดปัตตานี ไตรมาสที่ 3 ปี 2564



ผู้มีงานทำ

ระดับการศึกษาของผู้มีงานทำ พบว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 104,056 คน ร้อยละ 34.51 รองลงมาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 58,348 คน ร้อยละ 19.36 ระดับอุดมศึกษา จำนวน 46,866 คน ร้อยละ 15.54 ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 41,275 คน ร้อยละ 13.69 ตามลำดับ

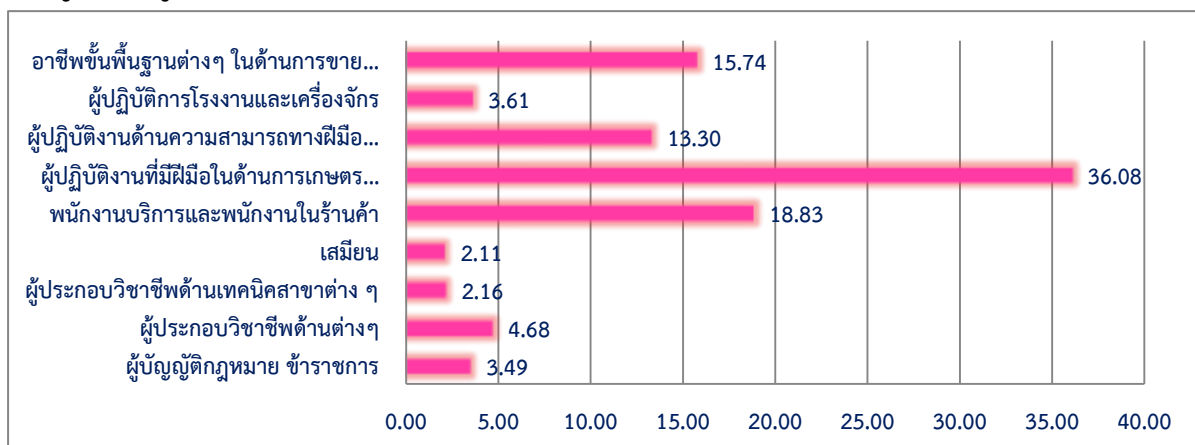
แผนภูมิที่ 5 ผู้มีงานทำจังหวัดปัตตานี จำแนกตามระดับการศึกษา ไตรมาส 3 ปี 2564



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

เมื่อพิจารณาผู้มีงานทำตามอาชีพ ในไตรมาส 3 ปี 2564 พบว่า อาชีพที่มีผู้มีงานทำมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ 1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง จำนวน 108,777 คน ร้อยละ 36.08 2) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด จำนวน 56,753 คน ร้อยละ 18.83 3) อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและการให้บริการ จำนวน 47,464 คน ร้อยละ 15.74 4) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน 40,089 คน ร้อยละ 13.30 และ 5) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน 14,110 คน ร้อยละ 4.68

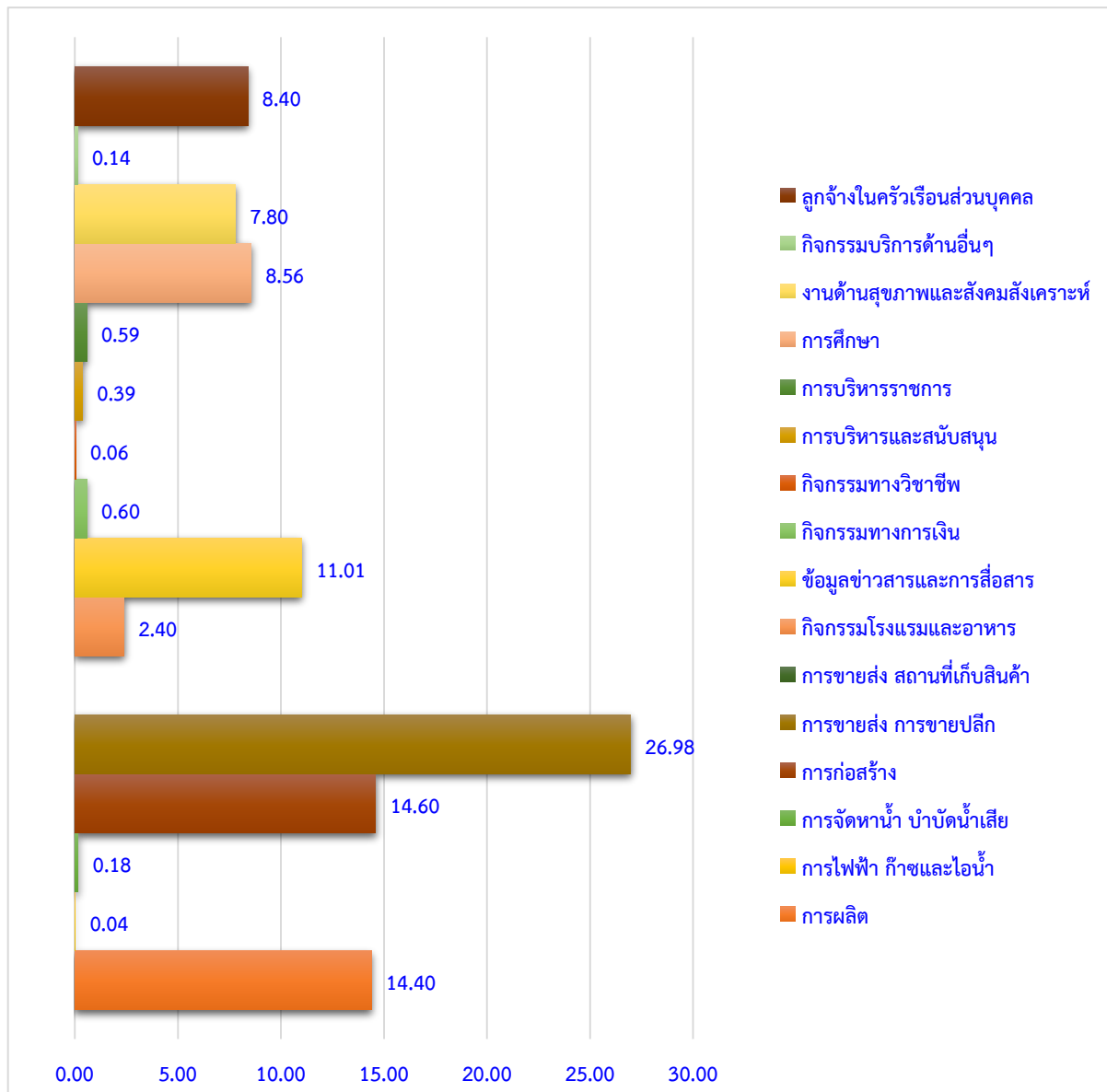
แผนภูมิที่ 6 ผู้มีงานทำจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอาชีพ ไตรมาส 3 ปี 2564



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

สำหรับผู้มีงานทำในจังหวัดปัตตานีทั้งสิ้น 301,460 คน พบว่า เพศชายทำงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งทำงานในภาคเกษตรกรรม มีจำนวน 109,800 คน ร้อยละ 36.42 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ส่วนผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรม มีจำนวน 191,660 คน ร้อยละ 63.58 โดยกลุ่มผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมจะทำงานในอุตสาหกรรม การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซม รถยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล ของใช้ในครัวเรือนมากที่สุด จำนวน 51,701 คน ร้อยละ 26.98 ของผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรม รองลงมา ได้แก่ การก่อสร้าง จำนวน 27,984 คน ร้อยละ 14.60 การผลิต จำนวน 27,600 คน ร้อยละ 14.40 กิจกรรม โรงแรมและอาหาร จำนวน 21,104 คน ร้อยละ 11.01 และการบริหารราชการและการป้องกันประเทศ จำนวน 16,404 คน ร้อยละ 8.56 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 7 ผู้มีงานทำจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ไตรมาส 3 ปี 2564



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

สภาพการทำงานของผู้มีงานทำ พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานส่วนตัว จำนวน 123,299 คน ร้อยละ 40.90 รองลงมารองลูกจ้าง จำนวน 123,186 คน ร้อยละ 40.87 (ลูกจ้างเอกชน จำนวน 92,666 คน ร้อยละ 30.74 และลูกจ้างเอกชน จำนวน 30,520 คน ร้อยละ 10.13) ช่วยธุรกิจครอบครัวโดยไม่มีรับค่าจ้าง จำนวน 49,700 คน ร้อยละ 16.49 และนายจ้าง จำนวน 5,275 คน ร้อยละ 1.75 เมื่อพิจารณาสภาพการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย ทำงานส่วนตัวมากที่สุด จำนวน 62,395 คน ร้อยละ 38.08 รองลงมา ลูกจ้างเอกชน จำนวน 60,945 คน ร้อยละ 37.20 และเพศหญิง ทำงานส่วนตัวมากที่สุด จำนวน 60,904 คน ร้อยละ 44.24 รองลงมา ลูกจ้างเอกชน จำนวน 31,721 คน ร้อยละ 23.05

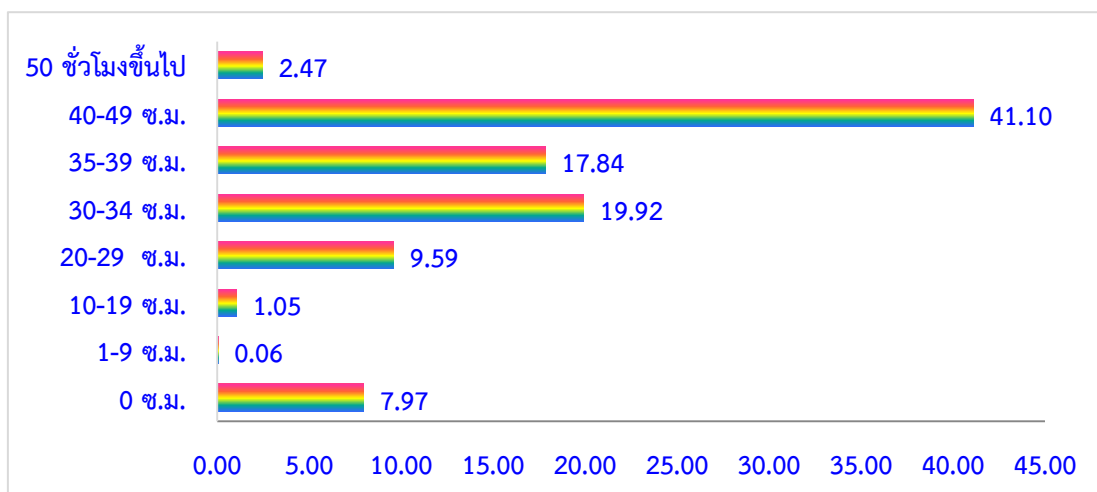
ตารางที่ 18 ผู้มีงานทำจำแนกตามสภาพการทำงาน ไตรมาสที่ 3 ปี 2564

รายการ	รวม	ชาย		หญิง	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นายจ้าง	5,275	4,341	2.65	934	0.68
ลูกจ้างรัฐบาล	30,520	14,671	8.95	15,849	11.52
ลูกจ้างเอกชน	92,666	60,945	37.20	31,721	23.05
ทำงานส่วนตัว	123,299	62,395	38.08	60,904	44.25
ช่วยธุรกิจครัวเรือน	49,700	21,482	13.11	28,218	20.50
รวม	301,460	163,834	100	137,626	100

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ พิจารณาจากจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น จำนวน 301,460 คน พบว่า ผู้มีงานทำ ทำงานตั้งแต่ 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 123,921 คน ร้อยละ 41.11 (เพศหญิง จำนวน 76,653 คน เพศชาย 46,268 คน) รองลงมา ทำงานตั้งแต่ 30-34 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 60,041 คน ร้อยละ 19.92 ทำงานตั้งแต่ 35 -39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 53,776 คน ร้อยละ 17.84 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 8 ผู้มีงานทำจังหวัดปัตตานี จำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ไตรมาส 3 ปี 2564

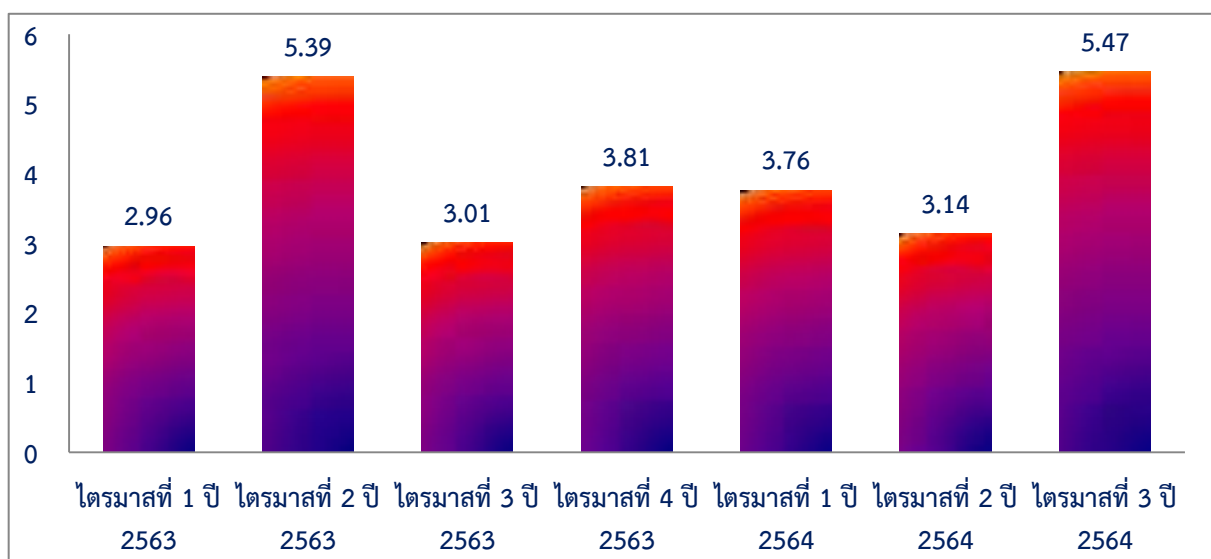


ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

ผู้ว่างงาน

ไตรมาสที่ 3 ปี 2564 จังหวัดปัตตานี มีผู้ว่างงาน มีประมาณ 17,444 คน มีอัตราการว่างงานประมาณ 5.47 ต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงาน มีอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้น จากไตรมาส 2 ปี 2564 ร้อยละ 2.33 (จากร้อยละ 3.14 เป็นร้อยละ 5.47) เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันกับปีที่ผ่านมาอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.46 (จากร้อยละ 3.01 เป็นร้อยละ 5.47) เมื่อคิดเป็นอัตราการว่างงานที่วัดจากกำลังแรงงานรวมพบว่า เพศหญิง จำนวน 9,937 คน ร้อยละ 3.12 ส่วนเพศหญิง ว่างงาน จำนวน 7,507 คน ร้อยละ 2.35 มีลักษณะการว่างงาน พบว่า ไตรมาสนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (เพศชาย ร้อยละ 56.97 เพศหญิง ร้อยละ 2.35)

แผนภูมิที่ 9 อัตราการว่างงานในจังหวัดปัตตานี



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

แรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้ที่มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือประกันสังคมมาตรา 33

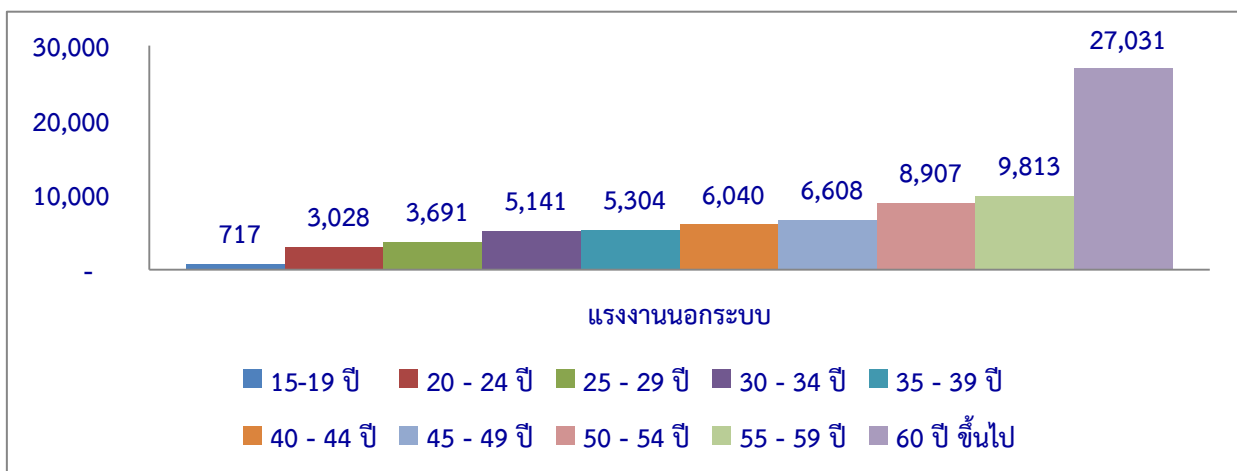
จากการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี (สำรวจปีละ 1 ครั้ง) ในปี 2564 พบว่า ผู้มีงานทำทั้งหมด 301,460 คน แรงงานนอกระบบในจังหวัดปัตตานี มีจำนวนทั้งสิ้น 76,280 คน (เพศชาย จำนวน 41,130 คน ร้อยละ 53.92 เพศหญิง จำนวน 35,150 คน ร้อยละ 46.08) ลดลงจากที่ปีที่ผ่านมา จำนวน 117,531 คน ทั้งนี้ เนื่องจากช่วงเวลาที่สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี ดำเนินการสำรวจแรงงานนอกระบบของจังหวัดปัตตานี (เดือนกรกฎาคม – กันยายน 2564) รัฐบาลมีนโยบายเยียวยาช่วยเหลือผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม ม.39 และ ม.40 ทำให้ผู้สมัครเข้าสู่ระบบประกันสังคมสูงมาก สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี จึงใช้ข้อมูลเฉพาะประชาชนที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม เป็นแรงงานนอกระบบ

ตารางที่ 19 จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานและนอกระบบ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ พ.ศ. 2558-2564

ผู้มีงานทำ	ปี						
	2558	2559	2560	2561	2562	2563	2564
แรงงานนอกระบบ	163,980	170,816	178,705	180,796	195,509	193,811	76,280
ชาย	86,926	97,498	97,395	94,109	110,587	107,570	41,130
หญิง	77,055	73,318	81,310	86,687	84,922	86,241	35,150

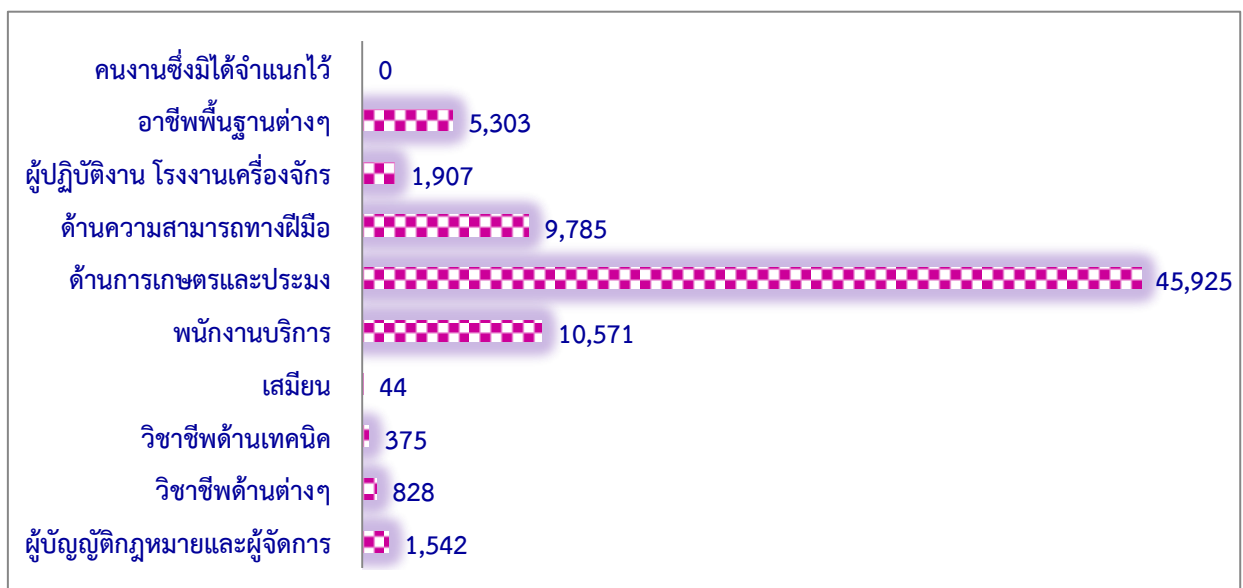
ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

แผนภูมิที่ 10 จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามอายุ เพศ จังหวัดปัตตานี ปี 2564



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

แผนภูมิที่ 11 จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามอาชีพ และเพศ จังหวัดปัตตานี พ.ศ.2564



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

แรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรและประมง จำนวน 45,925 คน ร้อยละ 60.21 รองลงมาได้แก่ อาชีพพนักงานบริการ จำนวน 10,571 คน ร้อยละ 13.86 อาชีพด้านความสามารถทางฝีมือ จำนวน 9,785 คน ร้อยละ 12.83 อาชีพพื้นฐานต่างๆ 5,303 ร้อยละ 6.95 ตามลำดับ และทุกอาชีพเพศชาย จะมากกว่าเพศหญิง ยกเว้นพนักงานบริการและวิชาชีพด้านต่างๆที่เป็นเพศหญิงมากกว่า

ตารางที่ 20 จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จเพศของ จังหวัดปัตตานี ปี พ.ศ.2563

จังหวัด ปัตตานี	รวม	ไม่มี การศึกษา	ต่ำกว่า ประถมศึกษา	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	อุดมศึกษา	อื่น ๆ
แรงงานนอก ระบบ	76,280	7,988	18,108	27,271	7,949	10,192	4,720	52
ชาย	41,130	2,767	9,774	15,048	5,106	5,577	2,857	-
หญิง	35,150	5,221	8,334	12,223	2,842	4,615	1,863	52
ร้อยละ		10.47	23.74	35.75	10.42	13.36	6.19	0.07

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

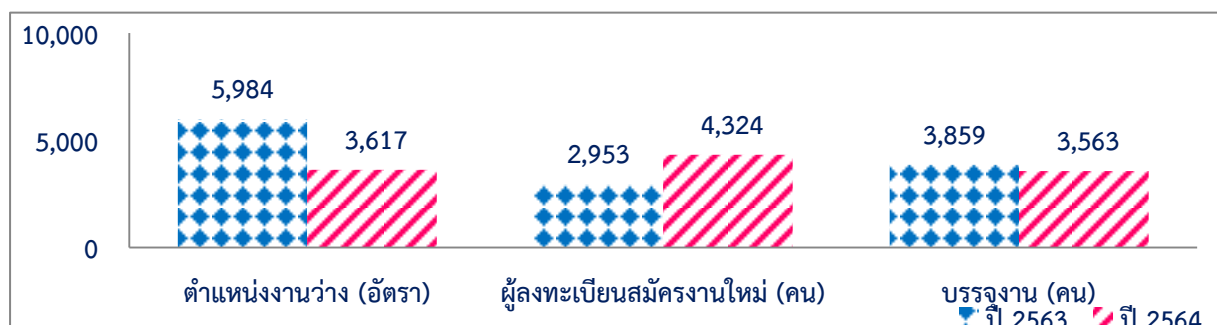
ปี 2564 พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาของอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 27,271 คน คิดเป็นร้อยละ 35.75 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 18,108 คน คิดเป็นร้อยละ 23.74 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 10,192 คน คิดเป็นร้อยละ 13.36 จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่แรงงานนอกระบบจะอยู่ในกลุ่มจบการศึกษาระดับต่ำถึงปานกลาง

2. การส่งเสริมการมีงานทำ

การจัดหางานในประเทศ

ภารกิจการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ เป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน ซึ่งได้ดำเนินการโดยสำนักงาน จัดหางานจังหวัดปัตตานี การส่งเสริมการมีงานทำในรูปแบบการจัดหางาน มีทั้งการหางานในประเทศและ ต่างประเทศ โดยการจัดหางานในจังหวัดปัตตานี ปี 2564 (มกราคม- ธันวาคม 2564) มีตำแหน่งงานว่างที่ แจ้งผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี จำนวน 3,617 อัตรา ซึ่งลดลงจากปีที่แล้วที่มีจำนวนตำแหน่งงาน ว่าง 5,984 อัตรา ในส่วนของผู้ลงทะเบียนสมัครงาน พบว่า มีจำนวน 4,324 คน เพิ่มขึ้น จากปีที่แล้วที่มี จำนวน 2,953 คน ขณะที่ผู้ได้รับการบรรจุงาน มีจำนวน 3,563 คน ลดลงจากปีที่ผ่านมาเช่นเดียวกัน

แผนภูมิที่ 12 เปรียบเทียบตำแหน่งงานว่าง/การสมัครงาน/การบรรจุงาน ปี 2563 -ปี 2564

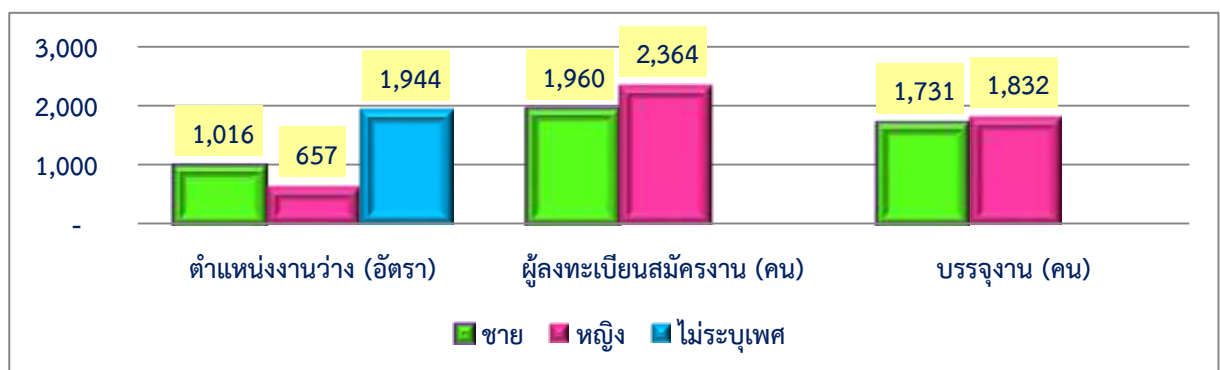


ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี

สำหรับตำแหน่งงานว่าง ปี 2564 (มกราคม – ธันวาคม 2564) มีจำนวน 3,617 อัตรา พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 1,016 อัตรา เพศหญิง จำนวน 657 อัตรา และไม่ระบุเพศ จำนวน 1,944 อัตรา การที่ตำแหน่งงานว่างมากกว่าครั้งที่ไม่ได้ระบุเพศ แสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการหรือนายจ้าง พิจารณาเห็นว่างานโดยทั่วไป ไม่ว่าชายหรือหญิงก็สามารถทำได้เช่นกัน หรือไม่มีความแตกต่างในเรื่องเพศ ในอีกประการหนึ่งนายจ้างพิจารณาเห็นว่า การที่ไม่ระบุจะมีผลดีในด้านการคัดเลือกมากกว่าการระบุเพศ

เมื่อพิจารณาถึงจำนวนผู้ลงทะเบียนสมัครงาน ปี 2564 มีจำนวนทั้งสิ้น 4,324 คน เป็นเพศชาย จำนวน 1,960 คน เพศหญิง จำนวน 2,364 คน พบว่า เพศหญิงมากกว่าเพศชาย และการบรรจรมีผู้ได้รับการบรรจรมูลค่าทั้งสิ้น จำนวน 3,563 คน โดยสัดส่วนของเพศหญิงจะได้รับการบรรจรมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ ผู้บรรจรมูลค่าที่เป็นเพศหญิง จำนวน 1,832 คน ขณะที่เพศชาย จำนวน 1,731 คน

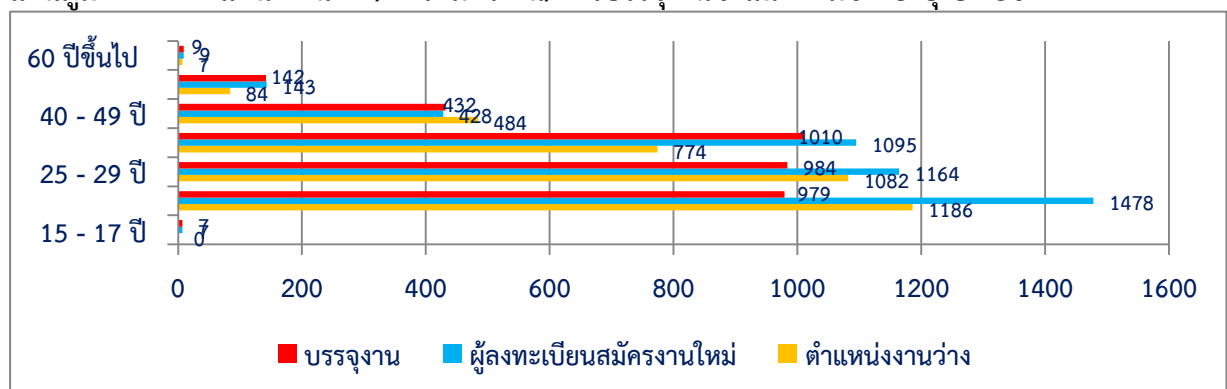
แผนภูมิที่ 13 เปรียบเทียบตำแหน่งงานว่าง/การสมัครงาน/การบรรจรมูลค่า ปี 2564



ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี

ช่วงอายุที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ปี 2564 (มกราคม – ธันวาคม 2564) ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่างอายุ 18 - 39 ปี โดยที่อายุ 18 - 24 ปี ตลาดแรงงานมีความต้องการสูงสุด โดยมีตำแหน่งงานว่าง จำนวน 1,186 อัตรา (ร้อยละ 32.79) รองลงมา คือ อายุ 25-29 ปี จำนวน 1,082 อัตรา (ร้อยละ 29.92) และอายุ 30-39 ปี จำนวน 774 อัตรา (ร้อยละ 21.40) ขณะเดียวกันผู้ลงทะเบียนสมัครงานส่วนใหญ่จะมีอายุ 18-24 ปี มีจำนวน 1,478 คน (ร้อยละ 34.18) รองลงมา คือ 25-29 ปี มีจำนวน 1,164 คน (ร้อยละ 26.92) และอายุ 30-39 ปี มีจำนวน 1,095 คน (ร้อยละ 25.32) ตามลำดับ ซึ่งผู้มีได้บรรจรมูลค่าสูงสุด จำนวน 30-39 ปี จำนวน 1,010 คน (ร้อยละ 28.35) รองลงมา คือ อายุ 25-29 ปี มีจำนวน 984 คน (ร้อยละ 27.62) และอายุ 18 - 24 ปี มีจำนวน 979 คน (ร้อยละ 25.48)

แผนภูมิที่ 14 ตำแหน่งงานว่าง/การสมัครงาน/การบรรจรมูลค่าจำแนกตามช่วงอายุ ปี 2564



ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี

สำหรับตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษา ปี 2564 (มกราคม – ธันวาคม 2564) พบว่า ตำแหน่งงานว่างมากกว่าร้อยละ 64.50 เป็นตำแหน่งงานในระดับมัธยมศึกษา ปวส. และปริญญาตรี โดยเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ตำแหน่งงานว่างระดับการศึกษาที่ต้องการสูงสุด คือ ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 1,120 อัตรา (ร้อยละ 30.97) รองลงมา คือ ระดับ ปวส. จำนวน 626 คน (ร้อยละ 17.31) และ ระดับปริญญาตรี จำนวน 587 คน (ร้อยละ 16.23) ขณะที่ผู้ลงทะเบียนสมัครงานไตรมาสนี้ส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาสูงสุด จำนวน 1,773 คน (ร้อยละ 41.01) รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 1,348 คน (ร้อยละ 31.18) และระดับ ปวส. จำนวน 533 คน (ร้อยละ 12.33) ตามลำดับ และผู้บรรจุนานระดับ การศึกษามัธยมศึกษามีการบรรจุนานมากที่สุด จำนวน 1,604 คน (ร้อยละ 45.02) รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 941 คน (ร้อยละ 26.41) และ ระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า จำนวน 480 คน (ร้อยละ 13.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ตำแหน่งงานว่าง/การสมัครงาน/การบรรจุนาน จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2564

วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียน สมัครงานใหม่ (คน)	บรรจุนาน (คน)
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	384	518	480
มัธยมศึกษา	1,120	1,773	1,604
ปวช.	447	96	93
ปวส.	626	533	403
อนุปริญญา	453	42	36
ปริญญาตรี	587	1348	941
ปริญญาโท	0	14	6
รวม	3,617	4,324	3,563

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี

ตำแหน่งงานว่างจำแนกช่วงอายุ ไตรมาสนี้ พบว่า ตำแหน่งงานว่างสูงสุด อยู่ที่ช่วงอายุ 18 – 24 ปี จำนวน 1,186 อัตรา (ร้อยละ 32.79) รองลงมา คือ ช่วงอายุ 25 - 29 ปี จำนวน 1,082 อัตรา (ร้อยละ 29.92) และ ช่วงอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 774 อัตรา (ร้อยละ 21.40) ในขณะที่ผู้ลงทะเบียนสมัครงานที่มีจำนวนมาก ที่สุดในช่วงอายุ 18-24 ปี จำนวน 1,478 คน (ร้อยละ 34.18) รองลงมา คือ ช่วงอายุ 25 – 29 ปี จำนวน 1,164 คน (ร้อยละ 26.92) และช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 1,095 คน (ร้อยละ 25.32) ส่วนการบรรจุนาน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 1,010 คน (ร้อยละ 28.35) รองลงมา คือ ช่วงอายุ 25 – 29 ปี จำนวน 984คน (ร้อยละ 27.62) และอายุ 18 -24 ปี จำนวน 979 คน (ร้อยละ 27.48)

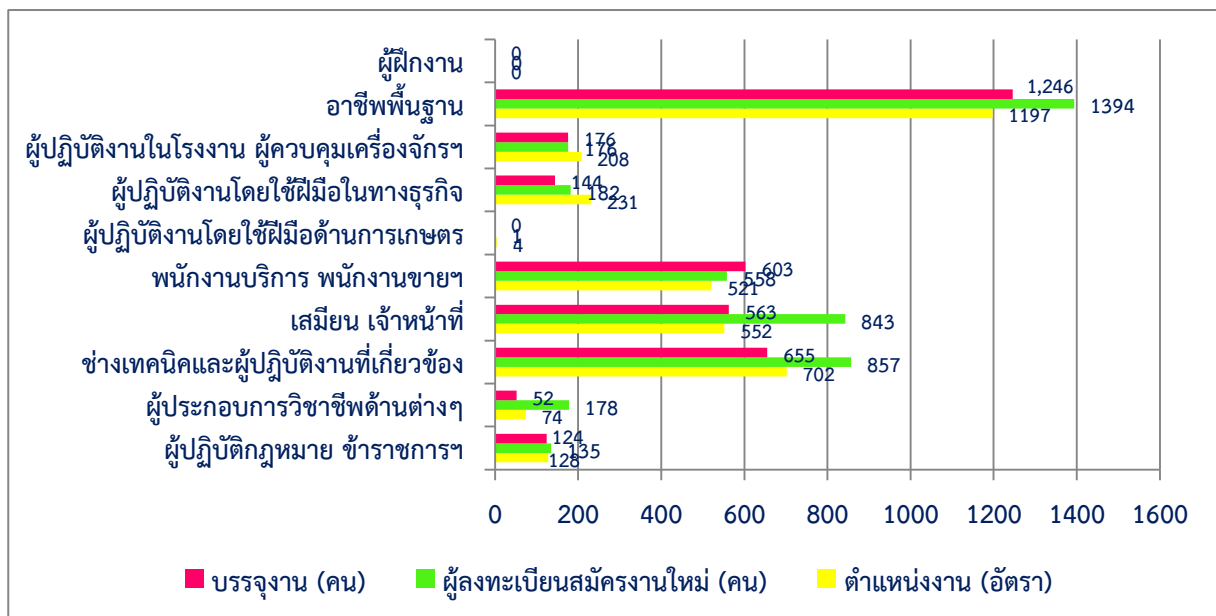
ตารางที่ 22 แสดงจำนวนตำแหน่งงานและการบรรจุนงานจังหวัดปัตตานี จำแนกตามช่วงอายุ ปี 2564

ช่วงอายุ	ตำแหน่งงานว่าง		ผู้ลงทะเบียนสมัครงานใหม่		บรรจุนงาน	
	อัตรา	ร้อยละ	อัตรา	ร้อยละ	อัตรา	ร้อยละ
15 - 17	0	0	7	0.16	7	0.20
18 - 24	1,186	32.79	1,478	34.18	979	27.48
25 - 29	1,082	29.92	1,164	26.92	984	27.62
30 - 39	774	21.40	1,095	25.32	1,010	28.35
40 - 49	484	13.38	428	9.90	432	12.12
50 - 49	84	2.32	143	3.31	142	3.98
60 ขึ้นไป	7	0.19	9	0.21	9	0.25
รวม	3,617	100	4,324	100	3,563	100

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี

ด้านอาชีพ พบว่า ปี 2564 (มกราคม – ธันวาคม 2564) มีอาชีพที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุด 3 อันดับ 1) อาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 1,197 อัตรา (ร้อยละ 33.10) 2) ช่างเทคนิคและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 702 อัตรา (ร้อยละ 19.41) 3) เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน 552 อัตรา (ร้อยละ 15.27) สำหรับอาชีพที่มีผู้ลงทะเบียนสมัครงานสูงสุด คือ 1) อาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 1,394 คน (ร้อยละ 32.24) 2) อาชีพช่างเทคนิคและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 857 คน (ร้อยละ 19.82) 3) เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน 843 คน (ร้อยละ 19.50) ส่วนการบรรจุนงาน มีการบรรจุนงานในอาชีพงานพื้นฐานสูงสุดเช่นเดียวกัน จำนวน 1,246 คน (ร้อยละ 34.97) รองลง คือ ช่างเทคนิคและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 655 คน (ร้อยละ 18.39) และพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 603 คน (ร้อยละ 16.93) (แผนภูมิที่ 22)

แผนภูมิที่ 15 ตำแหน่งงานว่าง/การสมัครงาน/การบรรจุนงาน จำแนกตามอาชีพ ปี 2564



ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี

ด้านอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งว่างงานสูงสุด 3 อันดับแรก ปี 2564 คือ 1) การผลิต จำนวน 1,106 อัตรา (ร้อยละ 30.58) 2) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซม รถยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล ของใช้ในครัวเรือน จำนวน 951 อัตรา (ร้อยละ 26.29) 3) การเป็นสื่อกลางทางการเงิน จำนวน 404 อัตรา (ร้อยละ 11.17) ซึ่งสอดคล้องกับการบรรจุนานที่พบว่าอุตสาหกรรมที่บรรจุนานได้สูงสุด คือการผลิต จำนวน 1,044 คน (ร้อยละ 29.34) รองลงมา คือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซม รถยนต์รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล ของใช้ในครัวเรือน จำนวน 907 คน (ร้อยละ 25.49) และการเป็นสื่อกลางทางการเงิน จำนวน 471 คน (ร้อยละ 13.24) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนตำแหน่งงานว่างและการบรรจุนานจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอุตสาหกรรม ปี 2564

ประเภทอุตสาหกรรม	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ร้อยละ	บรรจุนาน (คน)	ร้อยละ
ภาคเกษตรกรรม	214	5.92	189	5.32
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	214	5.92	189	5.31
นอกภาคเกษตร	3,403	94.08	3374	94.82
การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	0	0.00	0	0
การผลิต	1,106	30.58	1,044	29.34
การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	8	0.22	8	0.22
การก่อสร้าง	333	9.21	311	8.74
การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซม รถยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล ของใช้ใน ครัวเรือน	951	26.29	907	25.49
กิจกรรมโรงแรม และอาหาร	134	3.70	140	3.93
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	61	1.69	66	1.85
การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	404	11.17	471	13.24
กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าฯ	4	0.11	0	0.00
การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ	30	0.83	27	0.76
การศึกษา	58	1.60	57	1.60
งานด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	4	0.11	4	0.11
ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	0	0.00	0	0.00
องค์กรระหว่างประเทศและองค์กรต่างประเทศอื่น ๆ	0	0.00	0	0.00
ศิลปะความบันเทิง และนันทนาการ	0	0.00	0	0.00
กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	34	0.94	34	0.96
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	21	0.58	22	0.62
กิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และกิจกรรมทาง วิชาการ	246	6.80	281	7.90
กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน	9	0.25	2	0.06
รวม	0	0.00	0	0.00
	3617	100	3558	100

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี

แรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ ณ เดือนธันวาคม 2564 นายจ้าง จำนวน 1,871 ราย แรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น จำนวน 9,576 คน เป็นสัญชาติเมียนมา จำนวน 5,615 คน คิดเป็นร้อยละ 58.65 กัมพูชา จำนวน 3,449 คน คิดเป็นร้อยละ 36.01 ลาว จำนวน 396 คน ร้อยละ 4.13 และอื่นๆ 116 คน คิดเป็นร้อยละ 1.21

แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ทำงาน ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2564 มีจำนวนทั้งสิ้น 9,460 คน เป็นสัญชาติเมียนมา จำนวน 5,615 คน สัญชาติกัมพูชา จำนวน 3,449 คน และสัญชาติลาว จำนวน 396 คน พบว่า สัญชาติเมียนมามีจำนวนมากที่สุด

ตารางที่ 24 ข้อมูลการอนุญาตให้คนต่างด้าว (3 สัญชาติ) ทำงาน ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2564

สัญชาติ								
เมียนมา			ลาว			กัมพูชา		
ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
4,474	1,141	5,615	224	172	396	2,766	683	3,449

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี

ข้อมูลการขออนุญาตให้คนต่างด้าว (3 สัญชาติ) ทำงาน ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2564 แยกตามประเภทกิจการ มีจำนวนทั้งสิ้น 9,460 คน พบว่า กิจการประมงทะเล มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานมากที่สุด จำนวน 5,036 คน (เมียนมา 2,848 คน ,กัมพูชา 1,990 คน ,ลาว 198 คน) รองลง คือ กิจการก่อสร้าง จำนวน 1,512 คน (เมียนมา 1,332 คน, กัมพูชา 177 คน, ลาว 3 คน) กิจการต่อเนื่องประมง จำนวน 1,381 คน (เมียนมา 485 คน, กัมพูชา 882 คน, ลาว 14 คน) และกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ จำนวน 363 คน (เมียนมา 234 คน, กัมพูชา 129 คน)

เมื่อพิจารณาการขออนุญาตให้คนต่างด้าว (3 สัญชาติ) ทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มากกว่าเพศหญิง ซึ่งเพศชาย มีจำนวน 7,464 คน (ร้อยละ 78.90) เพศหญิง จำนวน 1,996 คน (ร้อยละ 21.10) เมื่อแยกเป็นสัญชาติ พบว่า สัญชาติเมียนมา มีเพศชาย จำนวน 4,474 คน เพศหญิง จำนวน 1,141 คน สัญชาติกัมพูชา มีเพศชาย จำนวน 2,766 คน เพศหญิง จำนวน 683 คน และสัญชาติลาว มีเพศชาย จำนวน 224 คน เพศหญิง จำนวน 172 คน

ตารางที่ 25 แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ทำงาน ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2564 แยกตามประเภทกิจการ

ประเภทกิจการ	นายจ้าง	รวม	เมียนมา		ลาว			กัมพูชา			
1.ประมงทะเล	563	5036	2848	0	2848	198	0	198	1990	0	1990
2.ต่อเนื่องประมง	323	1381	251	234	485	8	6	14	552	330	882
3. เกษตรและปศุสัตว์	73	168	97	68	165	1	0	1	2	0	2
4. ก่อสร้าง	326	1512	862	470	1332	0	3	3	100	77	177
5. งานบ้าน	249	299	28	81	109	3	78	81	32	77	109
6. ต่อเนื่องการเกษตร	50	100	49	23	72	7	3	10	12	6	18
7. รีไซเคิล	16	35	15	11	26	1	0	1	1	7	8
8. จำหน่ายผลิตภัณฑ์โลหะ	12	14	7	0	7	2	1	3	2	2	4
9. จำหน่ายอาหารและ เครื่องดื่ม	116	251	56	26	82	2	76	78	31	60	91
10. ผลิตภัณฑ์จำหน่ายวัสดุ ก่อสร้าง	8	13	8	0	8	0	0	0	2	3	5
11. แปรรูปหิน	4	7	5	1	6	0	0	0	1	0	1
12. จำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	3	4	2	1	3	0	0	0	1	0	1
13.ผลิตจำหน่ายพลาสติก	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
14. ผลิตจำหน่ายผลิตภัณฑ์ อิเล็กทรอนิกส์	3	3	3	0	3	0	0	0	0	0	0
15. สถานศึกษา มูลนิธิ	2	3	2	0	2	0	0	0	1	0	1
16. ค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอย	34	41	18	11	29	1	4	5	2	5	7
17. อยู่ซ่อมรถ ล้าง อัดฉีด	5	19	14	4	18	0	0	0	0	1	1
18. สถานีบริการน้ำมัน แก๊ส เชื้อเพลิง	3	6	0	0	0	0	0	0	1	5	6
19. การให้บริการต่างๆ	35	201	92	92	184	1	1	2	6	9	15
20. แปรรูปสัตว์น้ำ	43	363	117	117	234	0	0	0	29	100	129
21. ล่าม	2	3	0	2	2	0	0	0	0	1	1
รวม	1,871	9460	4474	1141	5615	224	172	396	2766	683	3449

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี

แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย จำแนกตามประเภทการได้รับใบอนุญาต ปี 2564 ได้แก่ ประเภทการได้รับใบอนุญาต ประเภทชั่วคราว จำนวน 93 คน

แรงงานไทยจังหวัดปัตตานี ที่ได้รับอนุมัติเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามวิธีการเดินทาง ปี 2564 พบว่า วิธีการเดินทาง Re-Entry จำนวน 2 คน (ร้อยละ 100)

กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประเภทกิจกรรม ปี 2564 สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี จัดกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ ดังนี้

ตารางที่ 26 กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำในจังหวัดปัตตานี

กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ	จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม	ผู้ที่ได้ประโยชน์ (คน)		
		ชาย	หญิง	รวม
1.แนะแนวอาชีพ	0 ครั้ง	724	959	1,683
2. มหกรรมอาชีพ	0 ครั้ง	0	0	0
3. ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	3 ครั้ง	0	60	60
4. ส่งเสริมการประกอบอาชีพเพื่อผู้สูงอายุ	1 ครั้ง	1	19	20
5. อบรมผู้รับงาน/ผู้นำกลุ่มรับงานไปทำที่บ้าน	1 ครั้ง	0	14	14
6. ประสานให้เกิดการรับงานไปทำที่บ้าน	6 ครั้ง	0	25	25
รวม	11 ครั้ง	725	1,077	1,802

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี

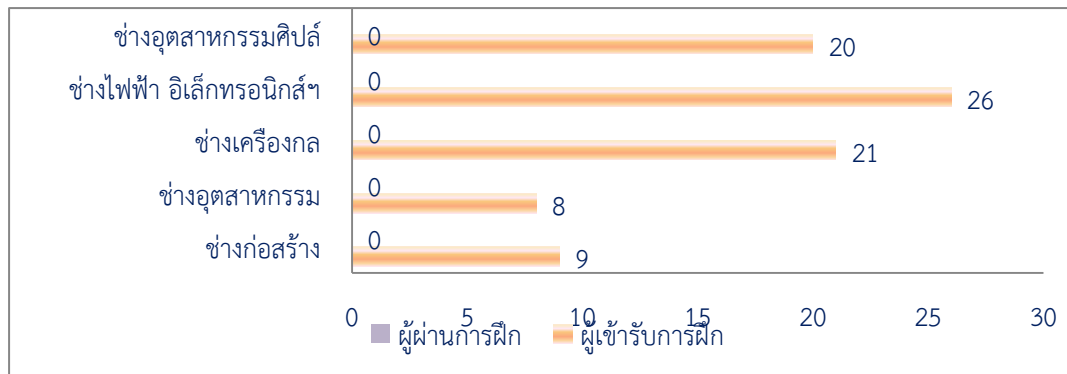
3. การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

ในปี 2564 (มกราคม – ธันวาคม 2564) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 23 ปัตตานี ได้ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาผู้ใช้แรงงานในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานไทยให้มีมาตรฐานฝีมือทัดเทียมประเทศต่างๆ ขณะเดียวกันเป็นการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยภาพรวมของฝึกต่างๆ

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

การฝึกเตรียมเข้าทำงานในจังหวัดปัตตานี ปี 2564 (มกราคม – ธันวาคม 2564) มีผู้ฝึกเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 84 คน พบว่า กลุ่มอาชีพที่มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานสูงสุด คือ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ ผู้เข้ารับการฝึก 26 คน รองลงมา ช่างเครื่องกล จำนวน 21 คน ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน 20 คน ช่างก่อสร้าง จำนวน 9 คน และช่างอุตสาหกรรม จำนวน 8 คน ตามลำดับ ซึ่งอยู่ระหว่างการฝึกอบรม ยังไม่มีผู้ผ่านการฝึก

แผนภูมิที่ 16 แสดงข้อมูลการฝึกเตรียมเข้าทำงานในจังหวัดปัตตานี ไตรมาสที่ 4 ปี 2564

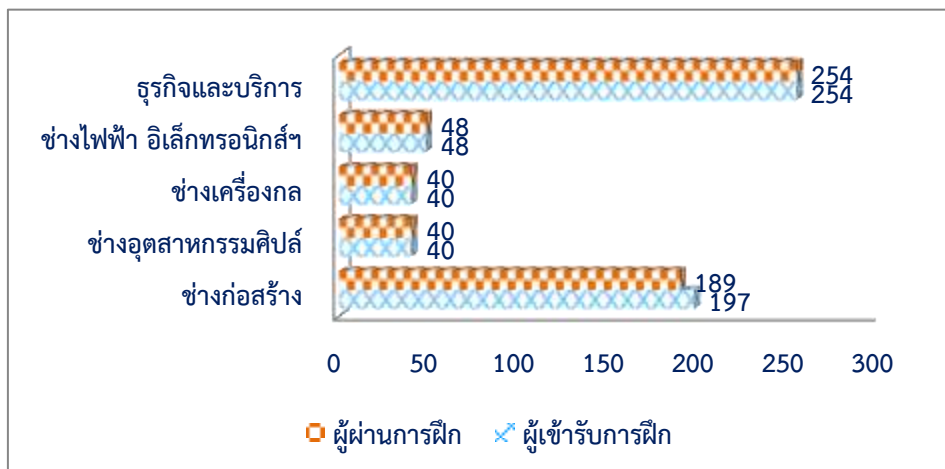


ที่มา : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 23 ปัตตานี

การฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงาน

การฝึกเสริมทักษะฝีมือในจังหวัดปัตตานี ปี 2564 (มกราคม – ธันวาคม 2564) มีผู้เข้ารับการฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 579 คน พิจารณาตามกลุ่มอาชีพที่ฝึกพบว่า ธุรกิจและบริการ มีการฝึกเสริมทักษะฝีมือสูงสุด จำนวน 254 คน (ร้อยละ 43.87) รองลงมา คือ ช่างก่อสร้าง จำนวน 197 คน (ร้อยละ 34.02) และช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 48 คน (ร้อยละ 8.29) ผู้ผ่านการฝึกทักษะฝีมือแรงงานไตรมาสนี้ จำนวน 571 คน

แผนภูมิที่ 17 แสดงข้อมูลการฝึกเสริมทักษะฝีมือในจังหวัดปัตตานี ปี 2564

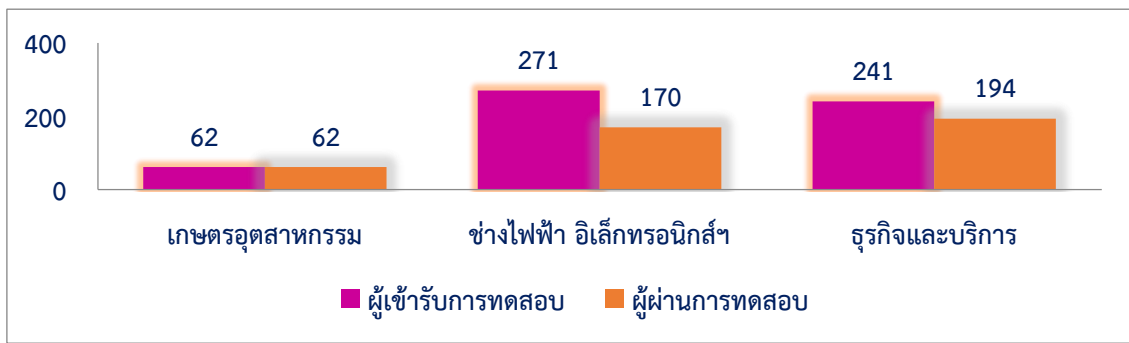


ที่มา : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 23 ปัตตานี

การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

ปี 2564 (มกราคม – ธันวาคม 2564) พบว่า มีผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 574 คน กลุ่มอาชีพที่เข้ารับการฝึกสูงสุด คือ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 271 คน (ร้อยละ 47.21) รองลงมา คือ ธุรกิจและบริการ จำนวน 241 คน (ร้อยละ 41.99) และช่างอุตสาหกรรม จำนวน 62 คน (ร้อยละ 10.80) มีผู้ผ่านการฝึก จำนวน 426 คน คิดเป็นร้อยละ 74.22 ของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

แผนภูมิที่ 18 แสดงข้อมูลการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในจังหวัดปัตตานี ไตรมาสที่ 4 ปี 2564

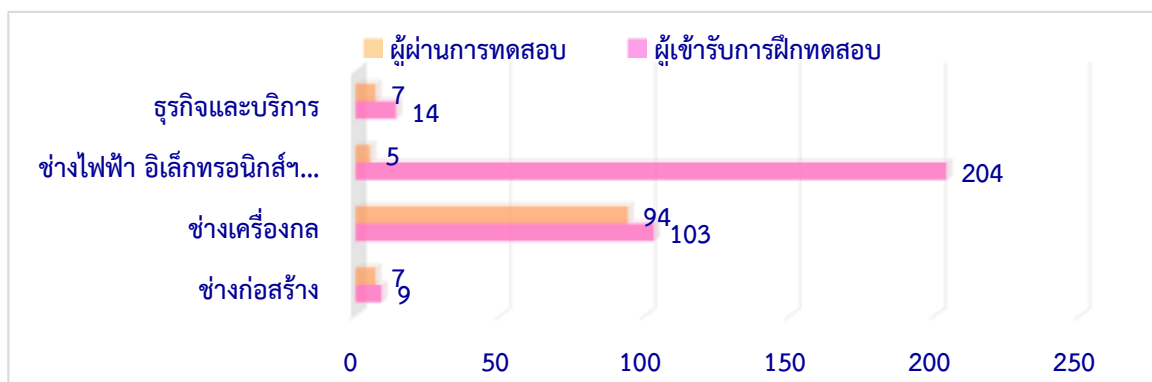


ที่มา : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 23 ปัตตานี

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ปี 2564 (มกราคม – ธันวาคม 2564) พบว่า มีผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 330 คน มีผู้เข้าทดสอบสูงสุด คือ กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ทั้งหมด จำนวน 204 คน (ร้อยละ 61.82) รองลงมา คือ ช่างเครื่องกล จำนวน 103 คน (ร้อยละ 31.21) ธุรกิจและบริการ จำนวน 14 คน (ร้อยละ 4.24) และช่างก่อสร้าง จำนวน 9 คน (ร้อยละ 2.73) มีผู้ผ่านการฝึก จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 34.25 ของจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

แผนภูมิที่ 19 แสดงข้อมูลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในจังหวัดปัตตานี ปี 2564



ที่มา : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 23 ปัตตานี

4. การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ

จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้าง

ปี 2564 สถานประกอบการจังหวัดปัตตานี มีจำนวนทั้งหมด 1,544 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นขนาดสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 - 4 คน จำนวน 577 แห่ง รองลงมาคือสถานประกอบการขนาด 5 - 9 คน มีจำนวน 365 แห่ง ลูกจ้าง มีจำนวนทั้งสิ้น 21,823 คน ลูกจ้างส่วนใหญ่อยู่ในสถานประกอบการ ขนาด 20 - 49 คน จำนวน 7,995 คน (ร้อยละ 36.64) รองลงมา อยู่ในสถานประกอบการขนาด 10 -19 คน ลูกจ้างจำนวน 4,216 คน (ร้อยละ 19.32)

ตารางที่ 27 จำนวนสถานประกอบการและจำนวนลูกจ้าง

จำนวนขนาดสถานประกอบการ (คน)	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	จำนวนลูกจ้าง (คน)
1 –4	577	1,423
5 –9	365	2,499
10 –19	292	4,216
20 - 49	276	7,995
50 - 99	18	1,327
100 -299	11	1,731
300 - 499	3	971
500 - 999	1	569
1,000 คนขึ้นไป	1	1,092
รวม	1,544	21,823

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี

สถานประกอบการและลูกจ้างจำแนกตามรหัสอุตสาหกรรมใหญ่ ปี 2564 (มกราคม ธันวาคม 2564) พบว่า จังหวัดปัตตานีมีอุตสาหกรรมการค้าขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน มีจำนวนสถานประกอบการมากที่สุด จำนวน 588 แห่ง ลูกจ้าง จำนวน 5,935 คน รองลงมา คือ อุตสาหกรรมเกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้ การประมง จำนวน 36 แห่ง ลูกจ้างจำนวน 5,851 คน อุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 213 แห่ง ลูกจ้าง 5,540 คน และการก่อสร้าง 108 แห่ง ลูกจ้าง จำนวน 1,259 คน ตามลำดับ ตารางที่ 28 แสดงจำนวนสถานประกอบการและลูกจ้างจำแนกตามรหัสอุตสาหกรรมใหญ่

อุตสาหกรรม	รวม	
	สถานประกอบการ	ลูกจ้าง
A เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้ การประมง	364	5,851
C การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0	0
D การผลิต	213	5,540
E การไฟฟ้า แก๊ส และการประปา	40	852
F การก่อสร้าง	108	1,259
G การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	588	5,935
H โรงแรมและภัตตาคาร	46	621
I การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	87	981
J ตัวกลางทางการเงิน	65	679
K บริหารด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ	5	15
L การศึกษา	2	11
M การบริการด้านสุขภาพและสังคม	10	38
N การให้บริการชุมชน สังคมและบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	16	41
รวม	1,544	21,823

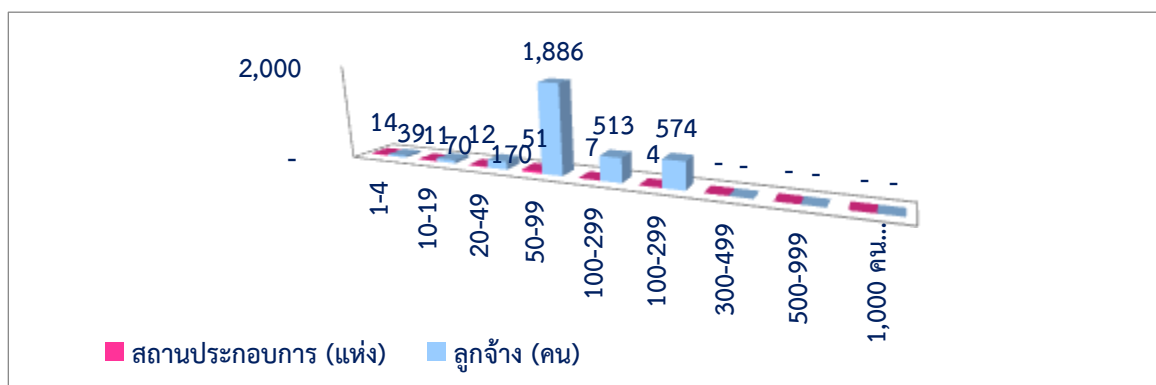
ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี

การตรวจแรงงาน

กระทรวงแรงงาน นอกจากมีภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำ การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับฝีมือให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน และทัดเทียมมาตรฐานสากลแล้ว อีกภารกิจหนึ่งที่เกิดขึ้นต่อเนื่องภายหลังการส่งเสริมการมีงานทำแล้ว คือ ภารกิจด้านการคุ้มครองลูกจ้าง ให้ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความเป็นธรรมจากการทำงานภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เพื่อไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างโดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ขณะเดียวกันในอีกด้านหนึ่งก็ต้องผดุงไว้ซึ่งความยุติธรรมกับฝ่ายนายจ้าง กล่าวคือ ไม่โอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่ง ทั้งนี้ มาตรการที่จะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับรายได้และสวัสดิการที่เป็นธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงได้รับความคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ คือ การตรวจสอบสถานประกอบการ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้แรงงานได้รับการปฏิบัติและดูแลตามกฎหมาย อีกทั้งจะเป็นมาตรการในการกระตุ้นให้สถานประกอบการเอาใจใส่ดูแลลูกจ้างของตนให้มากขึ้น

สำหรับปี 2564 (มกราคม – ธันวาคม 2564) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี ได้ดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบการทั้งสิ้น จำนวน 99 แห่ง มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจหรือได้รับการคุ้มครองรวม จำนวน 3,252 คน จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 1,949 คน (ร้อยละ 59.94 ของจำนวนลูกจ้างที่ตรวจทั้งหมด) เพศหญิง จำนวน 1,303 คน (ร้อยละ 40.06 ของจำนวนลูกจ้างที่ตรวจทั้งหมด) ผลการตรวจแรงงานพบว่า สถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมาย จำนวน 55 แห่ง (ร้อยละ 55.56) ของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจ) และสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 44 แห่ง (ร้อยละ 44.44 ของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจ) (แผนภูมิที่ 28)

แผนภูมิที่ 20 แสดงข้อมูลการตรวจแรงงานในจังหวัดปัตตานี ปี 2564



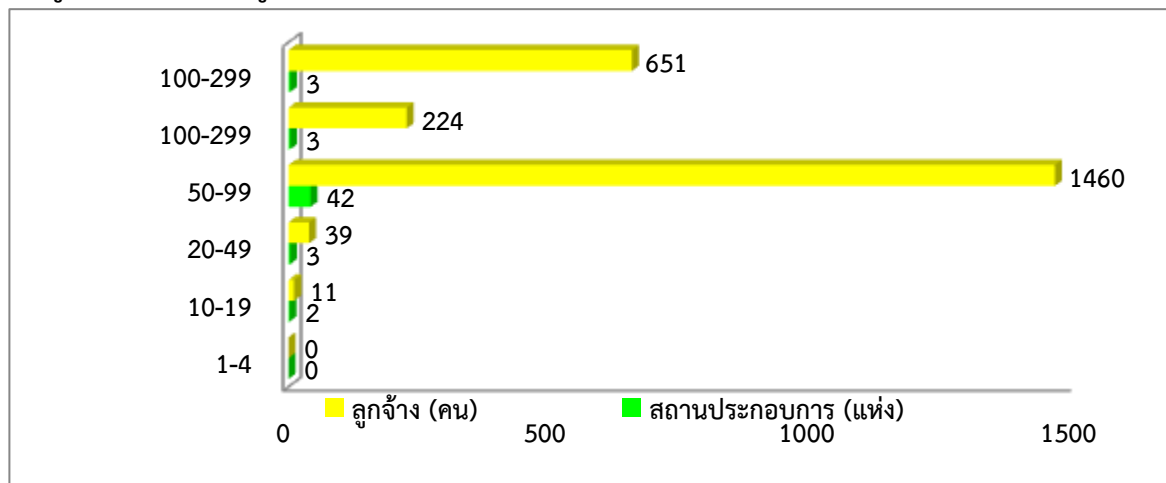
ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน

สำหรับการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน เป็นเครื่องมือในการคุ้มครองดูแลความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง นอกจากนี้การตรวจความปลอดภัยในการทำงานยังเป็นอีกมาตรการหนึ่งที่ดำเนินการ เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้เจ้าของสถานประกอบการเห็นความสำคัญและตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน เพราะหากการทำงานมีความปลอดภัยย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ใช้แรงงานที่จะตามมา เมื่อคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะทำงานอย่างมีความสุขและส่งผลต่อผลิตที่เพิ่มสูงขึ้นของสถานประกอบการอันนำไปสู่ผลกำไรตามมานั่นเอง

ปี 2564 (มกราคม – ธันวาคม 2564) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี ได้ดำเนินการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการ ทั้งสิ้น 53 แห่ง (เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 5-9 คน จำนวน 2 แห่ง, 10 – 19 คน จำนวน 3 แห่ง, 20-49 จำนวน 42 แห่ง, 50-99 จำนวน 3 แห่ง, 100-299 จำนวน 3 แห่ง) ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจทั้งสิ้น 2,385 คน (เพศชาย จำนวน 1,484 คน เพศหญิง จำนวน 901คน) ในจำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจความปลอดภัย พบว่า สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามความปลอดภัย จำนวน 14 แห่ง เจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการออกคำสั่งให้ดำเนินการตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แผนภูมิที่ 21 แสดงข้อมูลการความปลอดภัยในการทำงานในจังหวัดปัตตานี ปี 2564



ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี

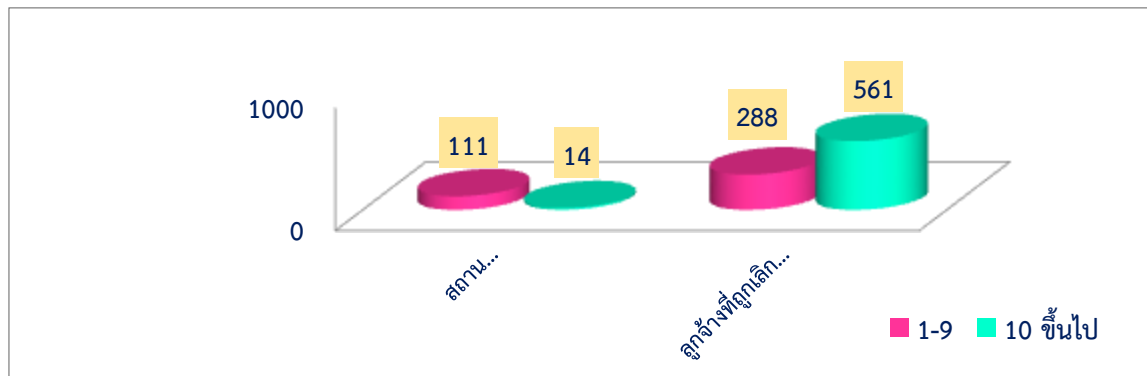
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากเหนือจากการตรวจสถานประกอบการ เพื่อให้การคุ้มครองให้ผู้ใช้แรงงานตามที่ได้กล่าวมาแล้ว สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี ยังมีการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ในปี 2564 (มกราคม – ธันวาคม 2564) ได้ดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ แก่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน สถานประกอบการทั้งสิ้น 91 แห่ง ลูกจ้าง 1,250 คน ดังนี้ 1) ส่งเสริมและให้บริการด้านสวัสดิการแรงงาน นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด จำนวน 78 แห่ง ลูกจ้าง 856 คน 2) ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน จำนวน 13 แห่ง ลูกจ้าง 394 คน

การเลิกจ้าง

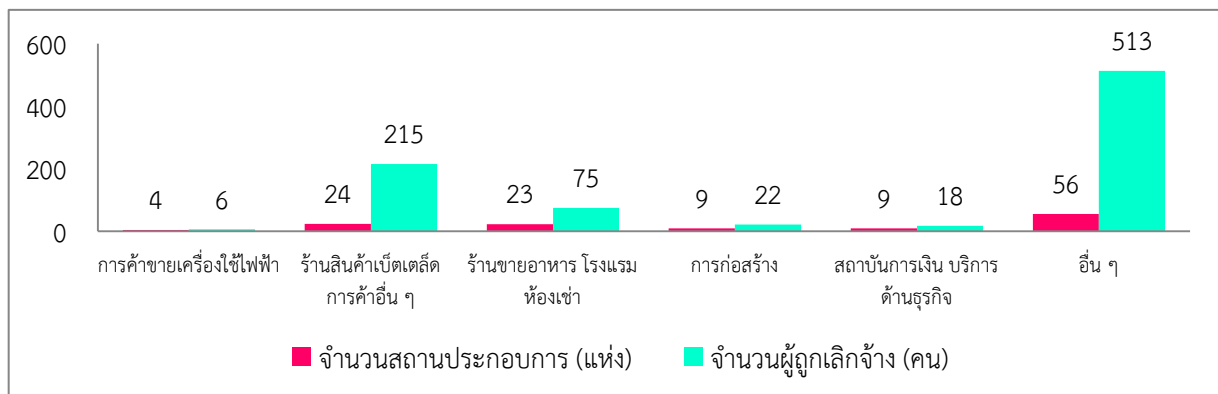
สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี รายงานสถานการณ์เลิกจ้าง ในปี 2564 (มกราคม – ธันวาคม 2564) มีสถานประกอบการที่เลิกกิจการ จำนวน 125 แห่ง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง 849 คน ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก คือ ขนาด 1 – 9 คน จำนวน 111 แห่ง โดยมีสัดส่วนร้อยละ 88.80 ของสถานประกอบการที่เลิกกิจการทั้งหมด ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 33.92 ของจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมด ขณะที่สถานประกอบการขนาด 10 คนขึ้นไปเลิกกิจการเพียง 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.20 ของสถานประกอบการที่เลิกกิจการทั้งหมด ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จำนวน 561 คน คิดเป็นร้อยละ 66.80 ของสถานประกอบการที่เลิกกิจการทั้งหมด

แผนภูมิที่ 22 แสดงสถานประกอบการที่เลิกจ้างและลูกจ้างในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม ปี 2564



ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี

เมื่อพิจารณาสถานประกอบการจำแนกตามประเภทกิจการที่มีการเลิกจ้างสูงสุด 3 อันดับแรกเรียงลำดับดังนี้ 1) ประเภทอื่นๆ จำนวน 56 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 44.80 2) ร้านสินค้าเบ็ดเตล็ด การค้าอื่นๆ จำนวน 24 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 19.20 3) ร้านขายอาหารและโรงแรม ห้องเช่า จำนวน 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 18.40 (แผนภูมิที่ 30) แผนภูมิที่ 23 สถานประกอบการที่เลิกจ้างและลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประเภทกิจการ ปี 2564



ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี

การประสบอันตราย/เจ็บป่วยในการทำงาน (กองทุนเงินทดแทน)

สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานใน ปี 2564 (มกราคม - ธันวาคม 2564) พบว่า การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องมาจากการทำงานทั้งสิ้น 112 คน โดยสถานประกอบการที่มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยสูงสุด คือ สถานประกอบการที่มีขนาด 21-50 คน จำนวน 29 คน รองลงมา คือ สถานประกอบการขนาด 1-10 คน จำนวน 24 คน ขนาด 51 – 100 คน จำนวน 19 คน และขนาด 11- 20 คน จำนวน 14 คน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน จำนวน 28 คน ตามประเภทความร้ายแรง พบว่า ส่วนใหญ่จะหยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 55 คน (ร้อยละ 49.10) รองลงมา หยุดงานไม่เกิน 3 วัน จำนวน 45 คน (ร้อยละ 40.18) และ ตาย จำนวน 12 คน ร้อยละ 10.72)

ตารางที่ 29 แสดงข้อมูลการประสบอันตราย/เจ็บป่วยในการทำงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ และความร้ายแรงประสบอันตราย

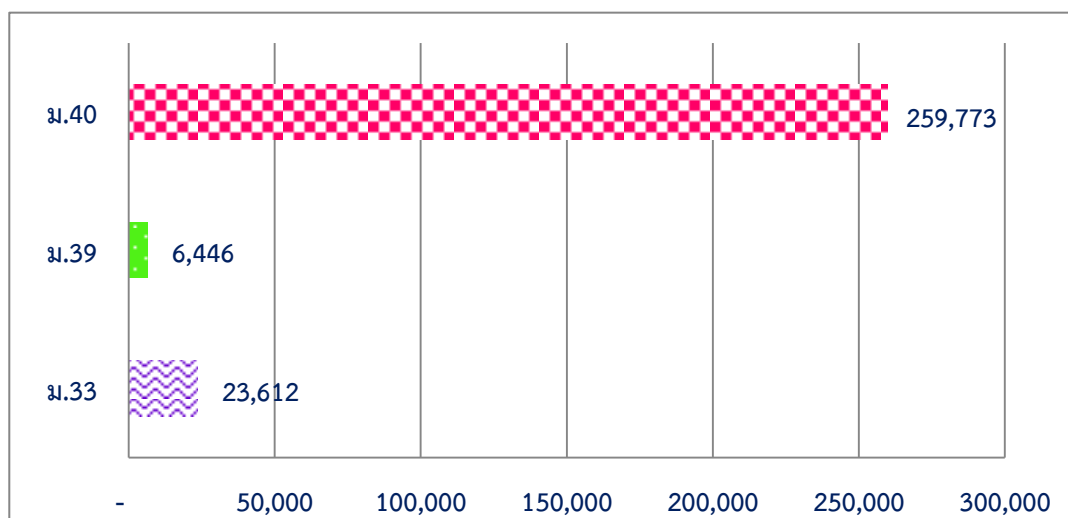
ขนาดสถานประกอบการ	ความร้ายแรง					รวม
	ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสียอวัยวะบางส่วน	หยุดงานเกิน 3 วัน	หยุดงานไม่เกิน 3 วัน	
1 -10	9	-	-	11	4	24
11 - 20	-	-	-	8	6	14
21 -50	3	-	-	12	14	29
51 -100	-	-	-	12	7	19
101 -200	-	-	-	1	2	3
201 -500	-	-	-	5	8	13
501 -1,000	-	-	-	-	-	-0
1,000 คนขึ้นไป	-	-	-	6	4	10
รวม	12	-	-	55	45	112

ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี

5. ประกันสังคม

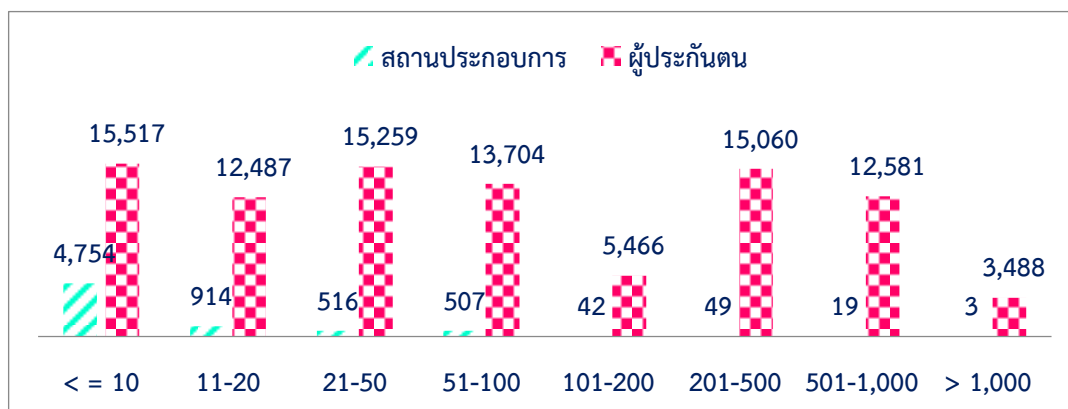
ภารกิจด้านการประกันสังคม เป็นอีกภารกิจที่กระทรวง โดยสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี มีหน้าที่ต้องดูแลผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง เมื่อยามแก่ชราอีกด้วย ข้อมูล ณ สิ้นปี 2564 พบว่า ในจังหวัดปัตตานี มีผู้ประกันตนทั้งสิ้น 288,049 คน จำแนกเป็นมาตรา 33 จำนวน 23,612 คน มาตรา 39 จำนวน 4,664 คน และมาตรา 40 จำนวน 259,773 คน (แผนภูมิที่ 31) และมีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมทั้งสิ้น 1,624 แห่ง โดยส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดต่ำกว่า 10 คน มีจำนวน 1,169 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 71.98 สำหรับผู้ประกันตนทั้งสิ้น 23,745 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกันตนในสถานประกอบการขนาด 21 - 50 คน จำนวน 3,947 คน คิดเป็นร้อยละ 16.62

แผนภูมิที่ 24 ผู้ประกันตนในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามมาตรา ปี 2564



ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี

แผนภูมิที่ 25 สถานประกอบการและผู้ประกันตนในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ปี 2564



ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี

ปัจจุบันจังหวัดปัตตานี มีสถานพยาบาลในสังกัดประกันสังคมที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาล จำนวน 1 แห่ง ตารางที่ 30 สถานพยาบาลในระบบประกันสังคมจังหวัดปัตตานี

ประเภทสถานพยาบาล	แห่ง
รัฐบาล	1
เอกชน	-
รวม	1

ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี

จำนวนการใช้บริการของกองทุนประกันสังคม พิจารณาตามประเภทของโยชน์ทดแทน ซึ่งมี 7 กรณี ได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน พบว่า จำนวนผู้ให้บริการมีทั้งสิ้น 15,176 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.27 ของจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด สำหรับประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้บริการสูงสุดในปี 2564 ได้แก่ กรณีว่างงาน มีผู้ประกันตนใช้บริการ 5,842 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.49 ของผู้ให้บริการทั้งหมด รองลงมา ได้แก่ กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร และชราภาพ สัดส่วนร้อยละ 22.36, 14.54, 13.96 และ 5.76 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน พบว่า มีการจ่ายเงินทั้งสิ้น 126,631,429.12 บาท โดยกรณีว่างงานมีการจ่ายเงินสูงสุด 50,631,613.45 บาท

ตารางที่ 31 การใช้บริการกองทุนประกันสังคมจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประเภทประโยชน์ทดแทน ปี 2564

ประเภทประโยชน์ทดแทน	ราย	บาท
1. เจ็บป่วย	3,393	5,198,930.18
2. คลอดบุตร	2,207	34,407,977.70
3. ทูพพลภาพ	554	569,374.51
4. ตาย	188	8,909,612.40
5. สงเคราะห์บุตร	2,118	1,633,400.00
6. ชราภาพ	874	25,280,520.88
7. ว่างงาน	5,842	50,631,613.45
รวม	15,176	126,631,429.12

ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี



ภาคผนวก ข

การทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
ด้านแรงงาน

(โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด
(พ.ศ. 2566 – 2570) จังหวัดปัตตานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)

สรุปสาระสำคัญนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 มีนโยบายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน จำนวน 9 นโยบาย ดังนี้

นโยบายที่ 1 การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

นโยบายที่ 2 การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ และความสงบสุขของประเทศ

2.5 แก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจังทั้งระบบ ด้วยการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ปราบปรามแหล่งผลิตและเครือข่ายผู้ค้ายาเสพติด โดยเฉพาะผู้มีอิทธิพลและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง อย่างเด็ดขาด ปกป้องกันเส้นทางการนำเข้าส่งออกโดยร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน การลดจำนวนผู้ค้าและผู้เสพ รายใหม่ และให้ความรู้เยาวชนถึงภัยยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งฟื้นฟู ดูแล รักษาผู้เสพผ่านกระบวนการ ทางสาธารณสุข

นโยบายที่ 4 การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก

4.4 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อรับมือกับภัยความมั่นคง ในรูปแบบใหม่ อาทิ ความมั่นคงทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์ อาชญากรรมข้ามชาติ ความมั่นคงปลอดภัย ทางทะเล การโยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ และปัญหาข้ามชาติที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนไทย และความมั่นคง ของมนุษย์

4.5 ขับเคลื่อนงานการทูตเชิงรุกเพื่อประชาชน เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทย แรงงานไทย และภาคเอกชนไทยในต่างประเทศ ส่งเสริมบทบาทของชุมชนไทยในการร่วมเชิดชูผลประโยชน์ ของไทยในต่างประเทศ

นโยบายที่ 5 การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย

5.2 พัฒนาภาคอุตสาหกรรม.

5.2.2 พัฒนาอุตสาหกรรมไทยให้สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี หรือแนวโน้มการค้าโลก โดยคำนึงถึงศักยภาพ ความสามารถในการแข่งขันแนวโน้มความต้องการของตลาดในประเทศและตลาดโลก เพื่อให้อุตสาหกรรมไทยมีระดับผลิตภาพที่สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีมูลค่าสูงในอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมอนาคต อาทิ อุตสาหกรรมต่อเนื่อง จากการพัฒนากระบวนการของประเทศไทย อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความมั่นคงของประเทศ อุตสาหกรรมอวกาศพร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาด ย่อมตลอดห่วงโซ่อุปทานให้สามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อยกระดับความสามารถ ในการแข่งขัน

5.9 ขับเคลื่อนเศรษฐกิจยุคใหม่

5.9.2 เร่งรัดพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ทั้งในภาค การผลิตและบริการให้สามารถแข่งขันได้ โดยการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการให้สามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจ สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและตลาด รวมทั้งสนับสนุนการเติบโตของวิสาหกิจเริ่มต้น โดยพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะในด้านสิทธิประโยชน์แหล่งเงินทุน แรงงานคุณภาพ กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการแข่งขันและขยายตลาดสู่ต่างประเทศได้ และเป็นแรงขับเคลื่อน ทางเศรษฐกิจใหม่ของประเทศไทยในระยะต่อไป

นโยบายที่ 8 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย

8.2 พัฒนาศักยภาพคนรุ่นใหม่

8.2.2 จัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

ทั้งในส่วนฐานความรู้และระบบความคิดในลักษณะสหวิทยาการ และตรงกับความต้องการ ของประเทศในอนาคต และเป็น ผู้เรียนที่สามารถปฏิบัติได้จริงและสามารถกำกับกับการเรียนรู้ของตนเองได้ รวมถึงมีทักษะด้านภาษาอังกฤษและภาษาที่สามที่ สามารถสื่อสารและแสวงหาความรู้ได้ มีความพร้อม ทั้งทักษะความรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

8.3 พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพวิชาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับ

อุตสาหกรรม 4.0 โดยการจัดระบบและกลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ชัดเจนเป็นระบบในการพัฒนา กำลังคนที่มีทักษะขั้นสูงให้สามารถนำความรู้และทักษะมาใช้ในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ซึ่งต้อง ครอบคลุมการพัฒนากำลังคนที่อยู่ในอุตสาหกรรมแล้ว กำลังคนที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรม และเตรียมการสำหรับผลิต กำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีในอนาคต รวมทั้งเร่งรัดและขยายผลระบบคุณวุฒิ วิชาชีพ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและ อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น

8.4 ดึงดูดคนเก่งจากทั่วโลกเข้ามาร่วมทำงานกับคนไทย และส่งเสริมผู้มี

ความสามารถสูง สนับสนุนให้ธุรกิจชั้นนำในประเทศดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถระดับสูงจากทั่วโลก โดยเฉพาะคนไทย เพื่อกลับมาเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงและถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ให้แก่บุคลากร ในองค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการสร้างธุรกิจ ผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับประเทศ โดยในระยะแรกให้ ความสำคัญกับการดึงดูดนักวิจัยผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศมาร่วมวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีขั้นแนวหน้า ในสาขาอุตสาหกรรมเป้าหมายรวมทั้งมีพื้นที่ให้กลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษที่มีศักยภาพ สูงได้ทำงานร่วมกัน หรือร่วมกับเครือข่ายอื่น ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับประเทศ

8.6 ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทุกช่วงวัย

8.6.4 พัฒนาทักษะอาชีพทุกช่วงวัย โดยกำหนดระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะ

และเพิ่มประสิทธิภาพของทุกช่วงวัย อาทิ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยง กับระบบคุณวุฒิ วิชาชีพ โดยมีกลไกการวัดและประเมินผลเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์หน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน ส่งเสริมเยาวชนที่มีศักยภาพด้านกีฬาให้สามารถพัฒนาไปสู่นักกีฬาอาชีพ การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การจัดให้มีระบบ ที่สามารถรองรับความต้องการพัฒนาปรับปรุงทักษะอาชีพของทุกช่วงวัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับ ความต้องการของตลาดแรงงานที่อาจจะเปลี่ยนไปตามแนวโน้มความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีในอนาคต

8.7 จัดทำระบบปริญญาชุมชนและการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น เน้นออกแบบหลักสูตร

ระยะสั้นตามความสนใจ พัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันและทักษะอาชีพของคนทุกช่วงวัย ในพื้นที่และชุมชน เป็นหลัก พร้อมทั้ง ศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็น รูปแบบธนาคารหน่วยกิต ซึ่งเป็นการเรียนเก็บหน่วยกิตของวิชาเรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนข้ามสาขาวิชาและข้ามสถาบันการศึกษา หรือทำงานไปพร้อมกัน หรือเลือกเรียนเฉพาะหลักสูตร ที่สนใจ เพื่อสร้างโอกาสของคนไทยทุกช่วงวัย และทุกระดับสามารถพัฒนาตนเองทั้งในด้านการศึกษาและการดำรงชีวิต

นโยบายที่ 9 การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม

9.4 สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมด้านการศึกษา สุขภาพการมีงานทำ

ที่เหมาะสมกับประชากรทุกกลุ่ม มีการลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสโดยตรง จัดให้มีระบบบำนาญหลังพ้นวัยทำงาน ปฏิรูประบบภาษีให้ส่งเสริม ความเสมอภาค ทางสังคม สร้างความเสมอภาคทางการศึกษาผ่านกลไกกองทุนเพื่อความเสมอภาค ทางการศึกษา และยกระดับ คุณภาพการศึกษาผ่านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงคุ้มครองแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบให้ได้รับ ความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ

นโยบายที่ 11 การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

11.1 พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ รวมทั้งจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่รัฐให้สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง และตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารราชการแผ่นดิน ให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกันตั้งแต่ชั้นวางแผนการนำไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล การปรับปรุง การทำงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหารส่วน กลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

11.2 ปรับเปลี่ยนกระบวนการอนุมัติอนุญาตของทางราชการที่มีความสำคัญต่อการประกอบธุรกิจและดำเนินชีวิตของประชาชนให้เป็นระบบดิจิทัลและสามารถเชื่อมโยงข้อมูล ต่อเนื่องกัน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ พร้อมทั้งพัฒนาโปรแกรมออนไลน์เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึง บริการของภาครัฐได้อย่างทันทีและทุกเวลา

11.3 พัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ในการบริหารราชการแผ่นดินที่มีระบบการวิเคราะห์ และแบ่งปันข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ในระบบบริการประชาชนที่เป็นไปตามความต้องการเฉพาะตัวบุคคลมากขึ้น

11.7 ปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย เพื่อเอื้อต่อ การทำธุรกิจและการใช้ชีวิตประจำวัน

11.7.1 ปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ การอำนวยความสะดวก ต้นทุนค่าใช้จ่าย กฎหมาย กฎ และระเบียบต่าง ๆ ของภาครัฐ ให้สามารถสนับสนุนและเอื้อต่อการประกอบธุรกิจทั้งภายในและภายนอกประเทศและเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงบริบทต่าง ๆ โดยครอบคลุม กระบวนการตั้งแต่จัดตั้งธุรกิจจนถึงการปิดกิจการพร้อมทั้งกำกับและส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐปฏิบัติตาม และบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดยุติธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ถูกต้องตามหลักนิติธรรม และเป็นไปตาม ปณิญาสาสกลตลอดจนเร่งรัดการพัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีความเชื่อมโยงกันอย่างไร้รอยต่อ เพื่อให้ประชาชนสามารถติดต่อราชการได้โดยสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้

11.7 .2 ส่งเสริมให้หน่วยงานภาค รัฐจัดให้มีสนามทดลองแนวคิดทางธุรกิจ ผลิตรายได้ หรือนวัตกรรมใหม่ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการสามารถสร้างธุรกิจ ผลิตรายได้ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และการพัฒนาปรับปรุงกฎระเบียบให้ทันสมัยต่อไป

ทั้งนี้ รัฐบาลมีนโยบายเร่งด่วน 12 เรื่อง โดยมีที่เกี่ยวกับกระทรวงแรงงานดังนี้

1. การแก้ไขปัญหาในการดำรงชีวิตของประชาชน โดยลดข้อจำกัดในการประกอบอาชีพของคนไทย การจัดการระบบการขนส่งสาธารณะผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ทบทวนรูปแบบและมาตรฐานหาบเร่แผงลอยในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อยังคงเอกลักษณ์ของเมืองหลวงแห่งร้านอาหารริมถนน ทำให้บ้านเมือง เป็นระเบียบเรียบร้อยและสวยงาม แก้ไขปัญหาหนี้สินและลดภาระหนี้สินของประชาชนในกองทุนหมู่บ้าน กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาหนี้สินนอกระบบ การฉ้อโกงหลอกลวงประชาชนโดยครอบคลุมไปถึงการฉ้อโกง หลอกลวงผ่านระบบออนไลน์ ปรับปรุงระบบภาษีและการให้สินเชื่อที่เอื้อให้ประชาชนสามารถมีที่อยู่อาศัย เป็นของตนเองได้ตามความพร้อม ปรับปรุงระบบที่ดินทำกินให้เกษตรกรสามารถเข้าถึงได้ จัดทำแนวทางการ กำหนดสิทธิและการจัดการสิทธิในที่ดินของเกษตรกรที่เหมาะสม ลดอุปสรรคในธุรกิจประมงพาณิชย์ และประมงชายฝั่ง รวมทั้งช่วยเหลือดูแลประมงพื้นบ้านโดยยังต้องสอดคล้องกับมาตรฐานด้านการประมง ขององค์กรระหว่างประเทศ

2. การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยปรับปรุงระบบบัตร สวัสดิการแห่งรัฐ และเบี้ยยังชีพของประชาชน อาทิ ผู้สูงอายุและคนพิการที่มีรายได้น้อย ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และพิจารณาขยายความครอบคลุมไปยังกลุ่มมารดาตั้งครรภ์เด็กแรกเกิด และเด็กวัยเรียนที่ครอบครัวมีปัญหา ทางเศรษฐกิจ และเร่งรัดการพัฒนา ระบบบริการสุขภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการบริการในแต่ละระบบ ลดภาระการเดินทางไปสถานพยาบาล ของประชาชน และลดความแออัดในโรงพยาบาล ขนาดใหญ่ พัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ระบบ การแพทย์ทางไกลและภูมิปัญญาแพทย์แผนไทย เพื่อให้ประชาชนที่ อยู่ในชุมชนสามารถเข้าถึงหน่วยบริการ สาธารณสุขได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว และได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพ

5. การยกระดับศักยภาพของแรงงาน โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตรา ค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผ่านกลไกคณะกรรมการ ไตรภาคี เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลราคาสินค้าไม่ให้กระทบกับค่า ครองชีพของ ประชาชน และสามารถจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ และเปลี่ยนสายอาชีพ ให้ตรงกับ ความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมเป้าหมาย และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

6. การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต โดยต่อยอดอุตสาหกรรมเป้าหมาย และวางรากฐาน การพัฒนาภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว ดึงดูดการลงทุนของภาคเอกชนในเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเขตเศรษฐกิจพิเศษ เมืองอัจฉริยะ และการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย รวมทั้งวางรากฐาน การพัฒนาเทคโนโลยีสื่อสารไร้สายในระบบ 5G ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม และชุมชน ในการเข้าถึงตลาด ในประเทศและตลาดโลกผ่านแพลตฟอร์มพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และการใช้ประโยชน์ของ เทคโนโลยีสื่อสาร สมัยใหม่ในการให้บริการสาธารณสุขและการศึกษาทางไกล การสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ ทั้งในส่วน ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม เกษตรกร รวมถึงผู้ประกอบการยุคใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริม การใช้ ปัญญาประดิษฐ์เพื่อเป็นฐานในการขับเคลื่อนประเทศด้วยปัญญาประดิษฐ์ในอนาคต

7. การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 โดยสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ใหม่ในระบบดิจิทัล ปรับปรุงรูปแบบการ เรียนรู้มุ่งสู่ระบบการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีด้านวิศวกรรม คณิตศาสตร์ โปรแกรมเมอร์ และภาษาต่างประเทศ ส่งเสริมการเรียนภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding) ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพในทุก ตำบลส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ของสถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อแบ่งปันองค์ความรู้ของ สถาบันการศึกษาสู่สาธารณะ เชื่อมโยงระบบการศึกษากับภาคปฏิบัติจริงในภาคธุรกิจสร้างนักวิจัยใหม่และ นวัตกรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศสร้างความรู้ ความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สื่อออนไลน์ และโครงข่ายสังคมออนไลน์ของคนไทยเพื่อป้องกัน และลดผลกระทบในเชิงสังคม ความปลอดภัย อาชญากรรม ทางไซเบอร์ และสามารถใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือในการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องการสร้าง ความ สมานฉันท์และความสามัคคีในสังคม รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต

9. การแก้ไขปัญหายาเสพติดและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้โดยเร่งรัดการแก้ไขปัญหายาเสพติด

โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและการบังคับใช้กฎหมาย อย่างเคร่งครัด รวมถึงการร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและประเทศทุกภูมิภาค ปราปรามแหล่งผลิต และเครือข่าย ผู้ค้ายาเสพติด ทั้งบริเวณชายแดนและพื้นที่ภายในพื้นที่ดูแลรักษาผู้เสพผ่านกระบวนการ ทางสาธารณสุข สร้างโอกาส สร้างอาชีพ รายได้และการยอมรับของสังคมสำหรับผู้ที่ผ่านการฟื้นฟู และเร่ง สร้างความสงบสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เป็นหลักในการดำเนินการ ยกระดับคุณภาพชีวิต และความ เป็นอยู่ของประชาชน ทั้งในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่ เร่งรัดการให้ความช่วยเหลือเยียวยา ผู้ได้รับผลกระทบจากความไม่สงบ รวมทั้งจัดสวัสดิการ ที่เหมาะสมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในพื้นที่ โดยให้เป็นการแก้ไขปัญหายาเสพติดด้วยกฎหมายไทยและหลักการสากล

10. การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน โดยมุ่งสู่ความเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ พัฒนาระบบจัดเก็บและเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐ ปรับปรุงระบบการอนุมัติและอนุญาตของทางราชการ ที่สำคัญให้เป็นระบบดิจิทัลทั้งบุคคลและนิติบุคคล เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ ลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน ลดขั้นตอนที่ยุ่งยากเกินความจำเป็นลดข้อจำกัดด้านกฎหมายที่เป็นปัญหาอุปสรรค ต่อการทำธุรกิจและการดำรงชีวิตของประชาชนแก้ไขกฎหมายที่ไม่เป็นธรรม ล้าสมัย และเป็นอุปสรรค ต่อการพัฒนาประเทศ ผ่านการทดลองใช้มาตรการด้านกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และขับเคลื่อน การให้บริการในทิศทางที่ตรงกับความต้องการของประชาชนและภาคธุรกิจ

นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

แถลงเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2564

ภายใต้สถานการณ์ที่ประเทศได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) มาตั้งแต่ปี 2563 และมีผลกระทบอย่างรุนแรง ต้นปี 2564 จากเหตุการณ์ดังกล่าวทำให้ความท้าทายด้านแรงงานเกิดขึ้น ซึ่งประเด็นท้าทายด้านแรงงาน สามารถแบ่งออกเป็น (1) การแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการว่างงานของแรงงาน และสถานประกอบการจากฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม มาตรา 33 ได้แสดงอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มการจ้างงานลดลงโดยเปรียบเทียบช่วงเดียวกันเดือนสิงหาคม 2564 ซึ่งอยู่ระหว่างการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 กับเดือนสิงหาคม 2562 เป็นภาวะที่ยังไม่เกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ซึ่งมีสัญญาณการว่างงานทั่วประเทศเพิ่มมากขึ้น ทั้งหมดมี 21 สาขาอาชีพ รวมทั้งหมด 599,264 คน (2) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงาน ตามโลกยุค ดิจิทัลที่ใช้เทคโนโลยีเป็นหลักในการทำงาน พบแรงงานส่วนใหญ่ยังขาดทักษะทางด้านเทคโนโลยี (3) ประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบจำนวนมาก คือ 20.36 ล้านคน ส่วนใหญ่ยังขาดหลักประกันทางสังคม รายได้ ที่ เหมาะสม รวมถึงขาดความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ (4) กฎหมายด้านแรงงาน บางฉบับยังมีความล้าสมัย ไม่ตอบโจทย์กับสถานการณ์แรงงานในยุคปัจจุบัน (5) การเปลี่ยนแปลง หน่วยงานสังกัด กระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานดิจิทัล เพื่อรองรับของการนำไปสู่รัฐบาล ดิจิทัล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กระทรวงแรงงาน กำหนดนโยบายที่มีความสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) นโยบายรัฐบาล ปีงบประมาณ 2565 กรอบร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ อันเป็นผลมาจากสถานการณ์ โรค COVID - 19 (พ.ศ. 2564 - 2565) ภายใต้พระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว “สืบสาน รักษา ต่อยอด” ประกอบด้วย นโยบายเร่งด่วนที่ต้อง เร่งดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมโดยเร็ว จำนวน 5 ข้อ และนโยบายสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จำนวน 7 ข้อ ดังนี้

นโยบายเร่งด่วน ที่ต้องเร่งดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรม 5 ข้อ

1. **ยกระดับกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ** มีมาตรการการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรกระทรวงแรงงาน โดยการสร้างองค์กรที่พร้อมขับเคลื่อน นโยบาย ด้านแรงงานเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ บนพื้นฐานการบูรณาการข้อมูลระหว่าง หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน (ทุกหน่วยงาน)

2. **กระตุ้นการจ้างงานตามความต้องการในระบบเศรษฐกิจใหม่** ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มี มาตรการการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 กระตุ้น ส่งเสริม รักษาการจ้างงาน และการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ รวมถึง บริการจัดหางานออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ ได้แก่ smartjob.doe.go.th ไทยมีงานทำ.com การประกอบอาชีพ อิสระ การรับงานไปทำที่บ้านแก่ผู้ว่างงาน และผู้จบการศึกษาใหม่ (หน่วยงานดำเนินการ : สป., กกจ.)

2.2 สนับสนุนแหล่งเงินทุนผู้ประกอบการให้เข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน และกระตุ้นเศรษฐกิจ สนับสนุนสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำให้แก่สถานประกอบการ ผ่านธนาคารและกองทุนต่าง ๆ เช่น กองทุนประกันสังคม กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น สนับสนุน SMEs สอดคล้องความต้องการชุมชน (หน่วยงานดำเนินการ : กกจ., กพร., สปส)

2.3 เชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน รวมถึงทักษะแรงงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้รัฐบาลมีศูนย์กลางข้อมูลด้านทักษะแรงงานที่พร้อมนำไปประยุกต์ ใช้ฝึกอบรม และพัฒนา กำลังแรงงาน ให้ตรงกับความต้องการในตลาดได้อย่างแท้จริง (หน่วยดำเนินการ : ทุกหน่วยงาน)

3. บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้

3.1 บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้ามาทำงาน ใน ประเทศให้คนต่างด้าวที่มีสมรรถนะสูง และออกแบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าวรูปแบบ MOU เพื่อแก้ไข ปัญหา การขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต และบริการ (หน่วยงานดำเนินการ : กกจ.)

3.2 ส่งเสริมการจ้างงานแรงงานคนไทยและบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ (หน่วยงานดำเนินการ : กกจ.)

4. เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไข พระราชบัญญัติประกันสังคม ให้สอดคล้องกับบริบท สถานการณ์ ปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้แก้ไขกฎหมายประกันสังคม (ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ.) ในส่วนของสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ “3 ข้อ” ได้แก่

1) กรณีขอเลือกให้ผู้ประกันตนที่เกิดสิทธิ รับเงินบำนาญชราภาพ สามารถเลือกรับเงิน บำเหน็จชราภาพแทนได้

2) กรณีขอคืน ให้ผู้ประกันตนสามารถนำเงินกรณีชราภาพของตนบางส่วนในกองทุน ประกันสังคมมาใช้ก่อน เกษียณอายุ

3) กรณีขอกู้ให้ผู้ประกันตนนำเงินกรณีชราภาพบางส่วน มาใช้เป็นหลักประกันเงินกู้ ธนาคารได้ (หน่วยงานดำเนินการ : สปส.)

5. ดูแลให้แรงงานและนายจ้างสามารถทำงานในสถานการณ์ที่มีการระบาดของโรค COVID – 19 ได้อย่างปลอดภัยและเป็นปกติสุขมีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้

5.1 ป้องกันการแพร่ระบาดของโรค COVID – 19 เชิงรุกในกลุ่มแรงงานและสถาน ประกอบการ โดยใช้มาตรการด้านสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด และดำเนินการโครงการ Factory Sandbox (หน่วยงาน ดำเนินการ : ทุกหน่วยงาน)

5.2 ออกตรวจสถานประกอบการ ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อเฝ้าระวังสถาน ประกอบการ กลุ่มเสี่ยงที่จะมีการเลิกจ้าง สร้างความเข้าใจที่ดีในระบบแรงงานสัมพันธ์ ด้วยระบบทวิภาคีเพื่อ ลดสถิติของ ปัญหาข้อพิพาทแรงงาน และข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (หน่วยงานดำเนินการ : กสร.)

นโยบายสำคัญที่ต้องดำเนินการต่อเนื่อง

1. พัฒนาทักษะแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ เตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดประเทศ และรองรับเศรษฐกิจใหม่ มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 ยกระดับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน Up - skill, Re-skill, New skill โดยเฉพาะการ อบรมให้กับแรงงานกลุ่มว่างงานให้มีความรู้เพียงพอต่อการทำงาน เป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อกลับเข้าสู่ ตลาดแรงงาน โดยการส่งเสริมการเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพิ่มทักษะดิจิทัล เทคโนโลยีและนวัตกรรม แก่ กลุ่มแรงงานทั้งแรงงานเดิมและผู้จบการศึกษาใหม่ผ่านช่องทางออฟไลน์และออนไลน์ (หน่วยงานดำเนินการ : กพร.)

1.2 สร้างแรงงานที่มีสมรรถนะสูง ให้เป็นแรงงานที่สามารถปรับตัวรับมือกับการทำงาน/ งานใหม่ ได้อย่างต่อเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสู่การใช้ดิจิทัลในการ ทำงาน โดย การเพิ่มการเรียนรู้ทักษะฝีมือแรงงานสำหรับอนาคตตอบโจทย์ภาคการผลิตของประเทศ สนับสนุน New S - Curve ได้อย่างตรงเป้าหมายของภาคการผลิต และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติเป็นการปรับ

โครงสร้าง ตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ สนองตอบการเพิ่มขีดความสามารถของแรงงาน และเพิ่มขีด สามารถการแข่งขันในเวทีการค้าโลก (หน่วยงานดำเนินการ : กพร.)

1.3 พัฒนาทักษะอาชีพให้กับเยาวชน คนรุ่นใหม่ที่ยึดมั่นทำงานรูปแบบแรงงานอิสระไม่ ขึ้นอยู่กับ องค์กรใดองค์กรหนึ่ง ทำงานแบบครั้งเดียวจบในคราวเดียว (Gig.Workers) (หน่วยงานดำเนินการ : กพร.)

1.4 บูรณาการความร่วมมือภาครัฐ สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน รวมถึงสถาน ประกอบการในการผลิตแรงงาน ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการลงทุนจาก ต่างประเทศ เป็นการ สร้างสมดุลตลาดแรงงาน (หน่วยงานดำเนินการ : กพร.) 2. บริหารจัดการแรงงานใน พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และในอุตสาหกรรมเป้าหมาย มีมาตรการ การดำเนินงาน โดยพัฒนาทักษะกำลัง แรงงาน และการพิจารณาอนุญาตทำงานแบบเบ็ดเสร็จ เพื่อรองรับเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) (หน่วยงานดำเนินการ : กกจ., กพร.)

3. ต่อยอดการประกอบอาชีพ ยกระดับรายได้และเศรษฐกิจชุมชน รวมทั้งในพื้นที่ โครงการอัน เนื่องมาจากพระราชดำริมีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้

3.1 พัฒนาหลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม มุ่งเน้นนวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่เหมาะสม โดย ชุมชน เพื่อชุมชนยั่งยืน และในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สนับสนุนพระราชปณิธาน “สืบสาน รักษา ต่อยอด” (หน่วยงานดำเนินการ : กพร.)

3.2 ส่งเสริมอาชีพอิสระ ที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นหลักในการประกอบอาชีพ ตอบรับภาค การ ผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรมและชุมชนที่ยั่งยืน (หน่วยงานดำเนินการ : สป., กกจ., กพร.)

4. ยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อปลดล็อก Tier 2 Watch List มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 เพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวและ ตรวจ สถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงอย่างครอบคลุมและทั่วถึง (หน่วยงานดำเนินการ : สป., กกจ., กสร. , สปส.)

4.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงาน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้า มนุษย์ด้านแรงงาน (หน่วยงานดำเนินการ : กกจ., กสร.)

4.3 บูรณาการการทำงาน สร้างความรู้ความเข้าใจแก่แรงงาน ผู้ประกอบการและภาค เครือข่าย ทุกภาคส่วนในการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานทุกมิติ (หน่วยงาน ดำเนินการ : ทุก หน่วยงาน)

5. พัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน ระบบสวัสดิการและหลักประกันทาง สังคม และยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงานให้สอดคล้องกับสถานะสังคม เศรษฐกิจ และรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้

5.1 พัฒนา และปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างของประเทศให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงาน ที่ เปลี่ยนแปลงไป และให้แรงงานมีรายได้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับค่าครองชีพและระดับความสามารถ (หน่วยงานดำเนินการ : สป.)

5.2 Safety & Healthy Thailand ส่งเสริมการเข้าสู่มาตรฐานแรงงานไทย และมาตรฐาน ความ ปลอดภัยในการทำงาน โดยการส่งเสริมและสนับสนุนความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยความ รับผิดชอบต่อ สังคมด้านแรงงาน ให้มีสถานประกอบการต้นแบบระบบการบริหารจัดการและการจัดการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงงาน ส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคแก่แรงงาน (หน่วยงานดำเนินการ: กสร., สปส., สสปท.)

6. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเปราะบาง แรงงานสูงอายุและคนพิการ ให้ได้รับสิทธิและความคุ้มครองด้านแรงงาน สวัสดิการและหลักประกันทางสังคมอย่างเท่าเทียม มีรายได้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประเทศ นำไปสู่การฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้

6.1 ผลักดันการเสนอร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองแรงงาน นอกระบบ พ.ศ. ให้มีผลบังคับใช้(หน่วยงานดำเนินการ : สป.)

6.2 ยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานที่ยั่งยืนโดย คนหางานทุกคนมีโอกาสในการทำงานตามความสามารถของตนมีรายได้ที่เหมาะสม ได้รับการพัฒนาฝีมือที่ได้ มาตรฐาน ได้รับความคุ้มครองตามสิทธิขั้นพื้นฐานมีสวัสดิการเพิ่มขึ้น มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมี หลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต (หน่วยงานดำเนินการ : ทุก หน่วยงาน)

7. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานกระทรวงแรงงาน (Big.Data) และบูรณาการข้อมูลภาครัฐ เพื่อการบริหารวางยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคมอย่างเป็นระบบ มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้

7.1 พัฒนาการจัดทำระบบฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงาน (Big Data) ในรูปแบบคลังสมอง การ ทำวิจัย และการเชื่อมโยงการใช้ข้อมูลด้านแรงงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน เศรษฐกิจของประเทศยุคดิจิทัล (หน่วยงานดำเนินการ : ทุกหน่วยงาน)

7.2 พัฒนาระบบการทำงาน เชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวง ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยการกำหนดการทำงานร่วมกันที่มีความชัดเจน มีการกำกับและติดตามการทำงาน เพื่อให้ เห็นผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะระดับภูมิภาคให้แรงงานจังหวัดในฐานะ CEO เป็นหลักในการบูรณาการการทำงาน ตลอดจนกำกับ ติดตามการทำงานระหว่างหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานของแต่ละจังหวัดได้ (หน่วยงานดำเนินการ : ทุกหน่วยงาน)

โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จังหวัดปัตตานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นการจัดทำแผนของหน่วยงานเพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติราชการ และดำเนินงานตามภารกิจเพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ตามแนวทางการจัดทำแผนระดับที่ ๓ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ นโยบายรัฐบาล รวมทั้งแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นการถ่ายทอดระดับของแผนระดับที่ ๑ และ ๒ ไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และการจัดทำโครงการเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีการจัดลำดับความสำคัญและประเด็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในส่วนของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นการจัดทำแผนของหน่วยงานในช่วงระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามช่วงการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติในระยะ ๕ ปีต่อไป และสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นโยบายสำคัญ ข้อที่ ๗ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานกระทรวงแรงงาน (Big Data) และบูรณาการข้อมูลภาครัฐเพื่อการบริหารวางแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน และหลักประกันทางสังคมอย่างเป็นระบบ มาตรการพัฒนาระบบการทำงาน เชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยการกำหนดการทำงานร่วมกันที่มีความชัดเจน มีการกำกับและติดตามการทำงาน เพื่อให้เห็นผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะระดับภูมิภาคให้แรงงานจังหวัดในฐานะ CEO เป็นหลักในการบูรณาการการทำงาน ตลอดจนกำกับ ติดตามการทำงานระหว่างหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานของแต่ละจังหวัดได้ รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาตามแผนปฏิรูปราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดฯ จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติผ่านแผนระดับที่ ๓ ของหน่วยงาน รวมทั้งขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน และเป้าหมายการพัฒนาของกระทรวงแรงงาน ภายใต้เป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดตามแผนปฏิรูปราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่กำหนดไว้ คือ “แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี”

สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานีซึ่งมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน โดยมีการบูรณาการแผนงาน/โครงการและการดำเนินงานขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่จังหวัดและหน่วยงานส่วนราชการภายนอก รวมทั้งภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะมีการดำเนินการทบทวน “แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)” ให้เป็น “แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)” เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ตามสถานการณ์ปัจจุบัน และใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อประกอบการของงบประมาณในพื้นที่จังหวัด กลุ่มจังหวัด ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ต่อไป

/๒. วัดฤประสงศ์...

-๒-

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการพัฒนาแรงงานของจังหวัดมีแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นด้านแรงงานที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง ตลอดจนทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาจังหวัด และกลุ่มจังหวัด นโยบายและทิศทางการพัฒนาตามแผนของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการและการของบประมาณของแต่ละจังหวัด เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เป้าหมาย

จำนวนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จำนวน ๑ แผน

๔. ขั้นตอนการดำเนินงานทบทวนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด

๔.๑ ขออนุมัติดำเนินโครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๔.๒ ดำเนินการจัดทำคำสั่งคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๔.๓ จัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และทบทวนองค์ประกอบของแผนและความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ (ยุทธศาสตร์ชาติ) แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัด โดยในขั้นตอน ๔.๑ - ๔.๓ ให้รายงานความก้าวหน้าให้กระทรวงทราบภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๔.๔ ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕

๔.๕ จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และนำเสนอ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อให้ความเห็นชอบแผนฯ และรายงานโดยส่งไฟล์ข้อมูลแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ให้กระทรวงทราบภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

๔.๖ รายงานผลการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ส่งให้กระทรวงภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕

๖. สถานที่ดำเนินการ ภายในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

๗. งบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แผนงาน : พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โครงการ/ผลผลิต : การขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน กิจกรรมหลัก : ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน วงเงิน ๙,๘๐๐.- บาท (เก้าพันแปดร้อยบาทถ้วน) โดยได้เฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการ ดังนี้

๗.๑ ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมคณะกรรมการ

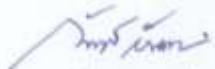
- ค่าตอบแทนวิทยากร (๖ ชั่วโมง x ๖๐๐ บาท)

เป็นเงิน ๓,๖๐๐ บาท

- ค่าอาหารกลางวัน

เป็นเงิน ๑,๕๖๐ บาท

(จำนวน ๑๓ คน x ๑ มื้อ x ๑๒๐ บาท)


/ค่าอาหารว่าง...

-๓๓-

- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม เป็นเงิน ๙๑๐ บาท

(จำนวน ๑๓ คน x ๒ มื้อ x ๓๕ บาท)

๗.๒. ค่าจ้างเหมาบริการถ่ายเอกสารพร้อมเข้าเล่ม เป็นเงิน ๒,๐๐๐ บาท

๗.๓. ค่าวัสดุสำนักงาน เป็นเงิน ๑,๗๓๐ บาท

๘. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

๘.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี

๘.๒ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดปัตตานี

๙. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๙.๑ เชิงปริมาณ

- จำนวนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ๑ แผน

๙.๒ เชิงคุณภาพ

- ระดับความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ตามระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนฯ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ขั้นตอนการดำเนินงาน
๑	จัดทำคำสั่งคณะทำงานทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
๒	เตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และทบทวนองค์ประกอบของแผนและความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ (ยุทธศาสตร์ชาติ) แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัด
๓	จัดประชุมคณะทำงานทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยในขั้นตอนที่ ๑ – ๓ กำหนดให้ดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคม – พฤษภาคม ๒๕๖๕ และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการให้กระทรวงแรงงาน ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ (รายงานครั้งที่ ๑)
๔	จัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อให้ความเห็นชอบแผนฯ และรายงานผลการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดฯ ให้กระทรวงแรงงาน ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ (รายงานครั้งที่ ๒)
๕	ดำเนินการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ต่อสาธารณชนอย่างน้อย ๑ ช่องทาง และการนำโครงการที่บรรจุในแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดฯ ไปเสนอขอบรรจุในแผนพัฒนาพื้นที่ (แผนพัฒนาภาคหรือแผนพัฒนาจังหวัด หรือแผนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และรายงานการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ให้กระทรวงแรงงาน ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕ (รายงานครั้งที่ ๓)

/๑๐. ผลที่คาดว่าจะ...

๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๐.๑ จังหวัดมีแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นด้านแรงงานที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง ตลอดจนทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาจังหวัด และกลุ่มจังหวัด

๑๐.๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด ไปเป็นกรอบเชื่อมโยง/บูรณาการการทำงานร่วมกัน หรือใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการและการของบประมาณของจังหวัด เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๑๑. ผู้เสนอโครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จังหวัดปัตตานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ
(นางสาวชนิษฐา หะยิมะแซ)
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

**๑๒. ผู้เห็นชอบโครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จังหวัดปัตตานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายสนธิ เหมทิม)
แรงงานจังหวัดปัตตานี

**๑๓. ผู้อนุมัติโครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จังหวัดปัตตานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ
(ตระกูล โพธิ์ธรรม)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี



ภาคผนวก ค
บทบาท ภารกิจ โครงสร้างของหน่วยงาน
ในสังกัดกระทรวงแรงงาน
ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

ข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย 5 หน่วยงาน ดังนี้

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี
2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี
3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 23 ปัตตานี
4. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี
5. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี

แต่ละหน่วยงานมีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี มี หน้าที่ ดังนี้

1. หน่วยงานผู้แทนกระทรวงแรงงาน
2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบาย และแผนของกระทรวงแรงงาน
3. บริหารและจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน วางแผนพัฒนาแรงงาน และรายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
5. ประสานและดำเนินการโครงการพิเศษด้านแรงงานในจังหวัด
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี มีหน้าที่ ดังนี้

1. จัดหางานในประเทศ
 - จัดหางานให้แก่ผู้ว่างงานที่หางานทำ ผู้ต้องการเปลี่ยนงาน และผู้ถูกเลิกจ้าง
 - จัดหางานให้นักเรียน นิสิต นักศึกษา คนพิการ ผู้พ้นโทษ ทหารที่จะปลดประจำการและผู้ประสบภัยต่างๆ
 - เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน/ตำแหน่งงานว่าง
 - รับลงทะเบียนผู้ประกันตนกรณีว่างงาน
2. จัดหางานต่างประเทศ
 - ให้คำปรึกษาแนะนำการไปทำงานต่างประเทศ
 - รับลงทะเบียนผู้ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองเป็นครั้งแรก และกรณี Re-Entry
 - อบรมคนหางานเพื่อเตรียมตัวไปทำงานต่างประเทศ
3. แนะนำอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
 - บริการแนะแนวอาชีพแก่นักเรียนนักศึกษา ประชาชนทั่วไป ทหารที่จะปลดประจำการ และผู้ต้องขังที่จะพ้นโทษ
 - ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ การรับงานไปทำที่บ้าน และจัดแนะแนวอาชีพ/มหกรรมอาชีพ
4. การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว
 - ให้คำปรึกษาแนะนำการจ้างงานคนต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย
 - รับและพิจารณาการออกใบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว
 - ควบคุมตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการให้เป็นไปตามกฎหมาย
5. การคุ้มครองคนหางาน
 - รับเรื่องราวร้องทุกข์ของคนหางานที่ขอความช่วยเหลือทั้งในประเทศและต่างประเทศ
 - สืบสวน สอบสวน บุคคลที่มีพฤติกรรมหลอกลวงต้มตุ๋นคนหางาน เพื่อดำเนินคดีตามกฎหมาย

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๓ ปัตตานี มีหน้าที่ ดังนี้

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 23 ปัตตานี มีภารกิจหลักในการให้บริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กำลังแรงงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี โดยมีให้บริการด้านต่างๆ ดังนี้

1. ดำเนินการกำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
2. จัดทำแผนงานและแนวทางการพัฒนากำลังแรงงาน ประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
3. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและกระบวนการวิเคราะห์ตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของกำลังแรงงาน รวมทั้งภาคส่วนอื่น เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบกิจการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
4. ส่งเสริม ให้คำแนะนำการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
5. ส่งเสริมและให้คำปรึกษาแนะนำในการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงดำเนินการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
6. สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุงระบบ รูปแบบการฝึกอบรม หลักสูตร อุปกรณ์ช่วยฝึก และเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการพัฒนาผู้ฝึกให้แก่ภาครัฐและภาคเอกชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
7. ส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
8. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้สถานประกอบการและองค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
9. ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ และเพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
10. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอบรมจังหวัด ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
11. ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรอาชีพ จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานทดสอบฝีมือคนหางาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี มีหน้าที่ ดังนี้

1. คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนด และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน
4. ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
5. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงานและความไม่สงบด้านแรงงาน
6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี มีหน้าที่ ดังนี้

1. ให้ความคุ้มครองตามกฎหมายและหลักประกันให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือตาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างตามกฎหมายเงินทดแทน
2. ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งคลอดบุตรสงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม
3. เสนอนโยบายและแนวทางเกี่ยวกับการประกันสังคมให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะการณ์
4. เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประกันสังคม ให้แก่ลูกจ้างผู้ประกันตน นายจ้างและประชาชนทั่วไป
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบ จ่ายเงินทดแทน และประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนและกฎหมายประกันสังคม
6. ตรวจสอบและดำเนินการให้ปฏิบัติตามกฎหมายเงินทดแทนและกฎหมายประกันสังคม
7. ดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพให้ลูกจ้างผู้ประกันตนที่พิการ สามารถกลับเข้าทำงานหรือสามารถประกอบอาชีพได้ตามความเหมาะสม
8. ดำเนินการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม
9. ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์แก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตนตามโครงการประกันสังคม

วงจรการบริการของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน





ภาคผนวก ง

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนและจัดทำ
แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี
พ.ศ. 2566 - 2570



คำสั่งจังหวัดปัตตานี
ที่ ๑๓๕๑ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

จังหวัดปัตตานี กำหนดทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนแม่บทด้านแรงงาน แผนพัฒนาจังหวัด/ กลุ่มจังหวัด มีกรอบแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของผู้รับบริการ และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน

สำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นการจัดทำแผนของหน่วยงานในช่วงระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามช่วงการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติในระยะ ๕ ปีต่อไป ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการจัดทำแผนระดับที่ ๓ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ นโยบายรัฐบาล รวมทั้งแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นการถ่ายทอดระดับของแผนระดับที่ ๑ และ ๒ ไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และการจัดทำโครงการเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีการจัดลำดับความสำคัญและประเด็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ดังนั้น เพื่อให้การทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดจึงขอยกเลิกคำสั่งจังหวัดปัตตานี ที่ ๓๔๕๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี และแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ดังนี้

๑. คณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ประกอบด้วย

๑.๑ รองผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานีที่กำกับดูแลกระทรวงแรงงาน	ประธานกรรมการ
๑.๒ หัวหน้าสำนักงานจังหวัดปัตตานี	กรรมการ
๑.๓ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดปัตตานี	กรรมการ
๑.๔ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	กรรมการ
๑.๕ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปัตตานี	กรรมการ
๑.๖ อุตสาหกรรมจังหวัดปัตตานี	กรรมการ
๑.๗ พาณิชย์จังหวัดปัตตานี	กรรมการ
๑.๘ พัฒนาการจังหวัดปัตตานี	กรรมการ
๑.๙ ประธานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี	กรรมการ
๑.๑๐ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี	กรรมการ

/๑.๑๑ ศึกษาธิการ...

-๒-

๑.๑๑ ศึกษาธิการจังหวัดปัตตานี	กรรมการ
๑.๑๒ ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดปัตตานี	กรรมการ
๑.๑๓ ประธานหอการค้าจังหวัดปัตตานี	กรรมการ
๑.๑๔ เกษตรและสหกรณ์จังหวัดปัตตานี	กรรมการ
๑.๑๕ สถิติจังหวัดปัตตานี	กรรมการ
๑.๑๖ ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนปัตตานี	กรรมการ
๑.๑๗ ท้องเที่ยวและกีฬาจังหวัดปัตตานี	กรรมการ
๑.๑๘ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี	กรรมการ
๑.๑๙ ประกันสังคมจังหวัดปัตตานี	กรรมการ
๑.๒๐ จัดหางานจังหวัดปัตตานี	กรรมการ
๑.๒๑ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๓ ปัตตานี	กรรมการ
๑.๒๒ แรงงานจังหวัดปัตตานี	กรรมการและเลขานุการ
๑.๒๓ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. รวบรวม สนับสนุน ข้อมูลประกอบการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
๒. ศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก
๓. ปรับปรุงร่างแผนฯ เป็นฉบับสมบูรณ์
๔. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๒. คณะทำงานทบทวนและยกร่างแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประกอบด้วย

๒.๑ แรงงานจังหวัดปัตตานี	หัวหน้าคณะทำงาน
๒.๒ ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดปัตตานี	คณะทำงาน
๒.๓ หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการมีงานทำ สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี	คณะทำงาน
๒.๔ ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและประเมินผล สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๓ ปัตตานี	คณะทำงาน
๒.๕ หัวหน้างานบริหารทั่วไป สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี	คณะทำงาน
๒.๖ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี	คณะทำงาน
๒.๗ รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี	คณะทำงาน

/๒.๘ รอง...

-๓-

๒.๘ รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี

คณะทำงาน

๒.๙ หัวหน้ากลุ่มนโยบายและแผนงาน
สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปัตตานี

คณะทำงาน

๒.๑๐ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี

คณะทำงานและเลขานุการ

โดยให้คณะทำงานทบทวนและยกร่างแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. รวบรวม สนับสนุน ข้อมูลประกอบการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน และยกร่างแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๒. ศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

๓. ปรับปรุงร่างแผนฯ เป็นฉบับสมบูรณ์

๔. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายนิพันธ์ บุญหลวง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี



ภาคผนวก จ

ประมวลภาพกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ
แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด
(พ.ศ. 2566 – 2570)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ภาพประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. 2566 – 2570)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

วันที่ 10 พฤษภาคม 2565 เวลา 08.30 – 16.30 น.

ณ ห้องประชุมทรายขาว สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี ชั้น 3 อาคาร 3 ศาลากลางจังหวัดปัตตานี



ที่ปรึกษา

นายสะนิ เหมหีม
แรงงานจังหวัดปัตตานี

จัดทำโดย

นางสาวชนิษฐา	หะยีมะแซ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางกิมิธา	ผอมฉิม	นักวิชาการแรงงาน
นางสาวกัญญารัตน์	ไกรดำ	นักวิชาการแรงงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี
ศาลากลางจังหวัด อาคาร 3 ชั้น 3 ถนนเดชา
อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี 94000
โทร./โทรสาร 0-73335-5159
www.pattani.mol.go.th
E-mail : pattani@mol.go.th

