

- ร่าง -

แผนพัฒนาสถิติสาขาแรงงาน

ฉบับที่ 1

พ.ศ. 2556-2558

จัดทำโดย

คณะอนุกรรมการสถิติสาขาแรงงาน

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาของแผนพัฒนาสถิติสาขาแรงงาน	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาสถิติสาขาแรงงาน	4
1.3 แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาสถิติรายสาขา	4
1.4 ขอบเขตของสาขาแรงงาน	5
บทที่ 2 สถานการณ์ แนวโน้ม นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสาขาแรงงาน	8
2.1 สถานการณ์และแนวโน้มการพัฒนาสาขาแรงงาน	8
2.2 นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสาขาแรงงาน	9
บทที่ 3 ผังสถิติทางการสาขาแรงงาน	31
3.1 แนวคิดในการจัดโครงสร้างสถิติทางการสาขาแรงงาน	31
3.2 ผังสถิติทางการสาขาแรงงาน	35
บทที่ 4 สถานการณ์และแนวทางการพัฒนาสถิติทางการสาขาแรงงาน	58
4.1 สถานการณ์และแนวทางการพัฒนาการผลิตสถิติทางการสาขาแรงงาน	58
4.2 สถานการณ์และแนวทางการพัฒนาความพร้อมของหน่วยสถิติสาขาแรงงาน	71
4.3 แผนปฏิบัติการพัฒนาสถิติทางการสาขาแรงงาน พ.ศ. 2556-2558	72

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาของแผนพัฒนาสถิติสาขาแรงงาน

ประเทศไทยเริ่มมีการดำเนินงานเกี่ยวกับสถิติของประเทศมาประมาณ 100 ปี โดยมีสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตสถิติซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถิติจากการสำรวจ นอกจากนั้นยังมีหน่วยงานภาครัฐจำนวนมากที่ผลิตสถิติจากระบบการรายงานและงานทะเบียนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและการดำเนินงานของหน่วยงาน แม้ว่าการผลิตสถิติภายใต้ระบบดังกล่าวได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ก็เป็นการพัฒนาภายใต้ข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ ฯลฯ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำด้านมาตรฐานและคุณภาพของงานด้านสถิติ และในบางกรณีก็มีความซ้ำซ้อนและสิ้นเปลือง สำนักงานสถิติแห่งชาติจึงได้จัดทำแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย พ.ศ. 2554 - 2558 ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2553 นับเป็นแผนแม่บทระบบสถิติฉบับแรกของประเทศ มีเป้าหมายประสงค์ที่จะพัฒนาระบบสถิติของประเทศให้เข้มแข็งและก้าวหน้าอย่างเป็นระบบเพื่อให้สถิติเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทระบบสถิติฯ คือ

- การบริหารจัดการระบบสถิติอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีเครื่องมือที่สำคัญคือแผนพัฒนาสถิติสาขาต่างๆ (แผนพัฒนาสถิติรายสาขา)
- การพัฒนาสถิติให้มีมาตรฐาน โดยมีเครื่องมือสำคัญคือแนวทางการปฏิบัติที่ดีสำหรับการผลิตสถิติและการประเมินคุณภาพสถิติ
- การให้บริการสถิติอย่างทั่วถึง โดยมีเครื่องมือสำคัญคือระบบการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนสถิติระหว่างหน่วยงานต่างๆ

กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนแม่บทระบบสถิติฯ คือคณะกรรมการจัดระบบสถิติประเทศไทย 3 ด้าน (ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม) ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2554 และคณะอนุกรรมการสถิติสาขาต่างๆ รวม 21 คณะ ซึ่งรัฐมนตรีกระทรวงเทคโนโลยีและสารสนเทศในฐานะประธานคณะกรรมการฯ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 ตามมติของคณะกรรมการฯ ในการประชุมครั้งที่ 1/2555 เมื่อวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2555

คณะอนุกรรมการสถิติรายสาขามีภารกิจในการยกร่างแผนพัฒนาสถิติรายสาขาและกำกับการดำเนินงานพัฒนาสถิติรายสาขาให้เป็นไปตามแผนฯ รายงานความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานสถิติรายสาขาประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการฯ



คณะอนุกรรมการสถิติรายสาขา 21 คณะ ประกอบด้วย

คณะอนุกรรมการสถิติด้านสังคม

- 1) ประชากรศาสตร์ ประชากรและเคหะ
- 2) แรงงาน
- 3) การศึกษา
- 4) ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม
- 5) สุขภาพ
- 6) สวัสดิการสังคม
- 7) หญิงและชาย
- 8) รายได้และรายจ่ายของครัวเรือน
- 9) ยุติธรรม ความมั่นคง การเมืองและการปกครอง

คณะอนุกรรมการสถิติด้านเศรษฐกิจ

- 10) บัญชีประชาชาติ
- 11) เกษตร และประมง
- 12) อุตสาหกรรม
- 13) พลังงาน
- 14) การค้า และราคา
- 15) ขนส่ง และโลจิสติกส์
- 16) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 17) การท่องเที่ยวและการกีฬา
- 18) การเงิน การธนาคาร และการประกันภัย
- 19) การคลัง
- 20) วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิทธิบัตร

คณะอนุกรรมการสถิติด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 21) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาสถิติสาขาแรงงาน

แผนพัฒนาสถิติรายสาขา (รวมสาขาแรงงาน) คือ เครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อให้

- ประเทศมีข้อมูลสถิติที่สำคัญจำเป็นต่อการวิเคราะห์สถานการณ์แนวโน้ม เพื่อวางแผนและประเมินผลการพัฒนาในแต่ละสาขา
- หน่วยสถิติต่างๆ และบุคลากรมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นด้านการจัดทำข้อมูลและการจัดทำสถิติ
- ประชาชนเข้าใจและเข้าถึงสถิติสาขาต่างๆ ได้สะดวกรวดเร็ว

แผนพัฒนาสถิติรายสาขามีองค์ประกอบสำคัญคือ “ผังสถิติทางการ” ที่กำหนดรายการสถิติที่สำคัญ จำเป็นต่อการวางแผนและติดตามผลการพัฒนาระดับประเทศและสาขา พร้อมทั้งกำหนดหน่วยสถิติที่รับผิดชอบผลิตและพัฒนาสถิติดังกล่าว กำหนดยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนาการผลิต การเผยแพร่ และการใช้ประโยชน์สถิติ รวมทั้งวิเคราะห์ข้อจำกัดและแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานสถิติต่างๆ การสนับสนุนทรัพยากรและการสนับสนุนด้านอื่นๆ ที่จำเป็น

แผนพัฒนาสถิติรายสาขามีกรอบระยะเวลา 5 ปี และใช้เป็นกรอบการรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีของคณะกรรมการสถิติสาขาต่างๆ ต่อคณะกรรมการจัดระบบสถิติ 3 ด้าน

1.3 แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาสถิติรายสาขา

การจัดทำแผนพัฒนาสถิติรายสาขา (รวมสาขาแรงงาน) ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1) ศึกษา नियาม ขอบเขต และความสำคัญของสถิติสาขานั้นๆ จากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การให้คำนิยามที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาแนวทางการจัดจำแนกข้อมูลของสำนักงานสถิติประเทศต่างๆ และองค์การระหว่างประเทศ เช่น สหประชาชาติ ธนาคารโลก มาตรฐานการจัดจำแนกประเภทของสหประชาชาติ (UNACC, Administrative Committee on Coordination Programme Classification) เพื่อนำมาปรับใช้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

2) ศึกษาตัวอย่างโครงสร้างและการจัดหมวดหมู่รายการสถิติแต่ละสาขา ตลอดจนรายการสถิติจากประเทศต่างๆ เพื่อนำแนวคิดที่เหมาะสมมากำหนดโครงสร้างหมวดหมู่สถิติรายสาขาของประเทศไทย

3) ศึกษาด้านอุปสงค์ ได้แก่ การศึกษาสถานการณ์และแนวโน้มการพัฒนาสาขา นโยบายและยุทธศาสตร์ระดับประเทศและระดับสาขาที่เกี่ยวข้อง อาทิ รัฐธรรมนูญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนบริหารราชการแผ่นดิน แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการระดับกระทรวง เป้าหมายและตัวชี้วัดระดับสากล และประเทศ เพื่อให้ทราบความต้องการสถิติที่สำคัญ

4) ศึกษาด้านอุปทาน ได้แก่ การศึกษารายการข้อมูลสถิติเกี่ยวกับสาขานั้นๆ ที่มีการจัดทำในปัจจุบัน โดยสืบค้นจากแหล่งต่างๆ อาทิ ระบบฐานข้อมูลของหน่วยงาน รายงานสถิติประจำปีของหน่วยงาน รายงานสถิติประจำปีของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และเว็บไซต์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5) คัดเลือกรายการสถิติที่มีความสำคัญจำเป็นต่อการกำหนดนโยบายและติดตามความก้าวหน้าของสถานการณ์การพัฒนาให้เป็น “สถิติทางการ” และจัดหมวดหมู่ตามโครงสร้างที่กำหนด

6) จัดทำ “ผังสถิติทางการ” ซึ่งแสดงหมวดหมู่ และรายการสถิติทางการ และหน่วยงานรับผิดชอบ ทั้งนี้สถิติทางการบางรายการอาจจะยังไม่มีการผลิต หรือขาดหน่วยงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน หรือมีหลายหน่วยงานที่ผลิตกันอย่างซ้ำซ้อน ซึ่งคณะกรรมการฯ จะมีการทบทวนในการพิจารณากำหนดหน่วยงานรับผิดชอบให้ชัดเจน

7) วิเคราะห์สถานการณ์การผลิต ระบบการบริหารจัดการและเผยแพร่สถิติ และจัดทำยุทธศาสตร์/แนวทางการพัฒนาสถิติรายสาขา

1.4 ขอบเขตของสาขาแรงงาน

เพื่อให้การจัดทำผังสถิติสาขาแรงงานครอบคลุมข้อมูลแรงงานทุกมิติ จึงอาศัยแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สาขาที่เกี่ยวข้อง และหลักการส่งเสริมงานที่มีคุณค่า (Decent Work), ILO ซึ่งให้ความสำคัญกับผู้ทำงานทุกคน ทุกสถานที่ ทั้งหญิงและชาย ประกอบด้วย 4 หลัก มาจัดหมวดหมู่ข้อมูลในผังรวมสถิติสาขาแรงงาน ได้แก่

(1) หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Principles and Rights at work) ประกอบด้วย เสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรอง การจัดการใช้แรงงานบังคับ การจัดการใช้แรงงานเด็ก และการจัดการเลือกปฏิบัติ การส่งเสริมสิทธิโดยกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและสถาบัน

(2) การสร้างงานที่มีคุณภาพและการส่งเสริมศักยภาพที่จะได้รับการจ้างงาน (Productive Employment) ประกอบด้วย การส่งเสริมการมีงานทำและการเพิ่มผลิตภาพแก่ผู้อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ โดยการลงทุนด้านความรู้และทักษะ การสร้างงานที่มีคุณภาพโดยการพัฒนาสถานประกอบการและแก้ไขอุปสรรคต่างๆ เช่น การเข้าถึงเครดิต การตลาด การฝึกอบรม และกฎระเบียบที่ไม่เหมาะสมยากที่จะปฏิบัติตาม

(3) การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) ประกอบด้วย ความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย (Occupational Safety and Health) และการขยายและส่งเสริมการประกันทางสังคม (Social Security) ซึ่งรูปแบบการประกันทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ จะต้องคำนึงถึงความต้องการของแรงงานนอกระบบกลุ่มต่างๆ ที่มีความหลากหลาย การกำหนดเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบ การให้ผลประโยชน์ทดแทน และการบริหารจัดการจำเป็นต้องพิจารณาให้เหมาะสม

(4) การสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้มีผู้แทนและการมีสิทธิแสดงความเห็น (Social Dialogue) ภาครัฐเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดตั้งองค์กรและผู้แทนของผู้อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ รวมทั้งส่งเสริมหน้าที่ความเป็นผู้แทนขององค์กร นอกจากนี้ รัฐต้องตระหนักถึงบทบาทขององค์กรเหล่านี้ในฐานะเป็นผู้ที่สามารถเข้าร่วมหารือหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ และสนับสนุนให้มีกลไกการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ สหภาพแรงงาน องค์กรนายจ้าง รวมทั้งกลุ่มเจรจาต่อรองร่วมกับภาครัฐในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมกับแรงงานนอกระบบ¹

¹ รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาการจัดทำแผนแม่บทสถิติทางสังคม(ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม)

คำนิยามด้านแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานได้ให้ความหมายดังนี้

แรงงาน หมายถึง กำลังแรงงานที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป เป็นผู้มีงานทำ ผู้ว่างงานและผู้รอฤดูกาล ทั้งในและนอกกระบบ รวมทั้งแรงงานคนพิการและแรงงานสูงอายุ

ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ความมั่นคง หมายถึง แรงงาน

1. มีหลักประกันที่ดี
2. มีโอกาสในการทำงาน
3. ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย
4. มีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม
5. มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย
6. มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
7. ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม

คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง แรงงานมีความมั่นคงและมีความสุขในการทำงาน

บทที่ 2

สถานการณ์ แนวโน้ม นโยบายและยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา สาขาแรงงาน

2.1 สถานการณ์และแนวโน้มการพัฒนาสาขาแรงงาน

เศรษฐกิจไทยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตอย่างต่อเนื่อง จากรูปแบบการใช้แรงงานและทุนในสัดส่วนที่มีแรงงานเข้มข้นไปสู่การผลิตที่ใช้ทุนเข้มข้นมากขึ้น เมื่อเทียบกับอดีต โดยเปลี่ยนแปลงจากการผลิตเพื่อเลี้ยงตนเองมาเป็นผลิตเพื่อการค้า เปลี่ยนจากการส่งออกสินค้าขั้นปฐมมาเป็นการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร เปลี่ยนจากการนำเข้าสินค้าฟุ่มเฟือยมาเป็นสินค้าทุนและน้ำมัน เปลี่ยนจากที่ค้าขายเฉพาะภายในประเทศเป็นแบบเปิดค้าขายกับนานาประเทศ และเปลี่ยนจากการค้าขายกับประเทศเพื่อนบ้านเป็นประเทศที่อยู่ห่างไกลออกไป เป็นต้น การปรับโครงสร้างการผลิตเหล่านี้ เป็นผลต่อการปรับตัวในตลาดแรงงานด้วย ดังนั้น หากรัฐบาลต้องการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญเติบโตเพิ่มขึ้นมากเท่าใดก็จำเป็นที่จะต้องอาศัยแรงงานที่มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งจากผลของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งการวางแผนประชากรที่ผ่านมาของรัฐบาลทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งทางด้านแรงงาน คือระบบเศรษฐกิจมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจ ในขณะที่แนวโน้มของกำลังแรงงานมีน้อยลงเนื่องจากอัตราการเพิ่มของประชากรของไทยอยู่ต่ำกว่าร้อยละ 1 ทำให้ไทยเป็นประเทศที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้ตลาดแรงงานมีความตึงตัวและมีแนวโน้มขาดแคลนแรงงานในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับล่าง ในขณะเดียวกันการพัฒนาระบบอุดมศึกษาที่ขยายตัวทางด้านปริมาณอย่างรวดเร็วทำให้แรงงานระดับสูงหลายสาขาประสบปัญหาการว่างงานจำนวนมากในขณะเดียวกันการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย บรูไน เวียดนาม ลาว กัมพูชา และพม่า ทำให้เกิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ ASEAN Economic Community (AEC) โดยมีเป้าหมายที่จะดำเนินการให้สำเร็จล่วงหน้าภายใน พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) เพื่อสร้างให้อาเซียนเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน และมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน รวมทั้งแรงงานฝีมือเสรี ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีนั้น เป็นการแสวงหาความร่วมมือที่จะสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนของแรงงานฝีมือ และอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานฝีมือที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดให้สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มสมาชิกได้ง่ายขึ้น สำหรับความตกลงขั้นต้นประเทศสมาชิกกำหนดที่จะเปิดเสรีในตลาดแรงงานทักษะหรือแรงงานฝีมือนำร่องก่อนในกลุ่มบริการเร่งรัด 4 สาขา คือ ท่องเที่ยว สุขภาพ การเงิน และเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากสถานการณ์ดังกล่าวจะทำให้มีความต้องการแรงงานในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับการแข่งขันเสรีทางการค้ากับต่างประเทศเพิ่มขึ้น และส่งผลให้แรงงานมีความสำคัญต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเร่งพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของแรงงานไทยให้มีความชำนาญในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการขยายตัวทั้งทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศไทยให้สามารถก้าวไปสู่ความเป็นสากลได้ในอนาคต² ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

² การประมาณความต้องการแรงงานของไทยปี 2553-2558 พรพิมล ดันเจริญผล

แห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และอัญเชิญ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่่มุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ซึ่งได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนและสังคมไปพร้อมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพของคนที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนากระทรวงแรงงานในฐานะที่มีภารกิจที่จะต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานในระบบประมาณ 10 ล้านคน และจะขยายความคุ้มครองไปสู่แรงงานนอกระบบอีกประมาณ 23 ล้านคนรวมทั้งการส่งเสริมให้ประชาชนอีกไม่น้อยกว่า 4 ล้านคน ได้มีงานทำ หรือมีความรู้ ทักษะ ความสามารถมีโอกาสได้งานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้นอีกส่วนหนึ่ง โดยการฝึกอาชีพ พัฒนาฝีมือ จัดหางาน และแนะแนวอาชีพให้แก่ผู้ว่างงาน นักเรียน นักศึกษา หรือผู้ต้องการเปลี่ยนงาน ประมาณ 1 ล้านคน ตลอดจนแรงงานสูงอายุและแรงงานพิการอีกจำนวนหนึ่งที่จะต้องเข้าไปดูแลช่วยเหลือ โดยมีเป้าหมายสุดท้ายของการดำเนินงานก็คือ เพื่อให้มีอัตราการว่างงานต่ำที่สุด แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และทำให้มีแรงงานที่มีศักยภาพในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางภาคอุตสาหกรรมของประเทศ³

2.2 นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสาขาแรงงาน

2.2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้ระบุถึงสิทธิด้านแรงงานดังนี้

มาตรา 28 บุคคลย่อมอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือใช้สิทธิและเสรีภาพของตนได้เท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐธรรมนูญ หรือไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญนี้รับรองไว้ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้เพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลย่อมสามารถใช้สิทธิทางศาลเพื่อบังคับให้รัฐต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติในหมวดนี้ได้โดยตรง หากการใช้สิทธิและเสรีภาพในเรื่องใดมีกฎหมายบัญญัติรายละเอียดแห่งการใช้สิทธิและเสรีภาพตามที่รัฐธรรมนูญนี้รับรองไว้แล้ว ให้การใช้สิทธิและเสรีภาพในเรื่องนั้นเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือจากรัฐ ในการใช้สิทธิตามความในหมวดนี้

มาตรา 38 การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบ หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก

³ แผนปฏิรูปราชการ 4 ปี กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2552 - 2555)

มาตรา 43 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐหรือเศรษฐกิจของประเทศ การคุ้มครองประชาชนในด้านสาธารณสุข โภค การรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ การคุ้มครองผู้บริโภค การผังเมือง การรักษาทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพของประชาชน หรือเพื่อป้องกันการผูกขาดหรือขัดขวางไม่เป็นธรรมในการแข่งขัน

มาตรา 44 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 53 บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 54 บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐบุคคลวิกลจริตย่อมได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 58 บุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการทางปกครองอันมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน

มาตรา 64 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

มาตรา 82 รัฐต้องส่งเสริมสัมพันธ์ไมตรีและความร่วมมือกับนานาประเทศ และพึงถือหลักในการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค ตลอดจนต้องปฏิบัติตามสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี รวมทั้งตามพันธกรณีที่ได้กระทำไว้กับนานาประเทศและองค์การระหว่างประเทศ

รัฐต้องส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเกี่ยวกับนานาประเทศ ตลอดจนต้องให้ความคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของคนไทยในต่างประเทศ

มาตรา 83 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

มาตรา 84 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

(1) สนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบเสรีและเป็นธรรมโดยอาศัยกลไกตลาด และสนับสนุนให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน โดยต้องยกเลิกและละเว้นการตรากฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ควบคุมธุรกิจซึ่งมีบทบัญญัติที่ไม่สอดคล้องกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจ และต้องไม่ประกอบกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับเอกชน เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐ รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการจัดให้มีสาธารณูปโภค

(2) สนับสนุนให้มีการใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ควบคู่กับการประกอบกิจการ

(3) ควบคุมให้มีการรักษาวินัยการเงินการคลังเพื่อสนับสนุนเสถียรภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีอากรให้มีความเป็นธรรมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม

(4) จัดให้มีการออมเพื่อการดำรงชีพในยามชราแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างทั่วถึง

(5) กำกับให้การประกอบกิจการมีการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม ป้องกันการผูกขาดตัดตอนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม และคุ้มครองผู้บริโภค

(6) ดำเนินการให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม คุ้มครอง ส่งเสริมและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของประชาชนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทย เพื่อใช้ในการผลิตสินค้า บริการ และการประกอบอาชีพ

(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

(9) ส่งเสริม สนับสนุน และคุ้มครองระบบสหกรณ์ให้เป็นอิสระ และการรวมกลุ่มการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพตลอดทั้งการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อดำเนินกิจการด้านเศรษฐกิจ

มาตรา 87 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังต่อไปนี้

(1) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะ

(4) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้มแข็งในทางการเมือง และจัดให้มีกฎหมายจัดตั้งกองทุนพัฒนาการเมืองภาคพลเมืองเพื่อช่วยเหลือการดำเนินกิจกรรมสาธารณะของชุมชน รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มประชาชนที่รวมตัวกันในลักษณะเครือข่ายทุกรูปแบบให้สามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอความต้องการของชุมชนในพื้นที่

2.2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2558)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้เป็นสังคมที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคน ในสังคมไทยสามารถเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่ครอบคลุมทั่วถึงและมีคุณภาพเท่าเทียมกัน มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานในการสร้างอาชีพและรายได้ที่มั่นคง สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ได้รับการคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์และความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างเท่าเทียม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส ยึดประโยชน์ส่วนรวม และเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในกระบวนการพัฒนาประเทศ

เป้าหมายการพัฒนา

4.2.1 ลดช่องว่างรายได้ระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ต่างๆ รวมทั้งเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจฐานรากและสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้ผู้ประกอบการรายย่อยและชุมชน

4.2.2 ประชาชนได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพและครอบคลุมอย่างทั่วถึง รวมทั้งมีความเท่าเทียมทางเพศมากขึ้น ทั้งในเรื่องรายได้ โอกาสทางอาชีพ และโอกาสในการดำรงตำแหน่งในระดับบริหารและระดับการตัดสินใจ

ตัวชี้วัด

4.3.1 สัดส่วนรายได้ระหว่างกลุ่มประชากรและพื้นที่

4.3.3 อัตราการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สูงอายุ สตรี และผู้พิการ

4.3.5 สัดส่วนผู้หญิงในระดับบริหารหรือในระดับการตัดสินใจทั้งในภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคการเมืองในระดับชาติและระดับท้องถิ่น และช่องว่างรายได้ระหว่างแรงงานชายและหญิง

แนวทางการพัฒนา

5.1 การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทย และเสริมสร้างขีดความสามารถในการจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง

5.1.1 ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้มีฐานการพัฒนาที่ครอบคลุมทั่วถึงและยั่งยืน พร้อมทั้งเศรษฐกิจฐานรากให้มีความหลากหลายและแข็งแกร่งมากขึ้น โดยการสร้างโอกาสเพื่อให้เกิดผู้ประกอบการใหม่ สนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อมและวิสาหกิจชุมชน และสร้างโอกาสอย่างเท่าเทียมในการเข้าถึงระบบตลาดในทุกระดับ สร้างงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้นควบคู่ไปกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่อเป็นฐานในการสร้างรายได้อยู่ระดับและสร้างเสถียรภาพรายได้เกษตรกรพร้อมกับการพัฒนาอาชีพและแนวทางสร้างรายได้เสริมนอกฤดูกาล สนับสนุนการเข้าถึงทรัพยากรและแหล่งทุนในการประกอบอาชีพที่กว้างขวาง และกระจายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึงมากขึ้น ควบคู่กับการพัฒนาทักษะความสามารถทั้งด้านการผลิตและการบริหารจัดการรวม เพื่อเพิ่มโอกาสการประกอบสัมมาอาชีพที่หลากหลาย

5.1.4 ส่งเสริมการใช้สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานในสถานประกอบการ โดยเฉพาะ

ในด้านสุขภาพและความปลอดภัย ชั่วโมงการทำงาน การไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการเปิดโอกาสการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ สตรี และคนพิการได้ตามศักยภาพมากขึ้น มีการร่วมมือระดับภูมิภาคเพื่อการพัฒนาทักษะและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเยาวชน ผู้สูงอายุ สตรี และผู้พิการ การมีระบบค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานที่เป็นธรรม การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การฝึกอบรมและการฝึกอบรมซ้ำของแรงงาน รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนากฎเกณฑ์ด้านแรงงานและการบังคับใช้ให้เกิดประสิทธิผลเพื่อคุ้มครองแรงงานบนหลักสิทธิพื้นฐานและการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

5.1.5 ส่งเสริมบทบาทของภาคธุรกิจเอกชนในการเสริมสร้างความมั่นคง

ทางเศรษฐกิจและสังคมแก่คนในสังคมไทย โดยการรณรงค์และการให้ผลประโยชน์ทางภาษีสำหรับภาคธุรกิจที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อรับผิดชอบต่อทางสังคมและวิสาหกิจเพื่อสังคม เป็นการสนับสนุนการสร้างความเป็นธรรมต่อแรงงานทั้งในด้านค่าจ้างแรงงาน ความปลอดภัยและคุณภาพของชีวิตการทำงานของแรงงานในทุกระดับ และการสร้างโอกาสและสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถสำหรับกลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ รวมทั้งสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและความเป็นธรรมต่อผู้บริโภค ชุมชนและสังคมส่วนรวม

5.1.7 พัฒนากลไกการให้ความช่วยเหลือประชาชนและผู้ประกอบการที่ได้รับ

ผลกระทบจากการดำเนินนโยบายตามข้อตกลงการค้าและการลงทุนเสรีระหว่างประเทศ ควบคู่ไปกับการสร้างภูมิคุ้มกัน โดยการเพิ่มความรู้และทักษะสำหรับแรงงานไทย สร้างโอกาสทางอาชีพและธุรกิจใหม่ๆ โดยความร่วมมือกับภาคธุรกิจเอกชนที่ได้รับผลประโยชน์ และให้การสนับสนุนด้านแหล่งเงินทุนที่จำเป็นในช่วงของการปรับตัวสู่อาชีพหรือการประกอบการใหม่ๆ รวมทั้งการยกระดับด้านเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในบริบทใหม่สำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

5.1.8 ยกระดับคุณภาพของระบบการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมทุกคน

อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น ด้วยการกำหนดนโยบาย มาตรการทางกฎหมายและทางสังคมในการจัดหลักประกันทางสังคมแก่แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม มีสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการพัฒนาระบบข้อมูลการให้ความคุ้มครองทางสังคมให้มีมาตรฐาน สามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน มุ่งเตรียมคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันเพื่อเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรม จริยธรรม มีความเพียร และรู้คุณค่าความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็งและสามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้คนในชุมชนและเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาประเทศ

เป้าหมายการพัฒนา

4.2.1 คนไทยทุกคนมีคุณภาพเพิ่มขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รวมทั้งมีอนามัยการเจริญพันธุ์ที่เหมาะสมในทุกช่วงวัย

ตัวชี้วัด

4.3.2 คุณภาพคนโดยรวม

5) อัตราเพิ่มของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3.0 ต่อปี

แนวทางการพัฒนา

5.2 การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้สู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีการส่งสมทุนทางปัญญา เชื่อมโยงการค้นคว้าวิจัยและพัฒนาสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ และการดำรงชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย

5.2.3 พัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและบริการบนฐานความรู้และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดย

1) พัฒนากำลังแรงงานในภาคเกษตร โดยจัดระบบการศึกษาเพื่อสร้างเกษตรกรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถด้านการเกษตรที่ใช้ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างครบวงจร ทั้งการจัดหาพื้นที่ทำการเกษตรตามความถนัด มีแหล่งทุนสนับสนุน และมีทักษะความรู้ด้านธุรกิจและการตลาดควบคู่กับการสร้างจิตสำนึกและแรงจูงใจให้เยาวชนเข้าสู่อาชีพเกษตรกรรมอย่างมีศักดิ์ศรี เพื่อให้ภาคการเกษตรเป็นฐานการผลิตที่มีนัยของประเทศ

2) สนับสนุนการผลิตและพัฒนานักวิจัย ผู้สร้างและพัฒนานวัตกรรมในสาขาต่างๆ สร้างเครือข่ายนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนต่อยอดสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมระดับสูงที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับภูมิปัญญาวัฒนธรรมไทยสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของสินค้าและบริการที่สามารถใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์หรือเชิงสังคม โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษาฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และระดับอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันเป็นระบบ รวมทั้งการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมเพื่อต่อยอดไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

3) พัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา การสร้างแรงจูงใจ ปลุกฝังค่านิยมในการเรียนสายอาชีพและการประกอบอาชีพอิสระ การยกระดับคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างเครือข่ายการผลิตและพัฒนาากำลังแรงงานกับภาคส่วนต่างๆ โดยเฉพาะสถานประกอบการ สถาบันเฉพาะทาง ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับนานาชาติ

4) จัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ โดยสร้างระบบความเชื่อมโยงระหว่างคุณวุฒิทางการศึกษาตามระดับการเรียนรู้กับคุณวุฒิวิชาชีพตามระดับความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนที่เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะและมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน ตลอดจนสนับสนุนการเตรียมความพร้อมรองรับการเปิดเสรีด้านแรงงานภายใต้กรอบความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเป็นรูปธรรม

5) เตรียมความพร้อมคนไทยในการรับประโยชน์และลดผลกระทบที่จะเข้ามาพร้อมกับการเข้าออกของแรงงานอย่างเสรี สร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยในการออกไปทำงานต่างประเทศ ยกย่องทักษะด้านอาชีพและทักษะด้านภาษา

6) เร่งปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติให้เป็นระบบ ทั้งการจัดระเบียบแรงงานไร้ฝีมือ การดึงดูดแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงเข้ามาทำงานในประเทศ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลของแรงงานข้ามชาติให้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการจัดบริการทางสังคมให้กับแรงงานข้ามชาติตามความเหมาะสมและเป็นธรรม

7) จัดให้มีการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สร้างความชัดเจนในบทบาทและภาระงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐให้มีผลผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ โดยใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพและยั่งยืน ภายใต้ปัจจัยสนับสนุนที่เอื้ออำนวยและระบบการแข่งขันที่เป็นธรรม เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้กับประเทศ มุ่งปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดทั้งภายในและต่างประเทศ สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสาขาบริการที่มีศักยภาพบนพื้นฐานของนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาธุรกิจสร้างสรรค์และเมืองสร้างสรรค์ เพิ่มผลผลิตของภาคเกษตร และสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยเทคโนโลยีและกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พัฒนาภาคอุตสาหกรรมสู่อุตสาหกรรมฐานความรู้เชิงสร้างสรรค์ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ สร้างความมั่นคงด้านพลังงาน ควบคู่ไปกับการปฏิรูปกฎหมาย และกฎ ระเบียบต่างๆ ทางเศรษฐกิจ และบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นฐานเศรษฐกิจของประเทศที่เข้มแข็งและขยายตัวอย่างมีคุณภาพ

เป้าหมาย

4.2.1 เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

1) เศรษฐกิจขยายตัวอย่างเหมาะสมและมีเสถียรภาพ และอัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 3.5 ต่อปี

2) ผลผลิตภาพการผลิตรวมเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3.0 ต่อปี

3) เพิ่มสัดส่วนมูลค่าภาคเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรให้ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 16.0 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ และเพิ่มสัดส่วนมูลค่าภาคบริการให้ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50.0 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ รวมทั้งยกระดับอุตสาหกรรมสู่การผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ชุมชน และมีมูลค่าสูง

4) พัฒนาสินค้าและบริการสร้างสรรค์ให้มีอัตราการขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5.0 ต่อปี

ตัวชี้วัด

4.3.1 ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

4.3.2 อัตราเงินเฟ้อ

4.3.3 ผลิภาพการผลิตรวม

4.3.4 สัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมสาขาเกษตร อุตสาหกรรม และบริการต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

4.3.5 อัตราการขยายตัวของสินค้าและบริการสร้างสรรค์

แนวทางการพัฒนา

5.3 การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม
มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

5.3.2 พัฒนากำลังแรงงานและตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับภาคการผลิตและบริการ โดย

1) เพิ่มขีดความสามารถของผู้จบการศึกษาในทุกระดับ โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของสาขาเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

2) ยกระดับคุณภาพกำลังแรงงาน โดยการดำเนินการร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาและการฝึกอบรมในการต่อยอดความรู้ความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ควบคู่กับการสนับสนุนการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีความเชื่อมโยงกันทั้งระบบ มาตรฐานอาชีพและค่าตอบแทนที่เป็นไปตามความสามารถและสมรรถนะของกำลังแรงงาน

3) จัดทำฐานข้อมูลแรงงานแห่งชาติเพื่อเป็นศูนย์รวมของข้อมูลตลาดแรงงานไทยทั้งในด้านกำลังแรงงานและความต้องการจำแนกตามรายสาขาเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา และคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งข้อมูลแรงงานข้ามชาติที่เป็นระบบ เพื่อเป็นฐานข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างกำลังแรงงานกับความต้องการในตลาดแรงงาน รวมทั้งเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายแรงงาน เพื่อให้กำลังแรงงานได้ทำงานตามศักยภาพและขีดความสามารถซึ่งจะช่วยสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นของกำลังแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มุ่งเชื่อมโยงมิติของการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศกับมิติของความร่วมมือกับประเทศในภูมิภาคต่างๆ บนพื้นฐานของการพึ่งพาซึ่งกันและกัน และมีภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาฐานการผลิตและการลงทุนของประเทศให้เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งเชื่อมโยงกับการผลิตในประเทศ พัฒนาความร่วมมือแบบหุ้นส่วนการพัฒนาที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของผลประโยชน์ร่วมกันทั้งในระดับอนุภูมิภาค และภูมิภาค และสร้างปฏิสัมพันธ์ในความร่วมมือระหว่างประเทศอย่างสร้างสรรค์ เตรียมความพร้อมประเทศไทยในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนในทุกภาคส่วนให้มีทักษะที่

ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ควบคู่ไปกับการพัฒนาความเชื่อมโยงด้านขนส่งและระบบโลจิสติกส์ภายใต้กรอบร่วมมืออนุภูมิภาค ปรับปรุงกฎ ระเบียบการขนส่งคนและสินค้าเพื่อลดต้นทุนการดำเนินธุรกิจ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่นให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย

4.2.1 ระบบห่วงโซ่อุปทานในอนุภูมิภาคมีความเชื่อมโยงระหว่างกันเพื่อรองรับการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง

4.2.2 ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในด้านการค้าและการลงทุนในภูมิภาค บนพื้นฐานของผลประโยชน์และความมั่นคงร่วมกัน

4.2.3 เพิ่มสัดส่วนการใช้สิทธิประโยชน์จากความตกลงการค้าเสรีต่อมูลค่าส่งออกรวมเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50.0 ในปี 2559 ภายใต้ความตกลงทางการค้าเสรีในทุกกรอบที่เจรจาแล้วเสร็จ และเพิ่มโอกาสและทางเลือกบนพื้นฐานของประโยชน์และข้อจำกัดของประเทศในการเข้าถึงตลาดใหม่ที่เป็นกรอบการค้าเสรีที่จะมีบทบาทมากขึ้นในอนาคต

4.2.4 ลดต้นทุนการประกอบธุรกิจภายในประเทศและระหว่างประเทศภายในภูมิภาคให้เข้าสู่มาตรฐานสากล

4.2.5 เพิ่มมูลค่าการค้าชายแดนและการลงทุนโดยตรงของไทยในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านให้ขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 15.0 และร้อยละ 10.0 ต่อปี ตามลำดับ

ตัวชี้วัด

4.3.1 ดัชนีความสามารถในการอำนวยความสะดวกทางการค้า (Enabling Trade Index) รวมทั้งดัชนีย่อยความสามารถในการบริหารจัดการ ณ พรมแดนของประเทศไทย และดัชนีย่อยความสามารถด้านโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ

4.3.2 อันดับความยาก-ง่ายในการประกอบธุรกิจ ใน 5 ด้านที่มีลำดับสำคัญ ได้แก่ การเริ่มต้นธุรกิจ การได้รับสินเชื่อ การค้าระหว่างประเทศ การดำเนินการให้เป็นไปตามข้อตกลง และการขออนุญาตก่อสร้าง

4.3.3 อัตราการเติบโตของมูลค่าการค้าชายแดนระหว่างไทยกับประเทศในอนุภูมิภาค

4.3.4 อัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนของผู้ประกอบการไทยในประเทศในอนุภูมิภาค และภูมิภาคอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

5.5 การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศในลักษณะเกื้อกูลกัน ผ่านกิจกรรมเชื่อมโยงห่วงโซ่การผลิตและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างกันอย่างเสรีและมีประสิทธิภาพ โดย

5.5.1 เร่งดำเนินการด้านความร่วมมือในการกำหนดมาตรฐานฝีมือระหว่างประเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาค ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของไทยและประเทศเพื่อนบ้านไปพร้อมกัน และจัดทำแผนบูรณาการกับประเทศเพื่อนบ้านด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาและทักษะแรงงานรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจภายในประเทศและอนุภูมิภาค และการเตรียมการด้านกำลังแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของไทย

5.5.2 ส่งเสริมผู้ประกอบการไทยในการขยายการลงทุนไปสู่ต่างประเทศ

โดยเฉพาะในประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและวัตถุดิบในประเทศ และใช้ประโยชน์จากสิทธิพิเศษ ของประเทศเพื่อนบ้านในการผลิตเพื่อส่งออก โดยการสร้างตราสัญลักษณ์ และสร้างเครือข่ายธุรกิจโดยการหาตัวแทนและหุ้นส่วนในต่างประเทศ การสนับสนุนด้านสินเชื่อ การให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งธุรกิจและการเข้าสู่ตลาดต่างประเทศ การจัดตั้งหอการค้าและสมาคมธุรกิจเอกชนไทยในต่างประเทศ จัดตั้งเวทีประสานงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ควบคู่กับสภาธุรกิจของกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาค และศูนย์ประสานงานระดับท้องถิ่นกับประเทศเพื่อนบ้านบริเวณชายแดน การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการและผู้ส่งออกไทยใช้สิทธิพิเศษทางการค้าตามข้อตกลงทางการค้าต่าง ๆ

5.5.3 คัดกรองและส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทยและแรงงานไทย

ในต่างประเทศ และสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนไทยในต่างประเทศ โดยการให้ความรู้ด้านกฎหมายท้องถิ่น สนับสนุนกิจกรรมคนไทย เสริมสร้างชุมชนไทยในต่างประเทศให้อยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี สนับสนุนการฝึกอบรมทักษะฝีมือและทักษะการใช้ภาษา การสร้างหลักประกัน การคุ้มครองดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ และการติดตามดูแลช่วยเหลือคนไทยที่ประสบปัญหาในต่างประเทศ และคัดกรองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศให้ได้รับประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด

2.2.3 นโยบายรัฐบาลนายกรัฐมนตรี นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร (พ.ศ. 2554 – 2557)

1. นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก

1.8 ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศ

สร้างสมดุลและความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพให้แก่ระบบเศรษฐกิจมหภาค

1.8.2 ดำเนินการให้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า 300 บาท และผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า 15,000 บาทอย่างสอดคล้องกับผลิตภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร รวมทั้งมีมาตรการเพื่อลดภาระแก่ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบเพื่อให้แรงงานและบุคลากรสามารถดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรีและคุณภาพชีวิตที่ดี

2. นโยบายความมั่นคงแห่งรัฐ

2.5 เร่งดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด องค์กรอาชญากรรมการค้ามนุษย์

ผู้หลบหนีเข้าเมือง แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และบุคคลที่ไม่มีสถานะชัดเจน โดยการปรับปรุงระบบป้องกันและบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งกฎหมายการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินอย่างเข้มงวด ดูแลให้ความเป็นธรรมและเฝ้าระวังไม่ให้เกิดปัญหาที่กระทบต่อความมั่นคงและความสงบสุขภายในประเทศ ควบคู่ไปกับการจัดการแก้ไขปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคล ภายใต้ความสมดุลระหว่างการรักษาความมั่นคงของชาติกับการดูแลสิทธิขั้นพื้นฐาน

4. นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

4.1 นโยบายการศึกษา

4.1.4 จัดการศึกษาขั้นอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยกระบวนการสร้างประสบการณ์ระหว่างเรียนอย่างเหมาะสม และสนับสนุนการสร้างรายได้ระหว่างเรียน และสนับสนุนให้ผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำได้ทันทีโดยความร่วมมือระหว่างแหล่งงานกับสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีศูนย์อบรมอาชีวศึกษาเพื่อให้นักเรียน นักศึกษา และประชาชนสามารถเรียนรู้หาประสบการณ์ก่อนไปประกอบอาชีพโดยให้สถาบันอาชีวศึกษาดำเนินการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในแต่ละอาชีพรวมทั้งจัดให้มีศูนย์ซ่อมสร้างประจำชุมชนเพื่อฝึกฝนช่างฝีมือและการสร้างทักษะในการให้บริการแก่ประชาชน

4.1.7 เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน โดยร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ สอดคล้องตามความต้องการของภาคการผลิตและบริการ เร่งรัดการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพรับรองสมรรถนะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ และการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครบทุกอุตสาหกรรม

4.2 นโยบายแรงงาน

4.2.1 ส่งเสริมให้ผู้ต้องการมีงานทำในระบบสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตำแหน่งงานว่างของสถานประกอบการได้โดยสะดวก ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้สถานประกอบการสามารถรับทราบข้อมูลของผู้ต้องการมีงานทำได้ทุกระดับความต้องการและส่งเสริมให้แรงงานที่อยู่นอกระบบสามารถเลือกและมีงานทำได้ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมกับสถานะ

4.2.2 ให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย โดยให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงาน และดูแลหลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน

4.2.3 ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย

4.2.4 เพิ่มสิทธิประโยชน์ประกันสังคมให้มากขึ้นเพื่อผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้อย่างทั่วถึง และปรับปรุงแนวทางการขยายความคุ้มครองและส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและเห็นประโยชน์ในการประกันตนของแรงงานนอกระบบ

4.2.5 เร่งยกระดับแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือให้เป็นแรงงานมีฝีมือ โดยภาครัฐจะทำงานร่วมกับภาคเอกชนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่ใช้แรงงานมีฝีมือทั้งระบบ

4.2.6 เตรียมการรองรับการเปิดการค้าเสรีเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 โดยเน้นระบบบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ จัดระบบอำนวยความสะดวก และมาตรการการกำกับดูแล ติดตามการเข้าออกของแรงงานทุกประเภทเพื่อดึงดูดแรงงานที่มีฝีมือเข้าประเทศควบคู่กับการป้องกันผลกระทบจากการเข้าประเทศของแรงงานไร้ฝีมือ

4.2.7 กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ

7. นโยบายการต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

7.7 สนับสนุนการทูตเพื่อประชาชน คำนึงผลประโยชน์ของคนไทยดูแลคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเฉพาะคนไทยที่ประกอบอาชีพและมีถิ่นฐานในต่างประเทศ ส่งเสริมบทบาทและความแข็งแกร่งของชุมชนชาวไทยในการรักษาเอกลักษณ์และความเป็นไทย

2.2.4 แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555 – 2558 (รัฐบาล นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี)

นโยบายที่ 4 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

การดำเนินนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิตของรัฐบาลมุ่งให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีศักยภาพและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมที่มีคุณภาพ โดยรัฐบาลจะเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา ยกย่องความรู้ให้ได้มาตรฐานสากล สร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรทุกกลุ่ม พร้อมทั้งปฏิรูประบบการผลิตครูปรับปรุงระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน แก้ปัญหานี้สินครู เร่งพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทัดเทียมกับนานาชาติ สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างทุนปัญญาของชาติ และเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ต้องการมีงานทำและสถานประกอบการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตำแหน่งงานว่างและความต้องการแรงงานได้โดยสะดวก ให้การคุ้มครองแรงงาน ดูแลหลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงานตามกฎหมาย เร่งยกระดับแรงงานให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่ใช้แรงงานมีฝีมือทั้งระบบ และจัดระบบบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ตลอดจนให้ความสำคัญกับการลงทุนด้านบริการสุขภาพ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพ การให้บริการสุขภาพทั้งระบบอย่างบูรณาการเชื่อมโยงในทุกระดับ จัดให้มีระบบสารสนเทศทางสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาสถานบริการปฐมภูมิที่สมบูรณ์แบบทั่วประเทศ ควบคู่กับผลิตบุคลากรทางด้านสาธารณสุขให้เพียงพอกับประชากรในพื้นที่และพัฒนาขีดความสามารถของอาสาสมัครสาธารณสุขพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากรตั้งแต่ในช่วงตั้งครรภ์และทุกช่วงวัยจัดให้มีมาตรการสร้างสุขภาพเพื่อลดอัตราป่วย ตาย และผลกระทบจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง และขับเคลื่อนให้ประเทศไทยเป็นเลิศในผลิตภัณฑ์และการบริการด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลในภูมิภาคเอเชีย

นอกจากนี้ รัฐบาลจะดำเนินการให้ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมมีบทบาทนำในการร่วมเทิดทูนสถาบันหลักและร่วมสร้างประเทศไทยให้เป็นประเทศที่อยู่สบาย อนุรักษ์ ทำนุบำรุง และบูรณปฏิสังขรณ์แหล่งศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ และให้บุคลากรทางด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมทุกแขนงทุกสาขาอาชีพได้รับการดูแลและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือและเชื่อมโยงทางวัฒนธรรมและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับอารยประเทศและประชาคมอาเซียน พร้อมทั้งนำวิถีชีวิต ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างผลิตภัณฑ์และบริการด้านวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เป็นวัฒนธรรมสร้างสรรค์ สำหรับการส่งเสริมความมั่นคงของชีวิตและสังคม รัฐบาลมุ่ง

พัฒนาให้ครอบครัวและสังคมไทยมีความมั่นคงอบอุ่น สนับสนุนบทบาทของคณะสงฆ์และผู้นำทางศาสนาให้เป็นที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจของประชาชน ขจัดการเลือกปฏิบัติและการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ ควบคุมแหล่งอบายมุขสิ่งเสพติดและป้องกัน ปรามปราม และลงโทษอย่างจริงจังต่อผู้กระทำความผิด ให้โอกาสประชาชนที่มีฐานะยากจนได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง อีกทั้งสนับสนุนบทบาทของสตรีไทยในการมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศ ปกป้องสิทธิของสตรี จัดสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะ พัฒนาระบบสุขภาพอนามัย ให้การสงเคราะห์ จัดการศึกษาจัดสวัสดิการ และหาอาชีพให้แก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการหรือทุพพลภาพ รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้การเดินทางและการใช้การขนส่งอย่างปลอดภัยโดยน้อมนำหลักการแก้ไขปัญหามลพิษตามแนวพระราชดำริไปสู่การปฏิบัติและถือเป็น “วาระแห่งชาติ” โดยมีเป้าประสงค์เชิงนโยบาย ตัวชี้วัด กลยุทธ์และวิธีการดำเนินการในแต่ละนโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ดังนี้

4.1 นโยบายการศึกษา

เป้าประสงค์เชิงนโยบายและเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด

เป้าประสงค์เชิงนโยบาย	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด
4. คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยมีโอกาสได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง เป็นธรรม	- ร้อยละของกำลังแรงงานมีการศึกษาระดับ ม.ต้น ขึ้นไป

4.2 นโยบายแรงงาน

เป้าประสงค์เชิงนโยบายและเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด

เป้าประสงค์เชิงนโยบาย	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด
1. แรงงานทุกระดับมีงานทำ มีทักษะฝีมือและศักยภาพเพิ่มมากขึ้น	- อัตราเพิ่มของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ต่อปี
2. แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและมีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง	- สัดส่วนของแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคมเพิ่มมากขึ้น
3. การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติเป็นไปอย่างมีระบบสามารถรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน - จำนวนแรงงานต่างด้าว ที่เข้าเมืองผิดกฎหมายลดลง

กลยุทธ์/วิธีดำเนินการ

นโยบาย	กลยุทธ์/วิธีการ
1. ส่งเสริมให้ผู้ต้องการมีงานทำ ในระบบสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตำแหน่งงานว่างของสถานประกอบการได้โดยสะดวกขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้สถานประกอบการสามารถรับทราบข้อมูลของผู้ต้องการมีงานทำได้ทุกระดับความต้องการ และส่งเสริมให้แรงงานที่อยู่ในระบบสามารถเลือกและมีงานทำได้ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมกับสถานะ	- พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ให้สามารถเชื่อมโยงได้ทุกพื้นที่ เพื่อให้ผู้ต้องการมีงานทำและสถานประกอบการสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานได้อย่างทั่วถึง และสอดคล้องกับความต้องการ
นโยบาย	กลยุทธ์/วิธีการ
2. ให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย โดยให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงาน และดูแลหลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน	- ส่งเสริมให้แรงงานทุกประเภทได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
3. ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย	- เสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ ให้มีความยุติธรรมกับทุกฝ่าย รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนากฎระเบียบด้านแรงงานและการบังคับใช้ให้เกิดประสิทธิผล
4. เพิ่มสิทธิประโยชน์ประกันสังคมให้มากขึ้น เพื่อผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้อย่างทั่วถึง และปรับปรุงแนวทางการขยายความคุ้มครองและส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและเห็นประโยชน์ในการประกันตนของแรงงานนอกระบบ	<ul style="list-style-type: none"> - เร่งรัดประชาสัมพันธ์ให้แรงงานทุกประเภทและสถานประกอบการเห็นความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง - พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานนอกระบบ โดยพัฒนาฐานข้อมูลให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายเพิ่มช่องทางการให้และรับบริการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ และเร่งรัดประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ความเข้าใจให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมมากขึ้น - ขยายการให้บริการให้มีความยืดหยุ่นเพื่อให้ผู้ประกันตนสามารถใช้บริการได้ทุกพื้นที่ทั่วประเทศ
5. เร่งยกระดับแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานกึ่งฝีมือให้เป็นแรงงานมีฝีมือโดยภาครัฐจะทำงานร่วมกับภาคเอกชนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่ใช้แรงงานมีฝีมือทั้งระบบ	- ส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับแรงงานทุกระดับให้เป็นไปตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับแรงงานไทยให้เป็นแรงงานมีฝีมือทั่วประเทศเร่งจัดทำ มาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกับภาคเอกชนให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

<p>6. เตรียมการรองรับการเปิดการค้าเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนในปีพ.ศ. 2558 โดยเน้นระบบบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ จัดระบบอำนวยความสะดวก และมาตรการการกำกับดูแล ติดตามการเข้าออกของแรงงานทุกประเภทเพื่อดึงดูดแรงงานที่มีฝีมือเข้าประเทศควบคู่กับการป้องกันผลกระทบจากการเข้าประเทศของแรงงานไร้ฝีมือ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติให้มีประสิทธิภาพ โดยจัดทำฐานข้อมูลของแรงงานข้ามชาติ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงาน - ลดขั้นตอนการอนุญาตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งการจัดบริการทางสังคมให้กับแรงงานข้ามชาติตามความเหมาะสมและเป็นธรรม - เตรียมความพร้อมคนไทยในการรับประโยชน์และลดผลกระทบที่จะเข้ามาพร้อมกับการเข้าออกของแรงงานอย่างเสรี สร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยในการออกไปทำงานต่างประเทศ โดยยกระดับทักษะแรงงานด้านอาชีพและทักษะด้านภาษา - กำหนดมาตรการในการสร้างแรงจูงใจเพื่อดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงในสาขาที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเข้ามาในประเทศ
<p>7. กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดมาตรการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ

2.2.5 แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ 1 : การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน

ยุทธศาสตร์ 2 : การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. แรงงานไทยมีฝีมือได้มาตรฐานสากลและสามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจได้ 2. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันเศรษฐกิจ	1. จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้ตามมาตรฐานการฝึกและ/หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 ต่อปี 2. จำนวนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 ต่อปี 3. ร้อยละของสถานประกอบการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย

ยุทธศาสตร์ 3 : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ	1. ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินงาน 3 มาตรการหลักตามแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) 2. จำนวนแรงงานฝีมือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น เมื่อเทียบจากปีที่ผ่านมา 3 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ

ยุทธศาสตร์ 4 : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. ประชาชนวัยแรงงานได้รับการขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการ ประกอบอาชีพ 2. แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี 3. แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคม	1. ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำ มีงานทำหรือมีอาชีพ 2. จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม (คน) 3. จำนวนแรงงานนอกระบบ ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน (คน)

ยุทธศาสตร์ 5 : การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
กระทรวงแรงงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	1. ร้อยละของค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์ 2. ร้อยละค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชน ผู้มารับบริการจากกระทรวงแรงงาน

2.2.6 แผนปฏิบัติการ 4 ปี กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2558)

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานมีรายได้สอดคล้องเหมาะสมตามระดับทักษะฝีมือ ศักยภาพและผลผลิตภาพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
แรงงานมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับรายได้ที่เพิ่มขึ้น	1. จำนวนแรงงานที่มีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า 300 บาท (คน) 2. จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือมีศักยภาพได้มาตรฐาน (คน) 3. ร้อยละของผู้มารับบริการมีงานทำมีรายได้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
ประชาชนวัยแรงงานและแรงงานกลุ่มพิเศษมีงานทำและ/หรือมีทักษะฝีมือตามมาตรฐานฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ	1. ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือมีศักยภาพหรือมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2. ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำ ได้ทำงานหรือมีอาชีพ 3. ร้อยละของผู้ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศได้รับคัดเลือกไปทำงาน 4. ร้อยละของแรงงานไทยที่มีทักษะฝีมือที่นายจ้างในต่างประเทศต้องการจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
แรงงานทั้งในและนอกระบบมีหลักประกันความมั่นคงและสวัสดิการแรงงานเพิ่มขึ้น	<ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม (คน) 2. จำนวนแรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม (คน) 3. ร้อยละของแรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเพิ่มขึ้น 4. แรงงานในระบบมีความมั่นคงและปลอดภัยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5. ร้อยละของสถานประกอบกิจการมีการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
แรงงานต่างด้าวได้รับการจัดระบบการทำงาน	จำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงาน (คน)

2.2.7 แผนพัฒนากำลังคน พ.ศ.2555 - 2559

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตและพัฒนาศักยภาพกำลังคนทุกระดับต่อเนื่องตลอดชีวิต

เป้าหมาย

- 1.1 จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 12 ปี
- 1.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาหลักของทุกระดับเพิ่มเป็นร้อยละ 55
- 1.3 อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติด้านการศึกษาอยู่ในอันดับที่ดีขึ้น
- 1.4 อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติด้านกำลังคนอยู่ในอันดับที่ดีขึ้น
- 1.5 ดัชนีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1 ต่อปี
- 1.6 จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา (เต็มเวลา) เพิ่มขึ้นเป็น (15/ประชากร 10,000 คน)
- 1.7 กำลังแรงงานที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 60

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคนทุกภาคส่วน

เป้าหมาย

- 2.1 อัตราการขาดแคลนแรงงานลดลงไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10 ต่อปี
- 2.2 อัตราการทำงานต่ำกว่าระดับโดยเฉลี่ย 4 ไตรมาสลดลงทุกปี
- 2.3 เพิ่มสัดส่วนผู้เรียนสายอาชีวศึกษาต่อสายสามัญจาก 40:60 เป็น 60:40
- 2.4 อัตราร้อยละของผู้ลงทะเบียนหางานที่ได้รับการบรรจุงานเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 60

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพสูงและมีความสามารถในระดับสากล

เป้าหมาย

- 3.1 จำนวนกำลังแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน/สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพิ่มขึ้น 35,000 คนต่อปี
- 3.2 จำนวนผู้สำเร็จการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานของกำลังแรงงานไร้ฝีมือถึงกึ่งฝีมือเพิ่มขึ้น 4,500,000 คนต่อปี
- 3.3 การจัดอันดับ Employee Training อยู่ในอันดับที่ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างเสริมเครือข่ายในการพัฒนากำลังคน

เป้าหมาย

- 4.1 จำนวนข้อตกลง และ/หรือความร่วมมือเพื่อพัฒนากำลังคนร่วมกันทั้งภาครัฐกับรัฐ ภาครัฐกับเอกชน และเอกชนกับเอกชนเพิ่มขึ้น
- 4.2 เมืองศูนย์กลางบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนที่ชัดเจน
- 4.3 สนับสนุนให้การพัฒนากำลังคนเป็นวาระแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสนับสนุนให้กำลังคนมีความมั่นคงและหลักประกันในชีวิต

เป้าหมาย

- 5.1 จำนวนแรงงานหรือคนทำงานมีความเป็นอยู่ไม่ต่ำกว่าเส้นความยากจน
- 5.2 อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลงร้อยละ 2 ต่อปี
- 5.3 สัดส่วนของแรงงานที่มีเงินออมเพื่อวัยชราภาพเพิ่มขึ้นร้อยละ 2 ต่อปี
- 5.4 ดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index) เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การสนับสนุนให้กำลังคนมีคุณธรรม

เป้าหมาย

6.1 กรณีพิพาทในศาลแรงงานลดลง (จำนวนคดีความ)

6.2 สัดส่วนมูลค่าเพิ่มขององค์กรไม่แสวงหากำไรและอาสาสมัครต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเพิ่มขึ้น

2.2.8 ประชาคมอาเซียน หรือ ASEAN Community⁴

ในปี 2546 ผู้นำอาเซียนได้ลงนามปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในอาเซียน ฉบับที่ 2 (Declaration of ASEAN Concord II หรือ Bali Concord II) เพื่อจัดตั้งประชาคมอาเซียน หรือ ASEAN Community ภายในปี 2563 (ค.ศ. 2020) โดยสนับสนุนการรวมตัวและความร่วมมือรอบด้าน ได้แก่ ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและวัฒนธรรม

ประกอบด้วย 3 เสาหลัก แต่ละด้านมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ประชาคมการเมืองความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Policy Security Community : APSC) มีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้ประเทศในภูมิภาคอยู่อย่างสันติสุขโดยการแก้ไขปัญหาในภูมิภาคโดยสันติวิธีและยึดมั่นในเสาหลักความมั่นคงรอบด้าน

1.1 ใช้ข้อตกลงและกลไกของอาเซียนที่มีอยู่แล้วในการเพิ่มศักยภาพในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทภายในภูมิภาค

1.2 ริเริ่มกลไกใหม่ๆ ในการเสริมสร้างความมั่นคงและกำหนดมาตรฐานการป้องกันการเกิดข้อพิพาท การแก้ไขข้อพิพาทและการสร้างเสริมข้อพิพาทภายหลังการยุติข้อพิพาท

1.3 ส่งเสริมความร่วมมือทางทะเล โดยความร่วมมือนี้จะไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของประเทศสมาชิกในการดำเนินนโยบายการต่างประเทศและความร่วมมือทางทหารกับประเทศนอกภูมิภาคและไม่นำไปสู่การสร้างพันธมิตรทางการทหาร

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความมั่นคง มั่งคั่งและสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ ได้ โดย

2.1 มุ่งให้เกิดการหมุนเวียนอย่างเสรีของสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน การพัฒนาทางเศรษฐกิจ และการลดปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในปี 2558

2.2 ทำให้อาเซียนเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว (Single Market and Production Base)

2.3 การให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียนเพื่อลดช่องว่างการพัฒนาและช่วยให้ประเทศเหล่านี้เข้าร่วมกระบวนการรวมตัวทางเศรษฐกิจของอาเซียน

⁴ แผนพัฒนากำลังคน พ.ศ.2555 - 2559

2.4 ส่งเสริมความร่วมมือในนโยบายการเงินและเศรษฐกิจมหภาค ตลาดการเงินและตลาดทุน การประกันภัย และภาษีอากร การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม พัฒนาความร่วมมือด้านกฎหมาย การเกษตร พลังงาน การท่องเที่ยว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการยกระดับการศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community : ASCC) มีจุดหมายในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน และเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของอาเซียน โดยมีแผนปฏิบัติการประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนซึ่งครอบคลุมความร่วมมือในหลายสาขา เช่น ความร่วมมือด้านการปราบปรามยาเสพติด การพัฒนาชนบท การขจัดความยากจน สิ่งแวดล้อม การศึกษา วัฒนธรรม สตรี สาธารณสุข โรคเอดส์ และเยาวชน เป็นต้น

จากผลการประชุมสุดยอดอาเซียน (ASEAN Summit) ครั้งที่ 12 ในปี 2549 ได้มีข้อตกลงร่นระยะเวลาในการบรรลุข้อตกลงปี ค.ศ. 2020 เข้ามาเป็น ค.ศ. 2015 หรือในปี 2558 เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายดังกล่าว จึงได้มีการจัดทำแผนงานเชิงบูรณาการด้านเศรษฐกิจต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานในภาพรวมอันนำไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2015 หรือ เรียกว่า “ASEAN Blueprint” ที่มีเป้าหมาย 4 ประการ ดังนี้

1. การเป็นตลาดเดียวและฐานการผลิตร่วม : ส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือและการเคลื่อนย้ายเงินทุนอย่างเสรีมากขึ้น
2. การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันเชิงเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอาเซียน : ส่งเสริมการสร้างความสามารถในด้านต่างๆ เช่นนโยบายการแข่งขัน สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา นโยบายภาษีและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (การเงิน การขนส่ง และ ICT)
3. การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค : แผนงานที่จะส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของสมาชิกและลดช่องว่างของระดับการพัฒนาระหว่างสมาชิกเก่าและใหม่ และ การสนับสนุนการพัฒนาด้าน SMEs
4. การบูรณาการกับเศรษฐกิจโลก : ส่งเสริมการรวมกลุ่มเข้ากับประชาคมโลก โดยเน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจของอาเซียนกับประเทศภายนอกภูมิภาค เช่นการจัดทำเขตการค้าเสรี และการสร้างเครือข่ายในด้านการผลิตและจำหน่าย เป็นต้น

โดยใน ASEAN Blueprint นั้น บริบทของแรงงานได้ถูกระบุไว้ในหัวข้อ A5 ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายแรงงานทักษะเสรี (Free Flow of Skilled Labour) ในข้อ 33 และ 34 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- ข้อ 33 บริหารการจัดการเคลื่อนย้าย หรือ อำนวยความสะดวกในการเดินทางสำหรับบุคคลธรรมดาที่เกี่ยวกับสินค้า บริการ และ การลงทุน นั่นคือ อำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกอบการวิชาชีพ และ แรงงานฝีมืออาเซียนในการข้ามพรมแดน
- ข้อ 34 เพื่ออำนวยความสะดวกในการเปิดเสรีการค้า และ บริการ โดยอยู่ระหว่างการดำเนินการประสาน และ สร้างมาตรฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายบุคคลในภูมิภาค นั่นคือ

การพัฒนากรอบแผนงานมาตรฐานความสามารถและคุณสมบัติของงาน หรืออาชีพ หรือผู้ฝึกอบรมในสาขาบริการที่สำคัญ (ภายในปี ค.ศ. 2009) และสาขาบริการอื่นๆ (ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2010-2015) อีกทั้งเสริมสร้างขีดความสามารถในการวิจัยของประเทศสมาชิก เพื่อสนับสนุนความชำนาญ การเข้าทำงาน และ การพัฒนาเครือข่ายด้านฐานข้อมูลตลาดแรงงานอาเซียน

2.2.9 เป้าหมายและตัวชี้วัดการพัฒนาระดับนานาชาติ

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ILO (International Labour Organization) ได้กำหนดตัวชี้วัดทางด้านสถิติเกี่ยวกับแรงงานดังนี้⁵

1. อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (Labour force participation rate)
2. อัตราการมีงานทำต่อประชากร (Employment-to-population ratio)
3. ผู้มีงานทำจำแนกตามสถานภาพการทำงาน (Status in employment)
4. ผู้มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม (Employment by sector)
5. ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา (Employment by Education)
6. การจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time workers)
7. ชั่วโมงการทำงาน (Hours of work)
8. ผู้มีงานทำในเศรษฐกิจนอกระบบ (Employment in the informal economy)
9. การว่างงาน (Unemployment)
10. การว่างงานของเยาวชน (Youth unemployment)
11. การว่างงานระยะยาว (Long-term unemployment)
12. การทำงานต่ำกว่าระดับ (Time-related underemployment)
13. อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (Inactivity rate)
14. ระดับการศึกษาและการไม่รู้หนังสือ (Educational attainment and illiteracy)
15. ค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือน (Average monthly wages)
16. ค่าตอบแทนรายชั่วโมง (Hourly compensation costs)
17. ผลผลิตภาพแรงงาน (Labour productivity)
18. ความยากจน แรงงานที่ยากจนและการกระจายรายได้ (Poverty, working poverty and income distribution)

⁵ http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals – MDG)

สหประชาชาติได้นำเป้าหมายการพัฒนาในมิติสำคัญซึ่งได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ 21 และการประชุมระหว่างประเทศที่สำคัญอื่นๆ มากำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษที่ประเทศสมาชิก 189 ประเทศให้การรับรองในการประชุมสุดยอดระดับโลกในปี 2543 ประเทศไทยได้จัดทำรายงานผลตามเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษของประเทศไทยฉบับแรกในปี 2547 และฉบับที่ 2 ในปี 2552 รวมกลุ่ม 7 เป้าหมายหลัก โดยมีประเด็นหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาแรงงาน มีดังนี้

	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
เป้าหมายหลักที่ 1 ขจัดความยากจนและหิวโหย		
เป้าหมายย่อย 1B	ให้กำลังแรงงานทั้งหมดรวมผู้หญิงและเยาวชนได้ทำงานที่มีคุณค่า	1. อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงาน 2. สัดส่วนผู้มีงานทำต่อประชากร 3. สัดส่วนผู้มีงานทำที่ยากจน 4. สัดส่วนผู้ประกอบการธุรกิจของตนเองและผู้ช่วยธุรกิจของครัวเรือนต่อผู้มีงานทำ

บทที่ 3

ผังสถิติทางการสาขาแรงงาน

3.1 แนวคิดในการจัดโครงสร้างสถิติทางการสาขาแรงงาน

การจัดโครงสร้างและผังสถิติทางการสาขาแรงงาน พิจารณาจากข้อมูลที่เป็นต่อการประเมินและติดตามสถานการณ์การพัฒนา และการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญของสาขา ตามที่ได้นำเสนอในบทที่ 2 โดยมีโครงสร้างสถิติทางการสาขาแรงงาน ดังต่อไปนี้

1. กำลังแรงงาน/อุปทานของแรงงาน

1.1 กำลังแรงงาน

- 1) ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน
- 2) ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน

1.2 แรงงานใหม่

- 1) ผู้สำเร็จการศึกษา
- 2) ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่
- 3) ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน

1.3 แรงงานกลุ่มเฉพาะ

- 1) แรงงานในระบบ
- 2) แรงงานนอกระบบ
- 3) แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน
- 4) แรงงานต่างด้าว
- 5) แรงงานผู้สูงอายุ
- 6) แรงงานคนพิการจากการสำรวจ
- 7) แรงงานคนพิการจากการทะเบียน
- 8) แรงงานไทยในต่างประเทศ
- 9) ประมาณการรายได้ที่คนไทยในต่างประเทศส่งกลับ
- 10) อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงาน
- 11) อัตราการมีงานทำ
- 12) อัตราการมีงานทำของแรงงานสูงอายุ
- 13) อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา
- 14) อัตราการทำงานต่ำกว่าระดับ (ด้านเวลา)
- 15) อัตราการว่างงาน
- 16) อัตราการว่างงานระยะยาว
- 17) ร้อยละของแรงงานนอกระบบ

2. ความต้องการในตลาดแรงงาน/อุปสงค์ของแรงงานและการส่งเสริมการมีงานทำ

2.1 ความต้องการแรงงาน

- 1) ความต้องการแรงงาน
- 2) แรงงานที่บริษัทขอรับการส่งเสริมการลงทุนต้องการ (ก่อนเปิดดำเนินการ)
- 3) อัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน
- 4) อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่าง
- 5) อัตราการเข้าออกงาน (Turnover rate)

2.2 การส่งเสริมการมีงานทำ

- 1) ชั่วโมงการทำงาน
- 2) การทำงานต่ำระดับ
- 3) ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้าง
- 4) ค่าจ้างที่แท้จริงของผู้มีงานทำ
- 5) สัดส่วนของผู้มีงานทำที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 1 ดอลลาร์ต่อวัน
- 6) ค่าจ้างรายอาชีพ
- 7) ค่าจ้างเฉลี่ยของผู้ประกันตน
- 8) ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- 9) การบรรจุงาน
- 10) อัตราการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัดเทียบกับอัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภครายจังหวัด
- 11) สัดส่วนผู้ทำงานที่ยากจน

3. การพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน

3.1 ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ

- 1) แรงงานที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ

3.2 การพัฒนาฝีมือแรงงาน

- 1) แรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือ
- 2) แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 3) การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 4) การฝึกอบรม(โดยส่วนราชการอื่น)
- 5) ร้อยละของประชากรในวัยแรงงานที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
- 6) ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน
- 7) ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมง
- 8) อัตราการผ่านการฝึกอาชีพเสริม
- 9) อัตราการผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

- 10) อัตราการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมงาน
- 11) อัตราการสำเร็จการฝึกยกระดับฝีมือ
- 12) อัตราการผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

4. การคุ้มครองและสวัสดิการแรงงาน

4.1 การคุ้มครองแรงงาน

- 1) การตรวจแรงงาน
- 2) ความปลอดภัยในการทำงาน
- 3) การคุ้มครองคนหางาน
- 4) การเลิกจ้างลูกจ้าง
- 5) การสันสภาพการเป็นผู้ประกันตน
- 6) ผู้ขึ้นทะเบียนประกันตนกรณีว่างงาน

4.2 สวัสดิการแรงงาน

- 1) สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย

4.3 แรงงานสัมพันธ์

- 1) ข้อเรียกร้อง
- 2) ข้อพิพาทแรงงาน
- 3) ข้อขัดแย้ง
- 4) ข้อขัดแย้งและการผลงาน
- 5) คดีแรงงาน
- 6) องค์การแรงงาน
- 7) ร้อยละของแรงงานนอกระบบได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน
- 8) อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบกิจการ
- 9) อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน
- 10) อัตราการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด
- 11) อัตราการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่อจำนวนสถานประกอบการ 100,000 แห่ง

5. การประกันสังคม

5.1 สถานประกอบการและผู้ประกันตน

- 1) สถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคม
- 2) ผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียน กองทุนประกันสังคม
- 3) อัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตน

5.2 การรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม

- 1) การรับประโยชน์ทดแทน ของผู้ประกันตน

5.3 นายจ้างและลูกจ้างกองทุนเงินทดแทน

- 1) นายจ้างที่ขึ้นทะเบียนกองทุนเงินทดแทน
- 2) ลูกจ้างในความคุ้มครองกองทุนเงินทดแทน

5.4 การรับเงินทดแทน กองทุนเงินทดแทน

- 1) การรับเงินทดแทนของลูกจ้าง
- 2) อัตราการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานต่อ
ลูกจ้าง 1,000 ราย

3.2 ผังสถิติทางการสาขาแรงงาน

ตารางข้างล่างนี้นำเสนอโครงสร้างสถิติ ชื่อสถิติทางการ รายการสถิติทางการ (และการจัดจำแนกและระดับการนำเสนอ) หน่วยงานรับผิดชอบ ในกรณีที่เป็นสถิติทางการที่อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของสาขาอื่น แต่มีความสำคัญต่อสาขาแรงงาน จะระบุไว้ในช่องหมายเหตุว่าเป็นสถิติทางการสาขาใด ในกรณีที่สถิติทางการในผังนี้เป็นสถิติที่สาขาอื่นต้องการใช้ ก็ระบุไว้ในช่องหมายเหตุว่าสาขาใดต้องการใช้

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
1. กำลังแรงงาน/อุปทานของแรงงาน (Supply of Labor)						
1.1 กำลังแรงงาน	1) ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน (Total labor force)	1) จำนวนกำลังแรงงานรวม จำแนกตาม เพศ กลุ่มอายุ ภาค เขตการปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร)	ทก.		
		2) จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ เพศ อาชีพ กลุ่มอายุ สถานภาพการทำงาน อุตสาหกรรม ภาค เขตการปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร)	ทก.		
		3) จำนวนผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ เพศ กลุ่มอายุ อุตสาหกรรมที่เคยทำ ระยะเวลาที่หางานทำ ภาค เขตการปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร)	ทก.		
		4) จำนวนกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ เพศ กลุ่มอายุ ภาค เขตการปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร)	ทก.		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
	2) ผู้ไม่อยู่ในกำลัง แรงงาน	1) จำนวนผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ เพศ กลุ่มอายุ ภาค เขตการ ปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการ ทำงานของประชากร)	ทก.		
1.2 แรงงานใหม่	1) ผู้สำเร็จการศึกษา	1) จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาจำแนก ตามระดับการศึกษาและสาขาวิชา	สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา			มาจากสาขา การศึกษา
	2) ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ใหม่	1) ประมาณการจำนวนผู้เข้าสู่ ตลาดแรงงานประจำปี จำแนกตาม ระดับการศึกษา	กรมการจัดหางาน (กอง วิจัยตลาดแรงงาน)	รง.		
	3) ผู้ลงทะเบียนสมัคร งาน	1) จำนวนผู้ลงทะเบียนสมัครงาน จำแนกตามอาชีพ วุฒิการศึกษา อายุ	กรมการจัดหางาน	รง.		
1.3 แรงงานกลุ่ม เฉพาะ	1) แรงงานในระบบ	1) จำนวนแรงงานในระบบ จำแนก ตามเพศ กลุ่มอายุ อาชีพ อุตสาหกรรม ภาค และเขตการ ปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจแรงงานนอก ระบบ)	ทก.		
	2) แรงงานนอกระบบ	1) จำนวนแรงงานนอกระบบ จำแนก ตามเพศ กลุ่มอายุ อาชีพ อุตสาหกรรม ภาค และเขตการ ปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจแรงงานนอก ระบบ)	ทก.		
		2) จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับ สวัสดิการ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจแรงงานนอก ระบบ)	ทก.	ข้อมูลการสำรวจแรงงานนอก ระบบของสำนักงานสถิติ แห่งชาติ มีข้อมูลเกี่ยวกับ สวัสดิการในการเบิกจ่ายค่า รักษาพยาบาล	

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
		3) รายได้และการออมเฉลี่ยของ แรงงานนอกระบบ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	ทก.	ข้อมูลการสำรวจแรงงานนอก ระบบของสำนักงานสถิติ แห่งชาติ มีข้อมูลเกี่ยวกับ - ค่าจ้างหรือเงินเดือนเฉลี่ย ของแรงงานนอกระบบ (เก็บ รวบรวมข้อมูลเฉพาะผู้มี สถาน ภาพการทำงานเป็น ลูกจ้างเอกชนและรัฐบาล) - แต่ไม่มีข้อมูลการออมของ แรงงานนอกระบบ ซึ่ง สสช. สามารถนำข้อมูลการออม ของครัวเรือน จากสำรวจ ภาวะเศรษฐกิจและสังคม ของครัวเรือน มา match กับ ข้อมูลการสำรวจแรงงาน นอกระบบ เพื่อหาข้อมูลการ ออมเฉลี่ยของแรงงานนอก ระบบได้	
		4) จำนวนลูกจ้างทำงานในบ้าน (House Maid)	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจแรงงานนอก ระบบ)	ทก.	สำนักงานสถิติแห่งชาติได้เก็บ ข้อมูลจำนวนและร้อยละของ แรงงานนอกระบบ จำแนก ตามอุตสาหกรรม ซึ่งมี รายการ “การจ้างงานใน ครัวเรือนส่วนบุคคล”	

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
					(กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล คือ กิจกรรมของครัวเรือนส่วนบุคคลที่จ้างลูกจ้างมาทำงาน เช่น แม่บ้าน ผู้ประกอบอาหาร คนรับใช้ส่วนตัว หัวหน้าผู้รับใช้ คนซักกรีด คนสวน คนเฝ้า ประตู คนเลี้ยงม้า คนขับรถ ผู้ดูแลบ้าน คนเลี้ยงเด็ก ครูสอนพิเศษ ฯลฯ)	
	3) แรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้านจากทะเบียน	1) จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้าน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	รง.	<p>ยังไม่มี การขึ้นทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>-ที่ผ่านมาสํานักงานสถิติแห่งชาติ ทำการสำรวจผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นครั้งแรก ในปี 2542, 2545, 2548 และ 2550 ปัจจุบันไม่ทำการสำรวจ เนื่องจากกระทรวงแรงงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมาขึ้นทะเบียน แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมาขึ้นทะเบียนน้อย</p> <p>-กรมการจัดหางานมีการขึ้นทะเบียนกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ขอกู้เงินจากกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้านข้อมูลเป็น</p>	

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
					จำนวนกลุ่มผู้ที่มีการมากู้เงิน -กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานอยู่ระหว่างเตรียม สำรวจโดยจะนำร่อง 1 จังหวัด (มหาสารคาม) โดยให้ อาสาสมัครแรงงานดำเนินการ	
	4) แรงงานต่างด้าว	1) จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับ ใบอนุญาตทำงานคงเหลือจำแนก ตามสัญชาติ อุตสาหกรรม อาชีพ พื้นที่	กรมการจัดหางาน	รง.	-ILO ขอเพิ่มภาษาที่ใช้ในการ สื่อสารโดยเฉพาะ อ่าน/เขียน ภาษาไทย -มีกฎกระทรวงกำหนด แบบฟอร์มการขออนุญาต ทำงานเป็นภาษาไทยและ อังกฤษ ไม่สามารถเพิ่ม ข้อถามเรื่องภาษาที่คนต่าง ด้าวใช้สื่อสาร เพราะเป็น แบบฟอร์มการขออนุญาต ทำงานในประเทศไทย หาก เพิ่มเติมจะต้องมีขั้นตอนทาง กฎหมายในการแก้ไข กฎกระทรวง	
		2) จำนวนคนต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์ สัญชาติจำแนกตามสัญชาติและ ได้รับใบอนุญาตทำงาน	กรมการจัดหางาน	รง.		
		3) จำนวนคนต่างด้าวที่นำเข้าตาม MOU จำแนกตามสัญชาติ และได้รับ	กรมการจัดหางาน	รง.		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
		ใบอนุญาตทำงาน				
		4) จำนวนคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สัญชาติ (พม่า ลาวและกัมพูชา) ที่ได้รับ ใบอนุญาตทำงาน	กรมการจัดหางาน	รง.	มีการพิสูจน์สัญชาติ จนถึง 14 มิย 55 หลังจากนั้นต่อไปจะไม่ จัดเก็บข้อมูลคนต่างด้าว หลบหนีเข้าเมือง เพราะ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามา ทำงานในประเทศไทยจะต้อง เป็นแรงงานที่เข้าเมืองอย่าง ถูกกฎหมาย	ที่ประชุมขอให้เก็บ ข้อมูลนี้ไว้ก่อน
	5) แรงงานผู้สูงอายุ	1) จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนก ตาม ระดับการศึกษาที่สำเร็จ เพศ กลุ่มอายุ สถานภาพการทำงาน อุตสาหกรรม อาชีพ ชั่วโมงการทำงาน ภาค เขตการปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการ ทำงานของประชากร)	ทก.	ไม่มีการจำแนกกลุ่มอายุ สสช. สามารถจำแนกกลุ่มอายุได้	
		2) จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน ใน/นอก ระบบ จำแนกตามการได้รับ บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการ ทำงาน กลุ่มอายุ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการ ทำงานของประชากร)	ทก.	ไม่มีการจำแนกกลุ่มอายุ สสช. สามารถจำแนกกลุ่มอายุได้	
		3) ค่าจ้าง/เงินเดือนเฉลี่ยของผู้สูงอายุ ที่ทำงาน ใน/นอกระบบ จำแนกตาม ภาคเศรษฐกิจสำคัญ (ภาคการค้า และบริการ ภาคการผลิต ภาค เกษตรกรรม)	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการ ทำงานของประชากร)	ทก.		
	6) แรงงานคนพิการ จากการสำรวจ	1) จำนวนประชากรที่พิการอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามเพศ กลุ่ม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจความพิการ)	ทก.		สาขาสวัสดิการ สังคมขอร่วมใช้

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
		อายุ ระดับการศึกษา กำลังเรียน เขตการปกครอง และภาค				ด้วย
		2) จำนวนประชากรที่พิการอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่ทำงาน จำแนกตาม อาชีพ อุตสาหกรรม สถานภาพการ ทำงาน รายได้ เพศ กลุ่มอายุ เขต การปกครอง และภาค	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจความพิการ)	ทก.		
	7) แรงงานคนพิการ จากทะเบียน	3) จำนวนคนพิการอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่ต้องการทำงาน จำแนกตาม เพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา ที่ สำเร็จ	สำนักส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ แห่งชาติ	พม.	หลายหน่วยงานที่จัดเก็บข้อมูล คนพิการ อาทิ - สสช.สำรวจความพิการ แต่ ไม่มีข้อมูลว่าคนพิการ ต้องการทำงานหรือไม่ แม้ว่า จะเพิ่มข้อมูลก็เป็นข้อมูล แสดงภาพรวม ที่ไม่สามารถ ระบุผู้พิการรายบุคคล - สำนักงานส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แห่งชาติ (ทก.) พม. จด ทะเบียนผู้พิการ ซึ่งเป็นการ ลงทะเบียนครั้งเดียว ทำให้ ข้อมูลไม่ update และไม่มี ข้อมูลว่าผู้พิการต้องการ ทำงานหรือไม่ อีกทั้งยังไม่ ครอบคลุมคนพิการทั้งหมด	

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
					<p>ขณะนี้ พก.กำลังทำระบบเชื่อมโยงกับ 10 หน่วยงานจัดทำทะเบียนผู้พิการที่ต้องการสวัสดิการด้านต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมการจัดหางาน ได้มีข้อมูลผู้มาลงทะเบียนต้องการทำงาน เป็นการรายงานภาพรวมซึ่งไม่ได้จำแนกผู้พิการไว้ - กรมการจัดหางาน ประสานมูลนิธิต่างๆ ที่ให้การศึกษาและฝึกอบรมคนพิการ เช่น มูลนิธิพระมหาไถ่ ให้แจ้งความจำนงค์ของคนพิการที่ต้องการทำงาน และสถานประกอบการเพื่อให้คนพิการมีงานทำ - สปสช. จะรวบรวมข้อมูลผู้พิการจาก พม. สำนักงานประกันสังคม และสปสช. และสำนักบริหารการทะเบียนจัดทำ smart card แต่ยังไม่ข้อมูลความต้องการทำงานของผู้พิการ - สถานประกอบการภาคเอกชนไม่สามารถจ้างผู้ 	

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
					พิจารณาทำงานตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ให้ผู้ประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 คน ต้องจ้างผู้พิการ 1 คน เพราะไม่มีข้อมูลว่าผู้พิการที่ต้องการทำงานอยู่ที่ไหน	
	8) แรงงานไทยในต่างประเทศ	1) จำนวนคนงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศ จำแนกตามประเภทการเดินทาง	กรมการจัดหางาน	รง.		
	9) ประมาณการรายได้ที่คนไทยในต่างประเทศส่งกลับ	1) ประมาณการรายได้ที่คนไทยในต่างประเทศส่งกลับ จำแนกตามรายเดือน	ธนาคารแห่งประเทศไทย	-	ธปท.ได้รับข้อมูลจำนวนคนไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศเป็นรายปีจากกรมการจัดหางาน และข้อมูลหลายแหล่ง เช่น ข้อมูลธุรกรรมการแลกเปลี่ยนเงินจากธนาคารพาณิชย์ เพื่อประมาณการรายได้โดยใช้แบบจำลอง break down เป็นรายเดือน รายไตรมาส และไม่สามารถจำแนกเป็นรายประเทศได้	
	10) อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงาน	1) อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงาน จำแนกตามภาค เขตการปกครอง เพศ กลุ่มอายุ และระดับการศึกษาที่สำเร็จ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (จัดเก็บ) และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ผู้ใช้ข้อมูล)	ทก.		กำลังแรงงาน คือ ผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้รอฤดูกาล

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
	11) อัตราการมีงานทำ	1) อัตราการมีงานทำต่อประชากรวัยแรงงาน จำแนกตามภาค เขตการปกครอง ประเภทอุตสาหกรรม เพศ กลุ่มอายุ และระดับการศึกษาที่สำเร็จ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (จัดเก็บ) และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ผู้ใช้ข้อมูล)	ทก.		
	12) อัตราการมีงานทำของแรงงานสูงอายุ	1) อัตราการมีงานทำของแรงงานสูงอายุจำแนกตามเพศ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	ทก.		
	13) อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา	1) อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา จำแนกตามภาค เขตการปกครอง เพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษาที่สำเร็จ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (จัดเก็บ) และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ผู้ใช้ข้อมูล)	ทก.		
	14) อัตราการทำงานต่ำกว่าระดับ (ด้านเวลา)	1) อัตราการทำงานต่ำกว่าระดับด้านชั่วโมงการทำงาน จำแนกตามเพศ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (จัดเก็บ) และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ผู้ใช้ข้อมูล)	ทก.		
	15) อัตราการว่างงาน	1) อัตราการว่างงาน จำแนกตามภาค เขตการปกครอง เพศ กลุ่มอายุ และระดับการศึกษาที่สำเร็จ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (จัดเก็บ) และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ผู้ใช้ข้อมูล)	ทก.		
	16) อัตราการว่างงานระยะยาว	1) อัตราการว่างงานระยะยาวจำแนกตามภาค เขตการปกครอง เพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษาที่สำเร็จ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (จัดเก็บ) และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ผู้ใช้ข้อมูล)	ทก.		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
	17) ร้อยละของแรงงานนอกระบบ	1) ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามเพศ เขตการปกครอง ระดับการศึกษาที่สำเร็จ อาชีพ อุตสาหกรรม และจำนวนชั่วโมงการทำงาน	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (จัดเก็บ) และสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน (ผู้ใช้ข้อมูล)	ทก.		
2. ความต้องการในตลาดแรงงาน/ อุปสงค์ของแรงงานและการส่งเสริมการมีงานทำ						
2.1 ความต้องการ แรงงาน	1) ความต้องการ แรงงาน	1) จำนวนตำแหน่งงานว่าง จำแนกตาม อาชีพ วุฒิการศึกษา อายุ อุตสาหกรรม รายจังหวัด	กรมการจัดหางาน	รง.	-ข้อมูลความต้องการแรงงาน มีเฉพาะที่ผู้ประกอบการส่งให้ จึงไม่ครอบคลุมความต้องการ แรงงานทั้งหมด -กรมจัดหางานจัดทำระบบ ลงทะเบียนทาง website (หา งาน) เพื่อเปิดช่องทางให้แก่ผู้ ต้องการทำงานและสถาน ประกอบการที่ต้องการแรงงาน ลงทะเบียน (เริ่มดำเนินการ เมื่อเดือน ส.ค.2555)	สภาอุตสาหกรรม ต้องการข้อมูล
		2) ประมาณการความต้องการแรงงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม อาชีพ	สำนักปลัดกระทรวง แรงงาน (สำนักเศรษฐกิจการ แรงงาน)	รง.	-ข้อมูลมาจากสำรวจความ ต้องการแรงงาน การสำรวจ ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน ไม่เพียงพอและต่อเนื่อง	
	2) แรงงานที่บริษัท ขอรับการส่งเสริมการ ลงทุนต้องการ(ก่อน เปิดดำเนินการ)	1) จำนวนแรงงานที่บริษัทขอรับการ ส่งเสริมต้องการ(ก่อนเปิดดำเนินการ) จำแนกตามระดับการศึกษา (ป.ตรีขึ้นไป/ ปวช.,ปวส./ป.6-ม.6/ อื่นๆ) สาขา	สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุน	อก.	- การจำแนกข้อมูลในระดับ การศึกษาจำแนกเป็น ป.ตรี ขึ้นไป (วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ธุรกิจ เกษตร)	

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
		วิชาชีพ อุตสาหกรรม จังหวัด พื้นที่เขต ส่งเสริมการลงทุน และนิคมอุตสาหกรรม			<p>ปวช.,ปวส. /ป.6-ม.6/ อื่นๆ ซึ่งบริษัทที่ขอรับการส่งเสริม ฯ ต้องกรอกแบบรายการ ความต้องการใช้ สาธารณูปโภคและความ ต้องการด้านแรงงาน เป็น การกรอกข้อมูลเพียงครั้ง เดียวเพื่อประกอบการยื่น ขอรับบัตรส่งเสริม (ก่อนการ เปิดดำเนินการ)</p> <p>- ผู้ขอรับการส่งเสริมระบุ จำนวนและระดับการศึกษา ของแรงงานที่ต้องการก่อน เปิดดำเนินการ แต่ในทาง ปฏิบัติจะมีการว่าจ้างตามที่ ระบุไว้หรือไม่ BOI เคย ขอความร่วมมือให้กับสถาน ประกอบการส่งข้อมูล จำนวนแรงงานที่ว่าจ้างจริง แต่ไม่ได้รับความร่วมมือ อีก ทั้ง BOI ไม่มีภารกิจหลัก เรื่องแรงงาน และไม่มี กฎระเบียบที่จะบังคับใช้กับ สถานประกอบการด้าน แรงงาน</p>	

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
					<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลไม่มีการจำแนกสัญชาติของแรงงาน เนื่องจากมีเฉพาะแรงงานไทย และไม่มีการระบุเพศของแรงงาน รับแรงงานทั้งหญิงและชาย - ไม่มีการจำแนกสัญชาติแรงงาน เนื่องจากใช้เฉพาะแรงงานไทยเท่านั้น - ผู้ใช้ควรระมัดระวังในการใช้ข้อมูลเนื่องจากไม่มีการ clean ข้อมูล 	
	3) อัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงาน	1) อัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา จังหวัด ภาค	กรมการจัดหางาน	รง.		
	4) อัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่าง	1) อัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่าง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา จังหวัด ภาค	กรมการจัดหางาน	รง.		
	5) อัตราการเข้าออกงาน (Turnover rate)	1) อัตราการเข้า ออกงาน (Turn over rate) รายไตรมาส	กรมการจัดหางาน	รง.		<p>ปรับวิธีการดำเนินงานโดยคำนวณจากฐานข้อมูลที่มีอยู่แทนวิธีการสำรวจโดยใช้ข้อมูลดังนี้</p> <p>1. ฐานข้อมูลการ</p>

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
						บรรจุนาน และการ ขึ้นทะเบียน ผู้ประกัน ตันกรณี ว่างงาน หรือ 2. ใช้ข้อมูลสำนัก งานประกันสังคม คือข้อมูลการเข้าสู่ ระบบประกันสังคม ใหม่ และผู้ออกจาก ระบบประกันสังคม
2.2 การส่งเสริม การมีงาน ทำ	1) ชั่วโมงการทำงาน	1) จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตาม ชม. การทำงานต่อสัปดาห์	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการ ทำงานของประชากร)	ทก.		
	2) การทำงานต่ำกว่าระดับ	1) จำนวนผู้มีงานทำ ที่ทำงานน้อยกว่า 35 ชม.ต่อสัปดาห์และพร้อมที่จะ ทำงานเพิ่ม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการ ทำงานของประชากร)	ทก.		
	3) ค่าจ้างเฉลี่ยของ ลูกจ้าง	1) ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้าง (Average wages and salaries) จำแนกตาม ระดับการศึกษา เพศ กลุ่มอายุ ภาค เขตการปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการ ทำงานของประชากร)	ทก.		
	4) ค่าจ้างที่แท้จริงของ ผู้มีงานทำ	1) รายได้ที่แท้จริงของผู้มีงานทำ (Real earnings per worker)	สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ	นร.		(มาจากบัญชี ประชาชาติ)

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
	5) สัดส่วนของผู้มีงาน ทำที่ได้รับค่าจ้างน้อย กว่า 1 ดอลลาร์ต่อวัน	1) สัดส่วนของผู้มีงานทำที่ได้รับค่าจ้าง น้อยกว่า 1 ดอลลาร์ต่อวัน (ร้อยละ)	สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ	นร.		
	6) ค่าจ้างรายอาชีพ	1) ค่าจ้างรายอาชีพ จำแนกตามภาค การผลิต (เกษตร อุตสาหกรรม บริการ) ภาค และรายอุตสาหกรรม	กรมการจัดหางาน (กอง วิจัยตลาดแรงงาน)	รง.		
	7) ค่าจ้างเฉลี่ยของ ผู้ประกันตน	1) จำนวนผู้ประกันตนที่ได้รับค่าจ้าง เฉลี่ยตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจำแนก ตามขนาดสถานประกอบการ ประเภทกิจการ และจังหวัด	-ฐานข้อมูลมาจาก สำนักงานประกันสังคม -สำนักงาน คกก. ค่าจ้าง ใช้ข้อมูลเพื่อติดตามเรื่อง ค่าจ้าง	รง.	-สำนัก คกก ค่าจ้าง ติดตาม เรื่องการได้รับค่าจ้าง ส่งข้อมูล ให้ กรมสวัสดิการและกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อจำกัดของข้อมูลที่ควร ระวังในการนำไปใช้ อาทิ -ข้อมูลระดับจังหวัด อาจไม่ ตรงกับข้อเท็จจริงในการจ้าง งานเนื่องจากกรณีนายจ้างไม่ แจ้งขึ้นทะเบียนสาขา จำนวน ผู้ประกันตนของสาขาที่มีที่ตั้ง ในเขตพื้นที่อื่นจะนับรวมกับ สำนักงานใหญ่ที่ขึ้นทะเบียนใน พื้นที่นั้นๆ - ค่าจ้างเฉลี่ยผู้ประกันตนที่ต่ำ กว่า 9,000 บาทต่อเดือน ไม่ สามารถระบุได้ว่า ผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้างต่ำ กว่ากฎหมายกำหนดหรือ	

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
					<p>ลูกจ้างทำงานไม่เต็มเดือน จำเป็นต้องใช้ข้อมูลควบคู่กับ ข้อมูลการตรวจสถาน ประกอบการ</p> <p>- การจำแนกข้อมูลตาม ประเภทกิจการอยู่ระหว่าง การดำเนินงานพัฒนาและ ปรับปรุงการจัดรหัสประเภท กิจการตามการจัดประเภท มาตรฐานอุตสาหกรรม ประเทศไทย (TSIC 2009) และปรับปรุงโปรแกรมการ ประมวลผล คาดว่าจะ ดำเนินการแล้วเสร็จภายใน ช่วงเวลาของ แผนพัฒนาฯ (พ.ศ.2558)</p>	
	8) ค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ	1) จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือได้รับค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือแรงงานจำแนกตาม ขนาดสถานประกอบการ ประเภท กิจการ และจังหวัด	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงาน คณะกรรมการค่าจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	รง.	- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและ สำนักงานคณะกรรมการ ค่าจ้างร่วมกันพัฒนาการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และจัดทำรายชื่อ ที่อยู่ติดต่อ ได้ และที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน ของผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน เมื่อ แรงงานผ่านการทดสอบจะ	

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
					<p>ได้รับประกาศนียบัตรรับรองสามารถนำไปยื่นต่อนายจ้างเพื่อปรับค่าจ้างได้</p> <p>- สป.กระทรวงแรงงาน นำข้อรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไปเทียบกับทะเบียนรายชื่อลูกจ้าง แล้วส่งข้อมูลให้สำนักงานแรงงานจังหวัดติดตามปีละ 1 ครั้ง ว่าลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือหรือไม่ (ไม่พบแรงงานตามทะเบียนรายชื่อ อาจมีการเคลื่อนย้าย)</p> <p>- ในทางปฏิบัตินายจ้างอาจไม่ปรับค่าจ้าง จากการติดตามพบว่าแรงงานได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือร้อยละ 60 ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาฝีมือของลูกจ้างไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการหรือลูกจ้างถูกเอาเปรียบ หรือลูกจ้างไม่ทราบว่าสามารถนำไปประกาศไปขอปรับค่าจ้างได้ (จำเป็นต้องประชาสัมพันธ์แจ้ง</p>	

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
					ให้ทราบ) --ข้อมูลที่ได้จากการติดตาม สำนักงานแรงงานจังหวัดจะส่ง ให้ สป. และ สป.จะส่งให้กรม พัฒนาฝีมือแรงงานทบทวน มาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่ง ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานเพื่อดูแลแรงงานให้ ได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรม ตามที่กฎหมายกำหนด	
	9) การบรรจุงาน	1) จำนวนการบรรจุงาน จำแนกตาม อาชีพ วุฒิการศึกษา อายุ เพศ	กรมการจัดหางาน	รง.		
	10) อัตราการ เปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้น ต่ำรายจังหวัดเทียบกับ อัตราการเปลี่ยนแปลง ของดัชนีราคาผู้บริโภค รายจังหวัด	1) อัตราการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำ รายจังหวัด 2) อัตราการเปลี่ยนแปลงดัชนีราคา ผู้บริโภครายจังหวัด	สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	รง.	ใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจใน การเพิ่มค่าจ้าง	
	11) สัดส่วนผู้ทำงานที่ ยากจน	1) สัดส่วนผู้ทำงานที่ยากจน	สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ	นร.		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
3. การพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน						
3.1 ความต้องการ พัฒนาขีด ความสามารถ	1) แรงงานที่ต้องการ พัฒนาขีด ความสามารถ	1) จำนวนแรงงานที่ต้องการพัฒนาขีด ความสามารถของตนเอง จำแนก เพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา ภาค จังหวัด เขตการปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจความ ต้องการพัฒนาขีด ความสามารถของ ประชากร)	ทก.		
3.2 การพัฒนาฝีมือ แรงงาน	1) แรงงานที่ได้รับการ พัฒนาฝีมือ	1) จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนา ฝีมือแรงงานและได้งานทำ (จำแนก ตามกิจกรรมการฝึกหลัก ภาค และ เพศ)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.		
		2) จำนวนแรงงานที่ได้รับการฝึก เตรียมเข้าทำงาน (จำแนกตามภาค กลุ่มสาขาอาชีพ และเพศ)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.		
		3) จำนวนแรงงานที่ได้รับการฝึก ยกระดับฝีมือ (จำแนกตามภาค กลุ่มสาขาอาชีพ และเพศ)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.		
		4) จำนวนแรงงานที่ได้รับการฝึกอาชีพ เสริม (จำแนกตามภาค กลุ่มสาขา อาชีพ และเพศ)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.		
		5) จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนา ฝีมือแรงงาน จำแนกตามกิจกรรม การฝึกหลัก กลุ่มสาขาอาชีพ กลุ่ม อุตสาหกรรม ระดับการศึกษา ช่วง อายุ และเพศ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
	2) แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	1) จำนวนแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำแนกตามภาค กลุ่มสาขาอาชีพ ระดับการศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรม ช่วงอายุ และเพศ)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.		
		2) จำนวนแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำแนกตามประเภทการทดสอบ ภาค และเพศ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.		
		3) จำนวนแรงงานที่ผ่านการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามภาค กลุ่มสาขาอาชีพและเพศ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.		
		4) จำนวนแรงงานที่ผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ จำแนกตามภาค กลุ่มสาขาอาชีพและเพศ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.		
		5) จำนวนแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่บังคับใช้อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (จำแนกตามภาค กลุ่มสาขาอาชีพ สาขาอาชีพ ระดับและเพศ สถานประกอบกิจการ)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.		
	3) การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	1) การพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสถานประกอบกิจการ (จำแนกตามภาค)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
		2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติของศูนย์ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต จำแนก ตามภาค (กรรมมี 12 ภาค) กลุ่ม สาขาอาชีพ ระดับและเพศ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.		
		3) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติของศูนย์ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต จำแนก ตามภาค จังหวัด ระดับและเพศ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.	ข้อมูลการฝึกของภาคเอกชน อยู่ระหว่างทดสอบระบบ ปรับปรุงระบบ	
	4) การฝึกอบรม (โดยส่วนราชการอื่น)	1) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรระยะสั้นจำแนกเพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา จังหวัด และภาค	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.	-หลายหน่วยงานให้บริการ ฝึกอบรมระยะสั้นให้แก่ ประชาชนทั่วไป อาทิ กทม. กระทรวงพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน แต่ยังไม่ มีการรวบรวมข้อมูลภาพรวม แสดงให้เห็นว่ามีจำนวนผู้เข้า รับการอบรมมากน้อยเพียงใด หลักสูตรใด -กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ ระหว่างพัฒนาระบบเพื่อ เชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงาน ต่าง ๆ ซึ่งต้องรอความพร้อม ของระบบฐานข้อมูลและการ	

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
					นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ ฐานข้อมูลการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1.กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2.สถานประกอบกิจการ 3. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องจะดำเนินการให้มีการทำ mou มีการเก็บเป็นรายบุคคล รอเรื่องงบประมาณ หากได้รับการสนับสนุนงบประมาณ คาด ว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาของแผนฯ (2558)	
	5) ร้อยละของ ประชากรในวัยแรงงาน ที่ต้องการพัฒนาขีด ความสามารถของ ตนเอง	1) ร้อยละของประชากรในวัยแรงงาน (อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป) ที่ต้องการ พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จำแนกตามสาขาวิชาที่ต้องการ พัฒนา เพศ และเขตการปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจความ ต้องการพัฒนาขีด ความสามารถของ ประชากร)	ทก.		
	6) ผลผลิตภาพแรงงาน เฉลี่ยต่อคน	1) ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน จำแนกตามอุตสาหกรรม	สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ	นร.		
	7) ผลผลิตภาพแรงงาน เฉลี่ยต่อชั่วโมง	1) ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมง จำแนกตามอุตสาหกรรม	สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจ กิจและสังคมแห่งชาติ	นร.		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
	8) อัตราการผ่านการฝึกอาชีพเสริม	1) อัตราการผ่านการฝึกอาชีพเสริม จำแนกตามเพศ สาขา	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.		
	9) อัตราการผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	1) อัตราการผ่านการฝึกเตรียมเข้า ทำงานจำแนกตามเพศและ สาขา	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.		
	10) อัตราการมีงานทำ ของผู้สำเร็จการฝึก เตรียมงาน	1) อัตราการมีงานทำของผู้สำเร็จการ ฝึกเตรียมงานจำแนกเพศ กลุ่ม อาชีพ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.		
	11) อัตราการสำเร็จ การฝึกยกระดับฝีมือ	1) อัตราการสำเร็จการฝึกยกระดับ ฝีมือจำแนกตามเพศและ สาขา	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.		
	12) อัตราการผ่านการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน	1) อัตราการผ่านการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน จำแนกตามเพศ สาขา	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.		
4. การคุ้มครองและสวัสดิการแรงงาน						
4.1 การคุ้มครอง แรงงาน	1) การตรวจแรงงาน	1) การตรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามขนาดสถานประกอบ กิจการ อุตสาหกรรม จังหวัด (แห่ง/ ครั้ง/คน) และจำแนกตามประเภท ลูกจ้างประจำ รับเหมาช่วง แรงงาน ต่างด้าว ลูกจ้างตามผลงาน	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน (สำนัก พัฒนามาตรฐาน แรงงาน)	รง.	สภาองค์กรลูกจ้าง ขอให้ เพิ่มเติมการจำแนกข้อมูลตาม ประเภทลูกจ้างประจำ รับเหมาช่วง แรงงานต่างด้าว ลูกจ้างตามผลงาน เนื่องจาก แรงงานกลุ่มเหล่านี้มีมากขึ้น และควรได้รับการดูแลเพราะ เป็นแรงงานนอกระบบที่เข้าไม่ถึง สวัสดิการ	
		2) การตรวจการใช้แรงงานหญิงทั่วราชอาณาจักร จำแนกตาม อุตสาหกรรมและเรื่องที่ปฏิบัติไม่	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	รง.		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
		ถูกต้อง (แห่ง/คน)				
		3) การตรวจการใช้แรงงานเด็กทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามอุตสาหกรรม และเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง (แห่ง/คน)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	รง.		
	2) ความปลอดภัยในการทำงาน	1) การตรวจความปลอดภัยทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามประเภทการตรวจอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบกิจการ (แห่ง/ครั้ง/คน)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	รง.		
		2) สถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยจำแนกตามอุตสาหกรรม และเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง (แห่ง)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	รง.		
		3) จำนวนสถานประกอบกิจการที่แต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	รง.		
	3) การคุ้มครองคนหางาน	1) จำนวนการรับเรื่องร้องทุกข์และการช่วยเหลือคนหางานในประเทศและต่างประเทศ	กรมการจัดหางาน	รง.		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
		2) จำนวนการดำเนินคดีแก่ผู้ (จัดหางานในประเทศและต่างประเทศ) ที่ฝ่าฝืนกฎหมาย ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน	กรมการจัดหางาน	รง.		
	4) การเลิกจ้างลูกจ้าง	1) จำนวนการเลิกจ้างลูกจ้าง จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม สาเหตุของการเลิกจ้าง จังหวัด (แห่ง/คน)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	รง.	เป็นข้อมูลที่ได้รับจากลูกจ้างที่มายื่นคำร้องทุกข์ และการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงทำให้ข้อมูลไม่ครอบคลุมครบถ้วน	การเลิกจ้าง หมายถึงการเลิกจ้างที่มีสาเหตุมาจาก (การปิดกิจการ ลดพนักงาน ใช้เครื่องจักรทดแทน ไม่ผ่านการทดลองงาน ทำผิด อื่นๆ)
	5) การสิ้นสุดสภาพการเป็นผู้ประกันตน	1) จำนวนผู้ประกันตนที่สิ้นสุดสภาพในระบบประกันสังคม จำแนกตามสาเหตุการสิ้นสุดสภาพของผู้ประกันตน เพศ กลุ่มอายุ จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการ	สำนักงานประกันสังคม	รง.	สาเหตุของการสิ้นสุดสภาพการเป็นผู้ประกันตนประกอบด้วย - ลาออก/ละทิ้งหน้าที่โดยมิมีการติดต่อนายจ้างภายใน 6 วันทำงานติดต่อกัน - สิ้นสุดระยะเวลาการจ้าง - เลิกจ้าง - เกษียณอายุ - ไล่ออก/ปลดออก/ให้ออก เนื่องจากกระทำความผิด/ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีมีการติดต่อ	การปรับปรุงการเก็บข้อมูลโดยจำแนกตามจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการจริง ต้องอาศัยความร่วมมือจากนายจ้างในการแจ้งสาขา และแจ้งการเข้า-ออกของลูกจ้าง หากต้องใช้

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
					<p>นายจ้างภายใน 7 วันทำงานติดต่อกัน</p> <p>- ตาย</p> <p>ปรับปรุงการเก็บข้อมูลการสิ้นสภาพของผู้ประกันตน</p> <p>เนื่องจากปัจจุบันจัดเก็บข้อมูลจากสำนักงานใหญ่ ซึ่งรวบรวมมาจากสาขาในจังหวัดต่างๆ ทำให้ข้อมูลการสิ้นสภาพของผู้ประกันตนสูงในจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสำนักงานใหญ่</p>	กฎหมายบังคับจะต้องแก้ไขกฎหมาย ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ
	6) ผู้ขึ้นทะเบียนประกันตนกรณีว่างงาน	1) จำนวนผู้ขึ้นทะเบียนประกันตนกรณีว่างงาน จำแนกตาม การลาออก เลิกจ้าง รายจังหวัด	กรมการจัดหางาน	รง.	ผู้ประกันตนที่ว่างงานจะต้องไปขึ้นทะเบียนที่กรมการจัดหางานก่อน แล้วกรมการจัดหางานจะส่งไปให้สำนักงานประกันสังคมวินิจฉัยว่าอยู่ในเงื่อนไขที่จะได้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานหรือไม่	
4.2 สวัสดิการแรงงาน	1) สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย	1) การส่งเสริมการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามประเภทสวัสดิการ ขนาดของสถานประกอบกิจการ (แห่ง/คน)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	รง.		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
4.3 แรงงาน สัมพันธ์	1) ข้อเรียกร้อง	1) การแจ้งข้อเรียกร้อง จำแนกตาม ลักษณะสถานประกอบการ (แห่ง/ครั้ง/คน)	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	รง.		
	2) ข้อพิพาทแรงงาน	1) การพิพาทแรงงาน การนัดหยุด งาน และการปิดงาน จำแนกตาม อุตสาหกรรม (แห่ง/ครั้ง/คน)	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	รง.		
		2) ข้อพิพาทแรงงาน จำแนกตาม อุตสาหกรรมและประเภทข้อ เรียกร้อง (แห่ง/ครั้ง/ข้อเรียกร้อง)	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	รง.		
		3) การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจำแนก ตามประเภทการชี้ขาด (เรื่อง/คน)	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	รง.		
	3) ข้อขัดแย้ง	1) จำนวนข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง จำแนกรายเดือน (แห่ง/ ครั้ง/คน)	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	รง.		
		2) จำนวนข้อขัดแย้งและผลการแก้ไข ระงับข้อขัดแย้ง จำแนกรายจังหวัด (แห่ง/ครั้ง/คน)	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	รง.		
	4) ข้อขัดแย้งและการ ผลงาน	1) จำนวนข้อขัดแย้งและการผลงาน ⁶ จำแนกรายเดือน รายจังหวัด	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	รง.		

⁶ ข้อขัดแย้ง หมายความว่า ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ได้ดำเนินการตามกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน
การผลงาน หมายความว่า การที่ลูกจ้างรวมตัวกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อขัดแย้งที่ไม่ได้ดำเนินการตามกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน
สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน http://relation.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=category&id=67&Itemid=127

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
	5) คดีแรงงาน	1) จำนวนข้อหาในคดีที่เข้าสู่ศาล แรงงานกลาง จำแนกตามข้อหาใน คดี	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	รง.		
	6) องค์การแรงงาน	1) จำนวนองค์การแรงงานทั่ว ราชอาณาจักร	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	รง.		
		2) จำนวนสหภาพแรงงานทั่ว ราชอาณาจักร จำแนกตามประเภท ของการจดทะเบียน	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	รง.		
		3) จำนวนคณะกรรมการลูกจ้างใน กิจการเอกชน จำแนกรายจังหวัด	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	รง.		
	7) ร้อยละของแรงงาน นอกระบบได้รับ บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ จากการทำงาน	1) ร้อยละของแรงงานนอกระบบได้รับ บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน จำแนก เพศ และเขตการปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจแรงงานนอก) ระบบ	ทก.		
	8) อัตราการปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงานของ สถานประกอบกิจการ	1) อัตราการปฏิบัติถูกต้องตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถาน ประกอบกิจการ	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	รง.		
	9) อัตราการปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย ความปลอดภัยในการ ทำงาน	1) อัตราการปฏิบัติถูกต้องตาม กฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยใน การทำงานของสถานประกอบ กิจการ	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	รง.		
	10) อัตราการส่งเสริม การจัดสวัสดิการ	1) อัตราการส่งเสริมการจัดสวัสดิการ แรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	รง.		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
	แรงงานนอกเหนือ กฎหมายกำหนด					
	11) อัตราการเกิด ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ต่อจำนวนสถาน ประกอบการ 100,000 แห่ง	1) อัตราการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ต่อจำนวนสถานประกอบการ 100,000 แห่ง	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	รง.		
5. การประกันสังคม						
5.1 สถานประกอบการและ ผู้ประกันตน กองทุนประกันสังคม						
	1) สถานประกอบการ ที่ขึ้นทะเบียนกองทุน ประกันสังคม	1) จำนวนสถานประกอบการและ ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จำแนก รายจังหวัด ขนาดสถาน ประกอบการ	สำนักงานประกันสังคม	รง.	ข้อมูลที่รายงาน ณ สิ้น ธันวาคม ของทุกปี	
	2) ผู้ประกันตนที่ขึ้น ทะเบียน กองทุน ประกันสังคม	1) จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 33 จำแนกตามอายุ เพศ ค่าจ้าง	สำนักงานประกันสังคม	รง.	ข้อมูลจะนับตามสถานที่ตั้งที่ นายจ้างแจ้งขึ้นทะเบียน หาก นายจ้างไม่แจ้งขึ้นทะเบียน	
		2) จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 39 จำแนกตามอายุ เพศ	สำนักงานประกันสังคม	รง.	สาขา จำนวนผู้ประกันตนของ สาขาที่มีที่ตั้งในเขตพื้นที่จะนับ	
		3) จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 40 จำแนกตามอายุ เพศ	สำนักงานประกันสังคม	รง.	รวมกับสำนักงานใหญ่ที่ขึ้น ทะเบียนในพื้นที่นั้นๆ ทำให้ ข้อมูลผู้ประกันตนไม่ตรงกับ ข้อเท็จจริงที่ผู้ประกันตน ประจำทำงาน	

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
	3) อัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตน	1) อัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตน (รวมภาคบังคับ และภาคสมัครใจ เทียบกับกำลังแรงงานที่มีงานทำ)	สำนักงานประกันสังคม และสำนักงานสถิติแห่งชาติ	รง.		
5.2 การรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม						
	1) การรับประโยชน์ทดแทน ของผู้ประกันตน	1) จำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทน กองทุนประกันสังคม แต่ละกรณี (เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ ว่างงาน) รายเดือน จังหวัด	สำนักงานประกันสังคม	รง	กรณีว่างงานนับจำนวนผู้มา รายงานตัวแต่ละเดือน (เฉพาะผู้ประกันตนมาตรา 33)	
		2) จำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณี เจ็บป่วย ลูกเงิน และอุบัติเหตุ จำแนกรายเดือน จังหวัด	สำนักงานประกันสังคม	รง.		
		3) จำนวนผู้ประกันตนที่เข้ารับการ รักษาพยาบาลในสถานพยาบาล จำแนก รายเดือน	สำนักงานประกันสังคม	รง.		
		4) จำนวนผู้เบิกค่าทดแทนการขาด รายได้ กรณีเจ็บป่วย จำแนกราย เดือน	สำนักงานประกันสังคม	รง.		
		5) จำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณี ว่างงานจำแนกตามสาเหตุ (เลิกจ้าง ลาออก สิ้นสุดสัญญาจ้าง) จำแนกตามประเภทกิจการ ราย เดือน	สำนักงานประกันสังคม	รง.		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	กระทรวง	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
5.3 นายจ้างและลูกจ้างกองทุนเงินทดแทน						
	1) นายจ้างที่ขึ้นทะเบียนกองทุนเงินทดแทน	1) จำนวนนายจ้าง จำแนกรายจังหวัด	สำนักงานประกันสังคม	รง.		
	2) ลูกจ้างในความคุ้มครองกองทุนเงินทดแทน	1) จำนวนลูกจ้าง จำแนกรายจังหวัด	สำนักงานประกันสังคม	รง.		
5.4 การรับเงินทดแทน กองทุนเงินทดแทน						
	1) การรับเงินทดแทนของลูกจ้าง	1) จำนวนลูกจ้างที่ขอรับเงินทดแทนเนื่องจากประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วยจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรง กลุ่มอายุ ประเภทกิจการ ขนาดสถานประกอบการ จังหวัด	สำนักงานประกันสังคม	รง.		
	2) อัตราการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานต่อลูกจ้าง 1,000 ราย	1) อัตราการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานต่อลูกจ้าง 1,000 ราย	สำนักงานประกันสังคม	รง.		

บทที่ 4

สถานการณ์และแนวทางการพัฒนาสถิติสาขาแรงงาน

บทนี้นำเสนอสถิติเฉพาะส่วนที่ควรพัฒนาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยนำเสนอสถานการณ์ปัจจุบันของสถิติดังกล่าว แนวทางการพัฒนา และแผนปฏิบัติการพัฒนาสถิติสาขาแรงงาน พ.ศ. 2556-2558

ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสถิติทางการจำเป็นต้องทราบถึงสถานการณ์ของสถิติทางการในปัจจุบัน ซึ่งพิจารณาโดยสังเขปได้สองด้าน คือ ด้านการผลิตสถิติทางการ และด้านความพร้อมของหน่วยสถิติ

ด้านการผลิตสถิติทางการ ตัวอย่างสถานการณ์และแนวทางการพัฒนา เช่น

- การบริหารจัดการ - รายการสถิติที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบจัดทำ หรือ เรื่องเดียวกันที่มีผู้รับผิดชอบจัดทำมากกว่า 1 หน่วยงาน เป็นต้น
- การผลิต/จัดทำสถิติ - รายการสถิติยังไม่ครอบคลุม ไม่ถูกต้องแม่นยำ จำเป็นต้องพัฒนาวิธีการจัดทำให้ถูกต้องตามมาตรฐานสากล หรือรายการสถิติยังไม่ได้จำแนกมิติต่างๆ ที่จำเป็นต่อการนำไปใช้ประโยชน์ เช่น จำแนกเพศ จำแนกกลุ่มอายุ หรือรายการสถิติยังไม่ได้นำเสนอในระดับที่จำเป็นต่อการใช้ประโยชน์ เช่น นำเสนอระดับจังหวัด หรือรายการสถิติยังไม่ได้มีการประมวลผลอย่างสม่ำเสมอ ยังขาดช่องทางการเผยแพร่ หรือเผยแพร่ไม่สม่ำเสมอ ล้าช้า เป็นต้น

ด้านความพร้อมของหน่วยสถิติ หน่วยสถิติ หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบสถิติทางการของหน่วยงาน โดยอาจเป็นหน่วยที่ผลิตข้อมูลสถิติเองหรือรวบรวมข้อมูลจากภายในหน่วยงานหรือนำข้อมูลของหน่วยงานอื่นมาประมวลเป็นสถิติ สถานการณ์และแนวทางการพัฒนาหน่วยสถิติสามารถพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

- บุคลากร เช่น การมีจำนวนบุคลากรจำกัด บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญไม่เพียงพอ เป็นต้น
- เครื่องมือในการผลิต/จัดทำสถิติหรือการเผยแพร่ เช่น ซอฟต์แวร์ในการประมวลผลคอมพิวเตอร์ ระบบต่างๆ เป็นต้น
- ทรัพยากรสนับสนุน เช่น งบประมาณ นโยบาย การอบรม การจัดจ้างหน่วยงานภายนอก เป็นต้น

4.1 สถานการณ์และแนวทางการพัฒนาการผลิตสถิติทางการสาขาแรงงาน

กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานแกนหลักของสถิติทางการสาขาแรงงาน ที่ผลิตสถิติแรงงานจากการทะเบียน โดยมีสำนักงานสถิติแห่งชาติ (สชช.) เป็นหน่วยงานที่ผลิตสถิติแรงงานจากการสำรวจ ผลการประชุมคณะอนุกรรมการสถิติทางการสาขาแรงงาน พบว่าสถิติทางการสาขาแรงงาน มีทั้งสิ้น 77 ตัว จำแนกเป็นรายการสถิติทางการจำนวน 117 รายการ

ทั้งนี้ รายการสถิติทางการที่มีความสมบูรณ์พร้อมนำเข้าระบบแลกเปลี่ยนมีจำนวน 106 รายการ รายการสถิติทางการที่มาจากสาขาอื่นจำนวน 2 รายการ สำหรับรายการสถิติทางการที่ยังต้องการพัฒนาให้สมบูรณ์เพิ่มเติมมีจำนวน 9 รายการ จำแนกตามปัญหาการบริหารจัดการ และการผลิตสถิติ ได้ดังนี้

- การผลิต/การจัดทำสถิติ รายการสถิติยังไม่ได้จำแนกมิติต่างๆ ที่จำเป็นต่อการนำไปใช้ประโยชน์ เช่น จำแนกเพศ จำแนกกลุ่มอายุ หรือรายการสถิติยังไม่ได้นำเสนอในระดับที่จำเป็นต่อการใช้ประโยชน์ หรือรายการสถิติเดียวกันที่มีผู้รับผิดชอบมากกว่า 1 หน่วยงาน จำนวน 9 รายการ ได้แก่
 - 1) การออมเฉลี่ยของแรงงานนอกระบบ
 - 2) จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม
 - 3) จำนวนคนพิการอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่ต้องการทำงานจำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษาที่สำเร็จ
 - 4) ประมาณการความต้องการแรงงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม อาชีพ
 - 5) จำนวนผู้ประกันตนที่ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ประเภทกิจการและจังหวัด
 - 6) จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานจำแนกตาม ขนาดสถานประกอบการ ประเภทกิจการ และจังหวัด
 - 7) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นจำแนกเพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา จังหวัด และภาค
 - 8) การตรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ อุตสาหกรรม จังหวัด (แห่ง/ครั้ง/คน) และจำแนกตามประเภทลูกจ้างประจำ รับเหมาช่วง แรงงานต่างด้าว ลูกจ้างตามผลงาน
 - 9) จำนวนผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพในระบบประกันสังคม จำแนกตามสาเหตุการสิ้นสุดสภาพของผู้ประกันตน เพศ กลุ่มอายุ จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการ

(ดูรายละเอียดตารางที่ 4.1 นำเสนอสถานการณ์ และแนวทางการพัฒนาสถิติ รวมทั้งหน่วยงานรับผิดชอบ)

ตารางที่ 4.1 สถานการณ์และแนวทางการพัฒนาสถิติทางการสาขางาน

โครงสร้างสถิติ ทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	แนวทางการพัฒนา
1. กำลังแรงงาน/อุปทานของแรงงาน (Supply of Labor)					
1.3 แรงงานกลุ่ม เฉพาะ	แรงงานนอกระบบ	1) การออมเฉลี่ยของ แรงงานนอกระบบ	สำนักงานสถิติ แห่งชาติ	ข้อมูลการสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงาน สถิติแห่งชาติ มีข้อมูลเกี่ยวกับ - สถิติการในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล - ค่าจ้างหรือเงินเดือนเฉลี่ยของแรงงานนอกระบบ (เก็บรวบรวมข้อมูลเฉพาะผู้มีสถาน ภาพการ ทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนและรัฐบาล) - แต่ไม่มีข้อมูลการออมของแรงงานนอกระบบ	สสช. สามารถนำข้อมูลการออม ของครัวเรือน จากสำรวจภาวะ เศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน มา match กับข้อมูลการสำรวจ แรงงานนอกระบบ เพื่อหาข้อมูล การออมเฉลี่ยของแรงงานนอก ระบบได้ ซึ่ง สสช. จะจัดทำข้อมูล และถ่ายทอดเทคนิคให้แก่ หน่วยงานที่รับผิดชอบนำไปใช้ในการ match ข้อมูลได้เองภายใน ระยะเวลาของแผน 2558
	แรงงานผู้รับงานไปทำ ที่บ้าน	2) จำนวนผู้รับงานไป ทำที่บ้านจำแนกตาม ประเภทอุตสาหกรรม	กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน	ยังไม่มีกรขึ้นทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน -ที่ผ่านมาสำนักงานสถิติแห่งชาติ ทำการสำรวจผู้รับ งานไปทำที่บ้านเป็นครั้งแรกในปี 2542, 2545, 2548 และ 2550 ปัจจุบันไม่ทำการสำรวจ เนื่องจาก กระทรวงแรงงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมาขึ้น ทะเบียน แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมาขึ้นทะเบียนน้อย -กรมการจัดหางานมีการขึ้นทะเบียนกลุ่มผู้รับงานไป ทำที่บ้านที่ขอกู้เงินจากกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ข้อมูลเป็นจำนวนกลุ่มผู้ที่มีการมากู้เงิน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีแผนการสำรวจแรงงานนอกระบบ (มีข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้าน) นำ ร่อง 2 จังหวัด (จังหวัดมหาสารคาม และสุโขทัย) ขณะนี้อยู่ระหว่างการ ทดสอบแบบสอบถาม ให้อาสาสมัคร แรงงานเก็บข้อมูล จังหวัดละ 200 แบบ **** สำนักเศรษฐกิจการ แรงงาน ขอเพิ่มเติม **** ควรเพิ่มโครงการสำรวจให้ ครอบคลุม 77 จังหวัด ภายใน 5 ปี

โครงสร้างสถิติ ทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	แนวทางการพัฒนา
	แรงงานคนพิการ จากทะเบียน	3) จำนวนคนพิการ อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่ต้องการทำงาน จำแนกตามเพศ กลุ่ม อายุ ระดับการศึกษาที่ สำเร็จ	สำนักงาน ส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการ แห่งชาติ	<p>หลายหน่วยงานที่จัดเก็บข้อมูลคนพิการ อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สสช.สำรวจความพิการ แต่ ไม่มีข้อถามว่าคนพิการต้องการทำงานหรือไม่ แม้ว่าจะเพิ่มข้อถามก็เป็นข้อมูลแสดงภาพรวม ที่ไม่สามารถระบุผู้พิการรายบุคคล - สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) พม. จัดทะเบียนผู้พิการ ซึ่งเป็นการลงทะเบียนครั้งแรกเท่านั้น ทำให้ข้อมูลไม่ update หรือทำสมุดทะเบียนใหม่เมื่อสมุดทะเบียนหมดอายุทุก 5 ปี พก. มีการจดทะเบียนคนพิการ ณ 31 ธันวาคม 2555 จำนวน 1,327,467 คน เป็นคนพิการที่ประกอบอาชีพ จำนวน 228,012 คน แรงจูงใจประสงค์ต้องการมีงานทำ จำนวน 172,898 คน ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในสถานประกอบการจำนวน 17,505 คน อีกทั้งยังไม่ครอบคลุมคนพิการทั้งหมด ขณะนี้ พก.กำลังทำระบบเชื่อมโยงกับ 10 หน่วยงาน จัดทำทะเบียนผู้พิการที่ต้องการสวัสดิการด้านต่างๆ - กรมการจัดหางาน ได้มีข้อมูลผู้มาลงทะเบียนต้องการทำงาน เป็นการรายงานภาพรวมซึ่งไม่ได้จำแนกผู้พิการไว้ - กรมการจัดหางาน ประสานมูลนิธิต่างๆ ที่ให้การศึกษาศึกษาและฝึกอบรมคนพิการ เช่น มูลนิธิพระมหาไถ่ ให้แจ้งความจำนงค์ของคนพิการที่ต้องการ 	สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) กำลังทำระบบเชื่อมโยงกับ 10 หน่วยงาน จัดทำทะเบียนผู้พิการที่ต้องการสวัสดิการด้านต่างๆ

โครงสร้างสถิติ ทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	แนวทางการพัฒนา
				<p>ทำงาน และสถานประกอบการเพื่อให้คนพิการมีงานทำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สปสช. จะรวบรวมข้อมูลผู้พิการจาก พม. สำนักงานประกันสังคม และสปสช. และสำนักบริหารการทะเบียนจัดทำ smart card แต่ยังไม่ข้อมูลความต้องการทำงานของผู้พิการ - สถานประกอบการภาคเอกชนไม่สามารถจ้างผู้พิการมาทำงานตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ให้ผู้ประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 คน ต้องจ้างผู้พิการ 1 คน เพราะไม่มีข้อมูลว่าผู้พิการที่ต้องการทำงานอยู่ที่ไหน 	
2.ความต้องการในตลาดแรงงาน/อุปสงค์ของแรงงานและการส่งเสริมการมีงานทำ					
2.1 ความต้องการ แรงงาน	ความต้องการแรงงาน	4) ประมาณการความต้องการแรงงาน จำแนกตาม อุตสาหกรรม อาชีพ	สำนักเศรษฐกิจ การแรงงาน สำนัก ปลัดกระทรวง แรงงาน	ข้อมูลมาจากสำรวจความต้องการแรงงาน การสำรวจไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอและต่อเนื่อง	<p>-ต้องการงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอและต่อเนื่องจึงจะสามารถดำเนินการสำรวจความต้องการแรงงานได้อย่างต่อเนื่องทุกปี</p> <p>*** สำนักงานเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม ขอเพิ่มเติม ***** ต้องการให้ภาคเอกชน เช่นสภา อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สนับสนุนข้อมูลความต้องการ แรงงาน หรือมีส่วนร่วมในการ</p>

โครงสร้างสถิติ ทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	แนวทางการพัฒนา
					สนับสนุนการดำเนินการสำรวจ ความต้องการแรงงานของสำนัก เศรษฐกิจการแรงงานอย่าง ต่อเนื่องทุกปี
2.2 การส่งเสริมการมี งานทำ	ค่าจ้างเฉลี่ยของ ผู้ประกันตน	5) จำนวนผู้ประกัน ตน ที่ได้รับค่าจ้างเฉลี่ย ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำแนกตาม ขนาด สถานประกอบการ ประเภทกิจการ และ จังหวัด	-ฐานข้อมูลมา จากสำนักงาน ประกันสังคม -สำนักงาน คกก. ค่าจ้าง ใช้ข้อมูล เพื่อติดตามเรื่อง ค่าจ้าง	-สำนัก คกก ค่าจ้าง ติดตามเรื่องการได้รับค่าจ้าง ส่ง ข้อมูลให้ กรมสวัสดิการฯและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อจำกัดของข้อมูลที่ควรระวังในการนำไปใช้ อาทิ -ข้อมูลระดับจังหวัด อาจไม่ตรงกับข้อเท็จจริงในการ จ้างงานเนื่องจากกรณีนายจ้างไม่แจ้งขึ้นทะเบียน สาขา จำนวนผู้ประกันตนของสาขาที่มีที่ตั้งในเขต พื้นที่อื่นจะนับรวมกับสำนักงานใหญ่ที่ขึ้นทะเบียนใน พื้นที่นั้นๆ - ค่าจ้างเฉลี่ยผู้ประกันตนที่ต่ำกว่า 9,000 บาทต่อ เดือน ไม่สามารถระบุได้ว่า ผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้าง ต่ำกว่ากฎหมายกำหนดหรือลูกจ้างทำงานไม่เต็ม เดือน จำเป็นต้องใช้ข้อมูลควบคู่กับข้อมูลการตรวจ สถานประกอบการ - การจำแนกข้อมูลตามประเภทกิจการอยู่ระหว่าง การดำเนินงานพัฒนาและปรับปรุงการจัดรหัส ประเภทกิจการตามการจัดประเภทมาตรฐาน อุตสาหกรรมประเทศไทย (TSIC 2009) และ ปรับปรุงโปรแกรมการประมวลผล คาดว่าจะ ดำเนินการแล้วเสร็จภายในช่วงเวลาของ แผน พัฒนาฯ (พ.ศ.2558)	สำนักงานประกันสังคมจะเพิ่ม การจำแนกตามประเภทกิจการได้ ภายในระยะเวลาของแผนฯ 2558

โครงสร้างสถิติ ทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	แนวทางการพัฒนา
	ค่าจ้างตามมาตรฐาน ฝีมือ	6) จำนวนลูกจ้างที่ผ่าน การทดสอบมาตรฐาน ฝีมือได้รับค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือแรงงาน จำแนกตาม ขนาด สถานประกอบการ ประเภทกิจการ และ จังหวัด	สำนักงาน คณะกรรมการ ค่าจ้าง สำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน กรมพัฒนาฝีมือ แรงงานและ	<p>- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงาน คณะกรรมการค่าจ้างร่วมกันพัฒนาการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานและจัดทำรายชื่อ ที่อยู่ ติดต่อได้ และที่อยู่ตามทะเบียนบ้านของผู้ผ่านการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เมื่อแรงงานผ่าน การทดสอบจะได้รับประกาศนียบัตรรับรอง สามารถนำไปยื่นต่อนายจ้างเพื่อปรับค่าจ้างได้</p> <p>เป็นการรับช่วงต่อ ข้อมูลจากกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน</p> <p>โดยกรมสวัสดิ รับผิดชอบ เพื่อติดตาม</p> <p>- สป.กระทรวงแรงงาน นำข้อรายชื่อผู้ผ่านการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไปเทียบกับทะเบียน รายชื่อลูกจ้าง แล้วส่งข้อมูลให้ สำนักงานแรงงาน จังหวัดติดตามปีละ 1 ครั้ง ว่าลูกจ้างได้รับค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือหรือไม่ (ไม่พบแรงงานตาม ทะเบียนรายชื่อ อาจมีการเคลื่อนย้าย)</p> <p>- ในทางปฏิบัตินายจ้างอาจไม่ปรับค่าจ้าง จากการ ติดตามพบว่าแรงงานได้รับค่าจ้างตามมาตรฐาน ฝีมือร้อยละ 60 ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาฝีมือของ ลูกจ้างไม่สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้ประกอบการ หรือลูกจ้างถูกเอาเปรียบ หรือ</p>	<p>-ปรับฐานข้อมูลลูกจ้างที่ผ่านการ ทดสอบให้ชัดเจนสามารถติดตาม ได้ทั่วถึง โดยเพิ่มข้อมูลเรื่อง รายได้ก่อนและหลังการผ่านการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือ</p> <p>-ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ลูกจ้างถึง สิทธิในการขอปรับค่าจ้างหลังจาก ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน</p>

โครงสร้างสถิติ ทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	แนวทางการพัฒนา
				<p>ลูกจ้างไม่ทราบที่สามารถนำไปประกาศไปขอปรับค่าจ้างได้ (จำเป็นต้องประชาสัมพันธ์แจ้งให้ทราบ)</p> <p>- ข้อมูลที่ได้จากการติดตาม สำนักงานแรงงานจังหวัดจะส่งให้ สป. และ สป.จะส่งให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทบทวนมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อดูแลแรงงานให้ได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรมตามที่กฎหมายกำหนด</p>	
3. การพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน					
3.2 การพัฒนาฝีมือแรงงาน	การฝึกอบรม	7) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นจำแนกเพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา จังหวัด และภาค	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	<p>- หลายหน่วยงานให้บริการฝึกอบรมระยะสั้นให้แก่ประชาชนทั่วไป อาทิ กทม. กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน แต่ยังไม่มีการรวบรวมข้อมูลภาพรวมแสดงให้เห็นว่ามีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมมากน้อยเพียงใด หลักสูตรใด</p> <p>- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ระหว่างพัฒนาระบบเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ ซึ่งต้องรอความพร้อมของระบบฐานข้อมูลและการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ</p> <p>ฐานข้อมูลการฝึกอบรมประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2. สถานประกอบกิจการ 3. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องจะดำเนินให้มีการทำ MOU มีการเก็บเป็นรายบุคคล รวบรวม 	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนพัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาเพิ่มการจำแนกเขตการปกครอง (หรือการแบ่งเขตการปกครองกับ สสช.) คาดว่าจะดำเนินการเชื่อมโยงข้อมูลแล้วเสร็จภายในแผนฯ (2558) ทั้งนี้หน่วยงานยังขาดเครื่องมือบุคลากร จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เพิ่มและพัฒนาเจ้าหน้าที่

โครงสร้างสถิติ ทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	แนวทางการพัฒนา
				งบประมาณ หากได้รับการสนับสนุนงบประมาณ คาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาของ แผนฯ (2558)	
4. การคุ้มครองและสวัสดิการแรงงาน					
4.1 การคุ้มครองแรงงาน	การตรวจแรงงาน	8) การตรวจแรงงาน ทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามขนาด สถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรม จังหวัด (แห่ง/ครั้ง/คน) และ จำแนกตามประเภท ลูกจ้างประจำ รับเหมา ช่วง แรงงานต่างด้าว ลูกจ้างตามผลงาน	กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน (สำนัก พัฒนามาตรฐาน แรงงาน)	สภาองค์กรลูกจ้าง ขอให้เพิ่มเติมการจำแนกข้อมูล ตามประเภทลูกจ้างประจำ รับเหมาช่วง แรงงานต่าง ด้าว ลูกจ้างตามผลงาน เนื่องจากแรงงานกลุ่มเหล่านี้ มีมากขึ้น และควรได้รับการดูแลเพราะเป็นแรงงาน นอกระบบที่เข้าไม่ถึงสวัสดิการ	-กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน (สำนักพัฒนามาตรฐาน แรงงาน) สามารถเพิ่มเติม รายการข้อมูลในแบบตรวจ แรงงาน -การเพิ่มข้อมูลในแบบตรวจ แรงงาน อยู่ระหว่างการพัฒนา ระบบประมวลผล สามารถ ดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ภายใน ระยะเวลาของแผนฯ (2558)
	การสืบสภาพการเป็น ผู้ประกันตน	9) จำนวนผู้ประกันตน ที่สืบสภาพในระบบ ประกันสังคม จำแนก ตามสาเหตุการสืบ สภาพของผู้ประกันตน เพศ กลุ่มอายุ จังหวัด ที่เป็นที่ตั้งของสถาน	สำนักงาน ประกันสังคม	สาเหตุของการสืบสภาพการเป็นผู้ประกันตน ประกอบด้วย - ลาออก/ละทิ้งหน้าที่โดยมีการติดต่อนายจ้างภายใน 6 วันทำงานติดต่อกัน - สิ้นสุดระยะเวลาการจ้าง - เลิกจ้าง - เกษียณอายุ	การจำแนกตามประเภทกิจการ ต้องใช้เวลาในการจัดจำแนก เนื่องจากฐานข้อมูลใหญ่มาก คาด ว่าจะดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ ภายในระยะเวลาของแผนฯ (2558)

โครงสร้างสถิติ ทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	แนวทางการพัฒนา
		ประกอบการ		<ul style="list-style-type: none"> - ปล่อย/ปลดออก/ให้ออกเนื่องจากกระทำความผิด/ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีการติดต่อนายจ้างภายใน 7 วันทำงานติดต่อกัน - ตาย <p>ปรับปรุงการเก็บข้อมูลการสิ้นสภาพของผู้ประกันตน เนื่องจากปัจจุบันจัดเก็บข้อมูลจากสำนักงานใหญ่ ซึ่งรวบรวมมาจากสาขาในจังหวัดต่างๆ ทำให้ข้อมูลการสิ้นสภาพของผู้ประกันตนสูงในจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสำนักงานใหญ่</p>	

4.2 สถานการณ์และแนวทางการพัฒนาความพร้อมของหน่วยสถิติสาขาแรงงาน

สถานการณ์ของหน่วยสถิติครอบคลุมจุดแข็งและข้อจำกัดด้านการประสานงาน บุคลากร งบประมาณ วิธีการดำเนินงาน นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ฯลฯ ซึ่งจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม อาทิ การพัฒนากลไกการประสานงาน บุคลากร และงบประมาณ การจัดให้มีการประเมินคุณภาพสถิติและหน่วยสถิติ การเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลสถิติ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

4.2.1 สถานการณ์ของหน่วยสถิติสาขาแรงงาน

ในภาพรวมการดำเนินงานสถิติสาขาแรงงาน ของหน่วยสถิติต่างๆ มีจุดแข็งและข้อจำกัด ดังนี้

จุดแข็ง

1) สำนักงานสถิติแห่งชาติผลิตสถิติสาขาแรงงานโดยการสำรวจและเผยแพร่สถิติแรงงานในระดับประเทศ ภาค และเขตการปกครองอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลแรงงานเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ครอบคลุมข้อมูลที่สำคัญตามมาตรฐานสากลตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง ทั้งในด้านการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงาน การติดตามสถานการณ์ที่จะส่งผลกระทบต่อแรงงานได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากสำรวจและประมวลผลข้อมูลเป็นรายเดือน รวมทั้งนำไปใช้วิเคราะห์เพื่อเชื่อมโยงสู่ประเด็นสำคัญๆ อาทิ การศึกษาของแรงงาน การศึกษาเฉลี่ยของประชากร ผู้สูงอายุกับการทำงาน เป็นต้น รวมทั้งมีการจำแนกข้อมูลเชิงพื้นที่ (จังหวัด)

2) กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่จัดเก็บข้อมูลแรงงานจำนวนมากทั้งจากทะเบียนและจากการสำรวจ สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผน การศึกษาวิเคราะห์เชิงวิชาการด้านเศรษฐกิจแรงงาน และการติดตามสถานการณ์ด้านแรงงานที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงทำให้การจัดเก็บ การจัดจำแนกหมวดหมู่สถิติแรงงานมีความชัดเจน รวดเร็วและมีความครอบคลุมด้านแรงงานมากขึ้น

ข้อจำกัด

1) บุคลากรด้านสถิติของกระทรวงแรงงานมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อภาระงานที่มากขึ้น เนื่องจากหน่วยสถิติปัจจุบันเป็นหน่วยงานสนับสนุนมีลักษณะการทำงานเป็น backoffice ไม่ได้เป็นสายงานหลักขององค์กร จึงมีความก้าวหน้าในสายอาชีพน้อยกว่าสายงานหลัก ทำให้เจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านข้อมูลสถิติมักจะโอนย้ายไปสู่สายงานหลักเมื่อมีโอกาสก้าวหน้าที่ดีกว่า จึงขาดแคลนบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านสถิติ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านข้อมูลส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาด้านสถิติ

2) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลยังมีจำนวนไม่เหมาะสมกับความต้องการใช้บริหารจัดการข้อมูลในปัจจุบัน

3) การจัดทำสถิติแรงงาน ยังมีความจำเป็นต้องพัฒนามาตรฐานข้อมูลระหว่างหน่วยสถิติทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน

4.2.2 แนวทางการพัฒนาความพร้อมของหน่วยสถิติสาขาแรงงาน

การพัฒนาหน่วยสถิติสาขาแรงงาน ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

การพัฒนาหน่วยสถิติขององค์กรให้เข้มแข็งสามารถรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นเป็นประเด็นสำคัญระดับประเทศ การพัฒนาหน่วยสถิติจำเป็นต้องพิจารณาภาพรวมหน่วยสถิติของทุกองค์กรพร้อมๆ กัน เพื่อยกระดับ/เชื่อมโยงระบบบริหารจัดการหน่วยสถิติของประเทศให้เป็นสายงานที่มีความก้าวหน้าเทียบเท่าสายงานหลักอื่นๆ ขององค์กร จึงควรมีการประสานกับสำนักงาน กพ. เพื่อพิจารณายกระดับวิชาชีพสถิติให้สามารถมีความก้าวหน้าในวิชาชีพเช่นเดียวกับสายงานหลักในตำแหน่งราชการ และสามารถเทียบโอนตำแหน่งในสายงานวิชาการและสามารถโอนย้ายให้เกิดความก้าวหน้าในหน่วยสถิติด้วยกันแบบข้ามหน่วยงาน เพื่อให้มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในระบบฐานข้อมูลต่างๆ ที่มีอยู่สามารถทำงานในสายงานได้อย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้มีบุคลากรรุ่นใหม่ๆ เข้าทำงานในหน่วยสถิติขององค์กรเพิ่มขึ้น และพอเพียงต่อภาระงาน พร้อมทั้งควรสนับสนุนงบประมาณและเครื่องมือที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ

ในขณะเดียวกันควรมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสถิติและบุคลากรที่ทำงานด้านสถิติ (ซึ่งไม่ได้จบการศึกษาด้านสถิติศาสตร์) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการผลิต/จัดทำข้อมูลสถิติ รวมทั้งพัฒนาและบริหารจัดการสถิติของประเทศได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืนในระยะยาว อีกทั้งควรสนับสนุนคนรุ่นใหม่ให้สนใจศึกษาและทำงานด้านสถิติ ที่นับวันคนรุ่นใหม่จะสนใจน้อยลงเนื่องจากมองไม่เห็นความก้าวหน้าและการเติบโตในสายอาชีพนักสถิติที่ชัดเจน สำนักงานสถิติแห่งชาติในฐานะเป็นหน่วยงานบริหารจัดการระบบสถิติของประเทศ ควรประสานกับสถาบันการศึกษาเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของหลักสูตรวิชาการด้านสถิติและเพิ่มการแนะแนวอาชีพนักสถิติเพื่อชักจูงให้นักเรียน นักศึกษา สนใจเลือกเรียนสาขาสถิติศาสตร์เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ควรเพิ่มเติมวิชาสถิติประยุกต์ในทุกหลักสูตรการเรียนปริญญาตรีเพื่อผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการใช้ของหน่วยสถิติ

4.3 แผนปฏิบัติการพัฒนาสถิติทางการสาขาแรงงาน พ.ศ. 2556 -2558

คณะกรรมการสถิติสาขาแรงงาน ได้กำหนดโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการเพื่อพัฒนาสถิติทางการและหน่วยสถิติในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2558 ดังนี้

4.3.1 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสถิติทางการสาขาแรงงาน

สถิติทางการ	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หน่วยงานรับผิดชอบ
		2556	2557	2558	
1) การออมเฉลี่ยของแรงงานนอกระบบ	วิเคราะห์ข้อมูลการออมเฉลี่ยของแรงงานนอกระบบด้วยเทคนิค Statistical Maiching จากสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน มา match กับข้อมูลการสำรวจแรงงานนอกระบบ			✓	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
2) จำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม	โครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ (มีข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้าน) นำร่อง 2 จังหวัด (จังหวัดมหาสารคามและสุโขทัย) **** สำนักเศรษฐกิจการแรงงานขอเพิ่มเติม **** ควรเพิ่มโครงการสำรวจให้ครอบคลุม 77 จังหวัด ภายใน 5 ปี	✓	✓ ไม่ได้งบประมาณ	✓	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
3) จำนวนคนพิการอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่ต้องการทำงาน จำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษาที่สำเร็จ	โครงการจัดทำระบบเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่างๆ ในการจัดทำทะเบียนผู้พิการที่ต้องการสวัสดิการด้านต่างๆ	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ
4) ประมาณการ ความต้องการแรงงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม อาชีพ	โครงการตั้งงบประมาณรายจ่ายในการจัดเก็บข้อมูลประมาณการความต้องการแรงงาน	✓ ไม่ได้งบประมาณแต่มีการสำรวจโดยบูรณาการ	✓	✓	สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน

สถิติทางการ	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หน่วยงาน รับผิดชอบ
		2556	2557	2558	
5) จำนวนผู้ประกันตนที่ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจำแนกตาม ขนาดสถานประกอบการ ประเภทกิจการ และจังหวัด	โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลผู้ประกันตนเพิ่มการจำแนกตามประเภทกิจการ (ตามมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย)			√	สำนักงานประกันสังคม
6) จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานจำแนกตาม ขนาดสถานประกอบการ ประเภทกิจการ และจังหวัด	โครงการปรับฐานข้อมูลลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือโดยเพิ่มข้อมูลการเรียงรายได้ก่อนและหลังการผ่านการทดสอบฯ เพื่อสามารถติดตามลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ	√	√	√	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
7) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น จำแนกเพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา จังหวัด และภาค	โครงการพัฒนาระบบเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลการฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน	√	√	√	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
8) การตรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ กิจการ อุตสาหกรรม จังหวัด (แห่ง/ครั้ง/คน) และจำแนกตามประเภทลูกจ้างประจำ รับเหมาช่วง แรงงานต่างด้าว ลูกจ้างตามผลงาน	โครงการปรับแบบตรวจแรงงานเพิ่มการจำแนกข้อมูลตามประเภทลูกจ้างประจำ รับเหมาช่วง แรงงานต่างด้าว ลูกจ้างตามผลงาน		√	√	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
9) จำนวนผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพในระบบประกันสังคม จำแนกตามสาเหตุการสิ้นสภาพของผู้ประกันตน เพศ กลุ่มอายุ จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการ	โครงการประมวลผลเพิ่มเติมการจำแนกตามประเภทกิจการตามมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย)			√	สำนักงานประกันสังคม

4.3.2 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาหน่วยสถิติสาขาแรงงาน

หน่วยงาน (ระดับกรม)	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
		2556	2557	2558	
1) สำนักงานสถิติแห่งชาติ	1) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านสถิติแก่หน่วยสถิติต่างๆ		✓	✓	หน่วยสถิติที่ รับผิดชอบผลิตสถิติ ทางการ
	- ประเมินความต้องการการ อบรม				
	- จัดอบรมตามความต้องการ ของหน่วยสถิติ				
	2) จัดทำแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายงานด้าน สถิติ(Career path)		✓	✓	สำนักงาน ก.พ.
	- ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลังและความก้าวหน้า ในสายงานด้านสถิติ				
	3) ประสานงานกับ สถาบันการศึกษาในการ ส่งเสริมการเรียนการสอนด้าน สถิติ			✓	
2) หน่วยงานที่เข้าร่วมเป็น อนุกรรมการฯ	1) การขอตั้งงบประมาณ รายจ่ายในการสำรวจหรือ จัดเก็บข้อมูลสถิติ		✓	✓	หน่วยงานที่เป็นอนุ กรรมการฯ

บรรณานุกรม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2558). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก :

<http://www.ombudsman.go.th/10/documents/law/Constitution2550.pdf> (วันที่ค้นข้อมูล :
9 กันยายน 2554).

ภาคผนวก



คำสั่งคณะกรรมการจัดระบบสถิติประเทศไทย ๓ ด้าน
ที่ ๑ /๒๕๕๕
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสถิติรายสาขา

ตามที่ คณะกรรมการจัดระบบสถิติประเทศไทย ๓ ด้าน ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๕ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสถิติรายสาขา เพื่อเป็นกลไกในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านข้อมูลสถิติในแต่ละสาขา โดยดำเนินการให้เป็นไปตามแผนพัฒนาสถิติรายสาขาอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดทำรายงานประจำปีเสนอคณะรัฐมนตรี ผ่านคณะกรรมการจัดระบบสถิติประเทศไทย ๓ ด้าน

อาศัยอำนาจคณะกรรมการจัดระบบสถิติประเทศไทย ๓ ด้าน ตามมติคณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการสถิติรายสาขา จำนวน ๒๑ คณะ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. คณะกรรมการสถิติ สาขาประชากรศาสตร์ ประชากรและเคหะ

องค์ประกอบ

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. ปลัดกระทรวงมหาดไทย | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. รองปลัดกระทรวงมหาดไทย | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๔. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | อนุกรรมการ |
| ๕. ผู้แทนกรมการพัฒนาชุมชน | อนุกรรมการ |
| ๖. ผู้แทนกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ | อนุกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการสำนักงานปกครองและทะเบียน
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๐. ผู้แทนวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | อนุกรรมการ |
| ๑๑. ผู้แทนสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล | อนุกรรมการ |
| ๑๒. ผู้แทนมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย | อนุกรรมการ |
| ๑๓. ผู้แทนกองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ (UNFPA) | อนุกรรมการ |
| ๑๔. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ ด้านข้อมูลสถิติประชากร | อนุกรรมการ |

/๑๕. ผู้แทน...

- | | |
|---|-------------------------------|
| ๑๕. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ ด้านระเบียบวิธีสถิติ | อนุกรรมการ |
| ๑๖. หัวหน้ากลุ่มวิชาการและบูรณาการระบบเทคโนโลยีการทะเบียน
สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๗. ผู้แทนสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๘. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขาแรงงาน

องค์ประกอบ

- | | |
|--|-------------------------------|
| ๑. ปลัดกระทรวงแรงงาน | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. รองปลัดกระทรวงแรงงาน | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๔. รองอธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๕. รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๖. รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๗. รองเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๘. รองอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๙. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | อนุกรรมการ |
| ๑๐. ผู้แทนมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย | อนุกรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๖. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ ด้านข้อมูลสถิติแรงงาน | อนุกรรมการ |
| ๑๗. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ ด้านระเบียบวิธีสถิติ | อนุกรรมการ |
| ๑๘. ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๙. ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๐. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

/๓. คณะ...

๓. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขาการศึกษา

องค์ประกอบ

๑. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ประธานอนุกรรมการ
๒. รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	รองประธานอนุกรรมการ
๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ	รองประธานอนุกรรมการ
๔. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๕. ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	อนุกรรมการ
๖. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	อนุกรรมการ
๗. ผู้แทนสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	อนุกรรมการ
๘. ผู้แทนสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	อนุกรรมการ
๙. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	อนุกรรมการ
๑๐. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	อนุกรรมการ
๑๑. ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	อนุกรรมการ
๑๒. ผู้แทนสำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๑๓. ผู้แทนสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๑๔. ผู้แทนกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑๕. ผู้แทนสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑๖. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ ด้านพัฒนาบุคลากร	อนุกรรมการ
๑๗. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ ด้านข้อมูลสถิติการศึกษา	อนุกรรมการ
๑๘. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	อนุกรรมการและเลขานุการ
๑๙. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๐. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

/๔. คณะ...

๔. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขาศาสนาและวัฒนธรรม

องค์ประกอบ

๑. ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ประธานอนุกรรมการ
๒. รองปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	รองประธานอนุกรรมการ
๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ	รองประธานอนุกรรมการ
๔. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๕. ผู้แทนกรมประชาสัมพันธ์	อนุกรรมการ
๖. ผู้แทนสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๗. ผู้แทนสำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ	อนุกรรมการ
๘. ผู้แทนกรมการศาสนา	อนุกรรมการ
๙. ผู้แทนกรมศิลปากร	อนุกรรมการ
๑๐. ผู้แทนกรมส่งเสริมวัฒนธรรม	อนุกรรมการ
๑๑. ผู้แทนสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย	อนุกรรมการ
๑๒. ผู้แทนสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	อนุกรรมการ
๑๓. ผู้แทนศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน)	อนุกรรมการ
๑๔. ผู้แทนหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)	อนุกรรมการ
๑๕. ผู้แทนศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)	อนุกรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๗. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๘. ผู้อำนวยการสำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๙. ผู้อำนวยการกลุ่มแผนและงบประมาณ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๒๐. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๒๑. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	อนุกรรมการและเลขานุการ
๒๒. ผู้อำนวยการกลุ่มระบบฐานข้อมูล ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๓. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

/๕. คณะ...

๕. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขาสุขภาพ

องค์ประกอบ

๑. ปลัดกระทรวงสาธารณสุข	ประธานอนุกรรมการ
๒. รองปลัดกระทรวงสาธารณสุขด้านบริหาร	รองประธานอนุกรรมการ
๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ	รองประธานอนุกรรมการ
๔. รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๕. รองอธิบดีกรมการแพทย์ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๖. รองอธิบดีกรมควบคุมโรค หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๗. รองอธิบดีกรมอนามัย หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๘. รองอธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๙. รองเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๐. รองอธิบดีกรมสุขภาพจิต หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๑. รองอธิบดีกรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๒. รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๓. รองเลขาธิการสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๔. รองเลขาธิการคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๕. รองเลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๗. ผู้อำนวยการสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๑๘. ผู้อำนวยการสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๑๙. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๒๐. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	อนุกรรมการและเลขานุการ
๒๑. ผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจด้านข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศสุขภาพ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๒. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๖. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขาสวัสดิการสังคม

องค์ประกอบ

๑. ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	ประธานอนุกรรมการ
๒. รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	รองประธานอนุกรรมการ
๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ	รองประธานอนุกรรมการ
๔. ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๕. ผู้แทนกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	อนุกรรมการ

/๖. ผู้แทน...

๖. ผู้แทนกรมการพัฒนาชุมชน	อนุกรรมการ
๗. ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	อนุกรรมการ
๘. ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	อนุกรรมการ
๙. ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	อนุกรรมการ
๑๐. ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	อนุกรรมการ
๑๑. ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	อนุกรรมการ
๑๒. ผู้แทนการเคหะแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑๓. ผู้แทนสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)	อนุกรรมการ
๑๔. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	อนุกรรมการ
๑๕. ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๗. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัว สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๘. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๙. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพิทักษ์เยาวชน สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๒๐. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้ด้อยโอกาส สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๒๑. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๒๒. ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์แห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๒๓. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๒๔. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	อนุกรรมการและเลขานุการ
๒๕. ผู้อำนวยการกลุ่มการวิเคราะห์ข้อมูล ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๖. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

/๗. คณะ...

๗. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขาหญิงและชาย

องค์ประกอบ

- | | |
|---|-------------------------------|
| ๑. ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๔. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ | อนุกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๗. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน | อนุกรรมการ |
| ๘. ผู้แทนกรมประชาสัมพันธ์ | อนุกรรมการ |
| ๙. ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย | อนุกรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๒. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง | อนุกรรมการ |
| ๑๓. ผู้แทนสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | อนุกรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๖. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๗. ผู้แทนสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา | อนุกรรมการ |
| ๑๘. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ | อนุกรรมการ |
| ๑๙. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย
สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๒๐. ผู้อำนวยการกลุ่มการวิเคราะห์ข้อมูล
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๑. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

/๘. คณะ...

๘. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขารายได้และรายจ่ายของครัวเรือน

องค์ประกอบ

- | | |
|--|-------------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาฐานข้อมูลและตัวชี้วัดภาวะสังคม
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศการเกษตร
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า
สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๗. ผู้แทนสายนโยบายการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย | อนุกรรมการ |
| ๘. ผู้แทนกรมการพัฒนาชุมชน | อนุกรรมการ |
| ๙. ผู้แทนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย | อนุกรรมการ |
| ๑๐. ผู้แทนธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร | อนุกรรมการ |
| ๑๑. ผู้แทนมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย | อนุกรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักสถิติสังคม
สำนักงานสถิติแห่งชาติ | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๓. นางสาวนภัสสร หอมวงษ์
สำนักงานสถิติแห่งชาติ | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๔. นายจิรวิศ พูลทรัพย์
สำนักงานสถิติแห่งชาติ | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

๙. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขายุติธรรม ความมั่นคง การเมืองและการปกครอง

องค์ประกอบ

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. ปลัดกระทรวงยุติธรรม | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. รองปลัดกระทรวงยุติธรรม | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๔. ผู้แทนศาลรัฐธรรมนูญ | อนุกรรมการ |
| ๕. ผู้แทนศาลยุติธรรม | อนุกรรมการ |
| ๖. ผู้แทนศาลปกครอง | อนุกรรมการ |
| ๗. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง | อนุกรรมการ |
| ๘. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ | อนุกรรมการ |
| ๙. ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด | อนุกรรมการ |

/๑๐. ผู้แทน...

๑๐. ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม	อนุกรรมการ
๑๑. ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	อนุกรรมการ
๑๒. ผู้แทนกรมการปกครอง	อนุกรรมการ
๑๓. ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๑๔. ผู้แทนกรมคุมประพฤติ	อนุกรรมการ
๑๕. ผู้แทนกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	อนุกรรมการ
๑๖. ผู้แทนกรมบังคับคดี	อนุกรรมการ
๑๗. ผู้แทนกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	อนุกรรมการ
๑๘. ผู้แทนกรมราชทัณฑ์	อนุกรรมการ
๑๙. ผู้แทนกรมสอบสวนคดีพิเศษ	อนุกรรมการ
๒๐. ผู้แทนสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	อนุกรรมการ
๒๑. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	อนุกรรมการ
๒๒. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ	อนุกรรมการ
๒๓. ผู้แทนสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	อนุกรรมการ
๒๔. ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	อนุกรรมการ
๒๕. ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๒๖. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๒๗. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๒๘. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและประสานแผนกระบวนกรยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม	อนุกรรมการและเลขานุการ
๒๙. ผู้อำนวยการกองงานคณะกรรมการยุติธรรมแห่งชาติ สำนักงานกิจการยุติธรรม	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๓๐. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๑๐. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขาบัญชีประชาชาติ

องค์ประกอบ

๑. เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	ประธานอนุกรรมการ
๒. รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (นายปรเมธี วิมลศิริ)	รองประธานอนุกรรมการ
๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ	รองประธานอนุกรรมการ
๔. ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (นางวนิดา มหากิจ)	อนุกรรมการ
๕. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเศรษฐกิจ จากสถาบันการศึกษา	อนุกรรมการ

/๖. ผู้ทรง...



•

๑๗. ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	อนุกรรมการและเลขานุการ
๑๘. ผู้แทนศูนย์สารสนเทศการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขาอุตสาหกรรม	
องค์ประกอบ	
๑. ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	ประธานอนุกรรมการ
๒. รองปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	รองประธานอนุกรรมการ
๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ	รองประธานอนุกรรมการ
๔. ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	อนุกรรมการ
๕. ผู้แทนกรมโรงงานอุตสาหกรรม	อนุกรรมการ
๖. ผู้แทนกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	อนุกรรมการ
๗. ผู้แทนกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่	อนุกรรมการ
๘. ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	อนุกรรมการ
๙. ผู้แทนสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	อนุกรรมการ
๑๐. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย	อนุกรรมการ
๑๑. ผู้แทนการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑๒. ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)	อนุกรรมการ
๑๓. ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑๔. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	อนุกรรมการ
๑๕. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑๖. ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑๗. ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑๘. ผู้แทนกรมโยธาธิการและผังเมือง	อนุกรรมการ
๑๙. ผู้แทนกรมที่ดิน	อนุกรรมการ
๒๐. ผู้แทนสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร	อนุกรรมการ
๒๑. ผู้แทนศูนย์ข้อมูลสิ่งทอสิ่งหัตถ์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์	อนุกรรมการ
๒๒. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๒๓. ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศเศรษฐกิจอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	อนุกรรมการและเลขานุการ
๒๔. ผู้แทนศูนย์สารสนเทศเศรษฐกิจอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๕. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

/๑๓. คณะ...

๑๓. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขาพลังงาน

องค์ประกอบ

๑. ปลัดกระทรวงพลังงาน	ประธานอนุกรรมการ
๒. รองปลัดกระทรวงพลังงาน	รองประธานอนุกรรมการ
๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ	รองประธานอนุกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๕. ผู้แทนกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	อนุกรรมการ
๖. ผู้แทนกรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ	อนุกรรมการ
๗. ผู้แทนกรมธุรกิจพลังงาน	อนุกรรมการ
๘. ผู้แทนสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน	อนุกรรมการ
๙. ผู้แทนศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน	อนุกรรมการ
๑๐. ผู้แทนการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑๑. ผู้แทนการไฟฟ้านครหลวง	อนุกรรมการ
๑๒. ผู้แทนการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	อนุกรรมการ
๑๓. ผู้แทนบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	อนุกรรมการ
๑๔. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑๕. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการศูนย์พยากรณ์และสารสนเทศพลังงาน สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	อนุกรรมการและเลขานุการ
๑๗. ผู้แทนศูนย์พยากรณ์และสารสนเทศพลังงาน สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๑๔. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขาการค้า และราคา

องค์ประกอบ

๑. ปลัดกระทรวงพาณิชย์	ประธานอนุกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า	รองประธานอนุกรรมการ
๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ	รองประธานอนุกรรมการ
๔. อธิบดีกรมการค้าต่างประเทศ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๕. อธิบดีกรมการค้าภายใน หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๖. อธิบดีกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๗. อธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญา หรือผู้แทน	อนุกรรมการ

/๘. อธิบดี...

๘. อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๙. อธิบดีกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองการค้าสินค้า หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๑. เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๒. ประธานกรรมการตลาดสินค้าเกษตรล้งหน้าแห่งประเทศไทย หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๓. ผู้แทนสภาหอการค้าไทย	อนุกรรมการ
๑๔. ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑๕. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักสารสนเทศและดัชนีเศรษฐกิจการค้า สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า	อนุกรรมการและเลขานุการ
๑๗. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๑๕. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขาขนส่งและโลจิสติกส์

องค์ประกอบ

๑. ปลัดกระทรวงคมนาคม	ประธานอนุกรรมการ
๒. ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง กระทรวงคมนาคม	รองประธานอนุกรรมการ
๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ	รองประธานอนุกรรมการ
๔. ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง กรมเจ้าท่า	อนุกรรมการ
๕. ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง กรมการขนส่งทางบก	อนุกรรมการ
๖. ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง กรมการขนส่งทางเรือ	อนุกรรมการ
๗. ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง กรมทางหลวง	อนุกรรมการ
๘. ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง กรมทางหลวงชนบท	อนุกรรมการ
๙. ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร	อนุกรรมการ
๑๐. ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง การรถไฟแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑๑. ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง การท่าเรือแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑๒. ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑๓. ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง การทางพิเศษแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑๔. ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	อนุกรรมการ
๑๕. ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง สถาบันการขนส่งทางเรือ	อนุกรรมการ
๑๖. ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)	อนุกรรมการ

/๑๗. ผู้บริหาร...

- | | |
|--|-------------------------------|
| ๑๗. ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง บริษัท ขนส่ง จำกัด | อนุกรรมการ |
| ๑๘. ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) | อนุกรรมการ |
| ๑๙. ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด | อนุกรรมการ |
| ๒๐. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | อนุกรรมการ |
| ๒๑. ผู้แทนสำนักโกลด์สต็อก กรมอุตสาหกรรมการพัฒนาและการเหมืองแร่ | อนุกรรมการ |
| ๒๒. ผู้แทนสำนักการจราจรและขนส่ง กรุงเทพมหานคร | อนุกรรมการ |
| ๒๓. ผู้แทนบริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) | อนุกรรมการ |
| ๒๔. ผู้แทนสมาคมการค้าธุรกิจการบินขนส่งสินค้า | อนุกรรมการ |
| ๒๕. ผู้แทนสภาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย | อนุกรรมการ |
| ๒๖. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ | อนุกรรมการ |
| ๒๗. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๒๘. ผู้แทนศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๙. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

๑๖. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

องค์ประกอบ

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๔. นางเมธิณี เทพมณี
ผู้ตรวจราชการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | อนุกรรมการ |
| ๕. เลขาธิการคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และ
กิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)
หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการเขตอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๐. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | อนุกรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |

/๑๖. ผู้อำนวยการ...

- | | |
|--|-------------------------------|
| ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักประสานงานรัฐวิสาหกิจ
สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการสำนักสถิติสังคม
สำนักงานสถิติแห่งชาติ | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๔. นางสาวธัญลักษณ์ มณีวัฒนา
สำนักงานสถิติแห่งชาติ | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๕. นางกุลนารี อุณศิริ
สำนักงานสถิติแห่งชาติ | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

๑๗. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขาท่องเที่ยวและกีฬา

องค์ประกอบ

- | | |
|--|-------------------------------|
| ๑. ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. รองปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๔. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสถิติ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) | อนุกรรมการ |
| ๕. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสถิติ (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์) | อนุกรรมการ |
| ๖. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | อนุกรรมการ |
| ๗. ผู้แทนกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช | อนุกรรมการ |
| ๘. ผู้แทนกรมพลศึกษา | อนุกรรมการ |
| ๙. ผู้แทนสถาบันการพลศึกษา | อนุกรรมการ |
| ๑๐. ผู้แทนการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย | อนุกรรมการ |
| ๑๑. ผู้แทนการกีฬาแห่งประเทศไทย | อนุกรรมการ |
| ๑๒. ผู้แทนสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง | อนุกรรมการ |
| ๑๓. ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย | อนุกรรมการ |
| ๑๔. ผู้แทนสมาคมไทยธุรกิจการท่องเที่ยว | อนุกรรมการ |
| ๑๕. ผู้แทนสมาคมโรงแรมไทย | อนุกรรมการ |
| ๑๖. ผู้แทนสมาคมมัคคุเทศก์อาชีพแห่งประเทศไทย | อนุกรรมการ |
| ๑๗. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ | อนุกรรมการ |
| ๑๘. ผู้แทนสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา | อนุกรรมการ |
| ๑๙. รองอธิบดีกรมการท่องเที่ยว | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๒๐. หัวหน้ากลุ่มวิชาการเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
สำนักพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๑. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

/๑๘. คณะ...

๑๘. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขาการเงิน การธนาคาร และการประกันภัย

องค์ประกอบ

๑. รองผู้ว่าการ ด้านบริหาร ธนาคารแห่งประเทศไทย	ประธานอนุกรรมการ
๒. ผู้ช่วยผู้ว่าการ สายระบบข้อมูลสารสนเทศ ธนาคารแห่งประเทศไทย	รองประธานอนุกรรมการ
๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ	รองประธานอนุกรรมการ
๔. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย	อนุกรรมการ
๕. ผู้แทนสมาคมธนาคารไทย	อนุกรรมการ
๖. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์	อนุกรรมการ
๗. ผู้แทนตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๘. ผู้แทนกรมพัฒนาธุรกิจการค้า	อนุกรรมการ
๙. ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	อนุกรรมการ
๑๐. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑๑. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการอาวุโส ฝ่ายสถิติและข้อมูลสารสนเทศ ธนาคารแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการและเลขานุการ
๑๓. ผู้อำนวยการ สำนักสถิติ ฝ่ายสถิติและข้อมูลสารสนเทศ ธนาคารแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๑๙. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขาการคลัง

องค์ประกอบ

๑. ปลัดกระทรวงการคลัง	ประธานอนุกรรมการ
๒. รองปลัดกระทรวงการคลัง	รองประธานอนุกรรมการ
๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ	รองประธานอนุกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๕. ผู้แทนกรมสรรพากร	อนุกรรมการ
๖. ผู้แทนกรมสรรพสามิต	อนุกรรมการ
๗. ผู้แทนกรมศุลกากร	อนุกรรมการ
๘. ผู้แทนกรมบัญชีกลาง	อนุกรรมการ
๙. ผู้แทนกรมธนารักษ์	อนุกรรมการ
๑๐. ผู้แทนสำนักงบประมาณ	อนุกรรมการ
๑๑. ผู้แทนสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ	อนุกรรมการ
๑๒. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ	อนุกรรมการ
๑๓. ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ

/๑๔. ผู้แทน...

๑๔. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑๕. ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๑๖. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑๗. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายการคลัง สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	อนุกรรมการและเลขานุการ
๑๘. ผู้แทนศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๒๐. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิทธิบัตร

องค์ประกอบ

๑. ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ประธานอนุกรรมการ
๒. รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมแห่งชาติ	รองประธานอนุกรรมการ
๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ	รองประธานอนุกรรมการ
๔. นายสมชาย เทียมบุญประเสริฐ ที่ปรึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	อนุกรรมการ
๕. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๖. ผู้แทนกรมทรัพย์สินทางปัญญา	อนุกรรมการ
๗. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	อนุกรรมการ
๘. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๙. ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมการลงทุน	อนุกรรมการ
๑๐. ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	อนุกรรมการ
๑๑. ผู้แทนสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑๒. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑๓. ผู้แทนศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	อนุกรรมการ
๑๔. ผู้แทนสภาวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	อนุกรรมการ
๑๕. ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
๑๖. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑๗. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	อนุกรรมการและเลขานุการ

/๑๘. ผู้แทน...

- | | |
|--|-------------------------------|
| ๑๘. ผู้แทนสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๙. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

๒๑. คณะอนุกรรมการสถิติ สาขาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

องค์ประกอบ

- | | |
|---|-------------------------------|
| ๑. ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๓. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๔. อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๕. อธิบดีกรมชลประทาน หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๖. เลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๗. อธิบดีกรมควบคุมมลพิษ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๘. อธิบดีกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๙. อธิบดีกรมป่าไม้ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๐. อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๑. อธิบดีกรมทรัพยากรธรณี หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๒. อธิบดีกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๓. อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๔. อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๕. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | อนุกรรมการ |
| ๑๖. ผู้อำนวยการองค์การจัดการน้ำเสีย หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๗. ผู้อำนวยการองค์การสวนสัตว์ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๘. ผู้อำนวยการองค์การสวนพฤกษศาสตร์ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๙. ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๒๐. ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๒๑. ผู้อำนวยการองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๒๒. ผู้อำนวยการสำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๒๓. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ | อนุกรรมการ |
| ๒๔. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๒๕. ผู้อำนวยการส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการสำนักงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๖. ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

/อำนาจ...

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถิติรายสาขา

๑. จัดทำผังรวมสถิติทางการของสาขา โดยทำการทบทวนรายการข้อมูลสถิติ ในสาขาที่เกี่ยวข้อง และ
รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน และวิเคราะห์ความต้องการข้อมูลสถิติทางการ (Data Gap Analysis) โดยวิเคราะห์จาก
แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวง/กรมต่างๆ และความต้องการใช้ข้อมูลสถิติ

๒. พิจารณาคัดเลือกสถิติทางการจากข้อมูลการบริหารงาน การลงทะเบียน สำมะโน สำรวจ (ข้อมูลที่มี
การจัดทำอยู่แล้ว) และกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ

๓. พิจารณานำหน่วยงานรับผิดชอบในการผลิตสถิติทางการที่ยังไม่มีหน่วยงานใดจัดทำ และประสานให้
การผลิตสถิติทางการตามผังรวมสถิติทางการของสาขา

๔. นำเสนอชุดข้อมูลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลและประเด็นยุทธศาสตร์

๕. ประสานงานการพัฒนาคุณภาพสถิติทางการ และปรับปรุงสถิติให้ได้มาตรฐาน

๖. บริหารจัดการการจัดทำมาตรฐานสถิติและส่งเสริมการนำไปใช้ประโยชน์

๗. ประสานงานการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และเผยแพร่สถิติทางการ

๘. ประสานงานด้านงบประมาณและการพัฒนาบุคลากรด้านสถิติ

๙. จัดทำรายงานประจำปี (รายงานสถานการณ์สถิติทางการและรายงานผลการดำเนินงาน) เสนอต่อ
คณะกรรมการจัดระบบสถิติประเทศไทย ๓ ด้าน

๑๐. แต่งตั้งคณะทำงานฯ และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕

นาวาอากาศเอก



(อนุติษฐ์ นาคทรพรพ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ประธานกรรมการจัดระบบสถิติประเทศไทย ๓ ด้าน

