

**เอกสารปรับแก้จากการประชุมคณะกรรมการ
ครั้งที่ 2 วันที่ 8 มิถุนายน 2555**

- ร่าง -

แผนพัฒนาสถิติสาขาแรงงาน

พ.ศ. 2556-2558

จัดทำโดย

คณะกรรมการสถิติสาขาแรงงาน

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. 2555-2558	72

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาของแผนพัฒนาสถิติสาขาแรงงาน

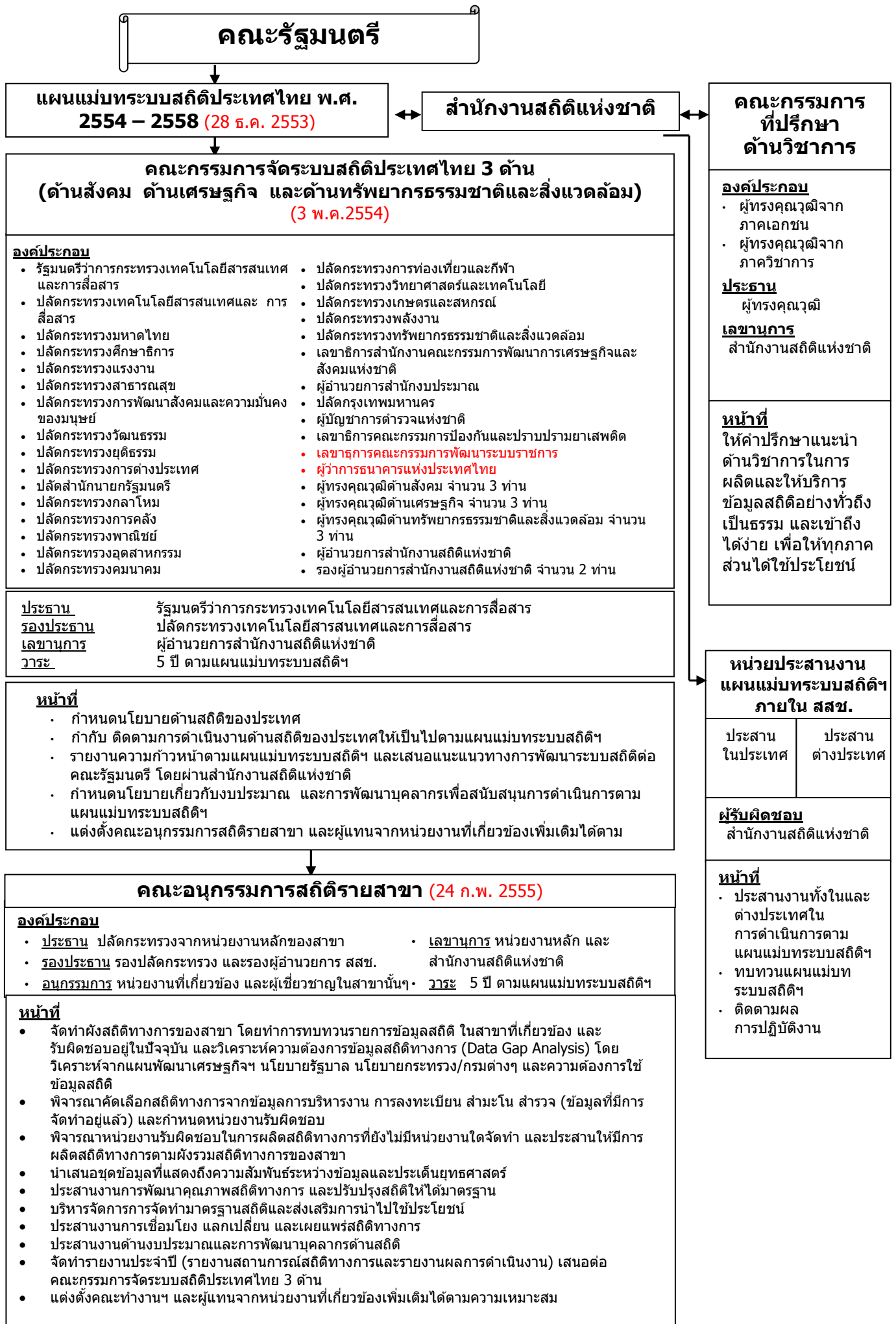
ประเทศไทยเริ่มมีการดำเนินงานเกี่ยวกับสถิติของประเทศมาประมาณ 100 ปี โดยมีสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตสถิติซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถิติจากการสำรวจ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานภาครัฐจำนวนมากที่ผลิตสถิติจากระบบการรายงานและงานทะเบียนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและการดำเนินงานของหน่วยงาน แม้ว่าการผลิตสถิติภายใต้ระบบดังกล่าวได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง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

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” ที่กำหนดรายการสถิติที่สำคัญจำเป็นต่อการวางแผนและติดตามผลการพัฒนาระดับประเทศและสาขา พร้อมทั้งกำหนดหน่วยสถิติที่รับผิดชอบผลิตและพัฒนาสถิติดังกล่าว กำหนดยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนาการผลิต การเผยแพร่ และการใช้ประโยชน์สถิติ รวมทั้งวิเคราะห์ข้อจำกัดและแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานสถิติต่างๆ การสนับสนุนทรัพยากรและการสนับสนุนด้านอื่นๆ ที่จำเป็น

แผนพัฒนาสถิติรายสาขามีกรอบระยะเวลา 5 ปี และใช้เป็นกรอบการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของคณะอนุกรรมการสถิติสาขาต่างๆ ต่อคณะกรรมการจัดระบบสถิติ 3 ด้าน

1.3 แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาสถิติรายสาขา

การจัดทำแผนพัฒนาสถิติรายสาขา (รวมสาขาแรงงาน) ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

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

2) ศึกษาตัวอย่างโครงสร้างและการจัดหมวดหมู่รายการสถิติแต่ละสาขา ตลอดจนรายการสถิติจากประเทศต่างๆ เพื่อนำแนวคิดที่เหมาะสมมากำหนดโครงสร้างหมวดหมู่สถิติรายสาขาของประเทศไทย

3) ศึกษาต้นแบบที่ได้แก่ การศึกษาสถานการณ์และแนวโน้มการพัฒนาสาขา นโยบายและยุทธศาสตร์ระดับประเทศและระดับสาขาที่เกี่ยวข้อง อาทิ รัฐธรรมนูญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนบริหารราชการแผ่นดิน แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการระดับกระทรวง เป้าหมายและตัวชี้วัดระดับสากล และประเทศ เพื่อให้ทราบความต้องการสถิติที่สำคัญ

4) ศึกษาต้นแบบที่ได้แก่ การศึกษารายการข้อมูลสถิติเกี่ยวกับสาขานั้นๆ ที่มีการจัดทำในปัจจุบัน โดยสืบค้นจากแหล่งต่างๆ อาทิ ระบบฐานข้อมูลของหน่วยงาน รายงานสถิติประจำปีของหน่วยงาน รายงานสถิติประจำปีของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และเว็บไซต์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5) คัดเลือกรายการสถิติที่มีความสำคัญจำเป็นต่อการกำหนดนโยบายและติดตามความก้าวหน้าของสถานการณ์การพัฒนาให้เป็น “สถิติทางการ” และจัดหมวดหมู่ตามโครงสร้างที่กำหนด

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

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) การสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้มีผู้แทนและการมีสิทธิแสดงความคิดเห็น (Social Dialogue) ภาครัฐเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดตั้งองค์กรและผู้แทนของผู้อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ รวมทั้งส่งเสริมหน้าที่ความเป็นผู้แทนขององค์กร นอกจากนี้ รัฐต้องตระหนักถึงบทบาทขององค์กรเหล่านี้ในฐานะเป็นผู้ที่สามารถเข้าร่วมหารือหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ และสนับสนุนให้มีกลไกการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การจัดตั้งองค์กรแรงงาน

นอกระบบ สหภาพแรงงาน องค์การนายจ้าง รวมทั้งกลุ่มเจรจาต่อรองร่วมกับภาครัฐในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมกับแรงงานนอกระบบ¹

คำนิยามด้านแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานได้ให้ความหมายดังนี้

- แรงงาน** หมายถึง กำลังแรงงานที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป เป็นผู้มีงานทำ ผู้ว่างงานและผู้รอฤดูกาล ทั้งในและนอกระบบ 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

¹ รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาการจัดทำแผนแม่บทสถิติทางสังคม(ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม)

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 ในขณะที่เดียวกันการพัฒนาระบบอุดมศึกษาที่ขยายตัวทางด้านปริมาณอย่างรวดเร็วทำให้แรงงานระดับสูงหลายสาขาประสบปัญหาการว่างงานจำนวนมากในขณะเดียวกันการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกอาเซียน 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 สำหรับความตกลงขั้นต้นประเทศสมาชิกกำหนดที่จะเปิดเสรีในตลาดแรงงานทักษะหรือแรงงานฝีมือนาร่องก่อนในกลุ่มบริการเร่งรัด 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 สร้างงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้นควบคู่ไปกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่อเป็นฐานในการสร้างรายได้ยกระดับและสร้างเสถียรภาพรายได้เกษตรกรพร้อมกับการพัฒนาอาชีพและแนวทางสร้างรายได้เสริมนอกฤดูกาล 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 และมีจิตใจที่สุภาพในคุณธรรม 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) สนับสนุนการผลิตและพัฒนา นักวิจัย ผู้สร้างและพัฒนา นวัตกรรมในสาขาต่างๆ สร้างเครือข่ายนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนต่อยอดสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมระดับสูงที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับภูมิปัญญาวัฒนธรรมไทยสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของสินค้าและบริการที่สามารถใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์หรือเชิงสังคม โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษาฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และระดับอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันเป็นระบบ รวมทั้งการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมเพื่อต่อยอดไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

3) พัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา การสร้างแรงจูงใจ ปลุกฝังค่านิยมในการเรียนสายอาชีพและการประกอบอาชีพอิสระ การยกระดับคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างเครือข่ายการผลิตและพัฒนา กำลังแรงงานกับภาคส่วนต่างๆ 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 ระเบียบต่าง ๆ 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) พัฒนาศินค้าและบริการสร้างสรรค์ให้มีอัตราการขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ 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 มาตรฐานอาชีพและค่าตอบแทนที่เินไปตามความสามารถและสมรรถนะของก ำลังแรงงาน

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 และผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า 15,000 บาทอย่างสอดคล้องกับผลิตภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร รวมทั้งมีมาตรการเพื่อลดภาระแก่ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบเพื่อให้แรงงานและบุคลากรสามารถดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรีและคุณภาพชีวิตที่ดี

2. นโยบายความมั่นคงแห่งรัฐ

2.5 เร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาเสพติด องค์การอาชญากรรมการค้ามนุษย์

ผู้หลบหนีเข้าเมือง แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และบุคคลที่ไม่มีสถานะชัดเจน โดยการปรับปรุงระบบป้องกันและบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งกฎหมายการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินอย่างเข้มงวด ดูแลให้เป็นธรรมและเฝ้าระวังไม่ให้เกิดปัญหาที่กระทบต่อความมั่นคงและความสงบสุขภายในประเทศ 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 คุ่มครองผลประโยชน์ของคนไทยดูแลคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเฉพาะคนไทยที่ประกอบอาชีพและมีถิ่นฐานในต่างประเทศ ส่งเสริมบทบาทและความแข็งแกร่งของชุมชนชาวไทยในการรักษาเอกลักษณ์และความเป็นไทย

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

นโยบายที่ 4 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

การดำเนินนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิตของรัฐบาลมุ่งให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีศักยภาพและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมที่มีคุณภาพ โดยรัฐบาลจะเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา ยกย่องความรู้ให้ได้มาตรฐานสากล สร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรทุกกลุ่ม พร้อมทั้งปฏิรูประบบการผลิตครูปรับปรุงระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน แก้ปัญหาหนี้สินครู 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 รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้การเดินทางและการใช้การขนส่งอย่างปลอดภัยโดยน้อมนำหลักการแก้ไขปัญหาจราจรตามแนวพระราชดำริไปสู่การปฏิบัติและถือเป็น “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. การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติเป็นไปอย่างมีระบบสามารถรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- 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. เตรียมการรองรับการเปิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนในปีพ.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) 1. จำนวนแรงงานฝีมือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา 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 ศักยภาพและผลิตภาพ

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	1. จำนวนแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม (คน) 2. จำนวนแรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม (คน) 3. ร้อยละของแรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเพิ่มขึ้น 4. แรงงานในระบบมีความมั่นคงและปลอดภัยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5. ร้อยละของสถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด

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 แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 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 การจัดความยากจน 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. การว่างงานของผู้เยาว์ (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 ครอบคลุม 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 พิจารณาจากข้อมูลที่สำคัญต่อการประเมินและติดตามสถานการณ์การพัฒนา 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) แรงงานที่รับงานมาทำที่บ้าน
- 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
- 3) อัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน
- 4) อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่าง
- 5) อัตราการเข้าออกงาน (Turnover rate)

2.2 การส่งเสริมการมีงานทำ

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

3. การพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน

3.1 ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ

- 1) แรงงานที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ

3.2 การพัฒนาฝีมือแรงงาน

- 1) แรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือ
- 2) แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 3) การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยภาคเอกชน
- 4) การฝึกอบรม
- 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) การเลิกจ้างในระบบประกันสังคม

4.2 สวัสดิการแรงงาน

- 1) สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย

4.3 แรงงานสัมพันธ์

- 1) ข้อเรียกร้อง
- 2) ข้อพิพาทแรงงาน
- 3) ข้อขัดแย้ง
- 4) ข้อขัดแย้งและการผลงงาน
- 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

5.2 การรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม

- 1) การรับประโยชน์ทดแทน ของผู้ประกันตน

5.3 นายจ้างและลูกจ้างกองทุนเงินทดแทน

- 1) นายจ้างที่ขึ้นทะเบียนกองทุนเงินทดแทน
- 2) ลูกจ้างในความคุ้มครองกองทุนเงินทดแทน

5.4 การรับเงินทดแทน กองทุนเงินทดแทน

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

3.2 ผังสถิติทางการสาขาแรงงาน

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

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	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)		
		2) จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ เพศ อาชีพ กลุ่มอายุ สถานภาพการทำงาน อุตสาหกรรม ภาค เขตการปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร)		
		3) จำนวนผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ เพศ กลุ่มอายุ อุตสาหกรรมที่เคยทำ ระยะเวลาที่หางานทำ ภาค เขตการปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร)		
		4) จำนวนกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ เพศ กลุ่มอายุ ภาค เขตการปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร)		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
	2) ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	1) จำนวนผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ เพศ กลุ่มอายุ ภาค เขตการ ปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการ ทำงานของประชากร)		
1.2 แรงงานใหม่	1) ผู้สำเร็จการศึกษา	1) จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาจำแนก ตามระดับการศึกษาและสาขาวิชา	สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา		มาจากสาขา การศึกษา
	2) ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่	1) ประเมินการจำนวนผู้เข้าสู่ ตลาดแรงงานประจำปี จำแนกตาม ระดับการศึกษา	กรมการจัดหางาน (กอง วิจัยตลาดแรงงาน)		
	3) ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน	1) จำนวนผู้ลงทะเบียนสมัครงาน จำแนกตามอาชีพ วุฒิการศึกษา อายุ	กรมการจัดหางาน		
1.3 แรงงานกลุ่มเฉพาะ	1) แรงงานในระบบ	1) จำนวนแรงงานในระบบ จำแนก ตามเพศ กลุ่มอายุ ภาค และเขต การปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจแรงงานนอก ระบบ)		
		2) จำนวนแรงงานในระบบจำแนกตาม อาชีพ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจแรงงานนอก ระบบ)		
		3) จำนวนแรงงานในระบบจำแนกตาม อุตสาหกรรม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจแรงงานนอก ระบบ)		
	2) แรงงานนอกระบบ	1) จำนวนแรงงานนอกระบบ จำแนก ตามเพศ กลุ่มอายุ ภาค และเขต การปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจแรงงานนอก ระบบ)		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
		2) จำนวนแรงงานนอกระบบตามอาชีพ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจแรงงานนอกระบบ)		
		3) จำนวนแรงงานนอกระบบตามอุตสาหกรรม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจแรงงานนอกระบบ)		
		4) จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับสวัสดิการ รายได้ การออม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจแรงงานนอกระบบ)	ข้อมูลการสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติมีข้อมูลเกี่ยวกับ - สวัสดิการในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล - ค่าจ้างหรือเงินเดือนเฉลี่ยของแรงงานนอกระบบ (เก็บรวบรวมข้อมูลเฉพาะผู้มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนและรัฐบาล) - แต่ไม่มีข้อมูลการออมของแรงงานนอกระบบ	
		5) จำนวนลูกจ้างทำงานในบ้าน (House Maid)	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจแรงงานนอกระบบ)	สำนักงานสถิติแห่งชาติได้เก็บข้อมูลจำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามอุตสาหกรรม ซึ่งมีรายการ “การจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล” ((กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล คือ กิจกรรมของ	

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
				ครัวเรือนส่วนบุคคลที่จ้างลูกจ้างมาทำงาน เช่น แม่บ้าน ผู้ประกอบอาหาร คนรับใช้ส่วนตัว หัวหน้าผู้รับใช้ คนซักผ้า คนสวน คนเฝ้าประตู คนเลี้ยงม้า คนขับรถ ผู้ดูแลบ้าน คนเลี้ยงเด็ก ครูสอนพิเศษ ฯลฯ))	
	3) แรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน	1) จำนวนผู้ที่มีาลงทะเบียนการรับงานไปทำที่บ้าน จำแนกตามอุตสาหกรรม	ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบ	ยังไม่มีการลงทะเบียน	
	4) แรงงานต่างด้าว	1) จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานคงเหลือจำแนกตามสัญชาติ อุตสาหกรรม อาชีพ พื้นที่ ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร	กรมการจัดหางาน (ขอไปพิจารณาเพิ่มเติมในทะเบียนประวัติ)	ILO ขอเพิ่มภาษาที่ใช้ในการสื่อสารโดยเฉพาะ อ่าน/เขียนภาษาไทย	อาชีพ พื้นที่ หมายถึงอะไร?
		2) จำนวนคนต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติจำแนกตามสัญชาติและได้รับใบอนุญาตทำงาน	กรมการจัดหางาน		
		3) จำนวนคนต่างด้าวที่นำเข้าตาม MOU จำแนกตามสัญชาติ และได้รับใบอนุญาตทำงาน	กรมการจัดหางาน		
		4) จำนวนคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองตามมติคณะรัฐมนตรี 3 สัญชาติ (พม่า ลาวและกัมพูชา) ที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน	กรมการจัดหางาน	มีการพิสูจน์สัญชาติ จนถึง 14 มิย 55 หลังจากนี้ต่อไปจะไม่จัดเก็บข้อมูลคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เพราะแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจะต้องเป็น	ที่ประชุมขอให้เก็บข้อมูลนี้ไว้ก่อน

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
				แรงงานที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย	
	5) แรงงานผู้สูงอายุ	1) จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษาที่สำเร็จ เพศ กลุ่มอายุสถานภาพการทำงาน อุตสาหกรรม อาชีพ ภาค เขตการปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร)	ไม่มีการจำแนกกลุ่มอายุ	
		2) จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน ใน/นอกระบบ จำแนกตามการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน กลุ่มอายุ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร)	ไม่มีการจำแนกกลุ่มอายุ	
		3) จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานจำแนกตามชั่วโมงการทำงาน กลุ่มอายุ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร)	ไม่มีการจำแนกกลุ่มอายุ	
		4) ค่าจ้าง/เงินเดือนเฉลี่ยของผู้สูงอายุที่ทำงาน ใน/นอกระบบ จำแนกตามภาคเศรษฐกิจสำคัญ (ภาคการค้าและบริการ ภาคการผลิต ภาคเกษตรกรรม)	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร)		
	6) แรงงานคนพิการจากการสำรวจ	1) จำนวนประชากรที่พิการอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา กำลังเรียน เขตการปกครอง และภาค	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจความพิการ)		มาจากสาขา สวัสดิการสังคม.

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
		2) จำนวนประชากรที่พิการอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่ทำงาน จำแนกตาม อาชีพ อุตสาหกรรม สถานภาพการทำงาน รายได้ เพศ กลุ่มอายุ เขต การปกครอง และภาค	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจความพิการ)		
		3) จำนวนประชากรที่พิการอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่กำลังหางานทำ จำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ เขตการ ปกครอง ภาค	ไม่มีหน่วยงาน รับผิดชอบ	<p>- สปสช. ร่วมกับ มท. จัดทำ สมาร์ทการ์ดบันทึกข้อมูลบริการ ที่คนพิการได้รับ และควร <u>จัดเก็บข้อมูลคนพิการต้องการ</u> <u>ทำงานเพื่อผู้ประกอบการ</u> <u>สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลหา</u> <u>คนพิการมาทำงานตามที่</u> <u>กฎหมายกำหนดให้</u></p> <p>ผู้ประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 คน ต้องจ้างผู้พิการ 1 คน แต่ไม่สามารถว่าจ้างผู้พิการมาทำงาน ได้ตามที่กฎหมายกำหนดเพราะ ไม่รู้ว่าคนพิการที่ต้องการ ทำงานอยู่ที่ไหน</p> <p>- เพิ่มข้อถามการสำรวจความ พิการของ สสช. แต่ข้อมูลจะ แสดงภาพรวม ไม่สามารถระบุผู้ พิการรายบุคคล</p> <p>- พม. ลงทะเบียนรับเบี้ยฯ ผู้ พิการ จึงมีข้อมูลเฉพาะผู้มา</p>	ผู้ประกอบการ ต้องการหาคนพิการ มาทำงานตามที่ กฎหมายกำหนด

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
	7) แรงงานคนพิการจาก ทะเบียน	1) จำนวนคนพิการอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ไปทำงาน จำแนกตาม ตำแหน่ง งาน	ไม่มีหน่วยงาน รับผิดชอบ (สปสช.)	<p>ลงทะเบียนและไม่ทราบว่าจะ ต้องการทำงานหรือไม่</p> <p>-กรมสวัสดิ์ เก็บแต่ไม่ได้จำแนก ข้อมูลคนพิการอยู่ที่สำนักพัฒนา คนพิการ</p> <p>-พม.ขอรับไปประสาน</p> <p>-การออกไปตรวจแรงงาน น่าจะมี ข้อมูลคนพิการ</p> <p>- กรมสวัสดิ์ ตรวจสอบ</p> <p>ประกอบการได้ประมาณ ห้าหมื่นกว่า แห่งจาก สี่แสนสถานประกอบการ</p> <p>- ข้อมูลอยู่ที่ พม เนื่องจากมีการ รายงานกลับไปยัง พม และยังมี ข้อมูลอื่นที่อยู่ใน พม และเพิ่ม คำถามในแบบของ พม</p> <p>สปสช.จะรวมข้อมูล จาก 3 แหล่ง คือ กระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) สำนักงานประกันสังคม สปสช. และหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้ สำนัก บริหารการทะเบียนจัดทำสมาทร์ การดบันทึกข้อมูลรายการอุปกรณ ช่วยเหลือที่ผู้พิการได้รับ เพื่อลด ความซ้ำซ้อน ข้อมูลนี้สามารถ จำแนกเพศ อายุ</p>	ตำแหน่งงาน คือ...

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
	8) แรงงานไทยในต่างประเทศ	1) จำนวนคนงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศ จำแนกตามประเภทการเดินทาง	กรมการจัดหางาน		
	9) ประมาณการรายได้ที่คนไทยในต่างประเทศส่งกลับ	1) ประมาณการรายได้ที่คนไทยในต่างประเทศส่งกลับ จำแนกตามประเทศ	ธนาคารแห่งประเทศไทย	เป็นข้อมูลที่ได้จากการประมาณการรายได้ที่ส่งกลับประเทศในปีแรกของการทำงานเท่านั้น	
	10) อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงาน	1) อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงาน จำแนกตามภาค เขตการปกครอง เพศ กลุ่มอายุ และระดับการศึกษาที่สำเร็จ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (จัดเก็บ) และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ผู้ใช้ข้อมูล)		กำลังแรงงาน คือ ผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้รอฤดูกาล
	11) อัตราการมีงานทำ	1) อัตราการมีงานทำต่อประชากรวัยแรงงาน จำแนกตามภาค เขตการปกครอง ประเภทอุตสาหกรรม เพศ กลุ่มอายุ และระดับการศึกษาที่สำเร็จ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (จัดเก็บ) และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ผู้ใช้ข้อมูล)		
	12) อัตราการมีงานทำของแรงงานสูงอายุ	1) อัตราการมีงานทำของแรงงานสูงอายุจำแนกตามเพศ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ		
	13) อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา	1) อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา จำแนกตามภาค เขตการปกครอง เพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษาที่สำเร็จ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (จัดเก็บ) และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ผู้ใช้ข้อมูล)		
	14) อัตราการทำงานต่ำกว่าระดับ (ด้านเวลา)	1) อัตราการทำงานต่ำกว่าระดับด้านชั่วโมงการทำงาน จำแนกตามเพศ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (จัดเก็บ) และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ผู้ใช้ข้อมูล)		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
	15) อัตราการว่างงาน	1) อัตราการว่างงาน จำแนกตามภาค เขตการปกครอง เพศ กลุ่มอายุ และระดับการศึกษาที่สำเร็จ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (จัดเก็บ) และสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน (ผู้ใช้ข้อมูล)		
	16) อัตราการว่างงานระยะ ยาว	1) อัตราการว่างงานระยะยาวจำแนก ตามภาค เขตการปกครอง เพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษาที่สำเร็จ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (จัดเก็บ) และสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน (ผู้ใช้ข้อมูล)		
	17) ร้อยละของแรงงานนอก ระบบ	1) ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามเพศ เขตการปกครอง ระดับการศึกษาที่สำเร็จ อาชีพ อุตสาหกรรม และจำนวนชั่วโมงการทำงาน	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (จัดเก็บ) และสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน (ผู้ใช้ข้อมูล)		
2. ความต้องการในตลาดแรงงาน/ อุปสงค์ของแรงงานและการส่งเสริมการมีงานทำ					
2.1 ความต้องการ แรงงาน	1) ความต้องการแรงงาน	1) จำนวนตำแหน่งงานว่าง จำแนก ตามอาชีพ วุฒิการศึกษา อายุ อุตสาหกรรม รายจังหวัด	กรมการจัดหางาน	มีข้อมูลเฉพาะที่ผู้ประกอบการส่ง ให้ ขอเพิ่มการจำแนกตาม อายุ อุตสาหกรรม จังหวัด	สภาอุตสาหกรรม ต้องการข้อมูล
		2) ประมาณการความต้องการแรงงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม อาชีพ	สำนักเศรษฐกิจการ แรงงานส.ป.กระทรวง แรงงาน	ข้อมูลมาจากสำรวจความต้องการ แรงงาน ดำเนินการสำรวจได้ หรือไม่ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ ได้รับการสนับสนุน	
	2) แรงงานที่บริษัทขอรับการ ส่งเสริมการลงทุนต้องการ	1) จำนวนแรงงานที่บริษัทขอรับการ ส่งเสริมต้องการ จำแนกตามระดับ การศึกษา (ป.ตรีขึ้นไป/ ปวช.,ปวส./ป.6-ม.6/ อื่นๆ) สาขา	สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุน	- การจำแนกข้อมูลในระดับ การศึกษาจำแนกเป็น ป.ตรีขึ้นไป(วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ธุรกิจ เกษตร)/	

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
		วิชาชีพ อุตสาหกรรม พื้นที่เขต ส่งเสริมการลงทุน และนิคม อุตสาหกรรม		ปวช.,ปวส. /ป.6-ม.6/ อื่นๆ) ซึ่ง' บริษัทที่ขอรับการส่งเสริมฯ ต้อง กรอกแบบรายการความ ต้องการใช้สาธารณูปโภคและ ความต้องการด้านแรงงาน - เป็นการแจ้งความจำนงค์ว่าต้อง การใช้แรงงาน แต่ในทางปฏิบัติ มีการจัดจ้างตามนั้นหรือไม่ - ไม่มีการจำแนกสัญชาติแรงงาน	
	3) อัตราการบรรจุงานต่อ ผู้สมัครงาน	1) อัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน จำแนกตามเพศ	กรมการจัดหางาน		ILO ขอเพิ่ม ระดับ การศึกษา และเขต การปกครอง
	4) อัตราการบรรจุงานต่อ ตำแหน่งงานว่าง	1) อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงาน ว่าง จำแนกตามเพศ	กรมการจัดหางาน		ILO ขอเพิ่ม ระดับ การศึกษา และเขต การปกครอง
	5) อัตราการเข้าออกงาน (Turnover rate)	1) อัตราการเข้า ออกงาน (Turn over rate) รายไตรมาส	กรมการจัดหางาน		
2.2 การส่งเสริมการมี งานทำ	1) ชั่วโมงการทำงาน	1) จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตาม ชม. การทำงานต่อสัปดาห์	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการ ทำงานของประชากร)		
	2) การทำงานต่ำกว่าระดับ	1) จำนวนผู้มีงานทำ ที่ทำงานน้อยกว่า 35 ชม.ต่อสัปดาห์และพร้อมที่จะ ทำงานเพิ่ม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการ ทำงานของประชากร)		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
	3) ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้าง	1) ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้าง (Average wages and salaries) จำแนกตามระดับการศึกษา เพศ กลุ่มอายุ ภาค เขตการปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร)		
	4) ค่าจ้างที่แท้จริงของผู้มีงานทำ	1) รายได้ที่แท้จริงของผู้มีงานทำ (Real earnings per worker)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ		(มาจากบัญชีประชาชาติ)
	5) สัดส่วนของผู้มีงานทำที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 1 ดอลลาร์ต่อวัน	1) สัดส่วนของผู้มีงานทำที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 1 ดอลลาร์ต่อวัน (ร้อยละ)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ		
	6) ค่าจ้างรายอาชีพ	1) ค่าจ้างรายอาชีพ จำแนกตามภาคการผลิต (เกษตร อุตสาหกรรม บริการ) ภาค และรายอุตสาหกรรม เพศ	กรมการจัดหางาน (กองวิจัยตลาดแรงงาน)		
	7) ค่าจ้างขั้นต่ำ	1) จำนวนลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามค่าจ้างขั้นต่ำจำแนกสถานประกอบการและจังหวัด	สำนักงาน คกก. ค่าจ้าง	สำนัก คกก ค่าจ้าง มีการติดตามเรื่องการได้รับค่าจ้าง ส่งข้อมูลให้กรมสวัสดิการและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ** ขอลกลับไปพิจารณาข้อมูลเพิ่มเติม**	
	8) ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	1) จำนวนลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานจำแนกสถานประกอบการและจังหวัด	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ไม่มีข้อมูลค่าจ้าง จำแนกตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เมื่อลูกจ้างผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานและได้รับประกาศนียบัตรรับรองสามารถนำยื่นต่อนายจ้างเพื่อปรับ	

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
				ค่าจ้าง แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างอาจไม่ปรับค่าจ้างให้เนื่องจากการพัฒนาฝีมือของลูกจ้างไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ หรือลูกจ้างถูกเอาเปรียบ	
	9) การบรรจุงาน	1) จำนวนการบรรจุงาน จำแนกตามอาชีพ วุฒิการศึกษา อายุ เพศ	กรมการจัดหางาน		
	10) อัตราการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด เทียบกับอัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภครายจังหวัด	1) อัตราการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด 2) อัตราการเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาผู้บริโภครายจังหวัด	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจในการเพิ่มค่าจ้าง	
	11) สัดส่วนผู้ทำงานที่ยากจน	1) สัดส่วนผู้ทำงานที่ยากจน	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	สศช.ต้องการข้อมูล หรือมีข้อมูล	
3. การพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน					
3.1 ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ	1) แรงงานที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ	1) จำนวนแรงงานที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จำแนกเพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา ภาค จังหวัด เขตการปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร)		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
3.2 การพัฒนาฝีมือแรงงาน	1) แรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือ	1) จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานและได้งานทำ (จำแนกตามกิจกรรมการฝึกหลัก ภาค และ เพศ)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
		2) จำนวนแรงงานที่ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (จำแนกตามภาค กลุ่มสาขาอาชีพ และเพศ)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
		3) จำนวนแรงงานที่ได้รับการฝึกยกระดับฝีมือ (จำแนกตามภาค กลุ่มสาขาอาชีพ และเพศ)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
		4) จำนวนแรงงานที่ได้รับการฝึกอาชีพเสริม (จำแนกตามภาค กลุ่มสาขาอาชีพ และเพศ)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
		5) จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามกิจกรรมการฝึกหลัก กลุ่มสาขาอาชีพ กลุ่มอุตสาหกรรม ระดับการศึกษา ช่วงอายุ และเพศ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
	2) แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	1) จำนวนแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำแนกตามภาค กลุ่มสาขาอาชีพ ระดับการศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรม ช่วงอายุ และเพศ)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
		2) จำนวนแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำแนกตามประเภทการทดสอบ ภาค และเพศ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
		3) จำนวนแรงงานที่ผ่านการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ จำแนกตามภาค กลุ่มสาขาอาชีพและเพศ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
		4) จำนวนแรงงานที่ผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ จำแนกตามภาค กลุ่มสาขาอาชีพและเพศ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
		5) จำนวนแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่บังคับใช้อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (จำแนกตามภาค กลุ่มสาขาอาชีพ สาขาอาชีพ ระดับและเพศ สถานประกอบการ)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
	3) การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยภาคเอกชน	1) การพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสถานประกอบการ (จำแนกตามภาค)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
		2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต จำแนกตามภาค (กรมมี 12 ภาค) กลุ่มสาขาอาชีพ ระดับและเพศ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
		3) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติของศูนย์ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต จำแนก ตามภาค จังหวัด ระดับและเพศ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
	4) การฝึกอบรม	1) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรระยะสั้นจำแนกเพศ กลุ่ม อายุ ระดับการศึกษา เขตการ ปกครอง จังหวัด และภาค	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	หลายหน่วยงานให้บริการ ฝึกอบรมระยะสั้นให้แก่ประชาชน ทั่วไป อาทิ กทม. กระทรวงพัฒนา สังคม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน	กรมพัฒนาฝีมือ แรงงานอยู่ระหว่าง พัฒนาระบบเพื่อ เชื่อมโยงข้อมูลจาก หน่วยงานต่างๆ ซึ่ง ต้องรอความพร้อม ของระบบฐานข้อมูล และการนำข้อมูลเข้า ของหน่วยงานภาครัฐ อื่นๆ คาดว่าใช้เวลา เป็นปี ส่วนข้อมูลการ ฝึกของภาคเอกชน อยู่ระหว่างทดสอบ ระบบ ปรับปรุงระบบ
	5) ร้อยละของประชากรใน วัยแรงงานที่ต้องการพัฒนา ขีดความสามารถของตนเอง	1) ร้อยละของประชากรในวัยแรงงาน (อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป) ที่ต้องการ พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จำแนกตามสาขาวิชาที่ต้องการ พัฒนา เพศ และเขตการปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจความ ต้องการพัฒนาขีด ความสามารถของ ประชากร)		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
	6) ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน	1) ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน จำแนกตามอุตสาหกรรม	สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ		
	7) ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมง	1) ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมง จำแนกตามอุตสาหกรรม	สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจ กิจและสังคมแห่งชาติ		
	8) อัตราการผ่านการฝึกอาชีพเสริม	1) อัตราการผ่านการฝึกอาชีพเสริม จำแนกตามเพศ สาขา	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
	9) อัตราการผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	1) อัตราการผ่านการฝึกเตรียมเข้า ทำงานจำแนกตามเพศและ สาขา	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
	10) อัตราการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมงาน	1) อัตราการมีงานทำของผู้สำเร็จการ ฝึกเตรียมงานจำแนกเพศ กลุ่ม อาชีพ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
	11) อัตราการสำเร็จการฝึกยกระดับฝีมือ	1) อัตราการสำเร็จการฝึกยกระดับ ฝีมือจำแนกตามเพศและ สาขา	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
	12) อัตราการผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	1) อัตราการผ่านการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน จำแนกตามเพศ สาขา	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
4. การคุ้มครองและสวัสดิการแรงงาน					
4.1 การคุ้มครองแรงงาน	1) การตรวจแรงงาน	1) การตรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามขนาดสถานประกอบ กิจการ อุตสาหกรรม จังหวัด (แห่ง/ ครั้ง/คน) และจำแนกตามประเภท ลูกจ้างประจำ รับเหมาช่วง แรงงาน ต่างด้าว ลูกจ้างที่ปฏิบัติตามชั้นงาน	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน (สำนัก พัฒนามาตรฐาน แรงงาน)	สภาองค์กรลูกจ้าง ขอให้เพิ่มเติม การจำแนกข้อมูลตามประเภท ลูกจ้างประจำ รับเหมาช่วง แรงงานต่างด้าว ลูกจ้างที่ปฏิบัติ ตามชั้นงาน เนื่องจากแรงงานกลุ่ม เหล่านี้มีมากขึ้น และควรได้รับการ	

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
				ดูแลเพราะเป็นแรงงานนอกระบบ ที่เข้าไม่ถึงสวัสดิการ	
		2) การตรวจการใช้แรงงานหญิงทั่วราชอาณาจักร จำแนกตาม อุตสาหกรรมและเรื่องที่ปฏิบัติไม่ ถูกต้อง (แห่ง/คน)	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน		
		3) การตรวจการใช้แรงงานเด็กทั่วราชอาณาจักร จำแนกตาม อุตสาหกรรม และเรื่องที่ปฏิบัติไม่ ถูกต้อง (แห่ง/คน)	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน		
	2) ความปลอดภัยในการทำงาน	1) การตรวจความปลอดภัยทั่วราชอาณาจักร จำแนกตาม ประเภทการตรวจอุตสาหกรรม ขนาดสถานประกอบกิจการ (แห่ง/ครั้ง/คน)	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน		
		2) สถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ ถูกต้องตามกฎหมายความ ปลอดภัยจำแนกตามอุตสาหกรรม และเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง (แห่ง)	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน		
		3) จำนวนสถานประกอบกิจการที่ แต่งตั้งคณะกรรมการความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
	3) การคุ้มครองคนหางาน	1) จำนวนการรับเรื่องร้องทุกข์และการช่วยเหลือคนหางานในประเทศและต่างประเทศ	กรมการจัดหางาน		
		2) จำนวนการดำเนินคดีแก่ผู้ (จัดหางานในประเทศและต่างประเทศ) ที่ฝ่าฝืนกฎหมาย ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน	กรมการจัดหางาน		
	4) การเลิกจ้างลูกจ้าง	1) จำนวนการเลิกจ้างลูกจ้าง จำแนกตามอุตสาหกรรม สาเหตุของการเลิกจ้าง จังหวัด (แห่ง/คน)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	เป็นข้อมูลที่ได้รับจากลูกจ้างที่ยื่นคำร้องทุกข์ และการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงทำให้ข้อมูลไม่ครอบคลุมครบถ้วน	
	5) การเลิกจ้างในระบบประกันสังคม	1) จำนวนการเลิกจ้างในระบบประกันสังคม จำแนกตามสาเหตุของการเลิกจ้าง เพศ กลุ่มอายุ จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการจริง	สำนักงานประกันสังคม	สาเหตุของการเลิกจ้างมี 3 ประเภทคือ ลาออก ปลดออกได้ ออก ปรับปรุงการเก็บข้อมูลการเลิกจ้างเนื่องจากปัจจุบันจัดเก็บข้อมูลจากสำนักงานใหญ่ ซึ่งรวบรวมมาจากสาขาในจังหวัดต่างๆ ทำให้ข้อมูลการเลิกจ้างสูงในจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสำนักงานใหญ่ เป็นข้อมูลการหยุดกิจการควรรใช้ข้อมูลของกรมจัดการหางาน	

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
4.2 สวัสดิการแรงงาน	1) สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย	1) การส่งเสริมการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามประเภทสวัสดิการ ขนาดของสถานประกอบกิจการ (แห่ง/คน)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		
4.3 แรงงานสัมพันธ์	1) ข้อเรียกร้อง	1) การแจ้งข้อเรียกร้อง จำแนกตามลักษณะสถานประกอบกิจการ (แห่ง/ครั้ง/คน)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		
	2) ข้อพิพาทแรงงาน	1) การพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม (แห่ง/ครั้ง/คน)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		
		2) ข้อพิพาทแรงงาน จำแนกตามอุตสาหกรรมและประเภทข้อเรียกร้อง (แห่ง/ครั้ง/ข้อเรียกร้อง)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		
		3) การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจำแนกตามประเภทการชี้ขาด (เรื่อง/คน)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		
	3) ข้อขัดแย้ง	1) จำนวนข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จำแนกรายเดือน (แห่ง/ครั้ง/คน)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		
		2) จำนวนข้อขัดแย้งและผลการแก้ไขระดับข้อขัดแย้ง จำแนกรายจังหวัด (แห่ง/ครั้ง/คน)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
	4) ข้อขัดแย้งและการผล งาน	1) จำนวนข้อขัดแย้งและการผลงาน ⁶ จำแนกรายเดือน รายจังหวัด	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน		
	5) คดีแรงงาน	1) จำนวนข้อหาในคดีที่เข้าสู่ศาล แรงงานกลาง จำแนกตามข้อหาใน คดี	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน		
	6) องค์การแรงงาน	1) จำนวนองค์การแรงงานทั่ว ราชอาณาจักร	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน		
		2) จำนวนสหภาพแรงงานทั่ว ราชอาณาจักร จำแนกตามประเภท ของการจดทะเบียน	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน		
		3) จำนวนคณะกรรมการลูกจ้างใน กิจการเอกชน จำแนกรายจังหวัด	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน		
	7) ร้อยละของแรงงานนอก ระบบได้รับบาดเจ็บหรือ อุบัติเหตุจากการทำงาน	1) ร้อยละของแรงงานนอกระบบได้รับ บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน จำแนก เพศ และเขตการปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (การสำรวจแรงงานนอก) ระบบ		
	8) อัตราการปฏิบัติถูกต้อง ตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงานของสถานประกอบ กิจการ	1) อัตราการปฏิบัติถูกต้องตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถาน ประกอบกิจการ	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน		

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	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
	9) อัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน	1) อัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		
	10) อัตราการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด	1) อัตราการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		
	11) อัตราการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่อจำนวนสถานประกอบการ 100,000 แห่ง	1) อัตราการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่อจำนวนสถานประกอบกิจการ 100,000 แห่ง	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		
5. การประกันสังคม					
5.1 สถานประกอบการและ ผู้ประกันตน กองทุนประกันสังคม					
	1) สถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคม	1) จำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จำแนกรายจังหวัด ขนาดสถานประกอบการ	สำนักงานประกันสังคม	ข้อมูลที่รายงาน ณ สิ้นธันวาคมของทุกปี	
	2) ผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียน กองทุนประกันสังคม	1) จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 33 จำแนกตามอายุ เพศ ค่าจ้าง	สำนักงานประกันสังคม	ข้อมูลจะตามสถานประกอบการที่จดทะเบียน (ตามสถานที่ตั้งที่นายจ้างจดทะเบียน) ทำให้ข้อมูลถูกจ้างไม่อยู่ตามสถานที่จริงที่ทำงาน	
		2) จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 39 จำแนกตามอายุ เพศ	สำนักงานประกันสังคม		
		3) จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 40 จำแนกตามอายุ เพศ	สำนักงานประกันสังคม		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
5.2 การรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม					
	1) การรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน	1) จำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม แต่ละกรณี (เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ ว่างงาน) รายเดือน จังหวัด	สำนักงานประกันสังคม	กรณีว่างงานนับจำนวนผู้มารายงานตัวแต่ละเดือน (เฉพาะผู้ประกันตนมาตรา 33)	
		2) จำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย ฉุกเฉิน และอุบัติเหตุ จำแนกรายเดือน จังหวัด	สำนักงานประกันสังคม		
		3) จำนวนผู้ประกันตนที่เข้ารับการรักษายาบาลในสถานพยาบาล จำแนก รายเดือน	สำนักงานประกันสังคม		
		4) จำนวนผู้เบิกค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีเจ็บป่วย จำแนกรายเดือน	สำนักงานประกันสังคม		
		5) จำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจำแนกตามสาเหตุ (เลิกจ้าง ลาออก สิ้นสุดสัญญาจ้าง) จำแนกตามประเภทกิจการ รายเดือน	สำนักงานประกันสังคม		
5.3 นายจ้างและลูกจ้างกองทุนเงินทดแทน					
	1) นายจ้างที่ขึ้นทะเบียนกองทุนเงินทดแทน	1) จำนวนนายจ้าง จำแนกรายจังหวัด	สำนักงานประกันสังคม		
	2) ลูกจ้างในความคุ้มครองกองทุนเงินทดแทน	1) จำนวนลูกจ้าง จำแนกรายจังหวัด	สำนักงานประกันสังคม		

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	หมายเหตุ
5.4 การรับเงินทดแทน กองทุนเงินทดแทน					
	1) การรับเงินทดแทนของลูกจ้าง	1) จำนวนลูกจ้างที่ขอรับเงินทดแทนเนื่องจากประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรง กลุ่มอายุ ประเภทกิจการ ขนาดสถานประกอบการ จังหวัด	สำนักงานประกันสังคม		
	2) อัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตน	1) อัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตน (รวมภาคบังคับ และภาคสมัครใจ เทียบกับกำลังแรงงานที่มีงานทำ)	สำนักงานประกันสังคม และสำนักงานสถิติแห่งชาติ		
	3) อัตราการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานต่อลูกจ้าง 1,000 ราย	1) อัตราการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานต่อลูกจ้าง 1,000 ราย	สำนักงานประกันสังคม		

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 76 ตัว จำแนกเป็นรายการสถิติทางการจำนวน 122 รายการ

ทั้งนี้ รายการสถิติทางการที่มีความสมบูรณ์พร้อมนำเข้าระบบแลกเปลี่ยนมีจำนวน 102 รายการ สำหรับรายการสถิติทางการที่ยังต้องการพัฒนาให้สมบูรณ์เพิ่มเติมมีจำนวน 20 รายการ จำแนกตามปัญหาการบริหารจัดการ และการผลิตสถิติ ได้ดังนี้

- **การบริหารจัดการ** รายการสถิติที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบจัดทำ จำนวน 4 รายการ ได้แก่
 - 1) จำนวนผู้ที่มาลงทะเบียนการรับงานไปทำที่บ้าน จำแนกตามอุตสาหกรรม
 - 2) จำนวนคนพิการอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่กำลังหางานทำจำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ เขตการปกครอง และภาค (จากทะเบียน)
 - 3) จำนวนคนพิการอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่ทำงาน จำแนกตาม ตำแหน่งงาน (ยังไม่ชัดเจนว่าตำแหน่งงาน หมายถึง อะไร)
 - 4) จำนวนลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำแนกตามสถานประกอบการและจังหวัด
- **การผลิต/การจัดทำสถิติ** รายการสถิติยังไม่ได้จำแนกมิติต่างๆ ที่จำเป็นต่อการนำไปใช้ประโยชน์ เช่น จำแนกเพศ จำแนกกลุ่มอายุ หรือรายการสถิติยังไม่ได้นำเสนอในระดับที่จำเป็นต่อการใช้ประโยชน์ หรือรายการสถิติเดียวกันที่มีผู้รับผิดชอบมากกว่า 1 หน่วยงาน จำนวน 16 รายการ ได้แก่
 - 1) จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับสวัสดิการ รายได้ การออม
 - 2) จำนวนลูกจ้างทำงานในบ้าน (House Maid) จำแนกตาม
 - 3) จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานคงเหลือจำแนกตามสัญชาติ อุตสาหกรรม อาชีพ พื้นที่ ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร
 - 4) จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษาที่สำเร็จ เพศ กลุ่มอายุ สถานภาพการทำงาน อุตสาหกรรม อาชีพ ภาค เขตการปกครอง
 - 5) จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน ใน/นอกระบบ จำแนกตามการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน กลุ่มอายุ
 - 6) จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานจำแนกตามชั่วโมงการทำงาน กลุ่มอายุ
 - 7) จำนวนคนพิการอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่กำลังหางานทำจำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ เขตการปกครอง จังหวัด ภาค (จากการสำรวจ)
 - 8) ประมาณการรายได้ที่คนงานไทยในต่างประเทศส่งกลับ จำแนกตามประเทศ
 - 9) จำนวนตำแหน่งงานว่าง จำแนกตามอาชีพ วุฒิการศึกษา อายุ อุตสาหกรรม รายจังหวัด
 - 10) ประมาณการความต้องการแรงงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม อาชีพ

- 11) จำนวนแรงงานที่บริษัทขอรับการส่งเสริมต้องการ จำแนกตามระดับการศึกษา (ป.ตรีขึ้นไป/ ปวช.,ปวส./ป.6-ม.6/ อื่นๆ) สาขาวิชาชีพ อุตสาหกรรม พื้นที่เขตส่งเสริมการลงทุน และนิคมอุตสาหกรรม
- 12) จำนวนลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามค่าจ้างขั้นต่ำจําแนกสถานประกอบการและจังหวัด
- 13) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นจําแนกเพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา เขตการปกครอง จังหวัด และภาค
- 14) การตรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร จําแนกตามขนาดสถานประกอบการ อุตสาหกรรม จังหวัด (แห่ง/ครั้ง/คน) และจําแนกตามประเภทลูกจ้างประจำ รับเหมาช่วง แรงงานต่างด้าว ลูกจ้างที่ปฏิบัติตามขึ้นงาน
- 15) จำนวนการเลิกจ้างลูกจ้าง จําแนกตามอุตสาหกรรม สาเหตุของการเลิกจ้าง จังหวัด (แห่ง/คน)
- 16) จำนวนการเลิกจ้างในระบบประกันสังคม จําแนกตามสาเหตุของการเลิกจ้าง เพศ กลุ่มอายุ จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการจริง

(ดูรายละเอียดตารางที่ 4.1 นำเสนอสถานการณ์ และแนวทางการพัฒนาสถิติ รวมทั้งหน่วยงานรับผิดชอบ)

ตารางที่ 4.1 สถานการณ์และแนวทางการพัฒนาสถิติทางการสาขางาน

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	แนวทางการพัฒนา
1. กำลังแรงงาน/อุปทานของแรงงาน (Supply of Labor)					
1.3 แรงงานกลุ่มเฉพาะ	แรงงานนอกระบบ	1) จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับสวัสดิการรายได้ การออม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	ข้อมูลการสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีข้อมูลเกี่ยวกับ - สวัสดิการในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล - ค่าจ้างหรือเงินเดือนเฉลี่ยของแรงงานนอกระบบ (เก็บรวบรวมข้อมูลเฉพาะผู้มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนและรัฐบาล) - แต่ไม่มีข้อมูลการออมของแรงงานนอกระบบ	เพิ่มข้อถามเกี่ยวกับการออมในการสำรวจแรงงานนอกระบบ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ <input type="checkbox"/> ทำได้ ปีงบประมาณ..... <input type="checkbox"/> ต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง
		2) จำนวนลูกจ้างทำงานในบ้าน (House Maid) จำแนกตาม....	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	สำนักงานสถิติแห่งชาติได้เก็บข้อมูลจำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามอุตสาหกรรม ซึ่งมีรายการ “การจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล” (กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล คือ กิจกรรมของครัวเรือนส่วนบุคคลที่จ้างลูกจ้างมาทำงาน เช่น แม่บ้าน ผู้	<input type="checkbox"/> ทำได้ ปีงบประมาณ..... <input type="checkbox"/> ต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	แนวทางการพัฒนา
				ประกอบอาหาร คนรับใช้ส่วนตัว หัวหน้าผู้รับใช้ คนชกจริต คนสวน คนเฝ้าประตู คนเลี้ยงม้า คนขับรถ ผู้ดูแลบ้าน คนเลี้ยง เด็ก ครูสอนพิเศษ ฯลฯ)	
	แรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน	3) จำนวนผู้ที่มา ลงทะเบียนการรับงานไป ทำที่บ้านจำแนกตาม อุตสาหกรรม	ไม่มีหน่วยงาน รับผิดชอบ	- ยังไม่มีการจัดเก็บในลักษณะ การลงทะเบียน - ที่ผ่านมาสํานักงานสถิติ แห่งชาติ ทำการสำรวจการรับ งานมาทำที่บ้านเป็นครั้งแรกใน ปี 2542, 2545, 2548 และ 2550 เพื่อเก็บข้อมูลการรับงาน มาทำที่บ้าน สวัสดิการและ ความคุ้มครอง แต่ปัจจุบันไม่ ทำการสำรวจ	กรมการจัดหางาน (ขอรับไป พิจารณาดำเนินการ) <input type="checkbox"/> ทำได้ ปีงบประมาณ..... <input type="checkbox"/> ต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มเติม อย่างไรบ้าง
	แรงงานต่างด้าว	4) จำนวนคนต่างด้าวที่ ได้รับใบอนุญาตทำงาน คงเหลือจำแนกตาม สัญชาติ อุตสาหกรรม อาชีพ พื้นที่ ภาษาที่ใช้ใน การสื่อสาร	กรมการจัดหางาน	-ILO ขอเพิ่มภาษาที่ใช้ในการ สื่อสารโดยเฉพาะ การอ่าน/ เขียนภาษาไทย - อาชีพ (ใช้รหัส สสช.?) และ พื้นที่ คือ อะไร	กรมการจัดหางาน ขอรับไป พิจารณาเพิ่มข้อมูลภาษาที่ใช้ในการ สื่อสาร (โดยเฉพาะ อ่าน/เขียน ภาษาไทย) ในแบบทะเบียนประวัติ <input type="checkbox"/> ทำได้ ปีงบประมาณ..... <input type="checkbox"/> ต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มเติม อย่างไรบ้าง

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	แนวทางการพัฒนา
	แรงงานผู้สูงอายุ	5) จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษาที่สำเร็จ เพศ กลุ่มอายุ สถานภาพการทำงาน อุตสาหกรรม อาชีพ ภาค เขตการปกครอง	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	ผู้สูงอายุที่ทำงานไม่มีการจำแนกตามกลุ่มอายุ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ สามารถจำแนกกลุ่มอายุได้ จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร และข้อมูลการสำรวจผู้สูงอายุ <input type="checkbox"/> ทำได้ ปีงบประมาณ..... <input type="checkbox"/> ต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง
		6) จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน ใน/นอกระบบ จำแนกตามการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน กลุ่มอายุ			
		7) จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานจำแนกตามชั่วโมงการทำงาน กลุ่มอายุ			
	แรงงานคนพิการจากการสำรวจ	8) จำนวนคนพิการอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่กำลังหางานทำจำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ เขตการปกครอง จังหวัด ภาค	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	ไม่มีข้อมูลความต้องการหางานทำของคนพิการ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ เพิ่มข้อถามการสำรวจความพิการของ (ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจจะแสดงข้อมูลในภาพรวม ยังไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการใช้แรงงานคนพิการของสถานประกอบการ)

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	แนวทางการพัฒนา
					<input type="checkbox"/> ทำได้ ปึงบประมาณ..... <input type="checkbox"/> ต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มเติม อย่างไรบ้าง
	แรงงานคนพิการจาก ทะเบียน	9) จำนวนคนพิการอายุ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปทำงาน จำแนกตาม ตำแหน่งงาน	ไม่มีหน่วยงาน รับผิดชอบ	ไม่มีข้อมูลที่จำแนก ตำแหน่งงาน ของคนพิการ (ข้อมูลของ สำนักงานสถิติแห่งชาติมีการ จำแนก ตามอาชีพ อุตสาหกรรม และสถานภาพการทำงาน) (ตำแหน่งงาน คือ อะไร)	- สำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อขอถาม การสำรวจความพิการ - กรมสวัสดิการฯ มีข้อมูลในแบบ ตรวจแรงงานของสถาน ประกอบการเรื่องจำนวนคนพิการ ในสถานประกอบการจำแนกเพศ - ข้อมูลการจดทะเบียนคนพิการ ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) สามารถเพิ่มข้อมูลใน แบบทะเบียนผู้พิการ แต่แบบ ทะเบียนใช้กรอกข้อมูลสำหรับคน พิการที่มาจดทะเบียนเป็นครั้ง แรกเท่านั้น หรือทำสมุดทะเบียน ใหม่เมื่อสมุดทะเบียนหมดอายุทุก 5 ปี (ณ มี.ย. 2555 มีจำนวนคน พิการจากทะเบียน 1,268,614 ราย)

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	แนวทางการพัฒนา
		10) จำนวนคนพิการอายุ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่กำลัง ทำงานทำจำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ เขตการปกครอง และภาค (จากทะเบียน)	ไม่มีหน่วยงาน รับผิดชอบ	<ul style="list-style-type: none"> - สถานประกอบการภาคเอกชน ไม่สามารถจ้างผู้พิการมา ทำงานตามเงื่อนไขที่กฎหมาย กำหนด ให้ผู้ประกอบการที่มี ลูกจ้าง 100 คน ต้องจ้างผู้ พิการ 1 คน เพราะไม่มีข้อมูล ว่าผู้พิการที่ต้องการทำงานอยู่ ที่ไหน - ข้อมูลการสำรวจความพิการ ของ สสช. ไม่มีข้อถามว่าคน พิการต้องการทำงานหรือไม่ แม้ว่าจะเพิ่มข้อถามก็เป็น ข้อมูลแสดงภาพรวม จึงไม่ สามารถระบุผู้พิการรายบุคคล - พม. จดทะเบียนผู้พิการ จึงมี ข้อมูลเฉพาะผู้พิการที่มา ลงทะเบียนและไม่มีข้อมูลว่าผู้ พิการต้องการทำงานหรือไม่ - แม้ว่า สปสช. จะรวบรวมข้อมูล ผู้พิการจากหลายหน่วยงานดัง กล่าวข้างต้น แต่ยังไม่ข้อมูล ความต้องการทำงานของผู้ พิการ 	หลายหน่วยงานที่จัดเก็บข้อมูลคน พิการ ควรเพิ่มข้อมูลความต้องการ ทำงานของผู้พิการ เพื่อตอบโจทย์ สถานประกอบการ)

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	แนวทางการพัฒนา
	ประมาณการรายได้ที่คนไทยในต่างประเทศส่งกลับ	11) ประมาณการรายได้ที่คนไทยในต่างประเทศส่งกลับ จำแนกตามประเทศ	ธนาคารแห่งประเทศไทย	เป็นข้อมูลที่ได้จากการประมาณการรายได้ที่ส่งกลับประเทศในปีแรกของการทำงานเท่านั้น	ควรจัดทำระบบการบันทึกข้อมูลการส่งกลับรายได้ของคนงานในต่างประเทศตามรายได้ที่ส่งกลับจริง <input type="checkbox"/> ทำได้ ปิงบประมาณ..... <input type="checkbox"/> ต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง
2) ความต้องการในตลาดแรงงาน/อุปสงค์ของแรงงานและการส่งเสริมการมีงานทำ	ความต้องการแรงงาน	12) จำนวนตำแหน่งงานว่าง จำแนกตามอาชีพ วุฒิการศึกษา อายุ อุตสาหกรรม รายจังหวัด	กรมการจัดหางาน	มีข้อมูลความต้องการแรงงานเฉพาะที่ผู้ประกอบการส่งให้ จึงไม่ครอบคลุมความต้องการแรงงานทั้งหมด	????
		13) ประมาณการความต้องการแรงงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม อาชีพ	สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน	ข้อมูลมาจากการสำรวจความต้องการแรงงาน ดำเนินการสำรวจได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน	สำรวจความต้องการแรงงานอย่างต่อเนื่อง <input type="checkbox"/> ทำได้ ปิงบประมาณ..... <input type="checkbox"/> ต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง
	แรงงานที่บริษัทขอรับการส่งเสริมการลงทุนต้องการ	14) จำนวนแรงงานที่บริษัทขอรับการส่งเสริมต้องการ จำแนกตามระดับการศึกษา (ป.ตรีขึ้นไป/ปวช.,ปวส./ป.6-ม.6/ อื่นๆ)	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	- การจำแนกข้อมูลในระดับการศึกษาจำแนกเป็น ป.ตรีขึ้นไป (วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ธุรกิจ เกษตร) ปวช.,ปวส. /ป.6-ม.6/ อื่นๆ ซึ่ง	- ควรติดตามสถานการณ์การใช้แรงงานจริงในสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนว่ามี การจ้างงานตามที่ระบุไว้หรือไม่ - เพิ่มเติมการจำแนกสัญญา

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	แนวทางการพัฒนา
		สาขาวิชาชีพ อุตสาหกรรม พื้นที่เขตส่งเสริมการลงทุน และนิคมอุตสาหกรรม		บริษัทที่ขอรับการส่งเสริมฯ ต้องกรอกแบบรายการความ ต้องการใช้สาธารณูปโภคและ ความต้องการด้านแรงงาน เป็น การกรอกข้อมูลเพียงครั้งเดียว เพื่อประกอบการยื่นขอรับการ ส่งเสริม - ผู้ขอรับการส่งเสริมระบุจำนวน และระดับการศึกษาของ แรงงานที่ต้องการ แต่ในทาง ปฏิบัติจะมีการว่าจ้างตามที่ระบุ ไว้หรือไม่ - ไม่มีการจำแนกสัญชาติ แรงงาน	แรงงาน <input type="checkbox"/> ทำได้ ปีงบประมาณ..... <input type="checkbox"/> ต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มเติม อย่างไรบ้าง
2,2 การส่งเสริมการมีงานทำ	6) ค่าจ้างขั้นต่ำ	15) จำนวนลูกจ้างที่ได้รับ ค่าจ้างตามค่าจ้างขั้นต่ำ จำแนกสถานประกอบการ และจังหวัด	สำนักงาน คกก. ค่าจ้าง	สำนัก คกก ค่าจ้าง มีการติดตาม เรื่องการได้รับค่าจ้าง ส่งข้อมูลให้ กรมสวัสดิการและกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน (ขอกลับไปพิจารณาข้อมูล เพิ่มเติม)	ติดตามและเก็บข้อมูลแรงงานว่า ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือไม่ <input type="checkbox"/> ทำได้ ปีงบประมาณ..... <input type="checkbox"/> ต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มเติม อย่างไรบ้าง

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	แนวทางการพัฒนา
4. การคุ้มครองและสวัสดิการแรงงาน					
4.1 การคุ้มครองแรงงาน	1) การตรวจแรงงาน	18) การตรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามขนาดสถานประกอบการกิจการอุตสาหกรรม จังหวัด (แห่ง/ครั้ง/คน) และจำแนกตามประเภทลูกจ้างประจำ รับเหมาช่วง แรงงานต่างด้าว ลูกจ้างที่ปฏิบัติตามขึ้นงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน)	สภาองค์การลูกจ้าง ขอให้เพิ่มเติมการจำแนกข้อมูลตามประเภทลูกจ้างประจำ รับเหมาช่วง แรงงานต่างด้าว ลูกจ้างที่ปฏิบัติตามขึ้นงาน เนื่องจากแรงงานกลุ่มเหล่านี้มีมากขึ้น และควรได้รับการดูแลเพราะเป็นแรงงานนอกระบบที่เข้าไม่ถึงสวัสดิการ	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน) จะเพิ่มเติมรายการข้อมูลในแบบตรวจแรงงาน <input type="checkbox"/> ทำได้ ปีงบประมาณ..... <input type="checkbox"/> ต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง
	4) การเลิกจ้างลูกจ้าง	19) จำนวนการเลิกจ้างลูกจ้าง จำแนกตามอุตสาหกรรม สาเหตุของการเลิกจ้าง จังหวัด (แห่ง/คน)	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	ข้อมูลไม่ครอบคลุมครบถ้วน เนื่องจากเป็นข้อมูลที่ได้รับจากลูกจ้างที่ยื่นคำร้องทุกข์ และจากการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการกิจการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเท่านั้น	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถจัดเก็บข้อมูลเพิ่มเติม <input type="checkbox"/> ทำได้ ปีงบประมาณ..... <input type="checkbox"/> ต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง
	5) การเลิกจ้างในระบบประกันสังคม	20) จำนวนการเลิกจ้างในระบบประกันสังคม จำแนกตามสาเหตุของการเลิกจ้าง เพศ กลุ่มอายุ จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการจริง	สำนักงานประกันสังคม	- ข้อมูลการเลิกจ้างไม่ตรงตามสภาพข้อเท็จจริง เนื่องจากเป็นการเก็บข้อมูลเลิกจ้างจากสำนักงานใหญ่ ซึ่งรวบรวมมาจากสาขาในจังหวัดต่างๆ ทำให้ข้อมูลการเลิกจ้างสูงในจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของ	ปรับปรุงการเก็บข้อมูลการเลิกจ้างใหม่ โดยจำแนกการเลิกจ้างแรงงานตามจังหวัดที่มีการเลิกจ้างจริง <input type="checkbox"/> ทำได้ ปีงบประมาณ..... <input type="checkbox"/> ต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง

โครงสร้างสถิติทางการ	ชื่อสถิติทางการ	รายการสถิติทางการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	สถานการณ์สถิติทางการ	แนวทางการพัฒนา
				<p>สำนักงานใหญ่ (การเลิกจ้างมี 3 ประเภทคือ ลาออก ปลดออก ไล่ออก)</p> <p>- ส่วนข้อมูลเลิกจ้างจากการหยุดกิจการ ควรใช้ข้อมูลของกรมจัดการหางาน</p>	

4.2 สถานการณ์และแนวทางการพัฒนาความพร้อมของหน่วยสถิติสาขาแรงงาน

สถานการณ์ของหน่วยสถิติครอบคลุมจุดแข็งและข้อจำกัดด้านการประสานงาน บุคลากร งบประมาณ วิธีการดำเนินงาน นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ฯลฯ ซึ่งจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม อาทิ การพัฒนากลไกประสานงาน บุคลากร และงบประมาณ การจัดให้มีการประเมินคุณภาพสถิติและหน่วยสถิติ การเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยน การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

4.2.1 สถานการณ์ของหน่วยสถิติสาขาแรงงาน

ในภาพรวมการดำเนินงานสถิติสาขาแรงงาน ของหน่วยสถิติต่างๆ มีจุดแข็งและข้อจำกัด ดังนี้

ตัวอย่าง เช่น จุดแข็งและข้อจำกัดด้านการประสานงาน บุคลากร และงบประมาณ คุณภาพและวิธีการดำเนินงาน การขาดหน่วยงานกลางวางระบบ ข้อจำกัดทางนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ฯลฯ

(ข้อมูลจากอนุกรรมการสถิติสาขา)

4.2.2 แนวทางการพัฒนาความพร้อมของหน่วยสถิติสาขาแรงงาน

การพัฒนาหน่วยสถิติสาขาแรงงาน ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

ตัวอย่างเช่น การพัฒนากลไกประสานงาน บุคลากร และงบประมาณ การจัดให้มีการประเมินคุณภาพสถิติและหน่วยสถิติ การเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยน การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

(ข้อมูลจากอนุกรรมการสถิติสาขา)

4.3 แผนปฏิบัติการพัฒนาสถิติทางการสาขาแรงงาน พ.ศ. 2556-2558

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

4.3.1 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสถิติทางการสาขาแรงงาน

สถิติทางการ	โครงการ/ กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หน่วยงาน รับผิดชอบ
		2556	2557	2558	
1)					
2)					
3)					

4.3.2 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาหน่วยสถิติสาขาแรงงาน

สถิติทางการ	โครงการ/ กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หน่วยงาน รับผิดชอบ
		2556	2557	2558	
1)					
2)					
3)					

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