



แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน จังหวัดระยอง

(พ.ศ. 2566 – 2570)

(ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566)



RAYONG

คำนำ

กระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ.2566 - 2570) โดยประสานหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ.2566 - 2570) และพิจารณาความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นด้านแรงงานที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง ตลอดจนทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยการบูรณาการทำงานทั้งหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดระยอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ภารกิจงานมีความต่อเนื่องสอดคล้องกับบริบทด้านแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งในด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการ และการของบประมาณของจังหวัด เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับนี้ ลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้น โดยความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกหน่วยงาน และทุกองค์กร ที่ให้ความร่วมมือสามารถผลักดันแผนไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ต่อไป

สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง

มิถุนายน 2566

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร	5
ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับตามนโยบายของมติดคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560	
2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 (แผนระดับที่ 1)	7
2.2 แผนระดับที่ 2	10
2.2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	10
2.2.2 แผนการปฏิรูปประเทศ	18
2.2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	23
2.3 แผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้อง	
2.3.1 แผนพัฒนาภาคตะวันออก (พ.ศ. 2566 - 2570)	27
2.3.2 แผนพัฒนาจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 - 2570)	28
2.3.3 แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566 - 2570)	29
ส่วนที่ 3 สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 - 2570)	
3.1 การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 - 2570)	38
3.2 สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 - 2570)	
3.2.1 วัตถุประสงค์	41
3.2.2 เป้าหมาย พันธกิจ และตัวชี้วัดรวม	41
3.2.3 แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา	45
3.2.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปดำเนินการ	45
3.2.5 การติดตามและประเมินผล	45
ส่วนที่ 4 ประเด็นการพัฒนา เป้าประสงค์ แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 - 2570)	
4.1 ประเด็นการพัฒนาที่ 1	46
4.2 ประเด็นการพัฒนาที่ 2	49
4.3 ประเด็นการพัฒนาที่ 3	55
4.4 แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผน 13 ฯ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นการพัฒนาเร่งด่วน และทิศทางการพัฒนาจังหวัดด้านแรงงาน กับแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 - 2570)	57
ส่วนที่ 5 แผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 - 2570)	58
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัด และข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัด	74
ภาคผนวก ข นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	98
ภาคผนวก ค การทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 - 2570)	105
ภาคผนวก ง คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดระยอง	112

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 - 2570)

สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 - 2570)

สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นการจัดทำแผนของหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติราชการ และดำเนินงานตามภารกิจ เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ตามแนวทางการจัดทำแผนระดับที่ 3 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2560 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2562 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ 2 นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) รวมทั้งแผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นการถ่ายทอดระดับของแผนระดับที่ 1 และ 2 ไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และการจัดทำโครงการเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีการจัดลำดับความสำคัญ และประเด็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ในส่วนของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นการจัดทำแผนของหน่วยงานในช่วงระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ตามช่วงการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติในระยะ 5 ปีต่อไป และสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นโยบายสำคัญ ข้อที่ 7 พัฒนาระบบพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานกระทรวงแรงงาน (Big Data) และบูรณาการข้อมูลภาครัฐ เพื่อการบริหารวางยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน และหลักประกันทางสังคมอย่างเป็นระบบ มาตรการพัฒนาระบบ การทำงาน เชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงาน ภายในกระทรวงทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยการกำหนดการทำงานร่วมกัน ที่มีความชัดเจน มีการกำกับและติดตามการทำงาน เพื่อให้เห็นผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งสอดคล้อง กับทิศทางการพัฒนาตามแผนปฏิรูปราชการระยะ 5 ปี ของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัดฯ จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ผ่านแผนระดับที่ 3 ของหน่วยงาน รวมทั้งขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัด ตามนโยบาย และเป้าหมายการพัฒนาของกระทรวงแรงงาน ภายใต้เป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดตามแผนปฏิรูปราชการระยะ 5 ปี ของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่กำหนดไว้ คือ “แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี”

เป้าหมายการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัดระยอง

“แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี”

พันธกิจ :

1. พัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงทางอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

ประเด็นการพัฒนา :

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดระยอง พ.ศ. 2566 - 2570 จึงได้กำหนดประเด็นการพัฒนาเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. พัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และเพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. ค้ำครองและเสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงทางอาชีพ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่าย และการให้บริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง

แนวทางและขั้นตอนการนำแผนสู่การปฏิบัติ จะดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างความรู้ความเข้าใจในแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการ เพื่อให้ทุกส่วนงานได้รับทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน
2. สร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างความรู้ สร้างวิธีการเรียนรู้ และร่วมรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม
3. จัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่างๆ ให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน โดยหลักต้นแผนในลักษณะที่เป็นองค์รวม มุ่งผลสัมฤทธิ์ภายใต้การสนับสนุนอย่างจริงจังจากทุกส่วนงาน และส่งเสริมให้มีการประสานและทำงานในแนวราบ ระหว่างส่วนงาน/หน่วยงาน มากขึ้น โดยมีการประสานแผนงาน แผนเงินและแผนคน อย่างบูรณาการ
4. สนับสนุนให้แต่ละหน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานของหน่วยงาน ที่เชื่อมโยงแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีรายละเอียดแผนงาน โครงการและมาตรการ ตลอดจนขั้นตอน กระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน
5. สร้างระบบการติดตามและประเมินผลให้เป็นระบบ มีมาตรฐานเดียวกัน มีเอกภาพและเชื่อมโยงกัน มีเกณฑ์ชี้วัดประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคนอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานมากขึ้น รวมทั้ง ให้มีการนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผล มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง แผนงาน/โครงการ ประจำปีโดยต่อเนื่อง
6. ส่งเสริมให้มีการจัดทำฐานข้อมูลและการพัฒนา โครงข่ายข้อมูลในระดับต่างๆ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ และการบริหารจัดการ การพัฒนา และส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูล ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เป็นระบบที่เข้าถึงง่ายและใช้ประโยชน์โดยสะดวก เพื่อให้ทุกฝ่ายมีข้อมูลที่ทันสมัย ถูกต้อง แม่นยำ เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนในระดับต่างๆ ให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น

การติดตามประเมินผล มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน (Monitoring)
2. การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ของแผน
3. การประเมินผลจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อ

ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2562 ให้นหน่วยงานของรัฐปรับปรุงแผน ในความรับผิดชอบ ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบายความมั่นคง เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานของแผนระดับที่ 1 และแผนระดับที่ 2 ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่ได้จัดทำขึ้น มีความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ 1 และ แผนระดับที่ 2 ดังนี้

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 (แผนระดับที่ 1)

สำหรับแผนระดับที่ 1 หรือยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566 - 2570) มีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ด้านความมั่นคง และด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีรายละเอียดความสอดคล้องจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (หลัก)

(1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 สังคมไทย มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อ และสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงวัย

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะ ช่วงวัยแรงงาน ยุทธศาสตร์ศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด และ ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมเป็นพลังในการขับเคลื่อน ประเทศ ส่งเสริมให้มีการทำงานหลังเกษียณ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้ มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่ได้รับอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.4 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ 1.5 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ 1.7 เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบกิจการสำหรับการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.8 โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.9 กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/ การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

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

2. ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (รอง)

(1) เป้าหมาย

- 1) ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- 2) ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

4.2 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต โดยขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ตามความต้องการของตลาด สนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอย่างยั่งยืน

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

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

3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (รอง)

(1) เป้าหมาย สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดยสร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย รวมทั้งเพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพมีความปลอดภัยในการทำงาน

3. การเสริมสร้างพลังทางสังคม ในมิติของการรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

- | | | |
|--------------|-----|--|
| ตัวชี้วัดที่ | 1.6 | การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบกิจการใหม่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย |
| ตัวชี้วัดที่ | 2.1 | ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ |
| ตัวชี้วัดที่ | 2.3 | เยาวชน (อายุ 15 – 24 ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม |
| ตัวชี้วัดที่ | 3.1 | สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน |
| ตัวชี้วัดที่ | 3.2 | สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด |
| ตัวชี้วัดที่ | 3.3 | จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน |

ตัวชี้วัดที่ 3.4 จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.5 ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.6 จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

4. ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง (รอง)

(1) เป้าหมาย ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

4.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง โดย (1) การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน อาทิ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ การหลบหนีเข้าเมือง การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย (2) การติดตาม เผ่าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจอุบัติขึ้นใหม่ (3) การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

ตัวชี้วัดที่ 4.2 จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ 4.3 ความสำเร็จของการให้บริการประชาชนผ่านระบบรับเรื่องร้องทุกข์ และติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (รอง)

(1) เป้าหมาย

1) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

2) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง

3) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัย จริตและประพฤติมิชอบ

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

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

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 5.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวง/หน่วยงาน)

ตัวชี้วัดที่ 5.2 ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

ตัวชี้วัดที่ 5.3	จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา
ตัวชี้วัดที่ 6.1	ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน
ตัวชี้วัดที่ 6.2	ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

2.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 2)

สำหรับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 ด้าน เป็นหนึ่งในแผนระดับที่ 2 ที่แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566 - 2570) มีความสอดคล้องทั้งสิ้น 19 ด้าน โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานเจ้าภาพระดับ 3 หรือหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อน “เป้าหมายระดับของแผนย่อย” ทั้งสิ้น 2 ด้าน ได้แก่ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต และที่เหลือ 17 ด้าน กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยสนับสนุน ได้แก่ ความมั่นคง การต่างประเทศ การเกษตร การท่องเที่ยว พื้นที่และเมืองน่าอยู่อย่างเจริญริยะ โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล ผู้ประกอบการ และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ เขตเศรษฐกิจพิเศษ การพัฒนาการเรียนรู้ การเสริมสร้างให้คนไทย มีสุขภาพที่ดี พลังทางสังคม เศรษฐกิจฐานราก ความเสมอภาค และหลักประกันทางสังคม การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม โดยมีรายละเอียดที่แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566 - 2570) มีความเชื่อมโยงในด้านหลักๆ ดังนี้

1. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (หลัก)

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

- เป้าหมาย

คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้าง

ตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.4 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุน

พัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ 1.5 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ 1.6 การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ 1.7 เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบกิจการสำหรับการ

การฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.8 โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership)

สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.9 กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/

การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

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

การฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม

(2) แผนย่อยของแผนแม่บท การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

- แนวทางการพัฒนา

ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

- เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.9 กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

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

(3) แผนย่อยของแผนแม่บท การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ

- แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนและประเทศ รวมทั้งสนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ตลอดจนจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มวัย ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

- เป้าหมายของแผนย่อย

ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิต เรียนรู้พัฒนาตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (รอง)

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.4 ร้อยละของสถานประกอบการกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ 1.5 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ 1.7 เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.8 โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.9 กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

ตัวชี้วัดที่ 4.4 ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

- แนวทางการพัฒนา

วางแนวทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยเชื่อมโยงภาคการศึกษา กับภาคอุตสาหกรรมและบริการให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละสาขาของอุตสาหกรรมและบริการ และจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกระดับ ทั้งแรงงานในประเทศที่เป็นแรงงานฝีมือผู้เชี่ยวชาญ และผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ตลอดจนส่งเสริมการนำเข้าบุคลากรที่ขาดแคลนจากต่างประเทศหรือบุคลากรที่มีทักษะในอุตสาหกรรมใหม่

- เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ

ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.4 ร้อยละของสถานประกอบการกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ 1.5 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ 1.6 การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ 1.7 เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบการกิจการสำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.8 โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.9 กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ

ตัวชี้วัดที่ 4.4 ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

3. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (รอง)

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

- เป้าหมาย

คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ โดยสัดส่วนประชากรที่ได้รับการคุ้มครองอย่างน้อย 9 กรณี พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

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

ตัวชี้วัดที่ 3.1 สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.2 สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 3.3 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ 3.4 จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.5 ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.6 จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ

- แนวทางการพัฒนา

สร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน

- เป้าหมายของแผนย่อย

คนไทยทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครอง และมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ โดยสัดส่วนประชากรที่ได้รับการคุ้มครองอย่างน้อย 9 กรณี พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

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

ตัวชี้วัดที่ 3.1 สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.2 สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 3.3 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ 3.4 จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.5 ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.6 จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

4. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นพลังงานสังคม (รอง)

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

- เป้าหมาย

ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ มิติด้านโอกาสของดัชนีความก้าวหน้าทางสังคมเพิ่มขึ้น
พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้าง
ตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.4 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ตัวชี้วัดที่ 1.5 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตัวชี้วัดที่ 1.6 การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบกิจการใหม่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ 1.7 เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบกิจการสำหรับ
การฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.8 โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership)
สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.9 กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะสูง/
การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้อ่านทำ

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

ตัวชี้วัดที่ 3.1 สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.2 สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 3.3 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ตัวชี้วัดที่ 3.4 จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับ
สิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.5 ร้อยละของสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตาม
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.6 จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง

ตัวชี้วัดที่ 4.4 ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

- แนวทางการพัฒนา

เร่งส่งเสริมการเตรียมการก่อนยามสูงอายุเพื่อให้สูงวัยในทุกมิติอย่างมีคุณภาพ

- เป้าหมายของแผนย่อย

ประชากรไทยมีการเตรียมการก่อนยามสูงอายุเพื่อให้สูงวัยอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ผู้สูงอายุ
มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
- ตัวชี้วัดที่ 1.1 รายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย
- ตัวชี้วัดที่ 1.6 การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย
- ตัวชี้วัดที่ 1.7 เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบการกิจการ สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ตัวชี้วัดที่ 1.8 โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ
- ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ
- ตัวชี้วัดที่ 2.3 เยาวชน (อายุ 15 – 24 ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม
- ตัวชี้วัดที่ 3.1 สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน
- ตัวชี้วัดที่ 3.2 สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าวทั้งหมด
- ตัวชี้วัดที่ 3.3 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน
- ตัวชี้วัดที่ 3.4 จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน
- ตัวชี้วัดที่ 3.5 ร้อยละของสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- ตัวชี้วัดที่ 3.6 จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณีร้ายแรง
- ตัวชี้วัดที่ 4.4 ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

5. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นความมั่นคง (รอง)

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย
 - ประเทศชาติมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับเพิ่มขึ้น ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุขดีขึ้น
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
- ตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์
- ตัวชี้วัดที่ 4.2 จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ
- ตัวชี้วัดที่ 4.3 ความสำเร็จของการให้บริการประชาชนระบบรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

- แนวทางการพัฒนา
 - การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
- เป้าหมายของแผนย่อย
 - ปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน (เช่น ปัญหายาเสพติด ความมั่นคงทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์ ฯลฯ) ได้รับการแก้ไขจนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

6. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่างประเทศ (รอง)

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

การต่างประเทศของไทยมีเอกภาพ ทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มีมาตรฐานสากล และมีเกียรติภูมิในประชาคมโลก

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท การบรรลุตัวชี้วัดการต่างประเทศของไทย มีตัวชี้วัดที่สอดคล้องคือ ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและพันธกรณีระหว่างประเทศ

- แนวทางการพัฒนา

ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศของไทย และมีความเป็นมาตรฐานสากล และจัดทำความตกลงกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ของชาติ และมุ่งอนุรักษ์พันธกรณีระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์สากลที่สำคัญหรือที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย

- เป้าหมายของแผนย่อย

ประเทศไทยมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในทุกมิติ และสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการร่วมกำหนดมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์

ตัวชี้วัดที่ 4.2 จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

7. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (รอง)

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 5.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวง/หน่วยงาน)

ตัวชี้วัดที่ 5.2 ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

- เป้าหมายของแผนย่อย

การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 5.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวง/หน่วยงาน)

ตัวชี้วัดที่ 5.2 ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

(3) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การปราบปรามการทุจริต

- แนวทางการพัฒนา

เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกการปราบปรามการทุจริต

- เป้าหมายของแผนย่อย

การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 5.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวง/หน่วยงาน)

ตัวชี้วัดที่ 5.2 ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ

8. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (รอง)

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 6.1 ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 6.2 ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

- แนวทางการพัฒนา

พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง”

- เป้าหมายของแผนย่อย

ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและความคล่องตัว

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 6.1 ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

(3) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาบริการประชาชน

- แนวทางการพัฒนา

พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน

- เป้าหมายของแผนย่อย
งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น
 - การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้
- ตัวชี้วัดที่ 6.2 ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

2.3 แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) (แผนระดับที่ 2)

แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566 - 2570) มีความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) 13 ด้าน จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเมือง ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณสุข ด้านสังคม ด้านการศึกษา และด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีรายละเอียดและกิจกรรมปฏิรูป (Big Rock) ดังนี้

1. แผนการปฏิรูปประเทศที่ 1 ด้านการเมือง

- (1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):
การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะทุกระดับ
- (2) ขั้นตอนการดำเนินงาน
 - ขั้นตอนที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชนท้องถิ่น และภาคประชาสังคมในกระบวนการนโยบายสาธารณะทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น โดยการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้
 - ขั้นตอนที่ 2 การผลักดันร่างพระราชบัญญัติการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ พ.ศ.
- (3) เป้าหมาย
 - ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะอย่างแท้จริง

2. แผนการปฏิรูปประเทศที่ 2 ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

- (1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):
ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล
- (2) ขั้นตอนการดำเนินงาน
 - เร่งรัดพัฒนาข้อมูลภาครัฐให้พร้อมสำหรับการใช้ประโยชน์
 - จัดให้มีแพลตฟอร์มการจัดบริการแบบบูรณาการและบริการดิจิทัลภาครัฐ (Government Platform) ที่มีคุณภาพ
 - เร่งพัฒนาระบบกลางและแอปพลิเคชันสนับสนุน (Shared Application Enabling Service) รวมถึงหลักเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
 - ส่งเสริมการบูรณาการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ภาครัฐ และการนำมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
 - ยกกระดับความสามารถหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล
 - ส่งเสริมให้เกิดระบบนิเวศด้านดิจิทัลที่สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับระหว่างกัน (Trusted Digital Ecosystems) ในการเข้าใช้ระบบดิจิทัลที่ภาครัฐส่งเสริมและพัฒนา
 - จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลสำหรับบริการภาครัฐ
 - ทบทวนกฎหมายและกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค
 - สื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

(3) เป้าหมาย

- ผลักดันให้ทุกองค์กรของรัฐเข้าสู่กระบวนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation)

3. แผนการปฏิรูปประเทศที่ 5 ด้านเศรษฐกิจ

(1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

- 1.1 การเพิ่มโอกาสของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กในอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมาย

(2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

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

(3) เป้าหมาย

- SMEs มีความสามารถในการแข่งขันและมีผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศทั้งประเทศเพิ่มสูงขึ้น
- ส่งเสริมการปรับตัวและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อแข่งขันในยุคดิจิทัลของ SMEs
- จำนวนวิสาหกิจเริ่มต้น (Startup) ที่มีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้น

(1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

- 1.2 การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

(2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- ออกแบบหลักสูตรปริญญาและประกาศนียบัตร (degree และ non degree) ในการสร้างผู้ประกอบการและแรงงานที่สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดในอนาคต (Demand Oriented Education) และส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี สำหรับสถานศึกษาในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทุกแห่ง
- ออกแบบการพัฒนาทักษะกำลังคน (Up Skill, Re Skill and New Skill) สำหรับคนที่ออกจากระบบการศึกษามาแล้ว เพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ
- สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ สังคมและชุมชน สถาบันการศึกษา และเอกชนในการสร้างกลุ่มภาคีการศึกษาและทำงาน (Education and Work Consortium) สำหรับภาคการผลิตและบริการอย่างเป็นระบบและยั่งยืน
- สร้างระบบรับรองมาตรฐานการจ้างงาน

(3) เป้าหมาย

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

4. แผนการปฏิรูปประเทศที่ 7 ด้านสาธารณสุข

(1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

- 1.1 การปฏิรูปการจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุข รวมถึงโรคระบาดระดับชาติ และโรคอุบัติใหม่เพื่อความมั่นคงแห่งชาติด้านสุขภาพ

(2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การปรับปรุงกฎหมายโดยเฉพาะพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558
- การทบทวนและออกแบบโครงสร้างการทำงาน ความมั่นคงด้านสุขภาพ และการจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขที่มีความรุนแรงในระดับที่สูงมาก
- การพัฒนาและปรับปรุงระบบการเงินและงบประมาณของประเทศ การจัดสรรวงเงินงบประมาณในกรอบของความมั่นคงด้านสุขภาพ ระบบหลักประกันสุขภาพ รวมทั้งการพัฒนาและจัดหาวัคซีน ยา เวชภัณฑ์และอุปกรณ์ทางการแพทย์และสาธารณสุข
- การจัดทำแผนบูรณาการ เพื่อการยกระดับศักยภาพและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อการจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขและความมั่นคงด้านสุขภาพของประเทศ

(3) เป้าหมาย

- ประเทศมีระบบงานความมั่นคงด้านสุขภาพและระบบจัดการภาวะฉุกเฉิน ด้านสาธารณสุขที่ครบวงจรและบูรณาการ เพื่อยกระดับความมั่นคงแห่งชาติด้านสุขภาพ (National Health Security) สามารถตอบโต้ภาวะฉุกเฉินได้ทุกภัย รวมถึงโรคระบาดระดับชาติและโรคอุบัติใหม่ อย่างรวดเร็ว เป็นระบบ มีความเป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและปลอดภัย เพื่อปกป้องชีวิต สวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ของประชาชนชาวไทยด้วยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนแบบบูรณาการและยั่งยืน

(1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

1.2 การปฏิรูปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสร้างเสริมสุขภาพ ความรอบรู้ด้านสุขภาพ การป้องกันและดูแลรักษาโรคไม่ติดต่อสำหรับประชาชนและผู้ป่วย

(2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การพัฒนาสถานที่ทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นองค์กรแห่งความรอบรู้ด้านสุขภาพ
- การบูรณาการบริการสร้างเสริมสุขภาพ การสร้างเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพและป้องกันโรค เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเข้ากับระบบบริการทางการแพทย์
- การพัฒนาระบบและมาตรฐานของการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล
- การพัฒนาและขยายการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลส่วนบุคคล รวมทั้งการดำเนินการในพื้นที่ในรูปแบบปฐมภูมิเชิงนวัตกรรม
- การขับเคลื่อนมาตรการรวมทั้งภาษี และกฎหมายกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(3) เป้าหมาย

- ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสร้างเสริมสุขภาพ ความรอบรู้ด้านสุขภาพ การป้องกันและดูแลรักษาโรคไม่ติดต่อสำหรับประชาชนและผู้ป่วยเพิ่มขึ้น

(1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

1.3 การปฏิรูประบบบริการสุขภาพผู้สูงอายุด้านการบริหาร การรักษาพยาบาลที่บ้าน/ชุมชน และการดูแลสุขภาพตนเองในระบบสุขภาพปฐมภูมิเชิงนวัตกรรม

(2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การพัฒนาพัฒนา/ทดสอบระบบ กลไกและรูปแบบต่างๆ ที่เป็นนวัตกรรม และเพิ่มประสิทธิผลในการเร่งสร้างผู้บริบาลผู้สูงอายุ
- การพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานภาคส่วนต่างๆ และพื้นที่/ท้องถิ่น/ชุมชนในการเร่งสร้างผู้บริบาลผู้สูงอายุ
- การพัฒนาและเริ่มใช้ระบบ/กลไกการเงินการคลังเชิงนวัตกรรมที่ยั่งยืน และมีทางเลือกหลากหลายในการสร้าง การธำรงรักษา และการจ้างงาน/ค่าตอบแทนผู้บริบาลดูแลผู้สูงอายุ

- การขับเคลื่อนการดำเนินการทั่วประเทศในการใช้ระบบและกลไกการเร่งสร้างผู้บริบาล
ผู้สูงอายุ

- การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน

(3) เป้าหมาย

- ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบบริการสุขภาพผู้สูงอายุด้านการบริหาร
การรักษายาบาลที่บ้าน/ชุมชน และการดูแลสุขภาพตนเองในระบบสุขภาพปฐมภูมิเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

(1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

1.4 การปฏิรูประบบหลักประกันสุขภาพและกองทุนที่เกี่ยวข้องให้มีความเป็นเอกภาพ
บูรณาการเป็นธรรม ทั้งถึง เพียงพอ และยั่งยืนด้านการเงินการคลัง

(2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- บูรณาการ 8 ระบบที่สำคัญ ได้แก่

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

(2) ระบบการบริหารจัดการ รวมทั้งสิทธิประโยชน์และกลไกการจ่ายชดเชย ค่าบริการ รองรับ
วิกฤติด้านสุขภาพโดยเฉพาะโรคระบาดระดับชาติและโรคอุบัติใหม่

(3) ระบบงบประมาณและกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคที่ต่อเนื่อง

(4) ระบบการดูแลระยะยาวในชุมชน/ที่บ้าน

(5) ระบบข้อมูลการเบิกจ่ายค่าบริการสุขภาพ

(6) ระบบประกันสุขภาพคนต่างด้าว

(7) การจัดบริการที่เน้นคุณค่า

(8) การจ่ายชดเชยค่าบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

(3) เป้าหมาย

- ประเทศมีระบบหลักประกันสุขภาพและกองทุนที่เกี่ยวข้อง ที่มีการบูรณาการและเป็น
เอกภาพ เป็นธรรม ทั้งถึง เพียงพอ และยั่งยืนด้านการเงินการคลัง อีกทั้งส่งผลให้การดำเนินการตามเป้าหมาย
ของการปฏิรูปด้านการจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุข โรคไม่ติดต่อ ผู้สูงอายุและเขตสุขภาพสามารถ
บรรลุผลสำเร็จเพิ่มขึ้น

- ประชาชนเข้าถึงบริการอย่างทั่วถึงและมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

5. แผนการปฏิรูปประเทศที่ 9 ด้านสังคม

(1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

1.1 การมีระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันรายได้หลังวัยเกษียณที่เพียงพอ และครอบคลุม
ในกลุ่มแรงงานทั้งในและนอกระบบ

(2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การผลักดันร่างพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ พ.ศ. เพื่อให้แรงงานใน
ระบบมีรายได้หลังเกษียณที่เพียงพอ

- การผลักดันให้กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) และกองทุนประกันสังคมร่วมกันศึกษา
แนวทางปรับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- การสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนคนไทยเข้าสู่ระบบการออม ผ่านการจัดสรรเงินคืนในสัดส่วน
ที่เหมาะสมจากการซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาล และ/หรือการจัดเก็บภาษีเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ (Earmarked Tax)

(3) เป้าหมาย

- ประเทศมีระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันรายได้หลังวัยเกษียณที่เพียงพอและครอบคลุมในกลุ่มแรงงานทั้งในและนอกระบบ

(1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

1.2 การปฏิรูปการขึ้นทะเบียนคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิสวัสดิการและความช่วยเหลือได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

(2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การปรับคำนิยาม “คนพิการ” ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยงาน
- การแก้ไขระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการฯ พ.ศ. 2556 ข้อ 6
- การวางระบบการเชื่อมโยงฐานข้อมูลคนพิการที่ขึ้นทะเบียน ปรับให้เป็นปัจจุบัน และเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์ข้อมูลร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

(3) เป้าหมาย

- คนพิการได้รับสิทธิสวัสดิการและความช่วยเหลือได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

6. แผนการปฏิรูปประเทศที่ 12 ด้านการศึกษา

(1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):

การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและระบบอื่นๆ ที่เน้นการฝึกปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบนำไปสู่การจ้างงานและการสร้างงาน

(2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- ปรับปรุงคุณภาพปัจจัยนำเข้าในด้านอาชีวศึกษาทวิภาคี
- พัฒนาระบบและกระบวนการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคี
- เพิ่มระดับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาทวิภาคี ผลผลิต และผลลัพธ์ของการยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษาที่สะท้อนผลต่อกลุ่มเป้าหมายต่างๆ

(3) เป้าหมาย

- ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีทักษะที่ตรงตามความคาดหวังของสถานประกอบการ และมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

7. แผนการปฏิรูปประเทศที่ 13 ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock) :

1.1 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการ

(2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การพัฒนาคณะกรรมการอิสระ เพื่อบริหารการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะกำลังคนของประเทศไทย (Thailand Workforce Agency : TWA) ในลักษณะองค์กรเสมือนจริง (Virtual organization)
- การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศในรูปแบบของระบบ E-Workforce Ecosystem
- การศึกษาแนวทางในการปรับปรุง หรือจัดตั้งกองทุนใหม่เกี่ยวข้องที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างแท้จริง

(3) เป้าหมาย

- มีระบบการพัฒนากำลังแรงงานตลอดช่วงชีวิต และการคุ้มครองแรงงานนอกระบบแบบบูรณาการ

- (1) กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock):
 - 1.2 การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ
- (2) ขั้นตอนการดำเนินงาน
 - การพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital literacy : DL) ให้กับคนทุกช่วงวัยอย่างเหมาะสม
 - การพัฒนากำลังคนภาครัฐ
 - การพัฒนาโรงเรียนต้นแบบที่มีคุณภาพระดับโลกและเหนือระดับสากลที่มีลักษณะพิเศษตามบริบทของพื้นที่ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - การพัฒนาทักษะและอาชีพใหม่ๆ ให้กับคนทุกกลุ่มวัย
 - การพัฒนาแพลตฟอร์มการจัดการองค์ความรู้สำหรับคนทุกช่วงวัย
 - การจัดทำฐานข้อมูลกำลังคนที่มีความสามารถสูงของประเทศ (National Talent Pool)
 - การพัฒนากลไกทางภาษี ให้เป็นกลไกกระตุ้นเศรษฐกิจ นอกเหนือจากการเป็นการสร้างรายได้ การระดมทุน การเชื่อมโยงเครือข่ายธุรกิจ ทั้งรัฐและเอกชนในรูปแบบใหม่
 - การพัฒนาระบบประสิทธิภาพประโยชน์ให้กับครอบครัวลูกหลานที่มีศักยภาพในชุมชน
 - การปฏิรูปด้านการคุ้มครองผู้บริโภค
- (3) เป้าหมาย
 - หน่วยงานภาครัฐมีสมรรถนะในระดับที่สามารถขับเคลื่อน ประเด็นการพัฒนาใหม่ ๆ บนฐานของการมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
 - ประชาชนทุกภาคส่วนได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ รวมถึงการสร้างตลาดงานใหม่ ๆ รองรับอย่างเหมาะสม นำไปสู่ความมั่นคงทางอาชีพ
 - เด็กวัยเรียนได้รับการพัฒนาทักษะสำหรับการเตรียมพร้อมสู่ศตวรรษที่ 22 ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นไทย

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

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อใช้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2565) ซึ่งจะสิ้นสุดลงในเดือนกันยายน 2565 กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของแผน รวมทั้งสิ้น 5 เป้าหมาย และมีหมวดหมู่หรือประเด็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นในการพัฒนาสำคัญรวม 13 หมวดหมู่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุม ตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทย มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

1. เป้าหมายการพัฒนา

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดเป้าหมายหลักจำนวน 5 ประการ ประกอบด้วย

(1) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่น และผู้ประกอบการรายย่อย กับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

(2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย ที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกัน และความคุ้มครองทางสังคม เพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

(3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาส ให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

(4) การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน โดยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิต และบริโภค ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ แก้ไขปัญหามลพิษสำคัญ ด้วยวิธีการที่ยั่งยืน โดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ขยะ และมลพิษทางน้ำ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) ภายในครึ่งแรกของศตวรรษนี้

(5) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาส จากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ได้อย่างทันเวลามีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

2. หมายเหตุการพัฒนาและกลยุทธ์รายหมายเหตุในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านแรงงาน

ภายใต้ (ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 มีหมายเหตุการพัฒนา และกลยุทธ์รายหมายเหตุ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของการพัฒนา ระดับหมายเหตุ และกลยุทธ์การพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) หมายเหตุที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

เป้าหมายที่ 1 การท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูง ที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมและบริการ ที่มีศักยภาพอื่น

ตัวชี้วัดที่ 1.2 อันดับดัชนีขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยวดีขึ้น โดยมีอันดับรวมไม่สูงกว่าอันดับที่ 25 ด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัย ไม่สูงกว่าอันดับที่ 50 ด้านความยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อม ไม่สูงกว่าอันดับที่ 50 ด้านสุขภาพและสุขอนามัย ไม่สูงกว่าอันดับที่ 50 และ ด้านทรัพยากรทางวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ ไม่สูงกว่าอันดับที่ 25

เป้าหมายที่ 3 การท่องเที่ยวไทยมีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

ตัวชี้วัดที่ 3.1 ผู้ประกอบการและแหล่งท่องเที่ยวได้รับมาตรฐานการท่องเที่ยวไทยเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 ต่อปี

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ยกระดับการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยว

(2) ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

เป้าหมายที่ 2 ผู้ประกอบการเดิมสามารถปรับตัวไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้า และมีการลงทุนเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญภายในประเทศ

ตัวชี้วัดที่ 2.5 จำนวนแรงงานเดิมที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านยานยนต์ไฟฟ้า และเข้ามาเป็นแรงงาน ในอุตสาหกรรมใหม่เพิ่มขึ้น 5,000 คน ภายในปี 2570

เป้าหมายที่ 3 การสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัดที่ 3.2 แรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้า มีจำนวนไม่น้อยกว่า 30,000 คน ภายในปี 2570

กลยุทธ์ที่ 9 ผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ

กลยุทธ์ย่อยที่ 9.1 พัฒนาบุคลากรรองรับยานยนต์ไฟฟ้า เยียวยากำลังคนรองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ 9.3 กำหนดแนวทางดึงดูดผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะสูง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยการให้สิทธิประโยชน์ในช่วงเริ่มต้น เช่น สิทธิประโยชน์ด้านภาษีสำหรับการจ้างแรงงานทักษะสูงในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การให้วีซ่า สิทธิการอยู่ ภาษี และการย้ายถิ่นฐาน สำหรับผู้เชี่ยวชาญชาวต่างชาติ เป็นต้น

(3) หมายเหตุที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

เป้าหมายที่ 3 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถเข้าถึงและได้รับการส่งเสริมอย่างมีประสิทธิภาพจากภาครัฐ

ตัวชี้วัดที่ 3.1 จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมรายใหม่ ที่เข้าถึงมาตรการ/โครงการของภาครัฐและบริการพัฒนาธุรกิจภาคเอกชน โดยการสนับสนุนของรัฐไม่น้อยกว่า XX รายต่อปี (รอข้อมูล)

กลยุทธ์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้เป็นผู้ประกอบการในยุคดิจิทัล

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 เสริมสร้างความรู้พื้นฐานทางธุรกิจ โดยเฉพาะความรู้และทักษะด้านดิจิทัล การเงิน การตลาดยุคใหม่ การเข้าถึงตลาดส่งออก รูปแบบธุรกิจต่าง ๆ รวมทั้งความรู้และทักษะเชิงลึก ตามความต้องการเฉพาะด้านของสาขาและประเภทธุรกิจ ตลอดจนเตรียมความพร้อมให้ผู้ประกอบการสามารถรับมือกับสภาพการแข่งขันของตลาดยุคใหม่ที่รวดเร็ว และรุนแรง รวมถึงการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

(4) หมายเหตุที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ 2 ความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาคลดลง

ตัวชี้วัดที่ 2.2 สัดส่วนผู้มีงานทำในแต่ละภาคเพิ่มสูงขึ้นกว่าสัดส่วนผู้มีงานทำของภาคในปี 2563 ยกเว้นกรุงเทพมหานครมีสัดส่วนผู้มีงานทำไม่เกินร้อยละ 13 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด

กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 พัฒนาภาคให้เป็นฐานเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจชุมชน

กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน โลจิสติกส์ และดิจิทัลรองรับพื้นที่เศรษฐกิจหลักและเมือง

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 พัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้มีคุณภาพเพียงพอ และปรับตัวได้ทันต่อความต้องการของอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายในพื้นที่

(5) หมายเหตุที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

เป้าหมายที่ 2 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคมมีค่าไม่ต่ำกว่า 100 โดยดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคม ประกอบด้วย 3 มิติ โดยมีตัวชี้วัดในแต่ละมิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับวัยเด็ก

- การเข้าถึงบริการเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย (0-2 ปี) เพิ่มขึ้นในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50

มิติที่ 2 ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับวัยแรงงาน

- แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานรวม
- จำนวนผู้ที่อยู่ในระบบการออมเพื่อการเกษียณภาคสมัครใจ ที่ภาครัฐจ่ายสมทบเพิ่มขึ้น

ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 100

- แรงงานที่อยู่ภายใต้การจ้างงานทุกประเภท ได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงาน

มิติที่ 3 ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงวัย

- สัดส่วนผู้สูงอายุที่ยากจนลดลงเหลือไม่เกินร้อยละ 4
- สัดส่วนของผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงที่เข้าถึงบริการดูแลระยะยาว ด้านสาธารณสุข

ในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เพิ่มขึ้นเป็นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

กลยุทธ์ที่ 1 การแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้า ให้ครัวเรือนหลุดพ้น

ความยากจนอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพของครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น

กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 ยกระดับความคุ้มครองทางสังคม เพื่อสร้างหลักประกัน สำหรับ

วัยแรงงาน

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.3 ยกระดับความคุ้มครองทางสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

(6) หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา

แห่งอนาคต

เป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

ตัวชี้วัดที่ 1.5 ผลผลิตแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4 ต่อปี

เป้าหมายที่ 2 กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต

เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ดัชนีความสามารถในการแข่งขันของสภาเศรษฐกิจโลก 6 ด้านทักษะ

มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 เมื่อสิ้นสัปดาห์

เป้าหมายที่ 3 ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตัวชี้วัดที่ 3.2 กลุ่มประชากรอายุ 15 – 24 ปี ที่ไม่ได้เรียน ไม่ได้ทำงาน หรือไม่ได้

ฝึกอบรม ไม่เกินร้อยละ 5 เมื่อสิ้นสัปดาห์

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารภาครัฐ ที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร

ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐ

ให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษา

ผู้มีศักยภาพ มาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

2.4 แผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้อง

1. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก 1 พ.ศ. 2566 – 2570

1.1) วิสัยทัศน์ (Vision) :

“พื้นที่พัฒนาพิเศษระดับอาเซียน แหล่งผลิตอาหารและผลไม้ปลอดภัย เพื่อการส่งออก และแหล่งท่องเที่ยวมาตรฐานระดับนานาชาติ”

1.2) เป้าประสงค์รวม (Ultimate Goals)

- 1.2.1) พื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษที่ดี และทันสมัยที่สุดในภูมิภาคอาเซียน
- 1.2.2) แหล่งผลิตอาหารและผลไม้ปลอดภัย เพื่อการส่งออก
- 1.2.3) แหล่งท่องเที่ยวมาตรฐานระดับนานาชาติ
- 1.2.4) ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.2.5) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต

1.3 ตำแหน่งในการพัฒนา (Positioning)

- 1.3.1 ฐานเศรษฐกิจชั้นนำ และศูนย์กลางโลจิสติกส์
- 1.3.2 แหล่งผลิตอาหารและผลไม้เมืองร้อนที่มีชื่อเสียง
- 1.3.3 แหล่งท่องเที่ยวชายทะเลนานาชาติ และแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมนิเวศและเกษตรโดยชุมชน

1.4 ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

เป้าหมายในการพัฒนา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
1. พื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษที่ดีและทันสมัยที่สุดในภูมิภาคอาเซียน	ตัวชี้วัดที่ 1 ผลผลิตมวลรวมด้านอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 ตัวชี้วัดที่ 2 มูลค่าการค้าการลงทุนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2 ตัวชี้วัดที่ 3 อัตราการขยายตัวการลงทุนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 1
2. แหล่งผลิตอาหารและผลไม้ปลอดภัย เพื่อการส่งออก	ตัวชี้วัดที่ 1 ผลผลิตมวลรวมด้านการเกษตรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 ตัวชี้วัดที่ 2 มูลค่าสินค้าทางการเกษตรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2
3. แหล่งท่องเที่ยวมาตรฐานระดับนานาชาติ	ตัวชี้วัดที่ 1 รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5
4. ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัดที่ 1 พื้นที่ป่าชายเลนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 1 ตัวชี้วัดที่ 2 ปัญหาวิกฤตมลพิษทางอากาศได้รับการแก้ไขให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ตัวชี้วัดที่ 3 ปริมาณขยะทะเลบริเวณชายหาดและแนวปะการังธรรมชาติลดลง ร้อยละ 3
5. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต	ตัวชี้วัดที่ 1 ดัชนีความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index – HAI) สูงกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ร้อยละ 1

1.5 ประเด็นในการพัฒนา

- ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาความพร้อมของพื้นที่ สร้างบรรยากาศ เพื่อส่งเสริมการค้าการลงทุนอุตสาหกรรม มุ่งสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษที่ดี และทันสมัยที่สุดในภูมิภาคอาเซียน
- ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาภาคตะวันออกให้เป็นแหล่งผลิตอาหารที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล

- ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปรับปรุงมาตรฐานสินค้าและธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยว
- ประเด็นการพัฒนาที่ 4 เร่งแก้ไขปัญหาวิกฤติมลพิษและพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- ประเด็นการพัฒนาที่ 5 พัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัย

2. แผนพัฒนาจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนพัฒนาจังหวัดระยอง พ.ศ. 2566 - 2570 จัดทำภายใต้กรอบแนวคิด จังหวัดระยอง “เป็นเมืองที่มีการคิดและนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนา - เป็นเมืองที่ประชาชนอยู่ดีมีสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี - เป็นเมืองที่มีการใช้ทรัพยากรอย่างพอเพียงและเกิดประโยชน์สูงสุด - เป็นเมืองที่มีการพัฒนาเท่าทันสถานการณ์ - เป็นเมืองที่สร้างสมดุลการพัฒนา”

2.1) เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดระยอง ระยะ 5 ปี

“เทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวหน้า พัฒนอย่างสมดุลและยั่งยืน บนพื้นฐานของความพอเพียง”

2.2) ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาของจังหวัดระยอง

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย	รายละเอียดตัวชี้วัด
1. เศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง การเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคอุตสาหกรรม ภาคการเกษตรกรรม ภาคการท่องเที่ยว ภาคพาณิชย์กรรม เป็นไปอย่างสมดุล	1. อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดเพิ่มขึ้นต่อปี 2. ร้อยละรายได้รวมภาคการเกษตร เพิ่มขึ้นต่อไป 3. ร้อยละรายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัด เพิ่มขึ้นต่อไป
2. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพดี มีโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความมั่นคงในชีวิต	1. ร้อยละประชากรที่อยู่ภายใต้เส้นความยากจนลดลง 2. การแจ้งความคดีชีวิต ร่างกาย เพศ และคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ (ต่อแสนคน) 3. ร้อยละของครัวเรือนที่ถนนสายหลักใช้การได้ตลอดปี
3. ทรัพยากรธรรมชาติมีการใช้ประโยชน์อย่างสูงสุด ทุกภาคส่วนดำเนินกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม บนพื้นฐานการมีส่วนร่วม	1. ร้อยละของพื้นที่ป่า/พื้นที่สีเขียวในจังหวัด เพิ่มขึ้นต่อปี 2. สัดส่วนปริมาณขยะที่กำจัดถูกต้องต่อปริมาณขยะที่เกิดขึ้น (ร้อยละ) 3. พื้นที่อุตสาหกรรมเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมเชิงนิเวศน์ เพิ่มขึ้นต่อปี
4. มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาอย่างเหมาะสม และสามารถปรับตัวการพัฒนาให้เท่าทันสถานการณ์ทั้งภายนอกและภายใน	1. ร้อยละของประชากรที่เข้าถึงอินเทอร์เน็ต 2. ร้อยละลดลงการเสียชีวิตของผู้ป่วยโรคอุบัติใหม่ต่อประชากร 100,000 คน (โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019) 3. จำนวนผู้ประกอบการได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการวางแผนพัฒนาการค้าและการลงทุน โดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ต่อไป

2.3 ประเด็นการพัฒนาจังหวัดระยอง

- ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาผลิตภาพการผลิต คุณภาพสินค้า ผลิตภัณฑ์และบุคลากรด้านการเกษตร ประมง ปศุสัตว์ ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ควบคู่กับการพัฒนาไปสู่เกษตรอุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว
- ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ เทคโนโลยี นวัตกรรม สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน

- ประเด็นการพัฒนาที่ 3** พัฒนาภาคอุตสาหกรรมเข้าสู่อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ สนับสนุนการดำเนินการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
- ประเด็นการพัฒนาที่ 4** ป้องกัน อนุรักษ์ ป่าไม้ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการสู่ความสมดุลและยั่งยืน
- ประเด็นการพัฒนาที่ 5** เสริมสร้างมาตรฐานและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนทุกช่วงวัย โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ประเด็นการพัฒนาที่ 6** สร้างความเข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถของภาคพาณิชย์กรรม และภาคการบริการสู่การแข่งขันในระดับสากล

3. แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน พ.ศ. 2566 -2570 ของกระทรวงแรงงาน เป็นแผนระบุถึงกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงาน สถานประกอบกิจการ และตลาดแรงงานของประเทศ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงสามารถตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาของประเทศตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติในช่วงปี พ.ศ. 2566 – 2570 มีสาระสำคัญ โดยสรุปดังนี้

3.1) วิสัยทัศน์ (Vision) :

“แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี”

3.2) พันธกิจ

- 3.2.1) พัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- 3.2.2) สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม
- 3.2.3) สร้างหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน
- 3.2.4) บูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศ และความร่วมมือด้านความมั่นคง
- 3.2.5) บริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
- 3.2.6) พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

3.3) แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

3.3.1) แนวทางที่ 1 การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงาน และสถานประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

เป้าประสงค์

- (1) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน และมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- (2) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

สำหรับตัวอย่างแผนงานของโครงการสำคัญ (Flagship Project)/กิจกรรมที่ควรบรรจุในแผน รวม 4 โครงการ เช่น โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชนเพื่อจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือและสร้างทักษะแรงงานคุณภาพ

3.3.2) แนวทางที่ 2 การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม

เป้าประสงค์

แรงงานทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกช่วงวัย รวมถึงผู้พิการที่สามารถทำงานได้ และพร้อมที่จะทำงาน ได้รับโอกาสการมีงานทำที่ดี มีทางเลือกในการประกอบอาชีพ และการจ้างงานที่เหมาะสม เป็นธรรม

สำหรับแผนงาน/ตัวอย่างของโครงการสำคัญ (Flagship Project)/กิจกรรมที่ควรบรรจุในแผน จำนวน 3 โครงการ เช่น โครงการจัดให้มีแพลตฟอร์มกลางระหว่างผู้ต้องการมีงานทำ กับสถานประกอบกิจการ (Matching Platform) เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงานและสร้างฐานข้อมูล ในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในตลาด

3.2.3) แนวทางที่ 3 การปฏิรูปหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัย

แรงงาน

เป้าประสงค์

(1) แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(2) ยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

สำหรับแผนงาน/ตัวอย่างของโครงการสำคัญ (Flagship Project)/กิจกรรมที่ควรบรรจุในแผน 4 โครงการ เช่น โครงการพัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยที่เหมาะสมกับแรงงานกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง

3.2.4) แนวทางที่ 4 การบูรณาการ การบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศและความร่วมมือด้านความมั่นคง

เป้าประสงค์

(1) บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ และมีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคงและการสาธารณสุข

(2) บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศเชิงรุก ทั้งในประเทศต้นทางผู้รับและประเทศต้นทางผู้ส่ง และทั้งในระดับเวทีความร่วมมือระหว่างประเทศ ด้านแรงงานในกรอบความร่วมมือต่างๆ

(3) จัดปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

สำหรับแผนงาน/ตัวอย่างของโครงการสำคัญ (Flagship Project)/กิจกรรมที่ควรบรรจุในแผน จำนวน 4 โครงการ เช่น โครงการบูรณาการความร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อการวางแผนกำลังแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมเป้าหมาย

3.2.5) แนวทางที่ 5 การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

เป้าประสงค์

(1) ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันทสมัยคล่องตัว และมีธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ

(2) บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

สำหรับแผนงาน/ตัวอย่างของโครงการสำคัญ (Flagship Project)/กิจกรรมที่ควรบรรจุในแผน จำนวน 4 โครงการ เช่น โครงการยกระดับกลไกความร่วมมือกับอาสาสมัครแรงงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายแรงงาน

3.2.6) แนวทางที่ 6 การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศ
ที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

เป้าประสงค์

มีระบบสารสนเทศที่มีความเชื่อมโยงสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ

สำหรับแผนงาน/ตัวอย่างของโครงการสำคัญ (Flagship Project)/กิจกรรมที่ควรบรรจุ
ในแผน จำนวน 5 โครงการ เช่น โครงการการพัฒนา Digital ID สำหรับแรงงานต่างด้าว

ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ และสรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง

แผน ระดับ 1	ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 –2580 ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (หลัก) ● เป้าหมาย สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ ● ประเด็นยุทธศาสตร์ : (1) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดยสร้างหลักประกันทางสังคม ที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย รวมทั้งเพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพมีความปลอดภัยในการทำงาน (2) การเสริมสร้างพลังทางสังคม ในมิติของการรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ	ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (รอง) ● เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 สังคมไทย มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงวัย ● ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะช่วงวัยแรงงาน ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด และ ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ส่งเสริมให้มีการทำงานหลังเกษียณ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพ ในการหารายได้ มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง (รอง) ● เป้าหมาย ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล ● ประเด็นยุทธศาสตร์ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง โดย (1) การแก้ไขปัญหาความมั่นคง ในปัจจุบัน อาทิ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ การหลบหนีเข้าเมือง การป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย (2) การติดตาม เฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจอุบัติขึ้นใหม่ (3) การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (รอง) ● เป้าหมาย ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน 2) ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ● ประเด็นยุทธศาสตร์ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต โดยขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ตามความต้องการของตลาด สนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (รอง) ● เป้าหมาย (1) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส (2) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (3) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัย ยุติธรรมและประพฤติมีชอบ ● ประเด็นยุทธศาสตร์ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดย การให้บริการสาธารณะของภาครัฐ ได้มาตรฐานสากล และเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค และ (2) ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่างๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้
---------------------------	--	---



แผน ระดับ 2	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (หลัก) (1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น (2) แผนย่อยของแผนแม่บท การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นพลังทางสังคม (รอง) (1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น (2) แผนย่อยของแผนแม่บท การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก แนวทางการพัฒนา : เร่งส่งเสริมการเตรียมการก่อนยามสูงอายุเพื่อให้สูงวัยในทุกมิติอย่างมีคุณภาพ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (รอง) (1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้ และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (2) แผนย่อยของแผนแม่บท การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน แนวทางการพัฒนา : ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงาน ให้มีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ ประเด็นความมั่นคง (รอง) (1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท ประเทศไทยมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับเพิ่มขึ้น ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุขดีขึ้น (2) แผนย่อยของแผนแม่บท การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง แนวทางการพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ ประเด็นการต่างประเทศ (รอง) (1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท การต่างประเทศไทยมีเอกภาพ ทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มีมาตรฐานสากล และมีเกียรติภูมิในประชาคมโลก (2) แผนย่อยของแผนแม่บท การพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและพันธกรณีระหว่างประเทศ แนวทางการพัฒนา ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมาย และกฎระเบียบภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศของไทย และมีความเป็นมาตรฐานสากล และจัดทำความตกลงกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ของชาติ และมุ่งอนุวัติพันธกรณีระหว่างประเทศ	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 วัตถุประสงค์ เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้า พลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม เป้าหมายหลัก จำนวน 5 ประการ (1) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ (3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม (4) การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน (5) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ หมวดหมู่การพัฒนา จำนวน 13 ประการ 1. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย หมวดหมู่ที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมวดหมู่ที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน หมวดหมู่ที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก หมวดหมู่ที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง หมวดหมู่ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค หมวดหมู่ที่ 6 ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก 2. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม หมวดหมู่ที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ หมวดหมู่ที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เด็ดขาดได้อย่างยั่งยืน หมวดหมู่ที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม 3. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมวดหมู่ที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ หมวดหมู่ที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 4. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน
----------------------------	---	---	---

		อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์สากลที่สำคัญหรือที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (รอง) (1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น (2) แผนย่อยของแผนแม่บท อุตสาหกรรมและการบริการแห่งอนาคต แนวทางการพัฒนา วางแนวทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยเชื่อมโยงภาคการศึกษาภาคอุตสาหกรรมและบริการให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละสาขาของอุตสาหกรรมและบริการ และจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกระดับ ทั้งแรงงานในประเทศที่เป็นแรงงานฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ตลอดจนส่งเสริมการนำเข้าบุคลากรที่ขาดแคลนจากต่างประเทศหรือบุคลากรที่มีทักษะในอุตสาหกรรมใหม่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (รอง) (1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ (2) แผนย่อยของแผนแม่บท การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ แนวทางการพัฒนา พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้างเป็นองค์กร ชีตสมรรถนะสูง” (3) แผนย่อยของแผนแม่บท การพัฒนาบริการประชาชน แนวทางการพัฒนา พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (รอง) (1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ (2) แผนย่อยของแผนแม่บท ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต	
--	--	--	--



แผน ระดับ 3	แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (พ.ศ. 2566 -2570) ทิศทางการพัฒนาภาค การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ตามบทบาทการพัฒนาของภาค มุ่งเน้นให้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็น “ฐานเศรษฐกิจสีเขียวชั้นนำของอาเซียน ควบคู่กับคุณภาพการดำรงชีวิตของ ประชาชนที่ดี” ประเด็นการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 ด้าน ได้แก่ 1. พัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และเป็นกำลังหลัก ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างยั่งยืน 2. พัฒนาการเกษตรคุณภาพและผลตอบแทนสูง เชื่อมโยงสู่การผลิตอาหาร ปลอดภัย การผลิตพลังงานทดแทน และพืชสมุนไพรทางการแพทย์ 3. รักษาและยกระดับการท่องเที่ยวคุณภาพในแหล่งท่องเที่ยวหลักและ แหล่งท่องเที่ยวทางเลือก รวมทั้งการพัฒนาธุรกิจเกี่ยวเนื่องที่เน้นคุณค่า อัตลักษณ์ ความยั่งยืน และเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย 4. พัฒนาเมืองและพื้นที่ชนบทให้มีความทันสมัยและน่าอยู่พร้อมทั้งยกระดับ คุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกช่วงวัย 5. รักษาและยกระดับพื้นที่เศรษฐกิจชายแดนประเทศกัมพูชา ให้มีมูลค่าสูง มีความมั่นคง และเป็นประตูเชื่อมโยงการค้า การลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้าน 6. เสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ และคุณภาพสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มประสิทธิภาพการรับมือภัยพิบัติทางธรรมชาติ และผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ จังหวัดระยอง กำหนดเป้าหมายการพัฒนา “เทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวหน้า พัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน บนพื้นฐานของความพอเพียง” โดยมีประเด็นการพัฒนา 6 ด้าน คือ 1. พัฒนาคูณภาพสินค้าและผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตร	แผนพัฒนาจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 – 2570) เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด (ระยะ 5 ปี) “เทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวหน้า พัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืนบนพื้นฐานของความพอเพียง” ตัวชี้วัดความสำเร็จ ตามเป้าหมาย การพัฒนาจังหวัด ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนา “เทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวหน้า พัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน บนพื้นฐานของความพอเพียง” ประกอบด้วย 1. อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดเพิ่มขึ้นต่อปี 2. ร้อยละรายได้รวมภาคการเกษตร เพิ่มขึ้นต่อไป 3. ร้อยละรายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดเพิ่มขึ้น ต่อปี 4. ร้อยละประชากรที่อยู่ภายใต้เส้นความยากจน 5. การแจ้งความคดี ร่างกาย เพศ และคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน (ต่อแสนคน) 6. ร้อยละของครัวเรือนที่ถนนสายหลักใช้การได้ตลอดปี 7. ร้อยละของพื้นที่ป่า/พื้นที่สีเขียวในจังหวัด เพิ่มขึ้นต่อไป 8. สัดส่วนปริมาณขยะที่กำจัดถูกต้องต่อปริมาณขยะที่เกิดขึ้น (ร้อยละ) 9. พื้นที่อุตสาหกรรมเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมเชิงนิเวศน์ เพิ่มขึ้นต่อไป 10. ร้อยละของประชากรที่เข้าถึงอินเทอร์เน็ต 11. ร้อยละลดลงการเสียชีวิตของผู้ป่วยโรคอุบัติใหม่ต่อประชากร 100,000 คน (โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019) 12. จำนวนผู้ประกอบการได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการวางแผนพัฒนาการค้า และการลงทุน โดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ต่อไป ประเด็นการพัฒนาของจังหวัด ➢ ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาผลิตภาพการผลิต คุณภาพสินค้า ผลิตภัณฑ์ และบุคลากรด้านการเกษตร ประมง ปศุสัตว์ ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ควบคู่กับการพัฒนาไปสู่เกษตรอุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว ➢ ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ เทคโนโลยี นวัตกรรม สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน ➢ ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาภาคอุตสาหกรรมเข้าสู่อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ สนับสนุนการดำเนินการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์รองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ➢ ประเด็นการพัฒนาที่ 4 ป้องกัน อนุรักษ์ ป่าไม้ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการสู่ความสมดุลและยั่งยืน	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2566 - 2570) เป้าหมาย : แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี พันธกิจ 1) พัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงาน และสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 2) สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม 3) สร้างหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน 4) บูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศ และความร่วมมือด้านความมั่นคง 5) บริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร 6) พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ ประเด็นการพัฒนา ➢ ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ➢ ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม ➢ ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การปฏิรูปหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน ➢ ประเด็นการพัฒนาที่ 4 การบูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศและความร่วมมือด้านความมั่นคง ➢ ประเด็นการพัฒนาที่ 5 การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร ➢ ประเด็นการพัฒนาที่ 6 การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ
----------------------------	---	--	--

ประมง ปศุสัตว์ ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ควบคู่กับการพัฒนาไปสู่เกษตรและการท่องเที่ยว วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผลผลิตทางการเกษตร ประมง และปศุสัตว์ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มี ผลผลิตภาพสูง มีมูลค่าเพิ่ม มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน เชื่อมโยงเป็นการเกษตร อุตสาหกรรม และเกษตรท่องเที่ยว ขยายโอกาสทางการตลาดไปสู่ภายใน และ ภายนอกประเทศ 2. พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวให้เติบโตควบคู่กับภาคการเกษตร และอุตสาหกรรมอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน วัตถุประสงค์ : เพื่อเป็นแหล่งสร้างและกระจายรายได้ จากการท่องเที่ยว สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับแหล่ง/สถานที่ท่องเที่ยวของจังหวัดระยอง ทรัพยากรด้านการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา พื้นฟูและอนุรักษ์ให้คงอยู่ได้อย่างยั่งยืน 3. พัฒนาภาคอุตสาหกรรมเข้าสู่อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ สนับสนุนการดำเนินการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) วัตถุประสงค์ : พัฒนาภาคอุตสาหกรรมเข้าสู่ อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ สนับสนุนการดำเนินการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 4. ป้องกัน อนุรักษ์ พื้นฟู และควบคุมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม วัตถุประสงค์ : ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้รับการป้องกัน อนุรักษ์ พื้นฟู รวมทั้ง	➢ ประเด็นการพัฒนาที่ 5 เสริมสร้างมาตรฐานและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนทุกช่วงวัย โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ➢ ประเด็นการพัฒนาที่ 6 สร้างความเข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถของภาคพาณิชย์กรรม	
---	---	--

	ได้รับการส่งเสริม ควบคุม แก้ไขปัญหา คุณภาพสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลยั่งยืน 5. เสริมสร้างมาตรฐานและยกระดับคุณภาพชีวิตของคน ทุกช่วงวัย โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วัตถุประสงค์ : ประชาชนทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ภายใต้การน้อมนำแนวคิดปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ 6. สร้างความเข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถของภาค พาณิชยกรรม และภาคการบริการสู่การแข่งขันในระดับ สากล วัตถุประสงค์ : ภาคพาณิชยกรรม และภาคบริการได้รับ การส่งเสริม ให้มีศักยภาพและได้รับ การยอมรับอย่างต่อเนื่ อง มี ความสามารถ ในการเข้าสู่การแข่งขันในระดับสากล		
--	---	--	--

ส่วนที่ 3 สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 - 2570)

3.1 การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 - 2570)

1. ประชากรวัยทำงาน ณ 31 มีนาคม 2566 จังหวัดระยองมีประชากรที่อยู่ในวัยแรงงาน หรือผู้ที่มิอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 915,643 คน จำแนกเป็น **ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน** จำนวน 714,653 คน ประกอบด้วย ผู้มีงานทำ 699,496 คน ผู้ว่างงาน 15,157 คน และเป็น**ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน** 200,990 คน

2. การมีงานทำ ผู้มีงานทำในจังหวัดระยอง จำนวน 699,496 คน พบว่าทำงาน ในภาคเกษตรกรรม 100,898 คน (ร้อยละ 14.42) ทำงานนอกภาคเกษตร 598,598 คน (ร้อยละ 85.58) โดยทำงานในอุตสาหกรรม การผลิตมากที่สุด 267,513 คน (ร้อยละ 44.69) รองลงมา ได้แก่ การขายส่ง การขายปลีก 112,505 คน (ร้อยละ 18.79) และผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำนวน 195,946 คน (ร้อยละ 28.01)

3. การว่างงาน จังหวัดระยองมีผู้ว่างงาน จำนวน 15,157 คน หรือมีอัตราการว่างงาน ร้อยละ 2.12 โดยเพศหญิงมีอัตราการว่างงานสูงกว่าเพศชาย คือ เพศหญิงมีอัตราการว่างงาน ร้อยละ 1.36 (9,752 คน) ในขณะที่เพศชายมีอัตราการว่างงาน ร้อยละ 0.76 (5,405 คน)

4. แรงงานนอกระบบ จังหวัดระยอง จากการสำรวจเบื้องต้นในปี 2565 พบว่า มีผู้ทำงานเป็นแรงงาน นอกระบบ จำนวน 252,720 คน หรือร้อยละ 36.13 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดในปี 2565 (699,496 คน) การประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงานนอกภาคเกษตร จำนวน 138,377 คน (ร้อยละ 54.76) ในภาคเกษตร จำนวน 114,343 คน (ร้อยละ 45.24) อุตสาหกรรมที่มีแรงงานนอกระบบสูงสุด คือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ฯ จำนวน 57,079 คน (ร้อยละ 41.25) รองลงมา คือ กิจการโรงแรมและภัตตาคาร จำนวน 29,076 คน (ร้อยละ 21.01) ส่วน**อาชีพ**ที่มีการทำงานนอกระบบสูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง จำนวน 112,966 คน (ร้อยละ 44.70) สำหรับด้าน **การศึกษา** แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 70,847 คน (ร้อยละ 28.03)

5. การบริการจัดหางานในประเทศ ในช่วงไตรมาสที่ 1 ปี 2566 นายจ้าง/สถานประกอบการ ได้แจ้ง ตำแหน่งงานว่าง จำนวน 11,081 อัตรา โดยมีผู้สมัครงาน จำนวน 2,341 คน และการบรรจุงานจะมีอัตราบรรจุ งานต่อตำแหน่งงานว่างร้อยละ 11.03 ส่วนตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาที่ต้องการสูงสุด คือ ระดับ ปวช.-ปวส./อนุปริญญา มีความต้องการร้อยละ 36.84 (4,082 อัตรา) รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษา และ ระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า ร้อยละ 28.13 (3,117 อัตรา) และร้อยละ 19.38 (2,148 อัตรา) ตามลำดับ สำหรับ อาชีพที่มีการบรรจุงานมากที่สุด คือ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ร้อยละ 25.62 (313 คน) และอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด คือ การผลิต ร้อยละ 43.48 (4,818 อัตรา)

5.1 การใช้แรงงานต่างด้าว ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาต ทำงานในจังหวัดระยอง มีจำนวน 123,305 คน จำแนกเป็นกลุ่มต่างๆ ได้ดังนี้

(1) คนต่างด้าวตลอดชีพ ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงาน ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 จำนวน 0 คน

(2) คนต่างด้าวมาตรา 59 ประเภททั่วไป ได้แก่ คนต่างด้าว ที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือ ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีใช้ได้รับอนุญาต ให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จำนวน 4,131 คน

(3) คนต่างด้าวมาตรา 59 พิสูจน์สัญชาติ ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับผ่อนผันให้ทำงานและอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรี ได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและปรับสถานการณ์เข้าเมืองถูกกฎหมายเรียบร้อยแล้ว จำนวน 76,807 คน

(4) คนต่างด้าวมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และ กัมพูชา ที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลประเทศต้นทาง จำนวน 33,849 คน

(5) คนต่างด้าว มาตรา 62 ประเภทส่งเสริมการลงทุน ได้แก่ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520) หรือ กฎหมายอื่น ได้แก่ พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติ พิโตรเลียม พ.ศ. 2514 เช่น นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ จำนวน 7,008 คน

(6) คนต่างด้าวมาตรา 63 ประเภทชนกลุ่มน้อย ได้แก่ คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ และกระทรวงมหาดไทย ได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะ ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน จำนวน 1,510 คน

(7) คนต่างด้าวมาตรา 64 ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงาน บริเวณชายแดนในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาลในพื้นที่ความตกลงว่าด้วยการสัญจรข้ามแดน ระหว่าง ราชอาณาจักรไทยกับประเทศที่ติดกับราชอาณาจักรไทย จำนวน 0 คน

6. การพัฒนาศักยภาพแรงงาน จากข้อมูลของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง พบว่า

(1) การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 656 คน โดยกลุ่มอาชีพที่ฝึกยกระดับฝีมือสูงสุด คือ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม จำนวน 239 คน (ร้อยละ 36.43) รองลงมา คือ กลุ่มธุรกิจและบริการ จำนวน 198 คน (ร้อยละ 30.18)

(2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 143 คน โดยกลุ่มอาชีพที่เข้ารับการทดสอบ มากที่สุด คือ กลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 123 คน (ร้อยละ 86.01) รองลงมาคือ ช่างอุตสาหกรรม จำนวน 20 คน (ร้อยละ 13.99)

7. การคุ้มครองแรงงาน จากข้อมูลของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ในไตรมาส 1 ปี 2566 พบว่า

(1) การตรวจแรงงาน มีสถานประกอบการทั้งหมด จำนวน 48 แห่ง มีลูกจ้างผ่านการตรวจ จำนวน 3,702 คน ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ขนาด 20 - 49 คน จำนวน 15 แห่ง (ร้อยละ 31.25) โดยสถานประกอบการร้อยละ 95.83 (46 แห่ง) ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย โดยสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ได้แก่ สถานประกอบการขนาด 20-99 คน จำนวน 1 แห่ง และสถานประกอบการขนาด 100-299 คน จำนวน 1 แห่ง โดยเรื่องที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย คือ เรื่องวันหยุด ร้อยละ 50 (1 แห่ง) และเรื่องข้อบังคับ ร้อยละ 50 (1 แห่ง) ประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง ตามกฎหมาย ได้แก่ การก่อสร้าง ร้อยละ 50 (1 แห่ง) และการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ฯ ร้อยละ 50 (1 แห่ง)

(2) การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน มีการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการ ทั้งสิ้น 92 แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวน 13,212 คน พบว่า มีสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้อง ตามกฎหมายความปลอดภัย จำนวน 66 แห่ง (ร้อยละ 71.74) ปฏิบัติไม่ถูกต้อง จำนวน 26 แห่ง (ร้อยละ 28.26) โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องมากที่สุด ได้แก่ การผลิต จำนวน 18 แห่ง (ร้อยละ 69.23) รองลงมา ได้แก่ การก่อสร้าง กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและกิจกรรมทางธุรกิจ และการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ฯ ตามลำดับ

(3) การเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งภายในจังหวัดระยอง พบว่า

3.1) การแจ้งข้อเรียกร้อง มีจำนวน 20 แห่ง 20 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 15,952 คน เป็นกิจการ เอกชนทั้งหมด (ร้อยละ 100) ส่วนหน่วยงานในการกำกับดูแลของรัฐในไตรมาสนี้ พบว่า ไม่มีการแจ้ง ข้อเรียกร้องใดๆ

3.2) ข้อพิพาทด้านแรงงาน มีจำนวน 2 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 3,966 คน โดยพนักงาน ประนอมข้อพิพาทแรงงาน สามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทแรงงานจนยุติได้ทั้ง 2 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 100)

(4) การสวัสดิการ มีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง จำนวน 49 แห่ง 4,487 คน ส่งเสริมและให้บริการด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด จำนวน 172 แห่ง ลูกจ้างได้รับประโยชน์ 13,148 คน การให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ในสถานประกอบการ 1 แห่ง ผู้ใช้แรงงานได้รับการบริการ 100 คน

8. การประกันสังคม มีสถานประกอบการขึ้นทะเบียนประกันสังคม จำนวน 11,507 แห่ง ผู้ประกันตนรวมทั้งสิ้น 710,043 คน

(1) ผู้ประกันตน

- ผู้ประกันตนมาตรา 33 จำนวน 475,342 คน
- ผู้ประกันตนมาตรา 39 จำนวน 39,245 คน
- ผู้ประกันตนมาตรา 40 จำนวน 195,456 คน

(2) สถานพยาบาลในสังกัดประกันสังคม จำนวน 4 แห่ง เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาล จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลระยอง และโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ส่วนสถานพยาบาลเอกชน มีจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลมงกุฎระยอง และโรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง

(3) กองทุนประกันสังคม มีการจ่ายเงินกองทุน 436.59 ล้านบาท มีผู้ใช้บริการจำนวน 206,023 คน หรือร้อยละ 29.02 ของผู้ประกันตนทั้งหมด ประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้บริการสูงสุด ได้แก่ กรณี สงเคราะห์บุตร จำนวน 135,131 คน หรือร้อยละ 65.59 ของผู้ใช้บริการทั้งหมด สำหรับปริมาณการจ่ายเงิน ประโยชน์ทดแทน พบว่า การจ่ายเงินกรณีชราภาพ มีการจ่ายเงินสูงสุดถึง 153.59 ล้านบาท หรือร้อยละ 35.18 ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย

(4) การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน ในช่วงไตรมาส 1 ปี 2566 จังหวัดระยอง มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำนวน 739 คน โดยประเภทความร้ายแรง พบว่า ส่วนใหญ่จะหยุดงานไม่เกิน 3 วัน จำนวน 584 คน (ร้อยละ 79.03) หยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 151 คน (ร้อยละ 20.43) เสียชีวิต จำนวน 3 คน (ร้อยละ 0.40) และสูญเสียอวัยวะบางส่วน จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.14) ตามลำดับ

(5) การเลิกจ้างแรงงาน ในไตรมาส 1 ปี 2566 สถานประกอบกิจการในจังหวัดระยอง ที่เลิกกิจการ มีจำนวน 195 แห่ง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง 1,357 คน ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก 1-9 คน โดยมีสัดส่วน ร้อยละ 94.36 มีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง จำนวน 799 คน (ร้อยละ 58.88 ของจำนวนลูกจ้าง ที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมด) โดยประเภทกิจการที่มีการเลิกจ้างสูงสุด คือ กิจการประเภทอื่นๆ จำนวน 193 แห่ง (ร้อยละ 98.97) รองลงมาคือ การก่อสร้าง จำนวน 2 แห่ง (ร้อยละ 0.74)

9. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน ในช่วงไตรมาส 1 ปี 2566 มีผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพกับศูนย์ ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 2 จำนวน 294 คน ลักษณะการบาดเจ็บมากที่สุด ได้แก่ บาดเจ็บทางการเคลื่อนไหว จำนวน 276 คน (ร้อยละ 93.88) รองลงมาได้แก่ การบาดเจ็บอื่นๆ เช่น การฟัง การพูด ฯลฯ จำนวน 10 คน (ร้อยละ 3.40) และบาดเจ็บทางการมองเห็น จำนวน 8 คน (ร้อยละ 2.72) สำหรับผู้สิ้นสุดการฟื้นฟู มีจำนวน 15 คน โดยสามารถออกไปประกอบอาชีพอิสระ 6 คน ประกอบอาชีพกับนายจ้างเดิม 5 คน และประกอบ อาชีพกับนายจ้างใหม่ 4 คน

3.2 สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 – 2570)

1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงานของจังหวัด มีแผนพัฒนาแรงงานระดับจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นด้านแรงงานที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง ตลอดจนทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการ และการของบประมาณของแต่ละจังหวัด เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เป้าหมาย

(1) เป้าหมายการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด

“แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี”

(2) พันธกิจ

1) พัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2) ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงทางอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3) ส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

(3) ตัวชี้วัดรวม

สามารถจำแนกตามประเด็นการพัฒนาของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 - 2570) ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ตัวชี้วัดทั้งหมดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 – 2570)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2566	2567	2568	2569	2570
ประเด็นการพัฒนาที่ 1 : พัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก					
- จำนวนแรงงานได้รับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	80	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานได้รับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	1,000	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	120,000	-	-	-	-
- จำนวนครั้งการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ กพร.ปช.	2	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามเป้าหมาย	40	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานได้รับการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรกรองความรู้ความสารถ	470	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานได้รับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานตามเป้าหมาย	140	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเข้าสู่เกณฑ์ตามประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	40	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานได้รับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	200	-	-	-	-
- จำนวนสถานประกอบการดำเนินการเกี่ยวกับประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	1	-	-	-	-

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2566	2567	2568	2569	2570
- จำนวนแรงงานได้รับการฝึกอาชีพเสริม	160	-	-	-	-
- จำนวนนักเรียนได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	20	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานสตรีได้รับการฝึกอาชีพเสริม	40	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานได้รับการฝึกอาชีพเสริม	600	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานได้รับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	100	-	-	-	-
- จำนวนที่ตรวจสถานประกอบกิจการ ที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก ฯ	25	25	25	25	25
- จำนวนสถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงาน ไทยฯ	29	29	29	29	29
- จำนวนสถานประกอบกิจการที่จัดทำมาตรฐานแรงงานไทย	47	47	47	47	47
- จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับ ความรับผิดชอบสังคมด้านแรงงานด้วยมาตรฐานแรงงานไทย	10	10	10	10	10
- จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย	2	2	2	2	2
- จำนวนสถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	150	150	150	150	150
ประเด็นการพัฒนาที่ 2 : คัดกรองและเสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงทางอาชีพ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี					
- จำนวนแรงงานนอกระบบที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม	1,337	1,337	1,337	1,337	1,337
- จำนวนแกนนำเครือข่ายประกันสังคมมีความรู้ขยายความคุ้มครอง ประกันสังคม มาตรา 40 ไม่ร้อยละร้อยละ 75	100	100	100	100	100
- จำนวนผู้รับบริการขอคำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ประกันสังคมไม่น้อยกว่า 2,400 คน	4,800	4,800	4,800	4,800	4,800
- จำนวนครั้งการอบรมให้ความรู้ด้านประกันสังคมแก่แรงงานต่าง ด้าว	3	3	3	3	3
- จำนวนผู้ประกันตนได้รับของเยี่ยมในรู้แบบการให้บริการเชิงรุก	413	413	413	413	413
- นายจ้างที่จ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมผ่านระบบ e-Paymen	50	50	50	50	50
- ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานร้อยละ	90	90	90	90	90
- จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้งานประกันสังคม	800	800	800	800	800
- จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	40	40	40	40	40
- จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้รับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทักษะด้าน ภาษา	8	8	8	8	8
- เกษตรกรในพื้นที่ได้รับผลกระทบจากช้างป่าเกิดการปรับเปลี่ยน ทัศนคติ และเข้าใจพฤติกรรมของช้างป่าสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับ ช้างป่าได้อย่างเหมาะสม และมีการปรับเปลี่ยนหรือ หันมาประกอบ อาชีพทางการเกษตรทดแทนการทำการเกษตรเดิมที่ได้รับ ผลกระทบจากช้างป่า	30	-	-	-	-
- การรวมกลุ่มเกษตรกรอย่างยั่งยืน	43	-	-	-	-
- จำนวนการตรวจบูรณาการคุ้มครองแรงงานในเรือประมงทะเล	16	16	16	16	16
- จำนวนการตรวจสถานประกอบกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ	6	6	6	6	6
- จำนวนที่ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงาน ครอบครัวและสังคม	175	175	175	175	175

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2566	2567	2568	2569	2570
- จำนวนที่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานขั้นพื้นฐาน	310	310	310	310	310
- จำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการพัฒนาแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	36	36	36	36	36
- จำนวนสถานประกอบกิจการที่จัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	23	23	23	23	23
- จำนวนแรงงานที่ได้รับการรณรงค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1,651	1,651	1,651	1,651	1,651
- จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ (กิจกรรมสถานศึกษาปลอดภัยรับสมัครและตรวจประเมินสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ)	12	12	12	12	12
- จำนวนแรงงานที่ได้รับการเฝ้าระวังและคุ้มครองจากการหยุดกิจการชั่วคราวและเลิกจ้าง เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย	125	125	125	125	125
- จำนวนผู้รับรองตนเองจากการส่งเสริมให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดีในภาวะวิกฤติจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)	10	10	10	10	10
- ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการคัดกรองเพื่อส่งต่อตามเกณฑ์ที่กำหนด	41	41	41	41	41
- จำนวนที่รณรงค์ส่งเสริมให้มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี	78	78	78	78	78
- จำนวนสถานประกอบกิจการที่ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนด้วยรูปแบบ (Model)	39	39	39	39	39
- จำนวนกลุ่มอาชีพจัดตั้งใหม่น้อย 1 กลุ่ม	1	1	1	1	1
- จำนวนการฝึกอาชีพผู้สูงอายุอย่างน้อย 1 รุ่น	1	1	1	1	1
- จำนวนการฝึกช่างชุมชนอย่างน้อย 1 รุ่น	1	1	1	1	1
- โครงการสามารถดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90	90	90	90	90	90
- จำนวนแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี	1	1	1	1	1
- จำนวนผู้รับบริการด้านแรงงานจากอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่	2,030	2,030	2,030	2,030	2,030
- จำนวนผู้รับบริการด้านแรงงานผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	1,980	1,980	1,980	1,980	1,980
- จำนวนประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	2,200	2,200	2,200	2,200	2,200
- จำนวนประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	1,200	1,200	1,200	1,200	1,200
- จำนวนประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	500	500	500	500	500
- จำนวนประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	100	100	100	100	100
- จำนวนประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	20	20	20	20	20
- ผู้รับบริการได้รับบริการแนะแนวอาชีพ และส่งเสริมการประกอบอาชีพ	20	20	20	20	20
- ผู้รับบริการได้รับบริการแนะแนวอาชีพ และส่งเสริมการประกอบอาชีพ	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2566	2567	2568	2569	2570
- ผู้รับบริการได้รับการบริการแนะแนวอาชีพ และส่งเสริมการประกอบอาชีพ	100	100	100	100	100
- ผู้รับบริการได้รับการบริการแนะแนวอาชีพ และส่งเสริมการประกอบอาชีพ	500	500	500	500	500
- ผู้รับบริการได้รับการบริการแนะแนวอาชีพ และส่งเสริมการประกอบอาชีพ	140	140	140	140	140
- ผู้รับบริการได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ตรงตามความเหมาะสมกับวัยหรือความต้องการ	80	80	80	80	80
- ผู้รับบริการได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ตรงตามความเหมาะสมกับวัยหรือความต้องการ	8	8	8	8	8
- จำนวนลูกจ้างที่เป็นผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพของศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 2 เข้ารับการทดลองงาน	3	5	5	5	5
- จำนวนผู้สูงอายุที่เป็นบุคคลธรรมดา มีสัญชาติไทย ที่มีอายุตั้งแต่ 60 - 70 ปี	2	2	2	2	2
- จำนวนแรงงานได้รับประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	70,000	70,000	70,000	70,000	70,000
ประเด็นการพัฒนาที่ 3 : บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่าย และการให้บริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง					
- ร้อยละความสำเร็จของการนำแผนการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ	90	90	90	90	90
- ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานฯ	96	96	96	96	96
- จำนวนชมรมฯ และศูนย์เพื่อนใจ เพิ่มขึ้น	1	1	1	1	1
- จำนวนชมรมฯ ยังคงอยู่ร้อยละ 70	70	70	70	70	70
- การให้ความรู้ ปกป้อง แนะนำ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน และกลุ่มแรงงานนอกระบบ	386	386	386	386	386
- จำนวนประชากรในพื้นที่ได้รับการด้านแรงงาน (ชี้เป้า)	2,030	2,030	2,030	2,030	2,030
- จำนวนแรงงานนอกระบบได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	25	25	25	25	25
- จำนวนสถานประกอบการกิจการ ที่รณรงค์ ประชาสัมพันธ์	445	445	445	445	445
- จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	1	1	1	1	1
- จำนวนแรงงานนอกระบบ	100	100	100	100	100
- จำนวนแรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับความรู้	60	60	60	60	60
- จำนวนแรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน	30	30	30	30	30
- จำนวนแรงงานนอกระบบ	20	20	20	20	20
- จำนวนแรงงานสูงอายุได้รับการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	100	100	100	100	100
- จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการสำรวจ	100	100	100	100	100

3. แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

1. การสร้างความเข้าใจแผน โดยการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการจัดทำ เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้รับทราบ และเข้าใจทิศทางการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน และการขับเคลื่อนแผน ให้บรรลุเป้าประสงค์ ตลอดจนการสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้สึกเป็นส่วนร่วม และพร้อมรับผิดชอบในการแปลงแผนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
2. นำแผนการสู่การปฏิบัติในระดับต่างๆ ให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนให้หน่วยงานต่างๆ มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้มีการประสานการทำงานในแนวราบระหว่างหน่วยงาน ให้มากขึ้นเพื่อเกิดการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการอย่างเป็นรูปธรรม
3. สร้างระบบการติดตามและประเมินผล มีเกณฑ์ชี้วัดประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแผนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำแผนปฏิบัติการไปดำเนินการ

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดระยอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. การติดตามและประเมินผล

1. การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมสำคัญในรูปแบบของรายงานผลการปฏิบัติงานรายปี เสนอผู้บริหาร
2. การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน (Outcome) โดยใช้กลไกระบบการตรวจราชการ เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อสรุปไปยังผู้บริหาร สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการทบทวนแผน
3. การติดตามประเมินผลภาพรวมโดยใช้วิธีวิจัยเป็นเครื่องมือ เพื่อติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติราชการ 5 ปี ใน 2 ระยะ คือ ระยะครึ่งแผน และระยะครบแผน

ส่วนที่ 4 ประเด็นการพัฒนา เป้าหมาย และแนวทางภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน จังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 - 2570)

4.1 ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 คุ้มครองและเสริมสร้างให้แรงงาน มีความมั่นคงทางอาชีพ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่าย และการให้บริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง

นิยามของกระทรวงแรงงาน

แรงงาน หมายถึง กำลังแรงงาน (แรงงานในและนอกระบบรวมทั้งแรงงานคนพิการแรงงานสูงอายุ) และผู้ประกอบการ

ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับมาตรฐานสากลซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง แรงงานมีงานทำมีความมั่นคงและมีสุขภาวะที่ดีในการทำงาน

แรงงานในระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ได้รับความคุ้มครองหรือหลักประกันทางสังคมจากการทำงานได้แก่ 1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำของส่วนกลางราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น 2) ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ 3) ครูใหญ่หรือครูโรงเรียนเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน 4) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ 5) ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน 6) ผู้มีงานทำที่ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคมมาตรา 33

แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองหรือผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองไม่ครบทั้งระบบหรือผู้มีงานทำที่ไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

4.2 ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

เป้าประสงค์	1. แรงงานมีศักยภาพได้รับการพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือ เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2. สถานประกอบการมีมาตรฐานและมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
--------------------	---

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2566	2567	2568	2569	2570
- จำนวนแรงงานได้รับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	80	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานได้รับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	1,000	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	120,000	-	-	-	-
- จำนวนครั้งการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ กพร.ปช.	2	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามเป้าหมาย	40	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานได้รับการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถ	470	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานได้รับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานตามเป้าหมาย	140	-	-	-	-

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2566	2567	2568	2569	2570
- จำนวนแรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเข้าสู่เกณฑ์ตามประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	40	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานที่ได้รับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	200	-	-	-	-
- จำนวนสถานประกอบการดำเนินการเกี่ยวกับประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	1	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานได้รับการฝึกอาชีพเสริม	160	-	-	-	-
- จำนวนนักเรียนได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	20	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานสตรีได้รับการฝึกอาชีพเสริม	40	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานได้รับการฝึกอาชีพเสริม	600	-	-	-	-
- จำนวนแรงงานได้รับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	100	-	-	-	-
- จำนวนที่ตรวจสอบสถานประกอบการกิจการที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก ฯ	25	25	25	25	25
- จำนวนสถานประกอบการกิจการได้รับการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทยฯ	29	29	29	29	29
- จำนวนสถานประกอบการกิจการที่จัดทำมาตรฐานแรงงานไทย	47	47	47	47	47
- จำนวนสถานประกอบการกิจการที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานด้วยมาตรฐานแรงงานไทย	10	10	10	10	10
- จำนวนสถานประกอบการกิจการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย	2	2	2	2	2
- จำนวนสถานประกอบการกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	150	150	150	150	150

แนวทางการพัฒนา :

1. พัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. ส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลให้สถานประกอบการเป็นไปตามมาตรฐาน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
แนวทางการพัฒนาที่ 1 : พัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก			
1	โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว	สพร. 17 รย.	
2	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) - กิจกรรมฝึกอบรม EEC (type B)	สพร. 17 รย.	
3	โครงการพัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน - กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	สพร. 17 รย.	

	- กิจกรรมขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. - กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานตามโครงการตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ - กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย		
4	โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือ และสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	สพร. 17 รย.	
5	โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน - กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ - กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ - กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	สพร. 17 รย.	
6	โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ - กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่ - กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ - กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพแรงงาน	สพร. 17 รย.	
7	โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะทางของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	สพร. 17 รย.	
8	โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	สพร. 17 รย.	
แนวทางการพัฒนาที่ 2 : ส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลให้สถานประกอบการเป็นไปตามมาตรฐาน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน			
1	ตรวจสอบสถานประกอบการที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก	สสค.รย.	
2	ส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทย และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (Corporate Social Responsibility : CSR)	สสค.รย.	
3	กิจกรรมดำเนินการให้สถานประกอบการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย	สสค.รย.	
4	พัฒนาศักยภาพสถานประกอบการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานด้วยมาตรฐานแรงงานไทย (T)	สสค.รย.	
5	ส่งเสริมสถานประกอบการให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (กพม.)	สสค.รย.	

6	โครงการดำเนินการให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและแรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน (ตรวจแรงงานในระบบ)	สสจ.รย.	
---	---	---------	--

4.3 ประเด็นการพัฒนานที่ 2 คัดกรองและเสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงทางอาชีพ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

เป้าประสงค์	1. แรงงานได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำ และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ 2. แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
-------------	--

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
ตัวชี้วัดที่ 1) จำนวนแรงงานนอกระบบที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม	1,337	1,337	1,337	1,337	1,337
ตัวชี้วัดที่ 2) จำนวนแกนนำเครือข่ายประกันสังคมมีความรู้ขยายความคุ้มครองประกันสังคม มาตรา 40 ไม่ร้อยละร้อยละ 75	100	100	100	100	100
ตัวชี้วัดที่ 3) จำนวนผู้รับบริการขอคำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ประกันสังคมไม่น้อยกว่า 2,400 คน	4,800	4,800	4,800	4,800	4,800
ตัวชี้วัดที่ 4) จำนวนครั้งการอบรมให้ความรู้ด้านประกันสังคมแก่แรงงานต่างด้าว	3	3	3	3	3
ตัวชี้วัดที่ 5) จำนวนผู้ประกันตนได้รับของเยี่ยมในรู้แบบการให้บริการเชิงรุก	413	413	413	413	413
ตัวชี้วัดที่ 6) นายจ้างที่จ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมผ่านระบบ e-Paymen	50	50	50	50	50
ตัวชี้วัดที่ 7) ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานร้อยละ	90	90	90	90	90
ตัวชี้วัดที่ 8) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ด้านประกันสังคม	800	800	800	800	800
ตัวชี้วัดที่ 9) จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	40	40	40	40	40
ตัวชี้วัดที่ 10) จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษา	8	8	8	8	8
ตัวชี้วัดที่ 11) เกษตรกรในพื้นที่ได้รับผลกระทบจากช้างป่าเกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และเข้าใจพฤติกรรมของช้างป่าสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับช้างป่าได้อย่างเหมาะสม และมีการปรับเปลี่ยนหรือ หันมาประกอบอาชีพทางการเกษตรทดแทนการทำการเกษตรเดิมที่ได้รับผลกระทบจากช้างป่า	30	-	-	-	-
ตัวชี้วัดที่ 12) การรวมกลุ่มเกษตรกรอย่างยั่งยืน	43	-	-	-	-
ตัวชี้วัดที่ 13) จำนวนการตรวจบูรณาการคุ้มครองแรงงานในเรือประมงทะเล	16	16	16	16	16
ตัวชี้วัดที่ 14) จำนวนการตรวจสถานประกอบกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ	6	6	6	6	6
ตัวชี้วัดที่ 15) จำนวนที่ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงาน ครอบครัวและสังคม	175	175	175	175	175

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
ตัวชี้วัดที่ 16) จำนวนที่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานขั้นพื้นฐาน	310	310	310	310	310
ตัวชี้วัดที่ 17) จำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการพัฒนาแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	36	36	36	36	36
ตัวชี้วัดที่ 18) จำนวนสถานประกอบกิจการที่จัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	23	23	23	23	23
ตัวชี้วัดที่ 19) จำนวนแรงงานที่ได้รับการรณรงค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1,651	1,651	1,651	1,651	1,651
ตัวชี้วัดที่ 20) จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ (กิจกรรมสถานศึกษาปลอดภัยรับสมัครและตรวจประเมินสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ)	12	12	12	12	12
ตัวชี้วัดที่ 21) จำนวนแรงงานที่ได้รับการเฝ้าระวังและคุ้มครองจากการหยุดกิจการชั่วคราวและเลิกจ้าง เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย	125	125	125	125	125
ตัวชี้วัดที่ 22) จำนวนผู้รับรองตนเองจากการส่งเสริมให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดีในภาวะวิกฤติจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)	10	10	10	10	10
ตัวชี้วัดที่ 23) ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการคัดกรองเพื่อส่งต่อตามเกณฑ์ที่กำหนด	41	41	41	41	41
ตัวชี้วัดที่ 24) จำนวนที่รณรงค์ส่งเสริมให้มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี	78	78	78	78	78
ตัวชี้วัดที่ 25) จำนวนสถานประกอบกิจการที่ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนด้วยรูปแบบ (Model)	39	39	39	39	39
ตัวชี้วัดที่ 26) จำนวนกลุ่มอาชีพจัดตั้งใหม่อย่างน้อย 1 กลุ่ม	1	1	1	1	1
ตัวชี้วัดที่ 27) จำนวนการฝึกอาชีพผู้สูงอายุอย่างน้อย 1 รุ่น	1	1	1	1	1
ตัวชี้วัดที่ 28) จำนวนการฝึกช่างชุมชนอย่างน้อย 1 รุ่น	1	1	1	1	1
ตัวชี้วัดที่ 29) โครงการสามารถดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90	90	90	90	90	90
ตัวชี้วัดที่ 30) จำนวนแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี	1	1	1	1	1
ตัวชี้วัดที่ 31) จำนวนผู้รับบริการด้านแรงงานจากอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่	2,030	2,030	2,030	2,030	2,030
ตัวชี้วัดที่ 32) จำนวนผู้รับบริการด้านแรงงานผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	1,980	1,980	1,980	1,980	1,980
ตัวชี้วัดที่ 33) จำนวนประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	2,200	2,200	2,200	2,200	2,200
ตัวชี้วัดที่ 34) จำนวนประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	1,200	1,200	1,200	1,200	1,200
ตัวชี้วัดที่ 35) จำนวนประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	500	500	500	500	500
ตัวชี้วัดที่ 36) จำนวนประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	100	100	100	100	100
ตัวชี้วัดที่ 37) จำนวนประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	20	20	20	20	20
ตัวชี้วัดที่ 38) ผู้รับบริการได้รับบริการแนะแนวอาชีพ และส่งเสริมการประกอบอาชีพ	20	20	20	20	20

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
ตัวชี้วัดที่ 39) ผู้รับบริการได้รับการแนะแนวอาชีพ และส่งเสริมการประกอบอาชีพ	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600
ตัวชี้วัดที่ 40) ผู้รับบริการได้รับการแนะแนวอาชีพ และส่งเสริมการประกอบอาชีพ	100	100	100	100	100
ตัวชี้วัดที่ 41) ผู้รับบริการได้รับการแนะแนวอาชีพ และส่งเสริมการประกอบอาชีพ	500	500	500	500	500
ตัวชี้วัดที่ 42) ผู้รับบริการได้รับการแนะแนวอาชีพ และส่งเสริมการประกอบอาชีพ	140	140	140	140	140
ตัวชี้วัดที่ 43) ผู้รับบริการได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ตรงตามความเหมาะสมกับวัยหรือความต้องการ	80	80	80	80	80
ตัวชี้วัดที่ 44) ผู้รับบริการได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ตรงตามความเหมาะสมกับวัยหรือความต้องการ	8	8	8	8	8
ตัวชี้วัดที่ 45) จำนวนลูกจ้างที่เป็นผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพของศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 2 เข้ารับการทดลองงาน	3	5	5	5	5
ตัวชี้วัดที่ 46) จ้างงานผู้สูงอายุที่เป็นบุคคลธรรมดา มีสัญชาติไทย ที่มีอายุตั้งแต่ 60 - 70 ปี	2	2	2	2	2

แนวทางการพัฒนา :

1. ขยายการให้บริการด้านประกันสังคมให้ครอบคลุมและทั่วถึง
2. กำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายส่งเสริมและยกระดับการบังคับใช้กฎหมาย
3. บริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน
4. ส่งเสริมการมีงานทำ และขยายโอกาสการมีงานทำ เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
แนวทางการพัฒนาที่ 1 : แรงงานได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำ และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ			
1	โครงการค่าตอบแทนส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานเครือข่ายประกันสังคม มาตรา 40	สปจ.รย.	
2	โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่าย	สปจ.รย.	
3	โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ	สปจ.รย.	
4	โครงการให้ความรู้ด้านการประกันสังคมแก่แรงงานต่างด้าว	สปจ.รย.	
5	โครงการประกันสังคมเยี่ยมผู้ทุพพลภาพ ผู้ประกันตนเจ็บป่วยในสถานพยาบาลหรือผู้ป่วยหลังภาวะวิกฤติ	สปจ.รย.	
6	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่นายจ้าง เพื่อจัดทำข้อมูลและจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมผ่านระบบ e-Payment	สปจ.รย.	

7	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของสำนักงาน ประกันสังคม	สปจ.รย.	
8	โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้งานประกันสังคม	สปจ.รย.	
9	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของสำนักงาน ประกันสังคม	ศพง.ภาค2	
10	โครงการฝึกอบรมทักษะด้านภาษาเพื่อพัฒนางานฟื้นฟูสมรรถภาพ คนงาน	ศพง.ภาค2	
11	โครงการพัชรสุธาชวนราษฎร์ หลักสูตร ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ การเกษตร	กษ.รย.	
12	โครงการเกษตรกรรมยั่งยืน	กษ.รย.	
แนวทางการพัฒนาที่ 2 : กำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายส่งเสริมและยกระดับ การบังคับใช้กฎหมาย			
1	บูรณาการตรวจคุ้มครองแรงงานในเรือประมงในพื้นที่ 22 จังหวัดติดทะเล	สสค.รย.	
2	บูรณาการตรวจสถานประกอบกิจการแปรรูปสัตว์น้ำในพื้นที่ 22 จังหวัดชายทะเล	สสค.รย.	
3	ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงาน ครอบครัว และสังคม	สสค.รย.	
4	ตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขั้นพื้นฐาน	สสค.รย.	
5	ส่งเสริมความรู้สถานประกอบกิจการด้านแนวปฏิบัติการใช้ แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อไปใช้ในการบริหารกิจการ/ธุรกิจ	สสค.รย.	
6	ส่งเสริมสถานประกอบกิจการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ ดี (GLP) (T)	สสค.รย.	
7	โครงการเร่งรัดพัฒนาระบบการบริหารและจัดการด้านความ ปลอดภัยเชิงรุก ในสถานประกอบกิจการประเภทกลุ่มเสี่ยง ขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) รณรงค์ให้แรงงานในสถาน ประกอบกิจการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	สสค.รย.	
8	โครงการปลูกฝังวัฒนธรรมความปลอดภัยให้กับยูวแรงงานก่อน เข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ของประเทศไทย (Safety Thailand) ให้ครอบคลุมทุกภาค ส่วน -กิจกรรมสถานศึกษาปลอดภัยรับสมัครและตรวจประเมิน สถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ	สสค.รย.	

9	โครงการเฝ้าระวังและติดตามสถานประกอบกิจการที่หยุดกิจการชั่วคราวและมีแนวโน้มที่จะเลิกจ้าง	สศค.รย.	
10	ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดีในภาวะวิกฤติจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) โดยการรับรองตนเอง	สศค.รย.	

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
แนวทางการพัฒนาที่ 3 : บริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน			
1	การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเชิงบูรณาการส่งเสริมความร่วมมือและติดตามผล การจัดการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน	สรจ.รย.	
2	รณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี	สศค.รย.	
3	ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนด้วยรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสม	สศค.รย.	
แนวทางการพัฒนาที่ 4 : ส่งเสริมการมีงานทำ และขยายโอกาสการมีงานทำ เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ			
1	โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	สรจ.รย.	
2	โครงการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มเฉพาะ (แรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการและแรงงานผู้สูงอายุ)	สรจ.รย.	
3	การประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงาน	สรจ.รย.	
4	การให้บริการประชาชนด้านแรงงาน โดยศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	สรจ.รย.	
5	โครงการบริหารจัดการหางานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ	สจจ.รย.	
6	โครงการจัดหางานเชิงรุกเพื่อการมีงานทำที่ยั่งยืน	สจจ.รย.	
7	โครงการนัดพบแรงงาน	สจจ.รย.	
8	โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ	สจจ.รย.	
9	โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน	สจจ.รย.	
10	โครงการเพิ่มทักษะแก่นักเรียนครอบครัวยากจน	สจจ.รย.	
11	โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์	สจจ.รย.	
12	กิจกรรมฝากฝึกผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพในสถานประกอบการ	ศฟง.ภาค2	

13	โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงานกับสำนักงาน ประกันสังคม	ศฟง.ภาค2	
14	กิจกรรมให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	ศบต.	

4.4 ประเด็นการพัฒนาที่ 3 บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย:

เป้าประสงค์	1. พัฒนากลไกการประสานบูรณาการระหว่างภาคีเครือข่ายด้านแรงงานและการให้บริการในพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึง 2. ขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลและกระทรวงแรงงานในพื้นที่อย่างเป็นเอกภาพ
-------------	---

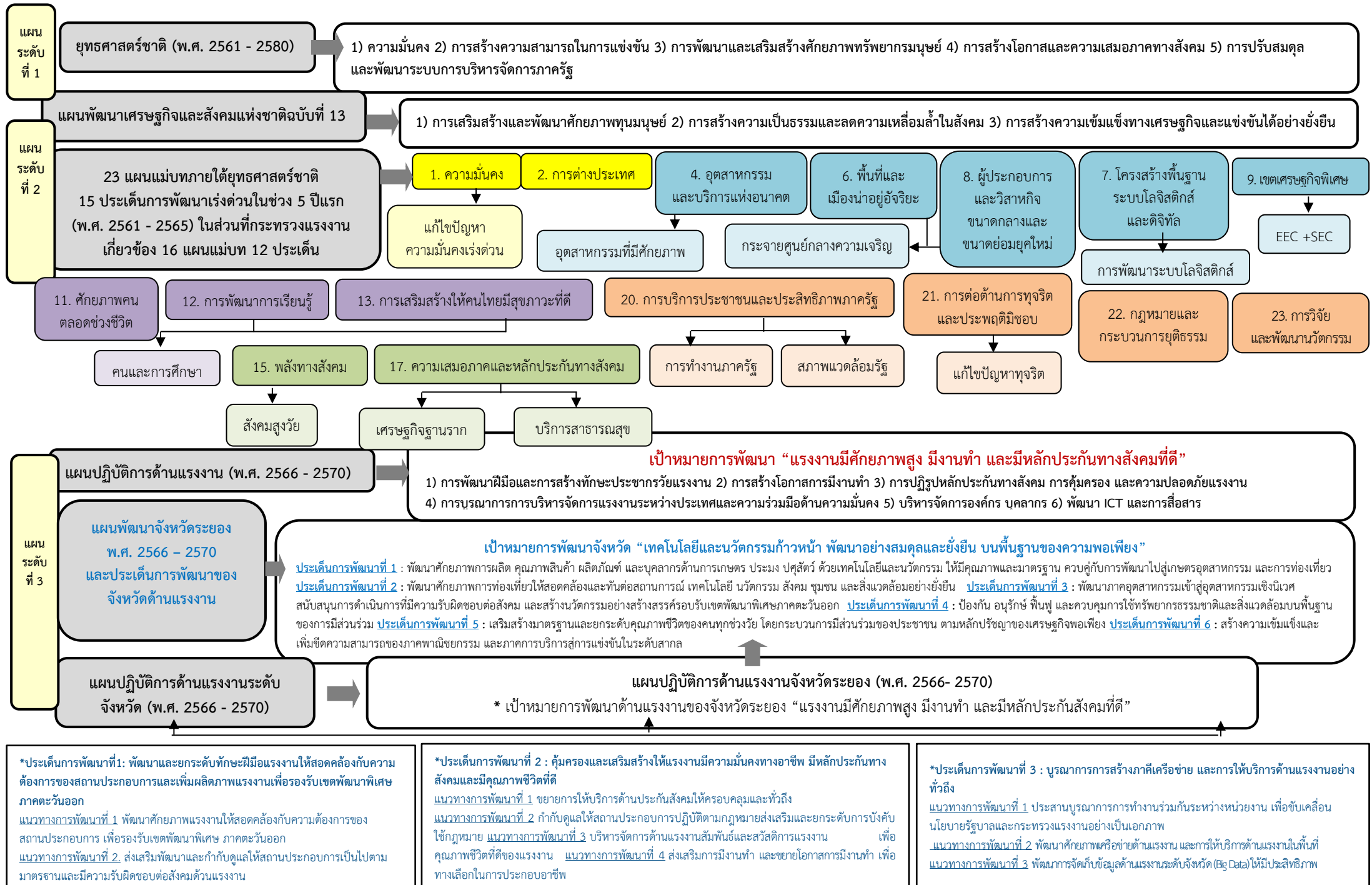
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
- ร้อยละความสำเร็จของการนำแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	90	90	90	90	90
- ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานฯ	96	96	96	96	96
- จำนวนชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE เพิ่มขึ้น	1	1	1	1	1
- จำนวนชมรมฯ ยังคงอยู่ร้อยละ 70	70	70	70	70	70
- การให้ความรู้ ปกป้อง แนะนำ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน และกลุ่มแรงงานนอกระบบ	386	386	386	386	386
- จำนวนประชากรในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงาน	2,030	2,030	2,030	2,030	2,030
- จำนวนแรงงานนอกระบบได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม	25	25	25	25	25
- จำนวนสถานประกอบการกิจการที่มั่นคง ประชาสัมพันธ์	445	445	445	445	445
- จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	1	1	1	1	1
- จำนวนแรงงานนอกระบบ	100	100	100	100	100
- จำนวนแรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับความรู้	60	60	60	60	60
- จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมความปลอดภัย	30	30	30	30	30
- จำนวนแรงงานนอกระบบ	20	20	20	20	20
- จำนวนแรงงานสูงอายุได้รับการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	100	100	100	100	100
- จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการสำรวจ	100	100	100	100	100

แนวทางการพัฒนา :

1. ประสานบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลและกระทรวงแรงงานอย่างเป็นเอกภาพ
2. พัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงาน และการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่
3. พัฒนาการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานระดับจังหวัด (Big Data) ให้มีประสิทธิภาพ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
แนวทางการพัฒนาที่ 1 : ประสานบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย รัฐบาล และกระทรวงแรงงานอย่างเป็นเอกภาพ			
1	โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	สรจ.รย.	
2	โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (TO BE NUMBER ONE)	สรจ.รย.	
3	โครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติด	สรจ.รย.	
4	การประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัคร แรงงาน	สรจ.รย.	
5	รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดในกลุ่มแรงงานนอกระบบ	สสค.รย.	
6	รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ	สสค.รย.	
แนวทางการพัฒนาที่ 2 : พัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงานและการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่			
1	โครงการเฉลิมพระเกียรติอาสาสมัครแรงงานร่วมใจอาสาพัฒนา บ้านเกิด	สรจ.รย.	
2	ตรวจแรงงานนอกระบบ	สรจ.รย.	
3	สร้างความรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง	สสค.รย.	
4	ส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่เครือข่ายแรงงานนอกระบบ	สสค.รย.	
5	สร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ	สสค.รย.	
6	ส่งเสริมสวัสดิการแรงงานสูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต (T)	สสค.รย.	
แนวทางการพัฒนาที่ 3 : พัฒนาการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานระดับจังหวัด (Big Data) ให้มีประสิทธิภาพ			
1	สำรวจฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	สสค.รย.	

4.6 แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผน 13ฯ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นการพัฒนาเร่งด่วน และทิศทางการพัฒนาจังหวัดด้านแรงงานกับแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดฯ



ส่วนที่ 5 แผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 - 2570)

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ	หน่วย นับ	เป้าหมาย						งบประมาณ						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและ เป้าหมายของแผนย่อยภายใต้ แผนแม่บท		
									(ล้านบาท)									
																		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่
	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม		2,566	2567	2568	2569	2570	รวม	2566	2567	2568	2569	2570	รวม				
1. โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	จำนวนแรงงานได้รับการฝึก ยกระดับฝีมือแรงงานตามเป้าหมาย	คน	80					80	0.168					0.168	สพร. 17 รย.	3	11	110401
2. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) - กิจกรรมฝึกอบรม EEC (type B)	จำนวนแรงงานได้รับการฝึกอบรม ได้ตามเป้าหมาย	คน	1,000					1000	2.9					2.9	สพร. 17 รย.	3	11	110401
3. โครงการพัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือ เครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน																		
- กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาน ประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวนแรงงานได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินการพัฒนา ฝีมือแรงงาน	คน	120,000					120,000	1.728					1.728	สพร. 17 รย.	3	11	110401
- กิจกรรมขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและ การดำเนินงานของ กพร.ปช.	จำนวนครั้งการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของ กพร.ปช.	ครั้ง	2					2	0.741					0.741	สพร. 17 รย.	3	11	110401
- กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานตามโครงการ ตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนา ฝีมือแรงงานตามเป้าหมาย	คน	40					40	0.18					0.18	สพร. 17 รย.	3	11	110401
- กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพ กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตาม กฎหมาย	จำนวนแรงงานได้รับการส่งเสริม และเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ รับรองความรู้ความสามารถฯ	คน	470					470	0.075					0.075	สพร. 17 รย.	3	11	110401
4. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและ สมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยี	จำนวนแรงงานได้รับการฝึก ยกระดับฝีมือแรงงานตามเป้าหมาย	คน	140					140	0.35					0.35	สพร. 17 รย.	3	11	110401

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก																		
แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก																		
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ	หน่วย นับ	เป้าหมาย						งบประมาณ						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและ เป้าหมายของแผนย่อยภายใต้ แผนแม่บทฯ		
	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม								(ล้านบาท)									
			2,566	2567	2568	2569	2570	รวม	2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผน แม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	เป้าหมายของ แผนย่อย
5. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐาน ฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน																		
- กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับ การจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	จำนวนแรงงานมีมาตรฐานฝีมือ แรงงานเพื่อเข้าสู่เกณฑ์ตาม ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน ฝีมือ	คน	40					40	0.116					0.116	สพร. 17 รย.	3	11	110401
- กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ	จำนวนแรงงานได้รับการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน	คน	200					200	0.14					0.14	สพร. 17 รย.	3	11	110401
- กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการ ดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	จำนวนสถานประกอบการดำเนินการ เกี่ยวกับประสิทธิภาพของเครือข่าย การดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ	แห่ง	1					1							สพร. 17 รย.	3	11	110401
6. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ																		
- กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่	จำนวนแรงงานได้รับการฝึกอาชีพ เสริมตามเป้าหมาย	คน	160					160	0.36					0.36	สพร. 17 รย.	3	11	110401
- กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษามัธยมต้น	จำนวนนักเรียนได้รับการฝึกเตรียม เข้าทำงานตามเป้าหมาย	คน	20					20	0.216					0.216	สพร. 17 รย.	3	11	110401
- กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับ ศักยภาพวัยแรงงาน	จำนวนแรงงานสตรีได้รับการฝึก อาชีพเสริมตามเป้าหมาย	คน	40					40	0.078					0.078	สพร. 17 รย.			
7. โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะทางของแรงงาน อิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	จำนวนแรงงานได้รับการฝึกอาชีพ เสริมตามเป้าหมาย	คน	600					600	3.879					3.879	สพร. 17 รย.	3	11	110401
8. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้าน เทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	จำนวนแรงงานได้รับการฝึก ยกระดับฝีมือแรงงานตามเป้าหมาย	คน	100					100	0.24					0.24	สพร. 17 รย.	3	11	110401

หน้า 59

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลให้สถานประกอบการเป็นไปตามมาตรฐานและมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ	หน่วย นับ	เป้าหมาย						งบประมาณ						หน่วยงาน รับผิดชอบ / หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญ กับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายของแผนย่อยภายใต้ แผนแม่บทา					
									(ล้านบาท)												
			2566	2567	2568	2569	2570	รวม	2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผน แม่บทา ตัวชี้วัดที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย			
1. ตรวจสอบสถานประกอบการที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก	จำนวนที่ตรวจสอบสถานประกอบการที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	แห่ง คน	25 1,300	25 1,300	25 1,300	25 1,300	25 1,300	125 6,500	0.0531	0.0531	0.0531	0.0531	0.0531	0.2655	สสค.รย.	1	1	010201			
2. ส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทย และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (Corporate Social Responsibility : CSR)	จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทยฯ	แห่ง	29	29	29	29	29	145	0.0058	0.0058	0.0058	0.0058	0.0058	0.0290	สสค.รย.	2	9	090101			
3. กิจกรรมดำเนินการให้สถานประกอบการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย	จำนวนสถานประกอบการที่จัดทำมาตรฐานแรงงานไทย	แห่ง	47	47	47	47	47	235	0.0470	0.0470	0.0470	0.0470	0.0470	0.2350	สสค.รย.	2	9	090101			
4. พัฒนาศักยภาพสถานประกอบการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานด้วยมาตรฐานแรงงานไทย (T)	จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานด้วยมาตรฐานแรงงานไทย	แห่ง	10	10	10	10	10	50	0.0050	0.0050	0.0050	0.0050	0.0050	0.0250	สสค.รย.	2	9	090101			
5. ส่งเสริมสถานประกอบการให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (กพม.)	จำนวนสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย	แห่ง	2	2	2	2	2	10	0.0060	0.0060	0.0060	0.0060	0.0060	0.0300	สสค.รย.	2	9	090101			
6. โครงการดำเนินการให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและแรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน (ตรวจแรงงานในระบบ)	จำนวนที่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	แห่ง คน	150 10,970	150 10,970	150 10,970	150 10,970	150 10,970	750 54,850	0.011	0.011	0.011	0.011	0.011	0.055	สสค.รย.	4	17	170101			

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 คຸ້ມครองและเสริมสร้้างให้แรงงานมีความมั่นคงทางอาชีพ มีหลักประกันทางสังคมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ 1 แรงงานได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำ และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	หน่วย นับ	เป้าหมาย						งบประมาณ						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและ เป้าหมายของแผนย่อยภายใต้แผน แม่บทา					
									(ล้านบาท)												
			2566	2567	2568	2569	2570	รวม	2566	2567	2568	2569	2570	รวม							
1. โครงการค่าตอบแทนส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานเครือข่ายประกันสังคม มาตรา 40	จำนวนแรงงานนอกระบบที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมเพิ่มขึ้น โดยสมัครผ่านเครือข่ายประกันสังคม	คน	1,337	1,337	1,337	1,337	1,337	6,685	0.0174	0.0174	0.0155	0.0155	0.0155	0.0813	สปจ.รย.	4	17	170101			
2. โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่าย	แกนนำเครือข่ายประกันสังคม มีความรู้และเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้การขยายความคุ้มครอง	คน	100	100	100	100	100	500	0.4460	0.4460	0.4460	0.4460	0.4460	2.2300	สปจ.รย.	4	17	170101			
3. โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ	จำนวนผู้เข้ารับบริการขอคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ประกันสังคมไม่น้อยกว่า 2,400 คน	คน	4,800	4,800	4,800	4,800	4,800	24,000	0.0706	0.0706	0.0706	0.0706	0.0706	0.3530	สปจ.รย.	4	17	170101			
4. โครงการให้ความรู้ด้านการประกันสังคมแก่แรงงานต่างด้าว	แรงงานต่างด้าวมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน โดยสามารถใช้สิทธิที่มีได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ 70	ครั้ง	3	3	3	3	3	15	0.0150	0.0150	0.0150	0.0150	0.0150	0.0750	สปจ.รย.	4	17	170101			
5. โครงการประกันสังคมเยี่ยมผู้ทุพพลภาพ ผู้ประกันตนเจ็บป่วยในสถานพยาบาลหรือผู้ป่วยหลังภาวะวิกฤติ	จำนวนผู้ประกันตนที่ได้รับของเยี่ยมในรูปแบบการให้บริการเชิงรุกให้กับผู้ทุพพลภาพ ผู้ประกันตนเจ็บป่วยในสถานพยาบาลหรือผู้ป่วยหลังวิกฤติ	คน	413	413	413	413	413	2,065	0.2065	0.2065	0.2065	0.2065	0.2065	1.0325	สปจ.รย.	4	17	170101			
6. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่นายจ้าง เพื่อจัดทำข้อมูลและจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment)	จำนวนนายจ้างที่จ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมผ่านระบบ e-Payment	ร้อยละของจำนวนสปก.	50	50	50	50	50	50	0.0400	0.0400	0.0400	0.0400	0.0400	0.2000	สปจ.รย.	4	17	170101			

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 คຸ້ມครองและเสริมสร้้างให้แรงงานมีความมั่นคงทางอาชีพ มีหลักประกันทางสังคมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ 1 แรงงานได้รับความคຸ້ມครอง ขยายโอกาสการมีงานทำ และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ	หน่วย นับ	เป้าหมาย						งบประมาณ						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและ เป้าหมายของแผนย่อยภายใต้แผน แม่บทา		
									(ล้านบาท)									
			2566	2567	2568	2569	2570	รวม	2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผน แม่บทา ตัวชี้วัดที่	เป้าหมาย ของแผนย่อย
7. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม	ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 85	ร้อยละ	90	90	90	90	90	450	0.3600	0.3600	0.3600	0.3600	0.3600	1.8000	สปจ.รย.	6	20	200501
8. โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้งานประกันสังคม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	คน	800	800	800	800	800	4,000	0.4000	0.4000	0.4000	0.4000	0.4000	2.0000	สปจ.รย.	6	20	200101
9. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม	จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	คน	40	40	40	40	40	200	0.2000	0.2000	0.2000	0.2000	0.2000	1.0000	ศพง.ภาค2	6	20	200501
10. โครงการฝึกอบรมทักษะด้านภาษาเพื่อพัฒนางานฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน	จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้รับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษา	คน	8	8	8	8	8	40	0.0600	0.0600	0.0600	0.0600	0.0600	0.3000	ศพง.ภาค2	6	20	200501
11. โครงการพัชรสุธาคานารักษ์หลักสูตร ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตร	เกษตรกรในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากช้างป่าเกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และเข้าใจพฤติกรรมของช้างป่า สามารถปรับตัวอยู่ร่วมกันกับช้างป่าได้อย่างเหมาะสม และการปรับเปลี่ยนหรือ หันมาประกอบอาชีพทางการเกษตรทดแทนการทำกรเกษตรเดิมที่ได้รับผลกระทบจากช้างป่า	ราย	30					30	0.01					0.01	กษ.รย.	3	3	
12. โครงการเกษตรกรรมยั่งยืน	การรวมกลุ่มเกษตรกรอย่างยั่งยืน	คน	43					43	0.0077					0.0077	กษ.รย.	3	3	

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 คຸ້ມครองและเสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงทางอาชีพ มีหลักประกันทางสังคมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ 2 กำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายส่งเสริมและยกระดับการบังคับใช้กฎหมาย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ	หน่วย	เป้าหมาย						งบประมาณ						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการ สำคัญกับแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทา		
									(ล้านบาท)									
			2566	2567	2568	2569	2570	รวม	2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติ ด้านที่	แผน แม่บทา ตัวชี้วัดที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
1. บุคลากรตรวจคํ้าครองแรงงานในเรือประมงใน พื้นที่ 22 จังหวัดดัตตะเล	จำนวนการตรวจบุคลากรคํ้าครองแรงงาน ในเรือประมงทะเล	ลำ	16	16	16	16	16	80	0.2230	0.2230	0.2230	0.2230	0.2230	1.1150	สสค.รย.	1	1	010201
2. บุคลากรตรวจสถานประกอบกิจการแปรรูปสัตว์ น้ำในพื้นที่ 22 จังหวัดชายทะเล	จำนวนการตรวจสถานประกอบกิจการ แปรรูปสัตว์น้ำ	แห่ง	6	6	6	6	6	30	0.0450	0.0450	0.0450	0.0450	0.0450	0.2250	สสค.รย.	1	1	010201
3. ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงาน ครอบครัว และสังคม	จำนวนที่ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงาน ครอบครัวและสังคม	แห่ง คน	175 16,000	175 16,000	175 16,000	175 16,000	175 16,000	875 80,000	0.0175	0.0175	0.0175	0.0175	0.0175	0.0875	สสค.รย.	3	11	110201
4. ตรวจสอบกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงาน รัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความ ปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานขั้นพื้นฐาน	จำนวนที่ปฏิบัติตามกฎหมายความ ปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงานขั้นพื้นฐาน	แห่ง คน	310 19,550	310 19,550	310 19,550	310 19,550	310 19,550	1550 97,750	0.0155	0.0155	0.0155	0.0155	0.0155	0.0775	สสค.รย.	4	17	170101
5. ส่งเสริมความรู้สถานประกอบกิจการด้านแนว ปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อไปใช้ในการ บริหารกิจการ/ธุรกิจ	จำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการ พัฒนาแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	แห่ง	36	36	36	36	36	180	0.0043	0.0043	0.0043	0.0043	0.0043	0.0216	สสค.รย.	4	17	170101
6. ส่งเสริมสถานประกอบกิจการจัดทำแนวปฏิบัติการ ใช้แรงงานที่ดี (GLP) (T)	จำนวนสถานประกอบกิจการที่จัดทำแนว ปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	แห่ง	23	23	23	23	23	115	0.0028	0.0028	0.0028	0.0028	0.0028	0.0138	สสค.รย.	4	17	170101

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 คຸ້ມครองและเสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงทางอาชีพ มีหลักประกันทางสังคมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ 2 กำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายส่งเสริมและยกระดับการบังคับใช้กฎหมาย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ	หน่วย นับ	เป้าหมาย						งบประมาณ						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการ สำคัญกับแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมาย ของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
									(ล้านบาท)									
	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม		2566	2567	2568	2569	2570	รวม	2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติ ด้านที่	แผน แม่บท ตัวชี้วัดที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
7. โครงการเร่งรัดพัฒนาระบบการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัยเชิงรุก ในสถานประกอบกิจการประเภทกลุ่มเสี่ยงขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) รมรงคืให้แรงงานในสถานประกอบกิจการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวนแรงงานที่ได้รับการรณรงค์ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	คน	1,651	1,651	1,651	1,651	1,651	8,255	0.0331	0.0331	0.0331	0.0331	0.0331	0.1655	สสค.รย.	4	17	170101
8. โครงการปลูกฝังวัฒนธรรมความปลอดภัยให้กับยูวแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand) ให้ครอบคลุมทุกภาคส่วน -กิจกรรมสถานศึกษาปลอดภัยรับสมัครและตรวจประเมินสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ	จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ (กิจกรรมสถานศึกษาปลอดภัยรับสมัครและตรวจประเมินสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ)	แห่ง	12	12	12	12	12	60	0.0036	0.0036	0.0036	0.0036	0.0036	0.018	สสค.รย.	4	17	170101
9. โครงการเฝ้าระวังและติดตามสถานประกอบกิจการที่หยุดกิจการชั่วคราวและมีแนวโน้มที่จะเลิกจ้าง	จำนวนแรงงานที่ได้รับการเฝ้าระวังและคุ้มครองจากการหยุดกิจการชั่วคราวและเลิกจ้าง เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย	แห่ง	125	125	125	125	125	625	0.008	0.008	0.008	0.008	0.008	0.04	สสค.รย.	4	17	170101
10. ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดีในภาวะวิกฤติจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 (Covid-19) โดยการรับรองตนเอง	จำนวนผู้รับรองตนเองจากการส่งเสริมให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดีในภาวะวิกฤติจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 (Covid-19)	แห่ง	10	10	10	10	10	50	0.0024	0.0024	0.0024	0.0024	0.0024	0.0120	สสค.รย.	4	17	170101

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ค้ำครองและเสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงทางอาชีพ มีหลักประกันทางสังคมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ 3 บริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ	หน่วย นับ	เป้าหมาย						งบประมาณ						หน่วยงาน รับผิดชอบ / สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการ สำคัญกับแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของ แผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
									(ล้านบาท)									
																		ยุทธศาสตร์ ชาติ ด้านที่
กิจกรรม			2566	2567	2568	2569	2570	รวม	2566	2567	2568	2569	2570	รวม				
1. การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเชิงบูรณาการ ส่งเสริมความร่วมมือและติดตามผล การจัดการด้าน แรงงานในพื้นที่/ชุมชน	ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่ ได้รับการคัดกรองเพื่อส่งต่อตาม เกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ	41	41	41	41	41	41	0.0469	0.0469	0.0469	0.0469	0.0469	0.2345	สรจ.รย.	6	20	200101
2. รมร่งค์ส่งเสริมให้สถานประกอบการและ รัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี	จำนวนที่รรมร่งค์ส่งเสริมให้มีการ บริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิ ภาคี	แห่ง คน	78 10,560	78 10,560	78 10,560	78 10,560	78 10,560	390 52,800	0.0078	0.0078	0.0078	0.0078	0.0078	0.0390	สสจ.รย.	4	9	9.2
3. ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนด้วยรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสม	จำนวนสถานประกอบการที่ ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์แบบ หุ้นส่วนด้วยรูปแบบ (Model)	แห่ง คน	39 17,000	39 17,000	39 17,000	39 17,000	39 17,000	195 85,000	0.00585	0.00585	0.00585	0.00585	0.00585	0.0293	สสจ.รย.	4	9	9.2

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 คຸ້ມครองและเสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงทางอาชีพ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ 4 ส่งเสริมการมีงานทำ และขยายโอกาสการมีงานทำ เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	หน่วย นับ	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและ เป้าหมายของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทา		
																ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทที่ ตัวชี้วัดที่	เป้าหมาย ของแผนย่อย
			2566	2567	2568	2569	2570	รวม	2566	2567	2568	2569	2570	รวม				
1. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	- จำนวนกลุ่มอาชีพจัดตั้งใหม่อย่างน้อย 1 กลุ่ม - จำนวนการฝึกอาชีพผู้สูงอายุอย่างน้อย 1 รุ่น - จำนวนการฝึกช่างชุมชนอย่างน้อย 1 รุ่น - โครงการสามารถดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90	กลุ่ม รุ่น รุ่น ร้อยละ	1 1 1 90	1 1 1 90	1 1 1 90	1 1 1 90	1 1 1 90	5 5 5 450	0.2500 	0.2500 	0.2500 	0.2500 	0.2500 	1.2500 	สรจ.รย.	3	11	110101
2. โครงการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มเฉพาะ (แรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการและแรงงานผู้สูงอายุ)	- จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีของจังหวัด ในการส่งเสริม คຸ້ມครอง พัฒนาแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และ แรงงานพิการ	แผน	1	1	1	1	1	5	0.0250	0.0250	0.0250	0.0250	0.0250	0.1250	สรจ.รย.	4	17	170101
3. การประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงาน	จำนวนประชากรในพื้นที่ได้รับการบริการด้านแรงงาน (ชี้เป้า)	คน	2,030	2,030	2,030	2,030	2,030	10,150	0.0295	0.0295	0.0295	0.0295	0.0295	0.1475	สรจ.รย.	6	20	200101
4. การให้บริการประชาชนด้านแรงงาน โดยศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ขอรับบริการด้านแรงงานผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	คน	1,980	1,980	1,980	1,980	1,980	9,900	0.0008	0.0008	0.0008	0.0008	0.0008	0.004	สรจ.รย.	6	20	200101
5. โครงการบริการจัดหางานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ - โครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ (Smart Jobs Smart Workers) กิจกรรมให้บริการจัดหางาน ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center)	ประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	คน	2,200	2,200	2,200	2,200	2,200	11,000	0.0157	0.0157	0.0157	0.0157	0.0157	0.0785	สจจ.รย.	3	11	110401
6. โครงการจัดหางานเชิงรุกเพื่อการมีงานทำที่ยั่งยืน - กิจกรรมเสริมสร้างความมั่นคงยั่งยืน	ประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	คน	1,200	1,200	1,200	1,200	1,200	6,000	0.3767	0.3767	0.3767	0.3767	0.3767	1.8835	สจจ.รย.	3	11	110401
7. โครงการนัดพบแรงงาน - กิจกรรมนัดพบแรงงานใหญ่	ประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	คน	500	500	500	500	500	2,500	0.0760	0.0760	0.0760	0.0760	0.0760	0.3800	สจจ.รย.	3	11	110401
8. โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ - กิจกรรมประชารัฐรวมพลังสร้างยุวแรงงาน - กิจกรรมหางานให้คนพิการมีงานทำ	ประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	คน คน	100 20	100 20	100 20	100 20	100 20	500 100	0.0091 0.0730	0.0091 0.0730	0.0091 0.0730	0.0091 0.0730	0.0091 0.0730	0.0455 0.3650	สจจ.รย. สจจ.รย.	3 3	11 11	110301 110101

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 คຸ້ມครองและเสริมสร้้างให้แรงงานมีความมั่นคงทางอาชีพ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ 4 ส่งเสริมการมีงานทำ และขยายโอกาสการมีงานทำ เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ	หน่วย นับ	เป้าหมาย						งบประมาณ						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและ เป้าหมายของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทา		
									(ล้านบาท)									
	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม		2566	2567	2568	2569	2570	รวม	2566	2567	2568	2569	2570	รวม				
9. โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน	ผู้รับบริการได้รับการให้บริการแนะแนวอาชีพ และส่งเสริมการประกอบอาชีพ														สจจ.รย.			
- กิจกรรมเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้		คน	20	20	20	20	20	100	0.0333	0.0333	0.0333	0.0333	0.0333	0.1665	สจจ.รย.	3	11	110101
- กิจกรรมแนะแนวอาชีพให้นักเรียน นักศึกษา		คน	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600	8,000	0.0128	0.0128	0.0128	0.0128	0.0128	0.0640	สจจ.รย.	3	11	110301
- กิจกรรมแนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพให้เด็กและเยาวชนในสถานพินิจผู้ถูกคุมประพฤติและผู้ต้องขัง		คน	100	100	100	100	100	500	0.0060	0.0060	0.0060	0.0060	0.0060	0.0300	สจจ.รย.	3	11	110301
- กิจกรรมศูนย์ร่ีเทเพื่อการจ้างงานครบวงจร		คน	500	500	500	500	500	2,500	0.0168	0.0168	0.0168	0.0168	0.0168	0.0840	สจจ.รย.	3	11	110401
10. โครงการเพิ่มทักษะแก่นักเรียนครอบครัวยากจน	ผู้รับบริการได้รับการให้บริการแนะแนวอาชีพ และส่งเสริมการประกอบอาชีพ																	
- กิจกรรมประชุมชี้แจงให้ความรู้ในเรื่องโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ		คน	140	140	140	140	140	700	0.0049	0.0049	0.0049	0.0049	0.0049	0.0245	สจจ.รย.	3	11	110301
11. โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์	ผู้รับบริการได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ตรงตามความเหมาะสมกับวัยหรือความต้องการ	คน	88	88	88	88	88	440	0.0122	0.0122	0.0122	0.0122	0.0122	0.0610	สจจ.รย.	3	11	110501
- ส้ารวจข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพหรือทำงาน		คน	80	80	80	80	80	400										
- จัดหางานให้ผู้สูงอายุ		คน	8	8	8	8	8	40										
12. กิจกรรมฝากฝึกผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพในสถานประกอบการ	จำนวนลูกจ้างที่เป็นผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพของศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 2 เข้ารับการทดลองงาน	ราย	3	5	5	5	5	23	0.0180	0.0450	0.0450	0.0450	0.0450	0.1980	ศฟง.ภาค2	4	17	170101
13. โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงานกับสำนักงานประกันสังคม	จ้างงานผู้สูงอายุที่เป็นบุคคลธรรมดา มีสัญชาติไทย ที่มีอายุตั้งแต่ 60 - 70 ปี	คน	2	2	2	2	2	10	0.2376	0.2376	0.2376	0.2376	0.2376	1.188	ศฟง.ภาค2	4	17	170101
14. กิจกรรมให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	จำนวนของแรงงานที่ได้รับประโยชน์	คน	70,000	70,000	70,000	70,000	70,000	350,000	0.5600	0.5600	0.5600	0.5600	0.5600	2.8000	ศบต.	3	11	110401
14.1 โครงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน																		
14.2 โครงการขยายเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานสู่ตำบลหมู่บ้าน																		
14.3 โครงการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน																		

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ประสานบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลและกระทรวงแรงงานอย่างเป็นเอกภาพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ	หน่วย นับ	เป้าหมาย						งบประมาณ						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการ สำคัญกับแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของ แผนย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ		
									(ล้านบาท)									
			2566	2567	2568	2569	2570	รวม	2566	2567	2568	2569	2570	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผน แม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	เป้าหมาย ของแผน ย่อย
1. โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	- ร้อยละความสำเร็จของการนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ	ร้อยละ	90	90	90	90	90	90	0.0300	0.0300	0.0300	0.0300	0.0300	0.1500	สรจ.รย.	1	1	010201
	- ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณ ของสำนักงานฯ	ร้อยละ	96	96	96	96	96	96										
2. โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (TO BE NUMBER ONE)	- จำนวนชมรมฯ และศูนย์เพื่อนใจ เพิ่มขึ้น 1 แห่ง	แห่ง	1	1	1	1	1	5	0.0175	0.0175	0.0175	0.0175	0.0175	0.0875	สรจ.รย.	1	1	010201
	- จำนวนชมรมฯ ยังคงอยู่ร้อยละ 70	ร้อยละ	70	70	70	70	70	70										
3. โครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด	การให้ความรู้ ปกป้องฯ แนะนำ เพื่อ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดใน สถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน และกลุ่มแรงงานนอกระบบ	แห่ง	386	386	386	368	368	1,894	0.0114	0.0114	0.0114	0.0114	0.0114	0.0570	สรจ.รย.	1	1	010201
4. การประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดย อาสาสมัครแรงงาน	จำนวนประชากรในพื้นที่ได้รับการบริการ ด้านแรงงาน (ชี้เป้า)	คน	2,030	2,030	2,030	2,030	2,030	10,150	0.2950	0.2950	0.2950	0.2950	0.2950	1.4750	สรจ.รย.	6	20	200101
5. รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มแรงงานนอกระบบ	จำนวนแรงงานนอกระบบได้รับความรู้ เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายา เสพติด	คน	25	25	25	25	25	125	0.0025	0.0025	0.0025	0.0025	0.0025	0.0125	สสค.รย.	1	1.2	010201
6. รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการออก หน่วยเคลื่อนที่เพื่อให้บริการสวัสดิการด้านการดูแล สุขภาพแก่แรงงานสูงอายุ	จำนวนสถานประกอบกิจการ กิจการ ที่รณรงค์ ประชาสัมพันธ์	แห่ง	445	445	445	445	445	2,225	0.0890	0.0890	0.0890	0.0890	0.0890	0.4450	สสค.รย.	1	1.2	010201

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง

แนวทางการพัฒนาที่ 2 พัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงานและการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ	หน่วย นับ	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญ กับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายของแผนย่อยภายใต้ แผนแม่บท		
																ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผน แม่บท ตัวชี้วัดที่	เป้าหมาย ของแผนย่อย
			2566	2567	2568	2569	2570	รวม	2566	2567	2568	2569	2570	รวม				
1. โครงการเฉลิมพระเกียรติอาสาสมัครแรงงานร่วมใจอาสา พัฒนาบ้านเกิด	จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมบำเพ็ญ ประโยชน์เพื่อเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	ครั้ง	1	1	1	1	1	5	0.0050	0.0050	0.0050	0.0050	0.0050	0.0250	สรจ.รย.	6	20	200101
2. ตรวจแรงงานนอกระบบ	จำนวนแรงงานนอกระบบ	คน	100	100	100	100	100	500	0.0090	0.0090	0.0090	0.0090	0.0090	0.0450	สสจ.รย.	4	17.1	170101
3. สร้างความรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง	จำนวนแรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับการได้รับความรู้	คน	60	60	60	60	60	300	0.0039	0.0039	0.0039	0.0039	0.0039	0.0195	สสจ.รย.	4	17.1	170101
4. ส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่เครือข่ายแรงงานนอกระบบ	จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการ ส่งเสริมความปลอดภัย	คน	30	30	30	30	30	150	0.0159	0.0159	0.0159	0.0159	0.0159	0.0795	สสจ.รย.	6	22.1	220101
5. สร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ	จำนวนแรงงานนอกระบบ	คน	20	20	20	20	20	100	0.0150	0.0150	0.0150	0.0150	0.0150	0.0750	สสจ.รย.	4	17.1	170101
6. ส่งเสริมสวัสดิการแรงงานสูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต(T)	จำนวนแรงงานสูงอายุที่ได้รับการส่งเสริม สวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	คน	100	100	100	100	100	500	0.0020	0.0020	0.0020	0.0020	0.0020	0.0100	สสจ.รย.	4	15.2	150202

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง																			
แนวทางการพัฒนาที่ 3 พัฒนาการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานระดับจังหวัด (Big Data) ให้มีประสิทธิภาพ																			
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ	หน่วย นับ	เป้าหมาย						งบประมาณ						หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของโครงการสำคัญกับ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและ เป้าหมายของแผนย่อยภายใต้แผนแม่บท			
									(ล้านบาท)										
	กิจกรรม																		
1. สํารวจฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการ สำรวจ	คน	100	100	100	100	100	500	0.0050	0.0050	0.0050	0.0050	0.0050	0.0250	สสจ.รย.	4	17	170101	

คำย่อหน่วยงาน	
สรจ.รย.	สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง
สจจ.รย.	สำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง
สพร. 17 รย.	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง
สสค.รย.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง
สปจ.รย.	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดระยอง
ศฟง.ภาค2	ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 2
ศบต.	ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก
กษ.รย.	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดระยอง

บรรณานุกรม

- สำนักงานจังหวัดระยอง กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด. (2565). **แผนพัฒนาจังหวัดระยอง พ.ศ. 2566 - 2570** สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 กรกฎาคม 2565 จากเว็บไซต์
<http://rayong.go.th/web/department/detail/121>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์แห่งชาติ. (2561) **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ . 2561 - 2580** สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2563 จากเว็บไซต์
https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct2018.pdf
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). **(ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13**. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2565 จากเว็บไซต์
<https://www.nesdc.go.th/download/document/Yearend/2021/plan13.pdf>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดระยอง
และข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัด

1. ข้อมูลของจังหวัด

(1) ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดระยอง



จังหวัดระยอง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของประเทศไทยระหว่างเส้นรุ้งที่ 12-13 องศาเหนือ และเส้นแวงที่ 101-102 องศาตะวันออก มีเนื้อที่ประมาณ 3,552 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 2,220,000 ไร่ อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ไปทางทิศตะวันออกประมาณ 179 กิโลเมตร

อาณาเขตจังหวัดระยอง

ทิศเหนือ ติดต่อเขตอำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ทิศใต้ ติดชายฝั่งอ่าวไทย ยาวประมาณ 100 กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อเขตอำเภอนายายอาม อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อเขตอำเภอสัตหีบ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศ เป็นที่ราบชายฝั่งที่เกิดจากการทับถมของตะกอนบริเวณแอ่งลุ่มน้ำระยอง และที่ลาดสลับเนินเขาและภูเขา มีลักษณะเป็นลอนลูกคลื่นสูงต่ำสลับกันไป โดยมีพื้นที่ทิวเขา 2 แนว คือ ทิวเขาชะเมาทางทิศตะวันออก ซึ่งสูงจากระดับน้ำทะเล 1,035 เมตร และทิวเขาที่อยู่ประมาณกึ่งกลางของตัวจังหวัดเป็นแนวยาวจากอำเภอเมืองระยองขึ้นไปทางเหนือสุดเขตจังหวัด มีแม่น้ำสายสั้นๆ ซึ่งเกิดจากเทือกเขาจันทบุรีและเทือกเขาบรรทัด ไหลลงสู่อ่าวไทย แม่น้ำที่สำคัญ ได้แก่ แม่น้ำบางปะกง แม่น้ำจันทบุรี แม่น้ำระยอง เป็นต้น ลักษณะชายฝั่งทะเลมีหาดทรายสวยงามและมีเกาะใหญ่น้อยเรียงรายเลียบตามแนวชายฝั่งนับเป็นทรัพยากรการท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศ

ลักษณะภูมิอากาศ

อยู่ภายใต้อิทธิพลของมรสุมที่พัดปกคลุมประเทศไทย 2 ชนิด คือ มรสุมตะวันออกเฉียงเหนือที่พัดปกคลุมตั้งแต่ประมาณกลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ กับมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งพัดปกคลุมจากทิศตะวันตกเฉียงใต้เป็นส่วนใหญ่ และเป็นลมที่พัดผ่านทะเลนำความชื้นและไอน้ำเข้าสู่จังหวัด ทำให้อากาศชุ่มชื้นและมีฝนตกโดยทั่วไป ลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อนลมทะเลพัดผ่านตลอดปี อากาศอบอุ่นไม่ร้อนจัดบริเวณชายฝั่งทะเลเย็นสบาย ฤดูฝนจะมีฝนตกชุกระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงตุลาคมของทุกปี จังหวัดระยองมี 3 ฤดู ได้แก่

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์
ฤดูร้อน เริ่มเมื่อมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือสิ้นสุดคือประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์และสิ้นสุด
ประมาณกลางเดือนพฤษภาคม
ฤดูฝน เริ่มประมาณกลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม

การปกครองและประชากร

แบ่งอาณาเขตการปกครองเป็น 8 อำเภอได้แก่ อำเภอเมืองระยอง อำเภอแกลง อำเภอบ้านค่าย
อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉาง อำเภอวังจันทร์ อำเภอเขาชะเมา และอำเภอนิคมพัฒนา โดยประกอบด้วย
58 ตำบล 439 หมู่บ้าน 181 ชุมชน การปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) 1 แห่ง
เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 27 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 37 แห่ง

โครงสร้างประชากร

มีชาวcongเป็นชาวพื้นเมืองปัจจุบันได้ผสมกลมกลืนกันหมดแล้ว เนื่องจากการเข้ามาของ
ประชากรแฝงจำนวนมาก และความเจริญอย่างรวดเร็ว ประชากรส่วนใหญ่อาศัยกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่
อุตสาหกรรม เช่น อำเภอเมืองระยอง อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉาง ซึ่งอยู่ทางฝั่งตะวันตก ส่วนในฝั่ง
ตะวันออก มีประชากรค่อนข้างเบาบาง เช่น อำเภอแกลง อำเภอเขาชะเมา อำเภอวังจันทร์ ประชากร
ส่วนใหญ่ยังคงประกอบอาชีพเกษตรกรรมกระจายอยู่ทั่วไป

จากข้อมูลของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ณ 31 ธันวาคม 2563 มีประชากรทั้งสิ้น
741,524 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 364,200 คน ร้อยละ 49.11 และเพศหญิง 377,324 คน ร้อยละ
50.89 อำเภอที่มีประชากรมากที่สุด คือ อำเภอเมืองระยอง จำนวน 285,685 คน อำเภอที่มีประชากร
น้อยที่สุด คือ อำเภอเขาชะเมา มีประชากร 23,669 คน โดยประชากรจะกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่เขตเมือง
โดยภาพรวมแล้ว จังหวัดระยอง มีประชากรขายน้อยกว่าประชากรหญิง

การอุตสาหกรรม

นับจากโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก หรือ Eastern Seaboard ตั้งแต่ปี
2524 ที่กำหนดแนวทางการพัฒนาให้จังหวัดระยองเป็นศูนย์กลางความเจริญแห่งใหม่ เป็นศูนย์บริการ
มาตรฐานการศึกษาและวิจัยด้านเทคโนโลยี และกำหนดให้ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเป็นประตูทางออกให้กับ
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการส่งสินค้าออกไปจำหน่ายต่างประเทศ โดยไม่ต้องผ่านกรุงเทพฯ กำหนดพื้นที่
บริเวณมาบตาพุด เป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรม มีท่าเรือน้ำลึกขนส่งสินค้า เป็นที่ตั้งของอุตสาหกรรม
ที่สำคัญๆ เช่น โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี และอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมี เป็นพื้นที่ศักยภาพสูง
ในการลงทุน ด้านอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังได้รับการกำหนดเขตการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนให้อยู่ในเขต 3 ของการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งได้เปรียบกว่า จังหวัดปริมณฑล
ส่งผลให้จังหวัดระยองมีการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว

ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม 2564 มีทั้งนิคมอุตสาหกรรมและนิคมอุตสาหกรรมที่ร่วมดำเนินการ
กับเอกชน เขตประกอบการอุตสาหกรรม ชุมชนอุตสาหกรรม สวนอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง
มีหลากหลายประเภท เช่น การผลิตรถยนต์ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ แปรรูปสินค้าเกษตร การผลิตไฟฟ้า
การผลิตสารเคมี สร้างมูลค่ารวมในแต่ละปีเกือบ 1 ใน 3 ของงบประมาณรายจ่ายประเทศไทย

นิคมอุตสาหกรรม จำนวน 16 แห่ง ได้แก่

1. นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด เนื้อที่ 8,685 ไร่
2. นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ ตะวันออก (มาบตาพุด) เนื้อที่ 3,747 ไร่
3. นิคมอุตสาหกรรมผาแดง เนื้อที่ 540 ไร่
4. นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ESIE เนื้อที่ 8,610 ไร่
5. นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ เนื้อที่ 8,634 ไร่

6. นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย เนื้อที่ 3,220 ไร่
7. นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด เนื้อที่ 8,003 ไร่
8. นิคมอุตสาหกรรมอาร์ ไอ แอล เนื้อที่ 1,692 ไร่
9. นิคมอุตสาหกรรมระยอง (บ้านค่าย) เนื้อที่ 2,194 ไร่
10. นิคมอุตสาหกรรมหลักชัยเมืองยาง เนื้อที่ 2,211 ไร่
11. นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอระยอง 36 (WHA RY36) เนื้อที่ 1,281 ไร่

นิคมอุตสาหกรรมรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

12. นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด แห่งที่ 3 เนื้อที่ 1,860 ไร่
13. นิคมอุตสาหกรรม ซีพี ระยอง เนื้อที่ 2,205.75 ไร่
14. นิคมอุตสาหกรรมสมาร์ต พาร์ค เนื้อที่ 1,466 ไร่
15. นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 6) จังหวัดระยอง เนื้อที่ 1,332 ไร่
16. นิคมอุตสาหกรรมเอ็กโก ระยอง เนื้อที่ 621 ไร่

เขตประกอบการอุตสาหกรรม จำนวน 5 แห่ง ได้แก่

1. เขตประกอบการอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค เนื้อที่ 1,341 ไร่
2. เขตประกอบการอุตสาหกรรม ไออาร์พีซี เนื้อที่ 4,335 ไร่
3. เขตประกอบการอุตสาหกรรม จี. เค. แลนด์ เนื้อที่ 882 ไร่
4. เขตประกอบการอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทยเหมราชระยอง เนื้อที่ 3,551 ไร่
5. เขตประกอบการอุตสาหกรรมโรจนะ ระยอง เนื้อที่ 2,080 ไร่

ชุมชนอุตสาหกรรม จำนวน 4 แห่ง ได้แก่

1. นิคมอุตสาหกรรมนครินทร์อินดัสเทรียลพาร์ค เนื้อที่ 469 ไร่
2. ชุมชนอุตสาหกรรม เอส เอส พี อินดัสเทรียลพาร์ค เนื้อที่ 1,260 ไร่
3. ชุมชนอุตสาหกรรม บริษัท ทูเน็กซ์ จำกัด เนื้อที่ 1,497 ไร่
4. ชุมชนอุตสาหกรรม ไอ. พี. พี. 395 ไร่

สวนอุตสาหกรรม จำนวน 1 แห่ง ได้แก่

สวนอุตสาหกรรม ระยองอินดัสเทรียลพาร์ค (Rayong Industrial Park) 1,500 ไร่

เกษตรกรรม/เพาะปลูก

จากการที่จังหวัดระยองมีสภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศที่เหมาะสมต่อการทำเกษตรกรรม ทำให้จังหวัดระยองมีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญจำนวนมาก ได้แก่

1. ยางพารา เป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญและเป็นพืชที่เพาะปลูกมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับพืชเศรษฐกิจสำคัญชนิดอื่นๆ เนื่องจากปลูกง่าย ไม่จำเป็นต้องดูแลรักษามาก อีกทั้งสภาพทาง ภูมิประเทศเอื้ออำนวยต่อการเพาะปลูก ผลผลิตส่วนใหญ่จะออกสู่ตลาดในช่วงเดือนตุลาคม - มกราคม เกษตรกรสามารถเก็บเกี่ยวผลผลิตได้ อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องประสบปัญหาและอุปสรรค อันเกิดจากฝนตก ผลผลิตจะออกสู่ตลาดน้อยในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม เกษตรกรส่วนใหญ่จะหยุดกรีดยางเพื่อบำรุงรักษาด้านยางเพราะต้นยางเริ่มผลัดใบ

2. มันสำปะหลัง เป็นพืชไร่ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจชนิดหนึ่ง ปลูกมากในอำเภอแกลง อำเภอวังจันทร์ และอำเภอเมืองระยอง เกษตรกรนิยมปลูกพันธุ์ระยอง 5, เกษตรศาสตร์ 50, ระยอง 90, ระยอง 60 และระยอง 3 ตามลำดับ นิยมปลูกในช่วงเดือนมีนาคม - พฤษภาคมของทุกปี สามารถเก็บเกี่ยวได้เกือบตลอดทั้งปี ผลผลิตจะออกมากในช่วงเดือนธันวาคม - เมษายน และจะออกสู่ตลาดมากในช่วงเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์

3. สับปะรด ปลูกมากเป็นอันดับ 2 ของประเทศรองจากจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ประมาณ 20% ของผลผลิตทั้งประเทศ) มีผลผลิตออกสู่ตลาดปีหนึ่งๆ ประมาณ 250,000 ตัน ผลผลิตส่วนใหญ่จะส่งขายให้โรงงานอุตสาหกรรมเพื่อแปรรูปเป็นสับปะรดกระป๋องและน้ำสับปะรด บางส่วนนำไปจำหน่ายเป็นผลไม้สด

ตามแผนจำหน่ายผลไม้ ผลผลิตส่วนใหญ่จะออกสู่ตลาดระหว่างเดือนพฤศจิกายน – มกราคม และระหว่างเดือนเมษายน – กรกฎาคม

4. ทุเรียน การทำสวนทุเรียนเป็นอาชีพที่เกษตรกรในจังหวัดระยองยึดเป็นอาชีพมาช้านาน การปลูกทุเรียนกระจายอยู่ในท้องที่อำเภอแกลง อำเภอเมืองระยอง อำเภอเขาชะเมา อำเภอวังจันทร์ และอำเภอบ้านค่าย เกษตรกรที่เกี่ยวข้องกับอาชีพทุเรียนประมาณ 20,000 ราย เฉลี่ยพื้นที่ปลูกประมาณ 3-5 ไร่/ครัวเรือน ระยะเวลาการออกสู่ตลาดจะเริ่มตั้งแต่ปลายเดือนเมษายน - มิถุนายน แล้วแต่ชนิดพันธุ์ ทุเรียนพันธุ์เบาจะเริ่มเก็บเกี่ยวก่อน คือ พันธุ์กระดุม และพันธุ์ชะนี ส่วนพันธุ์หนัก ได้แก่ พันธุ์ก้านยาว หมอนทอง จะแก่สุกปลายเดือนพฤษภาคม

5. เงาะ เป็นไม้ผลเศรษฐกิจอีกชนิดหนึ่งที่นิยมปลูกในจังหวัดระยอง มีพื้นที่ปลูกเงาะมากเป็นอันดับ 6 ของประเทศ พันธุ์ที่นิยมปลูก ได้แก่ เงาะพันธุ์โรงเรียน รองลงมาคือ พันธุ์สีชมพู ฤดูกาลเพาะปลูกเริ่มในเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม และเก็บเกี่ยวในช่วงเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม

6. มังคุด เป็นไม้ผลยืนต้นที่มีอายุยืน เป็นพืชเมืองร้อนสามารถปลูกได้ในดินเกือบทุกชนิด ซึ่งผลมังคุดมีรูปทรงและสีส้มสวยงาม รสชาติดี เป็นที่นิยมบริโภคทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้รับฉายาว่าเป็น “THE QUEEN OF FRUIT” พันธุ์มังคุดจะมีพันธุ์เดียวและไม่มีกรกลายพันธุ์ โดยนิยมปลูกในช่วงเดือนพฤษภาคม - กันยายน และเก็บเกี่ยวในช่วงเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม

จะเห็นได้ว่าจังหวัดระยองเป็นเมืองแห่งการเพาะปลูก โดยเฉพาะผลไม้ ซึ่งสร้างชื่อเสียงให้กับจังหวัดระยองเป็นอย่างมาก ซึ่งในทุกอำเภอของจังหวัดระยอง สามารถทำการเกษตรได้ ไม่ว่าจะเป็นการปลูกข้าว ปลูกผลไม้หรือพืชไร่อื่นๆ เช่น มันสำปะหลัง ลองกอง เป็นต้น

พื้นที่ปลูกพืชเศรษฐกิจของจังหวัดระยอง ในปี 2563/2564 มีพื้นที่ 1,951,673 ไร่ พื้นที่ทางการเกษตร 1,263,312 ไร่ ครอบครัวยุติการเกษตร 44,589 ครอบครัวยุติ พื้นที่ข้าวนาปี 9,890 ไร่ พื้นที่ปลูกสับปะรด 41,076 ไร่ พื้นที่ปลูกมันสำปะหลัง 36,984 ไร่ พื้นที่ปลูกลองกอง 3,723 ไร่ พื้นที่ปลูกอ้อย 1,821 ไร่ พื้นที่ปลูกทุเรียน 75,645 ไร่ พื้นที่ปลูกมะม่วง 7,859 ไร่ พื้นที่ปลูกเงาะ 5,112 ไร่ พื้นที่ปลูกขนุน 12,563 ไร่ พื้นที่ปลูกมังคุด 27,895 ไร่ พื้นที่ปลูกมะพร้าว 6,665 ไร่ และพื้นที่ปลูกยางพารา 597,820 ไร่

พื้นที่ปลูกไม้ผลทุกชนิด มีแนวโน้มลดลงเกือบทุกชนิด ยกเว้น ทุเรียน เนื่องจากในระยะหลังได้รับความนิยมและมีราคาสูง ส่วนยางพารายังเป็นพืชที่มีพื้นที่ปลูกมากที่สุด และเริ่มมีพืชที่ปลูกมากขึ้น หลังจากลดลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีราคาในตลาดดี

การประมง

อาชีพทำการประมงเป็นอาชีพดั้งเดิมของประชาชนชาวระยอง เนื่องจากสภาพภูมิประเทศและสภาพภูมิอากาศที่เหมาะสม ส่งผลให้ท้องทะเลมีสัตว์น้ำที่อุดมสมบูรณ์ และการที่มีชายฝั่งทะเลยาวประมาณ 100 กิโลเมตร อาชีพประมงน้ำเค็มจึงเป็นอาชีพที่สำคัญ มีการทำประมงเชิงพาณิชย์ ประมงพื้นบ้าน ประมงเรือเล็กตามแนวชายฝั่งทั่วไป รวมทั้งการทำประมงน้ำจืดและน้ำกร่อย เนื้อที่ทำประมงทะเล ประมาณ 1,500,000 ไร่ เรือประมงพาณิชย์ 810 ลำ เรือประมงพื้นบ้าน 2,660 ลำ สมาคมประมง 6 สมาคม การประมงน้ำเค็มมีการเพาะเลี้ยงกุ้งทะเล การเพาะเลี้ยงหอยแมลงภู่ การเพาะเลี้ยงหอยนางรม ส่วนการประมงน้ำจืด มีการเพาะเลี้ยงปลานิลในกระชัง

การปศุสัตว์

เกษตรกรในจังหวัดระยองมีการเลี้ยงสัตว์เพื่อการค้าในภาพรวมเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะ ไก่และเป็ด เป็นผลเนื่องจากราคาเป็นสิ่งที่สูงและได้รับการส่งเสริมเงินกู้จากหน่วยงานภาครัฐ เช่น เงินกองทุนหมู่บ้าน เงินกู้ช่วยเหลืออื่นๆ โดยจำนวนผู้เลี้ยงปศุสัตว์ในแต่ละอำเภอมียุติการแตกต่างกัน

เกษตรกรในจังหวัดระยองมีการเลี้ยงสัตว์เพื่อการค้าจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ไก่ ซึ่งพบเกษตรกรเลี้ยงมากในอำเภอแกลง และเมืองระยอง ตามลำดับ รองลงมา ได้แก่ เป็ด ซึ่งพบเกษตรกรเลี้ยงมากในอำเภอบลุกแดง

และอำเภอแกลง ตามลำดับ และเกษตรกร ในจังหวัดระยองมีการเลี้ยงสัตว์เพื่อการค้าจำนวนน้อยที่ได้ ได้แก่ แกะ แต่การปศุสัตว์ทั้งหมด ถือว่าเป็นจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจังหวัดข้างเคียง

การท่องเที่ยวและการบริการ

จังหวัดระยองมีความงดงามและอุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติ มีศักยภาพและความพร้อมทางการท่องเที่ยว มีความหลากหลายทั้งแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์อุทยานแห่งชาติ ภูเขา น้ำตก ชายหาดทะเลที่สวยงามและหมู่เกาะที่สวยงาม โดยเฉพาะเกาะเสม็ด ที่มีหาดทรายขาวสวยงามเลื่องชื่อไปทั่วโลก มีสวนผลไม้ให้เยี่ยมชมและชิมรสชาตีสดอร่อย Hi-Light ด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดมีมากมาย เช่น การมีชายหาดยาว 105 กม. มีสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและราคาไม่แพง (Value for Money) เป็นแหล่งรับประทานอาหารทะเลสดที่มีคุณภาพดีและราคาถูก นักท่องเที่ยวสามารถเดินทางมาจังหวัดระยองได้อย่างสะดวกสบาย ทั้งทางน้ำ ทางบกและทางอากาศ อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ เพียง 179 กิโลเมตร การคมนาคมสะดวกสบายและยังสามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้จำนวนมาก

สถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดระยองแบ่งออกเป็น

1. สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เช่น เกาะเสม็ด หมู่เกาะมัน แหลมแม่พิมพ์ หาดแม่รำพึง น้ำตกเขาชะเมา น้ำตกคลองปลาก้าง เป็นต้น
2. ทางศิลปวัฒนธรรม เช่น วัดลุ่ม วัดป่าประดู่ พระเจดีย์กลางน้ำ เป็นต้น
3. ทางประวัติศาสตร์ เช่น ศาลสมเด็จพระเจ้าตากสิน อนุสาวรีย์สุนทรภู่ เป็นต้น
4. ศูนย์การเรียนรู้ เช่น ศูนย์สมุนไพรสมเด็จพระเทพ พิพิธภัณฑสถานใหญ่ วัดบ้านดอน สถานแสดงพันธุ์สัตว์น้ำ เป็นต้น
5. แหล่งการค้า เช่น ศูนย์การค้าเซ็นทรัลพลาซ่า ห้างสรรพสินค้า Passione Shopping Destination (ห้างแหลมทองระยอง) ตลาดน้ำเกาะกลอย เป็นต้น

การศึกษา

มีสถานศึกษา 425 แห่ง แบ่งเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน 221 แห่ง การศึกษาระดับอาชีวศึกษา/เอกชน 32 แห่ง อยู่ในการดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 155 แห่ง อื่นๆ 17 แห่ง และระดับอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัย) 1 แห่ง สถานศึกษาที่สำคัญ เช่น สถาบันวิทยสิริเมธี (สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูงระยอง) สนับสนุนการจัดตั้งโดย กลุ่ม ปตท. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ระยอง หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดป่าประดู่ ระยอง เป็นต้น จำนวนห้องเรียนทั้งสิ้น 5,068 ห้อง ส่วนใหญ่สถานศึกษาสำคัญๆ จะกระจายอยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองระยอง แบ่งเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3,528 ห้อง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 791 ห้อง สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น 725 ห้อง และสังกัดอื่นๆ 24 ห้อง

นอกจากนี้ยังมีสถานศึกษาอื่นๆ ที่ตั้งในพื้นที่จังหวัดระยอง ตามสังกัด ดังนี้

1. สำนักงานয়รัฐมนตรี สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (พศ.) จำนวน 4 แห่ง
2. กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) จำนวน 39 แห่ง
3. กระทรวงกลาโหม กองทัพเรือ (ทร.) จำนวน 1 แห่ง

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

จากนโยบายของรัฐบาลตามพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 ที่ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2561 ที่กำหนดให้มีเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ประกอบด้วย จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี และจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนต่างชาติ ในการเข้ามาลงทุนในพื้นที่ดังกล่าว เพื่อนำประเทศไทยเข้าสู่ Thailand 4.0 ทั้งนี้รัฐบาลจะมีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ ที่สนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งอนาคตเพื่อรองรับการลงทุนใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ที่รัฐบาล

เรียกว่า First S-curve และ New S-curve ซึ่งประกอบด้วย 1.อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ 2. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ 3. อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ 4. อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร 5. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ 6. อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ 7. อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ 8. อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร 9. อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ 10. อุตสาหกรรมดิจิทัล ทั้งนี้ เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2561 การประชุมคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (กพอ.) ครั้งที่ 5/2561 มีมติให้เพิ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC จาก 10 เป็น 12 อุตสาหกรรม โดยอุตสาหกรรมที่เพิ่มเข้ามาใหม่เป็นลำดับที่ 11 คือ อุตสาหกรรมการป้องกันประเทศ และอุตสาหกรรมที่ 12 คือ อุตสาหกรรมพัฒนาคนและการศึกษา

ซึ่งเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ ภาควัตถุอันเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจสูง หากมีการพัฒนาพื้นที่อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และสอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนแล้วจะทำให้การใช้ที่ดินในภาคตะวันออกเป็นไปอย่างเหมาะสมกับสภาพและศักยภาพของพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ทั้งยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้มีการประกอบพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ทนสมัย สร้างนวัตกรรม และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเกษตรกรรมดั้งเดิม ตลอดจนวิถีของชุมชนในพื้นที่ โดยคาดว่าจะจากการประกาศพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 นี้ จะส่งผลให้การลงทุนของภาคเอกชนเริ่มทยอยมีเม็ดเงินเข้ามาจากการเดินทางอย่างต่อเนื่องของมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจและการลงทุนของรัฐ โดยเฉพาะการลงทุนโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคมที่เชื่อมโยงเต็มรูปแบบในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

กรอบแนวคิดการพัฒนาเชิงพื้นที่ จังหวัดระยอง เป็นจังหวัดที่มีพื้นฐานด้านอุตสาหกรรมที่แข็งแกร่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมปิโตรเลียมและปิโตรเคมี ซึ่งสามารถพัฒนาต่อยอดทั้งในด้านการผลิตและการวิจัยให้สอดคล้องกับกระแสอุตสาหกรรมเทคโนโลยีชีวภาพต่าง ๆ ในทศวรรษหน้า เช่น อุตสาหกรรมผลิตเชื้อเพลิงชีวภาพ (Biofuel) อุตสาหกรรมพลาสติกชีวภาพ (Bioplastic) รวมไปถึงการพัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีการเกษตรและอาหารระดับสูงที่เป็นมาตรฐานสากล

(2) ภาวะเศรษฐกิจการคลังของจังหวัดระยอง

เศรษฐกิจจังหวัดระยอง ในปี 2566 ด้านการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ประมาณการเศรษฐกิจจังหวัดระยอง ปี 2566 (ณ 31 ธันวาคม 2566) คาดว่า จะขยายตัวร้อยละ 1.1 (โดยมีช่วงคาดการณ์ร้อยละ 0.6-1.6) ชะลอตัวจากปีก่อนที่ขยายตัวร้อยละ 8.6 โดยได้รับแรงสนับสนุนจากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจทั้งด้านอุปสงค์อุปทาน และภาครัฐ มีมาตรการฟื้นฟูเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านอุปทาน (การผลิต) คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 1.5 (โดยมีช่วงคาดการณ์ร้อยละ 1.0-2.0 ต่อปี) โดย**ภาคเกษตรกรรม** คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 8.8 จากปริมาณผลผลิตทุเรียน ยางพารา สับปะรด และมันสำปะหลัง ด้านปศุสัตว์ขยายตัวจากไก่เนื้อ และสุกร **ภาคอุตสาหกรรม** คาดว่า จะขยายตัวร้อยละ 2.4 ตามปริมาณการใช้ไฟฟ้าภาคอุตสาหกรรม หุ่นยนต์และยานยนต์ภาคอุตสาหกรรม และจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมจากการทยอยฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกและการค้าโลก โดยอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุด 3 อันดับแรกของจังหวัด ได้แก่ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี อุตสาหกรรมผลิตยานพาหนะและอุปกรณ์ฯ และอุตสาหกรรมการผลิตโลหะ และ**ภาคบริการ** คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 5.8 ตามรายได้จากการท่องเที่ยว จำนวนนักท่องเที่ยว อัตราเข้าพักแรมเฉลี่ย รายได้จากการขายส่ง ขายปลีก (ยื่นเสียภาษี) และรายได้จากการขนส่ง จากมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวของภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้นักท่องเที่ยวจากต่างประเทศและภายในประเทศเพิ่มขึ้น

ด้านอุปสงค์ (การใช้จ่าย) คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 2.6 (โดยมีช่วงคาดการณ์ร้อยละ 2.1-3.1 ต่อปี) จากการ**บริโภคภาคเอกชน** คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 4.5 จากภาษีมูลค่าเพิ่ม ซึ่งเป็นภาษีมูลค่าเพิ่มที่มาจากการนำเข้ากลุ่มเชื้อเพลิง (น้ำมันดิบ) การนำเข้าวัตถุดิบเพื่อมาผลิตสินค้า และการอุปโภคบริโภคภายในจังหวัด ส่วนรัษฎการยานยนต์และรถยนต์จดทะเบียนใหม่ ตามความเชื่อมั่นของภาคประชาชนและมาตรการกระตุ้น

การใช้จ่ายของภาครัฐ การลงทุนภาคเอกชน คาดว่าจะขยายตัว ร้อยละ 4.2 ตามปริมาณสินเชื่อเพื่อการลงทุน พื้นที่ขออนุญาตก่อสร้างรวมและปริมาณรถยนต์เพื่อการพาณิชย์จดทะเบียนใหม่ จากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจภายในประเทศ และประเทศคู่ค้า จะส่งผลให้ผู้ประกอบการตัดสินใจลงทุนเพิ่มขึ้น และการใช้จ่ายภาครัฐ คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 3.9 จากมาตรการเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายประจำ และรายจ่ายลงทุน เป็นสำคัญ

ด้านเสถียรภาพเศรษฐกิจภายในจังหวัด คาดว่าอัตราเงินเฟ้อทั่วไปในปี 2566 อยู่ที่ร้อยละ 4.5 ต่อปี (โดยมีช่วงคาดการณ์ร้อยละ 4.0-5.0 ต่อปี) จากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ และราคาน้ำมันเป็นสำคัญ สำหรับการจ้างงาน คาดว่าตลอดทั้งปี มีจำนวน 674,472 คน (โดยมีช่วงคาดการณ์ที่ 672,129-676,814 คน) ตามความต้องการกำลังแรงงานในภาคการเกษตร ภาคการผลิต และภาคบริการ เป็นสำคัญ

ปัจจัยเสี่ยงเศรษฐกิจใน 2566 ของจังหวัดระยอง ที่ต้องติดตามอย่างต่อเนื่อง

1. ราคาน้ำมันดิบตลาดโลกมีแนวโน้มผันผวน ส่งผลให้ราคาน้ำมันดิบโลกอาจปรับตัวสูงขึ้น ฉบับล้น เนื่องจากจีนกลับมาเปิดประเทศและยกเลิกนโยบาย Zero-COVID ทำให้ความต้องการใช้น้ำมันในประเทศจีนเพิ่มสูงขึ้น และทางการรัสเซียลดกำลังการผลิตลง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการค้าทางชีวิตของประชาชนและต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นของผู้ประกอบการในพื้นที่จังหวัดระยอง

2. ปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อภาคเกษตร ได้แก่ สภาพอากาศที่แปรปรวน และภัยธรรมชาติ รวมถึงปัญหาโรคระบาดของพืชและสัตว์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อปริมาณผลผลิตและราคาสินค้าเกษตรในพื้นที่จังหวัดระยอง

3. ผลกระทบจากสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างรัสเซีย - ยูเครน แม้ว่าสถานการณ์ความขัดแย้งมีความรุนแรงไม่เท่าปีก่อน แต่สงครามก็ยังคงมีมาอย่างต่อเนื่องและส่งผลกระทบต่อวงกว้างทั่วโลก จากชาติตะวันตก มีมาตรการคว่ำบาตรรัสเซีย โดยเฉพาะการปรับตัวสูงขึ้นของราคาพลังงานราคาวัตถุดิบ และการขาดแคลนวัตถุดิบต่าง ๆ อาจส่งผลต่อต้นทุนการผลิตและการขนส่งสินค้าของผู้ประกอบการ และค่าครองชีพของประชาชนในพื้นที่จังหวัดระยองเพิ่มสูงขึ้น

4. ปัจจัยด้านการส่งออก เนื่องจากผลกระทบจากอัตราเงินเฟ้อในหลายประเทศคู่ค้าที่สำคัญของไทย ที่ลดการบริโภคจากต้นทุนค่าครองชีพที่สูงขึ้นซึ่งส่งผลต่อกำลังซื้อ ประกอบกับการผลิตของทั่วโลกชะลอตัว ทำให้ประเทศคู่ค้ามีการนำเข้าลดลง

5. ปัญหาภาวะหนี้สินของครัวเรือน จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) หลายระลอก ส่งผลให้สัดส่วนหนี้สินของครัวเรือนเพิ่มขึ้น จากปัญหาค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่ารายได้แม้ในปีที่ผ่านมาสัดส่วนหนี้ต่อครัวเรือนต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) มีทิศทางดีขึ้นจากการขยายตัวของเศรษฐกิจและการฟื้นตัวจากโรคระบาด แต่หนี้ครัวเรือน ยังถือว่าอยู่ในระดับสูง ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายการดำรงชีพของประชาชน และยังคงเป็นปัญหาต่อระบบเศรษฐกิจ

6. ปัญหาความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน จากการเคลื่อนไหวของค่าเงินบาทต่อดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งยังถือว่า มีความผันผวนสูง ส่งผลต่อผู้ประกอบการที่นำเข้าและส่งออกสินค้า ต้องเผชิญความเสี่ยงจากอัตราแลกเปลี่ยน

ปัจจัยสนับสนุนเศรษฐกิจในปี 2566 ของจังหวัดระยอง ที่ต้องติดตามอย่างต่อเนื่อง

1. จังหวัดระยองอยู่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีโครงการที่จะดำเนินการหลายโครงการ เช่น

1) การจัดตั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มเติม จำนวน 6 แห่ง และเปลี่ยนแปลงเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ จำนวน 1 แห่ง ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยจังหวัดระยองมีพื้นที่ ให้จัดตั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มเติม จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ เขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อกิจการอุตสาหกรรมรูปแบบนิคมอุตสาหกรรม 2 แห่ง เพื่อรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ หุ่นยนต์ การบินและโลจิสติกส์

และดิจิทัล และเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อกิจการพิเศษ จำนวน 1 แห่ง เพื่อเป็นศูนย์กลางนวัตกรรมดิจิทัลและเทคโนโลยีขั้นสูง

2) พัฒนาสนามบินอุตะเถาให้เป็นเมืองการบินภาคตะวันออก และรถไฟความเร็วสูงเชื่อม 3 สนามบิน (ดอนเมือง สุวรรณภูมิ และอุตะเถา) คาดเปิดในปี 2568

3) แผนพัฒนาสินค้าเกษตรโครงการระเบียงผลไม้ภาคตะวันออก (Eastern Fruit Corridor : EFC) เป็นต้น

2. มาตรการกระตุ้นและฟื้นฟูเศรษฐกิจจากภาครัฐ ผ่านมาตรการด้านการเงิน มาตรการด้านสินเชื่อ มาตรการพักชำระหนี้ มาตรการรักษาระดับการบริโภคภายในประเทศ เช่น

- มาตรการซื้อปดมีคืน ลดหย่อนภาษีสูงสุด 40,000 บาท จากการซื้อสินค้าและบริการ
- มาตรการสินเชื่อ 2,000,000 บาท เพื่อที่อยู่อาศัย สำหรับผู้ประกันตนระบบประกันสังคม

มาตรา 33 ดอกเบี้ยต่ำ

- มาตรการลดหย่อนหนี้ให้แก่ผู้กู้ยืม กยศ. ลดดอกเบี้ยเงินกู้ยืม ลดเบี้ยปรับ ลดเงินต้น
- มาตรการช่วยเหลือเงินพิเศษแก่ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เพิ่มเงินในบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ

อีก 200 บาทต่อคน เป็นระยะเวลา 1 เดือน

- มาตรการกระตุ้นการท่องเที่ยว เช่น โครงการเราเที่ยวด้วยกันเฟส 5 เพื่อกระตุ้นการใช้จ่ายภาคประชาชนผ่านการท่องเที่ยวภายในประเทศ เพิ่มสภาพคล่องให้ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรม และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

- มาตรการลดภาระค่าไฟฟ้าในช่วงวิกฤตราคาพลังงาน โดยตรึงอัตราค่าไฟฟ้า 4.72 บาท ต่อหน่วย ไปจนถึงไตรมาสสองของปี 2566 หรือในช่วงการคำนวณค่าเอฟทีงวดมกราคม - เมษายน 2566 เป็นต้น

3. การฟื้นตัวของภาคการท่องเที่ยว เนื่องด้วยทางการเงินมีการประกาศเปลี่ยนมาตรการจากโควิดเป็นศูนย์ (Zero-COVID) เป็นมาตรการอยู่กับโควิด (Living with COVID) ตั้งแต่วันที่ 8 มกราคม 2566 โดยให้ยกเลิกการกักตัว ผ่อนปรนการตรวจเชื้อและติดตามผู้ป่วย รวมถึงหยุดรายงานตัวเลขจำนวนผู้ติดเชื้อ ส่งผลให้จำนวนนักท่องเที่ยวชาวจีนเดินทางเข้าประเทศไทยและในจังหวัดระยองเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันคนไทยยังออกเดินทางท่องเที่ยวมากขึ้น จากนโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยวของภาครัฐผ่านโครงการเราเที่ยวด้วยกัน

4. ด้านการเกษตร จากการขับเคลื่อนงานตามนโยบายด้านการเกษตรที่ต่อเนื่อง เช่น นโยบายตลาดนำการผลิตการสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันเกษตรกรและเศรษฐกิจฐานราก การส่งเสริมสถาบันเกษตรกรผู้ประกอบการและ Start Up การพัฒนาศูนย์เทคโนโลยีเกษตรและนวัตกรรม (AIC) มาตรการประกันรายได้เกษตรกร และแผนพัฒนาเกษตร ใน EEC โดยพัฒนา 5 คลัสเตอร์ (ผลไม้ ประมง พืชสำหรับ Bio-based Product สร้างความเข้มแข็งให้อุตสาหกรรมชีวภาพ พืชสมุนไพรต่อยอดอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และ High Valued Crops ปรับเปลี่ยนพื้นที่เพาะปลูกสู่พืชมูลค่าสูง) เป็นต้น

(3) ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดระยอง (GPP : Gross Provincial Product)

ระยองเป็นจังหวัดแห่งอุตสาหกรรมโดยแท้จริง และเป็นจังหวัดที่อยู่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ร่วมกับอีก 4 จังหวัดคือ กรุงเทพฯ สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา และชลบุรี ซึ่งจะมีงบประมาณลงไปพัฒนากระตุ้นเศรษฐกิจอีกมหาศาล มีนิคมอุตสาหกรรม 16 แห่ง เขตประกอบการอุตสาหกรรม 5 แห่ง ชุมชนอุตสาหกรรม 4 แห่ง และสวนอุตสาหกรรมอีก 1 แห่ง อุตสาหกรรมในจังหวัดระยองมีหลากหลายประเภท เช่น การผลิตรถยนต์ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ แปรรูปสินค้าเกษตร การผลิตไฟฟ้า และการผลิตสารเคมี เป็นต้น สร้างมูลค่ารวมในแต่ละปีเกือบ 1 ใน 3 ของงบประมาณรายจ่ายประเทศไทย โดยอุตสาหกรรมที่มีทุนจดทะเบียนสูงสุด คือ เคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี มีทุนจดทะเบียน 429,509.85 ล้านบาท (รายงานความเคลื่อนไหวด้านการลงทุนของจังหวัดระยอง ประจำปี 2565)

โครงสร้างเศรษฐกิจจังหวัดระยอง ปี 2564 แบ่งเป็น ภาคอุตสาหกรรม ร้อยละ 79.20
ภาคบริการ ร้อยละ 18.10 และภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 2.70

ภาคอุตสาหกรรม ร้อยละ 79.20 มาจาก

1) ภาคการผลิต โดย 3 อุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์
และผลิตภัณฑ์เคมี ผลิตภัณฑ์ยานพาหนะและอุปกรณ์รวมทั้งการซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์และผลิตภัณฑ์
จากปิโตรเลียม

2) เหมืองแร่และเหมืองหิน ซึ่งร้อยละ 99 คือ การขุดเจาะก๊าซธรรมชาติ (น้ำมันดิบ)

3) ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ

ภาคบริการ ร้อยละ 18.10 ได้แก่ การขายส่ง ขายปลีก และด้านการท่องเที่ยว (การขนส่ง
โรงแรม และภัตตาคาร)

ภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 2.70 สินค้าที่สำคัญ ได้แก่ ทุเรียน ยางพารา สับปะรด และมันสำปะหลัง

อัตราการเจริญเติบโตเฉลี่ย (Long term Growth) ย้อนหลัง 5 ปี (2560-2564) ขยายตัวอยู่ที่
ร้อยละ 0.2 ซึ่งต่ำกว่าอัตราการขยายตัวของประเทศที่เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 1.2 อัตราเงินเฟ้อของจังหวัดระยอง
เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 1.9

รายงานผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดระยอง (GROSS PROVINCIAL PRODUCT AT
CURRENT MARKET PRICES : GPP) ณ ราคาประจำปี พ.ศ. 2564 มีมูลค่าเท่ากับ 955,119 ล้านบาท
คิดเป็นร้อยละ 5.9 ของ GDP ประเทศ (16,166,598 ล้านบาท) เป็นอันดับ 2 ของประเทศ (ไม่รวม กทม.)
ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) เท่ากับ 904,857 บาทต่อคนต่อปี เป็นอันดับ 1 ของภาค
ตะวันออกและของประเทศ

ผลิตภาพแรงงานจังหวัดระยอง ณ ปี 2564 เท่ากับ 868,139 บาทต่อคนต่อปี
เพิ่มขึ้นจำนวน 26,462 บาทต่อคนต่อปี จากปี 2563 ซึ่งมีผลิตภาพแรงงานจังหวัดอยู่ที่ 841,677 บาทต่อคนต่อปี

(4) ดัชนีราคาผู้บริโภคจังหวัดระยอง

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดระยอง ร่วมกับ กองดัชนีเศรษฐกิจการค้า ขอรายงานความเคลื่อนไหว
ดัชนีราคาผู้บริโภคจังหวัดระยอง โดยสรุปดังนี้

จากการประมวลผลดัชนีราคาผู้บริโภคของประเทศ รายการสินค้าและบริการที่คำนวณ
มีจำนวน 430 รายการ สำหรับจังหวัดระยอง มีจำนวน 239 รายการ ครอบคลุมหมวดอาหารและเครื่องดื่ม
ไม่มีแอลกอฮอล์ และหมวดอื่นๆ ไม่ใช่อาหาร และเครื่องดื่ม เพื่อนำมาคำนวณดัชนีราคาผู้บริโภคของจังหวัดระยอง
โดยมีปีฐาน 2562 เท่ากับ 100 ได้ผลดังนี้

1. ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปของประเทศ เดือนมีนาคม 2566 เท่ากับ 107.76

1.1 เทียบกับเดือนกุมภาพันธ์ 2566 ลดลงร้อยละ 0.27

1.2 เทียบกับเดือนมีนาคม 2565 สูงขึ้นร้อยละ 2.83

1.3 เทียบเฉลี่ยไตรมาสที่ 1 ปี 2566 (มกราคม – มีนาคม 2566) กับไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้า
สูงขึ้นร้อยละ 3.88

2. ดัชนีราคาและการเปลี่ยนแปลงของผู้บริโภคจังหวัดระยอง เดือนมีนาคม 2566 เท่ากับ 108.9

2.1 เทียบกับเดือนกุมภาพันธ์ 2566 เท่ากับ 108.9 ดัชนีไม่เปลี่ยนแปลง สาเหตุเนื่องจาก

หมวดอาหารและเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ ไม่เปลี่ยนแปลง

- กลุ่มข้าว แป้งและผลิตภัณฑ์จากแป้ง สูงขึ้นร้อยละ 0.8

- กลุ่มเนื้อสัตว์ เป็ดไก่ และสัตว์น้ำ ลดลงร้อยละ 0.9 ได้แก่เนื้อสัตว์

- กลุ่มไข่และผลิตภัณฑ์นม ลดลงร้อยละ 0.6

- กลุ่มผักและผลไม้ สูงขึ้นร้อยละ 2.0 (ได้แก่ ผลไม้สดและผักสด)

- กลุ่มเครื่องประกอบอาหาร ลดลงร้อยละ 0.1
- หมวดอื่นๆ ไม่ใช่อาหาร และเครื่องดื่ม สูงขึ้นร้อยละ 0.1 ได้แก่
 - หมวดเคสสถาน สูงขึ้นร้อยละ 0.1
 - หมวดพาหนะ การขนส่ง และการสื่อสาร สูงขึ้นร้อยละ 0.1 (ได้แก่

ค่าโดยสารสาธารณะ)

2.2 เทียบกับเดือนมีนาคม 2565 เท่ากับ 106.6 สูงขึ้นร้อยละ 2.2 สาเหตุเนื่องจาก

หมวดอาหารและเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ สูงขึ้นร้อยละ 3.4 ได้แก่

- กลุ่มข้าว แป้งและผลิตภัณฑ์จากแป้ง สูงขึ้นร้อยละ 2.3
- กลุ่มเนื้อสัตว์ เป็ด ไก่ และสัตว์น้ำ สูงขึ้นร้อยละ 3.8
- กลุ่มไข่และผลิตภัณฑ์นม สูงขึ้นร้อยละ 5.6
- กลุ่มผักและผลไม้ สูงขึ้นร้อยละ 5.2 (ได้แก่ ผลไม้สด)
- กลุ่มเครื่องประกอบอาหาร สูงขึ้นร้อยละ 4.5
- กลุ่มเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ สูงขึ้นร้อยละ 3.5
- กลุ่มอาหารบริโภค - ในบ้าน สูงขึ้นร้อยละ 4.8
- กลุ่มอาหารบริโภค - นอกบ้าน สูงขึ้นร้อยละ 0.7

หมวดอื่น ๆ ไม่ใช่อาหาร และเครื่องดื่ม สูงขึ้นร้อยละ 1.3 ได้แก่

- หมวดเคสสถาน สูงขึ้นร้อยละ 2.1
- หมวดการตรวจรักษาและบริการส่วนบุคคล สูงขึ้นร้อยละ 6.5
- หมวดพาหนะ การขนส่ง และการสื่อสาร ลดลงร้อยละ 0.3 (ได้แก่ และน้ำมันเชื้อเพลิง)

2.3 เทียบเฉลี่ยไตรมาสที่ 1 ปี 2566 (มกราคม – มีนาคม 2565) เท่ากับ 108.9 กับช่วงเวลา

เดียวกันของปีก่อน สูงขึ้นร้อยละ 3.0 สาเหตุเนื่องจาก

หมวดอาหารและเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ สูงขึ้นร้อยละ 4.1 ได้แก่

- กลุ่มข้าว แป้งและผลิตภัณฑ์จากแป้ง สูงขึ้นร้อยละ 2.6
- กลุ่มเนื้อสัตว์ เป็ดไก่และสัตว์น้ำ สูงขึ้นร้อยละ 2.4
- กลุ่มไข่และผลิตภัณฑ์นม สูงขึ้นร้อยละ 7.7
- กลุ่มผักและผลไม้ สูงขึ้นร้อยละ 4.8
- กลุ่มเครื่องประกอบอาหาร สูงขึ้นร้อยละ 5.7
- กลุ่มเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ สูงขึ้นร้อยละ 4.2
- กลุ่มอาหารบริโภค-ในบ้าน สูงขึ้นร้อยละ 6.8
- กลุ่มอาหารบริโภค-นอกบ้าน สูงขึ้นร้อยละ 2.1

หมวดอื่นๆ ไม่ใช่อาหาร และเครื่องดื่มสูงขึ้นร้อยละ 2.2 ได้แก่

- หมวดเคสสถาน สูงขึ้นร้อยละ 2.1
- หมวดการตรวจรักษาและบริการส่วนบุคคล สูงขึ้นร้อยละ 4.9
- หมวดพาหนะ การขนส่ง และการสื่อสาร สูงขึ้นร้อยละ 2.4 (ได้แก่ ค่าโดยสาร

สาธารณะ และน้ำมันเชื้อเพลิง)

(5) การจดทะเบียนนิติบุคคลใหม่

ในไตรมาส 1 ปี 2566 จังหวัดระยอง มีการจดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่ทั้งสิ้น 481 ราย แบ่งเป็น บริษัทจำกัด จำนวน 401 ราย ห้างหุ้นส่วนจำกัด 80 ราย อุตสาหกรรมที่มีการ จดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่ สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ 184 ราย

(2) การก่อสร้าง 79 ราย และ (3) กิจกรรมการจ้างแรงงานในครัวเรือน กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการ ที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้อย่างชัดเจน 73 ราย

เมื่อพิจารณาทุนจดทะเบียนของนิติบุคคลตั้งใหม่ พบว่าบริษัทจำกัดมีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 1,541.76 ล้านบาท ห้างหุ้นส่วนจำกัด 87.28 ล้านบาท โดยอุตสาหกรรมที่มีทุนจดทะเบียนมากที่สุด ได้แก่ การผลิต มีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 916.24 ล้านบาท โดยเป็น ทุนจดทะเบียนบริษัทจำกัด 910.24 ล้านบาท และทุนจดทะเบียนห้างหุ้นส่วนจำกัด 6 ล้านบาท รายละเอียดดังตารางที่ 3 (ภาคผนวก)

ในส่วนสถานประกอบการที่เลิกกิจการมีจำนวน 39 ราย เป็นบริษัทจำกัด 29 ราย ห้างหุ้นส่วนจำกัด 10 ราย ทุนจดทะเบียน 94.60 ล้านบาท สถานประกอบการคงอยู่ ณ มีนาคม 2566 มีจำนวน 15,819 ราย ทุนรวมคงอยู่ 590,167.24 ล้านบาท

(6) การจดทะเบียนโรงงาน

ความเคลื่อนไหวการลงทุนด้านอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

พื้นที่จังหวัดระยอง มีโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการสะสม ณ วันที่ 30 กันยายน 2565 (พระราชบัญญัติโรงงาน (ฉบับ 2) พ.ศ. 2562 ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 27 ตุลาคม 2562) จำนวน 2,542 โรงงาน เงินลงทุนรวม 1,525,124.93 ล้านบาท และมีจำนวนคนงาน 193,114 คน

สาขาอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุด 3 อันดับแรก จำแนกตามจำนวนเงินลงทุนของจังหวัด

1. อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี สารเคมีและวัสดุเคมีเป็นหลัก เช่น โพลีเอทิลีน โพลีเอทิลีน อะโรเมติกส์ และเม็ดพลาสติก ปัจจุบันมีเงินลงทุน 429,509.85 ล้านบาท จำนวนโรงงาน 204 โรงงาน จำนวนคนงาน 12,889 คน

2. อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ ประกอบด้วย การไม่ บด หรือย่อยหิน การทำเครื่องมือ เครื่องใช้ หรือ อุปกรณ์การแพทย์โรงงานผลิตก๊าซ ซึ่งมีใช้ก๊าซธรรมชาติ และโรงงานส่งหรือจำหน่ายก๊าซ แต่ไม่รวมโรงงานส่งหรือจำหน่ายก๊าซที่เป็นน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง โรงงานจัดหาน้ำทำน้ำให้บริสุทธิ์ หรือจำหน่ายน้ำไปยังอาคารหรือโรงงานอุตสาหกรรม การบรรจุสินค้าทั่วไป โรงงานห้องเย็น การทำ ฟัน หรือเคลือบสี โรงงานปรับคุณภาพของเสียรวม โรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายไอน้ำ โรงงานคัดแยกหรือฝังกลบสิ่งปฏิกูล หรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้ว การนำผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมที่ไม่ใช้แล้วหรือของเสียจากโรงงานมาผลิตวัตถุดิบ ตามลำดับ ปัจจุบันมีเงินลงทุน 264,275.32 ล้านบาท จำนวนโรงงาน 539 โรงงาน จำนวนคนงาน 15,398 คน

3. ผลิตยานพาหนะและอุปกรณ์ รวมทั้งการซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์ ประกอบด้วย การผลิต ยานยนต์ การผลิตตัวถังรถยนต์ การผลิตรถพ่วงและรถกึ่งพ่วง และการผลิตชิ้นส่วน และอุปกรณ์เสริมสำหรับ ยานยนต์ เป็นต้น ปัจจุบันมีเงินลงทุน 206,976.02 ล้านบาท จำนวนโรงงาน 282 โรงงาน จำนวนคนงาน 40,975 คน รายละเอียดดังตารางที่ 5 (ภาคผนวก)

สำหรับการจดทะเบียนโรงงานใหม่ในจังหวัด พบว่า มีการจดทะเบียนรวม 27 ราย โดยประเภท อุตสาหกรรมที่มีการจดทะเบียนโรงงานสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ผลิตภัณฑ์โลหะ 6 ราย 2) ผลิตยานพาหนะ และอุปกรณ์รวมทั้งการซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์ 5 ราย และผลิตภัณฑ์พลาสติก 5 ราย และ 3) การผลิตอื่นๆ 4 ราย รวมเงินลงทุน 3,791.67 ล้านบาท การจดทะเบียนดังกล่าว ทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น 1,447 คน

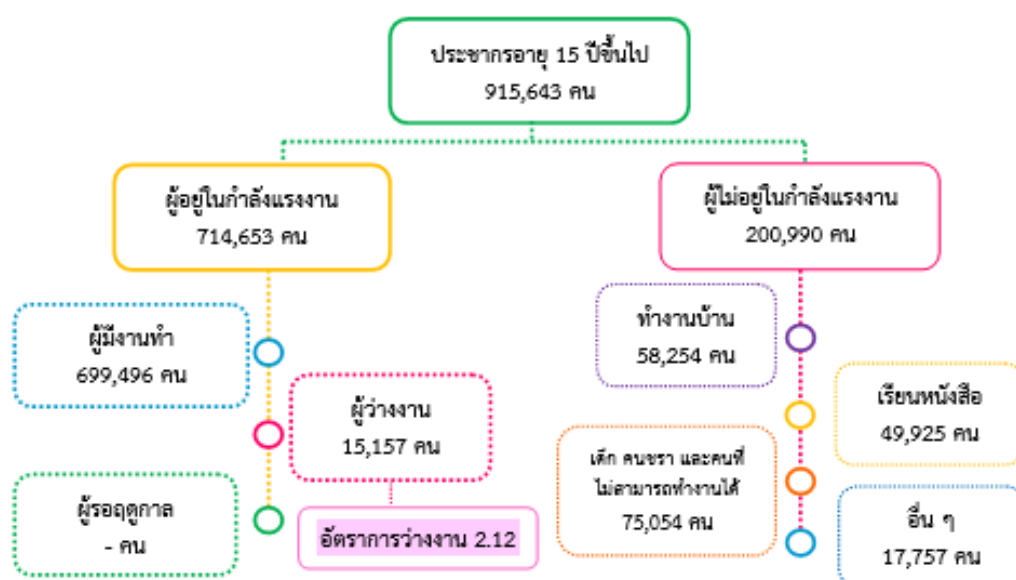
2. ข้อมูลด้านแรงงานจังหวัดระยอง

(1) กำลังแรงงาน/การมีงานทำ/การว่างงาน

1) โครงสร้างประชากร

สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง ได้ดำเนินการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส 1 ปี 2566 สรุปรายละเอียดได้ดังนี้ จังหวัดระยองมีจำนวนประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 915,643 คน (ชาย 444,211 คน หญิง 471,432 คน) จำแนกเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 714,653 คน (ชาย 372,703 คน หญิง 341,950 คน) ได้แก่ ผู้มีงานทำ 699,496 คน (ชาย 367,298 คน หญิง 332,198 คน) และผู้ว่างงาน 15,157 คน (ชาย 5,405 คน หญิง 9,752 คน) ขณะที่ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน มีจำนวน 200,990 คน (ชาย 71,508 คน หญิง 129,482 คน) จำแนกเป็น ผู้ทำงานบ้าน 58,254 คน เรียนหนังสือ 49,925 คน เด็ก คนชราและคนที่ไม่สามารถทำงานได้ 75,054 คน และอื่นๆ 17,757 คน

โครงสร้างประชากรจังหวัดระยอง ไตรมาส 1 ปี 2566



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดระยอง

2) ผู้มีงานทำ

หากศึกษาถึงระดับการศึกษาของผู้มีงานทำ พบว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน 195,946 คน คิดเป็นร้อยละ 28.01 รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น คือ มีจำนวน 186,470 คน (ร้อยละ 26.66) 133,534 คน (ร้อยละ 19.09) และ 108,626 คน (ร้อยละ 15.53) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผู้มีงานทำตามอาชีพในไตรมาส 1 ปี 2566 พบว่าอาชีพที่มีผู้ทำงานมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ 1) ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 160,411 คน ร้อยละ 22.93 2) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด จำนวน 145,815 คน ร้อยละ 20.85 3) พนักงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน 100,080 คน ร้อยละ 14.31 4) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง จำนวน 97,791 คน ร้อยละ 13.98 และ 5) อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ จำนวน 70,260 คน ร้อยละ 10.04

สำหรับผู้มีงานทำ 699,496 คน พบว่า ทำงานในภาคเกษตรกรรม 100,898 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.42 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ส่วนผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรม มีจำนวน 598,598 คน คิดเป็นร้อยละ 85.58 ของผู้มีงานทำทั้งหมด เนื่องจากไตรมาสนี้นอกภาคเกษตรกรรม ยังคงได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากกิจกรรมการกระตุ้นทางเศรษฐกิจ การจ้างงานจึงเพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อน โดยกลุ่มผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรม จะทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต มากที่สุด 267,513 คน คิดเป็นร้อยละ 44.69 ของผู้มีงานทำนอกภาคเกษตร รองลงมาได้แก่ อุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ มี 112,505 คน คิดเป็นร้อยละ 18.79 การก่อสร้าง 52,998 คน ร้อยละ 8.85 กิจการโรงแรม และภัตตาคาร 47,466 คน ร้อยละ 7.93 และกิจกรรมบริการด้านอื่นๆ 22,564 คน ร้อยละ 3.77

ในด้านสถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำ พบว่าส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชน กล่าวคือ ร้อยละ 60.38 (422,382 คน) เป็นลูกจ้างเอกชน รองลงมา ทำงานส่วนตัว และช่วยธุรกิจครอบครัว ร้อยละ 25.03 (175,084 คน) และร้อยละ 8.26 (57,769 คน) ตามลำดับ ส่วนผู้มีงานทำที่มีสถานภาพเป็นนายจ้างมีเพียงร้อยละ 2.55 (17,855 คน)

3) ผู้ว่างงาน

ผู้ว่างงานในจังหวัดระยอง ไตรมาส 1 ปี 2566 มีจำนวน 15,157 คน คิดเป็นอัตราการว่างงาน เท่ากับร้อยละ 2.12 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ซึ่งเมื่อพิจารณาจากผู้ว่างงาน จำแนกตามเพศแล้ว พบว่า เพศหญิงว่างงานมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีจำนวนผู้ว่างงาน 9,752 คน (อัตราการว่างงาน ร้อยละ 1.36) ในขณะที่เพศชายมีจำนวนผู้ว่างงาน 5,405 คน (อัตราการว่างงาน ร้อยละ 0.76)

4) แรงงานนอกระบบ

สำหรับแรงงานนอกระบบ ปี 2565 จากผลการศึกษาของสำนักงานสถิติจังหวัดระยอง พบว่า ปัจจุบันผู้มีงานทำอยู่ในแรงงานนอกระบบ มีจำนวน 252,720 คน จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ ในช่วง 50-59 ปี กล่าวคือ ผู้มีอายุ 50-59 ปี มีจำนวน 79,934 คน (ร้อยละ 31.63) รองลงมาคือ ผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวน 57,722 คน (ร้อยละ 22.84) และอายุ 40-49 ปี มีจำนวน 49,910 คน (ร้อยละ 19.75) ส่วนช่วงอายุ 15-19 ปี มีน้อยที่สุด 5,341 คน (ร้อยละ 2.11)

สำหรับด้านการศึกษาพบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา คือ มีจำนวน 70,847 คน (ร้อยละ 28.03) รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 56,627 คน (ร้อยละ 22.40) และระดับต่ำกว่าประถมศึกษา 53,932 คน (ร้อยละ 21.34)

พิจารณาแรงงานนอกระบบจำแนกตามอาชีพ พบว่ามีการทำงานในอาชีพต่างๆ สูงสุด 5 อันดับแรก คือ 1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในการเกษตรและการประมง จำนวน 112,966 (ร้อยละ 44.70) 2) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด จำนวน 74,930 คน (ร้อยละ 29.65) 3) อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ จำนวน 29,017 คน (ร้อยละ 11.48) 4) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15,546 คน (ร้อยละ 6.15) และ 5) ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 9,430 คน (ร้อยละ 3.73)

ในด้านสถานภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบ พบว่าส่วนใหญ่ทำงานส่วนตัว กล่าวคือ ร้อยละ 66.80 (168,814 คน) ทำงานส่วนตัว รองลงมา ช่วยธุรกิจครอบครัว และลูกจ้างเอกชน ร้อยละ 26.27 (66,408 คน) ร้อยละ 1.64 (4,132 คน) ตามลำดับ ส่วนแรงงานนอกระบบที่มีสถานภาพเป็นนายจ้างมีร้อยละ 5.29 (13,366 คน)

สำหรับแรงงานนอกระบบจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่าแรงงานนอกระบบเหล่านี้ จะทำงานในภาคเกษตรจำนวน 114,343 คน คิดเป็นร้อยละ 45.24 ขณะที่นอกภาคเกษตร มีจำนวน 138,377 คน คิดเป็นร้อยละ 54.76 ซึ่งกลุ่มนอกภาคเกษตรนี้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานนอกระบบสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) การขายส่ง การขายปลีก จำนวน 57,079 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 2) กิจการโรงแรมและภัตตาคาร จำนวน 29,076 คน ร้อยละ 21.01

3) กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ จำนวน 22,004 คน ร้อยละ 15.90 4) การก่อสร้าง จำนวน 16,204 คน ร้อยละ 11.71 และ 5) การผลิต จำนวน 5,486 คน ร้อยละ 3.96

(2) การส่งเสริมการมีงานทำ

1) การจัดหางานในประเทศ

ภารกิจส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ เป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงานซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง การส่งเสริมการมีงานทำในรูปแบบการจัดหางานมีทั้งการหางานในประเทศและต่างประเทศ โดยการจัดหางานในจังหวัดระยอง ในช่วงไตรมาส 1 ปี 2566 (มกราคม – มีนาคม 2566) มีตำแหน่งงานว่างที่นายจ้าง/สถานประกอบการ แจ้งผ่านสำนักงาน จัดหางานจังหวัดระยอง จำนวน 11,081 อัตรา ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้วที่มีจำนวนตำแหน่งงานว่าง 11,781 อัตรา ในส่วนของผู้ลงทะเบียนสมัครงาน ไตรมาสนี้พบว่ามีจำนวน 2,341 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว ที่มีจำนวน 1,422 คน ขณะที่ผู้ได้รับการบรรจุงาน ในไตรมาสนี้ มีจำนวน 1,222 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ 4 ปี 2565 ที่มีจำนวน 918 คน

การบรรจุงาน เป็นการบรรจุงานจากตำแหน่งงานว่างสะสม ซึ่งบางไตรมาสจะพบว่า มีจำนวนผู้ได้รับการบรรจุงานสูงกว่าตำแหน่งงานว่าง (ตำแหน่งงานว่างของสำนักงานจัดหางานมาจากกิจกรรมต่างๆ เช่น การแจ้งตำแหน่งงานว่างของผู้ประกอบการผ่านสำนักงานจัดหางาน การให้บริการจัดหางานเคลื่อนที่ในพื้นที่ หมู่บ้าน/ชุมชน กิจกรรมวันนัดพบแรงงาน การจัดงานมหกรรม JOB EXPO เป็นต้น)

สำหรับตำแหน่งงานว่างไตรมาสนี้พบว่า ระบุเป็นชาย 4,234 อัตรา ขณะที่เพศหญิง มี 409 อัตรา และไม่ระบุเพศ 6,438 อัตรา การที่ตำแหน่งงานว่างส่วนใหญ่ไม่ได้ระบุเพศ แสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการหรือนายจ้างพิจารณาเห็นว่า งานโดยทั่วไปไม่ว่าชายหรือหญิงก็สามารถทำได้เช่นกัน หรือไม่มีความแตกต่างในเรื่องเพศ ในอีกประการหนึ่งนายจ้างพิจารณาเห็นว่า การไม่ระบุเพศจะมีผลดี ในด้านโอกาสคัดเลือกมากกว่าการระบุเพศ

เมื่อพิจารณาถึงจำนวนผู้มาลงทะเบียนสมัครงานในไตรมาสนี้ พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 2,341 คน เป็นชาย 1,011 คน และเป็นหญิง 1,330 คน และการบรรจุงาน มีผู้ได้รับการบรรจุให้ มีงานทำทั้งสิ้น 1,222 คน โดยสัดส่วนเพศหญิงได้รับการบรรจุงานมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ ผู้บรรจุงานที่เป็นเพศหญิง 635 คน ขณะที่เพศชาย 587 คน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สอดคล้องกับจำนวนผู้สมัครงานที่มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ช่วงอายุที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในไตรมาสนี้ ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 18-39 ปี โดยที่อายุ 30-39 ปี ตลาดแรงงานมีความต้องการสูงสุด โดยมีตำแหน่งงานว่าง 3,387 อัตรา (ร้อยละ 30.57) รองลงมาคือ อายุ 25-29 ปี 3,011 อัตรา (ร้อยละ 27.17) และอายุ 40-49 ปี 2,192 อัตรา (ร้อยละ 19.78) ขณะที่ผู้สมัครงานส่วนใหญ่ จะมีอายุ 30-39 ปี มีจำนวน 733 คน (ร้อยละ 31.31) รองลงมา เป็นผู้สมัครงานที่มีอายุ 25-29 ปี และ 18-24 ปี มีจำนวน 621 คน (ร้อยละ 26.53) และ 438 คน (ร้อยละ 18.71) ตามลำดับ ขณะที่ผู้ที่มีอายุ 25-29 ปี ได้รับการบรรจุงานสูงสุด จำนวน 311 คน (ร้อยละ 25.45) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 40-49 ปี จำนวน 301 คน (ร้อยละ 24.63) และอายุ 30-39 ปี จำนวน 297 คน (ร้อยละ 24.30)

สำหรับตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาไตรมาสนี้ พบว่า ตำแหน่งงานว่างมากกว่า ร้อยละ 47.51 เป็นตำแหน่งงานในระดับต่ำกว่าระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา สำหรับระดับปริญญาโทขึ้นไปมีความต้องการน้อยมาก โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ตำแหน่งงานว่างระดับที่ต้องการสูงสุดคือ ระดับ ปวช.-ปวส./อนุปริญญา มีความต้องการร้อยละ 36.84 (4,082 อัตรา) รองลงมา เป็นระดับมัธยมศึกษา และระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า โดยมีสัดส่วนร้อยละ 28.13 (3,117 อัตรา) และร้อยละ 19.38 (2,148 อัตรา) ตามลำดับ ตำแหน่งงานว่างระดับปริญญาตรี มีสัดส่วนร้อยละ 15.56 (1,724 อัตรา) สำหรับระดับปริญญาโทขึ้นไป มีสัดส่วนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ 0.09 (10 อัตรา) แสดงให้เห็นว่าขณะนี้ตลาดแรงงานในจังหวัดระยอง มีความต้องการแรงงานในระดับปริญญาโทน้อยมาก ขณะที่ผู้สมัครงานไตรมาสนี้ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาสูงสุด ร้อยละ 41.91 (981 คน) รองลงมาเป็น ระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 23.58 (552 คน) และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 19.99 (468 คน) และผู้บรรจุงาน ระดับมัธยมศึกษา มีการบรรจุงานมากที่สุด จำนวน 599 คน

(ร้อยละ 49.02) เมื่อเทียบกับระดับการศึกษาอื่นๆ รองลงมา เป็นระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา มีร้อยละ 24.14 (295 คน) และระดับปริญญาตรี มีร้อยละ 18.58 (227 คน)

ประเด็นที่น่าสังเกต คือ ตำแหน่งงานว่างทุกระดับการศึกษา มีสัดส่วนสูงกว่าผู้สมัครงาน โดยตลาดแรงงานมีความต้องการผู้ที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา และระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามากที่สุด ซึ่งเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ อย่างไรก็ตาม ด้วยจังหวัดระยองเป็นเมืองอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะมีความต้องการผู้ที่จบการศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. อนุปริญญา จำนวนมาก และยังแสดงให้เห็นว่าตลาดแรงงานในจังหวัด มีความต้องการแรงงานในระดับปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมาก ฉะนั้น ระบบการศึกษาต้องเร่งผลิตคนในระดับ ปวช. ปวส. อนุปริญญา รองรับตลาดแรงงาน ควบคู่กับการสร้างค่านิยมในเรื่องการศึกษาให้เยาวชนเห็นคุณค่าของการศึกษาระดับ ปวช. ปวส. อนุปริญญา ว่าไม่ได้ด้อยไปกว่าระดับปริญญาตรี และยังสามารถหางานได้มากและง่ายกว่า เนื่องจากเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากกว่านั่นเอง ที่ผ่านมามีเยาวชนมีค่านิยม และให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีสูงมาก เมื่อตำแหน่งงานว่างไม่สอดคล้องกับระดับการศึกษาของผู้สมัครงานที่จบ จึงส่งผลต่อการทำงานต่อระดับการศึกษาตามมา

ด้านอาชีพ พบว่าไตรมาสนี้ อาชีพที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุด 5 อันดับแรก คือ 1) อาชีพงานพื้นฐาน 3,417 อัตรา (ร้อยละ 30.84) 2) ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ 1,691 อัตรา (ร้อยละ 15.26) 3) พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด 1,432 อัตรา (ร้อยละ 12.92) 4) ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 1,283 อัตรา (ร้อยละ 11.58) และ 5) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ 1,077 อัตรา (ร้อยละ 9.72) สำหรับอาชีพที่มีผู้สมัครงานสูงสุด คือ อาชีพงานพื้นฐาน 525 คน (ร้อยละ 22.42) รองลงมาคือ อาชีพพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด 518 คน (ร้อยละ 22.13) และเสมียน เจ้าหน้าที่ 402 คน (ร้อยละ 17.17) ส่วนการบรรจุงาน มีการบรรจุงานในอาชีพพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาดมากที่สุด จำนวน 313 คน (ร้อยละ 25.62) รองลงมาคือ อาชีพงานพื้นฐาน 306 คน (ร้อยละ 25.04) และช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 202 คน (ร้อยละ 16.53)

หากศึกษาในด้านอุตสาหกรรมพบว่า อุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุด 5 อันดับแรก ในไตรมาส 1 ปี 2566 คือ 1) การผลิต 4,818 อัตรา (ร้อยละ 43.48) 2) การก่อสร้าง 3,067 อัตรา (ร้อยละ 27.68) 3) การไฟฟ้า แก๊ส และการประปา 1,011 อัตรา (ร้อยละ 9.12) 4) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ฯ 866 อัตรา (ร้อยละ 7.82) และ 5) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม 576 อัตรา (ร้อยละ 5.20) ซึ่งสอดคล้องกับการบรรจุงานที่พบว่า อุตสาหกรรม ที่บรรจุงานได้สูงสุด คือ การผลิต 336 คน (ร้อยละ 27.50) รองลงมาคือ บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ 261 คน (ร้อยละ 21.36) และการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม 247 คน (ร้อยละ 20.21)

2) แรงงานต่างด้าว

คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตาม พรก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561

จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือจำนวน 123,305 คน จำแนกเป็นกลุ่มต่างๆ ดังนี้

1. คนต่างด้าวตลอดชีพ ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 จำนวน 0 คน

2. คนต่างด้าวมาตรา 59 ประเภททั่วไป ได้แก่ คนต่างด้าว ที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จำนวน 4,131 คน

3. คนต่างด้าวมาตรา 59 พิสูจน์สัญชาติ ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับผ่อนผันให้ทำงานและอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรีได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและปรับสถานการณ์เข้าเมืองถูกกฎหมายเรียบร้อยแล้ว จำนวน 76,807 คน

4. คนต่างด้าวมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลประเทศต้นทาง จำนวน 33,849 คน

5. คนต่างด้าว มาตรา 62 ประเภทส่งเสริมการลงทุน ได้แก่ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520) หรือกฎหมายอื่น ได้แก่ พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 และพระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ.2514 เช่น นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ จำนวน 7,008 คน

6. คนต่างด้าวมาตรา 63 ประเภทชนกลุ่มน้อย ได้แก่ คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ และกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน จำนวน 1,510 คน

7. คนต่างด้าวมาตรา 64 ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานบริเวณชายแดนในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาลในพื้นที่ความตกลงว่าด้วยการสัญจรข้ามแดน ระหว่างราชอาณาจักรไทยกับประเทศที่ติดกับราชอาณาจักรไทย จำนวน 0 คน

เมื่อศึกษาแรงงานต่างด้าวเฉพาะประเภททั่วไปและส่งเสริมการลงทุน มีจำนวนรวม 12,649 คน อาชีพที่คนต่างด้าวทำมากที่สุด 5 อาชีพ ได้แก่ อาชีพผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ ร้อยละ 31.74 รองลงมาเป็น อาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ ร้อยละ 23.16 ช่างเทคนิคและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 20.23 อาชีพงานพื้นฐาน ร้อยละ 11.50 และผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบการ ร้อยละ 5.79 ตัวเลขดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าในการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศนั้น ประเทศที่เป็นเจ้าของทุนจะส่งผู้บริหาร ผู้ประกอบวิชาชีพ (ผู้เชี่ยวชาญ) ช่างเทคนิค ภาครัฐจึงควรส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่แรงงานไทย ซึ่งจะทำให้แรงงานไทยสามารถพัฒนาศักยภาพ ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้นได้

3) แรงงานไทยในต่างประเทศ

การแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง แรงงานไทยที่ลงทะเบียนไปทำงานต่างประเทศในไตรมาสนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 26 คน เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้ว พบว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้น (ไตรมาส 4 ปี 2565 มีจำนวน 5 คน) เป็นเพศชาย 15 คน เพศหญิง 11 คน เป็นผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 84.61 รองลงมา เป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 2 คน (ร้อยละ 7.69) ระดับ ปวช. ปวส. ปวท. อนุปริญญา 1 คน (ร้อยละ 3.85) และระดับปริญญาตรี 1 คน (ร้อยละ 3.85) (แผนภูมิที่ 31) ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานส่วนใหญ่ที่นิยมไปทำงานต่างประเทศ จะเป็นแรงงานระดับล่างหรือไร้ฝีมือ ซึ่งอาจจะมีผลมาจากประเทศเหล่านั้นขาดแคลนแรงงานไร้ทักษะฝีมือ เช่น งานก่อสร้าง กรรมกร หรือผู้รับใช้ในบ้านนั่นเอง และหากแรงงานเหล่านี้ออกไปทำงานต่างประเทศก็ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานตามมา แต่จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในจังหวัดระยอง มีผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศค่อนข้างน้อย แสดงให้เห็นว่าแรงงานในจังหวัดระยอง นิยมทำงานภายในจังหวัดหรือจังหวัดใกล้เคียงมากกว่าเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

4) แรงงานไทยที่ได้รับอนุมัติไปทำงานต่างประเทศ

ในส่วนของการอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศ ไตรมาส 1 ปี 2566 พบว่า มีจำนวนทั้งสิ้น 485 คน หากพิจารณาตามวิธีการเดินทาง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นประเภทไปโดยวิธีนายจ้างพาไปทำงาน จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 48.04 รองลงมาคือ ประเภทนายจ้างพาไปฝึกงาน 132 คน (ร้อยละ 27.22) วิธี Re-Entry คือ กลับไปทำงานอีกครั้งหนึ่งโดยการต่ออายุสัญญา 117 คน (ร้อยละ 24.12) และเดินทางด้วยตนเอง 3 คน (ร้อยละ 0.62)

ผู้ที่ได้รับอนุมัติไปทำงานต่างประเทศแต่ละไตรมาส เป็นการอนุมัติจากยอดสะสม จึงเป็นสาเหตุให้จำนวนผู้ได้รับอนุมัติไปทำงานต่างประเทศ สูงกว่าจำนวนผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้ว พบว่า ผู้ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศ ในภาพรวมไตรมาสนี้ มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว ที่มีจำนวน 342 คน โดยมีผู้ได้รับอนุญาตให้ไปทำงาน ต่างประเทศเพิ่มขึ้นในทุกประเภทการเดินทาง และไม่มีกรณีไปโดยวิธีบริษัทจัดหางานจัดส่งและวิธีการจัดการหางานจัดส่ง

แรงงานไทยเดินทางไปทำงานตามที่ได้รับอนุญาตในไตรมาส 1 ปี 2566 ส่วนใหญ่ จะไปทำงาน ในภูมิภาคเอเชีย ได้แก่ ญี่ปุ่น เวียดนาม เกาหลีใต้ สิงคโปร์ เป็นต้น โดยภูมิภาคเอเชีย มีจำนวน 403 คน คิดเป็นร้อยละ 83.09 ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด รองลงมาคือ ภูมิภาคตะวันออกกลาง จำนวน 48 คน (ร้อยละ 9.90) และภูมิภาคอื่นๆ จำนวน 34 คน

(3) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

ในรอบไตรมาส 1 ปี 2566 (มกราคม – มีนาคม 2566) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง ได้ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาผู้ใช้แรงงานในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานไทยให้มีมาตรฐานฝีมือทัดเทียมประเทศต่างๆ ขณะเดียวกันเป็นการพัฒนาทักษะให้สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดแรงงานโดยภาพรวมของการฝึกต่างๆ

หากพิจารณาตามกลุ่มอาชีพ พบว่า มีผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น จำนวน 656 คน พิจารณากลุ่มอาชีพที่ฝึก พบว่า กลุ่มช่างอุตสาหกรรม มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานสูงสุด จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 36.43 ของผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน รองลงมาได้แก่ ธุรกิจและบริการ 198 คน (ร้อยละ 30.18) ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ 124 คน (ร้อยละ 18.90) ช่างเครื่องกล 55 คน (ร้อยละ 8.39) ช่างก่อสร้าง 20 คน (ร้อยละ 3.05) และช่างอุตสาหกรรมศิลป์ 20 คน (ร้อยละ 3.05) ตามลำดับ ผู้ผ่านการฝึก ยกระดับฝีมือแรงงาน ในไตรมาสนี้ จำนวน 640 คน พบว่า กลุ่มอาชีพที่มีผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานสูงสุด คือ ช่างอุตสาหกรรม จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 36.88 ของผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งหมด รองลงมาได้แก่ ธุรกิจและบริการ 192 คน (ร้อยละ 30) ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ 121 คน (ร้อยละ 18.91) ช่างเครื่องกล 51 คน (ร้อยละ 7.97) ช่างก่อสร้าง 20 คน (ร้อยละ 3.12) และช่างอุตสาหกรรมศิลป์ 20 คน (ร้อยละ 3.12)

ส่วนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พบว่า ในไตรมาสนี้มีผู้เข้ารับการทดสอบ จำนวน 143 คน พบว่า กลุ่มอาชีพที่มีการทดสอบมากที่สุด คือ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 123 คน คิดเป็น ร้อยละ 86.01 ของจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบทั้งหมด รองลงมาได้แก่ ช่างอุตสาหกรรม จำนวน 20 คน (ร้อยละ 13.99) ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 102 คน กลุ่มอาชีพที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสูงสุด คือ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 ของจำนวนผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน รองลงมา ได้แก่ ช่างอุตสาหกรรม จำนวน 17 คน (ร้อยละ 16.67)

(4) การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ

1. การตรวจแรงงาน

กระทรวงแรงงานนอกจากจะมีภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำ การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับฝีมือให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน และทัดเทียมมาตรฐานสากล แล้วอีกภารกิจหนึ่งที่เกิดขึ้น ต่อเนื่องภายหลังการส่งเสริมให้คนมีงานทำแล้วคือ ภารกิจด้านการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน ให้ได้รับความเป็นธรรมจากการทำงาน ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเพื่อไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ จากนายจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดคือให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ขณะเดียวกันในอีกด้านหนึ่ง ก็ต้องผนึกไว้ซึ่ง ความยุติธรรมกับฝ่ายนายจ้าง กล่าวคือ ไม่โอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่ง ทั้งนี้ มาตรการที่จะช่วยให้ผู้ใช้แรงงาน ได้รับรายได้และสวัสดิการที่เป็นธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงได้รับการคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้นได้ คือ การตรวจสถานประกอบการเพื่อให้แน่ใจ ว่าผู้ใช้แรงงานได้รับการปฏิบัติและดูแล ตามกฎหมาย ขณะเดียวกันจะเป็นมาตรฐานในการกระตุ้นให้สถานประกอบการเอาใจใส่ดูแลลูกจ้างของตน ให้มากขึ้นอีกด้วย อย่างไรก็ตามการตรวจสถานประกอบการมิใช่เป็นการไปจับผิดนายจ้าง หากแต่เป็นการตรวจ

เพื่อให้คำแนะนำความรู้ในการปฏิบัติที่ถูกต้องแก่นายจ้าง รวมทั้งสร้างความเข้าใจ แก่ลูกจ้าง/ ผู้ใช้แรงงาน ในการปฏิบัติที่ถูกต้องอีกด้วย

สำหรับไตรมาส 1 ปี 2566 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ได้ดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบการทั้งสิ้น 48 แห่ง มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจหรือได้รับการคุ้มครอง รวม 3,702 คน จำแนกเป็นชาย 2,048 คน (ร้อยละ 55.32 ของลูกจ้างที่ตรวจทั้งหมด) หญิง 1,654 คน (ร้อยละ 44.68 ของลูกจ้างที่ตรวจทั้งหมด) ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจส่วนใหญ่ เป็นสถานประกอบการ ขนาด 10-49 คน คิดเป็นร้อยละ 60.42 (29 แห่ง) รองลงมาเป็น สถานประกอบการขนาดเล็ก คือ ต่ำกว่า 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 (6 แห่ง) ขณะที่ สถานประกอบการขนาดใหญ่ตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป มีการตรวจเพียงร้อยละ 8.33 (4 แห่ง) ผลการตรวจ พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ ร้อยละ 95.83 (จำนวน 46 แห่ง) ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย ขณะที่สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย มีร้อยละ 4.17 (จำนวน 2 แห่ง)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง ได้แก่ สถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างขนาด 20-49 คน จำนวน 1 แห่ง (ร้อยละ 50) และ ขนาด 100-299 คน จำนวน 1 แห่ง (ร้อยละ 50)

สำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำนวน 2 แห่ง ซึ่งมีบางแห่งมีเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องหลายเรื่อง โดยพบว่า เรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องมีทั้งสิ้น 2 เรื่อง ได้แก่ เรื่องข้อบังคับในการทำงาน มี 1 แห่ง (ร้อยละ 50) ซึ่งความผิดเรื่องการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับในการทำงาน มักพบว่า เป็นเพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้ติดประกาศข้อบังคับในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การกำหนด วันหยุด เวลาทำงาน เวลาพัก ฯลฯ ให้ลูกจ้างทราบทั่วกัน ซึ่งตามระเบียบปฏิบัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้นายจ้างต้องติดประกาศข้อบังคับการทำงานให้ลูกจ้างทราบ พร้อมส่งสำเนาประกาศให้กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานทราบด้วย แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างบางรายไม่ได้ติดประกาศหรือติดประกาศแต่ไม่ได้ทำ สำเนาแจ้งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยองทราบ จึงถือว่าปฏิบัติไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ในเรื่องการปฏิบัติไม่ถูกต้อง สำหรับข้อบังคับยังรวมถึงการไม่จัดทำระเบียบข้อบังคับการทำงานอีกด้วย สำหรับ เรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องต่อมา ได้แก่ เรื่องวันหยุด 1 แห่ง (ร้อยละ 50)

เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง ตามกฎหมาย ได้แก่ การก่อสร้าง ร้อยละ 50 (1 แห่ง) และการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซม ยานยนต์ฯ ร้อยละ 50 (1 แห่ง)

เมื่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ตรวจพบว่า สถานประกอบการ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะมีการดำเนินการเพื่อให้สถานประกอบการนั้นปฏิบัติให้ถูกต้อง ตามกฎหมายแรงงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ได้แก่ การแนะนำให้ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง การออกหนังสือเชิญพบ การออกคำสั่งให้ดำเนินการ การเปรียบเทียบปรับ หรือการส่งเรื่องดำเนินคดี ทั้งนี้ การจะดำเนินการในลักษณะใดจะพิจารณาตามความรุนแรงของปัญหา จากตัวเลขข้างต้นพบว่า เรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย 2 แห่ง อัตราปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ของสถานประกอบการกิจการร้อยละ 4.17 การดำเนินการของเจ้าหน้าที่สำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ การออกคำสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องทั้ง 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100

2. การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน

สำหรับการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการคุ้มครองดูแล ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง นอกจากนี้การตรวจความปลอดภัย ในการทำงาน ยังเป็นอีกมาตรการหนึ่งที่ดำเนินการเพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้เจ้าของสถานประกอบการ เห็นความสำคัญ และตระหนักถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เพราะหากการทำงานมีความปลอดภัย ย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ใช้แรงงานตามมา เมื่อคนงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำงานอย่างมีความสุข และจะส่งผลต่อผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ของสถานประกอบการ อันนำไปสู่ผลกำไรตามมาในท้ายที่สุดนั่นเอง ในไตรมาสที่ 1 ปี 2566 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ได้ดำเนินการตรวจความปลอดภัย

ในสถานประกอบการทั้งสิ้น 92 แห่ง ลูกจ้างผ่านการตรวจทั้งสิ้น 13,212 คน โดยในไตรมาสนี้ มีการตรวจสถานประกอบการเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว จำนวน 1 แห่ง (ไตรมาส 4 ปี 2565 ตรวจ 91 แห่ง) ขณะที่ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ 13,212 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว 1,302 คน (ไตรมาส 4 ปี 2565 ลูกจ้างผ่านการตรวจ 11,910 คน) สำหรับไตรมาสนี้ พบว่า การตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการขนาดเล็กมีสัดส่วนที่ลดลง แต่การตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการขนาดกลางและสถานประกอบการขนาดใหญ่มีสัดส่วนเพิ่มขึ้น ทำให้จำนวนลูกจ้างเพิ่มขึ้นเนื่องจากสถานประกอบการมีลูกจ้างมากขึ้นเอง

ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการตรวจความปลอดภัยในการทำงานสูงสุดในไตรมาส 1 ปี 2566 ได้แก่ การผลิต จำนวน 68 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 73.91 ของสถานประกอบการที่ตรวจทั้งหมด รองลงมาคือ การก่อสร้าง 11 แห่ง (ร้อยละ 11.96) กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ 4 แห่ง (ร้อยละ 4.35) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ฯ 3 แห่ง (ร้อยละ 3.26) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม 3 แห่ง (ร้อยละ 3.26) และกิจกรรม ด้านบริการชุมชน สังคมและการบริการส่วนบุคคล อื่นๆ 2 แห่ง (ร้อยละ 2.17)

ประเภทอุตสาหกรรมที่มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานสูงสุดในไตรมาส 1 ปี 2566 ได้แก่ การผลิต ร้อยละ 69.23 รองลงมาได้แก่ การก่อสร้าง ร้อยละ 15.38

การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในส่วน of สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบไปด้วยการให้คำแนะนำในวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง การออกคำสั่งให้ส่งเอกสาร เรียกพบ ปรับปรุง หรือหยุดการใช้เครื่องจักร รวมทั้งการส่งเรื่องดำเนินคดี ทั้งนี้ ในบางแห่งอาจมีการดำเนินการมากกว่า 1 กรณี สำหรับไตรมาส 1 ปี 2566 ซึ่งพบว่า มีสถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย จำนวน 26 แห่ง ส่วนใหญ่จะดำเนินการโดยให้คำแนะนำเพื่อให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัยมากยิ่งขึ้นโดยการออกคำสั่งให้ปรับปรุง มีจำนวน 24 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 92.31 และส่งเรื่องดำเนินคดี มีจำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.69

3. การแรงงานสัมพันธ์

3.1 องค์การนายจ้าง/ลูกจ้าง

นอกเหนือจากภารกิจด้านการคุ้มครองแรงงานและดูแลด้านความปลอดภัย ทั้งแก่นายจ้างและนายจ้างแล้ว กระทรวงแรงงานโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ยังมีการกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม เพื่อป้องกันความขัดแย้ง และเสริมสร้างความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อเสริมสร้างสันติสุขในวงการแรงงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อกันในการทำงาน เพราะหากนายจ้าง ลูกจ้างมีความเข้าใจกันเป็นอย่างดี ย่อมไม่เกิดปัญหาขัดแย้งขึ้น เมื่อปัญหาข้อขัดแย้งไม่มีพลังในการขับเคลื่อนงานหรือทีมงาน ก็จะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตหรือเพิ่มผลผลิตภาพในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานมีความสุขในการทำงานคุณภาพชีวิตดีขึ้น ขณะเดียวกันนายจ้างก็มีความสุขเนื่องจากมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเป็นผลกำไรตามมา ทั้งนี้ ในกลุ่มของนายจ้างและลูกจ้างจะมีการตั้งองค์การเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนของตนเอง โดยเมื่อพิจารณาในส่วนองค์การนายจ้าง ไตรมาส 1 ปี 2566 พบว่า มีองค์การนายจ้างรวม 3 แห่ง โดยจัดตั้งเป็นสมาคมนายจ้างทั้ง 3 แห่ง (แผนภูมิที่ 41) ในส่วนจำนวนองค์กรลูกจ้างข้อมูล สิ้นไตรมาส 1 ปี 2566 มีจำนวน 139 แห่ง โดยจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานในกิจการเอกชนทั้ง 139 แห่ง ส่วนองค์กรอื่นๆ ยังไม่มีการจัดตั้ง

3.2 ข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาท/ข้อขัดแย้ง ในจังหวัดระยอง ไตรมาส 1 ปี 2566

สำหรับการเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาทแรงงาน และข้อขัดแย้งในรอบไตรมาส 1 ปี 2566 พบว่า มีการแจ้งข้อเรียกร้องทั้งสิ้น 20 แห่ง 20 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 15,952 คน ซึ่งการแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าว มีสัดส่วนลดลงจากไตรมาสที่แล้วที่มีการแจ้งข้อเรียกร้อง 61 แห่ง 61 ครั้ง

ข้อเรียกร้องดังกล่าวสามารถยุติได้โดยระบบทวิภาคี คือไม่เกิดข้อพิพาทแรงงาน จำนวน 10 แห่ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 10,697 คน โดยสามารถตกลงกันเองได้ทั้ง 10 แห่ง ส่วนข้อเรียกร้องที่ไม่สามารถตกลงได้โดยระบบทวิภาคี และเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน มีจำนวน 2 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 3,966 คน และข้อเรียกร้องที่ยังไม่ยุติอยู่ระหว่างการเจรจามี 10 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 3,804 คน

สำหรับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการช่วงไตรมาส 1 ปี 2566 พบว่ามี 2 แห่ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 3,966 คนนั้น พบว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยกว่าไตรมาส 4 ปี 2565 ที่มีจำนวน 9 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 4,601 คน ในส่วนการประณอมข้อพิพาทแรงงานในไตรมาส 1 ปี 2566 พบว่าพนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยและยุติข้อพิพาทแรงงาน จนยุติได้ทั้ง 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งการยุติข้อพิพาทแรงงานของเจ้าพนักงานประณอมข้อพิพาท สามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ยุติได้ภายใน 5 วัน 1 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 261 คน และเป็นการยุติโดยชี้ขาดโดยสมัครใจ 1 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 3,705 คน

ในส่วนของความขัดแย้งในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ไม่ใช่ข้อพิพาทแรงงาน ตามกฎหมายที่เรียกว่า “ข้อขัดแย้ง” ในรอบไตรมาสที่ 1 ปี 2566 ได้เกิดข้อขัดแย้งในสถานประกอบการทั้งสิ้น 4 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 3,977 คน ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นสามารถดำเนินการให้ยุติได้ทั้ง 4 แห่ง โดยเป็นข้อขัดแย้งที่ตกลงกันได้ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 สวัสดิการแรงงาน

กิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกเหนือจากการตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อให้การคุ้มครองผู้ใช้แรงงานตามที่ได้กล่าวมาแล้ว สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ยังมีการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ โดยในไตรมาส 1 ปี 2566 ได้ดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ แก่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน โดยได้มีจัดสวัสดิการ ดังนี้ 1) ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน โดยการอบรมให้ความรู้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน จำนวน 49 แห่ง 4,487 คน 2) ส่งเสริมและให้บริการด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด จำนวน 172 แห่ง ลูกจ้างที่ได้รับการส่งเสริม 13,148 คน และ 3) ให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการ 1 แห่ง มีผู้ใช้แรงงานได้รับบริการ 100 คน

4. การเลิกจ้าง

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดระยอง รายงานสถานการณ์เลิกจ้างไตรมาส 1 ปี 2566 มีสถานประกอบการที่เลิกกิจการ จำนวน 195 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 1,357 คน ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก คือขนาด 1-9 คน โดยมีสัดส่วนร้อยละ 94.36 ของสถานประกอบการที่เลิกกิจการทั้งหมด (184 แห่ง) ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง จำนวน 799 คน คิดเป็นร้อยละ 58.88 ของจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมด ขณะที่สถานประกอบการขนาด 10 คนขึ้นไป เลิกกิจการ 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.64 ของสถานประกอบการที่เลิกกิจการทั้งหมด แต่มีสัดส่วนของผู้ถูกเลิกจ้างสูงถึง 588 คน คิดเป็นร้อยละ 41.12 ของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมด

เมื่อพิจารณาประเภทกิจการที่มีการเลิกจ้าง พบว่า ไตรมาสนี้ สถานประกอบการที่มีการเลิกจ้าง คือ กิจการประเภทอื่นๆ จำนวน 193 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 98.97 ของสถานประกอบการที่เลิกจ้างทั้งหมด ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมีจำนวน 1,347 คน และกิจการประเภทก่อสร้าง จำนวน 2 แห่ง (ร้อยละ 1.03) ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมีจำนวน 10 คน

5. การประสูติอันตราย/เจ็บป่วยในการทำงาน (กองทุนเงินทดแทน)

สำหรับการประสูติอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในรอบไตรมาส 1 ปี 2566 พบว่า การประสูติอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานมีทั้งสิ้น 739 คน โดยสถานประกอบการ ที่มีการประสูติอันตรายหรือเจ็บป่วยสูงสุด คือ สถานประกอบการขนาดกลางที่มีลูกจ้าง 101-200 คน โดยมีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 19.35 รองลงมาคือ ขนาด 1000 คนขึ้นไป จำนวน 133 คน (ร้อยละ 17.80) ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับขนาด 201-500 คน กล่าวคือ มีจำนวน 131 คน (ร้อยละ 17.73) ตามลำดับ

ส่วนสถานประกอบการขนาด 11-20 คน มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานน้อยที่สุด คือ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 เท่านั้น

เมื่อพิจารณาผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน 739 คน ตามประเภทความร้ายแรง พบว่า ส่วนใหญ่จะหยุดงานไม่เกิน 3 วัน กล่าวคือ มีจำนวน 584 คน คิดเป็นร้อยละ 79.03 รองลงมาเป็นผู้หยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 151 คน (ร้อยละ 20.43) เสียชีวิต จำนวน 3 คน (ร้อยละ 0.40) และสูญเสียอวัยวะบางส่วน จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.14)

สำหรับสาเหตุการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานพิจารณาใน 5 อันดับแรก สรุปได้ดังนี้

- 1) วัตถุหรือสิ่งของตัด/บาด/ทิ่มแทง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 19.89 ของสาเหตุการประสบอันตรายทั้งหมด
- 2) วัตถุ/สิ่งของ/สารเคมีกระเด็นเข้าตา จำนวน 137 คน (ร้อยละ 18.54)
- 3) วัตถุ/สิ่งของฟุ้งทลาย หล่นทับ จำนวน 136 คน (ร้อยละ 18.40)
- 4) วัตถุ/สิ่งของกระแทก/ชน จำนวน 107 คน (ร้อยละ 14.48) และ
- 5) วัตถุ/สิ่งของหนีบตึง จำนวน 82 คน (ร้อยละ 11.10)

(5) การประกันสังคม

ภารกิจด้านการประกันสังคมเป็นอีกภารกิจที่กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคม จังหวัดระยอง มีหน้าที่ต้องดูแลผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีหลักประกันชีวิตที่มั่นคงเมื่อยามแก่ชราอีกด้วย ข้อมูล ณ สิ้นไตรมาส 1 ปี 2566 พบว่า ในจังหวัดระยองมีผู้ประกันตนทั้งสิ้น 710,043 คน จำแนกเป็นมาตรา 33 จำนวน 475,342 คน มาตรา 39 จำนวน 39,245 คน และมาตรา 40 จำนวน 195,456 คน และมีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมทั้งสิ้น 10,537 แห่ง โดยส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาด 1-10 คน คือมีจำนวน 6,308 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 59.87 สำหรับผู้ประกันตนทั้งสิ้น 475,342 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกันตนในสถานประกอบการ ขนาด 1000 คนขึ้นไป จำนวน 107,371 คน คิดเป็นร้อยละ 22.59

ปัจจุบันจังหวัดระยอง มีสถานพยาบาลในสังกัดประกันสังคม ที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาล จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50 ของสถานพยาบาลทั้งหมด ได้แก่ โรงพยาบาลระยอง และโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ส่วนโรงพยาบาลเอกชน มีจำนวน 2 แห่ง (ร้อยละ 50) ได้แก่ โรงพยาบาลมงกุฎระยอง และโรงพยาบาลจุฬารัตน์ระยอง

จำนวนการใช้บริการของกองทุนประกันสังคม พิจารณาตามประเภทของประโยชน์ทดแทน ซึ่งมี 7 กรณี ได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน พบว่า จำนวนผู้ใช้บริการ มีทั้งสิ้น 206,023 คน คิดเป็นร้อยละ 29.02 ของผู้ประกันตนทั้งหมด ซึ่งจำนวนผู้ใช้บริการ ในไตรมาสนี้เพิ่มขึ้น จากไตรมาสที่แล้วที่มีจำนวน 203,365 คน สำหรับประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้บริการสูงสุดในไตรมาสนี้ ได้แก่ กรณีสงเคราะห์บุตร มีผู้ประกันตนใช้บริการ 135,131 คน คิดเป็นร้อยละ 65.59 ของผู้ใช้บริการทั้งหมด รองลงมาได้แก่ กรณีว่างงาน ชราภาพ และเจ็บป่วย โดยมีสัดส่วนร้อยละ 14.61, 13.79 และ 4.02 ตามลำดับ (การจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตน เป็นยอดสะสมจ่ายต่อเนื่องทุกเดือน ผู้ประกันตนสามารถรับเงินประโยชน์ทดแทนได้มากกว่า 1 ครั้ง โดยใช้บริการกับสำนักงานประกันสังคมได้ทั่วประเทศ ส่วนการนับจำนวนผู้มาใช้บริการนั้น ระบบจะประมวลผลตามจำนวนครั้งที่ผู้ประกันตนได้รับเงินสิทธิประโยชน์ ดังนั้นจำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับการรับเงินสิทธิประโยชน์ครบตามสิทธิที่ได้รับแล้ว)

หากพิจารณาตามปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน จะพบว่ามีเงินจ่ายทั้งสิ้น 436.59 ล้านบาท โดยกรณีชราภาพ มีการจ่ายเงินสูงสุดถึง 153.59 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 35.18 ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย รองลงมาคือ กรณีสงเคราะห์บุตร จ่ายเงินประโยชน์ทดแทน 114.10 ล้านบาท (ร้อยละ 26.13) และกรณีว่างงาน 91.83 ล้านบาท (ร้อยละ 21.03)

(6) การฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน

ลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและทุพพลภาพจากการทำงาน จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟู ทั้งทางด้านสมรรถภาพในการทำงานและฟื้นฟูสภาพจิตใจ เพื่อให้สามารถกลับเข้าทำงานหรือประกอบอาชีพอิสระได้

ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้จัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานขึ้น โดยเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานประกันสังคม โดยมีที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 5 ศูนย์ ได้แก่

- 1) ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 1 (ปทุมธานี)
- 2) ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 2 (ระยอง)
- 3) ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 3 (เชียงใหม่)
- 4) ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 4 (ขอนแก่น)
- 5) ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 5 (สงขลา)

ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 2 ตั้งอยู่อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยองรับผิดชอบฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานรวม 9 จังหวัด ในภาคตะวันออก ได้แก่จังหวัด ระยอง สมุทรปราการ ชลบุรี จันทบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา สระแก้ว โดยเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน ฯ พ.ศ. 2537 และผู้ประกันตน ทุพพลภาพ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เมื่อได้รับการรักษาแล้วแต่ยังไม่สามารถกลับเข้าทำงานได้ดังเดิม เนื่องจากการทุพพลภาพทางกายหรือได้รับการกระทบกระเทือนทางด้านจิตใจ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 2 จะพิจารณาส่งเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกาย และจิตใจที่ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน จนกว่าจะสามารถกลับเข้าทำงานในสถานประกอบการหรือประกอบอาชีพอิสระ และสามารถช่วยเหลือตนเองได้ ซึ่งให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านต่างๆ ดังนี้

1. การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์

บริการวางแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพลูกจ้างรายบุคคลการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การส่งผ่าตัดแก้ไขสภาพความพิการ การทำกายภาพบำบัด กิจกรรมบำบัด ตลอดจนการจัดทำกายอุปกรณ์เทียม/กายอุปกรณ์เสริม ให้แก่ผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ

2. การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ประกอบด้วย

2.1 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

เป็นการฝึกทักษะเบื้องต้นตามสภาพร่างกายของผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ เพื่อเตรียมความพร้อมในการกลับเข้าทำงานตามความต้องการของลูกจ้าง นายจ้าง ตลาดแรงงาน ใช้เวลาประมาณ 2- 4 เดือน

2.2 การฝึกอาชีพ

เป็นการฝึกทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานร่วมกับกายอุปกรณ์เทียม กายอุปกรณ์เสริม ตลอดจนอวัยวะที่เหลืออยู่ให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น และสามารถออกไปประกอบอาชีพได้ ซึ่งการฝึกอาชีพนั้นเป็นการฝึกต่อเนื่องจากการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และจะเริ่มฝึกเมื่อสิ้นสุดการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์แล้ว ใช้เวลาฝึกประมาณ 3-12 เดือน

3. การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านจิตใจและสังคม

เป็นการปรับสภาพจิตใจของผู้เข้ารับการฟื้นฟูให้ดีขึ้น รับรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับสภาพความพิการและสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ อย่างมีความสุข ด้วยการแนะนำและให้คำปรึกษาการสังคมสงเคราะห์ การจัดกิจกรรมและนันทนาการต่างๆ การแนะนำอาชีพ และการส่งเสริมการจ้างงาน

4. บริการอื่นๆ

มีบริการที่พักพร้อมอาหาร 3 มื้อ/วัน ชุดสำหรับเข้ารับการฟื้นฟูฯ และของใช้ประจำวัน

สำหรับไตรมาส 1 ปี 2566 การฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566 มีผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพกับศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 2 รวมทั้งสิ้นจำนวน 294 คน ลักษณะการบาดเจ็บมากที่สุด ได้แก่ บาดเจ็บทางการเคลื่อนไหว จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 93.88 ของผู้เข้ารับการฟื้นฟูทั้งหมด รองลงมาได้แก่ การบาดเจ็บอื่นๆ เช่น การฟ้ง การพูด ฯลฯ จำนวน 10 คน (ร้อยละ 3.40) และบาดเจ็บทางการมองเห็น จำนวน 8 คน (ร้อยละ 2.72) สำหรับผู้สิ้นสุดการฟื้นฟู มีจำนวน 15 คน โดยสามารถประกอบอาชีพอิสระ 6 คน ประกอบอาชีพกับนายจ้างเดิม 5 คน และประกอบอาชีพกับนายจ้างใหม่ 4 คน

ภาคผนวก ข
นโยบายกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

“MOL พลิกโฉมตลาดแรงงานไทย”

การแพร่ระบาดของโรค COVID – 19 ที่ผ่านมานั้น ถือเป็นตัวเร่งให้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารอย่างก้าวกระโดด และได้ถูกนำไปใช้ในทุกสาขาอุตสาหกรรมและบริการทั่วทุกมุมโลก สร้างโลกยุคดิจิทัลที่สมบูรณ์ส่งผลต่อระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบเศรษฐกิจในโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะในภาคแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สร้างความตระหนักให้ภาคธุรกิจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายกระทรวงแรงงานมีบทบาทสำคัญในการบริหารกำลังแรงงาน ควบคู่ไปกับการดูแลส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานให้มีความสุขอย่างยั่งยืน

เมื่อพิจารณาภาพรวมด้านแรงงานของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2565 พบว่าดีขึ้น ภายหลังจากที่ได้รับผลกระทบรุนแรงจากการแพร่ระบาดของโรค COVID – 19 สะท้อนจากข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมพบว่า ปี 2565 การจ้างงานขยายตัวร้อยละ 2.86 จากปีก่อน โดยเพิ่มขึ้น 317,330 คน และแนวโน้มการเลิกจ้างในระบบประกันสังคมหดตัวค่อนข้างสูงที่ร้อยละ 65.95 จากปีก่อนหน้า โดยลดลง 59,966 คน เมื่อพิจารณาการว่างงานกับอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP) พบว่า GDP เติบโตร้อยละ 2.5 ในขณะที่มีอัตราการว่างงานเพียงร้อยละ 1.37 ในส่วนของอัตราการจ้างงานนอกภาคการเกษตรต่อกำลังแรงงานผู้มีงานทำอยู่ที่ 70.12 (ทำงานนอกภาคเกษตร 27.35 ล้านคน โดยเฉพาะในภาคบริการ ผู้ทำงานในภาคการเกษตร 11.66 ล้านคน) ดังนั้น ด้วยสถานการณ์แรงงานที่ดีขึ้น แสดงถึงแนวโน้มการพัฒนาภาคแรงงาน คือ

1) พัฒนาภาคแรงงานต้องสอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัล ที่นำระบบ AI และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประกอบธุรกิจ ส่งเสริมการจ้างงานและพัฒนาทักษะตามระบบ/รูปแบบการทำงาน/อาชีพใหม่ๆ ที่สร้างประโยชน์ให้กับสถานประกอบการและแรงงานอย่างครอบคลุมทุกระดับ

2) สนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนาทักษะอาชีพให้กับแรงงานนอกภาคเกษตร โดยเฉพาะในภาคบริการและคำนึงถึงภาคเกษตรกรรมที่เคยเป็นอาชีพหลักของประชากรส่วนใหญ่ของประเทศไทย

3) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานนอกระบบ โดยปี พ.ศ. 2564 มีจำนวนแรงงานนอกระบบ 19.60 ล้านคน ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงาน และอาชีพใหม่ๆ รวมทั้งให้ความสำคัญกับประชาชนกลุ่มเปราะบาง อาทิ ผู้สูงอายุ และเยาวชนกลุ่มเด็ก NEETs ที่ไม่ได้อยู่ในการจ้างงาน ไม่ได้กำลังศึกษาหรือการฝึกอบรม

4) คำนึงถึงความต้องการของสถานประกอบการในประเทศ ยังคงมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

5) ภายใต้นโยบายกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการดูแลภาคสังคม ให้แรงงานได้รับการส่งเสริมด้านรายได้ แรงงานได้รับความคุ้มครองได้รับความเป็นธรรมตามกฎหมาย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีความสุขอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กระทรวงแรงงานกำหนดนโยบายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) , แนวโน้มการพัฒนาภาคแรงงานในยุคดิจิทัล , เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bioeconomy, Circular Economy and Green Economy : BCG Model) , ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

พลิกโฉมแรงงานและสถานประกอบการ

1. ส่งเสริมการมีงานทำ และการจ้างงาน ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน มีมาตรการ ดังนี้

- เร่งรัดและผลักดันการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ พร้อมทั้งทบทวนกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีความทันสมัย และอยู่บนมาตรฐานเดียวกับต่างประเทศ เพื่อให้แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองอย่างเป็นธรรม (หน่วยงานดำเนินการ : สป. กกจ.)
- ประชาสัมพันธ์ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง และประสานการจัดทำข้อมูลประวัติของนายจ้าง ป้องกันแรงงานถูกล่อลวงและถูกเอารัดเอาเปรียบ จากการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งนี้เป็นการเสริมช่องทางการนำรายได้เข้าประเทศ (หน่วยงานดำเนินการ : กกจ.)
- กระตุ้น ส่งเสริม รักษาการจ้างงาน รวมถึงบริการจัดหางานออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ ได้แก่ smartjob.doe.go.th ไทยมีงานทำ.com ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้แก่กลุ่มเป้าหมายให้หลากหลายมากขึ้น การรับงานไปทำที่บ้านแก่ผู้ว่างงาน และผู้จบการศึกษาใหม่ (หน่วยงานดำเนินการ : กกจ.)
- สนับสนุนผู้ประกอบการให้เข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน และกระตุ้นเศรษฐกิจ สนับสนุนสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำให้แก่สถานประกอบการ ผ่านธนาคารและกองทุนต่างๆ เช่น กองทุนประกันสังคม กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น (หน่วยงานดำเนินการ : ทุกหน่วยงาน)
- ส่งเสริมการใช้ระบบประกันสังคมเป็นแรงจูงใจการทำงาน โดยเฉพาะธุรกิจในสาขาที่ขาดแคลนแรงงาน ซึ่งนอกเหนือจากสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนเคยได้รับตามกฎหมายแล้ว ตามคำริของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสุชาติ ชุมกลิ่น) ที่ให้ความสำคัญต่อการยกระดับการดูแลคุณภาพชีวิตแรงงานของผู้ประกันตนให้ดีขึ้นกว่าเดิม (หน่วยงานดำเนินการ : สปส.)

2. ยกระดับฝีมือและพัฒนาทักษะแรงงาน ลงทุนด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับเศรษฐกิจใหม่ที่มีความท้าทายและมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาตามกระแสการพัฒนาของเทคโนโลยี การพัฒนาแรงงานที่ตอบสนองโลกอนาคต จึงต้องมุ่งเน้นให้แรงงานมีความคล่องตัว มีความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ การปรับตัวเข้ากับวิถีชีวิตใหม่ เพื่อประโยชน์ของแรงงาน ตอบโจทย์ความต้องการของตลาด รวมทั้งสนับสนุนให้เศรษฐกิจฟื้นตัวและเติบโตต่อไป มีมาตรการ ดังนี้

- เร่งรัดมาตรการยกระดับผลิตภาพแรงงาน มุ่งสู่การผลิตคนที่ตรงกับความต้องการ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของภาคธุรกิจในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ โดยการพัฒนาทักษะ (Skill Development) ที่เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะแรงงานที่ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจ โดยเฉพาะทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานยุคใหม่ ช่วยสนับสนุนภาคธุรกิจ/รองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตได้อย่างตรงเป้าหมายของภาคการผลิต สอดรับกับประเทศไทยมีดัชนีชี้วัดสภาพแวดล้อมอันดับที่ 59 จาก 104 ประเทศ (หน่วยงานดำเนินการ : กพร.)
- เร่งสนับสนุนการพัฒนาแรงงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษและในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยเฉพาะในพื้นที่โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่ประเทศไทยใช้เป็นพื้นที่พลิกฟื้นเศรษฐกิจ เพื่อชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นจากโรค COVID – 19 โดยการต่อยอดและขยายแนวทางการพัฒนาทักษะบุคลากร ที่ภาคเอกชนโดยสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมการออกแบบหลักสูตร ร่วมลงทุนในการฝึกอบรมยกระดับการเรียนรู้การสอนในสายอาชีพร่วมกับสถาบันการศึกษา และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ และเป็นการผลักดันการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ สอดรับแนวโน้มต่างประเทศสนใจการลงทุนในพื้นที่ EEC มากขึ้น (หน่วยงานดำเนินการ : กพร.)
- ยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเศรษฐกิจระดับชุมชน โดยการเพิ่มนวัตกรรมสินค้าอุตสาหกรรมในชุมชน วิสาหกิจชุมชน เพื่อส่งเสริมการสนับสนุนธุรกิจ SMEs ที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ ช่วยกลุ่มแรงงานคืนถิ่นที่ยังไม่กลับเข้าสู่ระบบงานเดิม และช่วยการฟื้นตัวของเศรษฐกิจฐานราก พบปัญหาสินค้าระดับชุมชนส่วนใหญ่ยังไม่สามารถก้าวสู่ตลาดโลกได้ เนื่องจากยังขาดการพัฒนาแบรนด์

ที่มีสินค้าหลากหลายแต่มีเอกลักษณ์ร่วมกัน ขาดการพัฒนาต่อยอดจากฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น ขาดการปรับปรุงสินค้าให้มีมาตรฐานที่จะทำให้ลูกค้าซื้อซ้ำหรือบอกต่อและขาดการตั้งราคาที่สอดคล้องกับต้นทุน (หน่วยงานดำเนินการ : สป. กกจ. กพร.)

3. เร่งรัดการดูแลแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น และช่วยสร้างเศรษฐกิจของประเทศ มีมาตรการ ดังนี้

- เร่งรัดมาตรการสร้างแรงจูงใจให้ภาครัฐและภาคเอกชน จ้างงานกลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ในจำนวนที่มากขึ้น โดยผ่านการใช้มาตรการต่างๆ เช่น มาตรการทางด้านภาษี เป็นต้น ในขณะเดียวกันต้องสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ เข้าสู่ระบบการทำงานให้มากขึ้น ผ่านระบบการประกันสังคม เพื่อให้แรงงานเข้ามาเป็นแรงงานในระบบ ที่ได้รับการดูแลและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายต่อไป (หน่วยงานดำเนินการ สป. กกจ. สปส.)

- เร่งรัดการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรม/ฝึกอาชีพที่เหมาะสม โดยเฉพาะแรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ จัดหาตำแหน่งงาน สร้างช่องทางการเข้าถึงข้อมูลความรู้ โดยเฉพาะทักษะเทคโนโลยี ที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ รวมถึงเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งมีภารกิจในการสนับสนุนเงินทุนกู้ยืมประกอบอาชีพประเภทต่างๆ เพื่อให้เข้าถึงการกู้ยืมเงิน ไปต่อยอดประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ (หน่วยงานดำเนินการ : สป. กกจ. กพร.)

4. เร่งรัดการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็น Tier 1 มีมาตรการ ดังนี้

- เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงาน ตรวจสอบการทำงานของแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว ตลอดจนสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงอย่างครอบคลุมและทั่วถึง เพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็น Tier 1 (หน่วยงานดำเนินการ : สป. กกจ. กสร. สปส.)

- เร่งรัดการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว เพื่อป้องปรามการกระทำความผิดกฎหมาย ส่งเสริมให้สถานประกอบการสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้อย่างเพียงพอ และส่งเสริมการบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ (หน่วยงานดำเนินการ : กกจ.)

5. เร่งรัดการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ มีมาตรการ ดังนี้

- ป้องกันปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ ผ่านกลไกของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งระบบดูแลสุขภาพจิตในสถานประกอบการที่มีพนักงานมากกว่า 100 คน ขึ้นไป โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ (TO BE NUMBER ONE) โครงการโรงงานสีขาว โครงการมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ (มยส.) และเครือข่าย อาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงาน (หน่วยงานดำเนินการ : สป. กสร.)

6. บูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วนในการให้บริการด้านแรงงาน พัฒนาและปรับปรุงระบบค่าจ้างและรายได้ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และความปลอดภัยในการทำงาน มีมาตรการ ดังนี้

- ส่งเสริมมาตรการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนากำลังคน ร่วมลงมือและร่วมลงทุนพัฒนาหลักสูตรผู้สอน กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะให้กับแรงงานมุ่งสู่การเรียนรู้ ตลอดชีวิต สร้างความพร้อมรับมือ/ปรับใช้ในการทำงานของโลกเศรษฐกิจใบใหม่ ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐ เพิ่มบทบาทการทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนด้านต่างๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะแรงงาน เช่น ระบบฐานข้อมูล เป็นต้น ทั้งนี้ นอกจากเป็นการปิดช่องว่างของการขาดแรงงานทักษะสูงของภาคธุรกิจ ยังช่วยการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ ของประเทศได้ ในขณะเดียวกันแรงงานมีโอกาสดำเนินการเพิ่มอาชีพและมีรายได้ในจำนวนที่มากขึ้น (หน่วยงาน ดำเนินการ : กพร.)

- ส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือสร้างระบบการศึกษาที่เชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน ประสานบทบาทระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชน พร้อมพัฒนาแนวทางการบูรณาการฐานข้อมูล

ด้านแพลตฟอร์มดิจิทัลด้านการศึกษาการพัฒนาทักษะแรงงาน ที่ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจ เพื่อรองรับตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นพลังในการพัฒนาประเทศ (หน่วยงานดำเนินการ : กกจ. กพร.)

- ส่งเสริมความร่วมมือภาครัฐ ภาคเอกชนและผู้นำชุมชน สนับสนุนความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้านเพื่อยกระดับอุตสาหกรรมในชุมชน โดยการเพิ่มนวัตกรรมสินค้า อุตสาหกรรมของชุมชน รวมถึงจัดหาแหล่งช่องทางด้านการตลาด โดยเฉพาะกลุ่มสินค้า และบริการรองรับการท่องเที่ยว ซึ่งมีแนวโน้มดีขึ้นในป๊ตอๆ ไปจากหลายปัจจัย เช่น ค่าอ่อนตัวของเงินบาท แหล่งท่องเที่ยวมีการฟื้นตัวในช่วงเกิดวิกฤติ COVID – 19 เป็นต้น (หน่วยงานดำเนินการ : กกจ. กพร.)

- ส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และสิทธิประโยชน์ตามระบบประกันสังคม รวมไปถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงาน (หน่วยงานดำเนินการ : กสร. สปส. สสปท.)

7. สื่อสารเชิงรุกด้านแรงงาน เพื่อให้แรงงานรับรู้บริการของกระทรวงแรงงานและสิทธิประโยชน์แรงงาน มีมาตรการ ดังนี้

- ออกตรวจสถานประกอบการ ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ สร้างความเข้าใจที่ดีในระบบแรงงานสัมพันธ์ เพื่อลดสถิติของปัญหาข้อพิพาทแรงงาน และข้อขัดแย้งระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างพร้อมให้ข้อมูลด้านป้องกันการแพร่ระบาดของโรค COVID – 19 เชิงรุกในกลุ่มแรงงาน และสถานประกอบการ โดยใช้มาตรการด้านสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด แม้ว่าสถานการณ์ต่างๆ ได้คลี่คลายลง (หน่วยงานดำเนินการ : กสร.)

- ประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อภาคแรงงานอย่างทั่วถึงผ่านระบบดิจิทัล เช่น ข้อมูลกฎหมายด้านแรงงาน ได้แก่ ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.....กฎหมายด้านประกันสังคม เป็นต้น (หน่วยงานดำเนินการ : ทุกหน่วยงาน)

- ส่งเสริมการเข้าสู่มาตรฐานแรงงานไทยและมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน โดยการส่งเสริมและสนับสนุนความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบตอสังคมด้านแรงงาน ให้มีสถานประกอบการต้นแบบระบบการบริหารจัดการและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคแก่แรงงาน (หน่วยงานดำเนินการ : กสร. สสปท.)

พลิกโฉมกระทรวงแรงงาน

1. เร่งรัดการพัฒนาระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ และนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงการบริหารจัดการรองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นการสะท้อนทิศทางการจ้างงานของภาคธุรกิจและเรียนรู้การเคลื่อนย้ายแรงงาน เพื่อใช้สำหรับการวางแผน/นโยบาย ตลอดจนการปรับปรุงการพัฒนาแรงงานที่ตอบโจทย์อย่างตรงจุด รวมทั้งใช้ประโยชน์ในการติดตาม เฝ้าระวัง ให้การช่วยเหลือให้ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมอย่างเท่าเทียมกัน ภายใต้การเปิดโอกาสให้ผู้ใ้ข้อมูลได้เข้าถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีมาตรการ ดังนี้

- เร่งรัดพัฒนาแพลตฟอร์มและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อด้านทักษะของแรงงาน เพื่อจับคู่อุปสงค์และอุปทานแรงงาน ผ่านระบบชุดข้อมูลทักษะและความสามารถ (skills and competency sets) ของแรงงาน ซึ่งจะวิเคราะห์ตัวตนของแรงงานและฐานข้อมูลธุรกิจ จะสะท้อนความเชื่อมโยงของห่วงโซ่ความต้องการทักษะเฉพาะด้าน นำไปสู่หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนาทักษะแรงงานได้อย่างสอดคล้องกัน (หน่วยงานดำเนินการ : กพร.)

- เร่งรัดพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลด้านการศึกษา การพัฒนาทักษะแรงงาน เชื่อมโยงการจ้างงาน โดยการบูรณาการข้อมูลพื้นฐานเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างการศึกษาในหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีการยอมรับตำแหน่งงาน และความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อรองรับตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลการทำ MOU ซึ่งมีอยู่หลายฉบับในปัจจุบัน (หน่วยงานดำเนินการ : กกจ. กพร.)

- พัฒนาระบบแฟ้มสะสมผลงาน (Labor E-Portfolio) โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ซึ่งกำลังดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ ไทยในรูปแบบของระบบ E-Workforce Ecosystem โดยการจัดเก็บข้อมูลของบุคคลในภาคแรงงานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ข้อมูลประวัติการศึกษา การอบรม ประสบการณ์การทำงาน ทักษะที่ทุกคนมีไว้ในที่เดียวกัน เพื่อศึกษา การพัฒนาทักษะแรงงาน พร้อมวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการเรียนรู้กับการประกอบอาชีพ จะเป็นแหล่ง ความรู้ของแรงงานและสถานประกอบการที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป (หน่วยงานดำเนินการ : กพร.)

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

3. พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้างภาค แรงงานของโลกใบใหม่ มีมาตรการ ดังนี้

- เร่งรัดการผลักดัน ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ.มุ่งเป้าหมายการจัดตั้ง กองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ (หน่วยงานดำเนินการ : สป.)

- ปรับปรุงกฎหมายประกันสังคม ครอบคลุม 3 ขอบ คั้นเงินชราภาพ (หน่วยงานดำเนินการ : สปส.)

- เร่งรัดปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงานที่มีอยู่เดิม รวมทั้งจัดทำกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ๆ เพื่อบังคับใช้ภาคแรงงานของโลกยุคดิจิทัล (หน่วยงานดำเนินการ : ทุกหน่วยงาน)

4. พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล ให้มีความเชี่ยวชาญ และมีสมรรถนะเพียงพอ เป็นผู้นำการพัฒนายกระดับแรงงานของประเทศทุกระดับ สร้างการเปลี่ยนแปลง แบบก้าวกระโดดต่อระบบของแรงงานและรูปแบบทางธุรกิจใหม่ๆ อย่างมีความเท่าทันต่อบริบทของโลก มีมาตรการ ดังนี้

- สร้างบุคลากรชั้นนำขององค์กร (ครูสอนหลักสูตร) สำหรับใช้ในการพัฒนาทักษะแรงงาน ให้กับแรงงาน โดยการจัดกิจกรรมโครงการพัฒนาระดับทักษะกำลังคนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะอาชีพให้กับกำลังแรงงานทุกช่วงวัยและทุกระดับ โดยจัดทำเป็น แผนงาน/โครงการประจำปีกำหนดหลักสูตร/ชีวิตยากรที่เชี่ยวชาญตามหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากร มุ่งเป้า นำความรู้ไปใช้ได้จริง สร้างระบบการติดตาม/ประเมินผลที่เป็น outcome (หน่วยงานดำเนินการ : ทุกหน่วยงาน)

- ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มุ่งเป้าความรู้ครอบคลุมการพัฒนา ภาคแรงงานทุกมิติ มุ่งเป้าหมายสร้างกระทรวงแรงงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอด ชีวิต โดยการพัฒนาชุดข้อมูลด้านแรงงานอย่างหลากหลาย พร้อมประชาสัมพันธ์ จัดการแถลงข่าวของผู้บริหาร เผยแพร่สู่สาธารณะอย่างต่อเนื่องเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาคแรงงาน ต่อกระทรวงแรงงาน (หน่วยงานดำเนินการ : ทุกหน่วยงาน)

- เชื่อมโยงเครือข่ายการทำงานอย่างคู่ขนานกับภาคเอกชนที่เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านการ พัฒนาทักษะ (Skill Development) ที่ต้องใช้เทคโนโลยี และความรู้ที่ทันสมัย ก้าวล้ำไปในอนาคต ซึ่งภาคเอกชนมีศักยภาพ ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐ แม้แต่กระทรวงแรงงานเอง ยังคงประสบปัญหาจากปัจจัย ต่างๆ เช่น ด้านงบประมาณมีไม่มากพอ เป็นต้น การทำงานแบบร่วมมือกันอย่างจริงจัง ดังกล่าว คาดการณ์ว่า สามารถสร้างแรงงานที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของสถานประกอบการได้มากขึ้น จึงเป็นการสร้างขีด ความสามารถในการพัฒนาธุรกิจ เพิ่มความแข็งแกร่งให้กับเศรษฐกิจประเทศ และสำคัญที่สุด คือ ช่วยลด ปัญหาการขาดแคลนแรงงานทักษะสูงของภาคการผลิตและลดปัญหาการว่างงานของประเทศ (หน่วยงาน ดำเนินการ : ทุกหน่วยงาน)



นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

“MOL พลิกโฉมตลาดแรงงานไทย”

พลิกโฉมแรงงาน และสถานประกอบการ

1 ส่งเสริมการมีงานทำ และการจ้างงาน ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

- ผลักดันการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ แรงงานไทยในต่างประเทศ ได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองอย่างเป็นธรรม
- ประชาสัมพันธ์ และประสานการจัดทำข้อมูลประวัติของนายจ้าง ป้องกันแรงงาน ถูกหลอกลวงและอาชญากรรมจากการไปทำงานในต่างประเทศ
- กระตุ้น/ส่งเสริม/รักษาการจ้างงาน ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ
- สนับสนุนผู้ประกอบการให้เข้าถึงแหล่งเงินทุน สนับสนุนสินเชื่อคอกเบี้ยต่ำ
- จัดตั้งสถาบันทางานเพื่อผู้ประกันตน / จัดหาที่อยู่อาศัยให้กับผู้ประกันตน เพื่อส่งเสริมการมีระบบประกันสังคมเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

2 ยกระดับฝีมือและพัฒนาทักษะแรงงาน ลงทุน ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับเศรษฐกิจใหม่

- ยกระดับขีดความสามารถ เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนาทักษะตามความต้องการ
- มุ่งเน้นการพัฒนาแรงงานสมรรถนะสูง ทักษะด้านดิจิทัล ในพื้นที่ EEC และอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- ส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในเศรษฐกิจระดับชุมชน สืบค้าอุตสาหกรรมในชุมชน วิสาหกิจชุมชน

3 เร่งรัดการดูแลแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น และช่วยสร้างเศรษฐกิจของประเทศ

- สร้างแรงจูงใจให้ภาครัฐและภาคเอกชนจ้างงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการมากขึ้น ให้เข้ามาเป็นแรงงานในระบบ
- สนับสนุนการฝึกอบรม และฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับแรงงานสูงอายุและ แรงงานคนพิการ

4 เร่งรัดการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและป้องกัน การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็น Tier 1

- เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงาน ตรวจสอบการทำงาน ของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ตลอดจนสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยง อย่างครอบคลุมและทั่วถึง
- เร่งรัดการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว และส่งเสริม การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ

5 เร่งรัดการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ

- ป้องกันปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ ผ่านกลไกกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งระบบดูแลสภาพจิตใจในสถานประกอบการ / อาสาสมัครแรงงาน / บัณฑิตแรงงาน / โครงการ TO BE NUMBER ONE / โครงการโรงงานสีขาว / โครงการ นยส.

6 บูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วนในการให้บริการ ด้านแรงงาน พัฒนาและปรับปรุง ระบบค่าจ้างและ รายได้ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และความปลอดภัย ในการทำงาน

- ส่งเสริมมาตรการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมการกำหนดกลยุธ การพัฒนาค่าจ้าง
- สร้างระบบการศึกษาที่เชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน
- ส่งเสริมความร่วมมือภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้นำชุมชน
- ส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และสิทธิประโยชน์ตามระบบประกันสังคม และ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

7 สื่อสารเชิงรุกด้านแรงงาน เพื่อให้แรงงานรับรู้บริการ ของกระทรวงแรงงานและสิทธิประโยชน์แรงงาน

- ออกตรวจสถานประกอบการ ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก รับฟังปัญหา และข้อเสนอแนะสร้างความเข้าใจที่มีระบบแรงงานสัมพันธ์
- ประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อภาคแรงงานอย่างทั่วถึงผ่านระบบดิจิทัล
- ส่งเสริมการเข้าสู่มาตรฐานแรงงานไทยและมาตรฐานความปลอดภัย ในการทำงาน

พลิกโฉมกระทรวงแรงงาน

1 เร่งรัดการพัฒนากระบวนการข้อมูลขนาดใหญ่ และนำเทคโนโลยี มาปรับปรุงการบริหารจัดการ รองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

- พัฒนาแพลตฟอร์มและเชื่อมโยงระบบข้อมูลด้านแรงงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อจับคู่อุปสงค์และอุปทานแรงงาน ผ่านระบบข้อมูลทักษะและความสามารถของแรงงาน
- พัฒนาแพลตฟอร์มด้านการศึกษาและการพัฒนาทักษะแรงงานให้เชื่อมโยงการทำงาน
- พัฒนาระบบแฟ้มสะสมผลงาน (Labor E-Portfolio) ร่วมกันหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2 สร้างงานวิจัย นวัตกรรม ให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ของภาคแรงงาน เพื่อยกระดับการให้บริการ

3 พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้างภาคแรงงานของโลกในใหม่

- ผลักดัน ร่างพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. มุ่งเป้าหมายการจัดตั้งกองทุนส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
- เร่งรัดปรับปรุงกฎหมายประกันสังคม หลักเกณฑ์การปรับปรุง พ.ร.บ. ประกันสังคม กรณีราชการ (3 ข้อ)
- เร่งรัดปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงานในปัจจุบันให้รองรับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป / พัฒนามาตรฐานแรงงานฉบับใหม่ เพื่อให้สามารถบังคับใช้กับรูปแบบการทำงานในโลกยุคดิจิทัล

4 พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

- สร้างบุคลากรชั้นนำ (ครูสอนหลักสูตร) สำหรับการพัฒนาทักษะให้กับแรงงาน
- ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีองค์ความรู้สามารถส่งเสริมการพัฒนา ค่าจ้างแรงงานของประเทศได้ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- สร้างเครือข่ายการทำงานคู่ขนานกับภาคเอกชนที่เป็นผู้ประเมินค่าจ้าง นำไปสู่การพัฒนาแรงงานและ จัดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ มุ่งสู่การสร้างความเป็นธรรมให้กับเศรษฐกิจของประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน



ภาคผนวก ค

การทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 – 2570)

การทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 – 2570)

1. หลักการและแนวคิด

1) **SWOT Analysis** คือ กระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหาร สามารถกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วย จุดแข็ง (Strengths), จุดอ่อน (Weaknesses), โอกาส (Opportunities), อุปสรรค (Threats) ดังนี้

- (1) จุดแข็ง (Strengths) คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ส่งผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กร
- (2) จุดอ่อน (Weaknesses) คือ ปัญหาข้อบกพร่องที่เกิดมาจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องหาวิธีแนวทางการแก้ไขปัญหา
- (3) โอกาส (Opportunities) คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานเป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกองค์กร แต่ส่งผลในทางที่ดีกับองค์กร
- (4) อุปสรรค (Threats) คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขได้

2) **TOWS Matrix** คือ เครื่องมือทางกลยุทธ์ที่ใช้สำหรับสร้างกลยุทธ์ใหม่ขึ้นมาตามสภาพแวดล้อมปัจจุบันขององค์กร โดยการวิเคราะห์ TOWS Matrix จะเป็นการจับคู่ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกขององค์กรที่มาจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis แล้ววิเคราะห์เพื่อสร้างกลยุทธ์ใหม่ขึ้นมา แบ่งออกได้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
โอกาส (Opportunities)	SO กลยุทธ์เชิงรุก	WO กลยุทธ์แก้ไข
อุปสรรค (Threats)	ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน	WT กลยุทธ์เชิงรับ

- (1) กลยุทธ์เชิงรุก (SO : Strengths-Opportunities) เป็นการนำจุดแข็งขององค์กรมาปรับให้เข้ากับโอกาสที่มีอยู่
- (2) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO : Weaknesses-Opportunities) เป็นการนำโอกาสที่มีอยู่มาใช้งานเพื่อลดจุดอ่อนขององค์กร
- (3) กลยุทธ์เชิงรับ (ST : Strengths-Threats) เป็นการนำจุดแข็งขององค์กรมาเพื่อตอบโต้อุปสรรคต่างๆ
- (4) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT : Weaknesses-Threats) เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อนและอุปสรรคควบคู่กัน เพื่อหาวิธีลดความเสี่ยงจากผลกระทบทั้ง 2 ปัจจัย

1) **ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain)** คือ การอธิบายถึงคุณค่าในระหว่างกิจกรรม การดำเนินงานขององค์กร ที่มีความสัมพันธ์กัน และมีความเกี่ยวเนื่องกับการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับวัตถุดิบ โดยเริ่มตั้งแต่การรับวัตถุดิบเข้า วัตถุดิบผ่านเข้าสู่กระบวนการแปลงสภาพ จนกระทั่งกลายเป็นสินค้าสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง จัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง ในวันจันทร์ที่ 18 กรกฎาคม 2565 เวลา 10.00 - 12.00 น. ณ ห้องประชุมสำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง ศูนย์ราชการจังหวัดระยอง ได้ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมทั้งนโยบายระดับชาติ และปัญหาความต้องการทางด้านแรงงานของประชาชนในพื้นที่ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัด โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ดังนี้

มิติ	สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก
S : จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ (Strengths)	
S1	มีโครงสร้างทางเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 77.9 ของจังหวัด ส่งผลให้เป็นจังหวัดที่มีรายได้ประชากรต่อหัวสูงสุดของประเทศ
S2	มีนิคมอุตสาหกรรม เขตประกอบการอุตสาหกรรม ชุมชนอุตสาหกรรม สวนอุตสาหกรรม ที่หลากหลาย รวม 24 แห่ง เช่น อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ แปรรูปสินค้าเกษตร ผลิตไฟฟ้า ผลิตสารเคมี สร้างมูลค่ารวมในแต่ละปีเกือบ 1 ใน 3 ของงบประมาณรายจ่ายประเทศ ทำให้มีความต้องการด้านแรงงานจำนวนมาก
S3	มีการประกอบอาชีพที่หลากหลาย ทั้งด้านอุตสาหกรรม ด้านเกษตรกรรม และด้านการท่องเที่ยวและบริการ
S4	มีที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ที่เหมาะสม เอื้อต่อการลงทุน และภาคการส่งออก เนื่องจากมีเครือข่ายการคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงภาคส่วนต่างๆ ของภาคตะวันออก ทั้งทางบก ทางน้ำ ทางราง และทางท่อ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการค้า และการลงทุนระหว่างประเทศ
S5	เป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพ และความพร้อมด้านการท่องเที่ยวสูง มีชายฝั่งทะเลและพื้นที่ภูเขาที่สวยงาม เป็นแหล่งผลิตผลไม้หลากหลายประเภท ที่สามารถผลิต เพื่อการบริโภคภายใน และส่งออกได้ รวมทั้งเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรกรรมหรือเชิงอุตสาหกรรม
S6	สถานประกอบการมีศักยภาพ และให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการพัฒนาจังหวัดทุกด้าน
S7	มีการบูรณาการประสานการทำงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดระยอง อย่างเข้มแข็งและเป็นเอกภาพ รวมถึงมีเครือข่ายแรงงานในทุกพื้นที่ครบทุกตำบล
W : จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ (Weaknesses)	
W1	แรงงานที่เข้ามาประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่มาจากจังหวัดอื่น ทำให้เกิดปัญหาประชากรแฝง อันนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ อาทิ ปัญหาด้านสังคม และการจัดสรรทรัพยากรให้ได้อย่างทั่วถึง เพียงพอ
W2	ขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ ทั้งในภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม และภาคการท่องเที่ยวและบริการ
W3	ขาดกลไกที่สร้างความเข้มแข็งให้แก่ผู้ประกอบการรายย่อย โดยเฉพาะผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม และภาคการท่องเที่ยว ทำให้ขาดความสามารถด้านการแข่งขันในระยะยาว
W4	แรงงานขาดทักษะฝีมือและศักยภาพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (The Eastern Economic Corridor : EEC)
W5	ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ระหว่างผู้ใช้แรงงาน/ สหภาพแรงงานกับนายจ้าง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการผลิต
W6	ปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน โดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน และทำงานในอาชีพที่ห้ามทำ

O : โอกาสที่จะดำเนินการได้ (Opportunities)	
O1	รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (The Eastern Economic Corridor : EEC) โดยได้ออกเป็นพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 ที่ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2561 ซึ่งกำหนดให้เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้นักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนในพื้นที่ดังกล่าว
O2	ความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีด้านการผลิต การเกษตร และอุตสาหกรรม ทำให้การผลิตสินค้า การจัดเก็บ การขนส่ง และการกระจายสินค้า ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดต้นทุน ช่วยให้สินค้าของจังหวัดระยอง มีศักยภาพและมีขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น
O3	รัฐบาลจัดสรรงบประมาณเชื่อมโยงระบบโลจิสติกส์แบบบูรณาการ มีโครงการรถไฟความเร็วสูงเชื่อมจากกรุงเทพฯ ผ่านชลบุรี และระยอง รวมทั้งการพัฒนาท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา (ระยอง – พัทยา) ท่าเรือมาบตาพุดให้เป็นประตูการค้าของภูมิภาค เปิดโอกาสด้านการค้าระหว่างประเทศ การท่องเที่ยว และการขนส่งทางเรือ ทางอากาศ
O4	มีระเบียบ กฎหมายด้านแรงงาน ที่เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
O5	จังหวัดให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในทุกมิติ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงาน 6 คณะ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน รับผิดชอบ คณะอนุกรรมการชุดที่ 4 ด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
T : อุปสรรคที่จะดำเนินการได้ (Threats)	
T1	ประเทศไทยขาดเสถียรทางการเมือง ทำให้นักลงทุนขาดความเชื่อมั่น
T2	สภาวะความผันผวนทางเศรษฐกิจโลก รวมทั้งความผันผวนของค่าเงินบาท ส่งผลกระทบต่อ การส่งออก การลงทุน และความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการในจังหวัดระยอง
T3	ความเสี่ยงต่อเสถียรภาพเศรษฐกิจการเงิน ความสามารถในการชำระหนี้ลดลงของธุรกิจ SMEs และภาคครัวเรือน สถาบันการเงินมีแนวโน้มระมัดระวังเพิ่มขึ้นในการปล่อยสินเชื่อ เนื่องจากกังวลต่อภาวะเศรษฐกิจและคุณภาพสินเชื่อ
T4	ปัญหาจากสภาพอากาศที่แปรปรวน และภัยธรรมชาติ ส่งผลกระทบต่อพืชผลและราคาสินค้าเกษตร
T5	ขาดการเตรียมความพร้อมผลิตกำลังแรงงาน รองรับความต้องการของตลาดแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
T6	การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ และโรคอุบัติใหม่ ส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพด้านเศรษฐกิจ และการดำรงชีวิตของประชาชน

3. องค์ประกอบของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 – 2570)

3.1 เป้าหมายการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด (วิสัยทัศน์) :

“แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี”

3.2 พันธกิจ :

- 1) พัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และเพิ่ม ผลผลิตภาพแรงงาน เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
- 2) เสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงทางอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

3.3 ประเด็นการพัฒนา และแนวทางการพัฒนาภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน จังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 - 2570)

ประเด็นการพัฒนา : 3 ประเด็น

- 1) ประเด็นการพัฒนาที่ 1 : พัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับ ความต้องการของสถานประกอบการ และเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แนวทางการพัฒนา :

1. พัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. ส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลให้สถานประกอบการเป็นไปตามมาตรฐาน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

- 2) ประเด็นการพัฒนาที่ 2 : ค้ำครองและเสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงทางอาชีพ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการพัฒนา :

1. ขยายการให้บริการด้านประกันสังคมให้ครอบคลุมและทั่วถึง
2. กำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายส่งเสริมและยกระดับการบังคับใช้ กฎหมาย
3. บริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ของแรงงาน
4. ส่งเสริมการมีงานทำ และขยายโอกาสการมีงานทำ เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ

- 3) ประเด็นการพัฒนาที่ 3 : บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่าย และการให้บริการด้านแรงงาน อย่างทั่วถึง

แนวทางการพัฒนา :

1. ประสานบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล และกระทรวงแรงงานอย่างเป็นเอกภาพ
2. พัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงาน และการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่
3. พัฒนาการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานระดับจังหวัด (Big Data) ให้มีประสิทธิภาพ

ตารางการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 - 2570)

❶ ของเดิม แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2563 – 2565)	❷ ปรับเปลี่ยน แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 – 2570)
เป้าหมายการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด (วิสัยทัศน์) : “เพื่อพัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพสูง มีคุณภาพชีวิตที่ดี รองรับ EEC (เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก) ”	เป้าหมายการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด (วิสัยทัศน์) : “แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี”
พันธกิจ : 1) พัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2) เสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงทางอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี 3) ส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึง	พันธกิจ : 1) พัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2) ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงทางอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี 3) ส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการด้านแรงงาน ให้พื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึง
ประเด็นการพัฒนา : ...3...ประเด็น	ประเด็นการพัฒนา : ...3...ประเด็น
ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
แนวทางการพัฒนา : 1. พัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการเพื่อรองรับ EEC 2. ส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลให้สถานประกอบการมีมาตรฐาน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	แนวทางการพัฒนา : 1. พัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2. ส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลให้สถานประกอบการเป็นไปตามมาตรฐาน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

❶ ของเดิม แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2563 – 2565)	❷ ปรับเปลี่ยน แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2566 – 2570)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 คุ้มครองและเสริมสร้างให้แรงงาน มีความมั่นคงทางอาชีพ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	ประเด็นการพัฒนาที่ 2 : คุ้มครองและเสริมสร้างให้แรงงาน มีความมั่นคงทางอาชีพ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
แนวทางการพัฒนา : 1. ขยายการให้บริการด้านประกันสังคมให้ครอบคลุมและทั่วถึง 2. กำกับดูแลให้สถานประกอบการ ปฏิบัติตามกฎหมายส่งเสริมและยกระดับการบังคับใช้กฎหมาย 3. บริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน 4. ส่งเสริมการมีงานทำ และขยายโอกาสการมีงานทำเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ	แนวทางการพัฒนา : 1. ขยายการให้บริการด้านประกันสังคมให้ครอบคลุมและทั่วถึง 2. กำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายส่งเสริมและยกระดับการบังคับใช้กฎหมาย 3. บริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน 4. ส่งเสริมการมีงานทำ และขยายโอกาสการมีงานทำเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่าย และการให้บริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง	ประเด็นการพัฒนาที่ 3 บูรณาการการสร้างเครือข่าย และการให้บริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง
แนวทางการพัฒนา : 1. ประสานบูรณาการการทำงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลและกระทรวงแรงงานอย่างเป็นเอกภาพ 2. พัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงาน และการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ 3. พัฒนาการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานระดับจังหวัด (Big Data) ให้มีประสิทธิภาพ	แนวทางการพัฒนา : 1. ประสานบูรณาการการทำงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลและกระทรวงแรงงานอย่างเป็นเอกภาพ 2. พัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงาน และการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ 3. พัฒนาการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงาน ระดับจังหวัด (Big Data) ให้มีประสิทธิภาพ

ภาคผนวก ง

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง



คำสั่งจังหวัดระยอง
ที่ ๑๑๓(รณ) /๒๕๖๕
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง

ตามที่ได้มีคำสั่งจังหวัดระยอง ที่ ๑๔๙(๑๘)/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน จังหวัดระยอง (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) นั้น

เนื่องจากกรอบระยะเวลาการจัดทำแผนของคำสั่งจังหวัดระยอง ที่ ๑๔๙(๑๘)/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้สิ้นสุดลง ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงขอยกเลิกคำสั่งดังกล่าว และมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง โดยมีองค์ประกอบ และมีหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|--|-----------------------------|
| ๑. รองผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง ที่กำกับดูแลงานกระทรวงแรงงาน | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดระยอง | คณะทำงาน |
| ๓. ศึกษาธิการจังหวัดระยอง | คณะทำงาน |
| ๔. ประธานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง | คณะทำงาน |
| ๕. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดระยอง | คณะทำงาน |
| ๖. พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระยอง | คณะทำงาน |
| ๗. อุตสาหกรรมจังหวัดระยอง | คณะทำงาน |
| ๘. ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง | คณะทำงาน |
| ๙. พาณิชย์จังหวัดระยอง | คณะทำงาน |
| ๑๐. ประธานหอการค้าจังหวัดระยอง | คณะทำงาน |
| ๑๑. จัดหางานจังหวัดระยอง | คณะทำงาน |
| ๑๒. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๗ ระยอง | คณะทำงาน |
| ๑๓. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง | คณะทำงาน |
| ๑๔. ประกันสังคมจังหวัดระยอง | คณะทำงาน |
| ๑๕. ผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค ๒ | คณะทำงาน |
| ๑๖. หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก | คณะทำงาน |
| ๑๗. แรงงานจังหวัดระยอง | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๑๘. นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ/ชำนาญการ
ที่แรงงานจังหวัดระยอง มอบหมาย | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงาน...

ให้คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดระยอง มีหน้าที่ ดังนี้

๑. รวบรวม สนับสนุน ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด
๒. ศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน

ระดับจังหวัด

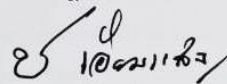
๓. พิจารณากลับกรอง ยกร่างและปรับปรุงแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด

๔. ให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด

๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายชาญนะ เอี่ยมแสง)

ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง