



รายงานการวิเคราะห์งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

มาตรา 22 กระทรวงแรงงาน



สารบัญ

	หน้า
ภาพรวมกระทรวง	1
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	10
กรมการจัดหางาน.....	15
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	20
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.....	25
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำหรับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	29
สำนักงานประกันสังคม	31
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	35



กระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ 1 ภาพรวมกระทรวง

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ

วิสัยทัศน์: แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี

พันธกิจ:

1. พัฒนากำลังแรงงานให้เป็นแรงงานศักยภาพสูง
2. ส่งเสริมการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม
3. สร้างหลักประกันทางสังคม ค้ำครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน
4. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและด้านความมั่นคง
5. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กร เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง
6. พัฒนาระบบการให้บริการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณ

ผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ ที่คาดว่าจะได้รับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		ผลการ ดำเนินงาน ปี 2567 ¹
		ปี 2568	ปี 2569	
1. แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	อันดับความสามารถด้านประสิทธิภาพ แรงงาน (Labor Productivity : PPP) อันดับที่ 54 วัดโดย IMD	อันดับที่ 54	-	อันดับที่ 58
2. แรงงานไทยและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ เข้ามาทำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีต่อกำลังแรงงาน ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 13.04	-	ร้อยละ 12.74
3. แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง และมีงานทำ	ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 4	-	ร้อยละ 0.12 ²
4. ปัญหาความมั่นคงได้รับการแก้ไข จนไม่ส่งผลกระทบต่อการประกอบอาชีพ คุณภาพชีวิตแรงงาน และความร่วมมือ ระหว่างประเทศ	การจัดระดับในรายงานประจำปี สถานการณ์การค้ามนุษย์	Tier 2	-	Tier 2
5. แรงงานไทยได้รับการคุ้มครอง และ มีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น	1. อัตราการประสบอันตรายจาก การทำงานลดลง	ร้อยละ 4	-	ร้อยละ 4.69
	2. ร้อยละของสถานประกอบกิจการ ที่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	ร้อยละ 96	-	ร้อยละ 98.95
	3. แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคม ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 61	-	ร้อยละ 61.44
6. การให้บริการมีประสิทธิภาพและ มีคุณภาพเพิ่มขึ้น	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการ ของหน่วยงาน	ร้อยละ 88	-	
7. แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ ได้รับ การคุ้มครอง และมีหลักประกันสังคมที่ดี	1. อัตราการประสบอันตรายจาก การทำงานลดลงจากปีที่ผ่านมา	-	ร้อยละ 4	ร้อยละ 4.69
	2. ร้อยละของสถานประกอบกิจการ ที่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	-	ร้อยละ 96	ร้อยละ 98.95
	3. ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	-	ร้อยละ 4	ร้อยละ
	4. การจัดระดับในรายงานประจำปี สถานการณ์การค้ามนุษย์	-	Tier 2	Tier 2



ผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ ที่คาดว่าจะได้รับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		ผลการ ดำเนินงาน ปี 2567 ¹
		ปี 2568	ปี 2569	
	5. สัดส่วนกำลังและแรงงานด้าน วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ไม่น้อยกว่า	-	ร้อยละ 14.01	ร้อยละ 12.74
	6. แรงงานได้รับความคุ้มครองในระบบ ประกันสังคม	-	ร้อยละ 61.81	ร้อยละ 61.44
	7. ความสามารถด้านประสิทธิภาพ แรงงานอยู่ใน 53 อันดับแรก	-	อันดับที่ 53	อันดับที่ 58

ที่มา: ¹เอกสารงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับที่ 6 (ผลการดำเนินงานปี 2567)

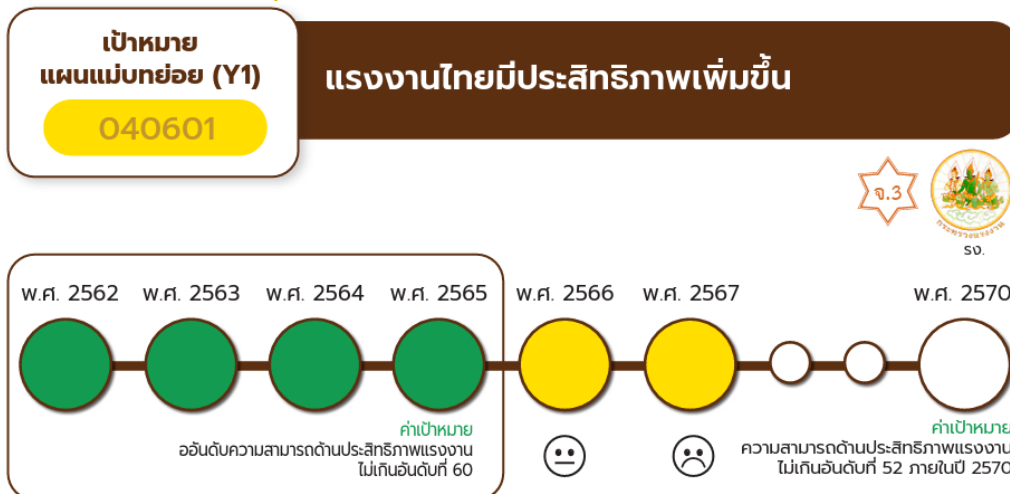
²รายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปี 2567 ของ สศช.

ข้อสังเกต PBO

1. ในปี 2569 กระทรวงแรงงานมีการปรับผลสัมฤทธิ์หรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณ จากในปี 2568 ที่มี 6 ผลสัมฤทธิ์ฯ เหลือเพียงผลสัมฤทธิ์ฯ เดียวคือ “แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ ได้รับการคุ้มครอง และมีหลักประกันสังคมที่ดี” โดยทั้ง 7 ตัวชี้วัดยังคงเป็นตัวชี้วัดเดิม

2. ความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน

จากรายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ประจำปี 2567 ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) พบว่า ในปี 2567 อันดับความสามารถในการแข่งขันด้านประสิทธิภาพแรงงาน จัดทำโดยสถาบันการจัดการนานาชาติ (IMD) จากรายงาน World Competitiveness Ranking 2024 (ข้อมูลปี 2567) ประเทศไทยมีอันดับอยู่ที่ 58 และเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายในปี 2570 (ไม่เกินอันดับที่ 52) พบว่า มีสถานการณ์คิดเป็นร้อยละ 89.66 ของค่าเป้าหมาย **ส่งผลให้สถานการณ์บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับใกล้เคียงในการบรรลุเป้าหมาย (สีเหลือง)**

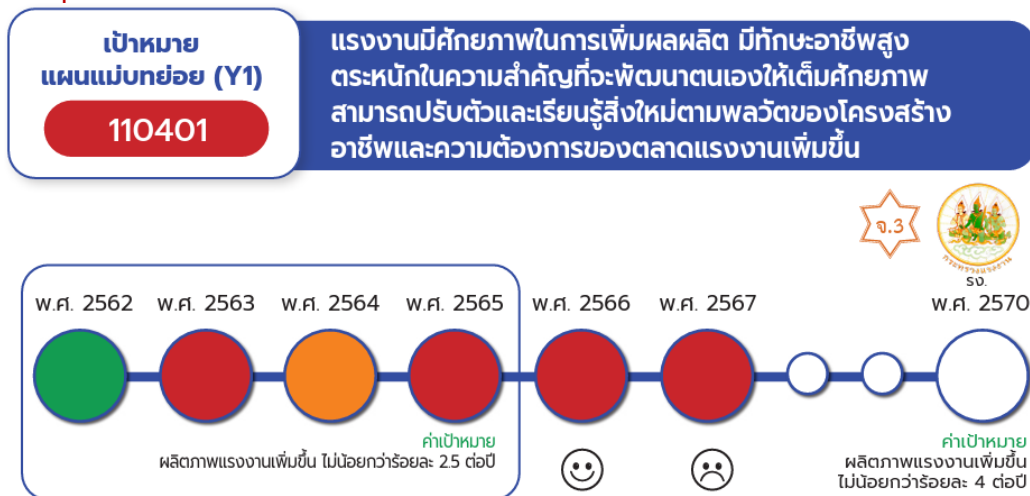


ตัวชี้วัด :	ความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน (อันดับ)				
040601	สถานการณ์ปีก่อนหน้า เป็นปีของการรายงาน		สถานการณ์ พ.ศ. 2567	ค่าเป้าหมาย พ.ศ. 2567	ค่าเป้าหมาย พ.ศ. 2570
	พ.ศ. 2565 (ข้อมูล พ.ศ. 2565)	พ.ศ. 2566 (ข้อมูล พ.ศ. 2566)			
	อันดับที่ 56	อันดับที่ 56	อันดับที่ 58	ไม่เกิน อันดับที่ 55	ไม่เกิน อันดับที่ 52
การเปลี่ยนแปลง เทียบกับปีก่อนหน้า (ร้อยละ)		คงที่ ☹️	แย่ลง ☹️ ร้อยละ 3.57		
สถานการณ์พัฒนา พ.ศ. 2567 เทียบกับค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)				ต่ำกว่าค่าเป้าหมาย โดยเฉลี่ยร้อยละ 94.83 ของค่าเป้าหมาย	คิดเป็นร้อยละ 89.66 ของค่าเป้าหมาย อยู่ในระดับใกล้เคียง ในการบรรลุเป้าหมาย

ข้อสังเกต PBO

3. ผลผลิตภาพแรงงาน

จากรายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ประจำปี 2567 ของ สศช. พบว่า ในปี 2567 อัตราการเพิ่มของผลผลิตภาพแรงงาน (ข้อมูลปี 2566) ผลผลิตภาพแรงงานมีค่าอยู่ที่ 272,541 บาท/คน/ปี เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าที่มีค่า 272,205 บาท/คน/ปี คิดเป็นการเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.12 โดยเมื่อเทียบอัตราการขยายตัวกับปี 2566 (ข้อมูลปี 2565) ที่มีการเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.53 สะท้อนให้เห็นการพัฒนาที่ด้อยลง คิดเป็นร้อยละ 92.15 และเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายปี 2570 (ขยายตัวจากข้อมูลปี 2564 รวมทั้งสิ้นร้อยละ 20) พบว่า ผลผลิตภาพแรงงานในช่วงปี 2566 - 2567 ขยายตัวจากข้อมูลปี 2564 รวมร้อยละ 1.65 ซึ่งมีสถานการณ์คิดเป็นร้อยละ 8.25 ของค่าเป้าหมาย **ส่งผลให้สถานการณ์บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับวิกฤต ในการบรรลุเป้าหมาย (สีแดง)**



ตัวชี้วัด :	ผลผลิตภาพแรงงาน (ร้อยละต่อปี)				
110401	สถานการณ์ปีก่อนหน้า เป็นปีของการรายงาน		สถานการณ์ พ.ศ. 2567	ค่าเป้าหมาย พ.ศ. 2567	ค่าเป้าหมาย พ.ศ. 2570
	พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566			
	(ข้อมูล พ.ศ. 2564) 268,096 บาท/คน/ปี ลดลงร้อยละ 141 (Revised)*	(ข้อมูล พ.ศ. 2565) 272,205 บาท/คน/ปี เพิ่มขึ้นร้อยละ 153 (Revised)*	(ข้อมูล พ.ศ. 2566) 272,541 บาท/คน/ปี เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.12	เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4	เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4 ต่อปี (ในหัวข 5 ปี ขยายตัวรวมทั้งสิ้น ร้อยละ 20)
การเปลี่ยนแปลง เทียบกับปีก่อนหน้า (ร้อยละ)		ดีขึ้น ร้อยละ 208.6	แย่ลง ร้อยละ 92.15		
สถานการณ์พัฒนา พ.ศ. 2567 เทียบกับค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)			(พ.ศ. 2566 - 2567) ขยายตัวรวม ร้อยละ 1.65	ต่ำกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 3 ของค่าเป้าหมาย	คิดเป็นร้อยละ 8.25 ของค่าเป้าหมาย อยู่ในระดับวิกฤต ในการบรรลุเป้าหมาย

4. สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อกำลังแรงงาน

จากรายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ประจำปี 2567 ของ สศช. พบว่า ในปี 2567 สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อกำลังแรงงาน จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ข้อมูลปี 2566) พบว่า มีกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 5,152,428 คน ต่อกำลังแรงงานทั้งหมด 40,447,220 คน คิดเป็นร้อยละ 12.74 และเมื่อเทียบกับปี 2566 (ข้อมูลปี 2565) กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 5,055,522 คน ต่อกำลังแรงงานทั้งหมด 39,903,310 คน คิดเป็นร้อยละ 12.67 สะท้อนให้เห็นสถานการณ์การพัฒนาดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 0.55 และเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายในปี 2570 พบว่า มีสถานการณ์คิดเป็นร้อยละ 84.93 ของค่าเป้าหมาย **ส่งผลให้สถานะการบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับใกล้เคียงในการบรรลุเป้าหมาย (สีเหลือง)**



ข้อสังเกต PBO

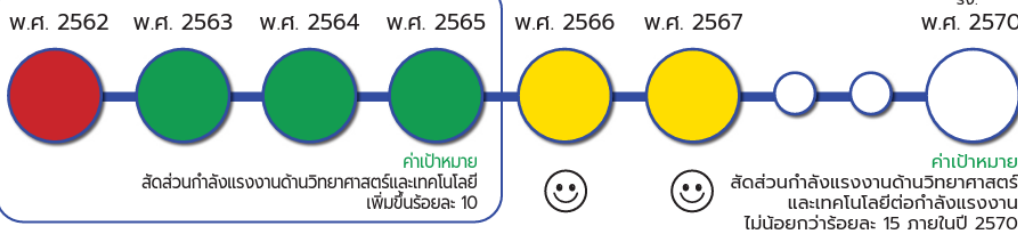
เป้าหมาย
แผนแม่บทย่อย (Y1)

110402

มีคนไทยที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ
เข้ามาทำวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรม
ในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น



ว.ศ. 2570



ตัวชี้วัด :	สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อกำลังแรงงาน (ร้อยละ)				
110402	สถานการณ์ปีก่อนหน้า เป็นปีงบประมาณ		สถานการณ์ พ.ศ. 2567	ค่าเป้าหมาย พ.ศ. 2567	ค่าเป้าหมาย พ.ศ. 2570
	พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566			
	(ข้อมูล พ.ศ. 2564) กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี 4,639,782 คน ต่อกำลังแรงงานทั้งหมด จำนวน 38,699,620 คน คิดเป็นร้อยละ 11.99	(ข้อมูล พ.ศ. 2565) กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี 5,055,522 คน ต่อกำลังแรงงานทั้งหมด จำนวน 39,903,310 คน คิดเป็นร้อยละ 12.67	(ข้อมูล พ.ศ. 2566) กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี 5,152,428 คน ต่อกำลังแรงงานทั้งหมด จำนวน 40,447,220 คน คิดเป็นร้อยละ 12.74	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 12.02	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 15
การเปลี่ยนแปลง เทียบกับปีก่อนหน้า (ร้อยละ)		ดีขึ้น 😊 ร้อยละ 5.67	ดีขึ้น 😊 ร้อยละ 0.55		
สถานการณ์พัฒนา พ.ศ. 2567 เทียบกับค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)				สูงกว่าค่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 105.99 ของค่าเป้าหมาย	คิดเป็นร้อยละ 84.93 ของค่าเป้าหมาย อยู่ในระดับที่พึงพอใจ ในการบรรลุเป้าหมาย

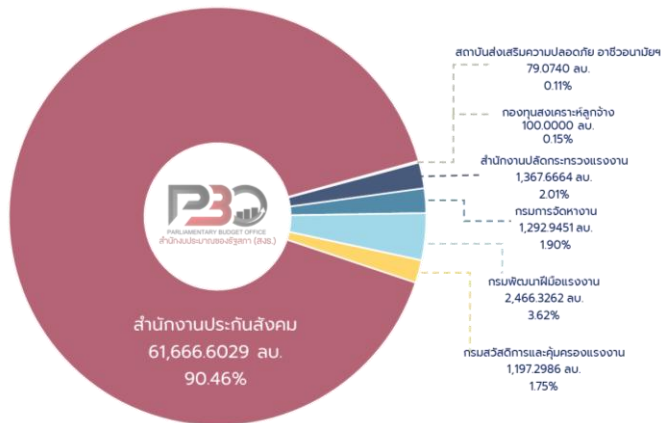
2. สรุปภาพรวมงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ร่าง)

2.1 งบประมาณรายจ่ายประจำปี (จำแนกตามหน่วยงาน)

หน่วย : ล้านบาท

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ		เพิ่ม/-ลด	
	2568	2569	จำนวน	ร้อยละ
ส่วนราชการและองค์การมหาชน	68,048.4321	68,069.9132	21.4811	0.03
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1,351.3687	1,367.6664	16.2977	1.21
กรมการจัดหางาน	1,177.4688	1,292.9451	115.4763	9.81
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	1,997.4108	2,466.3262	468.9154	23.48
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1,143.0965	1,197.2986	54.2021	4.74
สำนักงานประกันสังคม	62,314.7202	61,666.6029	-648.1173	-1.04
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยฯ	64.3671	79.0740	14.7069	22.85
ทุนหมุนเวียน	-	100.0000	100.0000	100.00
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	-	100.0000	100.0000	100.00
รวมทั้งสิ้น	68,048.4321	68,169.9132	121.4811	0.18

ที่มา : เอกสารงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับที่ 3 เล่มที่ 9 และ 19



ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กระทรวงแรงงาน ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น จากปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 121.4811 ล้านบาท (ร้อยละ 0.18)

โดยงบประมาณส่วนใหญ่ของกระทรวงแรงงานเป็นของสำนักงานประกันสังคม สำหรับเป็นเงินสมทบกองทุนประกันสังคม จำนวน 60,729.2040 ล้านบาท

ข้อสังเกต PBO

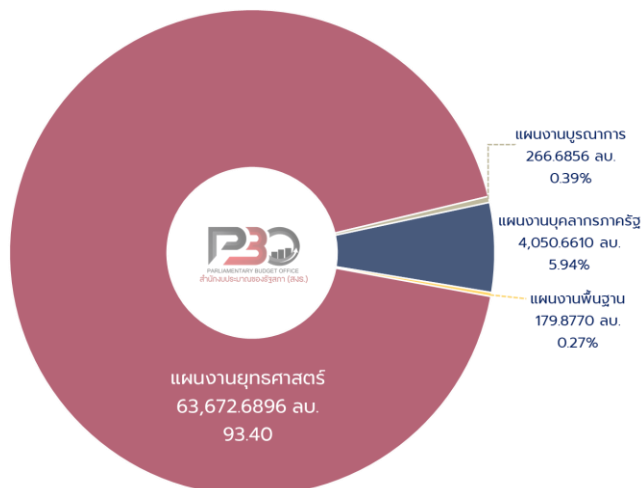
งบประมาณที่จ่ายสมทบให้แก่กองทุนประกันสังคมตามแผนงานยุทธศาสตร์สร้างหลักประกันทางสังคม จำนวน 60,729.2040 ล้านบาท เป็นงบประมาณที่มีสัดส่วนสูงมากโดยเป็นร้อยละ 89 ของงบประมาณกระทรวงแรงงาน (รวมทุนหมุนเวียน) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ งบประมาณกระทรวงแรงงาน (รวมทุนหมุนเวียน) หลังหักการจ่ายสมทบกองทุนประกันสังคม จะมีประมาณ 7,340 ล้านบาทเท่านั้น

2.2 งบประมาณจำแนกตามแผนงาน

หน่วย : ล้านบาท

แผนงาน	ปีงบประมาณ		เพิ่ม/-ลด	
	2568	2569	จำนวน	ร้อยละ
แผนงานบุคลากรภาครัฐ	4,044.0578	4,050.6610	6.6032	0.16
แผนงานพื้นฐาน	181.5336	179.8770	-1.6566	-0.91
แผนงานยุทธศาสตร์	63,716.2807	63,672.6896	-43.5911	-0.07
แผนงานบูรณาการ	106.5600	266.6856	160.1256	150.27
รวมทั้งสิ้น	68,048.4321	68,169.9132	121.4811	0.18

ที่มา : เอกสารงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับที่ 1



เมื่อพิจารณาจำแนกตามแผนงาน พบว่าแผนงานยุทธศาสตร์ได้รับงบประมาณสูงสุด (ร้อยละ 93.40) โดยส่วนใหญ่เป็นงบประมาณภายใต้ยุทธศาสตร์สร้างหลักประกันทางสังคม จำนวน 61,043.7347 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 89.55 ของงบประมาณทั้งหมดที่กระทรวงได้รับจัดสรร



2.3 งบประมาณแผนงานบูรณาการ

หน่วย : ล้านบาท

แผนงานบูรณาการ	ปีงบประมาณ		เพิ่ม/-ลด	
	2568	2569	จำนวน	ร้อยละ
ป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด	20.5168	21.4632	0.9464	4.61
ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้	9.6800	11.4000	1.7200	17.77
พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	43.9000	144.9100	101.0100	230.09
เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	31.8550	12.3430	-19.5120	-61.25
รัฐบาลดิจิทัล	0.6082	76.5694	75.9612	12,489.51
รวมทั้งสิ้น	106.5600	266.6856	160.1256	150.27

ที่มา : เอกสารงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับที่ 1

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กระทรวงแรงงาน ได้รับการจัดสรรงบประมาณในแผนงานบูรณาการรวม 5 แผนงาน โดยแผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ได้รับจัดสรรงบประมาณมากที่สุด โดยเป็นงบประมาณสำหรับโครงการยกระดับผลผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งจำนวน (144.9100 ล้านบาท)

2.4 รายการผูกพันข้ามปีงบประมาณ

หน่วย : ล้านบาท

กระทรวงแรงงาน	ปีงบประมาณ			
	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2571	ปี 2572 - จบ
1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน - ค่าเช่ารถส่วนกลาง 15 คัน (ผูกพันเก่า)	5.0865	5.0865	5.0863	-
2. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน - ปรับปรุงอาคารฯ (ผูกพันเก่า)	25.1312	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	30.2177	5.0865	5.0863	-

ที่มา : เอกสารงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับที่ 3 เล่มที่ 9 หน้า 360

3. ผลการใช้จ่ายงบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน่วย : ล้านบาท

หน่วยงาน	รวม		
	งปม. หลังโอนเปลี่ยนแปลง	ใช้จ่าย	ร้อยละ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1,351.3687	963.6288	71.31
กรมการจัดหางาน	1,177.4688	904.6515	76.83
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	1,997.4108	1,433.3889	71.76
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1,143.0965	889.4166	77.81
สำนักงานประกันสังคม	62,314.7202	61,142.7921	98.12
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยฯ	64.3671	64.3671	100.00
รวม	68,048.4321	65,398.2450	96.11

ที่มา : กรมบัญชีกลาง (ข้อมูล ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2568)

หมายเหตุ : เป้าหมายการใช้จ่ายเดือนมิถุนายน 2568 ภาพรวม ร้อยละ 80.00 รายจ่ายประจำ ร้อยละ 81.00 และรายจ่ายลงทุน ร้อยละ 77.00



ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ผลการใช้จ่ายงบประมาณของกระทรวงแรงงาน ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2568 ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 96.11 สูงกว่าเป้าหมายตามมาตรการฯ เดือนมิถุนายน 2568 ที่กำหนดไว้ที่ ร้อยละ 80 แต่หากพิจารณารายหน่วยงานจะพบว่า สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีผลการใช้จ่ายงบประมาณต่ำกว่าเป้าหมาย ตามมาตรการเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณและการใช้จ่ายภาครัฐฯ

หน่วย : ล้านบาท

กระทรวงแรงงาน	ปี 2568		
	งปม. หลังโอนเปลี่ยนแปลง	ใช้จ่าย	ร้อยละ
รายจ่ายประจำ	67,430.5285	65,023.9320	96.43
รายจ่ายลงทุน	617.9036	374.3129	60.58
รวม	68,048.4321	65,398.2450	96.11

ที่มา : ข้อมูลจากระบบ New GFMS Thai กรมบัญชีกลาง (ข้อมูล ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2568)

หากพิจารณาตามลักษณะรายจ่ายจะพบว่า **รายจ่ายลงทุนมีผลการใช้จ่ายต่ำกว่าที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 77 และมีโครงการที่เป็นรายจ่ายลงทุนและยังไม่มีการใช้จ่ายหรือใช้จ่ายต่ำ อาทิ**

- โครงการพัฒนาระบบและการบริหารจัดการภาครัฐ (กรมการจัดหางาน) รายจ่ายลงทุนจำนวน 30.8844 ล้านบาท ยังไม่มีข้อมูลการใช้จ่าย
- โครงการยกระดับและพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) รายจ่ายลงทุนจำนวน 4.9 ล้านบาท ยังไม่มีข้อมูลการใช้จ่าย
- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) รายจ่ายลงทุนจำนวน 179.8055 ล้านบาท มีผลการใช้จ่ายเพียง 29.6501 ล้านบาท (ร้อยละ 16.49)
- โครงการพลิกโฉมผลิตภาพแรงงานไทย (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) รายจ่ายลงทุนจำนวน 125.8001 ล้านบาท มีผลการใช้จ่าย 87.9695 ล้านบาท (ร้อยละ 69.93)

4. สรุปประเด็นข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญ ที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

ประเด็นข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญ	ส.ส.	ส.ว.
1. ควรสนับสนุนให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศตามความต้องการของประเทศนั้น ๆ ได้อย่างสะดวกและถูกกฎหมายรวมถึงเพิ่มทักษะแรงงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีการติดตามสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยอย่างสม่ำเสมอเพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานถูกเอาเปรียบหรือถูกละเมิดสิทธิจากนายจ้างในประเทศนั้น ๆ	✓	
2. ควรบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อกำหนดหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานในประเทศ	✓	
3. ควรเร่งแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และแนวทางในการควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวบางกลุ่มที่ใช้คนไทยเป็นตัวแทนในการประกอบธุรกิจ หรือสร้างอิทธิพลในพื้นที่ รวมถึงการเข้ามาประกอบอาชีพซึ่งสงวนไว้ตามกฎหมายสำหรับคนไทย	✓	✓
4. ควรมีการวางแผนการพัฒนาโครงสร้างกำลังแรงงานในระยะ 10 - 20 ปีข้างหน้า เพื่อสร้างความสมดุลด้านแรงงานทดแทนแรงงานในภาวะที่ประเทศก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศโดยการส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุทดแทนเพื่อสร้างผลิตภาพแรงงานของประเทศ		✓



ประเด็นข้อสังเกตของคณะกรรมการการวิสามัญฯ	ส.ส.	ส.ว.
5. ควรหาแนวทางขยายเวลาเกษียณอายุจาก 60 ปี เนื่องจากปัจจุบันคนไทยมีอายุยืนขึ้น ซึ่งคนที่มีอายุ 60 - 70 ปี ยังคงสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยแนวทางหนึ่งที่นิยมใช้ในต่างประเทศ คือ การขยายเวลาเกษียณอายุอย่างค่อยเป็นค่อยไป เพื่อลดภาระของกองทุนประกันสังคมในการจ่ายเงินชดเชยให้แก่ผู้เกษียณอายุ		✓

ข้อสังเกต PBO

1. ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวนแรงงานปี 2567 มีทั้งหมด 40,039,541 คน จำแนกเป็นแรงงานในระบบ จำนวน 18,950,185 คน (ร้อยละ 47.33) แรงงานนอกระบบ จำนวน 21,089,359 คน (ร้อยละ 52.67) การที่แรงงานนอกระบบมีสัดส่วนเกินกว่าครึ่งหนึ่งของกำลังแรงงานทั้งหมดเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องให้ความสนใจอย่างเร่งด่วน เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้มักขาดหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง เช่น ประกันสังคม การคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการด้านสุขภาพ และการออมเพื่อบริการเกษียณ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในอนาคตของแรงงานและครอบครัว รวมถึงเป็นภาระต่อระบบสวัสดิการของภาครัฐในระยะยาว

2. จากสถานการณ์ความตึงเครียดในอิสราเอลและอิหร่านที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่กระทรวงแรงงานต้องมีมาตรการเชิงรุกและปรับปรุงแผนการบริหารจัดการวิกฤตสำหรับแรงงานในต่างแดน ดังนั้น การให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมในภาวะวิกฤต การสื่อสารที่ทันการณ์ และการดูแลฟื้นฟูแรงงานอย่างรอบด้าน จะช่วยให้กระทรวงแรงงานสามารถปฏิบัติการกิจในการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างแดนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสร้างความมั่นใจให้กับแรงงานไทยและครอบครัว

3. การว่างงานของเยาวชนและบัณฑิตจบใหม่เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่สำคัญ เนื่องจากเป็นกลุ่มกำลังแรงงานใหม่ที่จะขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต หากปล่อยให้มีการว่างงานสูงในกลุ่มนี้เป็นเวลานาน จะส่งผลให้เกิดการสูญเสียโอกาสในการพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ และอาจก่อให้เกิดความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว สาเหตุหลักมาจากทักษะที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด การขาดประสบการณ์ และโครงสร้างของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การจ้างงานแบบยืดหยุ่นมากขึ้น

จากข้อมูลการว่างงานล่าสุดที่สำนักงานสถิติแห่งชาติเผยแพร่ (ณ เดือนมีนาคม 2568) พบว่ามีจำนวนผู้ว่างงาน 3.78 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 0.9 ซึ่งเป็นอัตราที่ยังถือว่าอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ แต่สิ่งที่น่ากังวลคือ อัตราการว่างงานของเยาวชน (อายุ 15 - 24 ปี) ที่ยังคงสูงถึงร้อยละ 5.6 และแนวโน้มการจ้างงานแบบ “ไม่ประจำ” ที่เพิ่มขึ้น รวมถึงความท้าทายของเด็กจบใหม่ที่เผชิญกับการ “จบใหม่ไร้ประสบการณ์” ดังนั้น ควรมีการบูรณาการหรือประสานกับสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการจัดการเรียนการสอนและการฝึกปฏิบัติงานจริง (Internship/Apprenticeship) เพื่อให้นักศึกษาและบัณฑิตจบใหม่มีประสบการณ์การทำงานจริงก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเต็มตัว

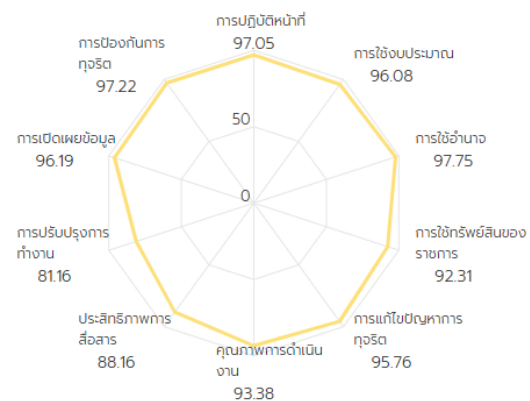
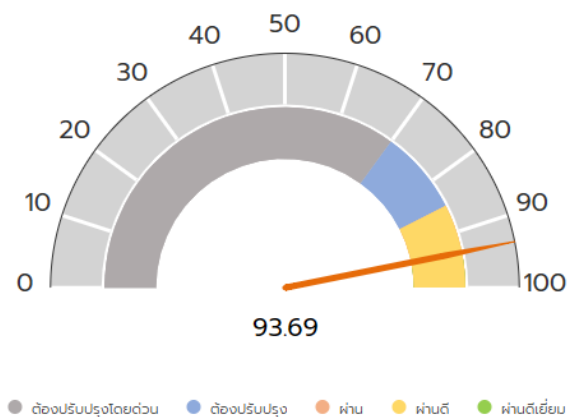
4. แม้อัตราการว่างงานโดยรวมจะไม่สูงมาก แต่แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจและเทคโนโลยี (Automation/AI) อาจทำให้เกิดการว่างงานเชิงโครงสร้างในบางอุตสาหกรรมหรือบางตำแหน่งงานในอนาคต การที่องค์กรต่าง ๆ เริ่มปรับโครงสร้างเพื่อลดค่าใช้จ่าย และมองหาทักษะใหม่ ๆ โดยเฉพาะทักษะ AI บ่งชี้ว่าแรงงานที่มีทักษะไม่ทันสมัยอาจมีความเสี่ยงถูกเลิกจ้างหรือหางานใหม่ได้ยากขึ้น ดังนั้น ควรมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดหลักสูตรระยะสั้นที่เน้นทักษะที่เป็นที่ต้องการของตลาดในปัจจุบันและอนาคต (Demand-driven skills) โดยเฉพาะทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) AI Data

ข้อสังเกต PBO

Analytics ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และทักษะเฉพาะทางในอุตสาหกรรมเป้าหมาย (เช่น EV Semiconductors Green Economy)

5. หน่วยงานในกระทรวงฯ ควรมีการบูรณาการร่วมกันในการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการออนไลน์แบบ One Stop Service ที่ครบวงจรและใช้งานง่ายสำหรับประชาชนและผู้ประกอบการ เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการติดต่อราชการ

6. แม้ว่ากระทรวงแรงงานจะมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ (85 คะแนน) โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ 93.69 คะแนน แต่ก็ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนา คือ การปรับปรุงการทำงาน (81.16 คะแนน)





ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์รายหน่วยงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 เล่มที่ 9 หน้า 361)

1. ผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณ

ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		ปี 2568	ปี 2569
1. แรงงานมีผลิตภาพสูงและคุณภาพชีวิตที่ดีจากการบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ	แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์	200,000 คน	-
	ระดับความสำเร็จในการจัดทำอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	5 ระดับ	-
	คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ไม่ต่ำกว่า	ร้อยละ 92	-
	ผู้มารับบริการมีงานทำ มีอาชีพ ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 60	-
2. แรงงานได้รับการส่งเสริมและบริหารจัดการให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกาในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง	5 ระดับ	-
	ร้อยละของแรงงานกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ และสร้างภูมิคุ้มกันด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	ร้อยละ 60	-
3. แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต	แรงงานนอกระบบตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566 - 2570 ได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิต	ร้อยละ 80	-
4. ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ	5 ระดับ	-
5. แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	การขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงแรงงานสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ไม่น้อยกว่า	-	ร้อยละ 85

ข้อสังเกต PBO

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.รง.) มีการปรับลดจำนวนตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์จาก 8 ตัวชี้วัด เหลือเพียง “การขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงแรงงานสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85” ทั้งนี้ มีแนวทางในการวัดผลสัมฤทธิ์อย่างไร

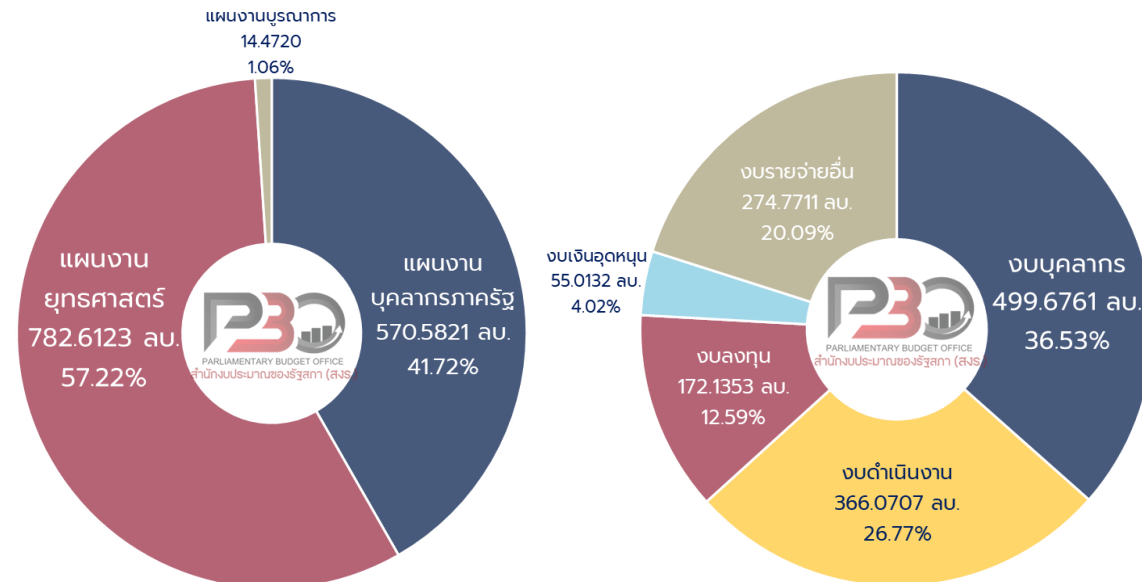


2. สรุปภาพรวมงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ร่าง)

หน่วย : ล้านบาท

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ปีงบประมาณ		เพิ่ม/-ลด	
	2568	2569	จำนวน	ร้อยละ
แผนงานบุคลากรภาครัฐ	570.2897	570.5821	0.2924	0.05
แผนงานยุทธศาสตร์	767.9370	782.6123	14.6753	1.91
จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์	10.9393	13.4390	2.4997	22.85
ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	80.1031	110.8614	30.7583	38.40
พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	663.9079	647.0431	-16.8648	-2.54
สร้างหลักประกันทางสังคม	12.9867	11.2688	-1.7179	-13.23
แผนงานบูรณาการ	13.1420	14.4720	1.3300	10.12
ป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาอาชญากรรม	12.5338	13.4802	0.9464	7.55
รัฐบาลดิจิทัล	0.6082	0.9918	0.3836	63.07
รวมทั้งสิ้น	1,351.3687	1,367.6664	16.2977	1.21

ที่มา : เอกสารงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับที่ 1



ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สป.รง. ได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา จำนวน 16.2977 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 1.21 โดยส่วนใหญ่เพิ่มขึ้นในแผนงานยุทธศาสตร์ 14.6753 ล้านบาท

เมื่อพิจารณาจำแนกตามแผนงาน พบว่า แผนงานยุทธศาสตร์ได้รับงบประมาณสูงสุด (ร้อยละ 57.22) โดยส่วนใหญ่เป็นงบประมาณภายใต้แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต จำนวน 647.0431 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 47.31 ของงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรร หากพิจารณาจำแนกตามงบรายจ่าย พบว่า งบประมาณส่วนใหญ่ของ สป.รง. เป็นงบบุคลากร (ร้อยละ 36.53)

3. โครงการ/รายการสำคัญ

หน่วย : ล้านบาท

ชื่อโครงการ/รายการ	งบประมาณ
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน	633.9019
โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์และขยายตลาดแรงงานระหว่างประเทศ - ค่าใช้จ่ายโครงการการปฏิบัติตามพันธกรณีมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศประจำปี พ.ศ. 2569* (1.1145 ล้านบาท)	110.8614
โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในกลุ่มแรงงาน - ค่าใช้จ่ายโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบการ* (1.3195 ล้านบาท)	13.4802



ชื่อโครงการ/รายการ	งบประมาณ
โครงการขับเคลื่อนและป้องกันการแสวงประโยชน์ด้านแรงงานที่อาจนำไปสู่การบังคับใช้แรงงาน หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน - ค่าใช้จ่ายโครงการยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการใช้แรงงานเด็ก ในกิจการกึ่ง ปลา อ้อย และเครื่องนุ่งห่ม* (2.4997 ล้านบาท)	13.4390

* โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สศช.

ข้อสังเกต PBO

1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน ภายใต้แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต งบประมาณ 633.9019 ล้านบาท (เอกสารवादแดง หน้า 376)

7.4.1 โครงการที่ 1 : โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน

633,901,900 บาท

7.4.1.1 วัตถุประสงค์

- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน โดยอาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงาน เป็นกลไกการขับเคลื่อน และบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในพื้นที่ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน
- เพื่อพัฒนากลไกการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจการแรงงาน และขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน พัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์ และกำกับ ติดตามประเมินผล
- เพื่อคุ้มครองแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศให้ได้รับการปฏิบัติตามสัญญาจ้างและกฎหมายของประเทศนั้น ๆ ตลอดจนขยายตลาดแรงงานเพิ่มโอกาสให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านการสื่อสารข้อมูลและสนับสนุนภารกิจการให้บริการแก่ประชาชน

7.4.1.2 สถานที่ดำเนินการ

ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ

7.4.1.3 ระยะเวลาดำเนินการ 17 ปี (ปี 2556 ถึง ปี 2572)

7.4.1.4 วงเงินทั้งสิ้นของโครงการ

5,608,121,300 บาท

- เงินงบประมาณ

5,608,121,300 บาท

ตัวชี้วัด/ แหล่งเงิน	หน่วยนับ	งบประมาณ		ประมาณการรายจ่ายล่วงหน้า**		
		เริ่มต้น - ปี 2568 แผน (ผล)*	ปี 2569 แผน	ปี 2570 แผน	ปี 2571 แผน	ปี 2572 - จบ แผน
เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศ ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์	คน	200,000 (-)	-	-	-	-
เชิงปริมาณ : จำนวนนโยบาย ข้อเสนอ แนวทาง และมาตรการด้านแรงงาน	เรื่อง	28 (3)	29	29	29	29
เชิงปริมาณ : จำนวนประชาชนที่ได้รับการ ด้านแรงงาน	คน	734,075 (442,353)	766,460	766,460	766,460	766,460

เนื่องจากหน่วยงานได้ดำเนินโครงการมาเป็นระยะเวลา 12 ปี (ปี 2556-2568) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นอย่างไร และผลการดำเนินงานปี 2568 รอบ 6 เดือน อยู่ที่ 442,353 คน ประมาณร้อยละ 60 ของเป้าหมาย หน่วยงานมีแนวทางเพื่อเร่งการดำเนินงานให้เป็นตามเป้าหมายอย่างไร

ทั้งนี้ โครงการมีค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานเพื่อให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน 56.1240 ล้านบาท ปัจจุบันมีจำนวนอาสาสมัครแรงงานเท่าใด และอยู่ในพื้นที่ใดบ้าง



ข้อสังเกต PBO

2. โครงการขับเคลื่อนและป้องกันการแสวงประโยชน์ด้านแรงงานที่อาจนำไปสู่การบังคับใช้แรงงานหรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ภายใต้แผนงานยุทธศาสตร์จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์งบประมาณ 13.4390 ล้านบาท (เอกสารข่าวคาดแดง หน้า 370)

7.2.1.2 สถานที่ดำเนินการ

ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

7.2.1.3 ระยะเวลาดำเนินการ 15 ปี (ปี 2558 ถึง ปี 2572)

7.2.1.4 วงเงินทั้งสิ้นของโครงการ 139,972,400 บาท

- เงินงบประมาณ 139,972,400 บาท

7.2.1.6 เป้าหมายโครงการ งบประมาณ และกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางของโครงการ จำแนกตามแหล่งเงิน

ตัวชี้วัด/ แหล่งเงิน	หน่วยนับ	งบประมาณ		ประมาณการรายจ่ายล่วงหน้า**		
		เริ่มต้น - ปี 2568 แผน (ผล)*	ปี 2569 แผน	ปี 2570 แผน	ปี 2571 แผน	ปี 2572 - จบ แผน
เชิงปริมาณ : หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการตรวจบูรณาการสถานประกอบกิจการ กลุ่มเสี่ยงและแรงงานได้รับการคุ้มครอง จากการเป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	แห่ง/คน	5,000/75,000 (1,710/23,930)	5,500/82,500	5,500/82,500	5,500/82,500	5,500/82,500
เชิงคุณภาพ : ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติการว่าด้วยการส่งต่อระดับชาติ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ระดับ	5 (-)	5	5	5	5

เนื่องจากหน่วยงานได้ดำเนินโครงการมาเป็นระยะเวลา 10 ปี (ปี 2558 - 2568) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นอย่างไร และผลการดำเนินงานปี 2568 รอบ 6 เดือน 1,710 แห่ง/23,930 คน ที่ยังไม่ถึงร้อยละ 50 ของเป้าหมาย หน่วยงานมีแนวทางเพื่อเร่งการดำเนินงานให้เป็นตามเป้าหมายอย่างไร

โครงการกำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ “ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการว่าด้วยการส่งต่อคดีระดับชาติและมาตรฐานการปฏิบัติงาน 5 ระดับ” หน่วยงานใช้เกณฑ์อะไรในการวัดระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

4. ผลการใช้จ่ายงบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน่วย : ล้านบาท

สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	ปี 2568		
	งปม. หลังโอน เปลี่ยนแปลง	ใช้จ่าย	ร้อยละ
รายจ่ายประจำ	1,132.8183	897.3404	79.21
รายจ่ายลงทุน	218.5504	66.2884	30.33
รวม	1,351.3687	963.6288	71.31

ที่มา : กรมบัญชีกลาง (ข้อมูล ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2568)

หมายเหตุ : เป้าหมายการใช้จ่ายเดือนมิถุนายน 2568 ภาพรวม ร้อยละ 80.00 รายจ่ายประจำ ร้อยละ 81.00 และรายจ่ายลงทุน ร้อยละ 77.00

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ข้อมูล ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2568) ผลการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 71.31 ต่ำกว่าเป้าหมายตามมาตรการฯ เมื่อพิจารณาตามลักษณะรายจ่ายพบว่า ทั้งรายจ่ายประจำและรายจ่ายลงทุนมีผลการใช้จ่ายต่ำกว่าเป้าหมายฯ



โดยโครงการที่มีผลการใช้จ่ายต่ำ อาทิ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน จำนวน 377.0100 ล้านบาท มีผลการใช้จ่าย 164.4070 ล้านบาท (ร้อยละ 43.61)

5. สรุปประเด็นข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญฯ ที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

ประเด็นข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญฯ	ส.ส.	ส.ว.
ควรเร่งรัดการออกกฎหมายเพื่้อนุญาตให้นักเรียนนักศึกษาาระดับอาชีวศึกษาสามารถเข้าฝึกงานในสถานประกอบการโดยได้รับค่าจ้าง	✓	

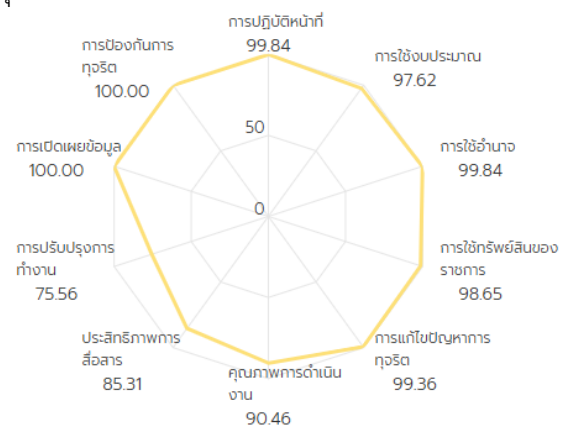
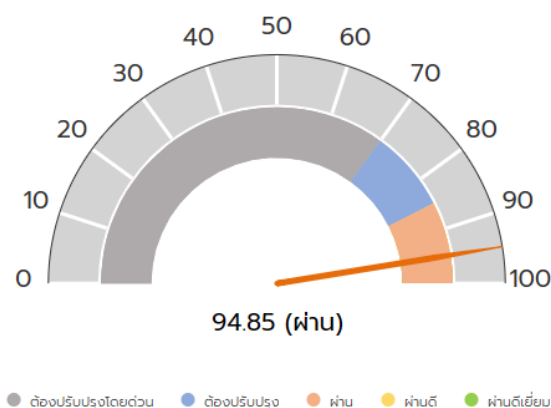
ข้อสังเกต PBO

1. ค่าใช้จ่ายโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยบัณฑิตแรงงาน ได้รับงบประมาณต่อเนื่อง การดำเนินงานโครงการดังกล่าวเป็นการดำเนินงานในลักษณะใด ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นอย่างไร

ปี 2565	ได้รับงบประมาณ	74.0400	ล้านบาท
ปี 2566	ได้รับงบประมาณ	126.1650	ล้านบาท
ปี 2567	ได้รับงบประมาณ	96.0600	ล้านบาท
ปี 2568	ได้รับงบประมาณ	169.3200	ล้านบาท
ปี 2569	ได้รับงบประมาณ	132.5000	ล้านบาท

2. หน่วยงานควรมีการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน โดยเน้นการบูรณาการแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ โดยให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูล Big Data และการศึกษาเชิงลึก (Foresight Studies) เกี่ยวกับแนวโน้มแรงงานในอนาคต เช่น ผลกระทบของ AI และ Automation เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อตลาดแรงงาน รูปแบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่น (Gig Economy) และสังคมสูงวัย เพื่อกำหนดนโยบายที่สามารถรองรับและนำพาแรงงานไทยไปข้างหน้าได้

3. สป.รง. มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ (85 คะแนน) โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ 94.85 คะแนน แต่ก็ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนา ได้แก่ การปรับปรุงการทำงาน (75.56 คะแนน)





กรมการจัดหางาน

(เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 เล่มที่ 9 หน้า 393)

1. ผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณ

ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		ปี 2568	ปี 2569
1. ปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานได้รับการแก้ไข	ความสำเร็จของการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกาในส่วนที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 75	ร้อยละ 100
2. ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษได้รับการแก้ไข	นายจ้าง/สถานประกอบการ ที่ได้รับบริการมีความรู้ความเข้าใจ ในการขอรับใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าว ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80
3. ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศเพิ่มขึ้น	ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศได้รับอนุญาตทำงานเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 8	ร้อยละ 8
4. ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	ผู้มารับบริการ มีงานทำ มีอาชีพ เหลือไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60
5. แรงงานมีภูมิคุ้มกันด้านยาเสพติด	แรงงานที่ได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีภูมิคุ้มกันปัญหายาเสพติด ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60
6. การให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ	ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 88	ร้อยละ 90

ข้อสังเกต PBO

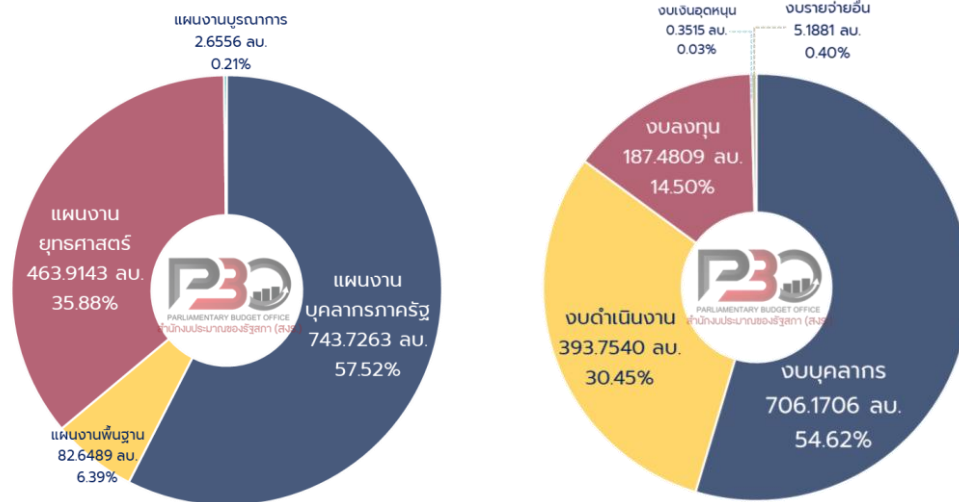
ปัจจุบันผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับใด ทั้งนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานควรกำหนดค่าเป้าหมายที่มีความท้าทายอย่างเหมาะสม

2. สรุปภาพรวมงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ร่าง)

หน่วย : ล้านบาท

กรมการจัดหางาน	ปีงบประมาณ		เพิ่ม/-ลด	
	2568	2569	จำนวน	ร้อยละ
แผนงานบุคลากรภาครัฐ	744.8938	743.7263	-1.1675	-0.16
แผนงานพื้นฐาน	82.6836	82.6489	-0.0347	-0.04
ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	82.6836	82.6489	-0.0347	-0.04
แผนงานยุทธศาสตร์	348.2348	463.9143	115.6795	33.22
จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์	27.0795	26.9116	-0.1679	-0.62
พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	4.7895	4.6894	-0.1001	-2.09
พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	228.0516	334.9741	106.9225	46.89
พัฒนาบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ	88.3142	97.3392	9.0250	10.22
แผนงานบูรณาการ	1.6566	2.6556	0.9990	60.30
ป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด	1.6566	1.6566	-	-
รัฐบาลดิจิทัล	-	0.9990	0.9990	100.00
รวมทั้งสิ้น	1,177.4688	1,292.9451	115.4763	9.81

ที่มา : เอกสารงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับที่ 1



ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กรมการจัดหางาน (กกจ.) ได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาจำนวน 115.4763 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 9.81 ส่วนใหญ่เพิ่มขึ้นในแผนงานยุทธศาสตร์ 115.6795 ล้านบาท เมื่อพิจารณาจำแนกตามแผนงาน พบว่า แผนงานบุคลากรภาครัฐได้รับงบประมาณสูงสุด (ร้อยละ 57.52) รองลงมาคือ แผนงานยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 35.88) โดยแผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต เป็นแผนงานที่ได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณก่อนหน้า จำนวน 106.9225 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 46.89 หากพิจารณาจำแนกตามงบรายจ่าย พบว่า งบประมาณส่วนใหญ่ของ กกจ. เป็นงบบุคลากร ร้อยละ 54.62 รองลงมาคือ งบดำเนินงาน ร้อยละ 30.45 ของงบประมาณของหน่วยงาน

3. โครงการ/รายการสำคัญ

หน่วย : ล้านบาท

ชื่อโครงการ/รายการ	งบประมาณ
โครงการบริการจัดหางานและอาชีพ	237.1718
โครงการพัฒนาระบบและการบริหารจัดการภาครัฐ	97.3392
โครงการเตรียมความพร้อมแก่กลุ่มเป้าหมายก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	65.1197
โครงการสร้างงาน สร้างอาชีพให้กลุ่มเปราะบาง	31.6197

4. ผลการใช้จ่ายงบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน่วย : ล้านบาท

กรมการจัดหางาน	ปี 2568		
	งปม. หลังโอนเปลี่ยนแปลง	ใช้จ่าย	ร้อยละ
รายจ่ายประจำ	1,086.0685	844.2573	77.74
รายจ่ายลงทุน	91.4003	60.3942	66.08
รวม	1,177.4688	904.6515	76.83

ที่มา : กรมบัญชีกลาง (ข้อมูล ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2568)

หมายเหตุ : เป้าหมายการใช้จ่ายเดือนมิถุนายน 2568 ภาพรวม ร้อยละ 80.00 รายจ่ายประจำ ร้อยละ 81.00 และรายจ่ายลงทุน ร้อยละ 77.00

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ข้อมูล ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2568) ผลการใช้จ่ายงบประมาณของกรมการจัดหางานในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 76.83 ต่ำกว่าเป้าหมายตามมาตรการฯ เมื่อพิจารณาตามลักษณะรายจ่ายพบว่า ทั้งรายจ่ายประจำและรายจ่ายลงทุนมีผลการใช้จ่ายต่ำกว่าเป้าหมายฯ โดยมีโครงการที่มีผลการใช้จ่ายต่ำ อาทิ โครงการพัฒนาระบบและการบริหารจัดการภาครัฐ จำนวน 31.8037 ล้านบาท มีผลการใช้จ่าย 0.8388 ล้านบาท (ร้อยละ 2.63)



4. สรุปประเด็นข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ ที่สำคัญ

ประเด็นข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญฯ	ส.ส.	ส.ว.
1. ควรศึกษารูปแบบการให้บริการจัดหางานของบริษัทเอกชน เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการจัดหาแรงงานของผู้ประกอบการ รวมถึงพัฒนาระบบจัดหางานแบบออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจมีศูนย์รวมข้อมูลความต้องการแรงงานในแต่ละจังหวัด หรือระบบจับคู่หางานระหว่างนายจ้างและผู้หางานทำ	✓	✓
2. ควรประสานกับผู้ประกอบการในต่างประเทศที่รับแรงงานไทยไปทำงาน โดยเฉพาะประเทศอิสราเอล ให้จัดส่งข้อมูลที่อยู่ของแรงงานไทยกับรัฐบาลไทยทุกครั้งเมื่อมีการย้ายที่อยู่หรือเปลี่ยนนายจ้าง เพื่อให้สามารถช่วยเหลือแรงงานไทยได้อย่างทันท่วงทีหากเกิดเหตุฉุกเฉิน	✓	
3. ควรบูรณาการร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และผู้พิการ รวมถึงบูรณาการร่วมกับกระทรวงยุติธรรม เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้พ้นโทษให้มีความรู้ และไม่กลับไปกระทำความผิดซ้ำ	✓	
4. หน่วยงานควรพัฒนาทักษะและติดตามประเมินผลการทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศ ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน เชื่อสัตย์ สุจริตอยู่เสมอ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับแรงงานไทยว่าดี มีคุณภาพ สามารถแข่งขันกับแรงงานของประเทศอื่นได้	✓	
5. ควรวางแผนแนวทางแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนไทยไปทำงานต่างประเทศโดยเร่งประชาสัมพันธ์ข้อมูลการจัดหางานที่ถูกต้อง		✓
6. ควรมีแนวทางการวางแผนการส่งออกแรงงานไทยไปต่างประเทศ โดยการแสวงหาความต้องการแรงงานของตลาดต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งควรมีหน่วยงานของไทยในต่างประเทศเข้าไปประสานและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศอย่างใกล้ชิด เพื่อตอบสนองทิศทางการพัฒนากำลังคนและเพิ่มทักษะด้านแรงงานของประเทศในระยะยาว		✓
7. ควรมีมาตรการเชิงรุกในการบังคับใช้กฎหมายกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่เปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นที่กฎหมายสงวนไว้สำหรับคนไทย หรือประกอบกิจการแข่งขันกับคนไทยโดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งส่งผลกระทบต่อประกอบอาชีพของคนไทยและความมั่นคงของระบบเศรษฐกิจของประเทศ		✓
8. ควรเร่งแก้ไขปัญหาลูกจ้างต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและสาธารณสุขของประเทศ โดยจัดให้มีการลงทะเบียนอย่างถูกต้องหรือผลักดันการส่งแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายกลับประเทศ		✓

ข้อสังเกต PBO

1. รายการค่าจ้างเหมาบริการ บางโครงการมีการตั้งงบประมาณรายการค่าจ้างเหมาบริการไว้มากกว่าร้อยละ 70 ของงบประมาณโครงการ อาทิ

• โครงการศูนย์ประสานแรงงานประมง ในแผนงานยุทธศาสตร์จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ งบประมาณ 10.0228 ล้านบาท (เอกสารข่าวคาดแดง หน้า 410) เป็นค่าจ้างเหมาบริการ ร้อยละ 91.21 ของงบประมาณทั้งโครงการ

โครงการ : โครงการศูนย์ประสานแรงงานประมง

10,022,800 บาท

1. งบดำเนินงาน

10,022,800 บาท

1.1 ค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ

10,022,800 บาท

(1) เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

418,000 บาท

(2) ค่าซ่อมแซมครุภัณฑ์

350,000 บาท

(3) ค่าจ้างเหมาบริการ

9,142,000 บาท

(4) วัสดุเชื้อเพลิงและหล่อลื่น

112,800 บาท



ข้อสังเกต PBO

• โครงการศูนย์อำนวยความสะดวกด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ภายใต้แผนงานยุทธศาสตร์จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ งบประมาณ 4.6894 ล้านบาท (เอกสารवादแดง หน้า 410) จากงบประมาณโครงการฯ มีการตั้งเป็นค่าจ้างเหมาบริการ ร้อยละ 72.38

โครงการ : โครงการศูนย์อำนวยความสะดวกด้านการจ้าง

แรงงานต่างด้าวในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

4,689,400 บาท

1. งบดำเนินงาน

4,689,400 บาท

1.1 ค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ

4,689,400 บาท

(1) เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

162,600 บาท

(2) ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พักและค่าพาหนะ

212,700 บาท

(3) ค่าจ้างเหมาบริการ

3,394,200 บาท

(4) วัสดุสำนักงาน

600,000 บาท

(5) วัสดุเชื้อเพลิงและหล่อลื่น

200,000 บาท

(6) วัสดุบริโภค

119,900 บาท

• โครงการสร้างงาน สร้างอาชีพให้กลุ่มเปราะบาง ภายใต้แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต งบประมาณ 31.6197 ล้านบาท (เอกสารवादแดง หน้า 424) จากงบประมาณโครงการฯ มีการตั้งเป็นค่าจ้างเหมาบริการ ร้อยละ 58.07

โครงการ : โครงการสร้างงาน สร้างอาชีพให้กลุ่มเปราะบาง

31,619,700 บาท

1. งบดำเนินงาน

31,619,700 บาท

1.1 ค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ

31,619,700 บาท

(1) ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พักและค่าพาหนะ

1,533,800 บาท

(2) ค่าจ้างเหมาบริการ

18,360,000 บาท

(3) ค่าโฆษณาและเผยแพร่

203,000 บาท

(4) ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม

9,611,600 บาท

(5) วัสดุสำนักงาน

819,800 บาท

(6) วัสดุเชื้อเพลิงและหล่อลื่น

1,091,500 บาท

2. หน่วยงานควรพัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงานแบบเรียลไทม์ (Real-time Labour Market Intelligence) โดยใช้ Big Data และ AI เพื่อคาดการณ์ความต้องการทักษะและอาชีพในอนาคต (Demand-side) และทำความเข้าใจทักษะที่มีอยู่ของแรงงาน (Supply-side) ในเชิงลึก เพื่อเป็นฐานในการกำหนดนโยบายจัดหางานและการฝึกอบรม

3. รายงาน Trafficking in Person Report (TIP Report) มักเน้นย้ำถึงปัญหาค่าธรรมเนียมการจัดหางานที่สูงเกินจริง ที่แรงงานต่างด้าวต้องจ่ายให้กับนายหน้าหรือบริษัทจัดหางาน ทั้งในประเทศต้นทางและในประเทศไทย บ่อยครั้งนำไปสู่การเป็นหนี้สิน (Debt Bondage) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์หรือการบังคับใช้แรงงาน หน่วยงานควรมีกลไกการควบคุม หรือการบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาด โดยอาจเพิ่มความถี่และความเข้มงวดในการตรวจสอบบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาต และดำเนินการอย่างเด็ดขาดกับนายหน้าเถื่อนหรือบริษัทที่กระทำผิด ใช้กฎหมายฟอกเงินและยึดทรัพย์สิน

ข้อสังเกต PBO

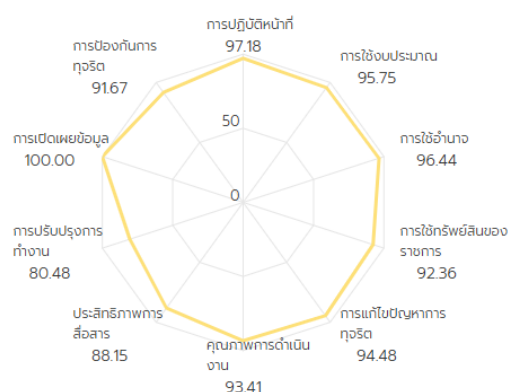
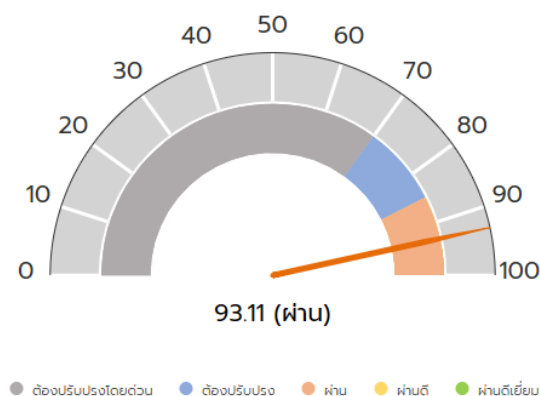
4. หน่วยงานควรเน้นการจับคู่เชิงทักษะ (Skills-based Matching) โดยเปลี่ยนจากการจับคู่ตำแหน่งงานตามวุฒิการศึกษาเป็นหลัก มาเป็นการจับคู่ตามชุดทักษะ (Skill Sets) ที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่งงาน โดยอาจใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลที่สามารถวิเคราะห์ทักษะของผู้สมัครและผู้ต้องการแรงงานได้อย่างละเอียด

5. หน่วยงานควรยกระดับแพลตฟอร์ม “ไทยมีงานทำ” หรือแพลตฟอร์มอื่น ๆ ให้เป็นระบบอัจฉริยะ (Smart Job Portal) ที่ใช้ AI ในการแนะนำตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับทักษะและความสนใจของผู้สมัคร และแนะนำผู้สมัครที่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง ทั้งนี้ ปัจจุบันมีผู้เป็นสมาชิกในระบบจำนวนเท่าใด มีการสำรวจผลการ matching ระหว่างผู้สมัครกับนายจ้างหรือไม่

6. หน่วยงานควรจัดทำยุทธศาสตร์และแผนนำเข้าแรงงานต่างด้าวระยะยาว พร้อมทั้งจัดระเบียบการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวระบบใหม่ ผ่านศูนย์บริการเบ็ดเสร็จด้านแรงงาน (OSS) รวมทั้งการลดขั้นตอนและค่าใช้จ่ายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น เพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการคุ้มครองสิทธิ

7. ควรเตรียมแผนระยะสั้นสำหรับรองรับการว่างงานเนื่องจากสถานการณ์ทางการเมือง/การค้ากับประเทศสหรัฐอเมริกาและกัมพูชา

8. กรมการจัดหางานมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ (85 คะแนน) โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ 93.11 คะแนน แต่ก็ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนา ได้แก่ การปรับปรุงการทำงาน (80.48





กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 เล่มที่ 9 หน้า 439)

1. ผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณ

ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		ปี 2568	ปี 2569
1. แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีศักยภาพแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 65	-
	จำนวนแรงงานเข้ารับการพัฒนาฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	10,720 คน	42,600 คน
	ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 4	ร้อยละ 4
	ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 40	ร้อยละ 40
2. แรงงานมีศักยภาพ และมีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น	จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีศักยภาพแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 65	ร้อยละ 65
	จำนวนแรงงานเข้ารับการพัฒนาฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	5,017,625 คน	5,455,135 คน
	ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 4	ร้อยละ 4
	ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 40	ร้อยละ 40
3. แรงงานมีสมรรถนะสูงเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ	จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีศักยภาพแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 65	-
	จำนวนผู้ได้รับการพัฒนาศักยภาพรองรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	6,080 คน	6,080 คน
	ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 4	ร้อยละ 4
	ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ 40	ร้อยละ 40

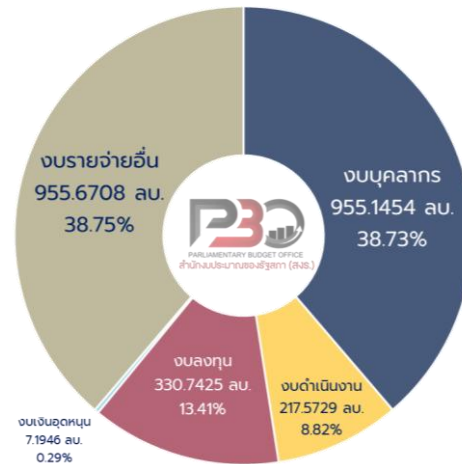
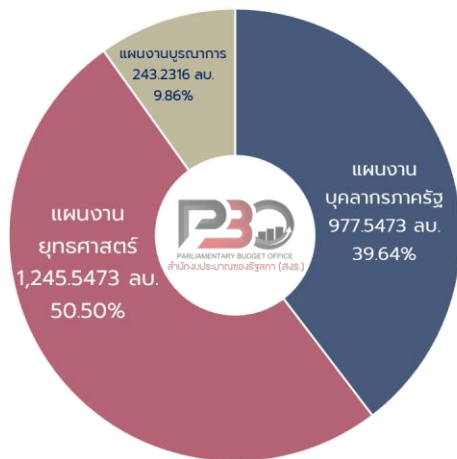
ข้อสังเกต PBO

ปัจจุบันผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับใด ทั้งนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานควรกำหนดค่าเป้าหมายที่มีความท้าทายอย่างเหมาะสม

2. สรุปภาพรวมงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ร่าง)

หน่วย : ล้านบาท

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ปีงบประมาณ		เพิ่ม/-ลด	
	2568	2569	จำนวน	ร้อยละ
แผนงานบุคลากรภาครัฐ	979.4169	977.5473	-1.8696	-0.19
แผนงานยุทธศาสตร์	932.5589	1,245.5473	312.9884	33.56
พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	5.1000	5.4000	0.3000	5.88
พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	927.4589	1,240.1473	312.6884	33.71
แผนงานบูรณาการ	85.4350	243.2316	157.7966	184.70
ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้	9.6800	11.4000	1.7200	17.77
พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	43.9000	144.9100	101.0100	230.09
เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	31.8550	12.3430	-19.5120	-61.25
รัฐบาลดิจิทัล	-	74.5786	74.5786	100.00
รวมทั้งสิ้น	1,997.4108	2,466.3262	468.9154	23.48



ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) ได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นจำนวน 468.9154 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 23.48 ส่วนใหญ่เพิ่มขึ้นในแผนงานยุทธศาสตร์ 312.9884 ล้านบาท

เมื่อพิจารณาจำแนกตามแผนงาน พบว่า แผนงานยุทธศาสตร์ได้รับงบประมาณสูงสุด (ร้อยละ 50.50) ส่วนใหญ่เป็นงบประมาณภายใต้ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต จำนวน 1,240.1473 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 50.28 ของงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรร หากพิจารณาจำแนกตามงบรายจ่าย พบว่า งบประมาณส่วนใหญ่ของ กพร. เป็นงบรายจ่ายอื่น (ร้อยละ 38.75) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม/พัฒนาทักษะแรงงาน และงบบุคลากร (ร้อยละ 38.73)

ข้อสังเกต PBO

การขอรับการจัดสรรงบประมาณใน “งบรายจ่ายอื่น” ควรเป็นรายจ่ายที่ไม่เข้าลักษณะประเภทงบรายจ่ายใดงบรายจ่ายหนึ่ง หากหน่วยงานสามารถระบุประเภทรายจ่ายได้ก็ควรขอรับการจัดสรรงบประมาณให้ถูกต้องตาม “หลักการจำแนกประเภทรายจ่าย” และ “หลักเกณฑ์อัตราค่าใช้จ่ายและแนวทางการพิจารณางบประมาณรายจ่ายประจำปี” ของสำนักงานงบประมาณ

3. โครงการ/รายการสำคัญ

หน่วย : ล้านบาท	
ชื่อโครงการ/รายการ	งบประมาณ
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน	441.1122
โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	372.9639
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน	271.0598
โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม - ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่* (57.7500 ล้านบาท) - ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต* (40.5000 ล้านบาท) - ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce)* (30 ล้านบาท)	144.9100
โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ - ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills)* (1.4080 ล้านบาท)	16.6080
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค*	5.4000

* โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สศช.



ข้อสังเกต PBO

1. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม ภายใต้แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต งบประมาณ 144.91 ล้านบาท (เอกสารवादแดง หน้า 474)

ด้วยโครงการมีระยะเวลาดำเนินการ 12 ปี (ปี 2561-2572) หน่วยงานมีการวางแผนการพัฒนาทักษะแรงงานในด้านใดบ้าง และใช้ข้อมูลใดในการวางแผนเพื่อพัฒนาและยกระดับสมรรถนะของแรงงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม

7.5.1.2 สถานที่ดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ

7.5.1.3 ระยะเวลาดำเนินการ 12 ปี (ปี 2561 ถึง ปี 2572)

7.5.1.4 วงเงินทั้งสิ้นของโครงการ 1,377,593,800 บาท

- เงินงบประมาณ 1,377,593,800 บาท

7.5.1.6 เป้าหมายโครงการ งบประมาณ และกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางของโครงการ จำแนกตามแหล่งเงิน

ตัวชี้วัด/ แหล่งเงิน	หน่วยนับ	งบประมาณ		ประมาณการรายจ่ายล่วงหน้า**		
		เริ่มต้น - ปี 2568 แผน (ผล)*	ปี 2569 แผน	ปี 2570 แผน	ปี 2571 แผน	ปี 2572 - จบ แผน
เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ ได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	คน	7,040 (1,135)	38,400	38,400	38,400	38,400
เชิงคุณภาพ : ศักยภาพแรงงานด้านปฏิบัติการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ	65 (-)	-	-	-	-
เชิงคุณภาพ : ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ	4 (-)	4	4	4	4
เชิงคุณภาพ : ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการ ของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ	40 (-)	40	40	40	40

ทั้งนี้ ในปี 2569 ได้มีการตั้งเป้าหมายจำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ จำนวน 38,400 คน หน่วยงานได้ตั้งเป้าหมายจำนวนแรงงานที่เข้ารับการอบรมทั้ง 4 โครงการอย่างไร และจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา หน่วยงานมีแนวทางอย่างไรในการเพิ่มจำนวนแรงงานให้เข้ามารับการฝึกอบรมฝีมือได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

รายละเอียดงบประมาณจำแนกตามงบรายจ่าย

โครงการ : โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคน

เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

144,910,000 บาท

1. งบรายจ่ายอื่น

144,910,000 บาท

1) ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัว

ของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

57,750,000 บาท

2) ค่าใช้จ่ายในการพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ภาคอุตสาหกรรม

16,660,000 บาท

3) ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรม

และบริการแห่งอนาคต (D-Workforce)

30,000,000 บาท

4) ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์

เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

40,500,000 บาท

ข้อสังเกต PBO

2. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ งบประมาณ 16.6080 ล้านบาท โดยมีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) งบประมาณ 1.4080 ล้านบาท เป็นการดำเนินงานในลักษณะใด และหน่วยงานได้มีการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นและภาคเอกชนอย่างไร เพื่อให้การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ทั้งนี้ จากข่าวประชาสัมพันธ์ของศูนย์พัฒนาบุคลากรดิจิทัล (DiSDA) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า มีการจัดทำสื่อออนไลน์ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต รวม 4 หลักสูตร

Essential Skills ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต

© 23 มิ.ย. 2568



Essential Skills ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต

👍 19 มิ.ย. 68 คณะกรรมการตรวจรับงานจ้างทำสื่อการฝึกอบรมออนไลน์ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) ประชุมพิจารณาการส่งมอบงานงวดที่ 2 ของผู้รับจ้างงานจ้างทำสื่อการฝึกอบรมออนไลน์ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) ตาม 2 กลุ่มทักษะ ดังนี้

กลุ่มที่ Cognitive Skills

กลุ่มที่ Digital Skills

รวม 4 หลักสูตรในรูปแบบ Micro Learning จำนวน 25 คลิป เผยแพร่บน DSD Online Training ต่อไป
ประชุม ณ ห้องประชุม 303 อาคาร Smart Training Center

4. ผลการใช้จ่ายงบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน่วย : ล้านบาท

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ปี 2568		
	งปม. หลังโอนเปลี่ยนแปลง	ใช้จ่าย	ร้อยละ
รายจ่ายประจำ	1,816.2300	1,298.9609	71.52
รายจ่ายลงทุน	181.1808	134.4280	74.20
รวม	1,997.4108	1,433.3889	71.76

ที่มา : กรมบัญชีกลาง (ข้อมูล ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2568)

หมายเหตุ : เป้าหมายการใช้จ่ายเดือนมิถุนายน 2568 ภาพรวม ร้อยละ 80.00 รายจ่ายประจำ ร้อยละ 81.00 และรายจ่ายลงทุน ร้อยละ 77.00

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ข้อมูล ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2568) ผลการใช้จ่ายงบประมาณของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 71.76 ต่ำกว่าเป้าหมายตามมาตรการฯ เมื่อพิจารณาตามลักษณะรายจ่ายพบว่า ทั้งรายจ่ายประจำและรายจ่ายลงทุนมีผลการใช้จ่ายต่ำกว่าเป้าหมายฯ

โดยโครงการที่มีผลการใช้จ่ายต่ำ อาทิ

- โครงการยกระดับและพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ จำนวน 16.4000 ล้านบาท มีผลการใช้จ่าย 7.5317 ล้านบาท (ร้อยละ 45.92)

- โครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบกิจการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่ จำนวน 19.1260 ล้านบาท มีผลการใช้จ่าย 6.9884 ล้านบาท (ร้อยละ 36.54)



- โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 จำนวน 15.2000 ล้านบาท มีผลการใช้จ่าย 1.4418 ล้านบาท (ร้อยละ 9.49)

5. สรุปประเด็นข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ ที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

ประเด็นข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญฯ	ส.ส.	ส.ว.
1. ควรสนับสนุนส่งเสริมกลุ่มแรงงานหรือกลุ่มช่างฝีมือแรงงานที่ไม่มีวุฒิการศึกษา หรือ ส่งเสริมอาชีพให้กับนักเรียนที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาหรือที่หลุดออกจากระบบ การศึกษา เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อ แต่จำเป็นต้องเข้าสู่ ตลาดแรงงาน เพื่อขยายหรือเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถ ลงทะเบียนขอใบรับรองทักษะฝีมือของตนได้ เพื่อเสริมศักยภาพในการพัฒนาทักษะฝีมือทาง อาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ประกอบการที่จ้างงานบุคคล เหล่านี้ด้วย		✓
2. ควรส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุให้มากขึ้น โดยการพัฒนาทักษะอาชีพให้แก่ กลุ่มผู้สูงอายุ มีการขึ้นทะเบียนอาชีพสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ การกำหนดลักษณะงาน ที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างอาชีพสร้างรายได้ให้กับผู้สูงอายุ ที่ยังสามารถทำงานได้ให้มีรายได้เลี้ยงดูตนเอง ลดค่าใช้จ่ายและหนี้สินภาคครัวเรือน		✓
3. ควรออกแบบหลักสูตรและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานให้ตรงกับทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยทำความตกลงร่วมกับสถาบันการศึกษา ที่เป็นอาชีวศึกษาภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ประกอบการ อีกทั้งเป็นการฝึกอาชีพ และสร้างความชำนาญให้กับนักศึกษา และเป็นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป	✓	✓

ข้อสังเกต PBO

1. หน่วยงานควรพัฒนานโยบายที่เน้นการวิเคราะห์และคาดการณ์ทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Future Skills) อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูล Big Data จากภาคอุตสาหกรรม เช่น การลงทุน ใหม่ ๆ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง รายงานแนวโน้มเศรษฐกิจโลก และการสำรวจความต้องการของสถาน ประกอบการอย่างใกล้ชิด เพื่อนำมาปรับปรุงมาตรฐานฝีมือและหลักสูตรการฝึกอบรมให้ทัน สถานการณ์ ความต้องการในตลาด

2. หน่วยงานควรกำหนดให้มีการทำงานร่วมกับกลุ่มอุตสาหกรรม (Industry Clusters) ในแต่ละ ภูมิภาค เพื่อให้การพัฒนาทักษะตอบโจทย์ความต้องการของอุตสาหกรรมนั้น ๆ โดยตรง และสามารถ นำไปสู่การจ้างงานได้ทันที

3. หน่วยงานควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่สามารถติดตามและประเมินผลการมีงานทำและรายได้ ของผู้ผ่านการฝึกอบรมในระยะยาว (เช่น 1-3 ปีหลังการฝึกอบรม) เพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการ ประเมินประสิทธิภาพของโครงการและหลักสูตรต่าง ๆ

4. หน่วยงานควรให้ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการงบประมาณแก่หน่วยงานในพื้นที่ (ศูนย์ พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด) เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของแรงงานและสถานประกอบ กิจการในแต่ละภูมิภาคได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม

5. ควรพิจารณาแนวทางในการสร้างความร่วมมือกับสถานศึกษาในท้องถิ่น (เช่น วิทยาลัยชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล) ในการจัดหลักสูตรฝึกฝีมือหรือยกระดับฝีมือ แรงงานในระยะสั้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่ต่างกันของแต่ละท้องถิ่น

6. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคเศรษฐกิจดิจิทัลด้วย เช่น การผลิตสื่อดิจิทัล การผลิตภาพยนตร์ ฯลฯ



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 (เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 เล่มที่ 9 หน้า 485)

1. ผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณ

ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		ปี 2568	ปี 2569
1. แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสวัสดิการที่เหมาะสม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง (เทียบกับปีที่ผ่านมา)	ร้อยละ 4	ร้อยละ 4
	ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่มีข้อพิพาทแรงงานสามารถยุติได้โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90
	จำนวนแรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีสวัสดิการที่เหมาะสม ไม่น้อยกว่า	-	2,602,800 คน
	ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	-	ร้อยละ 96

ข้อสังเกต PBO

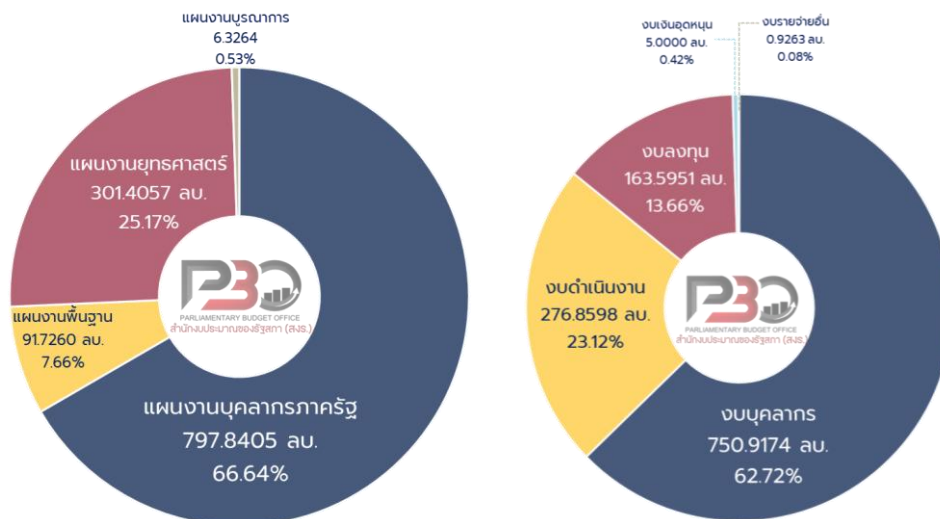
สำหรับตัวชี้วัดเชิงคุณภาพที่สำคัญ เช่น “ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่มีข้อพิพาทแรงงานสามารถยุติได้โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน” หรือ “ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน” ควรมีการรายงานผลเหล่านี้อย่างสม่ำเสมอและโปร่งใส เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าและประสิทธิภาพของการดำเนินงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถปรับแผนได้ทันทั่วทั้งที่หากผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

2. สรุปภาพรวมงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ร่าง)

หน่วย : ล้านบาท

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	ปีงบประมาณ		เพิ่ม/-ลด	
	2568	2569	จำนวน	ร้อยละ
แผนงานบุคลากรภาครัฐ	789.4041	797.8405	8.4364	1.07
แผนงานพื้นฐาน	92.1459	91.7260	-0.4199	-0.46
ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	92.1459	91.7260	-0.4199	-0.46
แผนงานยุทธศาสตร์	255.2201	301.4057	46.1856	18.10
จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์	37.4772	37.0772	-0.4000	-1.07
พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	16.3738	16.3738	0.0000	0.00
สร้างหลักประกันทางสังคม	111.1409	153.2559	42.1150	37.89
พัฒนาบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ	90.2282	94.6988	4.4706	4.95
แผนงานบูรณาการ	6.3264	6.3264	-	-
ป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด	6.3264	6.3264	-	-
รวมทั้งสิ้น	1,143.0965	1,197.2986	54.2021	4.74

ที่มา : เอกสารงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับที่ 1



ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) ได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นจำนวน 54,2021 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 4.74 ส่วนใหญ่เพิ่มขึ้นในแผนงานยุทธศาสตร์ 46,1856 ล้านบาท

เมื่อพิจารณาจำแนกตามแผนงาน พบว่า แผนงานบุคลากรภาครัฐได้รับงบประมาณสูงสุด (ร้อยละ 66.64) ในขณะที่แผนงานยุทธศาสตร์ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นมากที่สุด (ร้อยละ 18.10) โดยแผนงานยุทธศาสตร์สร้างหลักประกันทางสังคมได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้น 42,1150 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 37.89 หากพิจารณาจำแนกตามงบรายจ่าย พบว่า งบประมาณส่วนใหญ่เป็นงบบุคลากร ร้อยละ 62.72 ของงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรร

3. โครงการ/รายการสำคัญ

หน่วย : ล้านบาท	
ชื่อโครงการ/รายการ	งบประมาณ
โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand)	100.5186
โครงการปรับเปลี่ยนบริการภาครัฐเป็นดิจิทัล	94.6988
- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบริการอิเล็กทรอนิกส์แบบ End-to-End Process* (46.8 ล้านบาท)	
โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	23.5082

* โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สศช.

ข้อสังเกต PBO

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบริการอิเล็กทรอนิกส์แบบ End-to-End Process งบประมาณ 46.8 ล้านบาท (เอกสารข่าวคาดแดง หน้า 522) ในโครงการปรับเปลี่ยนบริการภาครัฐเป็นดิจิทัล ภายใต้แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ ปัจจุบันกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำการบริการอิเล็กทรอนิกส์แบบ End-to-End Process มาใช้ในกระบวนการใดบ้าง ทั้งนี้ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคิดเห็นต่อการให้บริการอย่างไร



4. ผลการใช้จ่ายงบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน่วย : ล้านบาท

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	ปี 2568		
	งปม. หลังโอนเปลี่ยนแปลง	ใช้จ่าย	ร้อยละ
รายจ่ายประจำ	1,019.4648	779.3547	76.45
รายจ่ายลงทุน	123.6317	110.0619	89.02
รวม	1,143.0965	889.4166	77.81

ที่มา : กรมบัญชีกลาง (ข้อมูล ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2568)

หมายเหตุ : เป้าหมายการใช้จ่ายเดือนมิถุนายน 2568 ภาพรวม ร้อยละ 80.00 รายจ่ายประจำ ร้อยละ 81.00 และรายจ่ายลงทุน ร้อยละ 77.00

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ข้อมูล ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2568) ผลการใช้จ่ายงบประมาณของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในภาพรวม ต่ำกว่าเป้าหมายตามมาตรการฯ เมื่อพิจารณาตามลักษณะรายจ่ายพบว่า ทั้งรายจ่ายประจำมีผลการใช้จ่ายต่ำกว่าเป้าหมาย

โดยโครงการที่มีผลการใช้จ่ายรายจ่ายประจำต่ำ อาทิ

- โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand) รายจ่ายประจำจำนวน 16.1401 ล้านบาท มีผลการใช้จ่าย 9.3678 ล้านบาท (ร้อยละ 58.04)

- โครงการยกระดับความร่วมมือด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยระหว่างประเทศเพื่อเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่ยั่งยืน รายจ่ายประจำ จำนวน 2.6094 ล้านบาท มีผลการใช้จ่าย 0.7150 ล้านบาท (ร้อยละ 27.40)

5. สรุปประเด็นข้อสังเกตของคณะกรรมการการฯ ที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

ประเด็นข้อสังเกตของคณะกรรมการการวิสามัญฯ	ส.ส.	ส.ว.
1. หน่วยงานควรปรับปรุงตัวชี้วัดโครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบการให้ชัดเจนขึ้น เช่น จำนวนปัญหาเสพติดในสถานประกอบการที่ลดลง	✓	
2. หน่วยงานควรดำเนินการเชิงรุกในการให้ความรู้เรื่องสิทธิของแรงงาน เพื่อลดปัญหาการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงพัฒนาระบบให้แรงงานสามารถเข้าสู่กระบวนการคุ้มครองแรงงานผ่านทางออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวก และเพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองแรงงาน	✓	
3. หน่วยงานควรทบทวนการจัดสวัสดิการแรงงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามโครงสร้างกำลังแรงงาน	✓	

ข้อสังเกต PBO

1. สำหรับโครงการที่มีระยะเวลาดำเนินการมานานกว่า 5 ปี ควรมีการทบทวนและวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ รวมถึงความท้าทายหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา เพื่อปรับกลยุทธ์และวิธีการดำเนินงานให้ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

2. หน่วยงานควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้เหมาะสมกับความจำเป็นและความแตกต่างของแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะจังหวัดที่มีความเสี่ยงสูงด้านปัญหาแรงงาน หรือมีสัดส่วนแรงงานกลุ่มเป้าหมายจำนวนมาก เพื่อให้การคุ้มครองและพัฒนาเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ



ข้อสังเกต PBO

3. หน่วยงานควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ หรือแรงงานกลุ่มเสี่ยง ได้รับรู้ถึงสิทธิประโยชน์และบริการของกรมฯ ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เชิงรุกที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เช่น การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลที่นิยมการจัดกิจกรรมในพื้นที่ชุมชน หรือการร่วมมือกับเครือข่ายแรงงาน

4. หน่วยงานควรส่งเสริมให้แรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สะท้อนปัญหา และเสนอแนะแนวทางแก้ไข เพื่อให้การกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ ตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาที่แท้จริงของแรงงาน



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำหรับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

(เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 เล่มที่ 19 หน้า 207)

สรุปสาระสำคัญของพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 126 กำหนดให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจัดเก็บเงินสะสมจากลูกจ้างและเงินสมทบจากนายจ้างเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย ซึ่งเป็นการเพิ่มหลักประกันทางสังคมและความมั่นคงให้กับลูกจ้าง ส่งเสริมวินัยการออม มีเงินสำรอง หรือเงินฉุกเฉินไว้ใช้เมื่อออกจากงาน สำหรับบรรเทาความเดือดร้อนให้กับลูกจ้าง โดยมาตรา 163 กำหนดว่า การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2567 และให้มีผลดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568

โดยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตามมาตรา 126 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบด้วย

- 1) เงินสะสมและเงินสมทบ
- 2) เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา 133 และมาตรา 136
- 3) เงินเพิ่มตามมาตรา 131
- 4) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
- 5) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้
- 6) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- 7) เงินรายได้อื่น
- 8) เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

1. ผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณ

ผลสัมฤทธิ์ หรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	
		ปี 2568	ปี 2569
(1) ผลสัมฤทธิ์ : ลูกจ้างได้รับเงินสงเคราะห์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน - ตัวชี้วัด : จำนวนลูกจ้างที่ได้รับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	คน	-	5,000

2. สรุปภาพรวมงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ร่าง)

หน่วย : ล้านบาท

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำหรับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	ปีงบประมาณ		เพิ่ม/-ลด	
	2568	2569	จำนวน	ร้อยละ
แผนงานยุทธศาสตร์	-	100.0000	100.0000	100
สร้างหลักประกันทางสังคม	-	100.0000	100.0000	100
รวมทั้งสิ้น	-	100.0000	100.0000	100

ที่มา : เอกสารงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับที่ 3 เล่มที่ 19



ข้อสังเกต PBO

หน่วยงานควรเร่งดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและให้ความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างทั่วประเทศอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง เกี่ยวกับสาระสำคัญของกฎหมาย หลักเกณฑ์การหักสะสม/สมทบเงิน การขอรับเงินสงเคราะห์ และสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ โดยใช้ช่องทางที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เช่น สื่อสังคมออนไลน์ ด้วยสื่อที่เข้าใจง่าย เช่น สื่อดิจิทัล Infographic คลิปวิดีโอสั้น โดยเน้นกลุ่มนายจ้างขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และแรงงานนอกระบบที่อาจเข้าถึงข้อมูลได้ยาก



สำนักงานประกันสังคม

(เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 เล่มที่ 9 หน้า 527)

1. ผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณ

ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		ปี 2568	ปี 2569
1. แรงงานมีหลักประกันความมั่นคงทางสังคม	ร้อยละของแรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคม	ร้อยละ 61	ร้อยละ 61.81

ข้อสังเกต PBO

หน่วยงานควรเพิ่มผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณ และเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน โดยเน้นผลลัพธ์ (Outcome) ที่ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานของหน่วยงาน

2. สรุปภาพรวมงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ร่าง)

หน่วย : ล้านบาท

สำนักงานประกันสังคม	ปีงบประมาณ		เพิ่ม/-ลด	
	2568	2569	จำนวน	ร้อยละ
แผนงานบุคลากรภาครัฐ	937.2893	937.3989	0.1096	0.01
แผนงานยุทธศาสตร์	61,377.4309	60,729.2040	-648.2269	-1.06
สร้างหลักประกันทางสังคม	61,377.4309	60,729.2040	-648.2269	-1.06
รวมทั้งสิ้น	62,314.7202	61,666.6029	-648.1173	-1.04

ที่มา : เอกสารงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับที่ 1

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สำนักงานประกันสังคม (สปส.) ได้รับงบประมาณลดลงจำนวน 648.1173 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 1.04 โดยลดลงในแผนงานยุทธศาสตร์ จำนวน 648.2269 ล้านบาท (ลดลงในโครงการแรงงานอิสระเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคมมาตรา 40 จำนวน 354.4680 ล้านบาท และโครงการลูกจ้างผู้ประกันตนได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม จำนวน 293.7589 ล้านบาท)

3. ผลการใช้จ่ายงบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน่วย : ล้านบาท

สำนักงานประกันสังคม	ปี 2568		
	งปม. หลังโอนเปลี่ยนแปลง	ใช้จ่าย	ร้อยละ
รายจ่ายประจำ	62,314.7202	61,050.7702	97.97
รายจ่ายลงทุน	-	-	-
รวม	62,314.7202	61,050.7702	97.97

ที่มา : กรมบัญชีกลาง (ข้อมูล ณ 20 มิถุนายน 2568)

หมายเหตุ : กรมบัญชีกลางกำหนดเป้าหมายการใช้จ่ายเดือนมิถุนายน 2568 ภาพรวม ร้อยละ 80.00

รายจ่ายประจำ ร้อยละ 81.00 และรายจ่ายลงทุน ร้อยละ 77.00



4. สรุปประเด็นข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ ที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

ประเด็นข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญฯ	ส.ส.	ส.ว.
1. ควรมีการทบทวนอัตราการสมทบประกันสังคมให้สอดคล้องกับโครงสร้างกำลังแรงงาน และเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานในมาตรา 40 เพื่อดึงดูดแรงงานนอกระบบให้อยู่ในระบบประกันสังคม	✓	✓
2. ควรวางแผนทางการเงินแก้ไขปัญหาความมั่นคงของกองทุนประกันสังคม กรณีที่จัดเก็บเงินสมทบได้น้อยลงจากแนวโน้มจำนวนแรงงานที่ลดลง ขณะที่รายจ่ายสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการดูแลด้านสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนในอนาคต		✓
3. ควรพิจารณาแนวทางหรือเงื่อนไขเพื่อให้ผู้ประกันตนที่เจ็บป่วยได้เข้าถึงสิทธิในการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าถึงสิทธิรักษาพยาบาลในกรณีฉุกเฉินโดยไม่จำกัดเฉพาะต้องเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลซึ่งได้ทำประกันตนไว้		✓
4. ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกันตนเข้าถึงข้อมูลการนำส่งเงินสมทบได้รวดเร็วและสะดวกมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันมิให้ผู้ประกันตนต้องขาดสิทธิหรือสิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตน		✓

ข้อสังเกต PBO

1. นโยบายปัจจุบันของสำนักงานประกันสังคมมุ่งเน้นการขยายฐานผู้ประกันตนและเพิ่มสิทธิประโยชน์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีในแง่ของการคุ้มครองทางสังคม อย่างไรก็ตาม สิ่งที่น่าเป็นห่วงคือ ความยั่งยืนทางการเงินของกองทุนในระยะยาว เมื่อพิจารณาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทยที่กำลังเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็ว (อัตราการเกิดลดลง และประชากรอายุยืนขึ้น) ทำให้สัดส่วนของผู้จ่ายเงินสมทบต่อผู้รับเงินบำนาญลดลงอย่างต่อเนื่อง

2. แม้ว่าสำนักงานประกันสังคมจะมีรายได้จากเงินสมทบและผลตอบแทนจากการลงทุน แต่ในฐานะหน่วยงานที่มีภาระการบริหารจัดการกองทุนขนาดใหญ่ และมีนโยบายการขยายบริการและสิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่อง การควบคุมค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการและการดำเนินงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ การตรวจสอบงบประมาณประจำปีควรพิจารณาถึงความคุ้มค่าของการใช้จ่ายแต่ละรายการ

3. การจะดึงดูดแรงงานนอกระบบให้เข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างยั่งยืนนั้น ต้องมีการออกแบบสิทธิประโยชน์ที่ยืดหยุ่นและตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะของกลุ่ม เช่น สิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลสำหรับผู้มีรายได้น้อย หรือสิทธิประโยชน์ที่เชื่อมโยงกับการออมเพื่อวัยเกษียณที่สามารถเลือกได้หลากหลายรูปแบบ การที่สิทธิประโยชน์และภาระเงินสมทบไม่สอดคล้องกับความสามารถหรือความต้องการ ทำให้เกิดอุปสรรคในการตัดสินใจเข้าร่วม

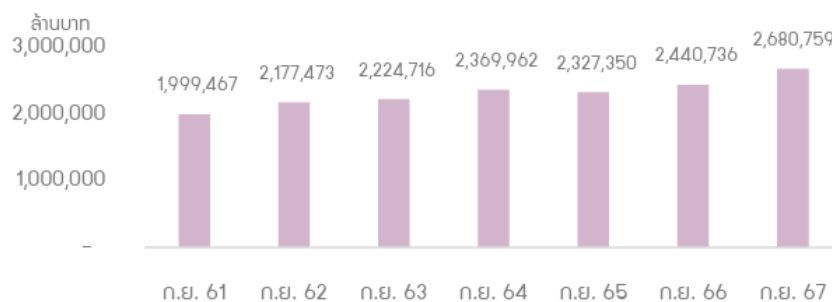
สำนักงานประกันสังคมควรนำเสนอการศึกษาความเป็นไปได้และผลกระทบทางการเงินของการขยายความคุ้มครองไปสู่กลุ่มแรงงานนอกระบบในวงกว้าง รวมถึงการออกแบบแพ็คเกจสิทธิประโยชน์ที่หลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น (Tiered Benefits) เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถในการจ่ายของกลุ่มต่าง ๆ

4. จากรายงานความเสี่ยงทางการคลัง ประจำปีงบประมาณ 2567 โดยสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง พบว่า เงินกองทุนประกันสังคมปรับตัวเพิ่มขึ้นต่อเนื่องจากปีก่อน แต่ยังคงมีความเสี่ยงในระยะยาว โดยเฉพาะในส่วนของกองทุนชราภาพ เงินกองทุนประกันสังคม ณ สิ้นเดือนกันยายน 2567 มีจำนวนอยู่ที่ 2,680,759 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 9.83 จากช่วงเดียวกันในปีก่อน อย่างไรก็ตาม ภาระค่าจ้างของเงินกองทุนชราภาพในระยะยาวยังคงเป็นประเด็นที่ต้องติดตามและแก้ไขในระยะปานกลางต่อไป โดยอัตรา

ข้อสังเกต PBO

เงินสมทบเฉลี่ยของกองทุนชราภาพ (General Average Premium: GAP) เพื่อให้มีสินทรัพย์เพียงพอต่อหนี้สินในช่วง 5 ปีข้างหน้า ควรมีอัตราอยู่ที่ประมาณร้อยละ 18 อย่างไรก็ดี อัตราสมทบเฉลี่ยในปัจจุบันอยู่ที่ร้อยละ 6 ทั้งนี้ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวกองทุนประกันสังคมอาจจำเป็นต้องพิจารณาทบทวน อัตราเงินสมทบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น รวมไปถึงการพิจารณามาตรการอื่น ๆ ควบคู่ด้วย อาทิ การขยายอายุเกษียณ การขยายเพดานฐานค่าจ้างสูงสุด (กระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างพิจารณาเสนอร่างกฎกระทรวงกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. ซึ่งมีสาระสำคัญในการปรับฐานค่าจ้างขั้นสูงจาก 15,000 บาท เป็น 23,000 บาท อย่างค่อยเป็นค่อยไป ทั้งนี้ คณะกรรมการประกันสังคมได้มีมติเห็นชอบหลักการของร่างกฎหมายดังกล่าวแล้ว เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2568 และอยู่ระหว่างดำเนินการเสนอร่างกฎหมายต่อไป) นอกจากนี้ รัฐบาลควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณในส่วนที่ รัฐบาลยังค้างจ่ายเงินสมทบให้แก่กองทุนประกันสังคม จำนวน 66,452 ล้านบาท (ณ สิ้นเดือนกันยายน 2567) ในโอกาสแรกที่กระทำได้ด้วย

แนวโน้มระดับเงินกองทุนประกันสังคม



ที่มา: สำนักงานประกันสังคม

แนวโน้มรายได้ - รายจ่ายของกองทุนประกันสังคม (ช่วง 9 เดือนแรกของปีปฏิทิน)

หน่วย: ล้านบาท

	2563	2564	2565	2566	2567
รายได้รวม	173,499	182,412	234,084	235,388	235,306
เงินสมทบ	122,887	102,932	130,450	157,490	162,808
ผลตอบแทนการลงทุน	50,341	78,528	103,114	77,489	49,285
อื่น ๆ	272	952	519	409	23,213
ค่าใช้จ่าย	104,651	100,875	138,663	123,671	146,590
รายจ่ายเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน	93,107	95,027	108,362	91,128	97,019
ค่าบริหารสำนักงาน	4,421	5,799	5,278	6,852	5,289
อื่น ๆ	7,123	50	25,023	25,691	44,282

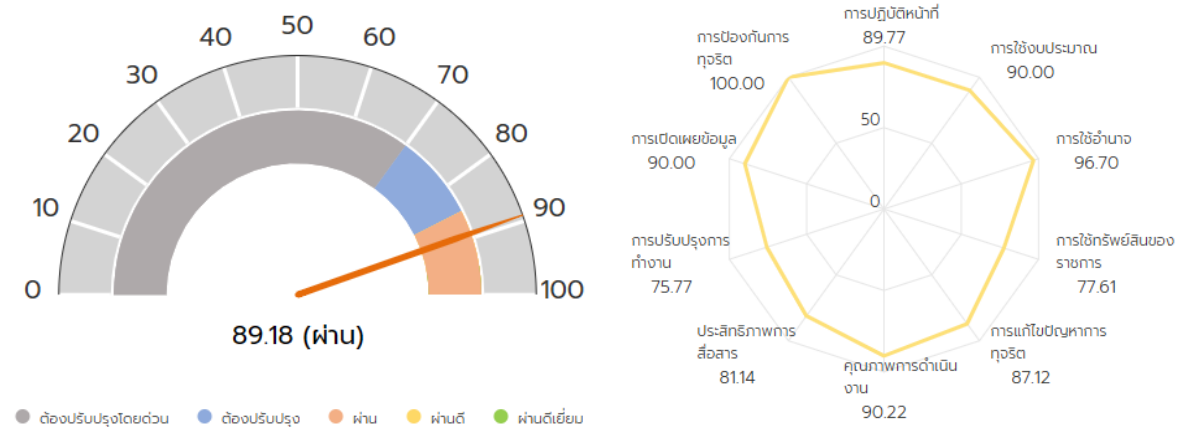
ที่มา: สำนักงานประกันสังคม

ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

ทั้งนี้ การค้างชำระจ่ายเงินสมทบของรัฐบาลที่มีต่อกองทุนประกันสังคม จะไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และทำให้กองทุนประกันสังคมเสียโอกาสต่อการนำเงินสมทบดังกล่าวไปลงทุนต่อเพื่อผลประโยชน์ผู้ประกันตน อีกทั้งการลงทุนดังกล่าวจะช่วยกระตุ้นการลงทุนในตลาดตราสารทุนหรือตลาดตราสารหนี้ รวมทั้งการลงทุนอื่น ๆ อีกด้วย

ข้อสังเกต PBO

5. สปส. มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ (85 คะแนน) โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ 89.18 คะแนน แต่ก็ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนา ได้แก่ การปรับปรุงการทำงาน (75.77 คะแนน) ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรของราชการ (77.61 คะแนน) และการสื่อสาร (81.14 คะแนน)




สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

(เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 เล่มที่ 9 หน้า 539)

1. ผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้จ่ายงบประมาณ

ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
		ปี 2568	ปี 2569
1. สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการลงทุนเฉลี่ยของสถานประกอบกิจการที่เกิดจากความเสียหายจากอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงานของสถานประกอบกิจการ ลดลงต่อปีไม่น้อยกว่าในรอบปีได้	ค่าใช้จ่ายในการลงทุนที่เกิดจากความเสียหายจากอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงานของสถานประกอบกิจการ ลดลงต่อปีไม่น้อยกว่า	865.35 ล้านบาท	963.93 ล้านบาท
2. สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (EVA) ในการบริหารจัดการงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการต่อปีได้	มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (EVA) ในการบริหารจัดการงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่อปีไม่น้อยกว่า	26.93 ล้านบาท	29.40 ล้านบาท
3. สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของบุคลากรในสถานประกอบกิจการ กรณีลูกจ้างไม่เกิดอุบัติเหตุและเจ็บป่วยจากการทำงานในรอบปีได้	ค่าใช้จ่ายต่อบุคคลที่อาจเกิดขึ้นจากการประสบอันตรายและโรคจากการทำงานลดลงต่อปีไม่น้อยกว่า	908.5 ล้านบาท	1,012.51 ล้านบาท

2. สรุปภาพรวมงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ร่าง)

หน่วย : ล้านบาท

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	ปีงบประมาณ		เพิ่ม/-ลด	
	2568	2569	จำนวน	ร้อยละ
แผนงานบุคลากรภาครัฐ	22.7640	23.5659	0.8019	3.52
แผนงานพื้นฐาน	6.7041	5.5021	-1.2020	-17.93
ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	6.7041	5.5021	-1.2020	-17.93
แผนงานยุทธศาสตร์	34.8990	50.0060	15.1070	43.29
สร้างหลักประกันทางสังคม	34.8990	50.0060	15.1070	43.29
รวมทั้งสิ้น	64.3671	79.0740	14.7069	22.85

ที่มา : เอกสารงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับที่ 1

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (สสปท.) ได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นจำนวน 14.7069 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 22.85 โดยเพิ่มขึ้นในส่วนของแผนงานยุทธศาสตร์สร้างหลักประกันทางสังคม จำนวน 15.1070 ล้านบาท

3. ผลการเบิกจ่ายงบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน่วย : ล้านบาท

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	ปี 2568		
	งปม. หลังโอนเปลี่ยนแปลง	เบิกจ่าย	ร้อยละ
รายจ่ายประจำ	61.2266	61.2266	100.00
รายจ่ายลงทุน	3.1405	3.1405	100.00
รวม	64.3671	64.3671	100.00

ที่มา : กรมบัญชีกลาง (ข้อมูล ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2568)



ข้อสังเกต PBO

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สสปท.) มีฐานะเป็นหน่วยงานองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ และได้รับงบประมาณในงบเงินอุดหนุน ทำให้ผลการเบิกจ่ายในระบบ New GFMS Thai ของกรมบัญชีกลาง มีผลการใช้จ่ายเป็นร้อยละ 100 ดังนั้นหน่วยงานควรมีการรายงานผลการใช้จ่ายจริงเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้กับคณะกรรมการวิสามัญฯ ด้วย

4. สรุปประเด็นข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ ที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

ประเด็นข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญฯ	ส.ส.	ส.ว.
หน่วยงานควรปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเสนอไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ได้	✓	

ข้อสังเกต PBO

1. สสปท. มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในการดำเนินการที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างไร
2. โครงการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายใต้แผนงานยุทธศาสตร์สร้างหลักประกันทางสังคม งบประมาณ 45.4344 ล้านบาท (เอกสารข่าวคาดแดง หน้า 548)

7.3.1 โครงการที่ 1 : โครงการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

45,434,400 บาท

7.3.1.1 วัตถุประสงค์

- เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้แก่ผู้ใช้แรงงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้และเพิ่มความเข้าใจในมาตรการความปลอดภัย
- เพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น
- เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาขีดความสามารถด้านความปลอดภัย รวมถึงการปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงความเอาใจใส่และมุ่งมั่นของภาครัฐในการรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานอย่างจริงจัง
- เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร สร้างภาคีเครือข่าย และการทำงานร่วมกับเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา ในการสร้างสังคมที่ปลอดภัยและมีสุขภาพที่ดี

7.3.1.2 สถานที่ดำเนินการ

ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

7.3.1.3 ระยะเวลาดำเนินการ 13 ปี (ปี 2560 ถึง ปี 2572)

7.3.1.4 วงเงินทั้งสิ้นของโครงการ

396,345,300 บาท

- เงินงบประมาณ

396,345,300 บาท

ทั้งนี้ จากระยะเวลาดำเนินโครงการ 13 ปี หน่วยงานมีแผนการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาขีดความสามารถด้านความปลอดภัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานอย่างไร ทั้งนี้ จากผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ 2568 ที่มีสถานประกอบการได้รับการส่งเสริมความปลอดภัยฯ เพียง 772 แห่ง จากเป้าหมายที่ตั้งไว้ 7,450 แห่ง หน่วยงานมีแนวทางการดำเนินการอย่างไร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

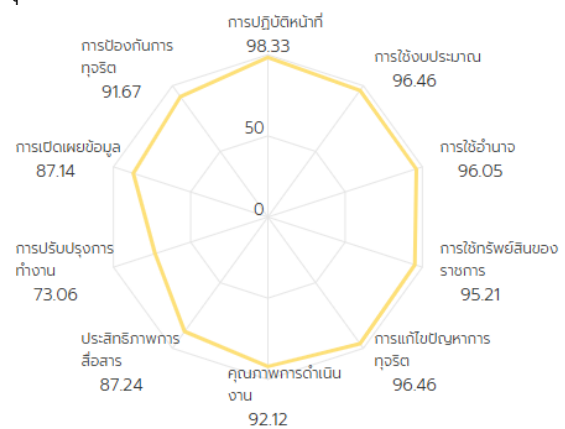
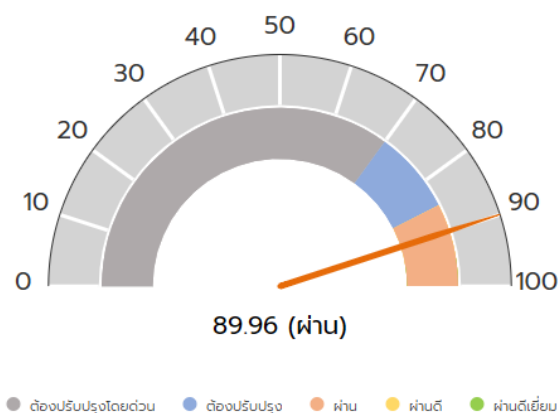


ข้อสังเกต PBO

ตัวชี้วัด/ แหล่งเงิน	หน่วยนับ	งบประมาณ		ประมาณการรายจ่ายล่วงหน้า**		
		เริ่มต้น - ปี 2568 แผน (มล)*	ปี 2569 แผน	ปี 2570 แผน	ปี 2571 แผน	ปี 2572 - จบ แผน
เชิงปริมาณ : สถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	แห่ง	7,450 (772)	7,500	7,700	7,700	7,700
เชิงปริมาณ : กลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	คน	-	45,000	47,000	47,000	47,000
เชิงคุณภาพ : ร้อยละของสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ สามารถลดการประสบอันตรายจากการทำงานได้	ร้อยละ	70 (-)	70	70	70	70

2. ควรขยายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทรัพยากรในการส่งเสริมด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

3. สสพท. มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ (85 คะแนน) โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ 89.96 คะแนน แต่ก็ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนา ได้แก่ การปรับปรุงการทำงาน (73.06 คะแนน)





PARLIAMENTARY BUDGET OFFICE

สำนักงานงบประมาณของรัฐสภา (สปร.)

สำนักงานงบประมาณของรัฐสภา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

www.parliament.go.th/pbo

โทรศัพท์ 0 2242 5900 ต่อ 7420

PBO วิเคราะห์งบประมาณอย่างมืออาชีพ เป็นกลาง และสร้างสรรค์