





แผนยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(พ.ศ. 2555-2559)

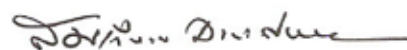
คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานระดับกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งถูกกำหนดให้เป็นกรมนโยบายมีภารกิจด้านการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวงเพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้สามารถดำเนินการกิจให้บรรลุเป้าหมายของกระทรวงแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 - 2559 เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 - 2559 และทิศทาง (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ”

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฉบับนี้ ได้ให้ความสำคัญของกระบวนการจัดทำให้เป็นไปตามเกณฑ์การวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณ (PART : Performace Assessment Rating Tool) และการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA : Public Sector Management Quality Award) จึงได้กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนตั้งแต่การรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรโดยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมระดมความคิดเห็นในการจัดทำและให้ความเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อ(ร่าง)แผนจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้จึงถูกกำหนดขึ้นโดยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งความต้องการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในระยะ 5 ปีข้างหน้า

อย่างไรก็ตาม แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฉบับนี้ จะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้สู่ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการต่อไป

สุดท้ายนี้ ในนามของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานขอขอบคุณผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกท่านและทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือมาร่วมกันสร้างแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ไปถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด



(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร.....	1
บทที่ 1 บทนำ.....	4
1.1 หลักการและเหตุผล.....	4
1.2 วัตถุประสงค์.....	5
1.3 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์.....	5
1.4 ระยะเวลาของแผน.....	6
1.5 ภาพรวมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์.....	7
บทที่ 2 บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.....	8
2.1 (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559).....	8
2.2 แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559).....	14
2.3 ปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน.....	23
2.4 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ไทยให้สัตยาบัน.....	25
2.5 บริบท ภารกิจ และโครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.....	25
2.6 บทสรุปการวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง.....	34
2.7 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.....	38
บทที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและภัยคุกคาม) (SWOT Analysis).....	39
3.1 หลักการ.....	39
3.2 ผลการวิเคราะห์.....	40
บทที่ 4 แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2555-2559).....	44
4.1 วิสัยทัศน์.....	44
4.2 พันธกิจ.....	44
4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ผลผลิต.....	44
4.4 แผนที่ยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2555-2559).....	46
4.5 โครงการ/กิจกรรม.....	47
บทที่ 5 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามและประเมินผล.....	53
5.1 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ.....	53
5.2 การติดตามและประเมินผล.....	55
ภาคผนวก.....	56
ชุดโครงการ.....	57
รายละเอียดตัวชี้วัด	61
บัญชีอักษรย่อหน่วยงาน	103
รายชื่อคณะทำงาน.....	104

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งในอนาคตการแข่งขันและการเติบโตในด้านเศรษฐกิจ มีแนวโน้มมากขึ้น ส่งผลให้ภาคแรงงานต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ขณะเดียวกันความเสี่ยงในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทด้านแรงงานยังส่งผลกระทบต่อการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศไทย โดยแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) อยู่ภายใต้กรอบนโยบายของรัฐบาล สอดคล้องกับ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 11) (พ.ศ. 2555-2559) และแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) รวมถึง เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

วัตถุประสงค์หลักของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) มีดังนี้

1. เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารแผนยุทธศาสตร์และกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) ไปยังสำนัก/กอง/หน่วยงาน และบุคลากรทุกคนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

2. เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการของสำนัก/กอง/หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เชื่อมโยงสอดคล้องในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ นำส่งตัวชี้วัด เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) ใช้เทคนิคการวางแผนยุทธศาสตร์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) เพื่อพิจารณาว่าการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในอดีตที่ผ่านมา มีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้าง และประเด็นใดมีอิทธิพลมากกว่าโดยอาศัยปัจจัยภายในตามหลักการ 7s ของ McKinsey และประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หลักการพื้นฐานและกรอบความคิดในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นโอกาสและภัยคุกคาม ใช้หลัก PEST Analysis มีองค์ประกอบคือ สภาพแวดล้อมด้านการเมือง (Political Environment : P) เป็นการวิเคราะห์นโยบายและกฎหมายต่างๆของภาครัฐที่น่าจะมีผลทั้งในเชิงบวก (โอกาส) และเชิงลบ (ภัยคุกคาม) ต่อการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ (Economic Environment : E) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เศรษฐกิจระดับมหภาค/ระดับจุลภาค

หมายถึงระบบเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Environment : S) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาวะทางสังคมและวัฒนธรรม โดยหมายรวมถึงโครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี (Technological Environment : T) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงวิเคราะห์สภาพการณ์และแนวโน้มด้านแรงงานเพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ สามารถสรุปสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) ได้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. พันธกิจ

1. วิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน
2. กำหนด ขับเคลื่อน ติดตามและประเมินผล ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงกลยุทธ์
3. สื่อสาร และสร้างการมีส่วนร่วม กับภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน
4. สร้างค่านิยมองค์กร และพัฒนาองค์กรรวมถึงระบบบริหารงานบุคคลเชิงรุก

3. ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ด้วยการวิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน

- | | |
|-------------|---|
| กลยุทธ์ 1.1 | พัฒนา กำหนด ติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอ ด้านแรงงาน |
| กลยุทธ์ 1.2 | ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานของประเทศ และส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน |
| กลยุทธ์ 1.3 | พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการขององค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงรุก |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนและพัฒนากาการบริหารด้านแรงงานในประเทศ

- | | |
|-------------|--|
| กลยุทธ์ 2.1 | วางแผนทาง กลไก และกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกพื้นที่ (จังหวัด) |
| กลยุทธ์ 2.2 | สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงานในพื้นที่ |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการ ด้านแรงงาน ในต่างประเทศ

กลยุทธ์ 3.1 ส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการด้านแรงงานแบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ 3.2 ขยายความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อส่งเสริม แรงงานไทยให้มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศ

กลยุทธ์ 3.3 คຸ້ມครองสิทธิประโยชน์และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทย สำหรับแนวทางและขั้นตอนการนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ จะดำเนินการดังนี้

1. สร้างความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ โดยมีการจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการเพื่อให้ทุกส่วนงานได้รับทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

2. สร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างความรู้ สร้างวิธีการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ ให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้ปฏิบัติ มีความเข้าใจ และมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมและพร้อมรับผิดชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3. จัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน โดยผลักดันยุทธศาสตร์ในลักษณะที่เป็นองค์รวม มุ่งผลสัมฤทธิ์ ภายใต้การสนับสนุนอย่างจริงจังจากทุกส่วนงาน และส่งเสริมให้มีการประสานและทำงานในแนวราบระหว่างส่วนงาน/สำนัก มากขึ้น โดยมีการประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคนอย่างบูรณาการ

4. สนับสนุนให้แต่ละส่วนงานจัดทำแผนปฏิบัติของแต่ละส่วนงาน ที่เชื่อมโยงยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีสาระ รายละเอียดแผนงาน โครงการ และมาตรการ ตลอดจนขั้นตอน กระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน

5. สร้างระบบการติดตามและประเมินผลให้เป็นระบบ มีมาตรฐานเดียวกันมีเอกภาพ และเชื่อมโยงกัน มีเกณฑ์ชี้วัดประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมากขึ้น รวมทั้งให้มีการนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแผนงาน/โครงการประจำปีโดยต่อเนื่อง

6. ส่งเสริมให้มีการจัดทำฐานข้อมูลและการพัฒนาโครงข่ายข้อมูลข่าวสารในระดับต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและการบริหารจัดการ การพัฒนา และส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เป็นระบบที่เข้าถึงง่ายและใช้ประโยชน์ได้สะดวก เพื่อให้ทุกฝ่ายมีข้อมูลทันสมัยที่ถูกต้องแม่นยำเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนในระดับต่าง ๆ ให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น

โดยการติดตามประเมินผล จะมี 3 ขั้นตอน คือ

- 1) การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน (Monitoring) ของโครงการ/กิจกรรมสำคัญ
- 2) การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ของแผน และ
- 3) การประเมินผลจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อเป้าประสงค์ของแผนในระยะครึ่งแผนและระยะสิ้นสุดแผนโดยบุคคลภายนอก

1.1 หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันสถานการณ์ต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การเปิดเสรีด้านแรงงาน การใช้เทคโนโลยี การผลิตแทนแรงงานคน การปฏิรูประบอบราชการ และการจัดระบบงบประมาณทั้งภาคราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งสิ้น

เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถดำเนินงานได้ตามภารกิจที่กำหนด ท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้มีกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์แผนแม่บทด้านแรงงาน และบริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2555-2559) จะเป็นยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ที่มุ่งเน้นผลงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่สามารถนำมาดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการพัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้วยการวิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน การขับเคลื่อนและพัฒนาการบริหารด้านแรงงานในประเทศ และการพัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

นอกจากนี้ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) ยังเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตราที่ 9 มาตราที่ 10 และ มาตราที่ 12 กำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์และจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546-2550 และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ.ร. จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการองค์กรให้มีการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานภาครัฐไปสู่มาตรฐานสากล

1.2 วัตถุประสงค์

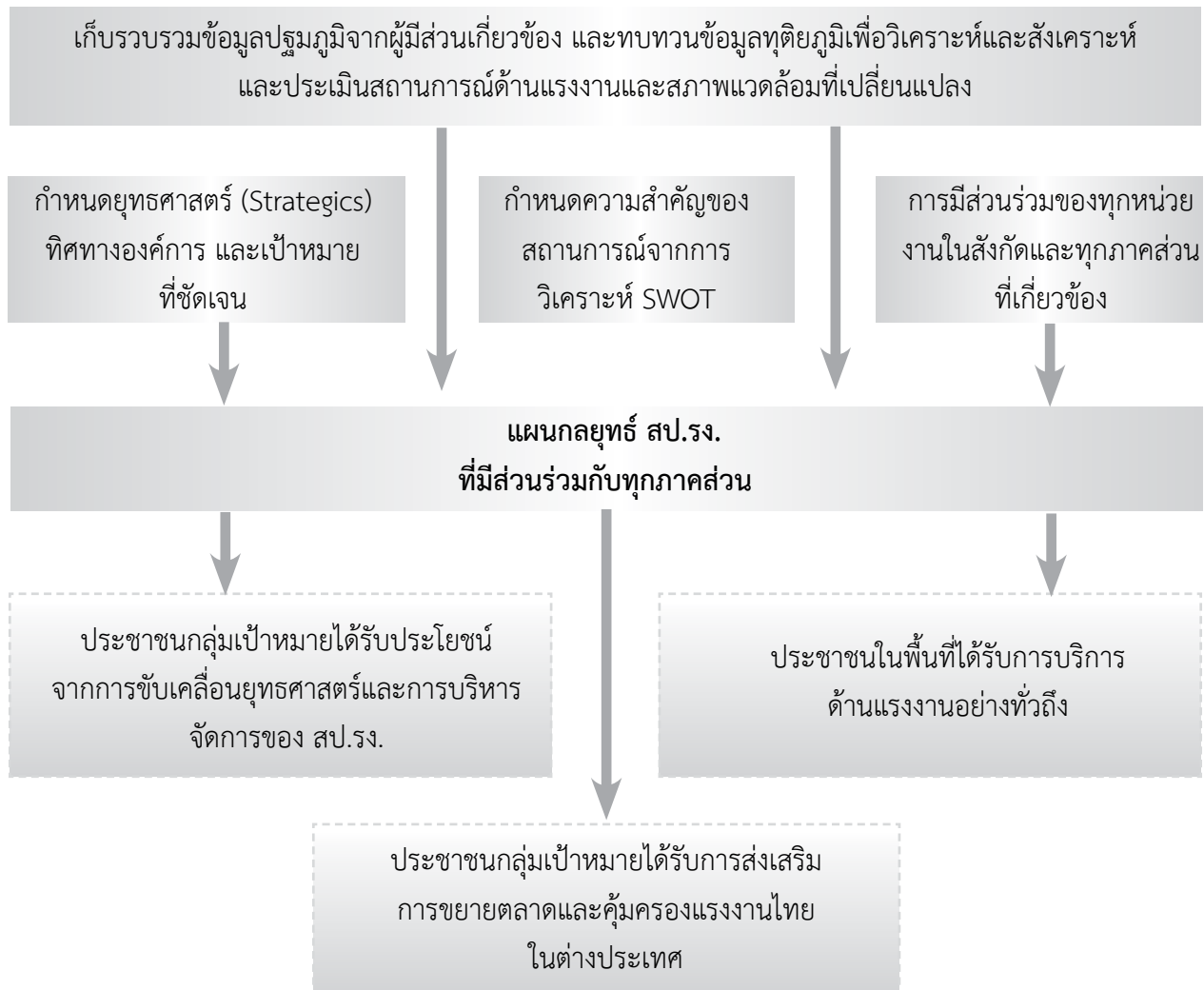
1.2.1 เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารแผนยุทธศาสตร์และกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) ไปยังสำนัก/กอง/หน่วยงานและบุคลากรทุกคนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

1.2.2 เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการของสำนัก/กอง/หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เชื่อมโยงสอดคล้องในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2555-2559) สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ นำส่งตัวชี้วัด เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

1.3 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2555-2559) เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในระยะยาว เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรกำหนดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก ดังนั้นการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ดี มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญ และสนับสนุนกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทุกขั้นตอน การใช้เทคนิคกระบวนการที่เหมาะสม และกำหนดเป้าหมาย ที่ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อการบรรลุผลสูงสุดคือ การพัฒนาและส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์



1.4 ระยะเวลาของแผน

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีกรอบระยะเวลาของแผน 5 ปี ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 – 2559

1.5 ภาพรวมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) คณะทำงานจัดประชุมเพื่อวางแผนดำเนินโครงการ และกำหนดกรอบแนวทางการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คณะทำงานได้เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย บุคคล หน่วยงานกระทรวงอื่นๆ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์แผนฉบับปัจจุบัน ทบทวนข้อมูลปฐมภูมิเพื่อวิเคราะห์ และสังเคราะห์รวบรวมศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด กฎกระทรวง ฯลฯ ศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของต่างประเทศ และรวบรวมข้อมูลสถานการณ์แรงงานจากอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

คณะทำงานจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (SWOT Analysis) จำนวน 2 รุ่น คือ รุ่นที่ 1 สำหรับกลุ่มผู้บริหาร เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2554 ณ ห้องประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน และรุ่นที่ 2 สำหรับผู้ปฏิบัติระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม ถึง 1 มิถุนายน 2554 ณ จังหวัดนครนายก

ผลจากการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมฯ ได้ถูกนำมาประกอบการกำหนดร่างแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ โดยมีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อกำหนด ร่างแผนยุทธศาสตร์ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เมื่อวันที่ 13-14 มิถุนายน 2554 ณ โรงแรมรามาดา เดมา กรุงเทพมหานคร และนำผลที่ได้จากการสัมมนาฯ ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเข้าสู่การสัมมนาฯ ในกลุ่มผู้บริหารระดับ 8 ขึ้นไป เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2554 และประชุมคณะทำงานเพื่อเขียนร่างแผนยุทธศาสตร์ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2554 ก่อนนำเสนอต่อปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ

คณะทำงานจัดสัมมนาประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยเชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน NGOs และผู้แทนหน่วยงานในสังกัดในส่วนภูมิภาคร่วมสัมมนาประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2554 รวมถึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยการสำรวจบุคคลกระทรวงอื่นๆ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงให้เป็นแผนยุทธศาสตร์ฉบับสมบูรณ์โดยนำเสนอคณะทำงานฯ เพื่อปรับปรุง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ หลังจากการประชาพิจารณ์ให้เป็นแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2554 และนำเสนอปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในช่วงปี พ.ศ. 2555 - 2559 ต่อไป

บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ทิศทางและกรอบนโยบายการบริหารจัดการและพัฒนาด้านแรงงานที่สำคัญ จะต้องคำนึงถึงนโยบายและแผนต่างๆ ที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ได้แก่ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559, แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ไทยให้สัตยาบัน, ปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน บทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีรายละเอียดสรุปดังต่อไปนี้

2.1 (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)¹

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) อยู่ในระหว่าง การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งได้มีการระดมความคิดเห็นจากภาคีพัฒนาในทุกภาคส่วนเพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมกำหนดนโยบาย และวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เมื่อเดือนมีนาคม 2554 จากนั้นจึงได้ประมวลความคิดเห็นต่างๆ เรียบเรียงเป็นเอกสาร และเสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ในการประชุมประจำปี 2554 ของ สศช. เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2554 เพื่อระดมความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ หลังจากนั้นจะเป็นการนำเสนอต่อคณะกรรมการ สศช. สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา ก่อนที่จะทูลเกล้าฯ ถวายเพื่อลงพระปรมาภิไธยประกาศใช้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ในวันที่ 1 ตุลาคม 2554 ต่อไปโดยมีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจ

1. สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครอง ทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐ ที่โปร่งใส เป็นธรรม
2. พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

¹ ที่มา: ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2554 แผนฯ 11...สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน; 7 กรกฎาคม 2554, ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี จ.นนทบุรี

3. พัฒนาศักยภาพการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีเสถียรภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และ ภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

4. สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้ง สร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสงบสันติสุข
2. เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ
3. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ คุณภาพ และยั่งยืน เป็นผู้นำการผลิตสินค้าและบริการ บนฐานปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ในภูมิภาคอาเซียน มีความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน การผลิตและการ บริโภคเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ
4. เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ และ เป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ

เป้าหมายหลัก

1. ความอยู่เย็นเป็นสุขและความสงบสุขของสังคมไทยเพิ่มขึ้น และความเหลื่อมล้ำในสังคมลดลงและ ภาพลักษณ์การคอร์รัปชันดีขึ้น
2. คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะดีขึ้น และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น
3. เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมตามศักยภาพของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพรวม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ต่อปี เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อ GDP ให้มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 และลดปริมาณ การปล่อยก๊าซเรือนกระจก
4. คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เพิ่มประสิทธิภาพการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมทั้ง เพิ่มพื้นที่ป่าไม้เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศ

ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคน สู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน 3) ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและ พลังงาน 4) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน 5) ยุทธศาสตร์การสร้าง ความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม 6) ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ในแผนได้มีการประเมินสถานการณ์ความเสี่ยงและการสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศ ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงในระดับโลกที่สำคัญ ได้แก่

1. กฎ กติกาใหม่ของโลกหลายด้านส่งผลให้ทุกประเทศต้องปรับตัว วิฤตเศรษฐกิจและการเงินของโลก ที่ผ่านมามีได้ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบในการบริหารจัดการเศรษฐกิจโลกทั้งด้านการค้า การลงทุน การเงิน สิ่งแวดล้อม และสังคมเพื่อการจัดระเบียบใหม่ของโลก เช่น กฎ ระเบียบด้านการค้า และการลงทุนเน้นสร้าง

ความโปร่งใส และแก้ไขปัญหาโลกร้อนมากขึ้น กฎ ระเบียบด้านการเงิน กฎ ระเบียบ ด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบ ในวงกว้างที่มีต่อการดำเนินชีวิตการค้า การลงทุน การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศ กฎ ระเบียบด้านสังคมเริ่มมีบทบาทสำคัญมากขึ้น ในเชิงการค้าและความร่วมมือระหว่างประเทศโดยเฉพาะ ด้านสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

2. การปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลกแบบหลายศูนย์กลาง รวมทั้งภูมิภาคเอเชียซึ่งทวีความสำคัญเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ อาทิ ฮองกง เกาหลี สิงคโปร์ ไต้หวัน และกลุ่มประเทศอาเซียน ที่มีแนวโน้ม เป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมโลก รวมถึงนโยบายการเปิดประเทศของรัฐบาลจีนทางเศรษฐกิจใหม่ อาทิ บราซิล รัสเซีย อินเดีย และจีน และกรอบความร่วมมือเอเชีย-แปซิฟิก และการเพิ่มขึ้น ของชนชั้นกลาง ในภูมิภาค เอเชีย จะช่วยเพิ่มกำลังซื้อในตลาดโลก ซึ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไทย โดยเฉพาะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะรองรับการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ

3. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของโลกเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น ปริมาณประชากรสูงอายุในโลก จะเพิ่มขึ้น อีก 81.86 ล้านคน โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นการใช้องค์ความรู้ และเทคโนโลยีมากขึ้น มีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อใช้ทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลน โครงสร้างค่าใช้จ่ายงบประมาณของประเทศ จะเปลี่ยนไป เนื่องจากรายจ่ายด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น ทำให้งบประมาณสำหรับการลงทุนด้านอื่นๆ ลดลง

4. การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศของโลกส่งผลให้สภาพภูมิอากาศแปรปรวน ส่งผลให้เกิดปัญหาการย้ายถิ่น ของประชากรที่อยู่อาศัยบริเวณชายฝั่งทะเล รวมทั้งสร้างความเสียหายต่อโครงสร้างพื้นฐาน เขตท่องเที่ยว เขตอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนสูงบริเวณพื้นที่ชายฝั่ง

5. ความมั่นคงทางอาหารและพลังงานของโลกมีแนวโน้มจะเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ความไม่สมดุลของ ความต้องการและกำลังการผลิต

6. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งตอบสนองการดำรง ชีวิตของประชาชนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการ เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการทั้งด้านการเงิน การผลิตและการควบคุมคลั่งสินค้า รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นานาเทคโนโลยี เทคโนโลยีชีวภาพ และเทคโนโลยีเกี่ยวกับการทำงานของสมองและจิต เป็นโอกาสในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม และอาจเป็นภัยคุกคามได้ในขณะเดียวกัน

7. การก่อการร้ายสากลเป็นภัยคุกคามประชาคมโลก มีแนวโน้มขยายตัวทั่วโลกและรุนแรง มีรูปแบบและ โครงข่ายที่ซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ ต้องเตรียมความพร้อมและความร่วมมือ ในเวที ระหว่างประเทศ

การเปลี่ยนแปลงภายในประเทศที่สำคัญ ได้แก่

1. ด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากโครงสร้างอุตสาหกรรมมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก และ การมีข้อจำกัดจากกฎ ระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม การยอมรับจากชุมชน ฯลฯ การมุ่งสร้าง ฐานรายได้ใหม่จึงมาจาก ภาคบริการและเศรษฐกิจสร้างสรรค์

2. ด้านสังคม คือ ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ เกิดการขาดแคลนกำลังคนในอนาคต คุณภาพการศึกษา ที่มีปัญหาทำให้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานทำได้ยาก

3. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทวีความรุนแรง ทุนทรัพยากรธรรมชาติมีความเสื่อมโทรม การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศส่งผลซ้ำให้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรุนแรง ส่งผลกระทบต่อการผลิตภาคเกษตรและนำไปสู่ปัญหาความยากจน นอกจากนี้ ความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน เป็นปัจจัยที่ท้าทายต่อการพัฒนาในระยะต่อไป

4. ด้านการบริหารจัดการประเทศ รัฐธรรมนูญฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และวางรากฐานธรรมาภิบาลของประเทศอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองสูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งทางการเมืองและความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ การดำรงชีวิตของประชาชน ความเชื่อมั่นของนานาชาติ และทำให้ความสงบสุขลดลง รวมทั้งขีดความสามารถในการป้องกันการทุจริต การคอร์รัปชันของภาครัฐต้องปรับปรุง อีกประการหนึ่งคือ แม้ว่าการกระจายอำนาจการบริหารจัดการจะประสบความสำเร็จในเรื่องการเพิ่มรายได้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) แต่มีความล่าช้าในการถ่ายโอนภารกิจและมีความไม่ชัดเจนในการแบ่งบทบาทหน้าที่กับราชการส่วนกลาง

โดยหลักการของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ได้ยึดวิสัยทัศน์ของประเทศไทยปี พ.ศ. 2570 ซึ่งเป็นบริบทของการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

“คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียง ยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัย และมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี”

จากการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ ของ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พบว่ามีประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความเป็นธรรมในสังคม เพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงปัจจัยการประกอบอาชีพ ทั้งแหล่งทุน โครงสร้างพื้นฐานและทักษะความรู้ที่จะเป็นฐานการประกอบอาชีพที่มั่นคง ทุกคนในสังคมไทยมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี ประชาชนทุกคนได้รับการคุ้มครองสิทธิพื้นฐานอันพึงมีพึงได้ มีแนวทางสำคัญที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

ข้อ 1) สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้มีความสามารถในการพัฒนาที่ทั่วถึงและยั่งยืน พร้อมทั้งเศรษฐกิจฐานรากที่มีความหลากหลายและแข็งแกร่งมากขึ้น เพิ่มการสร้างงานในภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการมากขึ้น มีระบบค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการแรงงานที่เป็นธรรม เพิ่มผลิตภาพแรงงานให้เป็นฐานในการเพิ่มศักยภาพในการสร้างรายได้ ยกระดับและสร้างเสถียรภาพรายได้เกษตรกร เพิ่มโอกาสการประกอบสัมมาอาชีพที่หลากหลาย พัฒนาการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาอาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิต ส่งเสริมบทบาทของภาคธุรกิจเอกชนในการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมแก่คนในสังคมไทย ยกระดับคุณภาพของระบบการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมทุกคนอย่างทั่วถึงสอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน เพื่อพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต และเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย เสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มั่นคงและเอื้อต่อการพัฒนาคน อย่างสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต มีแนวทางสำคัญที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

ข้อ 1) การปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม สนับสนุนการกระจายตัว และส่งเสริมการตั้งถิ่นฐานของประชากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับศักยภาพ โอกาส และทรัพยากรธรรมชาติของพื้นที่ โดยเพิ่มโอกาสการจ้างงานและการมีงานทำในภูมิภาค เพื่อลดการย้ายถิ่นออกและจูงใจให้มีการย้ายถิ่นกลับภูมิลำเนาเดิม

ข้อ 2) พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งการศึกษา การเสริมสร้างขีดความสามารถในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย โดยพัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและบริการบนฐานความรู้ และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การพัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีคุณภาพ มีคุณค่า สามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังในการพัฒนาสังคม

ข้อ 5) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม โดยส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันหลักทางสังคม ส่งเสริมภาคประชาสังคมและองค์กรธุรกิจเอกชนในการทำงานเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกับกลไกภาครัฐ และร่วมกันสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนรู้และจัดหาที่อยู่อาศัยให้กับแรงงานในสถานประกอบการหรือบริเวณใกล้เคียง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน เพื่อให้ภาคเกษตรเป็นฐานการผลิตที่มั่นคงและเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้เกษตรกร ชุมชนและเกษตรกรเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน มีแนวทางสำคัญที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

ข้อ 4) การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร ยกกระดับคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้ดีขึ้น โดยพัฒนาระบบสวัสดิการให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ ซึ่งรวมถึงเกษตรกรในทุกสาขาอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน เพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้เจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างระบบ การแข่งขันเสรีและเป็นธรรม ให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการผลิตสินค้าและบริการ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในภูมิภาคอาเซียน มีแนวทางสำคัญที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

ข้อ 1) การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจโดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ เป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและมีคุณภาพ ปรับโครงสร้างภาคบริการ ขยายฐานการผลิตและการตลาดภาคธุรกิจบริการที่มีศักยภาพออกสู่ตลาดต่างประเทศ โดยพัฒนาขีดความสามารถ ในการแข่งขันของผู้ประกอบการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะการบริหารและความเชี่ยวชาญ ในสายอาชีพ และพัฒนามาตรฐานธุรกิจและวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมถึงพัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการลงทุนภายในประเทศและดึงดูด

การลงทุนจากต่างประเทศในภาคบริการ โดยปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการของโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนผลิตและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ

ข้อ 2) การพัฒนาระบบการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม พัฒนากำลังแรงงานและตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับภาคการผลิตและบริการ โดยเพิ่มขีดความสามารถของผู้จบการศึกษา ในทุกระดับโดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของสาขาเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ยกย่องคุณภาพทุนมนุษย์ โดยการดำเนินการร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และสถาบันการศึกษาและการฝึกอบรม ในการต่อยอดความรู้ความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญและความชำนาญการเฉพาะทาง และจัดทำฐานข้อมูลแรงงานแห่งชาติ เพื่อเป็นศูนย์รวมของข้อมูลตลาดแรงงานไทยทั้งในด้านกำลังแรงงานและความต้องการจำแนก ตามรายสาขาเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา และคุณวุฒิวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคม
เสริมสร้างประโยชน์ของไทยในด้านการค้า การลงทุน การเงินและโอกาสด้านการตลาดระหว่างประเทศ ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งผลักดันบทบาทของไทยให้เป็นส่วนสำคัญของความร่วมมือในการพัฒนาภายใต้กรอบต่างๆ ได้แก่ อนุภูมิภาค อาเซียนและพันธมิตร รวมทั้งเอเชียแปซิฟิก มีแนวทางสำคัญที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

ข้อ 2) การพัฒนาฐานลงทุนโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในอนุภูมิภาค พัฒนาเขตเศรษฐกิจชายแดนและเมืองชายแดนให้มีบทบาทการเป็นประตูเชื่อมโยงเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน มีแผนบูรณาการด้านการบริหารจัดการและพัฒนาด้านแรงงานเพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างไทยและประเทศเพื่อนบ้าน ตามกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคต่างๆ

ข้อ 3) สร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ตลอดจนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน ทักษะ ด้านภาษาและความรอบรู้ด้านภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน โดยไทยมีบทบาทนำในอาเซียนร่วมกับประเทศอื่นที่มีศักยภาพ และกำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าและบริการ ตลอดจนการกำหนดระบบบริหารจัดการร่วมด้านการพัฒนาทักษะ และด้านคุณสมบัติของแรงงานนำเข้า เพื่อให้ได้แรงงานที่มีคุณภาพ

ข้อ 5) การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ ในลักษณะเกื้อกูลกันผ่านกิจกรรมเชื่อมโยง ห่วงโซ่การผลิต และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างกันอย่างเสรีและมีประสิทธิภาพ เร่งดำเนินการด้านการยอมรับมาตรฐานฝีมือระหว่างประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายแรงงาน เพื่อช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของไทย และประเทศเพื่อนบ้านไปพร้อมกัน คัดกรองและส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศและสนับสนุนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนไทยในต่างประเทศ โดยการให้ความรู้ด้านกฎหมาย ท้องถิ่นสนับสนุนกิจกรรมคนไทย

ข้อ 6) การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการป้องกันภัยจากการก่อการร้ายและอาชญากรรม ยาเสพติด ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของโรคภัย พัฒนาศักยภาพและความพร้อมในการป้องกันและแก้ปัญหาข้ามชาติด้านการก่อการร้าย ภัยยาเสพติด และการหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ การจัดระบบแรงงานต่างด้าว

ข้อ 8) การเร่งรัดการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงการค้าเสรีที่มีผลบังคับใช้แล้ว โดยสร้างองค์ความรู้ให้กับภาคธุรกิจโดยเฉพาะผู้ได้รับผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบ เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพและโอกาสของตนเองในการใช้ประโยชน์จากการเปิดการค้าเสรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้รับการสนับสนุนเยียวยาและดูแลจากรัฐในกรณีที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน

ข้อ 9) การปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น สนับสนุนกลไกการพัฒนาระดับพื้นที่ โดยเฉพาะคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (กบจ.) คณะกรรมการบริหารงานกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (กบก.) คณะกรรมการ กรอ. จังหวัดและคณะกรรมการ กรอ. กลุ่มจังหวัด รวมทั้งหน่วยงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดชายแดน

2.2 แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้นำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) มาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

1. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก
2. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

แผนแม่บทด้านแรงงานมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ดังนี้

1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน
5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

จากการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ ของแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) พบว่ามีประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
กลยุทธ์ที่ 2 ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางดำเนินงานดังนี้

1. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานให้มีประสิทธิภาพทั้งในระดับประเทศ และระดับจังหวัด รวมทั้งพัฒนาวิธีการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานทุกประเภทที่ต้องการให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถแลกเปลี่ยน/บูรณาการ/เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นได้เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนและเกิดประโยชน์ในการใช้ข้อมูลสูงสุด
2. จัดทำทะเบียนกำลังแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ (เช่น อายุ ระดับการศึกษา ทักษะฝีมือ สาขาอาชีพ ค่าตอบแทนการทำงาน ฯลฯ)
3. ขยายเครือข่ายฐานข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานลงสู่พื้นที่ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ทั้งระดับตำบลและหมู่บ้าน
4. สำรวจความต้องการแรงงาน (อุปสงค์) จำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (อุปทาน) และการเข้า-ออกงาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงาน (อุปสงค์-อุปทาน) เพื่อคาดการณ์การ/พยากรณ์ภาวะตลาดแรงงาน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการต่อไป
5. ศึกษาวิจัยใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงาน ภาวะตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน ตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของไทย ของโลก และของภูมิภาค ในยุคแห่งการแข่งขันและเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ของไทย ในอนาคตอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 3 วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการทั้งในระดับประเทศ และระดับจังหวัด เพื่อให้เป็นกลไกหลักของการสร้างความสมดุลในตลาดแรงงาน
2. วางมาตรการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน (Demand Size) และความต้องการพัฒนากำลังแรงงาน (Supply Size) ที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน
3. สร้างกลไกประสานความร่วมมือทั้งในระดับประเทศและจังหวัด ระหว่างภาคีที่เกี่ยวข้อง คือกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และผู้ประกอบการ
4. จัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและติดตามประเมินผล รวมทั้งพัฒนาระบบกลไกการประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา เพื่อลดความไม่สอดคล้องของการจ้างงาน ไม่ตรงกับสายงาน

กลยุทธ์ที่ 4 ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. วางแนวทาง กลไก และกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกจังหวัดทั่วประเทศ

2. สื่อสารถ่ายทอดและให้ความรู้ความเข้าใจกับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่(จังหวัด)เพื่อให้การขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กัน
เกิดเป็นพลังในการสร้างสมดุลในตลาดแรงงานอย่างยั่งยืนในระยะยาว

3. สื่อสารและประสานงานกับภาคีที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำแผนพัฒนากำลังแรงงาน
เชิงบูรณาการไปดำเนินการ

4. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนา
กำลังแรงงานเชิงบูรณาการในระยะต่อไป

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน
โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. ประสานความร่วมมือกับภาคีที่เกี่ยวข้องเพื่อเผยแพร่แนวความคิด ปรับทัศนคติและเสริมสร้างค่านิยม
ให้เห็นคุณค่าประโยชน์ของการเลือกศึกษาในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จะต้องชี้ให้
เห็นถึงเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ของสายอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ของสายอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
แรงงาน โดยเน้นสายอาชีพที่มีความขาดแคลนสูงเป็นลำดับต้น ๆ

3. สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลตลาดแรงงานให้สามารถเข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว ทัวถึง และ
สม่ำเสมอ โดยเน้นการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมและตรงกับลักษณะของแต่ละกลุ่มเป้าหมายเป็นการเฉพาะ

4. สร้างกลไกการเชื่อมโยงทักษะฝีมือแรงงานกับวุฒิการศึกษารวมทั้งส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาปรับระบบ
การศึกษาที่มุ่งเน้นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงควบคู่กับการเรียนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขัน
ทางเศรษฐกิจ**

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบ
มาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. เร่งสร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยการใช้หลักการประเมินตามสมรรถนะ
(Competency) ที่สามารถเชื่อมโยงทั้งระบบการศึกษา ระบบการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน และระบบการประเมิน
และรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นระบบเดียวของประเทศ เพื่อเพิ่มผลิตภาพของแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน
ระดับชาติและก้าวเข้าสู่มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับสากลอย่างทั่วถึง รองรับการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจและ
สร้างความได้เปรียบการแข่งขันระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก

2. ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับสูงในการพัฒนานวัตกรรมในสาขาต่าง ๆ เพื่อต่อยอดสู่การสร้างสรรค
นวัตกรรมระดับสูงที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับภูมิปัญญาวัฒนธรรมไทยให้สามารถเพิ่มมูลค่า และคุณค่าของสินค้า
และบริการในเชิงพาณิชย์และหรือเชิงสังคม

3. ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับกลางเพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ควบคู่กับ
การยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับการประกอบอาชีพ
ที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

4. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือให้มีความรู้ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากกว่า 1 ทักษะงาน (Multi skills) ให้ขนานไปกับระบบการศึกษาในระดับ ปวช./ปวส. โดยร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาและภาคเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ เพื่อเพิ่มสัดส่วน กำลังแรงงานระดับกลางที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับ และการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตลอดจนการใช้แรงงานฝีมือที่ผ่านการรับรอง ในสาขาที่อาจก่อให้เกิดอันตราย โดยอาศัยกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นกลไก

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงานดังนี้

1. สร้างระบบความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาแรงงาน เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยยึดหลักของประโยชน์ที่พึงได้ร่วมกัน

2. ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาคม/องค์กรวิชาชีพมีความเข้มแข็ง เพื่อทำหน้าที่การพัฒนากำกับดูแล และรับรองคุณภาพ ควบคุมจรรยาบรรณในการทำงานของแรงงานในสายอาชีพ โดยมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับการทำงานของสมาคม/องค์กรวิชาชีพ

3. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน องค์กรลูกจ้าง/นายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงาน และมีบทบาทในการร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ และการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกัน

4. ประสานขอความช่วยเหลือร่วมมือกับรัฐบาลต่างประเทศหรือบริษัทข้ามชาติในการฝึกอบรม เพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีขั้นสูงและองค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องการสร้างนวัตกรรมให้กับแรงงานฝีมือระดับสูง และวิศวกรที่มีความรู้เฉพาะทาง

5. สนับสนุนให้มีการเพิ่มสัดส่วนของการใช้เทคโนโลยีในประเทศให้ชัดเจน โดยให้พิจารณานำเข้าเทคโนโลยีขั้นสูงผสมผสานเทคโนโลยีภายในประเทศในส่วนที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มศักยภาพของอุตสาหกรรม วิศวกรรมและอุตสาหกรรมสนับสนุน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการใช้แรงงานฝีมือระดับสูงเพิ่มขึ้น

6. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพิ่มเติมให้มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือกรณีอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อการประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ การมีส่วนร่วมขององค์กรอาชีพ และการประกอบอาชีพในสาขาอาชีพหรือตำแหน่งงานที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความชำนาญเฉพาะ ต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแรงงานและผู้ประกอบการให้มีความรู้ทักษะ ในด้านภาษาต่างประเทศ และความรู้ทักษะในด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จะช่วยให้แรงงาน และผู้ประกอบการสามารถเชื่อมโยงการดำเนินธุรกิจทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ

2. เสริมสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวของผู้ประกอบการให้ทันสถานการณ์ การเชื่อมโยงระหว่างภูมิภาคที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและเพิ่มระดับความเชื่อมั่นของ ประเทศในเวทีระหว่างประเทศ

3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อจัดเตรียมแรงงานที่มี ความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด โดยสามารถ ทำงานในประเทศหรือเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ได้ทั้ง 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ คือ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ

4. สร้างระบบการประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้อง กับระบบสากล เพื่อให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพได้มาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับร่วม กันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน สามารถเสริมสร้างแรงงานไทยให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสนองตอบความ ต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

5. พัฒนาข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และส่งเสริม ความรู้ความเข้าใจ พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการมีระบบมาตรฐานแรงงานไทย พัฒนาระบบการตรวจ ประเมินและให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบรับรองมาตรฐาน แรงงานไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ศึกษาวิจัยด้านแรงงานระหว่างประเทศ
2. ส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อเตรียมการรองรับผลกระทบในทางลบและแสวงหาโอกาสจาก การดำเนิน การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
3. ส่งเสริมการศึกษาวิจัยในเรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจ และ ภาคแรงงานของประเทศในบริบทต่าง ๆ เช่น การบังคับใช้กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าว การศึกษา ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวรายสาขา การศึกษาระบบการเก็บค่าธรรมเนียม (Levy) การขออนุญาตจ้างแรงงาน ต่างด้าวเพื่อเป็นมาตรการในการบริหารจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

4. ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และกรอบ การเจรจา เขตการค้าเสรี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ตามกรอบ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. การดำเนินการเตรียมความพร้อมในด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมภาษา และวัฒนธรรม อาเซียนให้กับแรงงานไทย
2. การดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์และให้คำปรึกษาต่อภาคแรงงาน ผู้ประกอบการ สมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ได้รับทราบและมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ตามกรอบประชาคม เศรษฐกิจ อาเซียน (AEC)

3. การดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้าย แรงงานฝีมือเสรี ใน 7 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก ช่างสำรวจ บัญชี

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. พัฒนาระบบ กลไก และการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
2. พัฒนาศักยภาพ การให้ความรู้ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานไทยในต่างประเทศ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศ

3. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้เป็นศูนย์ข้อมูลทะเบียนคนหางานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ

4. ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นไปตามกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. พัฒนาระบบและรูปแบบการอนุญาตและผ่อนผันการทำงานของคนต่างด้าว การกำหนดแนวทางการเจรจาเปิดเสรีทางการค้าบริการ การลงทุน และการเคลื่อนย้ายบุคลากร

2. พิจารณานุญาตการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการ บุคลากร และเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

4. จัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ยุทธศาสตร์ในการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบให้มีความต่อเนื่องและเกิดประสิทธิผล ทั้งในเรื่องการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน การปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน การผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าว และการประชาสัมพันธ์ การจัดระบบแรงงานต่างด้าว โดยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวงแรงงาน กระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อเป้าหมายสุดท้าย คือ การใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย

5. ในระยะสั้นจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับมาตรการของกระทรวงแรงงาน ในระยะยาว ดำเนินการศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดตั้งส่วนราชการที่มีภารกิจบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ

6. เน้นตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่จะมีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการระดับชาติเป็นกลไกในการบริหารงาน ขณะเดียวกัน มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะกิจในจังหวัดที่เป็นกลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วถึง ควบคู่กับการรณรงค์ให้มีการบังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัดกับสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน และอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อสร้างความตระหนักเรื่องการป้องกันปัญหา และขจัดการใช้แรงงานเด็ก ในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้แก่เครือข่าย รวมทั้งรณรงค์ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แก่นายจ้างและลูกจ้าง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนากระบวนการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. พัฒนาระบบ กลไก และกระบวนการจัดหางานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และหามาตรการในการบริการจัดหางานให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เพื่อให้สามารถใช้บริการจัดหางานของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และทั่วประเทศ
2. ส่งเสริม สนับสนุน การบริการจัดหางานร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมตลอดถึงสนับสนุนให้มีการจ้างงานมั่นคงอย่างต่อเนื่องตลอดด้วยทำงาน
3. พัฒนาให้เป็นศูนย์ข้อมูลตำแหน่งงานและทะเบียนคนหางานในประเทศเพื่อเป็นข้อมูลในการสมัครงานของคนหางานและความต้องการจ้างงานของนายจ้าง/สถานประกอบการ
4. พัฒนาและส่งเสริมการแนะแนวอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระและการรับงาน ไปทำที่บ้าน เพื่อเตรียมให้ประชาชนวัยแรงงานมีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน และสามารถเลือกประกอบอาชีพได้ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้ประชาชนแรงงานนอกระบบตระหนัก ถึงความสำคัญของระบบประกันสังคมรวมทั้งระบบการออมและการวางแผนทางการเงินเพื่อการดำรงชีวิต เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ หรือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน
2. การส่งเสริมให้ประชาชนแรงงานนอกระบบได้รับการประกันสังคมในรูปแบบที่เหมาะสม มีหลักประกันคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม มั่นคงและยั่งยืน
3. สัดส่วนของประชาชนแรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันสังคมเพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยด้านแรงงานโดยมุ่งเน้นศึกษาวิจัย ในประเด็นปัญหา ที่จะมีผลกระทบต่อภาคแรงงานในอนาคตหรือช่วงระยะ 5 ปีข้างหน้า เพื่อนำข้อมูลและข้อเสนอแนะจากงานวิจัยไปสู่การเตรียมการเชิงนโยบาย รวมทั้งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึง การสนับสนุนงบประมาณ เพื่อการศึกษาวิจัยด้านแรงงานกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน สถาบันการศึกษา รวมทั้งคณาจารย์นิสิต และนักศึกษา ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ
2. ส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัย เอกสารวิชาการและข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัยมาใช้ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยมุ่งถ่ายทอด เผยแพร่ผลการศึกษาสู่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้ปฏิบัติ การสร้างเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน

3. เร่งรัดจัดทำยุทธศาสตร์/แผนงานด้านแรงงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของกระทรวงแรงงานในการกำหนดทิศทางการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดกรอบแนวทางไว้ ทั้งแผนแม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน แผนยุทธศาสตร์ระดับกรม แผนยุทธศาสตร์เฉพาะด้าน เช่น แผนยุทธศาสตร์แรงงานนอกระบบ แผนยุทธศาสตร์แรงงานกลุ่มพิเศษ แผนยุทธศาสตร์การวิจัยด้านแรงงาน เป็นต้น ทั้งนี้ภายใต้แนวคิดให้มีการบูรณาการงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. มุ่งขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ด้วยการถ่ายทอด สร้างความรู้ ความเข้าใจแผนแม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับกรม สำนัก และกลุ่มงาน รวมทั้งระดับจังหวัด เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับยุทธศาสตร์ต่อไป

5. เร่งรัดติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตามแผนยุทธศาสตร์ การตรวจราชการ การตรวจสอบภายใน เพื่อนำผลการติดตามประเมินผล และผลการตรวจสอบไปปรับปรุงให้การปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงและพัฒนาระบบติดตามประเมินผล ให้มีประสิทธิภาพ

6. มุ่งบริหารจัดการภายในองค์กรตั้งแต่การบริหารงบประมาณ การบริหารต้นทุนผลผลิต การบริหารความเสี่ยง การประเมินความคุ้มค่า รวมถึงการติดตามการบริหารจัดการงานอำนวยการและสารบรรณ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้การปฏิบัติราชการตามแผนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. มุ่งปรับโครงสร้างของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานให้มีบทบาทภารกิจสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ ทั้งด้านมาตรการกำหนดอัตรากำลังคนภาครัฐ บทบาทภารกิจ ของภาครัฐ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ฯลฯ รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงแรงงาน โดยเน้นการบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ทั่วทั้งองค์กร เพื่อใช้เป็นกรอบดำเนินงานของทุกหน่วยในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับกรมรองรับและเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคล กับแผนฯ กระทรวง

3. เร่งรัดการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกระทรวงแรงงานในทุกระดับ เพื่อจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน และดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ซึ่งบุคลากรทุกคนควรได้รับการพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท วิริยะ อุทิศตน ซึ่งจะเกิดผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานในท้ายที่สุด

4. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ให้เป็นผู้มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สามารถพยากรณ์สถานการณ์ด้านแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพของกระทรวงแรงงานจากกระทรวง ทางสังคมสู่กระทรวงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนส่งเสริมมุ่งมั่นพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงรุกแบบมีส่วนร่วม ให้เป็นคนเก่ง คนดี ใฝ่เรียนรู้ โดยยึดหลัก MOL PLS : ค่านิยมร่วม (Core Value) กระทรวงแรงงาน มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork) ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning) และมีจิตบริการ (Service Mind)

5. ผลักดันให้มีการจัดตั้งหน่วยงาน/หรือสถาบันฝึกอบรมด้านแรงงาน เพื่อมุ่งพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานทั้งภายในและภายนอกให้มีศักยภาพด้านแรงงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 3 ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้มีความทันสมัย และบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงาน ทั้งการจ้างงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ การประกันสังคม ฯลฯ ให้มีความทันสมัย ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และของประเทศในด้านต่างๆ ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สภาพสังคม เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับนายจ้าง และลูกจ้าง

2. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ในรูปแบบและช่องทางต่างๆ เพื่อให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ไม่เกิดข้อขัดแย้งในการใช้กฎหมาย

3. ตรวจสอบติดตามการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไข กฎหมายให้ทันสมัย และเป็นธรรม

กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. เสริมสร้างการประสานงานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานทั้งใน และต่างประเทศ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ หรืองานด้านวิชาการที่จำเป็นต่อการพัฒนา การบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

2. เร่งรัดการขยายฐานเครือข่ายด้านแรงงานให้ครอบคลุมและทั่วถึง ในทุกพื้นที่ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการประสานงานที่รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ เช่นการรายงานข่าวสารในระดับพื้นที่ ซึ่งทำให้สามารถบริหารจัดการได้ทันทั่วถึง

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ศักยภาพและองค์ความรู้ด้านแรงงานให้สามารถเป็นกลไกหนึ่งในการประสานงาน และดำเนินงานของกระทรวงแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเสริมสร้างศักยภาพองค์กรแรงงาน การพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

4. ส่งเสริมกลไกการทำงานในระดับพื้นที่โดยให้การสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่าย ด้านแรงงานในการแก้ไขปัญหาหรือวิกฤตเร่งด่วนด้านแรงงานรวมถึงผลักดันให้มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ และระดับตำบล เพื่อให้กลไกของอาสาสมัครมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. สนับสนุนให้เครือข่ายด้านแรงงานมีความยั่งยืนเคียงคู่กระทรวงแรงงาน โดยการสร้างขวัญกำลังใจ เช่น การสนับสนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายเพื่ออุดหนุนต่ออาสาสมัครแรงงานเพื่อเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

6. การบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนแผนความต้องการด้านแรงงานระดับชุมชน/หมู่บ้านให้ได้รับการตอบสนอง รวมถึงการนิเทศการบริหารจัดการ การอำนวยความสะดวก และติดตามรายงานผลการดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. ดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิงรุกในรูปแบบและช่องทางการรับรู้ที่เหมาะสมหลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในบทบาท ภารกิจของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งวางตำแหน่งภาพลักษณ์องค์กรในบริบทเชิงเศรษฐกิจ ควบคู่ไปกับบริบททางสังคม

2. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชนวัยแรงงาน โดยปลูกฝังค่านิยมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างวินัยการทำงานให้กับเยาวชน ประชากรวัยทำงาน ตลอดจนภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ด้วยการจัดให้มีศูนย์กลางในการ

แลกเปลี่ยนและจัดเก็บองค์ความรู้ด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และเป็น ศูนย์กลางส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะ “การเรียนรู้ตามอัธยาศัย”

3. ส่งเสริมการบูรณาการงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานในภาพรวม เพื่อให้มีทิศทาง การดำเนินการ สื่อสารประชาสัมพันธ์ที่สอดคล้องและเชื่อมประสานกัน อาทิ ส่งเสริมการกำหนดยุทธศาสตร์ การประชาสัมพันธ์ มีการจัดทำแคมเปญประชาสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหาด้านแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. ทบทวนและปรับปรุงแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้ กำหนดกรอบทิศทางการทำงานของหน่วยงานต่างๆ
2. พัฒนาปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีของกระทรวงแรงงานให้ ทันสมัย มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในระยะ 5 ปีข้างหน้า
3. จัดทำศูนย์ข้อมูลแรงงานเพื่อบูรณาการและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศของทุกกรม ในสังกัดกระทรวง แรงงานให้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลด้านแรงงาน ที่จำเป็นกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสามารถใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิด ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ และการตัดสินใจของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

1. พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการให้บริการด้านแรงงาน ให้ครอบคลุม และสนองตอบภารกิจของกระทรวง แรงงาน
2. เพิ่ม/ขยายงานบริการเชิงรุก โดยเฉพาะบริการเบ็ดเสร็จ โดยการประยุกต์ใช้ ICT เพื่อให้ประชาชนได้รับ ประโยชน์สูงสุดและมีความพึงพอใจในบริการ
3. พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการให้บริการประชาชนให้มีความรวดเร็ว น่าเชื่อถือ และทันสมัย
4. พัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการให้มีศักยภาพในการให้บริการอย่างมืออาชีพ

2.3 ปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

ILO ถูกก่อตั้งขึ้นด้วยความเชื่อมั่นว่าความยุติธรรมทางสังคม เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อสันติภาพ ที่เป็นสากล และถาวร ความเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งแต่ยังไม่เพียงพอที่จะให้หลักประกันแก่ความเสมอภาค ความก้าวหน้าทางสังคม และการขจัดความยากจน ซึ่งเป็นเรื่องที่ยืนยันถึงความจำเป็นที่ ILO จะต้องส่งเสริมนโยบาย ทางสังคมที่แข็งแกร่ง ความยุติธรรม และสถาบันประชาธิปไตย ILO จะต้องระดมทรัพยากรทั้งหมดในการกำหนด มาตรฐานความร่วมมือทางวิชาการ และการวิจัยในทุกเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการมีงานทำ การฝึกอบรมอาชีพ และสภาพการทำงาน เพื่อให้หลักประกันว่าในบริบทของการดำเนินยุทธศาสตร์ระดับโลกเพื่อ

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายทางเศรษฐกิจและสังคม จะส่งเสริมซึ่งกันและกันเพื่อให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืน บนฐานที่กว้างขวาง ILO ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ปัญหาของบุคคลที่มีความจำเป็นทางสังคมเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนว่างงาน และคนงานอพยพ และควรระดมและกระตุ้นให้มีความพยายามระดับระหว่างประเทศ ระดับภูมิภาคและระดับชาติที่มุ่งแก้ไขปัญหาของบุคคลเหล่านี้ และส่งเสริมนโยบายที่ได้ผลในการสร้างงาน ความพยายามที่จะดำรงความเชื่อมโยงระหว่างความก้าวหน้าทางสังคม กับความเติบโตทางเศรษฐกิจ การประกันหลักการ และสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ว่าการประกันนั้นช่วยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถเรียกร้องสิทธิในส่วนแบ่งที่เป็นธรรมจากความมั่งคั่งที่ตนเองได้ช่วยสร้างขึ้น โดยการเรียกร้องนั้นกระทำอย่างเสรีและอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมในโอกาส นอกจากนี้ การประกันดังกล่าวยังจะช่วยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถบรรลุศักยภาพในความเป็นมนุษย์ของตนได้อย่างเต็มที่

ILO เป็นองค์กรระหว่างประเทศที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ตามธรรมนูญของ ILO และเป็นองค์กร ผู้ทรงอำนาจ ในการกำหนดและดำเนินการกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และได้รับความสนับสนุน และการยอมรับจาก ประชาคมระหว่างประเทศในการส่งเสริมสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานในฐานะที่เป็นการแสดงออกซึ่งหลักการตาม ธรรมนูญ

หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในธรรมนูญองค์การระหว่างประเทศ

1. ในการเข้าเป็นสมาชิก ILO ด้วยความสมัครใจ สมาชิกทุกประเทศได้รับรองหลักการและสิทธิที่ระบุไว้ใน ธรรมนูญ ILO และในปฏิญญาฟีลาเดลเฟีย และได้รับเป็นภาระที่จะเน้นการให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยรวม ขององค์การ ทั้งนี้โดยเต็มกำลังและสอดคล้องอย่างเต็มที่กับสภาพการณ์จำเพาะของประเทศ และหลักการ และสิทธิเหล่านี้ได้ มีการแสดงออกและพัฒนาในรูปของสิทธิและพันธกรณีที่เจาะจงตามอนุสัญญาที่รับรอง กันว่าเป็นอนุสัญญาหลัก ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2. สมาชิกทุกประเทศแม้ยังมีได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าว แต่โดยที่มีสมาชิกภาพอยู่ในองค์การ จึง มีพันธกรณีที่จะต้องเคารพส่งเสริม และปฏิบัติให้เป็นจริงตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานที่เป็นหัวใจของ อนุสัญญาเหล่านั้นทั้งนี้โดยสุจริตและเป็นไปตามธรรมนูญหลักการเหล่านี้ได้แก่

(ก) เสรีภาพในการสมาคม และการรับรองที่มีผลจริงจิ่งสำหรับสิทธิในการต่อรองร่วม

(ข) การจัดการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ

(ค) การยกเลิกอย่างได้ผลต่อการใช้แรงงานเด็ก และ

(ง) การจัดการเลือกปฏิบัติในด้านการมีงานทำ และการประกอบอาชีพ

3. ILO มีพันธกรณีที่จะต้องช่วยเหลือประเทศสมาชิกโดยตอบสนองความจำเป็นของประเทศสมาชิก ที่กำหนดและแสดงออกไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ประเทศสมาชิกบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้ โดยใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ จากทรัพยากรตามธรรมนูญ ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และทรัพยากรจากงบประมาณ ตลอดจนการระดมทรัพยากร และความสนับสนุนจากภายนอกและการกระตุ้นเตือนองค์กรระหว่างประเทศอื่นๆ ที่ ILO ได้สร้างความสัมพันธ์ไว้ แล้วตามมาตรา 12 ของธรรมนูญ เพื่อสนับสนุนความพยายามดังกล่าวโดยเสนอความร่วมมือ ทางวิชาการ และบริการ คำแนะนำเพื่อส่งเสริมการให้สัตยาบัน และการปฏิบัติตามอนุสัญญาหลัก การช่วยเหลือประเทศสมาชิกที่ยังไม่สามารถ ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักบางฉบับ หรือทุกฉบับในความพยายามที่จะเคารพ ส่งเสริมและปฏิบัติให้เป็นจริงตาม

หลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานที่เป็นหัวใจของอนุสัญญาเหล่านั้น และช่วยเหลือประเทศสมาชิกในความพยายามที่จะสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

4. เพื่อให้ผลในทางปฏิบัติอย่างเต็มที่แก่ปฏิญญานี้ การติดตามผลเชิงส่งเสริม ซึ่งมีประโยชน์และได้ผลจริง จะมีการดำเนินการตามมาตรการที่ระบุของปฏิญญานี้ ซึ่งจะถือเป็นส่วนหนึ่งที่แบ่งแยกมิได้ของปฏิญญา

5. เน้นว่ามาตรฐานแรงงานไม่ควรถูกใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการกีดกันทางการค้า และว่าไม่มีส่วนใดส่วนหนึ่งในปฏิญญานี้และการติดตามผลที่ถูกอ้างหรือนำไปใช้ในลักษณะอื่นใดเพื่อวัตถุประสงค์เช่นนั้น นอกจากนี้ ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศใดจะไม่ถูกปฏิเสธในลักษณะใดๆ โดยปฏิญญานี้และกลไกติดตามผล

2.4 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ไทยให้สัตยาบัน

อนุสัญญาที่รัฐบาลไทยให้สัตยาบัน ได้แก่

อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนปรนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม พ.ศ.2464 (ค.ศ.1921)

อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับ และคนต่างชาติ พ.ศ.2468 (ค.ศ.1925)

อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ พ.ศ.2473 (ค.ศ.1930)

อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ.2489 (ค.ศ.1946)

อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน พ.ศ.2491 (ค.ศ.1948)

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน พ.ศ.2494 (ค.ศ.1951)

อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง พ.ศ. 2498 (ค.ศ. 1955)

อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ.2500 (ค.ศ.1957)

อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ.2504 (ค.ศ.1961)

อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน พ.ศ.2507 (ค.ศ.1964)

อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน พ.ศ.2508 (ค.ศ.1965)

อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ พ.ศ.2510 (ค.ศ.1967)

อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ.2516 (ค.ศ.1973)

อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงานคนพิการ พ.ศ.2526 (ค.ศ.1983)

อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ.2542 (ค.ศ.1999)

2.5 บริบท ภารกิจ และโครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2545 กระทรวงแรงงาน กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปรนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ

จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงโดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ ของกระทรวง
2. พัฒนาศาสตร์การบริหารของกระทรวง
3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
5. กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
7. ดูแลงานประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ
9. วิจัยและพัฒนาด้านแรงงาน
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง และเรื่องราวร้องทุกข์ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2545 กระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

1. ราชการบริหารส่วนกลาง มีหน่วยงานในสังกัด ดังนี้

1.1 สำนักงานบริหารกลาง

- กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานสารบรรณ
- กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและระบบงาน
- กลุ่มงานคลังและพัสดุ
- กลุ่มงานกฎหมาย
- กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

1.2 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- งานบริหารทั่วไป
- กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
- กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ
- กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์

1.3 สำนักตรวจและประเมินผล

- งานบริหารทั่วไป
- กลุ่มงานตรวจราชการ

- กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
- กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค

1.4 สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

- งานบริหารทั่วไป
- กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์
- กลุ่มแผนงานและงบประมาณ
- กลุ่มงานวิจัย
- กลุ่มงานเลขานุการสภาที่ปรึกษาแรงงาน
- กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ

1.5 สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

- งานบริหารทั่วไป
- กลุ่มงานแรงงานในต่างประเทศ
- กลุ่มวิเทศสัมพันธ์
- กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
- สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ 13 แห่ง ใน 11 ประเทศ ได้แก่
 - 1) สำนักงานแรงงานไทย ซาอุดีอาระเบีย (รียาด)
 - 2) สำนักงานแรงงานไทย ซาอุดีอาระเบีย (เจดดาห์)
 - 3) ประจำสถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐเกาหลี
 - 4) สำนักงานแรงงานไทย สิงคโปร์
 - 5) ประจำสถานเอกอัครราชทูตสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
 - 6) สำนักงานแรงงานไทย บรูไน
 - 7) สำนักงานแรงงานไทย ฮองกง
 - 8) สำนักงานแรงงานไทย มาเลเซีย
 - 9) สำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงมะนิลา (เกาสง)
 - 10) สำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2)
 - 11) ประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล
 - 12) สำนักงานแรงงานไทย ญี่ปุ่น
 - 13) ประจำคณะทูตถาวรแห่งสหประชาชาติ เจนีวา (สวิสเซอร์แลนด์)

2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย

- สำนักงานแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด

อำนาจหน้าที่

สำนักบริหารกลาง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงงานช่วยอำนวยความสะดวก

- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การและจัดระบบงาน
- 3) บริหารแผนงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน บัญชี งบประมาณ พัสดุ และอาคารสถานที่ของกระทรวง
- 4) บริหารแผนคน ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
- 5) พัฒนาและฝึกอบรมความรู้ด้านแรงงานแก่ข้าราชการของกระทรวงแรงงาน ผู้บริหารองค์การด้านแรงงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกระทรวง และกฎหมาย อื่นที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบในทางแพ่ง งานบริการทางกฎหมายและงานคดี ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวง

7) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ และดำเนินการประมวล สรุป วิเคราะห์ประเมินข่าวสารภาพลักษณ์ของกระทรวง

8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1) จัดทำแผนแม่บท และแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ

2) พัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำหรือฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์และการใช้โปรแกรม

3) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

4) ดูแลรับผิดชอบความมั่นคงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวง

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักตรวจและประเมินผล มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1) ติดตามตรวจสอบ รายงานผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

2) ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเพื่อให้เป็นไปและสอดคล้องกับกฎระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด

3) ติดตาม ตรวจสอบการใช้ทรัพยากรเพื่อให้มีการจัดสรร การเกลี่ย การประสานระหว่างส่วนราชการให้เกิดความประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์

4) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามภารกิจของส่วนราชการ

5) สนับสนุนการตรวจราชการ และดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ของกระทรวง

6) พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมเครือข่ายการให้บริการประชาชนในภูมิภาคตามภารกิจของกระทรวง รวมทั้งติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อภารกิจด้านแรงงาน

7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนความคุ้มค่า

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลในการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ จัดทำแผนงาน โครงการ รวมทั้งจัดทำ และประสานแผนการปฏิบัติงานของกระทรวง

2) ดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณ การกำหนดเป้าหมายบริการสาธารณะ การจัดทำแผนกลยุทธ์ และจัดสรรงบประมาณตามกรอบความรับผิดชอบของกระทรวง

3) จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ประสานนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง

4) แปลงนโยบายระดับชาติ ระดับกระทรวง เป็นแผนแม่บทและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง

5) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างกำลังแรงงานของกิจการ ด้านแรงงาน รวมทั้งจัดทำดัชนีและระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการค่าจ้างและสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ รวมทั้งการศึกษาวิเคราะห์ และเสนอแนะแนวทางพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ

7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่

1) เสนอแนะนโยบายความร่วมมือต่างประเทศด้านแรงงาน

2) ดำเนินการเกี่ยวกับกรรมการและข้อตกลงระหว่างประเทศด้านแรงงาน รวมทั้งเร่งรัดการปฏิบัติตามพันธกรณีด้านแรงงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศ

3) ประสานงาน ติดตามและแลกเปลี่ยนความร่วมมือด้านวิชาการและความช่วยเหลือด้านแรงงาน กับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับงานทุน พิธีการ รับรอง งานประชุมการเจรจาระหว่างประเทศ รวมทั้งวิเคราะห์การดำเนินงานของกลุ่มหรือองค์การต่างประเทศ

4) ประสาน ติดตามสิทธิประโยชน์ ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานและครอบครัวของแรงงานไทย ที่ไปทำงานในต่างประเทศ และประสานการดำเนินการเพื่อรักษาและส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทย ในต่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง มีอำนาจหน้าที่

1) จัดระบบการประสานงานกับผู้ตรวจสอบภายในระดับกรม

2) วิเคราะห์และเสนอความเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและขอบเขตของแผน การตรวจสอบประจำปีของผู้ตรวจสอบภายในระดับกรม

3) ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของนโยบาย

4) ดำเนินการเร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการของหน่วยงานตรวจสอบภายในระดับกรม

5) ประมวลและวิเคราะห์รายงานผลการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในระดับกรม และสรุปผล การตรวจสอบในภาพรวมของกระทรวงเสนอคณะกรรมการตรวจสอบ

6) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะ และให้ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวกับระบบการตรวจสอบ

7) ปฏิบัติงานตรวจสอบอื่นใดที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวง และ/หรือคณะกรรมการตรวจสอบ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีอำนาจหน้าที่

1) พิจารณา เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่หัวหน้าส่วนราชการเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การบริหาร ภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและแนวทาง ของคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ ซึ่งครอบคลุมถึงการปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของส่วนราชการ การปรับกลไกวิธีการบริหาร ราชการ วิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการระบบบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวง การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

2) ติดตามประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง และในกระทรวง

3) ประสานและดำเนินการร่วมกับหน่วยงานกลางต่างๆ และหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และในกระทรวงเพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอำนาจหน้าที่

1) ประสานงานกับกรมและกระทรวงในระดับของการนำเสนอความต้องการของศูนย์อำนวยการบริหาร จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อกำหนดเป็นมติคณะรัฐมนตรี หรือ นโยบายของกรม/กระทรวงได้

2) จะต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ ศอ.บต. เกือบเป็นประจำเพื่อทำหน้าที่ในการบูรณาการ และผลักดันการทำงานของ หัวหน้าส่วนราชการในระดับจังหวัดในสังกัดเพื่อแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ

สำนักงานแรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่

1) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงในความรับผิดชอบ ของ ส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัด

2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน งานพัฒนาเป็นศูนย์สารสนเทศแรงงาน ในเขต พื้นที่จังหวัด

3) ประสานและดำเนินการโครงการพิเศษด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ต่อมาสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งที่ 229/2552 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2552 จัดตั้งหน่วยงาน ภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระดับสำนัก และระดับกลุ่มงาน ดังต่อไปนี้

1. สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย 5 กลุ่มงาน ได้แก่

- 1.1 กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน
- 1.2 กลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค
- 1.3 สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง
- 1.4 สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
- 1.5 ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน

มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานในและนอกระบบของประเทศ
- 2) เสนอแนะและพัฒนาระบบ รูปแบบ และแนวทางในการบริหารจัดการด้านแรงงาน
- 3) จัดทำระบบเตือนภัยด้านเศรษฐกิจแรงงานและคาดการณ์แนวโน้ม เพื่อเสนอแนะแนวทางป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น
- 4) จัดทำดัชนีผลิตภาพแรงงาน รวมทั้งเสนอแนะแนวทางและมาตรการยกระดับผลิตภาพแรงงาน
- 5) จัดทำข้อมูล สถิติ ข่าวสารด้านแรงงาน รวมทั้งบูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
- 6) ติดตามความเคลื่อนไหวของสถานการณ์แรงงานในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งผลการเจรจาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านแรงงาน เพื่อเสนอแนะแนวทางและกำหนดท่าทีการมีส่วนร่วม ด้านแรงงานของประเทศ
- 7) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง
- 8) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
- 9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มงานบูรณาการจัดความยากจน สังกัดสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) บูรณาการการทำงานกับศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนแห่งชาติ (ศตจ.) กระทรวงต่างๆ และหน่วยงานในสังกัด ในการวางแผน กำหนดเป้าหมายและบริหารงบประมาณตามยุทธศาสตร์ จัดความยากจน รวมทั้งการปฏิบัติงานร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 2) ส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อขจัดความยากจน
- 3) ศึกษา วิเคราะห์ และรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ขจัดความยากจนของกระทรวงแรงงาน ต่อ ศตจ. และผู้บริหารกระทรวง รวมทั้งประสานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงาน
- 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

3. ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน สังกัดสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

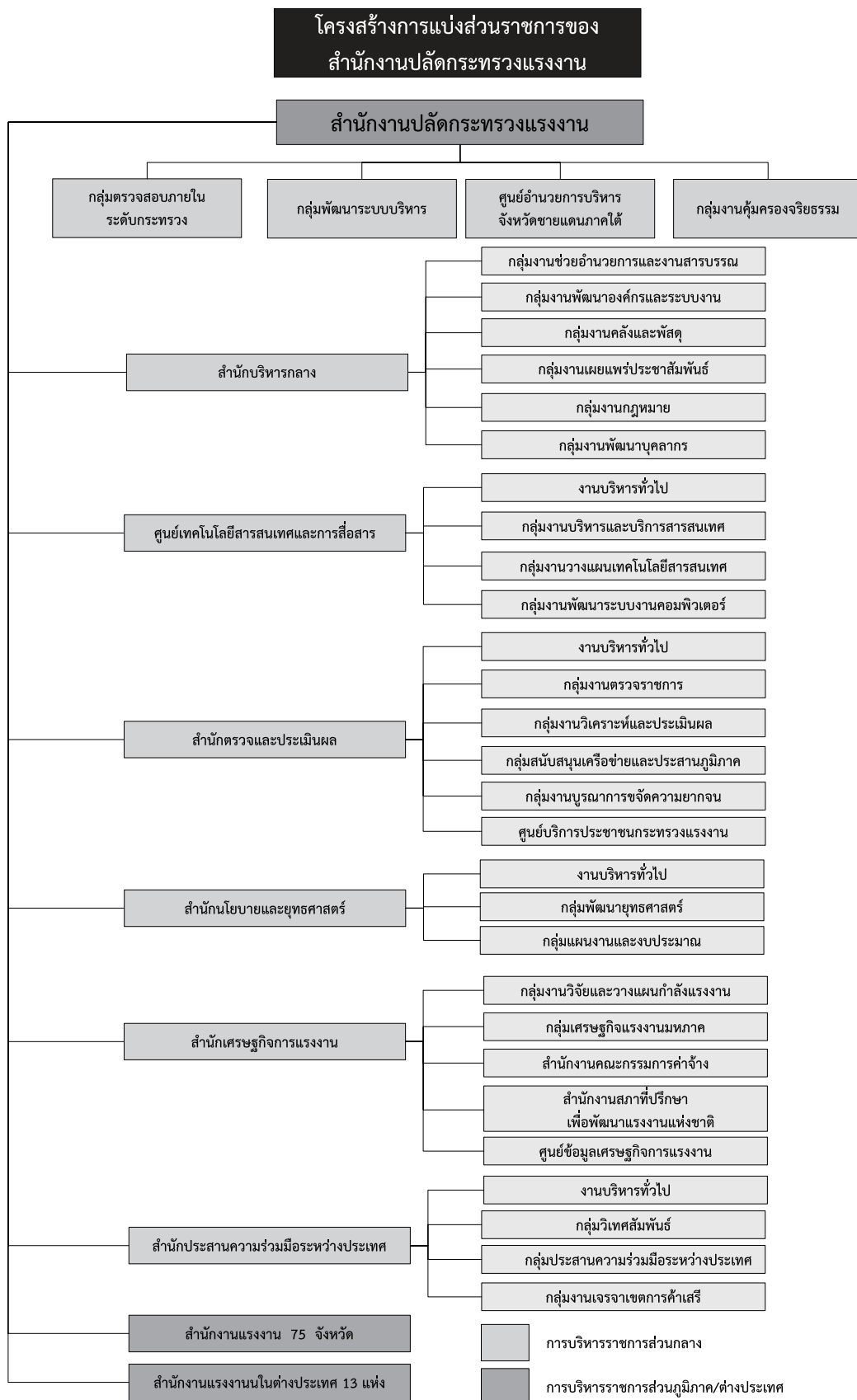
- 1) พัฒนารูปแบบและคุณภาพการให้บริการด้านแรงงาน
- 2) บริหารจัดการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน
- 3) ติดตามประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

4. กลุ่มงานเจรจาเขตการค้าเสรี สังกัดสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) ศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบด้านแรงงานจากการเจรจาเขตการค้าเสรี
- 2) จัดทำข้อมูลและข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการเจรจา
- 3) ประสานและติดตามความคืบหน้าจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามข้อผูกพันระหว่างประเทศ
- 4) ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะทำงานว่าด้วยการเจรจาเขตการค้าเสรีของกระทรวงแรงงาน
- 5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

ต่อมาสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งที่ 23/2554 ลงวันที่ 25 มกราคม 2554 จัดตั้ง **กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม** มีหน้าที่คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเผยแพร่ ปณิธาน ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ
- (2) สืบสวนข้อเท็จจริงการฝ่าฝืนจริยธรรมเพื่อรายงานผลให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา ทั้งนี้โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย หรือตามที่เห็นสมควรก็ได้
- (3) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ตรงไปตรงมามีให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม
- (4) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ
- (5) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่หัวหน้าส่วนราชการคณะกรรมการจริยธรรม หรือตามที่ ก.พ. มอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานดังกล่าว



2.6 บทสรุปการวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ภาพการณ์ด้านแรงงาน สรุปได้ดังนี้

1. กำลังแรงงาน

ประชากรที่อยู่ในวัยทำงาน (15 ปีขึ้นไป) มีจำนวน 53.46 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 38.64 ล้านคน หรือร้อยละ 72.3 ในจำนวนนี้เป็นผู้มีงานทำ 38.04 ล้านคนหรือร้อยละ 98.4

2. การมีงานทำ

ผู้ว่างงานทั่วประเทศเพียง 0.40 ล้านคนหรือมีอัตราการว่างงาน 1.04 ซึ่งลดลงจากปีที่แล้วที่มีอัตราการว่างงานร้อยละ 1.54 ผู้มีงานทำในภาคเกษตร 14.55 ล้านคนหรือร้อยละ 38.3 และนอกภาคเกษตร 23.49 ล้านคนหรือร้อยละ 61.7 โดยเป็นผู้ทำงานในประเภทอุตสาหกรรม การขายส่งขายปลีกมากที่สุด 6.24 ล้านคน หรือร้อยละ 26.6 ของผู้ทำงานนอกภาคเกษตรทั้งหมด ผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 10.8 ล้านคนหรือร้อยละ 28.4 ผู้มีงานทำส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างภาคเอกชนจำนวน 13.29 ล้านคน หรือร้อยละ 34.9 ผู้มีงานทำที่เป็นแรงงานนอกระบบมีจำนวน 24.13 ล้านคน ลดลงจากการสำรวจในปี 2552 จำนวน 0.18 ล้านคน

3. การว่างงาน

ผู้ว่างงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 0.13 ล้านคน หรือร้อยละ 32.3 ของผู้ว่างงานทั่วประเทศ ด้านสถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำ พบว่าส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชน 13.29 ล้านคน หรือร้อยละ 34.9 ผู้ว่างงานทั่วประเทศปี 2553 มีประมาณ 0.4 ล้านคน โดยภูมิภาคที่มีจำนวนผู้ว่างงานสูงสุด คือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 0.13 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 32.32 ของผู้ว่างงานรวมทุกภูมิภาค ผู้ว่างงาน ที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษามีจำนวนสูงสุดถึง 0.13 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 32.88 ของผู้ว่างงานทั้งหมด

4. ความต้องการด้านแรงงานตามการศึกษา

ผู้สมัครงานมีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาสูงสุดคือ 195,734 คนหรือ ร้อยละ 37.18 รองลงมาเป็นระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า 130,035 คน หรือร้อยละ 24.70 ระดับปริญญาตรีจำนวน 114,857 คน หรือ ร้อยละ 21.81 และระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา อยู่ในอันดับที่ 1 จำนวน 81,492 คน มีร้อยละ 15.48 ซึ่งสะท้อนถึงภาวะการขาดแคลนแรงงาน [Over Demand] ในระดับการศึกษานี้ถึง 101,761 คน หรือคิดเป็นอัตราการขาดแคลนร้อยละ 55.5 ขณะที่ระดับการศึกษาอื่นอยู่ในภาวะ Over Supply ดังนั้น ระบบการศึกษาต้องเร่งผลิตคนในระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา เพื่อรองรับตลาดแรงงานควบคู่กับการสร้างค่านิยมในเรื่องการศึกษาให้เยาวชนเห็นคุณค่าของการศึกษาระดับ ปวช. หรืออาชีวศึกษา สามารถหางานได้มากและง่ายกว่าเนื่องจากเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะเกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานในการศึกษา ระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา แต่ผู้สมัครงานในระดับนี้กลับได้รับการบรรจุงานเพียงร้อยละ 76.82 ซึ่งน่าจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพฝีมือของแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ ค่านิยมเรื่องการเลือกงาน เลือกราคาเงินเดือน และการสร้างข้อจำกัดของผู้จบการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาที่ไม่สนองต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีได้ทันทั่วทั้งทีในด้านอุตสาหกรรมพบว่าอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุดในปี 2553 คือ การผลิต 213, 216 อัตรา หรือร้อยละ 43.78

5. แรงงานต่างด้าว

ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2553 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายคงเหลือจำนวนทั้งสิ้น 378,078 คน โดยส่วนใหญ่เป็นประเภทแรงงานต่างด้าวพหุสัญชาติ และได้รับอนุญาตทำงานที่มี

จำนวน 228,069 คน หรือ ร้อยละ 60.32 แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ตามมติ ครม. 2552 (พม่า ลาว กัมพูชา) ข้อมูล ณ เดือน ธันวาคม 2553 มีจำนวนทั้งสิ้น 932,255 คน หรือร้อยละ 97.56 ซึ่งแรงงานต่างด้าว กลุ่มนี้คณะรัฐมนตรี มีมติให้ต่อใบอนุญาตอีก 1 ปี และจะสิ้นสุดใบอนุญาตพร้อมกันในเดือนกุมภาพันธ์ 2555 สัญชาติที่มีมากที่สุดคือพม่า 812,984 คน หรือร้อยละ 87.21 ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในพื้นที่ภาคกลางมีจำนวน 397,138 คนหรือร้อยละ 41.56

6. แรงงานไทยในต่างประเทศ

มีแรงงานไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศผ่านกรมการจัดหางานทั้งสิ้น 125,474 คน ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุดคือจำนวน 80,719 คน หรือร้อยละ 84.33 จังหวัด ที่มีการแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานมากที่สุด อุดรธานี 15,160 คน หรือร้อยละ 12.08 ของแรงงานที่แจ้ง ความประสงค์ทั้งหมด แรงงานส่วนใหญ่ที่นิยมไปทำงานต่างประเทศ จะเป็นแรงงานระดับล่างหรือไร้ฝีมือมีการ ศึกษาในระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษาร้อยละ 80.9 เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2552 พบว่า ผู้ได้รับอนุญาตให้ไปทำงาน ต่างประเทศในภาพรวมปีนี้ลดลงจากปีที่แล้วร้อยละ 2.65 ส่วนใหญ่จะไปทำงาน อยู่ในภูมิภาคเอเชียมีจำนวน 88,817 คน หรือร้อยละ 61.77 ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมดอาชีพที่เดินทางไปสูงสุดคือ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการปกครอง ฯลฯ จำนวน 49,588 คน หรือร้อยละ 34.49

7. การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

ปี 2553 มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานจำนวน 10,072 คน ลดลงจากปีที่แล้วเพียงเล็กน้อย ขณะที่การฝึก ยกระดับฝีมือและการฝึกเสริมทักษะเพิ่มขึ้น กลุ่มอาชีพที่มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานสูงสุดคือ ช่างเครื่องกล ร้อยละ 24.88 การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน พบว่ากลุ่มธุรกิจและบริการมีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานสูงสุดคือร้อยละ 53.24 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีการทดสอบทั้งสิ้น 32,076 คน เป็นการทดสอบมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ 31,498 คน หรือร้อยละ 98.20 กลุ่มอาชีพที่มีการทดสอบมากที่สุด คือกลุ่มธุรกิจและบริการ มีจำนวน 13,011คน หรือร้อยละ 40.56 นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้ภาคเอกชนดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานในปี 2553 สถานประกอบการเอกชน ที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนทั้งสิ้น 14,832 แห่ง เข้ารับการฝึกทั้งสิ้น 2,387,295 คน แต่ทั้งนี้การพัฒนาฝีมือ แรงงานโดยภาคเอกชนมีปริมาณลดลงจากปี 2552 ถึงร้อยละ 24.4

8. การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ

อัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานร้อยละ 5.07 สถานประกอบการที่มีอัตราไม่ปฏิบัติตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงสุดคือสถานประกอบการขนาด 10-19 คน ร้อยละ 8.82 มีเรื่องที่ปฏิบัติ ไม่ถูกต้อง สูงสุด ได้แก่ เรื่องการจัดทำข้อบังคับการทำงาน ประเภหตุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายสูงสุด ได้แก่ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน ร้อยละ 36.26 การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน ในปี 2553 ได้ดำเนินการตรวจทั้งสิ้น 16,804 แห่ง ลูกจ้างที่ผ่าน การตรวจทั้งสิ้น 1,565,475 คน สถานประกอบการที่มีอัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยสูงสุดคือ สถานประกอบการขนาด 20-49 คน ร้อยละ 15.22 อุตสาหกรรมที่มีอัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย สูงสุด คือ การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน ร้อยละ 17.91

สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในปี 2553 อัตราการประสบอันตรายจาก การทำงานต่อ 1,000 ราย ณ เดือนกรกฎาคม 2553 เท่ากับ 4.17 ลดลงจากเดือนกรกฎาคม 2552 มีอัตรา การประสบอันตรายต่อ 1,000 คน อยู่ที่ 4.49

9. แรงงานสัมพันธ์

มีการตั้งองค์การนายจ้าง จำนวนรวมทั้งสิ้น 1,702 แห่ง มีองค์กรลูกจ้างรวม 1,341 แห่ง เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว 71 แห่ง หรือร้อยละ 5.59 ส่วนขององค์การนายจ้างมีจำนวนเพิ่มขึ้น 5 แห่ง คิดเป็นอัตราเปลี่ยนแปลงร้อยละ 1.40 การเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งในรอบ ปี 2553 มีการแจ้งข้อเรียกร้องทั้งสิ้น 339 แห่ง ลดลงร้อยละ 78.1 ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 247,309 คน ลดลงจากปีที่แล้ว ร้อยละ 68.5 ข้อเรียกร้องดังกล่าวสามารถยุติได้ด้วยระบบทวิภาคี 283 แห่ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 216,997 คน ส่วนข้อเรียกร้องที่ไม่สามารถตกลงได้และเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานมีจำนวน 52 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 29,405 คน สำหรับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการช่วงปี 2553 มี 67 แห่ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 54,999 คน สามารถไกล่เกลี่ยและยุติข้อพิพาทแรงงานจนยุติได้จำนวน 65 แห่ง หรือร้อยละ 97.01 ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 54,399 คน ในส่วน “ข้อขัดแย้ง” ในปี 2553 มี 164 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 105,592 คน สามารถดำเนินการให้ยุติได้ 157 แห่ง หรือร้อยละ 95.73 ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 100,137 คน

10. การสวัสดิการแรงงาน

การส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ โดยปี 2553 นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดในสถานประกอบการ 9,025 แห่ง ลูกจ้างที่ได้รับประโยชน์ 1,003,513 คน

11. การประกันสังคม

สถานประกอบการและผู้ประกันตน จำแนกตามประเภทกิจการที่กำหนดตามความเสี่ยงภัยของกองทุนเงินทดแทนมีจำนวน 361,791 แห่ง ผู้ประกันตน 8,168,922 คน โดยประเภทกิจการที่มีจำนวน สถานประกอบการสูงสุด คือ การค้า ร้อยละ 32.25 การใช้บริการของกองทุนประกันสังคม จำนวนผู้ใช้บริการ มีทั้งสิ้น 4,167,136 ราย เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.19 จากปีที่แล้ว สำหรับประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้บริการสูงสุดในปีนี้ได้แก่ กรณีเจ็บป่วย (รวมพันตรกรรมแล้ว) มีผู้ประกันตนใช้บริการ 2,402,509 ราย หรือ ร้อยละ 57.65 ของผู้ใช้บริการทั้งหมด

12. การเลิกจ้างแรงงาน

ปี 2553 มีผู้ประกันตนที่มาขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงาน 503,409 คน ลดลง ร้อยละ 28.55 เป็น เลิกจ้าง 84,096 คน ร้อยละ 16.70 ของผู้ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ลาออกเอง 419,313 คน หรือร้อยละ 83.29

ปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจในปี 2554 ได้แก่การปรับตัวดีขึ้นของเศรษฐกิจโลก โดยเฉพาะเศรษฐกิจสหรัฐฯ รายได้ของผู้บริโภคที่มีรายได้น้อยมีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้น เนื่องจากการปรับขึ้นเงินเดือนข้าราชการและค่าจ้างภาคเอกชนและรายได้เกษตรกร สินค้าเกษตรหลัก เช่น ยางพารา มันสำปะหลัง และอ้อยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และนโยบายประชานิยม โดยเฉพาะการลดค่าครองชีพ การเพิ่มรายได้ ของผู้ประกอบการรายย่อย สถาบันการเงินมีเสถียรภาพ สัดส่วนหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ต่อสินเชื่รวม (NPLs) อยู่ในระดับต่ำต่อเนื่อง การปรับตัวดีขึ้นอย่างต่อเนื่องของภาคการท่องเที่ยว

อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยเสี่ยงและข้อจำกัดที่อาจทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทยไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์คือ การฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกยังมีความเปราะบาง โดยเฉพาะการฟื้นตัวของสหภาพยุโรป และญี่ปุ่น การปรับตัวสูงขึ้นของราคาน้ำมัน อัตราดอกเบี้ย และแรงกดดันจากเงินเฟ้อเพิ่มขึ้น ความผันผวน ของเงินทุนเคลื่อนย้าย สถานการณ์ทางการเมืองและความขัดแย้งของกลุ่มคนในสังคม สถานการณ์การผลิต ภาคการเกษตร และรายได้เกษตรกร และการขาดแคลนแรงงานในบางอุตสาหกรรม

บทสรุป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสถานการณ์และแนวโน้มดังกล่าว และนำมาสังเคราะห์ร่วมกับข้อมูลปัจจัยภายในขององค์กรในกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554-2557 สรุปได้ดังนี้

1. กระแสโลกาภิวัตน์ และการรวมตัวของกลุ่มเศรษฐกิจมุ่งสู่การส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในระดับภูมิภาค ประเทศไทยจะเป็นหนึ่งในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. 2558 ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ประกอบด้วยปัจจัยส่งเสริมคนไปทำงานต่างประเทศ และการดึงดูดคนต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศและปัจจัยที่เป็นผลกระทบอันอาจเกิดขึ้นต่อความมั่นคงของประเทศ และส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่เป็นประเด็นสำคัญคือการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งประเทศไทยเองต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะทักษะแรงงานให้มีศักยภาพสามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในที่ต่างๆ และทักษะด้านภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาในการทำงานของประชาคมอาเซียน รวมถึงความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลาย

2. ความเชื่อมโยงของเศรษฐกิจไทยกับเศรษฐกิจโลกและภูมิภาค เป็นโอกาสต่อประเทศไทยให้สามารถขยายโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาต่างๆ ของโลกให้สอดคล้องกับผลประโยชน์ของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาในด้านต่างๆ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพคน การให้ความสำคัญกับการเคลื่อนย้ายทุน

3. แนวโน้มประเทศไทยในอนาคตต้องเผชิญกับการขาดแคลนกำลังคนระดับกลางและระดับสูง ทั้งปริมาณและคุณภาพ (ผลิตภาพแรงงานต่ำ) รวมถึงการวิจัยพัฒนาที่ยังอยู่ในระดับที่ต่ำ เป็นปัจจัยฉุดรั้ง การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โครงสร้างของตลาดแรงงานที่ไม่สมดุลระหว่างความต้องการ และการผลิตกำลังคนของประเทศ

4. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีหลัก เป็นความท้าทายของประเทศไทยซึ่งส่งผลต่อภาพรวมของภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมของประเทศไทย ดังนั้นเศรษฐกิจไทยต้องเตรียมความพร้อมต่อการปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ พัฒนาและสร้างองค์ความรู้ รวมถึงประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

5. การเปลี่ยนแปลงภายในประเทศไทย สังคมไทยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในภาคีการพัฒนาต่างๆ อย่างกว้างขวาง โดยภาครัฐใช้เป็นปรัชญานำทางและขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล วางระเบียบต่างๆ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกัน

6. การกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ภูมิภาค สู่ท้องถิ่น สู่ชุมชน สู่ประชาชน เป็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของระบบราชการของประเทศซึ่งประกอบด้วยการพัฒนารูปแบบ กลไก ระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม การพัฒนาความรู้ด้านแรงงาน ความตระหนัก และค่านิยมที่ถูกต้องเกี่ยวกับแรงงานให้กับภาคประชาชน การพัฒนาระบบการใช้อำนาจ การตรวจสอบ และการถ่วงดุลทั้งในและนอกภาครัฐ รวมถึงการสร้างค่านิยมให้บุคลากรมีความตระหนักและจิตสำนึกของสาธารณะตลอดจนการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลงานมากกว่าระบบบริหารด้วยวัฒนธรรมอุปถัมภ์

7. แนวโน้มของภาคแรงงานของประเทศไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ไม่สมดุลกับภาคส่วนอื่นๆ ถือเป็นปัจจัยที่มีความท้าทายต่อประเทศไทย จึงมีความจำเป็นในการกำหนดทิศทางและบริหารจัดการให้ภาคแรงงานและภาคส่วนอื่นๆ มีความสมดุล รวมถึงการสร้างภาคแรงงานให้มีความเข้มแข็ง ซึ่งถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจของประเทศเช่นเดียวกับภาคแรงงานของประเทศที่พัฒนาแล้ว

2.7 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554-2557 ซึ่งมีผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 สรุปได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

เป้าประสงค์ : ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารจัดการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลงาน
ร้อยละของข้อเสนอภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานนำไปปฏิบัติ	ร้อยละ	80	100

ที่มา : กลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

เป้าประสงค์ : ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมการขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลงาน
1. ร้อยละของปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการแก้ไข	ร้อยละ	77	92.13
2. รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ	ล้านบาท	35,300	44,269 (ร้อยละ 124.7)
3. นายจ้างมีความต้องการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	คน	50,000	54,784 (ร้อยละ 196.7)

ที่มา : กลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนากลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในพื้นที่

เป้าประสงค์ : ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลงาน
จำนวนผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้นจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	คน	110,000	216,336 (ร้อยละ 196.7)

ที่มา : กลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและภัยคุกคาม) (SWOT Analysis)

1.1 หลักการ

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร นอกจากนี้ยังต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ต่างๆ ในเชิงกว้าง (Scenario Analysis) เพื่อตรวจสอบดูว่าสถานการณ์ใดบ้างที่เป็นโอกาส (Opportunities) และสถานการณ์ใดบ้างที่เป็นภัยคุกคาม (Threats) ที่มีอิทธิพลกับการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) เพื่อพิจารณาว่าการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในอดีตที่ผ่านมา มีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้าง และประเด็นใดมีอิทธิพลมากกว่ากันโดยอาศัยปัจจัยภายในตามหลักการ 7s ของ McKinsey ดังนี้

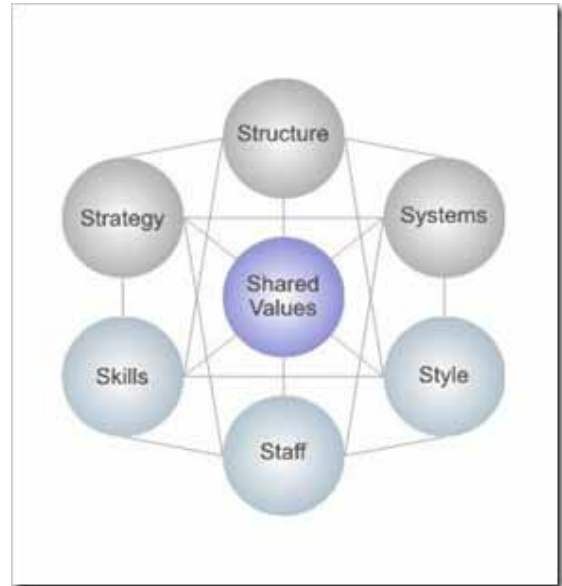
1. Staff บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความพร้อมมากน้อยเพียงใด และมีจำนวนเพียงพอหรือไม่ อย่างไร
2. Skill บุคลากรมีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญมากน้อยเพียงใด มีทักษะในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับภารกิจหลักหรือไม่ อย่างไร
3. Style รูปแบบการบริหารเป็นอย่างไรและมีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร
4. Structure สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีโครงสร้างการทำงาน หรือโครงสร้างขององค์กร ในระดับต่างๆ สนับสนุนหรือเป็นแรงต้านในการดำเนินงานหรือไม่ อย่างไร
5. Strategy สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการกำหนดกลยุทธ์หรือมียุทธศาสตร์อย่างไร สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในหรือไม่ อย่างไร
6. System ระบบการทำงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และวัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างไร มีจุดอ่อนหรือจุดแข็งอะไรบ้าง
7. Shared Value บุคลากรและองค์กรมีค่านิยมอะไร และค่านิยมดังกล่าวสร้างความเข้มแข็ง หรืออ่อนแอให้กับองค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานหลักการพื้นฐานและกรอบความคิดในการวิเคราะห์ โดยใช้หลัก PEST ซึ่งองค์ประกอบของ “PEST Analysis” คือ สภาพแวดล้อมด้านการเมือง (Political Environment : P) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์นโยบายและกฎหมายต่างๆ ของภาครัฐที่น่าจะมีผลทั้งในเชิงบวก (โอกาส) และเชิงลบ (ภัยคุกคาม) ต่อการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ (Economic Environment : E) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เศรษฐกิจระดับมหภาค/ระดับจุลภาค ซึ่งหมายถึงระบบเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศ

ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Environment : S) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาวะทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งหมายรวมถึงโครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี (Technological Environment : T) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

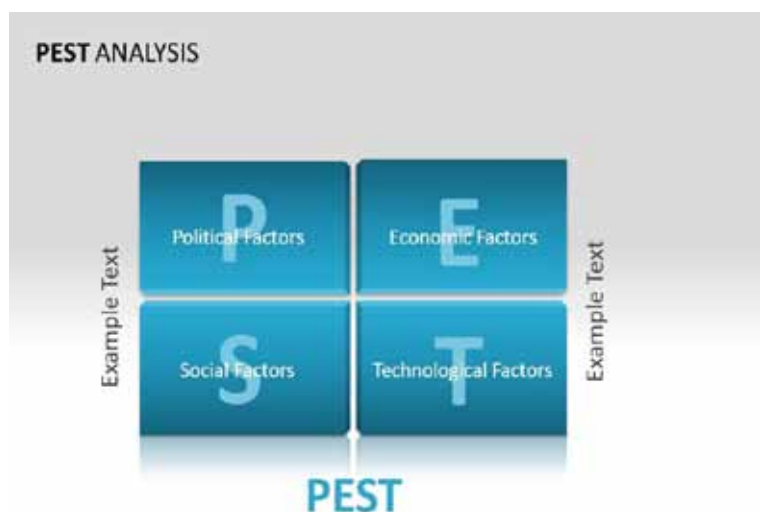
รูปกรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7s Framework)



PEST Analysis

3.2 ผลการวิเคราะห์

จากหลักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกดังกล่าว รวมทั้งการประมวลข้อมูล จากผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยสรุปประเด็นปัจจัย ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในแต่ละด้านดังนี้



3.2.1 จุดแข็งของ สป.ร.ง. (Strength : S) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร จาก 7 ปัจจัย (7s Model ของ McKinsey) คือ บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) รูปแบบ (Style) โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) ระบบ (System) และค่านิยมร่วม (Shared valued) ที่เป็นปัจจัยเชิงบวกหรือจุดแข็ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. บุคลากรมีความโดดเด่นด้านการประสานงานและมุ่งมั่นผลสำเร็จของงานสูง
2. บุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับการทำงาน
3. มีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ทั้งในและต่างประเทศ
4. บุคลากรมีการประสานงานและมีการบูรณาการภารกิจร่วมกันระหว่างหน่วยงาน
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
6. มีการบูรณาการเครือข่าย (Network) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
7. มีระบบและกระบวนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนกลางที่มีประสิทธิภาพ
8. สป.ร.ง. มีการกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน
9. มีหน่วยงานดูแลกลุ่มแรงงานที่ครอบคลุมทั้งในประเทศและต่างประเทศ
10. มีระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานที่สามารถสนับสนุนการทำงานที่หลากหลาย สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และวางแผน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของผู้บริหารได้
11. สป.ร.ง. สนองนโยบายในเรื่องการกำหนดทิศทางให้เป็นกระทรวงเศรษฐกิจ โดยมี การจัดตั้งสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน ขึ้นมารองรับเพื่อผลักดันให้กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ

3.2.2 จุดอ่อนของ สป.ร.ง. (Weakness : W) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร จาก 7 ปัจจัย (7s Model ของ McKinsey) เช่นกัน คือ บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) รูปแบบ (Style) โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) ระบบ (System) และค่านิยมร่วม (Shared valued) ที่เป็นปัจจัยเชิงลบ หรือจุดอ่อน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. บุคลากรในองค์กรไม่มีเป้าหมายสูงสุดร่วมกัน
2. บุคลากรขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและขาดความกระตือรือร้น
3. บุคลากรขาดแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ และการสรรหาบุคลากรโดยวิธีรับโอน ทำให้ได้บุคลากรบางคนที่ไม่มีคุณภาพ
4. บุคลากรมีความชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้ไม่สามารถรับผิดชอบงานนอกเหนือหน้าที่ ของตนเองได้ เมื่อบุคลากรไม่เพียงพอ หรือบุคลากรลาการระยะยาว
5. การบริหารจัดการเชิงบูรณาการเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานยังไม่ชัดเจน
6. แรงงานจังหวัด (บางส่วน) ยังไม่สามารถบริหารงานเชิงบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. ขาดการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ขาดการประสานงาน และการบูรณาการ
8. ใช้ทรัพยากรในการบริหารไม่มีประสิทธิภาพ/มาตรฐาน

9. การทำงานยังยึดติดกับระบบราชการ ไม่กล้าออกนอกกรอบ
10. โครงสร้างภายในขาดความชัดเจนในการบริหารงาน (บางหน่วยงาน)
11. อัตรากำลังไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับภารกิจที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งทดแทนอัตรากำลัง ที่ว่างล่าช้ามาก
14. โครงสร้างขององค์กรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคยังไม่สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และปริมาณงาน โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาค (สำนักงานแรงงานจังหวัด) ที่มีคนน้อยแต่ปริมาณงานมีมาก
15. การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระบบปกติ ไม่มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่ใช้ระบบ HR Scorecard และระบบคุณธรรม
16. ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพ

3.2.3 โอกาสของ สป.รง (Opportunities : O) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยใช้หลัก PEST Analysis คือ สภาพแวดล้อมด้านการเมือง (Political Environment : P) สภาพแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ (Economic Environment : E) สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Environment : S) และ สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี (Technological Environment : T) ที่เป็นปัจจัยเชิงบวก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 เน้นภารกิจด้านแรงงานที่ชัดเจน
2. มีนโยบายกระทรวงฯ สนับสนุนด้านแรงงานต่างประเทศ เช่น นโยบายอาเซียน 2015, ILO เป็นต้น
3. มีนโยบายกระทรวงฯ และมีการบูรณาการแผนร่วมกันระหว่างหน่วยงานระดับท้องถิ่น ระดับกระทรวงและระดับประเทศ
4. นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญด้านแรงงาน เป็นโอกาสของ สป.รง. ที่จะแสดงบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล
5. ภาคเอกชน ภาคธุรกิจ สนับสนุนนโยบายการพัฒนากำลังแรงงานเพื่อเป็นเครื่องมือ และกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศสู่สากล
6. เศรษฐกิจปัจจุบันค่อนข้างมีความเสถียร เมื่อเทียบกับในช่วงที่ผ่านมา ทำให้สามารถคาดการณ์แนวโน้มและวางแผนกำหนดทิศทางการทำงานได้
7. แรงงานมีความเข้มแข็งกว่าอดีต ทั้งเรื่องของการศึกษา คุณภาพชีวิต และการรวมกลุ่ม ทำให้สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาให้รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจได้มากขึ้น
8. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรของไทยในการเรียนรู้ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยทั้งส่วนกลางและภูมิภาค
9. มีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศช่วยผลักดันการดำเนินงาน ภารกิจด้านแรงงาน ของ สป.รง. ให้บรรลุผลสำเร็จ
10. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2.4 อุปสรรคของ สป.รง. (Threats : T) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยใช้หลัก PEST Analysis คือ สภาพแวดล้อมด้านการเมือง (Political Environment : P) สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ (Economic Environment : E) สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Environment: S) และ สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี (Technological Environment : T) ที่เป็นปัจจัยเชิงลบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การเมืองขาดเสถียรภาพ มีการปรับเปลี่ยนนโยบายบ่อยครั้ง ทำให้ขาดความต่อเนื่อง
2. มีการแทรกแซงทางการเมือง
3. เศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งการปรับบุคลากรและองค์กรให้ทันสมัย เตรียมพร้อมต่อกระแสและการเปลี่ยนแปลงในเวลารวดเร็วมีข้อจำกัด
4. สป.รง. เป็นหน่วยงาน Back Office ได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อย ทำงานยาก
5. สภาพแวดล้อมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อการปรับตัวของบุคลากรของ สป.รง. เช่น เรื่อง AEC สังคมผู้สูงอายุ อิทธิพลของเครือข่ายทางสังคมออนไลน์ เป็นต้น
6. กระแสสังคมคาดหวังต่อบทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงานสูง
7. กระแสสังคมโลก ส่งผลกระทบต่อการเพิ่มขึ้นของบทบาทภารกิจของ สป.รง. เช่น การค้ามนุษย์ แรงงานต่างด้าว ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ทำให้บุคลากรที่ไม่ได้รับการเตรียมพร้อมต่อกระแสดังกล่าวประสบปัญหา หมายถึง ขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถ และฉับไวในการจัดการ
8. สังคมมีความแตกต่างและเหลื่อมล้ำ คนในสังคมเมืองและสังคมชนบทยังแตกต่าง ในขณะที่การให้บริการต้องให้บริการเท่าเทียมกัน
9. การทุจริต ประพฤติมิชอบ เป็นอุปสรรคที่ทำให้ระบบราชการไม่ได้รับความเชื่อถือเท่าที่ควร
10. ภัยธรรมชาติ เช่น ภาวะโลกร้อน สึนามิ อุทกภัย ส่งผลกระทบต่อภารกิจประจำของ สป.รง. ทำให้งานประจำล่าช้า
11. ปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การนำมาปรับใช้เป็นเรื่อง ที่ต้องใช้เวลา

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

4.1 วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 พันธกิจ

1. วิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน
2. กำหนด ขับเคลื่อน ติดตามและประเมินผล ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงกลยุทธ์
3. สื่อสาร และสร้างการมีส่วนร่วม กับภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน
4. สร้างค่านิยมองค์กร และพัฒนาองค์กรรวมถึงระบบบริหารงานบุคคลเชิงรุก

4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ด้วยการวิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจ และสังคมด้านแรงงาน

กลยุทธ์ 1.1 พัฒนา กำหนด ติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอด้านแรงงาน

กลยุทธ์ 1.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานของประเทศ และส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ 1.3 พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการขององค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงรุก

เป้าประสงค์

ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารจัดการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
	ปี 55	ปี 56	ปี 57	ปี 58	ปี 59
ร้อยละของข้อเสนอภายใต้ยุทธศาสตร์แรงงาน ที่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานนำไปปฏิบัติ	80	82	84	86	88

ผลผลิต

ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอและระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนและพัฒนากิจการบริการด้านแรงงานในประเทศ

- กลยุทธ์ 2.1 วางแนวทาง กลไก และกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกพื้นที่ (จังหวัด)
- กลยุทธ์ 2.2 สร้างและพัฒนากิจการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงานในพื้นที่

เป้าประสงค์

ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
	ปี 55	ปี 56	ปี 57	ปี 58	ปี 59
ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการบริการผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน หรือศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	100	100	100	100	100

ผลผลิต

การบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

- กลยุทธ์ 3.1 ส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการด้านแรงงานแบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- กลยุทธ์ 3.2 ขยายความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อส่งเสริมแรงงานไทยให้มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศ
- กลยุทธ์ 3.3 คัดกรองสิทธิประโยชน์และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทย

เป้าประสงค์

ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการขับเคลื่อนด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
	ปี 55	ปี 56	ปี 57	ปี 58	ปี 59
1. ร้อยละของปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการแก้ไข	87	88	89	90	91
2. นายจ้างมีความต้องการจ้างแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	50,000 คน	50,000 คน	50,000 คน	50,000 คน	50,000 คน

ผลผลิต

ส่งเสริมการขยายตลาดและคุ้มครอง แรงงานไทยในต่างประเทศ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

มิติที่ 1 ประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงาน
 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

มิติที่ 2 คุณภาพการให้บริการ
 คุณภาพการให้บริการ
 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

มิติที่ 4 การพัฒนาองค์กร
 การพัฒนาองค์กร
 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

1.1 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ
 1.1.1 ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการแรงงาน

2.1 พัฒนาเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานของประเทศ
 2.1.1 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

3.1 ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ
 3.1.1 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

4.1 ปรับปรุงการบริหารจัดการเชิงรุก
 4.1.1 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

1.2 ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง
 1.2.1 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

2.2 กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอที่สามารถตอบสนองต่อประชาชนกลุ่มเป้าหมาย
 2.2.1 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

3.2 ติดตามและประเมินผล ยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอ ด้านแรงงาน
 3.2.1 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

4.2 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
 4.2.1 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

2.3 สร้างและพัฒนา การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการแรงงานในพื้นที่
 2.3.1 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

3.3 วางแนวทาง กลไก และกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกพื้นที่ (จังหวัด)
 3.3.1 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

2.4 ขยายความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อส่งเสริมแรงงานไทย ให้มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศ
 2.4.1 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

3.4 ส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการด้านแรงงานแบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
 3.4.1 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

2.5 คู่มือกรณีศึกษา ประโยชน์และคุณภาพชีวิตแรงงานไทย
 2.5.1 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

3.5 เร่งรัดการแก้ไข ปัญหาและติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย
 3.5.1 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

4.4 ปรับปรุงโครงสร้าง สป.ร.
 4.4.1 พัฒนากลุ่มเป้าหมายและส่งเสริมการขยายตลาด และพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

4.5 โครงการ/กิจกรรมยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผลผลิต	กลยุทธ์	โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
			ปี 55	ปี 56	ปี 57	ปี 58	ปี 59				
1. พัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้วยการวิจัยและพัฒนาสารสนเทศเศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน	ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้ประโยชน์จากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารจัดการของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	ร้อยละของข้อเสนอภายใต้ยุทธศาสตร์แรงงานที่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานนำไปปฏิบัติ	82	84	86	88	90	1. ยุทธศาสตร์ แผนข้อเสนอและระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน	1.1 พัฒนา กำหนด ติดตาม และประเมินผลยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอด้านแรงงาน	1.1.1 โครงการทบทวนและจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์แรงงาน 1.1.2 โครงการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอด้านแรงงาน เชิงรุก 1.1.3 โครงการวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	สนต./สศร./สรจ. สศร./สศป./ตสภ./สรจ. ศทส. (ผส.)
								1.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานของประเทศ และส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน	1.2.1 โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหน่วยงานนวัตกรรมสารสนเทศด้านแรงงาน 1.2.2 โครงการศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงานระดับจังหวัด	สศร./สรจ.	
									1.2.3 โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	ศทส. (บค.)	
									1.2.4 โครงการศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	ศทส. (พร)	

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผลผลิต	กลยุทธ์	โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
			ปี 55	ปี 56	ปี 57	ปี 58	ปี 59				
1. พัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้วยการวิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน (ต่อ)									1.3 พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการขององค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ	1.3.1 กิจกรรมบริหารจัดการด้านอำนวยความสะดวกสำหรับบุคลากรดำเนินงานของผู้บริหาร สป.ร.ง. และกระทรวงแรงงาน	สบก.(ชส.)
										1.3.2 กิจกรรมพิจารณาปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับด้านแรงงาน ปี 2555-2559	สบก.(กม.)
										1.3.3 กิจกรรมสื่อสารประชาสัมพันธ์ องค์ความรู้ด้านแผนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานนโยบายด้านแรงงาน	สบก. (ผป.)
										1.3.4 โครงการบริหารจัดการด้านงบประมาณบัญชี พัสดุ และจัดซื้อจัดจ้าง	สบก. (คพ.)
										1.3.5 โครงการพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายแรงงาน	สบก./สรจ./ศพส.
										1.3.6 โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ สป.ร.ง. และ กร.ง. ปี 2555-2559	สบก. (พบ.)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผลผลิต	กลยุทธ์	โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
			ปี 55	ปี 56	ปี 57	ปี 58	ปี 59				
1. พัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้วยภารกิจและพัฒนาสารสนเทศเศรษฐกิจและสังคมด้านพลังงาน (ต่อ)									1.3 พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการขององค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงรุก (ต่อ)	1.3.7 โครงการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.ร. ปี 2555-2559	สบก. (พอ.)
										1.3.8 กิจกรรมการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
										1.3.9 โครงการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ	กพบ./สรจ.
										1.3.10 โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สป.ร.	กพบ./สรจ.
										1.3.11 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ศทส(บค.)
2. ขับเคลื่อนและพัฒนาการบริหารจัดการพลังงานในประเทศ	ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการด้านพลังงานอย่างทั่วถึง	ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการบริการผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน หรือศูนย์บริการร่วมกระทรวงพลังงาน	100	100	100	100	100	การบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	2.1 วางแนวทางกลไก และกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านแรงงานให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันทุกพื้นที่ (จังหวัด)	2.1.1 กิจกรรมบริหารจัดการด้านแรงงานสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	สศป.(บจ.)/สรจ.
										2.1.2 โครงการกระทรวงแรงงานพบประชาชน	สศป. (บจ.)/สรจ.
										2.1.3 กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนแผนชุมชนด้านแรงงานระดับชุมชน/หมู่บ้าน	สศป. (บจ.)/สรจ.

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผลผลิต	กลยุทธ์	โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
			ปี 55	ปี 56	ปี 57	ปี 58	ปี 59				
2. ขับเคลื่อนและพัฒนาการบริหารงานในประเทศ (ต่อ)									2.1 วางแนวทาง กลไก และ กระบวนการขับเคลื่อนแผนงานให้ด้านแรงงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกพื้นที่ (จังหวัด) (ต่อ)	2.1.4 กิจกรรมบริหารด้านแรงงานตามภารกิจพิเศษ 2.1.5 โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	สนค./สปป./สรจ. สศร./สรจ.
									2.2 สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงานในพื้นที่	2.2.1 โครงการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กรเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	
										2.2.2 กิจกรรมสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการด้านแรงงาน	
										2.2.3 กิจกรรมผลิตชุดนิทรรศการด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการของแรงงานจังหวัด	

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผลผลิต	กลยุทธ์	โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
			ปี 55	ปี 56	ปี 57	ปี 58	ปี 59				
2. ขับเคลื่อนและพัฒนาการบริหารด้านแรงงานในประเทศ (ต่อ)									2.2 สร้างและพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงานในพื้นที่ (ต่อ)	2.2.4 โครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ “รัก” การทำงาน 2.2.5 กิจกรรมเสริมสร้างและสนับสนุนการดำเนินงานเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน 2.2.6 โครงการนำร่องการสำรวจข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่	สวก.(ผบ.) สศป.(สภ.) สศป.(สภ.)/ สรจ.
3. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพและตลาดการบริการด้านการจัดการด้านแรงงานในประเทศ	ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากบริการเคลื่อนด้านแรงงานในประเทศ	1. ร้อยละของปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศ ที่ได้รับการแก้ไข 2. นายจ้างมีความต้องการจ้างแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	87	88	89	90	91	ส่งเสริมการขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ	3.1 ส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการด้านแรงงาน แบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	3.1.1 กิจกรรมส่งเสริมการดำเนินงานตามพันธกิจในฐานะสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) 3.1.2 กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคีและพหุภาคี 3.1.3 กิจกรรมการสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ด้านแรงงาน	สปร.(วท.) สปร.(วท.) สปร.(วท.), สวก.(กม.)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผลผลิต	กลยุทธ์	โครงการ	หน่วย งานรับผิดชอบ
			ปี 55	ปี 56	ปี 57	ปี 58	ปี 59				
3. พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาดและการบริหารจัดการด้านแรงงาน ในต่างประเทศ (ต่อ)									3.1 ส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการด้านแรงงาน แบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (ต่อ)	3.1.4 กิจกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับ การเจรจาและพัฒนาข้อตกลงกับประเทศคู่เจรจา ภายใต้กรอบการเจรจาเขตการค้าเสรี (FTA)	สปร.(จส)
									3.2 ขยายความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อส่งเสริมแรงงานไทยให้มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศ	3.2.1 โครงการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	สปร.(ปร.)/ สนร.
									3.3 คุ้มครองสิทธิประโยชน์และพัฒนาศูนยภาพชีวิตแรงงานไทย	3.3.1 กิจกรรมรับเรื่องร้องทุกข์	สปร.(ปร.)/ สนร.
										3.3.2 กิจกรรมคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทย	สปร. (ปร.)/ สนร.
									3.3.3 กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ	3.3.3 กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ	สปร. (ปร.)/ สนร.

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามและประเมินผล

5.1 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับทั้งการสร้างแผนยุทธศาสตร์และการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ภายหลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์แล้ว จะต้องมีการบริหารหรือขั้นตอนในการนำเอาแผนยุทธศาสตร์นั้นๆ ไปประยุกต์ปฏิบัติ ซึ่งนับเป็นขั้นตอนที่มีความยุ่งยากและอุปสรรคพอสมควร นอกจากนั้นยังนับเป็นขั้นตอนที่เป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร เนื่องจากถึงแม้จะมีการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกหรือความสามารถภายในองค์กรได้ดีเพียงใด หรือทำการวางแผนยุทธศาสตร์ได้เหมาะสมและถูกต้องเพียงใด แต่ถ้าไม่สามารถนำเอาแผนที่ได้วางไว้ไปปฏิบัติให้ถูกต้องก็ย่อมจะไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จ

การนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติเป็นงานของบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร โดยมีผู้บริหาร ของแต่ละฝ่าย หรือแต่ละหน่วยงานเป็นผู้นำในการประยุกต์ใช้และบุคลากรทุกคนเป็นผู้ร่วมมือ ดังนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จของการนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ถ้าจะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากแผนยุทธศาสตร์ ผู้บริหารจะต้องนำเสนอให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน รวมทั้งกระตุ้นและชักจูงให้บุคลากรเห็นพ้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องเกิดขึ้น เมื่อองค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมายในทุกๆ ด้าน จึงจะถือว่าการประยุกต์ใช้แผนยุทธศาสตร์ขององค์กรประสบความสำเร็จ

การแปลงแผนยุทธศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในทิศทางเดียวกัน มุ่งเน้นในยุทธศาสตร์ร่วมกัน
2. เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมกันในยุทธศาสตร์ขององค์กร
3. เพื่อเป็นการจูงใจให้ทุกคนดำเนินงานตามยุทธศาสตร์
4. เพื่อให้มีระบบการประเมินผลที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกันในทุกระดับ

แนวทางและขั้นตอนการนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

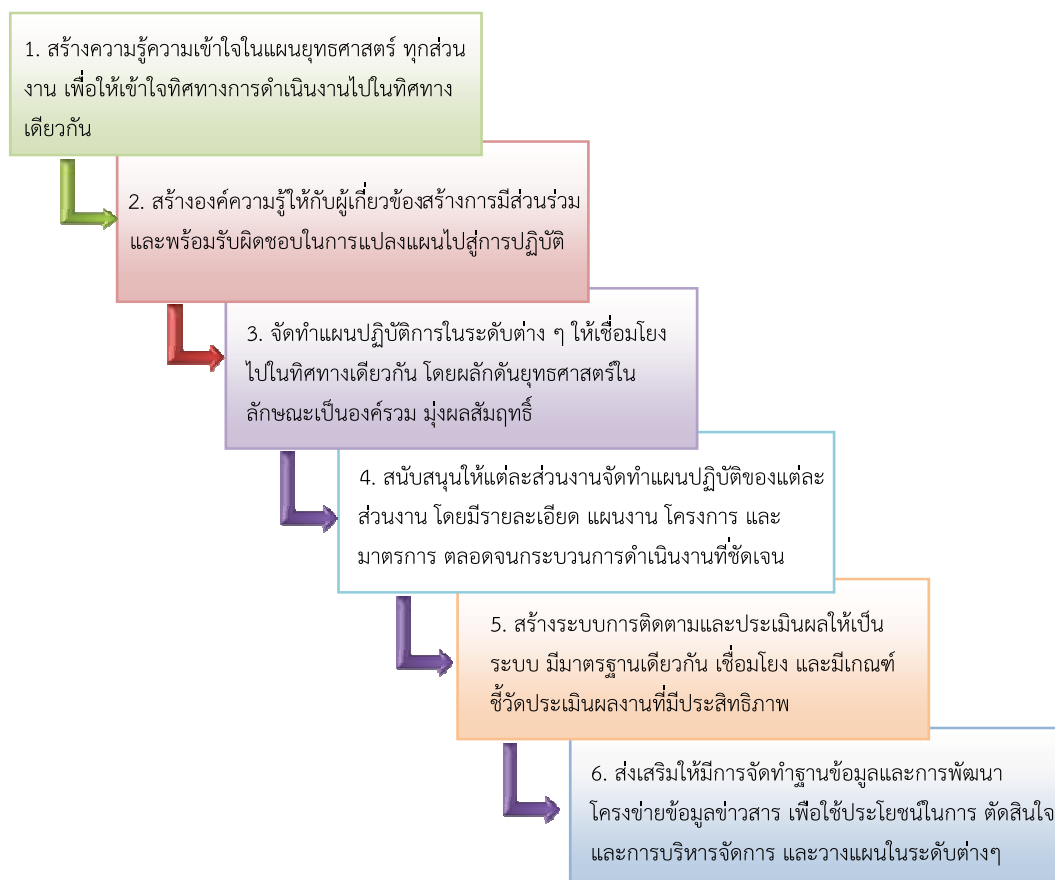
1. สร้างความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ โดยมีการจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการเพื่อให้ทุกส่วนงาน ได้รับทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน
2. สร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างความรู้ สร้างวิธีการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจและมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วม และพร้อมรับผิดชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3. จัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน โดยผลักดันยุทธศาสตร์ในลักษณะที่เป็นองค์รวม มุ่งผลสัมฤทธิ์ ภายใต้การสนับสนุนอย่างจริงจังจากทุกส่วนงาน และส่งเสริมให้มีการประสานและทำงานในแนวราบระหว่างส่วนงาน/กอง/สำนัก มากขึ้น โดยมีการประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคนอย่างบูรณาการ

4. สนับสนุนให้แต่ละส่วนงานจัดทำแผนปฏิบัติของแต่ละส่วนงาน ที่เชื่อมโยงยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีสาระ รายละเอียด แผนงาน โครงการ และมาตรการ ตลอดจนขั้นตอน กระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน

5. สร้างระบบการติดตามและประเมินผลให้เป็นระบบ มีมาตรฐานเดียวกัน มีเอกภาพ และเชื่อมโยงกัน มีเกณฑ์ชี้วัดประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมากขึ้น รวมทั้งให้มีการนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแผนงาน/โครงการประจำปีโดยต่อเนื่อง

6. ส่งเสริมให้มีการจัดทำฐานข้อมูลและการพัฒนาโครงข่ายข้อมูลข่าวสารในระดับต่างๆ เพื่อใช้ เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและการบริหารจัดการการพัฒนา และส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เป็นระบบที่เข้าถึงง่ายและใช้ประโยชน์ได้สะดวก เพื่อให้ทุกฝ่ายมีข้อมูลทันสมัยที่ถูกต้องแม่นยำ เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนในระดับต่างๆให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น



5.2 การติดตามและประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนด เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การทบทวน ปรับปรุง และปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันต่อสถานการณ์แวดล้อม สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ จึงได้วางแนวทางในการติดตามประเมินผลออกเป็น 3 ขั้นตอน โดยมีการเชื่อมโยงการติดตามประเมินผลดังนี้

1. การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน (Monitoring) ของโครงการ/กิจกรรมสำคัญ ซึ่งมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ของแผนในแต่ละช่วง จนการดำเนินงานเสร็จสิ้นโครงการ/กิจกรรม โดยให้หน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมนั้น เป็นผู้รายงานความคืบหน้า การดำเนินงานพร้อมปัญหาและอุปสรรคทุกปี ไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ หรือคณะทำงานฯ หรือผู้ประเมินที่ได้รับมอบหมาย เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม และนำเสนอ ผู้บริหาร/ที่ประชุมผู้บริหารต่อไป

2. การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ของแผน ซึ่งเป็นผลเบื้องต้นที่ได้จากโครงการ/กิจกรรม (Outcome) ของแต่ละหน่วยงานในสังกัด ที่เชื่อมโยงกับการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ตามแผน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2555-2559) โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบเป็นผู้รายงานผลตามตัวชี้วัดที่ร่วมรับผิดชอบทุกปี ไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือคณะทำงานฯ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายทราบ และตรวจสอบความคืบหน้า ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการวิเคราะห์ประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน ตลอดจนข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับทบทวนแผนประจำปีทุกปี ระยะครึ่งแผน และระยะสิ้นสุดแผน

3. การประเมินผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์ในระยะครึ่งแผน และระยะสิ้นสุดแผนโดยบุคคลภายนอก ทั้งนี้ ภายหลังจากจัดทำรายงานติดตามประเมินผลทั้ง 3 ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น โดยสรุปผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมและผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ข้อผิดพลาด ตลอดจนข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ แล้ว จะมีการนำเสนอรายงานผลการประเมินเพื่อเป็นสารสนเทศย้อนกลับ (Information Feedback) ให้กับหน่วยงานในสังกัดและผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อทราบความสำเร็จ ความก้าวหน้า ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไขหรือความล้มเหลว ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาเป็นสารสนเทศในการตัดสินใจในทุกระดับต่อไป

ภาคผนวก

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: พัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้วยการวิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน
กลยุทธ์ที่ 1.1: พัฒนา กำหนด ติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอแนะด้านแรงงาน

ชุดโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ
1.1.1 โครงการทบทวนและจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์	34.0052	20.4199	23.2193	23.2786	34.1488	135.0718 สนศ. /สศร./สรจ.
1.1.2 โครงการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอ ด้านแรงงานเชิงรุก	18.8117	21.1691	25.5946	22.9352	25.2633	113.7739 สศร./สศป./ตสภ./ สรจ.
1.1.3 โครงการวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1.1720	4.0000	1.5000	1.5000	2.0000	10.1720 ศทส.(ผส.)

กลยุทธ์ที่ 1.2: ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ ด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานของประเทศ และส่งเสริมให้เกิด
ความสมดุลของอุปสงค์ และอุปทานในตลาดแรงงาน

ชุดโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ
1.2.1 โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาฐานนวัตกรรมสารสนเทศ ด้านแรงงาน	11.8628	13.4463	12.9326	8.9836	8.5051	55.7304 สศร. /สรจ.
1.2.2 โครงการศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจ และสังคมด้านแรงงานระดับจังหวัด	283.5680	290.0250	284.2680	290.9510	284.2680	1,433.0800 สศร. /สรจ.
1.2.3 โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	45.2000	43.5000	116.8000	40.0000	42.2000	287.7000 ศทส.(บค.)
1.2.4 โครงการศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	98.2400	278.1200	56.0000	56.0000	56.0000	544.3600 ศทส.(พร)

กลยุทธ์ที่ 1.3: พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการขององค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงรุก

ชุดโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)						ผู้รับผิดชอบ
	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ	
1.3.1 กิจกรรมบริหารจัดการด้านอำนวยความสะดวกและงานสารบรรณ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหาร สป.ร.ง. และ กระทรวงแรงงาน	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	25.0000	สป.ก.(ขส.)
1.3.2 กิจกรรมพัฒนาปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้านแรงงาน ปี 2555-2559	0.6000	0.6300	0.6600	0.6900	0.7200	3.3000	สป.ก.(กม.)
1.3.3 กิจกรรมสื่อสารประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ด้านแผน ยุทธศาสตร์และภารกิจเชิงนโยบาย ด้านแรงงาน	1.2840	1.2840	1.2840	1.2840	1.2840	6.4200	สป.ก.(ผป.)
1.3.4 โครงการบริหารจัดการด้านงบประมาณบัญชีพัสดุและ จัดซื้อจัดจ้าง	70.4980	81.9750	1.4915	2.4297	0.5297	156.9239	สป.ก.(คพ.)
1.3.5 โครงการพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายแรงงาน	19.6410	20.9180	21.0890	21.4930	22.3330	105.4740	สป.ก./สรจ./ศพส.
1.3.6 โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ สป.ร.ง. และ กรง. ปี 2555-2559	4.0000	-	-	-	-	4.0000	สป.ก. (พป.)
1.3.7 โครงการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. ปี 2555-2559	3.8400	4.5512	4.8950	5.1742	4.4542	22.9146	สป.ก.(พอ.)
1.3.8 กิจกรรมการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ พลเรือน	0.3000	0.3150	0.3308	0.3473	0.3647	1.6577	กลุ่มงานคุ้มครอง จริยธรรม
1.3.9 โครงการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ	1.1544	0.4076	1.2687	0.5390	1.4199	4.7896	กพป./สรจ.
1.3.10 โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA) สป.ร.ง.	1.3842	1.4668	1.5614	1.6699	1.7943	7.8766	กพป./สรจ.
1.3.11 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	45.0000	36.9320	33.6660	33.1120	32.9730	181.6830	ศทส.(บค.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: ขับเคลื่อนและพัฒนาการบริหารด้านแรงงานในประเทศ

กลยุทธ์ 2.1 วางแนวทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกพื้นที่ (จังหวัด)

ชุดโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ
2.1.1 กิจกรรมบริหารและบูรณาการการจัดการด้านแรงงานสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	13.2978	14.6277	16.0905	17.5709	19.1886	80.7755
2.1.2 โครงการกระทรวงแรงงานพบประชาชน	2.5000	2.7500	3.0250	3.3275	3.6603	15.2628
2.1.3 กิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนแผนชุมชนด้านแรงงานระดับชุมชน/หมู่บ้าน	18.4465	20.2910	22.3202	24.5523	27.0075	112.6175
2.1.4 กิจกรรมบริหารด้านแรงงานตามภารกิจพิเศษ	300.8000	300.8000	305.8000	300.8000	300.8000	1509.0000
2.1.5 โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ	-	3.8000	3.8000	3.8000	3.8000	15.2000

กลยุทธ์ 2.2: สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงานในพื้นที่

ชุดโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ
2.2.1 โครงการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กรเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	51.4000	52.0000	52.0000	52.0000	52.0000	259.4000
2.2.2 กิจกรรมสื่อสาร ประชาสัมพันธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการด้านแรงงาน	9.7010	29.7010	9.7010	9.7010	9.7010	68.5050
2.2.3 กิจกรรมผลิตวิทยานิพนธ์การด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการของแรงงานจังหวัด	-	1.9000	1.9000	1.9000	1.9000	7.6000
2.2.4 โครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ “รัก” การทำงาน	-	550.0000	75.0000	75.0000	75.0000	775.0000
2.2.5 กิจกรรมการเสริมสร้างและสนับสนุน การดำเนินงานเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน	159.1360	166.5000	175.7000	184.9000	194.1000	880.3360
2.2.6 โครงการนำร่องการสำรวจข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่	-	4.0000	5.0000	5.0000	5.0000	19.0000
2.2.7 กิจกรรมบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินด้านแรงงาน	1.0700	1.1770	1.2950	1.4240	1.5670	6.5330
2.2.8 โครงการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	13.5411	15.1995	16.8742	18.5671	20.2798	84.4616

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ
กลยุทธ์ 3.1: ส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการด้านแรงงาน แบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ สามารถในการแข่งขัน

ชุดโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ
3.1.1 กิจกรรมส่งเสริมการค้าเป็นงานตามพันธกิจในฐานะสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	47.7100	53.4600	57.6700	63.4200	69.7300	291.9900 สปร. (วท.)
3.1.2 กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคีและพหุภาคี	10.9000	12.4890	13.2000	14.5020	15.9541	67.0451 สปร. (วท.)
3.1.3 กิจกรรมการสร้างความรู้ร่วมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนด้านแรงงาน (AEC)	0.1000	0.6000	1.1000	1.1000	1.1000	3.9000 สปร. (วท.), สบก.(กม.)
3.1.4 กิจกรรมการค้าเงินการค้าเกี่ยวกับการเจรจาและพัฒนาข้อตกลงกับประเทศคู่เจรจาภายใต้กรอบการเจรจาเขตการค้าเสรี (FTA)	2.5350	2.4850	3.0850	3.0500	3.6200	14.7750 สปร. (จส.)

กลยุทธ์ 3.2: ขยายความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อส่งเสริมแรงงานไทยให้มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศ

ชุดโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ
3.2.1 โครงการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	14.8000	16.2000	17.6000	19.0000	20.4000	88.0000 สปร.(ปร.)/ สนร.

กลยุทธ์ 3.3: คุ้มครองสิทธิประโยชน์และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทย

ชุดโครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ
3.3.1 กิจกรรมรับเรื่องร้องทุกข์	7.8000	9.1000	10.4000	11.7000	13.0000	52.0000 สปร.(ปร.)/ สนร.
3.3.2 กิจกรรมคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทย	5.4000	5.7000	6.0000	6.3000	6.6000	30.0000 สปร. (ปร.)/ สนร.
3.3.3 กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ	11.3000	12.4000	13.5000	14.6000	15.7000	67.5000 สปร. (ปร.)/ สนร.

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: พัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้วยการวิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน
 ผลผลิต : ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอแนะและระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดผลผลิต		ค่าเป้าหมาย				
		ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559
เชิงปริมาณ	จำนวนยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอแนะ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน	32	34	36	38	40
เชิงคุณภาพ	ร้อยละของความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่ต่ำกว่า	80	80	80	80	80
เชิงเวลา	สัดส่วนของระยะเวลาที่ใช้จริงในการพัฒนายุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอแนะต่อระยะเวลาที่กำหนด (Timeliness)	90	92.5	95	97.5	100
เชิงต้นทุน	สัดส่วนค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายตามแผน	93	93.5	94	94.5	95

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: พัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้วยการวิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน
กลยุทธ์ที่ 1.1: พัฒนา กำหนด ติดตาม ติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอแนะด้านแรงงาน

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)				ผู้รับผิดชอบ	
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ	สนค./สศร./สรจ. /สนค.
1.1.1. โครงการ ทบทวนและจัดทำข้อเสนอเชิง นโยบายและ ยุทธศาสตร์ แรงงาน	มี 11 โครงการ/ กิจกรรม คือ												135.0718	
	1) โครงการจัดทำแผน แม่บทด้านแรงงาน แห่งชาติ แห่งชาติแบบบูรณาการ พ.ศ. 2560-2569	มีแผนแม่บทด้าน แรงงานแห่งชาติ แบบบูรณาการ พ.ศ. 2560-2569	-	-	-	-	1	-	-	-	-	4.5000	4.5000	สนค./
	2) โครงการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์กระทรวง แรงงาน พ.ศ. 2560- 2564	มีแผนยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน ที่เชื่อมโยงกับ แผนแม่บท ด้านแรงงาน ที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อม	-	-	-	-	1	-	-	-	-	3.0000	3.0000	สนค.
	3) โครงการทบทวนและ ปรับปรุงแผนแม่บท ด้านแรงงาน พ.ศ. 2555-2559 (ระยะครึ่งแผน)	มีแผนแม่บทด้าน แรงงาน พ.ศ. 2555-2559 ฉบับปรับปรุง ที่เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่ เป็นปัจจุบัน	-	-	1	-	-	-	-	2.0000	-	-	2.0000	สนค.
	4) โครงการจัดทำแผน ปฏิบัติการ 4 ปี กระทรวงแรงงาน	มีแผนปฏิบัติการ ราชการ 4 ปี กระทรวงแรงงาน	1	1	1	1	1	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	2.5000	สนค.

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรม ย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					รวมงบ ประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559		
	5) โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์และถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของ สป. รง.	1. มีแผนยุทธศาสตร์ สป. รง. เพื่อใช้ในการจัดหาคำของบประมาณประจำปี	1	1	1	1	1	1.5262	1.5262	1.5262	1.5262	1.5262	7.6310	สนค.
		2. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ทิศทาง การดำเนินงานของ สป. รง. และสามารถนำไปปฏิบัติงานให้ตอบสนองยุทธศาสตร์ได้	80	80	80	80	80							
	6) โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด	จำนวนจังหวัดที่มีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด	76	76	76	76	76	14.9756	-	-	-	-	14.9756	สนค./สรจ.
	7) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับมอบนโยบายจากผู้บริหารระดับกระทรวง	จำนวนหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับทราบทิศทาง การดำเนินงานจากผู้บริหารระดับสูงและสามารถนำไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน	650 คน	650 คน	650 คน	650 คน	650 คน	0.6500	0.6500	0.6500	0.6500	0.6500	3.2500	สนค.

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรม ย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					รวมงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559		
	8) โครงการจัดทำแผนงานและงบประมาณกระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	1. สามารถจัดทำงบประมาณระดับกระทรวงและสำนักงานได้แล้วเสร็จทันเวลา	10 ครั้ง	10 ครั้ง	10 ครั้ง	10 ครั้ง	10 ครั้ง	3.5000	3.5000	3.5000	3.5000	3.5000	17.5000	สนค.
		2. มีแผนปฏิบัติการงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณระดับกระทรวงและสป.รง.	2 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง							
		3. มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการจัดทำแผนงานและงบประมาณของ กระทรวงแรงงาน สป.รง.	2 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง							
	9) โครงการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้องค์กร (มี 3 โครงการย่อยคือ)	จำนวนยุทธศาสตร์แผน ข้อเสนอและระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน (เรื่อง)	3	3	3	3	3	11.9000	12.9000	13.9000	13.9000	13.9000	66.5000	สศร.(คจ.)/ สรจ.
		9.1) โครงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ	77	77	77	77	77	9.1000	9.1000	9.1000	9.1000	9.1000	45.5000	สศร.(คจ.) /สรจ.
		- ส่วนกลาง	1	1	1	1	1	2.1000	2.1000	2.1000	2.1000	2.1000		
	9.2) โครงการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	- ส่วนภูมิภาค	76	76	76	76	76	7.0000	7.0000	7.0000	7.0000	7.0000		
		จำนวนสาขาอาชีพที่มีการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (อาชีพ)	8	10	12	12	12	2.4000	3.0000	3.6000	3.6000	3.6000	16.2000	สศร. (คจ.)

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรม ย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					รวมงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559		
	9.3) โครงการส่งเสริมการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน	จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน (แห่ง)	50	100	150	150	150		0.4000	0.8000	1.2000	1.2000	4.8000	สศร. (คจ.)
	11) โครงการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน (มี 3 โครงการย่อยคือ)	จำนวนยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอและระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน	2	2	2	2	3		0.9534	1.3437	1.55240	6.5726	11.5652	สศร. (สศร., วร., สรจ., ศก.)
	11.1) โครงการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านแรงงานโดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ	จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายด้านแรงงาน	3	2	3	2	3		0.9034	1.2937	1.5024	1.3226	6.1152	สศร. (สศร.)
	11.2) โครงการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับประเทศและระดับจังหวัด	จำนวนแผนพัฒนา กำลังแรงงาน (ฉบับ)	-	-	-	-	78		-	-	-	5.2000	5.2000	สศร. (วร.) / สรจ.
	- ส่วนกลาง		-	-	-	-	2		-	-	-	1.4000		
	- ส่วนภูมิภาค		-	-	-	-	76		-	-	-	3.8000		
	11.3) โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมพัฒนา และคุ้มครองแรงงานออกระบบและแผนการปฏิบัติงานประจำปี	จำนวนแผนปฏิบัติการประจำปี	1	1	1	1	1		0.0500	0.0500	0.0500	0.0500	0.2500	สศร. (ศก.)

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรม ย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ	
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559		รวมงบ ประมาณ
1.1.1.2 โครงการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์แผน และข้อเสนอแนะด้านพลังงานเชิงรุก	มี 8 โครงการ/กิจกรรม คือ													สศร./ สศป./ ตสภ./สจร. สศร. (ศภ., สสร.)
	1) โครงการติดตามยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอแนะด้านพลังงานเชิงรุก (มี 3 โครงการย่อย คือ)	จำนวนยุทธศาสตร์แผน ข้อเสนอแนะและระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน(เรื่อง)	3	3	3	3	3	-	1.6000	1.6000	0.1000	0.1000	3.4000	
	1.1) โครงการติดตามประเมินผลครึ่งแผนยุทธศาสตร์แรงงานนอก ระบบ แรงงานสูงอายุ แรงงานคนพิการ ปี 2555-2559	จำนวนข้อเสนอเพื่อการปรับปรุง/พัฒนาการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ แรงงานคนพิการ	-	-	3	-	-	-	-	1.5000	-	-	1.5000	สศร. (ศภ.)
	1.2) โครงการติดตามประเมินผลการจ้างงานคนพิการตามกฎหมายกระทรวง มาตรา 33 34 และ 35 แห่ง พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการปี 2550	จำนวนข้อเสนอเพื่อการปรับปรุง/พัฒนาการบริหารจัดการแรงงานคนพิการ	-	1	-	-	-	-	-	1.5000	-	-	1.5000	สศร. (ศภ.)
	1.3) โครงการติดตามการดำเนินงานตามข้อเสนอของสภาที่ปรึกษาฯ	จำนวนข้อเสนอที่ติดตาม	-	1	1	1	1	-	0.1000	0.1000	0.1000	0.1000	0.4000	สศร. (สสร.)
	2) โครงการตรวจนิเทศด้านแรงงาน (ในประเทศ)	ร้อยละของจำนวนข้อเสนอแนะจากการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงที่ได้รับการตอบสนอง	97	97	97	97	97	3.5000	3.8500	4.2350	4.6580	5.1230	21.3660	สศป. (ตร.)

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรม ย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)						ผู้รับผิดชอบ	
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559		รวมงบ ประมาณ
	3) โครงการตรวจเินศ สำนักงานแรงงานไทยใน ต่างประเทศ	ร้อยละของจำนวน ข้อเสนอแนะจาก การตรวจราชการ ของผู้ตรวจราชการ กระทรวงที่ได้รับ การตอบสนอง	97	97	97	97	97	2.2870	2.4940	2.7333	3.0082	3.3245	13.8470	สศป. (ตร.)
	4) โครงการติดตามและ ประเมินแผนแม่บท ด้านแรงงาน	จำนวนครั้งที่ ประเมินผล	-	-	1 ครั้ง	-	-	-	-	2.5000	-	-	2.5000	สศป. (วป.)
	5) โครงการติดตามและ ประเมินผลการดำเนิน งานของหน่วยงานใน สังกัด กระทรวงแรงงาน แบ่งเป็น	จำนวนเรื่อง ที่ติดตามและ ประเมินผล	90	90	90	90	90	9.3900	10.2830	11.3100	11.5710	12.7280	55.2820	สศป. (วป.)/ สรจ.
	- ติดตามประเมินผล วป.	14 เรื่อง	14 เรื่อง	14 เรื่อง	14 เรื่อง	14 เรื่อง	14 เรื่อง	1.4100	1.5050	1.6550	1.8200	2.0020	8.3920	
	- ติดตามประเมินผล สรจ.	76 เรื่อง	76 เรื่อง	76 เรื่อง	76 เรื่อง	76 เรื่อง	76 เรื่อง	7.9800	8.7780	9.6550	9.7510	10.7260	46.8900	
	6) กิจกรรมตรวจสอบ ภายในสำหรับแผนงาน และโครงการภายใต้ ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	รายงานผลการ ตรวจสอบภายใน	44 ฉบับ/ ครั้ง	46 ฉบับ/ ครั้ง	48 ฉบับ/ ครั้ง	50 ฉบับ/ ครั้ง	52 ฉบับ/ ครั้ง	2.0000	2.2000	2.4000	2.7000	3.0000	12.3000	ตสภ.
	7) โครงการพัฒนาระบบ ติดตามและประเมินผล	ระบบสามารถ ใช้งานได้ตรงตาม ความต้องการ ของผู้ใช้งาน	1 ระบบ	-	-	-	-	0.9600	-	-	-	-	0.9600	สศป. (วป.)

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรม ย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (ล้านบาท)						ผู้รับผิดชอบ	
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559		รวมงบ ประมาณ
	8) โครงการการรับเรื่องร้องเรียนและติดตามผลการดำเนินการแก้ไขปัญหา	จำนวนเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน ที่ได้รับการตอบสนองภายใน 7 วันทำการ	900 เรื่อง	900 เรื่อง	900 เรื่อง	900 เรื่อง	900 เรื่อง	0.6747	0.7421	0.8163	0.8980	0.9878	4.1189	สคป. (คปช.)
1.1.3 โครงการวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	มี 2 โครงการ/กิจกรรม คือ							1.1720	4.0000	1.5000	1.5000	2.0000	10.1720	ศทส.(ผส.)
	1) กิจกรรมการพิจารณาแผนงาน/โครงการของคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของ สป.รง. และ รง.	ร้อยละความสำเร็จของการพิจารณาแผนงานโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	100	100	100	100	100	1.1720	1.5000	1.5000	1.5000	2.0000	7.6720	ศทส. (ผส)
	2) โครงการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานปี 2557-2561	มีแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานปี พ.ศ.2557-2561	-	1 แผน	-	-	-	-	-	2.5000	-	-	-	2.5000

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: พัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้วยการวิจัยและพัฒนาสาขาสันเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน
กลยุทธ์ที่ 1.2: ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ ด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลของประเทศ และส่งเสริมให้เกิด
ความสมดุลของอุปสงค์ และอุปทานในตลาดแรงงาน

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ	
1.2.1 โครงการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา	มี 18 โครงการ/กิจกรรม คือ	จำนวนยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการ ด้านแรงงาน	12	10	12	11	10	11.8628	13.4463	12.9326	8.9836	8.5051	55.7304	สศร./สจร.
นวัตกรรมสารสนเทศด้านแรงงาน	1) โครงการศึกษาวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการจัดตั้งศูนย์บริการจัดการแรงงานนอกระบบระดับชาติ	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำโครงการการศึกษาวิจัย	100	-	-	-	-	0.1000	-	-	-	-	0.1000	สศร. (ศก.)
	2) โครงการศึกษาวิเคราะห์ข้อเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ และแรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ	จำนวนเรื่องของงานวิจัยที่ได้ศึกษา วิเคราะห์ ข้อเสนอที่เกี่ยวข้อง	3	3	3	3	3	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	5.0000	สศร. (ศก.)
	3) โครงการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การวิจัยด้านแรงงาน ปี 2556-2559	จำนวนเรื่อง ผลการศึกษาวิจัย	1	-	-	-	-	1.3650	-	-	-	-	1.3650	สศร. (วร.)

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ	
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559		รวมงบประมาณ
	4) โครงการศึกษาวิจัยโอกาสและความพร้อมของไทยในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี	จำนวนเรื่อง ผลการศึกษาวิจัย	1	-	-	-	-	2.0000	-	-	-	-	2.0000	สศร. (วร.)
	5) โครงการศึกษาวิจัยมูลค่าสูงใจที่แรงงานไทยไม่ทำงานในสาขาที่ขาดแคลนแรงงาน	จำนวนเรื่อง ผลการศึกษาวิจัย	-	1	-	-	-	-	2.2000	-	-	-	2.2000	สศร. (วร.)
	6) โครงการศึกษาวิจัยผลกระทบการเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศ	จำนวนเรื่อง ผลการศึกษาวิจัย	-	-	1	-	-	-	-	2.4200	-	-	2.4200	สศร. (วร.)
	7) โครงการสำรวจและพัฒนากระบวนฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน**สำรวจเฉพาะ กทม.	จำนวน สถานประกอบการที่สำรวจ ข้อมูลอุปสงค์ แรงงาน (แห่ง)	-	2,370	-	2,610	-	-	0.4437	-	0.4785	-	0.9222	สศร. (วร.)
	8) โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน	จำนวนระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานที่ได้รับการพัฒนา	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	สศร. (วร.)
	9) โครงการศึกษาวิเคราะห์ และพัฒนาระบบเตือนภัยด้านแรงงาน	จำนวนรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน	12	12	12	12	12	0.1836	2.1911	0.1836	0.1836	0.1836	2.9255	สศร. (ศร.) / สรจ.

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ	
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559		รวมงบประมาณ
	10) โครงการพัฒนาแบบจำลองเศรษฐกิจการแรงงาน	จำนวนแบบจำลองเศรษฐกิจการแรงงาน	-	-	1	-	-	-	-	2.0075	-	-	2.0075	สศร. (ศร.)
	11) โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลระบบคลังข้อมูลเศรษฐกิจและระบบเครื่องชี้วัดภาวะแรงงาน	จำนวนรายการข้อมูลที่ปรับปรุงฐานข้อมูลเป็นรายเดือน	38	40	42	44	46	0.1476	0.1476	0.1476	0.1476	0.1476	0.7380	สศร. (ศร.)
	12) โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลแรงงานนอกประเทศ (ด้านคน)	จำนวนแรงงานนอกประเทศในฐานข้อมูล(ด้านคน)	2.4	2.7	3.0	3.3	3.6	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	10.0000	สศร. (ศร.)
	13) โครงการพัฒนาระดับชี้วัดภาวะแรงงานระดับประเทศและระดับจังหวัด	จำนวนดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน-ส่วนกลาง	45	50	55	60	65	0.6160	0.6160	0.6160	0.6160	0.6160	3.0800	สศร. (ศร.) / สรจ.
	14) โครงการพัฒนาการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานด้วยดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานระดับประเทศและระดับจังหวัด	จำนวนรายงานสถานการณ์แรงงานรายเดือน/รายไตรมาส/รายปี (ฉบับ)	5	5	5	5	5	0.5406	0.5406	0.5406	0.5406	0.5406	2.7030	สศร. (ศร.)
	15) โครงการศึกษาวิเคราะห์และจัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจแรงงานมหภาค	จำนวนรายงานภาวะเศรษฐกิจการแรงงานมหภาค (ฉบับ)	-	1	1	1	1	-	0.0973	0.0973	0.0973	0.0973	0.3892	สศร. (ศร.) / ศก./คจ.

ชุดโครงการ	โครงการ/ กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)						ผู้รับผิดชอบ
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ	
	16) โครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไป แรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม	จำนวนลูกจ้างที่สำรวจ	500	500	550	550	550	0.0600	0.0600	0.0700	0.0700	0.0700	0.3300	สศร. (คจ.)
	17) โครงการศึกษาผลกระทบจากการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	จำนวนรายงานผลการศึกษา (1 เรื่องต่อ 1 จังหวัด)	77	77	77	77	77	3.8500	3.8500	3.8500	3.8500	3.8500	19.2500	สศร. (คจ.) / สรจ.
	- ส่วนกลาง		1	1	1	1	1	0.0500	0.0500	0.0500	0.0500	0.0500	0.2500	
	- ส่วนภูมิภาค		76	76	76	76	76	3.8000	3.8000	3.8000	3.8000	3.8000	19.0000	
	18) โครงการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของสภาที่ปรึกษาฯ	จำนวนเรื่องที่ศึกษาวิจัย	-	1	-	-	-	0.3000	0.3000	-	-	-	0.3000	สศร. (สรจ.)
1.2.2 โครงการศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงานระดับจังหวัด	มี 4 โครงการ/กิจกรรม คือ							283.5680	290.0250	284.2680	290.9510	284.2680	1,433.0800	สศร. / สรจ.
	1) โครงการสำรวจและพัฒนาระบบข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงานระดับจังหวัด**จำนวนหมู่บ้านที่ดำเนินโครงการสำรวจ 74,944 หมู่บ้าน	จำนวนแรงงานที่สำรวจ (ล้านคน)	2.6230	2.6230	2.6230	2.6230	2.6230	269.7984	269.7984	269.7984	269.7984	269.7984	1,348.9920	สศร. (คจ./สร./ศปส.) / สรจ.

ชุดโครงการ	โครงการ/ กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ		
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559		รวมงบ ประมาณ	
	2) โครงการสำรวจ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ของแรงงานทั่วไป แรกเข้าทำงานในภาค อุตสาหกรรม	จำนวนลูกจ้างที่ สำรวจ (คน)	38,000	38,000	41,800	41,800	41,800	41,800	4,3000	5,0000	5,0000	5,0000	23,6000	สศร. (คจ.) / สรจ.	
	3) โครงการสำรวจ ข้อมูลอุปสงค์และ อุปทานแรงงานระดับ จังหวัด	จำนวน สถานประกอบ การที่สำรวจ ข้อมูลอุปสงค์ แรงงาน (แห่ง)	-	41,930	-	46,090	-	-	6,4570	-	6,6830	-	13,1400	สศร. (วร.) / สรจ.	
	4) โครงการพัฒนา ดัชนีชี้วัดภาวะ แรงงานระดับจังหวัด และจัดทำรายงาน สถานการณ์แรงงาน ด้วยดัชนีชี้วัดภาวะ แรงงานระดับจังหวัด	จำนวนรายงาน สถานการณ์ แรงงานราย ไตรมาส/รายปี (5 ฉบับต่อ 1 จังหวัด)	380	380	380	380	380	380	9,4696	9,4696	9,4696	9,4696	47,3480	สศร. (ศร.) / สรจ.	
1.2.3 โครงการ พัฒนาระบบ	มี 5 โครงการ/ กิจกรรม คือ								45,2000	43,5000		40,0000	42,2000	287,7000	ศทส.(บค.)
เทคโนโลยี สารสนเทศ และการ สื่อสาร	1) โครงการบูรณาการ เครือข่ายสื่อสารข้อมูล กระทรวงแรงงาน	มีระบบเครือข่าย สื่อสารข้อมูล กระทรวงแรงงาน ที่สามารถใช้ งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	32,0000	35,0000	38,0000	40,0000	174,0000	ศทส.(บค)	

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรม ย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ	
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559		รวมงบประมาณ
	2) โครงการจัดทำระบบความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	มีระบบความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1 ระบบ	-	-	-	-	15.0000	-	-	-	15.0000	ศทส.(บค)	
	3) โครงการการระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	มีระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	-	1 ระบบ	-	-	-	-	10.0000	-	-	10.0000	ศทส.(บค)	
	4) โครงการการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	มีระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พร้อมให้บริการประชาชนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ	2 ระบบ	2 ระบบ	2 ระบบ	2 ระบบ	2 ระบบ	1.2000	1.5000	1.8000	2.0000	2.2000	8.7000	ศทส.(บค)
	5) โครงการศูนย์สำรองข้อมูลกระทรวงแรงงาน (DISASTER RECOVERY CENTER-DRC)	มีศูนย์สำรองข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อความมั่นคงปลอดภัยและความเสี่ยงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ กระทรวงแรงงาน	-	-	1 ศูนย์	-	-	-	-	80.0000	-	-	80.0000	ศทส.(บค)

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ	
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559		รวมงบประมาณ
1.2.4 โครงการศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ		จำนวนระบบสารสนเทศเชิงบูรณาการด้านแรงงานที่สามารถรองรับการใช้ข้อมูลที่หลากหลายและตอบสนองการใช้ข้อมูลเพื่อการบริการด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ	80	85	90	95	100	98.2400	278.1200	56.0000	56.0000	56.0000	544.3600	ศพส.(พร)

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: พัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้วยการวิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน
กลยุทธ์ที่ 1.3: พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการขององค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงรุก

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)						ผู้รับผิดชอบ
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ		
1.3.1 กิจกรรมบริหารจัดการด้านอำนวยความสะดวกและงานสารบรรณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหาร สป.รง. และกระทรวงแรงงาน		จำนวนครั้งในการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกสนับสนุนการดำเนินงานผู้บริหาร สป.รง.	1/308	1/313	1/320	1/320	1/320	1/320	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	25.0000	สบก.(จส.)
		2. จำนวนหนังสือราชการที่รับเข้าและส่งออกของ สป./รง.	28,500	29,000	29,500	29,500	29,500	29,500	29,500						
1.3.2 กิจกรรมพิจารณาปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับด้านแรงงาน ปี 2555-2559		จำนวนกฎหมายที่ผ่านการพิจารณาเสร็จสิ้น	10	10	10	10	10	10	0.6000	0.6300	0.6600	0.6900	0.7200	3.3000	สบก.(กม.)
1.3.3 กิจกรรมสื่อสารประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ด้านแผนยุทธศาสตร์และภารกิจเชิงนโยบายด้านแรงงาน		จำนวนครั้งในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแรงงาน และการบริหารจัดการเพื่อการสื่อสารองค์กร	9,500	9,500	9,500	9,500	9,500	9,500	1.2840	1.2840	1.2840	1.2840	1.2840	6.4200	สบก.(ผป.)

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)						ผู้รับผิดชอบ
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ	
1.3.4 โครงการบริหารจัดการด้านงบประมาณบัญชี พัสดุและจัดซื้อจัดจ้าง	มี 5 โครงการ/กิจกรรม คือ												156.9239	สบก.(คพ.)
	1) โครงการพัฒนาระบบบัญชีสินทรัพย์	มีระบบบัญชีสินทรัพย์ที่สามารถใช้งานได้	1	1	-	-	-		29.0000	-	-	-	39.0000	สบก.(คพ.)
	2) โครงการพัฒนาระบบการบริหารสัญญาจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบสำนักรัฐมนตรีว่าด้วยพัสดุ พ.ศ. 2535	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าใจและใช้ระบบการบริหารสัญญาได้	80	-	-	-	-	0.0380	-	-	-	-	0.0380	สบก.(คพ.)
	3) โครงการก่อสร้างและบำรุงรักษาอาคารสถานที่	ร้อยละของจำนวนกิจกรรมที่สำเร็จตามแผน	90	95	100	100	100	60.0000	52.5000	1.0000	1.9200	-	115.4200	สบก.(คพ.)
	4) โครงการบริหารงบประมาณ - โครงการจัดทำต้นทุนต่อหน่วย	ร้อยละของจำนวนกิจกรรมที่สำเร็จตามแผน	90	95	100	100	100	0.3100	0.3100	0.3100	0.3100	0.3100	1.5500	สบก.(คพ.)
	5) โครงการปรับปรุงระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิดภายในบริเวณกระทรวงแรงงาน	ร้อยละของกิจกรรมที่สำเร็จตามแผน	90	90	90	90	90	0.1500	0.1650	0.1815	0.1997	0.2197	0.9159	สบก.(คพ.)

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)						ผู้รับผิดชอบ
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ	
1.3.5 โครงการพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายแรงงาน	มี 2 โครงการ/กิจกรรม คือ								20.9180	21.0890	21.4930	22.3330	105.4740	สบก./สรจ./ศพส.
	1) โครงการพัฒนาการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรของสป.	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมตามโครงการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร	80	85	90	95	100		0.6000	0.6000	0.6000	0.6000	3.0000	สบก.(พบ.)
	2) โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงาน โดยมีกิจกรรมย่อย 9 กิจกรรมดังนี้	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรมไม่ต่ำกว่า	90	90	90	90	90		19.0410	20.3180	20.8930	21.7330	102.4740	สบก. / สรจ.
	2.1) โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงาน	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในสังกัด สป.ร.ง. ที่ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม	80	80	80	80	80		15.0000	15.0000	15.0000	15.0000	75.0000	สบก.(พบ.)
	2.2) โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากร สป.ร.ง.	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในสังกัด สป.ร.ง. ที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	80	80	80	80	80		0.3000	0.3300	0.4000	0.4400	1.8300	สบก.(พบ.)

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)						ผู้รับผิดชอบ
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ	
	2.3) โครงการเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากร สป.ร.ง.	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในสังกัด สป.ร.ง. ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	25	35	45	50	50	0.2760	0.8160	1.1290	1.1930	1.1930	4.6070	สบก.(พป.) /ศทส.
	2.4) โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติกรด้านการบัญชีภาครัฐสำหรับบุคลากรของสป. ร.ง.	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในสังกัด สป.ร.ง. ที่ได้รับการอบรม	80	80	80	80	80	0.3000	0.3000	0.3000	0.3000	0.3000	1.5000	สบก. (คพ.)
	2.5) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาขีดความสามารถจัดซื้อจัดจ้างด้วยอิเล็กทรอนิกส์”	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในระบบ e-GP ได้อย่างถูกต้อง	80	80	80	80	80	0.0650	0.0720	-	-	-	0.1370	สบก. (คพ.)
	2.6) โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ปี 2555-2559	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	-	80	-	-	80	-	0.4000	-	-	0.5000	0.9000	สบก. (กม.)

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)						ผู้รับผิดชอบ
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ	
	2.7) โครงการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาวิสัยและป้องกันไม่ให้อุบัติภัยได้ระดับภัยพิบัติ	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	80	80	80	80	80	0.6000	0.8000	1.0000	1.2000	1.4000	5.0000	สบก. (กม.)
	2.8) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสพ.ร. เพื่อเพิ่มพูนความรู้	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	80	80	80	80	80	1.6000	1.6000	1.6000	1.6000	1.6000	8.0000	สบก. / สรจ.
	2.9) กิจกรรมอำนวยความสะดวกด้านการพัฒนาบุคลากร	จำนวนกิจกรรมอำนวยความสะดวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากร	10	10	10	10	10	0.9000	1.0000	1.1000	1.2000	1.3000	5.5000	สบก.(พบ.)
1.3.6 โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ สป.ร. และ กร. ปี 2555-2559		ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	100	-	-	-	-	4.0000	-	-	-	-	4.0000	สบก. (พบ.)

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)						ผู้รับผิดชอบ		
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ			
1.3.7 โครงการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.ร.ง. ปี 2555-2559	มี 6 โครงการ/กิจกรรม คือ														22.9146	สบก.(พอ.)
	1) โครงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับสูงขึ้น	จำนวนตำแหน่งที่มีการประเมินค่าจ้างตามระบบโปรแกรมประเมินค่าจ้าง (Jethro) ของ กพ.	10	15	20	25	30		0.6500	0.6000	0.5000	0.5000			2.8500	สบก.(พอ.)
	2) โครงการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ข้าราชการของ สป.ร.ง.	จำนวนสายงานที่ได้รับการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	2	2	2	2	2	สายงาน	0.4000	0.4000	0.4000	0.4000			2.0000	สบก.(พอ.)
	3) โครงการทบทวนระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการ สำหรับ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ)	ร้อยละความสำเร็จของโครงการ	80	80	80	80	80		0.3297	0.8539	0.9393	1.0332	-		3.1561	สบก.(พอ.)
	4) โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน	50 คน	50 คน	50 คน	50 คน	50 คน		0.4090	0.4555	0.5050	0.5611	0.6234		2.5540	สบก.(พอ.)
	5) กิจกรรมอำนวยความสะดวกการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนเรื่อง/กิจกรรมอำนวยความสะดวกในการบริหารทรัพยากรบุคคล	10	10	10	10	10		1.7600	1.9360	2.1296	2.3427	2.5768		10.7451	สบก.(พอ.)
	6) โครงการวางแผนการทดแทนตำแหน่งงานว่าง	ระดับความสำเร็จของการวางแผนทดแทนตำแหน่งงานว่าง	5	5	5	5	5		0.2913	0.3058	0.3211	0.3372	0.3540		1.6094	สบก.(พอ.)

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)						ผู้รับผิดชอบ
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ	
1.3.8 กิจกรรมการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน		จำนวนเรื่องของการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม	2 เรื่อง	2 เรื่อง	2 เรื่อง	2 เรื่อง	2 เรื่อง	0.3000	0.3150	0.3308	0.3473	0.3647	1.6577	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
1.3.9 โครงการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ	1. โครงการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการกระทรวงแรงงานและสปป.แรงงาน	จำนวนครั้งในการดำเนินการเกี่ยวกับ การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของหน่วยงานในสังกัด กรง. และ สป.รง.	5 ครั้ง	5 ครั้ง	5 ครั้ง	5 ครั้ง	5 ครั้ง	1.1544	0.4076	1.2687	0.5390	1.4199	4.7896	กพป./สรจ.
1.3.10 โครงการพัฒนาศูนย์ภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สป.รง.	มี 2 กิจกรรม/โครงการคือ 1. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สป.รง.	ร้อยละของระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน กพร. กำหนด	80	85	90	95	100	1.3842	1.4668	1.5614	1.6699	1.7943	7.8766	กพป./สรจ.
	2) โครงการส่งเสริมและพัฒนาด้านความร่วมมือของบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จของโครงการ	80	80	80	80	80	0.0500	0.0525	0.0550	0.0575	0.0600	0.2750	กพป.

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)						ผู้รับผิดชอบ
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ	
1.3.11 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	มี 3 โครงการ/กิจกรรม คือ													ศพส. (บค.)
	1) โครงการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่ได้รับจัดสรรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	484 เครื่อง	745 เครื่อง	464 เครื่อง	430 เครื่อง	350 เครื่อง		45.0000	36.9320	33.6660	32.9730	181.6830	ศพส. (บค.)
	2) โครงการบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย และอุปกรณ์ระบบความปลอดภัย	จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และเครือข่ายได้รับการดูแลบำรุงรักษาให้สามารถใช้งานได้ปกติ	1,556 เครื่อง	1,478 เครื่อง	1,560 เครื่อง	1,580 เครื่อง	1,600 เครื่อง		14.0000	15.6000	18.5000	19.2000	84.5000	ศพส. (บค.)
	3) โครงการบำรุงรักษาระบบงานสารสนเทศ	มีระบบสารสนเทศที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษาให้สามารถใช้งานได้ปกติอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมให้บริการประชาชนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ	9 ระบบ	9 ระบบ	9 ระบบ	9 ระบบ	9 ระบบ		14.0000	1.3320	1.4660	1.7730	20.1830	ศพส. (บค.)

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: ขับเคลื่อนและพัฒนาการบริหารด้านแรงงานในประเทศ

ผลผลิต : การบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน

ตัวชี้วัดผลผลิต		ค่าเป้าหมาย				
		ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559
เชิงปริมาณ	จำนวนผู้รับบริการผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานหรือสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	217,650 คน	228,533 คน	239,959 คน	251,957 คน	264,555 คน
เชิงคุณภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่มีรับบริการด้านแรงงานไม่ต่ำกว่า	80	80	80	80	80
เชิงเวลา	ร้อยละของโครงการเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงานที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ	90	90	90	90	90
เชิงต้นทุน	สัดส่วนค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายตามแผน	93	93.5	94	94.5	95

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: ขับเคลื่อนและพัฒนาการบริหารด้านแรงงานในประเทศ
กลยุทธ์ 2.1 วางแนวทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกพื้นที่ (จังหวัด)

ชุดโครงการ	โครงการย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)						ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ			
2.1.1 กิจกรรมบริหารและบูรณาการการจัดการด้านแรงงานสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	มี 3 โครงการ/กิจกรรม คือ													80.7755	สศป. (บจ.)/ สรจ.	
	1) กิจกรรมการบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	จำนวนครั้งของการบริหารจัดการ	4 เรื่อง/ 10 ครั้ง	4 เรื่อง/ 10 ครั้ง	4 เรื่อง/ 10 ครั้ง	4 เรื่อง/ 10 ครั้ง	4 เรื่อง/ 10 ครั้ง		13.2978	14.6277	16.0905	17.5709	19.1886	13.5971	สศป. (บจ.)	
	2) กิจกรรมการบูรณาการจัดบริการด้านแรงงานสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	จำนวนประชาชนในพื้นที่/ชุมชนที่ได้รับการบริการด้านแรงงาน	18,600 คน	23,100 คน	25,400 คน	28,000 คน	30,800 คน		8.8707	9.7577	10.7335	11.8069	12.9876	54.1564	สศป. (บจ.)/ สรจ.	
	3) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนิเทศงานตามกลยุทธ์ ประสานและ บูรณาการการจัดการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน	จำนวนครั้งในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ	4 ครั้ง	4 ครั้ง	4 ครั้ง	4 ครั้ง	4 ครั้ง		2.2000	2.4200	2.6620	2.8000	2.9400	13.0220	สศป. (บจ.)	ย้ายจากชุดโครงการเดิมในข้อ 1.1.3 มาเป็นกิจกรรมย่อยใน 2.1.1
2.1.2 โครงการกระบวนงานพบประชาชน		จำนวนประชาชนที่มารับบริการ (ครั้ง/คน)	8 ครั้ง/ 15,000 คน	8 ครั้ง/ 17,000 คน	8 ครั้ง/ 19,000 คน	8 ครั้ง/ 21,000 คน	8 ครั้ง/ 23,000 คน		2.5000	2.7500	3.0250	3.3275	3.6603	15.2628	สศป. (บจ.)/ สรจ.	

ชุดโครงการ	โครงการย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ	
2.1.3 กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนแผนชุมชนด้านแรงงานระดับชุมชน/หมู่บ้าน		จำนวนแผนด้านแรงงานในชุมชน/หมู่บ้านที่ได้รับการตอบสนอง	750 แผน	1125 แผน	1500 แผน	1900 แผน	2280 แผน		18,4465	20,2910	24,5523	27,0075	112,6175	สรจ. เสนอชื่อโครงการ สรจ.
2.1.4 กิจกรรมบริหารจัดการงานตามภารกิจพิเศษ	มี 3 โครงการ/กิจกรรม คือ								300.8000	300.8000	300.8000	300.8000	1509.0000	สนค./ สศป./ สรจ.
	1) โครงการสนับสนุนการดำเนินงานโครงการสายใยรักแห่งครอบครัว	จำนวนกิจกรรมที่เข้าร่วมดำเนินการ	10 ครั้ง	10 ครั้ง	10 ครั้ง	10 ครั้ง	10 ครั้ง		0.8000	0.8000	0.8000	0.8000	4.0000	สนค.
	2) โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	จำนวนแรงงานที่ได้รับการจ้างงานเร่งด่วน	75,000	75,000	75,000	75,000	75,000		300.0000	300.0000	300.0000	300.0000	1500.0000	สรจ. เสนอชื่อโครงการ สนค.
	3) โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานเศรษฐกิจชายแดน	จำนวนศูนย์ประสานงานเศรษฐกิจชายแดนที่จัดตั้ง	-	-	1 ศูนย์	-	-		-	5.0000	-	-	5.0000	สศป./ สนค./ สรจ.
2.1.5 โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานไปสู่การปฏิบัติ		จำนวนเรื่องที่นำไปสู่การปฏิบัติตามแผนพัฒนากำลังคน (1 เรื่อง/1 จังหวัด)	-	76 เรื่อง	76 เรื่อง	76 เรื่อง	76 เรื่อง		-	3,8000	3,8000	3,8000	15,2000	สรจ. เสนอชื่อโครงการ สรจ. (50,000 บาท x 76 จังหวัด)

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: ขับเคลื่อนและพัฒนา การบริหารด้านแรงงานในประเทศ
กลยุทธ์ 2.2: สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงานในพื้นที่

ชุดโครงการ	โครงการย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ	
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559		รวมงบ ประมาณ
2.2.1โครงการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กรเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน		จำนวนครั้งในการสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	1200 ครั้ง	1200 ครั้ง	1200 ครั้ง	1200 ครั้ง	1200 ครั้ง	51.4000	52.0000	52.0000	52.0000	52.0000	259.4000	สบก.(ผป.)
2.2.2 กิจกรรมสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการด้านแรงงาน	มี 2 โครงการ/กิจกรรม คือ							9.7010	29.7010	9.7010	9.7010	9.7010	68.5050	สบก.(ผป.)/ ชส.
	1. กิจกรรมสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการด้านแรงงาน	จำนวนครั้งในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแรงงาน และการบริการจัดการเพื่อการสื่อสารองค์กร	40900 ครั้ง	40900 ครั้ง	40900 ครั้ง	40900 ครั้ง	40900 ครั้ง	9.7010	9.7010	9.7010	9.7010	9.7010	48.5050	สบก.(ผป.)
	2. กิจกรรมพิเศษเนื่องในวันครบรอบวันสถาปนากระทรวงแรงงาน 20 ปี	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน	-	100	-	-	-	-	20.0000	-	-	-	20.0000	

ชุดโครงการ	โครงการย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	
2.2.3 กิจกรรมผลิตชุดนิทรรศการด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการของแรงงานจังหวัด		จำนวนชิ้นของชุดนิทรรศการที่ผลิตและเผยแพร่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการของแรงงานจังหวัด	-	380 ชิ้น (5 ชิ้น/ จว.)	380 ชิ้น (5 ชิ้น/ จว.)	380 ชิ้น (5 ชิ้น/ จว.)	380 ชิ้น (5 ชิ้น/ จว.)	-	1.9000	1.9000	1.9000	1.9000	สบก. (สป.)/ สรจ.
2.2.4 โครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ “รัก” การทำงาน		รัฐบาลมีสถานที่/ระบบการบริหารจัดการสำหรับเป็นศูนย์กลางในการปลูกฝังค่านิยมให้เยาวชนและประชากรวัยทำงาน เกิดค่านิยมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งทัศนคติในการรักและมีวินัยในการทำงาน	-	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	-	550.0000	75.0000	75.0000	75.0000	สบก. (สป.)
2.2.5 กิจกรรมการเสริมสร้างและสนับสนุนการดำเนินงานเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน	มี 3 โครงการ/กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมการบริหารจัดการเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน	จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่มาขอรับบริการร้อยละของจำนวนประชาชนที่ได้รับการคัดกรองเพื่อส่งต่อ	217,650 คน	228,533 คน	239,959 คน	251,957 คน	264,555 คน	159,1360	166.5000	175.7000	184.9000	194.1000	สบป. (สป.)
			ไม่ต่ำกว่า 30	ไม่ต่ำกว่า 30	ไม่ต่ำกว่า 30	ไม่ต่ำกว่า 30	ไม่ต่ำกว่า 30	14.0000	16.0000	18.0000	20.0000	22.0000	สบป. (สป.)

ชุดโครงการ	โครงการย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)						ผู้รับผิดชอบ
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ	
	2) กิจกรรมการเสริมสร้างและสนับสนุนการดำเนินงานเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน อาทิเช่น	จำนวนแกนนำอาสาสมัครแรงงาน	7255 คน	7618 คน	7999 คน	8399 คน	8813 คน	65.1360	70.5000	77.7000	84.9000	92.1000	390.3360	สศป. (สภ.)
	- ส่งเสริมสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้กับ อสร.						52.2360	57.6000	64.8000	72.0000	79.2000	325.8360		
	- กิจกรรมคัดเลือก อสร. ดีเด่น						2.9000	2.9000	2.9000	2.9000	2.9000	14.5000		
	- พัฒนาศักยภาพพี่เลี้ยง อสร./อสร.						10.0000	10.0000	10.0000	10.0000	10.0000	50.0000		
	- ค่าตอบแทน อสร. เป็นต้น						80.0000	80.0000	80.0000	80.0000	80.0000	400.0000	สศป. (สภ.)	
2.2.6 โครงการนำร่องการสำรวจข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่	3) กิจกรรมจ้างบัณฑิตแรงงาน	จำนวนบัณฑิตแรงงาน และในพื้นที่ได้รับบริการ	554 คน	554 คน	554 คน	554 คน	554 คน	80.0000	80.0000				400.0000	สศป. (สภ.)/ สรจ.
		จำนวนจังหวัดนำร่อง	-	16 จังหวัด	20 จังหวัด	20 จังหวัด	20 จังหวัด	-	4.0000	5.0000	5.0000	5.0000	19.0000	

ชุดโครงการ	โครงการย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ	
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559		รวมงบ ประมาณ
2.2.7 กิจกรรมบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินด้านแรงงาน	1) กิจกรรมติดตามวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ และรายงานสถานการณ์ความเคลื่อนไหวด้านแรงงานที่กระทบภารกิจกระทรวงแรงงาน	จำนวนเรื่อง/ครั้งในการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินด้านแรงงาน	55 เรื่อง/ 60 ครั้ง	56 เรื่อง/ 70 ครั้ง	57 เรื่อง/ 80 ครั้ง	58 เรื่อง/ 90 ครั้ง	59 เรื่อง/ 100 ครั้ง	1.0700	1.1770	1.2950	1.4240	1.5670	6.5330	สศป. (สภ.)
2.2.8 โครงการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน		1. จำนวนศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานที่จัดตั้งใหม่	5 แห่ง	5 แห่ง	5 แห่ง	5 แห่ง	5 แห่ง	1.6434	1.8078	1.9885	2.1874	2.4061	10.0332	สศป. (ศบช.)
			37 แห่ง	42 แห่ง	47 แห่ง	52 แห่ง	55 แห่ง	11.8977	13.3917	14.8857	16.3797	17.8737	74.4284	
		2. จำนวนศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา												

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

ผลผลิต : ส่งเสริมการขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

ตัวชี้วัดผลผลิต		ค่าเป้าหมาย			
		ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558
เชิงปริมาณ	1. นายจ้างมีความต้องการจ้างแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไม่ต่ำกว่า	50,000 คน	50,000 คน	50,000 คน	50,000 คน
	2. จำนวนแรงงานในต่างประเทศที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่า	450,000 คน	450,000 คน	450,000 คน	450,000 คน
เชิงคุณภาพ	1. ร้อยละของแรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการช่วยเหลือเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่า	70	70	70	70
	2. ร้อยละของแรงงานทักษะฝีมือที่นายจ้างต้องการจ้างงานไม่ต่ำกว่า	10	10	10	10
เชิงเวลา	ร้อยละของผู้ร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินได้รับการตามมาตรฐานเวลาที่กำหนด (ระยะเวลามาตรฐาน 16 วันทำการ)	90	92.5	95	97.5
เชิงต้นทุน	สัดส่วนค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายตามแผน	93	93.5	94	94.5
					95

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ
กลยุทธ์ 3.1: ส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการด้านแรงงาน แบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)						ผู้รับผิดชอบ
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ		
3.1.1 กิจกรรมส่งเสริมการดำเนินงานตามพันธกิจในฐานะสมาชิกของ ILO ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	มี 3 โครงการ/กิจกรรม คือ	4/200	4/205	4/210	4/215	4/220	4/220		47.7100	53.4600	57.6700	63.4200	69.73	291.99	สปร. (วท.)
		2. จำนวนรายงานการปฏิบัติตามพันธกรณีกับ ILO ของประเทศไทย (ฉบับ)	2 ฉบับ	2 ฉบับ	2 ฉบับ	2 ฉบับ	2 ฉบับ		32.0500	35.2300	38.7200	42.5700	46.8000	195.3700	สปร. (วท.)
	2) โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111	ผลการศึกษา (ฉบับ)	-	1 ฉบับ	-	-	-	-		1.0000	-		-		1.0000
	3) กิจกรรมการจัดประชุมคณะประสานงานประจำปี การประชุมประจำปีขององค์การระหว่างประเทศและการประชุมที่เกี่ยวข้อง พ.ศ.2555-2559	จำนวนรายงาน/จำนวนถ้อยแถลงของประเทศไทย ต่อที่ประชุม (ฉบับ/ข้อเสนอ)	10/4	10/4	10/4	10/4	10/4		15.6600	17.2300	18.9500	20.8500	22.9300	95.6200	สปร. (วท.)

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)						ผู้รับผิดชอบ
			2555	2556	2557	2558	2559		2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ	
3.1.2 กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคีและพหุภาคี	มี 3 กิจกรรม/โครงการ คือ		-	-	-	-	-		10.9000	12.4890	13.2000	14.5020	15.9541	67.0451	สปร. (วท.)
	1) กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านแรงงานในกรอบทวิภาคีและพหุภาคี	1. จำนวนกิจกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ในกรอบทวิภาคีและพหุภาคี (เรื่อง/ครั้ง)	10/220	10/230	10/240	10/250	10/260		1.0000	1.1000	1.2200	1.3320	1.4641	6.1161	สปร. (วท.)
		2. จำนวนข้อเสนอด้านแรงงานระหว่างประเทศในกรอบทวิภาคีและพหุภาคี	1	1	1	1	1								
3.1.3 กิจกรรมการสร้างเสริมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านแรงงาน (AEC)	2) กิจกรรมการประชุมและเจรจาด้านแรงงานภายใต้กรอบทวิภาคีและพหุภาคี	จำนวนน้อยแถลง/กำหนดทำที่ของประเทศไทยต่อที่ประชุม	2	2	2	2	2		9.9000	10.8890	11.9800	13.1700	14.4900	60.4290	สปร. (วท.)
	3) โครงการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว	จำนวนข้อเสนอจากการประชุม	-	1	-	-	-		-	0.5000	-	-	-	0.5000	สปร. (วท.)
	มี 3 โครงการ/กิจกรรม คือ								0.1000	0.6000	1.1000	1.1000	1.0000	3.9000	สปร. (วท.), สปร. (กม.)
3.1.3 กิจกรรมการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านแรงงาน (AEC)	1) กิจกรรมการเตรียมความพร้อมรองรับ การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีเพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ปี พ.ศ.2558	จำนวนครั้งการจัดสัมมนา/ประชุมให้ความรู้ด้านกฎหมาย/วัฒนธรรมของประเทศอาเซียน	-	-	1	1	1		-	-	0.5000	0.5000	0.5000	1.5000	สปร. (วท.)

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)						ผู้รับผิดชอบ
			2555	2556	2557	2558	2559		2555	2556	2557	2558	2559	รวมงบประมาณ	
	2) กิจกรรมการทบทวนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี 7 สาขาวิชาชีพตามกรอบ AEC ในปี พ.ศ. 2558	จำนวนครั้งการจัดสัมมนา/ประชุมเพื่อติดตามความคืบหน้าของการพัฒนา / ปรับปรุง กฎหมาย/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี 7 สาขาวิชาชีพ	1	1	1	1	-		0.1000	0.1000	0.1000	0.1000	-	0.4000	สปร. (วท.) / สบก. (กม.)
	3) กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานเพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558	จำนวนครั้งการจัดสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ	-	1	1	1	1		-	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	2.0000	สปร. (วท.)
3.1.4 กิจกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการเจรจาและพัฒนาข้อตกลงกับประเทศคู่เจรจาภายใต้กรอบการเจรจาเขตการค้าเสรี (FTA)	มี 6 โครงการ/กิจกรรม คือ								2.5350	2.4850	3.0850	3.0500	3.6200	14.7750	สปร. (จส.)

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	
	1) กิจกรรมการประชุมหารือ และพัฒนาข้อตกลงของประเทศคู่เจรจาภายใต้กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม และ/หรือผู้ปกครองระหว่างประเทศ พ.ศ. 2555-2559	การดำเนินการตามกิจกรรมภายใต้กรอบ FTA (เรื่อง/ครั้ง)	1/66	1/70	1/74	1/78	1/82		0.1750	0.2350	0.2300	0.2300	สปร. (จส.)
		จำนวนข้อตกลง/ข้อเสนอ (เรื่อง)	1	1	1	1	1						
	2) โครงการประชุมคณะกรรมาธิการแรงงาน ไทย-นิวซีแลนด์	จำนวนกิจกรรมภายใต้ความร่วมมือด้านแรงงานที่ได้ดำเนินการในปีไทยเป็นเจ้าภาพ	1	-	1	-	1		0.7300	-	-	1.0000	สปร. (จส.)
	3) โครงการประชุมคณะทำงานร่วมไทย-มาเลเซีย ว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน (JWG)	จำนวนข้อเสนอแนะหรือความร่วมมือที่สามารถดำเนินการได้	-	1	-	1	-		-	-	0.6500	-	สปร. (จส.)
	4) โครงการประชุมและเจรจายานาชาติด้านแรงงานไทย-มาเลเซีย ว่าด้วยความร่วมมือทางเศรษฐกิจสังคม และ/หรือ ข้อเสนอแนะระหว่างประเทศ	จำนวนประเด็นการหารือ / การเจรจาความร่วมมือทางเศรษฐกิจสังคม และ/หรือ ข้อเสนอแนะระหว่างประเทศ	1	1	1	1	1		1.6300	1.7900	2.1700	2.3900	สปร. (จส.)
	5) กิจกรรมพัฒนาระบบการเจรจาภายใต้กรอบการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และที่มีผลกระทบ	1. สร้างกลไกคณะทำงาน / คณะกรรมการร่วมภายในและ/หรือภายนอกองค์กร	1	1	1	1	1						
		2. รายงานสรุปผลการประชุม/หรือเผยแพร่ผลการประชุม	1	1	1	1	1						
	6) กิจกรรมการส่งเสริมองค์ความรู้ด้าน FTA	จำนวนครั้งของการสัมมนา	1	1	1	1	1						

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ
กลยุทธ์ 3.2: ขยายความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อส่งเสริมแรงงานไทยให้มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศ

ชุดโครงการ	โครงการ/ กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ ขอบ		
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559		รวมงบ ประมาณ	
3.2.1 โครงการ ขยายตลาด แรงงานไทย ในต่างประเทศ	มี 5 โครงการ/ กิจกรรม คือ														สปร.(ปร.)/ สนร.
	1) โครงการขยาย ตลาดแรงงานไทย ในต่างประเทศ	จำนวนประเทศที่ ได้รับการส่งเสริม และรักษาตลาด แรงงานไทย	8	8	8	8	8		14.8000	16.2000	17.6000	19.0000	20.4000	88.0000	สปร.(ปร.)/ สนร.
	2) กิจกรรมการ ขยายและรักษา ตลาดแรงงานไทย ในต่างประเทศ	จำนวนแรงงานไทย ที่ได้รับการส่งเสริม การจ้างงานไปทำงาน ในต่างประเทศ	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000		1.3000	1.4000	1.5000	1.6000	1.7000	7.5000	สปร.(ปร.)/ สนร.
	3) กิจกรรมเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ตลาดแรงงานไทย ในต่างประเทศ	จำนวนสื่อสิ่งพิมพ์ ที่เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ต่อ นายจ้าง/สถาน ประกอบการ	40,000	40,000	40,000	40,000	40,000		0.5000	0.6000	0.7000	0.8000	0.9000	3.5000	สปร.(ปร.)/ สนร.
	4) วิเคราะห์งาน สถานการณ์แรงงาน ในต่างประเทศ รวมทั้งรวบรวม สถิติ ข้อมูล สถานการณ์ แรงงานไทย ในต่างประเทศ	จำนวนรายงาน สถานการณ์ แรงงานในต่าง ประเทศ	24 ครั้ง	24 ครั้ง	24 ครั้ง	24 ครั้ง	24 ครั้ง		0.7000	0.8000	0.9000	1.0000	1.1000	4.5000	สปร.(ปร.)/ สนร.
	5) โครงการ ประชุมสัมมนา สำนักงานแรงงาน ไทยในต่าง ประเทศ	ระดับความสำเร็จ ของการจัดประชุม สัมมนาเป็นไปตาม วัตถุประสงค์	1	1	1	1	1		0.3000	0.4000	0.5000	0.6000	0.7000	2.5000	สปร.(ปร.)/ สนร.

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ
กลยุทธ์ 3.3: คัดกรองสิทธิประโยชน์และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทย

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรม ย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ	
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559		รวมงบ ประมาณ
3.3.1 กิจกรรม รับเรื่องราว ร้องทุกข์	มี 4 โครงการ/กิจกรรม คือ							7.8000	9.1000	10.4000	11.7000	13.0000	52.0000	สปร.(ปร.)/ สนร.
	1) กิจกรรมรับเรื่องราว ร้องทุกข์แรงงานไทยใน ต่างประเทศ	จำนวนครั้งในการ รับเรื่องราวร้องทุกข์ ของแรงงานไทย ในต่างประเทศ	3,600	3,600	3,600	3,600	3,600	0.6000	0.7000	0.8000	0.9000	1.0000	4.0000	สปร. (ปร.)/ สนร.
	2) กิจกรรมตรวจเยี่ยม แรงงานไทย เพื่อดูแล ช่วยเหลือแรงงานไทย	จำนวนครั้งในการ ตรวจเยี่ยมแรงงาน ไทย	1,800	1,800	1,800	1,800	1,800	1.9000	2.0000	2.1000	2.2000	2.3000	10.5000	สปร. (ปร.)/ สนร.
	3) กิจกรรมการแก้ไข ปัญหาของแรงงานไทย ในต่างประเทศจนได้ ข้อยุติ	ร้อยละของปัญหา แรงงานไทยในต่าง ประเทศที่ได้รับ การแก้ไข	86	86	86	86	86	1.3000	1.4000	1.5000	1.6000	1.7000	7.5000	สปร. (ปร.)/ สนร.
3.3.2 กิจกรรม คัดกรองสิทธิ ประโยชน์ แรงงานไทย	4) โครงการให้บริการรับ เรื่องราวร้องทุกข์ ผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงาน ต่างประเทศ	จำนวนประเทศที่ให้ บริการรับเรื่องราว ร้องทุกข์ผ่านทาง โทรศัพท์ระหว่าง ประเทศ	5 ประเทศ	7 ประเทศ	9 ประเทศ	11 ประเทศ	13 ประเทศ	4.0000	5.0000	6.0000	7.0000	8.0000	30.0000	สปร.(ปร.)
	มี 3 โครงการ/กิจกรรม คือ							5.4000	5.7000	6.0000	6.3000	6.6000	30.0000	สปร. (ปร.)/ สนร.
	1) กิจกรรมติดตามสิทธิ ประโยชน์ (ที่เป็นตัวเงิน) ให้กับแรงงานไทยในต่าง ประเทศ	จำนวนแรงงานไทย ที่ได้รับ การช่วยเหลือติดตาม สิทธิประโยชน์ (ที่เป็นตัวเงิน)	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน	1.3000	1.4000	1.5000	1.6000	1.7000	7.5000	สปร. (ปร.)/ สนร.

ชุดโครงการ	โครงการ/กิจกรรม ย่อย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ	
			2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559		รวมงบ ประมาณ
	2) โครงการจ้าง หน่วยงาน เพื่อ คุ้มครองสิทธิประโยชน์ แรงงานไทยใน ต่างประเทศ	จำนวนแรงงานไทยที่ ได้รับความช่วยเหลือ จากหน่วยงานความ	20 คน	20 คน	20 คน	20 คน	20 คน	3.6000	3.7000	3.8000	3.9000	4.0000	19.0000	สปร. (ปร.)/ สนร.
	3) กิจกรรมเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การคุ้มครองสิทธิ ประโยชน์แรงงานไทย ในต่างประเทศ	จำนวนสื่อสิ่ง พิมพ์ที่เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ต่อ แรงงานไทย	40,000	40,000	40,000	40,000	40,000	0.5000	0.6000	0.7000	0.8000	0.9000	3.5000	สปร.(ปร.)/ สนร.
	3.3.3 กิจกรรม พัฒนาคุณภาพ ชีวิตแรงงานไทย	มี 2 โครงการ/กิจกรรม คือ						11.3000	12.4000	13.5000	14.6000	15.7000	67.5000	สปร. (ปร.)/ สนร.
ในต่างประเทศ	1) โครงการพัฒนา คุณภาพชีวิตแรงงานไทย ในต่างประเทศ อาทิ การจัดกิจกรรมร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ และ อบรมให้ความรู้ด้าน ยาเสพติด	จำนวนแรงงานไทย ที่ได้รับการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	1,000 คน	1,000 คน	1,000 คน	1,000 คน	1,000 คน	10.0000	11.0000	12.0000	13.0000	14.0000	60.0000	สปร. (ปร.)/ สนร.
	2) กิจกรรมพัฒนาและ ขยายเครือข่ายอาสา สมัครแรงงานในต่าง ประเทศ อาทิ มีการ อบรม ความรู้ อสร. เรื่องสิทธิประโยชน์ และ ความรู้เกี่ยวกับการให้ บริการของ สนร.ไทยใน ต่างประเทศ	จำนวนเครือข่าย อาสาสมัครแรงงาน ที่เพิ่มขึ้น	95	100	105	110	115	1.3000	1.4000	1.5000	1.6000	1.7000	7.5000	สปร.(ปร.)/ สนร.

รายละเอียดตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ ตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ด้วยการวิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจ
และสังคมด้านแรงงาน

เป้าประสงค์ : ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และ
การบริหารจัดการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ : ร้อยละของข้อเสนอภายใต้ยุทธศาสตร์แรงงานที่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
แรงงานนำไปปฏิบัติ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :
$$\frac{\text{ข้อเสนอภายใต้ยุทธศาสตร์แรงงานที่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานนำไปปฏิบัติ}}{\text{ข้อเสนอภายใต้ยุทธศาสตร์แรงงานทั้งหมด}} \times 100$$

คำอธิบาย :

1. ข้อเสนอภายใต้ยุทธศาสตร์แรงงาน หมายถึง ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอและระบบ การบริหารงาน
ซึ่งได้นำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน นำไปดำเนินการต่อ
2. ส่วนราชการในสังกัด หมายถึง กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
	ปี 55	ปี 56	ปี 57	ปี 58	ปี 59
ร้อยละของข้อเสนอภายใต้ยุทธศาสตร์แรงงานที่ส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงแรงงานนำไปปฏิบัติ	80	82	84	86	88

แหล่งข้อมูล : สนศ./สศร./สศป./ตสภ./ศทส./สบก./กพบ./สรจ./กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

หน่วยงานรับผิดชอบ: วป.สศป.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนและพัฒนาการบริหารด้านแรงงานในประเทศ

เป้าประสงค์ : ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ : ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการบริการผ่านเครือข่ายอาสาสมัคร
แรงงาน หรือศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการบริการผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน
หรือศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน}}{\text{ประชาชนทั้งหมดที่ได้รับการบริการผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน
หรือศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน}} \times 100$$

คำอธิบาย :

ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง ประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการด้านแรงงาน/จัดให้
ได้รับบริการ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
	ปี 55	ปี 56	ปี 57	ปี 58	ปี 59
ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการ บริการผ่านเครือข่าย อาสาสมัครแรงงาน หรือ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	100	100	100	100	100

แหล่งข้อมูล : สดป./สนศ./สศร./สบก./สรจ.

หน่วยงานรับผิดชอบ : สก.สดป.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

เป้าประสงค์ : ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการขับเคลื่อนด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ : 1. ร้อยละของปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการแก้ไข

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{ปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการแก้ไข}}{\text{ปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศที่มีการยื่นคำร้องให้ช่วยเหลือ}} \times 100$$

คำอธิบาย :

1. แรงงานไทยในต่างประเทศ หมายถึง แรงงานไทยในต่างประเทศทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
	ปี 55	ปี 56	ปี 57	ปี 58	ปี 59
1. ร้อยละของปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการแก้ไข	87	88	89	90	91

แหล่งข้อมูล : สปร./สบก./สนร.

หน่วยงานรับผิดชอบ : สปร.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการด้านแรงงาน ในต่างประเทศ

เป้าประสงค์ : ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการขับเคลื่อนด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ : 2. นายจ้างมีความต้องการจ้างแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

หน่วยวัด : คน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : ความต้องการจ้างแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในแต่ละปี (คน)

คำอธิบาย :

1. นายจ้าง หมายถึง นายจ้างในต่างประเทศที่ต้องการจ้างแรงงานไทยไปทำงาน
2. แรงงานไทย หมายถึง แรงงานไทยที่มีทักษะ/ฝีมือตามมาตรฐานที่นายจ้างมีความต้องการจ้างไปทำงานในต่างประเทศ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
	ปี 55	ปี 56	ปี 57	ปี 58	ปี 59
2. นายจ้างมีความต้องการจ้างแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	50,000 คน	50,000 คน	50,000 คน	50,000 คน	50,000 คน

แหล่งข้อมูล : สปร./สบก./สนร.

หน่วยงานรับผิดชอบ : สปร.

บัญชีอักษรย่อหน่วยงาน

ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
1. สำนักงานรัฐมนตรี	สร.
2. สำนักบริหารกลาง	สบก.
2.1 กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานสารบรรณ	ชส.
2.2 กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและระบบงาน	พอ.
2.3 กลุ่มงานคลังและพัสดุ	คพ.
2.4 กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	ผป.
2.5 กลุ่มงานกฎหมาย	กม.
2.6 กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร	พบ.
3. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ศทส.
3.1 กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	บค.
3.2 กลุ่มวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ	ผส.
3.3 กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์	พร.
4. สำนักตรวจและประเมินผล	สตป.
4.1 กลุ่มงานตรวจราชการ	ตร.
4.2 กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล	วป.
4.3 กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานงานภูมิภาค	สภ.
4.4 กลุ่มงานบูรณาการขจัดความยากจน	บจ.
4.5 ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	ศบช.
5. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	สนศ.
5.1 กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์	พย.
5.2 กลุ่มแผนงานและงบประมาณ	ผง.
6. สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	สปร.
6.1 กลุ่มวิเทศสัมพันธ์	วท.
6.2 กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	ปร.
6.3 กลุ่มงานเจรจาเขตการค้าเสรี	จส.
7. กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง	ตสภ.
8. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กพบ.
9. สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน	สศร.
9.1 กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน	วร.
9.2 สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานต่างชาติ	สสร.
9.3 สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง	คจ.
9.4 กลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค	ศภ.
9.5 ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน	ศร.

รายชื่อคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

1. นายสุนันท์	โพธิ์ทอง	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
2. นางอำมร	เชาวลิต	ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน
3. นายสุฤทธิเดช	ข้าปัญญา	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
4. นางเพชรรัตน์	สินอวย	ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง
5. นายกรีธา	สพโชค	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
6. นายวิชัย	คงรัตนชาติ	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง
7. นางพูนผล	บุญไทย	ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง
8. นางจุฑารัตน์	จันทร์วิกุล	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
9. นายยุทธนา	สุระสมบัติพัฒนา	ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงานและงบประมาณ
10. นางวรรณิ	ศรีอุทัย	ผู้อำนวยการกลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล
11. นางลักขณา	บุญสนอง	ผู้อำนวยการกลุ่มงานตรวจราชการ
12. นายประเวศน์	จันทร์หล้า	ผู้อำนวยการกลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค
13. นางวรรณพร	ชูอำนาจ	ผู้อำนวยการกลุ่มบูรณาการจัดความยากจน
14. นางอัญญิการ์	คชพงศ์	ผู้อำนวยการศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน
15. น.ส.วีรจิตต์	สุวรรณะบุญย์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน
16. นางราศรี	เบญจาทิกุล	ผู้อำนวยการสำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
17. นางลักขณันท์	หงษ์วิชัยวิทย์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
18. น.ส.นลินทิพย์	พรประเสริฐชัย	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์
19. นายคมธัช	ลิขณสุทธิ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ
20. น.ส.นุชชา	ตรีธิญญพงศ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
21. นางกัญจนารณ	ไชยศิลป์	ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศสัมพันธ์
22. นางสุชฎา	โพธิเดช	ผู้อำนวยการกลุ่มงานเจรจาเขตการค้าเสรี
23. นางวิไลวรรณ	ใจชื่อ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานสารบรรณ
24. นายโกมินทร์	ชวานาใต้	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและระบบงาน
25. นางวิมลศรี	ปัทมินทร์	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร
26. นางถวิล	เพิ่มเพียรสิน	ผู้อำนวยการกลุ่มงานคลังและพัสดุ
27. นางสุชฎมาลย์	ธนานันต์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
28. นายสิทธิอุดม	หนูฤทธิ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย
29. นางอุดมลักษณ์	สอนสารี	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ เลขาธิการ คณะทำงาน
30. น.ส.มาลี	จันทร์วัชรังกุล	หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และแผน กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์
		ผู้ช่วยเลขาธิการ คณะทำงาน
31. นางวนิดา	ตรงธรรมพร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
		ผู้ช่วยเลขาธิการ คณะทำงาน

วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารและขับเคลื่อน
ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ อย่างมีประสิทธิภาพ”

ISBN 978-616555053-6



9 786165 550536