



เป็นที่ยอมรับว่า การวางแผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ในการบริหารงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในระดับจังหวัดเช่นกัน จำเป็นต้องบริหารงานโดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และทิศทาง ตลอดจนแนวทางการดำเนินการในรูปของแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมของจังหวัด นอกจากจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนและกระบวนการวางแผนตามหลักวิชาการวางแผนแล้ว ยังมีรายละเอียดของเทคนิค วิธีการ ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการจัดทำแผน เพื่อให้การวางแผนดังกล่าวมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีรายละเอียดในขั้นตอนของการนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บังเกิดประสิทธิผลจากแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ในแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้แรงงานไทยเป็นปัจจัยที่มีคุณภาพ มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

การศึกษาเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2545 - 2549 ของจังหวัดนนทบุรี เป็นความพยายามของผู้ศึกษาที่จะค้นคว้าหาแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่มีประสิทธิภาพ โดยวิเคราะห์หาจุดอ่อน ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับจังหวัดของจังหวัดนนทบุรี เพื่อให้สามารถเป็นต้นแบบที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่จังหวัดอื่น ต่อไป

สุนทรี วิชัยสาร

พฤศจิกายน 2544



712.05.6
ท814ก
2544
9.2

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน



09055

การจัดทำแผนพัฒนาแรงงาน

บทคัดย่อ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารแรงงาน การจัดหางาน การประชาสงเคราะห์ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และการประกันสังคม ประกอบไปด้วย ส่วนราชการในส่วนกลางระดับกรม 7 หน่วยงาน และมีส่วนราชการในภูมิภาคระดับจังหวัด 6 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัด สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด นอกจากนี้ ยังมีสถานสงเคราะห์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคอยู่ในจังหวัดอีกด้วย ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในภูมิภาคของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ทั้ง 6 หน่วยงาน และสถานสงเคราะห์ต่าง ๆ มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในจังหวัด โดยใช้แผนพัฒนาแรงงานสวัสดิการสังคมเป็นเครื่องมือในการประสานการดำเนินงานดังกล่าว

แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม จังหวัดนนทบุรี พ.ศ.2545 -2549 เป็นแผนพัฒนาระยะปานกลาง มีขั้นตอนในการวางแผน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผน

ในขั้นการวางแผนได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานประสานการจัดทำแผนพัฒนา ประกอบด้วยผู้แทนจาก 6 ส่วนราชการ ในจังหวัด ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตลอดจนผู้แทนจากสถานสงเคราะห์ต่าง ๆ คณะทำงานได้ร่วมศึกษาข้อมูลข้อเท็จจริง จากส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยเน้นหนักที่ข้อมูลภาคราชการ

คณะทำงานใช้นโยบายของรัฐบาล นโยบายและอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม วิสัยทัศน์ และแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2545 -2549) เป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ของแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม จังหวัดนนทบุรี ระยะ 5 ปี

(พ.ศ.2545 –2549) คณะทำงานได้วิเคราะห์ปัญหาจากข้อมูล ข้อเท็จจริง ที่ปรากฏใน จังหวัด และปัญหาในเชิงนโยบาย ตลอดจนกำหนดแผนงาน/โครงการ จากข้อมูล/ แผนงาน/โครงการ ของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัด และบูรณาการโครงการระหว่างส่วน ราชการต่าง ๆ ขึ้นเป็นโครงการใหม่

ขั้นที่ 2 ขั้นปฏิบัติตามแผน

แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ระยะ 5 ปี ของจังหวัดนนทบุรี จะ ถูกนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนโดย กระทรวง จะนำแผนงาน/โครงการที่ปรากฏในแผน พัฒนาในแต่ละปี พิจารณาเพื่อจัดทำคำของบประมาณต่อสำนักงบประมาณ และหลังจาก ผ่านวิธีงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้ว โครงการในแผน พัฒนา 5 ปี จะได้รับงบประมาณและนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

ขั้นที่ 3 ขั้นการติดตามประเมินผล

โครงการต่าง ๆ ในแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด 5 ปี หลังจากได้รับงบประมาณและนำไปสู่การปฏิบัติในแต่ละปีแล้ว ส่วนราชการเจ้าของบ งบประมาณจะดำเนินการติดตาม ประเมินผลผลลัพธ์ ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ

กระบวนการวางแผนพัฒนา แรงงาน และสวัสดิการสังคม ระยะ 5 ปี

(พ.ศ.2545 – 2549) ของจังหวัดนนทบุรี ประกอบไปด้วย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. การกำหนดปัญหา วิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ไข
4. การกำหนดแนวทางการพัฒนา
5. การกำหนดแผนงาน/โครงการ

จากการวิเคราะห์กระบวนการขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและ สวัสดิการสังคมจังหวัดนนทบุรี ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2545 – 2549) มีข้อเสนอแนะแนวทางการ จัดทำแผนที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ในขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ควรเก็บรวบรวมข้อมูล สภาพ ปัญหา ความต้องการจากภาคเอกชน และภาคประชาชนผู้ใช้แรงงานด้วย โดยการใช่วิธี การประชาคม เพื่อเป็นการรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลต่าง ๆ

2. การกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2545-2549) จะต้องกำหนดให้แล้วเสร็จโดยมีระยะเวลาสอดคล้องกับการกำหนดแนวทางการพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมของจังหวัด ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2545-2549)

3. ควรให้ภาคเอกชนและภาคประชาชนผู้ใช้แรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาและการวิเคราะห์สาเหตุ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อให้มิติในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของจังหวัดกว้างขวางขึ้น

4. ในการกำหนดแผนงาน/โครงการ หากใช้วิธีการบูรณาการโครงการให้มากขึ้น และให้ราชการส่วนกลาง มอบอำนาจในการตัดสินใจกำหนด แก้ไข เปลี่ยนแปลงโครงการ จะทำให้การแก้ปัญหาสอดคล้องกับข้อเท็จจริงในจังหวัด

ประเด็นสำคัญที่สามารถทำให้แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับจังหวัดมีประสิทธิภาพ คือการให้ความสำคัญกับค่าของบประมาณจากแผนพัฒนาดังกล่าว มากกว่าค่าของบประมาณที่ตั้งจากส่วนกลางเอง

สารบัญ

หน้า

คำนำ	
บทคัดย่อ	
สารบัญ	
สารบัญตาราง	
สารบัญแผนภูมิ	
บทที่ 1 บทนำ	1
สภาพปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	7
ขอบเขตของการศึกษา	7
วิธีการศึกษา	7
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 แนวความคิด หลักการ นโยบาย ระเบียบ กฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม	9
1. แนวความคิดและหลักการวางแผน	9
1.1 ความหมาย	9
1.2 หลักการพื้นฐานในการวางแผน	11
1.3 ชนิดและประเภทของแผน	14
1.4 ลำดับชั้นของแผน	15
1.5 ขั้นตอนของการวางแผน	18
2. นโยบาย ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน พัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม	23
2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540	23
2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9	24

	หน้า
2.3 นโยบายรัฐบาลด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม	27
2.4 นโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	33
2.5 นโยบายและแนวทางปฏิบัติการของรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	34
2.6 วิสัยทัศน์ ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	37
2.7 ภารกิจ บทบาท ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	38
บทที่ 3 การจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม จังหวัดนนทบุรี	
3.1 กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนา จังหวัด 5 ปี (พ.ศ.2545 – 2549)	42
3.2 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของจังหวัดนนทบุรี	53
1) ด้านกายภาพ	53
2) ด้านการเมืองการปกครอง	55
3) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	60
4) ด้านเศรษฐกิจ	66
5) ด้านสังคม	89
6) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	96
3.3 ผลการพัฒนาในช่วงระยะครึ่งแผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี ที่ผ่านมา	98
1) ด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐาน	100
2) ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	105
3) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	110
4) ด้านการเมืองการปกครอง	112
3.4 ศักยภาพในการพัฒนาจังหวัด	113
3.5 ปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัด	116
3.6 ปัจจัยอื่นที่ควรพิจารณาถึงในการพัฒนาจังหวัดระยะต่อไป	119

	หน้า
3.7 วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาจังหวัด	120
1) ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถทางเศรษฐกิจ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ	121
2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว ชุมชนและการคุ้มครองทางสังคม	124
3) ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	130
4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมือง การปกครอง และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	131
3.8 สถานการณ์และสภาพปัญหาด้านแรงงานและ สวัสดิการสังคมจังหวัดนนทบุรี	134
3.9 นโยบายและทิศทางการพัฒนาแรงงาน และสวัสดิการสังคมจังหวัดนนทบุรี	139
3.10 แผนงานและโครงการด้านแรงงานและ สวัสดิการสังคมจังหวัดนนทบุรี พ.ศ.2545 - 2549	142
บทที่ 4 สรุปและข้อเสนอแนะ	151
บรรณานุกรม	159
ภาคผนวก	

สารบัญญัตินำ

	หน้า
1. เขตการปกครอง	54
2. ข้อมูลแสดงจำนวนประชากรของ จ.นนทบุรี	56
3. สถิติการเลือกตั้งสมาชิกสภาราษฎรของ จ.นนทบุรี	57
4. สถิติการเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี	59
5. สถิติการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลของ จ.นนทบุรี	60
6. สถิติการเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลของ จ.นนทบุรี	61
7. สถิติการให้บริการไฟฟ้าในเขตพื้นที่ จ.นนทบุรี	61
8. แสดงข้อมูลพื้นฐานด้านโทรศัพท์และโทรคมนาคม พ.ศ.2538-2542	62
9. ผลิตภัณฑ์จังหวัดตามราคาประจำปีจำแนกตามสาขาการผลิต พ.ศ. 2536 – 2540	67
10. แสดงพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของ จ.นนทบุรี	68
11. แสดงสัตว์เศรษฐกิจที่สำคัญของ จ.นนทบุรี	69 - 70
12. แสดงจำนวนครุเรือเฉพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืด	72
13. แสดงปริมาณผลผลิตสัตว์น้ำปี 2542	73
14. แสดงจำนวนโรงงาน เงินทุน คนงาน ตามหมวดอุตสาหกรรม จ.นนทบุรี	75
15. แสดงโรงงานอุตสาหกรรมในเขต จ.นนทบุรี ที่ขอจดทะเบียนใหม่	75 - 76
16. แสดงจำนวนผู้จดทะเบียนประกอบธุรกิจที่คงอยู่	76 - 77
17. แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามสภาพแรงงาน จ.นนทบุรี ปี 2541 - 2542	85

	หน้า
18. แสดงจำนวนผู้ปฏิบัติงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม จ.นนทบุรี ปี 2541 –2542	86
19. แสดงจำนวนผู้สมัครงานตำแหน่งว่างและการบรรจุงานปี 2542	87
20. แสดงการเงิน การคลังและการธนาคาร จ.นนทบุรี	88
21. แสดงจำนวนเงินงบประมาณที่เบิกจ่ายคลัง จ.นนทบุรี ปี 2538 –2543	88
22. แสดงการจัดเก็บภาษีของสำนักงานสรรพากร จ.นนทบุรี	89
23. แสดงจำนวนโรงเรียน ครู อาจารย์ ห้องเรียนและนักเรียน จำแนก ตามสังกัดปี 2542	90
24. แสดงอัตราการเรียนต่อชั้น ม.ต้น และชั้น ม.4 ปี 2540 –2542	90
25. แสดงจำนวนสถานพยาบาลและอัตราส่วนเตียงต่อประชากร ปี 2543	93
26. แสดงจำนวนบุคลากรทางสาธารณสุข จำแนกตามสังกัดและ ประเภทบุคลากรปี 2542	93
27. แสดงจำนวนสถิติอาชญากรรมประเภทต่าง ๆ	94
28. แสดงสถิติการจับกุมคดียาเสพติดของ จ.นนทบุรี ปี 2539 –2543	95
29. แสดงจำนวนร้อยละของผู้ติดสารเสพติดของ จ.นนทบุรี	95
30. แสดงสถานการณ์ด้านแรงงานและสวัสดิภาพสังคม จ.นนทบุรี	134 – 139
31. แสดงข้อมูลสถานประกอบการ จ.นนทบุรี	139
32. แสดงข้อมูลสถานประกอบการและลูกจ้างใน จ.นนทบุรี	140
33. แสดงแผนงาน/โครงการ	143 – 150
34. กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม	154 - 155

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
1. การวางแผน	13
2. กิจกรรมลำดับขั้น	17
3. ขั้นตอนในการวางแผน	20
4. รูปแบบของกระบวนการวางแผน	22
5. วงจรการปฏิบัติงานให้บริการประชาชน	40
6. กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด	52

บทที่ 1

บทนำ

สภาพปัญหา

งานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นงานที่มีประวัติศาสตร์สืบทอดมายาวนาน ปี พ.ศ.2476 ได้มีพระราชกฤษฎีกา จัดวางระเบียบกรมในกระทรวงมหาดไทย จัดตั้งแผนกจัดหางานขึ้นในกองทะเบียน กรมปลัด ต่อมาได้พัฒนาจัดตั้งเป็นกองกรมกร กองแรงงาน ในสมัยจอมพล ป.พิบูลย์สงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ได้สถาปนากกรมประชาสงเคราะห์ขึ้น เมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2483 ส่วนของงานประกันสังคม นั้น ในเบื้องต้นได้มีการจัดตั้งกรมประกันสังคมขึ้นในสังกัดกระทรวงการคลัง เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2497 และได้มีวิวัฒนาการจนได้รับการสถาปนาเป็นสำนักงานประกันสังคม เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2533 ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 3) จัดตั้งกรมแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2508 ในส่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2535

จนกระทั่งปี พ.ศ.2536 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2536 และพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทย ไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมอันมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน พ.ศ.2536 จึงได้ถือกำเนิดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารแรงงาน การจัดหางาน การประชาสงเคราะห์ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและการประกันสังคม โดยประกอบไปด้วย ส่วนราชการระดับกรม 7 กรม ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการจัดหางาน กรมประชาสงเคราะห์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม จากอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ข้างต้น ทำให้งานด้านนี้ต้องรับผิดชอบต่อการให้บริการประชาชนเป็นจำนวนมากตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้ง

ประชาชนผู้ใช้แรงงานและผู้ด้อยโอกาสในกลุ่มต่าง ๆ โดยมีกิจกรรมการปฏิบัติในการให้บริการประชาชนที่หลากหลาย ในการนำภารกิจอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติ ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของกรม ซึ่งสามารถสะท้อนถึงลักษณะกิจกรรมเน้นหนักเฉพาะในการให้บริการประชาชนของแต่ละกรมไว้ ตลอดจนแต่ละกรมได้กำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจสรุปได้ ดังนี้

1) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

มีวิสัยทัศน์ ดังนี้

เป็นองค์กรกลางที่ทันสมัย เสนอแนะนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการทำงานกับภาคที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แรงงานและผู้ด้อยโอกาสมีศักยภาพในการแข่งขัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทัดเทียมมาตรฐานสากล

ภารกิจ

1. ประสานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในระดับจังหวัด ดังนี้

- 1.1 ประสานการจัดทำแผนงาน โครงการ ให้ตอบสนองหรือสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง และทัศนภาพหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนด รวมทั้งแผนงานโครงการอื่นที่กระทรวงฯ สั่งการให้ปฏิบัติเป็นการเฉพาะเรื่อง
- 1.2 ประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดให้เป็นไปตามกรอบแนวทางการพัฒนาชนบทของกระทรวง และแนวทางการพัฒนาจังหวัด
- 1.3 รับเรื่องราวร้องทุกข์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานและสวัสดิการสังคม และประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดเพื่อแก้ไขปัญหา
- 1.4 กำกับ ดูแล และให้การสนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติตามแผนงานโครงการของหน่วยงานในสังกัด ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง รวมทั้งแก้ไขปัญหาอันเนื่องมาจากการร้องเรียนให้ได้ผลเป็นที่ยุติแล้วรายงานให้กระทรวงทราบ

2. การบริหารข้อมูล โดยการประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำข้อมูลข่าวสาร ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่จำเป็นต่อการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และจัดรายงานสรุปสถานการณ์ความเคลื่อนไหวที่จำเป็น

3. บริหารงบประมาณ งานการเงิน การบัญชี การพัสดุ และการบริหารงานบุคคล เฉพาะในส่วนของสำนักงาน

4. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ประชาชนทราบและเข้าใจถูกต้อง

5. ปฏิบัติงานอื่นตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือจังหวัดมอบหมายหรืองานอื่นที่ไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบโดยตรง

2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มีวิสัยทัศน์ ดังนี้

เป็นองค์กรหลักในการดำเนินงาน ประสานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ กำลังแรงงานให้ได้มาตรฐาน มีเอกภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากล สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

ภารกิจ

1. ดำเนินการประสานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงาน
2. ดำเนินการและส่งเสริมงานมาตรฐานฝีมือแรงงาน
3. ประสานและส่งเสริมหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. เสนอแนะนโยบาย แผนแม่บท และกลยุทธ์เชิงนโยบาย ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งติดตามและประเมินผล
5. ดำเนินการและส่งเสริมให้มีการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
6. พัฒนาระบบสารสนเทศ พัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพ
7. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและปรับกระบวนการทำงาน
8. พัฒนาคู่มือการขององค์กร

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาระดับฝีมือแรงงาน การกำหนด

มาตรฐานฝีมือแรงงาน และการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. กรมการจัดหางาน

มีวิสัยทัศน์ดังนี้

เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมการมีงานทำ คຸ້ມครองการหางานและเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของประเทศ

ภารกิจ

1. การบริการจัดหางานในประเทศ
2. การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
3. การตรวจสอบคุณภาพและควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว
4. การแนะแนวและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคຸ້ມครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำ

4. กรมสวัสดิการและคຸ້ມครองแรงงาน

มีวิสัยทัศน์ดังนี้

เป็นองค์กรหลักในการกำหนดมาตรฐานแรงงานและบริหารจัดการแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลเป็นยอมรับระดับสากล

ภารกิจ

1. พัฒนาองค์กรและระบบสารสนเทศ ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
2. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
3. พัฒนาระบบการบริหารกฎหมายแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
4. พัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อป้องกันการสูญเสียของนายจ้างและลูกจ้าง
5. พัฒนาระบบการคຸ້ມครองแรงงาน และสวัสดิการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน
6. พัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ให้เกิดสันติสุขในวงการแรงงาน

มีอำนาจหน้าที่คุ้มครอง ดูแล คณงานทั่วไปและแรงงานเฉพาะกลุ่มให้ได้รับสิทธิประโยชน์ครบถ้วน มีความปลอดภัยในการทำงานและดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

5. สำนักงานประกันสังคม

มีวิสัยทัศน์ ดังนี้

เป็นองค์กรชั้นนำในการบริการทางด้านประกันสังคมอันเป็นที่ต้องการของสังคม ซึ่งจะบรรลุโดย

- มีการบริหารองค์กรที่ดี
- มีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมทั่วประเทศ
- มีบุคลากรที่มีทักษะสูง
- มีการบริหารกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

ภารกิจ

ให้บริการทางด้านประกันสังคมที่มีคุณภาพสูง แก่สมาชิกและครอบครัว ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อประเทศและสังคมโดยรวม

มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายเกี่ยวกับเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทน

6. กรมประชาสัมพันธ์

มีวิสัยทัศน์ ดังนี้

เป็นองค์กรหลักในการจัดสวัสดิการสังคม และส่งเสริมให้มีเครือข่ายการดำเนินงาน เพื่อให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงและได้มาตรฐาน

ภารกิจ

1. พัฒนาการจัดการด้านสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง
2. พึงพิทักษ์ คุ้มครองสิทธิผู้ด้อยโอกาส ให้ช่วยตัวเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี
3. เสริมสร้าง เครือข่ายด้าน สวัสดิการสังคมทุกระดับ
4. ส่งเสริมความมั่นคง และศักยภาพของครอบครัวและชุมชน
5. ปรับปรุงองค์การ และบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก การสงเคราะห์และการจัดสวัสดิการแก่คนชรา คนไร้ที่พึ่ง ครอบครัวและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม วัตถุประสงค์ที่จะดำเนินการและประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่จะทำให้แรงงานไทย เป็นปัจจัยการผลิตที่มีคุณภาพ มีทักษะฝีมือในการผลิตสินค้าและบริการที่สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน มีสวัสดิการ มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนผู้ด้อยโอกาสในสังคมได้รับสวัสดิการสังคม ได้รับความช่วยเหลือ พี่นฟู และพัฒนาให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างปกติสุข เป้าหมายในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมดังกล่าว มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ใช้แรงงานนั่นเอง โดยในการดำเนินการจำเป็นต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากกรมต่าง ๆ ในสังกัดของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมทั้ง 6 กรม ให้สอดคล้องกันไปในแนวทางเดียวกัน

ในการประสานความร่วมมือดังกล่าว จำเป็นที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงในรูปของการบูรณาการโครงการ และการประสานการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับจังหวัดเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประสานการดำเนินงานในพื้นที่ให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดดังกล่าว ต้องอาศัยกรอบนโยบายจากรัฐบาล จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จากกรอบนโยบายและทิศทางการพัฒนาของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีระยะเวลาของแผนที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในระยะปัจจุบันคือ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2545 - 2549) ซึ่งตามปีงบประมาณแล้วเริ่มดำเนินการใช้แผนตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2544 เป็นต้นมา

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมในระดับจังหวัด เพื่อให้บังเกิดประสิทธิผลต่อการนำภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกรมต่าง ๆ ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน จึงได้ศึกษาเรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2545 - 2549 กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี ขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2545 – 2549 กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาแนวความคิด หลักการ นโยบาย ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับกรวางแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม
2. เพื่อศึกษากระบวนการและขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม จังหวัดนนทบุรี 5 ปี (พ.ศ.2545 – 2549)
3. เพื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไข จัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดนนทบุรี 5 ปี (พ.ศ.2545 – 2549)
4. เพื่อเสนอแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม จังหวัดนนทบุรี 5 ปี ที่มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2545 – 2549 กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาโดยเป็นการศึกษากรวางแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมเฉพาะในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

วิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่นนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) แผนนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แนวทางการยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ตลอดจนเอกสาร ระเบียบ กฎหมาย และเอกสารข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- หลังจากเสร็จสิ้นการศึกษาในครั้งนี้ คาดว่า
1. ได้ทราบแนวความคิด หลักการ นโยบาย ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับกรวางแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม
 2. ได้ทราบถึงกระบวนการและขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม จังหวัดนนทบุรี 5 ปี (พ.ศ.2545 – 2549)

3. ได้ทราบปัญหา อุปสรรค สาเหตุ และแนวทางแก้ไขในการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม จังหวัดนนทบุรี 5 ปี (พ.ศ.2545 – 2549)

4. ได้แนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมในพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

บทที่ 2

แนวความคิด หลักการ นโยบาย ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง กับการวางแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม

1. แนวความคิดและหลักการการวางแผน

1.1 ความหมาย

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ในมุมมองที่ หลากหลาย แตกต่างกันไปสมควรที่จะนำมาพิจารณา ดังนี้

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2520 : 19) ได้กล่าวว่า การวางแผนหมายถึงกระบวนการ ที่เกี่ยวกับการเตรียมการวินิจฉัยและตัดสินใจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ใน อนาคต เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยวิธีการที่ดีที่สุด

พยอม วงศ์สารศรี (2537 : 64) ได้กล่าวว่า การวางแผนเกี่ยวข้องกับ การคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต และตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด โดย ผ่านกระบวนการคิดก่อนทำ ฉะนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า การวางแผน คือ ความ พยายามที่เป็นระบบ (Systematic attempt) เพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด สำหรับอนาคตเพื่อให้องค์การบรรลุผลที่ปรารถนา

อนันต์ เกตุวงศ์ (2523 : 35) ได้ให้ความหมายของแผนว่า คือ กิจกรรม หรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนว ทางสำหรับการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันอาจแยกเป็นองค์ประกอบ ได้ 3 ประการ

- 1) จะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับอนาคต
- 2) จะต้องเป็นการกระทำ
- 3) จะต้องเป็นการกระทำที่ติดต่อกัน จนสำเร็จตามเป้าหมาย

นอกจากนี้แล้ว ยังมีทัศนะของนักวิชาการไทยอีกหลายท่านที่ได้ให้ความ หมายในเรื่องของการวางแผนไว้ อาทิ ดร.สมพร แสงชัย กล่าวคือ การวางแผนในมิติของ กระบวนการ การวางแผนเป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตลอดจน กระบวนการใช้เหตุใช้ผลเพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ นั้น

นักวิชาการไทยที่สำคัญอีกท่านหนึ่งได้แก่ ศ.มาลัย หุวะนันทน์ ได้ให้ทัศนะว่า การวางแผนเป็นกระบวนการขั้นหนึ่งในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้

ที่กล่าวมาแล้ว เป็นการให้ความหมายของการวางแผนในแวดวงของนักวิชาการไทย ยังมีความหมายของการวางแผนที่นักวิชาการต่างประเทศที่สำคัญ ๆ ให้ไว้ ดังนี้

Harold Koontz และ Cyril O' Donnell (1968 : 81) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนคือการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร เมื่อใดและใครเป็นผู้กระทำ

P.P. Le Breton และ Dale A. Henning (1961 : 7) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึงวิธีการกระทำที่กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ

- 1) จะต้องเกี่ยวข้องกับอนาคต
- 2) จะต้องเกี่ยวข้องกับการกระทำ
- 3) จะต้องมียุทธศาสตร์ชี้ให้เห็นว่าเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่ององค์การ

Dremont E. Kast และ James E. Rosenzweig (1968 : 435 – 436) ได้แสดงทัศนะว่า การวางแผนคือกระบวนการของการพิจารณาตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไร มีการเลือกวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงการ และวิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ นั้น

จากความหมายของการวางแผนในการแสดงทัศนะของนักวิชาการดังที่ได้กล่าวมาแล้ว การวางแผนมีความหมายเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1) การวางแผนเป็นกระบวนการ ซึ่งแปลว่ากรรมวิธีหรือลำดับการกระทำ ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องกันไปจนสำเร็จลง ณ ระดับหนึ่ง การวางแผนจึงมีขั้นตอนเริ่มต้น จนถึงขั้นตอนสิ้นสุดของการวางแผน และแต่ละขั้นตอนจะมีความสัมพันธ์กัน

2) การวางแผนเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีดำเนินการที่เป็นรูปธรรมที่ตอบสนององค์การ โดยนัยแห่งความหมายนี้ การวางแผนเป็นเรื่องขององค์การมิใช่เรื่องส่วนตัว และมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินการที่เป็นรูปภาพ หมายถึงจะต้องมีผลผลิตของการวางแผนที่สามารถจับต้องได้ ซึ่งได้แก่เอกสารแผนมิใช่กำหนดไว้ลอย ๆ โดยไม่มีรูปธรรม

3) การวางแผนเป็นเรื่องของอนาคต หมายความว่า เป็นการคาดการณ์

หรือคิดล่วงหน้า สำหรับเหตุการณ์ที่กำหนดระยะเวลาที่ยังมาไม่ถึง แต่การคาดการณ์หรือคิดล่วงหน้าในรูปของการวางแผนดังกล่าว จะต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล ข้อเท็จจริง มีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล มีการวิเคราะห์ มีแนวโน้ม ตลอดจนจะมีการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การที่อาจส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวางแผนด้วย

4) การวางแผนจะต้องมีการตัดสินใจและการกระทำ หมายความว่าในการวางแผนจะต้องมีกระบวนการตัดสินใจ เลือกหนทางหรือการกระทำที่เหมาะสมและดีที่สุด ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนนั้น หลังจากตัดสินใจเลือกหนทางที่ดีที่สุดและจะต้องมีการนำทางเลือกหรือหนทางนั้นไปสู่การปฏิบัติด้วย

โดยสรุป การวางแผนน่าจะหมายความถึงกระบวนการตัดสินใจที่จะกระทำในอนาคต โดยกำหนดวิธีดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

1.2 หลักการพื้นฐานในการวางแผน

พยอม วงศ์สารศรี (2537 : 68 – 69) ได้ให้หลักการพื้นฐานในการวางแผนไว้ 4 ประการด้วยกัน คือ

1) การวางแผนจะต้องสนับสนุนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ (Contribution to Purpose and Objectives) ในการวางแผน ผู้วางแผนจะต้องตระหนักถึงความสำคัญว่าเป้าหมายของแผนทุกแผนที่กำหนดขึ้นนั้น จะต้องเกื้อหนุนและอำนวยความสะดวกให้เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การสัมฤทธิ์ผล หลักการนี้เกิดขึ้นจากธรรมชาติขององค์การธุรกิจต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้น เพื่อให้วัตถุประสงค์ของกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันในองค์การบรรลุตามเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกอย่างจริงจัง

2) การวางแผนเป็นงานอันดับแรกของกระบวนการจัดการ (Primacy of Planning) กระบวนการจัดการประกอบด้วย

- 2.1) การวางแผน (Planning)
- 2.2) การจัดองค์การ (Organizing)
- 2.3) การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing)

2.4) การสั่งการ (Leading)

2.5) การควบคุม (Controlling)

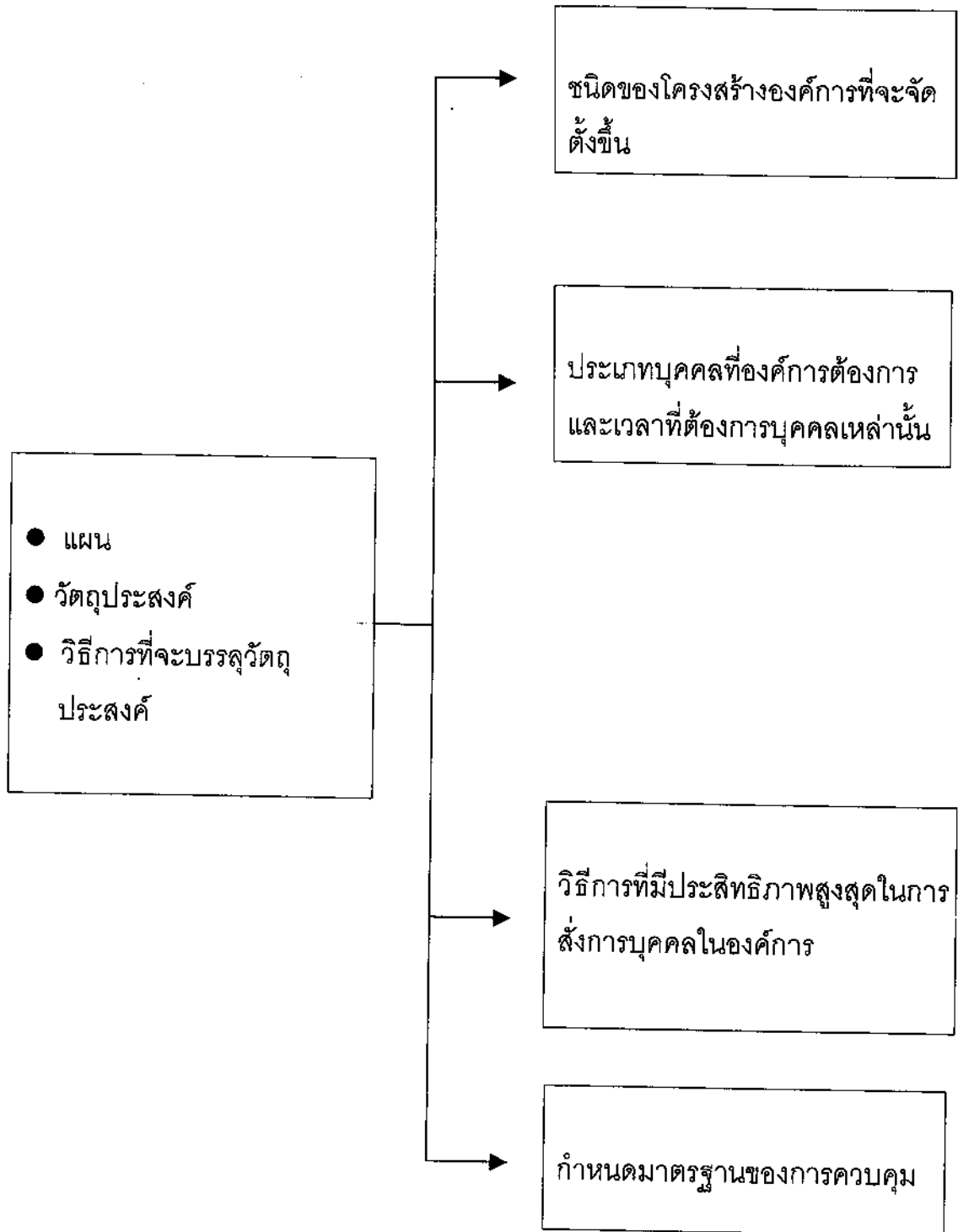
การวางแผนเป็นงานเริ่มต้นก่อนขั้นตอนอื่น ทั้งนี้ เพราะการวางแผนจะเป็นตัวสนับสนุนให้งานด้านอื่น ๆ ดำเนินไปด้วยความสอดคล้อง

3) การวางแผนเป็นหน้าที่ของผู้จัดการทุกคน (Pervasiveness of planning)

การวางแผนเป็นงานของผู้จัดการทุกระดับที่จะต้องทำ แล้วแต่ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้จัดการในระดับที่ต่างกัน ต่างมีความรับผิดชอบควบคุมให้งานที่ตนกระทำอยู่ให้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้น การวางแผนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

4) ประสิทธิภาพของแผนงาน (Efficiency of plans)

ในการวางแผนนั้น ผู้วางแผนจะต้องคำนึงให้แผนงานที่วางมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถพิจารณาจากการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยการลงทุนอย่างประหยัด และคุ้มค่า เช่นการใช้ เวลา เงิน เครื่องมือ แรงงาน และการบริหารที่ดี สร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกในองค์การ



แผนภูมิที่ 1 : การวางแผนเป็นงานอันดับแรกของกระบวนการจัดการ

1.3 ชนิดและประเภทของแผน

ในการจัดแบ่งประเภทของแผนตามระยะเวลานั้น โดยทั่ว ๆ ไป จะแบ่งเป็น 2 ช่วงเวลา คือ แผนระยะยาว (Long – Term Plan) และแผนระยะสั้น (Short – Term Plan) องค์การขนาดใหญ่เช่นองค์การของรัฐที่มีแผนระยะยาวและมีระยะเวลานาน ก็จะถูกกำหนดให้มีแผนระยะปานกลางขึ้น

สำนักพัฒนาเมือง (2528 : 4 – 5) ได้กำหนดแผนแต่ละประเภทแบ่งตามระยะเวลา ดังนี้

1) แผนระยะยาว (Long – Term Plan)

เป็นแผนที่ใช้ระยะเวลาดำเนินการที่กำหนดไว้ล่วงหน้าประมาณ 10 ปี ขึ้นไป จึงเป็นแนวทางกว้าง ๆ ซึ่งเน้นเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงสภาพของระบบเศรษฐกิจและสังคมให้ดีขึ้นในระยะยาว โดยมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัญหา ความต้องการ นโยบาย และศักยภาพของเมืองมากำหนดเป็นกรอบของการพัฒนาว่าเมืองควรเป็นอย่างไรในอนาคต

2) แผนระยะปานกลาง (Medium - Term Plan)

เป็นแผนที่ใช้ระยะเวลาดำเนินการประมาณ 3 – 5 ปี เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น เป็นแผนที่กำหนดวิธีการพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยนำเอาปัญหา ความต้องการ นโยบาย และศักยภาพ มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาสนองตอบความต้องการ นโยบาย และพัฒนาศักยภาพตามกระบวนการของการวางแผน ซึ่งแยกออกเป็น 4 สาขา คือ สาขาการพัฒนาเศรษฐกิจ สาขาการพัฒนาสังคม สาขาการพัฒนาการเมืองการบริหาร และสาขาการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ต่อจากนั้น กำหนดเป็นแผนงานหลัก แผนงานย่อย และโครงการตามลำดับ

3) แผนระยะสั้น (Short – Term Plan)

หมายถึงแผนประจำปี มีระยะเวลาประมาณ 1 ปี ในแผนประจำปีนี้ จะมีรายละเอียดที่เกี่ยวกับงบประมาณ วิธีดำเนินการ สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาของกิจกรรมและงานที่จะต้องทำในปีนั้น ระบุไว้

นอกจากการใช้ระยะเวลาเป็นปัจจัยกำหนดในการแบ่งประเภทของแผนแล้ว ยังสามารถแบ่งชนิดของแผนตามวัตถุประสงค์ของการใช้แผนนั้น เช่น แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมตลอดจนการบริหารจัดการและโครงสร้างพื้นฐาน ทั้งนี้โดยการนำ ปัญหาของท้องถิ่น ความต้องการของประชาชน นโยบายหรือคำสั่ง (Policy or Directive) ของส่วนกลางหรือผู้บริหาร และศักยภาพ (Potential) ซึ่งหมายถึงข้อได้เปรียบหรือข้อเด่น ของหน่วยงานมาวิเคราะห์เห็นนโยบายและพัฒนาศักยภาพแล้วจึงกำหนดออกมาในรูปของแผน งานและโครงการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขสภาพปัญหาสภาพต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

แผนพัฒนาอีกชนิดหนึ่ง รู้จักกันในนามของแผนพัฒนาสมบูรณ์แบบ (Comprehensive Development Plan) หมายถึงแผนพัฒนาที่มีการผสมผสาน และ ครอบคลุมทั้งสาขาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการบริหาร และโครงสร้างพื้นฐานของเมือง โดยมีการประสานกันกับแผนพัฒนาระดับชาติ (National Plan) ระดับภาค (Regional Plan) และระดับท้องถิ่น (Local Plan) ทั้งในด้านของการสนับสนุน การพัฒนาซึ่งกันและ กัน ในด้านของระยะเวลาด้วย

1.4 ลำดับชั้นของแผน

ในการจัดลำดับชั้นของแผนนั้น สำนักพัฒนาเมือง (2528 : 5 - 6) ได้จำแนก ออกเป็นชั้นต่าง ๆ ดังนี้

1) แผนแม่บท (Master Plan)

เป็นแนวทางหรือวิธีดำเนินงานซึ่งได้กำหนดไว้ล่วงหน้าเป็นการกำหนด กรอบในการดำเนินงานไว้อย่างกว้าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้กิจกรรมของเมืองและความเป็นอยู่ของ ประชาชนดีขึ้น ตัวอย่างของแผนแม่บทได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น

2) แผนสาขา (Sectoral Plan)

แผนสาขาสสามารถกำหนดออกได้เป็น 4 สาขา ได้แก่ สาขาพัฒนา เศรษฐกิจ สาขาการพัฒนาสังคม สาขาการพัฒนากิจการเมืองและการบริหาร และสาขาการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายให้สอดคล้องกับแผน

แม่บท และเพื่อตอบสนองต่อปัญหาความต้องการ นโยบาย และศักยภาพ ซึ่งจะทำให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) แผนงาน (Programme)

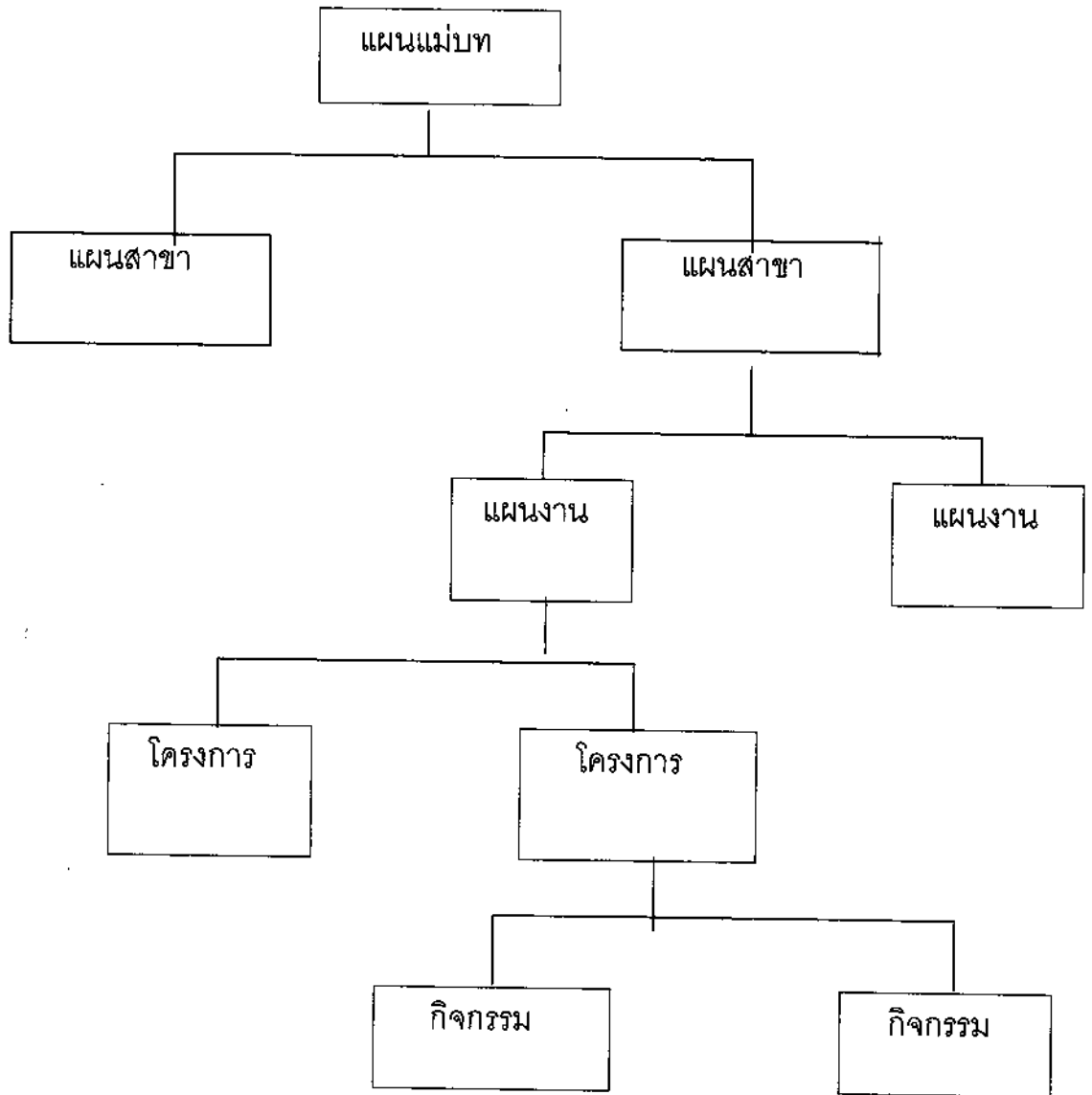
หมายถึงกลุ่มของงานหรือโครงการตั้งแต่ 2 โครงการขึ้นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยที่โครงการเหล่านั้นจะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องประสานกันและมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกันของแผนงานนั้น

4) โครงการ (Project)

หมายถึงงานหรือกลุ่มของกิจกรรมที่มีลักษณะแตกต่างไปจากงานประจำ และมีการกำหนดลักษณะขนาด สถานที่ ระยะเวลา งบประมาณ และแนวทางที่จะดำเนินการอย่างสอดคล้องกัน เพื่อให้โครงการนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้

5) กิจกรรม (Activity or Task)

เป็นการแสดงถึงการกระทำหรือภารกิจที่ส่งผลให้โครงการสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในแง่ของการวางแผนแล้ว กิจกรรมหรืองานนับว่าเป็นส่วนที่เล็กที่สุด



แผนภูมิที่

2

: แสดงการจัดกิจกรรมลำดับชั้นของแผน

1.5 ขั้นตอนของการวางแผน

ในการแบ่งขั้นตอนของการวางแผนนั้น กองวิชาการและแผนงาน (2522 : 13 – 17) ได้พิจารณาวิธีการวางแผนโดยทั่วไปเป็นขั้นตอน ดังนี้

- 1) ขั้นวางแผน (Planning)
- 2) ขั้นปฏิบัติตามแผน (Implementation)
- 3) ขั้นตรวจสอบติดตามผล (Monitoring and Evaluation)

ขั้นที่ 1 วางแผน

1) ศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นอยู่โดยละเอียด เพื่อนำความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอยู่มาเป็นอุปกรณ์ในการวางแผน เป็นการรวบรวมข้อเท็จจริงต่าง ๆ ทั้งเป็นส่วนเกื้อกูลและอุปสรรคต่อการดำเนินงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้ประกอบการวางแผน เช่น

- 1.1) สถานการณ์ที่เป็นอยู่
 - ข้อมูลที่เป็นสถิติตัวเลข
 - ข้อมูลที่เป็นความต้องการของประชาชน
- 1.2 ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเช่น คน วัสดุ อุปกรณ์ เงิน สถานที่ เวลา นโยบาย ระเบียบ กฎหมาย ฯลฯ
- 1.3 ข้อจำกัดและปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า เช่น เรื่องคน เครื่องมือ เครื่องใช้ สภาพดินฟ้าอากาศ

2) การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย

2.1 ในการทำงานจำเป็นต้องมีนโยบายในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นกรอบหรือแนวทางปฏิบัติของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการปฏิบัติงานจะเป็นไปในแนวเดียวกัน นอกจากนี้ จำเป็นต้องรู้ว่าเราต้องการทำอะไร เพราะอะไร และต้องการทำมากน้อยแค่ไหน การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายอาจทำได้ 2 ทาง

- โดยได้รับมอบหมายหรือคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาให้ทำเรื่องนั้น
- ต้องการทำสิ่งนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาห้วงที่หรือเพื่อบำบัดความเดือดร้อนหรือความต้องการของประชาชน

2.2 ลักษณะของวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ที่ดีต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

- สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ
- ชัดเจน
- สามารถเป็นไปได้
- เหมาะสมกับเวลาและโอกาส
- ไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของรัฐบาลหรือองค์การ

2.3 ลักษณะของเป้าหมาย

การกำหนดเป้าหมายที่ดีจะต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

- ชัดเจนเข้าใจง่าย
- สามารถวัดได้
- มีกำหนดเวลาที่แน่นอน
- บอกพื้นที่เป้าหมายไว้ชัดเจน
- เป็นสิ่งที่เป็นไปได้
- มีความสัมพันธ์กับปัญหา

3) การพิจารณาปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข

3.1 พิจารณาถึงตัวปัญหา

3.2 พิจารณาถึงสาเหตุของปัญหา

3.3 พิจารณาหาทางแก้ไข

3.4 พิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ไขปัญหา

4) กำหนดแผนงานและโครงการ

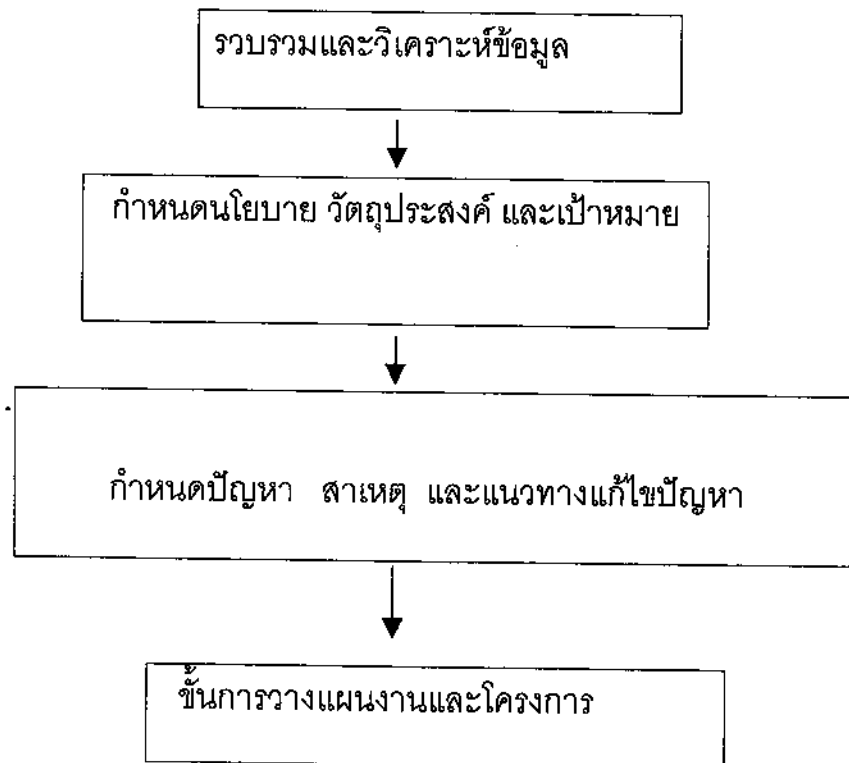
เมื่อได้รวบรวมข้อเท็จจริงและทราบเป้าหมายที่แน่นอนแล้ว จึงเริ่มลงมือ

วางแผนโดยยึดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วเป็นหลักและพิจารณาว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอยู่ประกอบด้วยสถานการณ์ในขณะนั้น จะดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้หรือไม่ จะต้องใช้เวลามากน้อยเท่าใด โดยกำหนดเป็นแผนงานกว้าง ๆ ในแต่ละแผนงานมา กำหนดเป็นโครงการต่าง ๆ อีกชั้นหนึ่ง

5) การปรับปรุงแผน

เนื่องจากการวางแผนเป็นส่วนสำคัญของการบริหารงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พุดง่าย ๆ การวางแผนก็คือการเสี่ยง แต่เป็นการเสี่ยงที่มีหลักเกณฑ์ จึงไม่ควรหวังผลเลิศจนเกินไป ในทางวิชาการถือว่าไม่มีแผนใดที่เป็นแผนศักดิ์สิทธิ์ที่จะต้องปฏิบัติได้ผลเสมอไป ตรงกันข้าม การปฏิบัติตามแผนอาจไม่เป็นไปตามที่มุ่งหวังไว้ก็ได้ จึงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบ ปรับปรุง แผนอยู่เสมอ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา แผนจึงไม่ควรกำหนดตายตัวจนเกินไป ควรยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์

ในขั้นของการวางแผน สามารถแสดงขั้นตอนของการวางแผนได้ ดังต่อไปนี้



แผนภูมิที่

3

: แสดงขั้นตอนในการวางแผน

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน

แผนที่สมบูรณ์จะต้องมีการปฏิบัติตามแผน มีการอำนวยความสะดวกและการประสานงานที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติบังเกิดผลอย่างแท้จริง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการเผยแพร่ผลงานให้ผู้บริหารทุกระดับได้รับรู้ และนำไปปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้

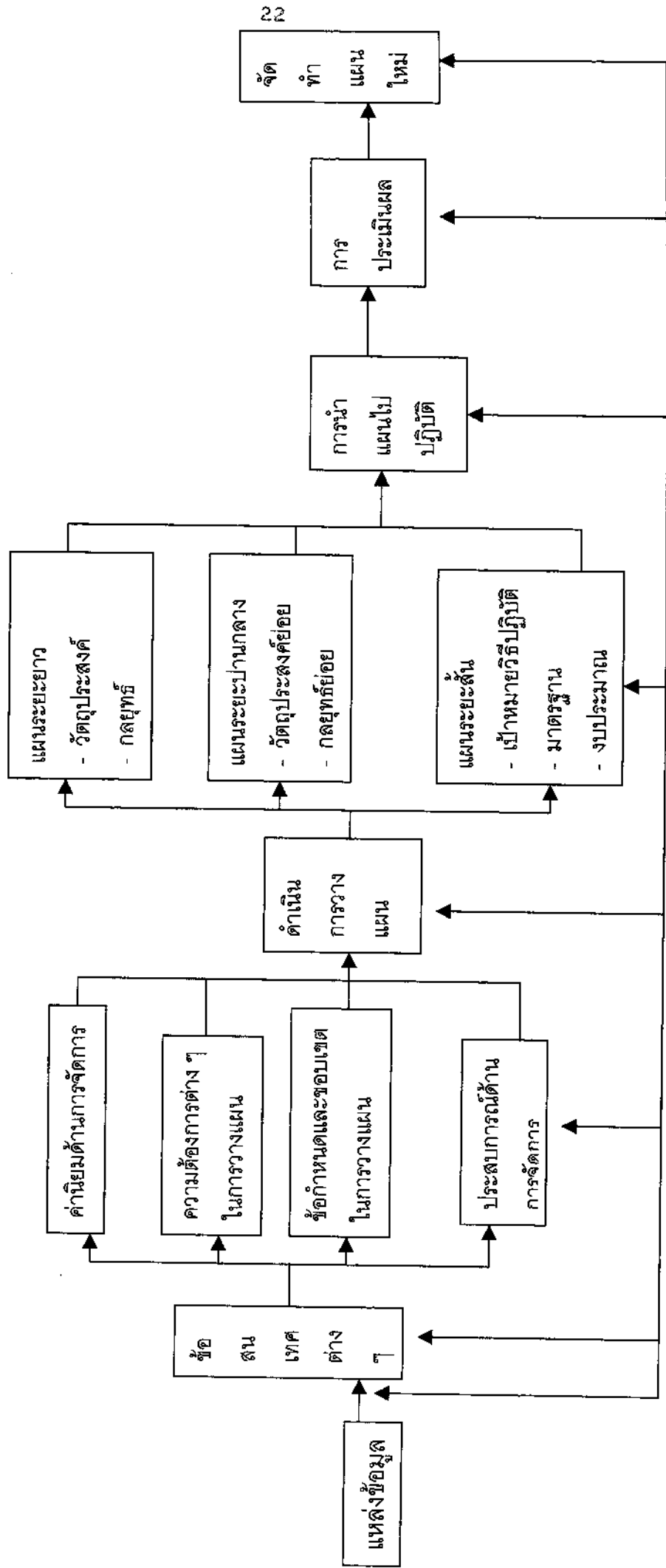
- การยอมรับผู้มีอำนาจบริหาร
- ทำความเข้าใจกับผู้ร่วมปฏิบัติ
- การวางแผนปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 3 การประเมินผล

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยการนำผลที่ได้รับมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อยู่เป็นระยะ ๆ โดยการ

- วางมาตรฐานการควบคุม
- ประเมินผลและติดตาม
- แก้ไขปรับปรุงแผน

โดยสรุป Harrison (1978 : 87) ได้กำหนดรูปแบบของกระบวนการวางแผน แสดงตามแผนภูมิ ดังต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 4 : แสดงรูปแบบของกระบวนการวางแผน

2. นโยบาย ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540

รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน (มีผลบังคับใช้วันที่ 11 ตุลาคม 2540) ได้บัญญัติแนวนโยบายแห่งรัฐและบทบัญญัติในด้านสิทธิ เสรีภาพ ในส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมดังนี้

(1) บทบัญญัติด้านสิทธิ เสรีภาพ

มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชาย และหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุผลความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรา 45 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

มาตรา 51 การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉินหรือโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะการสงครามหรือการรบ หรือในระหว่างเวลาที่ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก

มาตรา 53 เด็ก เยาวชน และบุคคลในครอบครัว มีสิทธิได้รับความคุ้มครองโดยรัฐจากการใช้ความรุนแรงและการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม

มาตรา 54 บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 55 บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

(2) บทบัญญัติแนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา 80 รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน รัฐต้องสงเคราะห์คนชราผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพและผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้

มาตรา 83 รัฐต้องดำเนินการให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม

มาตรา 86 รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้ง ค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม

2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) ซึ่งจะมีการประกาศใช้ในปีงบประมาณนี้ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและมีผลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐ และของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งจะได้มีการนำนโยบายไปจัดทำเป็นแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545 – 2549) ต่อไป แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ได้กำหนดรอบทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ

1) จุดมุ่งหมายและค่านิยม มุ่งเน้นให้เกิด “ การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย ” โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึด “ คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ” และการพัฒนาอย่างมี “ คุณภาพ ” ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้คนในสังคมมีความสุขถ้วนหน้าสามารถพึ่งตนเองอย่างมีภูมิคุ้มกันที่ดี โดยยังคงรักษาความเป็นไทย

2) สังคมไทยที่พึงประสงค์ โดยมุ่งพัฒนาสู่ “ สังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ ” ใน 4 ด้าน คือ สังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกันและสังคมที่มีวินัยและเคารพกฎหมาย

3) วิสัยทัศน์ร่วม การพัฒนาประเทศยึดหลัก “ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ” ให้การพัฒนาอยู่บนพื้นฐานของความสมดุลพอดี และความพอประมาณอย่างมี

เหตุผล

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนฯ

1) วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน และเพิ่มศักยภาพและโอกาสของคนไทยการพึ่งพาตนเอง
- (2) เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจภายในให้เข้มแข็ง มีเสถียรภาพและมีภูมิคุ้มกันด้านรวมทั้งมีการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มผลิตภาพการผลิตและรักษาสถรรณะทางเศรษฐกิจในการแข่งขันของประเทศ
- (3) เพื่อวางรากฐานการพัฒนาประเทศระยะยาวให้สามารถพึ่งตนเองได้อย่างรู้เท่าทันโลก
- (4) เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทยทุกระดับ

2) เป้าหมายหลัก

- (1) การลดความยากจน ลดสัดส่วนคนยากจนให้อยู่ในระดับไม่เกินร้อยละ 10 ของ ประชากรในปี 2549
 - (2) การยกระดับคุณภาพชีวิต รักษาภาวะเจริญพันธุ์ของประชากรให้อยู่ในภาวะทดแทนอย่างต่อเนื่อง เพิ่มจำนวนปีที่ได้รับการศึกษาโดยเฉลี่ยของคนไทยอายุ 15 ปีขึ้นไปไม่ต่ำกว่า 9 ปี และยกระดับการศึกษาของแรงงานไทยให้ถึงระดับมัธยมศึกษาให้ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ในปี 2549
 - (3) คุณภาพทางเศรษฐกิจ เศรษฐกิจขยายตัวโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 5-6 ต่อปี สามารถเพิ่มการจ้างงานได้ไม่ต่ำกว่า 300,000 คน ต่อปี อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยประมาณร้อยละ 3.5 ต่อปี การเกินดุลบัญชีเดินสะพัด เฉลี่ยร้อยละ 2.5 ของ GDP และลดขนาดการขาดดุลภาครัฐให้อยู่ในระดับที่ฐานะการคลังมีความมั่นคงในระยะยาว
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ประกอบด้วย

7 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่

- (1) การพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคม
- (2) การปรับโครงสร้างการพัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืน
- (3) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (4) การบริหารเศรษฐกิจส่วนรวม
- (5) การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขัน
- (6) การพัฒนาความเข้มแข็งทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- (7) การบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยตรง คือการพัฒนาคนและคุ้มครองทางสังคม มีแนวทางดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

(1) การพัฒนาคนให้มีคุณภาพและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

- ยกระดับทักษะฝีมือให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตที่เปลี่ยนแปลงไป โดยผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ทักษะชีวิตกับความรู้พื้นฐานในการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลาง

- ขยายบริการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างทั่วถึง
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและฝึกอบรมกับสถานประกอบการ
- สนับสนุนการนำประสบการณ์มาเทียบโอน เพื่อเข้ารับการศึกษาคือต่อในระดับที่สูงขึ้น

(2) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมประชาชนทุกช่วงวัยอย่างเป็นธรรม

- ขยายขอบเขตและประเภทการคุ้มครองของกองทุนประกันสังคม
- ปรับปรุงกองทุนเพื่อประกันรายได้เมื่อชราภาพ
- การปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน
- สร้างความเป็นธรรมแก่แรงงานสตรี และเด็กนอกระบบ
- พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและตัวชี้วัด เพื่อปรับปรุงรูปแบบและแนวทางการดำเนินโครงการคุ้มครองคนยากจนและผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมการประสานเครือข่ายความร่วมมือของทุกฝ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม
- การเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการร่วมรับ

ผิดชอบการจัดบริการทางสังคม

(3) การส่งเสริมให้ทุกฝ่ายในสังคมมีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพคน และการคุ้มครองทางสังคม

- การส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
- ประสานการจัดบริการด้านสังคมแบบเบ็ดเสร็จแก่ครอบครัว

(4) การปรับปรุงระบบบริหารจัดการด้านการป้องกันและแก้ไข ปัญหาเสพติดและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- เน้นให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภายในชุมชน

ส่วนยุทธศาสตร์อื่น ๆ นั้น มิได้กล่าวในที่นี้ แต่มีความเกี่ยวข้องกับการกำหนด แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมในภาพกว้างและแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ สังคมต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่กำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมข้าง ดัน

2.3 นโยบายรัฐบาลด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

นโยบายที่รัฐบาลชุดปัจจุบันได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 มีสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานและสวัสดิการสังคม จำแนกเป็น รายข้อได้ดังนี้

ข้อ 1. นโยบายเร่งด่วน

(2) จัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง แห่งละ 1 ล้านบาท เพื่อเป็น แหล่งเงินหมุนเวียนในการลงทุน สร้างอาชีพเสริม และสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในชุมชน และวิสาหกิจขนาดเล็กในครัวเรือน พร้อมทั้งรัฐบาลจะจัดให้มีโครงการ หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เพื่อให้แต่ละชุมชนได้ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาสินค้า โดยรัฐ พร้อมทั้งจะเข้าช่วยเหลือในด้านความรู้สมัยใหม่และการบริหารจัดการ เพื่อเชื่อมโยงสินค้า จากชุมชนสู่ตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศด้วยระบบร้านค้าเครือข่ายและอินเทอร์เน็ต

ข้อ 3. นโยบายการสร้างรายได้

3.2 ด้านอุตสาหกรรม

(3) พัฒนาบุคลากรและแรงงานภาคอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับทิศทาง

การพัฒนาอุตสาหกรรมในอนาคต สนับสนุนมาตรการเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าอุตสาหกรรม รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนากระบวนการผลิตที่ได้มาตรฐานและไม่ก่อให้เกิดมลภาวะ โดยจัดการให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

3.3 ด้านการบริการและการท่องเที่ยว

3.3.1 ด้านการพัฒนาภาคบริการ

(1) ปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยพื้นฐานอันจำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของภาคบริการไทย ทั้งด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรภาคบริการ การพัฒนารูปแบบการให้บริการ และการพัฒนาเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน

(2) จัดให้หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนายุทธศาสตร์ เพื่อให้มีการใช้ศักยภาพบริการอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นแหล่งรายได้เงินตราต่างประเทศ และรายได้ท้องถิ่น อาทิ การท่องเที่ยว การศึกษา การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การกีฬาและนันทนาการ

(3) เร่งรัดพัฒนาผู้ประกอบการด้านบริการให้มีความรู้และทักษะ ทั้งด้านภาษามาตรฐานการบริการ และการจัดการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของความตกลงระหว่างประเทศด้านการค้าบริการ

3.3.2 ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

(2) บริหารการท่องเที่ยวโดยใช้กลยุทธ์การตลาดเชิงรุก โดยสร้างกิจกรรมท่องเที่ยวทั้งระดับภายในประเทศและระหว่างประเทศ เชื่อมโยงกับวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดเล็ก และธุรกิจชุมชน พัฒนาคุณภาพการบริการท่องเที่ยว และยกระดับประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางการประชุมการสัมมนา และการแสดงสินค้าของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

(4) เพิ่มความหลากหลายของการท่องเที่ยวรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ รวมทั้งการท่องเที่ยวเชิงอุตสาหกรรม โดยส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่ และให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวมากขึ้น ทั้งในรูปแบบการจัดสรรกรณีการท่องเที่ยว และการพัฒนาพื้นที่ชุมชนเป็นแหล่งท่องเที่ยว

ข้อ 4 นโยบายการพาณิชย์และเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

4.1 ด้านการพาณิชย์

(1) สนับสนุนและผลักดันให้ภาคเอกชนยกระดับความพร้อมในการเผชิญการแข่งขันเสรีในเวทีการค้าระหว่างประเทศ โดยใช้แนวคิดการตลาดสมัยใหม่ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร การวางแผนและพัฒนาการผลิตให้ตรงกับความต้องการของตลาด และสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายการผลิตและการจำหน่ายให้ได้ประโยชน์สูงสุดในเชิงต้นทุนและการตลาด ตลอดจนการเตรียมความพร้อมในเชิงทักษะเทคโนโลยี และวิทยาการที่จำเป็นในการแข่งขันระดับโลก

ข้อ 6 นโยบายการพัฒนาแรงงาน

(1) ส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพแรงงานและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยรัฐบาลจะสนับสนุนมาตรการด้านการเงินและการคลัง เพื่อให้การพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานสามารถตอบสนองของความต้องการของวิสาหกิจในแต่ละชุมชนได้อย่างเหมาะสม และให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อลดปัญหาการว่างงาน และการอพยพเข้ามาทำงานในเมือง รวมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น

(2) ส่งเสริมมาตรการด้านการประกันสังคม ขยายขอบข่ายให้สวัสดิการด้านแรงงาน เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเหมาะสม และให้มีระบบการคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี

(3) ส่งเสริมให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา พัฒนา และคุ้มครองแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

(4) คุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายหน้าจัดหางานและนายจ้าง

(5) กำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาแรงงานไทยขึ้นทดแทน

ข้อ 10. นโยบายเสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง

10.3 ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

(4) แก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ารับการบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจของผู้เสพยาเสพติด โดยให้ผู้เสพยาเสพติดสามารถเข้ารับการบำบัดและฟื้นฟูได้ทันที โดยไม่มีความผิดทางกฎหมาย พร้อมกันนี้ รัฐบาลจะจัดให้มีระบบการบริการบำบัดและฟื้นฟู การฝึกอบรมด้านอาชีพ และการปรับสภาพแวดล้อมให้แก่ผู้เสพยาเสพติดอย่างทั่วถึง เพื่อให้ผู้เสพสามารถกลับเข้าสู่สังคมได้อย่างปกติสุข

10.4 ด้านครอบครัว เด็ก เยาวชน สตรี และผู้สูงอายุ

(1) จัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในชุมชน เพื่อให้คำปรึกษาและบริการต่าง ๆ เกี่ยวกับครอบครัว ทั้งด้านสุขภาพ และการวางแผนและแก้ไขปัญหาครอบครัว

(2) สนับสนุนให้มีศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนที่มีคุณภาพและได้ มาตรฐานในชุมชนและสถานประกอบการ

(3) แก้ไขปรับปรุงกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกัน ปรามปราม และลงโทษอย่างจริงจังต่อผู้กระทำผิดที่ละเมิดสิทธิเด็กและกระทำ ทารุณกรรมต่อเด็กในทุกด้าน

(4) มุ่งส่งเสริมสิทธิ สถานภาพและบทบาทของสตรี การพัฒนา ศักยภาพของสตรีให้สามารถมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการพัฒนาชุมชนและประเทศทั้งทาง ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งส่งเสริมความเท่าเทียมกันของสตรีในการรับราช การ

(5) ยกย่องให้หลักประกันแก่ผู้สูงอายุ โดยการสร้างโครงข่าย ความปลอดภัยทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ พัฒนาศูนย์สุขภาพอนามัย รวมทั้งนำประสบ การณ์และภูมิปัญญาของผู้สูงอายุมาช่วยในการพัฒนาสังคม

10.5 ด้านการส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส

(1) ให้การสงเคราะห์และสนับสนุนการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมแก่ผู้ ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งพาตน เองได้

(2) สนับสนุนองค์กรสาธารณกุศลเพื่อการบรรเทาสาธารณภัยและ สงเคราะห์ผู้ประสบภัยในระดับชาติและในระดับชุมชน

(3) จัดระบบการศึกษาและการฝึกอาชีพที่สอดคล้องกับระดับและลักษณะของความต้องการหรือทพพผลภาพ รวมทั้งพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การเสริมทักษะพิเศษเฉพาะด้าน และการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับผู้พิการหรือทพพผลภาพ

ข้อ 11. นโยบายการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

11.1 ด้านการศึกษา

(1) เร่งจัดให้มีระบบและโครงสร้างทางการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนทั้งปวงอย่างแท้จริง

(2) เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเที่ยงธรรมในการบริหารจัดการศึกษาทุกประเภท

—(3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีทางการศึกษาและเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษา ให้คนไทยทั้งในเมืองและชนบท

(5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกฝ่ายร่วมรับผิดชอบการจัดการศึกษา และฝึกอบรมโดยรัฐเป็นผู้วางระบบ นโยบาย กำกับคุณภาพมาตรฐาน สนับสนุนและระดมทรัพยากร เตรียมความพร้อมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน เครือข่ายครอบครัว และอื่น ๆ รวมทั้งการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการหรือทพพผลภาพ และผู้ด้อยโอกาส

(6) สนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์การค้าในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

(8) ปฏิรูปการเรียนรู้ โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หลักการเรียนรู้ด้วยตนเอง และหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นพลังความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนิสัยรักการอ่าน การจัดให้มีห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และสื่อการเรียนประเภทต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

(11) ให้โอกาสแก่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้ว่างงาน และผู้สูงอายุได้ฝึกงานอาชีพอย่างน้อย 1 อาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระได้

(12) ปฏิรูปการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และพัฒนาถึงระดับปริญญาตรี เพื่อตอบสนองต่อภาคเกษตรกรรมและภาคบริการ รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เข้าฝึกทักษะในสถานประกอบการ

11.2 ด้านวัฒนธรรม

(3) ประสานให้ประชาชนและเยาวชนมีบทบาทและกิจกรรมด้าน ศิลปวัฒนธรรมร่วมกับสถานศึกษา ครอบครัว และชุมชน

ข้อ 13. นโยบายด้านการต่างประเทศ

(4) ส่งเสริม รักษา และคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของประเทศ รวมทั้งของภาคเอกชนไทย แรงงานไทย และคนไทยในต่างประเทศ

(5) พัฒนาและกระชับความสัมพันธ์และความร่วมมือเพื่อการพัฒนา ระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านและประเทศในภูมิภาคเอเชียอย่างเร่งด่วน ด้วยการสานต่อหรือริเริ่มความสัมพันธ์และความร่วมมือเพื่อการพัฒนาในทุกด้าน ทั้งในระดับ ทวิภาคีและพหุภาคี เพื่อนำมาซึ่งความเข้าใจอันดีระหว่างกันในการแก้ไขปัญหาในการแก้ไข ปัญหาและการแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ จริงใจ และโดยสันติวิธี

ข้อ 15. นโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน

15.1 ด้านการปฏิรูปการเมือง

(5) ส่งเสริมให้ประชาชนและองค์กรประชาชนของไทยมีความร่วมมืออันดีกับประชาชนและองค์กรประชาชนในประเทศต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ระหว่างประเทศและระหว่างประชาชน

15.2 ด้านการบริหารราชการ

(3) ปรับกระบวนการบริหารราชการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง รวดเร็วและเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งจะปรับปรุงพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

(4) เร่งพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ให้มีทัศนคติที่เอื้อต่องาน บริการประชาชน รวมทั้งทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน และวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารราชการมีความยืดหยุ่น มีประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม

15.3 ด้านการกระจายอำนาจ

(3) ส่งเสริมให้ประชาชน ภาคประชาสังคม และองค์กรเอกชนมี

ส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งจัดให้มีระบบตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่กระบวนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การจัดซื้อจัดจ้าง และการแต่งตั้งถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งเพื่อความโปร่งใสมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนเร่งส่งเสริมความเข้าใจในบทบาทและดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานให้การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเกิดประสิทธิผล

15.5 ด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรมและการปฏิรูปกฎหมาย

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มาตการระงับข้อพิพาทนอกเหนือจากระงับข้อพิพาทโดยศาล เพื่อให้เป็นเครื่องมือของประชาชน ผู้บริโภค ผู้ด้อยโอกาส และผู้เสียเปรียบ ให้มีโอกาสเข้าถึงและได้ใช้ประโยชน์ในการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของตนเองมากขึ้น

(5) เร่งดำเนินการปฏิรูปกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ล้าสมัย ให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในปัจจุบัน และยึดหยุ่นต่อสถานการณ์ในอนาคต

2.4 นโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ของกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้กำหนดนโยบายหลัก ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมไว้ 4 ประการ ดังนี้

1) วางพื้นฐานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้เป็นของประชาชน เพื่อประชาชน ด้วยการปรับปรุงโครงสร้าง กำหนดบทบาทและภารกิจ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติในการรับใช้ประชาชน และสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรฝ่ายนายจ้าง องค์กรฝ่ายลูกจ้าง องค์กรฝ่ายพัฒนา เอกชน องค์กรปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐทุกระดับ ทั้งนี้ใช้วิธีการมีส่วนร่วมในการรับฟังและระดมความคิดเห็น การปรึกษาหารือเป็นหลักในการตัดสินใจ

2) เร่งรัดการปฏิบัติทั้งปวงเพื่อส่งเสริมการมีงานทำและการเพิ่มพูนรายได้ของประชาชน ทั้งงานในประเทศและต่างประเทศ ด้วยการจัดตั้งบริษัทมหาชน ตลอดจนมุ่งขจัดปัญหาหลักของผู้ใช้แรงงานปัจจุบัน เพื่อให้การทำงานในต่างประเทศถูกต้องตาม

กฎหมายลดค่าใช้จ่าย และจัดหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อปลดปล่อยหนี้สิน และการใช้จ่ายแก่ผู้ใช้แรงงาน

3) มุ่งมั่นพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถทั่วไป และความรู้ความสามารถพิเศษเฉพาะทาง ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในด้านการผลิตทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และบริการของโลกและของภูมิภาค ซึ่งจะมีทั้งการแข่งขันและการร่วมมือมากขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นหนึ่งของการขบวนการแรงงานไทยในภูมิภาคนี้

4) สร้างฐานสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม ให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ด้อยโอกาสในสังคม โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และคนพิการ ด้วยระบบบริการด้านสุขภาพอนามัย การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การขยายกิจการประกันสังคมไปยังผู้ประกอบการอาชีพอิสระ และเร่งรัดการให้สิทธิประโยชน์ด้านการสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ตลอดจนพัฒนาตัวบทกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

2.5 นโยบายและแนวทางปฏิบัติราชการของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ในโอกาสที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายเดช บุญ หลง) และรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นางลดาวัลลิ์ วงศ์ศรีวงศ์) ได้เข้ารับตำแหน่งและได้มอบแนวทางปฏิบัติราชการแก่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2544 มีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) หลักการดำเนินงาน

- การดำเนินงานได้ยึดหลักโอวาทของท่านพุทธทาสภิกขุ คือ สุทธิ ปัญญา เมตตา ชันติ
- ให้ยึดหลักการร่วมทำงาน เพื่อประสานประโยชน์ของประเทศเป็นหลัก

(2) เป้าหมายหลัก กำหนดเป้าหมายหลักในการดำเนินการ 7 ประการ คือ

(ก) ด้านการประกันการมีงานทำ และการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ให้แรงงานมีความรู้ ทักษะฝีมือ และทัศนคติซึ่งสอดคล้องกัน รองรับและสนองความต้องการของตลาดแรงงาน
- มีระบบจัดหางานระหว่างผู้ต้องการแรงงานและผู้ต้องการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(ข) ด้านการจัดการแรงงานต่างด้าว

- ให้แรงงานไทยมีโอกาสในการมีงานทำมากขึ้น ช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงานภายในประเทศที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน
- ให้มีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการเท่าที่จำเป็น มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจสังคม โอกาสการแข่งขันและการจ้างงานของประเทศ
- ให้มีการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้เป็นรูปธรรม สามารถเก็บภาษี ควบคุมและคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้ได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับแรงงานไทย ตลอดจนดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนกฎหมายอย่างเข้มงวด จริงจัง และต่อเนื่อง

(ค) ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

- พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศแรงงาน และสวัสดิการสังคม ให้เป็นระบบเครือข่ายเชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานทั้งภายในกระทรวงและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลแรงงานและสวัสดิการสังคมให้สามารถบริการกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความ สะดวก รวดเร็ว และพึงพอใจ

(ง) ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ให้บุคลากรของกระทรวงฯ มีความรู้ มีศักยภาพในงานที่รับผิดชอบ และมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน (SERVICE MIND)

- ให้เครือข่าย/ภาคีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมได้รับความรู้ ความเข้าใจในงานของกระทรวงฯ และเป็นผู้ถือหุ้นส่วนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- การดำเนินการของกระทรวงฯ ต้องตอบสนองความต้องการ และได้รับความพึงพอใจจากผู้ให้บริการ

(จ) ด้านปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ

- ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีความทันสมัย และเพิ่มกฎหมายในด้านที่มีความจำเป็นตามวิสัยทัศน์ของกระทรวงฯ

(ฉ) ด้านสวัสดิการสังคม

- เร่งรัดดูแล สงเคราะห์คนชรา ผู้ยากไร้ คนจน ชนกลุ่มน้อย และผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดี
- ขยายผลการสร้างเครือข่ายการประสานงานและการปฏิบัติงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้นเพื่อให้ประชาชนได้รับการอย่างทั่วถึง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- วางแผนเตรียมการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขต่าง ๆ ต้องมีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยขึ้นอย่างทันท่วงที
- เร่งป้องกัน แก้ไขปัญหาการเอาเปรียบหรือล่อลวงเด็ก และสตรีไปในทางที่มีขอบ

(ช) ด้านการเตือนภัยนัดหยุดงานและการคุ้มครองแรงงาน

- สร้างระบบเตือนภัย และระบบแรงงานสัมพันธ์เชิงป้องกัน เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาการนัดหยุดงาน เกิดความรุนแรงหรือยืดเยื้อ
- ส่งเสริมให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน
- พัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน

2.6 วิสัยทัศน์ (VISION) ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ เป็นองค์หลักในการบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม มุ่งมั่นให้แรงงานไทยและผู้ด้อยโอกาสมีศักยภาพพร้อมสำหรับการแข่งขันเสรี มีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

จากวิสัยทัศน์ข้างต้น อาจจำแนกเป็นด้านได้ดังนี้

(1) เป็นองค์หลักในการบริหารแรงงานให้มีศักยภาพ พร้อมสำหรับการแข่งขันมีบทบาทที่สำคัญ ดังนี้

- เสนอแนะนโยบายด้านแรงงานต่อรัฐบาล
- กำหนดมาตรฐานด้านแรงงาน
- เป็นแหล่งข้อมูลด้านแรงงาน
- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน
- ทำหน้าที่ควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติตามกฎหมาย
- แรงงานมีศักยภาพพร้อมสำหรับการแข่งขัน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
 - แรงงานมีความรู้ ความสามารถ ทันกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน
 - แรงงานมีทักษะ มีฝีมือตามมาตรฐานสากล

(2) เป็นองค์หลักในการบริหารแรงงานให้มีหลักประกัน มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

- องค์กรหลัก หมายถึง มีมาตรฐาน อ้างอิง เป็นแบบอย่าง
- บริหาร หมายถึง ส่งเสริม สนับสนุน จัดการ และติดตามผล
- มีหลักประกัน มีความมั่นคง หมายถึงได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดอย่างยั่งยืน
- มีคุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง ครอบครัวอบอุ่นแข็งแรง สุขภาพอนามัยและจิตใจดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีงานที่มั่นคง และมีรายได้ดีขึ้น ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์

(3) เป็นองค์กรหลักในการบริหารสวัสดิการสังคมให้แรงงานและผู้ด้อยโอกาส มีศักยภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นภารกิจในการ

- พัททกษ คุ่มครองสิทธิผู้ด้อยโอกาส (เด็กกำพร้า เหว่อน ถูกทอดทิ้ง สตรีกลุ่มเสี่ยง คนชราถูกทอดทิ้ง คนพิการ ทูพพลภาพ) ให้ได้รับสวัสดิการและช่วยเหลือตนเองได้

- จัดบริการด้านสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึงและได้มาตรฐาน

- ให้บริการด้านประกันสังคมที่มีคุณภาพแก่สมาชิกและครอบครัว

2.7 ภารกิจ บทบาท ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

พระราชบัญญัติ

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง/ทบวง/กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2536 และ พ.ร.บ. โอนอำนาจหน้าที่และกิจการบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2536 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2536 กำหนดให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ การบริหารแรงงาน การจัดหางาน การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และการประกันสังคม

ภารกิจของกระทรวงฯ จึงเป็นภารกิจที่ครอบคลุมทั้งด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมดังปรากฏในคำปราศรัยตอนหนึ่งของนายชวน หลีกภัย อดีตนายกรัฐมนตรีในโอกาสวันสถาปนากระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536

“การจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แสดงให้เห็นว่าปัญหาแรงงานและการจัดสวัสดิการสังคม ให้แก่ประชาชนถือเป็นเรื่องสำคัญ จึงได้นำเอางานด้านนี้ที่กระจายมารวมกันไว้ในส่วนราชการระดับกระทรวงแห่งเดียว เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎหมายสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวข้องอยู่หลายสิบฉบับ ทั้งยังสามารถจัดสรรงบประมาณให้ได้เป็นการเฉพาะและเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้บริการประชาชนในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตลอดจนยกระดับขึ้นสู่ความสำคัญทัดเทียมกับหน่วยงานทำนองเดียวกันในนานาประเทศ”

เพื่อให้การปฏิบัติตามภารกิจข้างต้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการเชื่อมโยงการทำงานเป็นวงจร โดยเชื่อมโยงภารกิจของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดให้เป็นวง

จรรยาการทำงานที่ต่อเนื่องกันในการให้บริการประชาชน ตั้งแต่วัยเด็ก วัยทำงาน จนถึงวัยชรา และดำเนินการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อให้สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายให้เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการหนึ่ง สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับภารกิจของ ส่วนราชการอื่นในสังกัดแก่ประชาชนได้ ขณะเดียวกันได้กำหนดเป็นปรัชญาแนวการทำงาน ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมไว้ว่า “รวมกันเป็นหนึ่ง เป็นที่พึ่งประชาชน” ซึ่ง การเชื่อมโยงการทำงานเป็นวงจรสามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังต่อไปนี้