ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง การจัดทำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

และ

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง แนวทางการพัฒนาโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ กรณีศึกษา โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ

โดย

นางสาววิจิตรพร จันทร์สุวรรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ตำแหน่งเลขที่ ๑๕๙ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การจัดทำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กระทรวงแรงงานจัดทำนโยบายบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และแนวนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

ในปี ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานได้ยึดแนวทางการดำเนินงานเป็นนโยบายต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา ตามแนวทางหลัก ๓ ด้าน หรือเรียกว่า “นโยบาย ๑๓ – ๔ – ๗” หรือ 3A ประกอบด้วย นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ๑๓ ข้อ นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) ๔ ข้อ และนโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) ๗ ข้อ เพื่อให้ทุกส่วนราชการของกระทรวงแรงงานนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา ผู้ขอรับการประเมินพบว่ายังมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เช่น ปัญหาการกำหนดเป้าหมายเชิงนโยบาย เนื่องจากในบางนโยบายมีการกำหนดค่าเป้าหมายที่ต่ำกว่าปีงบประมาณก่อนหน้า หรือบางนโยบายอาจมีการกำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายค่อนข้างมาก ประกอบกับยังมีข้อจำกัดในการดำเนินงานค่อนข้างหลากหลาย ปัญหาในด้านการบริหารจัดการเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดเตรียมข้อมูลทางวิชาการประกอบการประชุมการจัดทำนโยบาย และปัญหาด้านบุคลากรในการร่วมดำเนินงานจัดทำนโยบายของกระทรวงแรงงาน

ผู้ขอรับการประเมิน ขอเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาประสิทธิภาพในการกำหนดเป้าหมายให้มีความท้าทายและสอดคล้องทิศทางการพัฒนาประเทศ การพัฒนาเครือข่ายเพื่อการบูรณาการการทำงานในการจัดทำนโยบายของกระทรวงแรงงานกับหน่วยงานในสังกัดและภาคีด้านแรงงาน เพื่อให้มีความครบถ้วนและครอบคลุมทุกมิติ รวมทั้งจัดทำคู่มือกระบวนการปฏิบัติงานในการจัดทำนโยบายของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นแนวทางในการถ่ายทอดองค์ความรู้และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนะความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง แนวทางการพัฒนาโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ กรณีศึกษาโครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ

โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE โดยกระทรวงแรงงานรับผิดชอบดำเนินโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ มีสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการในระดับภูมิภาค ในทุก ๆ ปี จะมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการโครงการให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ไม่น้อยกว่า ๑ แห่ง เพื่อรณรงค์ ส่งเสริม การจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE การสร้างความตระหนักรู้เพื่อให้แรงงานห่างไกลและปลอดภัยจากยาเสพติด โดยมีผลการดำเนินงานระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ดังนี้

ปี ๒๕๖๑ เป้าหมาย ๗๖ แห่ง/๗๖ จังหวัด ผลงาน ๑๑๖ แห่ง/๓๓ จังหวัด

ปี ๒๕๖๒ เป้าหมาย ๗๖ แห่ง/๗๖ จังหวัด ผลงาน ๑๗๓ แห่ง/๕๓ จังหวัด

ปี ๒๕๖๓ เป้าหมาย ๗๖ แห่ง/๗๖ จังหวัด ผลงาน ๙๙ แห่ง/๔๗ จังหวัด

ผู้ขอรับการประเมิน ขอนำเสนอปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ที่พบจากการปฏิบัติงาน เช่น การโยกย้ายเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด อาจส่งผลต่อความเข้าใจและประสบการณ์ในการดำเนินการโครงการ TO BE NUMBER ONE การปรับเปลี่ยนผลการดำเนินงานโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ เนื่องจากอาจมีการรายงานผลคลาดเคลื่อน หรือระบบการรายงานผลการดำเนินโครงการอาจยังไม่เสถียรพอ การดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ เป็นรูปแบบการดำเนินงานโดยสมัครใจของสถานประกอบการ มิได้มีกฎระเบียบหรือข้อบังคับใดรองรับ อาจส่งผลต่อการพิจารณาในการเข้าร่วมจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ของสถานประกอบการในระดับภูมิภาค

ผู้ขอรับการประเมิน ขอเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนโครงการให้มีองค์ความรู้และสั่งสมประสบการณ์เพื่อส่งเสริมและรณรงค์การจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบรายงานโครงการ TO BE NUMBER ONE โดยบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลการรายงานผลการดำเนินโครงการกับกรมสุขภาพจิตซึ่งเป็นระบบกลางในการบริหารจัดการข้อมูลการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ระดับประเทศ รวมทั้งการจัดงบประมาณสนับสนุนสำนักงานแรงงานจังหวัดในการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ที่เพียงพอและเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ รวมทั้งคำนึงถึงจำนวนของสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด

กระทรวงแรงงาน

คำนำ

เอกสารผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อขอรับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๕๙ สังกัดกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยผู้ขอรับการประเมินได้นำเสนอผลงานเป็น ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ คือ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การจัดทำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และแนวนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ซึ่งผู้เสนอผลงานเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงานดังกล่าว

ส่วนที่ ๒ คือ ข้อเสนอแนะความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง แนวทางการพัฒนาโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ กรณีศึกษา โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ เพื่อรณรงค์ ส่งเสริม การจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE การสร้างความตระหนักรู้เพื่อให้แรงงานห่างไกลและปลอดภัยจากยาเสพติด โดยกำหนดเป้าหมายไม่น้อยกว่า ๑ แห่ง

โดยผู้ขอรับการประเมินมีจุดมุ่งหมายให้ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดได้มีกลไกการสร้างการรับรู้ เพื่อให้สามารถจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และสามารถสร้างความเข้มแข็งในการรักษาสถานะของชมรม TO BE NUMBER ONE ศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE เดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ขอรับการประเมิน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานอย่างเป็นชัดเจนและรูปธรรม และขอขอบคุณข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ทั้งในระดับส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด ที่ร่วมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์และเป็นไปด้วยความเรียบร้อยด้วยดีเสมอมา

วิจิตรพร จันทร์สุวรรณ์

ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ ..... ก

คำนำ ..... ค

สารบัญ ..... ง

สารบัญตาราง ..... ฉ

สารบัญภาพ ..... ช

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน การจัดทำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ..... ๑

๒. ระยะเวลาดำเนินการ ๑

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ ๑

๓.๑ หลักการและเหตุผล ๑

๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด ๑

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ ๑๒

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ ๑๔

๖. ส่วนของงานผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติงาน ๑๔

๗. ผลสำเร็จของงาน ๑๗

๘. การนำไปใช้ประโยชน์ ๑๗

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค ๑๗

๑๐. ข้อเสนอแนะ ๑๘

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางาน

ชื่อเรื่อง แนวทางการพัฒนาโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในสถานประกอบการ กรณีศึกษา โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ

๑. หลักการและเหตุผล ๑๙

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ ๒๐

๒.๑ บทวิเคราะห์ ๒๐

๒.๒ แนวความคิด ๒๓

๒.๓ ข้อเสนอ ๒๗

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ ๒๘
๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ ๒๘
บรรณานุกรม ๒๙
ภาคผนวก

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๑ ผลการดำเนินงานตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ รายจังหวัด..... ๒๐
ตารางที่ ๒ การวิเคราะห์โดยใช้หลักการ SWOT Analysis TOWs Matrix..... ๒๗

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ ๑๓
ภาพที่ ๒ นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ..... ๑๖

ส่วนที่ ๑
ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน การจัดทำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. ระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๑ – เดือนกันยายน ๒๕๖๑

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๓.๑ หลักการและเหตุผล

รัฐบาลภายใต้การนำของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดนโยบายเพื่อขับเคลื่อนประเทศสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ ที่มุ่งให้ประเทศมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” และ “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานและวางรากฐานการพัฒนาในระยะยาว สำหรับในปี ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานได้ยึดแนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ตลอดจนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยน้อมนำ “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และเป็นการนำการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ผ่านมาเป็นกรอบในการกำหนดนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินการที่ผ่านมา โดยเป็นนโยบายตามแนวทางหลัก ๓ ด้าน หรือเรียกว่า “นโยบาย ๑๓ – ๔ – ๗” หรือ 3A ประกอบด้วย นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ๑๓ ข้อ นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) ๔ ข้อ และนโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) ๗ ข้อ ด้วยการระดมความคิดจากทุกส่วนราชการของกระทรวงแรงงาน มีการรับฟังความเห็นข้อเสนอแนะจากภาคีเครือข่ายประชาชนและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อให้เป็นนโยบายที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริงอันจะเป็นการวางรากฐานการพัฒนาแรงงานของประเทศให้กับรัฐบาลชุดต่อไป เพื่อให้ทุกส่วนราชการของกระทรวงแรงงานนำนโยบายนี้ไปสู่การปฏิบัติด้วยการจัดทำ “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒” ให้สอดคล้องกับนโยบายที่ร่วมกันคิดร่วมกันทำ และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อร่วมกันส่งเสริมให้คนไทยทุกกลุ่มมีงาน มีอาชีพ มีรายได้ มีการยกระดับฝีมือแรงงาน ได้รับความคุ้มครองและเข้าถึงหลักประกันทางสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี และตอบสนองวิสัยทัศน์ประเทศไทย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” สืบไป

ผู้ขอรับการประเมิน ในฐานะที่รับผิดชอบในการจัดทำนโยบายกระทรวงแรงงาน จึงเห็นสมควรเสนอแนวทางการจัดทำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นกรอบทิศทางในการกำหนดนโยบายกระทรวงแรงงานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิด

๓.๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ มีวิสัยทัศน์ : ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ มีภารกิจที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง ๕ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และ (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารภาครัฐ

๓.๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติแต่ละด้านจัดทำแผนแม่บทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ จำนวน ๒๓ แผนแม่บท โดยกระทรวงแรงงานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๖ แผนแม่บท ประกอบด้วย (๑) ความมั่นคง (๒) การต่างประเทศ (๓) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (๔) พื้นที่และเมืองอัจฉริยะน่าอยู่ (๕) โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล (๖) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (๗) เขตเศรษฐกิจพิเศษ (๘) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (๙) การพัฒนาการเรียนรู้ (๑๐) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (๑๑) พลังทางสังคม (๑๒) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (๑๓) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (๑๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๑๕) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ (๑๖) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

๓.๒.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

รัฐบาลได้กำหนดแผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน ซึ่งมีภารกิจที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง ๘ ด้าน แยกเป็นโดยตรง ๔ ด้าน ประกอบด้วย (๑) ด้านกฎหมาย (๒) ด้านเศรษฐกิจ (๓) ด้านสาธารณสุข และ (๔) ด้านสังคม และโดยอ้อม ๔ ด้าน ประกอบด้วย (๑) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (๒) ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๓) ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ และ (๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

กำหนดยุทธศาสตร์ จำนวน ๑๐ ยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม (๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๓.๒.๕ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ ประกอบด้วย ๑๖ นโยบาย โดยกระทรวงแรงงานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องใน ๕ นโยบาย ประกอบด้วย (๑) ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (๒) จัดระบบบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน (๓) สร้างเสริมศักยภาพป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ (๔) จัดระบบ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง และ (๕) เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันความมั่นคงภายใน

๓.๒.๖ นโยบายรัฐบาลที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง

รัฐบาลโดยการนำของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙ กำหนดนโยบาย จำนวน ๑๑ ด้าน ซึ่งกระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง ๙ ด้าน ได้แก่ (๑) การป้องกันและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ (๒) การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ (๓) การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการเข้าถึงบริการของรัฐ (๔) การศึกษาและเรียนรู้การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม (๕) การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน (๖) การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ (๗) การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน (๘) การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ (๙) การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๓.๒.๗ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงานได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (๑) ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (๒) ยุทธศาสตร์การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี (๓) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ (๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนในภาคแรงงาน (๕) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร และ (๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

๓.๒.๘ สถานการณ์ แนวโน้มด้านแรงงาน และทิศทางการพัฒนาระดับสากล

๑) สถานการณ์

๑.๑) สถานการณ์ตลาดแรงงานไทย โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่า จากจำนวนประชากรไทยทั้งสิ้นจำนวน ๖๗.๗ ล้านคน มีผู้อยู่ในวัยทำงาน (อายุ ๑๕ ปีขึ้นไป) จำนวน ๕๖.๒๔ ล้านคน (ร้อยละ ๘๓.๐๗) เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน ๓๘.๔๘ ล้านคน (ร้อยละ ๖๘.๔๒) ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน ๑๗.๗๖ ล้านคน (ร้อยละ ๓๑.๕๗) ในส่วนของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน เป็นผู้มีงานทำจำนวน ๓๗.๘๘ ล้านคน (ร้อยละ ๙๘.๔๔) ผู้ว่างงานจำนวน ๐.๔๑ ล้านคน (ร้อยละ ๑.๑) ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำมาก และลดลงเมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ ๑.๒๒

๑.๒) สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุ ในประเทศไทย ณ สิ้นปี ๒๕๖๐ พบว่ามีจำนวนผู้สูงอายุ ๑๑.๓๕ ล้านคน (ร้อยละ ๑๖.๗๖) มีผู้สูงอายุที่ทำงานจำนวน ๔.๐๖ ล้านคน (ร้อยละ ๓๕.๗๗)

๑.๓) สถานการณ์จ้างงานในระบบประกันสังคม ในไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๑ มีผู้ประกันตน (มาตรา ๓๓) จำนวน ๑๑,๔๕๔,๒๑๑ คน มีการขยายตัวอยู่ที่ร้อยละ ๗.๔๒ จากไตรมาสเดียวกันของปีก่อน ส่วนอัตราการเลิกจ้างลูกจ้างในระบบประกันสังคม (มาตรา ๓๓) คำนวณจากจำนวนผู้ประกันตนที่สำนักงานประกันสังคมจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสาเหตุเลิกจ้าง ณ สิ้นไตรมาส จำนวน ๒๓,๗๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๑ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนอยู่ที่ร้อยละ ๐.๒๐

๑.๔) สถานการณ์แรงงานนอกระบบ มีผู้มีงานทำที่เป็นแรงงานนอกระบบ คือ แรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองจากระบบประกันสังคม โดยในปี ๒๕๖๐ พบว่า มีแรงงานนอกระบบจำนวน ๒๐.๘ ล้านคน ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ประมาณ ๑๒.๖ ล้านคน ส่วนใหญ่มากกว่ากึ่งหนึ่งอยู่ในภาคเกษตรกรรม ทั้งนี้ สถานการณ์ของไทยไม่มีความแตกต่างจากสถานการณ์ในระดับโลก โดยข้อมูลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ระบุว่า ประชากรอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ประมาณ ๒,๐๐๐ ล้านคน อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๒ ของการจ้างงานทั้งหมด ส่วนใหญ่อยู่ในเขตชนบทคิดเป็นร้อยละ ๘๐ อยู่ในภาคการเกษตรคิดเป็นร้อยละ ๙๓.๖ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษาลงมา

๒) แนวโน้มด้านแรงงาน

๒.๑) สภาวะของตลาดแรงงาน กระทรวงแรงงานได้วางระบบเตือนภัยด้านแรงงานเพื่อคาดการณ์แนวโน้มการจ้างงานและการว่างงานในภาพรวมในอีก ๑๒ เดือนข้างหน้า พบว่า แนวโน้มการจ้างงานอยู่ในภาวะการขยายตัวตามปกติ สำหรับแนวโน้มการว่างงานยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๒.๒) การพัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นการพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออกให้เป็นระบบและสอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมการประกอบการค้า การลงทุน และอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ทันสมัย สร้างนวัตกรรม และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในพื้นที่เป้าหมาย ๓ จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง โดยการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค เพื่อเพิ่มศักยภาพรองรับการลงทุน และพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งกระทรวงแรงงานจะเกี่ยวข้องการเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงานและยกระดับฝีมือแรงงานรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย

๒.๓) ระบบข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เป็นการใช้ประโยชน์จากข้อมูลขนาดใหญ่โดยบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประโยชน์ในการอธิบายปัญหา หรือปรากฏการณ์ ไปจนถึงการใช้ข้อมูลเพื่อการพยากรณ์ หรือทำนายสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น หรือใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และคาดการณ์ถึงผลลัพธ์เรื่องต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยภารกิจของกระทรวงแรงงานจะสามารถใช้ Big Data ในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานในอนาคตร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น

๒.๔) ผลการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขัน ปัจจุบันประเทศไทยถูกจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจจาก ๔ สถาบันหลักระดับโลก ดังนี้

(๑) สถาบันการจัดการนานาชาติ (International Institute for Management Development: IMD) ได้จัดทำรายงาน IMD World Competitiveness Rankings 2018 ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยหลักในการจัดอันดับรวม ๔ ด้าน ได้แก่ (๑) สมรรถนะทางเศรษฐกิจ (๒) ประสิทธิภาพของภาครัฐ (๓) ประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ และ (๔) โครงสร้างพื้นฐาน ได้จัดอันดับจาก ๖๓ ประเทศ โดยในปี ๒๕๖๑ สหรัฐอเมริกา อยู่ในอันดับ ๑ รองลงมา คือ ฮ่องกง สิงคโปร์ สำหรับประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ ๓๐ ลดลง ๓ อันดับ และยังเป็นอันดับ ๓ ในอาเซียน รองจากสิงคโปร์ และมาเลเซีย สาเหตุที่อันดับลดลงเนื่องจากการใช้นโยบายงบประมาณขาดดุลของรัฐบาล เพื่อนำเงินไปลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ ทำให้กระทบต่อปัจจัยการประเมินด้านประสิทธิภาพของภาครัฐ โดยเชื่อว่าเป็นผลกระทบในระยะสั้นเท่านั้น

(๒) สภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum: WEF) ได้จัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ ๑๓๗ ประเทศทั่วโลก ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยหลักในการจัดอันดับรวม ๓ กลุ่มปัจจัย ได้แก่ (๑) กลุ่มปัจจัยพื้นฐาน (Basic Requirements) (๒) กลุ่มเสริมประสิทธิภาพ (Efficiency Enhancers) และ (๓) กลุ่มนวัตกรรมและระดับการพัฒนา (Innovation and Sophistication) โดยในปี ๒๕๖๑ ประเทศสวิตเซอร์แลนด์อยู่ในอันดับ ๑ รองลงมา คือ สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ สำหรับประเทศไทยได้รับการจัดอันดับที่ ๓๒ เพิ่มขึ้น ๒ อันดับ ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพของประเทศที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

(๓) ธนาคารโลก (World Bank) ได้จัดทำรายงาน Doing Business 2018 ซึ่งเป็นรายงานที่ทำการศึกษาขีดความสามารถในการแข่งขันในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสะดวกในการดำเนินธุรกิจ หรือ Ease of Doing Business ใน ๑๙๐ ประเทศทั่วโลก โดยในปี ๒๕๖๐ ประเทศนิวซีแลนด์อยู่ในอันดับ ๑ รองลงมา คือ สิงคโปร์ และเดนมาร์ก สำหรับประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ ๒๖ เพิ่มขึ้นจากอันดับที่ ๔๖ ในปีที่ผ่านมา โดยมีปัจจัยสนับสนุนสำคัญจากขั้นตอนในการเริ่มต้นธุรกิจไม่ว่าจะเป็นการจดทะเบียน และการขออนุญาตในขั้นตอนต่าง ๆ ที่สะดวกและรวดเร็วขึ้น

(๔) กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund: IMF) ได้จัดทำรายงาน World Economic Outlook 2018 ซึ่งเป็นการรายงานผลด้านเศรษฐกิจย้อนหลังและการประมาณการแนวโน้มสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ โดยประเด็นเกี่ยวกับประเทศไทยด้านเศรษฐกิจการแรงงานที่น่าสนใจ ได้แก่ ข้อมูลอัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) โดย IMF ได้ประเมินว่าอัตราการว่างงานของประเทศไทยในปี ๒๕๖๑ อยู่ที่ร้อยละ ๐.๗ ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำของโลก เช่น สิงคโปร์ (ร้อยละ ๒.๑) สวิตเซอร์แลนด์ (ร้อยละ ๓) เยอรมนี (ร้อยละ ๓.๖) สหรัฐอเมริกา (ร้อยละ ๓.๙) ออสเตรเลีย (ร้อยละ ๕.๓) และสวีเดน (ร้อยละ ๖.๓) นอกจากนี้ ในภาพรวมของสภาวะเศรษฐกิจของไทย IMF คาดการณ์ว่าจะเติบโตอย่างต่อเนื่องจนถึงปี ๒๕๖๒ โดยมีปัจจัยหนุนจากภาคการท่องเที่ยวและการส่งออก

๓) แนวโน้มสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและสังคมของโลก

๓.๑) โลกในทศวรรษหน้า (5 Mega Trends) ใน ๕ ประเด็น ดังนี้

(๑) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (Demographic Shifts) เนื่องจากวิทยาการทางแพทย์สมัยใหม่ส่งผลให้ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้นกว่าเดิม การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจทำให้มีครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น ประชากรแต่งงานและมีแนวโน้มการมีบุตรลดลง ขณะเดียวกันประชากรวัยทำงานก็ลดลงตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) มาตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ ซึ่ง ณ สิ้นปี ๒๕๖๐ มีผู้สูงอายุ ๑๑.๓๕ ล้านคน (ร้อยละ ๑๖.๗๖) ของประชากรไทยทั้งหมด และคาดว่าในปี ๒๕๖๔ จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) คือ มีประชากรสูงอายุร้อยละ ๒๐ ของประชากรรวม และต่อไปในปี ๒๕๗๘ จะมีประชากรสูงอายุร้อยละ ๓๐ หรือเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society)

(๒) การเปลี่ยนขั้วอำนาจเศรษฐกิจโลก (Shift in Global Economic Power) จากเดิมที่ขับเคลื่อนโดยกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วโดยเฉพาะกลุ่ม G7 (สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เยอรมนี สหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส อิตาลี และแคนาดา) โดยขั้วอำนาจได้เปลี่ยนผ่านไปสู่กลุ่มประเทศกำลังพัฒนาที่เกิดใหม่ อาทิ กลุ่มประเทศ E7 (บราซิล รัสเซีย อินเดีย จีน อินโดนีเซีย เม็กซิโก และตุรกี) เนื่องจากกลุ่มประเทศดังกล่าวยังมีทรัพยากรสมบูรณ์ และมีโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจได้อีกมาก ประกอบกับการเกิดความขัดแย้งทางการค้าระหว่างสหรัฐอเมริกากับจีน ในปี ๒๕๕๙ ซึ่งรัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้

ประกาศรายชื่อสินค้าจากจีนที่จะถูกเก็บภาษีนำเข้า (Import Tariff) รวมมูลค่ากว่า ๕ หมื่นล้านดอลลาร์สหรัฐ ส่วนใหญ่เป็นหมวดสินค้าอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย Made in China 2025 ขณะที่ทางการจีนได้ประกาศเก็บภาษีสินค้านำเข้าจากสหรัฐอเมริกา รวมมูลค่า ๕ หมื่นล้านดอลลาร์สหรัฐ ส่วนใหญ่เป็นสินค้าเกษตร ยานยนต์ และพลังงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพรวมการค้าโลกและห่วงโซ่อุปทานโลก เนื่องจากสินค้าหลายชนิดที่ถูกเก็บภาษีจากทั้งสองประเทศเป็นสินค้าที่ใช้ในอุตสาหกรรม ถึงแม้ประเทศไทยจะอยู่ในห่วงโซ่อุปทานดังกล่าวแต่สินค้าที่จะได้รับผลกระทบยังมีสัดส่วนมูลค่าน้อยมากเมื่อเทียบกับการส่งออกโดยภาพรวมทั้งหมดของไทย

(๓) การลดลงของทรัพยากรและการเปลี่ยนแปลงทางสภาวะอากาศ (Resource Scarcity and Climate Change) ซึ่งการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรโลกทำให้เกิดการบริโภคทรัพยากรต่าง ๆ เพิ่มเติมตามไปด้วย ส่งผลให้ทรัพยากรเหล่านั้นมีแต่จะลดลงอย่างต่อเนื่อง

(๔) ความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยี (Technology Breakthroughs) การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีรวมทั้งนวัตกรรมได้เปลี่ยนโฉมหน้าของโลกไปอย่างมากตลอดจนการใช้ในกระบวนการผลิต การตลาด และการบริหารจัดการภายในกิจการ นอกจากนี้ เทคโนโลยียังช่วยให้เกิดธุรกิจใหม่ได้ง่ายเพียงชั่วข้ามคืน อาทิ ธุรกิจออนไลน์ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคผ่านเทคโนโลยีสื่อสารต่าง ๆ จนส่งผลให้อาจเกิดการแย่งชิงแรงงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีระดับสูงมีความสามารถเฉพาะทาง หรือมีทักษะหลายด้าน (Multi-Skills) ในตลาดแรงงานสูงขึ้น โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่สำคัญ

(๕) การเติบโตของสังคมเมือง (Accelerating Urbanization) ปัจจุบันเกือบครึ่งหนึ่งของประชากรโลกอาศัยอยู่ในเมือง อันเป็นผลจากการพัฒนาเทคโนโลยีที่ส่งผลให้วิถีชีวิตของประชากรในเมืองมีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ซึ่งคาดว่าในปี ๒๕๙๓ สัดส่วนประชากรที่อาศัยในเมืองจะสูงถึงร้อยละ ๗๒

๓.๒) สหภาพยุโรป (EU) มีเครื่องมือทางการทูตที่ใช้ผลักดันให้ประเทศต่างๆ เร่งแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และประมงผิดกฎหมาย จำแนกเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำประมงผิดกฎหมาย ไร้การรายงาน และไร้การควบคุม (Illegal Unreported and Unregulated Fishing: IUU Fishing) (๒) กลุ่มประเทศที่ได้รับใบเหลืองตักเตือนให้ปรับปรุง และ (๓) กลุ่มประเทศที่ได้รับใบแดงจะถูกกีดกันการนำเข้าสินค้าประมง ซึ่งในปี ๒๕๕๙ EU ได้ประกาศให้ใบเหลืองแก่ประเทศไทยจากปัญหา IUU Fishing

๓.๓) ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) ซึ่งจะมีการดำเนินการใน ๓ เสาหลัก ได้แก่ (๑) ประชาคมการเมืองและความมั่นคงแห่งอาเซียน (ASEAN Political-Security Community: APSC) อาทิ ความร่วมมือด้านมนุษยธรรมและบรรเทาภัยพิบัติ (๒) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) เช่น มาตรการลดภาษีนำเข้า การเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือ ๗ วิชาชีพ (แพทย์, พยาบาล, ทันตแพทย์, วิศวกร, นักบัญชี, สถาปนิก และนักสำรวจ) และกลุ่มอาชีพการโรงแรมและการท่องเที่ยว ซึ่งต้องเร่งพัฒนาศักยภาพเรื่องภาษาสากลเพื่อให้แข่งขันกับบุคลากรจากประเทศอาเซียนอื่น ๆ และ (๓) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรม (ASEAN Socio-Cultural Community: ASCC) เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา สาธารณสุข แรงงาน รวมถึงการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบในประเด็นทางสังคมและภัยพิบัติ ทั้งนี้ ประเทศไทยจะเป็นประธานอาเซียนในปี ๒๕๖๒ โดยมีหัวข้อหลัก (Theme) คือ Advancing Partnership for Sustainability

๓.๒.๙ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑) ผลการดำเนินการ

ผลการดำเนินการภายใต้นโยบายเน้นหนักของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และภารกิจสำคัญที่โดดเด่น ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ ดังนี้

๑.๑) นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based)

(๑) เร่งรัดการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (OSS) จัดทำ/ปรับปรุงทะเบียนประวัติแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา กัมพูชา ลาว เป้าหมายจริง ๑,๓๗๙,๒๕๒ คน รายงานตัวเพื่อจัดทำทะเบียนฯ (ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) ๑,๓๒๐,๐๓๕ คน และผลการดำเนินงานจัดทำทะเบียนฯ (ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๑) ๑,๑๘๗,๘๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐ แยกเป็นสัญชาติกัมพูชา ๓๕๐,๘๔๐ คน ลาว ๕๙,๗๔๖ คน และเมียนมา ๗๗๗,๒๑๗ คน ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (OSS) ด้านแรงงานต่างด้าว อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ๑๕๙,๐๓๔ คน และกำหนดประเภทงานสำหรับคนต่างด้าว ดังนี้ (๑) งานที่ให้คนต่างด้าวทำได้ จำนวน ๑ งาน คือ กรรมกร (๒) งานห้ามทำ โดยมีเงื่อนไข จำนวน ๑๑ งาน และ (๓) งานที่ห้ามคนต่างด้าวทำโดยเด็ดขาด จำนวน ๒๘ งาน

(๒) ผลักดันและเร่งรัดการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา ได้เผยแพร่รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๑ (TIP Report 2018) เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๑ ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับให้อยู่ใน Tier 2 ซึ่งเป็นการปรับอันดับขึ้นจากที่ได้รับการจัดให้อยู่ใน Tier 2 Watch List เมื่อปี ๒๕๖๐

แก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมายด้านแรงงานตาม IUU Fishing โดยบูรณาการตรวจคุ้มครองแรงงานในเรือประมงทะเลในพื้นที่ ๒๒ จังหวัด ผ่านการตรวจ ๔๒๘ ลำ มีแรงงานได้รับความคุ้มครอง ๖,๔๘๕ คน ปฏิบัติถูกต้อง ๓๙๓ ลำ ๖,๑๑๔ คน ดำเนินคดีในชั้นพนักงานฯ ๓๖ ลำ ตรวจแรงงานประมง ณ ศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า – ออก (PIPO) ๕๘,๘๕๔ ลำ มีแรงงานได้รับความคุ้มครอง ๗๔๕,๙๕๘ คน ออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง ๕๑๑ ลำ ดำเนินคดีชั้นพนักงานฯ ๑๗ ลำ คัดกรองลูกจ้างที่ยื่นคำร้อง/ร้องเรียนจากสถานประกอบกิจการ ๔,๖๕๖ แห่ง ๑๑,๔๐๖ คน พบเข้าข่ายแรงงานบังคับ/ค้ามนุษย์ ๘ แห่ง ๒๕ คน ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว ๓๔๕,๘๙๕ คน สถานประกอบการ ๔๑,๑๖๐ แห่ง สแกนม่านตาแรงงานต่างด้าวประมงในอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำฯ ดำเนินการแล้ว ๑๗๑,๑๒๘ คน ตรวจสอบฐานข้อมูล Iris Scan จำนวน ๑๘,๒๖๙ คน บูรณาการจัดชุดตรวจปฏิบัติการ (Task Force) ตรวจแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ๑,๖๒๓ แห่ง ลูกจ้าง ๑๑๒,๖๐๙ คน จัดตั้งศูนย์แรกรับและสิ้นสุดการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ๓๘๗,๑๔๖ คน ส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทย (Thai Labour - Standard: TLS) ๕,๖๓๗ แห่ง สถานประกอบกิจการผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๗๔๔ แห่ง ส่งเสริมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ๓๔๔ แห่ง ปัจจุบันมีสถานประกอบกิจการ นำระบบ GLP ไปใช้รวม ๕,๕๘๗ แห่ง การร่วมกับ ILO จัดอบรมพนักงานตรวจแรงงานโครงการ “สิทธิจากเรือสู่ฝั่ง” ให้สัตยาบันพิธีสาร ฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ปัจจุบันอยู่ระหว่างการให้กระทรวงแรงงานยืนยันร่างพระราชบัญญัติป้องกันและขจัดการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ. ....

ป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย โดยได้รับการจัดอันดับป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในระดับความสำเร็จสูงสุด (Significant Advancement)

(๓) แก้ปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยสำนักงานแรงงานในต่างประเทศได้ตรวจเยี่ยมแรงงานไทย ๑๕,๑๘๖ คน ช่วยเหลือและเรียกร้องสิทธิประโยชน์ให้แรงงานไทย ๔,๙๘๘ ราย เป็นเงิน ๑๓๒,๕๐๐,๒๒๑ บาท ประชาสัมพันธ์จัดอบรมป้องกันไม่ให้แรงงานถูกหลอกลวง ๙๔๑,๒๑๕ คน จัดส่งไปทำงานต่างประเทศ เป้าหมาย ๑๐๐,๐๐๐ คน จัดส่งโดยรัฐต่อรัฐ /บริษัทจัดส่ง/เดินทางด้วยตนเอง/Re-Entry รวม ๑๐๖,๔๐๓ คน

(๔) ส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานในรูปแบบประชารัฐ มีคนพิการมาใช้บริการจัดหางาน ๒,๑๗๑ คน ได้บรรจุงาน ๑,๕๖๕ คน

(๕) เร่งรัดให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง

กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๖๑ ทุกจังหวัดทั่วประเทศแบ่งออกเป็น ๗ ระดับ โดยอัตราการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ที่ ๕ – ๒๒ บาท ค่าเฉลี่ยในการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๑๕.๙๗ บาท ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มเติมจากที่มีอยู่เดิม ๑๔ กลุ่มอุตสาหกรรม ๖๗ สาขาอาชีพ รวมเป็น ๑๘ กลุ่มอุตสาหกรรม ๘๓ สาขาอาชีพ

ส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้นโดยคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๒๐ ได้ให้ความเห็นชอบ (ร่าง) อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับลูกจ้างผู้สูงอายุ และมีมติให้นำ (ร่าง)ฯ ดังกล่าวไปสัมมนารับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องในกรุงเทพมหานคร และ ๔ ภูมิภาค

(๖) ขับเคลื่อนนโยบาย Safety Thailand โดยตรวจบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานขั้นพื้นฐาน ๑๔,๑๕๗ แห่ง ลูกจ้าง ๑,๐๓๓,๙๘๕ คน ขั้นเทคนิค ๑,๖๒๙ แห่ง ลูกจ้าง ๑๙๕,๙๒๘ คน ควบคุมและกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะ Safety at Work สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ๒๑,๐๓๒ คน ฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟในศาลากลางจังหวัด ๗๖ จังหวัด ๑๖,๓๘๒ คน เพื่อเป็นต้นแบบการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในหน่วยงานภาครัฐ จัดกิจกรรม“Zero Accident Campaign 2018” จำนวน ๖๘๐ แห่ง ผู้เข้าร่วม ๑๐๒,๐๐๐ คน

(๗) ผลักดันให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงระบบหลักประกันทางสังคม โดยเพิ่มสิทธิประโยชน์ทางเลือกเดิม เพิ่มสิทธิประโยชน์ทางเลือกใหม่ และเพิ่มช่องทางผ่านระบบออนไลน์ ๒๐,๗๗๔ คน ออกหน่วยเคลื่อนที่แบบเบ็ดเสร็จ ๑๓,๐๒๕ ครั้ง ผู้ใช้บริการ ๘๙๓,๑๑๔ คน มีแรงงานที่สมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ จำนวน ๒,๖๗๙,๕๕๓ คน เป็นทางเลือกที่ ๑ จำนวน ๒๐,๓๗๒ คน ทางเลือกที่ ๒ จำนวน ๒,๕๘๑,๕๔๔ คน และทางเลือกที่ ๓ จำนวน ๗๗,๖๓๗ คน

(๘) ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมและพื้นที่ EEC ๑๕๖,๕๔๙ คน สำรวจความต้องการด้านแรงงานในสถานประกอบการพบว่ามีความต้องการแรงงานถึง ๒๙,๘๒๗ คน

(๙) เพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ โดยพัฒนาศักยภาพคนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ (เกาหลีใต้และอิสราเอล) ๑,๐๙๖ คน และพัฒนาศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ ๖๒๑ คน มีรายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศ ๑๒๙,๘๙๑ ล้านบาท

(๑๐) ผลักดันการสร้างหลักประกันทางสังคมที่เป็นธรรมและเท่าเทียม โดยเพิ่มสิทธิประโยชน์กรณีสงเคราะห์บุตร ๔๐๐ เป็น ๖๐๐ บาท/เดือน เพิ่มสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร เพิ่มค่าฝากครรภ์อีก ๑,๐๐๐ บาท คืนสิทธิผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติการกลับเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๓๙ มีผู้กลับเข้าสู่ระบบประกันสังคม รวมจำนวน ๓๕๒,๓๔๒ คน จาก ๗๗๗,๒๒๘ คน

(๑๑) ยกระดับระบบโทรศัพท์สายด่วน ๑๕๐๖ ให้เป็นระบบโทรศัพท์สายด่วนหลักของกระทรวงแรงงาน โดยปรับปรุงระบบข้อมูลอัตโนมัติ (IVR) ครอบคลุม ๒๔ ชั่วโมง เชื่อมโยงทุกกรมในกระทรวงแรงงาน มีผู้ใช้บริการเฉลี่ย ๑๑,๕๖๗ รายต่อวัน

นอกจากนี้ยังมีผลงานอื่น ๆ ดังนี้

(๑) โครงการประชารัฐรวมพลัง สร้างยุวแรงงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำให้แก่นักเรียน นักศึกษาในช่วงปิดภาคเรียนหรือช่วงว่างจากการเรียน ซึ่งเป็นการทำงานในรูปแบบประชารัฐ มีสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ ๑,๑๕๑ แห่ง นักเรียน นักศึกษาประสงค์จะทำงาน ๓๙,๗๐๔ คน และได้เข้าทำงานในสถานประกอบการ ๓๒,๙๓๘ คน สร้างรายได้ประมาณ ๔๕๘,๘๒๒,๘๘๐ บาท

(๒) โครงการประชารัฐ ร่วมสร้างงาน สร้างอาชีพผู้ต้องขัง เพื่อเป็นการพัฒนาฝีมือแรงงาน สร้างรายได้ให้กับผู้ต้องขังให้มีทุนทรัพย์เมื่อพ้นโทษ สร้างโอกาสในการทำงานภายหลังจากพ้นโทษออกมาสามารถเข้าร่วมงานกับนายจ้าง/สถานประกอบการได้ โดยมีเป้าหมายก่อนพ้นโทษ ๓๗,๐๐๐ คน มีผลการดำเนินงาน ๗๔,๘๒๔ คน ได้รับการจ้างงานและประกอบอาชีพอิสระจำนวน ๑,๑๒๗ คน

(๓) การแก้ไขและป้องกันปัญหาผู้ว่างงานในกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยแบ่งเป็น (๑) ระยะเร่งด่วน มีการจัดตั้งศูนย์ที่นี่มีงานทำ (Job Ready Center: JRC) เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ยังไม่มีงานทำตามแนวทาง “ประชารัฐ ร่วมใจเพื่อคนไทยมีงานทำ” ซึ่งระยะแรกดำเนินการในพื้นที่ ๑๑ จังหวัดนำร่อง ได้แก่ เชียงใหม่ พิษณุโลก นครราชสีมา ขอนแก่น ชลบุรี ระยอง สุราษฎร์ธานี สงขลา พระนครศรีอยุธยา ปราจีนบุรี และกรุงเทพมหานคร จำนวน ๕,๖๑๐ คน และ (๒) ระยะยาว บูรณาการทำงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ

(๔) โครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ “เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ และความมั่นคงในชีวิต” ภายใต้มาตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เป้าหมาย ๖๒๕,๑๒๐ คน งบประมาณ ๒,๐๖๘,๑๕๗,๖๐๐ บาท มีผู้แจ้งความประสงค์ ๔๓๖,๓๒๙ คน ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ ๒๕๓,๙๘๕ คน จัดหางานและรับงานไปทำที่บ้าน ๖๒,๖๙๒ คน เข้าระบบประกันสังคมมาตรา ๔๐ จำนวน ๑๔๙,๓๔๕ คนให้ความรู้ด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ๒๕๓,๙๘๕ คน

(๕) การแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ ๑๒ ภายใต้แนวคิด “ทักษะอาเซียน สร้างสรรค์อนาคต” หรือ “ASEAN Skills, Crafting the Future” โดยประเทศไทยเป็นเจ้าภาพ มีผู้เข้าร่วมงานประมาณ ๗๐๐ คน จาก ๑๐ ประเทศ ในการแข่งขันในกลุ่มสาขาอาชีพ ๒๖ สาขา ซึ่งประเทศไทยได้รับเหรียญรางวัลรวม ๓๖ เหรียญ ประกอบด้วย เหรียญทอง ๑๖ เหรียญ เหรียญเงิน ๔ เหรียญ เหรียญทองแดง ๓ เหรียญ และเหรียญฝีมือยอดเยี่ยม ๑๓ เหรียญ

๒) นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based)

๒.๑) แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาคในการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญเร่งด่วนในระดับพื้นที่ มีผลการปฏิบัติที่สำคัญ สรุปดังนี้

(๑) ผู้ประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามโครงการไทยนิยม ยั่งยืน

(๒) เป็นเจ้าภาพหลักในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (One Plan) ด้านแรงงานของจังหวัด

(๓) เป็นหน่วยงานประสานในการจัดตั้งและดำเนินงานของศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service: OSS)

(๔) เป็นเจ้าภาพประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานและคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๒.๒) แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดและภาคีเครือข่ายทุกภาคีที่เกี่ยวข้อง โดยมีผลการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) สร้างความเข้มแข็งโดยการจัดอบรมและพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานเพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานระดับพื้นที่ทั่วประเทศ จำนวน ๑๙,๘๓๔ คน และบัณฑิตแรงงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา จำนวน ๓๗๙ คน ทั้งนี้ อาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงานได้ให้บริการประชาชนในพื้นที่ด้านแรงงานแล้ว จำนวน ๒๕๐,๗๖๖ คน

(๒) เป็นเจ้าภาพในการจัดการประชุมเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเป็นประจำทุกเดือน โดยมีหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมเพื่อชี้แจงบทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงานให้กับเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานได้รับทราบ และนำไปใช้ประโยชน์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนทั่วไปและแรงงานทั้งในระบบและแรงงานนอกระบบ โดยเชิญผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

(๓) ให้จัดทำแผนปฏิบัติการรายจังหวัด (Action Plan) เพื่อสอดคล้องกับแนวนโยบายบริหารงานภาครัฐ มีผลการปฏิบัติงาน ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด จัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและออกตรวจตามแผนปฏิบัติการดังกล่าวร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานของจังหวัด (One Plan) ดำเนินการแล้ว ๗๖ จังหวัด เพื่อร่วมขับเคลื่อนภารกิจตามโครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ และความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเป็นโครงการสำคัญตามนโยบายของรัฐบาล

(๔) ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน (Provincial Big Data) เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานในภูมิภาค จัดตั้งศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ๖๕ ศูนย์ มีผู้ใช้บริการ ๔๐๑,๕๑๐ คน จัดทำบทวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในระดับพื้นที่ ๓๐๔ ฉบับ

๓) นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based)

๓.๑) ยกระดับศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง.) ในการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

รวมจำนวน ๙๔ ศูนย์ มีการปฏิบัติที่สำคัญ เช่น ประชุมเพื่อติดตาม เฝ้าระวัง รวบรวมข้อมูลและรายงานข่าวสาร สถานการณ์ประจำวัน วิเคราะห์ ทำนายแนวโน้ม ผลกระทบ เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจให้ได้ข้อสั่งการของผู้บริหาร และประชาสัมพันธ์ ๑๘๒ ครั้ง รายงานศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (Prime Minister Operation Center: PMOC) จำนวน ๓๘ เรื่อง

๓.๒) พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีภาวะผู้นำ มีผลการปฏิบัติงานในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน โดยใช้สถาบันฝีมือแรงงานนานาชาติ จังหวัดเชียงราย การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมทำงานในแต่ละด้านและในแต่ละระดับ รวมจำนวน ๘,๑๕๙ คน

๓.๓) เพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) ด้วยการจัดระบบข้อมูล (Big Data) และฐานข้อมูลธนาคารแรงงาน (Labour Bank) มีผลการดำเนินงานในการเชื่อมโยงกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน โดยได้พัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติขึ้นและมีการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นต้น มีผู้เข้าใช้บริการแล้ว จำนวน ๙๐,๙๒๕ คน และลงนามความร่วมมือกับธนาคารแห่งประเทศไทยในการศึกษา วิเคราะห์ เศรษฐกิจแบบมวลรวมในการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยใช้ Big Data

๓.๔) เร่งรัดการออกกฎหมายสำคัญเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงาน โดยได้มีการพัฒนาและปรับปรุงกฎหมายด้านแรงงานที่สำคัญ จำนวน ๑๑ ฉบับ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๒ ฉบับ และอยู่ระหว่างดำเนินการ ๙ ฉบับ

๓.๕) ยกระดับกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานระดับสากลและเป็นกระทรวงแรงงานดิจิทัล โดยได้พัฒนาระบบการให้บริการต่างๆ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในด้านแรงงาน เช่น การพัฒนาระบบ E-Service การพัฒนา Website ตรวจสอบข้อมูลบริษัทจัดหางานที่รับอนุญาตถูกต้อง การพัฒนาระบบ E-Payment และ E-Receipt ของสำนักงานประกันสังคม การพัฒนาช่องทางการลงทะเบียนผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ผ่าน Website และ Smartphone มีผู้สมัครแล้ว ๑๓,๔๗๒ ราย การพัฒนาระบบ e-Service ในการแจ้งข้อมูลสภาพการจ้าง ข้อมูลความปลอดภัยในการทำงานและข้อบังคับการทำงาน การให้บริการ Website รับแจ้งปัญหาแรงงานต่างด้าว (DOE help me) เป็นต้น

๓.๖) จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร เพื่อการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ มีผลการดำเนินงานในการจัดตั้งศูนย์สวัสดิการส่งเสริมพัฒนาการบุตรของบุคลากรกระทรวงแรงงาน (MOL Child Development Center) การพัฒนาสถานที่ทำงาน การพัฒนาห้องอาหารของกระทรวงแรงงาน การห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ ห้องละหมาด จัดให้มีร้านกาแฟสด For all Coffee โดยส่งเสริมการจ้างคนพิการออทิสติก

๒) ผลการตรวจราชการ

๒.๑) มีการแบ่งการตรวจออกเป็น ๖ ภาค มีผู้ตรวจราชการกระทรวงรับผิดชอบภาค ๆ ละ ๑ คน

๒.๒) คณะผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานได้เน้นย้ำการปฏิบัติตามนโยบายประเด็นการตรวจติดตามตามนโยบายเน้นหนัก ประจำปี ๒๕๖๑ ประเด็น 3A (๑๑-๔-๖) ดังนี้

(๑) ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการบูรณาการทำงานร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

(๒) ให้แรงงานจังหวัดขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลและนโยบายกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว และโครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐอย่างจริงจัง

(๓) ให้หัวหน้าทุกหน่วยกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ทั้งในเรื่องของสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การจัดสำนักงานให้มีความสะอาด เรียบร้อย และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง

(๔) ในการตรวจราชการได้เชิญภาคีเครือข่ายด้านแรงงานและเครือข่ายภาคประชาชนมาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการนำภารกิจของกระทรวงแรงงานสู่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๒.๓) คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ (ค.ต.ป.) ได้ตรวจและให้คำแนะนำในแผนงานบูรณาการการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ และโครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐฯ เพื่อให้มีการดำเนินการอย่างโปร่งใส

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินงาน

การจัดทำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบทิศทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และแนวนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน โดยผู้ขอรับการประเมินได้กล่าวไว้ข้างต้น

การจัดทำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ ขั้นตอนการเตรียมการ

๔.๑.๑ การศึกษาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๔.๑.๒ การจัดทำอนุมัติโครงการสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๔.๑.๓ แต่งตั้งคณะที่ปรึกษาและคณะกรรมการอำนวยการจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๔.๑.๔ จัดทำแผนการดำเนินงาน โดยกำหนดปฏิทินการดำเนินการเพื่อจัดทำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒

๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ

๔.๒.๑ จัดประชุมคณะที่ปรึกษาและคณะกรรมการอำนวยการจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย (๑) คณะที่ปรึกษาและคณะกรรมการอำนวยการ (๒) คณะทำงานฝ่ายพิธีการ อำนวยการ และลงทะเบียนต้อนรับ และ (๓) คณะทำงานฝ่ายวิชาการ

๔.๒.๒ การสัมมนาผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ) ตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

๔.๒.๓ จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเสนอผู้บริหาร

๔.๒.๔ จัดโครงการสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๔.๓ ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

๔.๓.๑ สรุปผลการสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้ทุกส่วนราชการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๔.๓.๒ แจ้งสำนักตรวจและประเมินผล เพื่อติดตามผลการนำนโยบายสู่การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ

ขั้นตอนที่ ๑ การเตรียมการ

๑) ศึกษาเอกสารทางวิชาการ
๒) จัดทำอนุมัติโครงการ
๓) แต่งตั้งคณะที่ปรึกษาและคณะกรรมการอำนวยการ
๔) จัดทำแผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๒ การดำเนินการ

๑) จัดประชุมคณะที่ปรึกษาและคณะกรรมการ
๒) การสัมมนาผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน
๓) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเสนอผู้บริหาร
๔) จัดโครงการสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ขั้นตอนที่ ๓ การติดตามและประเมินผล

๑) สรุปผลการดำเนินโครงการ และแจ้งให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ
๒) แจ้งสำนักตรวจและประเมินผล ติดตามผลการนโยบายสู่การปฏิบัติ

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ

นางสาวอัญชุลีกร กรวยสวัสดิ์ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สัดส่วนของผลงานร้อยละ ๒๐

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ

ผู้ขอรับการประเมินขอเสนอส่วนของงานที่เป็นผู้ปฏิบัติร้อยละ ๘๐ ซึ่งรายละเอียดของผลงานทั้งหมดสามารถจำแนกได้ ดังนี้

๖.๑ ขั้นตอนการเตรียมการ

๖.๑.๑ การศึกษาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาลที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง สถานการณ์ แนวโน้มด้านแรงงาน และทิศทางการพัฒนาระดับสากล

๖.๑.๒ การจัดทำอนุมัติโครงการสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเสนอให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบการจัดโครงการฯ

๖.๑.๓ แต่งตั้งคณะที่ปรึกษาและคณะกรรมการอำนวยการจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๓๐๒/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบด้วย (๑) ที่ปรึกษาและคณะกรรมการอำนวยการจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรี ว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๒) แต่งตั้งคณะทำงานจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้แก่ คณะทำงานฝ่ายพิธีการ อำนวยการ และลงทะเบียนต้อนรับ, คณะทำงานฝ่ายวิชาการ และคณะทำงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ กิจกรรม และนิทรรศการ

๖.๑.๔ จัดทำแผนการดำเนินงาน โดยกำหนดปฏิทินการดำเนินการเพื่อจัดทำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ ตั้งแต่ขั้นตอนการขออนุมัติโครงการฯ การจัดประชุมคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานฯ การเตรียมข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อประกอบการสัมมนาผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ) ตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย การจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และแจ้งหน่วยงานทั้งระดับส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อนำนโยบายกระทรวงแรงงานสู่การปฏิบัติ

๖.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ

๖.๒.๑ จัดประชุมคณะที่ปรึกษาและคณะกรรมการอำนวยการจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย (๑) คณะที่ปรึกษาและคณะกรรมการอำนวยการ จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ เพื่อให้ความเห็นชอบนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๒) คณะทำงานฝ่ายวิชาการ จำนวน ๑ ครั้ง คือ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑ เพื่อให้ทุกกรม สำนักงานประกันสังคม สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) มีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน และเตรียมความพร้อมของคณะทำงานฝ่ายพิธีการ อำนวยการ และลงทะเบียนต้อนรับ และคณะทำงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ กิจกรรม และนิทรรศการ

๖.๒.๒ การสัมมนาผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๗ – ๘ กันยายน ๒๕๖๑ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ) ตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย โดยแบ่งเป็น ๕ ประเด็นสำคัญที่ต้องขับเคลื่อนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย (๑) ปัญหาแรงงานไทยถูกหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศอย่างผิดกฎหมาย (๒) การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) (๓) การเตรียมความพร้อมด้านแรงงานเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ (๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และ (๕) การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างเป็นระบบ

๖.๒.๓ จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเสนอผู้บริหาร โดยเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายจากผลการประชุมคณะทำงานฝ่ายวิชาการ การสัมมนาผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ) ตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย และคณะที่ปรึกษาและคณะกรรมการอำนวยการ เพื่อเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๖.๒.๔ จัดโครงการสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีเอกสารนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบการสัมมนาฯ เพื่อเป็นกรอบทิศทางถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติให้กับบุคลากรของกระทรวงแรงงานทั้งระดับส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๖.๓ ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

๖.๓.๑ สรุปผลการสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ และแจ้งข้อสั่งการของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ทุกส่วนราชการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๖.๓.๒ แจ้งสำนักตรวจและประเมินผล เพื่อติดตามผลการนำนโยบายสู่การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

กระทรวงแรงงาน

ภาพที่ ๒ นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๗. ผลสำเร็จของงาน

๗.๑ เชิงปริมาณ มีนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นกรอบทิศทางนโยบายของกระทรวงแรงงานที่มีค่าเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๗.๒ เชิงคุณภาพ มีการนำนโยบายถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้ส่วนราชการของกระทรวงแรงงานมีกรอบทิศทางในการนำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้สามารถติดตาม ประเมินผล และประกอบการวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทางการจัดทำนโยบายของกระทรวงแรงงานในปีถัดไป

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

การจัดทำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ทำให้ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

๘.๑ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีกรอบทิศทางนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติทั้งในหน่วยงานระดับส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

๘.๒ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานระดับพื้นที่สามารถแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีความเหมาะสม รวมทั้งสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ เพื่อให้สอดคล้องตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๘.๓ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางและกลไกการประสานความร่วมมือ การเชื่อมโยงระบบและฐานข้อมูลเชิงนโยบายระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งเครือข่ายด้านแรงงานที่เกี่ยวข้อง

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา ผู้ขอรับการประเมินพบว่ายังมีปัญหาและอุปสรรคในการการจัดทำนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สรุปได้ ดังนี้

๙.๑ ปัญหาการกำหนดเป้าหมายเชิงนโยบาย เนื่องจากในบางนโยบายมีการกำหนดค่าเป้าหมายที่ต่ำกว่าปีงบประมาณก่อนหน้า หรือบางนโยบายอาจมีการกำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายค่อนข้างมาก ประกอบกับยังมีข้อจำกัดในการดำเนินงานค่อนข้างหลากหลาย

๙.๒ ปัญหาในด้านการบริหารจัดการเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดเตรียมข้อมูลทางวิชาการประกอบการประชุมการจัดทำนโยบาย เช่น การประชุมคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานวิชาการ การสัมมนาผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน ในการจัดทำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับช่วงระยะห่างการดำเนินการมีภารกิจเชิงนโยบายด้านอื่น ๆ ที่ต้องเร่งดำเนินการทำให้ความพร้อมในการปฏิบัติงานในการจัดทำนโยบายเกิดข้อจำกัด นอกจากนี้ ยังต้องดำเนินการในการกระบวนการจัดทำการสัมมนาวิชาการเพื่อมอบนโยบายดังกล่าว ซึ่งค่อนข้างทำให้ปริมาณงานในช่วงระยะเวลาดังกล่าวค่อนข้างมาก ทำให้ต้องมีการบริหารจัดการทั้งในเชิงวิชาการและการประสานให้สมดุลและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๙.๓ ปัญหาด้านบุคลากรในการร่วมดำเนินงานจัดทำนโยบายของกระทรวงแรงงาน เนื่องจากโครงสร้างองค์กรได้กำหนดอัตรากำลังไว้อาจยังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริงเท่าที่ควร จึงส่งผลการดำเนินการรวมทั้งส่งผลต่อการจัดสรรบุคลากรสนับสนุนการจัดทำนโยบายของกระทรวงแรงงาน และในช่วงเวลาดังกล่าวมีการโยกย้ายบุคลากรที่มีความชำนาญในการจัดทำนโยบายของกระทรวงแรงงาน ทำให้ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานไปพลางก่อน

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ ข้อเสนอเชิงนโยบาย

๑) พัฒนาประสิทธิภาพในการกำหนดเป้าหมายให้มีความท้าทายและสอดคล้องทิศทางการพัฒนาประเทศ

๒) พัฒนาเครือข่ายเพื่อการบูรณาการการทำงานในการจัดทำนโยบายของกระทรวงแรงงานกับหน่วยงานในสังกัดและภาคีด้านแรงงาน เพื่อให้มีความครบถ้วนและครอบคลุมทุกมิติ

๑๐.๒ ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ

๑) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดระยะเวลา

๒) จัดทำคู่มือกระบวนการปฏิบัติงานในการจัดทำนโยบายของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นแนวทางในการถ่ายทอดองค์ความรู้และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

กระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๒
ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ชื่อเรื่อง แนวทางการพัฒนาโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ กรณีศึกษาโครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ

๑. หลักการและเหตุผล

โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด หรือโครงการ TO BE NUMBER ONE ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี มีเป้าหมายการพัฒนาเยาวชน วัยรุ่น และกลุ่มเสี่ยงอื่น ๆ ทั้งวัยทำงานในสถานประกอบการ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มเสพ ในสถานพินิจ เรือนจำ และสำนักงานคุมประพฤติ ให้มีภูมิคุ้มกันทางด้านจิตใจ และเปิดโอกาสให้ผู้เสพผู้ติดยาเสพติด เปิดเผยตัวเองเข้ารับการบำบัดรักษา ฟื้นฟู โดยสมัครใจ โดยมียุทธศาสตร์และวิธีการดำเนินโครงการที่ยึดวัยรุ่นละเยาวชนเป็นศูนย์กลางบนพื้นฐานการเข้าถึงสาเหตุของปัญหา เข้าใจธรรมชาติ พฤติกรรมและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย สำหรับบทบาทและหน้าที่ของกระทรวงแรงงานในโครงการ TO BE NUMBER ONE สนับสนุนงบประมาณเพื่อร่วมสนับสนุนกิจกรรมในโครงการ TO BE NUMBER ONE จัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงานชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการทั่วประเทศ ซึ่งกระทรวงแรงงานใช้กลไกสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการส่งเสริมการประกวด ชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ เพื่อให้ได้ผลงานและตัวแทนชมรมดีเด่น ส่งเข้าประกวดระดับภาคหรือระดับประเทศ ซึ่งสำนักงานแรงงานร่วมสนับสนุนและจัดส่งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการเข้าร่วมการประกวดอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี และร่วมเป็นเจ้าภาพจัดประกวดผลงาน กิจกรรมในโครงการ TO BE NUMBER ONE ทั้งระดับภาคและระดับประเทศ ซึ่งกระทรวงแรงงานสนับสนุนการดำเนินการโครงการและกิจกรรมของโครงการ TO BE NUMBER ONE ในทุกกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานหลัก ในการร่วมขับเคลื่อนโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการมีบทบาทหน้าที่ในการตั้งงบประมาณเพื่อร่วมสนับสนุนโครงการ TO BE NUMBER ONE จัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงานชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการทั่วประเทศ โดยมีสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดเป็นกลไกสำคัญในการร่วมขับเคลื่อนเพื่อให้ตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ซึ่งจะมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการโครงการให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ไม่น้อยกว่า ๑ แห่ง โดยมีผลการดำเนินงานตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) สรุปได้ ดังนี้

ปี ๒๕๖๑ เป้าหมาย ๗๖ แห่ง/๗๖ จังหวัด ผลงาน ๑๑๖ แห่ง/๓๓ จังหวัด

ปี ๒๕๖๒ เป้าหมาย ๗๖ แห่ง/๗๖ จังหวัด ผลงาน ๑๗๓ แห่ง/๕๓ จังหวัด

ปี ๒๕๖๓ เป้าหมาย ๗๖ แห่ง/๗๖ จังหวัด ผลงาน ๙๙ แห่ง/๔๗ จังหวัด

จากผลการดำเนินงานตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ จะพบว่า ยังไม่มีปีใดที่ผลการตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ได้ครบถ้วนทุกจังหวัด อันอาจเกิดจากประเด็นอุปสรรคและปัญหา อาทิ

๑) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ TO BE NUMBER ONE มีการสับเปลี่ยนโยกย้าย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานบางคนอาจยังไม่เข้าใจในกระบวนการดำเนินงานของโครงการ TO BE NUMBER ONE ส่งผลต่อการขับเคลื่อนโครงการ TO BE NUMBER ONE ในจังหวัดดังกล่าว

๒) สถานประกอบการยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญในประโยชน์ของการตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE

๓) ขนาดสถานประการอาจมีผลต่อการเข้าร่วมโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ

๔) งบประมาณสนับสนุนการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ค่อนข้างจำกัด อาจส่งผลต่อการดำเนินงานของโครงการได้

๕) ระบบการรายงานผลการดำเนินงานโครงการ TO BE NUMBER ONE ยังไม่เสถียรพออันเนื่องมาจากปัญหาทางเทคนิคของระบบเทคโนโลยี

ผู้ขอรับการประเมิน จึงเห็นควรเสนอแนวทางการพัฒนาโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพต่อไป

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๒.๑ บทวิเคราะห์

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นกลไกสำคัญในการร่วมขับเคลื่อนเพื่อตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการในทุก ๆ ปี มีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการโครงการให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ไม่น้อยกว่า ๑ แห่ง มีผลการดำเนินงานตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ระหว่างปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ รายจังหวัด สรุปภาพรวมการดำเนินงานโครงการฯ พบว่า ยังไม่มีปีใดที่ผลการตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ได้ครบถ้วนในทุกจังหวัด โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินงานรายจังหวัด (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ดังนี้

ตารางที่ ๑ ผลการดำเนินงานตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ รายจังหวัด

ลำดับ	จังหวัด	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๓	
		ชมรมฯ	ศูนย์เพื่อนใจฯ	ชมรมฯ	ศูนย์เพื่อนใจฯ	ชมรมฯ	ศูนย์เพื่อนใจฯ
๑	กระบี่	๓๓		๑๙	๑๙	๒	๑
๒	กาญจนบุรี	๑๙				๑	๒
๓	กาฬสินธุ์	๑๖	๕				
๔	กำแพงเพชร	๑๕	๑๕	๔	๑	๕	๑
๕	ขอนแก่น	๙		๒		๑	๑
๖	จันทบุรี	๓	๑	๒			
๗	ฉะเชิงเทรา	๔	๓	๑	๑	๒	

ลำดับ	จังหวัด	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๓	
		ชมรมฯ	ศูนย์เพื่อนใจฯ	ชมรมฯ	ศูนย์เพื่อนใจฯ	ชมรมฯ	ศูนย์เพื่อนใจฯ
๘	ชลบุรี			๑	๑		
๙	ชัยนาท	๒	๑	๒		๑	๑
๑๐	ชัยภูมิ	๔		๕	๓		๑
๑๑	ชุมพร	๑	๑	๑๖	๓		
๑๒	เชียงราย	๑	๒				
๑๓	เชียงใหม่	๑		๑	๑		
๑๔	ตรัง	๑	๑	๒	๒	๑	๑
๑๕	ตราด	๑				๑	
๑๖	ตาก				๓	๑	๑
๑๗	นครนายก			๑	๑	๑	
๑๘	นครปฐม					๑	๑
๑๙	นครพนม						
๒๐	นครราชสีมา	๑					
๒๑	นครศรีธรรมราช	๑					๑
๒๒	นครสวรรค์			๑		๑	๑
๒๓	นนทบุรี			๑		๑	
๒๔	นราธิวาส			๑	๑	๑	๑
๒๕	น่าน					๑	๑
๒๖	บึงกาฬ			๑			
๒๗	บุรีรัมย์	๑		๓	๒		
๒๘	ปทุมธานี			๑		๑	๑
๒๙	ประจวบคีรีขันธ์	๔	๔	๓	๓	-	-
๓๐	ปราจีนบุรี			๓		๓	๓
๓๑	ปัตตานี			๑	๑	๑	๑
๓๒	พระนครศรีอยุธยา						
๓๓	พะเยา	๓	๓	๒	๒	๑	๑
๓๔	พังงา			๑	๒	๑	๑
๓๕	พัทลุง	๕	๑				
๓๖	พิจิตร	๒	๒	๑	๑	๑	๑

กระทรวงแรงงาน

ลำดับ	จังหวัด	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๓	
		ชมรมฯ	ศูนย์เพื่อนใจฯ	ชมรมฯ	ศูนย์เพื่อนใจฯ	ชมรมฯ	ศูนย์เพื่อนใจฯ
๓๗	พิษณุโลก			๑๕	๕	๑	
๓๘	เพชรบุรี			๑		๑	๑
๓๙	เพชรบูรณ์			๓		๒	๑
๔๐	แพร่						
๔๑	ภูเก็ต			๑	๑	๑	๑
๔๒	มหาสารคาม	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๓	มุกดาหาร			๒			
๔๔	แม่ฮ่องสอน						
๔๕	ยโสธร	๑		๒	๒	๑	๑
๔๖	ยะลา	๑		๑			
๔๗	ร้อยเอ็ด			๑	๑		
๔๘	ระนอง			๑๕	๗		
๔๙	ระยอง						
๕๐	ราชบุรี			๒		๑	๑
๕๑	ลพบุรี	๙				๑	๑
๕๒	ลำปาง	๒	๔	๑		๑	๑
๕๓	ลำพูน			๑	๑	๔	๑
๕๔	เลย	๑	๑	๓๑	๓๑	๑	๑
๕๕	ศรีสะเกษ						
๕๖	สกลนคร					๑	๑
๕๗	สงขลา					-	-
๕๘	สตูล			๑			
๕๙	สมุทรปราการ	๑		๒		๒๖	๑
๖๐	สมุทรสงคราม	๑		๑	๑		
๖๑	สมุทรสาคร						
๖๒	สระแก้ว					๑	๑
๖๓	สระบุรี					๑	๑
๖๔	สิงห์บุรี					๑	๑
๖๕	สุโขทัย			๑		๑	๑

กระทรวงแรงงาน

ลำดับ	จังหวัด	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๓	
		ชมรมฯ	ศูนย์เพื่อนใจฯ	ชมรมฯ	ศูนย์เพื่อนใจฯ	ชมรมฯ	ศูนย์เพื่อนใจฯ
๖๖	สุพรรณบุรี			๑	๑		
๖๗	สุราษฎร์ธานี			๑	๑		
๖๘	สุรินทร์			๒		๒	๑
๖๙	หนองคาย			๑		๑	๑
๗๐	หนองบัวลำภู			๑	๑	๑	๑
๗๑	อ่างทอง	๙		๑		๑	๑
๗๒	อำนาจเจริญ	๑	๑	๑		๑	๑
๗๓	อุดรธานี	๒	๑	๓		๒	
๗๔	อุตรดิตถ์	๙		๑	๑	๑	
๗๕	อุทัยธานี			๑	๑	๑๒	๑๒
๗๖	อุบลราชธานี			๓	๓	๓	๓
รวม		**๑๑๖**	**๗๔**	**๑๗๓**	**๑๐๕**	**๙๙**	**๕๘**

๒.๒ แนวความคิด

๒.๒.๑ หลักเกณฑ์การจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE

หลักเกณฑ์ในการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ประกอบด้วย ๓ ก. ได้แก่

๑) ก ที่ ๑ คณะกรรมการ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างน้อย ๕ คน เพื่อเป็นกรรมการชมรม ประกอบด้วย ประธาน รองประธาน เลขานุการ กรรมการ ๓ ตำแหน่งขึ้นไป และเหรัญญิก โดยจะต้องมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในการจัดทำแผนงาน โครงการ งบประมาณ และกิจกรรมของชมรม อย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี ซึ่งคณะกรรมการอาจเกิดได้จากการคัดเลือก การเลือกตั้ง หรืออาสาสมัคร สำหรับตัวอย่างการแบ่งฝ่ายคณะกรรมการ เช่น ฝ่ายจัดหาทุน ฝ่ายกิจกรรม ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายรับเรื่องราวร้องทุกข์ ฝ่ายสอดส่องดูแลและประเมินผล เป็นต้น

๒) ก ที่ ๒ กองทุน หมายถึง กรรมการและสมาชิกร่วมดำเนินการจัดตั้งกองทุนเพื่อนำเงินรายได้หมุนเวียนใช้จ่ายในชมรม ซึ่งเป็นแนวทางสู่ความยั่งยืนของชมรม รวมถึงทรัพย์สินของชมรมด้วย อันอาจได้มาจากการบริจาค การจัดกิจกรรมเพื่อหาทุน หรือได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐหรือภาคเอกชน

๓) ก ที่ ๓ กิจกรรมชมรม หมายถึง การทำอะไรก็ได้ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เป็นสิ่งที่ชมรมจัดขึ้นเพื่อสมาชิกในชมรมร่วมดำเนินการกับหน่วยงาน องค์กรภายนอก ไม่น้อยกว่า ๓ ครั้งต่อปี ที่สำคัญต้องเป็นกิจกรรมที่สนับสนุนให้สมาชิกใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์เกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของตนเอง อันเป็นหนทางห่างไกลจากยาเสพติด เช่น การเดินรณรงค์โครงการเพื่อสังคมต่าง ๆ ช่วยทำความสะอาด เก็บขยะ ทาสีกำแพงวัด เป็นต้น

หลักเกณฑ์ในการจัดตั้งศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละชมรมฯ โดยไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดผลงานของชมรม TO BE NUMBER ONE

๒.๒.๒ วิเคราะห์โดยใช้ทฤษฎี SWOT

เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนการตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้ขอรับการประเมินได้นำผลการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑ มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ร่วมแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ในการดำเนินการโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ประกอบการวิเคราะห์สภาพล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยใช้ทฤษฎี SWOT Analysis ดังนี้

๑) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน

๑.๑) จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง ความสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นบวก ซึ่งองค์กรนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ โดยจุดแข็งของการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ดังนี้

(๑) นโยบายในการส่งเสริมการตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

(๒) มีแนวทางการถ่ายทอดนโยบายในการส่งเสริมการตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ สู่การปฏิบัติระดับพื้นที่

(๓) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดต่อเนื่อง สามารถดำเนินการส่งเสริมการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

๑.๒) จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง สถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นลบและด้อยความสามารถ ซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ โดยจุดอ่อนของการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ดังนี้

(๑) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดมีการสับเปลี่ยนโยกย้าย อาจส่งผลต่อความเข้าใจและประสบการณ์ในการดำเนินการโครงการ TO BE NUMBER ONE

(๒) งบประมาณสนับสนุนโครงการ TO BE NUMBER ONE ค่อนข้างจำกัด ส่งผลให้อาจไม่เพียงพอการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ในระดับพื้นที่

(๓) ระบบการรายงานผลการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ยังไม่เสถียรพอส่งผลให้ข้อมูลอาจไม่เป็นปัจจุบันและถูกต้องเท่าที่ควร

๒) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก

๒.๑) โอกาส (Opportunities) หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ โดยโอกาสของการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ดังนี้

(๑) นโยบายรัฐบาลกำหนดให้ปัญหายาเสพติดต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังทั้งระบบ

(๒) กระทรวงมหาดไทย โดยผู้ว่าราชการจังหวัด ตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ในระดับพื้นที่ อันจะส่งผลให้ภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญในการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE

(๓) สถานประการกอบบางแห่งมีความสนใจและร่วมสนับสนุนการเข้าร่วมโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ

๒.๒) อุปสรรค (Threats) หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางการทำงานขององค์กรไม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอุปสรรคของการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ดังนี้

(๑) ยังคงมีสถานประกอบการที่ไม่เข้าใจถึงความสำคัญในการตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE อันเนื่องจากมาจากยังขาดความรู้ความเข้าใจถึงประโยชน์ในการดำเนินการอย่างแท้จริง

(๒) บางสถานประกอบการมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารส่งผลต่อนโยบายของสถานประกอบการในการดำเนินการตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE

๒.๒.๓ วิเคราะห์โดยใช้หลักการ 7S Framework of McKinsey

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการดำเนินโครงการฯ โดยใช้ทฤษฎี SWOT ทำให้พบปัญหาอุปสรรคบางประการในการดำเนินโครงการฯ โดยผู้ขอรับการประเมิน นำผลการวิเคราะห์โดยใช้ทฤษฎี SWOT เพื่อประกอบการพัฒนาการดำเนินงานโครงการฯ ให้มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักการ 7S Framework of McKinsey เนื่องจากโมเดลนี้ถูกสร้างขึ้นมาด้วยหลักการที่ว่าต้องการให้องค์กรได้เกิดความเข้าใจว่าแต่ละปัจจัยนั้นสัมพันธ์กันอย่างไร องค์กรจะต้องปรับแนวทางของแต่ละตัวให้มีความสมดุล และเสริมซึ่งกันและกัน ดังนั้น จึงถูกใช้ประโยชน์หลักเพื่อให้เห็นว่าปัจจัยไหนจะต้องมีการปรับแนว เพื่อให้เสริมปัจจัยอื่น โดยมี ๗ ปัจจัย ผู้ขอรับการประเมินขอนำโมเดลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

๑) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) หมายถึง แผนที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างหรือคงไว้ซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขัน หรือหาช่องทางอย่างอื่น ดังนี้

กลยุทธ์การต่อยอดการพัฒนาโครงการ TO BE NUMBER ONE จากมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.) ที่สามารถสร้างความยั่งยืนให้กับโครงการได้

ขยายเครือข่ายในการส่งเสริมการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการเป็นกลยุทธ์สำคัญส่วนหนึ่งที่สามารถต่อยอดโครงการ TO BE NUMER ONE ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่องค์กรถูกจัดสร้างขึ้นเป็นตัวที่จะบอกใครว่าใครเป็นหัวหน้าใคร และใครที่จะต้องรายงานใคร โดยมีการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ มีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านยาเสพติดระดับส่วนกลางที่ชัดเจน ส่งผลให้สามารถกำหนดศูนย์กลางในการบริหารการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ

๓) ระบบ (Systems) หมายถึง กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานประจำวันที่บุคลากรในองค์กรต้องดำเนินการให้ลุล่วง โดยมีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีขั้นตอนในการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ

๔) ค่านิยมร่วมกัน (Shared Values) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร หรือทัศนคติ หรือความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยนี้ถูกวางไว้ตรงกลาง แสดงว่ามันมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เท่ากับเป็นเป้าหมายสำคัญที่องค์กรต้องการที่จะบรรลุถึง โดยผู้ปฏิบัติงานโครงการ TO BE NUMBER ONE จะมีค่านิยมร่วมกันในการร่วมส่งเสริมและรณรงค์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕) รูปแบบ (Style) หมายถึง รูปแบบของความมีภาวะผู้นำที่ผู้บริหารนำมาใช้ โดยการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE มีผู้บริหารของกระทรวงแรงงานและผู้บริหารในระดับภูมิภาคสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโครงการ TO BE NUMBER ONE

๖) บุคลากร (Staff) หมายถึง พนักงานหรือลูกจ้างที่รวมถึงความสามารถหรือสมรรถนะของพวกเขาด้วย โดยมีการกำหนดขั้นตอนในคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักแรงงานจังหวัด เพื่อให้มีขั้นตอนและกรอบทิศทางการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE สำหรับผู้ปฏิบัติงานในระดับภูมิภาค โดยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดระดับภูมิภาคเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำคัญผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจะมีองค์ความรู้และเทคนิคในการโน้มน้าวให้สถานประกอบการสามารถเข้าร่วมโครงการได้เป็นอย่างดี

๗) ทักษะ (Skill) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญของพนักงาน หรือลูกจ้างที่มีต่องานที่ต้องทำให้ลุล่วงตามเป้าหมาย โดยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจนมีความชำนาญในการปฏิบัติงานส่งผลให้สามารถเชิญชวนให้สถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ TO BE NUMBER ONE

ผู้ขอรับการประเมินได้นำการวิเคราะห์จากทฤษฎี SWOT Analysis และหลักการ 7S Framework of McKinsey ประกอบการกำหนดแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE โดยจัดทำ SWOT Matrix เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ดังนี้

๑) กลยุทธ์ SO (Strengths – Opportunities) เป็นกลยุทธ์ที่เกิดจากการนำจุดแข็งขององค์กรรวมกับโอกาสที่ดีจากภายนอกที่เหมาะสมกัน เป็นกลยุทธ์ที่องค์กรแสวงหาและต้องการสร้างให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ สำหรับกลยุทธ์ SO ของโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ คือ การเพิ่มประสิทธิพัฒนาเครือข่ายการดำเนินโครงการโดยต่อยอดจากมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.) และการเพิ่มประสิทธิภาพระบบรายงานโครงการ TO BE NUMBER ONE

๒) กลยุทธ์ WO (Weaknesses – Opportunities) เป็นกลยุทธ์ในการพยายามที่จะลดจุดอ่อนของตนเองและเพื่อที่จะนำเอาโอกาสที่ดีข้างนอกมารวมกับจุดอ่อนขององค์กรที่ตรงกันเพื่อพัฒนาให้เกิดประโยชน์ สำหรับกลยุทธ์ WO ของโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ คือ พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนโครงการให้มีองค์ความรู้และสั่งสมประสบการณ์เพื่อส่งเสริมและรณรงค์การจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ

๓) กลยุทธ์ ST (Strengths – Threats) เป็นกลยุทธ์ที่เอาจุดแข็งขององค์กรมาจับคู่กับภัยคุกคามจากภายนอกเพื่อต่อสู้กับภัยคุกคามนั้น จุดมุ่งหมายคือเพิ่มความเข้มแข็งและลดปัญหาที่จะเกิดขึ้น สำหรับกลยุทธ์ของโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ คือ การขยายเครือข่ายโครงการ TO BE NUMBER ONE เพื่อใช้สถานประกอบการที่มีความเข้มแข็งร่วมรณรงค์ส่งเสริมสถานประกอบการที่ยังไม่ตัดสินใจเข้าร่วมจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ

๔) กลยุทธ์ WT (Weaknesses – Threats) เป็นกลยุทธ์ที่จับคู่กันระหว่างจุดอ่อนขององค์กรกับภัยคุกคามจากภายนอก เพื่อพยายามลดทอนปัญหาทั้งสองที่เกิดขึ้นคือลดทั้งจุดอ่อนและภัยคุกคามที่มาจากภายนอก สำหรับกลยุทธ์ WT ของโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ คือ พัฒนาและส่งเสริมความร่วมมือในการบูรณาการการเชื่อมโยงฐานข้อมูลการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE กับกรมสุขภาพจิตซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ TO BE NUMBER ONE

ตารางที่ ๒ การวิเคราะห์โดยใช้หลักการ SWOT Analysis TOWs Matrix

SO Strategies ๑) เพิ่มประสิทธิพัฒนาเครือข่ายการดำเนินโครงการโดยต่อยอดจากมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.) ๒) เพิ่มประสิทธิภาพระบบรายงานโครงการ TO BE NUMBER ONE	**WO Strategies** พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนโครงการให้มีองค์ความรู้และสั่งสมประสบการณ์
ST Strategies ขยายเครือข่ายโครงการ TO BE NUMBER ONE เพื่อใช้สถานประกอบการที่มีความเข้มแข็งร่วมรณรงค์ส่งเสริมสถานประกอบการที่ยังไม่ตัดสินใจเข้าร่วมจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ	**WT Strategies** พัฒนาและส่งเสริมความร่วมมือในการบูรณาการการเชื่อมโยงฐานข้อมูลการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE กับกรมสุขภาพจิต ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ TO BE NUMBER ONE

๒.๓ ข้อเสนอ

๒.๓.๑ ข้อเสนอเชิงนโยบาย

๑) เพิ่มประสิทธิภาพระบบรายงานโครงการ TO BE NUMBER ONE โดยบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลการรายงานผลการดำเนินโครงการกับกรมสุขภาพจิตซึ่งเป็นระบบกลางในการบริหารจัดการข้อมูลการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ระดับประเทศ

๒) การจัดงบประมาณสนับสนุนสำนักงานแรงงานจังหวัดในการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ที่เพียงพอและเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ รวมทั้งคำนึงถึงจำนวนของสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด

๒.๓.๒ ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ

๑) พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนโครงการให้มีองค์ความรู้และสั่งสมประสบการณ์เพื่อส่งเสริมและรณรงค์การจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ

๒) จัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนและถอดบทเรียน แนวปฏิบัติที่ดีของการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE ให้ผู้ปฏิบัติงานยาเสพติดในระดับพื้นที่ โดยเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนในการตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ

๓) เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาในการดำเนินโครงการ TO BE NUMBER ONE เช่น การพัฒนาเครือข่ายการดำเนินโครงการโดยต่อยอดจากมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.) การขยายเครือข่ายโครงการ TO BE NUMBER ONE เพื่อให้สถานประกอบการที่มีความเข้มแข็งร่วมรณรงค์ส่งเสริมสถานประกอบการที่ยังไม่ตัดสินใจเข้าร่วมจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ สามารถพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ สามารถเสริมสร้างองค์ความรู้ และเทคนิคในการโน้มน้าวให้สถานประกอบการเข้าร่วมโครงการเพื่อร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในภาพรวมของประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓.๒ การเข้าร่วมโครงการ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้นายจ้าง ลูกจ้างในสถานประกอบการปลอดภัยและห่างไกลจากยาเสพติดเพิ่มขึ้น เพื่อร่วมประสานความร่วมมือทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๓ บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลโครงการ TO BE NUMBER ONE ในภาพรวมของประเทศ และมีระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ที่มีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินเชิงนโยบายในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔.๑ เชิงปริมาณ

๔.๑.๑ สามารถตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการตามเป้าหมายที่กำหนด

๔.๑.๒ สามารถธำรงรักษาสถานะชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการที่มีอยู่เดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๔.๒ เชิงคุณภาพ

๔.๒.๑ แรงงานในสถานประกอบการมีภูมิคุ้มกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปราม และบำบัดรักษายาเสพติด

๔.๒.๒ มีแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการเชิงระบบและสามารถนำเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาประกอบการกำหนดกรอบทิศทางเชิงนโยบายด้านป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ

๔.๒.๓ มีระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ ที่มีความเสถียร มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สามารถรายงานผลการดำเนินงานได้ทันที

บรรณานุกรม

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. **คู่มือการดำเนินงานโครงการรณรงค์และแก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี ฉบับปรับปรุง ปี ๒๕๖๐**, ๒๕๖๐. น. ๗ – ๗๑.

นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร. **SWOT การวางแผนกลยุทธ์ ธุรกิจชุมชน.** พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายผลิตและบริการเอกสาร สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๒๕๔๔. น. ๑ - ๒.

ราชกิจจานุเบกษา. **ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)**, ๒๕๖๑. น. ๑ - ๗๔.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔**, ๒๕๕๙. น. ๖๕ – ๑๘๙.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. **นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒**, ๒๕๖๑. น. ๑ - ๒๕.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. **นโยบายรัฐบาลได้แถลงต่อรัฐสภา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๖๒. น. ๓ - ๓๓.

เอกชัย บุญาทิษฐาน. **คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๓. น. ๘๓ – ๘๗.

กระทรวงแรงงาน

ภาคผนวก

คำสั่งกระทรวงแรงงาน
ที่ ๓๐๒ /๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการ และคณะทำงานจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบาย ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ด้วยกระทรวงแรงงานกำหนดจัดงานวันคล้ายวันสถาปนากระทรวงแรงงาน (วันที่ ๒๓ กันยายน ของทุกปี) เพื่อให้การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรกำหนดนโยบาย ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงาน ของกระทรวงแรงงานที่สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และแผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

๑. แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการอำนวยการจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรี ว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย

(๑)	พลตำรวจตรี วันชาติ คำเครือคง คณะทำงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน	ที่ปรึกษา
(๒)	ปลัดกระทรวงแรงงาน	ประธานกรรมการ
(๓)	รองปลัดกระทรวงแรงงาน ที่รับผิดชอบงานด้านนโยบายและอำนวยการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๔)	รองปลัดกระทรวงแรงงาน หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ	กรรมการ
(๕)	รองปลัดกระทรวงแรงงาน หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน	กรรมการ
(๖)	หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๗)	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานทุกคน	กรรมการ
(๘)	อธิบดีกรมการจัดหางาน	กรรมการ
(๙)	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
(๑๐)	อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กรรมการ
(๑๑)	เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม	กรรมการ
(๑๒)	ที่ปรึกษากฎหมาย กระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๑๓)	ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน กระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๑๔)	ที่ปรึกษาด้านประสิทธิภาพ สำนักงานประกันสังคม	กรรมการ

(๑๕) ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงานทุกคน	กรรมการ
(๑๖) หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี	กรรมการ
(๑๗) ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	กรรมการ
(๑๘) ผู้อำนวยการกองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๑๙) ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๐) ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๑) ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๒) ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๓) ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๔) ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๕) ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๖) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและเลขานุการ
(๒๗) ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดกรอบทิศทางและแนวทางการจัดทำนโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และแผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน

(๒) กำหนดรูปแบบและกิจกรรมในการจัดทำนโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

(๓) ให้คำปรึกษา แนะนำ ในการจัดทำนโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำในรูปแบบและกิจกรรมแก่คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ

(๔) อำนวยการให้การจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(๕) เชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วม เพื่อสนับสนุนข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

๒. แต่งตั้งคณะทำงานจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๓ คณะ ดังนี้

๒.๑ คณะทำงานฝ่ายพิธีการ อำนวยการ และลงทะเบียนต้อนรับ ประกอบด้วย

(๑)	รองปลัดกระทรวงแรงงาน หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	ประธานคณะทำงาน
(๒)	ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน ที่รับผิดชอบงานกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	รองประธานคณะทำงาน
(๓)	ผู้แทนกรมการจัดหางาน	คณะทำงาน
(๔)	ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	คณะทำงาน
(๕)	ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	คณะทำงาน
(๖)	ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม	คณะทำงาน
(๗)	ผู้แทนสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	คณะทำงาน
(๘)	ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน
(๙)	ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน
(๑๐)	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน
(๑๑)	ผู้อำนวยการกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน และเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณาเตรียมการ กำหนดวัน เวลา และจัดสถานที่การจัดประชุม ตกแต่งอาคารสถานที่ การจัดอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม

(๒) การจัดเตรียมเจ้าหน้าที่ต้อนรับ จัดและควบคุมรูปแบบพิธีเปิด ดูแลอำนวยความสะดวกในห้องประชุม จัดทำผังและหมายเลขที่นั่ง ชื่อ - สกุล จัดเก้าอี้ของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ และแขกผู้มีเกียรติ

(๓) ดูแลจัดหาพิธีกรและเตรียมเอกสารสำหรับพิธีเปิด

(๔) ดูแลต้อนรับข้าราชการชั้นผู้ใหญ่และแขกผู้มีเกียรติ ตั้งแต่เข้าร่วมงานเข้าห้องรับประทานอาหารกลางวัน จนเสร็จสิ้นการจัดงาน

(๕) รายงานความคืบหน้าของการดำเนินการให้คณะกรรมการอำนวยการจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ทราบ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานและคณะกรรมการอำนวยการจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มอบหมาย

๒.๒ คณะทำงานฝ่ายวิชาการ ประกอบด้วย

(๑)	รองปลัดกระทรวงแรงงาน ที่รับผิดชอบงานด้านนโยบายและอำนวยการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ประธานคณะทำงาน
(๒)	ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน ที่รับผิดชอบงานกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	รองประธานคณะทำงาน
(๓)	ผู้แทนกรมการจัดหางาน	คณะทำงาน
(๔)	ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	คณะทำงาน
(๕)	ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	คณะทำงาน
(๖)	ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม	คณะทำงาน
(๗)	ผู้แทนสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	คณะทำงาน
(๘)	ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน
(๙)	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน
(๑๐)	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน และเลขานุการ
(๑๑)	เจ้าหน้าที่กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณากรอบเนื้อหา จัดทำเอกสารนโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และกิจกรรมทางวิชาการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คำกล่าวรายงาน คำกล่าวเปิดงาน และเอกสารเพื่อการสื่อสารนโยบาย

(๒) ประสานกับคณะทำงานฝ่ายอื่น ๆ เพื่อให้การจัดทำนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(๓) รายงานความคืบหน้าของการดำเนินการให้คณะกรรมการอำนวยการจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ทราบ

(๔) เชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วม เพื่อสนับสนุนข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานและคณะกรรมการอำนวยการจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มอบหมาย

๒.๓ คณะทำงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ กิจกรรม และนิทรรศการ ประกอบด้วย

(๑)	รองปลัดกระทรวงแรงงาน หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน	ประธานคณะทำงาน
(๒)	โฆษกกระทรวงแรงงาน (ฝ่ายข้าราชการประจำ)	รองประธานคณะทำงาน
(๓)	ผู้แทนกรมการจัดหางาน	คณะทำงาน
(๔)	ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	คณะทำงาน
(๕)	ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	คณะทำงาน
(๖)	ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม	คณะทำงาน
(๗)	ผู้แทนสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	คณะทำงาน
(๘)	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน
(๙)	ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน และเลขานุการ
(๑๐)	ผู้อำนวยการกลุ่มงานสื่อสารองค์กร กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
(๑๑)	ผู้อำนวยการกลุ่มงานโฆษกและการข่าว กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ประสาน ควบคุม และกำกับดูแลด้านการประชาสัมพันธ์ ทำข่าว เชิญสื่อมวลชนร่วมงาน เผยแพร่ข่าวการจัดงาน และประชาสัมพันธ์การจัดทำนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

(๒) ประสาน ควบคุม และกำกับดูแลการทำสื่อประชาสัมพันธ์ การถ่ายภาพ บันทึกภาพและเสียง กิจกรรม การจัดทำวีดีทัศน์กิจกรรมเพื่อประชาสัมพันธ์การสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

(๓) ประสานและควบคุมดูแลการจัดทำ V.D.O. Presentation

(๔) รายงานความคืบหน้าของการดำเนินการให้คณะกรรมการอำนวยการจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ทราบ

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานและคณะกรรมการอำนวยการจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

นายจรินทร์ จักกะพาก
ปลัดกระทรวงแรงงาน

สรุปผลการประชุมที่ปรึกษาและคณะกรรมการอำนวยการจัดสัมมนาวิชาการ
และมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒
เมื่อวันอังคารที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๖.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมประสงค์ รณะนันท์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน

การประชุมฯ ดังกล่าว มี พลตำรวจตรี วันชาติ คำเครือคง คณะทำงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ที่ปรึกษาคณะกรรมการฯ รองปลัดกระทรวงแรงงาน (นายวรานนท์ ปีติวรรณ) เป็นประธานการประชุมฯ ผู้บริหารกระทรวงแรงงานเข้าร่วมการประชุมฯ สรุปได้ดังนี้

๑. วาระเพื่อทราบ จำนวน ๓ วาระ ดังนี้

๑.๑ คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๓๐๒/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการ และคณะทำงานจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔ คณะ ประกอบด้วย

๑) ที่ปรึกษาและคณะกรรมการอำนวยการจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒) คณะทำงานจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ คณะทำงาน ประกอบด้วย

๒.๑) คณะทำงานฝ่ายพิธีการ อำนวยการ และลงทะเบียนต้อนรับ มีรองปลัดกระทรวงแรงงาน หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป็นประธานคณะทำงาน

๒.๒) คณะทำงานฝ่ายวิชาการ มีรองปลัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบงานด้านนโยบายและอำนวยการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานคณะทำงาน

๒.๓) คณะทำงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ กิจกรรม และนิทรรศการ มีรองปลัด กระทรวงแรงงาน หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน เป็นประธานคณะทำงาน

๑.๒ สรุปผลการประชุมหารือ (ร่าง) กรอบนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยคณะทำงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลตำรวจตรี วันชาติ คำเครือคง) ได้เชิญผู้อำนวยการด้านแผนและยุทธศาสตร์ของทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม/สสปท. เข้าร่วมการประชุมฯ จำนวน ๒ ครั้ง ได้แก่ (๑) เมื่อวันพุธที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ โดยมีผู้ช่วยรัฐมนตรีประจำกระทรวงแรงงาน (พลตำรวจเอก อำนาจ อันอาตม์งาม) เป็นประธานการประชุมฯ และ (๒) เมื่อวันพุธที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ โดยได้กำหนดร่างกรอบนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๓ ปฏิทินการดำเนินการจัดทำ (ร่าง) งานสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีการดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดงานฯ (เอกสาร ๔) สรุปได้ดังนี้

๑) วันที่ ๗ – ๘ กันยายน ๒๕๖๑ งานสัมมนาผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน

๒) วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๑ วันสถาปนากระทรวงแรงงาน

๓) วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑

- เวลา ๐๗.๐๐ – ๑๐.๓๐ น. มอบโล่ผู้คุณประโยชน์ของกระทรวงแรงงาน
- เวลา ๑๐.๓๐ – ๑๓.๓๐ น. งานสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
- เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. งานสัมมนามอบนโยบายของแต่ละหน่วยงาน

๔) วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๑ งานสัมมนาข้าราชการระดับอำนวยการต้นและอำนวยการสูง ของกระทรวงแรงงาน

๒. วาระเพื่อพิจารณา จำนวน ๓ วาระ ดังนี้

๒.๑ (ร่าง) นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จากทุกข้อมูลของกรม/สำนักงานประกันสังคม/สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (สสปท.) โดยประธานมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการทบทวน (ร่าง) นโยบายฯ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินการตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้ปรับปรุง (ร่าง) นโยบายฯ (เอกสาร ๕) สรุปได้ดังนี้

๑) <u>นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based)</u> จำนวน ๑๑ ประเด็น ดังนี้

๑.๑) เร่งรัด ตรวจสอบ และผลักดันแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และดำเนินคดีนายจ้างสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอย่างจริงจัง

๑.๒) ยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๑.๓) ผนึกกำลังทุกภาคส่วนเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานภาคประมงอย่างเข้มข้น

๑.๔) เพิ่มความเข้มข้นในการป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

๑.๕) บูรณาการการแก้ไขปัญหาแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ เพื่อป้องกันการลักลอบเดินทางไปทำงานอย่างผิดกฎหมายอย่างจริงจัง

๑.๖) ขยายผลโครงการ Safety Thailand สู่สถานประกอบกิจการ สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งขับเคลื่อนมาตรการบังคับใช้กฎหมาย และสานพลังเครือข่ายสู่วัฒนธรรมความปลอดภัยที่ยั่งยืน

๑.๗) ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) รองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตและพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

๑.๘) พัฒนาและปรับปรุงสิทธิประโยชน์การประกันสังคม เพื่อสร้างหลักการประกันความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นให้แก่แรงงาน

๑.๙) ส่งเสริมคนไทย รวมทั้งผู้สูงอายุและคนพิการ ให้มีงานทำในรูปแบบกลไกประชารัฐ

๑.๑๐) ปฏิรูประบบบำนาญชราภาพ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

๑.๑๑) บูรณาการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- เร่งรัดการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ ตามมาตรา ๔๐
- พัฒนาทักษะอาชีพแรงงานนอกระบบ
- แรงงานนอกระบบที่พัฒนาทักษะอาชีพมีงานทำ มีรายได้

๒) <u>นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based)</u> จำนวน ๔ ประเด็น ดังนี้

๒.๑) ให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค ในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงในระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดเอกภาพ

๒.๒) ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

๒.๓) ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลักร่วมกับหน่วงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action.Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ในระดับพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๔) ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลแร่งงานระดับจังหวัด (Provincial Big Data) และเชื่อมโยงสู่ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center: NLIC) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓) นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) จำนวน ๖ ประเด็น ดังนี้

๓.๑) ขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง.) ศปก. ระดับกรม และระดับพื้นที่ให้เป็นเครื่องมือที่มีความพร้อมในการบริหาร เฝ้าฟัง อำนวยการ และควบคุมสั่งการแก้ไขปัญหาแรงงานได้ทันต่อสถานการณ์

๓.๒) พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีความชำนาญเฉพาะด้านในลักษณะมืออาชีพให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัลและ Thailand ๔.๐

๓.๓) ยกระดับศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) ให้เป็นศูนย์กลางการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ด้านแรงงานของประเทศ เพื่อให้เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected) ของหน่วยงานภาครัฐและบริการพื้นฐาน (Service Platform) ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔) เร่งรัดการออกกฎหมายชั้นพระราชบัญญัติและกฎหมายลำดับรองเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานได้ทันต่อสถานการณ์

๓.๕) ยกระดับการให้บริการประชาชนของกระทรวงแรงงานสู่ E-self service เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการและผู้ประกอบธุรกิจ (Doing Business) ในรูปแบบที่หลากหลายทั้ง e-Service, Mobile Application, Social Media และ Web application ให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัลและ Thailand ๔.๐

๓.๖) จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกระทรวงแรงงานที่สนองความต้องการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี

โดยที่ประชุมได้มอบหมายให้ทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม/สสปท. พิจารณาปรับปรุง (ร่าง) นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่งให้กองยุทธศาสตร์และแผนงานเพื่อจัดทำ (ร่าง) นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เสนอต่อที่ประชุมคณะทำงานฝ่ายวิชาการพิจารณาต่อไป

๒.๒ การดำเนินงานของคณะทำงานจัดทำร่างนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมอบหมายให้คณะทำงานฯ ทั้ง ๓ คณะ ดำเนินการขับเคลื่อนการเตรียมจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๑) คณะทำงานฝ่ายพิธีการ อำนวยการ และลงทะเบียนต้อนรับ มีรองปลัดกระทรวงแรงงาน หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป็นประธานคณะทำงาน ผู้อำนวยการกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นคณะทำงานและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาเตรียมการ และจัดสถานที่การจัดประชุม ตกแต่งอาคารสถานที่ อาหารว่างและเครื่องดื่ม จัดเตรียมเจ้าหน้าที่ต้อนรับ ควบคุมรูปแบบพิธีเปิด และดูแลอำนวยความสะดวกในห้องประชุม

๒) คณะทำงานฝ่ายวิชาการ มีรองปลัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบงานด้านนโยบายและอำนวยการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานคณะทำงาน ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นคณะทำงานและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณากรอบเนื้อหา จัดทำเอกสารทางวิชาการและกิจกรรมทางวิชาการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน คำกล่าวรายงาน คำกล่าวเปิดงาน และเอกสารเพื่อการสื่อสารนโยบาย

๓) คณะทำงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ กิจกรรม และนิทรรศการ มีรองปลัดกระทรวงแรงงาน หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน เป็นประธานคณะทำงาน โฆษกกระทรวงแรงงาน (ฝ่ายข้าราชการประจำ) เป็นรองประธานคณะทำงาน ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นคณะทำงานและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ประสานควบคุม และกำกับดูแลด้านการประชาสัมพันธ์ ทำข่าว เชิญสื่อมวลชนร่วมงาน เผยแพร่ข่าวการจัดงาน และประชาสัมพันธ์ กำกับดูแลการทำสื่อประชาสัมพันธ์ การถ่ายภาพ บันทึกเสียงและภาพ กิจกรรมการจัดทำวีดิทัศน์กิจกรรมเพื่อประชาสัมพันธ์การจัดทำนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รวมทั้งประสานและควบคุมดูแลการจัดทำ V.D.O. Presentation

๒.๓ (ร่าง) กำหนดการงานสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในวันจันทร์ที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลสงคราม ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

เวลา	รายละเอียด
๑๐.๐๐ – ๑๐.๓๐ น.	ลงทะเบียน รับเอกสาร
๑๐.๓๐ – ๑๐.๔๐ น.	กล่าวรายงานวัตถุประสงค์ โดยปลัดกระทรวงแรงงาน
๑๐.๔๐ – ๑๑.๐๐ น.	รายงานผลการดำเนินงานตามข้อสั่งการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และการนำเสนอแผนการดำเนินงานที่สำคัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยวิดีทัศน์
๑๑.๐๐ – ๑๒.๓๐ น.	กล่าวเปิดประชุมและมอบนโยบายของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
๑๒.๓๐ – ๑๒.๔๐ น.	รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ถ่ายภาพร่วมกับผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
๑๒.๔๐ - ๑๓.๓๐ น.	แนวทางการนำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานสู่การปฏิบัติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยปลัดกระทรวงแรงงาน

****

สรุปผลการประชุมคณะทำงานฝ่ายวิชาการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑
เมื่อวันพุธที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมประสงค์ รณะนันทน์ ชั้น ๕ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การประชุมฯ มีรองปลัดกระทรวงแรงงาน (นางเพชรรัตน์ สินอวย) ผู้แทนจากทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม ผู้แทนกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ผู้แทนกองเศรษฐกิจการแรงงาน ผู้แทนกองกลาง ผู้แทนกองบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้แทนศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และผู้แทนกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สรุปได้ดังนี้

๑. เรื่องเพื่อทราบ จำนวน ๔ วาระ ดังนี้

๑.๑ คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๓๐๒/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการ และคณะทำงานจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยได้แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการคณะกรรมการอำนวยการจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมี พลตำรวจตรี วันชาติ คำเครือคง คณะทำงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นที่ปรึกษา ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ และมีคณะทำงานจัดทำร่างนโยบายเน้นหนักฯ จำนวน ๓ คณะ ประกอบด้วย (๑) คณะทำงานฝ่ายพิธีการอำนวยการ และลงทะเบียนต้อนรับ มีรองปลัดกระทรวงแรงงาน หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป็นประธานคณะทำงาน (๒) คณะทำงานฝ่ายวิชาการ มีรองปลัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบงานด้านนโยบายและอำนวยการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานคณะทำงาน และ (๓) คณะทำงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ กิจกรรม และนิทรรศการ มีรองปลัดกระทรวงแรงงาน หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน เป็นประธานคณะทำงาน

๑.๒ สรุปผลการประชุมหารือการจัดทำ (ร่าง) นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมจำนวน ๒ คณะ ดังนี้

๑) คณะทำงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลตำรวจตรี วันชาติ คำเครือคง) ได้เชิญผู้อำนวยการด้านแผนและยุทธศาสตร์ของทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม/สสปท. เข้าร่วมการประชุมฯ จำนวน ๒ ครั้ง ได้แก่ (๑) เมื่อวันพุธที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ โดยมีผู้ช่วยรัฐมนตรีประจำกระทรวงแรงงาน (พลตำรวจเอก อำนาจ อันอาตม์งาม) เป็นประธานการประชุมฯ และ (๒) เมื่อวันพุธที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑

๒) ที่ปรึกษาและคณะกรรมการอำนวยการจัดสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันอังคารที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๖.๐๐ น. โดยมีรองปลัดกระทรวงแรงงาน (นายวรานนท์ ปีติวรรณ) เป็นประธานการประชุม ซึ่งประธานมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการทบทวน (ร่าง) นโยบายฯ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินการตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๓ ปฏิทินการดำเนินการจัดทำ (ร่าง) งานสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีการดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดงานฯ สรุปได้ดังนี้

๑) วันที่ ๔ – ๘ กันยายน ๒๕๖๑ งานสัมมนาผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน
๒) วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๑ วันสถาปนากระทรวงแรงงาน
๓) วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑
- เวลา ๐๗.๐๐ – ๑๐.๓๐ น. มอบโล่ผู้คุณประโยชน์ของกระทรวงแรงงาน
- เวลา ๑๐.๓๐ – ๑๓.๓๐ น. งานสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
- เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. งานสัมมนามอบนโยบายของแต่ละหน่วยงาน
๔) วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๑ งานสัมมนาข้าราชการระดับอำนวยการต้น และอำนวยการสูง ส่วนภูมิภาคของกระทรวงแรงงาน

๑.๔ การเตรียมจัดทำรายงานผลงานรอบ ๑ ปี โดยจะนำผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาประมวลผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และจัดทำในรูปแบบวิดีทัศน์เพื่อประกอบการนำเสนอในงานสัมมนาวิชาการและมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. เรื่องเพื่อพิจารณา จำนวน ๒ วาระ ดังนี้

๒.๑ แนวทางการกำหนดประเด็นในการสัมมนาผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน “ทิศทางการบริหารด้านแรงงานตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ...สู่การปฏิรูปประเทศ” ระหว่างวันที่ ๔-๘ กันยายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลสงคราม ชั้น ๕ กระทรวงแรงงาน และสถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ) อ.เชียงแสน จ.เชียงราย ซึ่งจะมีการแบ่งกลุ่มย่อยระดมความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การจัดทำนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๕ กลุ่ม ดังนี้

๑) การแก้ไขปัญหาแรงงานไทยลักลอบไปทำงานต่างประเทศ
๒) การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker)
๓) การเตรียมความพร้อมด้านแรงงานเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society)
๔) การพัฒนาเตรียมคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ
๕) การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานเชิงระบบ

๒.๒ (ร่าง) นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินการตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อประกอบการจัดทำ (ร่าง) นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สรุปได้ดังนี้

๑) <u>นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based)</u> จำนวน ๑๓ ประเด็น ดังนี้

๑.๑) เร่งรัด ตรวจสอบ และดำเนินคดีผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวอย่างจริงจัง

๑.๒) ยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๑.๓) แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานเชิงระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคประมงทะเล

๑.๔) เพิ่มความเข้มข้นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด

๑.๕) บูรณาการการแก้ไขปัญหาแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ เพื่อป้องกันการลักลอบเดินทางไปทำงานอย่างผิดกฎหมายอย่างจริงจัง

๑.๖) ส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ

๑.๗) ขับเคลื่อน Safety Thailand ด้วยมาตรการทางกฎหมายและสร้างเครือข่าย เพื่อการมีวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ยั่งยืน

๑.๘) ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) รองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตและพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

๑.๙) เพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศให้มีสมรรถนะสูงตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ

๑.๑๐) พัฒนาและปรับปรุงสิทธิประโยชน์การประกันสังคม เพื่อสร้างหลักการประกันความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นให้แก่แรงงาน

๑.๑๑) ส่งเสริมคนไทยให้งานทำในรูปแบบกลไกประชารัฐ

๑.๑๒) ปฏิรูประบบประกันสังคมเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

๑.๑๓) บูรณาการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒. นโยบายเชิงพื้นที่ (Area Based) จำนวน ๔ ประเด็น ดังนี้

๒.๑) ให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค ในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงในระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดเอกภาพ

๒.๒) ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

๒.๓) ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลักร่วมกับหน่วงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ในระดับพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๔) ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลแรงงานระดับจังหวัด (Provincial Big Data) และเชื่อมโยงสู่ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center: NLIC) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) จำนวน ๖ ประเด็น ดังนี้

๓.๑) ขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง.) ศปก. ระดับกรม และระดับพื้นที่ให้เป็นเครื่องมือที่มีความพร้อมในการบริหาร เฝ้าฟัง อำนวยการ และควบคุมสั่งการแก้ไขปัญหาแรงงานได้ทันต่อสถานการณ์

๓.๒) พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีความชำนาญเฉพาะด้านในลักษณะมืออาชีพให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัลและ Thailand ๔.๐

๓.๓) ยกระดับศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) ให้เป็นศูนย์กลางการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ด้านแรงงานของประเทศ เพื่อให้เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected) ในภารกิจของหน่วยงานภาครัฐและบริการพื้นฐาน (Service Platform) ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔) เร่งรัดการออกกฎหมายชั้นพระราชบัญญัติและกฎหมายลำดับรอง เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานได้ทันต่อสถานการณ์

๓.๕) ยกระดับการให้บริการประชาชนของกระทรวงแรงงานสู่ E-self service เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการและผู้ประกอบธุรกิจ (Doing Business) ในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้ง e-Service, Mobile Application, Social Media และ Web application ให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล และ Thailand ๔.๐

๓.๖) จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกระทรวงแรงงานที่สนองตอบต่อความต้องการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี

****

สรุปผลการสัมมนาผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน
"ทิศทางการบริหารด้านแรงงานตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ...สู่การปฏิรูปประเทศ"
ระหว่างวันที่ ๕ – ๘ กันยายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลสงคราม
และสถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ)
ตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

รัฐบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ภารกิจกระทรวงแรงงานมีเกี่ยวข้องใน ๕ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และ (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารภาครัฐ โดยแผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) มีภารกิจกระทรวงแรงงานมีเกี่ยวข้องใน ๘ ด้าน แบ่งเป็นโดยตรง ๔ ด้าน ประกอบด้วย (๑) ด้านกฎหมาย (๒) ด้านเศรษฐกิจ (๓) ด้านสาธารณสุข และ (๔) ด้านสังคม และมีส่วนเกี่ยวข้อง ๔ ด้าน ประกอบด้วย (๑) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (๒) ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๓) ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ และ (๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดจัดงานการสัมมนาผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน "ทิศทางการบริหารด้านแรงงานตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ... สู่การปฏิรูปประเทศ" ระหว่างวันที่ ๕ – ๘ กันยายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลสงคราม และสถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ) ตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย โดยมีผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานร่วมการสัมมนาฯ เพื่อระดมความคิดเห็นและกรอบทิศทางนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และมีการแบ่งกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นใน ๕ กลุ่ม สรุปได้ดังนี้

นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑. นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) จำนวน ๑๓ นโยบาย ดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมคนไทยให้งานทำในรูปแบบกลไกประชารัฐ

๑.๒ เร่งรัด ตรวจสอบ และดำเนินคดีผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวอย่างจริงจัง

๑.๓ ยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๑.๔ แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานเชิงระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคประมงทะเล

๑.๕ เพิ่มความเข้มข้นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด

๑.๖ บูรณาการการแก้ไขปัญหาแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ เพื่อป้องกันการลักลอบเดินทางไปทำงานอย่างผิดกฎหมายอย่างจริงจัง

๑.๗ ส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ

๑.๘ ขับเคลื่อน Safety Thailand ด้วยมาตรการทางกฎหมายและสร้างเครือข่าย เพื่อการมีวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ยั่งยืน

๑.๙ ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker)รองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตและพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

๑.๑๐ เพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศให้มีสมรรถนะสูงตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ

๑.๑๑ พัฒนาและปรับปรุงสิทธิประโยชน์การประกันสังคม เพื่อสร้างหลักการประกันความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นให้แก่แรงงาน

๑.๑๒ ปฏิรูประบบประกันสังคมเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

๑.๑๓ บูรณาการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒. นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based)

๒.๑ ให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค ในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงในระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดเอกภาพ

๒.๒ ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

๒.๓ ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลักร่วมกับหน่วงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ในระดับพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๔ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลแรงงานระดับจังหวัด (Provincial Big Data) และเชื่อมโยงสู่ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center: NLIC) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based)

๓.๑ ขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง.) ศปก. ระดับกรม และระดับพื้นที่ ให้เป็นเครื่องมือที่มีความพร้อมในการบริหาร เฝ้าฟัง อำนวยการ และควบคุมสั่งการแก้ไขปัญหาแรงงานได้ทันต่อสถานการณ์

๓.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีความชำนาญเฉพาะด้านในลักษณะมืออาชีพให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัลและ Thailand ๔.๐

๓.๓ ยกระดับศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) ให้เป็นศูนย์กลางการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ด้านแรงงานของประเทศ เพื่อให้เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected) ในภารกิจของหน่วยงานภาครัฐและบริการพื้นฐาน (Service Platform) ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ เร่งรัดการออกกฎหมายขั้นพระราชบัญญัติและกฎหมายลำดับรอง เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานได้ทันต่อสถานการณ์

๓.๕ ยกระดับการให้บริการประชาชนของกระทรวงแรงงานสู่ E-self service เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการและผู้ประกอบธุรกิจ (Doing Business) ในรูปแบบที่หลากหลายทั้ง e-Service, Mobile Application, Social Media และ Web application ให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัลและ Thailand ๔.๐

๓.๖ จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกระทรวงแรงงานที่สนองตอบต่อความต้องการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ผลการระดมความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูง ใน ๕ ประเด็นสำคัญที่ต้องขับเคลื่อนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ปัญหาแรงงานไทยถูกหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศอย่างผิดกฎหมาย

สถานการณ์ จากสถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยย้อนหลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑) มีจำนวน ๑.๒ ล้านคน ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยเหล่านี้ มีผู้ที่ถูกหลอกลวงไปทำงานจำนวน ๑,๗๕๒ คน คิดเป็นมูลค่าความเสียหายจำนวน ๑๑๗ ล้านบาท

การหลอกลวงให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ มีหลากหลายรูปแบบทั้งผ่านสื่อโซเชียล หรือผ่านบุคคลที่รู้จัก คุ้นเคย โดยใช้แรงจูงใจเรื่องรายได้ ความต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นมูลเหตุหลักในการหลอกลวง สาเหตุที่ยังคงมีการหลอกลวงอยู่เกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ๑) ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมาย ข้อดี ข้อเสีย ความเสี่ยง หรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นหากเดินทางไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย ๒) กระบวนการขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐอย่างถูกต้องตามกฎหมายมีความยุ่งยากและล่าช้า ๓) จำนวนโควตาตำแหน่งงานมีน้อยกว่าความต้องการ ๔) ขาดการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการแก้ไขปัญหา แบ่งเป็น ๓ ระยะ ได้แก่ ๑) ระยะเร่งด่วน ให้มีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒) ระยะปานกลาง ให้มีการสร้างความร่วมมือ MOU กับประเทศปลายทางและขยายตลาดแรงงานไทยเพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ๓) ระยะยาว ให้มีการสร้างเครือข่ายในชุมชนโดยกลไกประชารัฐ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การทบทวนกฎหมายให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน การพัฒนางานวิจัยเพื่อค้นหาสาเหตุและฐานข้อมูล และการสร้างต้นแบบของการยกระดับรายได้ที่สูงขึ้นเพื่อลดการไปทำงานต่างประเทศ

แนวทางการขับเคลื่อน

๑) เร่งรัดดำเนินโครงการต่างๆ อาทิ โครงการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ โครงการส่งเสริมแงงานไทยให้ถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

๒) เสริมสร้างการรับรู้ผ่านหลากหลายช่องทาง

๓) มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

๔) พัฒนาระบบฐานข้อมูลทุกประเภท

๕) พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖) มีการมอบหมายติดตามภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

กลุ่มที่ ๒ การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker)

นโยบายรัฐบาลมุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ เน้นการพัฒนา ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ต้องการกำลังแรงงานผลิตภาพสูงโดยเฉพาะสาขาอาชีพ STEM ในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า ต้องการเพิ่มจาก ๗๐๐,๐๐๐ คน เป็น ๑ ล้านคน และสาขาอาชีพ IT – วิศวกร ต้องการเพิ่มจาก ๑ ล้านคน เป็น ๑.๑ ล้านคน โดยข้อมูลจากสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมประมาณการณ์ว่าในอีก ๕ ปีข้างหน้า จะขาดแคลนแรงงานในสายการผลิต ๒.๙ แสนคน

จากข้อมูลดังกล่าวกระทรวงแรงงานจึงต้องวางแผนพัฒนากำลังแรงงานร่วมกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในลักษณะประชารัฐ โดยมี Flagship Project สำคัญ อาทิ (๑) เชื่อมโยงข้อมูล Demand และ Supply ด้าน

แรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (๒) พัฒนาทักษะฝีมือ (Re Skill – Up Skill) ให้สอดคล้อง ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย จำนวน ๖.๖ หมื่นคน (๓) นำร่อง จัดตั้ง ศูนย์บริหารแรงงานใน EEC ก่อนขยายผลไปยังอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่อื่นๆ และ (๔) พัฒนากำลังคนคุณภาพ (Super Worker) ตั้งเป้ารองรับ EEC ในลำดับแรกก่อนขยายผลต่อไป

กลุ่มที่ ๓ การเตรียมความพร้อมด้านแรงงานเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ

<u>สถานการณ์ผู้สูงอายุของประเทศไทย</u>

จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากอัตราการเกิดลดลงขณะที่จำนวนผู้สูงอายุยืนยาวขึ้น ส่งผลให้ปัจจุบันก้าวสู่สังคมของผู้สูงอายุและมีโครงสร้างประชากรเปลี่ยนไป รวมทั้งโครงสร้างของกำลังแรงงานเปลี่ยนแปลง ทำให้มีผู้สูงอายุที่ยังต้องทำงานเพิ่มขึ้นด้วย โดยในปี ๒๕๖๐ ประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงอายุ (๖๐ ปีขึ้นไป) จำนวน ๑๑.๓๕ ล้านคน หรือร้อยละ ๑๖.๘ ของประชากรทั้งประเทศ และมีผู้สูงอายุที่ทำงาน ๔.๐๖ ล้านคน (ทำงานในระบบ ๐.๔๗ ล้านคน/นอกระบบ ๓.๕๙ ล้านคน) ผู้สูงอายที่ไม่ทำงาน ๗.๒๙ ล้านคน (เนื่องจากว่างงาน/ไม่ประสงค์ทำงาน/ไม่สามารถทำงานได้)

<u>แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ</u>

ปัญหาและประเด็นท้าทายที่พบได้แก่ ผู้สูงอายุมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ไม่มีหลักประกันชีวิตและรัฐไม่มีงบประมาณเพียงพอในการดูแล โดยในปี ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานได้ตั้งเป้าหมายส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้สูงอายุมีงานทำเพิ่มขึ้น ๒๐๐,๐๐๐ คน โดยมีแนวทางขับเคลื่อนและแผนปฏิบัติการ (Road Map) ที่จะดำเนินการให้เห็นผลสำเร็จเป็นรูปธรรมอย่างรวดเร็ว (Quick Win) สรุปได้ดังนี้

๑. จัดหางาน โดยดำเนินการ ๑) ยกระดับศูนย์บริการจัดหางานผู้สูงอายุ ๘๗ แห่ง ให้เป็นศูนย์ชั้นนำในอาเซียน ๒) ส่งเสริมการจ้างงานอิสระให้ผู้สูงอายุ และรับงานไปทำที่บ้าน เป้าหมาย ๕๐๐ คน ประกอบอาชีพผ่านออนไลน์ MOU กับสถานประกอบการ เป้าหมาย ๕ แห่ง ๓) ส่งเสริมการทำงาน Part time (ในระบบ) เป้าหมาย ๕๐๐ คน และ ๔) จ้างงานผู้สูงอายุในภาครัฐ (รง.) เป้าหมาย ๕๕๐ คน กรม/สปส. และ สสปท. (กรม/สปส. หน่วยละ ๑๐๐ คน และ สสปท. ๕๐ คน

๒. ส่งเสริม/พัฒนาอาชีพที่เหมาะสม โดยดำเนินการ ๑) Life-long Learning เช่น Chula Mooc ๕ หลักสูตร ๕๐๐ คน และ ๒) ฝึกอาชีพ/ทักษะที่เหมาะสมในการทำงานแก่ผู้สูงอายุ ๓๘,๐๐๐ คน (งบปกติ ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๘,๐๐๐ คน **งบผู้มีรายได้น้อย เงินกัน ๓๐,๐๐๐ คน)

๓. ให้การคุ้มครอง โดยดำเนินการ ๑) เร่งรัด ติดตาม ตรวจสอบการบังคับใช้กฎหมาย ๓๕,๐๐๐ แห่ง และ ๒) กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับผู้สูงอายุ ออกประกาศ ๑ ฉบับ ภายในธันวาคม ๒๕๖๑ (ของขวัญปีใหม่)

๔. สร้างหลักประกัน โดยดำเนินการ แก้ไขกฎหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานและให้ความคุ้มครองประกันสังคมแก่ผู้สูงอายุ เสนอร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อครม.

๕. ส่งเสริมให้ความรู้ในการดำรงชีพที่เป็นสุข โดยดำเนินการเสริมสร้างความรู้แก่ผู้สูงอายุ (สุขภาพใจ สุขภาพกาย และอาชีพ) ๒๗,๐๐๐ คน (อายุ ๔๕ – ๖๐ ปี ๖,๐๐๐ คน อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ๒๐,๐๐๐ คน และ สสปท. ๑,๐๐๐ คน)

กลุ่ม ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

<u>สถานการณ์</u> จากจำนวนผู้มีงานทำ ปี ๒๕๖๐ จำนวน ๓๗.๗ ล้านคน (ลดลง ๐.๖ ล้านคน เมื่อเทียบกับปี ๒๕๕๙ จำนวน ๓๘.๓ ล้านคน) โดยมีแรงงานในระบบ ๑๖.๙ ล้านคน ๔๔.๘% (เพิ่มขึ้น ๐.๑ ล้านคน) และแรงงานนอกระบบ ๒๐.๘ ล้านคน ๕๕.๒ % (เพิ่มขึ้น ๐.๕ ล้านคน) ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตร

และประมง พนักงานบริการ พนักงานในร้านค้าและตลาด อาชีพพื้นฐานต่าง ๆ (การขาย การบริการ) มีค่าจ้าง/เงินเดือน : ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนในภาคการผลิต ๗,๑๓๙ บาท ภาคการค้าและบริการ ๖,๘๖๙ บาท และภาคเกษตรกรรม ๕,๒๑๐ บาท ซึ่งต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ เช่น ได้รับค่าตอบแทนไม่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ยังขาดเงินทุนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพ ทำให้แรงงานนอกระบบไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิเท่าที่ควรและเข้าไม่ถึงการสร้างหลักประกันทางสังคม ขาดการพัฒนาอาชีพ ขาดความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

แนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีเป้าหมายรวม ๑,๐๖๖,๖๐๐ คน มีแนวทางขับเคลื่อนสำคัญ ดังนี้

๑. ส่งเสริม พัฒนาอาชีพและรายได้แรงงานนอกระบบ เป้าหมาย ๒๑,๐๖๐ คน มีโครงการ/กิจกรรมสำคัญ ดังนี้

๑.๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ จำนวน ๒ โครงการ ประกอบด้วย (๑) โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน และเพิ่มอาชีพรายได้

๑.๒ ส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน

๑.๓ ส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเงินทุน เช่น ธนาคารพาณิชย์ กองทุนต่างๆ

๒. คุ้มครอง และสร้างหลักประกันทางสังคม เป้าหมาย ๑,๐๔๕,๕๔๐ คน ดังนี้

๒.๑ การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและกฎหมายประกันสังคมอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ ส่งเสริมการเข้าถึงหลักประกันทางสังคม

๒.๓ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ และสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนสาขาอาชีพ

๒.๔ สร้างความตระหนักรู้ในการทำงานที่ปลอดภัย

๓. พัฒนาองค์กรเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

๓.๑ จัดตั้งองค์กรภาคแรงงานนอกระบบระดับชาติให้มีสถานะเป็นนิติบุคคล

(๑) จัดประชุมสมัชชาแรงงานนอกระบบ จำนวน ๑ ครั้ง

(๒) พัฒนากฎหมายแรงงานนอกระบบแห่งชาติ จำนวน ๑ ฉบับ

- จัดตั้งคณะกรรมการแรงงานนอกระบบระดับชาติ
- ตั้งองค์กรเครือข่ายแรงงานนอกระบบ
- ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

กลุ่มที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างเป็นระบบ

สถานการณ์แรงงาน ในปี ๒๕๖๐ ประเทศไทยมีกำลังแรงงาน ๓๘.๓ ล้านคน เป็นแรงงานที่ว่างงาน ๔ แสนคน (๑.๐ %) และยังขาดแคลนแรงงานอยู่อีก ๒.๕ แสนคน (แรงงานทั่วไป ๒ แสนคน และแรงงานประมง ๕ หมื่นคน) ขณะที่สังคมเข้าสู่ยุค ๔.๐ Digital Economy และจะเผชิญกับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ในปี ๒๕๖๔ (๒๐%) (๑๔ ล้าน) รวมทั้งนโยบายของภาครัฐที่มุ่งเน้นเขตเศรษฐกิจพิเศษและพื้นที่ EEC การลงทุนด้านเทคโนโลยีของผู้ประกอบการยังมีน้อย ปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระบบการศึกษาที่ผลิตบุคลากรไม่ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน ค่านิยมในการเรียนสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ ประกอบกับ

ยังไม่มีแผนบูรณาการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในรูปแบบประชารัฐ จึงส่งผลให้ตลอดห้วง ๑๕ ปีที่ผ่านมา การแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานไม่บรรลุผลสำเร็จเท่าที่ควร

กระทรวงแรงงาน จึงกำหนดนโยบายสำคัญที่จะยกระดับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน**ให้เป็นวาระแห่งชาติ** โดยปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ และพัฒนากลไกการขับเคลื่อนในรูปแบบประชารัฐ พร้อมติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด ทั้งระดับชาติ กระทรวง กรม และจังหวัด โดยในปี ๒๕๖๒ มีโครงการที่สำคัญ คือ โครงการแก้ไขปัญหาผลกระทบ Disruptive Technology โครงการส่งเสริมการมีงานทำให้กับกลุ่มแรงงานเฉพาะ (นักเรียนนักศึกษา, ผู้สูงอายุ, คนพิการ, ทหารปลดประจำการ, ผู้พ้นโทษ, และบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย) และโครงการรักถิ่นกำเนิด นำแรงงานที่ทำงานต่างประเทศกลับมาทำงานในประเทศไทย

****