



กระทรวงแรงงาน
MINISTRY OF LABOUR

แผนยุทธศาสตร์

การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงแรงงาน
ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 - 2559)





พระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

“...การทำงานให้สำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่างเป็นสำคัญ คือสามารถในการใช้วิชาความรู้อย่างหนึ่ง สามารถในการประสาน สัมพันธ์กับผู้อื่นอีกอย่างหนึ่ง ทั้งสองประการนี้ ต้องดำเนินคู่กันไป และจำเป็นต้องกระทำด้วยความสุจริตกาย สุจริตใจ ด้วยความคิด ความเห็นที่เป็นอิสระปราศจากอคติ และด้วยความถูกต้อง ตามเหตุตามผลด้วย จึงจะช่วยให้งานบรรลุจุดหมายและประโยชน์ ที่พึงประสงค์โดยครบถ้วนแท้จริง...”

พระบรมราโชวาท เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน
ปีพุทธศักราช 2528



กระทรวงแรงงาน
MINISTRY OF LABOUR

แผนยุทธศาสตร์

การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงแรงงาน
ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 - 2559)





วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร
ของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2556-2559

“กระทรวงแรงงาน มุ่งพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
สู่ความเป็นเลิศ บนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม
เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการผลักดันการกิจ
ด้านแรงงานของประเทศให้ก้าวสู่มาตรฐานระดับสากล”

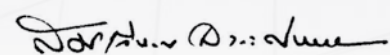
คำนำ



กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 - 2559) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ กรอบ แนวทางการพัฒนาศักยภาพของกระทรวงแรงงาน โดยการเพิ่มพูนสมรรถนะ ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อเตรียมความพร้อมพัฒนาศักยภาพของกระทรวงแรงงาน เข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community : AC) ในปี พ.ศ. 2558

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 - 2559) นี้ เป็นการดำเนินการวางกรอบพัฒนาศักยภาพของกระทรวงแรงงาน ที่มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2551 - 2555) ที่ยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพที่ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและรอบด้าน เป็นองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล นอกจากนี้ได้เพิ่มเติมประเด็นของแนวทางตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ. และประเด็นของการเสริมสร้างการพัฒนาศักยภาพของกระทรวงแรงงาน เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อีกทั้งเนื้อหาสาระส่วนหนึ่งได้มาจากข้อสรุปของการระดมสมองของผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาศักยภาพ และผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม โดยได้รับความร่วมมือจาก นายวิศรุต รักชนภาพงศ์ และทีมงาน จากบริษัท ฮิวแมน อินเทลเลคชวล แมนเนจเม้นท์ ซึ่งเป็นวิทยากรให้คำปรึกษา และแผนฯ ฉบับดังกล่าวนี้ ได้ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพของกระทรวงแรงงาน ซึ่งในโอกาสนี้ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น ที่มีส่วนช่วยให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556-2559) สำเร็จลุล่วงมาด้วยดี

กระทรวงแรงงาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556-2559) นี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นอย่างยิ่งต่อไป



(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ตุลาคม 2555



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	7
บทที่ 2 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	9
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์	12
บทที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2556-2559)	15
บทที่ 5 การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2556-2559) ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล	21
ภาคผนวก	22

บทที่ 1 บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานมีบทบาทภารกิจด้านแรงงาน ดูแลลูกจ้าง นายจ้าง สถานประกอบการ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักสำคัญส่งผลต่อการขับเคลื่อนภาคเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภายใต้กลไกขับเคลื่อนดังกล่าว สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นบุคลากรจากทุกกรมในสังกัด ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม รวมบุคลากรทั้งสิ้นกว่า 9,400 คน กระทรวงแรงงานจึงจำเป็นต้องมีกรอบ ทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556-2559) เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ให้สอดคล้องและต่อเนื่องกับแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์ข้าราชการพลเรือน รวมทั้งความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องมาบูรณาการไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน

1. พัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. พัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี
3. พัฒนาข้าราชการทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. เสริมสร้างศักยภาพข้าราชการให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในบริบทของอาเซียน
5. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา

ค่านิยมร่วมกระทรวงแรงงาน (MOL PLS)

P มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

L ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)

S มีจิตบริการ (Service Mind)

P = Proactive Teamwork = มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก

หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีม รวมถึงความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีมงานหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน พร้อมทั้งเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส และลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่เหมาะสม สร้างสรรค์ และแปลกใหม่

L = Lifelong Learning = ใฝ่เรียนรู้

หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม และพัฒนาสมรรถนะของตนในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานของตนรวมถึงหน่วยงานที่สังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

S = Service Mind = มีจิตบริการ

หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามของบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ในการปฏิบัติหน้าที่และยกระดับการให้บริการเข้าสู่ระดับสากล หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างดีที่สุด ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของกระทรวงแรงงานตั้งอยู่บนรากฐานของความร่วมมือร่วมใจ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน

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

ทั้งนี้แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่ได้จัดทำขึ้นนี้ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานในการดำเนินการพัฒนาในรูปแบบวิธีการพัฒนาต่างๆ สำหรับหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการพัฒนาโดยตรงและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงาน ซึ่งมีหน้าที่ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของประเทศให้ประสบความสำเร็จ

■ 2. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของกระทรวงแรงงานฉบับที่ 2 (พ.ศ.2556-2559) มีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ

1. เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของกระทรวงแรงงาน ปี พ.ศ.2556-2559 ตัวชี้วัดในแต่ละยุทธศาสตร์ รวมทั้ง แผนงาน/โครงการ ที่เหมาะสมสอดคล้องสนับสนุนต่อยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงแรงงาน
2. เพื่อพัฒนากุศลกรให้มีสมรรถนะ ความสามารถ ที่ช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงแรงงาน โดยมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน และสอดคล้องกับสถานการณ์

■ 3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

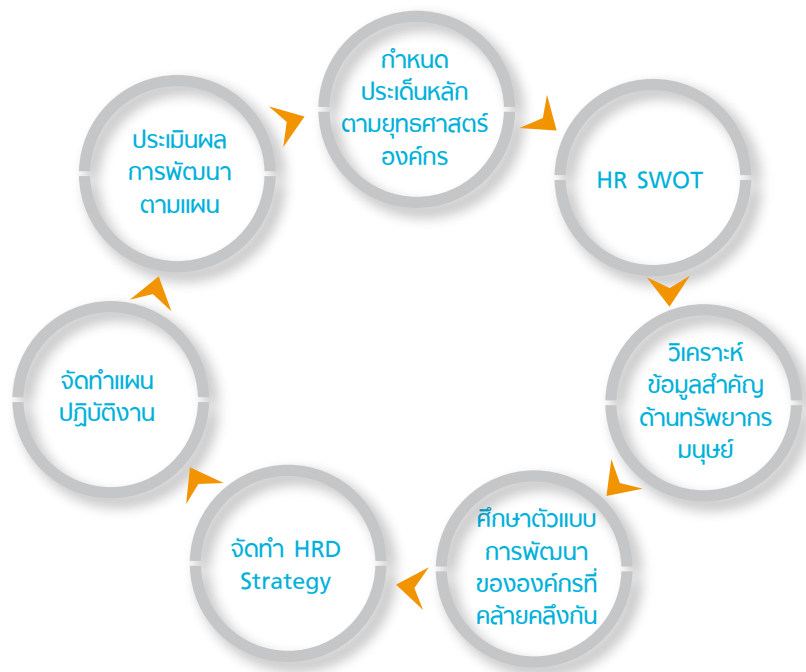
- การวิเคราะห์ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงแรงงาน
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร 4 ปี (พ.ศ.2556-2559)
- ตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร
- แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร
- การสื่อสารแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของกระทรวงให้แกผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาที่ปฏิบัติได้จริง

บทที่ 2 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จ รวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งยังเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้น คือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา 4 ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของกระทรวงแรงงาน เป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของกรมในสังกัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ยุทธศาสตร์ระดับชาติ) ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของกระทรวงแรงงาน เป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จ

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของกระทรวงแรงงาน มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักของกรมในสังกัด รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายของกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เป็นกรอบทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร และศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว หลังจากนั้นดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน) เป็นการศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายของกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เป็นการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร และศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว หลังจากนั้นดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร



ขั้นตอนที่ 2 การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่วางไว้
- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก
- เป็นการระดมสมองโดยสิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม
- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรกๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT ในขั้นตอนก่อนหน้านี้ถึงความสอดคล้อง และเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคคน

ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่น ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

เนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกอย่าง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้นการศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมจะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรนั้นควรที่จะศึกษาและเปรียบเทียบกับหน่วยงาน หรือองค์กรที่มีความคล้ายคลึงกันด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยเลือกสรรและนำยุทธศาสตร์ที่ดีเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้เพื่อการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรอื่นนั้น จะให้ความสำคัญในการศึกษากลยุทธ์ในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการวางกลยุทธ์การพัฒนา ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรที่มีประวัติที่ยาวนานหรือประสบความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นองค์กรธุรกิจ รัฐวิสาหกิจ ที่มีลักษณะภารกิจที่คล้ายคลึงกัน ทั้งในและต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI)

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ถึง 4 มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์ และทำการเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา ทั้งนี้จะทำให้กระทรวงแรงงานประเมินผลงานความสำเร็จได้ง่าย

ขั้นตอนที่ 6 จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติ และการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางนั้นประสบผลสำเร็จด้วย

การจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

การกำหนดแผนปฏิบัติงานที่ดีต้องมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของตัวชี้วัด กรอบระยะเวลาต้องเป็นระยะเวลาที่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ มีความเป็นไปได้ในการนำมาปฏิบัติ และสามารถปฏิบัติได้ตามจริง

ขั้นตอนที่ 7 ประเมินผลการพัฒนาตามแผนเป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กรจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

ในการติดตามผล องค์กรควรมีการติดตามผลโดยการรวบรวมรายงานความก้าวหน้า ผลงาน ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งสาเหตุจากผู้รับผิดชอบ ในช่วงระยะเวลาที่ชัดเจน เช่น ทุกเดือน หรือ ทุกไตรมาส เป็นต้น และจัดประชุมเพื่อรายงานความก้าวหน้าเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น ที่ช่วยสนับสนุนผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาศูนย์กลางตามยุทธศาสตร์

บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ได้มีการนำข้อมูลในหลายๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกระทรวงแรงงาน

ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ 2 ทาง คือ

1. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT
 2. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าวได้ดังนี้

■ 1. สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูลซึ่งได้เชิญผู้บริหารจากทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

จุดแข็ง

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานตามภารกิจที่ได้รับมอบ
- บุคลากรมีการทำงานเชิงรุก กระตือรือร้นพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี
- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
- ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนา

จุดอ่อน

- บุคลากรขาดแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทนด้านการทำงาน
- บุคลากรขาดการใช้ทักษะภาษาในการสื่อสารภาษาอังกฤษ
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง
- ขาดแผนการพัฒนาศูนย์รายบุคคลที่ชัดเจน
- พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแรงงานยังอยู่ในกรอบยังไม่เป็นนักบริหารหรือนักประสานงานที่ดี
- ผู้บริหารขาดทักษะในการบริหารงานและบริหารคน
- บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงาน
- ขาดการพัฒนาผลงานอย่างเป็นระบบและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- การก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุของข้าราชการกระทรวงแรงงาน

โอกาส

- รัฐมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการ
- การเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารทำได้สะดวกรวดเร็วหลายช่องทาง
- การเปิดประชาคมอาเซียน
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน

อุปสรรค

- ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย นโยบายไม่ต่อเนื่อง
- วิถีเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อบรรยากาศในการบริหารงานบุคคล
- การเมืองแทรกแซงการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงาน
- ความกดดันจากเวทีระหว่างประเทศและพันธสัญญาระหว่างประเทศ

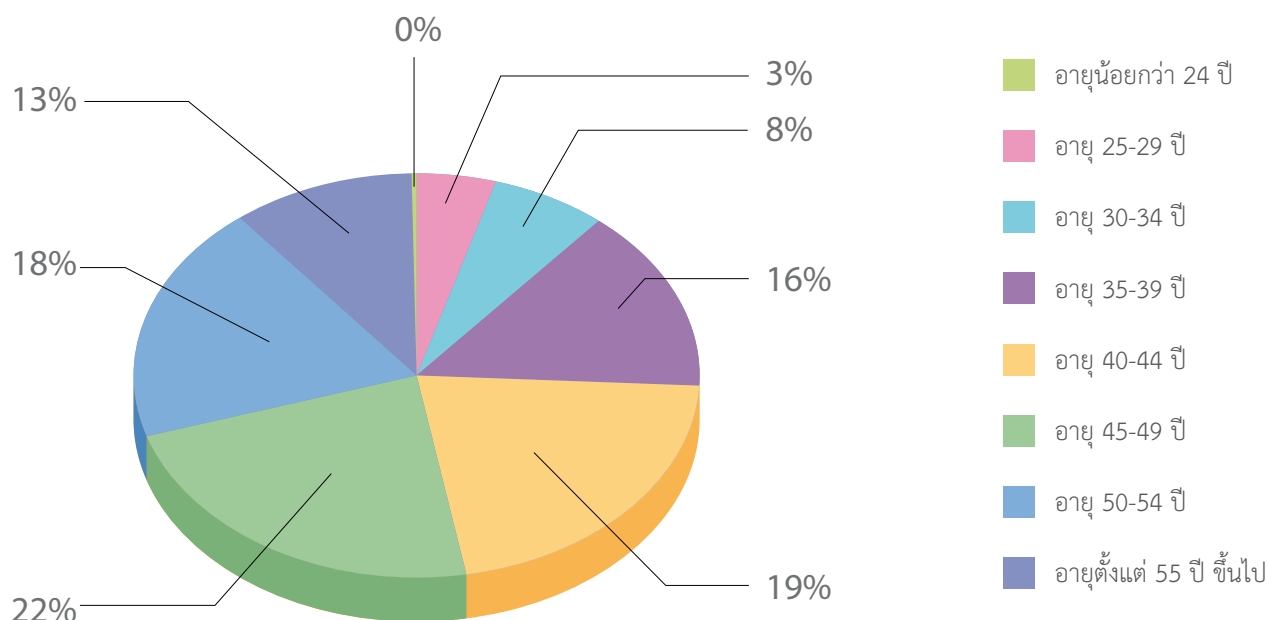
2. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ข้อมูลอายุบุคลากรของกระทรวงแรงงาน

อายุ	จำนวน (คน)				อัตราส่วน (%)			
	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	รวม	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	รวม
<= 24	11	39	4	54	0%	2%	0%	1%
25 - 29	209	251	95	555	3%	13%	7%	6%
30 - 34	504	403	210	1,117	8%	21%	15%	12%
35 - 39	970	443	258	1,671	16%	23%	18%	18%
40 - 44	1,177	267	286	1,730	19%	14%	20%	18%
45 - 49	1,341	257	274	1,872	22%	13%	19%	20%
50 - 54	1,070	177	181	1,428	18%	9%	13%	15%
> = 55	787	105	110	1,002	13%	5%	8%	11%
รวม	6,069	1,942	1,418	9,429	100%	100%	100%	100%

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2555

อัตราส่วนจำนวนข้าราชการแบ่งตามช่วงอายุ



การวิเคราะห์ข้อมูลอายุข้าราชการกระทรวงแรงงาน

จากการเก็บข้อมูลช่วงอายุข้าราชการกระทรวงแรงงานพบว่าข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 55 ปี หรือที่มีกำหนดครบเกษียณอายุภายใน 5 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 787 คน คิดเป็นร้อยละ 13% ของข้าราชการทั้งหมด และข้าราชการที่จะครบเกษียณอายุใน 6-10 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 1,070 คน คิดเป็นร้อยละ 18% ของข้าราชการทั้งหมด รวมข้าราชการที่จะเกษียณอายุภายใน 10 ปี มีจำนวนมากถึง 1,857 คน หรือ มากกว่า 30% ของข้าราชการทั้งหมด

ดังนั้นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรที่กำลังจะเกษียณอายุ จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะข้าราชการระดับบริหารที่กำลังจะเกษียณอายุจำนวนมากในระยะเวลา 10 ปีนี้

บทที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของ กระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2556-2559)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆ จากบุคลากรรวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน ได้นำมาสรุปเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2556-2559) อีกทั้งได้มีการปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2551-2555) ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศักยภาพร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

■ วิสัยทัศน์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2556-2559

“กระทรวงแรงงาน มุ่งพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ บนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการผลักดันภารกิจด้านแรงงานของประเทศให้ก้าวสู่มาตรฐานระดับสากล”

■ พันธกิจ

1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการแรงงาน
2. สร้างเสริมวัฒนธรรมและพฤติกรรม ที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์พันธกิจของกระทรวง
3. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นกลยุทธ์หลัก
4. พัฒนาผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการและภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

■ แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ



ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2556-2559)

- ยุทธศาสตร์ที่ 1: พัฒนาข้าราชการให้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการแรงงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2: ปลุกฝังจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างผู้บังคับบัญชารุ่นใหม่
- ยุทธศาสตร์ที่ 4: ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถระดับสากล
- ยุทธศาสตร์ที่ 5: ส่งเสริมให้ข้าราชการสนใจใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
1. พัฒนาข้าราชการให้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการแรงงาน	1. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (%Competency Fit) หรืออัตราการเพิ่มขึ้นจากปีก่อน 2. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
2. ปลุกฝังจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม	1. ร้อยละความพึงพอใจในด้านการบริการบนพื้นฐานแห่ง ธรรมาภิบาลที่ให้ต่อประชาชนและผู้ประกอบการที่รับบริการ 2. การประเมินภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในกระทรวง โดยประชาชนทั่วไป 3. ร้อยละของข้อร้องเรียนในการประพฤติมิชอบ
3. พัฒนาภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างผู้บังคับบัญชารุ่นใหม่	1. จำนวนวันเฉลี่ยที่ผู้บริหารได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำและทักษะการบริหารงานและบริหารคน 2. ร้อยละเฉลี่ยของผู้บริหารที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน 360 องศา 3. สัดส่วนผู้มีความสามารถสูง (Successors) ต่อจำนวนผู้บริหารที่จะเกษียณภายใน 5 ปี
4. ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถระดับสากล	1. ร้อยละเฉลี่ยของผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านภาษาอังกฤษตามกำหนด 2. จำนวนวันเฉลี่ยต่อคนต่อปี ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะระดับสากลเพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน
5. ส่งเสริมให้ข้าราชการสนใจใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	1. ร้อยละเฉลี่ยของแผนพัฒนารายบุคคลที่ดำเนินการแล้วเสร็จ 2. จำนวนบทความ/นวัตกรรม/ความรู้ เฉลี่ยต่อคนที่ต้องเผยแพร่ลงในระบบ online ส่วนกลาง

เพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ (รายละเอียดในบทที่ 4) จึงได้มีการกำหนดแผนงานโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาต่างๆ มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรรวมทั้งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาข้าราชการให้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการแรงงาน

- 1. โครงการปรับปรุงระบบสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นหลักในการพัฒนา
- 2. โครงการจัดทำ Development Road Map เพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน

3. โครงการฝึกอบรมและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับด้านกฎหมายและบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงาน
4. โครงการพัฒนานักบริหารแรงงานระดับกลาง และระดับสูง
5. โครงการพัฒนาระบบ IT เพื่อการบริหารสมรรถนะ
6. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 **ปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม**

1. โครงการจัดทำจรรยาบรรณข้าราชการกระทรวงแรงงาน
2. โครงการพัฒนาข้าราชการต้นแบบด้านจริยธรรมกระทรวงแรงงาน
3. โครงการข้าราชการแรงงานช่วยเหลือประชาชน
4. โครงการประเมินภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการกระทรวงแรงงานโดยประชาชนทั่วไป
5. โครงการพัฒนาทักษะการบริการที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 **พัฒนาภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างผู้บังคับบัญชารุ่นใหม่**

1. โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ 360 องศา
2. โครงการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับกลาง
3. โครงการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับสูง
4. โครงการพัฒนาความรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager)
5. โครงการประกวดแผนกิจกรรมการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (สุดยอดนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 **ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถระดับสากล**

1. โครงการพัฒนาระบบ E&M-Learning เพื่อให้ความรู้เรื่องบทบาทของกระทรวงต่อการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
2. โครงการฝึกอบรมความรู้ด้านภาษาอังกฤษ เพื่อเตรียมบุคลากรสู่ประชาคมอาเซียน
3. โครงการพัฒนาความรู้ทั่วไปและวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน
4. โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรด้านแรงงานระหว่างประเทศ
5. โครงการศึกษา Best Practices ด้านการจัดการแรงงานระหว่างประเทศของประเทศในกลุ่มอาเซียน เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงศักยภาพบุคลากรด้านแรงงานของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 **ส่งเสริมให้ข้าราชการสนใจใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน**

1. โครงการจัดทำแผนการพัฒนatanเอง (IDP) สำหรับบุคลากรทุกระดับ
2. โครงการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการบริหารจัดการข้อมูลและความรู้ด้านแรงงาน
3. โครงการพัฒนาทักษะการคิดเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์
4. โครงการประกวดองค์ความรู้และนวัตกรรมในงาน (KM)
5. โครงการศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบที่ได้รับรางวัลการพัฒนาในด้านต่างๆ

การกำหนดตัวชี้วัด

เพื่อให้มีเครื่องมือสำหรับวัดและประเมินผลสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2556 – 2559) ให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดตัวชี้วัดแต่ละยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดโครงการ ดังนี้



ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 1

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ
1. พัฒนาข้าราชการให้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการแรงงาน	1. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่ต้องคัดราคาหวัง (%Competency Fit) หรืออัตราการเพิ่มขึ้นจากปีก่อน 2. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	1. โครงการปรับปรุงระบบสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นหลักในการพัฒนา 2. โครงการจัดทำ Development Road Map เพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน 3. โครงการฝึกอบรมและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับด้านกฎหมายและบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงาน 4. โครงการพัฒนานักบริหารแรงงานระดับกลางและระดับสูง 5. โครงการพัฒนาระบบ IT เพื่อการบริหารสมรรถนะ 6. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ผลสำเร็จของระบบสมรรถนะที่ได้รับการปรับปรุงตามกำหนด ผลสำเร็จของการจัดทำ Road Map ตามกำหนด ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละของจำนวนผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรม ผลสำเร็จของการจัดทำระบบ IT ตามกำหนด ผลสำเร็จของการจัดทำระบบ Career Path ตามกำหนด



ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาระบบบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 4

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ
4. ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถระดับสากล	- ร้อยละเฉลี่ยของผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านภาษาอังกฤษตามที่กำหนด - จำนวนวันเฉลี่ยต่อคนต่อปี ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะระดับสากลเพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน	- โครงการพัฒนาระบบ E&M-Learning เพื่อให้ความรู้เรื่องบทบาทของกระทรวงต่อการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน - โครงการฝึกอบรมความรู้ด้านภาษาอังกฤษ เพื่อเตรียมบุคลากรสู่ประชาคมอาเซียน - โครงการพัฒนาความรู้ทั่วไปและวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน - โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรด้านแรงงานระหว่างประเทศ - โครงการศึกษา Best Practices ด้านการจัดการแรงงานระหว่างประเทศของประเทศไทยในกลุ่มอาเซียนเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงศักยภาพบุคลากรด้านแรงงานของประเทศ	ผลสำเร็จในการพัฒนาระบบ E&M-Learning ตามที่กำหนด จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยน ผลสำเร็จของการศึกษา Best Practices ตามปัจจัยที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาระบบบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 5

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ
5. ส่งเสริมให้ข้าราชการสนใจใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	- ร้อยละเฉลี่ยของแผนพัฒนารายบุคคลที่ดำเนินการแล้วเสร็จ - จำนวนบทความ/นวัตกรรม/ความรู้ เฉลี่ยต่อคนที่ต้องเผยแพร่ลงในระบบ online ส่วนกลาง	- โครงการจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (IDP) สำหรับบุคลากรทุกระดับ - โครงการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการบริหารจัดการข้อมูลและความรู้ด้านแรงงาน - โครงการพัฒนาทักษะการคิดเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ - โครงการประกวดองค์ความรู้และนวัตกรรมในงาน (KM) - โครงการศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบที่ได้รับรางวัลการพัฒนาในด้านต่างๆ	ร้อยละของจำนวนแผนการพัฒนาที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลสำเร็จในการจัดทำระบบตามปัจจัยที่กำหนด ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ส่งเข้าประกวด จำนวนครั้งในการศึกษาดูงาน

บทที่ 5 การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2556-2559) ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล

■ การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2556 – 2559) ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ กล่าวคือ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 – 2559) เป็นการวางกรอบใหญ่ไว้กว้างๆ เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยจัดลำดับความสำคัญของโครงการที่จะดำเนินการและกำหนดระยะเวลาดำเนินการเองได้ตามความเหมาะสม โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

■ การติดตามรายงานผล

เพื่อเป็นการติดตามความก้าวหน้าและความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้มีการติดตามรายงานผลการดำเนินงาน โดยกำหนดรอบการรายงาน ปีงบประมาณละ 1 ครั้ง (ผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ตุลาคม – 30 กันยายน) ตามแบบที่กำหนด ส่งให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ภายในวันที่ 20 ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป



ภาคผนวก

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)

■ วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

■ พันธกิจ

1. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก
2. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

■ ประเด็นยุทธศาสตร์

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานในตลาดแรงงาน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยในระยะเร่งด่วน (พ.ศ. 2555) มุ่งบรรเทาความไม่สอดคล้องของการจ้างงานระหว่างอุปสงค์และอุปทานกำหนดแนวทางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ ขณะเดียวกันตลอดช่วงระยะเวลา 5 ปีของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ (พ.ศ. 2555 - 2559) ทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกลยุทธ์ควบคู่กันโดยการศึกษาวิเคราะห์และพยากรณ์สถานะตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัดสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานโดยเฉพาะความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงเผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ยังต้องมุ่งสู่การสร้างสมดุลของตลาดแรงงานแบบยั่งยืนให้ภาคแรงงานของประเทศโดยการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศเชิงบูรณาการ ประสานความร่วมมือจัดทำแผนกำลังแรงงานร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ ต่อเนื่องจนถึงการเผยแพร่แผนกำลังแรงงานระดับประเทศและแผนกำลังแรงงานระดับจังหวัดให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ และผลักดันให้หน่วยงานภายใน และภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานในระดับประเทศและระดับจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด

เป้าประสงค์

ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 **บรรเทาปัญหาการจ้างแรงงานไม่ตรงกับสายงาน (mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น**

กลยุทธ์นี้ต้องเร่งดำเนินการก่อนกลยุทธ์อื่นภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เพื่อบรรเทาปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในระยะสั้น โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

- (1) ให้ข้อมูลด้านอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานแก่สถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการแนะแนวในสถาบันการศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านแนะแนวอาชีพให้มีความเชี่ยวชาญ
- (2) ปรับระดับทักษะฝีมือของผู้ว่างงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- (3) วางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ

กลยุทธ์ที่ 2 **ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ**

ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานทุกเรื่องมีความสำคัญมาก เพราะจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานได้อย่างยั่งยืน แนวทางการดำเนินการในระยะยาวจึงต้องมุ่งเน้น 2 ส่วน คือ การพัฒนาข้อมูลตลาดแรงงานและการศึกษาวิจัยภาวะตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

- (1) พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานให้มีประสิทธิภาพทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด รวมทั้งพัฒนาวีธีการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานทุกประเภทที่ต้องการให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถแลกเปลี่ยน / บูรณาการ / เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นได้ เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน และเกิดประโยชน์ในการใช้ข้อมูลสูงสุด
- (2) จัดทำทะเบียนกำลังแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ (เช่น อายุ ระดับการศึกษา ทักษะฝีมือ สาขาอาชีพ ค่าตอบแทนการทำงาน ฯลฯ)
- (3) ขยายเครือข่ายฐานข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานลงสู่พื้นที่ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ทั้งระดับตำบล และหมู่บ้าน
- (4) สำรวจความต้องการแรงงาน (อุปสงค์) จำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (อุปทาน) และการเข้า - ออกงาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงาน (อุปสงค์ - อุปทาน) เพื่อคาดการณ์การ/พยากรณ์ ภาวะตลาดแรงงาน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนา กำลังแรงงานเชิงบูรณาการต่อไป
- (5) ศึกษาวิจัยใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงาน ภาวะตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของไทยของโลก และของภูมิภาค ในยุคแห่งการแข่งขัน เพื่อบริการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ของไทยในอนาคตอย่างต่อเนื่อง



กระทรวงแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 3

วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

เพื่อให้ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และเกิดความสมดุลอย่างยั่งยืนในระยะยาว ควรมีการวางระบบเสริมสร้างความสมดุลในตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

- (1) จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด เพื่อให้เป็นกลไกหลักของการสร้างความสมดุลในตลาดแรงงาน
- (2) วางมาตรการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน (Demand Side) และความต้องการพัฒนากำลังแรงงาน (Supply Side) ที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน
- (3) สร้างกลไกประสานความร่วมมือทั้งในระดับประเทศ และจังหวัด ระหว่างภาคีที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า และผู้ประกอบการ
- (4) สนับสนุนการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและติดตามประเมินผล รวมทั้งการพัฒนาระบบกลไกการประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา เพื่อลดความไม่สอดคล้องของการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน

กลยุทธ์ที่ 4

ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ

เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการบรรลุผลตามที่ต้องการทั้งระดับประเทศ และระดับจังหวัด โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

- (1) วางแนวทาง กลไก และกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังแรงงาน เชิงบูรณาการ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกจังหวัดทั่วประเทศ
- (2) สื่อสารถ่ายทอดและให้ความรู้ความเข้าใจกับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ (จังหวัด) เพื่อให้การขับเคลื่อนไปพร้อมๆ กัน เกิดเป็นพลังในการสร้างสมดุลในตลาดแรงงานอย่างยั่งยืนในระยะยาว
- (3) สื่อสารและประสานงานกับภาคีที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการไปดำเนินการ
- (4) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการในระยะต่อไป

กลยุทธ์ที่ 5

สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

ทัศนคติ ค่านิยมของแรงงานที่มีต่อการเลือกทำงานในสาขาวิชาชีพต่างๆ มีความสำคัญมาก ความสมดุลของตลาดแรงงานจะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว จะต้องสร้างปัจจัยแวดล้อมทางสังคม (ทัศนคติ ค่านิยม) ที่เอื้อต่อการเลือกเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

- (1) ประสานความร่วมมือกับภาคีที่เกี่ยวข้องเพื่อเผยแพร่แนวความคิด ปรับทัศนคติและเสริมสร้างค่านิยม ให้เห็นคุณประโยชน์ของการเลือกศึกษาในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จะต้องชี้ให้เห็นถึงเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ของสายอาชีพต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

- (2) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ของสายอาชีพต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเน้นสายอาชีพที่มีความขาดแคลนสูงเป็นลำดับต้นๆ
- (3) สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลตลาดแรงงานให้สามารถเข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วทั่วถึงและสม่ำเสมอ โดยเน้นการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมและตรงกับลักษณะของแต่ละกลุ่มเป้าหมายเป็นการเฉพาะ
- (4) สร้างกลไกการเชื่อมโยงทักษะฝีมือแรงงานกับวุฒิการศึกษารวมทั้งส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาปรับระบบการศึกษาที่มุ่งเน้นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงควบคู่กับการเรียนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยภายใต้สภาวะการณ์ด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค คือการเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการ ในประเทศไทย

ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้มุ่งส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. 2558 ภายใต้ข้อจำกัด ด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน

ขณะเดียวกันควรดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม รวมทั้งพัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทยทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

นอกจากนี้แล้วควรดำเนินการโดยใช้กลยุทธ์คังตัว คือการพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานผ่านมาตรการส่งเสริมของกระทรวงแรงงาน ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

เป้าประสงค์

- 1) แรงงานไทยมีฝีมือได้มาตรฐานสากลและสามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจได้
- 2) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เพื่อยกระดับความสามารถในการทำงานของแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจในเวทีโลกด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

- (1) เร่งสร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยการใช้หลักการประเมินตามสมรรถนะ (Competency) ที่สามารถเชื่อมโยงทั้งระบบการศึกษา ระบบ

การบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน และระบบการประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นระบบเดียวของประเทศ เพื่อเพิ่มผลผลิตของแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชาติและก้าวเข้าสู่มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับสากลอย่างทั่วถึง รองรับ การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความได้เปรียบการแข่งขันระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก

- (2) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับสูงในการพัฒนานวัตกรรมในสาขาต่างๆ เพื่อต่อยอดสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมระดับสูงที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับภูมิปัญญาวัฒนธรรมไทย ให้สามารถเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของสินค้าและบริการในเชิงพาณิชย์และหรือเชิงสังคม
- (3) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง เพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ควบคู่กับการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- (4) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือให้มีความรู้ ทักษะความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้มากกว่า 1 ทักษะงาน (Multi skills) ให้ขนานไปกับระบบการศึกษาในระดับ ปวช./ปวส. โดยร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาและภาคเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ เพื่อเพิ่มสัดส่วนกำลังแรงงานระดับกลางที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานให้สูงขึ้น
- (5) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ทักษะความรู้ ความสามารถของผู้สูงอายุ / คนพิการให้เข้มแข็ง ยั่งยืน โดยเน้นให้ผู้สูงอายุ / คนพิการ มีส่วนร่วมทั้งในฐานะผู้รับและผู้ใช้แก่สังคม
- (6) ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับ ตลอดจนการใช้แรงงานฝีมือที่ผ่านการรับรองในสาขาที่อาจก่อให้เกิดอันตราย โดยอาศัยกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นกลไก

กลยุทธ์ที่ 2

เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้ภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาแรงงานเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

- (1) สร้างระบบความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน กับภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาแรงงาน เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยยึดหลักของประโยชน์ที่พึงได้ร่วมกัน
- (2) ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาคม/องค์กรวิชาชีพ มีความเข้มแข็งเพื่อทำหน้าที่การพัฒนา กำกับดูแลและรับรองคุณภาพ ควบคุมจรรยาบรรณในการทำงานของแรงงานในสายอาชีพ โดยมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับการทำงานของสมาคม/องค์กรวิชาชีพ
- (3) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน องค์กรลูกจ้าง/นายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงาน และมีบทบาทในการร่างหลักสูตร การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ และการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกัน

- (4) ประสานขอความช่วยเหลือ ร่วมมือกับรัฐบาลต่างประเทศหรือบริษัท ข้ามชาติ ในการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีขั้นสูงและองค์ความรู้ใหม่ ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมให้กับแรงงานฝีมือระดับสูงและวิศวกรที่มีความรู้เฉพาะทาง
- (5) สนับสนุนให้มีการเพิ่มสัดส่วนของการใช้เทคโนโลยีในประเทศให้ชัดเจน โดยให้พิจารณานำเข้าเทคโนโลยีขั้นสูงผสมผสานเทคโนโลยีภายในประเทศในส่วนที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มศักยภาพของอุตสาหกรรมวิศวกรรมและอุตสาหกรรมสนับสนุน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการใช้แรงงานฝีมือระดับสูงเพิ่มขึ้น
- (6) ปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพิ่มเติมให้มีหมวดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือกรณีอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อ การประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ การมีส่วนร่วมขององค์กรอาชีพและการประกอบอาชีพในสาขาอาชีพหรือตำแหน่งงานที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความชำนาญเฉพาะ ต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 3 **พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล**

เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการไทยรองรับการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจภายในประเทศ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันระดับประเทศ ระดับภูมิภาคและระดับโลกโดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

- (1) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแรงงานและผู้ประกอบการให้มีความรู้ทักษะในด้านภาษาต่างประเทศ และความรู้ทักษะในด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จะช่วยให้แรงงานและผู้ประกอบการสามารถเชื่อมโยงการดำเนินธุรกิจทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ
- (2) เสริมสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวของผู้ประกอบการให้ทันสถานการณ์การเชื่อมโยงระหว่างภูมิภาคที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและเพิ่มระดับความเชื่อมั่นของประเทศในเวทีระหว่างประเทศ
- (3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อจัดเตรียมแรงงานที่มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด โดยสามารถทำงานในประเทศหรือเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้ทั้ง 3 ภาควิชาเศรษฐกิจ คือ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ
- (4) สร้างระบบการประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับระบบสากล เพื่อให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและ

ภาคเอกชน สามารถเสริมสร้างแรงงานไทยให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสนองตอบความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

- (5) พัฒนาข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการมีระบบมาตรฐานแรงงานไทย พัฒนาระบบการตรวจประเมินและให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และภาคแรงงานของประเทศ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก โดยการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อลดทอนปัจจัยด้านลบให้มีผลกระทบน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็ต้องเร่งดำเนินมาตรการที่เป็นการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสจากกระแส โลกาภิวัตน์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาระบบข้อมูลและการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน ทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี การดำเนินมาตรการเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) รวมถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

นอกจากนี้ ยังต้องบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อจัดการให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงานและได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือ รวมถึงการส่งเสริมรักษา และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ยังครอบคลุมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่แรงงานไทย และเศรษฐกิจของประเทศจากการจ้างแรงงานต่างด้าว การควบคุม/หรือลดผลกระทบ ที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าวทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคงของชาติโดยการพัฒนากรอบโครงสร้างและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ทันทต่อการเพิ่มขึ้นของปริมาณการจ้างแรงงานต่างด้าว (ในอนาคตอันใกล้) ตลอดจนให้การคุ้มครองและป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก นอกจากนี้ ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเสนอต่อรัฐบาลให้กำหนดเป็นวาระแห่งชาติ ในการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองทัพ ฯลฯ เพื่อจัดตั้งเป็นส่วนราชการเฉพาะที่มีภารกิจบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

เป้าประสงค์

การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1

ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

เพื่อให้มีระบบข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย การวิเคราะห์ติดตามสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน ได้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ศึกษาวิจัยด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- (2) ส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อเตรียมการรองรับผลกระทบในทางลบและแสวงหาโอกาสจากการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
- (3) ส่งเสริมการศึกษวิจัยในเรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศในบริบทต่าง ๆ เช่น การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าว การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวรายสาขา การศึกษาระบบการเก็บค่าธรรมเนียม (Levy) การขออนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นมาตรการในการบริหารจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นต้น
- (4) ส่งเสริมให้มีการกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมให้กำลังแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี
- (5) ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และกรอบการเจรจาเขตการค้าเสรี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 2

ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

เพื่อเป็นการเตรียมการรองรับในการลดผลกระทบและแสวงหาโอกาสจากการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2558 ได้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- (1) การดำเนินการเตรียมความพร้อมในด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมอาเซียนให้กับแรงงานไทย
- (2) การดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์และให้คำปรึกษาต่อภาคแรงงาน ผู้ประกอบการ สมาคมวิชาชีพต่างๆ ได้รับทราบและมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
- (3) การดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีใน 7 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก ช่างสำรวจ บัญชี

กลยุทธ์ที่ 3

พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

เพื่อควบคุม ดูแลการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนหางาน การดำเนินงานของบริษัท จัดหางานให้เป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย ค้ำครองและป้องกันมิให้คนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ

ถูกหลอกลวง ถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานและบุคคล การใช้มาตรการทางกฎหมาย เพื่อป้องกันและ
ลงโทษผู้หลอกลวงเอารัดเอาเปรียบคนหางาน รวมถึงการส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือให้แรงงานไทยที่ไปทำงาน
ต่างประเทศ โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

- (1) พัฒนาระบบ กลไก และการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน
ต่างประเทศ
- (2) พัฒนาศักยภาพ การให้ความรู้ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ
การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานไทยในต่างประเทศ ตลอดจนการเตรียม
ความพร้อมเพื่อรองรับแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศ
- (3) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้เป็นศูนย์ข้อมูลทะเบียนคนหางานที่จะไปทำงานใน
ต่างประเทศ
- (4) ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นไป
ตามกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

เพื่อบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย และบริหารแรงงาน
ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและลักลอบทำงานให้เข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์
ต่อเศรษฐกิจของประเทศ รวมถึงการลดผลกระทบทางลบต่อความมั่นคงของประเทศ และให้การคุ้มครองป้องกัน
การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อลดเงื่อนไขการกีดกัน
ทางการค้าและการส่งออก โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

- (1) พัฒนาระบบและรูปแบบการอนุญาตและผ่อนผันการทำงานของคนต่างด้าวการกำหนด
แนวทางการเจรจาเปิดเสรีทางการค้าบริการ การลงทุน และการเคลื่อนย้ายบุคลากร
- (2) พิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และพระราชบัญญัติ
การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551
- (3) พัฒนาระบบบริหารจัดการ บุคลากร และเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ
- (4) จัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ยุทธศาสตร์ใน
การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบให้มีความต่อเนื่องและเกิดประสิทธิผล ทั้งในเรื่อง
การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว
การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน การปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงาน
ต่างด้าวลักลอบทำงาน การผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าว และการประชาสัมพันธ์
การจัดระบบแรงงานต่างด้าว โดยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวงแรงงาน
กระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และ
กรมประชาสัมพันธ์ เพื่อเป้าหมายสุดท้ายคือการใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย
- (5) ในระยะสั้นจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีการจ้าง
แรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับมาตรการของกระทรวงแรงงาน ในระยะยาวดำเนินการ
ศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดตั้งส่วนราชการที่มีภารกิจบริหาร
จัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ

- (6) เน้นตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่จะมีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการระดับชาติเป็นกลไกในการบริหารงาน ขณะเดียวกันมีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะกิจในจังหวัดที่เป็นกลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ทันที่ ควบคู่กับการรณรงค์ให้มีการบังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัดกับสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อสร้างความตระหนักเรื่องการป้องกันปัญหาและจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้แก่เครือข่าย รวมทั้งรณรงค์ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานแก่นายจ้างและลูกจ้าง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

กำลังแรงงานเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาประเทศ หากกำลังแรงงานไม่ได้รับโอกาสและไม่ได้รับการดูแลในเรื่องการประกอบอาชีพ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และการสร้างหลักประกันที่ดีทางสังคม ก็จะไม่มีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้น ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งเน้นที่จะเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกำลังแรงงาน

การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำ เพื่อส่งเสริมให้กำลังแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุและคนพิการ ได้มีงานทำ มีรายได้และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำการประกอบอาชีพอิสระ การแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืนและคนหางานได้รับการคุ้มครอง

การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานเพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายมีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมและมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงานเสริมสร้างความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง

นอกจากนี้ต้องดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงานผ่านระบบประกันสังคม / ส่งเสริมระบบการออม เพื่อให้มีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีมีธรรมาภิบาล การพัฒนารูปแบบและสิทธิประโยชน์ที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานและดำเนินการเพื่อให้กองทุนมีเสถียรภาพ

เป้าประสงค์

- 1) ประชาชนวัยแรงงานได้รับการขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ
- 2) แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 3) แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคม

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนวัยแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุและคนพิการมีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสม มีความพร้อมและเข้าใจภาวะตลาดแรงงานและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

- (1) พัฒนาระบบ กลไก และกระบวนการจัดหางานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และหามาตรการในการบริการจัดหางานให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เพื่อให้สามารถใช้บริการจัดหางานของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และทั่วประเทศ
- (2) ส่งเสริม สนับสนุน การบริการจัดหางานร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมตลอดถึง สนับสนุนให้มีการจ้างงานมั่นคงอย่างต่อเนื่องตลอดด้วยทำงาน
- (3) พัฒนาให้เป็นศูนย์ข้อมูลตำแหน่งงานและทะเบียนคนหางานในประเทศ เพื่อเป็นข้อมูล ในการสมัครงานของคนหางานและความต้องการจ้างงานของนายจ้าง/สถานประกอบการ
- (4) พัฒนาและส่งเสริมการแนะแนวอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระ การรับงานไปทำที่บ้าน และการรวมกลุ่มอาชีพ เพื่อเตรียมให้ประชาชนวัยแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุและคนพิการ มีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและสามารถเลือกประกอบอาชีพได้ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง

กลยุทธ์ที่ 2

สร้างกลไกการคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ

เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้คนหางานถูกหลอกลวง ถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัท จัดหางานและบุคคล รวมถึงการใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องกันและลงโทษผู้หลอกลวงเอารัดเอาเปรียบ คนหางาน โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

- (1) พิจารณาคำขอจดทะเบียนบริษัทจัดหางานในประเทศ คำขอจดทะเบียนลูกจ้างตัวแทน จัดหางาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนต่างๆ เรียกเก็บ รักษา พิจารณา หักหลักประกันบริษัทจัดหางานและตัวแทนจัดหางานที่ต้องวางต่อนายทะเบียน ตามกฎหมาย
- (2) ควบคุมตรวจสอบบริษัทจัดหางาน/สำนักงานจัดหางานในประเทศให้ปฏิบัติตามที่ กฎหมายกำหนด
- (3) รับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของคนหางานเกี่ยวกับการจัดหางานและดำเนินการ ช่วยเหลือ

กลยุทธ์ที่ 3

พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เพื่อพัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมี คุณภาพชีวิตที่ดี มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- (1) ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลแรงงานในและนอกระบบให้ได้รับความรู้และการคุ้มครอง สิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- (2) ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (3) รณรงค์ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัย ในการทำงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง เครือข่ายและผู้เกี่ยวข้อง กำกับดูแลและสนับสนุนให้ แรงงานมีความปลอดภัยและมีสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

การบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการเพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

- (1) ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ
- (2) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน
- (3) พัฒนาผู้นำองค์กรแรงงานเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน
- (4) พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เครือข่ายด้านแรงงานสัมพันธ์
- (5) ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ รวมทั้งให้คำปรึกษาและสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานผ่านระบบประกันสังคมบนพื้นฐานการมีเสถียรภาพของกองทุนได้กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยให้ความสำคัญกับ

- (1) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานที่เป็นผู้ประกันตนอย่างมีคุณค่าโดยการตระหนักถึงการมีส่วนร่วมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นการได้รับรู้สิทธิอย่างทั่วถึงการรับบริการที่สะดวก รวดเร็ว ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะนโยบาย
- (2) การปรับแนวทางการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคมให้มีประสิทธิภาพ
- (3) การเตรียมการรองรับการเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ประกันตนเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ ต้องอยู่บนพื้นฐานการมีเสถียรภาพของกองทุน
- (4) ขยายระบบประกันสังคมถ้วนหน้าสู่กำลังแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน

การพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรม ได้ส่งผลให้ ประเทศเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามตลอดระยะเวลาของการพัฒนาประเทศที่ผ่านมายังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างหลักประกันการคุ้มครองประชาชนแรงงานนอกระบบที่มีมากกว่า 24 ล้านคน ทั่วประเทศ ซึ่งประกอบอาชีพชั่วคราวรับจ้าง เกษตรกร รับจ้างทั่วไปหรืออาชีพอิสระต่างๆ ส่งผลให้ขาดความมั่นคงในการดำรงชีวิต ทั้งๆ ที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ไม่น้อยไปกว่าแรงงานภาคอื่น ดังนั้นแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ จึงมุ่งเน้นการส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบโดย

- (1) ส่งเสริมการรวมกลุ่มและเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อการประกอบอาชีพและพัฒนาแรงงานนอกระบบให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ประสานภาคีที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงตลาดสินค้า
- (2) หนุนรงค์ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงความสำคัญของระบบประกันสังคมรวมทั้งระบบการออมและการวางแผนทางการเงินเพื่อการดำรงชีวิตเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุหรือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

- (3) ส่งเสริมให้ประชาชนแรงงานนอกระบบได้รับหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสมโดยขยายขอบเขตการคุ้มครองของระบบประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

หัวใจสำคัญของการดำเนินการเพื่อให้แผนแม่บทด้านแรงงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดคือ ช่วงปี 2555 – 2559 หรือระยะ 5 ปีข้างหน้า นั้น กระทรวงแรงงานต้องมุ่งบริหารจัดการในทุกด้านภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งด้านโครงสร้างองค์กรของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ด้านบุคลากรที่ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ด้วยการพัฒนาระบบ HR Scorecard การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร อันจะมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บท ทั้งนี้กลไกที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้คือต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยและการติดตามประเมินผล เพราะการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ผลักดัน และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สนองต่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

นอกจากนี้ ยังต้องให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน การสร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน ทั้งระดับองค์กรและระดับพื้นที่ เช่น อาสาสมัครแรงงาน การจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นส่วนสนับสนุนการบริหารงาน เช่น แก้ไขปัญหาด้านแรงงาน การเตือนภัยด้านแรงงาน โดยที่ยุทธศาสตร์นี้ต้องมุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างความเข้าใจ และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

เป้าประสงค์

กระทรวงแรงงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

เพื่อมุ่งเน้นให้ยุทธศาสตร์/แผนงานมีการบูรณาการกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลให้กระทรวงแรงงานมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- (1) สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน โดยมุ่งเน้นศึกษาวิจัยในประเด็นปัญหาที่จะมีผลกระทบต่อภาคแรงงานในอนาคตหรือช่วงระยะ 5 ปีข้างหน้า เพื่อนำข้อมูลและข้อเสนอแนะจากงานวิจัยไปสู่การเตรียมการเชิงนโยบายรวมทั้งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาด้านแรงงานกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน สถาบันการศึกษา รวมทั้งคณาจารย์ นิสิต และนักศึกษาในสถาบันการศึกษาต่างๆ
- (2) ส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัย เอกสารวิชาการและข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัยมาใช้ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

- โดยมุ่งถ่ายทอด เผยแพร่ ผลการศึกษาสู่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้ปฏิบัติ การสร้างเครือข่าย งานวิจัยด้านแรงงาน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน
- (3) เร่งรัดจัดทำยุทธศาสตร์/แผนงาน/ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เพื่อใช้เป็น เครื่องมือของกระทรวงแรงงานในการกำหนดทิศทางการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามกำหนดกรอบแนวทางที่วางไว้ ทั้งแผนแม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน แผน ยุทธศาสตร์ระดับกรมระดับจังหวัดแผนยุทธศาสตร์เฉพาะด้าน เช่น แผนยุทธศาสตร์ แรงงานนอกระบบ แผนยุทธศาสตร์แรงงานกลุ่มพิเศษ แผนยุทธศาสตร์การวิจัยด้าน แรงงาน แผนยุทธศาสตร์ ศอ.บต. รวมถึงแผนปฏิบัติราชการ เป็นต้น ทั้งนี้ภายใต้ แนวคิดให้มีการบูรณาการงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - (4) มุ่งขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ด้วยการถ่ายทอด สร้างความรู้ความเข้าใจ แผนแม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับกรม สำนัก และ กลุ่มงาน รวมทั้งระดับจังหวัดเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนงาน/โครงการ รองรับยุทธศาสตร์ต่อไป
 - (5) เร่งรัดติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตามแผนยุทธศาสตร์ การประเมินความคุ้มค่า การตรวจราชการ การตรวจสอบภายใน เพื่อนำผลการติดตาม ประเมินผล และผลการตรวจสอบไปปรับปรุงให้การปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงและพัฒนาระบบติดตามประเมินผลให้มี ประสิทธิภาพ
 - (6) มุ่งบริหารจัดการภายในองค์กร ตั้งแต่การบริหารงบประมาณ การบริหารต้นทุนผลผลิต รวมตลอดถึงการบริหารจัดการงานอำนวยการและสารบรรณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ให้การปฏิบัติราชการตามแผนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของ กระทรวง

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการให้ได้บุคคลที่มี คุณภาพในงานที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อให้ทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่ในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะเป็นการสนับสนุนให้การดำเนินงานด้าน แรงงานมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์และนำพาองค์กรสู่วิสัยทัศน์ตามกรอบระยะเวลาของแผน โดยมี แนวทางการดำเนินการ คือ

- (1) มุ่งปรับโครงสร้างของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานให้มีบทบาทภารกิจ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ ทั้งด้านมาตรการกำหนดอัตรา กำลังคนภาครัฐ บทบาทภารกิจของภาครัฐ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ฯลฯ รวมทั้ง การกำหนดตำแหน่งและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรที่ เปลี่ยนแปลงไป

- (2) ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงแรงงาน โดยเน้นการบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้เป็นกรอบดำเนินงานของทุกหน่วยในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับกรมรองรับและเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคลกับแผนฯ กระทรวง
- (3) เร่งรัดการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ในทุกระดับ เพื่อเป็นการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน และดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ซึ่งบุคลากรทุกคนควรได้รับการพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท วิริยะ อุตสาหะ ซึ่งจะเกิดผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานในท้ายที่สุด
- (4) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนา ในรูปแบบต่างๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะในด้านต่างๆ ให้เป็นผู้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สามารถพยากรณ์สถานการณ์ด้านแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพของกระทรวงแรงงานจากกระทรวงทางสังคมสู่กระทรวงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนส่งเสริมมุ่งมั่นพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เชิงรุกแบบมีส่วนร่วมให้เป็นคนเก่ง คนดี ใฝ่เรียนรู้ โดยยึดหลัก MOL PLS : ค่านิยมร่วม (Core Value) กระทรวงแรงงาน มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork) ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning) และ มีจิตบริการ (Service Mind)
- (5) ผลักดันให้มีการจัดตั้งหน่วยงาน/หรือสถาบันฝึกอบรมด้านแรงงาน เพื่อมุ่งพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานทั้งภายในและภายนอก ให้มีศักยภาพด้านแรงงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 3

ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้มีความทันสมัย และบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อปรับปรุงกฎหมายระเบียบให้มีความทันสมัย ใช้เป็นเครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

- (1) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงาน ทั้งการจ้างงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ การประกันสังคม ฯลฯ ให้มีความทันสมัยทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและของประเทศในด้านต่างๆ ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สภาพสังคม เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับนายจ้างและลูกจ้าง
- (2) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ในรูปแบบและช่องทางต่างๆ เพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้าใจและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ไม่เกิดข้อขัดแย้งในการใช้กฎหมาย
- (3) ตรวจสอบติดตามการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไข กฎหมายให้ทันสมัยและเป็นธรรม

กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน

เพื่อให้เครือข่ายด้านแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของกระทรวงแรงงาน มีกลไกขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล จึงมีแนวทางดำเนินการดังนี้

- (1) เสริมสร้างการประสานงานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน ทั้งใน และต่างประเทศ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้หรืองานด้านวิชาการที่ จำเป็นต่อการพัฒนา การบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ
- (2) เร่งรัดการขยายฐานเครือข่ายด้านแรงงานให้ครอบคลุมและทั่วถึงในทุกพื้นที่ เพื่อเอื้อ ประโยชน์ต่อการประสานงานที่รวดเร็วทันเหตุการณ์ เช่น การรายงานข่าวสารในระดับ พื้นที่ ซึ่งทำให้สามารถบริหารจัดการได้ทันทั่วถึง
- (3) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถศักยภาพและองค์ความรู้ด้านแรงงาน ให้เป็นกลไกหนึ่งในการ ประสานงานและดำเนินงานของกระทรวงแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเสริมสร้างศักยภาพองค์กรแรงงาน การพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน
- (4) ส่งเสริมกลไกการทำงานในระดับพื้นที่โดยให้การสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่าย ด้านแรงงานในการแก้ไขปัญหาหรือวิกฤตเร่งด่วนด้านแรงงาน รวมถึงผลักดันให้มีการ จัดตั้งศูนย์ประสานงานอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอและระดับตำบล เพื่อให้กลไก ของอาสาสมัครมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- (5) สนับสนุนให้เครือข่ายด้านแรงงานมีความยั่งยืนเคียงคู่กระทรวงแรงงาน โดยการสร้าง ขวัญกำลังใจ เช่น การสนับสนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายเพื่ออุดหนุนต่ออาสาสมัครแรงงาน เพื่อเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
- (6) การบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน และส่งเสริม สนับสนุนแผนความต้องการด้านแรงงานระดับชุมชน/หมู่บ้านให้ได้รับการตอบสนอง รวมถึงการนิเทศการบริหารจัดการ การอำนวยความสะดวกและติดตามรายงานผลการ ดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร

มุ่งสื่อสารภาพลักษณ์ของกระทรวงแรงงาน ให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายและภาคส่วน ที่เกี่ยวข้อง ได้ตระหนัก รับรู้ และเข้าใจในบทบาทภารกิจ เกิดทัศนคติที่ดีและให้ความร่วมมือกับกระทรวงแรงงาน รวมทั้งสามารถเข้ามาใช้บริการสาธารณะต่างๆ ของกระทรวงแรงงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์และภารกิจของกระทรวงแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินการดังนี้

- (1) ดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิงรุกในรูปแบบและช่องทางการรับรู้ ที่เหมาะสม หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องในบทบาท ภารกิจ ของ กระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งวางตำแหน่งภาพลักษณ์องค์กรใน บริบทเชิงเศรษฐกิจควบคู่ไปกับบริบททางสังคม
- (2) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชนวัยแรงงาน โดยปลูกฝังค่านิยมในการเรียนรู้ ตลอดชีวิตและสร้างวินัยการทำงานให้กับเยาวชน ประชากรวัยทำงานตลอดจนภาคส่วน

ที่เกี่ยวข้อง ด้วยการจัดให้มีศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนและจัดเก็บองค์ความรู้ด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นช่องทางในการเข้าถึง ข้อมูลข่าวสาร และเป็นศูนย์กลางส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะ “การเรียนรู้ ตามอัธยาศัย”

- (3) ส่งเสริมการบูรณาการงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานในภาพรวมเพื่อให้มีทิศทางการดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่สอดคล้องและเชื่อมประสานกัน อาทิ ส่งเสริมการกำหนดยุทธศาสตร์ การประชาสัมพันธ์ มีการจัดทำแคมเปญประชาสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหาด้านแรงงาน

พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้ถูกต้องทันสมัย เชื่อถือได้ รวมทั้งมีการบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหา ด้านแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

- (1) ทบทวนและปรับปรุงแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้กำหนดกรอบทิศทางการทำงานของหน่วยงานต่างๆ
- (2) พัฒนาปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในระยะ 5 ปีข้างหน้า
- (3) จัดทำศูนย์ข้อมูลแรงงานและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานให้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลด้านแรงงานที่จำเป็นกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสามารถใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ และการตัดสินใจของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงบริการด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการในการให้บริการประชาชน มีแนวดำเนินการ ดังนี้

- (1) พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการให้บริการด้านแรงงาน ให้ครอบคลุมและสนองตอบภารกิจของกระทรวงแรงงาน
- (2) เพิ่ม/ขยายงานบริการเชิงรุก โดยเฉพาะบริการเบ็ดเสร็จ โดยการประยุกต์ใช้ ICT เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดและมีความพึงพอใจในบริการ
- (3) พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการให้บริการประชาชนให้มีความรวดเร็ว น่าเชื่อถือ และทันสมัย
- (4) พัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการให้มีศักยภาพในการให้บริการอย่างมืออาชีพ



ผู้เข้าร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2556 – 2559

คณะที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน
อธิบดี และเลขาธิการ กรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน
คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพกระทรวงแรงงาน

คณะทำงาน

คณะทำงานเจ้าหน้าที่ประกอบด้วยผู้แทนจาก
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กรมการจัดหางาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สำนักงานประกันสังคม

คณะผู้จัดทำ

กลุ่มงานพัฒนาศักยภาพ
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



กระทรวงแรงงาน
MINISTRY OF LABOUR

สายด่วน 1506
www.mol.go.th