



แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561)

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทสรุปผู้บริหาร

แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 - 2561) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อการบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งสู่เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานที่ว่า “**แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี**” โดยมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555 - 2558 แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2555 - 2558 กระทรวงแรงงาน

การจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฉบับนี้ ได้ดำเนินการจัดทำโดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกระดับ ภายใต้การกำกับดูแลของคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งได้ให้ความสำคัญกับการนำเทคนิคและกระบวนการวางแผนกลยุทธ์มาประยุกต์ใช้ โดยดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนตั้งแต่จัดเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ การทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้นว่า แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2555 - 2558 กระทรวงแรงงาน แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2557 - 2560) นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ประเทศ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน ภายใต้บริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นผลกระทบจากการปรับค่าจ้าง 300 บาท ทั่วประเทศ การเตรียมการรองรับประชาคมอาเซียน ในปี 2558 ตลอดจนการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็นกรอบในการพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ด้วย จากนั้นได้นำผลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ผลผลิต ตัวชี้วัด ตลอดจนแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ และนำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบตามลำดับ

สาระสำคัญของแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 - 2561) มีดังนี้

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน อำนวยความสะดวกให้เกิดการทำงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติราชการ
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานของกระทรวง
3. กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งการตรวจราชการ และรับเรื่องราวร้องทุกข์
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย
5. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง รายได้ และงานด้านแรงงาน

ค่านิยมหลัก (Core Values)

BEST	B = Belief	ความหมาย	เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร
	E = Effectiveness	ความหมาย	ทำงานอย่างมุ่งมั่นประสิทธิผล
	S = Strategy	ความหมาย	มียุทธศาสตร์ในการทำงาน
	T = Teamwork	ความหมาย	ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

1. การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน
2. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ

แนวทางการแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ กำหนดดังนี้

1. เสริมสร้างความเข้าใจในแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 - 2561) พร้อมกำหนดแนวทางบริหารจัดการเพื่อแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 - 2561) รวมทั้งผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง
2. พัฒนาระบบการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในลักษณะบูรณาการ มีการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนสู่การปฏิบัติ โดยสนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการในระดับต่าง ๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน ทั้งในระดับสำนัก/กลุ่มงาน/พื้นที่
3. พัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผล รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ระยะเวลาในการประเมิน และแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การติดตามผล มีแนวทางดังนี้

1. กำหนดแผนการติดตาม กำกับและประเมินผล
2. การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานแต่ละช่วงของโครงการให้สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลสำรวจที่ได้กำหนดไว้

การประเมินผล มีแนวทางดังนี้

1. กำหนดวิธีการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นการประเมินผล ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แหล่งข้อมูล รวมทั้งระยะเวลาในการประเมินผล
2. จัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลวิเคราะห์เปรียบเทียบและวินิจฉัยว่า แผนกลยุทธ์ประจำปีเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่
3. สรุปผลการประเมินพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน ซึ่งการดำเนินการให้ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจำเป็นต้องมี “กลยุทธ์” ในการดำเนินงาน เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทิศทางเดียวกัน

การจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561) นี้ จัดทำขึ้นโดยมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555 – 2558 แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2555 - 2558 กระทรวงแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์และคาดการณ์ให้สอดคล้องกับบริบทด้านแรงงานในปัจจุบันและอนาคต

แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2558 – 2561) ฉบับนี้ จึงเป็นแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศได้ใช้ในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม และเกิดประโยชน์แก่ภาคแรงงาน ตลอดจนประชาชนอย่างแท้จริง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กุมภาพันธ์ 2558

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทสรุปผู้บริหาร	(1)
บทที่ 1 บทนำ	1-1
1.1 หลักการและเหตุผล	1-1
1.2 วัตถุประสงค์	1-1
1.3 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์	1-3
1.4 ระยะเวลาของแผน	1-4
1.5 กรอบแนวทางการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2557 – 2560)	1-4
บทที่ 2 บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	2-1
2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550	2-1
2.2 นโยบายรัฐบาล	2-4
2.3 แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2555 – 2558 กระทรวงแรงงาน	2-6
2.4 อนุสัญญาองค์การด้านแรงงานระหว่างประเทศ	2-11
2.5 กฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีการปรับปรุงแก้ไขในช่วงปี 2550 – 2556	2-14
2.6 บทบาทภารกิจโครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	2-15
2.7 การวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	2-24
2.8 ประเด็นความต้องการที่อยู่ในประเด็นความสนใจของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	2-29
2.9 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	2-31
บทที่ 3 แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561)	3-1
3.1 วิสัยทัศน์	3-1
3.2 พันธกิจ	3-1
3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์	3-2
3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ ผลผลิต/โครงการ	3-4
บทที่ 4 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล	4-1
4.1 การเตรียมหน่วยงานให้เกิดความพร้อม	4-1
4.2 การพัฒนากลไกสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ	4-2
4.3 การพัฒนากลไก กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน	4-2
4.4 การพัฒนากลไกในการติดตามประเมินผล	4-3
4.5 หน่วยงานที่รับผิดชอบในการประเมินผล	4-4

ภาคผนวก

- ภาคผนวก 1 โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- ภาคผนวก 2 บัญชีอักษรย่อหน่วยงาน
- ภาคผนวก 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวง (พ.ศ. 2558 – 2561)
- ภาคผนวก 4 สรุปผลการประชาพิจารณ์ผ่านแบบสอบถามเพื่อแสดงความคิดเห็น แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561)
- ภาคผนวก 5 วิธีประสานความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงาน
- ภาคผนวก 6 ประมวลภาพกิจกรรม

บรรณานุกรม

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ได้กำหนดให้มีการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นกรอบในการประเมินตนเองและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานของภาครัฐ ประกอบด้วย 7 หมวด ได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการ

สำนักงานประมาณได้กำหนดให้มีการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อใช้กำกับดูแลในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและให้ส่วนราชการฯ ใช้ในการประเมินตนเอง เพื่อควบคุมการบริหารงานงบประมาณให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งการวางแผนกลยุทธ์ ความเชื่อมโยงงบประมาณและการบริหารจัดการ และการประเมินผลผลิต/ผลลัพธ์ให้เป็นไปตามหลักการของระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ตลอดจนตอบสนองการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงมีความจำเป็นต้องทบทวนแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดิน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน เป้าหมายการให้บริการของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจะส่งผลต่อการขอรับการสนับสนุนงบประมาณในปีต่อไป

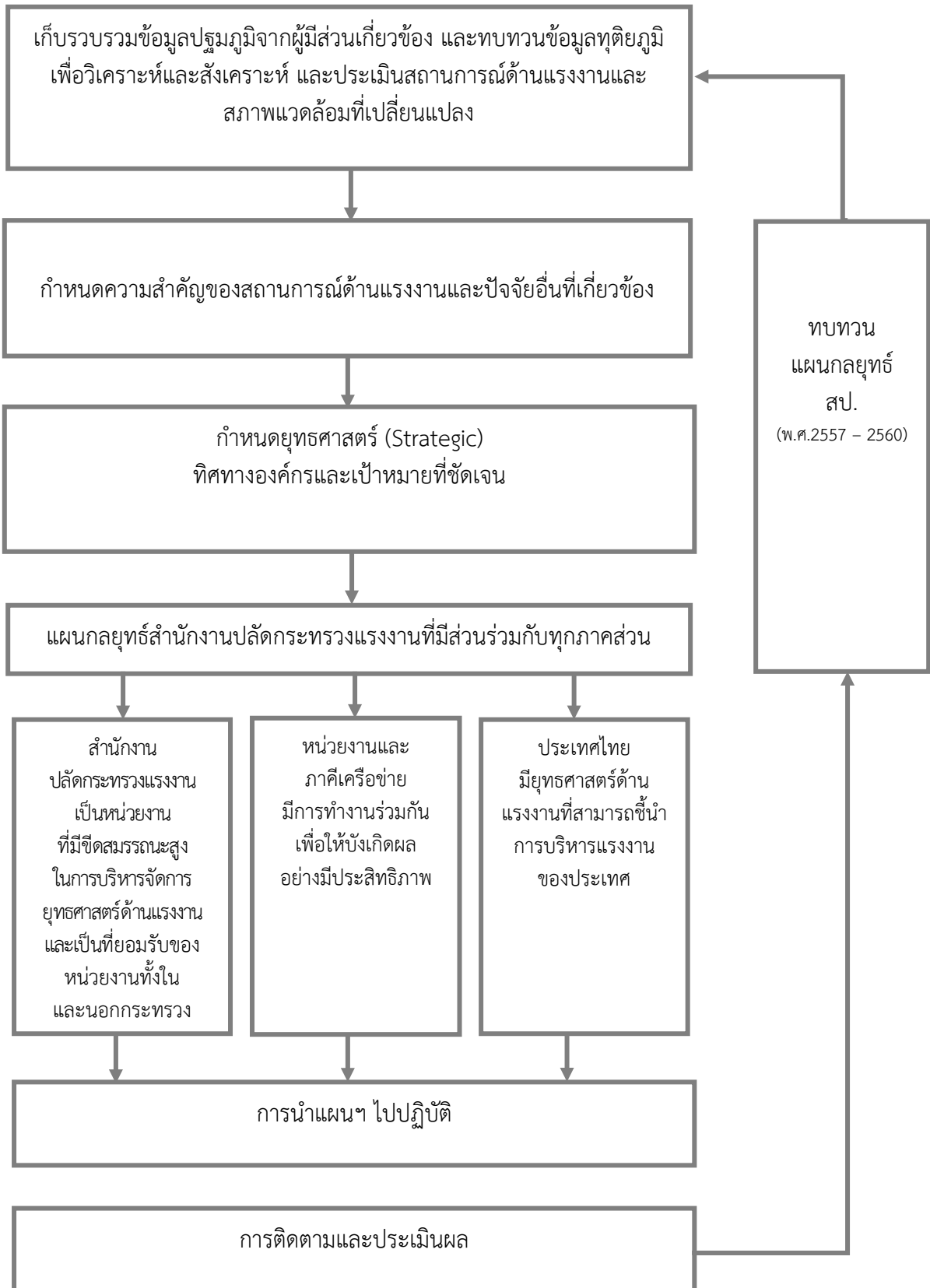
2. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกำหนดทิศทางการพัฒนาที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ต้องการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายในปี พ.ศ. 2561 ภายใต้บทบาทหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในการเป็นหน่วยงานเสนอแนะนโยบายและวางแผนเพื่อชี้้นำการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศและผลักดันแผนไปสู่การปฏิบัติ และพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์

แผนกลยุทธ์ เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายระยะยาวขององค์กร การเลือกวิถีทางเพื่อนำไปสู่เป้าหมายรวมขององค์กรสำหรับดำเนินการในอนาคตภายใต้การพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการใช้ความสามารถขององค์กร เพื่อระดมทรัพยากรมาใช้ และการพิจารณาถึงทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบและชัดเจนว่าจะสามารถนำองค์กรไปสู่ภารกิจและเป้าหมายที่วางไว้ คือ วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต กระบวนการประกอบด้วย ขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัด เพื่อการติดตามประเมินผล การจัดทำแผนกลยุทธ์ที่ดีมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ทุกขั้นตอน การใช้เทคนิคกระบวนการที่เหมาะสม และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อการบรรลุผลสูงสุด คือ การพัฒนาและส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กรอบแนวคิดการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์



4. ระยะเวลาของแผน

แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีกรอบระยะเวลาของแผน 4 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 - 2561

5. กรอบแนวทางดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดกรอบแนวทางดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561) ดังนี้

5.1 การเตรียมข้อมูลเชิงคุณภาพจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของหน่วยงาน โดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ประกอบการทบทวน/ปรับปรุงแผนกลยุทธ์ฉบับใหม่ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศ แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2555 – 2558 กระทรวงแรงงาน และแผนของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของต่างประเทศ และข้อมูลสถานการณ์แรงงานปี พ.ศ. 2558

5.2 การประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันจันทร์ที่ 15 กันยายน 2557 ณ ห้องประชุมประสงค์ รมณีนันท์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งที่ประชุมเห็นชอบให้มีการรับฟังความคิดเห็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานจากกลุ่มงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทบทวนแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รายละเอียดตามหนังสือสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ด่วนที่สุด ที่ รง 0204.1/1634 ลงวันที่ 18 กันยายน 2557

5.3 สสำรวจปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน โดยขอความร่วมมือให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตอบแบบสำรวจการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมฯ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2558 - 2561

5.4 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 13 – วันเสาร์ที่ 15 พฤศจิกายน 2557 โดยที่ประชุมมีมติให้ปรับปรุงแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวง พ.ศ. 2558 – 2561 ดังนี้

วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน อำนวยความสะดวกในการทำงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ”

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

- จำนวนข้อเสนอด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่คณะรัฐมนตรีนำไปใช้ในการบริหารประเทศ
- จำนวนกิจกรรมระหว่างหน่วยงานในกระทรวงแรงงานที่เกิดจากการริเริ่มใหม่ของสำนักงาน

ปลัดกระทรวงแรงงาน

การทบทวนพันธกิจและประเด็นยุทธศาสตร์

เห็นควรปรับพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้สอดคล้องกับภารกิจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติราชการ
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานของกระทรวง
3. กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งการตรวจราชการ และรับเรื่องราวร้องทุกข์

4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุง
กฎหมายให้ทันสมัย

5. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง รายได้ และงานด้านแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการ
ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมี
ประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ

การกำหนดค่านิยมองค์กร ที่ประชุมมีความเห็นร่วมกันให้ใช้ค่านิยมองค์กรของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ BEST คือ

B : Belief (เชื่อมั่น ศรัทธาในองค์กร)

E : Effectiveness (ทำงานอย่างมุ่งประสิทธิผล)

S : Strategy (มียุทธศาสตร์เป็นตัวนำในการทำงาน)

T : Teamwork (ร่วมกันทำงานเป็นทีมเชิงรุก)

5.5 ขอความเห็นชอบวิสัยทัศน์ พันธกิจและประเด็นยุทธศาสตร์ การกำหนดค่านิยมองค์กรและ
การทบทวนการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารงาน (SWOT) จาก
ปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งปลัดกระทรวงแรงงานได้เห็นชอบแล้ว รายละเอียดตามหนังสือสำนักนโยบายและ
ยุทธศาสตร์ ด่วนมาก ที่ รง 0204.1/2205 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2557

5.6 มีหนังสือขอให้จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อบรรจุในแผนกลยุทธ์สำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2558 – 2561) รายละเอียดตามหนังสือสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ที่ รง
0204.1/3107 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 25567

5.7 ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน :
กุมภาพันธ์ 2558

5.8 นำเสนอแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2557 – 2560) เพื่อขอความเห็นชอบ
จากปลัดกระทรวงแรงงาน : มีนาคม 2558

5.9 นำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไปปฏิบัติ โดยจัดส่งแผนกลยุทธ์ให้
หน่วยงานในสังกัดใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน : มีนาคม 2558



บทที่ 2

บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2558 – 2561 ฉบับนี้ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ โดยรวบรวมกฎหมาย แผนยุทธศาสตร์ นโยบายรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรี แผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กระทรวงแรงงาน แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ แผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งจะได้กล่าวอย่างละเอียดต่อไป

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มีหลักสำคัญในการดำเนินการ 4 แนวทาง คือ

- 1) การคุ้มครอง ส่งเสริม และการขยายสิทธิและเสรีภาพของประชาชนอย่างเต็มที่
- 2) การลดการผูกขาดอำนาจรัฐและจัดการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม
- 3) การทำให้การเมืองมีความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม
- 4) การทำให้ระบบตรวจสอบมีความเข้มแข็งและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับแรงงานดังต่อไปนี้

หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย

ส่วนที่ 1 บททั่วไป

มาตรา 28 บุคคลย่อมอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือใช้สิทธิและเสรีภาพของตนได้เท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐธรรมนูญ หรือไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลย่อมสามารถใช้สิทธิทางศาลเพื่อบังคับให้รัฐต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติในหมวดนี้ได้โดยตรง หากการใช้สิทธิและเสรีภาพในเรื่องใดมีกฎหมายบัญญัติรายละเอียดแห่งการใช้สิทธิและเสรีภาพตามที่รัฐธรรมนูญนี้รับรองไว้แล้ว ให้การใช้สิทธิและเสรีภาพในเรื่องนั้นเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือจากรัฐในการใช้สิทธิตามความในหมวดนี้

ส่วนที่ 3 สิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคล

มาตรา 38 การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายอื่นให้กระทำมิได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบหรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก

ส่วนที่ 6 สิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

มาตรา 43 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐหรือเศรษฐกิจของประเทศ การคุ้มครองประชาชนในด้านสาธารณสุข โภค การรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ การคุ้มครองผู้บริโภค การผังเมือง การรักษาทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพของประชาชน หรือเพื่อป้องกันการผูกขาดหรือขัดความไม่เป็นธรรมในการแข่งขัน

มาตรา 44 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ส่วนที่ 9 สิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุขและสวัสดิการจากรัฐ

มาตรา 53 บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 54 บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 55 บุคคลซึ่งไร้ที่อยู่อาศัยและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

ส่วนที่ 10 สิทธิในข้อมูลข่าวสารและการร้องเรียน

มาตรา 58 บุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการปฏิบัติราชการทางปกครองอันมีผลหรืออาจมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน

ส่วนที่ 11 เสรีภาพในการชุมนุมและสมาคม

มาตรา 64 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งและวรรคสองจะกระทำมิได้ เว้นแต่อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนร่วมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

ส่วนที่ 6 แนวนโยบายด้านการต่างประเทศ

มาตรา 82 รัฐต้องส่งเสริมสัมพันธไมตรีและความร่วมมือกับนานาประเทศและพึงถือหลักในการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค ตลอดจนต้องปฏิบัติตามสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคีรวมทั้งตามพันธกรณีที่ได้กระทำกับนานาประเทศและองค์การระหว่างประเทศ

รัฐต้องส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเกี่ยวกับนานาชาติ ประเทศ ตลอดจนต้องให้ความคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของคนไทยในต่างประเทศ

ส่วนที่ 7 แนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ

มาตรา 83 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

มาตรา 84 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

(1) สนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบเสรีและเป็นธรรมโดยอาศัยกลไกตลาด และสนับสนุนให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน โดยต้องยกเลิกและละเว้นการตรากฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ควบคุมธุรกิจซึ่งมีบทบัญญัติที่ไม่สอดคล้องกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจ และต้องไม่ประกอบกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับเอกชน เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐ รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการจัดให้มีสาธารณูปโภค

(2) สนับสนุนให้มีการใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ควบคู่กับการประกอบกิจการ

(3) ควบคุมให้มีการรักษาวินัยการเงินการคลัง เพื่อสนับสนุนเสถียรภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีอากรให้มีความเป็นธรรม และสอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม

(4) จัดให้มีการออมเพื่อการดำรงชีพในยามชราแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

(5) กำกับให้การประกอบกิจการมีการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม ป้องกันการผูกขาดตัดตอนไม่ว่าโดยตรงและทางอ้อม และคุ้มครองผู้บริโภค

(6) ดำเนินการให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม คุ้มครอง ส่งเสริมและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของประชาชนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทยเพื่อใช้ในการผลิตสินค้า บริการ และการประกอบอาชีพ

(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

(8)

(9) ส่งเสริม สนับสนุน และคุ้มครองระบบสหกรณ์ให้เป็นอิสระและการรวมกลุ่มการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพ ตลอดจนการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อดำเนินกิจการด้านเศรษฐกิจ

ส่วนที่ 10 แนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

มาตรา 87 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังต่อไปนี้

(1) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะ

(3)

(4) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้มแข็งในทางการเมือง และจัดให้มีกฎหมายจัดตั้งกองทุนพัฒนาการเมืองภาคพลเมืองเพื่อช่วยเหลือการดำเนินกิจกรรมสาธารณะของชุมชน รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มประชาชนที่รวมตัวกันในลักษณะเครือข่ายทุกรูปแบบที่จะสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอความต้องการของชุมชนในพื้นที่

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มในวัยแรงงานมีงานทำ การคุ้มครองแรงงานสตรีและเด็ก การส่งเสริมและขยายสิทธิเสรีภาพของแรงงาน ซึ่งครอบคลุมถึงเด็กและเยาวชน สตรี แรงงานกลุ่มพิการ ผู้ยากไร้ ทพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก รวมถึงการจัดระบบประกันสังคม ทั้งนี้ กฎหมายของกระทรวงแรงงานในปัจจุบันมีความครอบคลุมสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับนี้อยู่แล้ว เพียงแต่จำเป็นต้องมีการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ อย่างจริงจัง อย่างไรก็ตาม ต้องมีการพิจารณาทบทวนปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่มีอยู่เดิมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2.2 นโยบายรัฐบาล

นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) 11 ด้าน

1. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
2. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

2.1 ในระยะเร่งด่วน รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงในกิจการ 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการชายแดน การสร้างความมั่นคงทางทะเล การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน และการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติการทางทหารร่วมกันของอาเซียน โดยเน้นความร่วมมือเพื่อป้องกัน แก้ไขข้อพิพาทต่างๆ และการแก้ไขปัญหาเส้นเขตแดนโดยใช้กลไกทั้งระดับทวิภาคีและ พหุภาคี ทั้งจะจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนทั้งทางบกและทางทะเลรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษตามแนวชายแดน โดยใช้ระบบเฝ้าตรวจที่มีเทคโนโลยีทันสมัย กำหนดให้ปัญหาเสาพืด การค้าอาวุธ การค้ามนุษย์ การกระทำอันเป็นโจรสลัด การก่อการร้ายสากลและอาชญากรรมข้ามชาติ เป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องได้รับการป้องกันและแก้ไขโดยการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดและจัดการปัญหาอื่นๆ ที่เชื่อมโยงต่อเนื่องให้เบ็ดเสร็จ เช่น ปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคล การปรับปรุงระบบการเข้าเมือง การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

2.2 เร่งแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาใช้ตามแนวทางกัลยาณมิตรแบบสันติวิธี ส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างจากรัฐ สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ซึ่งเป็นพหุสังคม ขจัดการฉวยโอกาสก่อความรุนแรงแทรกซ้อน เพื่อซ้ำเติมปัญหาไม่ว่าจากผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมือง ทั้งจะเพิ่มระดับปฏิสัมพันธ์กับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศที่อาจช่วยคลี่คลายปัญหาได้

2.4 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน ไม่ว่าในด้านการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคม โดยจะนำกลไกทางการทูตแบบบูรณาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนทั้งทางตรงและ

ทางอ้อม เช่น การคุ้มครองดูแลคนไทย และผลประโยชน์ของคนไทย ในต่างแดน การแลกเปลี่ยนทางการศึกษา วัฒนธรรม การค้าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ การเปิดโลกทัศน์ให้มีลักษณะสากล เป็นต้น

3. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

3.1 ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐ กับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม นอกจากนี้จะส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

3.2 ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็ก และปัญหาคนขอทาน โดยการปรับปรุงกฎหมาย ข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ

3.3 พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น

3.4 เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

4.7 สร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

5. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน

5.1 วางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

7. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

7.3 พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

8. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม

8.1 สนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ โดยมีสัดส่วนรัฐต่อเอกชน ๓๐:๗๐

10. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ

10.1 ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐที่มีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนหรือลักลั่นกันหรือมีเส้นทางการปฏิบัติงานที่ยืดยาว ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย ตลอดจนจัดระบบอัตราค่าจ้างและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรม รักษา บุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไว้ในระบบราชการ

10.3 ยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และมีระบบบูรณาการ

10.5 ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคำสัตย์ของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มี

ประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทุกระดับอย่างเคร่งครัด

11. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

11.1 ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งปรับปรุงประมวลกฎหมายหลักของประเทศและกฎหมายอื่น ๆ ที่ล้าสมัย ไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับความตกลงระหว่างประเทศ เป็นอุปสรรคต่อการบริหารราชการแผ่นดิน การประกอบธุรกิจหรือไม่เอื้อต่อศักยภาพในการแข่งขันกับต่างประเทศ โดยจะใช้กลไกของหน่วยงานเดิมที่มีอยู่และระดมผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นคณะกรรมการที่จะจัดตั้งขึ้นเฉพาะกิจเป็นผู้เร่งดำเนินการ

11.2 เพิ่มศักยภาพหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้ความเห็นทางกฎหมายและจัดทำกฎหมายและจัดทำกฎหมายให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ภาคเอกชนและประชาชนได้ตามหลักเกณฑ์ที่จะเปิดกว้างขึ้น และให้บุคลากรของหน่วยงานกฎหมายมีส่วนให้ความรู้เสริมศักยภาพในทางกฎหมายมหาชน การดำเนินคดีปกครอง การยกเว้นกฎหมาย และการตีความกฎหมายแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและแก้กฏการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน

11.5 ปรับปรุงระบบการช่วยเหลือทางกฎหมายและค่าใช้จ่ายแก่ประชาชนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม โดยให้เข้าถึงความเป็นธรรมได้ง่าย รวดเร็ว ส่งเสริมกองทุนยุติธรรม เพื่อคุ้มครองช่วยเหลือคนจนและผู้ด้อยโอกาส คุ้มครองผู้ถูกล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพ และเยียวยาผู้บริสุทธิ์หรือได้รับผลกระทบจากความไม่เป็นธรรม โดยเน้นความสุจริตและความมีประสิทธิภาพของภาครัฐ ความเป็นธรรมของผู้ได้รับผลกระทบ และการไม่แอบอ้างฉวยโอกาสโดยทุจริตจากระบบการช่วยเหลือ

11.6 นำมาตรการทางการเงิน ภาษี และการป้องกันการฟอกเงินมาใช้ในการป้องกันและปราบปรามผู้มีอิทธิพลและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทุจริตและประพฤติมิชอบ หรือ กระทำผิดเกี่ยวกับการค้ำมนุษย์ แรงงานทาส การก่อการร้ายสากล ยาเสพติด และอาชญากรรมข้ามชาติ

2.3 แผนปฏิบัตินิติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2555 – 2558

ภายหลังจากรัฐบาล (นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร) ได้ประกาศแผนการบริหารราชการแผ่นดิน 4 ปี พ.ศ. 2555 – 2558 เป็นที่เรียบร้อย กระทรวงแรงงานโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ร่วมกับหน่วยงานในสังกัดจัดทำแผนปฏิบัตินิติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2555 – 2558 กระทรวงแรงงานขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ :

แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ :

1. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก
2. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

1. การส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานมีรายได้สอดคล้องเหมาะสมตามระดับทักษะฝีมือศักยภาพและผลิตภาพ
2. การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
3. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน
4. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นต่าง ๆ มีดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานมีรายได้สอดคล้องเหมาะสมตามระดับทักษะฝีมือ ศักยภาพและผลิตภาพ

กลยุทธ์ :

1. สนับสนุนผู้ประกอบการให้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า 300 บาท
2. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับรายได้
3. สนับสนุนสถานประกอบการกิจการที่ได้รับผลกระทบจากการปรับรายได้ให้กับแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ :

1. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อการมีงานทำ
2. พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล
3. เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. ดำเนินมาตรการด้านแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน

กลยุทธ์ :

1. พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน
3. พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน
4. เสริมสร้างองค์ความรู้และการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

กลยุทธ์ :

1. จัดระบบแรงงานต่างด้าว
2. ควบคุมและตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าว

จากการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์การดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2555 – 2558 กระทรวงแรงงาน พบว่ามีประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานมีรายได้สอดคล้องเหมาะสมตามระดับทักษะฝีมือ ศักยภาพและผลิตภาพ

กลยุทธ์ : สนับสนุนผู้ประกอบการให้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า 300 บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ :

1. การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อการมีงานทำ
2. ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

**ตารางแสดงความเชื่อมโยงเป้าหมายเชิงนโยบาย เป้าหมายการให้บริการกระทรวง และยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

นโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย เชิง นโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง แรงงาน	ประเด็น ยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน (ตามแผนปฏิบัติ ราชการ 4 ปีฯ)	ประเด็น ยุทธศาสตร์ สำนักงาน ปลัดกระทรวง	เป้าประสงค์ /ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ผลผลิต	กิจกรรมหลัก	หน่วยงาน รับผิดชอบ
10.	10.5	เจ้าหน้าที่ กระทรวง แรงงานทุกระดับ มีส่วนร่วมในการ เสริมสร้าง ธรรมาภิบาลและ ต่อต้านการ ทุจริตประพฤตมิ ชอบ	3. การเสริมสร้าง ความมั่นคงและ คุณภาพชีวิตที่ดี ให้กับแรงงาน	1.การพัฒนา หน่วยงานให้เป็น องค์กรนำในการ บริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ด้าน แรงงาน	เป้าประสงค์ สป.เป็นหน่วยงานที่มี ขีดสมรรถนะสูง ในการบริหารจัดการ ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 1. ร้อยละของ ยุทธศาสตร์ แผน และ ข้อเสนอสามารถ นำไปใช้ในการ ดำเนินงานด้านการ จัดการแรงงานใน หน่วยงานสังกัด กระทรวงแรงงาน 2. จำนวนข้อเสนอ ใหม่ทางยุทธศาสตร์ที่ นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงการ ทำงานของกระทรวง แรงงาน 3. ระดับความสำเร็จ ในการนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในหน่วยงาน 4. ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนา ปรับปรุงสารสนเทศ	1. การบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมคุณภาพ บุคลากรและองค์กร โดยยึดมั่น ในหลักธรรมาภิบาล 2. การบริหารจัดการ ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและ เครือข่ายเชิงบูรณา การ 3. การกำหนด ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอด้านแรงงาน และการติดตามและ ประเมินผล	โครงการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลและ ต่อต้านการทุจริต ประพฤตมิชอบ	1. อำนวยความสะดวก บริหารจัดการด้าน แรงงาน 2. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาระบบ ข้อมูลสารสนเทศและ การเตือนภัย 3. พัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสาร 4. การกำหนด ติดตาม และ ประเมินผล ยุทธศาสตร์ แผน และ ข้อเสนอด้านแรงงาน จัดทำยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอด้าน แรงงาน	สพก./กพพ./ ศทส./สศป./ สนค./สพค.
1.		ประชาชนวัยแรงงาน มีความรู้ความ เข้าใจแนวทาง พระราชดำริและ พระราชกรณียกิจ ต่างๆ สามารถ นำไปใช้เป็น แบบอย่างในการ ดำรงชีวิต ประจำวันได้	3. การเสริมสร้าง ความมั่นคงและ คุณภาพชีวิตที่ดี ให้กับแรงงาน	2. การขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ด้าน แรงงานเชิงบูรณา การอย่างมี ประสิทธิภาพ	เป้าประสงค์ หน่วยงานและภาคี เครือข่ายมีการทำงาน ร่วมกันเพื่อให้เกิด ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 1. ร้อยละของผู้ได้รับ การบรรจุงาน/การ พัฒนาฝีมือ และ/หรือ ได้รับสิทธิประโยชน์ตาม กฎหมายเทียบกับ จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ จัดส่ง 2. ร้อยละของแรงงาน ไทยในต่างประเทศที่ ได้รับการปฏิบัติอย่าง ถูกต้อง เป็นธรรมตาม กฎหมายและสัญญาจ้าง	1. สร้างและพัฒนาการ มีส่วนร่วมของของภาคี เครือข่ายเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน ร่วมกันในพื้นที่ 2. ส่งเสริมและคุ้มครอง แรงงานไทยที่ไปทำงาน ในต่างประเทศ	1. ประชาชนวัย แรงงานในพื้นที่ ได้รับบริการด้าน แรงงาน 2. โครงการ กระทรวงแรงงาน พบประชาชน 3. การส่งเสริม ขยายตลาดและ คุ้มครองแรงงาน ไทยในต่างประเทศ 4. โครงการ มหกรรมด้าน แรงงานเฉลิมพระ เกียรติ	1. จัดกิจกรรม เทิดพระเกียรติสมเด็จพระ เทพรัตนราชสุดา สยามบรมราชกุมารี 2. จัดบริการด้าน แรงงานเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตและ เสริมสร้างความ ปรองดอง 3. ประสานการ ให้บริการด้านแรงงาน 4. คุ้มครองแรงงาน ไทยในต่างประเทศ 5. ขยายและรักษา ตลาดแรงงานไทยใน ต่างประเทศ	สศป./ สปร.
2.	2.4	แรงงานไทยใน ต่างประเทศได้รับ การส่งเสริมและ ปฏิบัติอย่าง ถูกต้อง เป็นธรรม ตามกฎหมายและ สัญญาจ้าง							
3.	3.1	แรงงานทั้งในและ นอกระบบได้รับ การคุ้มครองตาม กฎหมายเพิ่มขึ้น ประชาชนวัย							
4.	4.7	แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจสิทธิ หน้าที่ตนระบบ ประชาธิปไตยและ กระบวนการ แรงงานสัมพันธ์ ที่ถูกต้อง							

นโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย เชิง นโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง แรงงาน	ประเด็น ยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน (ตามแผนปฏิบัติ ราชการ 4 ปีฯ)	ประเด็น ยุทธศาสตร์ สำนักงาน ปลัดกระทรวง	เป้าประสงค์ /ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ผลผลิต	กิจกรรมหลัก	หน่วยงาน รับผิดชอบ
3.	3.2	แผนปฏิบัติการ ป้องกันการค้า มนุษย์ด้าน แรงงานสามารถ นำไปใช้ ดำเนินงานด้าน การป้องกัน การค้ามนุษย์ ด้านแรงงานของ หน่วยงานใน สังกัดกระทรวง แรงงาน	3. การเสริมสร้าง ความมั่นคงและ คุณภาพชีวิตที่ดี ให้กับแรงงาน	การตอบสนอง นโยบายเร่งด่วน และสำคัญของรัฐ	<u>เป้าประสงค์</u> กระทรวงแรงงาน สามารถทำหน้าที่เป็น กลไกผลักดันให้เกิด ความสำเร็จตาม นโยบายเร่งด่วนและ สำคัญในด้านแรงงาน ของรัฐได้อย่างมี ประสิทธิภาพ <u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> 1. ร้อยละของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่นำข้อเสนอเกี่ยวกับ ความต้องการและ ขาดแคลน แรงงาน ค่าจ้าง รายได้และ สถานการณ์แรงงาน ไปใช้ประโยชน์เพื่อ รองรับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน 2. จำนวนข้อเสนอ ทางยุทธศาสตร์ที่ ได้รับการยอมรับและ นำไปใช้เป็นที่ศทาง ในการบริหารแรงงาน ของประเทศ 3. จำนวนของ ประชาชนวัยแรงงาน ในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ที่ ได้รับการบริการด้าน แรงงานจากบัณฑิต แรงงาน	1. พัฒนากระบวนการ จัดทำและขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ตาม นโยบายเร่งด่วนและ สำคัญในด้านแรงงาน ของรัฐ 2. พัฒนากระบวนการ จัดทำและขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์เฉพาะกลุ่ม	1. โครงการ ป้องกันปัญหา การค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน 2. โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพ ข้อมูลด้าน แรงงานเพื่อ รองรับการเข้าสู่ ประชาคม อาเซียน 3. โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพ การให้บริการ ด้านแรงงานใน จังหวัดชายแดน ภาคใต้	1. จัดทำ แผนปฏิบัติการ ป้องกันปัญหา การค้ามนุษย์ด้าน แรงงาน 2. สำรวจ ศึกษา วิเคราะห์วิจัย ข้อมูลความ ต้องการแรงงาน และจัดทำแผน แรงงานฐานข้อมูล กลางด้าน ตลาดแรงงานใน ภูมิภาคอาเซียน และร่วมมาตรฐาน แรงงานอาเซียน 3. จัดทำรายงาน สถานการณ์และ วิเคราะห์ดัชนีชี้วัด ภาวะแรงงาน 4. เสริมสร้าง ศักยภาพด้าน แรงงานรองรับ ประชาคมอาเซียน 5. ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบ คุ้มครองแรงงาน กลุ่มเฉพาะ 6. จัดบัณฑิต แรงงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ให้บริการด้าน แรงงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดน ภาคใต้	สตป./สนศ./ สปร./สศร./ สรจ.
7.	7.3	ข้อมูลความ ต้องการและการ ขาดแคลนแรงงาน และสถานการณ์ แรงงานได้นำไปใช้ ประโยชน์ในการ กำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนา บริหารจัดการให้ ความคุ้มครองที่ เหมาะสมแก่ แรงงานทั้งใน และนอกระบบ เพื่อรองรับการ เข้าสู่ประชาคม อาเซียน							
2.	2.2	ประชาชนวัย แรงงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดน ภาคใต้มีอาชีพ และ/หรือรายได้ เพิ่มขึ้น							

2.4 อนุสัญญาองค์การด้านแรงงานระหว่างประเทศ

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

ILO ถูกก่อตั้งขึ้นด้วยความเชื่อมั่นว่าความยุติธรรมทางสังคม เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อสันติภาพที่เป็นสากลและถาวร ความเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งแต่ยังไม่เพียงพอที่จะให้หลักประกันแก่ความเสมอภาค ความก้าวหน้าทางสังคม และการขจัดความยากจน ซึ่งเป็นเรื่องที่ยืนยันถึงความจำเป็นที่ ILO จะต้องส่งเสริมนโยบายทางสังคมที่แข็งแกร่ง ความยุติธรรม และสถาบันประชาธิปไตย ILO จะต้องระดมทรัพยากรทั้งหมดในการกำหนดมาตรฐานความร่วมมือทางวิชาการ และการวิจัยในทุกเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการเมืองงานทำ การฝึกอบรมอาชีพ และสภาพการทำงาน เพื่อให้หลักประกันว่าในบริบทของการดำเนินยุทธศาสตร์ระดับโลกเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายทางเศรษฐกิจและสังคม จะส่งเสริมซึ่งกันและกันเพื่อให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืนบนฐานที่กว้างขวาง ILO ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ปัญหาของบุคคลที่มีความจำเป็นทางสังคมเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนว่างงาน และคนงานอพยพ และควรระดมและกระตุ้นให้มีความพยายามระดับระหว่างประเทศ ระดับภูมิภาคและระดับชาติที่มุ่งแก้ไขปัญหของบุคคลเหล่านี้ และส่งเสริมนโยบายที่ได้ผลในการสร้างงาน ความพยายามที่จะดำรงความเชื่อมโยงระหว่างความก้าวหน้าทางสังคมกับความเติบโตทางเศรษฐกิจ การประกันหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งว่าการประกันนั้นช่วยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถเรียกร้องสิทธิในส่วนแบ่งที่เป็นธรรมจากความมั่งคั่งที่ตนเองได้ช่วยสร้างขึ้น โดยการเรียกร้องนั้นกระทำอย่างเสรีและอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียม ในโอกาส นอกจากนี้ การประกันดังกล่าวยังช่วยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถบรรลุศักยภาพในความเป็นมนุษย์ของตนได้อย่างเต็มที่

ILO เป็นองค์กรระหว่างประเทศที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ตามธรรมนูญของ ILO และเป็นองค์กรผู้ทรงอำนาจในการกำหนดและดำเนินการกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และได้รับความสนับสนุนและการยอมรับจากประชาคมระหว่างประเทศในการส่งเสริมสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานในฐานะที่เป็นการแสดงออกซึ่งหลักการตามธรรมนูญ

หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในธรรมนูญองค์การระหว่างประเทศ

1. ในการเข้าเป็นสมาชิก ILO ด้วยความสมัครใจ สมาชิกทุกประเทศได้รับรองหลักการและสิทธิที่ระบุไว้ในธรรมนูญ ILO และในปฏิญญาฟีลาเดลเฟีย และได้รับเป็นภาระที่จะเน้นการให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์การ ทั้งนี้โดยเต็มกำลังและสอดคล้องอย่างเต็มที่กับสภาพการณ์จำเพาะของประเทศ และหลักการและสิทธิเหล่านี้ได้มีการแสดงออกและพัฒนาในรูปของสิทธิและพันธกรณีที่เจาะจงตามอนุสัญญาที่รับรองกันว่าเป็นอนุสัญญาหลักทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2. สมาชิกทุกประเทศแม้ยังมีไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าว แต่โดยที่มีสมาชิกภาพอยู่ในองค์การ จึงมีพันธกรณีที่จะต้องเคารพส่งเสริมและปฏิบัติให้เป็นจริงตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานที่เป็นหัวใจของอนุสัญญาเหล่านั้นทั้งนี้โดยสุจริตและเป็นไปตามธรรมนูญหลักการเหล่านี้ได้แก่

- (ก) เสรีภาพในการสมาคม และการรับรองที่มีผลจริงจังสำหรับสิทธิในการต่อรองร่วม
- (ข) การจัดการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ
- (ค) การยกเลิกอย่างได้ผลต่อการใช้แรงงานเด็ก และ
- (ง) การจัดการเลือกปฏิบัติในด้านการทำงาน และการประกอบอาชีพ

3. ILO มีพันธกรณีที่จะต้องช่วยเหลือประเทศสมาชิกโดยตอบสนองความจำเป็นของประเทศสมาชิกที่กำหนดและแสดงออกไว้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้ประเทศสมาชิกบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้ โดยใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากทรัพยากรตามธรรมนูญ ทรัพยากรในการปฏิบัติงานและทรัพยากรจากงบประมาณตลอดจนการระดมทรัพยากรและความสนับสนุนจากภายนอกและการกระตุ้นเตือนองค์การระหว่างประเทศอื่นๆ ที่ ILO ได้สร้างความสัมพันธ์ไว้แล้วตามมาตรา 12 ของธรรมนูญ เพื่อสนับสนุนความพยายามดังกล่าวโดยเสนอความร่วมมือทางวิชาการ และบริการคำแนะนำเพื่อส่งเสริมการให้สัตยาบัน และการปฏิบัติตามอนุสัญญาหลัก การช่วยเหลือประเทศสมาชิกที่ยังไม่สามารถให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักบางฉบับ หรือทุกฉบับในความพยายามที่จะเคารพส่งเสริม และปฏิบัติให้เป็นจริงตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานที่เป็นหัวใจของอนุสัญญาเหล่านั้น และช่วยเหลือประเทศสมาชิกในความพยายามที่จะสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

4. เพื่อให้ผลในทางปฏิบัติอย่างเต็มที่แก่ปฏิญญานี้ การติดตามผลเชิงส่งเสริม ซึ่งมีประโยชน์และได้ผลจริงจะมีการดำเนินการตามมาตรการที่ระบุของปฏิญญานี้ ซึ่งจะถือเป็นส่วนหนึ่งที่แบ่งแยกมิได้ของปฏิญญา

5. เน้นว่ามาตรฐานแรงงานไม่ควรถูกใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการกีดกันทางการค้า และว่าไม่มีส่วนใดส่วนหนึ่งในปฏิญญานี้และการติดตามผลที่ถูกอ้าง หรือนำไปใช้ในลักษณะอื่นใด เพื่อวัตถุประสงค์เช่นนั้น นอกจากนี้ ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศใดจะไม่ถูกปฏิเสธในลักษณะใดๆ โดยปฏิญญานี้และกลไกติดตามผล

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ไทยให้สัตยาบัน

อนุสัญญาที่รัฐบาลไทยให้สัตยาบัน ได้แก่

อนุสัญญาฉบับที่ 14	ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนปรนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม พ.ศ.2464 (ค.ศ.1921)
อนุสัญญาฉบับที่ 19	ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนต่างชาติ พ.ศ.2468 (ค.ศ.1925)
อนุสัญญาฉบับที่ 29	ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ พ.ศ.2473 (ค.ศ.1930)
อนุสัญญาฉบับที่ 80	ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ.2489 (ค.ศ.1946)
อนุสัญญาฉบับที่ 88	ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน พ.ศ.2491 (ค.ศ.1948)
อนุสัญญาฉบับที่ 100	ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน พ.ศ.2494 (ค.ศ.1951)
อนุสัญญาฉบับที่ 104	ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง พ.ศ. 2498 (ค.ศ. 1955)
อนุสัญญาฉบับที่ 105	ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ.2500 (ค.ศ.1957)
อนุสัญญาฉบับที่ 116	ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ.2504 (ค.ศ.1961)
อนุสัญญาฉบับที่ 122	ว่าด้วยนโยบายการทำงาน พ.ศ.2507 (ค.ศ.1964)
อนุสัญญาฉบับที่ 123	ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน พ.ศ.2508 (ค.ศ.1965)
อนุสัญญาฉบับที่ 127	ว่าด้วยน้ำหนักรสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ พ.ศ.2510 (ค.ศ.1967)
อนุสัญญาฉบับที่ 138	ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ.2516 (ค.ศ.1973)
อนุสัญญาฉบับที่ 159	ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงานคนพิการ พ.ศ.2526 (ค.ศ.1983)
อนุสัญญาฉบับที่ 182	ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ.2542 (ค.ศ.1999)

ความก้าวหน้าการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98

การให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และอนุสัญญา ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง คณะรัฐมนตรีในรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ได้มีมติเมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2553 เห็นชอบอนุสัญญาทั้งสองฉบับ ตามที่กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนำเสนอ และได้เสนออนุสัญญาทั้งสองฉบับต่อประธานรัฐสภา เพื่อขอนำเสนอรัฐสภาให้เห็นชอบตามมาตรา 190 วรรคสองของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายภายในที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO ทั้งสองฉบับ ได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ได้มอบให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณา ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา ในการจัดทำร่างพระราชบัญญัติเพื่อจัดส่งให้กระทรวงแรงงานยืนยันและดำเนินการตามขั้นตอนของการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่อไป

ต่อมาที่ประชุมร่วมกันของรัฐสภา ครั้งที่ 7 (สมัยสามัญทั่วไป) วันที่ 3 พฤษภาคม 2554 คณะรัฐมนตรีมีมติถอนวาระเร่งด่วนทั้งหมด 8 วาระ ซึ่งมีระเบียบวาระที่ 2 คือ เรื่องอนุสัญญาทั้งสองฉบับ โดยมีเหตุผลในการถอนเรื่องนี้ว่า การแก้ไขรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา 190 ได้มีการแก้ไขโดยบัญญัติให้มีกฎหมายลูกว่าด้วยการกำหนดประเภท กรอบเจรจา ขั้นตอนและวิธีการจัดทำหนังสือสัญญาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจหรือสังคมของประเทศ ทั้งนี้ให้ดำเนินการจัดทำกฎหมายลูกภายใน 1 ปี นับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2554 (คือนับแต่วันที่ 3 มีนาคม 2554) ดังนั้นจึงต้องรอให้มีการตรากฎหมายลูกดังกล่าวก่อน ประกอบกับต่อมาวันที่ 10 พฤษภาคม 2554 ได้มีพระราชกฤษฎีกายุบสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2554

ในระหว่างเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม 2555 กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนตามมาตรา 190 เกี่ยวกับการให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับ โดยดำเนินการในส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง จำนวน 5 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 492 คน สรุปผลในภาพรวมพบว่า มีผู้เข้าร่วมที่เห็นด้วยกับการให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 ร้อยละ 85.94 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.89 และไม่แสดงความคิดเห็นร้อยละ 4.17 และผู้เข้าร่วมที่เห็นด้วยกับการให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 98 ร้อยละ 87.24 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.29 และไม่แสดงความคิดเห็นร้อยละ 5.47

กระทรวงแรงงานได้เสนอเรื่องการให้สัตยาบันเพื่อเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรีอีกครั้งหนึ่ง โดยส่งเรื่องให้เลขาธิการคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2556 เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา ทั้งนี้มีส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง 7 หน่วยงาน ได้ให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี โดยมีบางหน่วยงานตั้งข้อสังเกตว่าการที่ยังมิได้แก้ไขกฎหมายภายในว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ทั้งสองฉบับ ให้สอดคล้องกับพันธกรณีที่กำหนดในอนุสัญญา ให้แล้วเสร็จก่อน อาจทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามพันธกรณีได้ครบถ้วน สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีหนังสือถึงกระทรวงแรงงานเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2556 แจ้งว่าร้อยตำรวจเอก เฉลิม อยู่บำรุง รองนายกรัฐมนตรีขณะนั้น ปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรี ได้สั่งให้กระทรวงแรงงานพิจารณาเรื่องนี้ร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง 4 หน่วยงานที่ตั้งข้อสังเกต ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อให้ได้ข้อยุติก่อน จึงนำเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป กระทรวงแรงงานได้จัดประชุม

ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาให้ความเห็นเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2556 เพื่อหาข้อยุติในประเด็นดังกล่าว ผลการหารือสรุปว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง 4 หน่วยงานข้างต้น มีความเห็นพ้องกับการให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับ แต่มีเงื่อนไขให้มีการผลักดันร่างกฎหมายภายในว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ทั้งสองฉบับให้ผ่านรัฐสภาเพื่อมีผลบังคับใช้ก่อน จึงจะเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาการให้สัตยาบันอนุสัญญาตามขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้เสนอความเห็นที่ได้จากการประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าวต่อเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2556 เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2556 สำนักเลขาธิการรัฐมนตรีได้มีหนังสือแจ้งต่อกระทรวงแรงงานว่าได้นำรายงานการดำเนินงานเรื่องการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 กราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อโปรดทราบและพิจารณาต่อไปแล้ว ซึ่งนายกรัฐมนตรีได้รับทราบและมีคำสั่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเร่งรัดการตรวจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่...) พ.ศ. ... และร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ฉบับที่...) พ.ศ. ... รวม 2 ฉบับ ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาทราบเพื่อดำเนินการต่อไปแล้ว อย่างไรก็ตาม วันที่ 9 ธันวาคม 2558 ได้มีพระราชกฤษฎีกายกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2556 การเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีชุดนี้จึงเป็นอันระงับไป

สำหรับความคืบหน้าของการแก้ไขกฎหมายทั้ง 2 ฉบับ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตรวจพิจารณาร่างแล้วเสร็จ ขณะนี้กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ส่งเรื่องที่ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากรองนายกรัฐมนตรี (พลเอกประวิทย์ วงศ์สุวรรณ) ไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบและนำเรื่องเข้าสู่การประชุมสมานิติบัญญัติแห่งชาติต่อไป

2.5 กฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงที่มีการปรับปรุงแก้ไขในช่วงปี 2550 - 2556

พระราชบัญญัติและกฎหมายสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและประกาศใช้แล้วในช่วงปี 2551 – 2558 และมีผลบังคับใช้แล้ว ดังนี้

- 1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง
- 2) กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2554
- 3) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ.2551
- 4) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.2555
- 5) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใดเพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ ลงวันที่ 13 มีนาคม 2555
- 6) ระเบียบคณะกรรมการค่าจ้างว่าด้วยการได้มาและการพ้นจากตำแหน่งของคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ.2552
- 7) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ.2554

- 8) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ.2555
- 9) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ.2555
- 10) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ.2555

2.6 บทบาทภารกิจโครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2545 กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปรลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงโดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
3. แปรลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
5. กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
7. ดูแลงานประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ
9. วิจัยและพัฒนาด้านแรงงาน
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2545 ประกอบด้วย

1. ราชการบริหารส่วนกลาง
 - (1) สำนักบริหารกลาง
 - (2) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - (3) สำนักตรวจและประเมินผล
 - (4) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
 - (5) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
 - สำนักงานแรงงานจังหวัด

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2545 กำหนดดังนี้

1. ราชการบริหารส่วนกลาง
 - (1) สำนักบริหารกลาง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
 - (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงงานช่วยอำนวยความสะดวก
 - (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การและจัดระบบงาน
 - (ค) บริหารแผนงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน บัญชี งบประมาณ พัสดุ และอาคารสถานที่ของกระทรวง
 - (ง) บริหารแผนคน ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
 - (จ) พัฒนาและฝึกอบรมความรู้ด้านแรงงานแก่ข้าราชการของกระทรวงแรงงาน ผู้บริหารองค์การด้านแรงงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - (ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกระทรวง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบในทางแพ่ง งานบริการทางกฎหมาย และงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวง
 - (ช) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ และดำเนินการประมวล สรุป วิเคราะห์ ประเมินข่าวสารภาพลักษณ์ของกระทรวง
 - (ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย
 - (2) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
 - (ก) จัดทำแผนแม่บท และแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของกระทรวงให้สอดคล้องกับมาตรฐานและนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ
 - (ข) พัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำหรือฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์และการใช้โปรแกรม
 - (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
 - (ง) ดูแลรับผิดชอบความมั่นคงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวง
 - (จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
 - (3) สำนักตรวจและประเมินผล มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
 - (ก) ติดตามตรวจสอบ รายงานผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ
 - (ข) ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเพื่อให้เป็นไปและสอดคล้องกับกฎระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด

(ค) ติดตาม ตรวจสอบการใช้ทรัพยากรเพื่อให้มีการจัดสรร การเกลี่ย การประสานระหว่างส่วนราชการให้เกิดความประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์

(ง) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามภารกิจของส่วนราชการ

(จ) สนับสนุนการตรวจราชการ และดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวง

(ฉ) พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมเครือข่ายการให้บริการประชาชนในภูมิภาคตามภารกิจของกระทรวง รวมทั้งติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อภารกิจด้านแรงงาน

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนความคุ้มค่า

(4) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลในการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ จัดทำแผนงานโครงการ รวมทั้งจัดทำ และประสานแผนการปฏิบัติงานของกระทรวง

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณ การกำหนดเป้าหมายบริการสาธารณะ การจัดทำแผนกลยุทธ์และจัดสรรงบประมาณตามกรอบความรับผิดชอบของกระทรวง

(ค) จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ประสานนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง

(ง) แปลงนโยบายระดับชาติ ระดับกระทรวง เป็นแผนแม่บทและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง

(จ) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างกำลังแรงงานของกิจการด้านแรงงาน รวมทั้งจัดทำดัชนีและระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการค่าจ้างและสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ รวมทั้งการศึกษ วิเคราะห์ และเสนอแนะแนวทางพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(5) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่

(ก) เสนอแนวนโยบายความร่วมมือต่างประเทศด้านแรงงาน

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับกรรมการและข้อตกลงระหว่างประเทศด้านแรงงาน รวมทั้งเร่งรัดการปฏิบัติตามพันธกรณีด้านแรงงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศ

(ค) ประสานงาน ติดตามและแลกเปลี่ยนความร่วมมือด้านวิชาการและความช่วยเหลือด้านแรงงานกับองค์การ หรือหน่วยงานต่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับงานทุน พิธีการ รับรอง งานประชุม การเจรจาระหว่างประเทศ รวมทั้งวิเคราะห์การดำเนินงานของกลุ่มหรือองค์การต่างประเทศ

(ง) ประสาน ติดตามสิทธิประโยชน์ ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานและครอบครัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ และประสานการดำเนินการเพื่อรักษาและส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด

สำนักงานแรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่

(ก) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงในความรับผิดชอบของส่วนราชการ สังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัด

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน งานพัฒนาเป็นศูนย์สารสนเทศแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด

(ค) ประสานและดำเนินการโครงการพิเศษด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด

(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ในปี 2546 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2546 ให้รัฐมนตรีว่าการทุกกระทรวงแต่งตั้งข้าราชการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ผู้ประสานงานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา (Cabinet and Parliamentary Liaison Officer : CPLO) และเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2551 ได้มีการประกาศใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยผู้ประสานงานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา พ.ศ. 2551 ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีการจัดตั้งสำนักผู้ประสานงานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภาขึ้น สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ต่อมาได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2550 กำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องจัดตั้งหน่วยงาน 2 หน่วยงาน คือ กลุ่มตรวจสอบภายใน และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีการตั้งหน่วยงานภายใน 2 หน่วยงาน คือ สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน ในปี 2552 และสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ในปี 2554 และเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น โดยจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงาน เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้มีการจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมขึ้นในทุกส่วนราชการขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ โดยหน่วยงานที่กล่าวมาแล้ว มีโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักผู้ประสานงานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา มีอำนาจหน้าที่

(ก) ให้คำปรึกษาการจัดทำเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี

(ข) ตรวจสอบความพร้อม ความสมบูรณ์ และความถูกต้อง ของเรื่องที่หน่วยงานในสังกัดเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

(ค) ประสานการเสนอเรื่องความเห็นของกระทรวงเพื่อประกอบการพิจารณาของรัฐมนตรี

(ง) รายงานความก้าวหน้าของเรื่องที่เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาและการเสนอกฎหมายในทุกขั้นตอน

(จ) แจ้งมติคณะรัฐมนตรีให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ และติดตามผลการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับการชี้แจงต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องและคณะรัฐมนตรีพิจารณา

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ตามร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ.

ข้อ 4 ในสำนักงานปลัดกระทรวง ให้มีกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชี ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 5 ในสำนักงานปลัดกระทรวง ให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 6 ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน ให้มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เพื่อทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมค่านิยมจรรยาบรรณในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อปลัดกระทรวง

(2) ประสาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ

(3) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(4) คำนึงค่านิยมจรรยาบรรณตามประมวลจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน

(5) ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม (3) และ (4) และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(6) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดและการคุ้มครองจรรยาบรรณ เสนอต่อปลัดกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน อำนาจหน้าที่ (ตามคำสั่งที่ 229/2552 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2552 เรื่อง จัดตั้งหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานระดับสำนักและระดับกลุ่มงาน) มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ก) การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานในและนอกระบบของประเทศ

ข) เสนอแนะและพัฒนาระบบ รูปแบบ และแนวทางในการบริหารจัดการด้านแรงงาน

ค) จัดทำระบบเตือนภัยด้านเศรษฐกิจแรงงานและคาดการณ์แนวโน้ม เพื่อเสนอแนะแนวทางป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น

ง) จัดทำดัชนีผลผลิตภาพแรงงาน รวมทั้งเสนอแนะแนวทางและมาตรการยกระดับผลผลิตภาพแรงงาน

จ) จัดทำข้อมูล สถิติ ข่าวสารด้านแรงงาน รวมทั้งบูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ฉ) ติดตามความเคลื่อนไหวของสถานการณ์แรงงานในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งผลการเจรจาต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านแรงงาน เพื่อเสนอแนะแนวทางและกำหนดท่าทีการมีส่วนร่วมด้านแรงงานของประเทศ

ช) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

ซ) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ฌ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ (ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ 250/2554 ลงวันที่ 29 กันยายน 2554 เรื่อง การจัดตั้งสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล)

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ ให้คำปรึกษา เพื่อกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงาน

(ข) บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและกระทรวงแรงงาน ในการวางแผนอัตรากำลังและระบบงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและกระทรวงแรงงาน รวมทั้งเครือข่ายด้านแรงงาน

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและกระทรวงแรงงาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จากการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายในหลายครั้ง สามารถสรุปโครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในปัจจุบัน ดังนี้

1. ราชการบริหารส่วนกลาง มีหน่วยงานในสังกัด ดังนี้

1.1 สำนักงานบริหารกลาง

- กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานสารบรรณ
- กลุ่มงานคลังและพัสดุ
- กลุ่มงานกฎหมาย
- กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

1.2 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
- กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ
- กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์

1.3 สำนักตรวจและประเมินผล

- กลุ่มงานตรวจราชการ
- กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค
- ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน

1.4 สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

- กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์
- กลุ่มแผนงานและงบประมาณ
- กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล

1.5 สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

- กลุ่มวิเทศสัมพันธ์
- กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
- กองอาเซียน
- สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ 14 แห่ง ใน 13 ประเทศ ได้แก่
 - 1) สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย (กรุงริยาด)
 - 2) สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์
 - 3) สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน
 - 4) สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป ไต้หวัน
 - 5) สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) สาขาเมืองเกาสง ไต้หวัน
 - 6) สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง
 - 7) สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น
 - 8) สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย
 - 9) ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล
 - 10) ฝ่ายแรงงาน ประจำคณะทูตถาวรประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา

ประเทศสวีตเซอร์แลนด์

- 11) ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี

เยอรมนี

12) ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน สหพันธ์สาธารณรัฐ

เอมิเรตส์

13) ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี สหรัฐอาหรับ

14) ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงตรีโปลี ประเทศลิเบีย

1.6 สำนักผู้ประสานงานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา

1.7 กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง

1.8 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

1.9 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

1.10 สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

- กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

- กลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค

- สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

- สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

- ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน

1.11 สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง

- กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

- กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

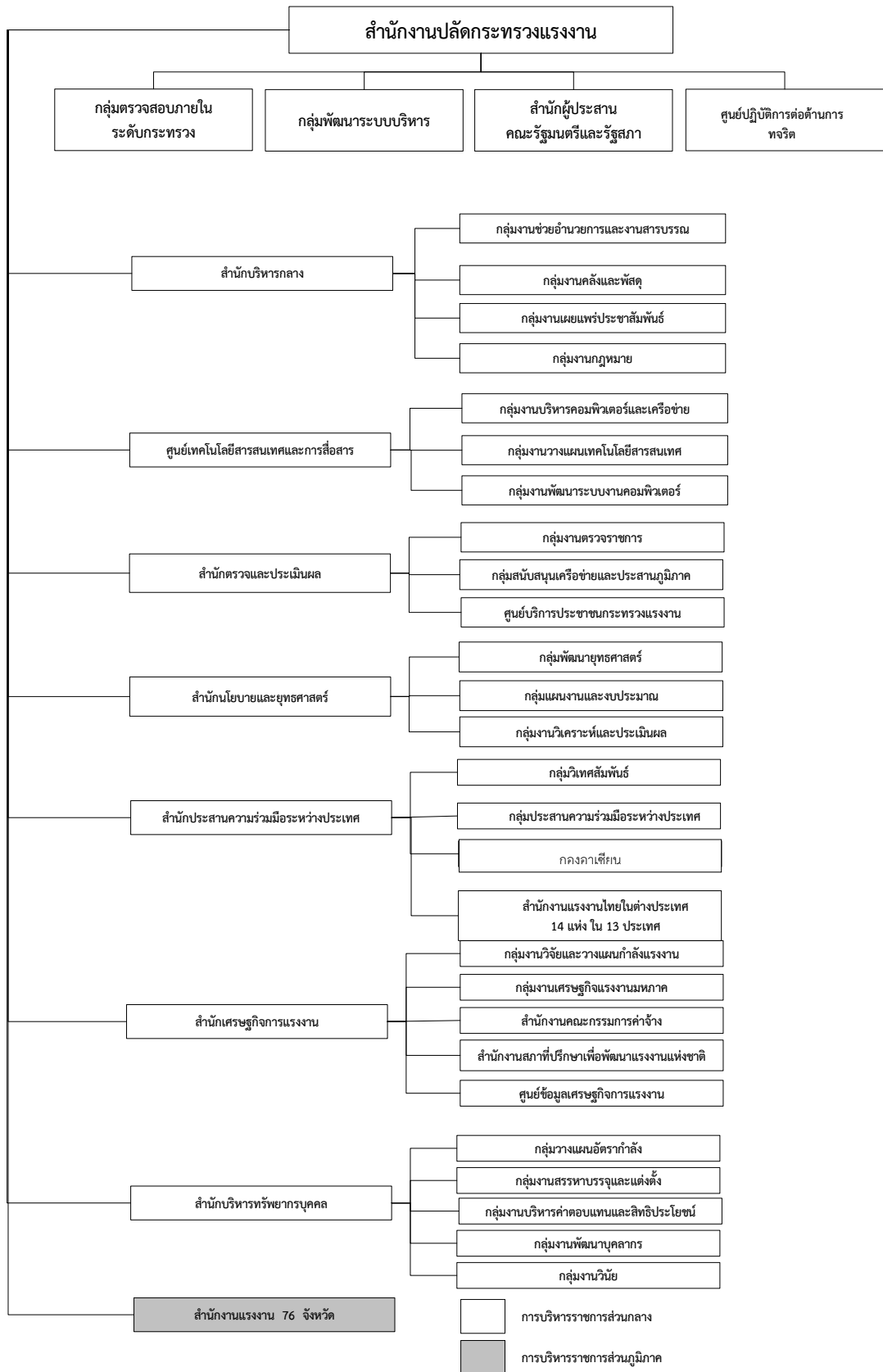
- กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร

- กลุ่มงานวินัย

2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด

ทั้งนี้ สามารถสรุปโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในปัจจุบันได้ตามแผนภูมิต่อไปนี้

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในปัจจุบัน



2.7 การวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2558 – 2561 โดยการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศ
3. นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของต่างประเทศ
4. สถานการณ์ด้านแรงงานในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต
5. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)
6. แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2555 – 2558) กระทรวงแรงงาน
7. ผลการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในปี 2557

ทั้งนี้ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ นโยบายและกฎหมายตามที่ได้นำเสนอไว้แล้วข้างต้น ในส่วนนี้จะได้กล่าวถึงข้อมูลที่เป็นสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สถานการณ์แรงงาน ผลการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

สถานการณ์เศรษฐกิจ¹

ประมาณการเศรษฐกิจไทย ปี 2558 สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง คาดว่าการฟื้นตัวของเศรษฐกิจยังเป็นไปอย่างช้าๆ แรงขับเคลื่อนมาจากการใช้จ่ายภาคเอกชนที่ปรับดีขึ้นต่อเนื่องทั้งการบริโภคและการลงทุน ซึ่งส่งผลให้การผลิตภาคอุตสาหกรรมปรับดีขึ้นจากเดือนก่อนตามไปด้วยแต่ในขณะเดียวกันแรงกระตุ้นจากการใช้จ่ายภาครัฐลดลง มูลค่าการส่งออกสินค้าแล้วลงตามอุปสงค์จากจีน ญี่ปุ่น และยุโรป ประกอบกับราคาสินค้าส่งออกหลายหมวดลดลงตามราคาน้ำมันโลก ภาคการท่องเที่ยวชะลอตัวหลังสิ้นสุดมาตรการผ่อนผันให้รถโดยสารมาเลเซียสามารถเดินทางออกนอกจังหวัดสงขลาด้านเสถียรภาพเศรษฐกิจราคาน้ำมันโลกที่ต่ำลงทำให้อัตราเงินเฟ้อลดลงและดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุลต่อเนื่องจากเดือนก่อน

อุปสงค์ภาคเอกชนฟื้นตัวต่อเนื่องการบริโภคภาคเอกชนปรับดีขึ้นเล็กน้อยตามการใช้จ่ายในหมวดสินค้าไม่คงทน หมวดสินค้าคงทนและหมวดบริการ โดยได้รับแรงสนับสนุนจากการจ้างงานและรายได้ของครัวเรือนนอกภาคเกษตรที่อยู่ในเกณฑ์ดี รวมทั้งราคาน้ำมันในประเทศที่ปรับลดลงช่วยเพิ่มกำลังซื้อให้กับประชาชน อย่างไรก็ตามการใช้จ่ายในหมวดสินค้าคงทนยังไม่ฟื้นตัว เพราะภาระหนี้ที่อยู่ในระดับสูงทำให้ครัวเรือนยังระมัดระวังการใช้จ่ายสินค้าคงทนที่มีมูลค่าสูง และกำลังซื้อของครัวเรือนในภาคเกษตรถูกบั่นทอนด้วยราคาสินค้าเกษตรที่ตกต่ำการลงทุนภาคเอกชนขยายตัวเล็กน้อยจากเดือนก่อน จากการลงทุนในเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่เพิ่มขึ้น สะท้อนด้วยการนำเข้าสินค้าทุนโดยเฉพาะในหมวดอุปกรณ์โทรคมนาคมเพื่อขยายเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และจากการก่อสร้างที่ทยอยปรับดีขึ้นสอดคล้องกับทิศทางการฟื้นตัวของภาคอสังหาริมทรัพย์ อย่างไรก็ตาม การลงทุนเพื่อขยายกำลังการผลิตยังคงมีไม่มากนักเนื่องจากธุรกิจส่วนใหญ่มีกำลังการผลิตส่วนเกินอยู่ และรอให้เศรษฐกิจในประเทศและการส่งออกฟื้นตัวชัดเจนมากขึ้น

¹ ประมาณการภาวะเศรษฐกิจไทย ปี 2558 (ณ เดือนธันวาคม 2557) สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง

แรงกระตุ้นเศรษฐกิจจากภาครัฐชะลอตัวลงหลังมีการเร่งรัดเบิกจ่ายงบประมาณในเดือนก่อน ขณะที่การใช้จ่ายลงทุนมีต่อเนื่องแต่โดยรวมการเบิกจ่ายทำได้ค่อนข้างช้าเทียบกับเป้าหมายสำหรับรายได้รัฐบาลลดลงจากระยะเดียวกันปีก่อนจากภาษีสรรพสามิตที่หดตัวตามยอดจำหน่ายรถยนต์เป็นสำคัญ ประกอบกับมูลค่าการนำเข้าที่ลดลงเพราะราคาน้ำมันทำให้การจัดเก็บภาษีศุลกากรและภาษีมูลค่าเพิ่มจากการนำเข้าลดลงด้วยการส่งออกสินค้ายังคงฟื้นตัวแบบค่อยเป็นค่อยไป เพราะมีปัจจัยลบเพิ่มขึ้นจากการชะลอตัวของอุปสงค์จีน ญี่ปุ่น และยุโรป ประกอบกับราคาสินค้าส่งออกหลายหมวดปรับลดลงตามทิศทางราคาน้ำมันดิบ อาทิปิโตรเลียม ยางพารา และเคมีภัณฑ์ส่งผลให้มูลค่าการส่งออกสินค้า 11 เดือนแรกหดตัวเล็กน้อยจากระยะเดียวกันปีก่อนสำหรับการนำเข้าสินค้ามีมูลค่าลดลงตามการนำเข้าน้ำมันดิบ โดยเป็นผลจากราคาน้ำมันโลกที่ลดลงและการชะลอปริมาณการนำเข้าของโรงกลั่นน้ำมัน เนื่องจากมองว่าราคาน้ำมันโลกอาจลดต่ำลงอีก อุปสงค์ในประเทศที่ปรับดีขึ้นส่งผลให้การผลิตภาคอุตสาหกรรมโดยรวมเพิ่มขึ้นจากเดือนก่อน โดยเฉพาะการผลิตอาหารและเครื่องดื่ม

เศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มขยายตัวในอัตราเร่งขึ้นมาอยู่ที่ร้อยละ 4.1 (โดยมีช่วงคาดการณ์ที่ร้อยละ 3.6-4.6) โดยได้รับแรงส่งของการใช้จ่ายภาครัฐที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะจากโครงการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ด้านการคมนาคมขนส่งและการลงทุนของรัฐวิสาหกิจที่ยังเบิกจ่ายได้อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับอุปสงค์จากต่างประเทศคาดว่าจะขยายตัวดีขึ้นเช่นกัน ตามจำนวนนักท่องเที่ยวที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นภายหลังสถานการณ์ทางการเมืองภายในประเทศคลี่คลายลง นอกจากนี้ การบริโภคและการลงทุนภาคเอกชนคาดว่าจะปรับตัวดีขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจภาพรวมที่ฟื้นตัวขึ้นและนโยบายภาครัฐที่มีความชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้ความเชื่อมั่นของนักลงทุนและผู้บริโภคปรับตัวดีขึ้น ในด้านเสถียรภาพภายในประเทศ คาดว่าอัตราเงินเฟ้อทั่วไปในปี 2558 จะอยู่ที่ร้อยละ 2.2 (โดยมีช่วงคาดการณ์ที่ร้อยละ 1.7-2.7) ใกล้เคียงกับปีก่อนหน้าตามราคาน้ำมันดิบในตลาดโลกที่มีทิศทางทรงตัว

สถานการณ์แรงงาน²

กำลังแรงงาน ในปี 2558 นี้ประเทศไทยมีประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปีขึ้นไป 54.87 ล้านคน ขยายตัวจากปีที่แล้วเพียงร้อยละ 0.65 เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 39.21 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 71.47 ของประชากรวัยแรงงานทั้งหมด ชะลอตัวจากปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 72.29 แบ่งเป็น ผู้มีงานทำ 38.73 ล้านคน ผู้ว่างงาน 0.29 ล้านคน และผู้รอฤดูกาล 0.19 ล้านคน

การมีงานทำ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (KILM 1) อยู่ที่ร้อยละ 71.47 ชะลอตัวร้อยละ 1.13 ทำให้อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (KILM 13) ซึ่งเป็นดัชนีส่วนต่างของ KILM 1 อยู่ที่ร้อยละ 28.53 อัตราการมีงานทำต่อประชากรหรืออัตราการจ้างงานของประชากรในวัยทำงาน (KILM 2) อยู่ที่ร้อยละ 70.60 แสดงว่าประชากรวัยทำงาน 100 คน มีประมาณ 70-71 คนที่มีงานทำ และอีก 1-2 คนกำลังหางานทำ แสดงให้เห็นว่าระบบเศรษฐกิจของไทยโดยรวมมีอุปทานแรงงานส่วนเกินอยู่ร้อยละ 0.87 (คิดจาก KILM 1-KILM 2) ของประชากรในวัยทำงาน ขยายตัวจากปีที่ผ่านมามีอุปทานแรงงานส่วนเกินอยู่ร้อยละ 0.86 สำหรับการมีงานทำตามสถานภาพการทำงานพบว่ากลุ่มผู้ที่ได้รับค่าจ้าง/เงินเดือนเป็นกลุ่มที่มีอัตราส่วนของการมีงานทำต่อประชากร

² สถานการณ์และการเตือนภัยด้านแรงงาน ณ เดือนธันวาคม ปี 2556 โดยศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

(KILM 3) สูงสุด ร้อยละ 47.00 รองลงมาเป็นกลุ่มผู้ทำงานส่วนตัวร้อยละ 32.01 และเป็นผู้ทำงานให้ครอบครัว โดยไม่ได้รับค่าจ้างร้อยละ 20.83

การจ้างงาน อัตราส่วนของผู้มีงานทำหรืออัตราการจ้างงานจำแนกตามภาคอุตสาหกรรม (KILM 4) การจ้างงานสูงสุดในตลาดแรงงานในปี 2557 นี้ยังคงเป็นภาคเกษตรกรรมอยู่ที่ร้อยละ 38.33 ะลดตัวจากปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 39.63 ในทำนองเดียวกันเมื่ออัตราการจ้างงานในภาคเกษตรกรรมลดลง อัตราการจ้างงานนอกภาคเกษตรก็เพิ่มขึ้น เนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการ มาอยู่ที่ร้อยละ 61.67 ะลดตัวจากปีที่แล้ว ซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 60.37 โดยอัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตอยู่ที่ร้อยละ 14.52 ขยายตัวเล็กน้อยจากปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 13.85 และภาคบริการอยู่ที่ร้อยละ 37.03 ะลดตัวจากปีที่แล้ว ซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 36.29 ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานนอกภาคเกษตรมากที่สุด 5 อันดับ คือ การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลฯ การผลิต การก่อสร้าง โรงแรม และภัตตาคาร และการบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ ตามลำดับ

สำหรับสถานการณ์การจ้างงานที่เป็นผู้ประกันตน ปี 2557 จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 33 มีจำนวน 9,781,101 คน ขยายตัวจากปี 2555 ที่มี 9,425,478 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 สำหรับผู้ประกันตนมาตรา 40 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,578,088 คน ขยายตัวจากปีที่แล้วที่มี 1,301,780 คน คิดเป็นร้อยละ 21.23

การว่างงาน อัตราการว่างงาน (KILM 9) ในปีนี้อยู่ที่ร้อยละ 0.73 เพิ่มจากปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 0.66 โดยผู้ชายจะว่างงานมากกว่าผู้หญิงเล็กน้อยเพียงร้อยละ 0.04 และระดับการศึกษาที่มีการว่างงานสูงสุด คือ ระดับอุดมศึกษาว่างงานร้อยละ 39.63 เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 36.09 และกลุ่มที่มีอัตราการว่างงานต่ำที่สุดยังคงเป็นกลุ่มแรงงานที่มีการศึกษาไม่เกินระดับประถมศึกษาที่มีอัตราการว่างงานรวมกันเพียงร้อยละ 6.05 ของผู้ว่างงานทั้งหมด ลดลงจากจากปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 7.81 อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลาอยู่ที่ร้อยละ 16.94 ะลดตัวจากปีที่แล้วอยู่ที่ร้อยละ 17.53 อัตราการทำงานต่ำกว่าระดับอยู่ที่ร้อยละ 0.80 ะลดตัวจากปีที่แล้วเล็กน้อยอยู่ที่ร้อยละ 0.89

การใช้แรงงานต่างด้าว ก็เป็นอีกดัชนีหนึ่งที่สะท้อนภาวะแรงงานของตลาดแรงงานในประเทศไทย ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายกลุ่มนี้ รวมทั้งแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตาม MOU และแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชาแล้ว ณ สิ้นปี 2557 กลุ่มนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 1,146,575 คน เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วถึงร้อยละ 21.90 กลุ่มที่ 2 แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม. (มาตรา 13) ซึ่ง ณ สิ้นปี 2557 มีข้อมูลเฉพาะชนกลุ่มน้อยเท่านั้น มีจำนวนทั้งสิ้น 23,391 คน เนื่องจากข้อมูลแรงงานต่างด้าวตามมติครม. 3 สัญชาติ หลังวันที่ 14 ธันวาคม 2555 เป็นไปตามมาตรการดำเนินการโดยให้มีการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร เนื่องจากสิ้นสุดการผ่อนผัน ให้อยู่ในราชอาณาจักร เมื่อพิจารณาเฉพาะสำหรับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,021,172 คน ะลดตัวจากปีที่แล้วร้อยละ 2.66 แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ถูกนำมาใช้ทดแทนแรงงานในประเทศที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ซึ่งประเทศไทยกำลังขาดแคลนแรงงานระดับนี้อย่างต่อเนื่อง

ศักยภาพแรงงาน มีอัตราการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานร้อยละ 67.87 เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 57.74 อัตราของการผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานอยู่ที่ร้อยละ 73.49 ลดลงจากปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 74.99 และอัตราของผู้สำเร็จการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานค่อนข้างสูงอยู่ที่ร้อยละ 98.65 เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 96.18 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานไทยที่อยู่ในตลาดแรงงานในภาพรวมมีศักยภาพเพิ่มขึ้น

หลักประกันการทำงาน เมื่อวิเคราะห์ถึงผู้มีงานทำมีหลักประกันการทำงานมากน้อยเพียงใด พบว่าอัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตนของกองทุนประกันสังคมต่อผู้มีงานทำ อยู่ที่ร้อยละ 32.10 ขยายตัวจาก

ปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 30.08 และอัตราแรงงานในข่ายกองทุนเงินทดแทนต่อผู้มีงานทำอยู่ที่ร้อยละ 25.25 ขยายตัวจากปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 22.02 แรงงานที่เป็นผู้ประกันตนได้มีการใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมไม่สูงนัก มีอัตราการใช้สิทธิประโยชน์ต่อจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมดร้อยละ 34.15 ลดลงจากปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 43.46

สภาพการจ้าง มีอัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่ที่ร้อยละ 0.94 ลดลงจากปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 1.29 ซึ่งสภาพการจ้างที่ไม่เป็นธรรมกับแรงงานมากที่สุด 5 เรื่อง คือ ทำข้อบังคับการทำงาน สวัสดิการ (คณะกรรมการฯ) ค่าจ้างขั้นต่ำ ทะเบียน และวันหยุด ซึ่งสถานประกอบกิจการที่มีอัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ สถานประกอบกิจการขนาด 50 – 99 คน, ขนาด 100 - 199 คน, ขนาด 10 - 19, ขนาด 20 - 49 คน, และขนาด 500 - 999 คน และขนาด 1,000 คนขึ้นไป มีอัตราฯ เท่ากัน

สภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย มีอัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ที่ร้อยละ 5.24 สะท้อนตัวจากปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 5.75 ซึ่งสถานประกอบกิจการที่มีอัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน สูงที่สุด 5 อันดับแรกเป็นสถานประกอบกิจการขนาด 100 - 199 คน, ขนาดรองลงมาได้แก่ ขนาด 50 - 99 คน, ขนาด 500 - 999 คน , ขนาด 200 - 499 คน, และขนาด 20 - 49 คน อุตสาหกรรมที่มีอัตราการ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานสูงสุด 5 อันดับ คือ อุตสาหกรรมการผลิต, การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา, การก่อสร้าง, การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน, และการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม ตามลำดับ

การแรงงานสัมพันธ์ มีอัตราสภาพแรงงานต่อสถานประกอบกิจการ 100,000 แห่ง อยู่ที่ 407.79 ขยายตัวจากปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่อัตรา 403.52 ตามลำดับ ขณะที่อัตราการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็มีสัดส่วนต่อลูกจ้างทั้งหมดลดลงจากร้อยละ 7.57 ในปีที่แล้ว เป็นร้อยละ 7.53 ในปีนี้ ในด้านนายจ้างมีอัตราสมาคมนายจ้างต่อสถานประกอบกิจการ 100,000 แห่ง อยู่ที่ 97.89 อย่างไรก็ตาม ยังเป็นอัตราส่วนที่แตกต่างกันมากระหว่างด้านนายจ้างกับลูกจ้าง แต่เมื่อเปรียบเทียบการจัดตั้งองค์กรนายจ้างและลูกจ้างกับจำนวนสถานประกอบกิจการ เพื่อวิเคราะห์ภาวะการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีพบว่าสหภาพแรงงานมีการจดทะเบียนจัดตั้งเพิ่มขึ้นในปี 47 แห่ง คิดเป็นอัตราที่ขยายตัวร้อยละ 3.33 แสดงให้เห็นว่ามีการรวมตัวเพื่อคุ้มครองตนเองมากขึ้น ขณะที่สมาคมนายจ้างมีองค์กรที่จดทะเบียนเพิ่มขึ้น 6 แห่ง สำหรับการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์พบว่า มีอัตราการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่อสถานประกอบกิจการ 100,000 แห่ง อยู่ที่ 61.25 ขยายตัวจากปีที่แล้วที่ร้อยละ 58.63 เมื่อจำแนกประเภทของปัญหาแรงงานสัมพันธ์พบว่าปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ที่ขยายตัว เกิดจากข้อขัดแย้งที่มีอัตราส่วน 40.55 แห่ง ต่อ 100,000 แห่ง ขณะที่ข้อพิพาทแรงงานมีอัตราส่วน 20.70 แห่ง ต่อ 100,000 แห่ง ทั้งนี้ ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกระทบแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สามารถดำเนินการให้มีการยุติข้อเรียกร้องได้ด้วยระบบ ทวิภาคี ในอัตราร้อยละ 93.58 ของจำนวนสถานประกอบการที่มีการแจ้งข้อเรียกร้องทั้งหมด

สวัสดิการแรงงาน มีอัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเรื่องสวัสดิการแรงงานต่ำมาก อยู่ที่ร้อยละ 0.47 ซึ่งสะท้อนว่าแรงงานได้รับการจัดสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เหมาะสม อย่างไรก็ตาม สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นสิ่งที่ต้องมีการส่งเสริมให้กว้างขวางและทั่วถึง ซึ่งพบว่ามีสถานประกอบกิจการเพียงร้อยละ 7.81 และลูกจ้างเพียงร้อยละ 37.56 ที่ได้รับการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ผลการดำเนินงานที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557³

ในปีงบประมาณ 2557 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2556 – กันยายน 2557) จำแนกตามผลผลิตงบประมาณ ดังนี้

ผลผลิต/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน
1. การบริหารจัดการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน (กิจกรรมข้อ 1.1 นำส่งผลผลิต)	250,000 คน	677,354 คน
1.1 ประสานการให้บริการด้านแรงงาน	250,000 คน	677,354 คน
1.2 บริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	77,500 คน	995,809 คน
1.3 จัดงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	22,166 คน	49,355 คน
2. ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอและระบบการบริหารจัดการแรงงาน (กิจกรรมข้อ 2.5 ไม่นำส่งผลผลิต)	30 เรื่อง	ร้อยละ 97.11
2.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและการเตือนภัย	9 เรื่อง	ร้อยละ 97.55
2.2 จัดทำยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอด้านแรงงาน	10 เรื่อง	ร้อยละ 88.01
2.3 จัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดนโยบายด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4 เรื่อง	ร้อยละ 100
2.4 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	6 เรื่อง	ร้อยละ 100
2.5 อำนวยการการบริหารจัดการด้านแรงงาน	7 เรื่อง	ร้อยละ 97.17
2.6 เตรียมการรับรองการเปิดการค้าเสรีย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียน	1 เรื่อง	ร้อยละ 100
3. ส่งเสริมการขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ	450,000 คน 2 เรื่อง	373,853 คน 2 เรื่อง
3.1 คุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ	450,000 คน	373,853 คน
3.2 ส่งเสริมการขยายและรักษาตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	2 เรื่อง	2 เรื่อง
4. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	5 เรื่อง 380 เล่ม/ปี	5 เรื่อง 380 เล่ม/ปี
4.1 สำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยข้อมูลความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ค่าจ้างรายได้	2 เรื่อง	2 เรื่อง
4.2 จัดทำรายงานสถานการณ์และวิเคราะห์ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน	380 ครั้ง/เล่ม	380 ครั้ง/เล่ม
4.3 ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานกลุ่มเฉพาะ แรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้สูงอายุ	3 เรื่อง	3 เรื่อง
5. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้	380 คน	378 คน
- จัดบัณฑิตแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	380 คน	378 คน

³ รายงานผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน โดยกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

2.8 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานปลัดกระทรวง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้กำหนดความต้องการ ปัญหาหรือเรื่องที่น่าสนใจของกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน โดยเฉพาะการวิเคราะห์ปัญหาของสังคมที่หน่วยงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ปัญหาเร่งด่วนของสถานการณ์ที่หน่วยงานต้องเข้าไปดำเนินการ ความต้องการของผู้รับบริการ ข้อเรียกร้องของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้แก่ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนสำรวจความต้องการจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ให้ความสนใจ สรุปความต้องการ ปัญหา และความสนใจ ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการบูรณาการแผนงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งส่วนกลางและระดับพื้นที่ ให้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนนโยบายต่างๆ เช่น นโยบายรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรี เป็นต้น มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการเป็นหน่วยงานหลักเพื่อกำกับดูแลเรื่องแรงงานต่างด้าว และควรมีการศึกษาวิจัยสถานการณ์แรงงานของประเทศไทย เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่เหมาะสมและสามารถวางแผนในการพัฒนาแรงงานได้มีประสิทธิภาพ ควรมีการพัฒนาปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ในการดำเนินการให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง มีระบบเก็บข้อมูลประมวลผลที่ชัดเจนสามารถตรวจสอบและวัดผลการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาข้อมูลด้านแรงงานให้มีความทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน เป็นรูปธรรมและยั่งยืน เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานอื่นสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ นอกจากนี้ควรมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้ประกอบการ และควรเน้นที่พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถและทำงานอย่างเป็นระบบ และระบบสารสนเทศให้ครอบคลุมเครือข่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากรและองค์กรโดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล และควรมีโครงการเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้วยคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการ เน้นการปรับทัศนคติด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารและข้าราชการให้มากขึ้น สร้างความโปร่งใสบุคลากรในหน่วยงาน มีการปฏิรูปวัฒนธรรมในกระทรวง สร้างและส่งเสริมสนับสนุนคนดีที่มีความรับผิดชอบ และมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมของประเทศชาติ โดยการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว

3. ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงาน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งเป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงาน ในระดับพื้นที่และให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน เช่น การขาดแคลนแรงงาน การว่างงาน ข้อเรียกร้องด้านแรงงาน เป็นต้น โดยผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการเพิ่มจำนวน/เพิ่มบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานให้ครอบคลุมและทั่วถึง และควรมีแผนงาน/กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร/เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานด้านแรงงานในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน ควรมีการสร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในพื้นที่

4. **โครงการกระทรวงแรงงานพบประชาชน** ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อวิทยุโทรทัศน์ มีการจัดกิจกรรมตามหน่วยงานในระดับจังหวัด เน้นเรื่องของการสร้างความปรองดอง แรงงานสมานฉันท์ ป้องกันการขัดแย้ง ไม่แบ่ง ไม่แตกแยก เน้นเรื่องคุณธรรม การสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเสริมสร้างความปรองดอง ในทุกพื้นที่

5. **การส่งเสริมขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ** ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานและสหภาพ ปรับปรุงสัญญาจ้าง ให้เป็นธรรมยิ่งขึ้น และไม่แบ่งแยกแรงงานข้ามชาติ ควรมีนโยบายในการแก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงานไทย ให้ทัดเทียมกับต่างประเทศ ควรมีการดูแลสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานไทยทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการปรับระเบียบการคุ้มครองการทำงานในต่างประเทศให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศ ควรมีโครงการแลกเปลี่ยนแรงงานกับประเทศพัฒนาแล้ว เพื่อเป็นการพัฒนาแรงงานไทย ให้ได้มีโอกาสทำงานในต่างประเทศอย่างมีผู้สนับสนุนและผลักดันเต็มที่ ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพร้อม ในการเข้าร่วมอนุสัญญาต่างๆ โดยเฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับอาเซียนว่าด้วยการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่น และควรมีการพัฒนากฎหมายด้านแรงงานโดยส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างชายหญิงให้มีสิทธิเท่าเทียมกัน

6. **โครงการมหกรรมด้านแรงงานเฉลิมพระเกียรติ** เป็นโครงการเพื่อเทิดทูน พิทักษ์ และรักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนวัยแรงงาน นักเรียน/นักศึกษา อาสาสมัครแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางพระราชดำริและพระราชกรณียกิจต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรมเทิดพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในพื้นที่

7. **โครงการเพิ่มประสิทธิภาพข้อมูลด้านแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน** ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปิดการค้าเสรีย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนทุกด้าน โดยการเพิ่มศักยภาพแรงงานทุกระดับ เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ ก่อนการเปิดประชาคมอาเซียน เช่น โครงการเกี่ยวกับการสื่อสาร เกี่ยวกับด้านภาษาอังกฤษ ควรมีการศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลโดยตรง เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียน ข้อมูลความต้องการ และขาดแคลนแรงงาน เป็นต้น สำหรับข้อมูลด้านแรงงาน ควรมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และมีการจัดทำระบบฐานข้อมูล ความต้องการแรงงานในประเทศอาเซียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เห็นว่าควรมีการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มเฉพาะ (แรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้สูงอายุ) เช่น คุณภาพชีวิตของแรงงานสตรีโดยเฉพาะ การคุ้มครองมารดาและการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ตามข้อกำหนด ของ ILO เป็นต้น

8. **โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน** เป็นโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การตอบสนอง นโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีกิจกรรมหลักในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน สำหรับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการให้สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ควรมีโครงการแลกเปลี่ยนแรงงานกับประเทศเพื่อนบ้านที่ถูกต้อง และชัดเจน เพื่อสร้าง สัมพันธ์ที่ดีแล้ว ยังสามารถป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ในต่างประเทศได้ด้วย

9. **โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้** โดยการจ้างบัณฑิต แรงงานเพื่อให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัด สงขลาได้รับโอกาสหรือมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ และหรือพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ

2.9 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จากแผนกลยุทธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2558 - 2561

การสำรวจปัจจัยสภาพแวดล้อมครั้งนี้ ใช้ปัจจัยในการพิจารณาปัจจัยภายนอกในประเด็น PEST (P: Political E : Economic S : Social T : Technology) ส่วนปัจจัยภายในจะครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในใช้หลัก 7s Mckinsey ในพิจารณา ประกอบด้วย Shared Values Structure System Strategy Style Staff Skills นอกจากนี้ยังนำปัจจัยสภาพแวดล้อมอื่น ๆ มาพิจารณา อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 การเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้สำรวจปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2558-2561 ให้หน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2557 โดยส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีผู้ตอบแบบสอบถามมาทั้งสิ้น 81 ชุด

จุดแข็งของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (Strengths : S) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ดังนี้

ลำดับ	จุดแข็ง	น้ำหนัก	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)	รวม
S1	มีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการของส่วนราชการอย่างชัดเจน	4				4		16
S2	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายภารกิจ/งานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดของหน่วยงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบการประเมิน	4				4		16
S3	มีระบบการติดตามแผนยุทธศาสตร์การประเมินวัดผลงานของการรายงานผลงานเพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ได้รับการนำไปปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้	5				4		20
S4	หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วลดขั้นตอน	4			3			12

ลำดับ	จุดแข็ง	น้ำหนัก	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)	รวม
S5	การบริหารจัดการภายในของ ส่วนราชการมีความโปร่งใส และเป็นที่น่าเชื่อถือของ บุคลากรในส่วนราชการ	4			3			12
S6	ความสามารถในการแก้ไข ปัญหาเร่งด่วนได้ทันท่วงที	5			3			15
S7	มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการ จัดสรรเงินและการใช้เงิน ที่ชัดเจน	5				4		20
S8	การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ที่เป็นมาตรฐาน	5				4		20
S9	บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถและมีความตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงานที่จะ ดำเนินการตามกรอบภารกิจ และยุทธศาสตร์ พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กร ประสบความสำเร็จ	5				4		20
S10	สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานมีการกำหนดทิศทาง องค์กรที่ชัดเจน มีการวางแผน กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศ	5				4		20
S11	บุคลากรมีการประสานงาน และมีการบูรณาการภารกิจ ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน	4				4		16
	รวม	50						187

จุดอ่อนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (Weaknesses : W) ซึ่งเป็นภาควิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ดังนี้

ลำดับ	จุดอ่อน	น้ำหนัก	น้อยที่สุด (5)	น้อย (4)	ปานกลาง (3)	มาก (2)	มากที่สุด(1)	รวม
W1	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานขาดการนำข้อมูลแรงงานที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดทิศทาง/นโยบายด้านแรงงาน	7				2		14
W2	ขาดการเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากร (แผนการสืบทอดตำแหน่ง(Succession Plan)	3		4				12
W3	บุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรมในการได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	4			3			12
W4	การจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรม สัมมนา ขาดการวิเคราะห์และมีการแบ่งส่วนไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้การพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่ทั่วถึงและเพียงพอ	5				2		10
W5	ขาดการสื่อสารวิสัยทัศน์เป้าหมายความสำเร็จของส่วนราชการอย่างเป็นรูปธรรมให้แก่บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง	6				2		12
W6	การบริหารจัดการด้านงบประมาณยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	5				2		10
W7	โครงสร้างขององค์กรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคยังไม่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและปริมาณงาน โดยเฉพาะส่วนภูมิภาค (สรจ.) มีคนน้อยแต่ปริมาณงานมาก	7			3			21
W8	อัตรากำลังไม่ได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอและเหมาะสม	5				2		10
W9	ไม่มีการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์และระบบคุณธรรม	4		4				16
W10	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีโครงสร้างองค์กรที่มีกลุ่มงานภายในเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิด	4		4				16

ลำดับ	จุดอ่อน	น้ำหนัก	น้อย ที่สุด (5)	น้อย (4)	ปานกลาง (3)	มาก (2)	มาก ที่สุด(1)	รวม
	ความซ้ำซ้อนในการทำงาน							
	รวม	50						133

โอกาสของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (Opportunities : O) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ที่สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ดังนี้

ลำดับ	โอกาส	น้ำหนัก	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)	รวม
O1	นโยบายรัฐบาล/รัฐมนตรี สนับสนุนต่อการจัดการด้าน แรงงาน เช่น นโยบายป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์ด้าน แรงงาน แรงงานนอกระบบ ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย	12					5	60
O2	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 11 เน้นภารกิจด้านแรงงาน ที่ชัดเจน	10				4		40
O3	การเปิดประชาคมอาเซียน และการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ เสรีผลักดันให้สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานต้องมีการ วางแผนงานด้านแรงงานร่วมกับ ประเทศที่เป็นตลาดแรงงานไทย เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนร่วมกัน	9					5	45
O4	ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก ในรูปแบบที่เลวร้าย ปัญหาการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน และปัญหา แรงงานต่างด้าว เป็นโอกาสในการ กำหนดมาตรการ/แนวทางในการ ดำเนินงานเชิงรุกของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	5			3			15
O5	ทิศทางการพัฒนาประเทศมุ่งสร้าง ศักยภาพทางการแข่งขันในเวทีโลก ทำให้สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานต้องกำหนดบทบาท/ ภารกิจและพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	7				4		28
O6	ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัย ช่วย สนับสนุนการทำงานให้มีความ สะดวก รวดเร็วและมี	7					5	35

ลำดับ	โอกาส	น้ำหนัก	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)	รวม
	ประสิทธิภาพมากขึ้น							
	รวม	50						223

ภัยคุกคามของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (Threats : T) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ที่สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ดังนี้

ลำดับ	ภัยคุกคาม	น้ำหนัก	น้อย ที่สุด (5)	น้อย (4)	ปานกลาง (3)	มาก (2)	มาก ที่สุด (1)	รวม
T1	การเมืองเป็นปัจจัยทำให้ขาดความต่อเนื่องเชิงนโยบายและส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	12					1	12
T2	AC มีผลกระทบต่อแรงงานในด้านการบริหารแรงงานและด้านนโยบาย (การเคลื่อนย้ายแรงงาน / การมีงานทำ / คุณภาพชีวิต/สวัสดิการแรงงาน)	6				2		12
T3	การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่สามารถจัดหาและใช้ประโยชน์ได้ทันตามความต้องการ	4			3			12
T4	นโยบายการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐจากส่วนกลางไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ	10				2		20
T5	การจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ	8		2				16
T6	การบูรณาการข้อมูลและการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพ	6				2		12
T7	ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลต่อความต้องการและคุณภาพแรงงาน	4			3			12

ลำดับ	ภัยคุกคาม	น้ำหนัก	น้อย ที่สุด (5)	น้อย (4)	ปานกลาง (3)	มาก (2)	มาก ที่สุด (1)	รวม
	ของแรงงานในระบบเศรษฐกิจ ในอนาคต							
	รวม	50						96

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ SWOT ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การวิเคราะห์ SWOT ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นการวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยอาศัยเทคนิคเทอร์เมทริกซ์ (TOWS Matrix) มีผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรจากจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร โดยผลคะแนน เท่ากับ 320 คะแนน หรือ 3.20 โดยคะแนนจุดแข็งขององค์กร (Strengths : S) เท่ากับ 187 คะแนน และคะแนนจุดอ่อน (Weaknesses : W) เท่ากับ 133 คะแนน

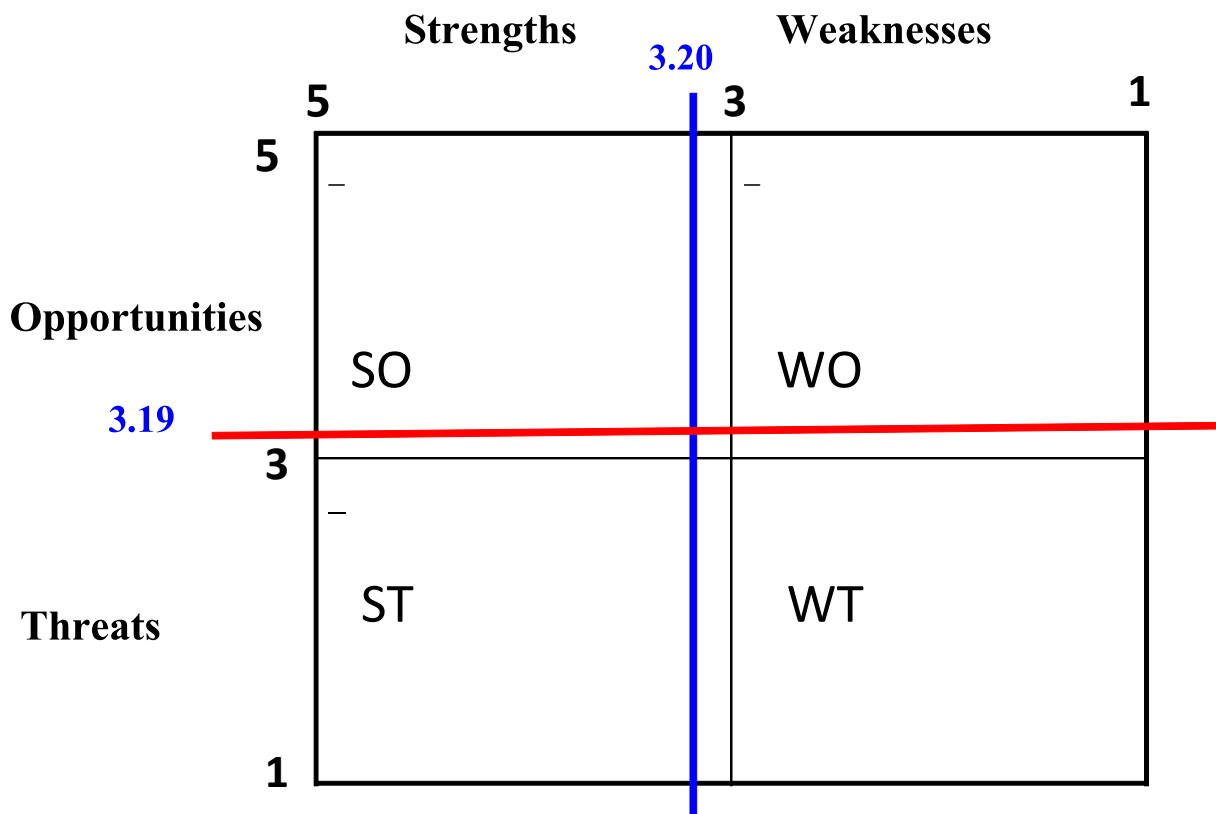
Strengths	Weaknesses	S+W	S+W/100
187	133	320	3.20

2. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรจากโอกาสและภัยคุกคามขององค์กร โดยผลคะแนน เท่ากับ 319 คะแนน หรือ 3.19 โดยคะแนนโอกาสขององค์กร (Opportunities : O) เท่ากับ 223 คะแนน และคะแนนภัยคุกคาม (Threats : T) เท่ากับ 96 คะแนน

Opportunities	Threats	O+T	O+T/100
223	96	319	3.19

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การวิเคราะห์ SWOT ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานโดยอาศัยเทคนิคเทอร์เมทริกซ์ (TOWS Matrix) วิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งมีค่าคะแนน เท่ากับ 320 คะแนน หรือ 3.20 และ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรซึ่งมีค่าคะแนน เท่ากับ 319 คะแนน หรือ 3.19 พบว่าตำแหน่งยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อยู่ที่สถานการณ์ SO ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ได้เปรียบกล่าวคือ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความเข้มแข็ง ในขณะที่ภายนอกเป็นโอกาส การดำเนินการเชิงกลยุทธ์เป็นไปในลักษณะเชิงรุก คือ การใช้จุดแข็งในการช้อนโอกาส



จากประเด็นยุทธศาสตร์ข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ SWOT ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix ซึ่งเป็นพื้นฐานในการกำหนดกลยุทธ์ใน 4 ลักษณะ คือ

1. กลยุทธ์จุดแข็ง – โอกาส (S-O Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกหรือขยายที่ต้องใช้ศักยภาพ ซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่ และใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาส ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านแรงงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในอนาคตได้
2. กลยุทธ์จุดแข็ง – อุปสรรค (S-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์คงตัวหรือตั้งรับ โดยใช้จุดแข็ง คือ ศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่จัดการกับอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เผชิญ
3. กลยุทธ์จุดอ่อน – โอกาส (W-O Strategy) การกำหนดกลยุทธ์ในการลดจุดอ่อนโดยใช้ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กร ในระยะสั้น เปลี่ยนตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์สู่ตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ S-O และให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว
4. กลยุทธ์จุดอ่อน – อุปสรรค (W-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ตั้งรับที่ต้องการลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

กลยุทธ์	S	W	O	T
1.1 การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากรและองค์กรโดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล	S2 S5 S6 S9 S11	W2 W3 W4 W7 W8 W9 W10		T4
1.2 การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายเชิงบูรณาการ	S4	W1	O6	
1.3 การกำหนดยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอด้านแรงงานและการติดตามและประเมินผล	S1 S3 S6 S7 S8 S10	W1 W5 W6	O1 O2 O3 O4 O5	T1 T2 T3 T5 T6 T7

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	S	W	O	T
2.1 สร้างและพัฒนากิจกรรมมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในพื้นที่	S9 S11		O6	T6
2.2 ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ	S1		O1 O2 O3 O4	T2
2.3 บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์	S1		O1 O3 O4	
2.4 การขับเคลื่อนแรงงานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน/เขตเศรษฐกิจพิเศษ	S1		O3	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ

กลยุทธ์	S	W	O	T
1. พัฒนาระบบบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบายเร่งด่วนและสำคัญในด้านแรงงานของรัฐ	S1 S2 S3 S4 S10		O1 O2 O3 O4 O5 O6	
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เฉพาะกลุ่ม	S1 S2 S3 S4 S10		O1 O2 O3 O4 O5 O6	T2 T3

ข้อเสนอเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2558 – 2561

เมื่อได้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดหรืออุปสรรค รวมทั้งตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงได้นำมากำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน โดยการนำจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) มาวิเคราะห์โดยกลไก SWOT Matrix เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอกลยุทธ์โดยสามารถสรุปตามประเด็นยุทธศาสตร์ได้ดังนี้

	จุดแข็ง (S) S.1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน S.2 ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายภารกิจงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดของหน่วยงาน และมีกฎระเบียบ ผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการประเมิน S.3 มีระบบการติดตามแผนยุทธศาสตร์การประเมินวัดผลงานและการรายงานผลงาน เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ได้รับการนำไปปฏิบัติจนได้กำหนดไว้ S.4 หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วทันต่อ S.5 การบริหารจัดการภายในของส่วนราชการมีความโปร่งใสและเป็นที่น่าเชื่อถือของบุคลากรในส่วนราชการ S.6 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนได้ทันทั่วทั้ง S.7 มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการจัดสรรเงินและการใช้เงินที่ชัดเจน S.8 การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน S.9 บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถและมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานที่จะดำเนินการตามภารกิจและยุทธศาสตร์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ S.10 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศ S.11 บุคลากรมีการประสานงานและมีการบูรณาการภารกิจร่วมกันระหว่างหน่วยงาน	จุดอ่อน (W) W.1 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานขาดการนำข้อมูลแรงงานที่มีอยู่ ไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดทิศทางนโยบายด้านแรงงาน W.2 ขาดการเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากร (แผนการสืบทอดตำแหน่ง(Succession Plan) บุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรมในการได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น W.3 การจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรม สัมมนา ขาดการวิเคราะห์และมีการแบ่งส่วนไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้การพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่ทั่วถึงและเพียงพอ W.4 ขาดการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมายความสำเร็จของส่วนราชการอย่างเป็นรูปธรรมให้แก่บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง W.5 การบริหารจัดการด้านงบประมาณยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ W.6 โครงสร้างขององค์กรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคยังไม่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและปริมาณงาน โดยเฉพาะส่วนภูมิภาค (สรจ) มีคนน้อยแต่ปริมาณงานมาก W.7 อัตราค่าจ้างไม่ได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอและเหมาะสม W.8 ไม่มีการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์และระบบคุณธรรม W.9 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีโครงสร้างองค์กรที่มีกลุ่มงานภายในเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน
โอกาส (O) O.1 นโยบายรัฐบาล/รัฐมนตรีสนับสนุนต่อการจัดกรด้านแรงงาน เช่น นโยบายป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แรงงานนอกระบบ ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย O.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 O.3 แผนภารกิจด้านแรงงาน O.4 ที่ชัดเจน O.5 การเปิดประชาคมอาเซียน O.6 และการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีผลักดันให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานต้องมีการวางแผนงานด้านแรงงานร่วมกับประเทศที่เป็นตลาดแรงงานไทยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนร่วมกัน O.7 ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก O.8 ในรูปแบบที่เลวร้าย ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และปัญหาแรงงานต่างด้าว เป็นโอกาสในการกำหนดมาตรการ/แนวทางในการดำเนินงานเชิงรุกของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน O.9 ทิศทางการพัฒนาประเทศมุ่งสร้างศักยภาพทางการแข่งขันในเวทีโลก ทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานต้องกำหนดบทบาท/ภารกิจและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง O.10 ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	SO : กลยุทธ์เชิงรุก ใช้จุดแข็งสร้างโอกาส 1) การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และเครือข่ายเชิงบูรณาการ (ย.1 ก.2) 2) การกำหนดยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอด้านแรงงานและการติดตามและประเมินผล (ย.1 ก.3) 3) สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในพื้นที่ (ย.2 ก.1) 4) ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ (ย.2 ก.2) 5) บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (ย.2 ก.3) 6) การขับเคลื่อนแรงงานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน/เขตเศรษฐกิจพิเศษ (ย.2 ก.4)	WO : กลยุทธ์เชิงแก้ไข เอาชนะจุดอ่อนโดยอาศัยโอกาส 1) การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากรและองค์กร โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล (ย.1 ก.1) 2) การกำหนดยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอด้านแรงงานและการติดตามและประเมินผล (ย.1 ก.3)
อุปสรรค (T) T.1 การเมืองเป็นปัจจัยทำให้เกิดความต่อเนื่องเชิงนโยบายและเสถียรภาพด้านนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน T.2 AC มีผลกระทบต่อแรงงานในด้านการบริหารแรงงานและด้านนโยบาย (การเคลื่อนย้ายแรงงาน / การมีงานทำ / คุณภาพชีวิต/สวัสดิการแรงงาน) T.3 การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่สามารถติดตามและใช้ประโยชน์ได้ทันตามความต้องการ T.4 นโยบายการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐจากส่วนกลางไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ T.5 การจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ T.6 การบูรณาการข้อมูลและการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพ T.7 ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลกระทบต่อความต้องการและคุณภาพแรงงานของแรงงานในระบบเศรษฐกิจในอนาคต	ST : กลยุทธ์เชิงป้องกันใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค 1) การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากรและองค์กร โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล (ย.1 ก.1) 2) การกำหนดยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอด้านแรงงานและการติดตามและประเมินผล (ย.1 ก.3) 3) สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในพื้นที่ (ย.2 ก.1) 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบายเร่งด่วนและสำคัญในด้านแรงงานของรัฐ (ย.3 ก.1) 5) พัฒนาระบบบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เฉพาะกลุ่ม (ย.3 ก.2)	WT : กลยุทธ์เชิงรับ ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค 1) การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากรและองค์กร โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล (ย.1 ก.1) 2) การกำหนดยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอด้านแรงงานและการติดตามและประเมินผล (ย.1 ก.3)

หมายเหตุ ย = ประเด็นยุทธศาสตร์ ก = กลยุทธ์

งบประมาณกระทรวงแรงงาน รวม 33,638.3318 ล้านบาท (ร่าง พ.ร.บ. งบประมาณฯ ชั้นกรรมาธิการฯ)

ยุทธศาสตร์การจัดสรรฯ 2558	1. ยุทธศาสตร์การฟื้นฟูความเชื่อมั่นและเร่งรัดวางรากฐานที่ดีของประเทศ 802.9226 ลบ.				2. ยุทธศาสตร์ความมั่นคงแห่งรัฐ 46.9842 ลบ.	4. ยุทธศาสตร์การศึกษา สาธารณสุข คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต 32,525.2774 ลบ.					6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรม 2.2000 ลบ.	7. ยุทธศาสตร์การต่างประเทศ และเศรษฐกิจระหว่างประเทศ 260.9476 ลบ.		
แผนงาน	1.3 การสร้างความปลอดภัย 25.4446 ลบ.	1.4 การป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในภาครัฐ 10.1514 ลบ.	1.5 การดำเนินการตามกรอบข้อตกลงของประชาคมอาเซียน 679.1809 ลบ.	1.8 การแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ 88.1457 ลบ.	2.1 การเทิดทูน พิทักษ์ และรักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ 46.9842 ลบ.	4.4 การพัฒนาระบบประกันสุขภาพ 12,000 ลบ.	4.7 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุ้มครองแรงงาน 20,163.9472 ลบ.		4.8 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ 342.8138 ลบ.		4.9 การป้องกันปราบปราม และ บำบัดรักษา ผู้ติดยาเสพติด 18.5164 ลบ.	6.1 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา 2.2000 ลบ.	7.1 การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและรักษาผลประโยชน์ของชาติ 260.9476 ลบ.	
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	คนไทยในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข	ลดปัญหาการทุจริตในสังคมไทย และยกระดับคุณธรรม จริยธรรมของคนไทยให้สูงขึ้น	ประเทศไทยมีความพร้อมสามารถรองรับการเปิดเสรีและใช้โอกาสจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างเต็มศักยภาพ	ประชาชนในพื้นที่ได้รับการศึกษา การพัฒนาอาชีพ มีรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้ตามปกติสุข	ประชาชนได้รับการบริการสุขภาพจากระบบประกันสุขภาพที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม	ประชาชนได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างทั่วถึง	แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างทั่วถึง		ผู้เสียหายจากกระบวนการค้ามนุษย์ได้รับความช่วยเหลือคุ้มครองและกลับคืนสู่สังคมอย่างปลอดภัย	ประชาชนกลุ่มเสี่ยงได้รับการป้องกันไม่ให้เกิดเป็นเหยื่อของกระบวนการค้ามนุษย์	สังคมมีความปลอดภัย และได้รับผลกระทบจากปัญหายาเสพติดลดลง	สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านวิจัยและพัฒนาต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเพิ่มขึ้นโดยมีสัดส่วนของภาคเอกชนต่อภาครัฐ 70 : 30	ประเทศไทยได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมจากต่างประเทศ ในการคุ้มครองคนไทยในต่างประเทศ	
ตัวชี้วัด KPIs (ที่เกี่ยวข้อง)	ปัญหาความขัดแย้งในสังคมลดลง	ดัชนีวัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันของไทยเข้าสู่ระดับที่ดีขึ้น	ประชาชน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเพิ่มขึ้น	รายได้เฉลี่ยของประชาชนในพื้นที่เป้าหมายเพิ่มสูงขึ้น	ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้ให้บริการในระบบประกันสุขภาพเพิ่มสูงขึ้น	สัดส่วนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างทั่วถึง	อัตราเพิ่มของผลิตภาพแรงงาน	แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการจ้างงานที่ถูกกฎหมายเพิ่มสูงขึ้น		สถานการณ์ผลกระทบจากภัยยาเสพติดในภาพรวมของประเทศลดลง	สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนต่อภาครัฐเพิ่มสูงขึ้น	คนไทยในต่างประเทศได้รับการคุ้มครองและดูแลสิทธิอย่างเสมอภาคเพิ่มสูงขึ้น		
เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	ประชาชนวัยแรงงานมีความรู้ความเข้าใจสิทธิหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตยและกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ ที่ถูกต้อง 25.4446 ลบ.	เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ 10.1514 ลบ.	แรงงานมีทักษะฝีมือได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐาน และมีความรู้ความเข้าใจในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 679.1809 ลบ.	ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีอาชีพ และ/หรือ รายได้เพิ่มขึ้น 88.1457 ลบ.	ประชาชนวัยแรงงานมีความรู้ความเข้าใจแนวทางพระราชดำริ และพระราชกรณียกิจต่างๆ สามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการดำรงชีวิตประจำวันได้ 46.9842 ลบ.	แรงงานในระบบประกันสังคมมีหลักประกันด้านการรักษาพยาบาล 12,000 ลบ.	แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเพิ่มขึ้น 18,697.6044 ลบ.	แรงงานไทยทั้งระบบมีศักยภาพ ได้มาตรฐานและมีผลิตภาพสูงขึ้น 1,466.3428 ลบ.	แรงงานได้รับการคุ้มครองป้องกันไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของกระบวนการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน 175.2584 ลบ.	แรงงานต่างด้าวได้รับการจัดการระบบการทำงาน ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด 18.5164	ผู้บริหารกระทรวงแรงงานและผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงาน 2.2000 ลบ.	แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับผลประโยชน์ที่เป็นธรรม 260.9476		
ตัวชี้วัด	- จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจ สิทธิหน้าที่ ตามระบอบประชาธิปไตย (102,000 คน) - จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมคุ้มครอง ดูแล ด้านแรงงานสัมพันธ์ (5,200 คน)	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ (1,830 คน)	- จำนวนแรงงานที่มีความรู้ความเข้าใจในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (10,000 คน) - จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมฝีมือหรือได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (122,329 คน) - จำนวนแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน (10,250 คน)	ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีอาชีพ และ/หรือรายได้เพิ่มขึ้น	จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรมของกระทรวงแรงงานที่เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวพระราชดำริและพระราชกรณียกิจต่างๆ (30,820 คน)	จำนวนแรงงานที่มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากระบบประกันสังคม (11,570,000 คน)	- ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำหรือมีอาชีพ (ร้อยละ 78) - ร้อยละของแรงงานในระบบมีความมั่นคงและปลอดภัย (ร้อยละ 90) - ร้อยละของผู้ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศได้รับการคัดเลือกไปทำงาน (ร้อยละ 52) - ร้อยละของสถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย (ร้อยละ 90) - จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม (11,230,000 คน) - จำนวนแรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม (2,150,000 คน)	ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือและผลิตภาพสูงขึ้น (ร้อยละ 70)	- ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน (ร้อยละ 80) - ร้อยละของแรงงานต่างด้าวและนายจ้างมีความรู้ความเข้าใจข้อมูลปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันไม่ให้เกิดเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน (ร้อยละ 80)	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน (1,380,138 คน)	จำนวนแรงงานที่ได้รับความรู้และมีส่วนร่วมในระบบการจัดการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (1,200,000 คน)	จำนวนเรื่องที่ผู้บริหารกระทรวงและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ (1 เรื่อง)	ร้อยละของแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมตามกฎหมายและสัญญาจ้าง (ร้อยละ 97)	
ยุทธศาสตร์กระทรวง	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน

สป.	โครงการกระทรวงแรงงานพบประชาชน 18.8880 ลบ. (100,000 คน)	โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ 2.1014 ลบ. (280 คน)	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพข้อมูลด้านแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 31.5350 ลบ. (ร้อยละ 81)	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 88.1457 ลบ. (380 คน)	โครงการมหกรรมด้านแรงงานเฉลิมพระเกียรติ 5.1120 ลบ. (3,800 คน)		1) ผลผลิตประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงาน 491.4156 ลบ. (250,000 คน) 2) ผลผลิต ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอและระบบการบริหารจัดการแรงงาน 361.4493 ลบ. (29 เรื่อง)		โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน 4 ลบ. (1 เรื่อง)				ผลผลิต การส่งเสริมขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ 260.9476 ลบ. (330,000 คน)	
1,263.5946														
กกจ.	โครงการสร้างงานสร้างบุญเพื่อความปรองดองสมานฉันท์ 3 ลบ. (2,000 คน)	โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ 3.8736 ลบ. (1,000 คน)	โครงการเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 7.1810 ลบ. (10,000 คน)		โครงการมหกรรมสร้างงาน สร้างอาชีพเฉลิมพระเกียรติ 8 ลบ. (20,000 คน)		ผลผลิตประชาชนทุกกลุ่มได้รับบริการ ส่งเสริมการมีงานทำ 813.6293 ลบ. (8,325,910 คน)		โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน 156.8138 ลบ. (1,000,000 คน)	ผลผลิตคนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงาน 167.5554 ลบ. (1,380,138 คน)				
1,160.0531														
กพร.		โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ 2 ลบ. (550 คน)	ผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน 617.3542 ลบ. (122,329 คน)		โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ 33.8722 ลบ. (7,020 คน)			ผลผลิต พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานทั้งระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน 1,466.3428 ลบ. (ร้อยละ 70)						
2,119.5692														
กสร.	โครงการแรงงานสมานฉันท์สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย 3.5566 ลบ. (5,200 คน)	โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกัน และลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ 2.1764 ลบ. (ร้อยละ 90)	โครงการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงานอย่างเป็นมาตรฐานรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน 23.1107 ลบ. (10,250 คน)				1. ผลผลิต แรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน 939.2812 ลบ. (ร้อยละ 90) 2. ผลผลิต สถานประกอบการกิจการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านแรงงาน 99.3708 ลบ. (800 แห่ง)		โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย 14.4446 ลบ. (50,500 คน)		โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบการ 18.5164 ลบ. (1,200,000 คน)	โครงการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษา การกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย 2.2000 ลบ. (1 เรื่อง)		
1,102.6567														
สปส.						ผลผลิต ผู้ประกันตนได้รับความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลจากระบบประกันสังคม 12,000 ลบ. (11,570,000 คน)	1. ผลผลิตลูกจ้างผู้ประกันตนได้รับความคุ้มครองจากการประกันสังคม 14,515.1533 ลบ. (11,230,000 คน) 2. ผลผลิตแรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองจากการประกันสังคม 1,477.3049 ลบ. (2,150,000 คน)							
27,992.4582														

ข้อมูล ณ วันที่ 3 กันยายน 2557

บทที่ 3

แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(พ.ศ. 2558 – 2561)

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน อำนวยความสะดวกให้เกิดการทำงาน
เชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ (Key Performance Indicators of Vision)

1. จำนวนข้อเสนอด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่คณะรัฐมนตรีนำไปใช้
ในการบริหารประเทศ
2. จำนวนกิจกรรมระหว่างหน่วยงานในกระทรวงแรงงานที่เกิดจากการริเริ่มใหม่ของ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ความหมาย

องค์กรนำ	เป็นหน่วยงานสำคัญที่มีบทบาทหน้าที่มากกว่าองค์กรอื่น ๆ ที่มี ลักษณะงานคล้ายคลึงกัน
บูรณาการ	ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาคายกรแยกส่วนในการ ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน โดยการประสานความร่วมมือและนำ ศักยภาพเฉพาะของแต่ละหน่วยงานมาสร้างคุณค่า
บริหารจัดการ/อำนวยความสะดวก	มีบทบาทในการบริหารจัดการทางธุรการและการประสานงาน (Support Staff) และการสนับสนุนข้อมูลทางวิชาการ (Technical Staff)

พันธกิจ (Mission)

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติราชการ
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานของกระทรวง
3. กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งการตรวจราชการ และรับเรื่องราวร้องทุกข์
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุง
กฎหมายให้ทันสมัย
5. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง รายได้ และงานด้านแรงงาน

ค่านิยมหลัก (Core Values)

BEST	B = Belief	ความหมาย	เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร
	E = Effectiveness	ความหมาย	ทำงานอย่างมุ่งมั่นประสิทธิผล
	S = Strategy	ความหมาย	มียุทธศาสตร์เป็นตัวนำในการทำงาน
	T = Teamwork	ความหมาย	ร่วมกันทำงานเป็นทีมเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

1. การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน
2. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ

เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์

เป้าประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการ	1. การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	1.1 การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากรและองค์กร โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล 1.2 การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายเชิงบูรณาการ 1.3 การกำหนดยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอด้านแรงงานและการติดตามและประเมินผล
2. หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ	2. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ	2.1 สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในพื้นที่ 2.2 ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ
3. กระทรวงแรงงานสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกผลักดันให้เกิดความสำเร็จตามนโยบายเร่งด่วนและสำคัญในด้านแรงงานของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3. การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ	3.1 พัฒนากระบวนการจัดทำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบายเร่งด่วนและสำคัญในด้านแรงงานของรัฐ 3.2 พัฒนาให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1
การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

เป้าประสงค์	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทั้งในและนอกกระทรวง
--------------------	--

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.			
	2558	2559	2560	2561
1. ร้อยละของยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอ สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานด้านการจัดการแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	85	86	87	88
2. จำนวนข้อเสนอใหม่ทางยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการทำงานของกระทรวงแรงงาน	-	-	1	2
3. ระดับความสำเร็จในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ของหน่วยงาน	4	5	5	5
4. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ	4	5	5	5

กลยุทธ์
<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากรและองค์กร โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล 2. การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายเชิงบูรณาการ 3. การกำหนดยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอด้านแรงงานและการติดตามและประเมินผล

ผลผลิต/โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
1. ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน	สนศ./สศร./ศทส./สรจ./สปก./สบก.
2. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ	สปก.

ลำดับ	กลยุทธ์/โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 1.1 การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากรและองค์กร โดยยึดมั่น ในหลักธรรมาภิบาล		
กิจกรรม : อำนวยความสะดวกการบริหารจัดการด้านแรงงาน		
1.	โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่กระทรวงแรงงาน	สบค.(พบ.)
2.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง	สบค.(พบ.)
3.	การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ สป.รง.	สบค.(พบ.)
4.	โครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อสู่ประชาคมอาเซียน	สบค.(พบ.)
5.	การฝึกอบรมตามแผนเส้นทางการฝึกอบรมพัฒนาระยะยาวในสายงาน นักวิชาการแรงงาน (TRAINING ROADMAP : TRM)	สบค.(พบ.)
6.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง	สบค.(พบ.)
7.	การจัดทำ/พัฒนาระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร สป.รง	สบค.(พบ.)
8.	ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านแรงงาน ปี 2558-2561	สบค.(กม.)
9.	โครงการปรับปรุงส่วนราชการระดับกรม	กพบ.
10.	โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	สบค.(วอ.)
11.	โครงการทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	สบค.(วอ.)
12.	โครงการวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สบค.(วอ.)
13.	โครงการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใช้บังคับบัญชามีวินัย	สบค.(วณ.)
กิจกรรม : เสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ		
1.	โครงการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ด้านการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ศปท.
2.	การเสริมสร้างองค์ความรู้ระเบียบ กฎหมาย บัญชี และพัสดุ	คพ.
กลยุทธ์ที่ 1.2 การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายเชิงบูรณาการ		
กิจกรรม : ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และการเตือนภัยด้านแรงงาน		
1.	โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559-2563	ศทส. (ผส.)
2.	โครงการเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	ศทส. (ผส.)
3.	บริการสื่อสารและโทรคมนาคมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ศทส. (บค.)
4.	จ้างเหมาบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เครือข่ายและอุปกรณ์ระบบ ความมั่นคงปลอดภัยของห้องปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ศทส. (บค.)
5.	จ้างเหมาบำรุงรักษาระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์และ ติดต่อสื่อสาร (ระบบอินเทอร์เน็ต) และระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ศทส. (บค.)
6.	โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนในหน่วยงานภายในประเทศ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ศทส. (บค.)

ลำดับ	กลยุทธ์/โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
7.	โครงการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายทดแทนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ศทส. (บค.)
8.	โครงการจัดหาอุปกรณ์เครือข่ายทดแทนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ศทส. (บค.)
กิจกรรม : พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร		
1.	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านเครื่องคอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต	ศทส. (บค.)
2.	โครงการจัดทำศูนย์สำรองข้อมูลโดยใช้ G-Cloud	ศทส. (บค.)
3.	โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์และติดต่อสื่อสาร (ระบบอินเทอร์เน็ต) ของกระทรวงแรงงาน	ศทส. (บค.)
4.	การบริหารจัดการระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	ศทส. (พร.)
กลยุทธ์ที่ 1.3 การกำหนดยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอด้านแรงงานและการติดตามและประเมินผล		
กิจกรรม : ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน		
1.	โครงการรับเรื่องราวร้องทุกข์ร้องเรียน	สตป. (ศบช.)
1.1	โครงการส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน (รับเรื่องราวร้องทุกข์ร้องเรียน)	
1.2	โครงการเพิ่มสมรรถนะการตอบข้อซักถามทางโทรศัพท์สายด่วน 1506	
1.3	โครงการพัฒนาความสามารถให้บริการรับเรื่องราวร้องทุกข์กระทรวงแรงงาน	
1.4	โครงการปรับปรุงองค์ความรู้ และสนับสนุนการให้บริการประชาชนผ่านระบบ e-Smart Box	
1.5	โครงการสนับสนุนการแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชนด้านแรงงานระดับจังหวัด	
2.	การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	สนศ.(วป.)
3.	โครงการตรวจนิเทศด้านแรงงานในต่างประเทศ	สตป. (ตร)
4.	โครงการตรวจนิเทศสำนักแรงงานไทยในต่างประเทศ	สตป. (ตร)
กิจกรรม : จัดทำยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอด้านแรงงาน		
1.	โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สนศ. (พย.)
2.	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	สนศ. (พย.)
3.	โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด	สนศ. (พย.)
4.	โครงการจัดทำแผนแม่บทกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2560-2561	สนศ. (พย.)
5.	โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านแรงงาน	สนศ. (พย.)
6.	โครงการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านแรงงานโดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ	สศร. (สสร.)
7.	โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะด้านแรงงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ	สศร. (สสร.)
กิจกรรม : จัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดนโยบายด้านแรงงานระหว่างประเทศ		
1.	โครงการศึกษาความพร้อมของไทยในการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอพยพและครอบครัวของเขา	สปร. (วท.)

ลำดับ	กลยุทธ์/โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
2.	โครงการประชุมคณะกรรมการแรงงานไทย – นิวซีแลนด์ ครั้งที่ 9 (The Eigh Meeting of Thailand – New Zealand Labour Committee)	สปร. (วท.)
3.	โครงการจัดประชุมระดับภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	สปร. (วท.)
4.	โครงการประชุมคณะทำงานร่วมไทย-มาเลเซียว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน (JWG) ครั้งที่ 6	สปร. (วท.)

- เจ้าภาพหลัก :**
1. สำนักบริหารกลาง (สบก.)
 2. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพบ.)
 3. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทส.)
 4. สำนักตรวจและประเมินผล (สตป.)
 5. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (สนศ.)
 6. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สบค.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2
การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ
--------------------	--

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.			
	2558	2559	2560	2561
1. ร้อยละของผู้ได้รับการบรรจุงานจบ/การพัฒนาฝีมือ และ/หรือได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเทียบกับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่จัดส่ง	30	31	32	33
2. ร้อยละของแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง เป็นธรรมตามกฎหมายและสัญญาจ้าง	-	97	97	97
3. ร้อยละของแรงงานไทยที่มีทักษะฝีมือได้รับการส่งเสริมไปทำงานในต่างประเทศ	-	25	26	27

กลยุทธ์
<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในพื้นที่ 2. ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ

ผลผลิต/โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
1. ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ได้รับการด้านแรงงาน	สตป./สนศ./สรจ.
2. โครงการกระทรวงแรงงานพบประชาชน	สตป.
3. การส่งเสริมขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ	สปร.
4. โครงการมหกรรมด้านแรงงานเฉลิมพระเกียรติ	สตป.

ลำดับ	กลยุทธ์/โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 2.1 สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในพื้นที่		
กิจกรรม : ประสานการให้บริการด้านแรงงาน		
1.	โครงการขยายบริการด้านแรงงานสู่ประชาชนในพื้นที่โดยการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	สตป.(สบช.)
	1.1 โครงการขยายบริการด้านแรงงานสู่ประชาชนในพื้นที่ โดยการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	
	1.2 โครงการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพการให้บริการประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วมประชาชนกระทรวงแรงงาน	
	1.3 โครงการพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน	
2.	โครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	สตป.(สบช.)
กิจกรรม : จัดกิจกรรมเทิดพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี		
1.	โครงการจัดกิจกรรมสาธิตการประกอบอาชีพอิสระ ฝึกออาชีพระยะสั้น	สรจ.
กิจกรรม : จัดบริการด้านแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความปรองดอง		
1.	โครงการกระทรวงแรงงานพบประชาชน	สตป. (สภ.) /สรจ.
กิจกรรม : บริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน		
1.	ประสานราชการในส่วนภูมิภาค	สตป.(สภ./สบช.)/สรจ.
2.	เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเชิงบูรณาการ	สตป./สรจ.
3.	ดำเนินงานตามนโยบายพิเศษ	สนศ. (พย.)
	3.1 โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	สนศ. (พย.)
กิจกรรม : จ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ		
1.	โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	สนศ. (พย.)
กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ		
กิจกรรม : คุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ		
1.	โครงการจ้างนายเพื่อคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ	สปร. (สนร.)
2.	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ	สปร. (สนร.)
3.	โครงการเสริมสร้างการทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศ	สปร. (สนร.)
กิจกรรม : ขยายและรักษาตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ		
1.	โครงการเผยแพร่และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	สปร. (ปร.)

เจ้าภาพหลัก : 1. สำนักตรวจและประเมินผล (สตป.)
2. สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (สปร.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3
การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ

เป้าประสงค์	กระทรวงแรงงานสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกผลักดันให้เกิดความสำเร็จตามนโยบายเร่งด่วนและสำคัญในด้านแรงงานของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ
--------------------	--

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.			
	2558	2559	2560	2561
1. ร้อยละของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่นำข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน ค่าจ้าง รายได้และสถานการณแรงงานไปใช้ประโยชน์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	80	81	82	83
2. จำนวนข้อเสนอทางยุทธศาสตร์ที่ได้รับการยอมรับและนำไปใช้เป็นทิศทางในการบริหารแรงงานของประเทศ	1	1	1	1
3. จำนวนของประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับการบริการด้านแรงงานจากบัณฑิตแรงงาน	38,000	38,000	38,000	38,000

กลยุทธ์
1. พัฒนาระบบการจัดทำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบายเร่งด่วนและสำคัญในด้านแรงงานของรัฐ
2. พัฒนาการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลผลิต/โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพข้อมูลด้านแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	สศร.
2. โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	สนศ.
3. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้	สศป./สรจ.

ลำดับ	กลยุทธ์/โครงการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาระบบการจัดการจัดทำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบายเร่งด่วนและสำคัญ ในด้านแรงงานของรัฐ		
กิจกรรม : จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน		
1.	จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	สนศ.
กิจกรรม : สำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยข้อมูลความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ฐานข้อมูลกลางด้านตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน และร่างมาตรฐานแรงงานอาเซียน		
1.	โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ	สศร. (вр.)
2.	โครงการศึกษาวิจัยฐานข้อมูลกลางด้านตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน	สศร. (вр.)
3.	โครงการศึกษา วิจัยความต้องการแรงงานใน 5 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2560-2565) เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	สศร. (вр.)
4.	โครงการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน	สศร. (вр.)
5.	โครงการส่งเสริมสถานประกอบการให้จัดทำโครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน	สศร. (คจ.)
6.	โครงการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบ Zoning	สศร. (คจ.)
7.	การจัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ	สศร. (คจ.) สรจ.
8.	การจัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	สศร. (คจ.)/ สรจ.
9.	โครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไป แรกเข้าทำงาน) ในภาคอุตสาหกรรมทั่วประเทศ	สศร. (คจ.) สรจ.
10.	โครงการให้ความรู้ผู้ประกอบการเพื่อจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน	สศร. (คจ.)
11.	โครงการสัมมนาร่วมระหว่างคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัด	สศร. (คจ.)
12.	โครงการสัมมนาพหุภาคีเพื่อรับฟังความคิดเห็นเรื่องความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ในการนำระบบค่าจ้างลอยตัวมาใช้ในประเทศไทย	สศร. (คจ.)
กิจกรรม : จัดทำรายงานสถานการณ์และวิเคราะห์ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน		
1.	โครงการสร้างดัชนีเศรษฐกิจแรงงานและพัฒนาดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน	สศร. (ศร.)
2.	โครงการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานเป็นภาษาอังกฤษ	สศร. (ศร.)
3.	โครงการพัฒนาแบบจำลองทางเศรษฐกิจการแรงงานและการเตือนภัยด้านแรงงาน	สศร. (ศร.)

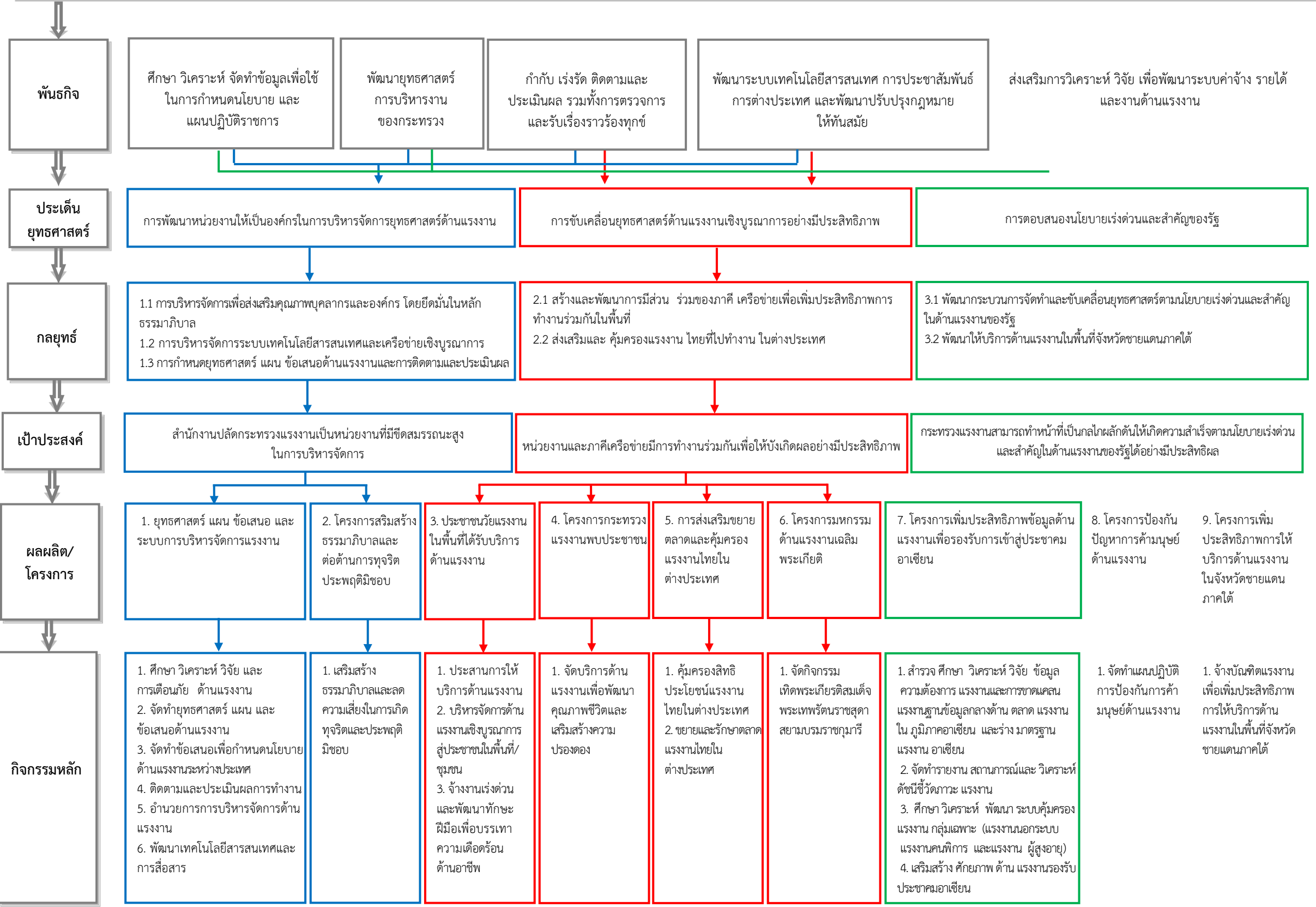
ลำดับ	กลยุทธ์/โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
กิจกรรม : เสริมสร้างศักยภาพด้านแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน		
1.	โครงการเสริมสร้างศักยภาพด้านแรงงานเพื่อเป็นประชาคมอาเซียน	สศค.(พบ.)
กิจกรรม : ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานกลุ่มเฉพาะ (แรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้สูงอายุ)		
1.	โครงการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบประจำปี	สศร.(ศภ.)
2.	โครงการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ	สศร.(ศภ.)
3.	โครงการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มเฉพาะ (แรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการและแรงงานผู้สูงอายุ)	สศร.(ศภ.)
4.	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบสู่การปฏิบัติ	สศร.(ศภ.)
5.	โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 – 2559 และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560-2564 หรือ “แผนแม่บทด้านแรงงาน	สศร.(ศภ.)
6.	จัดทำผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านแรงงานผู้สูงอายุและแผนปฏิบัติการประจำปี (ที่สอดคล้องกับมาตรการ/แนวทางการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ	สศร.(ศภ.)
7.	จัดทำผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านแรงงานผู้สูงอายุและแผนปฏิบัติการประจำปีของ รง. (ภายใต้แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545-2564 ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ.2552)	สศร.(ศภ.)
8.	โครงการส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ	สศร.(ศภ.)
9.	โครงการสัมมนาเรื่อง “ชี้แจงกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำแก่คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ของกระทรวงแรงงาน	สศร.(ศภ.)
กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภายใต้		
กิจกรรม : จัดบัณฑิตแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภายใต้		
1.	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้	สศป.(สภ.) สรจ.

- เจ้าภาพหลัก :
1. สำนักตรวจและประเมินผล (สศป.)
 2. สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน (สศร.)
 3. สำนักงานแรงงานจังหวัด (สรจ.)

**สรุปตัวชี้วัดความสำเร็จของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2561**

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	น้ำหนัก	ผลงาน ในอดีต	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.			
			2558	2559	2560	2561
1. ร้อยละของยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอ สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานด้านการจัดการแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน			85	86	87	88
2. จำนวนข้อเสนอใหม่ทางยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการทำงานของกระทรวงแรงงาน			-	-	1	2
3. ระดับความสำเร็จในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ของหน่วยงาน			-	4	5	5
4. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ			4	5	5	5
5. ร้อยละของผู้ได้รับการบรรจุงานจบ/การพัฒนาฝีมือและ/หรือได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเทียบกับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่จัดส่ง			30	31	32	33
6. ร้อยละของแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง เป็นธรรม ตามกฎหมายและสัญญาจ้าง			-	97	97	97
7. ร้อยละของแรงงานไทยที่มีทักษะฝีมือได้รับการส่งเสริมไปทำงานในต่างประเทศ			-	25	26	27
8. ร้อยละของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่นำเสนอเกี่ยวกับความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน ค่าจ้าง รายได้และสถานการณ์แรงงานไปใช้ประโยชน์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน			80	81	82	83
9. จำนวนข้อเสนอทางยุทธศาสตร์ที่ได้รับการยอมรับและนำไปใช้เป็นทิศทางการบริหารแรงงานของประเทศ			1	1	1	1
10. จำนวนประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับการบริการด้านแรงงานจากบัณฑิตแรงงาน			38,000	38,000	38,000	38,000
รวม						

วิสัยทัศน์
เป็นองค์การนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน อำนวยการให้เกิดการทำงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 4

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561) ไปสู่การปฏิบัติ นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะเป็นกระบวนการที่จะผลักดันการทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิธีการทำงาน ดังนั้น การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ จะต้องสร้างความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการยอมรับและมีส่วนร่วม พร้อมทั้งจะนำแนวทางแผนงาน โครงการนั้นไปดำเนินการได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและวิธีการปฏิบัติงานของตน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการระดมกำลัง แสวงหาการสนับสนุน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติและสร้างความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ จึงได้กำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติโดยสังเขป ดังนี้

1. การเตรียมหน่วยงานให้เกิดความพร้อม

- 1.1 ผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอ
- 1.2 สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนและประเด็นยุทธศาสตร์ ให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบ มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนอย่างกว้างขวาง โดยจัดเวทีสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ให้กับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกภาคส่วน ให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตน ที่จะสนับสนุนดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561) เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
- 1.3 ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561) และดำเนินการตามแผน มีการกำกับติดตาม รวมทั้งสามารถประเมินผลงานของหน่วยงานตามแผน ฯ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งให้มีการเชื่อมโยงผลงานตามยุทธศาสตร์สู่การประเมินผล
- 1.4 ผลักดันระบบงบประมาณและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้สอดคล้องกับแนวทางของแผนงาน/โครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก
- 1.5 มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องผ่านสื่อภายในองค์กร และผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นและขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนากลไกสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ

2.1 สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภาครัฐ ภาคเอกชน/ผู้ประกอบการ ภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและประเด็นยุทธศาสตร์

2.2 สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน และมีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ไปสู่สำนัก/กอง/กลุ่มงาน/พื้นที่ และระดับบุคคล รวมทั้งมีระบบจูงใจให้ทุกคนประเมินการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการแปลงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด จากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน ตลอดจนบุคลากรทุกคนในองค์กร

2.3 กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการให้ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์กับระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการดำเนินงาน

2.4 กำหนดวิธีประสานความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน และแบ่งขอบเขตภาระงานโดยระบุผู้รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนเพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน การก้าวก่าย และการเกี่ยงงานระหว่างกัน และหาจุดเชื่อมโยงระหว่างงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของทุกหน่วยงาน โดยการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในรูปคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่มีองค์ประกอบจากผู้บริหารภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงร่วมอยู่ด้วย หรือกรณีที่จะต้องได้รับความร่วมมือในการทำงานจากหน่วยงานแรงงานระหว่างประเทศ จะดำเนินการประสานความร่วมมือโดยการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างหน่วยงาน (MOU) หนังสือราชการ การประชุมร่วมกัน เพื่อให้มีการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย

2.5 ถ่ายทอดแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการ โดยนำกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานมาแปลงเป็นแผนงาน/โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการบูรณาการแผนงาน/โครงการให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยในกระบวนการวางแผนได้มีการหารือกับหน่วยงานเจ้าภาพหลักในการกำหนดค่าเป้าหมายและแผนงาน/โครงการรองรับในเบื้องต้นไว้แล้ว รายละเอียดตามภาคผนวก

2.6 การติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้จากการดำเนินแผนปฏิบัติงาน/โครงการ ว่าสามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ รวมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. การพัฒนากลไก กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน

3.1 สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

3.2 นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3.3 สร้างมาตรการเร่งรัด หากมีโครงการที่ดำเนินการช้ากว่าที่กำหนด และตรวจสอบคุณภาพ และการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

3.4 พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัดแก่บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

3.5 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน/โครงการและการติดตามประเมินผลให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบัน ตรงกับความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเชื่อมโยงสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

3.6 กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าตามประเด็นยุทธศาสตร์เป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส พร้อมทั้งให้แต่ละหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนฯ เพื่อนำสู่การตัดสินใจของผู้บริหารทุก ๆ เดือน (ในการประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

3.7 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานให้บุคลากร/ผู้สนใจทราบอย่างต่อเนื่อง

4. การพัฒนากลไกในการประเมินผล

การติดตามประเมินผล เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน มีกรอบการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 กำหนดแผนการติดตาม กำกับ และประเมินผลแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2558 – 2561 โดยมีการสร้างตัวชี้วัดผลสำเร็จที่มีความชัดเจน

4.2 การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาของโครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อผู้บริหารให้ได้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ รวมทั้งส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม

4.3 การประเมินผล

1) กำหนดวิธีการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นการประเมินผล ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แหล่งข้อมูล พร้อมทั้งระยะเวลาการ

ประเมินผล ซึ่งต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับหน่วยงานผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลสำคัญที่ต้องการใช้ในการประเมิน รวมทั้งข้อมูลปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน

2) จัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลผล วิเคราะห์ เปรียบเทียบว่า ผลผลิต/กิจกรรม/โครงการประจำปีประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ปัจจัยใดที่ทำให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และผลผลิต/กิจกรรม/โครงการประจำปีตอบสนองหรือสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์หรือไม่เพียงใด การวิเคราะห์อาจเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

3) สรุปผลการประเมิน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำเสนอผลการประเมินให้ที่ประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรับทราบ

5. หน่วยงานรับผิดชอบในการประเมินผล

กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ รวมทั้งคณะทำงานฯ หรือหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ประเมินจากภายนอก ที่ได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงแรงงาน

บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2555 – 2558.

กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก, 2555.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2557 – 2560).

กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก, 2555.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559).

กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิชการพิมพ์ จำกัด, 2554.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล. รายงานผลการดำเนินงานสำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2556. (เอกสารอัดสำเนา)

สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน. สถานการณ์และการเตือนภัยด้านแรงงาน
ปี 2556. (เอกสารอัดสำเนา)

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1

โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561)

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	
			กิจกรรมหลัก อำนาจการการบริหาร จัดการด้านแรงงาน	1. โครงการฝึกอบรม ข้าราชการใหม่กระทรวง แรงงาน	เชิงปริมาณ - จำนวนข้าราชการใหม่ที่เข้ารับ การฝึกอบรมโครงการฝึกอบรม ข้าราชการใหม่กระทรวงแรงงาน	14	20	20	20	200,000	220,000	240,000	260,000	สบค.(พบ.)
				2. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหาร แรงงานระดับกลาง	เชิงปริมาณ ร้อยละของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การ ประเมินการฝึกอบรม	93	96	99	99	2,200,000	2,300,000	2,400,000	2,500,000	สบค.(พบ.)
				3. การดำเนินการตาม แผนการจัดการความรู้ สป.รง.	เชิงปริมาณ ร้อยละของกิจกรรมที่ ดำเนินการสำเร็จตามแผนฯ	60	70	80	90	2,000,000	3,000,000	4,000,000	5,000,000	สบค.(พบ.)
				4. โครงการฝึกอบรม ภาษาอังกฤษเพื่อสู่ ประชาคมอาเซียน	เชิงปริมาณ ร้อยละของข้าราชการใน สังกัด สป.รง.ที่ได้เข้ารับ การฝึกอบรม	-	80	85	85	-	800,000	900,000	1,000,000	สบค.(พบ.)
				5. การฝึกอบรมตาม แผนเส้นทางการ ฝึกอบรมพัฒนาระยะ ยาวในสายงาน นักวิชาการแรงงาน (TRAINING ROAD MAP : TRM)	เชิงปริมาณ จำนวนข้าราชการในสาย งานนักวิชาการแรงงานที่ เข้ารับการอบรมตาม หลักสูตรตามแผนเส้นทาง การฝึกอบรมพัฒนาระยะ ยาวในสายงานนักวิชาการ แรงงาน	-	180	180	180	-	3,200,000	3,600,000	3,600,000	สบค.(พบ.)
				6. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหาร แรงงานระดับสูง	เชิงปริมาณ ร้อยละของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การ ประเมินการฝึกอบรม	93	96	99	99	2,200,000	2,300,000	2,400,000	2,500,000	สบค.(พบ.)
				7. การจัดทำ/พัฒนา ระบบฐานข้อมูลการ พัฒนาบุคลากร สป.รง	เชิงปริมาณ จำนวนระบบที่จัดทำหรือ พัฒนา	1	1	1	1	800,000	400,000	400,000	400,000	สบค.(พบ.)
				8. ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านแรงงาน ปี 2558- 2561	- จำนวนกฎหมายที่ผ่าน การพิจารณาเสร็จสิ้น	7	7	7	7	792,000	792,000	792,000	792,000	สบค.(กม.)

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน	
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561		
				9. โครงการปรับปรุง ส่วนราชการระดับกรม	จำนวนส่วนราชการที่ได้มี การปรับปรุงโครงสร้างให้ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ หรือบริบทในสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป	5 กรม / 1 สถาบัน	2 กรม	1 กรม	-	297,822	300,000	300,000	300,000	กทพ.	
				10. โครงการจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้า ในสาขาอาชีพ (Career Path)	เชิงปริมาณ 1. จำนวนยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอ เชิงคุณภาพ 1. ร้อยละของยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอที่ผ่านความ เห็นชอบจากผู้บริหาร	1	-	-	-	297,822	300,000	300,000	300,000	สบค.(วอ.)	
				11. โครงการทบทวน แผนกลยุทธ์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	เชิงปริมาณ จำนวนแผนกลยุทธ์ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล เชิงคุณภาพ จำนวนแผนฯ ที่ผู้บริหาร ให้ความเห็นชอบ	1	-	-	-	-	-	-	-	-	สบค.(วอ.)
				12. โครงการวางแผน บริหารกำลังคนเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุ ข้าราชการของ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	เชิงปริมาณ จำนวนแผนบริหาร กำลังคนเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ ข้าราชการของ สบ.รง. เชิงคุณภาพ จำนวนแผนฯ ที่ผู้บริหาร ให้ความเห็นชอบ										สบค.(วอ.)
				13. โครงการเสริมสร้างและ พัฒนาให้ผู้ได้บังคับ บัญชา มีวินัย	เชิงปริมาณ จำนวนครั้งในการจัดโครงการ เสริมสร้างและพัฒนาให้ ผู้ได้บังคับบัญชา มีวินัย	1	1	1	1	100,000	100,000	100,000	100,000	สบค.(วน.)	

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	
			กิจกรรมหลัก เสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยง ในการเกิดการทุจริต ประพฤติมิชอบ		เชิงปริมาณ จำนวนเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วม กิจกรรมเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลและต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชัน เชิงคุณภาพ ร้อยละของบุคลากรไม่ ประพฤติผิดวินัยข้าราชการ	280	-	-	-	2,101,400	-	-	-	
				1. โครงการเสริมสร้าง และพัฒนาความรู้ด้าน การต่อต้านทุจริต คอร์รัปชันให้แก่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	จำนวนข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่เข้าร่วมโครงการ	80	80	80	80	771,400	800,000	800,000	800,000	ศปท.
				2. การเสริมสร้างองค์ ความรู้ระเบียบ กฎหมาย บัญชี และพัสดุ		1 ครั้ง	-	-	-	-	-	-	-	คพ.
3. การลด ความเหลื่อมล้ำ ของสังคม และการสร้าง โอกาสการ เข้าถึงบริการ ของรัฐ	แรงงานทั้งในและ นอกระบบได้รับ การคุ้มครอง ตามกฎหมาย เพิ่มขึ้น	เป้าหมายการ ให้บริการฯ ยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอ สามารถนำไปใช้ ในการดำเนินงาน ด้านการจัดการ แรงงานของ หน่วยงานใน สังกัดกระทรวง แรงงาน		ผลผลิต ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหาร จัดการแรงงาน	เชิงปริมาณ - จำนวนยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอ เชิงคุณภาพ - ร้อยละของยุทธศาสตร์แผน ข้อเสนอที่ผ่านความเห็นชอบ จากผู้บริหาร เชิงเวลา - สัดส่วนที่ใช้จริงในการพัฒนา ยุทธศาสตร์ แผนและ ข้อเสนอต่อระยะเวลาที่กำหนด	30	32	34	36	-	-	-	-	
						80	82	84	86	-	-	-	-	
						95	97.5	100	100	-	-	-	-	

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	
		<u>ตัวชี้วัดเป้าหมาย</u> ร้อยละ 85 ของ ยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอ สามารถนำไปใช้ ในการดำเนินงาน ด้านการจัดการ แรงงานของ หน่วยงานใน สังกัดกระทรวง แรงงาน			<u>เชิงต้นทุน</u> - สัดส่วนค่าใช้จ่ายจริงต่อ ค่าใช้จ่ายตามแผน	94	94.5	95	95.5	-	-	-	-	
			<u>กลยุทธ์ที่ 1.2</u> การบริหารจัดการระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและ เครือข่ายเชิงบูรณาการ <u>กิจกรรมหลัก</u> ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และการเตือนภัยด้าน แรงงาน	1. โครงการจ้างที่ ปรึกษาเพื่อจัดทำแผน แม่บทเทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสารของกระทรวง แรงงาน พ.ศ.2559- 2563	- มีแผนแม่บทเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559-2563 - มีแผนแม่บทเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559-2563 - มีแผนปฏิบัติการ เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	3 แผน	-	-		-	-	-	ศทส. (ผส.)	
				2. โครงการเสริม สมรรถนะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศแก่ บุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	จำนวนบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานที่ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	135 คน	210 คน	210 คน	210 คน	199,200	317,100	317,100	317,100	ศทส. (ผส.)

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	
				3. บริการสื่อสารและ โทรคมนาคมของ สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	- มีระบบเครือข่ายสื่อสาร ข้อมูล สป.รง. ที่สามารถใ้ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	26,279,000	26,279,000	26,279,000	26,279,000	ศทส. (บค.)
				4. จ้างเหมาบำรุงรักษา ระบบคอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์เครือข่ายและ อุปกรณ์ระบบความมั่นคง ปลอดภัยของ ห้องปฏิบัติการของ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	- จำนวนครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์และเครือข่าย ที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษา ให้สามารถใช้งานได้ ตามปกติ	1,796	2,870	3,209	2,661	9,698,400	17,754,613	18,087,194	17,759,312	ศทส. (บค.)
				5. จ้างเหมาบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศเพื่อ การประชาสัมพันธ์และ ติดต่อสื่อสาร (ระบบ อินเทอร์เน็ต) และระบบ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	- มีระบบงานสารสนเทศที่ ได้รับการดูแลบำรุงรักษาให้ สามารถใช้งานได้ปกติอย่าง มีประสิทธิภาพพร้อม ให้บริการประชาชนและ เจ้าหน้าที่ภาครัฐ	3	3	3	3	1,100,000	1,210,000	1,331,000	1,464,100	ศทส. (บค.)
				6. โครงการจัดหา ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เพื่อทดแทนในหน่วยงาน ภายในประเทศของ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน	- จำนวนครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์ที่ได้รับจัดสรร ทดแทนของหน่วยงาน	455	1,113	616	704	5,608,000	13,798,500	8,228,800	8,629,600	ศทส. (บค.)
				7. โครงการจัดหาเครื่อง คอมพิวเตอร์แม่ข่าย ทดแทนของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	- จำนวนเครื่อง คอมพิวเตอร์แม่ข่ายที่ได้รับ การจัดสรรทดแทนของ หน่วยงาน	-	19	-	-	-	19,395,000	-	-	ศทส. (บค.)

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	
				3. โครงการตรวจนิเทศ ด้านแรงงานในประเทศ	เชิงปริมาณ จำนวนครั้งในการตรวจ นิเทศด้านแรงงานใน ประเทศ	182 ครั้ง	182 ครั้ง	182 ครั้ง	182 ครั้ง	2,700,000	2,900,000	3,100,000	3,400,000	สตป. (ตร.)
				4. โครงการตรวจนิเทศ สำนักงานแรงงานไทยใน ต่างประเทศ	เชิงปริมาณ จำนวนครั้งในการตรวจ นิเทศด้านแรงงานใน ประเทศ	6 ครั้ง	6 ครั้ง	6 ครั้ง	6 ครั้ง	1,525,000	1,600,000	1,700,000	1,800,000	สตป. (ตร.)
			กิจกรรมหลัก จัดทำยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอด้าน แรงงาน	1. โครงการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	เชิงปริมาณ จำนวนแผนยุทธศาสตร์ฯ	1	1	1	1	313,000	313,000	313,000	313,000	สนศ. (พย.)
				2. โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อสร้าง ความรู้ความเข้าใจใน การถ่ายทอด ยุทธศาสตร์ไปสู่การ ปฏิบัติ	เชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อสร้าง ความรู้ความเข้าใจในการ ถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่ การปฏิบัติ	100	100	100	100	320,200	320,200	320,200	320,200	สนศ. (พย.)
				3. โครงการทบทวนและ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานระดับ จังหวัด	เชิงปริมาณ จำนวนแผนยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานระดับจังหวัด	75	75	75	75	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	สนศ. (พย.)
				4. โครงการจัดทำแผน แม่บทกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2560-2561	เชิงปริมาณ จำนวนแผนแม่บทด้าน แรงงาน	-	1	-	-	-	2,500,000	-	-	สนศ. (พย.)

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	
				5. โครงการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ชาติด้าน แรงงาน	เชิงปริมาณ จำนวนยุทธศาสตร์ด้าน แรงงาน	1	-	-	-	400,000	-	-	-	สนศ. (ทพ.)
				6. โครงการจัดทำ ข้อเสนอเชิงนโยบาย ด้านแรงงานโดยสภาที่ ปรึกษาเพื่อพัฒนา แรงงานแห่งชาติ	เชิงปริมาณ จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย ด้านแรงงาน	2	2	2	2	1,110,000	1,603,100	1,343,100	1,763,410	สศร. (สสร.)
				7. โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อ จัดทำข้อเสนอแนะด้าน แรงงานของสภาที่ ปรึกษาเพื่อพัฒนา แรงงานแห่งชาติ	จำนวนเรื่องที่ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย	1	1	1	1	300,000	300,000	300,000	300,000	สศร. (สสร.)
			กิจกรรมหลัก จัดทำข้อเสนอเพื่อ กำหนดนโยบายด้าน แรงงานระหว่างประเทศ	1. โครงการศึกษาความ พร้อมของไทยในการเข้า เป็นภาคีอนุสัญญา สหประชาชาติว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน อพยพและครอบครัว ของเขา	เชิงปริมาณ จำนวนครั้งในการประชุม	-	1 ครั้ง	-	-	-	2,200,000	-	-	สปร. (วท.)
					เชิงคุณภาพ ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินโครงการศึกษาความ พร้อมของไทยในการเข้า เป็นภาคีอนุสัญญา สหประชาชาติว่าด้วยการ คุ้มครองแรงงานอพยพและ ครอบครัวของเขา	-	ระดับ 5	-	-	-	-	-	-	

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	
				2.โครงการประชุม คณะกรรมการแรงงาน ไทย-นิวซีแลนด์ ครั้งที่ 9 (the high meeting of Thailand-New Zealand labour committee)	เชิงปริมาณ จำนวนครั้งในการประชุม คณะกรรมการแรงงานไทย- นิวซีแลนด์ ครั้งที่ 9	-	-	1 ครั้ง	-	-	-	750,000	-	สปร.(วท.)
					เชิงคุณภาพ ระดับความสำเร็จในการจัด ประชุมคณะกรรมการ แรงงานไทย-นิวซีแลนด์ ครั้งที่ 9	-	-	ระดับ 5	-	-	-	-	-	-
				3. โครงการจัดประชุม ระดับภูมิภาคเอเชียและ แปซิฟิกขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ	เชิงปริมาณ - จำนวนครั้งในการจัด ประชุม	-	1 ครั้ง	-	-	-	1,135,000	-	-	สปร.(วท.)
					เชิงคุณภาพ - ระดับความสำเร็จใน การจัดประชุมระดับ ภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ	-	ระดับ 5	-	-	-	-	-	-	
				4. โครงการประชุม คณะทำงานร่วมไทย- มาเลเซียว่าด้วยความ ร่วมมือด้านแรงงาน (JWG) ครั้งที่ 6	เชิงปริมาณ - จำนวนครั้งในการจัด ประชุมคณะทำงานฝ่าย ไทยเพื่อเตรียมการประชุม ฯ/ประชุมคณะทำงาน ร่วมมือไทย - มาเลเซียว่า ด้วยความร่วมมือด้าน แรงงาน (JWG)	-	-	2 ครั้ง	-	-	-	500,000	-	สปร.(วท.)
					เชิงคุณภาพ - ระดับความสำเร็จใน การจัดประชุมคณะทำงาน ร่วมไทย-มาเลเซียว่าด้วย ความร่วมมือด้านแรงงาน (JWG) ครั้งที่ 6	-	-	ระดับ 5	-	-	-	-	-	

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	
					เชิงคุณภาพ - ร้อยละของผู้เข้าร่วม โครงการมีความสุขและ ความพึงพอใจ	80	-	-	-	-	-	-	-	
			กิจกรรมหลัก จัดบริการด้านแรงงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความ ปรองดอง	โครงการกระทรวง แรงงานพบประชาชน	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ได้รับบริการด้าน แรงงาน	100,000 คน	-	-	-	18,880,000	-	-	-	สรจ./สภ
		ตัวชี้วัดเป้าหมาย จำนวนประชาชนวัย แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจสิทธิ หน้าที่ตามระบบ ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์เป็น ประมุข 100,000 คน												
			กิจกรรมหลัก ประสานการให้บริการ ด้านแรงงาน	1. โครงการขยายบริการ ด้านแรงงานสู่ประชาชน ในพื้นที่โดยการจัดตั้ง ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน										สตป. (สบช.)
				1.1 โครงการขยาย บริการด้านแรงงานสู่ ประชาชนในพื้นที่ โดย การจัดตั้งศูนย์บริการ ร่วมกระทรวงแรงงาน	- จำนวนศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงานที่จัดตั้ง	7	-	5	5	1,260,000	-	900,000	900,000	สตป. (สบช.)

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	
				1.2 โครงการพัฒนา ศักยภาพและคุณภาพ การให้บริการประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	- จำนวนบุคลากรกลุ่ม เป้าหมายเข้ารับการ ฝึกอบรมตามโครงการฯ	152	170	180	190	568,000	711,700	741,150	770,600	สตป. (ศบช.)
				1.3 โครงการพัฒนา ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการ ให้บริการประชาชน	เชิงปริมาณ - จำนวนศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงานได้รับการ พัฒนา	67	67	72	77	4,982,450	17,441,660	20,543,960	23,646,260	สตป. (ศบช.)
					- จำนวนประชากรวัย แรงงานที่ขอรับบริการข้อมูล ข่าวสารด้านแรงงาน ณ ศูนย์บริการร่วมกระทรวง แรงงาน	247,000	268,000	273,000	293,000	-	-	-	-	
					เชิงคุณภาพ - จำนวนประชากรวัย แรงงานที่ขอรับบริการรับ เรื่องส่งต่อและงานบริการ เบ็ดเสร็จ ณ ศูนย์บริการ ร่วมกระทรวงแรงงาน	148,200	160,800	163,800	175,800	-	-	-	-	
					- ร้อยละความพึงพอใจ ของประชาชนวัยแรงงาน ที่มาขอรับบริการ ณ ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	86	87	88	89	-	-	-	-	
				2. โครงการพัฒนา ศักยภาพศูนย์บริการ ร่วมกระทรวงแรงงานใน พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	เชิงปริมาณ จำนวนศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงานที่รับ การพัฒนาฯ	-	4	-	-	-	302,598	-	-	สตป. (ศบช.)

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน	
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561		
					เชิงคุณภาพ ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้มาขอรับบริการ ณ ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงานในเขต พื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ	-	85	-	-	-	-	-	-		
			กิจกรรมหลัก บริหารจัดการด้าน แรงงานเชิงบูรณาการสู่ ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	1. ประสานราชการใน ส่วนภูมิภาค 1.1 การประชุมเชิง ปฏิบัติการบูรณาการ ภารกิจของกระทรวง แรงงานสู่ประชาชน	ครั้ง คน	1 ครั้ง 90 คน	- -	- -	- -	966,700	- -	- -	- -	สภ.	
				1.2 บริหารจัดการ ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	ครั้ง คน	3,603 ครั้ง 157 คน					1,820,900	-	-	-	ศบช./สรจ.
				2. เพิ่มประสิทธิภาพ การให้บริการเชิงบูรณา การ 2.1 เพิ่มประสิทธิภาพ การให้บริการเชิงบูรณา การส่งเสริมความ ร่วมมือและติดตามผล การจัดบริการด้าน แรงงานในพื้นที่/ชุมชน 2.2 ให้บริการประชาชน ด้านแรงงาน โดย ศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	จำนวนคน	67,470	-	-	-	10,347,950	-	-	-	-	สศป./สรจ.
					จำนวนคน	10,030	-	-	-	3,161,550	-	-	-	ศบช./สรจ.	

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	
				3.ดำเนินงานตาม นโยบายพิเศษ	จำนวนครั้ง									
				3.1 โครงการรณรงค์ และป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด	1 ครั้ง	-	-	-	-	12,280,000	-	-	-	สนศ. (พย.)
			กิจกรรมหลัก จ้างงานเร่งด่วนและ พัฒนาฝีมือเพื่อบรรเทา ความเดือดร้อนด้าน อาชีพ	1. โครงการจ้างงาน เร่งด่วนและพัฒนา ฝีมือเพื่อบรรเทาความ เดือดร้อนด้านอาชีพ	เชิงปริมาณ จำนวนประชาชนวัย แรงงานที่ให้บริการด้าน แรงงาน	20,144 คน	-	-	-	96,000,000	-	-	-	สนศ. (พย.)
2. การรักษา ความมั่นคงของ รัฐและการ ต่างประเทศ	แรงงานไทยใน ต่างประเทศได้รับ ผลประโยชน์ที่ เป็นธรรม	เป้าหมายฯ แรงงานไทยใน ต่างประเทศได้รับ การส่งเสริมและ ปฏิบัติอย่าง ถูกต้อง เป็นธรรม ตามกฎหมายและ สัญญาจ้าง ตัวชี้วัดเป้าหมายฯ 1. ร้อยละ 97 ของ แรงงานไทยใน ต่างประเทศที่รับการ ปฏิบัติอย่าง ถูกต้อง เป็นธรรม ตามกฎหมายและ สัญญาจ้าง 2. ร้อยละ 25 ของ แรงงานไทยที่มี ทักษะฝีมือ ได้รับ การส่งเสริมไป ทำงานใน ต่างประเทศ	กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมและคุ้มครอง แรงงานไทยไปทำงานใน ต่างประเทศ	ผลผลิต การส่งเสริมขยายตลาด และคุ้มครองแรงงาน ไทยในต่างประเทศ	เชิงปริมาณ 1. จำนวนแรงงานไทยใน ต่างประเทศได้รับการ คุ้มครองสิทธิประโยชน์ 2. จำนวนข้อตกลง ข้อเสนอที่ได้เจรจาร่วมกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เชิงคุณภาพ 1. ร้อยละของเรื่องร้องทุกข์ ที่ได้รับคำแนะนำปรึกษา และช่วยเหลือตามขั้นตอน 2. ร้อยละของข้อตกลง ข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารให้ ความเห็นชอบให้หน่วยงาน ในสังกัดนำไปปฏิบัติ	330,000	340,000	350,000	350,000	-	-	-	-	สปร. (ปร.)
						2	3	4	4	-	-	-	-	สปร. (ปร.)
			75	75.5	76	76	-	-	-	-	สปร. (ปร.)			
			90	91.5	92	92	-	-	-	-	สปร. (ปร.)			
			กิจกรรมหลัก คุ้มครองสิทธิประโยชน์ แรงงานไทยใน ต่างประเทศ	กิจกรรมรอง 1. คุ้มครองแรงงานไทย ในต่างประเทศ	เชิงปริมาณ จำนวนแรงงานไทยใน ต่างประเทศที่ได้รับการ คุ้มครองสิทธิประโยชน์	330,000	340,000	350,000	350,000	-	-	-	-	สปร. (สนร.)

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	
				1. โครงการจ้างนาย เพื่อคุ้มครองแรงงาน ไทยในต่างประเทศ	เชิงปริมาณ จำนวนแรงงานไทยได้รับ ความช่วยเหลือให้ ค่าปรึกษาด้านคดีความ	15	15	15	15	3,550,000	-	-	-	สปร. (สนร.)
				2. โครงการพัฒนา คุณภาพชีวิตแรงงาน ไทยในต่างประเทศ	เชิงปริมาณ จำนวนประเทศที่ดำเนิน โครงการเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตแรงงานไทยใน ต่างประเทศ	2	2	2	2	1,500,000	-	-	-	สปร. (สนร.)
				3. โครงการเสริมสร้าง การทำงานของแรงงาน ไทยในต่างประเทศ	จำนวนประเทศที่ดำเนิน โครงการเสริมสร้างการ ทำงานของแรงงานไทยใน ต่างประเทศ	7	7	7	7	4,500,000	-	-	-	สปร. (สนร.)
			กิจกรรมหลัก ขยายและรักษา ตลาดแรงงานไทย ในต่างประเทศ	กิจกรรมรอง ขยายและรักษา ตลาดแรงงานไทย ในต่างประเทศ	เชิงปริมาณ จำนวนข้อตกลง ข้อเสนอที่ ได้เจรจาร่วมกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	2	3	4	4	-	-	-	-	สปร. (ปร.)
				1 โครงการเผยแพร่และ ขยายตลาดแรงงานไทย ในต่างประเทศ	เชิงปริมาณ 1. จำนวนครั้งที่คณะ ผู้บริหารเดินทางไปส่งเสริม ขยายตลาดแรงงานใน ต่างประเทศ	5	5	5	5	6,398,200	-	-	-	สปร. (ปร.)
					2. จำนวนข้อตกลง ข้อเสนอ ที่ได้เจรจาร่วมกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3	4	5	5	-	-	-	-	สปร. (ปร.)

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	
				2. โครงการศึกษาวิจัย ฐานข้อมูลกลางด้าน ตลาดแรงงานใน ภูมิภาคอาเซียน	จำนวนเรื่อง	1 เรื่อง	-	-	-	2,407,000	-	-	-	สศร. (วร.)
				3. โครงการศึกษาวิจัย ความต้องการแรงงาน ใน 5 เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2560- 2565) เพื่อรองรับ ประชาคมอาเซียน	จำนวนเรื่อง	-	1 เรื่อง	-	-	-	2,285,000	-	-	สศร. (วร.)
				4. โครงการสัมมนา เครือข่ายการวิจัยด้าน แรงงาน	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ให้บริการระบบ ฐานข้อมูลงานวิจัยด้าน แรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 เชิงคุณภาพ กระทรวงแรงงานมี ฐานข้อมูลกลางด้าน ตลาดแรงงานในภูมิภาค อาเซียน	1	1	1	1	147,500	162,500	178,475	193,475	สศร. (วร.)
				5. โครงการส่งเสริมสถาน ประกอบการให้จัดทำ โครงสร้างค่าจ้าง ภาคเอกชน	เชิงปริมาณ จำนวนข้อเสนอเกี่ยวกับ ค่าจ้างและรายได้	-	1	-	-	-	2,200,000	-	-	สศร. (คจ.)
				6. โครงการศึกษาความ เหมาะสมและความ เป็นไปได้ในการกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบ Zoning	เชิงปริมาณ จำนวนข้อเสนอเกี่ยวกับ ค่าจ้างและรายได้.	-	-	1	-	-	-	2,500,000	-	สศร. (คจ.)

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	
				7. การจัดทำข้อเสนอ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำทั่วประเทศ	เชิงปริมาณ จำนวนข้อเสนอแนะ	1 76	1 76	1 76	1 76	1,283,500 6,672,800	4,614,300 8,724,800	2,293,700 6,672,800	2,293,700 6,672,800	สศร. (คจ.) สรจ.
				8. การจัดทำข้อเสนอ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ ตามสาขาอาชีพ	เชิงปริมาณ จำนวนข้อเสนอแนะ ตามสาขาอาชีพ	1 76	1 76	1 76	1 76	1,080,000 323,000	1,942,600 2,212,500	1,942,600 2,212,500	1,942,600 2,212,500	สศร. (คจ.) สรจ.
				9. โครงการสำรวจ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของ แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้า ทำงาน) ในภาค อุตสาหกรรมทั่วประเทศ	เชิงปริมาณ จำนวนตัวอย่างที่สำรวจ	600 24,380	660 26,810	725 29,490	800 32,430	72,000 2,925,600	104,000 4,515,500	113,750 4,515,500	125,000 4,515,500	สศร. (คจ.) สรจ.
				10. โครงการให้ความรู้ ผู้ประกอบการเพื่อ จัดทำโครงสร้างค่าจ้าง เงินเดือน	เชิงปริมาณ จำนวนครั้ง	1	1	1	1	167,400	167,400	167,400	167,400	สศร. (คจ.)
				11. โครงการสัมมนา ร่วมระหว่าง คณะกรรมการ พิจารณาอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำจังหวัด	เชิงปริมาณ จำนวนครั้ง	-	1	1	1	-	3,543,000	3,543,000	3,543,000	สศร. (คจ.)
				12. โครงการสัมมนาพหุ ภาคีเพื่อรับฟังความ คิดเห็นเรื่องความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการ นำระบบค่าจ้างลอยตัวมา ใช้ในประเทศไทย	เชิงปริมาณ จำนวนครั้ง	1	-	-	-	933,700	-	-	-	สศร. (คจ.)

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	
			กิจกรรมหลัก จัดทำรายงานสถานการณ์ และวิเคราะห์ดัชนีชี้วัด ภาวะแรงงาน	1 โครงการสร้างดัชนี เศรษฐกิจแรงงานและ พัฒนาดัชนีชี้วัดภาวะ แรงงาน	เชิงปริมาณ 1.1 แบบสำรวจข้อมูล สถานประกอบการและลูกจ้าง เพื่อใช้ประกอบการและ ลูกจ้างเพื่อใช้ประกอบการ สร้างดัชนีเศรษฐกิจแรงงาน ระดับประเทศและระดับพื้นที่	-	-	1	-	0	0	6,000,000	-	สศร. ศร.
					1.2 ตัวแบบการพยากรณ์ ทิศทางการตลาดแรงงานด้วย ชุดข้อมูลดัชนีเศรษฐกิจ แรงงานจากการสำรวจใน ระดับประเทศ	-	-	1	-	-	-	-	-	
					1.3 ตัวแบบพยากรณ์จาก การพัฒนาดัชนีตัวชี้วัด แรงงานระดับพื้นที่จังหวัด	-	-	1	-	-	-	-	-	
					1.4 ดัชนีเศรษฐกิจแรงงาน	-	-	1	-	-	-	-	-	
					1.5 ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน จังหวัดที่ได้รับการคัดเลือก อย่างเหมาะสม	-	-	1	-	-	-	-	-	
					1.6 คู่มือการสร้างและ พัฒนาดัชนีเศรษฐกิจ แรงงานพร้อมแบบสำรวจ และวิธีการสร้างดัชนี เศรษฐกิจแรงงานและวิธี พยากรณ์ที่เหมาะสม	-	-	1	-	-	-	-	-	
					1.7 อบรมข้าราชการที่ เกี่ยวข้องในส่วนกลางและ เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงาน จังหวัด 76 จังหวัด เพื่อให้ มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้าง/พัฒนา ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน	-	-	1	-	-	-	-	-	
					1.8 คู่มือการสร้าง/พัฒนา ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานใน ระดับพื้นที่ เพื่อนำไปสู่การ ทบทวน/ปรับปรุง/พัฒนา ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานในปี ต่อไป	-	-	1	-	-	-	-	-	

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	
					1.9 คู่มือการติดตามผลการ สร้าง/พัฒนาดัชนีชี้วัดภาวะ แรงงาน	-	-	1	-	-	-	-	-	
				2. โครงการจัดทำ รายงานสถานการณ์ แรงงานเป็น ภาษาอังกฤษ	เชิงปริมาณ - จำนวนรายงาน สถานการณ์แรงงาน ภาษาอังกฤษ (ฉบับ)	-	-	5	-	-	-	400,000	-	สศร. ศร.
				3.โครงการพัฒนาแบบ จำลองทางเศรษฐกิจการ แรงงานและการเตือนภัย ด้านแรงงาน	เชิงปริมาณ - จำนวนแบบจำลอง เศรษฐกิจการแรงงาน	-	-	1	-	-	-	5,000,000	-	สศร. ศร.
			กิจกรรมหลัก เสริมสร้างศักยภาพ ด้านแรงงานรองรับ ประชาคมอาเซียน	1.โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพแรงงาน รองรับประชาคม อาเซียน	เชิงปริมาณ การเสริมสร้างศักยภาพ แรงงานรองรับประชาคม อาเซียน	3	-	-	-	3,320,000	-	-	-	สพค. (พบ.)
			กิจกรรมหลัก ศึกษา วิเคราะห์พัฒนา ระบบคุ้มครองแรงงาน กลุ่มเฉพาะ (แรงงานนอก ระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้สูงอายุ)	1. โครงการขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์การ บริหารจัดการแรงงาน นอกระบบและ ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติ การส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอก ระบบประจำปี	เชิงปริมาณ จำนวนผลและแผนปฏิบัติ การส่งเสริม คุ้มครองและ พัฒนาแรงงานนอกระบบ ประจำปี	1	1	1	1	50,000	50,000	50,000	50,000	สศร. (ศภ.)
				2. โครงการศึกษาวิจัย เพื่อหารูปแบบและ แนวทางที่เหมาะสมใน การจัดตั้งองค์กร แรงงานนอกระบบ	เชิงปริมาณ มีรูปแบบองค์กรแรงงาน นอกระบบ ที่ได้จากการ ศึกษาวิจัย	-	1	1	1	1	300,000	-	-	สศร. (ศภ.)
				3. โครงการบริหาร จัดการแรงงานกลุ่ม เฉพาะ (แรงงานนอก ระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้สูงอายุ)	เชิงปริมาณ จำนวนจังหวัดที่ดำเนินการ ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการแรงงาน นอกระบบสู่การปฏิบัติ	30 จว.	75 จว.	76 จว.	76 จว.	6,000,000	14,500,000	14,500,000	14,500,000	สศร. (ศภ.)

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	
					จำนวนศูนย์ประสานงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงงานนอกระบบ	30 ศูนย์	76 ศูนย์	76 ศูนย์	76 ศูนย์	-	-	-	-	
					จำนวนเครือข่ายแรงงาน นอกระบบ/กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ที่ได้รับการส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตในมิติการมีหลักประกัน ทางสังคม หรืออาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือส่งเสริมการประกอบ อาชีพ/รายได้ ฯลฯ	30 กลุ่ม	76 กลุ่ม	76 กลุ่ม	76 กลุ่ม	-	-	-	-	
				4.โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อพัฒนา ศักยภาพการขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์การ บริหารจัดการแรงงาน นอกระบบสู่การปฏิบัติ	เชิงปริมาณ - ร้อยละความสำเร็จของ ผู้เข้าร่วมประชุมผ่านเกณฑ์ การประเมินความรู้ความ เข้าใจในเนื้อหา post-test มากกว่า pre-test	80	80	85	85	870,000	1,500,000	1,500,000	1,500,000	สศร. (ศภ.)
				5. โครงการทบทวนแผน ยุทธศาสตร์การบริหาร การแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2555-2559 และ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560-2564 หรือ “แผน แม่บทด้านแรงงาน”	- มีแผนยุทธศาสตร์การ บริหารจัดการแรงงานนอก ระบบ พ.ศ.2560-2564 หรือแผนแม่บทด้าน แรงงาน	-	1	-	-	-	1,500,000	-	-	สศร. (ศภ.)

เป้าหมาย เชิงนโยบาย รัฐบาล	เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง	เป้าหมาย การให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็น ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/ โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	
				6. จัดทำผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านแรงงานผู้สูงอายุและแผนปฏิบัติการประจำปี (ที่สอดคล้องกับมาตรการ/แนวทางการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ)	ผลการดำเนินงานตามแผน	500 เล่ม	500 เล่ม	500 เล่ม	500 เล่ม	150,000	150,000	150,000	150,000	สศร. (ศ.ภ.)
				7. จัดทำผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านแรงงานผู้สูงอายุและแผนปฏิบัติการประจำปีของ รง. (ภายใต้แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พศ.2545-2564 ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พศ. 2552)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	500 เล่ม	500 เล่ม	500 เล่ม	500 เล่ม	150,000	150,000	150,000	150,000	สศร. (ศ.ภ.)
				8. โครงการส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ	จำนวนคนพิการที่ได้รับการจ้างงานใน สป.	2 คน	2 คน	2 คน	2 คน	360,000	360,000	360,000	360,000	สศร. (ศ.ภ.)
				9. โครงการสัมมนาเรื่อง “ชี้แจงกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำแก่คนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พศ.2556 ของกระทรวงแรงงาน	ข้อเสนอจากการสัมมนาฯ	-	1 ข้อเสนอ	-	-	-	92,100	-	-	สศร. (ศ.ภ.)

เป้าหมายเชิงนโยบายรัฐบาล	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน/ตัวชี้วัด	ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ผลผลิต/โครงการสำคัญ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
						ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	
2. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ	ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีอาชีพและ/หรือรายได้เพิ่มขึ้น	เป้าหมายฯ ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับบริการด้านแรงงานจากบัณฑิตแรงงาน	กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ผลผลิต โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้	เชิงปริมาณ - จำนวนบัณฑิตแรงงาน เชิงคุณภาพ - ร้อยละ 80 ของบัณฑิตแรงงานที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	380	380	380	380	-	-	-	-	
		ตัวชี้วัดเป้าหมาย จำนวนประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับบริการด้านแรงงานจากบัณฑิตแรงงาน 38,000 คน	กิจกรรมหลัก จ้างบัณฑิตแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ - ประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ / ชุมชน โดยบัณฑิตแรงงาน	คน	38,000	-	-	-	71,820,000	-	-	-	สตป. (สภ) สรจ.
				- กิจกรรมฝึกภาษา ก้าวทัน AC	ครั้ง คน	37 740	-	-	-	2,627,000	-	-	-	สตป. (สภ) สรจ.
				- กิจกรรมหนึ่งอำเภอ หนึ่งกลุ่มอาชีพ	ครั้ง คน	37 592	-	-	-	-	-	-	-	สตป. (สภ) สรจ.
				2. พัฒนาศักยภาพบัณฑิตแรงงาน	ครั้ง	2	-	-	-	833,200	-	-	-	สตป. (สภ) สรจ.

ภาคผนวก 2

บัญชีอักษรย่อหน่วยงาน

บัญชีชื่อย่อหน่วยงาน

ชื่อหน่วยงาน	อักษรย่อ
1. สำนักนายกรัฐมนตรี	สร.
2. สำนักบริหารกลาง	สบก.
2.1 กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกและงานสารบรรณ	ชส.
2.2 กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและระบบงาน	พอ.
2.3 กลุ่มงานคลังและพัสดุ	คพ.
2.4 กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	ผป.
2.5 กลุ่มงานกฎหมาย	กม.
2.6 กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร	พบ.
3. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ศทส.
3.1 กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	บค.
3.2 กลุ่มวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ	ผส.
3.3 กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์	พร.
4. สำนักตรวจและประเมินผล	สตป.
4.1 กลุ่มตรวจราชการ	ตร.
4.2 กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและภูมิภาค	สภ.
4.3 ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	ศบช.
5. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	สนศ.
5.1 กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์	พย.
5.2 กลุ่มแผนงานและงบประมาณ	ผง.
5.3 กลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล	วป.
6. สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	สปร.
6.1 กลุ่มวิเทศสัมพันธ์	วท.
6.2 กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	ปร.
6.3 กองอาเซียน	อน.
7. กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง	ตสก.
8. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กพบ.
9. สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน	สสร.
9.1 กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน	วร.
9.2 สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ	สสร.
9.3 สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง	คจ.
9.4 กลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค	ศภ.
9.5 ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน	ศร.

ภาคผนวก 3

แบบสอบถามความคิดเห็นต่อ

(ร่าง) แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561)



แบบสอบถามความคิดเห็น

(ร่าง) แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑)

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ขณะนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อยู่ระหว่างการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานสามารถตอบสนองต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) นโยบายรัฐบาล ตลอดจนความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างสัมฤทธิ์ผลสูงสุด

ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้จัดให้มีการสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ บทบาท/ภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในปัจจุบัน และทิศทางการดำเนินงานในอนาคต เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุง (ร่าง) แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑) ให้มีความสมบูรณ์ และเกิดประโยชน์สูงสุด

ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบความคิดเห็นด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

๑. ตอบความคิดเห็นลงในแบบสอบถาม Online ได้ที่ <http://mol.go.th>
๒. ตอบความคิดเห็นลงในแบบสอบถาม ซึ่งสามารถดาวน์โหลดไฟล์เอกสารได้ที่ <http://intranet.mol.go.th> หัวข้อ (ร่าง) แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑) ส่งทาง e-mail ที่ strategy.mol@gmail.com
๓. ตอบความคิดเห็นลงในแบบสอบถาม แล้วส่งคืนสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

ในนามของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนกลาง

- ผู้บริหาร และ/หรือบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- ผู้บริหาร และ/หรือบุคลากรจากส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ส่วนภูมิภาค

- ผู้บริหาร และ/หรือบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- ผู้บริหาร และ/หรือบุคลากรจากส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ส่วนราชการ/หน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน

- ส่วนราชการ/รัฐวิสาหกิจ
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- องค์กรภาคเอกชน
- สถาบันการศึกษา
- อื่น ๆ

ส่วนที่ ๒ ความเห็นต่อ (ร่าง) แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑)

๑. วิสัยทัศน์	ความคิดเห็น				ข้อเสนอแนะ
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน อำนวยความสะดวกให้เกิดการทำงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ					
๒. พันธกิจ	ความคิดเห็น				ข้อเสนอแนะ
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง (เช่น การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เป็นต้น)					
๒.๒ พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานของกระทรวง (เช่น การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านแรงงาน การจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นต้น)					
๒.๓ แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ (เช่น การจัดทำ Road map ด้านแรงงาน เป็นต้น)					
๒.๔ จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัดคุ้มค่าและสมประโยชน์ (เช่น การเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นต้น)					

๒. พันธกิจ (ต่อ)	ความคิดเห็น				ข้อเสนอแนะ
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
๒.๕ กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติของส่วนราชการสังกัดกระทรวง (เช่น การจัดกิจกรรมเทิดพระเกียรติฯ การรายงานผลติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โครงการกระทรวงแรงงานพบประชาชน โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ เป็นต้น)					
๒.๖ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง (เช่น ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ เป็นต้น)					
๒.๗ งานประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย (เช่น การผลิตและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ภารกิจด้านแรงงาน การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายด้านแรงงาน เป็นต้น)					
๒.๘ การพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ (เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นต้น)					
๒.๙ วิจัยและพัฒนาด้านแรงงาน (เช่น การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ข้อมูลความต้องการแรงงานและการทำแผนและฐานข้อมูลกลางด้านตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน เป็นต้น)					

๒. พันธกิจ (ต่อ)	ความคิดเห็น				ข้อเสนอแนะ
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
๒.๑๐ การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ (เช่น การให้ข้อเสนอแนะกับหน่วยรับตรวจ การประสานงานเครือข่ายผู้ตรวจราชการภาคประชาชน การจัดตั้งศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน การให้บริการรับเรื่องราวร้องทุกข์กระทรวงแรงงาน เป็นต้น)					
๓. ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ความคิดเห็น				ข้อเสนอแนะ
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน					
กลยุทธ์ ๑.๑ การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากรและองค์กร โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล					
๑.๒ การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายเชิงบูรณาการ					
๑.๓ การกำหนดยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอด้านแรงงานและการติดตามและประเมินผล					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ					

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ความคิดเห็น				ข้อเสนอแนะ
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
กลยุทธ์ ๒.๑ สร้างและพัฒนาร่วมกัน ของภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันใน พื้นที่					
๒.๒ ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานไทย ที่ไปทำงานในต่างประเทศ					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและ สำคัญของรัฐ					
กลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาระบบการจัดทำและ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบาย เร่งด่วนและสำคัญในด้านแรงงาน ของรัฐ					
๓.๒ พัฒนาให้บริการด้านแรงงานใน พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้					

ส่วนที่ ๓ ความเห็นต่อบทบาท/ภารกิจของกระทรวงแรงงาน

๑) ท่านมีความเห็นว่าการดำเนินงาน / บทบาท / ภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒) ท่านมีความเห็นที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรจะมีทิศทางหรือบทบาทอย่างไรในอนาคต

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้
กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๐ ๒๒๓๒ ๑๒๘๘
strategy.mol@gmail.com

ภาคผนวก 4

สรุปผลการประชาพิจารณ์ผ่านแบบสอบถามเพื่อแสดงความคิดเห็น

แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561)

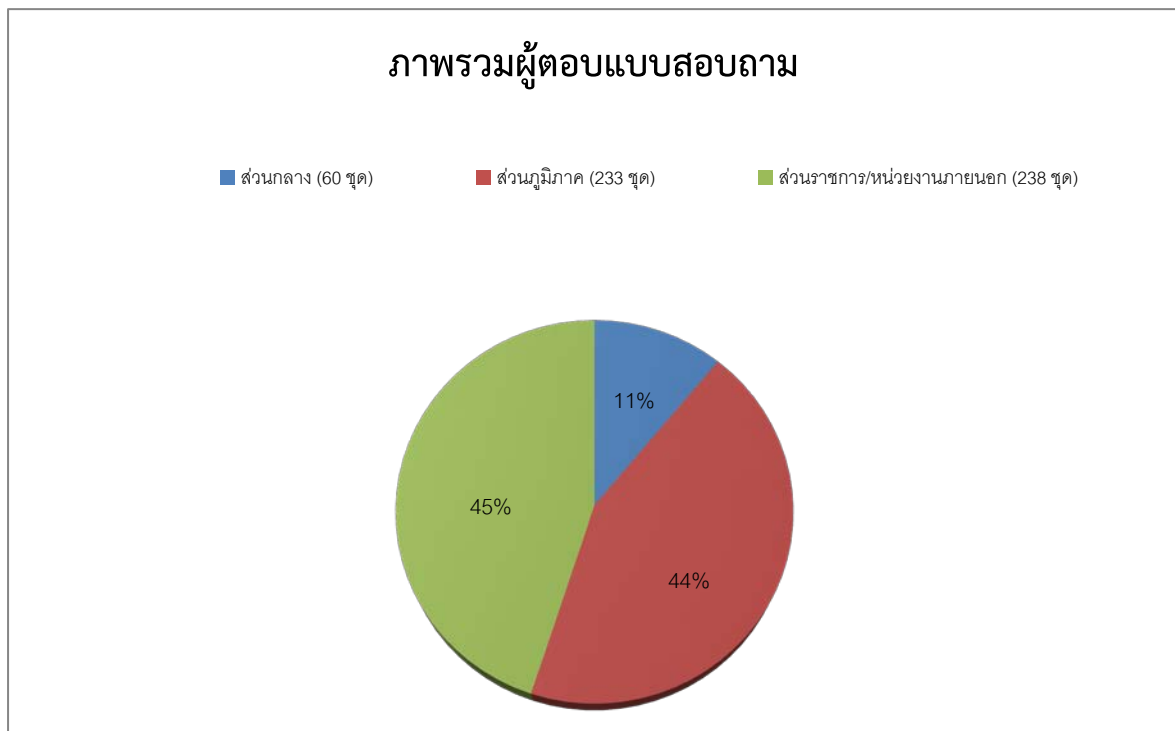
สรุปผลการประชาพิจารณ์ผ่านแบบสอบถามเพื่อแสดงความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561)

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดให้มีการทำประชาพิจารณ์แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561) โดยยึดหลักการระดมความคิดเห็นตามประกาศระเบียบสำนักรัฐมนตรีว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน พ.ศ. 2547 ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน และ ประชาชนได้รับทราบและร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2558 – 2561) เพื่อนำข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์มาปรับปรุงแผนให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยได้มีการดำเนินการประชาพิจารณ์ในรูปแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน www.mol.go.th และการส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้ง 76 จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนตำบล องค์กรนายจ้าง – ลูกจ้าง ภาคเอกชน และ NGOs ตั้งแต่วันที่ 28 มกราคม 2558 – 6 กุมภาพันธ์ 2558 สรุปผลการประชาพิจารณ์จากการตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 531 ชุด ดังนี้

$$\text{สูตรการคำนวณ ร้อยละ} = \frac{\text{ค่าคะแนนที่ได้}}{\text{จำนวนเต็ม}} \times 100$$

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

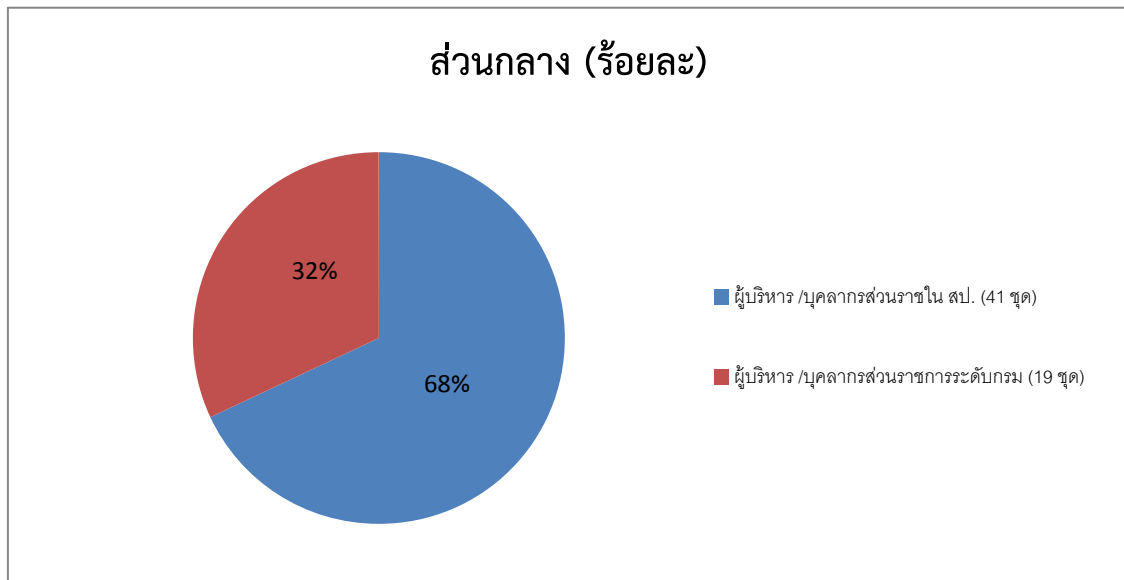
ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น ส่วนราชการ/หน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมาเป็นส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 44 และส่วนกลาง น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11



1. ส่วนกลาง :

มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร และ/หรือบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68

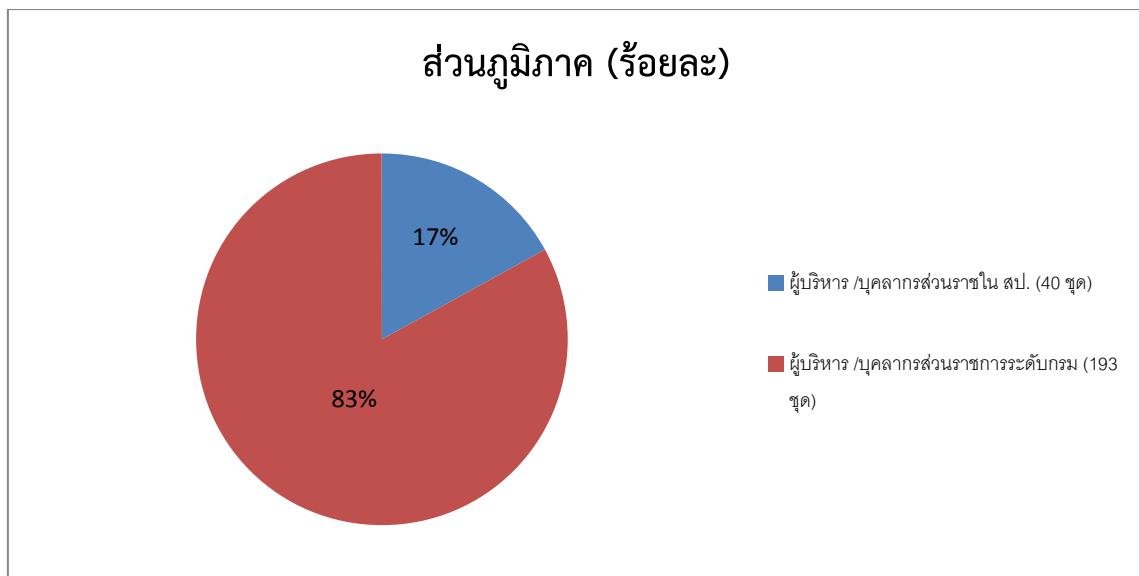
รองลงมาเป็นผู้บริหาร และ/หรือบุคลากรจากส่วนราชการระดับกรม คิดเป็นร้อยละ 32



2. ส่วนภูมิภาค :

มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร และ/หรือบุคลากรจากส่วนราชการระดับกรม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83

รองลงมาเป็นผู้บริหาร และ/หรือบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 17



3. ส่วนราชการ/หน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน :

มีผู้ตอบแบบสอบถามจากส่วนราชการ/รัฐวิสาหกิจมากที่สุด

คิดเป็นร้อยละ 31

รองลงมาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คิดเป็นร้อยละ 26

องค์การภาคเอกชน

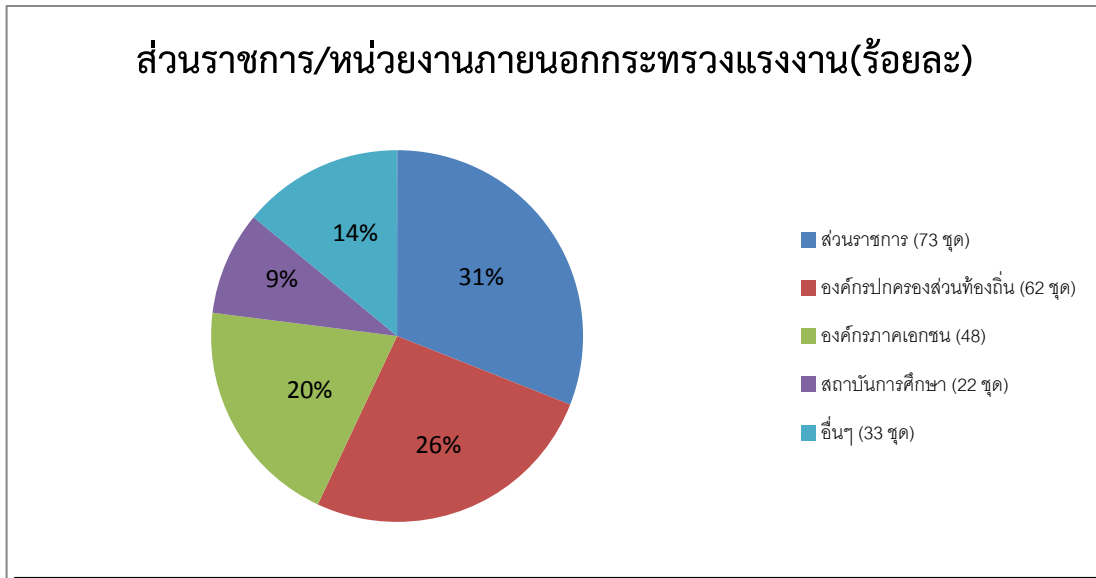
คิดเป็นร้อยละ 20

สถาบันการศึกษา

คิดเป็นร้อยละ 9

อื่นๆ เช่น แรงงานนอกระบบ อาสาสมัครแรงงาน สถานประกอบการ
ประชาชนทั่วไป

คิดเป็นร้อยละ 14

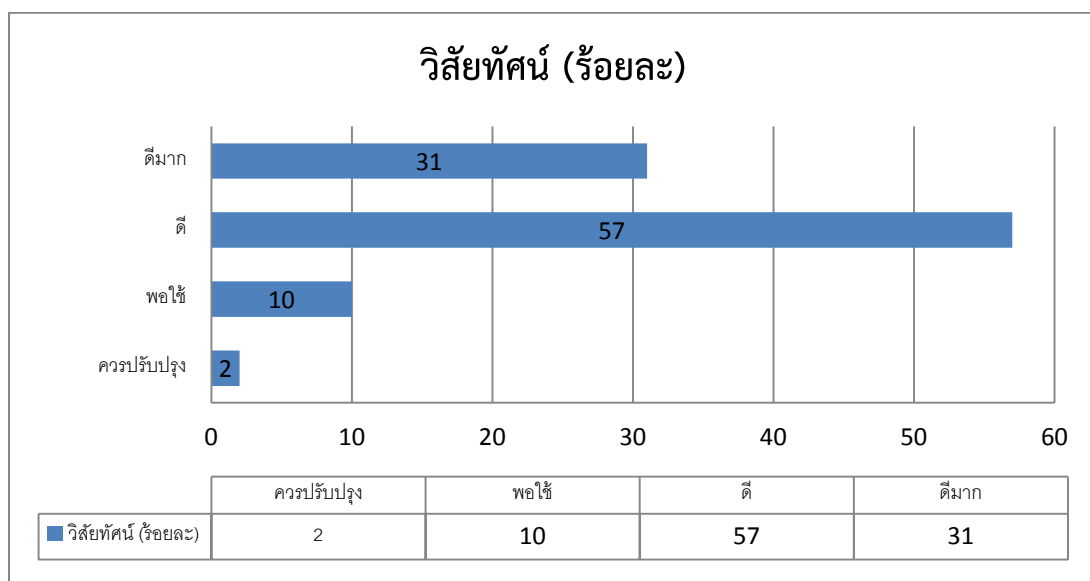


ส่วนที่ 2 ความเห็นต่อ (ร่าง) แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑)

2.1 วิสัยทัศน์ : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

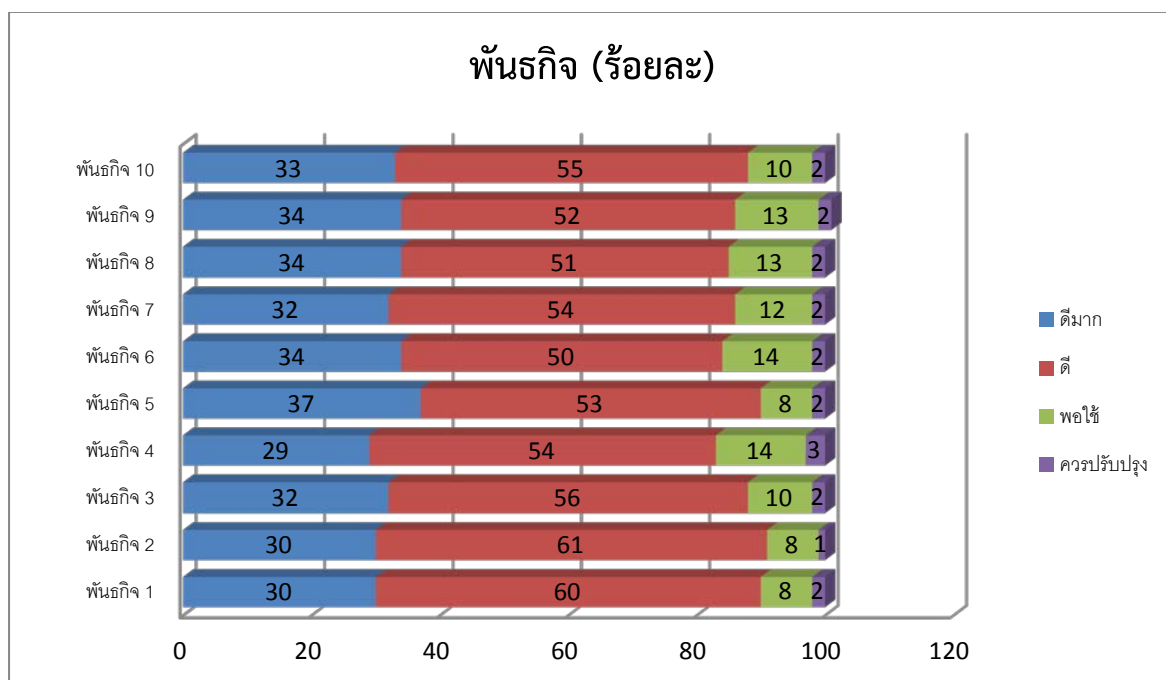
“เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน อำนวยความสะดวกให้เกิดการจ้างงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ”
อยู่ในระดับ ดี ดังนี้

เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 31 ดี ร้อยละ 57 พอใช้ ร้อยละ 10 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 2

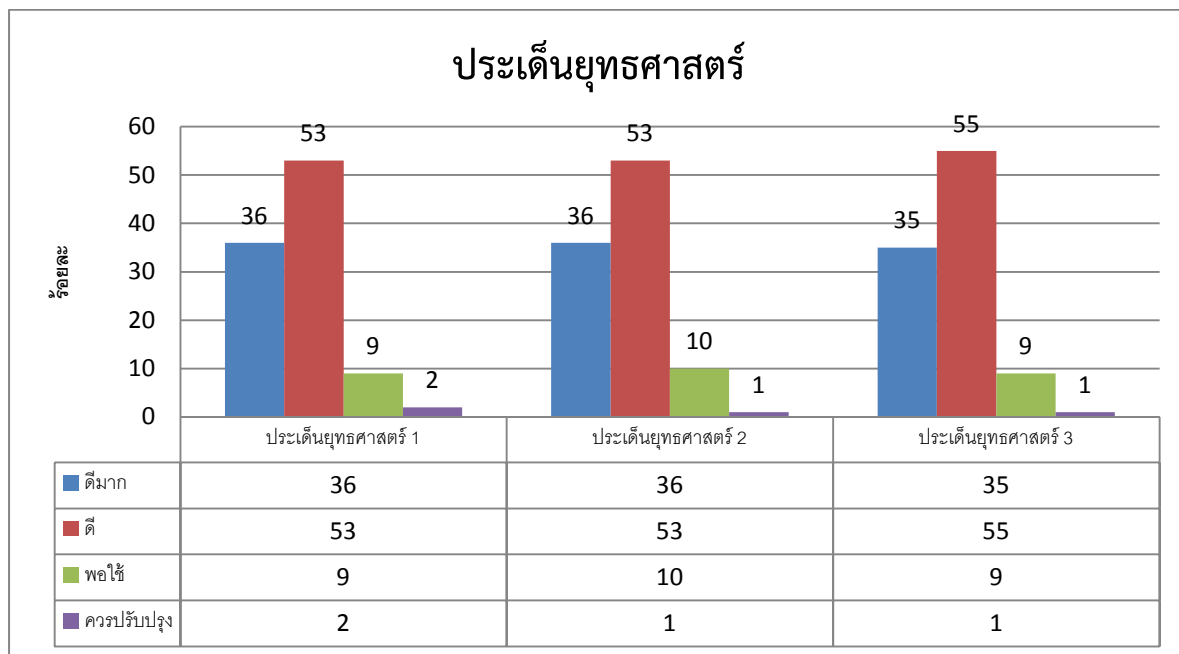


2.2 พันธกิจ : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อยู่ในระดับ ดี โดยมีความเห็นในแต่ละพันธกิจ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 30 ดี ร้อยละ 60 พอใช้ ร้อยละ 8 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 2
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานของกระทรวง
เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 30 ดี ร้อยละ 61 พอใช้ ร้อยละ 8 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 1
3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 32 ดี ร้อยละ 56 พอใช้ ร้อยละ 10 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 2
4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่าและสมประโยชน์
เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 29 ดี ร้อยละ 54 พอใช้ ร้อยละ 14 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 3
5. กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติของส่วนราชการสังกัดกระทรวง
เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 37 ดี ร้อยละ 53 พอใช้ ร้อยละ 8 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 2
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 34 ดี ร้อยละ 50 พอใช้ ร้อยละ 14 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 2
7. งานประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 32 ดี ร้อยละ 54 พอใช้ ร้อยละ 12 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 2
8. การพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ
เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 34 ดี ร้อยละ 51 พอใช้ ร้อยละ 13 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 2
9. วิจัยและพัฒนาด้านแรงงาน
เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 34 ดี ร้อยละ 52 พอใช้ ร้อยละ 13 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 1
10. การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์
เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 33 ดี ร้อยละ 55 พอใช้ ร้อยละ 10 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 2

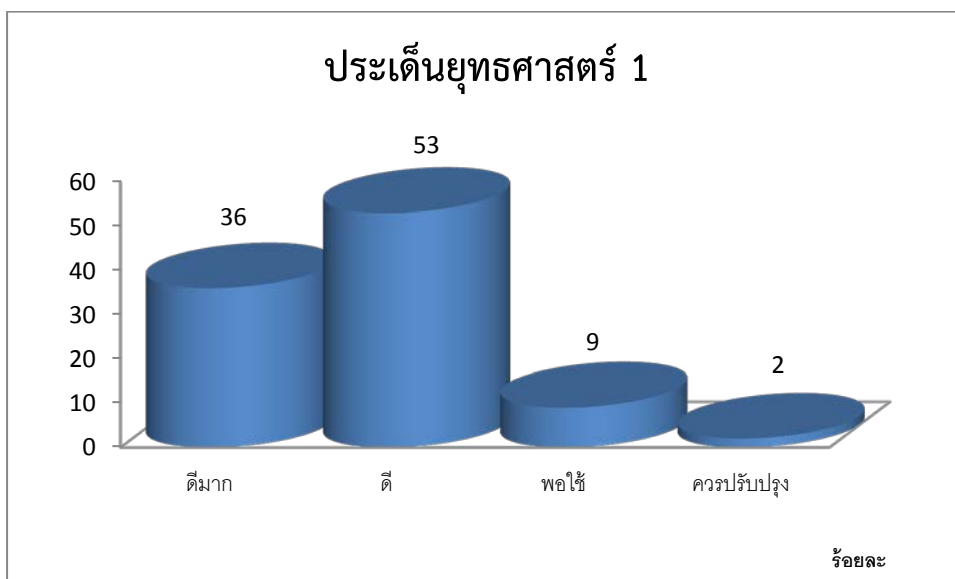


2.3 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ : ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ดังนี้



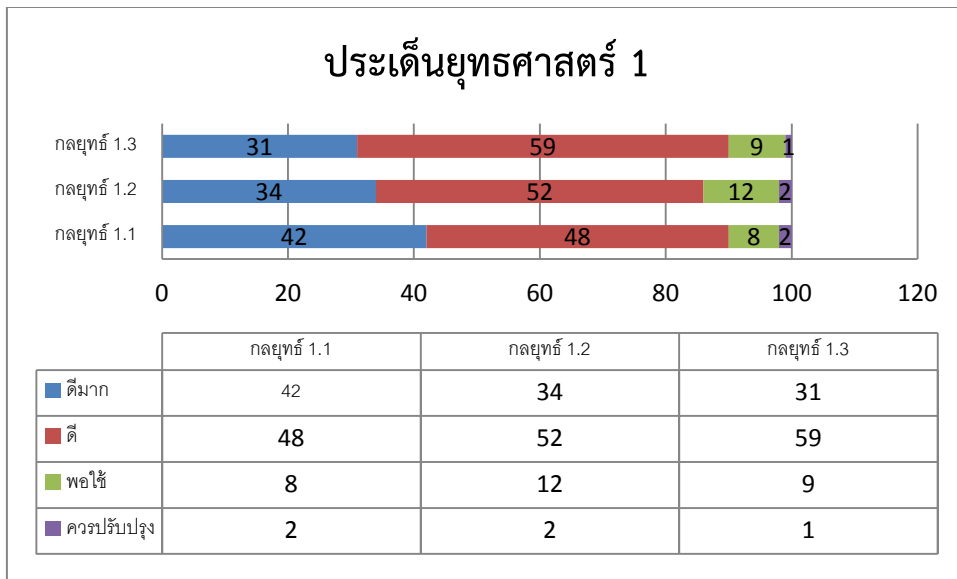
เมื่อจำแนกรายประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ สรุปได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน
เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 36 ดี ร้อยละ 53 พอใช้ ร้อยละ 9 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 2

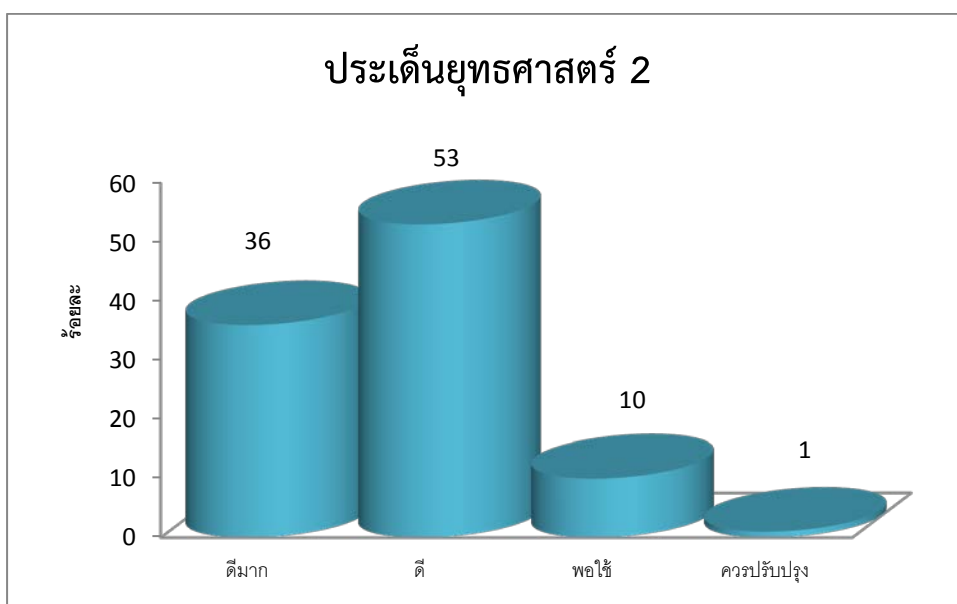


กลยุทธ์ :

1. การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากรและองค์กร โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 42 ดี ร้อยละ 48 พอใช้ ร้อยละ 8 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 2
2. การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายเชิงบูรณาการ
เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 34 ดี ร้อยละ 52 พอใช้ ร้อยละ 12 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 2
3. การกำหนดยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอด้านแรงงานและการติดตามและประเมินผล
เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 31 ดี ร้อยละ 59 พอใช้ ร้อยละ 9 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 1

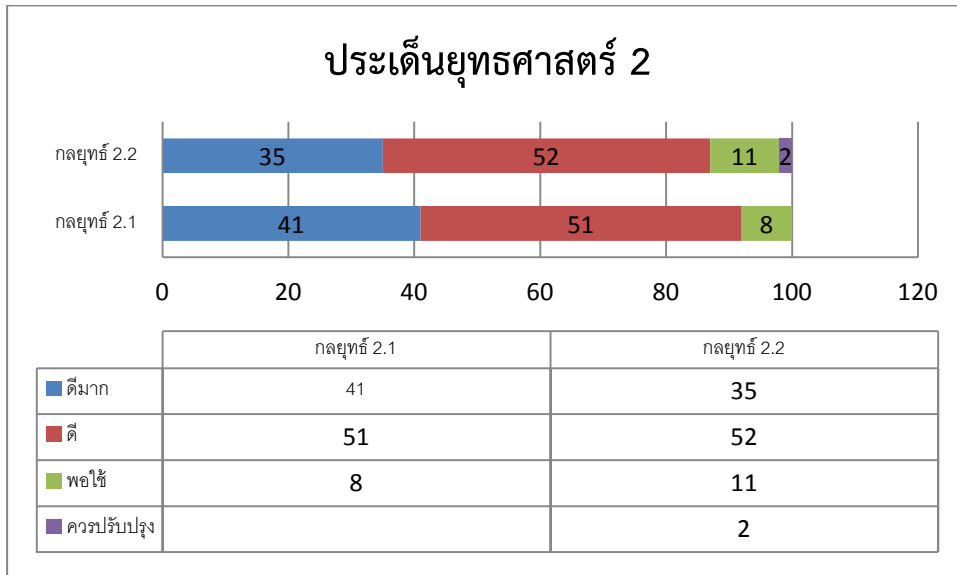


- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 :** การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 36 ดี ร้อยละ 53 พอใช้ ร้อยละ 10 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 1



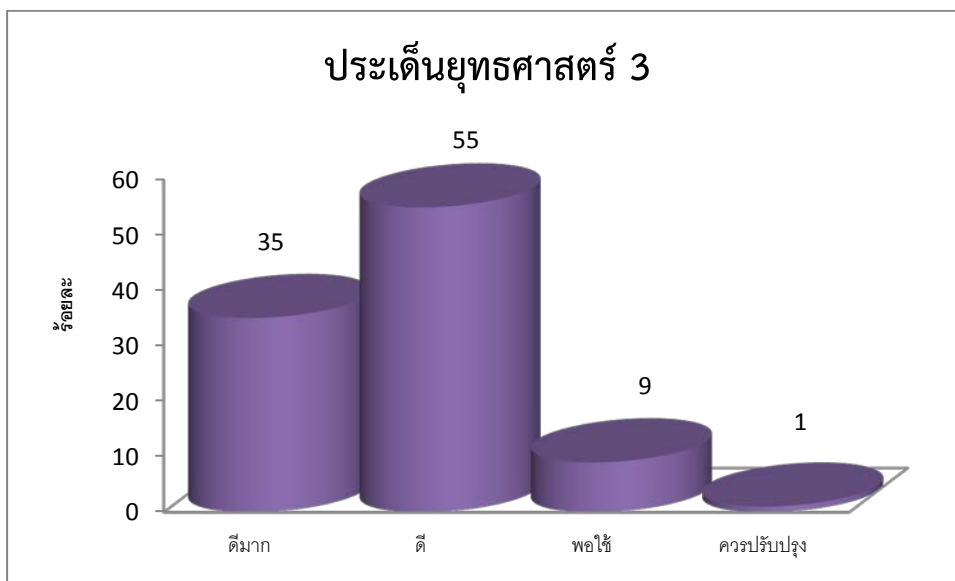
กลยุทธ์ :

1. สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในพื้นที่
เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 41 ดี ร้อยละ 51 พอใช้ ร้อยละ 8 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 0
2. ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 35 ดี ร้อยละ 52 พอใช้ ร้อยละ 11 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 2



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ

เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 35 ดี ร้อยละ 55 พอใช้ ร้อยละ 9 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 1



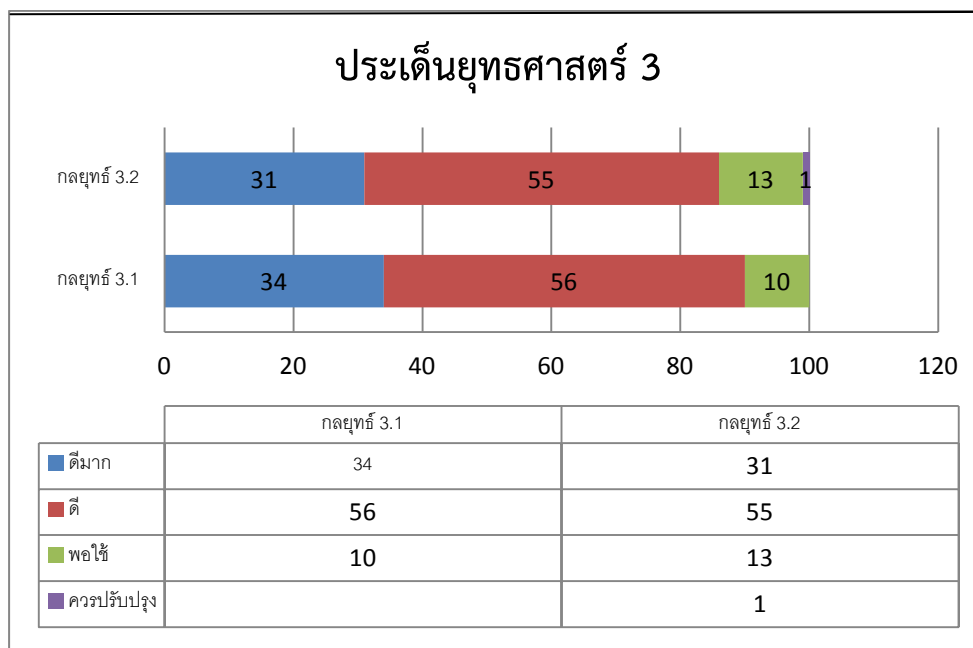
กลยุทธ์ :

1. พัฒนากระบวนการจัดทำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบายเร่งด่วนและสำคัญในด้าน
แรงงานของรัฐ

เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 34 ดี ร้อยละ 56 พอใช้ ร้อยละ 10 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 0

2. พัฒนาให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

เห็นว่า ดีมาก ร้อยละ 31 ดี ร้อยละ 55 พอใช้ ร้อยละ 13 และ ควรปรับปรุง ร้อยละ 1



ส่วนที่ 3 ความเห็นต่อบทบาท/ภารกิจของกระทรวงแรงงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการดำเนินงาน / บทบาท / ภารกิจของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงานในปัจจุบันนั้นมีความเหมาะสม และมีข้อคิดเห็นต่อทิศทางหรือบทบาทของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงานในอนาคต ดังนี้

ข้อเสนอแนะภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 แยกเป็นประเด็นด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านองค์กรและบุคลากร

1. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กรและคุณภาพของบุคลากรให้เป็นผู้มืออาชีพ มีความทันสมัย
และรอบรู้หลายๆด้าน เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง
2. ควรสร้างค่านิยมหลักรวมถึงระบบบริหารบุคคลในเชิงรุก เพื่อบุคลากรสามารถร่วมกันดำเนินงาน
และผลักดันภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

3. ควรเพิ่มหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคมากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการจัดสรรและบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีปริมาณและคุณภาพเพียงพอต่อการบริหารจัดการ และพัฒนาองค์กร

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการแก่ประชาชน ที่มาติดต่อได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง

2. บูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน เพื่อให้การบริหารจัดการด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ

3. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศภายในกระทรวงเดียวกัน และต่างกระทรวงให้สามารถเชื่อมโยงและ เข้าถึงข้อมูลของแต่ละหน่วยงานจำเป็นต้องใช้ เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

ด้านยุทธศาสตร์ แผนงาน ข้อเสนอ และการติดตามประเมินผล

1. การกำหนดนโยบายด้านแรงงาน ควรคำนึงถึงผลกระทบ ผลดี ผลเสียต่างๆ และกำหนดมาตรการ ให้ครอบคลุมเพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงานระยะยาว

2. กำหนดนโยบายของกระทรวงให้ชัดเจนและขับเคลื่อนนโยบายร่วมกันกับทุกหน่วยงานในสังกัด

3. การกำหนดยุทธศาสตร์ต้องไม่กระทบต่อการทำงานของหน่วยงาน ต้องเสริมจุดอ่อนให้เป็นจุดแข็ง

4. ควรมีการทำงานเชิงบูรณาการกับภาคส่วนอื่นๆ ร่วมกันกับจังหวัด โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่ เป็นรูปธรรมชัดเจน

5. มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม และพัฒนาระบบการติดตามและ ประเมินผลความสำเร็จในทุกระดับ

6. ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์อย่างจริงจังและให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ

7. กำหนดยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ลดอัตรา การว่างงาน

ด้านกฎหมาย

1. พัฒนาและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงาน เพื่ออุดช่องโหว่ของกฎหมายไม่ให้นายจ้าง เอารัดเอาเปรียบลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานได้

2. ควรมีคณะกรรมการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของแรงงานที่เปลี่ยนแปลง และเป็นปัจจุบัน ทันต่อเหตุการณ์

3. ควรมีกฎหมายรองรับการกำกับดูแลการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ 2

1. เพิ่มบทบาทและภารกิจในการประสานและบูรณาการส่งเสริมคุ้มครองและปกป้องสิทธิมนุษยชน ของแรงงานไทยในต่างประเทศ

2. ส่งเสริมแรงงานไทยที่มีมาตรฐานสูงได้ทำงานในต่างประเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ประเทศ
3. สนับสนุนและส่งเสริมสวัสดิการแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศให้มากขึ้น
4. ควรมีการกระจายอำนาจลงสู่พื้นที่มากขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาแรงงานในระดับพื้นที่ เช่น การส่งเสริมอาชีพ เป็นต้น
5. สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในพื้นที่
6. ควรเพิ่มจำนวนอาสาสมัครแรงงานและเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่อาสาสมัครแรงงานให้มากขึ้นในทุกพื้นที่ทุกหมู่บ้าน เพื่อที่อาสาสมัครจะได้นำข่าวสารข้อมูลรายละเอียดต่างๆ ให้ประชาชนได้รับรู้
7. ควรเพิ่มกิจกรรมงานให้บริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค

ข้อเสนอแนะภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ 3

1. ควรมีแนวทางการทำงานและการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้มากในภารกิจของกระทรวงทุกๆกรมทุกๆด้าน
2. การยกระดับมาตรฐานแรงงานไทยเป็นแรงงานฝีมือระดับหนึ่งในเขตประชาคมอาเซียน/เขตเศรษฐกิจพิเศษ
3. กำหนดแผนและนโยบายป้องกันการค้ามนุษย์ และนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจน โดยเน้นการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานเกี่ยวกับเด็กและการค้ามนุษย์ให้มากขึ้นกว่าเดิม
4. ควรมีการขับเคลื่อนแรงงานนอกระบบอย่างจริงจังมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการดูแลคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
5. เน้นบทบาทและภารกิจเกี่ยวกับแรงงานต่างประเทศ โดยเฉพาะการมีกฎหมายแรงงานที่ให้ความคุ้มครองและเสมอภาคกับประเทศในเครือข่ายอาเซียน
6. ควรมีบทบาทหลักในการเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานของประเทศที่ครบถ้วน เพื่อการวางแผนกำลังคนด้านแรงงาน เช่น ข้อมูลสถานะของแรงงาน ข้อมูลความต้องการแรงงานในตลาดแรงงาน ข้อมูลความต้องการของผู้ใช้แรงงาน เป็นต้น
7. ควรศึกษา วิเคราะห์ วิจัยทางด้านเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาตลาดแรงงาน
8. มีบทบาทในการดำเนินการพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. สร้างภาคีเครือข่ายของสถานประกอบการกิจการ
2. ควรสร้างแรงงานภายในประเทศก่อน โดยร่วมกับกรมอาชีพะในการผลิตแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาด
3. สร้างจิตสำนึกของแรงงานให้มีความภูมิใจในความสามารถของตนเอง เพื่อยกระดับทักษะฝีมือและใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเสริมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้สำนักงานประกันสังคมเป็นองค์กรอิสระหรือหน่วยงานแห่งชาติ
5. วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีการพัฒนาสู่อาเซียน

ภาคผนวก 5

วิธีประสานความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงาน

การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน
ที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน

ชื่อโครงการ	หน่วยงาน/เครือข่าย/องค์กร ที่มีการประสานความร่วมมือ	วิธีประสานความร่วมมือ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
1. ศูนย์ข้อมูลแรงงาน แห่งชาติกระทรวงแรงงาน	หน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน 5 หน่วยงาน ได้แก่ 1. กรมการจัดหางาน, 2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 4. สำนักงานประกันสังคม 5. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	<p>1. จัดตั้งคณะทำงานบูรณาการข้อมูลสารสนเทศ กระทรวงแรงงานให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้</p> <p>1.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศ กระทรวงแรงงาน เพื่อบริการข้อมูลด้านแรงงานแก่หน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน</p> <p>1.2 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำเข้าระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ</p> <p>1.3 วิเคราะห์ กลั่นกรองข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญเพื่อนำเสนอผู้บริหารและตัดสินใจ</p> <p>1.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย ซึ่งคณะทำงานบูรณาการข้อมูลสารสนเทศ กระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย ผู้แทนแต่ละกรม/สำนัก ร่วมเป็นคณะทำงาน</p> <p>2. จัดการประชุมและเข้าร่วมประชุมหารือกับหน่วยงานภายในสังกัด กระทรวงแรงงาน เพื่อสร้างความร่วมมือในการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน</p> <p>3. ประสานความเข้าใจในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้งานสถานประกอบการและผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์)

ชื่อโครงการ	หน่วยงาน/เครือข่าย/องค์กร ที่มีการประสานความร่วมมือ	วิธีประสานความร่วมมือ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	<p>2. หน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน 10 หน่วยงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) กรมการปกครอง 2) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 3) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ 4) สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (GISDA) 5) สำนักงานสถิติแห่งชาติ 6) สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) 7) กรมพัฒนาธุรกิจการค้า 8) กรมส่งเสริมการเกษตร 9) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี 10) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฯ 	<p>จัดทำพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ในการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก 6 หน่วยงาน เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2556 ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลย์สงคราม ชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กรมการปกครอง 2. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 3. สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ 4. สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (GISDA) 5. สำนักงานสถิติแห่งชาติ 6. สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) สำหรับ 4 หน่วยงานที่เหลือเชื่อมต่อฐานข้อมูลโดยตรง, เชื่อมโยงผ่านทาง Web Service, ขอข้อมูลในรูปแบบ CD 	

ชื่อโครงการ	หน่วยงาน/เครือข่าย/องค์กร ที่มีการประสานความร่วมมือ	วิธีประสานความร่วมมือ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
2. โครงการบูรณาการเครือข่าย สื่อสารข้อมูลกระทรวงแรงงาน	1. กรมการจัดหางาน 2. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 4. สำนักงานประกันสังคม	1. จัดการประชุม 2. หนังสือราชการ 3. โทรศัพท์/โทรสาร 4. Email	ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร (กลุ่มงานบริหาร คอมพิวเตอร์และ เครือข่าย)
3. โครงการบำรุงระบบสารสนเทศ เพื่อการประชาสัมพันธ์และติดต่อ สื่อสาร (ระบบอินเทอร์เน็ตและ อินทราเน็ต) และระบบจดหมาย อิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	1. สำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด 2. สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ 13 แห่ง 3. กรมทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม 4. สำนักงานรัฐมนตรี	1. หนังสือราชการ 2. โทรศัพท์/โทรสาร 3. Email	ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร (กลุ่มงานบริหาร คอมพิวเตอร์และ เครือข่าย)

ชื่อโครงการ	หน่วยงาน/เครือข่าย/องค์กร ที่มีการประสานความร่วมมือ	วิธีประสานความร่วมมือ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
4. โครงการสำรวจข้อมูลความ- ต้องการแรงงานและการขาดแคลน แรงงานของสถานประกอบการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด 2. สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานคลังและพัสดุ 3. ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ 4. สำนักตรวจและประเมินผล 5. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 6. สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง 7. กรมการจัดหางาน 8. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 9. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 10. สำนักงานประกันสังคม 11. สำนักงานสถิติแห่งชาติ 12. TDRI 13. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ลาดกระบัง 14. สถานประกอบการทั่วประเทศ 15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด 16. กระทรวงศึกษาธิการ 17. โรงแรมสถานที่พักผู้เข้ารับการอบรม 18. มหาวิทยาลัยนเรศวร 19. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดประชุมหารือ 2. ทางหนังสือราชการ 3. ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ 4. ทางอินเทอร์เน็ต กระทรวงแรงงาน 5. ทางโทรศัพท์ 6. ทางโทรสาร 	สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน (กลุ่มงานวิจัยและวางแผน กำลังแรงงาน)

ชื่อโครงการ	หน่วยงาน/เครือข่าย/องค์กร ที่มีการประสานความร่วมมือ	วิธีประสานความร่วมมือ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
5. โครงการศึกษาฐานข้อมูลกลาง ด้านตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน 2. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทางหนังสือราชการ 2. ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ 3. ทางอินเทอร์เน็ต กระทรวงแรงงาน 4. ทางโทรศัพท์ 5. ทางโทรสาร 	สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน (กลุ่มงานวิจัยและวางแผน กำลังแรงงาน)
6. โครงการสัมมนาเครือข่าย งานวิจัยด้านแรงงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน 2. กรมการจัดหางาน 3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 5. สำนักงานประกันสังคม 6. คณะกรรมการกลั่นกรองผลงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ในฐานข้อมูล 7. ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 8. สำนักงานสถิติแห่งชาติ 9. ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน 10. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 11. สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 12. สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม 13. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทางหนังสือราชการ 2. ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ 3. ทางอินเทอร์เน็ต กระทรวงแรงงาน 4. ทางโทรศัพท์ 5. ทางโทรสาร 	สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน (กลุ่มงานวิจัยและวางแผน กำลังแรงงาน)

ชื่อโครงการ	หน่วยงาน/เครือข่าย/องค์กร ที่มีการประสานความร่วมมือ	วิธีประสานความร่วมมือ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	14. กระทรวงศึกษาธิการ 15. สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำกลุ่มประเทศลาว กัมพูชา และไทย 16. ธนาคารแห่งประเทศไทย 17. สำนักงานวิจัยธุรกิจ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 18. ฝ่ายวิจัยและสายบริหารการเงิน ธนาคารกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) 19. ฝ่ายวิจัยเศรษฐกิจมหภาค บริษัทศูนย์วิจัยกสิกรไทย 20. ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) 21. มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 22. สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย 23. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 24. มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน 25. สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (ITD) 26. มูลนิธินิคม จันทรวินัย 27. สภาองค์การนายจ้างทุกสภา		

ชื่อโครงการ	หน่วยงาน/เครือข่าย/องค์กร ที่มีการประสานความร่วมมือ	วิธีประสานความร่วมมือ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	28. สภาองค์กรลูกจ้างทุกสภา 29. สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 30. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 31. ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 32. ศูนย์พัฒนาแรงงาน (คณะเศรษฐศาสตร์) จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย 33. สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 34. โครงการหลักสูตรการพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 35. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 36. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 37. สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 38. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล 39. ศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้า 40. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง 41. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 42. สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 43. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช		

ชื่อโครงการ	หน่วยงาน/เครือข่าย/องค์กร ที่มีการประสานความร่วมมือ	วิธีประสานความร่วมมือ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	<p>44. สำนักวิจัยเอแบค-เคเอสวี อินเทอร์เน็ตโพลล์ (เอแบคโพลล์) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ</p> <p>45. สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยรังสิต</p> <p>46. ผู้อำนวยการศูนย์เพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)</p> <p>47. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ</p> <p>48. แร่งงานนอกระบบ</p> <p>49. สื่อมวลชน</p>		

ชื่อโครงการ	หน่วยงาน/เครือข่าย/องค์กร ที่มีการประสานความร่วมมือ	วิธีประสานความร่วมมือ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
7.รายงานผลการวิเคราะห์ระดับ ความสำเร็จของการดำเนินงาน จากการใช้จ่ายงบประมาณ (PART)	สำนักงบประมาณ	การประสานความร่วมมือระหว่างกลุ่มงาน กับสำนักงบประมาณ มี 2 วิธี คือ แบบทางการ โดยใช้หนังสือราชการ และแบบไม่เป็นทางการ คือการติดต่อประสานกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยตรง เพื่อให้การดำเนินงาน รวดเร็ว ถูกต้อง และบรรลุตามเป้าหมาย	สำนักนโยบายและ ยุทธศาสตร์ (กลุ่มวิเคราะห์และ ประเมินผล)

ชื่อโครงการ	หน่วยงาน/เครือข่าย/องค์กร ที่มีการประสานความร่วมมือ	วิธีประสานความร่วมมือ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
8. โครงการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านแรงงานโดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ	1. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน 2. เครือข่ายด้านแรงงาน (องค์กรนายจ้าง ลูกจ้าง,สถาบัน การศึกษา, ผู้ทรงคุณวุฒิ, นักวิชาการด้านแรงงาน, หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง)	1. จัดทำหนังสือขอความร่วมมือเพื่อมอบหมายผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ 2. จัดทำหนังสือเชิญผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมการประชุมเพื่อให้ข้อมูลและร่วมแสดงความคิดเห็น	สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน (สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)
9. โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะด้านแรงงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ	หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง	จัดทำหนังสือเชิญเข้าร่วมมือประชาพิจารณ์เพื่อให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการศึกษา	สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน (สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)
10. โครงการสัมมนาไตรภาคีทางวิชาการ	1. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน 2. คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ 3. หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง 4. นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5. สถาบันการศึกษา 6. สื่อมวลชน	1. ประสานความร่วมมือทางโทรศัพท์ 2. จัดส่งหนังสือเชิญและเอกสารทางไปรษณีย์ 3. ติดต่อประสานงานด้วยตนเอง 4. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางสื่อสิ่งพิมพ์	สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน (สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ)
11. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเครือข่ายแรงงาน 2. ศอ.บต. 3. จังหวัดและอำเภอ 4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5. สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา	1. การจัดประชุมเพื่อประสานงาน 2. การลงนามในบันทึกความร่วมมือ	สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา สำนักงานแรงงานจังหวัดยะลา สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี สำนักงานแรงงานจังหวัดนราธิวาส

ภาคผนวก 6

ประมวลภาพกิจกรรม

ภาพกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ
แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2557 - 2560

เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 13 - วันเสาร์ที่ 15 พฤศจิกายน 2557

ณ. ห้องประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ชั้น 5





คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ที่ ๒๐ / ๒๕๕๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจะจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน เป้าหมายการให้บริการของกระทรวง เป้าหมายการให้บริการของหน่วยงาน ตลอดจนตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดถือเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘) กระทรวงแรงงาน ตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ ๑๑) (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ปลัดกระทรวงแรงงาน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. รองปลัดกระทรวงแรงงานที่กำกับดูแล
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๓. ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ | คณะกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง | คณะกรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง | คณะกรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะกรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการกลุ่มงานตรวจราชการ | คณะกรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการกลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค | คณะกรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน | คณะกรรมการ |
| ๑๖. ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงานและงบประมาณ | คณะกรรมการ |

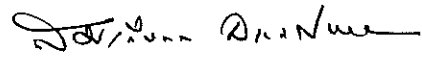
- | | |
|---|-----------------------------|
| ๑๗. ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล | คณะทำงาน |
| ๑๘. ผู้อำนวยการสำนักงานสภาที่ปรึกษา
เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ | คณะทำงาน |
| ๑๙. ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง | คณะทำงาน |
| ๒๐. ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน | คณะทำงาน |
| ๒๑. ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน | คณะทำงาน |
| ๒๒. ผู้อำนวยการกลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค | คณะทำงาน |
| ๒๓. ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย | คณะทำงาน |
| ๒๔. ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ | คณะทำงาน |
| ๒๕. ผู้อำนวยการกลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ | คณะทำงาน |
| ๒๖. ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ | คณะทำงาน |
| ๒๗. ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศสัมพันธ์ | คณะทำงาน |
| ๒๘. ผู้อำนวยการกลุ่มงานเจรจาเขตการค้าเสรี | คณะทำงาน |
| ๒๙. ผู้อำนวยการกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานสารบรรณ | คณะทำงาน |
| ๓๐. ผู้อำนวยการกลุ่มงานคลังและพัสดุ | คณะทำงาน |
| ๓๑. ผู้อำนวยการกลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ | คณะทำงาน |
| ๓๒. ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย | คณะทำงาน |
| ๓๓. ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร | คณะทำงาน |
| ๓๔. ผู้อำนวยการกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง | คณะทำงาน |
| ๓๕. ผู้อำนวยการกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | คณะทำงาน |
| ๓๖. ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ | คณะทำงาน |
| ๓๗. ผู้อำนวยการกลุ่มงานวินัย | คณะทำงาน |
| ๓๘. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๓๙. หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และแผน
กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๔๐. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผน กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๒. ศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์หลักของหน่วยงาน
๓. กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และผลผลิต
๔. กำหนดตัวชี้วัดระยะยาวระดับยุทธศาสตร์ ระดับกลยุทธ์ และตัวชี้วัดรายปี รวมทั้งตัวชี้วัดระดับผลผลิตรายปีที่แสดงประสิทธิภาพของผลผลิต ๔ มิติ (เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ เชิงเวลาและเชิงต้นทุน)

๕. จัดวางทิศทางและกลยุทธ์ของหน่วยงาน (แผนที่ยุทธศาสตร์) เพื่อให้การจัดทำกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความครบถ้วนสมบูรณ์
 ๖. จัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฉบับสมบูรณ์
 ๗. ทบทวนแผนกลยุทธ์ของสำนักปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อจัดทำค่าของงบประมาณในปีต่อไป
 ๘. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน