



# นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ผลสำรวจเอก อุดลย์ แสงสิงแก้ว  
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

แถลงเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๐  
ณ ห้องประชุม จอมพล ป. พิบูลสงคราม

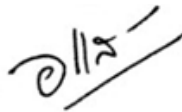
# คำนำ

ภายใต้สถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมโลกที่มีการเคลื่อนไหว และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายคน แรงงาน ทุน และเทคโนโลยี อย่างหลีกเลี่ยงมิได้ รวมทั้งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ในระดับภูมิภาค สำหรับประเทศไทยได้ส่งผลกระทบให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ และแรงงานต่างประเทศ เข้ามาทำงานในประเทศ ซึ่งกำลังคนของประเทศไทยยังขาดประสิทธิภาพทักษะ ด้านฝีมือแรงงาน ความรู้ด้านภาษา และทัศนคติที่ไม่อยากทำงานในลักษณะ ที่ใช้แรงงาน เป็นผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ทำให้ต้องรับแรงงานต่างด้าว เข้ามาทำงานแทน ส่งผลให้เกิดการว่างงานของคนไทย ในขณะเดียวกันได้มี แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย ก่อให้เกิดปัญหาที่ตามมา เช่น การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น

นโยบายสำคัญด้านแรงงานของรัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา โดยได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เพื่อให้ประเทศไทยเข้าสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” และแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้มุ่งเน้นการ “เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจ” โดยต้องการให้คนไทยมีงานทำอย่างถ้วนทั่ว สร้างอาชีพ สร้างรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งให้ความสำคัญกับสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย เพื่อสร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ดังนั้น เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายรัฐบาลดังกล่าว กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดนโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบด้วย ๓ ด้าน ได้แก่ (๑) นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) (๒) นโยบาย ระดับพื้นที่ (Area Based) และ (๓) นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน

จึงให้ทุกส่วนราชการของกระทรวงแรงงานนำนโยบายนี้ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการจัดทำ “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑” ให้สอดคล้องกับนโยบายที่ต้องการ**สร้างความเข้มแข็งของแรงงาน** และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมตามแนวทางของ**หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล** เพื่อร่วมกันสร้างและวางรากฐานสังคมไทยให้เกิดความอยู่ดีมีสุข โดย “**ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง**” และตอบสนองวิสัยทัศน์ประเทศไทย “**มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน**” สืบไป

พลตำรวจเอก



(อดุลย์ แสงสิงแก้ว)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

## สารบัญ

	หน้า	
๑	วิสัยทัศน์	๑
๒	พันธกิจ	๑
๓	กรอบนโยบายของประเทศที่สำคัญ	๒
๔	นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๔
๕	การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ	๘
๖	การติดตามประเมินผล	๘
๗	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	๙

# นโยบายกระทรวงแรงงาน

## ๑. วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Productive Manpower)

## ๒. พันธกิจ

๒.๑ เพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการให้พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ

๒.๒ คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒.๓ เสริมสร้างองค์กรธรรมาภิบาล

๒.๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

## ๓. กรอบนโยบายของประเทศที่สำคัญ

### ๓.๑. ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่า เพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ

### ๓.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ภารกิจของกระทรวงแรงงานมีส่วนที่เกี่ยวข้องใน ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และ (๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

### ๓.๓ นโยบายรัฐบาล

๓.๓.๑ เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องกฎหมาย

๓.๓.๒ ยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน

๓.๓.๓ เชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม

๓.๓.๔ ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องกฎหมายมากขึ้น

๓.๓.๕ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานต่างด้าว

๓.๓.๖ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทย และร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน

### ๓.๔ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔)

ได้กำหนดผลประโยชน์แห่งชาติเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มั่นคงทางสังคม ท่ามกลางสังคมและการมีเกียรติศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานในเรื่องปกครองรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล และจัดระบบ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

### ๓.๕ นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐

นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการแรงงานและเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานเข้าสู่มาตรฐานสากล

### ๓.๖ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

กระทรวงแรงงานได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ที่เชื่อมโยงกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า คือ ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูงสู่ความยั่งยืน แบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น ๔ ช่วง ๆ ละ ๕ ปี ดังนี้

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นช่วงของการวางรากฐานด้านแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากล

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) เป็นช่วงของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นประชากรของโลก (Global Citizen)

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔) เป็นช่วงของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ – ๒๕๗๙) เป็นช่วงของการเข้าสู่สังคมการทำงานแห่งปัญญา

### ๓.๗ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงานได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (๑) ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (๒) ยุทธศาสตร์การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี (๓) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ (๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโลกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนในภาคแรงงาน (๕) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร และ (๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ

๓.๘ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) มุ่งสู่การบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในเป้าหมายข้อที่ ๘ คือ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและทั่วถึง และการจ้างงานเต็มที่ และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน (Decent Work and Economic Growth)

## ๔. นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

### ๔.๑ นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based)

๔.๑.๑ เร่งรัดการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผัน ให้มีเอกสารยืนยันตัวบุคคลให้ถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด ภายใน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑ เป้าหมาย ๑,๑๓๗,๒๙๔ คน

๔.๑.๒ ผลักดันและเร่งรัดการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมายด้านแรงงาน ตาม IUU Fishing และ ป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย



๔.๑.๓ แก้ปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ และ  
บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานไทยลักลอบเดินทางไป  
ทำงานต่างประเทศอย่างผิดกฎหมาย เช่น ประเทศเกาหลีใต้ และไต้หวัน เป็นต้น

๔.๑.๔ ส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน  
ในรูปแบบประชารัฐ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ในอัตราส่วน ๑๐๐ : ๑

๔.๑.๕ เร่งรัดให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงเพื่อส่งเสริม  
ให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น

๔.๑.๖ ขับเคลื่อนนโยบาย Safety Thailand ด้วยการตรวจและบังคับ  
ใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานอย่างจริงจัง

๔.๑.๗ ผลักดันให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงระบบหลักประกันทางสังคม  
เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น รักษาพยาบาล  
สงเคราะห์บุตร คลอดบุตร เสียชีวิต ทูพพลภาพ เป็นต้น

๔.๑.๘ ยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรม  
เป้าหมายของประเทศ และโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC)  
ตามนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐

๔.๑.๙ เพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศให้มี  
สมรรถนะสูง ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ

๔.๑.๑๐ ผลักดันการสร้างหลักประกันทางสังคมที่เป็นธรรมและเท่าเทียม  
ให้สามารถคุ้มครองแรงงานได้อย่างทั่วถึง โดยการเพิ่มและปรับปรุงสิทธิประโยชน์ในทุกกรณี  
คืนสิทธิให้ผู้ประกันตน มาตรา ๓๙ ได้กลับเข้าสู่ระบบประกันสังคมอีกครั้ง

๔.๑.๑๑ ยกระดับระบบโทรศัพท์สายด่วน ๑๕๐๖ ให้สามารถเป็น  
เครือข่ายหลักและเชื่อมโยงระบบโทรศัพท์สายด่วนอื่นของกระทรวงแรงงาน  
ได้ทั่วประเทศ เพื่อรับฟังความคิดเห็น ให้คำปรึกษาแนะนำ รับข้อร้องทุกข์  
ข้อร้องเรียน โดยสามารถให้ข้อมูล ปรีกษาหารือ และแนะนำข้อปฏิบัติให้แก่  
ประชาชนผู้ใช้บริการได้อย่างมีคุณภาพ

## ๔.๒ นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based)

๔.๒.๑ ให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค ในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงในระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดเอกภาพ

๔.๒.๒ ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

๔.๒.๓ ให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการรายจังหวัด (Action Plan) โดยให้แรงงานจังหวัดเป็นหัวหน้าทีมและเจ้าภาพหลัก เพื่อให้สอดคล้องกับแผนนโยบายการบริหารงานภาครัฐในประเด็นแผนเดียวกัน (One Plan)

๔.๒.๔ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน (Provincial Big Data) โดยพัฒนาศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## ๔.๓ นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based)

๔.๓.๑ ยกกระดับศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง.) ศปก.ระดับกรม และระดับพื้นที่ ให้เป็นเครื่องมือที่มีความพร้อมในการบริหาร ติดตาม ฝ่าฝืน อำนาจการ ขับเคลื่อน ประเมินผล และควบคุมสั่งการแก้ไขปัญหาแรงงาน ได้ทันต่อสถานการณ์

๔.๓.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีภาวะผู้นำ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และมีความชำนาญเฉพาะด้านในลักษณะมืออาชีพ

๔.๓.๓ เพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) ด้วยการจัดระบบข้อมูล (Big Data) และฐานข้อมูลธนาคารแรงงาน (Labour Bank) ที่สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง

๔.๓.๔ เร่งรัดการออกกฎหมายสำคัญเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงาน จำนวน ๑๑ ฉบับ

(๑) การแก้ไขปัญหา IUU Fishing จำนวน ๓ ฉบับ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. .... กฎหมายว่าด้วยการทำงานในภาคประมง พ.ศ. .... และร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(๒) กฎหมายอื่นๆ จำนวน ๘ ฉบับ ได้แก่ กฎหมายบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กฎหมายส่งเสริมการมีงานทำแห่งชาติ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายการคืนสิทธิแก่ผู้ประกันตน มาตรา ๓๙ กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคม

๔.๓.๕ ยกระดับกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานระดับสากล และเป็นกระทรวงแรงงานดิจิทัลตามนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการประชาชน (E-Services)

๔.๓.๖ จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ เช่น ที่อยู่อาศัย บ้านพักข้าราชการ ศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน ห้องพยาบาล สถานที่ออกกำลังกาย ห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการ การตรวจสุขภาพประจำปี การฌาปนกิจ สงเคราะห์ ห้องละหมาด และกองทุนสวัสดิการข้าราชการ เป็นต้น

## ๕. การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

๕.๑ ให้ผู้บริหารทุกหน่วยงานชี้แจงนโยบายและมอบภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกระดับ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ ให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยให้มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดสำคัญรองรับนโยบายและให้สอดคล้องกับงบประมาณของแต่ละหน่วย

๕.๓ ให้ใช้ศูนย์ปฏิบัติการของหน่วยงานเป็นเครื่องมือในการบริหาร ขับเคลื่อน และติดตามประเมินผล

## ๖. การติดตามประเมินผล

๖.๑ ให้มีการติดตามและประเมินผลจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก โดย

๖.๑.๑ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลระดับกระทรวง มีหน้าที่กำกับ ดูแล ดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวม

๖.๑.๒ ผู้ตรวจราชการกระทรวง มีหน้าที่ตรวจเยี่ยม ติดตาม กำกับดูแล และให้คำแนะนำในการปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

๖.๑.๓ คณะทำงานวิเคราะห์และรายงานสถานการณ์แรงงาน มีหน้าที่ติดตาม รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ รายงาน และจัดทำข้อเสนอสถานการณ์ด้านแรงงาน

๖.๑.๔ จัดให้มีการจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกดำเนินการประเมินผลนโยบายของกระทรวง รายไตรมาส พร้อมทั้งรายงานผลต่อผู้บริหาร

๖.๒ กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมินรายไตรมาส และตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี

## ๗. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๗.๑ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน และบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

๗.๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างมืออาชีพ

๗.๓ ใช้ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง.) ศปก. ระดับกรม และระดับพื้นที่ เป็นเครื่องมือในการบริหาร ขับเคลื่อน ติดตามและแก้ไขสถานการณ์

๗.๔ จัดระบบฐานข้อมูล (Big Data) ที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

๗.๕ เน้นการสร้างเอกภาพในการบังคับบัญชา และมีการทำงานเป็นทีม (Team Work)

๗.๖ แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการ ขับเคลื่อน ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม

๗.๗ แสวงหาความร่วมมือกับไตรภาคี ภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง และบูรณาการการทำงานร่วมกันตามแนวทางประชารัฐ

๗.๘ บุคลากรทุกคนต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ มีความเชื่อมั่น ศรัทธา และอุทิศตนในการทำงานเพื่อความอยู่ดีมีสุขของคนในชาติ

๗.๙ ใช้การประชาสัมพันธ์ และการปฏิบัติการข่าวสาร (Information Operation: IO) ในทุกระดับชั้นตอนเพื่อสร้างการรับรู้ความเข้าใจในเป้าหมายองค์กรเดียวกัน

“แรงงานที่มีศักยภาพสูงและคุณภาพชีวิตที่ดี  
ย่อมนำประเทศชาติไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

พลตำรวจเอก



(อดุลย์ แสงสิงแก้ว)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน