แผนแม่บทด้านแรงงาน

(พ.ศ. 2555-2559)

กระทรวงแรงงาน

ISBN 978-616-555-050-5

“...เมื่อมีโอกาสและมีงานให้ทำ ก็ควรเต็มใจทำ โดยไม่จำเป็นต้องตั้งข้อแม้หรือเงื่อนไขอันใดไว้ให้เป็นเครื่องกีดขวาง ขอให้คิดกันเสียใหม่ว่า คนที่ทำงานได้จริงๆ นั้น ไม่ว่าจะจับงานสิ่งใด ย่อมทำได้เสมอ ถ้ายิ่งมีความเอาใจใส่ มีความขยัน มีความสังเกตจดจำดี ก็ยิ่งจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในงานที่ทำสูงขึ้น...”

พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร วันพุธที่ 8 กรกฎาคม 2530
ที่มา : www.ohmpps.go.th

แผนแม่บทด้านแรงงาน

(พ.ศ. 2555-2559)

กระทรวงแรงงาน

คำนำ

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี 2555 – 2559 และ(ร่าง)แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ตลอดจนเป็นกรอบในการทำแผนปฏิบัติการรองรับที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

การจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานในครั้งนี้ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) และคณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555– 2559) ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ และผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการตามกระบวนการจัดทำแผนเริ่มตั้งแต่การจัดเก็บข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน การจัดเสวนาทางวิชาการ การสัมมนาระดมความคิดเห็น การประชุมและการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ และจัดทำแผนแม่บทฯ ฉบับนี้ และผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมโดยการทำประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ทั้งนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน หน่วยงานกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐอื่น ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคประชาชนทั่วประเทศ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะสู่การปรับปรุงแผนให้มีความสมบูรณ์และตอบสนองต่อทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง จึงกล่าวได้ว่า แผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) นี้ ได้จัดทำเป็น 2 เล่ม เป็นแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับสมบูรณ์ และแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับผู้บริหาร กระทรวงแรงงานขอขอบคุณกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วย ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคมที่ร่วมเป็นทั้งคณะกรรมการฯ และคณะทำงานฯ ในการสนับสนุนข้อมูล ข้อคิดเห็น ตลอดจนร่วมจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ฉบับนี้ และขอขอบคุณผู้บริหารกระทรวงแรงงานทุกท่านที่มีส่วนสนับสนุนให้การจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานฯ ฉบับนี้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานและการประสานการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการต่อประชาชนด้านแรงงาน ตลอดจนเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศต่อไป

(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

สารบัญ

		หน้า
บทที่ 1	**บทนำ**	
	1.1 หลักการและเหตุผล	1-1
	1.2 วัตถุประสงค์	1-2
	1.3 ขอบเขตการศึกษา	1-3
	1.4 วิธีการศึกษา	1-4
	1.5 ผลการดำเนินการ	1-8
บทที่ 2	**ทบทวนแผนและนโยบายต่าง ๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน**	
	2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550	2-1
	2.2 (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – 2559)	2-4
	2.3 นโยบายรัฐบาล	2-9
	2.4 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	2-11
บทที่ 3	**การประเมินผลปัจจัยและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง**	3-1
บทที่ 4	**การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน**	4-1
บทที่ 5	**แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)**	
	5.1 วิสัยทัศน์	5-1
	5.2 พันธกิจ	5-1
	5.3 ประเด็นยุทธศาสตร์	5-1
	5.4 แผนภาพความเชื่อมโยงแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)	5-20
	5.5 แผนที่ยุทธศาสตร์	5-22
	5.6 รายละเอียดตัวชี้วัด	5-24
	5.7 อธิบายวิธีกำหนดค่าตัวชี้วัด	5-26
บทที่ 6	**การบริหารจัดการแผนแม่บทด้านแรงงานสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล**	6-1
ภาคภนวก ก	**โครงการ/กิจกรรมภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์**	
ภาคผนวก ข	**คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทฯ/**	
	คณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)	

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

นับแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 และ (ร่าง) แผนพัฒนาและเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 แนวทางในการพัฒนาประเทศได้ปรับเปลี่ยนจากการเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นการยึดคนเป็นศูนย์กลางและปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินการของภาครัฐ จากการดำเนินการโดยราชการเพื่อประชาชน เป็นการมีประชาชนเข้าร่วม และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการพัฒนาและการบริหารประเทศ ทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างสมดุล การอยู่ร่วมกันด้วยสันติสุขระหว่างคนกับคน ระหว่างคนกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

จากการประเมินผลในภาพรวม สังคมไทยมีภูมิคุ้มกันที่มากขึ้นทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน และสังคม การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก็มีความก้าวหน้าเป็นลำดับ แต่ภูมิคุ้มกันดังกล่าวยังไม่เพียงพอที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลกและประเทศ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างรุนแรงและกว้างขวางในอนาคต โดยเฉพาะในระยะ 5 ปีข้างหน้า อาทิ กฎระเบียบใหม่ในการบริหารจัดการเศรษฐกิจโลก ภาวะโลกร้อน การรวมตัวทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค การเปลี่ยนศูนย์กลางอำนาจมาอยู่ที่เอเชีย และประชากรสูงอายุของโลกที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ล้วนเป็นปัญหาที่ประเทศไทยต้องเตรียมพร้อมรองรับทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ในขณะที่เศรษฐกิจไทยยังอยู่ในช่วงที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจโลก การเปลี่ยนแปลงสังคมเมืองและชนบท และการขาดความสมานฉันท์ภายในประเทศ

จากเหตุผลดังกล่าว (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559) จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยมีพันธกิจในการสร้างความเป็นธรรมในการกระจายอำนาจควบคู่กับการสร้างคุณธรรม การพัฒนาฐานการผลิตและการบริการให้เข้มแข็งและมีเสถียรภาพบนฐานความรู้และการสร้างสรรค์ของคนไทย ขยายหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมประชาชนทุกคน และสร้างภูมิคุ้มกันให้เข้มแข็งสามารถป้องกันและรองรับผลกระทบและความเสี่ยงจากวิกฤติเศรษฐกิจ รวมทั้งภัยธรรมชาติที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศ 6 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน 3) ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตรและความมั่นคงของอาหารและพลังงาน 4) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน 5) ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม และ 6) ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากภารกิจของกระทรวงแรงงานต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานในระบบประมาณ 10 ล้านคน และกำลังขยายไปสู่แรงงานนอกระบบอีกประมาณ 24.3 ล้านคน นอกจากนี้ ยังมีภารกิจในเรื่องการส่งเสริมประชาชนให้มีงานทำ หรือมีความรู้ความสามารถมีโอกาสได้ทำงานมีรายได้เพิ่มขึ้นอีก โดยการฝึกอาชีพ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน

การแนะแนวอาชีพให้แก่ผู้ว่างงาน นักเรียน นักศึกษา ผู้ต้องการเปลี่ยนงาน การควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าว ดูแลแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ 11 ประเทศ โดยมีเป้าหมายสุดท้ายเพื่อให้มีอัตราการว่างงานต่ำที่สุด แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงในการทำงาน และมีแรงงานที่มีศักยภาพในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมของประเทศ จากบทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงานข้างต้นจะเห็นได้ว่ากระทรวงแรงงานมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างยิ่ง และมีภารกิจที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ในสังคม (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ถึง 5 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตรและความมั่นคงของอาหารและพลังงาน ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน และยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

ดังนั้น เพื่อให้แนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย อาทิ ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ประชาชนผู้เดือดร้อน และผู้รับบริการ ในสถานการณ์ของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดจนสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ใน (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ประกอบกับแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับปัจจุบันกำหนดสิ้นสุดระยะเวลาของแผนในปี 2554 นี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้มีทิศทางการทำงานที่ต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับกรม แผนปฏิบัติการ โครงการและงบประมาณของหน่วยงานในสังกัด และการบูรณาการกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้กระทรวงแรงงานมีบทบาทด้านเศรษฐกิจต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555 - 2559) ได้แก่

1.2.1 เพื่อให้มีแผนแม่บทด้านแรงงานใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน และสอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี 2555 - 2559 ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)

1.2.2 เพื่อบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ทราบแผนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2.3 เพื่อรองรับและตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาของประเทศไทย

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเพื่อจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) ได้ดำเนินการโดยทบทวนประเด็นที่สำคัญ ๆ "ด้านแรงงาน" ในภาพกว้างและเน้นการศึกษาเชิงลึกในหน่วยงานที่รับผิดชอบคือกระทรวงแรงงาน โดยดำเนินการศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

1.3.1 ศึกษาสถานการณ์เหตุการณ์ด้านแรงงาน โดยการศึกษาวิเคราะห์ เอกสารรายงาน องค์ความรู้ รูปแบบและนโยบาย ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) และ (ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) แนวนโยบายแห่งรัฐ แผนยุทธศาสตร์และแผนด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของต่างประเทศ เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น ฯลฯ และทบทวนข้อมูลสถิติสถานการณ์แรงงานด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบัน รวมถึงสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่มีผลกระทบต่อด้านแรงงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นแนวทางประกอบการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้

1.3.2 ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด (SWOT) จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ จากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ ได้แก่

(1) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2550 - 2554) จากหน่วยงานภายในและนอกกระทรวง ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการทั่วประเทศ

(2) เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

(3) เก็บข้อมูลจากการสัมมนาทางวิชาการด้านแรงงาน เพื่อระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ทั้งนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน อาสาสมัครแรงงาน และภาคประชาชน

1.3.3 สังเคราะห์ปัญหาของกระทรวงแรงงานด้านต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนในข้อ 1.3.1 ถึง 1.3.2 เพื่อระดมความคิดเห็นตามกระบวนการจัดทำแผน ดังนี้

(1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานด้วยกระบวนการจัดทำ SWOT Analysis ในกลุ่มผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

(2) ใช้รูปแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในกลุ่มระดับต่าง ๆ เช่น กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กลุ่มคณะกรรมการฯ กลุ่มคณะทำงานฯ รวมถึงกลุ่มคณะทำงานฯร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรด้านแรงงานอื่น ๆ เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตัวชี้วัดและแนวทางการดำเนินงานที่ผ่านมา นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม

(3) การจัดสัมมนาประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) เพื่อระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนทั้งนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน หน่วยงานกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน อาสาสมัครแรงงาน และภาคประชาชนทั่วประเทศ

1.3.4 การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงในลักษณะแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)

1.4 วิธีการศึกษา

การศึกษาเพื่อจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) ใช้วิธีการศึกษาในรูปแบบต่อไปนี้

(1) การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS เพื่อค้นพบข้อเท็จจริงใน 4 ประเด็น คือ

1) S = Strengths หมายถึง จุดแข็ง คือสิ่งที่เป็นข้อเด่น กล่าวคือเป็นศักยภาพขององค์กร เช่น บุคลากร เครื่องมือ สถานที่ งบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานที่ทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ต้องสงวนไว้ให้ยั่งยืนเคียงคู่กับองค์กร เพราะจุดแข็งจะทำให้องค์กรเดินหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

2) W = Weaknesses หมายถึง จุดอ่อน คือปัจจัยภายในองค์กรที่ทำให้องค์กรไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งปัจจัยภายในเป็นปัจจัยตัวเดียวกับจุดแข็ง แต่พิจารณาแล้วว่าปัจจัยนั้นเกิดปัญหา เช่น ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร เป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องกำจัด แก้ไข หรือปรับปรุงเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและการแข่งขัน

3) O = Opportunities หมายถึง โอกาส กล่าวคือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปและมีผลกระทบที่ดี หรือทางบวกหรือเอื้อต่อองค์กร เช่น นโยบายต่าง ๆ เครือข่ายการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นองค์กรต้องรีบไขว่คว้า

4) T = Threats หมายถึง อุปสรรค คือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงและที่มีผลกระทบทางลบทำให้องค์กรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าประสงค์ ซึ่งถือเป็นภัยคุกคามการเติบโตหรือความก้าวหน้าขององค์กร ถ้าพบต้องรีบแก้ไข

(2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหรือปัจจัยภายนอกจะใช้การวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือหรือกรอบ PEST ได้แก่ การพิจารณาปัจจัยภายนอกในประเด็นต่อไปนี้

P	(Political)	ได้แก่	ปัจจัยด้านการเมือง
E	(Economic)	ได้แก่	ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
S	(Social)	ได้แก่	ปัจจัยด้านสังคม
T	(Technology)	ได้แก่	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

(3) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในหรือปัจจัยภายในจะครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในของภาคแรงงานไทย และปัจจัยภายในของกระทรวงแรงงานทำการศึกษาด้วยกรอบ 7s Mckinsey ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ

S	(Shared Values)	ได้แก่	ปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร
S	(Structure)	ได้แก่	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
S	(System)	ได้แก่	ปัจจัยด้านระบบงาน
S	(Strategy)	ได้แก่	ปัจจัยด้านกลยุทธ์องค์กร
S	(Style)	ได้แก่	ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงาน
S	(Staff)	ได้แก่	ปัจจัยด้านบุคลากร
S	(Skills)	ได้แก่	ปัจจัยด้านขีดความสามารถองค์กร

(4) การกำหนดกลยุทธ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ TOWS MATRIX โดยการนำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและข้อจำกัดมากำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ซึ่งจำแนกกลยุทธ์ได้ 4 ลักษณะ คือ

1) กลยุทธ์จุดแข็ง – โอกาส (S-O Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกหรือขยายที่ต้องใช้ศักยภาพซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่ และใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านแรงงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในอนาคตได้

2) กลยุทธ์จุดแข็ง – อุปสรรค (S-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์คงตัวหรือตั้งรับโดยใช้จุดแข็ง คือ ศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่จัดการกับอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เผชิญ

3) กลยุทธ์จุดอ่อน – โอกาส (W-O Strategy) การกำหนดกลยุทธ์ในการลดจุดอ่อนโดยใช้ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กรเพื่อในระยะสั้นเปลี่ยนตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์สู่ตำแหน่ง S-O และให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว

4) กลยุทธ์จุดอ่อน – อุปสรรค (W-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ตั้งรับที่ต้องการลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

(5) สำหรับการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ได้นำหลัก Balanced Scorecard (BSC) ใน 4 มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) และมุมมองด้านการเรียนรู้และเติบโต (Learning and Growth Perspective) มาใช้ประยุกต์กับภารกิจ (Mission) ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน โดยนำตรรกะของห่วงโซ่ทั้ง 4 มุมมองแปลงออกมาเป็นภาพลักษณ์หรือเป็นคำนิยามที่รู้จักกันคือแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ซึ่งเป็นภาพที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลเชื่อมโยงกันอย่างสมดุล อธิบายรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

1) <u>มุมมองด้านการเงิน</u> เป็นเป้าหมายสุดท้ายขององค์กรที่ใช้วัดความสำเร็จในการดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ตามบทบาทหน้าที่ สำหรับหน่วยงานราชการ มุมมองด้านการเงิน สามารถเทียบได้กับ <u>มุมมองด้านประสิทธิผล</u> หรือเป้าหมายประเทศ เมื่อมาประยุกต์ให้เข้ากับภารกิจด้านแรงงานจึงต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ มีคุณธรรม มีความมั่นคงทั้งรายได้และอาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีปริมาณแรงงานเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และประการสำคัญคือต้องเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานมีประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ สามารถแข่งขันกับนานาประเทศเพื่อนบ้านได้

2) <u>มุมมองด้านลูกค้า</u> ซึ่งในที่นี้หมายถึง <u>ผู้รับบริการ</u> เป็นการหากลยุทธ์ วิธีการที่จะสร้างคุณค่า (Value) ให้กับผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและเพื่อให้มีการพัฒนาการให้บริการอย่างยั่งยืนต้องดำเนินการโดยใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ (ประหยัด) โดยการสนับสนุนของหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานและความร่วมมือกับหน่วยงานนอกกระทรวงแรงงานเป็นภาคีจนเกิดเป็นบริการให้แก่ประชาชน

3) <u>มุมมองด้านกระบวนการภายใน</u> เป็นเรื่องที่เน้นถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการให้บริการต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยต้องพร้อมนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่าต่อผู้รับบริการและการคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งด้านการกำหนดนโยบายและประสานความร่วมมือ ด้านอำนวยการและประสานเครือข่าย ICT ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย อาชีวอนามัย ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การวิจัยทางวิชาการเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ (Innovation) การปรับปรุงพัฒนากฎหมาย และการปฏิบัติตามข้อกำหนดของสังคมและประชาคมนานาชาติ (Regulatory and Social) ตลอดจนการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

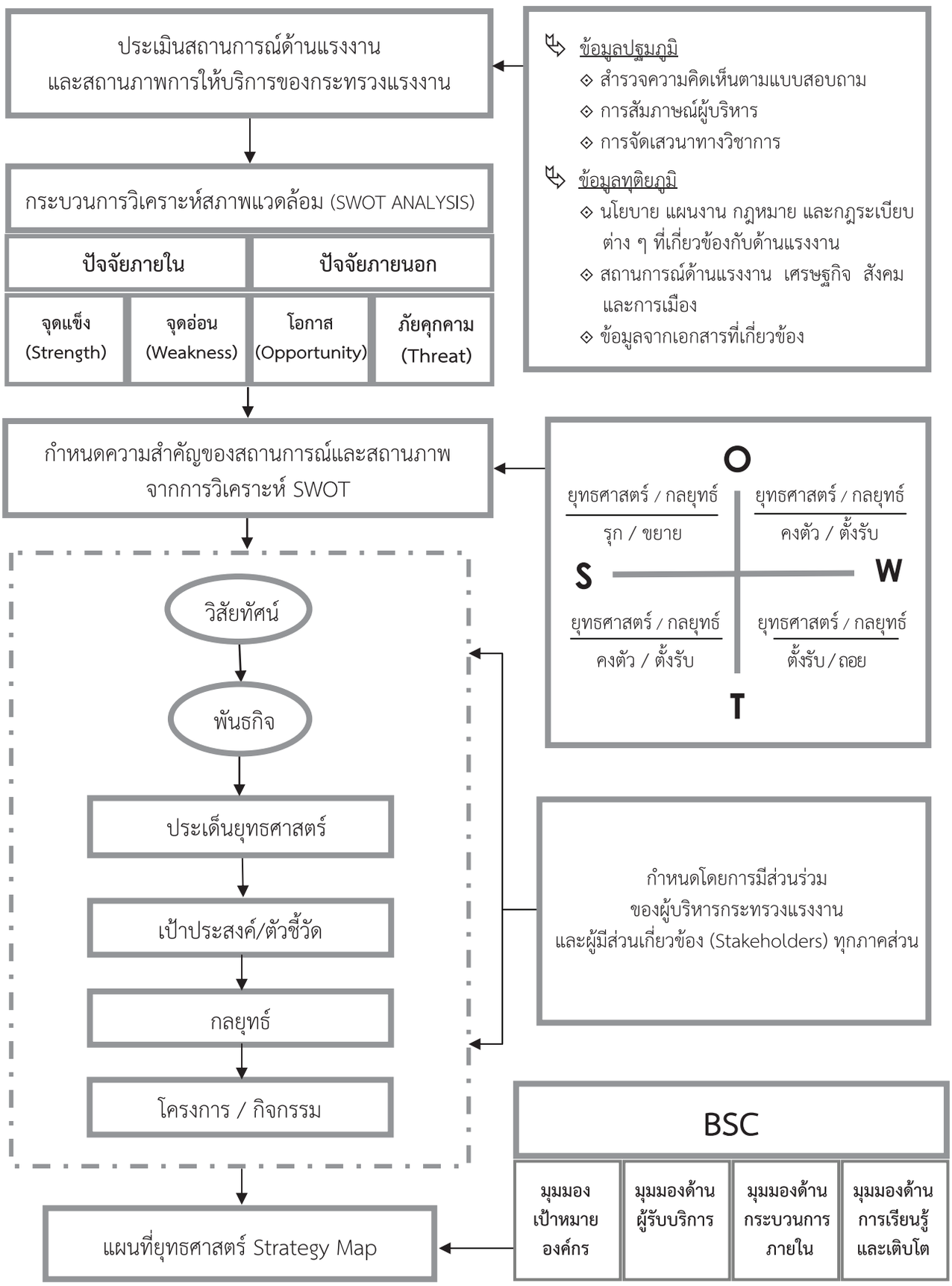
4) มุมมองด้านการเรียนรู้และเติบโต ซึ่งหมายถึงมุมมองหรือมิติการจัดการองค์กรเป็นเรื่องของความสามารถในการบริหารทุนซึ่งเป็นสินทรัพย์สัมผัสไม่ได้ 3 ด้าน คือ

- ทุนมนุษย์ ต้องค้นหาให้พบถึงความรู้ ทักษะความสามารถพิเศษ การเรียนรู้เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ให้เป็นไปตามเป้าหมาย
- ทุนด้านสารสนเทศ มีส่วนสนับสนุนการให้บริการของกระทรวงแรงงานและประชาชนโดยทั่วไปดำเนินไปได้ตามยุทธศาสตร์
- ทุนด้านการจัดองค์กร เป็นการหาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของกระทรวงแรงงาน

โดยต้องพิจารณาปัจจัยทั้ง 3 ด้านอย่างระมัดระวัง เพื่อให้มีรูปแบบองค์กรที่เหมาะสม มีข้าราชการและพนักงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน โดยมีระบบสารสนเทศ งบประมาณ ฯลฯ เป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้การทำงานบริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป การกำหนดยุทธศาสตร์ในแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) สามารถแสดงให้เห็นเป็นขั้นตอนได้ในแผนภูมิที่ 1.1

แผนภูมิที่ 1.1 สรุปกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)



1.5 ผลการดำเนินการ

ในการดำเนินการเพื่อจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินงานโดยมีผลการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กระทรวงแรงงานได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน อธิบดีทุกกรม/เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนจากกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่มงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการ และคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทฯ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) เพื่อจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) เสนอต่อคณะกรรมการฯ

2. จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานฯ (พ.ศ. 2555 - 2559) รวม 3 ครั้ง ดังนี้

   <u>ครั้งที่ 1</u> วันที่ 12 ตุลาคม 2553 ณ ห้องประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน ที่ประชุมได้ให้ความเห็นชอบต่อกรอบแนวทางในการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทฯ

   <u>ครั้งที่ 2</u> วันที่ 2 มีนาคม 2554 ณ กระทรวงแรงงาน เพื่อพิจารณาร่างแผนฯ ตามที่คณะทำงานจัดทำร่างแผนฯ นำเสนอก่อนการทำประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนฯ

   <u>ครั้งที่ 3</u> วันที่ 23 มิถุนายน 2554 ณ กระทรวงแรงงาน เพื่อพิจารณา (ร่าง) แผนแม่บทฯ ฉบับสมบูรณ์ก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีเห็นชอบต่อไป

3. ดำเนินการเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนภาค โดยการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 - 2554) ซึ่งดำเนินการในช่วงเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2553 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 418 ฉบับ จากจำนวนที่ส่ง 550 ฉบับ

4. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิต่าง ๆ ได้แก่ นโยบายและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจากทิศทาง(ร่าง)แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) นโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของต่างประเทศ ตลอดจนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และข้อมูลสถานการณ์แรงงานในอดีต ปัจจุบันและการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในระดับประเทศที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) รวมถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและอื่น ๆ นอกจากนี้ยังได้ศึกษา วิเคราะห์โครงสร้างองค์กร บุคลากรและระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานภายในขององค์กรให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลจากการศึกษาดังกล่าวมากำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ประกอบการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) ซึ่งกระบวนการนี้ดำเนินการในช่วงเดือนกันยายน - ธันวาคม 2553

5. จัดเสวนา เรื่อง อนาคตสถานการณ์แรงงานไทย.....ในมุมมอง 3 มิติ เพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอต่อสถานการณ์แรงงานไทยใน 5 ปีข้างหน้า ในมิติตลาดแรงงาน มิติผู้ใช้แรงงาน และมิติการบริหารจัดการแรงงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลจากการเสวนาใช้ประกอบการจัดทำแผนแม่บทฯ เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2553 ณ โรงแรมบางกอกพาเลซ กรุงเทพฯ มีผู้เข้าร่วมเสวนา 165 คน ทั้งนี้ได้มีการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมเสวนาด้วยแบบสอบถามอีกช่องทางหนึ่ง

6. การจัดเก็บข้อมูลในประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดีทุกกรม เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม และผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ระหว่างวันที่ 27 ธันวาคม 2553 ถึง 5 มกราคม 2554 เพื่อนำผลสัมภาษณ์ใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

7. การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน จำนวน 80 คน เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2554 ณ ห้องประชุมปกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนำข้อมูลจากแบบสำรวจ การสัมภาษณ์ผู้บริหาร รวมทั้งการจัดเสวนา ข้อมูลทุติยภูมิจากแหล่งต่าง ๆ อาทิ ทิศทาง (ร่าง)แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) นโยบายรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของต่างประเทศ ตลอดจนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ข้อมูลสถานการณ์แรงงานในอดีต ปัจจุบัน อนาคต และรายงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อระดมความเห็นและวิเคราะห์กำหนดปัจจัยสถานการณ์แวดล้อมที่มีผลกระทบต่อแรงงาน โดยปัจจัยภายนอกใช้กรอบแนวคิด PEST ปัจจัยภายในใช้กรอบ 7s McKinsey และวิเคราะห์ด้วยวิธีการ SWOT

8. การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน (ระดับ 9 เดิมขึ้นไป) เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ในการจัดทำแผนแม่บทฯ เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2554

9. การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารระดับต้น และผู้ปฏิบัติงาน ผู้แทนกระทรวงต่าง ๆ รวมทั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง จำนวน 99 คน เพื่อกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรม เมื่อวันที่ 8-9 กุมภาพันธ์ 2554 ณ โรงแรมบางกอกพาเลซ กรุงเทพฯ สามารถกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์

10. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) จำนวน 4 ครั้ง ดังนี้

<u>ครั้งที่ 1</u> วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2554 เพื่อปรับแผนก่อนเสนอให้คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทฯ พิจารณา

<u>ครั้งที่ 2</u> วันที่ 14 มีนาคม 2554 เพื่อพิจารณาปรับแผนหลังจากได้รับความคิดเห็นจากคณะกรรมการฯ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนทำประชาพิจารณ์

<u>ครั้งที่ 3</u> วันที่ 19 เมษายน 2554 เพื่อพิจารณาปรับ (ร่าง) แผนฯ หลังการทำประชาพิจารณ์

<u>ครั้งที่ 4</u> วันที่ 26 พฤษภาคม 2554 เพื่อพิจารณาปรับปรุง (ร่าง) แผนแม่บทฯ ฉบับสมบูรณ์ โดยมีคณะทำงานฯ และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง รวม 13 หน่วยงาน ร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ

11. การจัดสัมมนาประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน นายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน อาสาสมัครแรงงาน และภาคประชาชนทั่วประเทศโดยจัดสัมมนาประชาพิจารณ์ 3 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	วันที่ 18 มีนาคม 2554	ณ จังหวัดขอนแก่น
ครั้งที่ 2	ภาคเหนือ	วันที่ 22 มีนาคม 2554	ณ จังหวัดเชียงใหม่
ครั้งที่ 3	ภาคใต้และภาคกลาง	วันที่ 31 มีนาคม 2554	ณ กรุงเทพมหานคร

12. การประชุมทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) รวม 3 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 วันที่ 29 มีนาคม 2554 เพื่อพิจารณาปรับปรุง (ร่าง) แผนฯ จากการประชาพิจารณ์ 2 ครั้ง ก่อนการทำประชาพิจารณ์ ครั้งที่ 3

ครั้งที่ 2 วันที่ 7 มิถุนายน 2554 เพื่อพิจารณาและปรับปรุง (ร่าง) แผนฯ ก่อนเสนอคณะกรรมการฯพิจารณาต่อไป

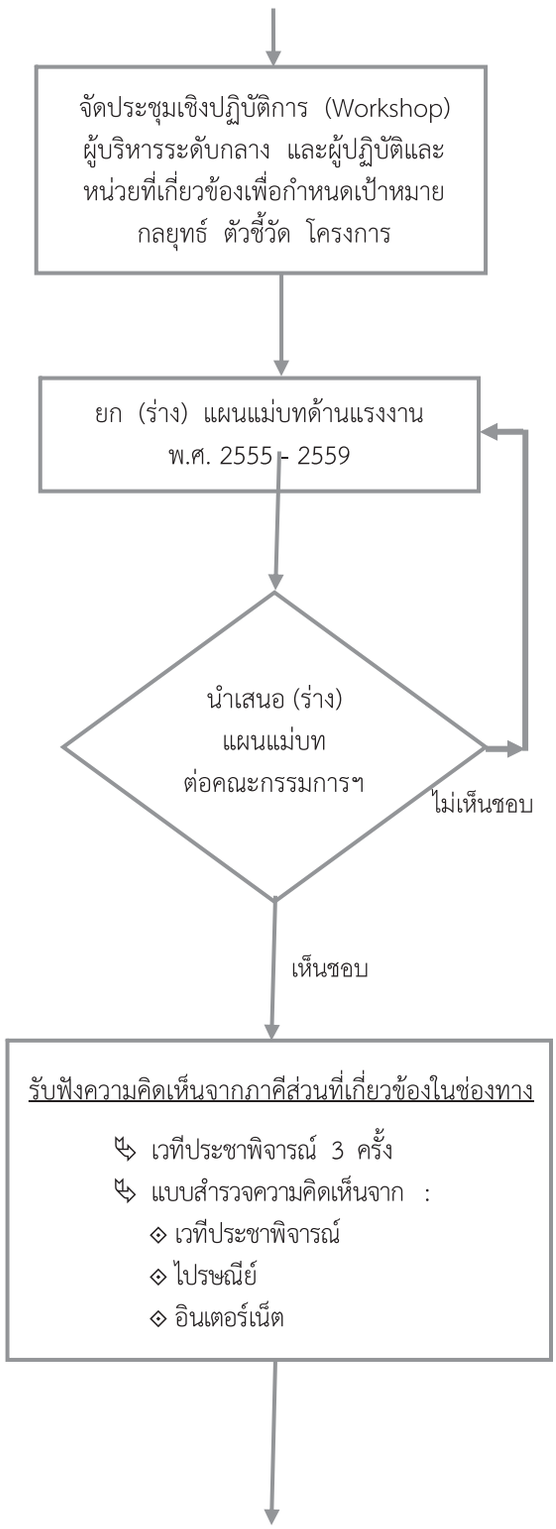
ครั้งที่ 3 วันที่ 6 กรกฎาคม 2554 เพื่อปรับปรุงร่างแผนแม่บทด้านแรงงานฯ ตามมติคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บท วันที่ 23 มิถุนายน 2554

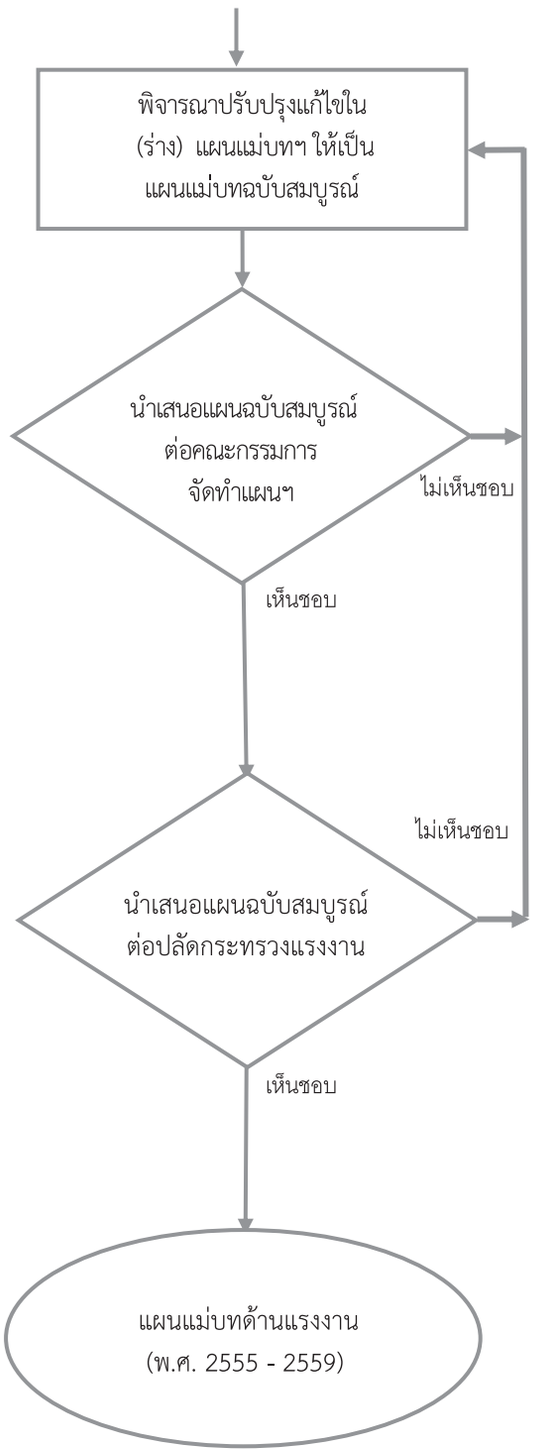
13. นำเสนอร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) ฉบับสมบูรณ์ต่อผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

โดยกระบวนการทำงานตามผลการดำเนินงานที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 1.2 กระบวนการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 – 2559)

แผนภาพกระบวนการทำงานตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
แต่งตั้งคณะกรรมการ / คณะทำงาน จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)	ส.ค. 53	แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานฯ ดังนี้ ➢ คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทฯ คำสั่งที่ 122/2553 ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2553 ➢ คณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทฯ คำสั่งที่ 1/2554 ลงวันที่ 27 มกราคม 2554 ➢ คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทฯ (เพิ่มเติม) คำสั่งที่ 101/2554 ลงวันที่ 13 มิถุนายน 2554
ประชุมคณะกรรมการจัดทำกรอบแนวทางการจัดทำแผนแม่บทฯ	12 ต.ค .53	ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อกำหนด : ➢ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กรอบแนวทาง/ ขั้นตอนการจัดทำแผนฯ ของแผนแม่บทฯ
ขออนุมัติดำเนินการโครงการจัดทำแผนแม่บทฯ	18 พ.ย. 53	นำเสนอโครงการเพื่อขออนุมัติดำเนินการ
ดำเนินการตามกรอบแนวทางการจัดทำแผนแม่บทฯ เก็บข้อมูลปฐมภูมิด้วยแบบสอบถาม / จัดเสวนาทางวิชาการ / สัมภาษณ์ผู้บริหาร / เก็บข้อมูลทุติยภูมิ	ต.ค. 53 - ธ.ค. 53	ดำเนินการตามกรอบแนวทางการจัดทำแผนแม่บทฯ ได้แก่ 1. เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยการสำรวจความคิดเห็นต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550 – 2554 จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหน่วยงานของกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (ดำเนินการ ต.ค. – ธ.ค. 2553) 2. จัดเสวนาทางวิชาการ เรื่อง “อนาคตสถานการณ์แรงงานไทย...ในมุมมอง 3 มิติ” วันที่ 24 ธันวาคม 2553 3. สัมภาษณ์ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน 4. ศึกษารวบรวมข้อมูลทุติยภูมิทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แรงงาน กฎหมาย ฯลฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
สัมมนาผู้บริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน เพื่อระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis	12 ม.ค.54	จัดสัมมนาผู้บริหารกระทรวงแรงงานระดับสูง เพื่อระดมความคิดเห็นในทางวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Swot - Analysis) ที่เป็นปัจจัยภายในภายนอก
จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์	26 ม.ค. 54	ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้บริหารกระทรวง-แรงงานระดับสูงเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์

แผนภาพกระบวนการทำงานตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
	8 - 9 ก.พ. 54	ประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารระดับ 8 (เดิม) ลงมา ผู้ปฏิบัติงานและผู้แทนกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรมภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
	21 ก.พ. 54 และ 14 มี.ค. 54	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) คณะทำงานฯ เพื่อยกร่างแผนแม่บทฯ ครั้งที่ 1 วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2554 ปรับปรุง (ร่าง) แผนฯ ก่อนทำประชาพิจารณ์ ครั้งที่ 2 วันที่ 14 มีนาคม 2554 ปรับปรุง (ร่าง) แผนฯ ตามมติคณะกรรมการฯ
	2 มี.ค.54	เสนอ (ร่าง) แผนแม่บทที่ประกอบด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก/ภายใน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และโครงการ / กิจกรรมให้คณะกรรมการฯ ให้ความเห็นชอบก่อนประชาพิจารณ์
	มี.ค. 54 - เม.ย. 54	รับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดย 1. จัดเวทีประชาพิจารณ์ โดยเชิญหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นายจ้าง ลูกจ้าง อาสาสมัครแรงงาน และภาคประชาชนรวม 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จ. ขอนแก่น วันที่ 18 มีนาคม 2554 ครั้งที่ 2 ภาคเหนือ จ. เชียงใหม่ วันที่ 22 มีนาคม 2554 ครั้งที่ 3 ภาคกลาง และภาคใต้ กรุงเทพมหานคร วันที่ 31 มีนาคม 2554 2. สำรวจความคิดเห็นด้วยแบบสำรวจความเห็นรวบรวมจากเวทีประชาพิจารณ์ ส่งทางไปรษณีย์ และทาง Internet

แผนภาพกระบวนการทำงานตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
	เม.ย. 54 – ก.ค. 54	ประชุมและประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานฯ รวม 5 ครั้ง (29 มี.ค. 19 เม.ย. 26 พ.ค. 7 มิ.ย. และ 6 ก.ค. 54) เพื่อปรับปรุง (ร่าง) แผนให้เป็นร่างแผนฉบับสมบูรณ์
	23 มิ.ย.54	คณะกรรมการฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักการ โดยมีมติให้คณะทำงานฯ ปรับแก้ตัวชี้วัดบางประเด็นให้ชัดเจนและสมบูรณ์แล้วเวียนให้คณะกรรมการฯเห็นชอบอีกครั้ง
	ส.ค. 54	ภายหลังคณะกรรมการ ฯ เห็นชอบ นำเสนอปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบและนำเข้าที่ประชุมกระทรวงแรงงานทราบต่อไป
	ก.ย. 54	ส่งแผนแม่บทฉบับสมบูรณ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวปฏิบัติ

สำหรับเนื้อหาของรายงานฉบับสมบูรณ์ฉบับนี้ ประกอบด้วย 8 บท ดังนี้

บทที่ 1 ประกอบไปด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ขอบเขตการศึกษา และวิธีการศึกษา

บทที่ 2 การทบทวนนโยบายและแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ซึ่งได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ นโยบายรัฐบาล และแผนงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 ประเมินปัจจัยและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง โดยจะกล่าวถึง สถานการณ์เศรษฐกิจที่มีผลต่อแรงงานไทย สถานการณ์ตลาดแรงงานไทย แนวโน้มตลาดแรงงานเชิงปริมาณและคุณภาพ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มาตรฐานแรงงานไทย นโยบายและสถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศ รวมตลอดถึงสถานการณ์สังคมที่มีผลต่อแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)

บทที่ 4 สถานภาพองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์ในบทนี้จะทำให้ทราบถึงขีดความสามารถของกระทรวงแรงงานในการบริหารจัดการด้านแรงงาน เพื่อเตรียมพร้อมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการด้านแรงงานในอนาคต

บทที่ 5 ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เป็นการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน

บทที่ 6 การประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งที่มีผลกระทบต่อแรงงาน และการดำเนินงานด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อวิเคราะห์กำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านแรงงานที่เหมาะสมภายใต้ภารกิจของกระทรวงแรงงาน

บทที่ 7 แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) องค์ประกอบที่สำคัญของบทนี้ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัดตลอดจนแผนที่ยุทธศาสตร์

บทที่ 8 การบริหารจัดการแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล มุ่งนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติภายหลังแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) ประกาศใช้แล้ว ควบคู่กับแนวทางการติดตามประเมินผลแผนแม่บทฯ ฉบับนี้

บทที่ 2

ทบทวนแผนและนโยบายต่าง ๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

แผนแม่บทฉบับนี้ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ โดยรวบรวมกฎหมาย แผนยุทธศาสตร์ นโยบายของรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรี และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 และ(ร่าง)แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และแผนยุทธศาสตร์ แผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่จะได้กล่าวต่อไป เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และนำไปสู่การจัดทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยรายละเอียดข้อมูลที่ใช้ประกอบด้วย

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 *[1]

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มีหลักสำคัญในการดำเนินการ 4 แนวทาง คือ

1) การคุ้มครอง ส่งเสริม และการขยายสิทธิและเสรีภาพของประชาชนอย่างเต็มที่
2) การลดการผูกขาดอำนาจรัฐและขจัดการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม
3) การทำให้การเมืองมีความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม
4) การทำให้ระบบตรวจสอบมีความเข้มแข็งและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยมีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับแรงงานดังต่อไปนี้

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 เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องปัดภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัย

---

* [1] ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 47ก 24 สิงหาคม 2550

อำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายอื่นให้กระทำมิได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบหรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก

ส่วนที่ 6 สิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

มาตรา 43 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐหรือเศรษฐกิจของประเทศ การคุ้มครองประชาชนในด้านสาธารณูปโภค การรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ การคุ้มครองผู้บริโภค การผังเมือง การรักษาทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพของประชาชน หรือเพื่อป้องกันการผูกขาดหรือขจัดความไม่เป็นธรรมในการแข่งขัน

มาตรา 44 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ส่วนที่ 9 สิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุขและสวัสดิการจากรัฐ

มาตรา 53 บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพมีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 54 บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 55 บุคคลซึ่งไร้ที่อยู่อาศัยและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

ส่วนที่ 10 สิทธิในข้อมูลข่าวสารและการร้องเรียน

มาตรา 58 บุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการทางปกครองอันมีผลหรืออาจมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน

ส่วนที่ 11 เสรีภาพในการชุมนุมและสมาคม

มาตรา 64 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งและวรรคสองจะกระทำมิได้ เว้นแต่อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

ส่วนที่ 6 แนวนโยบายด้านการต่างประเทศ

มาตรา 82 รัฐต้องส่งเสริมสัมพันธไมตรีและความร่วมมือกับนานาประเทศและพึงถือหลักในการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค ตลอดจนต้องปฏิบัติตามสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคีรวมทั้งตามพันธกรณีที่ได้กระทำกับนานาประเทศและองค์การระหว่างประเทศ

รัฐต้องส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวกับนานาประเทศ 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 ตลอดทั้งการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อดำเนินกิจการด้านเศรษฐกิจ

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 ทุพพลภาพและผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก รวมถึงการจัดระบบประกันสังคม ทั้งนี้ กฎหมายของกระทรวงแรงงานในปัจจุบันมีความครอบคลุมสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับนี้อยู่แล้ว เพียงแต่จำเป็นต้องมีการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างจริงจัง อย่างไรก็ตาม ต้องมีการพิจารณาทบทวนปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่มีอยู่เดิมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2.2 (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)*[2]

เนื่องจากช่วงเวลาของการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ เป็นช่วงที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ยังไม่ได้ประกาศใช้ แต่แผนดังกล่าวได้ผ่านกระบวนการทำประชาพิจารณ์แล้ว จนขณะนี้แผนใกล้เสร็จสิ้น การจัดทำแผนแม่บทฉบับนี้จึงใช้ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติที่ชี้นำทิศทางของประเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของประเทศ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ของประเทศไทย ปี 2570 ซึ่งเป็นบริบทของการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

“คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียง ยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพสังคมมีความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเอง และแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี”

ทั้งนี้การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 11 นี้ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาวดังกล่าว โดยยังคงยึดกรอบแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นกลไกขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทุกระดับ พร้อมทั้งยึดหลักการคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 – 9 และ 10 โดยโครงการภายใต้แผนฯ 11 นี้ มุ่งการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุล ในทุกมิติอย่างสมบูรณ์และเป็นองค์รวม

จากการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ของ (ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 พบว่ามีประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

---

* [2] ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559) เอกสารประกอบการประชุม ประจำปี 2554 แผนฯ...สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน, วันที่ 7 กรกฎาคม 2554 ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี จ.นนทบุรี

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 1</u> การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

1.1 การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง

1.1.1 ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้มีฐานการพัฒนาที่ทั่วถึงและยั่งยืน พร้อมทั้งเศรษฐกิจฐานรากที่มีความหลากหลายและแข็งแกร่งมากขึ้น.... เพิ่มการสร้างงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมากขึ้นมีระบบค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการแรงงานที่เป็นธรรม เพิ่มผลิตภาพแรงงานให้เป็นฐานในการเพิ่มศักยภาพในการสร้างรายได้ยกระดับและสร้างเสถียรภาพรายได้เกษตรกร เพิ่มโอกาสการประกอบสัมมาอาชีพที่หลากหลาย ....

1.1.3 พัฒนาการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาอาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิต เปิดช่องทางการเข้าถึงและใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการผลิตที่เหมาะสมกับทักษะและอาชีพให้กับแรงงาน เป็นการสร้างทางเลือกและเพิ่มโอกาสการแสวงหารายได้

1.1.4 ส่งเสริมบทบาทของภาคธุรกิจเอกชนในการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมแก่คนในสังคมไทย...สนับสนุนการสร้างความเป็นธรรมต่อแรงงานทั้งในด้านค่าจ้างแรงงาน ความปลอดภัยและคุณภาพของชีวิตการทำงานของแรงงานในทุกระดับ...

1.1.5 ยกระดับคุณภาพของระบบการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมทุกคนอย่างทั่วถึงสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น ด้วยการกำหนดนโยบาย มาตรการทางกฎหมายและทางสังคมในการจัดหลักประกันทางสังคมแก่แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม มีสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 2</u> การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

2.1 การปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม

2.1.2 สนับสนุนการกระจายตัวและส่งเสริมการตั้งถิ่นฐานของประชากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับศักยภาพ โอกาส และทรัพยากรธรรมชาติของพื้นที่ โดย ๑) เพิ่มโอกาสการจ้างงานและการมีงานทำในภูมิภาค เพื่อลดการย้ายถิ่นออกและจูงใจให้มีการย้ายถิ่นกลับภูมิลำเนาเดิม...

2.2 การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 การพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย...

1) พัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างเป็นองค์รวม... โดย

(2) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพศูนย์เด็กเล็กทั้งในชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับภูมิสังคม โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพของผู้ดูแลเด็ก...

3) พัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและบริการบนฐานความรู้และเศรษฐกิจสร้างสรรค์

(3) พัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา การยกระดับคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และสอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานกับภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานประกอบการ สถาบันเฉพาะทาง ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้นานาชาติ

(4) จัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพระดับต่าง ๆ สนับสนุนการเตรียมความพร้อมรองรับการเปิดเสรีด้านแรงงานภายใต้กรอบความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะและมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน

(5) เตรียมความพร้อมคนไทยในการรับประโยชน์และลดผลกระทบที่จะเข้ามาพร้อมกับการเข้าออกของแรงงานอย่างเสรี สร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยในการออกไปทำงานต่างประเทศ ยกระดับทักษะด้านอาชีพและทักษะด้านภาษา ควบคู่กับการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมจากผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

(6) เร่งปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติให้เป็นระบบ ทั้งการจัดระเบียบแรงงานไร้ฝีมือ การดึงดูดแรงงานที่มีการศึกษาสูงเข้ามาทำงานในประเทศ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลของแรงงานข้ามชาติให้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

4) พัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีคุณภาพ มีคุณค่าสามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังในการพัฒนาสังคม

(1) ส่งเสริมการสร้างรายได้และการมีงานทำในผู้สูงอายุ โดยกำหนดลักษณะประเภทงานและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ควบคู่กับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทั้งด้านวิชาการและการใช้สื่อการเรียนรู้สมัยใหม่ให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อการประกอบอาชีพและการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง...

2.5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม

2.5.1 ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันหลักทางสังคม

3) ส่งเสริมภาคประชาสังคมและองค์กรธุรกิจเอกชนในการทำงานเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกับกลไกภาครัฐ และร่วมกันสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม... โดยเฉพาะส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้และจัดหาที่อยู่อาศัยให้กับแรงงานในสถานประกอบการหรือบริเวณใกล้เคียง...

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 3</u> ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน

3.4 การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร

3.4.4 ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้ดีขึ้น โดยพัฒนาระบบสวัสดิการให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ ซึ่งรวมถึงเกษตรกรในทุกสาขาอาชีพ...

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 4</u> การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

4.1 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจโดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ เป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและมีคุณภาพ

4.1.2 ปรับโครงสร้างภาคบริการ...

2) ขยายฐานการผลิตและการตลาดภาคธุรกิจบริการที่มีศักยภาพออกสู่ตลาดต่างประเทศ โดยพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ...พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะการบริหารและความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ และพัฒนามาตรฐานธุรกิจและวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

3) พัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการลงทุนภายในประเทศและดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศในภาคบริการ โดยปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการของโครงสร้างพื้นฐาน ...ตลอดจนผลิตและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ

4.2 การพัฒนาระบบการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม

2) พัฒนากำลังแรงงานและตลาดแรงงานให้สมดุลกับภาคการผลิตและบริการโดย

(1) เพิ่มขีดความสามารถของผู้จบการศึกษาในทุกระดับ โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของสาขาเกษตร อุตสาหกรรม และบริการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

(2) ยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์โดยการดำเนินการร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และสถาบันการศึกษาและการฝึกอบรม ในการต่อยอดความรู้ความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญและความชำนาญการเฉพาะทาง เพื่อเพิ่มผลิตภาพทุนมนุษย์และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศควบคู่กับการสนับสนุนการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีความเชื่อมโยงกันทั้งระบบมาตรฐานอาชีพและค่าตอบแทนที่เป็นไปตามความสามารถและสมรรถนะของกำลังแรงงาน

(3) จัดทำฐานข้อมูลแรงงานแห่งชาติเพื่อเป็นศูนย์รวมของข้อมูลตลาดแรงงานไทยทั้งในด้านกำลังแรงงานและความต้องการจำแนกตามรายสาขาเศรษฐกิจ ระดับการศึกษาและคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งข้อมูลแรงงานข้ามชาติที่เป็นระบบเพื่อเป็นฐานข้อมูลที่ใช้ในการจับคู่ให้เกิดความสมดุลระหว่างกำลังแรงงานกับความต้องการในตลาดแรงงาน รวมทั้งเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายแรงงานเพื่อให้กำลังแรงงานได้ทำงานตามศักยภาพและขีดความสามารถ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นของกำลังแรงงาน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 5</u> การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

5.2 การพัฒนาฐานลงทุนโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในอนุภูมิภาค

5.2.2 พัฒนาเขตเศรษฐกิจชายแดนและเมืองชายแดนให้มีบทบาทการเป็นประตูเชื่อมโยงเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน...มีแผนบูรณาการด้านการบริหารจัดการและพัฒนาด้านแรงงานเพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างไทยและประเทศเพื่อนบ้านตามกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคต่างๆ...

5.3 การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5.3.2 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ตลอดจนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน ทักษะด้านภาษาและความรอบรู้ด้านภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน โดยไทยมีบทบาทนำในอาเซียนร่วมกับประเทศอื่นที่มีศักยภาพ

5.3.3 กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าและบริการ ...ตลอดจนการกำหนดระบบบริหารจัดการร่วมด้านการพัฒนาทักษะและด้านคุณสมบัติของแรงงานนำเข้า เพื่อให้ได้แรงงานที่มีคุณภาพ...

5.5 การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ

5.5.1 เร่งดำเนินการด้านการยอมรับมาตรฐานฝีมือระหว่างประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของไทยและประเทศเพื่อนบ้านไปพร้อมกันและจัดทำแผนบูรณาการกับประเทศเพื่อนบ้านด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาและทักษะแรงงานรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจภายในประเทศและอนุภูมิภาค และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของไทยเพื่อให้มีการจัดแรงงานรองรับประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ...

5.5.3 คุ้มครองและส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศและสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนไทยในต่างประเทศ โดยการให้ความรู้ด้านกฎหมายท้องถิ่นสนับสนุนกิจกรรมคนไทย เสริมสร้างชุมชนไทยในต่างประเทศให้อยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี สนับสนุนการฝึกอบรมทักษะฝีมือและทักษะการใช้ภาษา การสร้างหลักประกันการคุ้มครองดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ และการติดตามดูแลช่วยเหลือคนไทยที่ประสบปัญหาในต่างประเทศ และคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศให้ได้รับประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด

5.6 การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการป้องกันภัยจากการก่อการร้ายและอาชญากรรม ยาเสพติด ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของโรคภัย

5.6.1 พัฒนาศักยภาพและความพร้อมในการป้องกันและแก้ปัญหาข้ามชาติด้านการก่อการร้าย ปัญหายาเสพติด และการหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ...การจัดระบบแรงงานต่างด้าว...

5.9 การปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น

5.9.2 สนับสนุนกลไกการพัฒนาระดับพื้นที่ โดยเฉพาะคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (กบจ.) คณะกรรมการบริหารงานกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (กบก.) คณะกรรมการ กรอ. จังหวัดและคณะกรรมการ กรอ. กลุ่มจังหวัด รวมทั้งหน่วยงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดชายแดน...

เมื่อพิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดใน (ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ในด้านที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานข้างต้น จะพบว่ามีหลายยุทธศาสตร์ที่เป็นภารกิจที่กระทรวงแรงงานดำเนินการอยู่แล้ว ขณะเดียวกันอีกหลายประเด็นยุทธศาสตร์ที่กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานหลักด้านแรงงานต้องเร่งดำเนินการให้สอดรับกับประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนชาติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอาชีพ รายได้ของประชากร หลักประกันของประชากรวัยแรงงาน การเตรียมการพัฒนาบุคลากร การเคลื่อนย้ายแรงงาน รองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การมีบทบาทในภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศ รวมถึงด้านสิ่งแวดล้อม และภัยพิบัติต่าง ๆ ซึ่งแนวทางที่กล่าวมาข้างต้น จะได้มีการบรรจุไว้ในห้วงเวลาของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับปัจจุบัน

2.3 นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลนายกรัฐมนตรีนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554 มีประเด็นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

1. นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก

1.2 กำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดเป็น “วาระแห่งชาติ”...ดำเนินการป้องกันกลุ่มเสี่ยงและประชาชนทั่วไปไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ด้วยการรวมพลังทุกภาคส่วนเป็นพลังแผ่นดินในการต่อสู้กับยาเสพติด

1.3 ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐอย่างจริงจัง โดยยึดหลักความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาลที่เป็นสากล....เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของบุคลากรภาครัฐ ตลอดจนปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมของสังคมให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและถูกต้องชอบธรรม

1.5 เร่งนำสันติสุขและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนกลับมาสู่พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ควบคู่ไปกับการขจัดความยากจน ยาเสพติด...มีการบูรณาการการบริหารจัดการทุกภาคส่วนให้มีเอกภาพทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ...

1.6 เร่งฟื้นฟูความสัมพันธ์และพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและนานาประเทศ...เร่งดำเนินการตามข้อผูกพันในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง...

1.8 ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศ สร้างสมดุลและความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพให้แก่ระบบเศรษฐกิจมหภาค

1.8.2 ดำเนินการให้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า 300 บาท และผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า 15,000 บาทอย่างสอดคล้องกับผลิตภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร รวมทั้งมีมาตรการเพื่อลดภาระแก่ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบเพื่อให้แรงงานและบุคลากรสามารถดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรีและคุณภาพชีวิตที่ดี

3. นโยบายเศรษฐกิจ

3.2 นโยบายสร้างรายได้

3.2.7 เสริมสร้างกระบวนการสร้างอาชีพ สร้างงานที่มีคุณภาพและมีรายได้สูงให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เป็นระบบ ในทุกระดับชั้นความรู้และส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความชำนาญ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินกู้และเงินร่วมลงทุนระยะยาว รวมทั้งจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการผลิต การแปรรูป และการค้าอย่างทันสมัย และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้สินค้าและบริการที่คุณภาพ สามารถขายได้ในราคาที่ดี

4. นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

4.1 นโยบายการศึกษา

4.1.7 เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียนโดยร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ สอดคล้องตามความต้องการของภาคการผลิตและบริการ เร่งรัดการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิ

วิชาชีพ รับรองสมรรถนะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ และการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครบทุกอุตสาหกรรม

4.2 นโยบายแรงงาน

4.2.1 ส่งเสริมให้ผู้ต้องการมีงานทำในระบบสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตำแหน่งงานว่างของสถานประกอบการได้โดยสะดวก ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้สถานประกอบการสามารถรับทราบข้อมูลของผู้ต้องการมีงานทำได้ทุกระดับความต้องการและส่งเสริมให้แรงงานที่อยู่นอกระบบสามารถเลือกและมีงานทำได้ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมกับสถานะ

4.2.2 ให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย โดยให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงาน และดูแลหลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน

4.2.3 ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย

4.2.4 เพิ่มสิทธิประโยชน์ประกันสังคมให้มากขึ้นเพื่อผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้อย่างทั่วถึง และปรับปรุงแนวทางการขยายความคุ้มครองและส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและเห็นประโยชน์ในการประกันตนของแรงงานนอกระบบ

4.2.5 เร่งยกระดับแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือให้เป็นแรงงานมีฝีมือ โดยภาครัฐจะทำงานร่วมกับภาคเอกชนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่ใช้แรงงานมีฝีมือทั้งระบบ

4.2.6 เตรียมการรองรับการเปิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 โดยเน้นระบบบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ จัดระบบอำนวยความสะดวก และมาตรการการกำกับดูแล ติดตามการเข้าออกของแรงงานทุกประเภทเพื่อดึงดูดแรงงานที่มีฝีมือเข้าประเทศควบคู่กับการป้องกันผลกระทบจากการเข้าประเทศของแรงงานไร้ฝีมือ

4.2.7 กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ

7.นโยบายการต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

7.7 สนับสนุนการทูตเพื่อประชาชน คุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทย ดูแลคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเฉพาะคนไทยที่ประกอบอาชีพและมีถิ่นฐานในต่างประเทศ...

2.4 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

อนุสัญญาของ ILO ที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน

ประเทศไทยในฐานะประเทศหนึ่งของสมาชิก 42 ประเทศก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organizaion : ILO) เมื่อปี พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) โดยประเทศสมาชิกมีภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งคือ การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ซึ่งอนุสัญญาและข้อแนะดังกล่าวได้ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ประจำปี (International Labour Conference : ILC) โดย ILO มีภารกิจในเรื่องการส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญาที่ผ่านการรับรอง และปฏิบัติตามเงื่อนไขของอนุสัญญาต่อไป สำหรับข้อแนะเป็นเพียงเนื้อหาที่ขยายเพิ่มเติมจากตัวบทอนุสัญญา โดยประเทศสมาชิกไม่มีพันธกรณีที่ต้องให้สัตยาบันและต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเช่นเดียวกันกับอนุสัญญา

ปัจจุบัน (พ.ศ. 2554) มีอนุสัญญาจำนวน 189 ฉบับ โดยอนุสัญญาที่ ILO ให้ความสำคัญลำดับแรกคือ อนุสัญญาหลักหรืออนุสัญญาพื้นฐาน จำนวน 8 ฉบับ สำหรับประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO แล้ว จำนวน 15 ฉบับ แต่บอกเลิก 1 ฉบับ คือ ฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (เหมืองใต้ดิน) ค.ศ. 1965 โดยประกาศยกเลิกการให้สัตยาบัน เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2547 เนื่องจากได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ซึ่งได้มีสาระครอบคลุมอนุสัญญาฉบับที่ 123 อยู่แล้ว ดังนั้นจึงมีอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันที่มีผลใช้บังคับกับประเทศไทยจำนวน 14 ฉบับ คือ

1. อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักประจำสัปดาห์ (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1921
2. อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน(ค่าทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ) ค.ศ. 1925
3. อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930
4. อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยข้อบัญญัติท้ายบท ค.ศ. 1946
5. อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดบริการจัดหางาน ค.ศ. 1948
6. อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951
7. อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการเลิกโทษอาญา (คนงานพื้นเมือง) ค.ศ. 1955
8. อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957
9. อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยบทบัญญัติท้ายบท ค.ศ. 1961
10. อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ. 1964
11. อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักขั้นสูงสุด ค.ศ. 1967
12. อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973
13. อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (บุคคลพิการ) ค.ศ. 1983
14. อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ.1999

ความก้าวหน้าการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98

สำหรับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและอนุสัญญา ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง

คณะรัฐมนตรีในรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ได้มีมติเมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2553 เห็นชอบอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับ ตามที่กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนำเสนอ และได้เสนออนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับต่อประธานรัฐสภา เพื่อขอนำเสนอรัฐสภาให้ความเห็นชอบตามมาตรา 190 วรรคสองของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ต่อมาที่ประชุมร่วมกันของรัฐสภาครั้งที่ 7 (สมัยสามัญทั่วไป) เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2554 คณะรัฐมนตรีมีมติถอนวาระเร่งด่วนทั้งหมด 8 วาระ ซึ่งมีระเบียบวาระที่ 2 คือ เรื่องอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับ โดยมีเหตุผลในการถอนเรื่องนี้ว่า การแก้ไขรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา 190 ได้มีการแก้ไขโดยบัญญัติให้มีกฎหมายลูก ว่าด้วยการกำหนดประเภท กรอบเจรจา ขั้นตอนและวิธีการจัดทำหนังสือสัญญาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจหรือสังคมของประเทศ ทั้งนี้ให้ดำเนินการจัดทำกฎหมายลูกภายใน 1 ปี นับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2554 (คือนับแต่วันที่ 3 มีนาคม 2554) ดังนั้นจึงต้องรอให้มีการตรากฎหมายลูกดังกล่าวก่อน ประกอบกับต่อมาวันที่ 10 พฤษภาคม 2554 ได้มีพระราชกฤษฎีกายุบสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2554 จึงต้องรอเสนอคณะรัฐมนตรีชุดใหม่ เพื่อรอบรรจุในวาระการประชุมสภาสมัยหน้าต่อไป

บทที่ 3

การประเมินปัจจัยและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาข้อมูลที่ใช้ประกอบการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ฉบับนี้ ได้ทำการศึกษาและประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบทั้งทางบวกซึ่งจะเป็นโอกาส และเชิงลบคือเป็นอุปสรรคต่อภาวการณ์ด้านแรงงาน โดยสรุปการประเมินสถานการณ์ได้ดังนี้

3.1 ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งมีผลจากภาวะเศรษฐกิจโลก จากวิกฤติซับไพร์ม อันเนื่องจากความหย่อนยานของกฎระเบียบทางการเงิน ส่งผลต่อปัญหาการชำระหนี้ของผู้บริโภค ปัญหาต่อการชะลอตัวของการบริโภคอุปโภคในสหรัฐอเมริกา ซึ่งส่งผลต่อภาวะเศรษฐกิจไทยโดยเฉพาะภาคการส่งออก เพราะภาคการส่งออกของไทยพึ่งพิงสหรัฐอเมริกาสูงมาก นอกจากนี้ วิกฤติการเงินในยุโรป กลุ่มประเทศ PIGS วิกฤติการเงินของกลุ่มประเทศเหล่านี้ย่อมส่งผลลุกลามเป็นโดมิโนไปทุกประเทศทั่วโลก รวมทั้งไทยด้วย

ปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจทั้งของประเทศสหรัฐอเมริกาและยุโรปยังไม่สามารถฟื้นตัวจากวิกฤติการเงินโลก (Global Financial Economic Crisis) สู่ภาวะปกติได้ แต่กลับจะยิ่งเลวร้ายลงกว่าเดิม โดยเฉพาะกรีซที่พบว่ามีความเสี่ยงสูงมากที่จะประสบภาวะ “ล้มละลาย” เนื่องจากไม่สามารถชำระหนี้ ขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริกาต้องเร่งหาทางชำระหนี้ในช่วงต้นเดือนสิงหาคม ปี 2554 ที่จะถึงนี้ หากไม่สามารถชำระหนี้ได้ย่อมส่งผลให้เกิดภาวะวิกฤติการเงินโลกรอบใหม่ จึงเป็นปัจจัยเสี่ยงที่อาจกระทบเศรษฐกิจไทยโดยเฉพาะภาคการส่งออก ซึ่งแน่นอนที่ต้องมีผลต่อความสั่นคลอนของภาคแรงงานตามมาด้วย

นอกจากนี้ เรื่องเสถียรภาพของค่าเงินบาทก็เป็นประเด็นที่ต้องให้ความสนใจ เพราะส่งผลต่อความผันผวนของภาคธุรกิจโดยเฉพาะการส่งออกและการท่องเที่ยว ซึ่งหากรัฐบาลไม่สามารถจัดการกับความผันผวนของค่าเงินบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดเสถียรภาพ ย่อมส่งผลต่อการจ้างงานและภาวะการมีงานทำของประชาชนในภาคธุรกิจส่งออกและการท่องเที่ยวของประเทศไทย

3.2 การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร

การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย (พ.ศ.2543 – 2573) โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่าประชากรของประเทศมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ จากจำนวน 69.14 ล้านคน ที่คาดประมาณไว้ในปี 2554 เป็น 76.73 ล้านคน ในปี 2573 แต่เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุจะพบว่าการเพิ่มขึ้นของประชากรเด็กมีจำนวนที่เพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลจากภาวะการเจริญพันธุ์ของสตรีไทยที่ลดลง เนื่องจากอายุการแต่งงานชายหญิงที่ช้าขึ้น ปริมาณของคนโสดมีมากขึ้น รวมถึงค่านิยมการมีบุตรที่ต้องการเลี้ยงลูกอย่างมีคุณภาพมากกว่าปริมาณ และความสามารถในการเลี้ยงดูบุตรลดน้อยลง เป็นต้น ซึ่งในระยะยาวจะมีผลต่อสัดส่วนประชากรวัยแรงงานที่ลดลง ซึ่งในระยะของแผนแม่บทฉบับนี้ ยังอาจเห็นภาพไม่ชัดเจน แต่ในอนาคตระยะยาวปัญหาประชากรวัยแรงงานจะส่งผลอย่างชัดเจน จำเป็นต้องมีมาตรการเตรียมการรองรับปัญหาขาดแคลนแรงงานในระยะยาวด้วย

3.3 การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

จากโครงสร้างประชากรที่กล่าวไว้ข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ระบุถึงจำนวนผู้สูงอายุว่ามีสัดส่วนร้อยละ 11.9 ในปัจจุบัน และจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 14.8 เมื่อสิ้นสุดแผนฯ 11 ซึ่งโครงสร้างประชากรดังกล่าว ทำให้สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานลดลงจาก แรงงาน : ผู้สูงอายุ 67.6 : 11.9 ในปี 2553 เป็น 66.9 : 14.8 ในปี 2559 ดังนั้น กลุ่มผู้สูงอายุจึงเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องมีแนวทางสนับสนุนส่งเสริมให้อยู่ในตลาดแรงงานยาวนานยิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจจะกำหนดแนวทางด้วยการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ หรือการสร้างแรงจูงใจด้วยมาตรการทางภาษีแก่สถานประกอบการที่ให้ผู้สูงอายุทำงานต่อเนื่อง เป็นต้น

3.4 ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศไทย มีสาเหตุหลายประการตั้งแต่เรื่องการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร อัตราการเกิดลดลงทำให้ประชากรวัยแรงงานลดลง การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) ทำให้มีจำนวนผู้สูงอายุในสัดส่วนที่มากกว่าวัยแรงงาน การผลิตกำลังคนของประเทศที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ กล่าวคือ Demand ไม่ไปทางเดียวกับ Supply ซึ่งมีสาเหตุจากการขาดการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของภาคธุรกิจ การไม่บูรณาการกันระหว่างหน่วยผลิตคนและหน่วยที่ต้องการใช้คน ค่านิยมทางการศึกษาของประชากรที่เน้นระดับปริญญาตรี ช่องว่างของรายได้ระหว่างผู้จบปริญญาตรีและ ปวช./ปวส. เมื่อรายได้ระดับ ปวช./ปวส. ไม่จูงใจให้เกิดการเรียนจึงหันเหความสนใจมุ่งสู่การเรียนระดับปริญญาตรี รวมถึงปัญหาการทะเลาะและตีกันของนักเรียนอาชีวศึกษา ทำให้ผู้ปกครองและนักเรียนต่างไม่ให้ความสนใจกับการเรียนสายช่างหรือสายอาชีวศึกษา สำหรับแรงงานระดับล่างพบปัญหาขาดแคลนเช่นเดียวกันอันเนื่องมาจากการเลือกงานในหมู่คนงานไทยเพราะคนไทยไม่ชอบทำงานลักษณะ 3D คือ งานตรากตรำ (Difficult) งานสกปรก (Dirty) และงานที่เสี่ยงภัย (Dangerous)

นอกจากสาเหตุที่กล่าวมาแล้ว การขาดแคลนแรงงานยังมีสาเหตุจากการที่ทุกภาคการผลิตทั้งภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ มีความต้องการแรงงานสูงขึ้น เหล่านี้ล้วนส่งผลให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานมีความรุนแรงยิ่งขึ้น

3.5 การจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ในปี 2558 ผลการจัดตั้งทำให้มีการเคลื่อนย้ายทั้งเรื่อง สินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน โดยเฉพาะแรงงานฝีมือ ซึ่งในระยะแรกดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือใน 7 สาขา คือ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล สถาปนิก วิศวกร บัญชี และช่างสำรวจ ซึ่งจะมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีคือทำให้เกิดความยืดหยุ่นในตลาดแรงงานมากขึ้น แรงงานที่มีฝีมือมีโอกาสเลือกทำงานได้มากขึ้น แต่ข้อเสียคืออุตสาหกรรมบางประเภทอาจได้รับผลกระทบจากการไหลบ่าของแรงงานที่เข้ามาแข่งขัน การแข่งขันจะมีมากขึ้น ดังนั้น ในระยะของแผนแม่บทฯ ฉบับนี้เป็นช่วงของการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมทั้งคนไทยในประเทศด้วยการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทักษะฝีมือที่สูงขึ้นเทียบเท่ามาตรฐานสากลเพื่อลดการนำเข้า ขณะเดียวกันคนไทยที่จะไปทำงานในต่างประเทศก็ต้องพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อให้การเคลื่อนย้ายแรงงานไทยสู่อาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากประเด็นของการเตรียมคนเรื่องทักษะฝีมือแล้ว การกำหนดค่าจ้างเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ เมื่อมีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเกิดขึ้นอันเป็นผลจากการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จึงต้องมีการพิจารณาค่าจ้างให้เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมาตรการเรื่องค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานจะเป็นทางออกที่ช่วยให้แรงงานฝีมือได้รับความเป็นธรรมและแข่งขันกับประเทศกลุ่มอาเซียนได้

3.6 สถานการณ์ทางการเมืองที่ไม่มีเสถียรภาพ อันเนื่องจากความขัดแย้งความคิดเห็นทางการเมือง เกิดการชุมนุมทางการเมือง การแบ่งพรรคพวก เกิดปัญหาความรุนแรง มีการเผาบ้านเมือง เหตุการณ์เหล่านี้ส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศ รัฐบาลขาดเสถียรภาพไม่มีเวลาบริหารและพัฒนาประเทศด้านอื่น ๆ เนื่องจากต้องเร่งรีบแก้ปัญหาทางการเมืองทำให้นักลงทุนขาดความเชื่อมั่น ส่งผลต่อเนื่องถึงการจ้างงานและภาวะการมีงานทำ อย่างไรก็ตามช่วงปลายปี 2554 เมื่อมีการเลือกตั้งและจัดตั้งรัฐบาลใหม่ หากสามารถบริหารจัดการประเทศได้อย่างมีเสถียรภาพจะเรียกความเชื่อมั่นกลับคืนมาได้ในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ยังมีอยู่ต่อเนื่องก็เป็นปัจจัยทางการเมืองอีกปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวเนื่องกับความไม่มีเสถียรภาพส่งผลต่อภาคเศรษฐกิจเช่นกัน ฉะนั้น ปัจจัยทางการเมืองจึงเป็นปัจจัยเสี่ยงมีผลเกี่ยวข้องต่อภาวการณ์ด้านแรงงาน

3.7 กฎ กติกาใหม่ ๆ และกระแสสังคมโลกที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันต้องให้ความสำคัญกับกฎ กติกา และกระแสสังคมใหม่ที่เปลี่ยนแปลง เนื่องจากมีการนำกฎต่าง ๆ ไปเป็นมาตรการและเงื่อนไขระหว่างประเทศและเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้น หากไม่คำนึงถึงและปฏิบัติตามย่อมส่งผลถึงธุรกิจที่ดำเนินการอยู่ และมีผลต่อแรงงานในท้ายที่สุด กฎ กติกา และกระแสสังคมที่กล่าวมา ได้แก่ ความรับผิดชอบทางสังคม (Corporate Social responsibility : CSR) ซึ่งครอบคลุมเรื่องความรับผิดชอบต่อแรงงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right) มาตรฐานแรงงาน (Labour Standard) ซึ่งเป็นข้อกำหนดการปฏิบัติต่อลูกจ้างในสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

กระแสสังคมใหม่ ๆ ที่ต้องให้ความสำคัญ คือ สิ่งแวดล้อม จึงต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลก โดยต้องสร้างงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Jobs) เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่เน้นการเพิ่มผลผลิตในการทำงาน โดยการทำลายทรัพยากรให้น้อยที่สุดไปสู่การดำเนินการที่ยังยืน นอกจากนี้ ต้องให้ความสำคัญกับกระแสการสร้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ซึ่งเป็นแนวคิดของการทำงานในโลกยุคใหม่ที่ใส่ใจกับการยกระดับคุณภาพชีวิตคนทำงานให้ดีขึ้น เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานที่ยั่งยืน

บทที่ 4

การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal & External) เป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ การที่ได้ทราบว่าสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กรเป็นอย่างไร ปัจจัยใดที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน ปัจจัยใดเป็นโอกาส หรืออุปสรรค จะช่วยให้การกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์และกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำจุดแข็ง (Strength) ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และหาวิธีการในการลดจุดอ่อน (Weakness) ให้น้อยลง ทั้งนี้การประเมินอย่างรอบด้านทำให้ได้ทราบโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) ที่องค์กรเผชิญอยู่ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ดังนั้น ในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน เพื่อการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ครั้งนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วย SWOT ANALYSIS เพื่อกำหนดจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) สำหรับปัจจัยที่เป็นปัจจัยภายนอกจะใช้การวิเคราะห์ตามหลัก PEST ได้แก่ การพิจารณาปัจจัยภายนอกในประเด็นต่อไปนี้

P	(Political)	ได้แก่	ปัจจัยด้านการเมือง
E	(Economic)	ได้แก่	ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
S	(Social)	ได้แก่	ปัจจัยด้านสังคม
T	(Technology)	ได้แก่	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

ส่วนปัจจัยภายในจะครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในของภาคแรงงานไทยและปัจจัยภายในของกระทรวงแรงงานทำการศึกษาตามหลัก 7s Mckinsey ประกอบด้วย

S	(Shared Values)	ได้แก่	ปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร
S	(Structure)	ได้แก่	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
S	(System)	ได้แก่	ปัจจัยด้านระบบงาน
S	(Strategy)	ได้แก่	ปัจจัยด้านกลยุทธ์องค์กร
S	(Style)	ได้แก่	ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงาน
S	(Staff)	ได้แก่	ปัจจัยด้านบุคลากร
S	(Skills)	ได้แก่	ปัจจัยด้านขีดความสามารถองค์กร

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 – 2559) ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ตามหลักการ PEST และ 7s Mckinsey ที่กล่าวมาแล้ว โดยข้อมูลที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ได้ศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิต่าง ๆ ดังนี้

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10
2. (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11
3. นโยบายรัฐบาล
4. นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

5. การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ปลัดกระทรวงแรงงาน รองปลัดกระทรวงแรงงาน อธิบดีทุกกรม เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม และผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน โดยดำเนินการสัมภาษณ์ในช่วงวันที่ 27 ธันวาคม 2553 – วันที่ 5 มกราคม 2554 ซึ่งผลการสัมภาษณ์มีประเด็นที่ผู้บริหารเห็นสอดคล้องกัน คือ

1) กระทรวงแรงงานต้องพัฒนาสู่การเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ โดย

* ต้องมีบทบาทมากขึ้นในการวางแผนนโยบายระดับชาติ
* มีบทบาทในที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเศรษฐกิจ
* บทบาทในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
* ต้องเข้าเป็นพันธมิตรและเครือข่ายกับสำนักงานเศรษฐกิจกระทรวงอื่น ๆ
* ต้องเพิ่มบทบาทกระทรวงที่สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
* การเพิ่มผลิตภาพที่นำไปสู่ความสามารถในการแข่งขัน
* บทบาทของการจัดการปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน

2) กระทรวงแรงงานต้องทำงานเชิงรุกมากขึ้น

3) ต้องเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

4) ภารกิจที่สำคัญของทุกกรมคือการส่งมอบประโยชน์ให้กับทุกฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง / สถานประกอบการ และลูกจ้าง/ผู้ใช้แรงงาน ทั้งในและนอกระบบ

6. สถานการณ์ด้านแรงงาน โดยเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิต่าง ๆ และประมวลผล เช่น โครงสร้างกำลังแรงงาน การว่างงาน การขาดแคลนแรงงาน การจ้างงาน สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุ ฯลฯ เป็นต้น

7. รายงานผลการศึกษา งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วง 3 – 5 ปีที่ผ่านมา

8. การเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน โดยการส่ง “แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2550 – 2554)” ให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรเอกชน นายจ้าง ลูกจ้าง อาสาสมัครแรงงาน และภาคประชาชน โดยดำเนินการในช่วงเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2553 ส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 550 ฉบับ และได้รับกลับคืนจำนวน 418 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.0 ผลสำรวจพบว่ามีข้อเสนอแนะให้กระทรวงแรงงานดำเนินการเร่งด่วน 7 อันดับแรก คือ

1) แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานตั้งแต่แรงงานไร้ฝีมือจนถึงแรงงานมีฝีมือในภาคอุตสาหกรรม และควรให้มีการวางแผนกำลังคนด้านปริมาณ อุปสงค์ อุปทานให้สอดคล้องกัน

2) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และกำลังแรงงานให้เพียงพอทั้งปริมาณและคุณภาพโดยเฉพาะทักษะฝีมือ ภาษา ไอที จริยธรรมและจรรยาวิชาชีพ

3) การแก้ไขปัญหาและการจัดระบบบริหารแรงงานต่างด้าว

4) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

5) การแก้ไขปัญหาการว่างงาน โดยรวมถึงการว่างงานของผู้ที่ไม่ใช่ผู้ใช้แรงงานและบัณฑิตว่างงาน

6) การส่งเสริมให้แรงงานทั้งในและนอกระบบมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งด้านสวัสดิการที่จำเป็นและด้านการประกันสังคม

7) การบริหารจัดการภายในด้วยการปรับโครงสร้างองค์กรในกระทรวงแรงงาน รวมถึงบริหารบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

9. ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ในปี 2553

10. ข้อมูลที่ได้จากการสัมมนาและเสวนาทางวิชาการด้านแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดการสัมมนาและเสวนาทางวิชาการเพื่อรวบรวมข้อมูลเป็นส่วนหนึ่งในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยการจัดเสวนา “อนาคตสถานการณ์แรงงานไทย....ในมุมมอง 3 มิติ” ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2553 โดยมีนายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน และผู้เข้าร่วมเสวนาประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและภูมิภาค หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรนายจ้าง/ลูกจ้าง ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประมาณ 165 คน วิทยากรในการเสวนาประกอบด้วย รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ จากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ดร.ธนิต โสรัตน์ รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย อาจารย์ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา นักวิชาการอิสระด้านสิทธิการรวมตัวของผู้ใช้แรงงาน และ ผศ.ดร.วิชัย โถสุวรรณจินดา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นผู้ดำเนินการเสวนา ผลการเสวนาได้ประมวลและสรุปได้ ดังนี้

สถานการณ์แรงงานปัจจุบัน

1. โครงสร้างกำลังแรงงานพบว่า มีระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า 6 ล้านคน มัธยมศึกษาตอนปลาย 3.83 ล้านคน ปวช. 1.3 ล้านคน ปวส. 1.7 ล้านคน ปริญญาตรี 3.7 ล้านคน สิ่งที่พบคือความผิดปกติของกำลังคนบางส่วนเกิดขึ้นจากข้อจำกัดด้านอุปสงค์ เพราะโครงสร้างด้านความต้องการ (Demand) มาจากการใช้คนประกอบไม่ใช่คนที่มีความรู้ด้านช่างมาก ที่ผ่านมาเน้นการพัฒนาประเทศให้ GDP สูง รัฐจึงมีนโยบายส่งเสริม BOI ทุกทิศทางแม้กำลังคนไม่พอ การถ่ายทอดเทคโนโลยีแทบจะไม่เกิด ในระยะ 20 - 30 ปีที่ผ่านมาโดยจะเน้น Labour Intensive ไม่มีทิศทางการพัฒนาคนด้านช่างที่ชัดเจน

2. ตลาดแรงงานเชิงปริมาณภาพรวมในปัจจุบันมีลักษณะดังนี้

1) การจ้างงานยังคงพึ่งพาแรงงานระดับล่างเป็นสัดส่วนที่สูงมาก ขณะที่กลุ่มแรงงานที่จบปริญญาตรีมีสัดส่วนการว่างงานสูงกว่าแรงงานในระดับการศึกษาอื่น ๆ

2) ด้านการผลิตกำลังคน มีผู้จบ ม.ปลายเฉลี่ยเกือบปีละ 3 แสนคน ขณะที่มีผู้จบอาชีวศึกษาเฉลี่ยเกือบปีละ 4 แสนคน แต่พบว่าทั้ง 2 กลุ่มมีสัดส่วนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยมากเนื่องจากต้องการเรียนต่อในระดับปริญญาตรีและคาดหวังว่าจะได้งานที่เงินเดือนสูงขึ้น

3) ตลาดแรงงานในระดับมัธยมหรือต่ำกว่า มีอุปสงค์เกินกว่าอุปทานราวปีละ 3 - 4 แสนคน ทำให้การขาดแคลนแรงงานระดับล่างอยู่ในขั้นวิกฤติ แต่ที่ผ่านมาสถานประกอบการยังดำเนินการและแข่งขันอยู่ได้ เพราะใช้กลุ่มนักเรียน drop out และแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน

4) ตลาด ปวช. เป็นตลาดที่ยังเล็กมาก มีอุปทานมากกว่าอุปสงค์เฉลี่ยประมาณปีละ 2 - 3 หมื่นคน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องจากแรงงาน ปวช. ส่วนใหญ่ขาดวัยวุฒิและคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน ดังนั้น การเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานระดับนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็น

5) ตลาด ปวส. เป็นตลาดที่ใหญ่กว่าตลาด ปวช. และแนวโน้มความต้องการ ปวส. มีมากกว่า ปวช. โดยในช่วงแรกอุปทานจะมากกว่าอุปสงค์เล็กน้อย แต่ในระยะยาวอุปสงค์จะปรับตัวเพิ่มสูงขึ้นจนมากกว่าอุปทาน ซึ่งการขยายอุปทาน ปวช. จะช่วยแก้ปัญหานี้ได้ในระยะยาว

6) ตลาดแรงงานปริญญาตรีจัดอยู่ในขั้นวิกฤติ ถ้ายังไม่แก้ไขจะมีอุปทานมากกว่าอุปสงค์อีกนาน อย่างน้อยจะมีผู้ที่จบปริญญาตรีว่างงานประมาณร้อยละ 30 ของผู้ที่จบทุกปีและจะสะสมจนว่างงานนับแสนคน ซึ่งเป็นการสูญเปล่าทางสังคมมหาศาล

3. การเปิดเสรีแรงงานภายใต้ AEC ภาคการส่งออกของไทยต้องเผชิญกับการแข่งขันด้านราคาที่สูง ตลาดภายในจะเผชิญกับสินค้าราคาถูกภายใต้ข้อตกลง FTA จะส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตโดยการเข้ามารุกตลาดและแย่งตลาดสินค้าจากต่างประเทศที่มีต้นทุนโลจิสติกส์ที่ต่ำกว่า ภาคการเกษตรมีการเคลื่อนย้ายสินค้าที่รวดเร็วขึ้นจากแหล่งต้นทุนที่ต่ำกว่า และภาคบริการในการเข้ามาดำเนินธุรกิจของผู้ให้บริการจากต่างประเทศที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่า และการเคลื่อนย้ายแรงงานทักษะเสรีจะทำให้รูปแบบการจ้างงานเปลี่ยนไป ตลาดจะมีการค้าเสรีมากในภูมิภาคแม้จะกำหนดเพียง 7 สาขาอาชีพในกลุ่มทักษะฝีมือหากไม่มีการเตรียมตัวจะเกิดสมองไหล

4. ปัญหาของภาคอุตสาหกรรมไทยที่สำคัญมี 2 ประการ คือ มีการคาดการณ์การขาดแคลนแรงงานประมาณ 2.5 - 3 ล้านคน ในขณะที่อุตสาหกรรมไทยยังต้องใช้ Labour Intensive และอุตสาหกรรมไทยกำลังไปสู่อุตสาหกรรม Innovative & Creative Economy แต่ไทยเป็นประเทศนำเข้าเทคโนโลยีไม่มี Innovation เป็นของตนเอง

5. กระแสปฏิรูปประเทศซึ่งเป็นสาเหตุจากการเมือง ความเหลื่อมล้ำทางสังคมในเรื่องแรงงานรายได้ต่ำ นายจ้างกับลูกจ้าง ช่องว่างระหว่างความรวยความจนของคน กระทรวงแรงงานต้องวางแผนโดยคำนึงถึงการปฏิรูปจะได้มีทิศทางที่ถูกต้อง เช่น การลดอำนาจรัฐเพิ่มอำนาจประชาชนเป็นโจทย์ต้องนำมาคิด

6. วิกฤติเศรษฐกิจต้มยำกุ้ง และแฮมเบอร์เกอร์ ความเสี่ยงจากการพึ่งการส่งออก ต้องลดการพึ่งการส่งออกและหันมาพึ่งตลาดภายในมากขึ้น

7. แนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ โครงสร้างอำนาจทางการเมือง กรอบการพัฒนาประเทศไม่เปลี่ยนยังคงเป็นเสรีนิยมอยู่ ความเข้มแข็งของภาคประชาชนกดดันให้รัฐต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมมากขึ้น

8. ข้อค้นพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มจังหวัดจากการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมของ TDRI คือ

1) ระดับการพัฒนาสาขาเศรษฐกิจของแต่ละกลุ่มจังหวัดแตกต่างกันทำให้ระดับความต้องการผลผลิต และตลาดแรงงานของแต่ละกลุ่มจังหวัดมีความต้องการแตกต่างกันไปตามประเภทและสาขาทางเศรษฐกิจที่เน้นชนิดไม่เหมือนกัน ฉะนั้นการพัฒนาคนของกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ต้องมีความแตกต่างกัน

2) การแก้ปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของผู้ประกอบการฝ่ายการผลิตและพัฒนากำลังคนแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มจังหวัด

3) คุณภาพ (มาตรฐาน) การผลิตและพัฒนากำลังคนยังแตกต่างกันมากระหว่างส่วนกลางและภูมิภาค และชนบทกับในเมืองของแต่ละภูมิภาค

4) ปริมาณและคุณภาพครู/อาจารย์แตกต่างกันมาก ทั้งจำนวนครู (สัดส่วนครูต่อนักเรียน) และคุณวุฒิของครูที่ตรงกับสาขาที่ทำการเรียนการสอน (โดยเฉพาะระดับก่อนเข้าสู่มหาวิทยาลัย)

5) นโยบายที่กำหนดจากส่วนกลางผ่านกลไกของ ศธ. ยังไม่สามารถเข้าถึงผู้ปฏิบัติในระดับจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทิศทางสถานการณ์แรงงานในช่วง 5 ปีข้างหน้า

มิติตลาดแรงงาน

1. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แรงงานและรัฐจะต้องแบกภาระสูงขึ้น
2. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย นำเสนอข้อมูลความต้องการแรงงานในอีก 5 ปีข้างหน้า ดังนี้ ปี 54 จำนวน 38.2 ล้านคน ปี 55 จำนวน 38.7 ล้านคน ปี 56 จำนวน 39.3 ล้านคน ปี 57 จำนวน 39.9 ล้านคน ปี 58 จำนวน 40.45 ล้านคน แรงงานที่เข้าสู่ระบบไม่สัมพันธ์กับการเติบโตทางการส่งออกตามโครงสร้างประมาณการความต้องการแรงงานปี 2554 - 2558 ซึ่งในอีก 2 - 3 ปีข้างหน้าจะประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรงมากขึ้น ต้องยอมรับแรงงานข้ามชาติและต้องอยู่ด้วยกันอย่างเห็นคุณค่า และเคารพสิทธิแรงงานเหล่านี้
3. แนวโน้มตลาดแรงงานในอาเซียน สัดส่วนการจ้างงานภาคการเกษตรจะลดลงในขณะที่ภาคบริการขยายตัวอย่างรวดเร็ว สำหรับในภาคอุตสาหกรรมสัดส่วนการจ้างงานจะเพิ่มขึ้นใน 4 ประเทศ คือ ไทย เวียดนาม กัมพูชา และลาว แต่ประเทศอื่น ๆ ลดลง และฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่มีการส่งออกแรงงานมากที่สุดโดยเฉพาะแรงงานด้านสุขภาพ
4. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเป็นโจทย์ที่ต้องวางแผนให้ชัดเจนว่ากลุ่มใดควรรักษา กลุ่มใดควรส่งออก กลุ่มใดควรนำเข้า

มิติผู้ใช้แรงงาน

1. กระแสโลกาภิวัตน์ รูปแบบการจ้างงานจะยืดหยุ่นมากขึ้น จะผลักแรงงานสู่ภาคนอกระบบมากขึ้น รัฐจะต้องคิดให้เป็นระบบว่าจะทำอย่างไรที่จะคุ้มครองปกป้องแรงงานกลุ่มนี้ไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ
2. การให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และ 98 จะก่อให้เกิดการรวมตัวอย่างชัดเจนของแรงงาน กระแสเรียกร้องลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มอำนาจประชาชน การรวมตัวและการเจรจาต่อรองเป็นสิทธิที่รัฐต้องยอมรับเพราะกฎหมายกำหนดและต้องให้การคุ้มครองคนที่ไม่มีสหภาพ
3. กระบวนการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ต้องตอบโจทย์ให้ได้ว่าค่าจ้างขั้นต่ำทำเพื่อใคร (นายจ้างหรือลูกจ้าง) เพราะสังคมจะเรียกร้องค่าจ้างที่เป็นธรรมมากขึ้น ซึ่งทำได้ 2 ทาง คือ โดยรัฐแทรกแซง และการเจรจาต่อรองระหว่างลูกจ้างและนายจ้างอย่างเสมอภาค
4. ขบวนการแรงงานถูกท้าทายจากกระแสโลกาภิวัตน์ ต้องปรับโครงสร้างให้ชัดเจนและเชื่อมโยงกับสากลให้มากขึ้นเพื่อให้การเคลื่อนไหวมีประสิทธิภาพ

มิติการบริหารจัดการแรงงาน

1. กระแสโลกาภิวัตน์ เสรีนิยมใหม่ ยังมีความรุนแรงต่อไปในช่วง 5 ปี การแข่งขันมีสูง การจ้างงานแบบยืดหยุ่นหรือนอกระบบจะรุนแรงขึ้น
2. การทำข้อตกลงการค้าเสรียังคงเป็นกระแสอยู่ใน 5 ปี ในประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมแล้วจะมีเรื่องสิทธิแรงงานเข้ามาเป็นเงื่อนไขในการเจรจาต่อรอง

3. การใช้กลไก Demand-Supply ค่าจ้างควรจะต้องสูงขึ้น แต่ปัจจุบันฝืนตลาดโดยรักษาให้ประเทศไทยเป็นประเทศค่าแรงงานต่ำตามหลัก 3L Low Skill , Low Wages , Long Working

4. กระแส CSR จะเข้มข้นขึ้น โดยจะอยู่ที่ประสิทธิภาพของการตรวจสอบติดตาม

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการผลิตกำลังคน

1.1 เน้นโรงเรียนทุกระดับทั้งสายสามัญ/อาชีพ ให้มีมาตรฐานที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) กำหนดทุกแห่ง

1.2 แก้ปัญหาครูขาดแคลนและครูขาดคุณภาพโดยเร่งด่วนด้วยการจัดทำ Roadmap ในการทดแทนครูคุณภาพอย่างชัดเจน (ด้วยครูพันธุ์ใหม่และยกระดับสมรรถนะของครูเก่าอย่างเร่งด่วน)

1.3 ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นมากขึ้น (เน้นตลาดงานในท้องถิ่นให้มากขึ้น)

1.4 นำระบบการประเมินผลการศึกษา (สถานศึกษา, มาตรฐานการศึกษา) มาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาอย่างจริงจัง (และกำกับด้วยระบบรางวัลและการทำโทษ)

1.5 การขาดแคลนแรงงานด้านช่าง เนื่องจากค่านิยมของผู้จบอาชีวศึกษาต้องการเรียนต่อระดับปริญญาตรีเพื่อให้ได้เงินเดือนที่สูงขึ้น แต่ปรากฏว่าผู้จบปริญญาตรีมีคุณภาพไม่ต่างจาก ปวช./ปวส. ยกเว้นมหาวิทยาลัยหลัก ๆ ภาคอุตสาหกรรมจึงใช้ปริญญาตรีแทนระดับอาชีวะ

1.6 การผลิตคนของ ศธ. ที่จะลงไประดับกลุ่มจังหวัด จำเป็นจะต้องได้รับนโยบายจากส่วนกลางอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้เครือข่ายของ ศธ. ในระดับจังหวัดทำงานได้ง่ายขึ้น

2. ด้านการพัฒนากำลังคน

2.1 กำหนดเป้าหมายของแรงงานนอกระบบที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าให้สามารถยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น (โดยเปิดโอกาสให้สามารถ accredit ประสบการณ์อาชีพมาใช้ได้)

2.2 ยกระดับคุณภาพของการพัฒนาคน (ฝึกอบรม) ของสถานศึกษาในสังกัดของ ศธ. ที่กระจายอยู่ทุกจังหวัดให้สอดคล้องกับ Competency gap ของความต้องการในท้องถิ่นโดยผ่านกลไกความร่วมมืออย่างจริงจังกับสถานประกอบการในพื้นที่

2.3 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานฯ ควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนให้มากขึ้น

2.4 การบังคับใช้ พ.ร.บ. พัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานควรติดตามผลว่าสถานประกอบการมีการพัฒนาฝีมือแรงงานจริงหรือไม่

2.5 ควรมีการอบรมพัฒนาผู้ใช้แรงงานให้สามารถประกอบอาชีพอื่น หรือเป็นเจ้าของกิจการ SMEs ได้

2.6 กรณีการขึ้นค่าจ้างเป็น Input ที่เพิ่ม แต่ผลิตเท่าเดิมไม่ได้พัฒนาจึงไม่ได้ประโยชน์ต่อภาคธุรกิจ ต้องพัฒนาประสิทธิภาพแรงงานเพื่อเพิ่ม Productivity ให้สมดุลกับค่าแรงที่เพิ่มขึ้น และค่าจ้างขั้นต่ำต้องสัมพันธ์กับ Productivity

2.7 ต้องพัฒนาคุณภาพใน 3 ระดับ ได้แก่ มหาวิทยาลัย สถานประกอบการ และภาครัฐ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ควรมีมาตรการหรือกฎหมายบังคับให้ภาคอุตสาหกรรมมีการพัฒนาคน หรือส่งเสริมค่านิยมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนถือเป็นโอกาสของแรงงานไทยที่จะพัฒนา

3. <u>ด้านการบริหารตลาดแรงงาน</u>

3.1 การ Matching อุปสงค์และอุปทานที่ดีที่สุด คือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษากับสถานประกอบการ (เช่น DVT, Corporate Edc. , MOU เป็นต้น) ดังนั้นการมี กรอ.-ศธ. ในระดับพื้นที่เป็นสิ่งจำเป็นมาก

3.2 การ Matching อุปสงค์และอุปทาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีลักษณะเป็นพลวัต ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ต้องมีผู้รับผิดชอบทำการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง

3.3 การสนับสนุนเรื่องมาตรฐานอาชีพเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องเร่งให้เกิดขึ้นให้ได้ เพื่อสนับสนุนอนาคตของมนุษย์เงินเดือนให้สามารถพึ่งตัวเองได้มากขึ้น แทนที่จะต้องรอให้นายจ้างขึ้นเงินเดือนให้และเป็นการยกระดับวิชาชีพสาขาต่างๆ ให้มีมาตรฐาน

3.4 แรงงานภาคเกษตร นอกจากภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการแล้วกระทรวงแรงงานต้องวางแผนแรงงานภาคเกษตรว่าจะเคลื่อนย้ายไปที่ไหน

3.5 ข้อมูลด้าน Demand-Supply ควรชัดเจน รวมถึงการศึกษาความต้องการแรงงานที่สอดคล้องกับการผลิต

3.6 ควรมีข้อมูลคนว่างงาน แรงงานที่ถูกกดขี่และต้องการเปลี่ยนงานที่ชัดเจน และจัด Job Fair เพื่อให้นายจ้างลูกจ้างมาพบกัน ซึ่งหากผลักดันให้เกิดกระบวนการนี้จะเกิดการพบกันระหว่างการขาดแคลนแรงงานกับการว่างงาน

4. <u>ด้านการบริหารจัดการแรงงาน</u>

4.1 ทิศทางการบริหารแรงงานในไทยแบบใหม่เป็นแบบ HRM (Unitary) ซึ่งนำสู่ความไม่เป็นธรรม ต้องกลับไปสู่แบบ IR (Pluralistic) คือแบบเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างมีเหตุผล เพื่อลดความขัดแย้ง ส่งเสริมทวิภาคีหรือไตรภาคีในระดับอุตสาหกรรมให้มากขึ้นเพราะเป็นกรอบคิดที่เป็นประชาธิปไตย แรงงานสัมพันธ์ต้องเป็นแบบอุปถัมภ์ การบริหารแบบเดิมคือการสั่งการจากนายจ้างลงมาไม่ยุติธรรม ต้องเปลี่ยน สู่ Social Partnership คือ เปิดโอกาสและยอมรับการตัดสินใจร่วมของลูกจ้างมากขึ้น

4.2 กระทรวงแรงงานต้องปรับจุดยืนให้ชัดเจนเพื่อเป็นที่พึ่งของคนงาน เพราะกระทรวงที่ดูแลประโยชน์ของฝ่ายทุนมีหลายกระทรวงแล้ว

4.3 การบริหารจัดการต้องเป็นแบบมีส่วนร่วมใน 5 ระดับ คือ 1) สถานประกอบการ 2) พื้นที่ 3) อุตสาหกรรม 4) ชาติ 5) สากล

4.4 สนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาเร่งด่วน เช่น แก้ปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างการผลิตและการพัฒนากำลังคน และความต้องการกำลังคนในระดับกลุ่มจังหวัด

4.5 ไม่มีการวางแผนโครงสร้างค่าจ้าง การกำหนดค่าจ้างไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของคนงาน มีการสมยอมกับการต่อรองที่ไม่เป็นธรรม นายจ้างมีอำนาจสูงในการต่อรอง ในขณะที่คนงานไม่มีอำนาจในการต่อรอง ลูกจ้างอ่อนแอ กฎหมายอ่อนแอ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ

4.6 ควรมีกรมส่งเสริมสหภาพแรงงาน

4.7 ทิศทางของกระทรวงแรงงานหลังจากเปลี่ยนบทบาทจากกระทรวงด้านสังคมเป็นกระทรวงด้านเศรษฐกิจ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องดูแลคือแรงงาน 37 ล้านคน ซึ่งทำผลประโยชน์มูลค่ามหาศาล จุดอ่อนที่สำคัญ คือ แรงงานในมิติที่เราดูแลมีบรรทัดฐานมาจากด้านสังคม ฐานด้านเศรษฐกิจมีน้อยมาก บทบาทที่กระทรวงแรงงานต้องทำคือ บุคลากร สารสนเทศ กฎหมาย ต้องมีความพร้อม ตัดงานบางอย่างที่ไม่จำเป็น ปรับโครงสร้างกระทรวงแรงงานให้มีบทบาทเป็นผู้กำกับดูแล สำนักเศรษฐกิจการแรงงานต้องเป็นสมองของกระทรวง และแรงงานเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง กระทรวงแรงงานจะสร้างงานหน่วยงานเดียวไม่ได้ ต้องมี

กลไกในการเชื่อมโยงอุปสงค์กับหน่วยงานอื่นโดยกระทรวงแรงงานอยู่ตรงกลางเป็นส่วนเติมเต็มให้เกิดความสมดุล

4.8 เสนอให้มีคณะกรรมการร่วมระดับชาติด้านแรงงาน โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นต้น และระดับพื้นที่ (กรอ.จังหวัด หรือกลุ่มจังหวัด) เป็นผู้รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง

4.9 ผลักดันนโยบายแรงงานให้เป็นวาระแห่งชาติและครอบคลุมทุกมิติ เช่น มิติด้านตลาดแรงงานต้องครอบคลุมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ นำคุณวุฒิวิชาชีพมาใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง การพัฒนาอาชีวศึกษาให้เป็นระดับปริญญาตรีรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นแรงงานระดับ Intermediate การดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของแรงงาน เป็นต้น

4.10 เรื่องแรงงานต่างด้าวต้องกำหนดนโยบายให้ชัดเจน ควรจัดตั้งกรมแรงงานต่างด้าวขึ้นมาดูแลโดยเฉพาะเพื่อพัฒนาศักยภาพ ค่าจ้าง สวัสดิการให้เท่าเทียมกับแรงงานไทย ต้องจัดระบบให้ได้ภายใน 5 ปี มีการสำรวจข้อมูลเชิงลึกของแรงงานต่างด้าวว่าประเภทใดอยู่ในพื้นที่ใด รวมถึงแรงงานชายขอบแรงงานเข้าไปเย็นกลับที่มีผลต่อภาคอุตสาหกรรมชายแดน

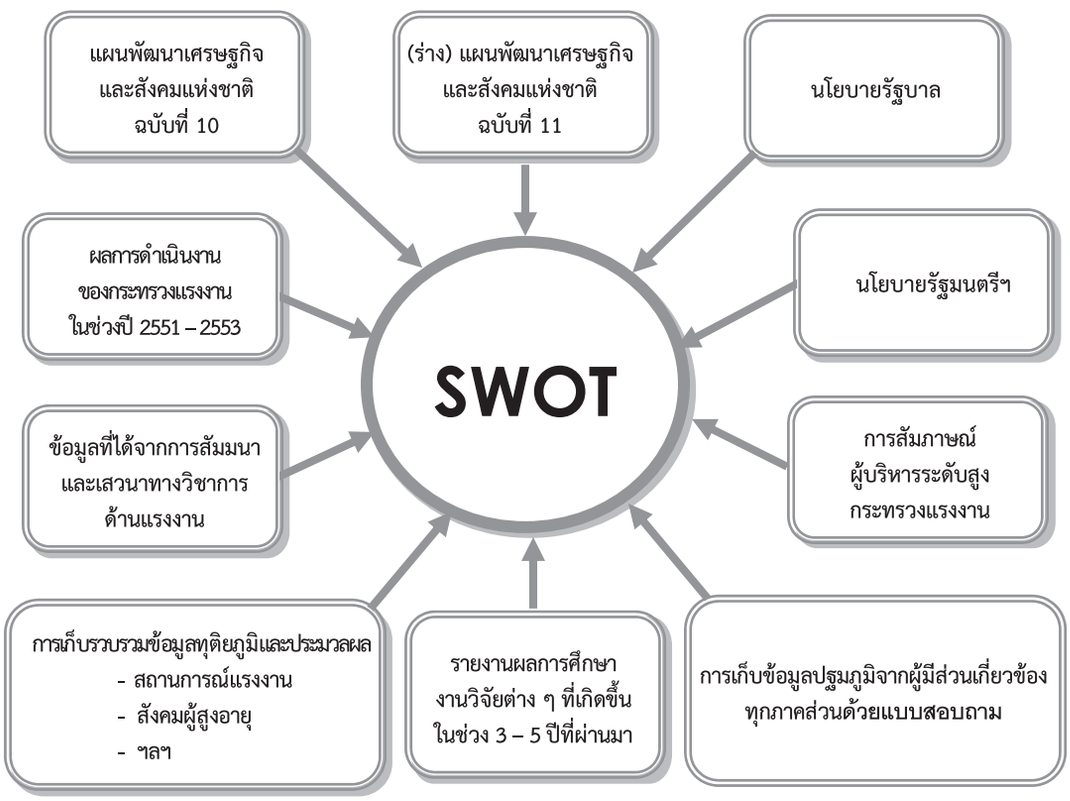
4.11 ข้อมูลขาดแคลนแรงงานเป็นการหาเหตุผลข้ออ้างเพื่อต้องการใช้แรงงานต่างด้าวของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งการใช้แรงงานต่างด้าวเพราะต้องการจ่ายค่าจ้างราคาถูกและไม่ต้องการให้มีจัดตั้งสหภาพ รัฐต้องบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ หากให้แรงงานต่างด้าวทำงานทุกประเภทแรงงานไทยจะไม่มีงานทำ

4.12 ยุทธศาสตร์แรงงานต้องกำหนด 2 ระยะ คือ ระยะสั้น และระยะยาว (5 - 10 ปี) การเข้าสู่ AEC อีก 4 ปี จะเป็นทั้งโอกาส/ภัยคุกคาม ต้องทำให้เห็นเป็นภาพชัดเจนว่าจะไปในทิศทางใด ทั้งด้านอุตสาหกรรม แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ แรงงานต่างด้าว รวมถึงเรื่องโครงสร้างค่าจ้าง

4.13 โครงสร้างค่าจ้างต้องมีกลไกกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้ชัดเจน มีการปรับเป็นราย sector ปรับตามสภาวะเงินเฟ้อ ขีดความสามารถของแรงงาน และความพร้อมของภาคอุตสาหกรรม คือ ให้ลูกจ้างอยู่ได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และนายจ้างได้มีโอกาสปรับตัว โดยกำหนดระยะเวลาในการปรับให้ชัดเจน ไม่จำเป็นต้องปรับทุกปีเพราะจะทำให้แรงงานไม่เกิดการพัฒนา แต่ให้กำหนดไปตามกลไก และการเมืองไม่ควรเข้ามาแทรกแซงเพราะอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมาคือ นายจ้างย้ายฐานการผลิต

ข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิและทุติยภูมิดังกล่าวสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ คือ

แผนภาพที่ 4.1 แสดงข้อมูลที่ใช้ประกอบการจัดทำ SWOT Analysis



ภายหลังจากการรวบรวมข้อมูลและจำแนกตามแนว SWOT แล้ว ได้มีการวิเคราะห์โดยกลุ่มผู้บริหารกระทรวงแรงงานเพื่อร่วมกันพิจารณาตัดสินและให้คะแนน โดยได้สรุปผลการวิเคราะห์ (SWOT ANALYSIS) โดยมีทั้งสิ้น 50 ปัจจัย จำแนกเป็นจุดแข็ง (Strength) 14 ปัจจัย จุดอ่อน (Weakness) 14 ปัจจัย โอกาส (Opportunity) 14 ปัจจัย และอุปสรรค (Threats) 8 ปัจจัย มีคะแนนเฉลี่ยแต่ละปัจจัย ดังนี้ จุดแข็ง (Strength) = 2.21 คะแนน จุดอ่อน (Weakness) = 2.64 คะแนน โอกาส (Opportunity) = 2.41 คะแนน อุปสรรค (Threat) = 2.84 คะแนน ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

จุดแข็ง (S)

ลำดับ	ปัจจัยจุดแข็ง
S1	กระทรวงแรงงานมีหน่วยงานในสังกัดที่ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศเพื่อดำเนินการตามภารกิจและส่งมอบบริการหรือประโยชน์ให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง ได้แก่ - สำนักงานแรงงานจังหวัด - สำนักงานจัดหางานจังหวัด - ศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด/ภาค - สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด - สำนักงานประกันสังคมจังหวัด - รวมถึงมีสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ (Structure /System)
S2	การบริหารแรงงาน มีความครอบคลุมถึงการให้การดูแลถึงคุณภาพชีวิตและสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม
S3	แรงงานไทยมีแนวโน้มของระดับการศึกษาที่สูงขึ้น (Structure)
S4	กระทรวงแรงงานมีพระราชบัญญัติที่ให้อำนาจในการบริหารงานและการปฏิบัติราชการ 8 ฉบับ (System) มีกฎหมายแรงงานเป็นสากลตามแนว ILO เช่น การดูแลสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน การใช้แรงงานเด็ก
S5	แรงงานไทยขยันมีทักษะด้านช่าง คนไทยมีวัฒนธรรมที่อ่อนโยน เป็นมิตร คนไทยมีโครงสร้างทางสังคมที่เคารพเรื่องอาวุโส (Shared Values)
S6	ภาคเกษตรกรรมและภาคบริการสามารถดูดซับแรงงานส่วนเกินได้ (Structure)
S7	ทิศทางและการบริหารองค์กรของกระทรวงแรงงานมุ่งสู่การเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ กระทรวงแรงงานมีการจัดทำแผนแม่บทและแผนยุทธศาสตร์เพื่อมุ่งสู่ทิศทางดังกล่าว (Strategy)
S8	กระทรวงแรงงานมีการดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการไตรภาคีตามกฎหมายรวม 15 คณะ ซึ่งเป็นกลไกและเครือข่ายช่วยให้การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิผล (Strategy)
S9	กระทรวงแรงงานมีกลไกด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง (Strategy / Style of Management)
S10	กระทรวงแรงงานเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมกับการบริหารงานและปฏิบัติงานของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิผล ตามหลักธรรมาภิบาลและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน (Strategy / Style of Management)
S11	กระทรวงแรงงานมีการบริหารงานที่ชัดเจน
S12	กระทรวงแรงงานมีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่ครอบคลุมทั่วประเทศ เป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน (Style of Management)
S13	ประเทศไทยมีตลาดแรงงานที่สามารถรองรับอุปทานด้านแรงงาน และมีอัตราการว่างงานในระดับต่ำ (Structure)
S14	ความรุดหน้าของเทคโนโลยีด้านสารสนเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ทั้งนี้กระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการจัดทำแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (System)
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.21	

จุดอ่อน (W)

ลำดับ	ปัจจัยจุดอ่อน
W1	ภาคการศึกษาผลิตบุคลากรในเชิงปริมาณที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Structure)
W2	ค่านิยมด้านการศึกษาที่ไม่สัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงาน กล่าวคือสังคมมีค่านิยมมุ่งเน้นการศึกษาสายอุดมศึกษาโดยที่ไม่ได้มุ่งเน้นการศึกษาสายอาชีวะซึ่งเป็นอุปสงค์หลักของตลาดแรงงานและทิศทางในการพัฒนาประเทศ (Shared values)
W3	ค่านิยมของการทำงานตามสบาย ไม่มีวินัยในการทำงาน ไม่มีความตระหนักต่อความปลอดภัย (Shared values)
W4	ภาคแรงงานไทยที่ยังไม่เข้มแข็ง แรงงานขาดศักยภาพและอำนาจในการต่อรอง ระบบแรงงานไทยถูกครอบงำหรือได้รับอิทธิพลจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ได้รับผลประโยชน์บางกลุ่ม (System)
W5	ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศของกระทรวงแรงงานที่ไม่บูรณาการและไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (System) *ข้อมูลไม่ทันสมัย ขาดความถูกต้องและครบถ้วน*
W6	การบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่เป็นเชิงกลยุทธ์ (HR Strategic Management) ที่จะสามารถรองรับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของภาคแรงงานไทย (Staff / Skills) - การแต่งตั้งบุคลากรส่งผลกระทบต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ - การแต่งตั้งโยกย้ายการจัดสรรอัตรากำลังขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน / ไม่สอดคล้องกับระเบียบ ไม่ตอบสนองเชิงกลยุทธ์ บุคลากรไม่เพียงพอ
W7	อาสาสมัครแรงงานมีคุณภาพไม่เพียงพอ (Staff / Skills) - การดำเนินงานด้านอาสาสมัครไม่ชัดเจน ขาดการสนับสนุนและภารกิจที่มอบหมายไม่ชัดเจน
W8	การขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพทุกระดับทั้งฝีมือและสาขาการศึกษา (Structure) - แรงงานไทยขาดทักษะด้านภาษา
W9	การบริหารงานและการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในกระทรวงที่ยังไม่เป็นการบูรณาการ (Strategy) - ไม่มีการวางแผนกลยุทธ์ร่วม เช่น การแก้ไขแรงงานต่างด้าว การทดสอบฝีมือแรงงาน
W10	การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขาดความต่อเนื่องยั่งยืนจริงจัง
W11	ภาพลักษณ์และบทบาทของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดที่ไม่โดดเด่นในมุมมองของสังคมประชาชน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Shared Values) - ค่านิยมของบุคลากรทำงานมุ่งเน้นเชิงสังคมมากกว่าเศรษฐกิจ
W12	กระทรวงแรงงานยังขาดการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรมและไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย (Style of Management)
W13	การบังคับใช้กฎหมายที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement) ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (Style of Management / Staff)
W14	โครงสร้างองค์กรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ไม่สนับสนุนต่อการบริหารยุทธศาสตร์และต่อการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ (Structure)
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.64	

โอกาส (O)

ลำดับ	ปัจจัยโอกาส
O1	นโยบายรัฐบาลที่สนับสนุนต่อการจัดการด้านแรงงาน เช่น ขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ
O2	นโยบายรัฐมนตรีที่สนับสนุนต่อการจัดการด้านแรงงาน เช่น นโยบายส่งเสริมหลักประกันความมั่นคงให้แก่แรงงาน
O3	ทิศทางการพัฒนาประเทศมุ่งสร้างศักยภาพทางการแข่งขันในเวทีโลก
O4	กระแสสังคมโลก ที่เกี่ยวกับ - ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการขับเคลื่อนให้ภาคธุรกิจแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เป็นส่วนหนึ่งของการคุ้มครองทางสังคม - แนวคิดเรื่องงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
O5	การส่งเสริมการลงทุนทางตรงของภาครัฐ (Direct Investment) ในภาคอุตสาหกรรม ทั้งจากผู้ลงทุนจากต่างประเทศ และผู้ลงทุนในประเทศเป็นปัจจัยหรือโอกาสที่สนับสนุนต่อภาคแรงงานไทย
O6	การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศอย่างเสรี ตามกรอบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) การเปิดการค้าเสรี และข้อตกลงระหว่างประเทศ
O7	สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ทำให้แรงงานจะมีอำนาจต่อรองมากขึ้น
O8	อุตสาหกรรมของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ความต้องการใช้แรงงานเข้มข้นมีแนวโน้มลดลง และความต้องการแรงงานมีฝีมือ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น
O9	การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยด้วยอัตราการเติบโตโดยเฉลี่ยที่ดีอย่างต่อเนื่อง
O10	วิกฤติเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อภาคแรงงานเป็นโอกาสในการสร้างบทบาทของกระทรวงแรงงานให้เป็นที่ยอมรับ
O11	การกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ภูมิภาค สู่ท้องถิ่น สู่ชุมชน สู่ประชาชน เป็นโอกาสในการใช้ประโยชน์จากการบูรณาการงานภารกิจในท้องถิ่น / องค์กรท้องถิ่นเพื่อสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานให้เข้มแข็ง
O12	บทบาทของประเทศไทยในการเข้ามีส่วนร่วมกำหนดกติการะหว่างประเทศ และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ
O13	สังคมไทยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในภาคีการพัฒนาต่างๆ อย่างกว้างขวาง โดยภาครัฐใช้เป็นปรัชญานำทางและขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล วางระเบียบต่างๆ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและสร้างความสมดุลระหว่างการพึ่งพาเศรษฐกิจในประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
O14	มีโอกาสใช้แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านในตลาดแรงงานที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือหรือในสาขาอาชีพที่ไม่เป็นที่นิยมของแรงงานไทย
	ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.41

อุปสรรค (T)

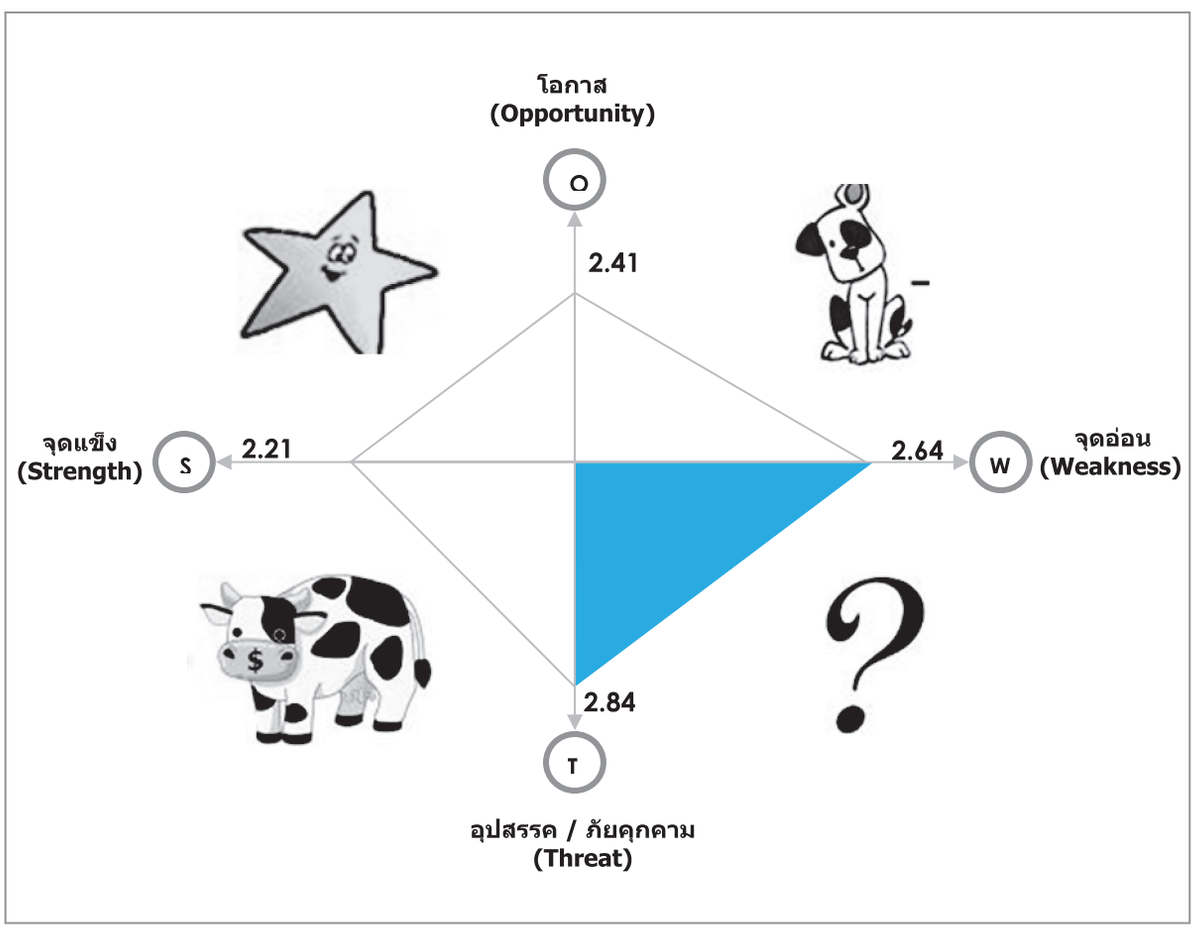
ลำดับ	ปัจจัยอุปสรรค
T1	สัดส่วนของกำลังแรงงานต่อประชากรของประเทศมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง สังคมไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society)
T2	ประเทศไทยมีงานวิจัยและงบประมาณด้านการวิจัยอยู่ในระดับต่ำ และมีการนำไปใช้ประโยชน์น้อย ซึ่งเป็นอุปสรรคหรือไม่สนับสนุนต่อการพัฒนาภาคแรงงานของประเทศไทยให้มีศักยภาพ ผลิตภาพ
T3	ระบอบการเมือง อำนาจทางการเมือง และการแสวงหาผลประโยชน์ของกลุ่มต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศและการพัฒนาภาคแรงงานของประเทศ
T4	ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองเป็นปัจจัยทำให้ขาดความต่อเนื่องในเชิงนโยบายและส่งผลต่อการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ***นโยบายของรัฐขาดความต่อเนื่องและขาดความชัดเจนระหว่างภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมเป็นผลต่อการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศว่าจะไปในทิศทางใด*
T5	ปัญหาการอพยพของคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศทั้งถูกกฎหมายและลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย
T6	กระแสสังคมโลกที่เกี่ยวกับหลักมนุษยธรรม ได้แก่ การต่อต้านการค้ามนุษย์และการละเมิดสิทธิมนุษยชน
T7	การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีหลัก เป็นความท้าทายของประเทศไทย ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจและเศรษฐกิจการแรงงาน กล่าวคือเศรษฐกิจไทยต้องเตรียมความพร้อมต่อการปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ พัฒนาและสร้างองค์ความรู้ รวมถึงประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ผสมผสานกับจุดแข็งในสังคมไทย เช่น วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (แผน 10)
T8	ความไม่สมดุลของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ กระทรวงแรงงานต้องสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงในกฎ ระเบียบ ด้านการค้าและการลงทุนในระดับโลกกับการปกป้องผู้ประกอบการภายในประเทศ ภายใต้ข้อจำกัดของการขยายตัวของเศรษฐกิจโลกหลังวิกฤติเศรษฐกิจ และสภาพการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศที่มีการแข่งขันรุนแรงมากขึ้น - มาตรการทางการค้าในรูปแบบที่ไม่ใช่ภาษี เช่น มาตรการแรงงาน มาตรการสิ่งแวดล้อม มาตรการอนามัย มาตรการตอบโต้การทุ่มตลาด และมาตรการอุดหนุน - การเปิดเสรีในสาขาการค้าบริการและการลงทุน ผ่านความร่วมมือแบบทวิภาคีหรือข้อตกลงในภูมิภาคซึ่งให้ความสำคัญของความโปร่งใสและไม่เลือกปฏิบัติ (แผน 11)
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.84	

โดยสรุปผลคะแนน SWOT เป็นดังนี้

	ภาคแรงงาน	กระทรวงแรงงาน	ภาพรวม
ปัจจัย S	คะแนนเฉลี่ย 2.19	คะแนนเฉลี่ย 2.25	คะแนนเฉลี่ย 2.21
ปัจจัย W	คะแนนเฉลี่ย 2.95	คะแนนเฉลี่ย 2.14	คะแนนเฉลี่ย 2.64
ปัจจัย O	คะแนนเฉลี่ย 2.44	คะแนนเฉลี่ย 2.63	คะแนนเฉลี่ย 2.41
ปัจจัย T	คะแนนเฉลี่ย 2.85	คะแนนเฉลี่ย 2.83	คะแนนเฉลี่ย 2.84

เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยดังกล่าวข้างต้นมากำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ โดยใช้ตาราง Tows Matrix เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ตำแหน่ง พบว่า ภาคแรงงานไทยและกระทรวงแรงงาน มีตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ที่ W – T กล่าวคือ มีทิศทางที่เป็นจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็ง และเป็นอุปสรรค/ภัยคุกคามมากกว่าโอกาส ดังรายละเอียดปรากฏในแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 4.2 ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ภาคแรงงานไทยและกระทรวง



เมื่อได้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดหรืออุปสรรค รวมทั้งตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงได้นำมากำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน โดยการนำจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) มาวิเคราะห์โดยกลไก SWOT Matrix เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอกลยุทธ์โดยสามารถสรุปตามประเด็นยุทธศาสตร์ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ตารางสรุปที่มาของกลยุทธ์จำแนกรายประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

กลยุทธ์	ประเภทกลยุทธ์		S	W	O	T
	ระยะสั้น	ระยะยาว				
1. บรรเทาปัญหาการจ้างแรงงานไม่ตรงกับสายงาน (mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น	รับ	คงตัว		W1 W8	O10	
2. ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ	รุก	รุก	S1	W5	O12	T2
3. วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน	รุก	รุก	S1 S3 S7 S10	W1 W2 W4 W8 W9	O3 O6 O8 O9 O14	T1 T4 T5 T7 T8
4. ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ	คงตัว	รุก	S1 S7 S10	W12	O11 O13	T4
5. สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน	รุก	รุก	S1 S10	W1 W2	O11	T3

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์	ประเภทกลยุทธ์		S	W	O	T
	ระยะสั้น	ระยะยาว				
1. พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	รุก	รุก	S5 S7	W1 W8	O3 O5 O8	T7
2. เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	รุก	รุก	S1		O5 O11	
3. พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถาน - ประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล	รุก	รุก	S7	W4	O3 O4 O5 O6 O9	T6 T8

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

กลยุทธ์	ประเภทกลยุทธ์		S	W	O	T
	ระยะสั้น	ระยะยาว				
1. ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	รุก	รุก	S7		O12	T2
2. ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)	รุก	รุก	S7	W8	O3 O6 O12	
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ	คงตัว	คงตัว	S1 S4 S12	W3 W4 W8	O12	T8
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	รับ	คงตัว	S4 S13	W9	O12 O14	T5 T6

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

กลยุทธ์	ประเภทกลยุทธ์		S	W	O	T
	ระยะสั้น	ระยะยาว				
1. ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน	รุก	รุก	S1 S6 S7	W1 W7	O1 O2 O5 O9 O11 O13	T7
2. สร้างกลไกการคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ	คงตัว	รุก	S1 S4 S10	W7 W13	O9 O11	T3
3. พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	รุก	รุก	S1 S2 S4 S8 S12	W4 W5 W7 W12 W13	O1 O2 O7 O11	T3
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน	รุก	รุก	S9 S10 S4 S8 S12	W4 W5 W7	O1 O2 O11	T3

กลยุทธ์	ประเภทกลยุทธ์		S	W	O	T
	ระยะสั้น	ระยะยาว				
5. พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน	รุก	รุก	S1 S2 S8 S10 S12	W5	O1 O2	T3
6. ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน	รุก	รุก	S2 S1 S12 S10	W5 W7	O1 O2	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

กลยุทธ์	ประเภทกลยุทธ์		S	W	O	T
	ระยะสั้น	ระยะยาว				
1. พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	รุก	รุก	S7	W9 W12	O3 O11	T4
2. บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง	คงตัว	รุก	S7	W6 W14	O1 O11	T4
3. ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้มีความทันสมัย และนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	รุก	รุก	S1 S4 S7	W13	O1 O2	T3
4. เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน	รุก	รุก	S1 S8 S10 S12	W7	O1 O2 O10	
5. เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร	รุก	รุก	S7	W11	O1 O2 O10	T3
6. ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหาด้านแรงงาน	คงตัว	รุก	S7	W5	O1 O2	T2 T7
7. พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย	รุก	รุก	S14	W11	O1 O2	

จากประเด็นกลยุทธ์ข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ 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 เพื่อในระยะสั้นเปลี่ยนตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์สู่ตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ S-O และให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว

4. กลยุทธ์จุดอ่อน – อุปสรรค (W-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ตั้งรับที่ต้องการลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

แผนภาพที่ 4.3 แสดงข้อเสนอเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 - 2559)

กลยุทธ์ รุก - ขยาย (S-O Strategy)

1. ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ (ย.1.1)
2. วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน(ย.1.2)
3. ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ (ย.1.3)
4. สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (ย.1.4)
5. พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ย.2.1)
6. เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ย.2.2)
7. พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล (ย.2.3)
8. ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ (ย.3.1)
9. ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) (ย.3.2)
10. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ (ย. 3.3)
11. ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน (ย.4.1)
12. พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ย.4.3)
13. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน (ย.4.4)
14. พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน (ย.4.5)
15. ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน (ย.4.6)
16. พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (ย.5.1)
17. ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้มีความทันสมัย และนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ย.5.3)
18. เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (ย.5.4)
19. เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร (ย.5.5)
20. พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย(ย.5.7)

กลยุทธ์ คงตัว - ตั้งรับ (W-O Strategy)

1. บรรเทาปัญหาการจ้างแรงงานไม่ตรงกับสายงาน (mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น (ย.1.5)
2. สร้างกลไกการคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ (ย.4.2)
3. บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง (ย.5.2)
4. ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหาด้านแรงงาน (ย.5.6)

แผนภาพ
แสดงข้อเสนอเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของแผน
แม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.(2555 - 2559)

กลยุทธ์ คงตัว - ตั้งรับ (S-T Strategy)

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (ย.3.4)

กลยุทธ์ ตั้งรับ - ถอย (W - T Strategy)

หมายเหตุ ย = ประเด็นยุทธศาสตร์

ตัวเลขใน ( ) หน้าจุดทศนิยม คือ ลำดับที่ของประเด็นยุทธศาสตร์

ตัวเลขใน ( ) หลังจุดทศนิยม คือ ลำดับที่ของกลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์

บทที่ 5
แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)

5.1 วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5.2 พันธกิจ

1. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก
2. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

5.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

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

คำนิยาม

แรงงาน หมายถึง กำลังแรงงาน (รวมทั้งแรงงานคนพิการ แรงงานสูงอายุ) และผู้ประกอบการ

กำลังแรงงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป เป็นผู้มีงานทำ ผู้ว่างงานและผู้รอฤดูกาล (ทั้งในและนอกระบบ)

ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ความมั่นคง หมายถึง แรงงาน

1. มีหลักประกันที่ดี
2. มีโอกาสในการทำงาน
3. ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย
4. มีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม
5. มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย
6. มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
7. ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม

คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง แรงงานมีความมั่นคงและมีความสุขในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานในตลาดแรงงาน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยในระยะเร่งด่วน (พ.ศ. 2555) มุ่งบรรเทาความไม่สอดคล้องของการจ้างงานระหว่างอุปสงค์และอุปทาน กำหนดแนวทางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ ขณะเดียวกันตลอดช่วงระยะเวลา 5 ปี ของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ (พ.ศ. 2555 – 2559) ทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินกลยุทธ์ควบคู่กันโดยการศึกษา วิเคราะห์ และพยากรณ์สภาวะตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานโดยเฉพาะความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงเผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต ให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ยังต้องมุ่งสู่การสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานแบบยั่งยืน ให้ภาคแรงงานของประเทศ โดยการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศเชิงบูรณาการ ประสานความร่วมมือจัดทำแผนกำลังแรงงานร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ ต่อเนื่องจนถึงการเผยแพร่แผนกำลังแรงงานระดับประเทศและแผนกำลังแรงงานระดับจังหวัด ให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ และผลักดันให้หน่วยงานภายใน และภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานในระดับประเทศและระดับจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด

1. เป้าประสงค์

ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ *(หน่วย : ร้อยละ)*				
	2555	2556	2557	2558	2559
ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

หมายเหตุ : คำอธิบายตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายปรากฏในคำอธิบายวิธีกำหนดค่าตัวชี้วัด หน้า 5-26

3. กลยุทธ์

<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> บรรเทาปัญหาการจ้างแรงงานไม่ตรงกับสายงาน (mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น

กลยุทธ์นี้ต้องเร่งดำเนินการก่อนกลยุทธ์อื่นภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เพื่อบรรเทาปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในระยะสั้น โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(1) ให้ข้อมูลด้านอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานแก่สถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการแนะแนวในสถาบันการศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านแนะแนวอาชีพให้มีความเชี่ยวชาญ

(2) ปรับระดับทักษะฝีมือของผู้ว่างงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(3) วางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ

<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานทุกเรื่องมีความสำคัญมาก เพราะจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานได้อย่างยั่งยืน แนวทางการดำเนินการในระยะยาวจึงต้องมุ่งเน้น 2 ส่วน คือการพัฒนาข้อมูลตลาดแรงงานและการศึกษาวิจัยภาวะตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(1) พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานให้มีประสิทธิภาพทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด รวมทั้งพัฒนาวิธีการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานทุกประเภทที่ต้องการให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถแลกเปลี่ยน/บูรณาการ/เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นได้ เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน และเกิดประโยชน์ในการใช้ข้อมูลสูงสุด

(2) จัดทำทะเบียนกำลังแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ (เช่น อายุ ระดับการศึกษา ทักษะฝีมือ สาขาอาชีพ ค่าตอบแทนการทำงาน ฯลฯ)

(3) ขยายเครือข่ายฐานข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานลงสู่พื้นที่ให้ครอบคลุมทั่วประเทศทั้งระดับตำบลและหมู่บ้าน

(4) สำรวจความต้องการแรงงาน (อุปสงค์) จำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (อุปทาน) และการเข้า - ออกงาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงาน (อุปสงค์ - อุปทาน) เพื่อคาดประมาณการ/พยากรณ์ภาวะตลาดแรงงาน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการต่อไป

(5) ศึกษาวิจัยใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงาน ภาวะตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของไทย ของโลก และของภูมิภาค ในยุคแห่งการแข่งขัน เพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ของไทยในอนาคตอย่างต่อเนื่อง

<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

เพื่อให้ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และเกิดความสมดุลอย่างยั่งยืนในระยะยาว ควรมีการวางระบบเสริมสร้างความสมดุลในตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(1) จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการทั้งในระดับประเทศ และระดับจังหวัด เพื่อให้เป็นกลไกหลักของการสร้างความสมดุลในตลาดแรงงาน

(2) วางมาตรการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน (Demand Side) และความต้องการพัฒนากำลังแรงงาน (Supply Side) ที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

(3) สร้างกลไกประสานความร่วมมือทั้งในระดับประเทศ และจังหวัด ระหว่างภาคีที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า และผู้ประกอบการ

(4) สนับสนุนการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและติดตามประเมินผล รวมทั้งการพัฒนาระบบกลไกการประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา เพื่อลดความไม่สอดคล้องของการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน

<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ

เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการบรรลุผลตามที่ต้องการทั้งระดับประเทศ และระดับจังหวัด โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(1) วางแนวทาง กลไก และกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกจังหวัดทั่วประเทศ

(2) สื่อสารถ่ายทอดและให้ความรู้ความเข้าใจกับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ (จังหวัด) เพื่อให้การขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กัน เกิดเป็นพลังในการสร้างสมดุลในตลาดแรงงานอย่างยั่งยืนในระยะยาว

(3) สื่อสารและประสานงานกับภาคีที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการไปดำเนินการ

(4) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนเพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการในระยะต่อ ๆ ไป

<u>กลยุทธ์ที่ 5</u> สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

ทัศนคติ ค่านิยมของแรงงานที่มีต่อการเลือกทำงานในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ มีความสำคัญมาก ความสมดุลของตลาดแรงงานจะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว จะต้องสร้างปัจจัยแวดล้อมทางสังคม (ทัศนคติ ค่านิยม) ที่เอื้อต่อการเลือกเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(1) ประสานความร่วมมือกับภาคีที่เกี่ยวข้องเพื่อเผยแพร่แนวความคิดปรับทัศนคติและเสริมสร้างค่านิยม ให้เห็นคุณประโยชน์ของการเลือกศึกษาในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จะต้องชี้ให้เห็นถึงเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ของสายอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(2) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ของสายอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเน้นสายอาชีพที่มีความขาดแคลนสูงเป็นลำดับต้น ๆ

(3) สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลตลาดแรงงานให้สามารถเข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว ทั่วถึงและสม่ำเสมอ โดยเน้นการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมและตรงกับลักษณะของแต่ละกลุ่มเป้าหมายเป็นการเฉพาะ

(4) สร้างกลไกการเชื่อมโยงทักษะฝีมือแรงงานกับวุฒิการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาปรับระบบการศึกษาที่มุ่งเน้นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงควบคู่กับการเรียนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยภายใต้สภาวการณ์ด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค คือ การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในประเทศไทย

ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้มุ่งส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการ ผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. 2558 ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน

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

นอกจากนี้แล้วควรดำเนินการโดยใช้กลยุทธ์คงตัว คือการพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานผ่านมาตรการส่งเสริมของกระทรวงแรงงาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

1. เป้าประสงค์

1) แรงงานไทยมีฝีมือได้มาตรฐานสากลและสามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจได้
2) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

2) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2555	2556	2557	2558	2559
1. จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้ตามมาตรฐานการฝึกและ/หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 ต่อปี	N	$N_1 = N + \frac{(N\,x\,5)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1 x\,5)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2 x\,5)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3 x\,5)}{100}$
2. จำนวนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 ต่อปี	N	$N_1 = N + \frac{(N\,x\,3)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1 x\,3)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2 x 3)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3 x 3)}{100}$
3. ร้อยละของสถานประกอบการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย	80	80	80	80	80

หมายเหตุ : คำอธิบายตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายปรากฏในคำอธิบายวิธีกำหนดค่าตัวชี้วัด หน้า 5-27 ถึง 5-30

3) กลยุทธ์

<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เพื่อยกระดับความสามารถในการทำงานของแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจในเวทีโลกด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(1) เร่งสร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยการใช้หลักการประเมินตามสมรรถนะ (Competency) ที่สามารถเชื่อมโยงทั้งระบบการศึกษา ระบบการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน และระบบการประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นระบบเดียวของประเทศ เพื่อเพิ่มผลิตภาพของแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชาติ และก้าวเข้าสู่มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับสากลอย่างทั่วถึง รองรับการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความได้เปรียบการแข่งขันระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก

(2) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับสูงในการพัฒนานวัตกรรมในสาขาต่างๆ เพื่อต่อยอดสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับสูง ที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับภูมิปัญญาวัฒนธรรมไทย ให้สามารถเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของสินค้าและบริการในเชิงพาณิชย์และหรือเชิงสังคม

(3) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง เพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ควบคู่กับการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

(4) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้มากกว่า 1 ทักษะงาน (Multi skills) ให้ขนานไปกับระบบการศึกษาในระดับ ปวช./ปวส. โดยร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาและภาคเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ เพื่อเพิ่มสัดส่วนกำลังแรงงานระดับกลางที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานให้สูงขึ้น

(5) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ทักษะความรู้ ความสามารถของผู้สูงอายุ / คนพิการ ให้เข้มแข็ง ยั่งยืน โดยเน้นให้ผู้สูงอายุ / คนพิการ มีส่วนร่วมทั้งในฐานะผู้รับและผู้ให้แก่สังคม

(6) ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับ ตลอดจนการใช้แรงงานฝีมือที่ผ่านการรับรองในสาขาที่อาจก่อให้เกิดอันตราย โดยอาศัยกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นกลไก

<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้ภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาแรงงานเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(1) สร้างระบบความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาแรงงาน เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยยึดหลักของประโยชน์ที่พึงได้ร่วมกัน

(2) ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาคม/องค์กรวิชาชีพ มีความเข้มแข็งเพื่อทำหน้าที่การพัฒนากำกับดูแลและรับรองคุณภาพ ควบคุมจรรยาบรรณในการทำงานของแรงงานในสายอาชีพ โดยมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับการทำงานของสมาคม/องค์กรวิชาชีพ

(3) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน องค์กรลูกจ้าง/นายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงาน และมีบทบาทในการร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ และการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกัน

(4) ประสานขอความช่วยเหลือ ร่วมมือกับรัฐบาลต่างประเทศหรือบรรษัทข้ามชาติ ในการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีชั้นสูงและองค์ความรู้ใหม่ ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมให้กับแรงงานฝีมือระดับสูงและวิศวกรที่มีความรู้เฉพาะทาง

(5) สนับสนุนให้มีการเพิ่มสัดส่วนของการใช้เทคโนโลยีในประเทศให้ชัดเจน โดยให้พิจารณานำเข้าเทคโนโลยีชั้นสูงผสมผสานเทคโนโลยีภายในประเทศในส่วนที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มศักยภาพของอุตสาหกรรมวิศวการและอุตสาหกรรมสนับสนุน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการใช้แรงงานฝีมือระดับสูงเพิ่มขึ้น

(6) ปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพิ่มเติมให้มีหมวดเกี่ยวข้องกับการใช้ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือกรณีอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อการประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ การมีส่วนร่วมขององค์กรอาชีพและการประกอบอาชีพในสาขาอาชีพหรือตำแหน่งงานที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความชำนาญเฉพาะ ต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล

เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการไทยรองรับการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจภายในประเทศ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันระดับประเทศ ระดับภูมิภาคและระดับโลก โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(1) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแรงงานและผู้ประกอบการให้มีความรู้ทักษะในด้านภาษาต่างประเทศ และความรู้ทักษะในด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จะช่วยให้แรงงานและผู้ประกอบการสามารถเชื่อมโยงการดำเนินธุรกิจทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ

(2) เสริมสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวของผู้ประกอบการให้ทันสถานการณ์การเชื่อมโยงระหว่างภูมิภาคที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและเพิ่มระดับความเชื่อมั่นของประเทศในเวทีระหว่างประเทศ

(3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อจัดเตรียมแรงงานที่มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด โดยสามารถทำงานในประเทศหรือเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้ทั้ง 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ คือ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ

(4) สร้างระบบการประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับระบบสากล เพื่อให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน สามารถ

เสริมสร้างแรงงานไทยให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสนองตอบความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัฒน์ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และภาคแรงงานของประเทศ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก โดยการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อลดทอนปัจจัยด้านลบให้มีผลกระทบน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็ต้องเร่งดำเนินมาตรการที่เป็นการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสจากกระแสโลกาภิวัตน์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาระบบข้อมูลและการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี การดำเนินมาตรการเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) รวมถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

นอกจากนี้ ยังต้องบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อจัดการให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญา และกฎหมายของประเทศที่ไปทำงานและได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือ รวมถึงการส่งเสริมรักษา และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ยังครอบคลุมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานไทยและเศรษฐกิจของประเทศจากการจ้างแรงงานต่างด้าว การควบคุม/หรือลดผลกระทบที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าว ทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคงของชาติ โดยการพัฒนาระบบโครงสร้างและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเพิ่มขึ้นของปริมาณการจ้างแรงงานต่างด้าว (ในอนาคตอันใกล้) ตลอดจนให้การคุ้มครองและป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก นอกจากนี้ ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศที่ประสบความสำเร็จเพื่อเสนอต่อรัฐบาลให้กำหนดเป็นวาระแห่งชาติ ในการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองทัพ ฯลฯ เพื่อจัดตั้งเป็นส่วนราชการเฉพาะที่มีภารกิจบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

1) เป้าประสงค์

การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

2) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2555	2556	2557	2558	2559
1. ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินงาน 3 มาตรการหลักตามแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)	30	60	100	100	100
3.2 จำนวนแรงงานฝีมือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี เมื่อเทียบจากปีที่ผ่านมา	$N_1 = N + \frac{(Nx3)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1x3)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2x3)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3x3)}{100}$	$N_5 = N_4 + \frac{(N_4x3)}{100}$
3. ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ	N	$N_1 = N + \frac{(Nx4)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1x4)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2x4)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3x4)}{100}$

หมายเหตุ : คำอธิบายตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายปรากฏในคำอธิบายวิธีกำหนดค่าตัวชี้วัด หน้า 5-30 ถึง 5-33

3) กลยุทธ์

<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

เพื่อให้มีระบบข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย การวิเคราะห์ติดตามสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน ได้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

(1) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ศึกษาวิจัยด้านแรงงานระหว่างประเทศ

(2) ส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัย เพื่อเตรียมการรองรับผลกระทบในทางลบและแสวงหาโอกาสจากการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

(3) ส่งเสริมการศึกษาวิจัยในเรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศในบริบทต่าง ๆ เช่น การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าว การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวรายสาขา การศึกษาระบบการเก็บค่าธรรมเนียม (Levy) การขออนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นมาตรการในการบริหารจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

(4) ส่งเสริมให้มีการกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมให้กำลังแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

(5) ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และกรอบการเจรจาเขตการค้าเสรี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศ

<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

เพื่อเป็นการเตรียมการรองรับในการลดผลกระทบและแสวงหาโอกาสจากการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2558 ได้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

(1) การดำเนินการเตรียมความพร้อมในด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมอาเซียนให้กับแรงงานไทย

(2) การดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์และให้คำปรึกษาต่อภาคแรงงาน ผู้ประกอบการ สมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ได้รับทราบและมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

(3) การดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีใน 7 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก ช่างสำรวจ บัญชี

<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

เพื่อควบคุม ดูแลการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนหางาน การดำเนินงานของบริษัทจัดหางานให้เป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย คุ้มครองและป้องกันมิให้คนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศถูกหลอกลวง ถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานและบุคคล การใช้มาตรการทางกฎหมาย เพื่อป้องกันและลงโทษผู้หลอกลวงเอารัดเอาเปรียบคนหางาน รวมถึงการส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือให้แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

(1) พัฒนาระบบ กลไก และการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

(2) พัฒนาศักยภาพ การให้ความรู้ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานไทยในต่างประเทศ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศ

(3) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้เป็นศูนย์ข้อมูลทะเบียนคนหางานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ

(4) ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นไปตามกฎหมาย

<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

เพื่อบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย และบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและลักลอบทำงาน ให้เข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ รวมถึงการลดผลกระทบทางลบต่อความมั่นคงของประเทศ และ

ให้การคุ้มครองป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

(1) พัฒนาระบบและรูปแบบการอนุญาตและผ่อนผันการทำงานของคนต่างด้าว การกำหนดแนวทางการเจรจาเปิดเสรีทางการค้า บริการ การลงทุน และการเคลื่อนย้ายบุคลากร

(2) พิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551

(3) พัฒนาระบบบริหารจัดการ บุคลากร และเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

(4) จัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ยุทธศาสตร์ในการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบให้มีความต่อเนื่องและเกิดประสิทธิผล ทั้งในเรื่องการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน การปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน การผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าว และการประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานต่างด้าว โดยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวงแรงงาน กระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อเป้าหมายสุดท้ายคือการใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย

(5) ในระยะสั้นจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับมาตรการของกระทรวงแรงงาน ในระยะยาวดำเนินการศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดตั้งส่วนราชการที่มีภารกิจบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ

(6) เน้นตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่จะมีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการระดับชาติเป็นกลไกในการบริหารงาน ขณะเดียวกันมีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะกิจในจังหวัดที่เป็นกลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที ควบคู่กับการรณรงค์ให้มีการบังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัดกับสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อสร้างความตระหนักเรื่องการป้องกันปัญหาและขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้แก่เครือข่าย รวมทั้งรณรงค์ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานแก่นายจ้างและลูกจ้าง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

กำลังแรงงานเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาประเทศ หากกำลังแรงงานไม่ได้รับโอกาสและไม่ได้รับการดูแลในเรื่องการประกอบอาชีพ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และการสร้างหลักประกันที่ดีทางสังคม ก็จะไม่มีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งเน้นที่จะเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกำลังแรงงาน

การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำ เพื่อส่งเสริมให้กำลังแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุและคนพิการได้มีงานทำ มีรายได้และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำ การประกอบอาชีพอิสระ การแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน และคนหางานได้รับการคุ้มครอง

การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานเพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง

นอกจากนี้ต้องดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงานผ่านระบบประกันสังคม /ส่งเสริมระบบการออม เพื่อให้มีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีมีธรรมาภิบาล การพัฒนารูปแบบและสิทธิประโยชน์ที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน และดำเนินการเพื่อให้กองทุนมีเสถียรภาพ

1. เป้าประสงค์

1) ประชาชนวัยแรงงานได้รับการขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ
2) แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3) แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคม

2. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2555	2556	2557	2558	2559
1. ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำ มีงานทำหรือมีอาชีพ	70	72	75	79	84
2. จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม (คน)	9,860,000	9,940,000	10,040,000	10,150,000	10,250,000
3. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน (คน)	2,400,000	3,000,000	4,000,000	5,000,000	6,000,000

หมายเหตุ : คำอธิบายตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายปรากฏในคำอธิบายวิธีกำหนดค่าตัวชี้วัด หน้า 5-34 ถึง 5-35

3. กลยุทธ์

<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนวัยแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุและคนพิการมีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสม มีความพร้อมและเข้าใจภาวะตลาดแรงงานและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(1) พัฒนาระบบ กลไก และกระบวนการจัดหางานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และหามาตรการในการบริการจัดหางานให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เพื่อให้สามารถใช้บริการจัดหางานของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และทั่วประเทศ

(2) ส่งเสริม สนับสนุน การบริการจัดหางานร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมตลอดถึงสนับสนุนให้มีการจ้างงานมั่นคงอย่างต่อเนื่องตลอดวัยทำงาน

(3) พัฒนาให้เป็นศูนย์ข้อมูลตำแหน่งงานและทะเบียนคนหางานในประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการสมัครงานของคนหางานและความต้องการจ้างงานของนายจ้าง/สถานประกอบการ

(4) พัฒนาและส่งเสริมการแนะแนวอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระ การรับงานไปทำที่บ้านและการรวมกลุ่มอาชีพ เพื่อเตรียมให้ประชาชนวัยแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุและคนพิการมีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและสามารถเลือกประกอบอาชีพได้ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง

<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> สร้างกลไกการคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ

เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้คนหางานถูกหลอกลวง ถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานและบุคคล รวมถึงการใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องกันและลงโทษผู้หลอกลวงเอารัดเอาเปรียบคนหางาน โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

(1) พิจารณาคำขอจดทะเบียนบริษัทจัดหางานในประเทศ คำขอจดทะเบียนลูกจ้างตัวแทนจัดหางาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนต่างๆ เรียกเก็บ รักษา พิจารณาหักหลักประกันบริษัทจัดหางานและตัวแทนจัดหางานที่ต้องวางต่อนายทะเบียนตามกฎหมาย

(2) ควบคุมตรวจสอบบริษัทจัดหางาน/สำนักงานจัดหางานในประเทศให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

(3) รับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของคนหางานเกี่ยวกับการจัดหางานและดำเนินการช่วยเหลือ

<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เพื่อพัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

(1) ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลแรงงานในและนอกระบบให้ได้รับความรู้และการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(2) ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(3) รณรงค์ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เพื่อปลุกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง เครือข่ายและผู้เกี่ยวข้อง กำกับดูแลและสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัยและมีสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน

<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

การบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการเพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

(1) ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ

(2) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน

(3) พัฒนาผู้นำองค์กรแรงงานเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน

(4) พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เครือข่ายด้านแรงงานสัมพันธ์

(5) ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการรวมทั้งให้คำปรึกษาและสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ

<u>กลยุทธ์ที่ 5</u> พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานผ่านระบบประกันสังคมบนพื้นฐานการมีเสถียรภาพของกองทุน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยให้ความสำคัญกับ

(1) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานที่เป็นผู้ประกันตนอย่างมีคุณค่าโดยการตระหนักถึงการมีส่วนร่วมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นการได้รับรู้สิทธิอย่างทั่วถึง การรับบริการที่สะดวก รวดเร็ว ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะนโยบาย

(2) การปรับแนวทางการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคมให้มีประสิทธิภาพ

(3) การเตรียมการรองรับการเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ประกันตนเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานการมีเสถียรภาพของกองทุน

(4) ขยายระบบประกันสังคมถ้วนหน้าสู่กำลังแรงงาน

<u>กลยุทธ์ที่ 6</u> ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน

การพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมได้ส่งผลให้ประเทศเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามตลอดระยะเวลาของการพัฒนาประเทศที่ผ่านมายังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างหลักประกันการคุ้มครองประชาชนแรงงานนอกระบบ ที่มีมากกว่า 24 ล้านคนทั่วประเทศ ซึ่งประกอบอาชีพขับรถรับจ้าง เกษตรกร รับจ้างทั่วไปหรืออาชีพอิสระต่างๆ ส่งผลให้ขาดความมั่นคงในการดำรงชีวิต ทั้งๆ ที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไม่น้อยไปกว่าแรงงานภาคอื่น ดังนั้นแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ จึงมุ่งเน้นการส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบโดย

(1) ส่งเสริมการรวมกลุ่มและเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อการประกอบอาชีพและพัฒนาแรงงานนอกระบบให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ประสานภาคีที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงตลาดสินค้า

(2) รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงความสำคัญของระบบประกันสังคม รวมทั้งระบบการออมและการวางแผนทางการเงินเพื่อการดำรงชีวิตเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุหรือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

(3) ส่งเสริมให้ประชาชนแรงงานนอกระบบได้รับหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสม โดยขยายขอบเขตการคุ้มครองของระบบประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

หัวใจสำคัญของการดำเนินการเพื่อให้แผนแม่บทด้านแรงงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดคือ ช่วงปี 2555 – 2559 หรือระยะ 5 ปีข้างหน้านั้น กระทรวงแรงงานต้องมุ่งบริหารจัดการในทุกด้านภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งด้านโครงสร้างองค์กรของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ด้านบุคลากรที่ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ด้วยการพัฒนาระบบ HR Scorecard การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทั่วทั้งองค์กรอันจะมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บท ทั้งนี้กลไกที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้คือต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยและการติดตามประเมินผล เพราะการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ผลักดัน และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สนองตอบต่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

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

1. เป้าประสงค์

กระทรวงแรงงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

2. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ (หน่วย : ร้อยละ)				
	2555	2556	2557	2558	2559
1. ร้อยละของค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์	100	100	100	100	100
2. ร้อยละค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชน ผู้มารับบริการจากกระทรวงแรงงาน	80	80	80	80	80

หมายเหตุ : คำอธิบายตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายปรากฏในคำอธิบายวิธีกำหนดค่าตัวชี้วัด หน้า 5-36 ถึง 5-37

3. กลยุทธ์

<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

เพื่อมุ่งเน้นให้ยุทธศาสตร์/แผนงานมีการบูรณาการกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลให้กระทรวงแรงงานมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

(1) สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน โดยมุ่งเน้นศึกษาวิจัยในประเด็นปัญหาที่จะมีผลกระทบต่อภาคแรงงานในอนาคตหรือช่วงระยะ 5 ปีข้างหน้า เพื่อนำข้อมูลและข้อเสนอแนะจากงานวิจัยไปสู่การเตรียมการเชิงนโยบาย รวมทั้งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาวิจัยด้านแรงงานกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน สถาบันการศึกษา รวมทั้งคณาจารย์ นิสิต และนักศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

(2) ส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัย เอกสารวิชาการและข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัยมาใช้ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยมุ่งถ่ายทอด เผยแพร่ผลการศึกษาสู่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้ปฏิบัติ การสร้างเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน

(3) เร่งรัดจัดทำยุทธศาสตร์/แผนงาน/ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของกระทรวงแรงงานในการกำหนดทิศทางการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกำหนดกรอบแนวทางที่วางไว้ ทั้งแผนแม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน แผนยุทธศาสตร์ระดับกรม ระดับจังหวัด แผนยุทธศาสตร์เฉพาะด้าน เช่น แผนยุทธศาสตร์แรงงานนอกระบบ แผนยุทธศาสตร์แรงงานกลุ่มพิเศษ แผนยุทธศาสตร์การวิจัยด้านแรงงาน แผนยุทธศาสตร์ ศอ.บต. รวมถึงแผนปฏิบัติราชการ เป็นต้น ทั้งนี้ภายใต้แนวคิดให้มีการบูรณาการงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(4) มุ่งขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ด้วยการถ่ายทอด สร้างความรู้ความเข้าใจแผนแม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับกรม สำนัก และกลุ่มงาน รวมทั้งระดับจังหวัดเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับยุทธศาสตร์ต่อไป

(5) เร่งรัดติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนยุทธศาสตร์ การประเมินความคุ้มค่า การตรวจราชการ การตรวจสอบภายใน เพื่อนำผลการติดตามประเมินผล และผลการตรวจสอบไปปรับปรุงให้การปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงและพัฒนาระบบติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ

(6) มุ่งบริหารจัดการภายในองค์กร ตั้งแต่การบริหารงบประมาณ การบริหารต้นทุนผลผลิต รวมตลอดถึงการบริหารจัดการงานอำนวยการและสารบรรณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้การปฏิบัติราชการตามแผนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพในงานที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะเป็นการสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านแรงงานมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์และนำพาองค์กรสู่วิสัยทัศน์ตามกรอบระยะเวลาของแผน โดยมีแนวทางการดำเนินการ คือ

(1) มุ่งปรับโครงสร้างของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานให้มีบทบาทภารกิจสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ ทั้งด้านมาตรการกำหนดอัตรากำลังคนภาครัฐ บทบาทภารกิจของภาครัฐ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ฯลฯ รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

(2) ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงแรงงาน โดยเน้นการบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้เป็นกรอบดำเนินงานของทุกหน่วยในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับกรมรองรับและเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคลกับแผนฯ กระทรวง

(3) เร่งรัดการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกระทรวงแรงงานในทุกระดับ เพื่อเป็นการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน และดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ซึ่งบุคลากรทุกคนควรได้รับการพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท วิริยะ อุตสาหะ ซึ่งจะเกิดผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานในท้ายที่สุด

(4) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ให้เป็นผู้มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สามารถพยากรณ์สถานการณ์ด้านแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของกระทรวงแรงงานจากกระทรวงทางสังคมสู่กระทรวงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนส่งเสริมมุ่งมั่นพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงรุกแบบมีส่วนร่วมให้เป็นคนเก่ง คนดี ใฝ่เรียนรู้ โดยยึดหลัก MOL PLS : ค่านิยมร่วม (Core Value) กระทรวงแรงงาน มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork) ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning) และมีจิตบริการ (Service Mind)

5) ผลักดันให้มีการจัดตั้งหน่วยงาน/หรือสถาบันฝึกอบรมด้านแรงงาน เพื่อมุ่งพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานทั้งภายในและภายนอก ให้มีศักยภาพด้านแรงงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้มีความทันสมัย และบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบให้มีความทันสมัย ใช้เป็นเครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

(1) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงาน ทั้งการจ้างงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ การประกันสังคม ฯลฯ ให้มีความทันสมัย ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและของประเทศในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สภาพสังคม เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับนายจ้างและลูกจ้าง

(2) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ในรูปแบบและช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้าใจและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ไม่เกิดข้อขัดแย้งในการใช้กฎหมาย

(3) ตรวจสอบติดตามการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไขกฎหมายให้ทันสมัยและเป็นธรรม

<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน

เพื่อให้เครือข่ายด้านแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของกระทรวงแรงงาน มีกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล จึงมีแนวทางดำเนินการดังนี้

(1) เสริมสร้างการประสานงานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้หรืองานด้านวิชาการที่จำเป็นต่อการพัฒนา การบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

(2) เร่งรัดการขยายฐานเครือข่ายด้านแรงงานให้ครอบคลุมและทั่วถึงในทุกพื้นที่ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการประสานงานที่รวดเร็วทันเหตุการณ์ เช่น การรายงานข่าวสารในระดับพื้นที่ ซึ่งทำให้สามารถบริหารจัดการได้ทันท่วงที

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถศักยภาพและองค์ความรู้ด้านแรงงาน ให้เป็นกลไกหนึ่งในการประสานงานและดำเนินงานของกระทรวงแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเสริมสร้างศักยภาพองค์กรแรงงาน การพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

(4) ส่งเสริมกลไกการทำงานในระดับพื้นที่โดยให้การสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายด้านแรงงานในการแก้ไขปัญหาหรือวิกฤติเร่งด่วนด้านแรงงาน รวมถึงผลักดันให้มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอและระดับตำบล เพื่อให้กลไกของอาสาสมัครมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(5) สนับสนุนให้เครือข่ายด้านแรงงานมีความยั่งยืนเคียงคู่กระทรวงแรงงาน โดยการสร้างขวัญกำลังใจ เช่น การสนับสนุนงบประมาณค่าใช้จ่าย เพื่ออุดหนุนต่ออาสาสมัครแรงงาน เพื่อเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

(6) การบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนแผนความต้องการด้านแรงงานระดับชุมชน/หมู่บ้านให้ได้รับการตอบสนอง รวมถึงการนิเทศการบริหารจัดการ การอำนวยการและติดตามรายงานผลการดำเนินงาน

<u>กลยุทธ์ที่ 5</u> เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร

มุ่งสื่อสารภาพลักษณ์ของกระทรวงแรงงาน ให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้ตระหนัก รับรู้ และเข้าใจในบทบาทภารกิจ เกิดทัศนคติที่ดีและให้ความร่วมมือกับกระทรวงแรงงาน รวมทั้งสามารถเข้ามารับบริการสาธารณะต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และภารกิจของกระทรวงแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินการดังนี้

(1) ดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิงรุกในรูปแบบและช่องทางการรับรู้ที่เหมาะสมหลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องในบทบาท ภารกิจ ของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งวางตำแหน่งภาพลักษณ์องค์กรในบริบทเชิงเศรษฐกิจควบคู่ไปกับบริบททางสังคม

(2) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชนวัยแรงงาน โดยปลูกฝังค่านิยมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างวินัยการทำงานให้กับเยาวชน ประชากรวัยทำงานตลอดจนภาคส่วนที่เกี่ยวข้องด้วยการจัดให้มีศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนและจัดเก็บองค์ความรู้ด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และเป็นศูนย์กลางส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะ “การเรียนรู้ตามอัธยาศัย”

(3) ส่งเสริมการบูรณาการงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานในภาพรวม เพื่อให้มีทิศทางการดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่สอดคล้องและเชื่อมประสานกัน อาทิ ส่งเสริมการกำหนดยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์ มีการจัดทำแคมเปญประชาสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

<u>กลยุทธ์ที่ 6</u> ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหาด้านแรงงาน

พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้ถูกต้องทันสมัย เชื่อถือได้ รวมทั้งมีการบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

(1) ทบทวนและปรับปรุงแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้กำหนดกรอบทิศทางการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ

(2) พัฒนาปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในระยะ 5 ปีข้างหน้า

(3) จัดทำศูนย์ข้อมูลแรงงานและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานให้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลด้านแรงงานที่จำเป็นกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสามารถใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ และการตัดสินใจของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

<u>กลยุทธ์ที่ 7</u> พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงบริการด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนงานในการให้บริการประชาชน มีแนวดำเนินการ ดังนี้

(1) พัฒนา และปรับปรุงกระบวนงานให้บริการด้านแรงงาน ให้ครอบคลุมและสนองตอบภารกิจของกระทรวงแรงงาน

(2) เพิ่ม/ขยายงานบริการเชิงรุก โดยเฉพาะบริการเบ็ดเสร็จ โดยการประยุกต์ใช้ ICT เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดและมีความพึงพอใจในบริการ

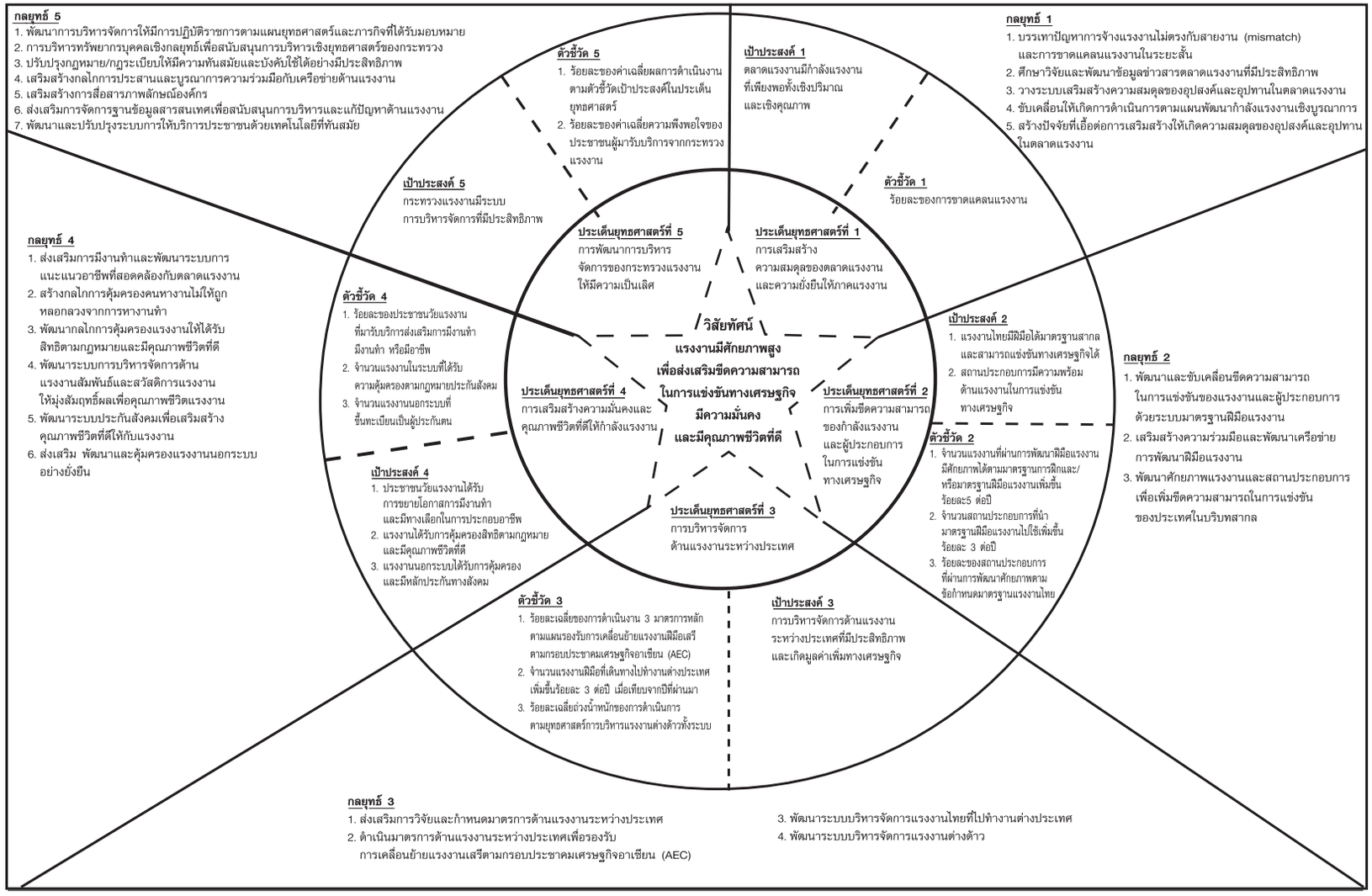
(3) พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการให้บริการประชาชนให้มีความรวดเร็ว น่าเชื่อถือ และทันสมัย

(4) พัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการให้มีศักยภาพในการให้บริการอย่างมืออาชีพ

5.4 แผนภาพความเชื่อมโยงแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และแนวทางดำเนินการของแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 – 2559) ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปเป็นแผนภาพความเชื่อมโยงได้ดังนี้

แผนภาพ 5.1 แสดงความสัมพันธ์วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)



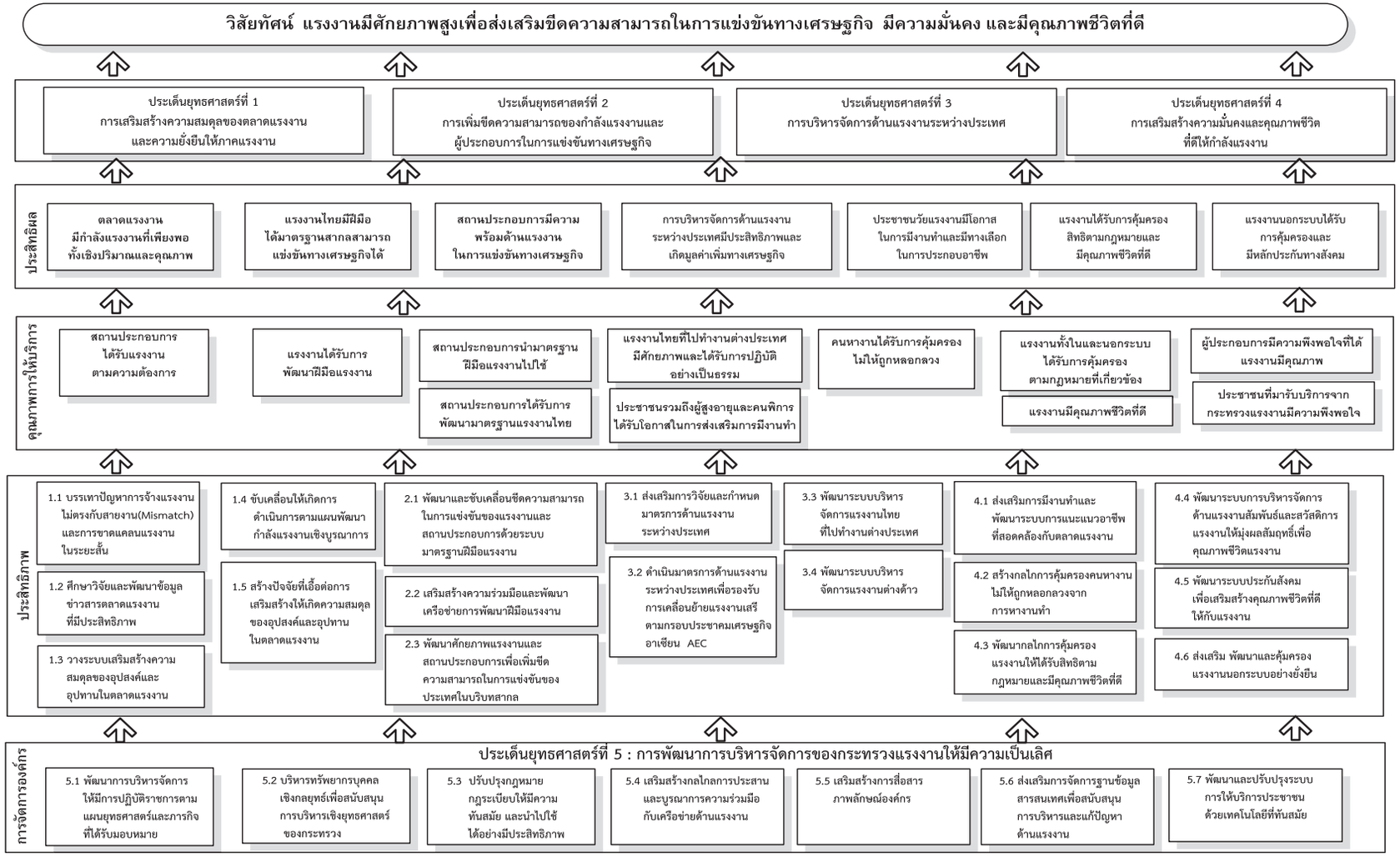
5.5 แผนที่ยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนแม่บทครั้งนี้ได้วิเคราะห์การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map) ตามแนวทางหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ในมุมมอง 4 มุมมอง ได้แก่

1. มุมมองด้านการเงิน หมายถึง มุมมองหรือมิติด้านประสิทธิผล
2. มุมมองด้านลูกค้า หมายถึง มุมมองหรือมิติด้านคุณภาพการให้บริการ
3. มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา หมายถึง มุมมองด้านการจัดการ
4. มุมมองด้านกระบวนการภายใน หมายถึง มุมมองด้านประสิทธิภาพ

การใช้แผนที่ยุทธศาสตร์จะทำให้เห็นความเชื่อมโยงของกลยุทธ์ที่สำคัญ ซึ่งมีการเชื่อมโยงจากมุมมองหรือมิติด้านการจัดการองค์กร ซึ่งเป็นมิติที่ผลักดันส่งเสริมให้กลยุทธ์ด้านกระบวนการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันสามารถดำเนินการผลักดันกลยุทธ์คุณภาพในการบริการจนทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ กล่าวคือทำให้มิติของการให้บริการมีคุณภาพ และผลักดันเชื่อมโยงให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งทำให้เป้าหมายสุดท้ายของยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map) ปรากฏดังนี้

แผนภาพ 5.2 แผนที่ยุทธศาสตร์แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)



5.6 รายละเอียดตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดและเป้าหมายรายปีงบประมาณของแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
			2555	2556	2557	2558	2559
1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน	รง. (สป.)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
2. การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	2.1 จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้ตามมาตรฐานการฝึกและ/หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	รง. (กพร.)	N	$N_1 = N + \frac{(Nx5)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1x5)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2x5)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3x5)}{100}$
	2.2 จำนวนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้เพิ่มขึ้น ร้อยละ3 ต่อปี	รง. (กพร.)	N	$N_1 = N + \frac{(Nx3)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1x3)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2x3)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3x3)}{100}$
	2.3 ร้อยละของสถานประกอบการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย	รง. (กสร.)	80	80	80	80	80
3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	3.1 ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินงาน 3 มาตรการหลักตามแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบ ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC)	รง.(สป.)	30	60	100	100	100

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
			2555	2556	2557	2558	2559
	3.2 จำนวนแรงงานฝีมือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี เมื่อเทียบจากปีที่ผ่านมา	รง.(กกจ./สป.)	$N_1 = N + \frac{(Nx3)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1x3)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2x3)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3x3)}{100}$	$N_5 = N_4 + \frac{(N_4x3)}{100}$
	3.3 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ	รง. (กกจ.)	N	$N_1 = N + \frac{(Nx4)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1x4)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2x4)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3x4)}{100}$
4. **การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน**	4.1 ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำ มีงานทำหรือมีอาชีพ	รง. (กกจ.)	**70**	**72**	**75**	**79**	**84**
	4.2 จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม (คน)	รง. (สปส.)	**9,860,000**	**9,940,000**	**10,040,000**	**10,150,000**	**10,250,000**
	4.3 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน (คน)	รง. (สปส.)	2,400,000	3,000,000	4,000,000	5,000,000	6,000,000
5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	5.1 ร้อยละของค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์	รง.(สป.)	100	100	100	100	100
	5.2 ร้อยละของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการจากกระทรวงแรงงาน	รง.(สป.)	80	80	80	80	80

5.7 อธิบายวิธีการกำหนดค่าตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ตัวชี้วัด : **ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน**

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : $\frac{\text{จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนทั้งหมด} \times 100}{\text{จำนวนความต้องการแรงงานทั้งหมด}}$

คำอธิบาย :
1. การขาดแคลนแรงงาน หมายถึงสถานประกอบการไม่สามารถหาแรงงานมาทำงานได้ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา (180 วัน) โดยนับจากวันสำรวจย้อนไป
2. จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนและจำนวนความต้องการแรงงานเป็นข้อมูลจากการสำรวจสถานประกอบการทั่วประเทศ และประมวลเป็นข้อมูลประมาณการในระบบฐานข้อมูลแรงงานอุปสงค์และอุปทาน ภายใต้โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานเพื่อรองรับแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ *(หน่วย : ร้อยละ)*				
	2555	2556	2557	2558	2559
ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

หมายเหตุ : ปี 2554 ดำเนินการสำรวจอัตราขาดแคลนแรงงานเป็นปีแรก และขณะนี้อยู่ระหว่างการบันทึกข้อมูลเข้าระบบฯ ยังไม่สามารถประมวลเพื่อกำหนดค่าเป้าหมายที่ชัดเจนได้ ทั้งนี้ เมื่อประมวลผลแล้วเสร็จจะนำค่าที่ได้มากำหนดเป็นปีฐานในปี 2555 และใช้สำหรับการคำนวณค่าเป้าหมายของแผนแม่บทฯ ในปีต่อๆ ไป

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด : **2.1 จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้ตามมาตรฐานการฝึกและ/หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี**

หน่วยวัด : คน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : $N_i + \frac{(N_i x5)}{100}$

คำอธิบาย :

1. มาตรฐานการฝึก หมายถึง ข้อกำหนดด้านคุณภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้รับการฝึกทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ ที่ครอบคลุมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อวิชา โดยเกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรมจำแนกเป็นความรู้ ความเข้าใจ วัดจากการสอบภาคทฤษฎี ทักษะและทัศนคติ วัดจากการสอบภาคปฏิบัติ

2. มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ โดยคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานของสากล ซึ่งในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน จะจำแนกฝีมือแรงงานออกเป็นระดับชั้นตามความสามารถ โดยกำหนดลักษณะของงานที่ควรจะรู้และทำได้ในชั้นต่างๆ ตามลำดับความยากง่ายของงาน ออกเป็น 3 ระดับ คือ

2.1 มาตรฐานฝีมือแรงงานชั้นต้น หรือ ชั้น 3

2.2 มาตรฐานฝีมือแรงงานชั้นกลาง หรือ ชั้น 2

2.3 มาตรฐานฝีมือแรงงานชั้นสูงสุด หรือ ชั้น 1

3. N_i = จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนดเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผ่านมา

4. $\frac{(N_i x5)}{100}$ = จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนดเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 เมื่อสิ้นปีงบประมาณปัจจุบัน

ค่าเป้าหมาย : อัตราส่วนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้มาตรฐานการฝึกและ/หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ (หน่วย : คน)				
	2555	2556	2557	2558	2559
2.1 จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้ตามมาตรฐานการฝึกและ/หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	N	$N_1 = N + \frac{(Nx5)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1 x5)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2 x5)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3 x5)}{100}$

หมายเหตุ : $N, N_1 ... N_4$ = จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนด

แหล่งข้อมูล : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ : **2.2 จำนวนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี**

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : $N_i + \frac{(N_i x3)}{100}$

คำอธิบาย :

1. มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ โดยคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานของสากล ซึ่งในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน จะจำแนกฝีมือแรงงานออกเป็นระดับชั้นตามความสามารถ โดยกำหนดลักษณะของงานที่ควรจะรู้และทำได้ในชั้นต่างๆ ตามลำดับความยากง่ายของงาน ออกเป็น 3 ระดับ คือ

   1.1 มาตรฐานฝีมือแรงงานชั้นต้น หรือ ชั้น 3
   1.2 มาตรฐานฝีมือแรงงานชั้นกลาง หรือ ชั้น 2
   1.3 มาตรฐานฝีมือแรงงานชั้นสูงสุด หรือ ชั้น 1

2. N_i = จำนวนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผ่านมา

3. $\frac{(N_i x3)}{100}$ = จำนวนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 เมื่อสิ้นปีงบประมาณปัจจุบัน

ค่าเป้าหมาย : อัตราส่วนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ *(หน่วย :แห่ง)*				
	2555	2556	2557	2558	2559
2.2 จำนวนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี	N	$N_1 = N + \frac{(Nx3)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1 x3)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2 x3)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3 x3)}{100}$

หมายเหตุ : $N, N_1 ... N_4$ = จำนวนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้

แหล่งข้อมูล : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ : **2.3 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย**

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : $\frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย} \times 100}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย}}$

คำอธิบาย :

1. สถานประกอบกิจการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย หมายถึง สถานประกอบกิจการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพให้สามารถปฏิบัติสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยครบตามหลักสูตรร้อยละ 100 (10 วันทำการ)

2. สถานประกอบกิจการที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย หมายถึง สถานประกอบกิจการที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพให้สามารถปฏิบัติสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ตามโครงการเสริมสร้างพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย (ระดับสมบูรณ์)

3. มาตรฐานแรงงานไทย หมายถึง กฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการใช้แรงงานในขอบเขตของกฎหมายแรงงานไทยตลอดจนมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับเงื่อนไขด้านแรงงานในประเทศไทย ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8000 – 2553 ประกอบด้วย

3.1 ข้อกำหนดทั่วไป
3.2 ระบบการจัดการ
3.3 การใช้แรงงานบังคับ
3.4 ค่าตอบแทนการทำงาน
3.5 ชั่วโมงการทำงาน
3.6 การเลือกปฏิบัติ
3.7 วินัยและการลงโทษ
3.8 การใช้แรงงานเด็ก
3.9 การใช้แรงงานหญิง
3.10 เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง
3.11 ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3.12 สวัสดิการ

4. การพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย หมายถึง การฝึกอบรมให้กับผู้แทนสถานประกอบกิจการตามโครงการเสริมสร้างพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย (ระดับสมบูรณ์) ซึ่งหลักสูตรการฝึกอบรมได้กำหนดขึ้นตามขั้นตอนการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการ มีระยะเวลาอย่างน้อย 10 วันทำการ โดยแบ่งออกเป็นช่วงๆ (ตามสถานการณ์) และแต่ละช่วงจะมีการมอบหมายงานให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปดำเนินการและนำส่งในช่วงถัดไป

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ (หน่วย : ร้อยละ)				
	2555	2556	2557	2558	2559
2.3 ร้อยละของสถานประกอบการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย	80	80	80	80	80

แหล่งข้อมูล : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน (รายงานสรุปผลการฝึกอบรมโครงการเสริมสร้างพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย (ระดับสมบูรณ์))

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ : **3.1 ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินงาน 3 มาตรการหลักตามแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบ ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC)**

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : $\frac{\text{จำนวนมาตรการหลักตามแผนฯ ที่ได้รับการดำเนินการ} \times 100}{3}$

คำอธิบาย : การดำเนินงาน 3 มาตรการหลักตามแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบ ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC) ประกอบด้วย

1. การเตรียมความพร้อมสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ได้แก่
   1.1 ศึกษา วิจัย เกี่ยวกับความพร้อมสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอนุภูมิภาคอาเซียน
   1.2 เตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ
   1.3 สร้างกลไกสนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือทั้ง 7 สาขาวิชาชีพ
   1.4 ศึกษาข้อมูลในกลุ่มประเทศอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอย่างเป็นระบบ
   1.5 ประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในอนุภูมิภาคอาเซียนในการสร้างมาตรฐานกลางของ 7 สาขาวิชาชีพ
2. การทบทวนกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่
   2.1 ศึกษาทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี
   2.2 ปรับปรุงพัฒนากฎหมายให้เหมาะสม

3. การเตรียมการเพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ได้แก่

3.1 สร้างช่องทางให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

3.2 การเตรียมความพร้อมด้านคุณภาพและแรงจูงใจของตลาดแรงงานไทยสำหรับสาขาอาชีพต่าง ๆ

3.3 เตรียมมาตรการสนับสนุนสำหรับผู้ประกอบการและชุมชนไทย

เงื่อนไข ตัวชี้วัดนี้จะเลือกกิจกรรมมาดำเนินการอย่างน้อย 1 กิจกรรมจากทุกมาตรการหลักตามแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบ ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC)

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ (หน่วย : ร้อยละ)				
	2555	2556	2557	2558	2559
3.1 ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินงาน 3 มาตรการหลักตามแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบ ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC)	30	60	100	100	100

หมายเหตุ : จะเลือกกิจกรรมมาดำเนินการอย่างน้อย 1 กิจกรรมจากทุกมาตรการหลักตามแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบ ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC)

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ : **3.2 จำนวนแรงงานฝีมือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี เมื่อเทียบจากปีที่ผ่านมา**

หน่วยวัด : คน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : $N_i + \frac{(N_i x 3)}{100}$

คำอธิบาย :

1. แรงงานฝีมือหมายถึง แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ได้จากฐานข้อมูลของกรมการจัดหางานในสาขาอาชีพหมวด 2 และหมวด 3 ซึ่งจำแนกตามการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) ดังนี้

   หมวด 2 สาขาอาชีพผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ

   หมวด 3 สาขาอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

2. N_i = จำนวนแรงงานฝีมือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

3. $\frac{(N_i x 3)}{100}$ = จำนวนแรงงานฝีมือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ (หน่วย : คน)				
	2555	2556	2557	2558	2559
3.2 จำนวนแรงงานฝีมือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี เมื่อเทียบจากปีที่ผ่านมา	$N_1 = N + \frac{(Nx3)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1x3)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2x3)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3x3)}{100}$	$N_5 = N_4 + \frac{(N_4x3)}{100}$

แหล่งข้อมูล : 1. กรมการจัดหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
2. สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบ : 1. กรมการจัดหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
2. สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ : **3.3 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ**

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :
1. คำนวณคะแนนเฉลี่ยทุกประเด็นยุทธศาสตร์ในแต่ละปี โดยใช้สูตรคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักเท่ากับ $\frac{\sum (W_{1-i} \times C_{1-i})}{\sum W_{1-i}}$
2. คำนวณค่าเป้าหมายผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 4 ต่อปี โดยใช้สูตร $\frac{(N_i x4)}{100}$

คำอธิบาย :
W หมายถึง น้ำหนักความสำคัญที่ให้กับแต่ละยุทธศาสตร์และผลรวมของน้ำหนักของทุกยุทธศาสตร์
C หมายถึง คะแนนที่ได้จากการเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละยุทธศาสตร์
1-i หมายถึง ลำดับที่ของยุทธศาสตร์ที่สำคัญ
N หมายถึง ผลการดำเนินงานรวมทุกประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งหมายถึงคะแนนเฉลี่ยทุกประเด็นยุทธศาสตร์ในแต่ละปี $(\frac{\sum (W_{1-i} \times C_{1-i})}{\sum W_{1-i}})$

ยุทธศาสตร์	น้ำหนัก W_i	เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละยุทธศาสตร์					คะแนนที่ได้	คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก
		1	2	3	4	5	C_i	
1. จัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว	0.2	60	70	80	90	100	C_1	$W_1 \times C_1$
2. การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว	0.1	60	70	80	90	100	C_2	$W_2 \times C_2$
3. การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน	0.15	60	70	80	90	100	C_3	$W_3 \times C_3$
4. การปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง	0.15	60	70	80	90	100	C_4	$W_4 \times C_4$
5. การผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าว	0.15	60	70	80	90	100	C_5	$W_5 \times C_5$
6. ประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานต่างด้าว	0.15	60	70	80	90	100	C_6	$W_6 \times C_6$
7. การติดตามประเมินผล	0.1	เตรียมการ		50 (รอบที่ 1)		100 (รอบที่ 2)	C_7	$W_7 \times C_7$
น้ำหนักรวม	1.0 ($\sum W_{1-i}$)	ผลรวมค่าคะแนนเฉลี่ยตัวชี้วัดนี้เท่ากับ						$\sum W_i \times C_i$

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ (หน่วย : ร้อยละ)				
	2555	2556	2557	2558	2559
3.3 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ	N	$N_1 = N + \frac{(Nx4)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1x4)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2x4)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3x4)}{100}$

หมายเหตุ : ผลการดำเนินงานของปี 2555 เป็นปีฐานและเพิ่มขึ้นปีละ 4% เมื่อเทียบจากปีที่ผ่านมา

แหล่งข้อมูล : กรมการจัดหางาน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมการจัดหางาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ : **4.1 ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำ มีงานทำหรือมีอาชีพ**

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำ มีงานทำหรือมีอาชีพ} \times 100}{\text{จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำ}}$$

คำอธิบาย : ประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำ หมายถึง

1. จำนวนประชาชนวัยแรงงานรวมผู้สูงอายุและคนพิการที่มารับบริการจัดหางานในประเทศที่ได้รับการส่งตัวและไปพบนายจ้าง
2. จำนวนประชาชนวัยแรงงานรวมผู้สูงอายุและคนพิการที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ (หน่วย :ร้อยละ)				
	2555	2556	2557	2558	2559
4.1 ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำ มีงานทำหรือมีอาชีพ	70	72	75	79	84

หมายเหตุ : ค่าเป้าหมายอาจปรับเปลี่ยนได้ขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจ

แหล่งข้อมูล : กรมการจัดหางาน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมการจัดหางาน

ตัวชี้วัดที่ : **4.2 จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม**
หน่วยวัด : คน
วิธีคำนวณตัวชี้วัด : จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม
คำอธิบาย : แรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม หมายถึง ลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเรียกว่า “ผู้ประกันตน”

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ (หน่วย : คน)				
	2555	2556	2557	2558	2559
4.2 จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม	9,860,000	9,940,000	10,040,000	10,150,000	10,250,000

หมายเหตุ : ค่าเป้าหมายที่ระบุใช้ในกรณีที่ไม่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ

แหล่งข้อมูล : จัดเก็บข้อมูลจากฐานทะเบียนผู้ประกันตนของสำนักงานประกันสังคม
หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานประกันสังคม

ตัวชี้วัดที่ : **4.3 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน**
หน่วยวัด : จำนวนคน
วิธีคำนวณตัวชี้วัด : จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จากระบบฐานข้อมูลสำนักงานประกันสังคม
คำอธิบาย :

1. แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้อยู่ในกำลังแรงงานที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองหลักประกันทางสังคม

2. แรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน หมายถึง แรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 หรือผู้ประกันตนโดยอิสระที่มิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 หรือเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ (หน่วย : คน)				
	2555	2556	2557	2558	2559
4.3 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน	2,400,000	3,000,000	4,000,000	5,000,000	6,000,000

แหล่งข้อมูล : ฐานข้อมูลทะเบียนผู้ประกันตนมาตรา 40 สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน
หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานประกันสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

ตัวชี้วัดที่ : **5.1 ร้อยละของค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์**

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : $\frac{\text{ผลรวมของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์ x 100}}{\text{จำนวนตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมด}}$

คำอธิบาย :
1. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์ วัดจากผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดนั้น และคำนวณเป็นค่าร้อยละโดยไม่เกินร้อยละ 100
2. ค่าเฉลี่ยของผลการดำเนินงาน วัดจากการนำผลรวมของการดำเนินงานทุกตัวชี้วัดเปรียบเทียบกับจำนวนตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมด และคำนวณเป็นค่าร้อยละ
3. ดำเนินการวัดและประมวลผลเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ *(หน่วย : ร้อยละ)*				
	2555	2556	2557	2558	2559
5.1 ร้อยละของค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์	100	100	100	100	100

แหล่งข้อมูล : ทุกหน่วยที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล

ตัวชี้วัดที่ : **5.2 ร้อยละของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการจากกระทรวงแรงงาน**

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : $\frac{\text{ค่าเฉลี่ยผลสำรวจระดับความพึงพอใจของผู้มารับบริการของแต่ละกรมในแต่ละปีงบประมาณ} \times 100}{\text{จำนวนกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน}}$

คำอธิบาย :

1) ผู้มารับบริการ หมายถึง ประชาชนผู้มารับบริการโดยตรง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการผู้ให้บริการ) หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มารับบริการจากส่วนราชการ

2) พิจารณาจากค่าเฉลี่ยผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ จากส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารของแต่ละกรม /สำนักงาน เป็นผู้รวบรวมข้อมูลจากการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการซึ่งสำนักงาน กพร. เป็นผู้สำรวจตามตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ โดยสำนักงาน ก.พ.ร. จะเป็นผู้สำรวจ วิเคราะห์ และคัดเลือกงานบริการหลักของส่วนราชการไม่เกิน 3 งานบริการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และแจ้งให้ส่วนราชการทราบ

3) ประเด็นการสำรวจประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้

(1) ความพึงพอใจด้านกระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ

(2) ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

(3) ความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

(4) ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ

(5) ความเชื่อมั่นเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ โดยเน้นวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

4) หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกงานบริการ

(1) เป็นงานบริการ ที่เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการ

(2) เป็นงานบริการที่มีผู้ใช้บริการจำนวนมาก มีผลกระทบสูงต่อประชาชน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ (หน่วย : ร้อยละ)				
	2555	2556	2557	2558	2559
5.2 ร้อยละของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการจากกระทรวงแรงงาน	80	80	80	80	80

แหล่งข้อมูล : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารของกรม / สำนักงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

บทที่ 6

การบริหารจัดการแผนแม่บทด้านแรงงานสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 – 2559) ฉบับนี้ ดำเนินการโดยผ่านกระบวนการทบทวนข้อมูลทั้งปฐมภูมิ ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การจัดเสวนาเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและการเก็บข้อมูลทุติยภูมิจากการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้จัดทำประกอบด้วย คณะกรรมการฯ ซึ่งเป็นผู้บริหารจากทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้แทนหน่วยงานกระทรวงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และคณะทำงานฯ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติจากกรมในสังกัด โดยมีการประชุมสัมมนาระดมความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนต่าง ๆ ในช่องทางต่าง ๆ เป็นต้นว่า การสัมมนาประชาพิจารณ์ การส่งแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นไปยังทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทางไปรษณีย์ และการแสดงความเห็นผ่านหน้าเว็บไซต์เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ นำมาสู่การปรับปรุงร่างแผนให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

แม้ว่ากระบวนการจัดทำแผนแม่บทฯ ตามที่กล่าวโดยสรุปข้างต้นจะมีความสำคัญ แต่การบริหารจัดการแผนแม่บทฯ ไปสู่การปฏิบัติมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน แผนแม่บทฯ จะสำเร็จในระดับใดขึ้นอยู่กับการขับเคลื่อน โดยปัจจัยที่จะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของแผนฯ ประกอบด้วย

1. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 – 2559) เป็นแผนที่เกิดจากความร่วมมือจากทั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยทุกฝ่ายได้ร่วมกันคิด ร่วมกันเสนอแนะแนวทาง ทั้งนี้ในประเด็นของการแปลงแผนฯ ไปสู่การปฏิบัตินั้น การจะให้หน่วยงานต่าง ๆ นำกรอบแนวทางของแผนแม่บทด้านแรงงานไปจัดทำแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมรองรับได้ แผนต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เพื่อแจ้งให้ทุกหน่วยที่เกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมได้นำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน

2. การจะให้แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 – 2559) มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพ ต้องสร้างความเข้าใจด้วยการสื่อสารและถ่ายทอดแผนแม่บทด้านแรงงานฯ สู่กรม กอง และระดับพื้นที่คือจังหวัด โดยการจัดประชุม ชี้แจง สร้างความเข้าใจและมอบหมายให้หน่วยงานระดับต่าง ๆ มีการจัดทำแผนงานรองรับ เช่น แผนยุทธศาสตร์กรม แผนยุทธศาสตร์แรงงานจังหวัด รวมถึงต้องมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องไม่เฉพาะภายในองค์กร แต่ต้องให้ภายนอกองค์กรซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง กระทรวงที่เกี่ยวข้อง องค์กรภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน สถาบันการศึกษา นักวิชาการ ประชาชนวัยแรงงานได้ทราบอย่างต่อเนื่อง รวมถึงคณะกรรมการต่าง ๆ ที่กระทรวงแรงงานจัดตั้งขึ้น เพื่อร่วมผลักดันแนวทางหรือมาตรการภายใต้แผนแม่บทฯ โดยบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงาน

3. ผู้บริหารของกระทรวงแรงงานในฐานะเป็นผู้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล โดยใช้การตรวจราชการแบบบูรณาการในการติดตามความสำเร็จของแผน รวมทั้งบริหารจัดการให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดแนวการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.(2555 – 2559) สู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่มีการบูรณาการกับภาคีที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อให้แผนมีการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม กระทรวงแรงงานในฐานะเจ้าภาพหลัก จึงนำแผนดังกล่าวที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ซึ่งมีผู้แทนที่เป็นผู้บริหารจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ เสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบเพื่อให้ทุกหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในโครงการภายใต้แผนดังกล่าว นำไปเป็นแนวปฏิบัติ

2. เมื่อแผนแม่บทฯ ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ต้องดำเนินการสร้างการยอมรับให้ใช้แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) เป็นกรอบทิศทางหลักในการดำเนินการของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง และที่เป็นภาคีด้วยการจัดทำสื่อเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่อประชาสัมพันธ์รูปแบบต่าง ๆ เพื่อชี้แจงแผนแม่บทด้านแรงงานฯ โดยสังเขป ควบคู่กับการถ่ายทอดสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมาย รายละเอียดของแผนแม่บทฯ เข้าใจในสถานการณ์และภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนเห็นความสำคัญของแผนเพื่อส่งเสริมให้เกิดแนวร่วมในการปฏิบัติ และสามารถนำไปปรับใช้อย่างจริงจังตามความเหมาะสม

3. ในส่วนกระทรวงแรงงาน ดำเนินการแปลงแผนแม่บทสู่การปฏิบัติใน 2 ระดับ โดยปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้มอบหมาย ดังนี้

3.1 ระดับกรม ให้ทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม นำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ไปเป็นกรอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ของแต่ละกรม ให้เชื่อมโยงกับแผนแม่บทฯ

3.2 ระดับพื้นที่ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานกระทรวงแรงงานในพื้นที่จังหวัด จัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานจังหวัดเชิงบูรณาการ ตามกรอบแผนแม่บทด้านแรงงานฯ ซึ่งแผนฯ ดังกล่าวเป็นแผนระดับพื้นที่ ที่มีโครงการทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานบรรจุอยู่ พร้อมทั้งภาคีที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ร่วมในโครงการ ซึ่งแผนจังหวัดนี้จะเป็นกลไกระดับจังหวัดที่จะเชื่อมโยงการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงานฯ

4. ในส่วนภาคีนอกภาครัฐ จะเร่งสร้างความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งประสานและผลักดันการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนแผนแม่บทฯ โดยสร้างความร่วมมือในการแปลงแผนสู่การปฏิบัติกับองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง กลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ ด้านแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ เป็นต้น

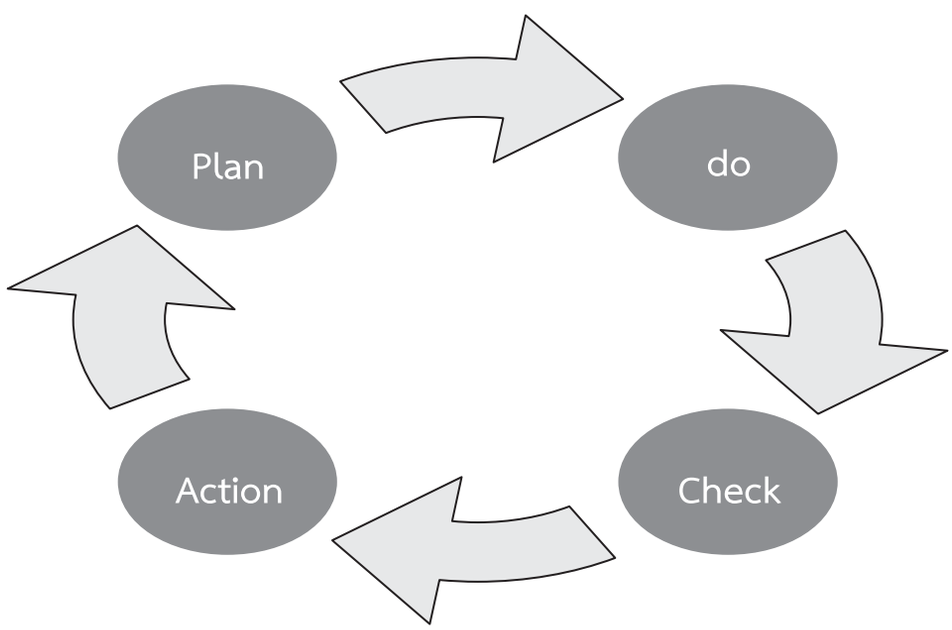
5. มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โดยอาศัยเครื่องมือการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแผนแม่บททั้งระยะครึ่งแผน และเมื่อครบกำหนดแผนหรือ 5 ปี รวมทั้งการใช้ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย เพื่อเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบประเมินการทำงานและความสำเร็จของแผนฯ และนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อดำเนินการให้แผนบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป ซึ่งรายละเอียดการติดตามประเมินผล จะได้กล่าวอย่างละเอียดในหัวข้อต่อไป

6. มีการจัดประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินการ และทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงานฯ โดยกำหนดให้มีการทบทวนปรับปรุงแผนฯ 2 ครั้ง ในระยะครึ่งแผนและเมื่อครบกำหนดแผนฯ คือ 5 ปี

<u>การติดตามและประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ</u>

การติดตามประเมินผลเป็นกลไกหนึ่งภายใต้วงจรหรือกระบวนการจัดทำแผน/นโยบาย เพราะการประเมินผลทำให้ทราบว่ายุทธศาสตร์หรือแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) ฉบับนี้ ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่ นอกจากนี้การประเมินผลทำให้ทราบว่าการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์เป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนหรือต้องมีการพัฒนาและกำหนดแผนหรือยุทธศาสตร์ใหม่หรือไม่ ตามหลักการ PDCA คือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ (Plan) คือ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดแปลงแผนแม่บทเป็นแผนงาน/โครงการ จากนั้นควรต้องมีการตรวจติดตามว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ (Check) และหากพบว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ (Action) ดังวงจรที่ปรากฏในแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิ 6.1 แสดงวงจรการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงานฯ สู่การปฏิบัติ



กระบวนการติดตามประเมินผล จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งแผนแม่บทด้านแรงงานฯ ฉบับนี้ กำหนดกลไกการติดตามประเมินผล ประกอบด้วย 5 แนวทาง คือ

1. การติดตามประเมินผลในรูปแบบรายงานผลการปฏิบัติงานรายปีเสนอต่อผู้บริหาร ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผู้รับบริการ และภาคประชาชน เพื่อรายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านแรงงานฯ

2. การติดตามประเมินผลโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือตรวจสอบแผนงาน โดยการพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในการติดตามประเมินผลให้ทันสมัย สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตรวจสอบได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

3. การติดตามประเมินผลภาพรวมโดยอาศัยการวิจัยเป็นเครื่องมือ เพื่อทำการประเมินผล 2 ระยะ คือ ระยะครึ่งแผน และระยะครบแผน

4. การติดตามประเมินผลแผนแม่บทด้านแรงงานฯ ในระดับพื้นที่ โดยใช้กลไกระบบตรวจราชการโดยเฉพาะการตรวจราชการแบบบูรณาการ เป็นเครื่องมือกำกับและติดตามประเมินผลการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ

5. การติดตามประเมินผลในรูปคณะกรรมการเฉพาะกิจ โดยจัดตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 – 2559) โดยมีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นเจ้าภาพหลักและผู้สนับสนุนในแต่ละยุทธศาสตร์ และสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงาน และให้มีคณะอนุกรรมการติดตามประเมินผลแผนแม่บทฯรายประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน 5 คณะ มีรองปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน อนุกรรมการประกอบด้วยเจ้าภาพหลักและหน่วยสนับสนุน มีกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผลเป็นเลขนุการ ซึ่งคณะอนุกรรมการควรมีการประชุมติดตามงานเป็นระยะ ๆ และรายงานผลต่อคณะกรรมการฯ เพื่อร่วมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับกระบวนการดำเนินงานให้ตอบสนองยุทธศาสตร์ต่อไป

ภาคผนวก

โครงการ / กิจกรรมภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</u> : การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

กิจกรรม / โครงการแยกตามกลยุทธ์

<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> บรรเทาปัญหาการจ้างแรงงานไม่ตรงกับสายงาน (mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
1.1.1	โครงการปรับระดับทักษะของผู้ว่างงานให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน (บรรเทาปัญหาขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น)	รง.(กพร.)	ทก./พณ.
1.1.2	โครงการวันแนะแนวอาชีพในสถานศึกษา	รง.(กกจ.)	
1.1.3	โครงการจ้างแรงงานต่างด้าวในตำแหน่งงานที่ขาดแคลน	รง.(กกจ.)	
1.1.4	โครงการจัดหางานพิเศษนักเรียน นักศึกษา	รง.(กกจ.)	
1.1.5	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนผู้สำเร็จการศึกษาสายอาชีพสู่ตลาดแรงงานในประเทศ	รง.(กกจ.)	
1.1.6	โครงการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ	รง. (กกจ.)	

<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
1.2.1	โครงการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	รง.(กกจ.)	ทก.(สป.)
1.2.2	โครงการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน	รง.(กกจ.)	
1.2.3	โครงการขยายเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานตำบล/หมู่บ้าน	รง.(กกจ.)	ทก.(สป.)
1.2.4	โครงการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานทั่วประเทศ	รง.(สป.)	รง.(กกจ.)/ อก.
1.2.5	โครงการศึกษาวิจัยมูลเหตุจูงใจที่แรงงานไทยไม่ทำงานในสาขาที่ขาดแคลน	รง.(สป.)	
1.2.6	โครงการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทาน	รง.(สป.)	รง.(กกจ.)/ อก.
1.2.7	โครงการการศึกษาและจัดทำการพยากรณ์สภาวะตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด (จำแนกรายอุตสาหกรรม/รายไตรมาส / รายปี)	รง.(สป.) กกจ.	
1.2.8	โครงการศึกษาวิจัยภาวการณ์มีงานทำ การจ้างงานและแนวโน้ม	รง.(กกจ.)	รง.(สป.)

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
1.2.9	โครงการศึกษาวิจัยการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ	รง.(กพร.)	รง.(สป.)
1.2.10	โครงการสำรวจความต้องการแรงงานและการเข้า-ออกงาน	รง.(กกจ.)	
1.2.11	โครงการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงานที่มีทักษะพิเศษ	รง.(กกจ.)	
1.2.12	โครงการศึกษาวิจัยการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยในทุกระดับรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจในประเทศและอนุภูมิภาค การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ของไทยในอนาคต	รง.(กพร.)	รง.(สป.)
1.2.13	โครงการสำรวจความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงาน	รง. (กกจ)	
1.2.14	โครงการศึกษาผลกระทบการเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศ	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
1.2.15	โครงการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการแรงงานด้านอาชีวศึกษาของกลุ่มอุตสาหกรรมหลักของประเทศไทย	ศธ. (สอศ.)	
1.2.16	สำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อคุณภาพของนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาที่ทำงานในสถานประกอบการ	ศธ. (สอศ.)	
1.2.17	การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความต้องการเร่งด่วนของประเทศ	ศธ. (สอศ.)	

<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
1.3.1	โครงการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ 1) ระดับประเทศ 2) ระดับจังหวัด	รง. (สป.)	อก.
1.3.2	โครงการจัดทำมาตรการส่งเสริมให้เกิดความต้องการพัฒนากำลังแรงงานที่สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัย/พยากรณ์ตลาดแรงงาน (Supply Side)	รง. (กพร.)	รง. (สป.)/กกจ.)
1.3.3	โครงการจัดทำมาตรการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานที่สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัย/พยากรณ์ตลาดแรงงาน (Demand Side)	รง. (กกจ.)	รง. (สป.)
1.3.4	โครงการวางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน	รง.(สป.)	
1.3.5	โครงการความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน สถาบันการศึกษา ผู้ประกอบการเพื่อลดความไม่สอดคล้องของการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน	รง.(กพร.)/ รง.(สป.) รง.(กกจ.)	สภาอุตสาหกรรม

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
1.3.6	ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและติดตามประเมินผลการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิสาขา/สาขาวิชาต่างๆ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพด้านภูมิปัญญาไทย	ศธ.(สกอ.)	
1.3.7	การพัฒนาระบบกลไกการประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา	ศธ.(สกอ.)	
1.3.8	โครงการวิจัยการศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับกลุ่มจังหวัดและกรุงเทพมหานคร	ศธ. (สกศ.)	
1.3.9	โครงการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ศธ. (สกศ.)	
1.3.10	สำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการทั้งในระดับประเทศและระดับโลก	ศธ. (สอศ.)	
1.3.11	โครงการจัดตั้งสำนักงานพัฒนาทุนมนุษย์แห่งชาติ (องค์กรมหาชน)	พณ	รง./อก./ศธ.

<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
1.4.1	โครงการสื่อสารและถ่ายทอดแผนกำลังแรงงานในระดับประเทศและระดับจังหวัดสู่การปฏิบัติ	รง.(สป.)	
1.4.2	โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนกำลังแรงงานในระดับประเทศและระดับจังหวัด	รง.(สป.)	
1.4.3	โครงการติดอาวุธทางปัญญาเพื่อผลักดันขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการในระดับจังหวัด	รง.(สป.)	
1.4.4	ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะให้สอดคล้องกับคุณวุฒิวิชาชีพ	ศธ. (สอศ.)	

<u>กลยุทธ์ที่ 5</u> สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
1.5.1	โครงการประชาสัมพันธ์ (เผยแพร่แนวความคิด) /สร้างค่านิยมด้านการศึกษาให้ประชากรในวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตตระหนักถึงการเลือกสาขาการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Supply Side)	รง.(สป.) รง.(กกจ.)	
1.5.2	โครงการเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ 1) โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน 2) โครงการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพให้แก่กลุ่มกำลัง	รง.(กพร.) รง.(กกจ.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	แรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน 3) โครงการบันทึกเส้นทางอาชีพ		
1.5.3	โครงการประสานความร่วมมือทุกภาคส่วนเพื่อกำหนดมาตรการเสริมสร้างให้เกิดค่านิยมในการทำงานที่เหมาะสม	รง.(กพร.) รง.(กกจ.)	
1.5.4	โครงการเทียบโอนผลการพัฒนาฝีมือแรงงานกับวุฒิการศึกษา	รง.(กพร.)	
1.5.5	โครงการส่งเสริมคนไทยที่กลับจากต่างประเทศได้รับการเทียบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	รง.(กพร.)	รง.(กกจ.)
1.5.6	โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการเทียบประสบการณ์จากต่างประเทศของคนงานไทยเพื่อยกระดับการศึกษาให้คนงาน (ได้ประกาศนียบัตร)	รง.(กพร.)	รง.(กกจ.)
1.5.7	โครงการการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานและความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานให้ประชาชนได้รับทราบและใช้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของกระทรวงแรงงาน	รง.(กกจ.)/ รง.(สป.)	ทก.(สป.)
1.5.8	โครงการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านพื้นฐานแรงงาน	รง.(สป.)	
1.5.9	ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัย/สถาบันทั้งของรัฐและเอกชนจัดหลักสูตรสหกิจศึกษา (Cooperation Education) ซึ่งเป็นการศึกษาที่ทำร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตเป็นระบบการศึกษาที่เน้นประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจริงในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต (work based learning) หรือการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work Integrated Learning : WIL) สหกิจศึกษาช่วยให้บัณฑิตสามารถเรียนรู้ และพัฒนาทักษะที่เป็นความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต	ศธ.(สกอ.)	
1.5.10	โครงการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการเพิ่มสัดส่วนของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ ตามเป้าหมายในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552 – 2559)	ศธ.(สกศ.)	
1.5.11	โครงการวิจัยและพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติและวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	ศธ.(สกศ.)	
1.5.12	โครงการพัฒนาระบบการรายงานข้อมูลภาวการณ์มีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ศธ.(สกศ.)	
1.5.13	พัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงพุทธศักราช 2546 และกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะอาชีพ 1) กลุ่มอุตสาหกรรมหลักและตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน 2) กลุ่มอาชีพโรงแรมและภัตตาคารตามความต้องการของตลาดแรงงาน	ศธ.(สกศ.)	

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2</u> : การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

กิจกรรม / โครงการแยกตามกลยุทธ์

<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
2.1.1	โครงการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานสู่มาตรฐานสากล (การทดสอบมาตรฐาน/การฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน/การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน) รองรับ 1) อุตสาหกรรมการผลิต 2) อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ 3) กลุ่มเกษตรอุตสาหกรรม 4) กลุ่มโลจิสติกส์	รง.(กพร.)	
2.1.2	โครงการแข่งขันฝีมือแรงงานระดับชาติและนานาชาติ 1) โครงการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานระดับชาติและนานาชาติ 2) โครงการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานคนพิการแห่งชาติ (2 ปี/ครั้ง) 3) โครงการจัดส่งคนพิการตัวแทนประเทศไทยเข้าร่วมแข่งขันฝีมือคนพิการนานาชาติ (International Abilympics) (ทุก 4 ปี) 4) โครงการติดตามประเมินผลการแข่งขันฝีมือระดับชาติและนานาชาติเพื่อจัดทำฐานข้อมูลในการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการแข่งขันฝีมือแรงงาน	รง.(กพร.)	พม.
2.1.3	โครงการพัฒนาระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	รง.(กพร.)	
2.1.4	กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	รง.(กพร.)	
2.1.5	โครงการพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างของประเทศ 1) โครงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2) โครงการส่งเสริมและจัดทำโครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน	รง.(สป.)	รง.(กพร.)
2.1.6	โครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไป แรกเข้าทำงาน) ในภาคอุตสาหกรรม 76 จังหวัด	รง.(สป.)	รง.(กพร.)
2.1.7	โครงการส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	รง.(กพร.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
2.1.8	โครงการส่งเสริมการนำระบบความสามารถ (Competency-Based System) มาใช้ในรายกลุ่มอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการ (กิจกรรมประชาสัมพันธ์ สัมมนา จัดทำ/พัฒนาบุคลากร ขยายผล ติดตามประเมินผล)	รง.(กพร.)	ทก.
2.1.9	โครงการจัดทำดัชนีผลิตภาพด้านแรงงานของกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.(กพร.)	
2.1.10	การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ 1) ที่เชื่อมโยงกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพในสาขานำร่อง จำนวน 7 สาขา 2) ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการใน 4 สาขา	ศธ. (สอศ.)	

<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
2.2.1	โครงการส่งเสริมภาคเอกชนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (ผ่านมาตรการจูงใจต่างๆ เช่น มาตรการทางภาษี มาตรการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ มาตรการยกย่องชมเชย กิจกรรมประชาสัมพันธ์ ประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน)	รง.(กพร.)	ทก.
2.2.2	โครงการสัมมนาพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	รง.(กพร.)	
2.2.3	โครงการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง (Public-Private Partnership : PPP)		
	1) โครงการพัฒนาระบบข้อตกลง (Memorandum of Understanding MOU) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและพัฒนาแรงงานเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน (กิจกรรมทำฐานข้อมูล ทบทวน ทำแผนการปฏิบัติงาน การติดตามผล พัฒนาบุคลากรเป็นวิทยากรตัวคูณ)	รง.(กพร.)	อก.
	2) โครงการพัฒนาความร่วมมือกับรัฐบาลต่างประเทศ/บริษัทข้ามชาติให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมให้กับแรงงานไทย	รง.(กพร.)	รง. (สป./กกจ.)
	3) พัฒนาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีระดับ ปวช. ปวส. ร่วมกับสถานประกอบการ	ศธ. (สอศ.)	
	4) จัดประชุมสัมมนาระหว่างสถานศึกษากับสภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด สมาคมวิชาชีพเพื่อเพิ่มเครือข่ายความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษา	ศธ. (สอศ.)	
	5) จัดเชิดชูเกียรติสถานประกอบการและผู้ให้ความร่วมมือจัดอาชีวศึกษา	ศธ. (สอศ.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	6) พัฒนาทักษะของผู้เรียนสายวิชาชีพโดยความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน	ศธ. (สอศ.)	
	7) ร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะให้สอดคล้องกับคุณวุฒิวิชาชีพ	ศธ. (สอศ.)	
	8) ส่งเสริมความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษากับสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ	ศธ. (สอศ.)	
	9) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการใช้ทรัพยากร/ครุภัณฑ์ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ	ศธ. (สอศ.)	
	10) ส่งเสริมความร่วมมือ/แลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการ	ศธ. (สอศ.)	
	11) เสริมสร้างความเข้าใจกับสถานประกอบการในการจัดการเรียนการสอนทวิภาคี	ศธ. (สอศ.)	
	12) จัดทำแนวทางสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา	ศธ. (สอศ.)	
	13) โครงการความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษากับต่างประเทศ (International link) (ประเทศใกล้เคียง กลุ่มอาเซียน+3 และกลุ่มประเทศอื่น)	ศธ. (สอศ.)	
	14) ความร่วมมือการใช้ทรัพยากรระหว่างสถานศึกษา อศจ. และสถาบันการอาชีวศึกษา	ศธ. (สอศ.)	
	15) การพัฒนาระบบความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคี	ศธ. (สอศ.)	
	16) พัฒนาระบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและการฝึกงานนักศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและพัฒนากลไกความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ	ศธ. (สอศ.)	
	17) การพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาร่วมกับสถานประกอบการและองค์กรวิชาชีพ	ศธ. (สอศ.)	
2.2.4	โครงการพัฒนาฐานข้อมูลหน่วยงานฝึกอาชีพ (ฝึกอบรม) จำแนกรายจังหวัด	รง.(กพร.)	
2.2.5	โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ	รง.(กพร.)	รง. (สป./กสร.)
2.2.6	โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบกิจการรองรับการผลิตกำลังแรงงานที่มีความรู้เฉพาะทาง	รง.(กพร.)	รง. (สป./กสร.)
2.2.7	โครงการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน 1) โครงการส่งเสริมสนับสนุนสมาคม / องค์กรวิชาชีพให้เข้มแข็ง เพื่อทำหน้าที่พัฒนา กำกับดูแล รับรองคุณภาพและควบคุมจรรยาบรรณในการทำงานของแรงงานในสายอาชีพ 2) การจัดตั้งเครือข่ายอาชีวศึกษา	รง.(กพร.) ศธ. (สอศ.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	3) ส่งเสริมการจัดตั้งสมาคมวิชาชีพและสาขาร่วมกับสถานประกอบการ 4) การจัดอาชีวศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย	ศธ. (สอศ.) ศธ. (สอศ.)	

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
2.3.1	โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับระบบสากล	รง.(กพร.)	
2.3.2	โครงการยกระดับความรู้ ทักษะด้านภาษา และคอมพิวเตอร์	รง.(กพร.)	ทก.
2.3.3	โครงการเสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	รง.(กพร.)	
2.3.4	โครงการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขันของประเทศ (เช่น ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม)	รง.(กพร.)	อก./ทก.
2.3.5	โครงการเตรียมความพร้อมให้แรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อปรับระดับทักษะฝีมือของผู้ว่างงาน/ผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.(กพร.)	อก./ทก. รง.(กกจ.)
2.3.6	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.(กพร.)	
2.3.7	โครงการด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย 1) การพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย 2) โครงการเสริมสร้างพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการ 3) การรณรงค์ส่งเสริมความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานไทย 4) โครงการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทยสู่ประเทศคู่ค้า 5) โครงการเสริมสร้างพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการผ่านระบบ Online	รง.(กสร.)	
2.3.8	โครงการด้านการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย 1) โครงการจัดการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย 2) โครงการตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อสร้างความร่วมมือการจัดการแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้ตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทย 4) โครงการส่งเสริมการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อเข้าสู่ระบบรับรอง 5) โครงการพัฒนาระบบรับรองตนเองมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อมุ่งสู่มาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคม 6) โครงการจัดทำระบบขึ้นทะเบียนหน่วยตรวจประเมินและบุคลากรตรวจประเมิน	รง.(กสร.)	อก.(สมอ.)

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	7) โครงการพัฒนาระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อการยอมรับร่วม (Mutual Recognition Agreement)		
2.3.9	โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานระหว่างประเทศของประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน	รง.(กพร.)	รง.(สป.) ทก.(สป.)
2.3.10	โครงการจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีขั้นสูงที่จำเป็นต่ออุตสาหกรรมเป้าหมายทั้งด้านการผลิตและการบริการรองรับการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล	รง.(กพร.)	รง.(สป.)
2.3.11	โครงการแข่งขันทักษะวิชาชีพผู้เรียนโรงเรียนเอกชนประเภทนอกระบบ (หลักสูตรดนตรี ศิลปศึกษา นาฏศิลป์ เสริมสวย ออกแบบตัดเย็บเสื้อผ้า การประกอบอาหาร และการผสมเครื่องดื่ม)	ศธ.(สช.)	
2.3.12	โครงการพัฒนาความสามารถของผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ภายใต้ WTO AEC	รง.(กพร.)	
2.3.13	โครงการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อเพิ่มทักษะ 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ/ทักษะภาษาต่างประเทศ 2) พัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกับต่างประเทศ 3) ส่งนักศึกษาไปฝึกงานในสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ	ศธ. (สอศ.)	

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</u> : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

กิจกรรม / โครงการแยกตามกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
3.1.1	โครงการด้านการรับมือกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี 1) โครงการกำหนดมาตรการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC 2) โครงการจัดทำมาตรการเตรียมความพร้อมให้กับกำลังแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี 3) โครงการศึกษาวิจัยโอกาสและความพร้อมของไทยในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี	 รง.(กพร.) รง.(กพร.) รง.(สป.)	 รง.(สป.) รง.(กกจ.) รง.(กกจ.) รง.(กพร.)
3.1.2	โครงการศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย	รง.(กกจ.)	
3.1.3	โครงการศึกษาความต้องการที่แท้จริงในการใช้แรงงานต่างด้าวรายสาขา	รง.(กกจ.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
3.1.4	โครงการศึกษาการกำหนดงานที่คนต่างด้าวทำได้	รง.(กกจ.)	
3.1.5	โครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยายผลในการนำเอาระบบ Levy มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารแรงงานต่างด้าว	รง.(กกจ.)	
3.1.6	โครงการศึกษาการกำหนดอัตราค่า Levy ในกิจการต่างๆ	รง.(กกจ.)	
3.1.7	โครงการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการเกษตร <u>กิจกรรม</u> 1) จัดทำโครงการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมกิจการเกษตรแต่ละประเภทที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวมาก เช่น กิจการประมงทะเล สวนยางพารา ไร่อ้อย 2) เก็บข้อมูล/รวบรวมข้อมูล/วิเคราะห์ข้อมูล 3) นำเสนอในภาพรวมระดับประเทศ 4) นำเสนอคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.)	รง.(กกจ.)	กษ.
3.1.8	กิจกรรมความร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศในกรอบทวิภาคีและพหุภาคี	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
3.1.9	การดำเนินการตามพันธกรณีต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
3.1.10	โครงการศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้แรงงานไทยได้ใช้ประโยชน์จากข้อได้เปรียบอันเป็นผลจากการเจรจา FTA (เช่น กับญี่ปุ่น ออสเตรเลีย เป็นต้น)	รง.(สป.)	รง.(กกจ.)
3.1.11	โครงการประชุมคณะกรรมการแรงงานไทย-นิวซีแลนด์	รง.(สป.)	
3.1.12	โครงการประชุมคณะทำงานร่วมไทย-มาเลเซียว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน (JWG)	รง.(สป.)	
3.1.13	การประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและการประชุมคณะประศาสน์การของ ILO	รง.(สป.)	
3.1.14	โครงการจัดตั้งศูนย์ศึกษาวิจัยด้านแรงงานระหว่างประเทศ <u>กิจกรรม</u> 1) จัดเตรียม/ศึกษาโครงการ 2) เก็บรวบรวมข้อมูลจัดทำ Supply & Demand 3) ศึกษาวิจัยผลกระทบ/แนวทางส่งเสริมการจ้างงานในต่างประเทศ 4) การพัฒนาเตรียมความพร้อมด้าน Supply & Demand	รง.(สป.)	รง.(กกจ./กพร.)

กลยุทธ์ที่ 2 ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
3.2.1	โครงการเตรียมความพร้อมแรงงานไทยเพื่อรับมือกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) กิจกรรม 1) พัฒนาฝีมือ 2) อบรมภาษาและวัฒนธรรม 3) เพิ่มทักษะด้านการประกอบอาชีพให้ผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศ	 รง.(กพร.) รง.(กพร.)/ศธ.(สอศ.) ศธ.(สอศ.)	
3.2.2	โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ต่อภาคแรงงานและประชาชนเกี่ยวกับผลของการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เพื่อรับมือผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี	รง.(ทุกกรม)	
3.2.3	โครงการให้คำปรึกษากับสถานประกอบการและแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)	รง.(กพร.)	รง.(ทุกกรม)
3.2.4	โครงการจัดทำแผนการดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมาย และกฎระเบียบของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี 7 สาขาวิชาชีพ	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
3.2.5	โครงการพัฒนาระบบบริหารแรงงานในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือทางการค้าระหว่างกลุ่มประชาคมอาเซียน	รง.(กสร.)	พณ.(จร.)

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
3.3.1	โครงการส่งเสริมการรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ 1) กิจกรรมส่งเสริมการรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ 2) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	รง.(สป./กกจ.)	
3.3.2	โครงการเพิ่มขีดความสามารถแรงงานไทยในการแข่งขันไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีฯ และอาเซียน+3 ภายใต้ MOU	รง.(กกจ.)	
3.3.3	โครงการเพิ่มขีดความสามารถแรงงานไทยเพื่อการแข่งขันไปทำงานตะวันออกกลาง แอฟริกา และประเทศอื่นๆ	รง.(กกจ.)	
3.3.4	โครงการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทยเพื่อไปทำงานต่างประเทศ	รง.(กกจ.)	รง.(กพร.)
3.3.5	โครงการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการจ้างงานไปทำงานต่างประเทศ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้แบบเบ็ดเสร็จ	รง.(กกจ.)/ศอ.บต.	
3.3.6	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศศูนย์ทะเบียนคนหางาน (Labour Bank) เพื่อคนหางานไปทำงานต่างประเทศ	รง.(กกจ.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
3.3.7	โครงการลดค่าใช้จ่ายของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ 1) โครงการกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำสำหรับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ (กิจกรรมประสานความร่วมมือหรือทำความตกลงกับธนาคาร) 2) กิจกรรมส่งเสริมความร่วมมือในการจัดส่งแรงงานโดยรัฐต่อรัฐ	รง.(กกจ.) รง.(สป./กกจ.)	ธนาคาร
3.3.8	โครงการรองรับแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศ <u>กิจกรรม</u> 1) ลงทะเบียนแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศ 2) ประสานความร่วมมือกับ กศน. กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้กับแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศ 3) ถ่ายทอดทักษะฝีมือของแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศ	รง (กกจ.) รง.(กพร.) รง.(กพร.)	ตม. รง.(กกจ.)
3.3.9	โครงการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ	รง.(กกจ.)	
3.3.10	โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ	รง.(กกจ.)	
3.3.11	โครงการเคาะประตูบ้านเพื่อป้องกันปัญหาการหลอกลวงคนหางาน	รง.(กกจ.)	
3.3.12	โครงการคลายทุกข์ สร้างสุข	รง.(กกจ.)	
3.3.13	โครงการตรวจคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ	รง.(กกจ.)	
3.3.14	โครงการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศ	รง.กกจ.)/ รง.(สป.)	
3.3.15	โครงการคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ	รง.(สป.)	
3.3.16	โครงการจ้างทนายความเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ	รง.(สป.)	
3.3.17	โครงการอบรมกฎหมายและสิทธิประโยชน์แก่แรงงานไทย	รง.(สป.)	
3.3.18	โครงการให้บริการรับเรื่องราวร้องทุกข์ผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ (สายด่วน)	รง.(สป.)	รง.(กกจ.)
3.3.19	โครงการให้ความรู้และช่วยเหลือครอบครัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ	รง.(กกจ./สป.)	
3.3.20	โครงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแรงงานต่างประเทศทางสถานีแรงงาน	รง.(สป.)	
3.3.21	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ 1) โครงการพัฒนาศักยภาพคนหางานก่อนเดินทางตามความต้องการตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	รง.(กกจ.)	รง.(กพร.)

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	2) เตรียมความพร้อมและทักษะวิชาชีพสำหรับผู้ที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ศธ.(สอศ.)	รง.(กพร.)
3.3.22	การเปิดช่องทางพิเศษแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	รง.(กกจ.)	ตม.
3.3.23	โครงการส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ	รง.(กพร.)	

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
3.4.1	โครงการติดตามผลการดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว	รง.(กกจ.)	
3.4.2	โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน	รง.(กกจ.)	
3.4.3	โครงการจัดทำทะเบียนผู้ติดตามครอบครัวแรงงานต่างด้าว	มท.	รง.(กกจ.)
3.4.4	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศทะเบียนคนต่างด้าวที่ทันสมัยและบูรณาการ	รง.(กกจ.)	
3.4.5	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพฐานข้อมูลและเครือข่ายข้อมูลแรงงานต่างด้าวทั้งระบบให้ครอบคลุมทันสมัย	รง.(กกจ.)	มท./สธ./ตม.
3.4.6	โครงการพัฒนากฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551)	รง.(กกจ.)	
3.4.7	โครงการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมให้มีการจัดเขตพื้นที่ของการจ้างงานแรงงานต่างด้าว (Zoning) ผ่านมาตรการจูงใจ เช่น มาตรการทางภาษี	รง.(กกจ.)	กค.
3.4.8	โครงการจัดทำข้อเสนอแนะด้านนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ	รง.(กกจ.)	สมช.
3.4.9	โครงการประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท./อบต.) ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว กิจกรรม 1) ประสานความร่วมมือกับ อปท./อบต. ในพื้นที่ที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวมาก 2) กระจายอำนาจ/ออกกฎ/ระเบียบ/กฎหมาย ให้ อบต. มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เช่น การรายงานตัว การเก็บเงินค่าธรรมเนียม ฯลฯ 3) นำเสนอ กบร.	รง.(กกจ.)	อปท./อบต.
3.4.10	โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	รง.(กกจ.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
3.4.11	โครงการให้ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าว	รง.(กกจ.)	
3.4.12	โครงการจัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	รง.(กกจ.)	
3.4.13	โครงการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว	รง.(กกจ.)	มท./สธ.
3.4.14	โครงการประสานงานกับประเทศพม่าในการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว กิจกรรม 1) จัดทำโครงการ/เตรียมล่ามและประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการต่างประเทศ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง 2) จัดทำ MOU ที่มีผลในทางปฏิบัติจริง 3) นำเสนอ กบร.	รง.(กกจ.)	มท./กต./ตม.
3.4.15	โครงการตรวจสอบ ปราบปรามจับกุมและดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน	รง.(กกจ.)	
3.4.16	โครงการคุ้มครองและป้องกันการบังคับใช้แรงงานเพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก 1) ตรวจสถานประกอบกิจการในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่จะมีการใช้แรงงานบังคับและละเมิดสิทธิแรงงาน และให้ความคุ้มครองแรงงาน 2) จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะกิจ พร้อมจัดจ้างเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในการสื่อสารภาษาพม่า ลาว กัมพูชาเข้าปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะกิจ 3) พัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะการปฏิบัติงาน การบังคับใช้กฎหมาย และการดำเนินคดี เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานและการละเมิดสิทธิแรงงาน 4) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในจังหวัดที่เป็นกลุ่มเสี่ยง 5) ผลิตสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานและการละเมิดสิทธิแรงงาน	รง.(กสร.)	
3.4.17	โครงการคุ้มครองและป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยเน้นตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่จะมีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ใช้คณะกรรมการระดับชาติเป็นกลไกในการบริหารงาน จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะกิจในจังหวัดที่เป็นกลุ่มเสี่ยงเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที บังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัดกับสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้า	รง.(กสร.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	มนุษย์ด้านแรงงาน สร้างความตระหนักเรื่องการป้องกันปัญหาและขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้แก่เครือข่าย รวมทั้งรณรงค์ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน		
3.4.18	โครงการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและป้องกันการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน 1) กิจกรรมดูแลคุ้มครอง 2) ให้ความรู้ด้วยการอบรมแรงงานต่างด้าวและเครือข่ายแรงงานต่างด้าวให้ทราบสิทธิตามกฎหมาย 3) ตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะกิจในจังหวัดสมุทรสาคร ตาก และระนอง เพื่อให้ความช่วยเหลือไม่ให้เป็นเหยื่อค้ามนุษย์ 4) ประชาสัมพันธ์เพื่อคุ้มครองแรงงานต่างด้าว 5) พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว เช่น จัดทำคลินิกเคลื่อนที่ แจกหน้ากากอนามัย ถุงยางอนามัย ฯลฯ	รง.(กสร.)	รง.(กกจ.)
3.4.19	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าวในกิจการที่ขาดแคลนทดแทนแรงงานไทย	รง.(กพร.)	

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4</u> : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

กิจกรรม / โครงการแยกตามกลยุทธ์

<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
4.1.1	โครงการส่งเสริมการมีงานทำ	รง.(กกจ.)	
	1) แนะแนวอาชีพให้กับนักเรียน นักศึกษา ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน และประชาชน	รง.(กกจ.)	
	2) โครงการพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพและการเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	ศธ. (สอศ.)	
	3) โครงการแนะแนวอาชีพให้กับกลุ่มคนพิเศษ (ผู้สูงอายุ คนพิการ เด็ก และเยาวชนในสถานพินิจฯ ทหารกองประจำการที่จะปลดเป็นทหารกองหนุน)		พม.
	4) โครงการแนะแนวอาชีพเพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนมีอาชีพเสริม		
	5) โครงการพัฒนาบุคลากรแนะแนวอาชีพ	รง.(กกจ.)	
	6) โครงการฝึกอบรมครูแนะแนวขยายผล (Master Trainer)		
	7) โครงการสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพรองรับผู้ต้องการทำงาน		
	8) โครงการวันแนะแนวอาชีพในสถานศึกษา		
	9) โครงการส่งเสริมการมีงานทำและการประกอบอาชีพอิสระแก่ผู้ดูแลคนพิการ		พม.

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	10) โครงการจัดหางานให้กับประชาชน 11) โครงการจัดหางานให้กับกลุ่มคนพิเศษ (คนพิการ ผู้พ้นโทษ นักเรียน นักศึกษา) 12) โครงการสนับสนุนและส่งเสริมแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศให้มีงานทำ 13) โครงการสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มศักยภาพการบรรจุงาน 14) โครงการแนะแนวอาชีพระดับหมู่บ้าน 15) โครงการวันมหกรรมอาชีพ 16) โครงการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน 17) โครงการสร้างอาชีพใหม่ให้คนว่างงาน 18) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์กำลังคนอาชีวศึกษา 19) โครงการพัฒนาศักยภาพสถานีวิทยุเพื่อการศึกษาและพัฒนาอาชีพ (R-Radio Network) 20) เพิ่มคุณวุฒิวิชาชีพหรือเกียรติบัตรให้ผู้ที่ไปประกอบการต่างประเทศ 21) การสร้างอาชีพเพื่อชุมชน 22) จัดตั้งและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้วิชาชีพอย่างทั่วถึง 23) พัฒนาสถานที่ฝึกอาชีพเพื่อบริการชุมชนและสังคม 24) จัดฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นให้เข้าถึงประชาชนทุกระดับ 25) จัดทำคู่มือแนวทางการเรียนวิชาชีพรูปแบบต่าง ๆ สำหรับประชาชนทั่วไป	10)-17) รง.(กกจ.) 18)-25) ศธ.(สอศ.)	พม.
4.1.2	โครงการศึกษาหลักสูตรและฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างขบวนการเรียนรู้ให้แรงงานเกิดแนวคิดและความรู้ใหม่ๆ ในการสร้างอาชีพ	รง.(กกจ.)	
4.1.3	โครงการส่งเสริมความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานและตลาดแรงงานทั้งในและนอกระบบ	รง.(กกจ.)	
4.1.4	โครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานในประเทศ	รง.(กกจ.)	
4.1.5	โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพประสิทธิผลและประสิทธิภาพบริการจัดหางาน	รง.(กกจ.)	
4.1.6	โครงการสร้างอาชีพทางเลือกเพื่อรองรับการเปลี่ยนงาน	รง.(กกจ.)	
4.1.7	โครงการศึกษาความต้องการในการเปลี่ยนอาชีพของแรงงานในระบบ	รง.(กกจ.)	
4.1.8	โครงการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	รง.(ทุกกรม)	
4.1.9	โครงการประเมินเทียบระดับการศึกษา	ศธ.(กศน.)	
4.1.10	การพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพบนพื้นที่สูง	พม.(พส.)	
4.1.11	การฝึกอาชีพและสร้างทักษะการรวมกลุ่ม	พม.(พส.)	
4.1.12	การส่งเสริมความรู้และพัฒนาอาชีพในสถาบันแก่สตรี	พม.(พส.)	

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างกลไกการคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
4.2.1	โครงการประชาสัมพันธ์เชิงรุกสู่กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มเสี่ยงเพื่อลดปัญหาการหลอกลวงคนหางาน	รง.(กกจ.)	
4.2.2	การตรวจสอบควบคุมบริษัทจัดหางานในประเทศ/ต่างประเทศ	รง.(กกจ.)	
4.2.3	การพิจารณาคำขอเกี่ยวกับการขออนุญาตจัดหางานให้คนหางานทำงานในประเทศ	รง.(กกจ.)	
4.2.4	การส่งเสริมความรู้เพื่อป้องกันการถูกล่อลวง	พม.(พส.)	
4.2.5	การช่วยเหลือคุ้มครองผู้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์	พม.(พส.)	รง.(กกจ.)
4.2.6	การช่วยเหลือคุ้มครองผู้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ (ชาย)	พม.(พส.)	รง.(กกจ.)

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
4.3.1	โครงการส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลแรงงานในและนอกระบบ (ตรวจแรงงานใน/นอกระบบ รับและวินิจฉัยคำร้อง ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับสิทธิกฎหมายแรงงาน สนับสนุนเทคนิควิชาการ ส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงาน/การคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานหญิง แรงงานนอกระบบ ผู้ว่าจ้าง ผู้เกี่ยวข้อง ส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายคุ้มครองแรงงานใน/นอกระบบ รณรงค์ส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรี (วันสตรีสากล) รณรงค์เผยแพร่เรื่องการป้องกันแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก ให้บริการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ติดตามประเมินผลรายงานสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน)	รง.(กสร.)	
4.3.2	โครงการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อรองรับการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 (ตรวจแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน จัดประชุมเชิงปฏิบัติการและอบรมทางวิชาการให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง อาทิ พนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น ผู้จ้างงาน และผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ติดตามประเมินผล ให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน ผลิตสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สิทธิและหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553)	รง.(กสร.)	รง.(กกจ.)
4.3.3	โครงการสร้างเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1) ตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	รง.(กสร.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	2) โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของภาคีทุกภาคส่วน 3) โครงการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ (ระดับประเทศและระดับจังหวัด) 4) โครงการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของภาคีทุกภาคส่วน 5) โครงการรณรงค์ส่งเสริมมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6) โครงการส่งเสริมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน อาสาสมัคร (จป.อาสา) 7) โครงการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้ทุกภาคส่วน 8) โครงการสร้างเสริมความร่วมมือด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยระหว่างประเทศ 9) โครงการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยโดยเครือข่ายทางสังคม 10) โครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย 11) โครงการหนึ่งโรงเรียนหนึ่งความปลอดภัย 12) โครงการจัดตั้ง Call Center ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย		
4.3.4	โครงการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อรองรับการบังคับใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 1) โครงการจัดตั้งและให้บริการกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) โครงการจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	รง.(กสร.)	

<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
4.4.1	โครงการส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ	รง.(กสร.)	
4.4.2	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน เพื่อส่งเสริมโอกาสทางเศรษฐกิจและการลงทุนของประเทศไทย	รง.(กสร.)	
4.4.3	โครงการพัฒนาผู้นำองค์กรแรงงานเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน	รง.(กสร.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
4.4.4	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เครือข่ายด้านแรงงานสัมพันธ์	รง.(กสร.)	
4.4.5	โครงการพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่า	รง.(กสร.)	
4.4.6	โครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสวัสดิการแรงงาน	รง.(กสร.)	
4.4.7	โครงการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานหญิง สร้างสายใยครอบครัวอบอุ่น	รง.(กสร.)	
4.4.8	โครงการเสริมสร้างความรู้สวัสดิการด้านสุขภาพแก่แรงงานนอกระบบและแรงงานข้ามชาติ	รง.(กสร.)	รง.(กกจ.)
4.4.9	โครงการส่งเสริมการดูแลเด็กเล็กเพื่อสวัสดิการแรงงานและความเข้มแข็งของธุรกิจ	รง.(กสร.)	
4.4.10	โครงการสร้างชีวิตใหม่ให้แก่สตรีและครอบครัว	พม.(พส.)	

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
4.5.1	กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตน	รง.(สปส.)	
4.5.2	กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ด้านประกันสังคม	รง.(สปส.)	
4.5.3	กิจกรรมการสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการให้บริการและประชาสัมพันธ์ด้านประกันสังคม	รง.(สปส.)	
4.5.4	กิจกรรมส่งเสริมบริการประกันสังคมเคลื่อนที่ ณ สถานประกอบการและบริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	รง.(สปส.)	
4.5.5	กิจกรรมสนับสนุน ส่งเสริมความรู้ด้านประกันสังคมผ่านหน่วยงานต่างๆ	รง.(สปส.)	
4.5.6	โครงการศึกษาและจัดทำนโยบายด้านระบบประกันสังคมที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกันตน (ในรูปแบบพหุภาคี)	รง.(สปส.)	
4.5.7	โครงการพัฒนาระบบการจัดการกองทุนประกันสังคมให้มีประสิทธิภาพ	รง.(สปส.)	
4.5.8	โครงการพัฒนาระบบการประกันสังคมกรณีชราภาพ	รง.(สปส.)	
4.5.9	โครงการเตรียมการจ่ายสิทธิประโยชน์กรณีบำนาญชราภาพ	รง.(สปส.)	
4.5.10	โครงการศึกษาเตรียมการขยายขอบเขตความคุ้มครองประกันสังคม	รง.(สปส.)	

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
4.6.1	โครงการรณรงค์ส่งเสริมการสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533	รง.(สปส.)	
4.6.2	โครงการพัฒนาเครือข่ายการประกันสังคมตามมาตรา 40	รง.(สปส.)	
4.6.3	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศการให้บริการประกันสังคมตามมาตรา 40	รง.(สปส.)	
4.6.4	โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาการประกันสังคมตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533	รง.(สปส.)	
4.6.5	โครงการกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน	รง.(กกจ.)	
4.6.6	กิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	รง.(กพร.)	
4.6.7	กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	รง.(กพร.)	
4.6.8	กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้แผนพัฒนาพื้นที่พิเศษ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้	รง.(กพร.)	
4.6.9	การส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีบทบาทในการพัฒนาอาชีพและสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุและคนพิการ	มท.	รง.(ทุกกรม)
4.6.10	สนับสนุนให้ท้องถิ่นมีนโยบายการจัดการสุขภาวะของแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ และคนพิการ (สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อประเด็นแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุและคนพิการทุกมิติ เช่น จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อให้ อปท. มีข้อมูลเพียงพอในการออกเทศบัญญัติ และมีแผนงบประมาณในการดูแลกลุ่มเหล่านี้ในพื้นที่)	มท.	รง.(ทุกกรม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

กิจกรรม / โครงการแยกตามกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
5.1.1	โครงการทบทวนจัดทำแผนในระดับต่าง ๆ 1) แผนแม่บทด้านแรงงานแห่งชาติแบบบูรณาการ พ.ศ. 2560 – 2569 2) ทบทวนและปรับปรุงแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.2555 – 2559 (ระยะครึ่งแผน) 3) แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 4) แผนยุทธศาสตร์ระดับกรม	รง.(ทุกกรม)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	5) แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ฯลฯ		
5.1.2	โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในระดับจังหวัด	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.1.3	โครงการจัดทำแผนงาน/โครงการกระทรวงแรงงานภายใต้ยุทธศาสตร์ ศอ.บต. 1) ขับเคลื่อนแผนงาน / โครงการ กระทรวงแรงงานภายใต้ยุทธศาสตร์ ศอ.บต. (พ.ศ. 2555 – 2557) 2) ทบทวนปรับปรุงแผนงาน / โครงการ กระทรวงแรงงานภายใต้ยุทธศาสตร์ ศอ.บต. (พ.ศ. 2555 – 2557) 3) จัดทำแผนงานโครงการกระทรวงแรงงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ศอ.บต.(พ.ศ. 2558 – 2560)	รง. (สป.)	ศอ.บต./ รง. (ทุกกรม)
5.1.4	โครงการขับเคลื่อนแผนระดับต่าง ๆ สู่การปฏิบัติ 1) กิจกรรมขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงานสู่การปฏิบัติ 2) กิจกรรมขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ระดับกรมสู่การปฏิบัติ 3) กิจกรรมถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของ สป.รง. ฯลฯ	รง. (ทุกกรม.)	
5.1.5	โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานเฉพาะด้าน (ยุทธศาสตร์แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ แรงงานคนพิการ แรงงานภาคเกษตร ฯลฯ)	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)/ พม./กษ.
5.1.6	โครงการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การวิจัยแรงงาน (พ.ศ. 2556 - 2559)	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.1.7	โครงการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการประกันความมั่นคงเพื่อรองรับการขยายการเกษียณอายุ สืบเนื่องจากภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society)	รง.(สป.)	รง.(สปส.)
5.1.8	โครงการศึกษาวิจัยการจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมสถานประกอบการจ้างผู้สูงอายุ ส่งเสริมการมีงานทำที่ยั่งยืน	รง.(สป.)	รง.(กกจ)
5.1.9	การศึกษาความเป็นไปได้ที่จะจัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานที่จะบริหารจัดการแรงงานนอกระบบระดับชาติ	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.1.10	โครงการศึกษาวิเคราะห์เพื่อนำเสนอรายงานการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของแรงงานคนพิการและแรงงานสูงอายุ	รง.(สป.)	
5.1.11	โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบติดตามและประเมินผล	รง.(ทุกกรม)	
5.1.12	โครงการติดตามประเมินผลความสำเร็จของการขยายความคุ้มครองไปยังแรงงานนอกระบบ	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.1.13	โครงการติดตามประเมินแผนแม่บทด้านแรงงาน 2 ระยะ (ระยะครึ่งแผน, ระยะครบแผน)	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.1.14	โครงการขับเคลื่อนระบบตรวจราชการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการ	รง.(ทุกกรม)	

กลยุทธ์ที่ 2 บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
5.2.1	โครงการทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน	รง.(ทุกกรม)	
5.2.2	โครงการพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านแรงงาน	รง.(ทุกกรม)	
5.2.3	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมภิบาลของบุคลากรกระทรวงแรงงาน	รง.(ทุกกรม)	
5.2.4	โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังของกระทรวงแรงงาน 1) การกำหนดตำแหน่งและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม 2) โครงการพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพของข้าราชการกระทรวงแรงงาน (การจัดทำแผน career path)	รง.(ทุกกรม)	
5.2.5	กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาค่านิยมร่วม (PLS – Core Value) บุคลากรของกระทรวงแรงงาน	รง.(ทุกกรม)	
5.2.6	โครงการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคล	รง.(ทุกกรม)	
5.2.7	โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	รง.(ทุกกรม)	

กลยุทธ์ที่ 3 ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้มีความทันสมัย และบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
5.3.1	โครงการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน (เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร, เศรษฐกิจ)	รง.(ทุกกรม)	
5.3.2	โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย (รวมการอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและสิทธิที่แรงงานนอกระบบควรได้รับ)	รง.(ทุกกรม)	
5.3.3	โครงการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ให้ทันตามสถานการณ์ (รวมการปรับปรุง/ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ ปรับเปลี่ยนนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้กว้างขึ้น ครอบคลุมแรงงานอื่นที่มิใช่ลูกจ้างในสถานประกอบการ หรือเพิ่มช่องทางกฎหมายให้มีการคุ้มครองที่หลากหลาย หรือออกกฎหมายใหม่คุ้มครองแรงงานอื่นที่มิใช่ลูกจ้างในสถานประกอบการ รวมถึงผลักดันให้มีการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกษตรกรพันธสัญญาและรับจ้าง)	รง.(ทุกกรม)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
5.3.4	โครงการบูรณาการในการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน	รง.(ทุกกรม)	
5.3.5	โครงการวิจัยเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย	รง.(ทุกกรม)	
5.3.6	การศึกษาผลการบังคับใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรม พ.ศ.2547	รง.(กสร.)	กษ.

กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
5.4.1	โครงการแลกเปลี่ยนด้านวิชาการกับองค์กรด้านแรงงานของต่างประเทศ	รง.(ทุกกรม)	
5.4.2	โครงการวางแนวทางเพื่อพัฒนากระทรวงแรงงานให้เป็นกระทรวงเศรษฐกิจ	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.4.3	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงาน	รง.(ทุกกรม)	
5.4.4	โครงการสร้างเครือข่ายระหว่างกลุ่มอาชีพของแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุและคนพิการ	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.4.5	โครงการการทำงานเชิงภาคีและเครือข่ายแรงงานนอกระบบ	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.4.6	โครงการเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน/พัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานอย่างยั่งยืน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.4.7	โครงการช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนจากวิกฤตการณ์และสาธารณภัยแบบบูรณาการ 1) โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ 2) โครงการช่วยเหลือผู้ประกอบการและลูกจ้างในภาวะวิกฤต	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.4.8	โครงการจัดกิจกรรมกระทรวงแรงงานพบประชาชน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.4.9	โครงการสัมมนาบูรณาการภารกิจของกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.4.10	กิจกรรมการบริหารจัดการเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน 1) กิจกรรมบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	2) กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนแผนความต้องการด้านแรงงานระดับชุมชน/หมู่บ้านให้ได้รับการตอบสนอง 3) กิจกรรมนิเทศการบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่ / ชุมชน 4) กิจกรรมอำนวยการและติดตามรายงานผลการดำเนินงานด้านแรงงานเชิงบูรณาการของสำนักงานแรงงานจังหวัด		
5.4.11	โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานอาสาสมัครแรงงานตำบล	รง.(สป.)	
5.4.12	โครงการจ้างบัณฑิตแรงงานทุกจังหวัด	รง.(สป.)	

กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
5.5.1	โครงการสื่อสารเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน (การจัดรายการโทรทัศน์ สถานีแรงงานอยู่ภายใต้โครงการนี้ด้วย)	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.5.2	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างการเข้าถึงบริการด้านแรงงาน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.5.3	โครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ “รัก” การทำงาน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหาด้านแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
5.6.1	โครงการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปี 2557 - 2561	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.6.2	โครงการพัฒนาดัชนีภาวะแรงงาน 1) โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาข้อมูลดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน 2) การจัดทำรายงานเครื่องชี้วัดภาวะแรงงาน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.6.3	โครงการจัดทำและพัฒนาแบบจำลองเศรษฐกิจการแรงงาน/ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.6.4	โครงการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำสถานการณ์แรงงานรายจังหวัด	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
5.6.5	โครงการพัฒนามาตรฐานข้อมูลกลางด้านแรงงาน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.6.6	โครงการศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.6.7	โครงการพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานสูงอายุ	รง.(ทุกกรม)	
5.6.8	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศกระทรวงแรงงาน	รง.(ทุกกรม)	
5.6.9	โครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลกำลังแรงงานระดับประเทศและระดับจังหวัด	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.6.10	กิจกรรมการวางแผนและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกระทรวงแรงงาน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.6.11	โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)

กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
5.7.1	โครงการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Services , e-Job ,รับเรื่องร้องทุกข์ ฯลฯ)	รง.(ทุกกรม)	ทก.(สป.)
5.7.2	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบริการสายด่วนของกระทรวงแรงงาน	รง.(ทุกกรม)	
5.7.3	โครงการหน่วยบริการแรงงานให้บริการในพื้นที่ระดับ อบต./ท้องถิ่น	รง.(ทุกกรม)	
5.7.4	โครงการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.7.5	โครงการเสริมสร้างศักยภาพการให้บริการ	รง.(ทุกกรม)	

บัญชีอักษรย่อหน่วยงาน

ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
1. กระทรวงแรงงาน	รง.
- กรมการจัดหางาน	กกจ.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กพร.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กสร.
- สำนักงานประกันสังคม	สปส.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สป.
2. กระทรวงการคลัง	กค.
3. กระทรวงการต่างประเทศ	กต.
4. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	พม.
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	พส.
5. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กษ.
6. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ทก.
7. กระทรวงพาณิชย์	พณ.
- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ	จร.
8. กระทรวงมหาดไทย	มท.
9. กระทรวงศึกษาธิการ	ศธ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สกอ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สอศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	สกศ.
- สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	สช.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	กศน.
10. กระทรวงสาธารณสุข	สธ.
11. กระทรวงอุตสาหกรรม	อก.
- สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	สมอ.
12. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	BOI
13. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	ตม.
14. ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้	ศอ.บต.
15. องค์การบริหารส่วนตำบล	อบต.
16. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อปท.
17. สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	สมช.

คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๑๒๒ /๒๕๕๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

ด้วยแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๔) ซึ่งใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของกรม/สำนักงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีกำหนดจะสิ้นสุดในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อให้การดำเนินงานด้านแรงงานมีทิศทางในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง กระทรวงแรงงานจึงกำหนดจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงานต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ปลัดกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ประกอบด้วย

๑.	ปลัดกระทรวงแรงงาน	ประธานกรรมการ
๒.	รองปลัดกระทรวงแรงงานที่กำกับดูแลสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	รองประธานกรรมการ
๓.	หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๔.	ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน	กรรมการ
๕.	อธิบดีกรมการจัดหางาน	กรรมการ
๖.	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
๗.	อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กรรมการ
๘.	เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม	กรรมการ
๙.	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๑๐.	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ

/๑๑. ผู้อำนวย...

๑๑. ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๑๕. ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและเลขานุการ
๑๗. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และแผน กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. กำหนดกรอบแนวทางทางการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ สถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

๒. วิเคราะห์ ทบทวนและสังเคราะห์สภาพการณ์ด้านแรงงานปัจจุบัน แนวโน้มในอนาคต รวมถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่กระทบกับด้านแรงงาน

๓. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขอรับการสนับสนุนข้อมูลที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

/๔. ทบทวน...

๔. ทบทวนและพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

๕. กำกับดูแล ให้ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อให้การจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) บรรลุผลสำเร็จ

๖. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการฯ/คณะทำงานฯ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทฯ

๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

(นายสมชาย ชุ่มรัตน์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

คำสั่งกระทรวงแรงงาน
ที่ ๑๓ /๒๕๕๔
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

ตามที่กระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๑๒๒ / ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) นั้น

เนื่องจากการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อบูรณาการงานด้านแรงงานของหน่วยงานทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเป็นเอกภาพและใช้เป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ปลัดกระทรวงแรงงานจึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

๑. ยกเลิกคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๑๒๒ / ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ประกอบด้วย

(๑)	ปลัดกระทรวงแรงงาน	ประธานกรรมการ
(๒)	รองปลัดกระทรวงแรงงานที่กำกับดูแล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	รองประธานกรรมการ
(๓)	หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๔)	ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน	กรรมการ
(๕)	อธิบดีกรมการจัดหางาน	กรรมการ
(๖)	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
(๗)	อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กรรมการ
(๘)	เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม	กรรมการ
(๙)	นายวีรศักดิ์ ศุภประเสริฐ ผู้เชี่ยวชาญด้านการชี้นำและเตือนภัยภาคอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	กรรมการ
(๑๐)	ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรรมการ
(๑๑)	ผู้แทนกระทรวงพาณิชย์	กรรมการ
(๑๒)	ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ	กรรมการ
(๑๓)	ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย	กรรมการ

(๑๔)	ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข	กรรมการ
(๑๕)	ผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรรมการ
(๑๖)	ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	กรรมการ
(๑๗)	ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง	กรรมการ
(๑๘)	ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๑๙)	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๐)	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๑)	ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๒)	ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๓)	ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๔)	ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงานและงบประมาณ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๕)	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๖)	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและ เลขานุการ
(๒๗)	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
(๒๘)	หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และแผน กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
(๒๙)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

๒. พิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ และตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ สถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

๓. พิจารณาเนื้อหารายละเอียดร่างแผนแม่บทด้านแรงงานฯ

๔. กำกับดูแล ให้ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อให้การจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) บรรลุผลสำเร็จ

๕. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการฯ/คณะทำงานฯ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทฯ

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

คำสั่งกระทรวงแรงงาน
ที่ ๑๐๑ /๒๕๕๔
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) เพิ่มเติม

ตามคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๑๓/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) นั้น

เนื่องจากการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อบูรณาการงานด้านแรงงานของหน่วยงานทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเป็นเอกภาพและใช้เป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ปลัดกระทรวงแรงงานจึงมีคำสั่งแต่งตั้งผู้แทนของส่วนราชการเป็นกรรมการในคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) เพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

๑.	ผู้แทนกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	กรรมการ
๒.	ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	กรรมการ
๓.	ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)	กรรมการ
๔.	ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายสุนันท์ โพธิ์ทอง)
รองปลัดกระทรวงแรงงาน รักษาราชการแทน
ปลัดกระทรวงแรงงาน

คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)
ที่ ๑ /๒๕๕๔
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานอย่างเป็นเอกภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้แรงงาน ผู้ประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ ของคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๑๓ /๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔ คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ประกอบด้วย

๑. นายสฤษดิเดช ขำปัญญา ประธานคณะทำงาน
ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒. นายยุทธนา สุระสมบัติพัฒนา คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงานและงบประมาณ
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓. นางวรรณี ศรีอุทัย คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔. นางสาวอัญชลี สินธุพันธ์ คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน

๕. นางธิดา ไวเวหา คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. นางนิตยา ปราบณรงค์ คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๗. นางสาวเยาวรัตน์ พุฒิมานรดีกุล คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม

๘. นางนภสร ทุ่งสุกใส คณะทำงาน
รักษาการนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๙.	นางอมรรัตน์ กลับคล้าย นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน	คณะทำงาน
๑๐.	นายวิรัช คันศร นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	คณะทำงาน
๑๑.	หัวหน้างานนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	คณะทำงาน
๑๒.	นายศิลา แก้วตะพันธ์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม	คณะทำงาน
๑๓.	นางสาวธีรานาฏ ปิยวินท์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน
๑๔.	นางสาววิไลวรรณ เทียงดาห์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน
๑๕.	นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน
๑๖.	นายพิชัย พุทธิสรณ์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน
๑๗.	นางสาวอัจฉรา งามสมจิตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กลุ่มแผนงานและงบประมาณ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน
๑๘.	นางสาวหทัยชนก พูลศิริ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กลุ่มแผนงานและงบประมาณ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงาน

๑๙.	นางสาวนพพรรัตน์ จรจรัญ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน	คณะทำงาน
๒๐.	นางขจี รอดบุญฤทธิ์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	คณะทำงาน
๒๑.	นางสมร จันทจิตร์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มงานนโยบายและแผน กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม	คณะทำงาน
๒๒.	นางอุดมลักษณ์ สอนสารี ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงานและเลขานุการ
๒๓.	นางสาวมาลี จันทร์วัฒรังกูล รักษาการนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๔.	นางอัศรีย์ หาญณรงค์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

๒. สนับสนุนข้อมูลในการจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

๓. เสนอร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ต่อคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

พิมพ์ที่ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล๊อก 253,255,255/10-11 ถนนพะเนียง แขวงวัดโสมนัส
เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100 โทร. 0-2281-2055, 0-2281-5089, 0-2281-4874
โทรสาร 0-2281-0723 E-mail : bkb_1969@yahoo.com

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายสมเกียรติ	ฉายะศรีวงศ์	ปลัดกระทรวงแรงงาน
นายสุนันท์	โพธิ์ทอง	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นายจีรศักดิ์	สุคนธชาติ	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นายนคร	ศิลปอาชา	รองปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้จัดทำ

- คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)
- คณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)
- กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
  สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ขอขอบคุณผู้ร่วมจัดทำ

- คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)
- คณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)
- หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
  กระทรวง/หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน ที่สนับสนุนข้อมูล
- ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ผู้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ และประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทฯ
- วิทยากร และผู้เกี่ยวข้อง

สามารถค้นหารายละเอียดแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) ทั้งฉบับสมบูรณ์
และฉบับผู้บริหาร ได้ที่ www.mol.go.th → นักวิชาการ → ข้อมูลด้านแรงงาน

วิสัยทัศน์

**แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถ
ในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี**

พันธกิจ

1. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูง และสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก
2. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

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