



แผนกลยุทธ์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

พ.ศ. 2553 - 2555





**แผนกลยุทธ์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
พ.ศ. 2553-2555**

คำนำ

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจด้านดูแลความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน ในประเทศที่อยู่ในกำลังแรงงาน 38.31 ล้านคน ผู้มีงานทำ 37.57 ล้านคน ผู้ว่างงาน 0.59 แสนคน ผู้รอฤดูกาล 0.15 แสนคน ซึ่งเป็นแรงงานในระบบ และกำลังขยายไปสู่แรงงานนอกระบบกว่า 24 ล้านคนนอกจากนี้กระทรวงแรงงานยังมีการกิจในเรื่องการส่งเสริมประชาชนอีกไม่น้อยกว่า 4 ล้านคนให้มีความรู้ความสามารถ มีโอกาสได้งานทำมีรายได้เพิ่มขึ้นอีกด้วย โดยการฝึกอาชีพ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน การแนะแนวอาชีพให้แก่ผู้ว่างงาน นักเรียน นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา ในแต่ละปีประมาณ 1 ล้านคน ตลอดจนควบคุมการทำงานแรงงานต่างด้าวทั้งที่ถูกและไม่ถูกกฎหมายอีกไม่น้อยกว่า 1 ล้านคน ดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศอีก 11 ประเทศ ไม่น้อยกว่า 1 ล้านคน ภายใต้วิสัยทัศน์ “แรงงานมีผลิตภาพสูง มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

สำนักงานปลัดกระทรวงซึ่งเป็นหน่วยงานระดับนโยบายที่จะต้องขับเคลื่อน การปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้ จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2553-2555 เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานในสังกัดทั้งในส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาครับทราบและทำความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตลอดจนบทบาทหน้าที่ที่จะต้องผลักดันงานและติดตามความก้าวหน้ารวมทั้งความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระยะ 3 ปีข้างหน้า และนำไปสู่การปฏิบัติและการจัดทำค่าของงบประมาณประจำปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี แม้ว่าในปีที่ผ่านมาจะดำเนินการประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งแล้ว หากแต่ว่าสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ยังคงต้องการความร่วมมือร่วมใจของทุกหน่วยงานทุกฝ่าย ทุกคนร่วมกันปฏิบัติภารกิจตามตัวชี้วัดให้ประสบความสำเร็จ และผลิตผลงานที่มีคุณภาพ เพื่อจะได้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้ และเป็นหลักที่เข้มแข็ง เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานระดับนโยบาย รวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้รับบริการได้ต่อไป

สุดท้ายนี้ ในนามของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานขอขอบคุณทุกหน่วยงานที่ได้มาร่วมกันสร้างแผนกลยุทธ์นี้เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ไปถึงจุดหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด



(นายสมชาย ชุ่มรัตน์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ 1 บทนำ

- ✧ หลักการและเหตุผล 1
- ✧ วัตถุประสงค์ 1
- ✧ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์ 1

ส่วนที่ 2 กรอบแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2553-2555

- ✧ วิสัยทัศน์ 2
- ✧ พันธกิจ 2
- ✧ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม เจ้าภาพหลัก 3
- ✧ แผนที่ยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2553 11
- ✧ ความเชื่อมโยงเป้าหมายเชิงนโยบายรัฐบาลกับเป้าหมายการให้บริการ กระทรวงแรงงาน และกรอบยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2553-2555 12

ส่วนที่ 3 นโยบาย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง สถานภาพ และศักยภาพของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน

- ✧ นโยบายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 13
- ✧ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน 18
- ✧ การวิเคราะห์ศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 27
- ✧ ความคาดหวังผู้มีส่วนได้เสียต่อกระบวนการวางแผนกลยุทธ์สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน 29
- ✧ บทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 30
- ✧ สถานการณ์ด้านแรงงาน 37
- ✧ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 43

ส่วนที่ 4 การแปลงแผนสู่การปฏิบัติ

45

ส่วนที่ 5 การติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์

46

ภาคผนวก

- ✧ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน (SWOT Analysis) 53
- ✧ ความเชื่อมโยงเป้าหมายการให้บริการของกระทรวงแรงงานกับ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและ SWOT Analysis 54
- ✧ ผังกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 55
- ✧ ตารางแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2553 - 2555 56
- ✧ บัญชีอักษรย่อหน่วยงาน 72
- ✧ รายชื่อคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 74

1. หลักการและเหตุผล

ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตราที่ 9 ,10 และ 12 กำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์และจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2546-2550 ดังนั้น สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ จึงได้ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2553-2555 ที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552-2555 ของกระทรวงแรงงาน และตอบสนอง ต่อนโยบายรัฐบาลตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2552-2554 ภายใต้รัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เพื่อเป็นกรอบแนวทางของหน่วยงานและแปลงไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ.2552-2555 ของกระทรวงแรงงานและตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2552-2554

3. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์

แผนกลยุทธ์เป็นแผนที่กำหนดทิศทางในระยะยาว ซึ่งผู้จัดทำแผนมองไปในอนาคต โดยการวิเคราะห์ถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่จะเกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมขององค์กร การจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ดีมีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วยปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ทุกขั้นตอน การใช้เทคนิคกระบวนการที่เหมาะสม และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อการบรรลุผลสูงสุด คือ การพัฒนาและส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ส่วนที่ 2

กรอบแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2553-2555

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจากปัจจัยภายในและภายนอก โอกาส อุปสรรค รวมทั้งการนำความคาดหวังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการวางแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบกับการพิจารณานโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงาน มากำหนดกรอบแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2553-2555 ได้ดังนี้

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนา ขยับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และบูรณาการภารกิจด้านแรงงานสู่ความเป็นเลิศ

พันธกิจ

1. พัฒนายุทธศาสตร์และจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายแบบบูรณาการ
2. พัฒนายุทธศาสตร์การให้บริการแก่แรงงานทั้งในและต่างประเทศ
3. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเตือนภัยด้านแรงงาน
4. ส่งเสริมการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการบริหารจัดการด้านแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1
พัฒนาและส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงรุก

เป้าหมายการให้บริการ
หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์
1. ระบบข้อมูลวิเคราะห์ด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพในการจัดทำยุทธศาสตร์เชิงรุก 2. สามารถกำกับควบคุมและประเมินผลการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
	ปี 53	ปี 54	ปี 55	ปี 53-55
1. จำนวนยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอและระบบการบริหารจัดการแรงงาน	23	29	32	84
2. มีกลไกการถ่ายทอด การกำกับ ควบคุมและประเมินผลยุทธศาสตร์ร่วมกัน (เรื่อง/ช่องทาง)	-	77/4	75/8	152/8
3. ร้อยละความสำเร็จของกลยุทธ์ (โครงการ) ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงรุกที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้ปฏิบัติ	80	80	80	80

กลยุทธ์
1. พัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงานและจัดทำข้อเสนอนโยบายเชิงรุก 2. การสื่อสารนโยบาย/ภารกิจเชิงรุก 3. สร้างกลไกในการบูรณาการภารกิจร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

โครงการ / กิจกรรม
1. โครงการศึกษา วิจัยระบบเตือนภัยด้านแรงงาน 2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพระบบเตือนภัยด้านแรงงาน 3. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด 4. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องการเตรียมความพร้อมในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 สป. 5. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในส่วนภูมิภาค

โครงการ / กิจกรรม (ต่อ)

6. โครงการพัฒนาการจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบ
7. โครงการศึกษาเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท
8. โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานเพื่อรองรับการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด
9. โครงการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานและแผนยุทธศาสตร์ สป. (พ.ศ.2555 - 2559)
10. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ ปี 2554 - 2559
11. กิจกรรมสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน
12. กิจกรรมผลิตและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้าน แผน ยุทธศาสตร์ และระบบการบริหารแรงงาน
13. โครงการประชาสัมพันธ์การช่วยเหลือประชาชนภาคแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ
14. โครงการผลิตและเผยแพร่รายการโทรทัศน์สถานีแรงงาน (54)
15. โครงการแคมเปญการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กรเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน
16. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพมาตรฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงานตามกรอบแนวทางมาตรฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลแห่งชาติ
17. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำภาพพิมพ์เขียวของระบบสารสนเทศเพื่อบูรณาการฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน

เจ้าภาพหลัก

1. สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน
 - กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน
 - กลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค
 - ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน
2. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
 - กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์
 - กลุ่มแผนงานและงบประมาณ
3. สำนักบริหารกลาง
 - กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
4. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์
5. สำนักงานแรงงานจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2
เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมายการให้บริการ
ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชนมีทางเลือกในการมีงานทำและการประกอบอาชีพ

เป้าประสงค์
- มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย รวดเร็ว และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ - มีระบบการให้บริการด้านแรงงานที่รวดเร็ว

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
	ปี 53	ปี 54	ปี 55	ปี 53-55
1. ประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการมีทางเลือกในการประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ	60	60	60	60
2. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนจากการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศ	80	85	85	85
3. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน	80	85	85	85

กลยุทธ์
- ปรับปรุงกระบวนการให้บริการด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการให้บริการด้านแรงงานและลดขั้นตอนในการทำงาน

โครงการ / กิจกรรม
- โครงการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน - โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ - โครงการบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน - โครงการบูรณาการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลกระทรวงแรงงาน

เจ้าภาพหลัก

1. สำนักตรวจและประเมินผล
 - กลุ่มงานบูรณาการจัดความยากจน
 - ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน
2. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
 - กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์
3. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
4. สำนักงานแรงงานจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3
พัฒนาสมรรถนะในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กร

เป้าหมายการให้บริการ
หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์
1. บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง 2. องค์กรมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสูง

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
	ปี 53	ปี 54	ปี 55	ปี 53-55
ความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ	80	80	80	80

กลยุทธ์
1. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร 2. ปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 3. พัฒนาระบบประเมินผลการดำเนินงานด้านแรงงาน 4. พัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน

โครงการ / กิจกรรม
1. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 2. การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม สป. 3. การปรับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ 4. โครงการปรับปรุงระบบติดตามและประเมินผล 5. โครงการติดตาม วิเคราะห์รายงานและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด 6. การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

เจ้าภาพหลัก

1. สำนักบริหารกลาง
 - กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร
2. สำนักตรวจและประเมินผล
 - กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
3. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

ขยายเครือข่ายการบริหารจัดการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าหมายการให้บริการ
4.1 ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชนมีทางเลือกในการมีงานทำและการประกอบอาชีพ
4.2 แรงงานไทยในต่างประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

เป้าประสงค์
เครือข่ายการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั้งในและต่างประเทศ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
	ปี 53	ปี 54	ปี 55	ปี 53-55
1. หมู่บ้านที่มีเครือข่ายอาสาสมัครไม่น้อยกว่าร้อยละ	25	30	35	35
2. ร้อยละของอาสาสมัครแรงงานทั้งในและต่างประเทศที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น	1	1.25	1.5	1.5
3. แรงงานไทยที่ร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ไม่เกินร้อยละ	3	3	3	3
4. จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่า	450,000 คน	550,000 คน	650,000 คน	1,650,000 คน
5. นายจ้างมีความต้องการจ้างแรงงานไทยที่เป็นแรงงานฝีมือไม่ต่ำกว่าร้อยละ	-	10	10	10

กลยุทธ์
1. สร้างและขยายเครือข่ายการบริหารจัดการด้านแรงงานสู่ส่วนกลาง ภูมิภาคและท้องถิ่น
2. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบฐานข้อมูล
3. ขยายเครือข่ายและประสานความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

โครงการ / กิจกรรม

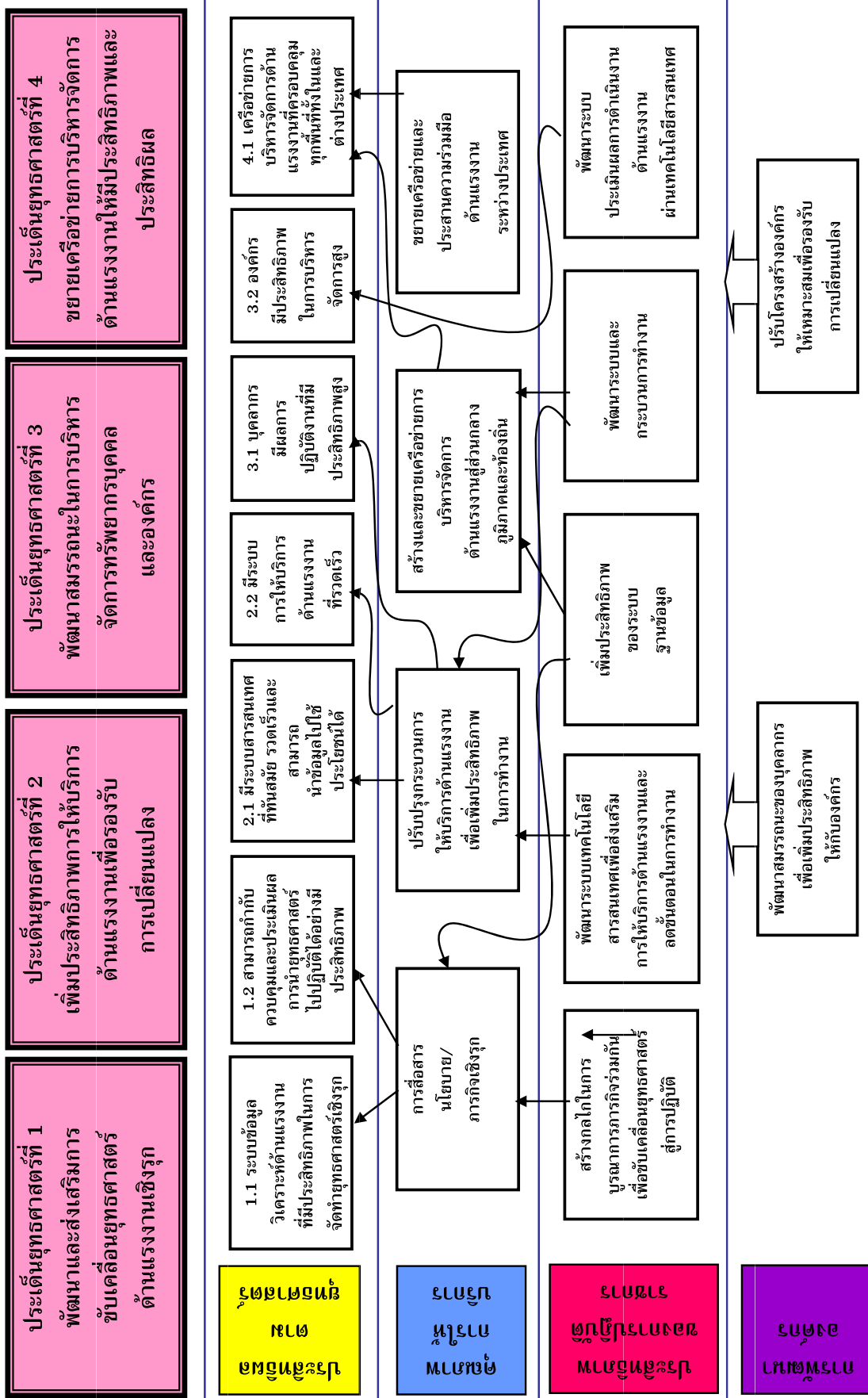
1. โครงการเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน(ปี 2553 จังหวัดเป้าหมายศักยภาพ 13 จังหวัด จำนวนศูนย์แรงงานประจำพื้นที่ที่กำหนดให้จัดตั้ง คือ จังหวัดละ 5 แห่ง รวมทั้งสิ้น 65 แห่ง)
2. โครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอและระดับตำบล
3. โครงการจ้างบัณฑิตอาสาสมัครในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
4. โครงการประชุมระดับภูมิภาคเอเชีย
5. โครงการประชุมคณะกรรมการแรงงานไทย - นิวซีแลนด์ ครั้งที่ 4
6. กิจกรรมการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานไทยในต่างประเทศ
7. โครงการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ
8. โครงการความร่วมมือภายใต้ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว
9. โครงการจ้างทนายความเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ

เจ้าภาพหลัก

1. สำนักตรวจและประเมินผล
 - กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค
3. สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
 - กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
 - กลุ่มวิเทศสัมพันธ์
 - กลุ่มงานเจรจาเขตการค้าเสรี
4. สำนักงานแรงงานจังหวัด
5. สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

แผนที่ยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปี 2553-2555

วิสัยทัศน์ : มุ่งพัฒนา ขบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านแรงงานสู่ความเป็นเลิศ



ความเชื่อมโยงเป้าหมายเชิงนโยบายรัฐบาลกับเป้าหมายการให้บริการกระทรวงแรงงานและกรอบยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2553-2555

เป้าหมายเชิงนโยบายรัฐบาล	เป้าหมายการให้บริการกระทรวงแรงงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัดสำนักงานปลัดกระทรวง	กลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวง	ผลผลิต/โครงการสำนักงานปลัดกระทรวง	กิจกรรมหลักสำนักงานปลัดกระทรวง	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3.2.7 ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุและคนพิการ โดยกำหนดให้มีรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมตามความสามารถของผู้สูงอายุ และคนพิการ		1. พัฒนาและส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงรุก	เป้าประสงค์ 1. ระบบข้อมูลวิเคราะห์ด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพในการจัดทำยุทธศาสตร์เชิงรุก 2. สามารถกำกับควบคุมและประเมินผลการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด 1. จำนวนยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน 2. มีกลไกการถ่ายทอด การกำกับควบคุมและประเมินผลยุทธศาสตร์ร่วมกัน (เรื่องช่องทาง) 3. ร้อยละความสำเร็จของกลยุทธ์ (โครงการ) ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงรุกที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้ปฏิบัติ	1. พัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงานและจัดทำข้อเสนอนโยบายเชิงรุก 2. การสื่อสารนโยบาย/ภารกิจเชิงรุก 3. สร้างกลไกในการบูรณาการภารกิจร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ	ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน	1. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน 2. พัฒนายุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอด้านแรงงาน 3. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน 4. พัฒนาระบบบริหาร	วร./ศร./ผจ./ศก./พช./ผป./พร./สรจ.
3.2.3 พัฒนาและฝึกอบรมแรงงานทุกระดับให้มีความรู้ และทักษะฝีมือที่มีมาตรฐาน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	ประชาชนทุกกลุ่ม/ช่วงวัยทางเลือกในการประกอบอาชีพ มีงานทำ มีทักษะฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ	2. เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 3. พัฒนาสมรรถนะในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กร	เป้าประสงค์ 1. มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย รวดเร็ว และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ 2. มีระบบการให้บริการด้านแรงงานที่รวดเร็ว ตัวชี้วัด 1. ประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการมีทางเลือกในการประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนจากการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศ 3. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน เป้าประสงค์ 1. บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง 2. องค์กรมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสูง ตัวชี้วัด ความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ	1. ปรับปรุงกระบวนการให้บริการด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการให้บริการด้านแรงงานและลดขั้นตอนในการทำงาน 3. ประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการมีทางเลือกในการประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน 1. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร 2. ปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 3. พัฒนาระบบประเมินผลการดำเนินงานด้านแรงงาน 4. พัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน	การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ชุมชน	1. พัฒนาเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน 2. บริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน 3. จัดงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ 4. จัดบัณฑิตอาสาสมัคร	ศบช./พช./บจ./บค./สรจ.
7.4 กระชับความร่วมมือและความเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับประเทศที่มีบทบาทสำคัญของโลกและประเทศคู่ค้าของไทยในภูมิภาคต่าง ๆ 7.9. กู้ยืมและส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทย แรงงานไทย และภาคธุรกิจเอกชนไทยในต่างประเทศ และสนับสนุนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนไทยในต่างประเทศ		4. ขยายเครือข่ายการบริหารจัดการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	เป้าประสงค์ เครือข่ายการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั้งในและต่างประเทศ ตัวชี้วัด 1. หน่วยงานที่มีเครือข่ายอาสาสมัคร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 2. ร้อยละของอาสาสมัครแรงงานทั้งในและต่างประเทศที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น 3. แรงงานไทยที่ร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ไม่เกินร้อยละ 4. จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่า 5. นายจ้างมีความต้องการจ้างแรงงานไทยที่เป็นแรงงานฝีมือไม่ต่ำกว่าร้อยละ	1. สร้างและขยายเครือข่ายการบริหารจัดการด้านแรงงานสู่ส่วนกลาง ภูมิภาคและท้องถิ่น 2. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบฐานข้อมูล 3. ขยายเครือข่าย และประสานความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ 1. สร้างและขยายเครือข่ายการบริหารจัดการด้านแรงงานสู่ส่วนกลาง ภูมิภาคและท้องถิ่น 2. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบฐานข้อมูล 3. ขยายเครือข่าย และประสานความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ชุมชน ส่งเสริมการขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ	1. พัฒนาเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน 2. บริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน 3. จัดงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ 4. จัดบัณฑิตอาสาสมัคร 1. กู้ยืมและส่งเสริมสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ 2. ส่งเสริมการขยายและรักษาตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ 3. ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน	ศก./วท./จส./สปร./สนร./สรจ./4จังหวัดชายแดนภาคใต้

นโยบาย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง สถานภาพ และศักยภาพของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน

1. นโยบายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

❖ นโยบายรัฐบาล (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน

1. นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก

1.1 การสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นเศรษฐกิจในภาพรวมเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ภาคประชาชนและเอกชนในการลงทุนและการบริโภค

1.1.2 จัดให้มีสำนักงานบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นองค์กรถาวร เพื่อทำหน้าที่แก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้โดยยึดมั่นหลักการสร้างความสมานฉันท์และแนวทาง “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ใช้กระบวนการยุติธรรมกับผู้กระทำผิดอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม กำหนดจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นเขตพัฒนาพิเศษที่มีการสนับสนุนแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำ สิทธิพิเศษด้านภาษี และอุตสาหกรรมฮาลาล รวมทั้งสนับสนุนให้เป็นเขตพัฒนาพิเศษที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรม

1.2 การรักษาและเพิ่มรายได้ของประชาชน

1.2.1 ร่วมมือกับภาคเอกชนในการดำเนินมาตรการชะลอการเลิกจ้างและป้องกันการขยายตัวของการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดย่อม โดยใช้มาตรการจูงใจเพื่อลดภาระของภาคเอกชนในการชะลอการเลิกจ้างงาน

1.2.2 ดำเนินมาตรการเร่งด่วนเฉพาะหน้าเพื่อรองรับปัญหาแรงงานว่างงานจากภาคอุตสาหกรรมและนักศึกษาจบใหม่ โดยจัดโครงการฝึกอบรมแรงงานที่ว่างงานประมาณ 500,000 คน ในระยะเวลา 1 ปี ตามกลุ่มความถนัดและศักยภาพและรองรับแรงงานกลับสู่ภูมิภาคเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่วิสาหกิจและธุรกิจชุมชน

1.2.3 เร่งรัดดำเนินการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ถูกเลิกจ้างและผู้ว่างงานอันเนื่องมาจากวิกฤตเศรษฐกิจ โดยการดูแลให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้ตามกฎหมายโดยเร็ว การหางานใหม่ การส่งเสริมอาชีพอิสระ การสร้างงาน และการเพิ่มพูนทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนอาชีพ รวมทั้งการจัดสวัสดิการที่จำเป็น เช่น การเพิ่มวงเงินให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง และการดำเนินโครงการสานฝันแรงงานคืนถิ่น ซึ่งรวมถึงการสร้างงานและจัดที่พักิน ตลอดจนการเข้าถึงแหล่งทุนสำหรับแรงงานนอกภาคเกษตรที่ถูกเลิกจ้างให้คืนสู่ภาคเกษตร

2. นโยบายความมั่นคงของรัฐ

2.4 แก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบไม่ให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคง โดยการปรับปรุงระบบการเข้าเมือง การจัดระเบียบชายแดน และการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว รวมทั้งการแก้ไขปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคลที่ชัดเจนบนความสมดุลระหว่างการดูแลสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลกับการรักษาความมั่นคงของชาติ

3. นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

3.2 นโยบายแรงงาน

3.2.1 ดำเนินการให้แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยเฉพาะในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพการทำงาน โดยการส่งเสริมให้สถานประกอบการผ่านการทดสอบและรับรองตามมาตรฐานระบบการจัดการปฏิบัติต่อแรงงานด้านสิทธิและคุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากล

3.2.2 ปฏิรูประบบประกันสังคมให้มีความเข้มแข็งมั่นคง ให้มีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระ โปร่งใส และขยายความคุ้มครองถึงบุตรและคู่สมรสของผู้ประกันตนในเรื่องการเจ็บป่วย รวมทั้งเพิ่มสิทธิประโยชน์อื่นๆ เพิ่มเติมให้แก่ผู้ประกันตน

3.2.3 พัฒนาและฝึกอบรมแรงงานทุกระดับให้มีความรู้และทักษะฝีมือที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยการเพิ่มขีดความสามารถของสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่ทั่วประเทศให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยการระดมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในลักษณะโรงเรียนในโรงงาน และการบูรณาการกับสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.2.4 ส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการสนับสนุนด้านสินเชื่อการไปทำงานในต่างประเทศ การฝึกอบรมทักษะฝีมือและทักษะการใช้ภาษา การสร้างหลักประกัน การคุ้มครองดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ และการติดตามดูแลมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบระหว่างการทำงานในต่างประเทศ

3.2.5 สนับสนุนสวัสดิการด้านแรงงาน โดยจัดตั้งสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน จัดให้มีสถานดูแลเด็กก่อนในสถานประกอบการ และเพิ่มศักยภาพกองทุนเงินทดแทนในการดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน รวมทั้งจัดระบบดูแลด้านสวัสดิการแรงงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบ และส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ในระบบไตรภาคี เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และภาครัฐ

3.2.6 จัดระบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต ไม่กระทบต่อการจ้างแรงงานไทย และความมั่นคงของประเทศ โดยการจัดจำแนกประเภทงานที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำ และการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว การขจัดปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และการจัดทำทะเบียนแรงงานต่างด้าวและระบบการตรวจสอบที่สะดวกต่อการควบคุม

3.2.7 ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุและคนพิการ โดยการกำหนดให้มีรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมตามความสามารถของผู้สูงอายุและคนพิการ อาทิ การทำงานแบบบางเวลา การทำงานชั่วคราว การทำงานแบบสัญญาระยะสั้น รวมทั้งการขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

4. นโยบายเศรษฐกิจ

4.2 นโยบายปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ

4.2.2 ภาคอุตสาหกรรม

4.2.2.1 สร้างความแข็งแกร่งและความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกให้กับอุตสาหกรรมไทยด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มมูลค่าให้แก่สินค้า โดยร่วมมือกับภาคเอกชน สถาบันวิจัย และสถาบันการศึกษาในการพัฒนาความสามารถของผู้ประกอบการ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพเครื่องจักร พัฒนาการออกแบบสินค้าและผลิตภัณฑ์ ลดต้นทุนโลจิสติกส์ และเพิ่มความร่วมมือในภูมิภาคในการผลิตสินค้าเชิงลึกโซ่ผ่านการค้าระหว่างประเทศ

4.2.2.7 ส่งเสริมให้อุตสาหกรรมมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งในด้านคุณภาพและมาตรฐานสินค้าและบริการ และมาตรฐานความปลอดภัยในสถานประกอบการและสิ่งแวดล้อม

7. นโยบายการต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

7.2 ส่งเสริมความร่วมมือเพื่อสร้างความแข็งแกร่งของอาเซียนในวาระที่ไทยดำรงตำแหน่งประธานอาเซียน และบรรลุการจัดตั้งประชาคมอาเซียนตามกฎบัตรอาเซียน โดยให้อาเซียนเป็นองค์กรที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกร่วมกันเคารพสิทธิมนุษยชน และผลักดันให้อาเซียนมีบทบาทนำที่สร้างสรรค์ในเวทีระหว่างประเทศ รวมทั้งขยายความร่วมมือกับประเทศในเอเชียอื่น ๆ ภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในภูมิภาคเอเชีย และระหว่างเอเชียกับภูมิภาคอื่น

7.4 กระชับความร่วมมือและความเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับประเทศที่มีบทบาทสำคัญของโลกและประเทศคู่ค้าของไทยในภูมิภาคต่างๆ เพื่อรักษาและขยายความร่วมมือทางการเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจ การค้า การเงิน การลงทุน และการท่องเที่ยว รวมทั้งแสวงหาตลาดใหม่ เพื่อพัฒนาความร่วมมือด้านทรัพยากร วัตถุดิบ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่

7.6 สนับสนุนการเข้าร่วมในข้อตกลงระหว่างประเทศทั้งทวีภาคีและพหุภาคีที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศเร่งรัดการให้สัตยาบันในข้อตกลงที่ได้ลงนามไว้แล้วและปรับปรุงแก้ไขข้อตกลงที่ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อประชาชนและสังคม

7.9 ค้ำจุนและส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทย แรงงานไทย และภาคธุรกิจเอกชนไทยในต่างประเทศ และสนับสนุนการสร้าง ความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนไทยในต่างประเทศ

❖ นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง)

1. นโยบาย 3 ลด 3 เพิ่ม เพื่อมุ่งแก้ไขและบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างการว่างงานอันเนื่องมาจากวิกฤตเศรษฐกิจที่สืบเนื่องมาจากผลของภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ.2551 เป็นต้นมา และยังคงส่งผลกระทบต่อประเทศไทยจนถึงปัจจุบันเนื่องจากปัญหาการเลิกจ้างการว่างงานยังคงเป็นปัญหาสำคัญที่กระทรวงแรงงานจะต้องหาทางแก้ไข โดยกระทรวงแรงงานยังคงใช้นโยบาย 3 ลด 3 เพิ่ม เป็นแนวทางสำคัญในการดำเนินการดังนี้

- นโยบาย 3 ลด ประกอบด้วย

1) ลดการเลิกจ้าง โดยการดำเนินการให้สถานประกอบการไม่เลิกจ้างลูกจ้างหรือถ้าจะเลิกจ้างก็ต้องให้มีการชะลอการเลิกจ้างออกไปให้นานที่สุดด้วยการเสริมสภาพคล่องให้สถานประกอบการ การส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการฝึกทักษะฝีมือให้กับพนักงานระหว่างมีงานและคำสั่งซื้อลดน้อยลง เพื่อให้เมื่อสภาพเศรษฐกิจเริ่มดีขึ้น สถานประกอบการได้รับคำสั่งซื้อเพิ่มมากขึ้น พนักงานที่ได้มีการพัฒนาฝีมือก็จะสามารถเป็นกำลังสำคัญในการผลิตและสร้างงานให้กับสถานประกอบการ

2) ลดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ด้วยการให้ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงานมีงานทำในพื้นที่ที่ไม่ต้องอพยพเคลื่อนย้ายไปทำงานในเมืองใหญ่ หรือประสานให้มีการปล่อยสินเชื่อกับผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงานที่กลับภูมิลำเนา และประสงค์จะประกอบอาชีพในพื้นที่ที่มีเงินทุนไปดำเนินการได้

3) ลดค่าครองชีพลูกจ้าง กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญในการลดค่าครองชีพลูกจ้าง การส่งเสริมให้นายจ้าง / เจ้าของสถานประกอบการให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น การจัดที่พักอาศัย อาหาร รถรับส่ง ชุดทำงาน เป็นต้น

- นโยบาย 3 เพิ่ม ประกอบด้วย

1) เพิ่มการจ้างงานและตำแหน่งงานว่าง โดยการเร่งประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อหาตำแหน่งงานว่างรองรับผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงาน และผู้จบการศึกษาใหม่ให้มีตำแหน่งงานว่างและให้มีการบรรจุงานมากที่สุด ด้วยการจับคู่พบแรงงาน การจัดหน่วยบริการจัดหางานเคลื่อนที่ เป็นต้น

2) เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ ด้วยการส่งเสริมให้มีการประกอบอาชีพอิสระ การประกอบอาชีพในธุรกิจแฟรนไชส์ เพื่อให้ผู้ที่ถูกเลิกจ้างผู้ว่างงาน ผู้จบการศึกษาใหม่ได้มีโอกาสเลือกอาชีพที่สนใจในการประกอบธุรกิจของตนเอง

3) เพิ่มทักษะฝีมือแรงงาน มุ่งพัฒนาทักษะฝีมือให้กับผู้ที่มีฝีมืออยู่แล้วให้ได้ มีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อประโยชน์ในการทำงานและการประกอบอาชีพ ได้แก่ ฝึกอาชีพในสาขาต่างๆ ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน เป็นต้น และเพื่อให้ได้แรงงานฝีมือตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน โดยให้มีการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้กระทรวงแรงงานมีข้อมูลที่ทันสมัย สามารถนำไปใช้ในการวางยุทธศาสตร์การทำงานได้ ดังนี้

- พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน เนื่องจากในปัจจุบันยังมีความหลากหลายและซ้ำซ้อน ไม่มีความเป็นเอกภาพ ปรับปรุงระบบข้อมูลกลางที่ถูกต้อง แม่นยำ เป็นฐานข้อมูลที่ทันสมัย เชื่อถือได้ และนำไปใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการของกระทรวงแรงงาน โดยให้สำนักเศรษฐกิจแรงงานเป็นผู้พัฒนาและดูแลเรื่องนี้

- การเชื่อมโยงเครือข่ายสารสนเทศระหว่างหน่วยงานในสังกัด โดยมีศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการจัดอุปกรณ์ในการประสานการเชื่อมโยงให้ทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

3. มุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ให้งานด้านการประชาสัมพันธ์ มีการบูรณาการในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน มีความเชื่อมโยงกันเป็นเอกภาพ เน้นการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นระบบ รวดเร็ว ชัดเจน และทันสมัย สามารถเป็นสื่อกลางระหว่างกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และให้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ในทุกช่องทางที่จะทำให้ผู้รับบริการได้ข่าวสารเข้าถึงข้อมูลข่าวสารรวดเร็ว ทันเวลา และเชื่อถือได้

4. ส่งเสริมและขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมและทั่วถึง โดยในระยะแรกจะจัดประชาสัมพันธ์กลุ่มอาชีพที่มีฐานข้อมูลเพียงพอในการดำเนินการ ได้แก่ กลุ่มผู้ทำงานบ้าน กลุ่มแท็กซี่ กลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นต้น โดยการดำเนินงานจะมีลักษณะดังนี้

- ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการเข้าสู่ระบบประกันสังคม
- ประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคม โดยเฉพาะประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับอย่างทั่วถึง

- ในกรณีมีนายจ้างที่ไม่เข้าสู่ระบบประกันสังคมจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างมีความรู้ความเข้าใจ และถือปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องค่าจ้างและการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าระบบประกันสังคมกับผลเสียที่ได้รับ ถ้ายังไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม

5. มุ่งขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย โดยดำเนินการในด้านต่างๆ ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ โดยพัฒนาทักษะฝีมือสาขาหรืองานที่นายจ้างต้องการ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับภาษาของประเทศที่จะไปทำงาน

- ส่งเสริมการจ้างงานของตลาดต่างประเทศในรูปแบบการดำเนินงานโดยรัฐต่อรัฐ
- ควบคุม กำกับ ดูแล บริษัทจัดหางาน เพื่อความเป็นธรรมของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ
- นอกจากนี้ ยังเน้นการขยายตลาดแรงงานโดยการเจรจาระหว่างรัฐต่อรัฐ การจัดส่งคนงานโดยรัฐต่อรัฐ เพื่อลดค่าหัวของแรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศ

6. เร่งรัด ผลักดันให้มีการจัดตั้ง Labour Bank โดยจัดทำฐานข้อมูลผู้หางานต่างประเทศและฐานข้อมูลองค์ความรู้ด้านแรงงานในต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพ

- ในด้านฐานข้อมูลผู้หางานในต่างประเทศ เป็นการรับจดทะเบียนผู้หางานโดยระบุความต้องการประเภทงาน และประเทศที่สนใจไปทำงาน ทักษะฝีมือ และความรู้ต้นทุนเป็นรายบุคคล
- รวบรวมข้อมูลตลาดแรงงานในต่างประเทศ ได้แก่ ข้อมูลความต้องการแรงงานในสาขาต่างๆ ตลอดจนระดับทักษะฝีมือที่เหมาะสมกับงาน/ โครงการลงทุนขนาดใหญ่ และทิศทางการลงทุนในอนาคต
- พัฒนาทักษะฝีมือของผู้หางานให้ตรงกับความต้องการแรงงานในสาขาที่ต้องการทำงาน
- เปิดโอกาสให้นายจ้างในต่างประเทศสามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อคัดเลือกคนงาน ตลอดจนการเจรจาชักชวน ประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างต่างประเทศสนใจจ้างแรงงานไทย

7. ผลักดันให้เกิดการบูรณาการในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่เป็นรูปธรรม โดยควบคุมส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ชีวิตที่ดี โดยดำเนินการดังนี้

- ควบคุม ติดตาม กำกับดูแลสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวให้ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน
- เร่งดำเนินการในเรื่องการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผันให้สามารถนำแรงงานต่างด้าวที่ได้พิสูจน์สัญชาติแล้วเข้าประเทศอย่างถูกกฎหมายทดแทนในงานที่ขาดแคลนแรงงานไทยไปทำงาน ได้แก่ งานประมง งานก่อสร้าง คนงานในบ้าน เป็นต้น
- เร่งดำเนินการให้มีการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศ

2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

❖ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มีหลักสำคัญในการดำเนินการ 4 แนวทาง คือ

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

โดยมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับแรงงานดังต่อไปนี้

หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย

ส่วนที่ 1 บททั่วไป

มาตรา 28 บุคคลย่อมอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือใช้สิทธิและเสรีภาพของตนได้เท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐธรรมนูญ หรือไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลย่อมสามารถใช้สิทธิทางศาลเพื่อบังคับให้รัฐต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติในหมวดนี้ได้โดยตรง หากการใช้สิทธิและเสรีภาพในเรื่องใดมีกฎหมายบัญญัติรายละเอียดแห่งการใช้สิทธิและเสรีภาพตามที่รัฐธรรมนูญนี้รับรองไว้แล้ว ให้การใช้สิทธิและเสรีภาพในเรื่องนั้นเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือจากรัฐในการใช้สิทธิตามความในหมวดนี้

ส่วนที่ 3 สิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคล

มาตรา 38 การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายอื่นให้กระทำมิได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบ หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก

ส่วนที่ 6 สิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

มาตรา 43 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐหรือเศรษฐกิจของประเทศ การคุ้มครองประชาชนในด้านสาธารณสุขโลก การรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ การคุ้มครองผู้บริโภค การผังเมือง การรักษาทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพของประชาชน หรือเพื่อป้องกันการผูกขาดหรือขัดความไม่เป็นธรรมในการแข่งขัน

มาตรา 44 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ส่วนที่ 9 สิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุขและสวัสดิการจากรัฐ

มาตรา 53 บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพมีสิทธิได้รับสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 55 บุคคลซึ่งไร้ที่อยู่อาศัยและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 58 บุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการทางปกครองอันมีผลหรืออาจมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน

ส่วนที่ 11 เสรีภาพในการชุมนุมและสมาคม

มาตรา 64 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งและวรรคสองจะกระทำมิได้ เว้นแต่อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนร่วมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

ส่วนที่ 6 แนวนโยบายด้านการต่างประเทศ

มาตรา 82 รัฐต้องส่งเสริมสัมพันธไมตรีและความร่วมมือกับนานาประเทศและพึงถือหลักในการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค ตลอดจนต้องปฏิบัติตามสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคีรวมทั้งตามพันธกรณีที่ได้กระทำกับนานาประเทศและองค์การระหว่างประเทศ

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 และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม

(4) จัดให้มีการออมเพื่อการดำรงชีพในยามชราแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

(5) กำกับให้การประกอบกิจการมีการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม ป้องกันการผูกขาดตัดตอนไม่ว่าโดยตรงและทางอ้อม และคุ้มครองผู้บริโภค

(6) ดำเนินการให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม กลุ่มครอง ส่งเสริมและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของประชาชนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น และภูมิปัญญาไทยเพื่อใช้ในการผลิตสินค้า บริการ และการประกอบอาชีพ

(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ กลุ่มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งกลุ่มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

(8)

(9) ส่งเสริม สนับสนุน และคุ้มครองระบบสหกรณ์ให้เป็นอิสระและการรวมกลุ่มการประกอบอาชีพ หรือวิชาชีพ ตลอดจนการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อดำเนินกิจการด้านเศรษฐกิจ

ส่วนที่ 10 แนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

มาตรา 87 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนดังต่อไปนี้

(1) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะ

(3)

(4) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้มแข็งในทางการเมือง และจัดให้มีกฎหมายจัดตั้งกองทุนพัฒนาการเมืองภาคพลเมืองเพื่อช่วยเหลือการดำเนินกิจกรรมสาธารณะของชุมชน รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มประชาชนที่รวมตัวกันในลักษณะเครือข่ายทุกรูปแบบที่จะสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอความต้องการของชุมชนในพื้นที่ (ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ฉบับลงประชามติ)

นอกจากการคุ้มครองโดยทั่วไปที่แรงงานจะได้รับตามสิทธิของพลเมืองไทยแล้ว ยังได้มีการเพิ่มอำนาจคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีหน้าที่ในการตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือการละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ย่อมหมายรวมไปถึงแรงงานไทยด้วย อย่างไรก็ตามยังครอบคลุมไปถึงการละเมิด การเพิกเฉย การกระทำหรือการละเลยการกระทำ การละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือที่ไม่เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคีอีกด้วยตามมาตรา 257 รวมทั้งให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีหน้าที่เป็นผู้เสียหายแทนแรงงานหรือบุคคลเพื่อฟ้องศาลได้ในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

กล่าวโดยสรุปคือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม การขยายสิทธิเสรีภาพของแรงงาน ซึ่งครอบคลุมถึงเด็กและเยาวชน สตรี แรงงานกลุ่มพิการ ผู้ยากไร้ ทุกพลภาพ และผู้อยู่ในสถานะยากลำบาก อย่างไรก็ตามก็ตีความหมายของกระทรวงแรงงานในปัจจุบันมีความครอบคลุมสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับนี้อยู่แล้ว เพียงแต่จำเป็นต้องเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างจริงจังก่อนที่จะมีการพิจารณาปรับปรุงกฎหมายที่มีอยู่เดิมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มากยิ่งขึ้น

❖ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ไทยให้สัตยาบัน

อนุสัญญาที่รัฐบาลไทยให้สัตยาบัน มีจำนวน 14 ฉบับ ได้แก่

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

เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2543 คณะรัฐมนตรีมีมติให้ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999) อนุสัญญาฉบับที่ 182 จึงเป็นสัญญาฉบับที่ 13 ที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน และได้จดทะเบียนการให้สัตยาบัน เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2544

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

โดยที่ ILO ถูกก่อตั้งขึ้นด้วยความเชื่อมั่นว่าความยุติธรรมทางสังคมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อสันติภาพที่เป็นสากลและถาวร

โดยที่ความเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งแต่ยังไม่เพียงพอที่จะให้หลักประกันแก่ความเสมอภาค ความก้าวหน้าทางสังคม และการขจัดความยากจน ซึ่งเป็นเรื่องที่ยืนยันถึง ความจำเป็นที่ ILO จะต้องส่งเสริม นโยบายทางสังคมที่แข็งแกร่ง ความยุติธรรม และสถาบันประชาธิปไตย

โดยที่ในขณะนี้มีความจำเป็นยิ่งกว่าในช่วงเวลาที่ผ่านมา ที่ ILO จะต้องระดมทรัพยากรทั้งหมดในการกำหนดมาตรฐานความร่วมมือทางวิชาการ และการวิจัยในทุกเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการเมือง การฝึกอบรมอาชีพ และสภาพการทำงาน เพื่อให้หลักประกันว่าในบริบทของการดำเนินยุทธศาสตร์ระดับโลกเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายทางเศรษฐกิจและสังคมจะส่งเสริมซึ่งกันและกันเพื่อให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืนบนฐาน ที่กว้างขวาง

โดยที่ ILO ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ปัญหาของบุคคลที่มีความจำเป็นทางสังคมเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนว่างงาน และคนงานอพยพ และควรระดม และกระตุ้นให้มีความพยายามระดับระหว่างประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับชาติ ที่มุ่งแก้ไขปัญหของบุคคลเหล่านี้ และส่งเสริมนโยบายที่ได้ผลในการสร้างงาน

โดยที่ในความพยายามที่จะดำรงความเชื่อมโยงระหว่างความก้าวหน้าทางสังคมกับ ความเติบโตทางเศรษฐกิจ การประกัน หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในแง่ที่ว่า การประกันนั้นช่วยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถเรียกร้องสิทธิในส่วนแบ่งที่เป็นธรรมจากความมั่งคั่งที่ตนเองได้ช่วยสร้างขึ้น โดยที่การเรียกร้องนั้นกระทำอย่างเสรีและอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมในโอกาส นอกจากนี้การประกันดังกล่าวยังจะช่วยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถบรรลุศักยภาพในความเป็นมนุษย์ของตนได้อย่างเต็มที่

“โดยที่ ILO เป็นองค์กรระหว่างประเทศที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ตามธรรมนูญ และเป็นองค์กรผู้ทรงอำนาจในการกำหนดและดำเนินการกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และได้รับความสนับสนุนและการยอมรับจากประชาคมระหว่างประเทศในการส่งเสริมสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานในฐานะที่เป็นการแสดงออกซึ่งหลักการตามธรรมนูญ” จึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่จะต้องยืนยันซ้ำถึงลักษณะที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ของหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานตามที่ปรากฏอยู่ในธรรมนูญองค์กร และต้องส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักการและสิทธิเหล่านั้นเป็นสากล

ที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศจึง

1. ระลึก

(ก) ว่าในการเข้าเป็นสมาชิก ILO ด้วยความสมัครใจ สมาชิกทุกประเทศได้รับรองหลักการและสิทธิที่ระบุไว้ในธรรมนูญ ILO และในปฏิญญาฟีลาเดลเฟีย และได้รับเป็นภาระที่จะเน้นการให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กร ทั้งนี้โดยเต็มกำลังและสอดคล้องอย่างเต็มที่กับสภาพการณ์เฉพาะของประเทศ

(ข) ว่าหลักการและสิทธิเหล่านี้ได้มีการแสดงออกและพัฒนาในรูปของสิทธิและพันธกรณีที่เจาะจงตามอนุสัญญาที่รับรองกันว่าเป็นอนุสัญญาหลักทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2. ประกาศว่าสมาชิกทุกประเทศแม้ว่ายังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าว แต่โดยที่มีสมาชิกภาพอยู่ในองค์กร จึงมีพันธกรณีที่ควรส่งเสริม และปฏิบัติให้เป็นจริงตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานที่เป็นหัวใจของอนุสัญญาเหล่านั้นทั้งนี้โดยสุจริตและเป็นไปตามธรรมนูญหลักการเหล่านี้ได้แก่

(ก) เสรีภาพในการสมาคม และการรับรองที่มีผลจริงจิ่งสำหรับสิทธิในการต่อรองร่วม

(ข) การจัดการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ

(ค) การยกเลิกอย่างได้ผลต่อการใช้แรงงานเด็ก และ

(ง) การจัดการเลือกปฏิบัติในด้านการจ้างงาน และการประกอบอาชีพ

3. รับรองว่าองค์การมีพันธกรณีที่จะต้องช่วยเหลือประเทศสมาชิกโดยตอบสนองความจำเป็นของประเทศสมาชิกที่กำหนดแล้วและแสดงออกไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ประเทศสมาชิกบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้ ทั้งนี้โดยใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากทรัพยากรตามธรรมเนียม ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และทรัพยากรจากงบประมาณ ตลอดจนการระดมทรัพยากรและความสนับสนุนจากภายนอกและการกระตุ้นเตือนองค์การระหว่างประเทศอื่นๆ ที่ ILO ได้สร้างความสัมพันธ์ไว้แล้วตามมาตรา 12 ของธรรมนูญ ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนความพยายามดังกล่าว

(ก) โดยเสนอความร่วมมือทางวิชาการ และบริการคำแนะนำเพื่อส่งเสริมการให้สัตยาบันและการปฏิบัติตามอนุสัญญาหลัก

(ข) โดยการช่วยเหลือประเทศสมาชิกที่ยังไม่สามารถให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักบางฉบับหรือทุกฉบับในความพยายามที่จะเคารพ และส่งเสริม และปฏิบัติให้เป็นจริงตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานที่เป็นหัวใจของอนุสัญญาเหล่านั้น และ

(ค) โดยการช่วยเหลือประเทศสมาชิกในความพยายามที่จะสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

4. ตัดสินใจว่า เพื่อให้ผลในทางปฏิบัติอย่างเต็มที่แก่ปฏิญานี้ การติดตามผลเชิงส่งเสริมซึ่งมีประโยชน์และได้ผลจริงจะมีการดำเนินการตามมาตรการที่ระบุในภาคผนวกของปฏิญานี้ ซึ่งจะถือเป็นส่วนหนึ่งที่แบ่งแยกมิได้ของปฏิญานี้

5. เน้นว่ามาตรฐานแรงงานไม่ควรถูกใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการกีดกันทางการค้า และว่าไม่มีส่วนใดส่วนหนึ่งในปฏิญานี้ และการติดตามผลที่ถูกอ้าง หรือนำไปใช้ในลักษณะอื่นใด เพื่อวัตถุประสงค์เช่นนั้น นอกจากนี้ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศใดจะไม่ถูกปฏิเสธ ในลักษณะใดๆ โดยปฏิญานี้และกลไกติดตามผล

การติดตามผลสำหรับปฏิญานี้ (Follow up to the Declaration)

1. วัตถุประสงค์โดยรวม

1) เป้าหมายของการติดตามผลที่อธิบายไว้ข้างล่างนี้ คือเพื่อที่จะกระตุ้นให้ประเทศสมาชิก ILO ดำเนินความพยายามที่จะส่งเสริมหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานที่ระบุไว้ในธรรมนูญของ ILO และในปฏิญานีฟิลาเดเฟียและยืนยันซ้ำในปฏิญานี้

2) โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์นี้ ซึ่งมีลักษณะเร่งส่งเสริมอย่างเคร่งครัด การติดตามผลนี้จะเปิดโอกาสให้มีการระบุเรื่องที่เห็นว่าความช่วยเหลือของ ILO ในรูปของกิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการอาจเป็นประโยชน์ต่อประเทศสมาชิก เพื่อช่วยให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานเหล่านี้ การติดตามผลนี้มีขึ้นมาแทนที่กลไกกำกับดูแลต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้แล้ว และจะไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของกลไกเหล่านั้นด้วย ดังนั้น สถานการณ์เจาะจงใดที่อยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของกลไกกำกับดูแลต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้แล้ว และจะไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของกลไกเหล่านั้นด้วย ดังนั้น สถานการณ์เจาะจงใดที่อยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของกลไกเหล่านั้นก็จะไม่ถูกนำมาพิจารณาหรือพิจารณาซ้ำภายในกรอบของการติดตามผลนี้

3) เครื่องมือ 2 ประการที่ใช้ในการติดตามผลตามที่กล่าวต่อไปนี้จะระเบียบวิธีปฏิบัติที่มีอยู่แล้ว การติดตามผลประจำปี เกี่ยวกับอนุสัญญาหลักที่ยังมิได้ให้สัตยาบันจะปรับเปลี่ยนบางประการต่อวิธีการปัจจุบัน ที่ใช้ในการปฏิบัติตามมาตรา 19 วรรค 5 (e) ของธรรมนูญ สำหรับรายงานทั่วโลกนั้นมุ่งให้ได้ผลดีที่สุดจาก ระเบียบวิธีปฏิบัติที่ดำเนินการอยู่ตามธรรมนูญ

2. การติดตามผลประจำปีเกี่ยวกับอนุสัญญาหลักที่ยังมิได้ให้สัตยาบัน

ก. วัตถุประสงค์และขอบเขต

- 1) วัตถุประสงค์ คือ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทบทวนในแต่ละปีด้วยระเบียบวิธีการที่ปรับให้ง่ายขึ้น สำหรับความพยายามที่ได้ดำเนินการ ไปตามปฏิญญาโดยประเทศสมาชิกที่ยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักทั้งหมด โดยที่ระเบียบวิธีการใหม่ที่จะมาแทนที่การทบทวนระยะ 4 ปี ซึ่งคณะประสานการได้นำมาใช้ในปี พ.ศ. 2538
- 2) การติดตามผลดังกล่าวนี้ในแต่ละปี จะครอบคลุมหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐาน ทั้ง 4 เรื่องที่ระบุไว้ในปฏิญญา

ข. วิธีการ

- 1) การติดตามผลจะอิงรายงานที่ร้องขอจากประเทศสมาชิกตามมาตรา 19 วรรค 5 (e) ของธรรมนูญแบบฟอร์มของรายงานจะกำหนดขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลจากรัฐบาลของประเทศที่ยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักฉบับใดฉบับหนึ่ง โดยเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศนั้นๆ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงมาตรา 23 ของธรรมนูญ และแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้แล้ว
- 2) รายงานเหล่านี้เมื่อเรียบเรียงโดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว จะถูกทบทวนโดย คณะประสานการ
- 3) สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศอาจขอให้คณะผู้เชี่ยวชาญที่แต่งตั้งโดยคณะประสานการ มาทำหน้าที่นำเสนอพบทำให้แก่รายงานที่เรียบเรียงแล้ว โดยในการนำเสนอดังกล่าว คณะผู้เชี่ยวชาญจะชี้ให้เห็น ประเด็นที่อาจจะต้องอภิปรายเชิงลึกเพิ่มเติม
- 4) ควรพิจารณาปรับระเบียบวิธีการปฏิบัติที่คณะประสานการใช้อยู่ในปัจจุบันเพื่อเปิดโอกาส ให้ประเทศสมาชิกที่ไม่มีผู้แทนอยู่ในคณะประสานการสามารถชี้แจงให้ความกระจ่างในประเด็นต่างๆ ซึ่งอาจ จำเป็นหรือเป็นประโยชน์ในขณะที่มีการอภิปรายโดยคณะประสานการ โดยที่คำชี้แจงนี้จะเสริมข้อมูลที่ปรากฏ อยู่ในรายงานของประเทศนั้นๆ และการชี้แจงก็กระทำในลักษณะที่เหมาะสมที่สุด

3. รายงานทั่วโลก

ก. วัตถุประสงค์และขอบเขต

1) วัตถุประสงค์ของรายงานนี้ เพื่อเสนอภาพรวมทั่วโลกในเชิงเคลื่อนไหวเกี่ยวกับหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานแต่ละเรื่องที่ได้รับทราบมาในช่วง 4 ปี ก่อนหน้ารายงาน และรายงานนี้จะเป็นพื้นฐานสำหรับการประเมินความได้ผลของความช่วยเหลือโดยองค์การ และเป็นพื้นฐานสำหรับการกำหนดภารกิจที่มีลำดับความเร่งด่วนสำหรับช่วงเวลาต่อไปในรูปของแผนปฏิบัติความร่วมมือทางวิชาการที่กำหนดขึ้น โดยมีความมุ่งหมายสำคัญที่จะระดมทรัพยากรทั้งจากภายในและภายนอกจำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจเหล่านั้น

2) ในแต่ละปีรายงานนี้จะครอบคลุมหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานเรื่องหนึ่งในสี่เรื่อง โดยสลับกันปีละเรื่อง

ข. วิธีการ

1) รายงานนี้ร่างขึ้นภายใต้ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการใหญ่โดยอิงข้อมูลที่เป็นทางการ หรือข้อมูลที่รวบรวมและประเมินแล้วตามระเบียบวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้แล้ว ในกรณีของประเทศที่ยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลัก รายงานนี้จะอิงเป็นพิเศษกับข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลประจำปีที่กำลังดำเนินการในประเทศที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักที่เกี่ยวข้องแล้ว รายงานจะอิงเป็นพิเศษกับรายงานต่างๆ ที่ดำเนินการมาตรา 22 ของธรรมนูญ

2) รายงานทั่วโลกที่จะยื่นเสนอต่อที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้มีการอภิปรายไตรภาคีในฐานะเป็นรายงานฉบับหนึ่งของผู้อำนวยการใหญ่ ที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศอาจดำเนินการกับรายงานนี้แตกต่างหากจากรายงานต่างๆ ที่จัดทำขึ้นตามมาตรา 12 ของระเบียบประจำปีของที่ประชุมและอาจอภิปรายรายงานนี้ในนัดประชุมที่กำหนดขึ้นโดยเฉพาะสำหรับรายงานนี้ หรือโดยวิธีการอื่นที่เหมาะสม จากนั้นจะเป็นหน้าที่ของคณะประสานการที่จะต้องรับหาข้อสรุปจากการอภิปรายดังกล่าวเกี่ยวกับภารกิจที่มีลำดับความสำคัญ และแผนปฏิบัติการสำหรับความร่วมมือทางวิชาการที่จะต้องดำเนินการในช่วง 4 ปี ถัดไป

4. เป็นที่เข้าใจกันว่า

1) จะมีการยื่นข้อเสนอแก้ไขระเบียบประจำของคณะประสานการและของที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตามบทบัญญัติข้างต้น

2) เมื่อได้เวลาที่สมควรที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะทบทวนการทำงานของ การติดตามผลดังกล่าวนี้ โดยพิจารณาจากประสบการณ์ที่ได้รับมา ทั้งนี้ เพื่อประเมินว่าการติดตามผลบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวม ตามที่ระบุไว้ในส่วนที่ 1 อย่างเพียงพอหรือไม่

3. การวิเคราะห์ศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ทบทวนการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2553-2555 ซึ่งมีผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอร่างแผนกลยุทธ์ฯ และรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยได้ทบทวนปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในช่วงที่ผ่านมาและจากข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงาน ข้อมูลทิศทางการพัฒนาประเทศทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในอนาคต ผสมกับการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ ผลการประเมิน PART ผลการประเมิน PMQA ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อนำมาวิเคราะห์ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส(Opportunity) และอุปสรรค (Threat) เพื่อเป็นแนวทางการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานโดยใช้วิธีการทำ SWOT Analysis ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ได้ดังนี้

❖ จุดแข็ง

1. บุคลากรมีการประสานงานและมีการบูรณาการภารกิจร่วมกันระหว่างหน่วยงาน
2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ และสามารถทำงานแทนกันได้
3. บุคลากรมีความตั้งใจ และทุ่มเทให้กับการทำงาน
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
6. ผู้บริหารมีความสามารถในการถ่ายทอดนโยบาย ทิศทาง และแนวทางการดำเนินงานให้กับบุคลากร
7. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ระบบการจ่ายเงินเดือนลูกจ้าง
8. มีโครงข่ายเชื่อมโยงข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ
9. มีการพัฒนากระบวนการติดตามผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน และการใช้ข้อมูลย้อนกลับ โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนในการปรับปรุงการทำงานทุกเดือนระหว่างส่วนกลางกับส่วนกลาง และส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค

❖ จุดอ่อน

1. มีสายการบังคับบัญชาที่ยาวเกินไปทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน
2. มีกลุ่มงานมากและมีการแบ่งภารกิจที่ไม่ชัดเจน ทำให้มีภาระงานที่ซ้ำซ้อนและขาดเจ้าภาพหลักในการดำเนินงานในบางภารกิจ
3. ไม่มีแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานในการดำเนินงานทำให้ขาดความเชื่อมโยง
4. การเกลี่ยอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภาระงาน

5. ไม่มีการวิเคราะห์สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานของบุคลากร ทำให้การพัฒนาบุคลากรยังไม่ตรงกับสมรรถนะที่ต้องการ
6. หน่วยงานมีการกำหนดค่านิยมร่วมแต่บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่ได้นำมาปฏิบัติร่วมกัน
7. ขาดการสื่อสารแบบ 360 องศา
8. ขาดฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ
9. สำนักงานแรงงานจังหวัดยังไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน
10. ขาดระบบการนำผลการประเมิน (ความพึงพอใจผลการปฏิบัติงาน) มาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะให้กับส่วนกลาง

❖ โอกาส

1. รัฐบาลให้ความสนใจและมีนโยบายในเรื่องแรงงานมากขึ้นซึ่งสนับสนุนการทำงานและงบประมาณของ สป.
2. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสามารถเข้าถึงเชื่อมโยงกับภายนอกมากขึ้น

❖ อุปสรรค

1. ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณของสำนักงานมีข้อจำกัดและทำให้การพัฒนายุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สอดคล้องทำได้ยาก
2. การใช้เทคโนโลยีแทนแรงงานมนุษย์ (เช่น เครื่องจักรในภาคอุตสาหกรรม) ทำให้เกิดการว่างงาน
3. กฎหมายบางอย่างที่กำหนดขึ้นทำให้เกิดข้อจำกัดในการทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานปลัดกระทรวง
4. ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองทำให้ขาดความต่อเนื่องในเชิงนโยบายและส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวง
5. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ในส่วนของนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ขาดความต่อเนื่อง ไม่เป็นระบบ ขาดความเชื่อมโยง
6. องค์กรไม่ทราบความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เช่น แรงงานนอกระบบ
7. แรงงานไทยเลิกงาน และเลิกค่าจ้าง (ทำให้ต้องใช้แรงงานต่างด้าว)
8. สภาพเศรษฐกิจ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้มีกลุ่มแรงงานเป้าหมาย (แรงงานไทยและผู้สูงอายุ) ที่ต้องดูแลเพิ่มมากขึ้น
9. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี (แรงงานนอกระบบและแรงงานต่างด้าว)

ที่มา : จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2553 - 2555 เมื่อวันที่ 29 - 30 มีนาคม และ 2 เมษายน 2553

4. ความคาดหวังที่มีส่วนได้เสียต่อกระบวนการวางแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

1. กำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างเป็นระบบ/รูปธรรม รวมถึงกำหนดแนวทางที่ผ่อนปรนในการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อตอบสนองความต้องการแรงงาน
2. ความเชื่อมโยงของส่วนงานสำนักงานประกันสังคม กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องสอดคล้องและตอบสนองซึ่งกันและกันเพื่อ
 - 2.1 ตอบสนองคนให้กับตลาดแรงงานได้อย่างรวดเร็ว
 - 2.2 เพื่อลดการเคลมเงินจากประกันการว่างงาน
3. การจัดการฐานข้อมูลความต้องการแรงงาน การเคลื่อนไหวตลาดแรงงานที่รวดเร็ว ตอบสนองสถานประกอบการได้อย่างเป็นปัจจุบัน
4. ควรเพิ่มโครงการเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น โครงการประชาสัมพันธ์บทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและความสำคัญของอนุสัญญาหรือมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย โครงการประชาสัมพันธ์บทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและความสำคัญของอนุสัญญาหรือมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย โครงการเตรียมความพร้อมและแนวทางประสานความร่วมมือระหว่างแรงงานจังหวัดกับองค์กรประชาสังคมต่างๆ ในพื้นที่
5. ขอให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการในเรื่องการขับเคลื่อนให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานในภูมิภาคได้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้กำหนดในพระราชกฤษฎีกาให้มีความสมบูรณ์มากกว่าที่เป็นอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานนโยบายและแผนงาน ศูนย์ข้อมูลสำหรับวิเคราะห์สถานการณ์ งานติดตามประเมินผล และไม่ควรที่จะจัดทำโครงการซ้ำซ้อนกับภารกิจของกรม
6. กรณีที่มีโครงการเร่งด่วนตามนโยบาย (เฉพาะที่จำเป็น) ควรจะจัดสรรงบประมาณให้ด้วย
7. จัดโครงการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง รวมถึงสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด เช่น แข่งขันกีฬา เป็นต้น
8. ชื่อโครงการสนับสนุน/เสนอแนะ ให้ระบุความต้องการด้านแรงงานไว้ในแผนชุมชน ควรปรับชื่อให้สื่อถึงการบูรณาการภารกิจกระทรวงแรงงาน
9. ประเด็นยุทธศาสตร์ “ขยายเครือข่ายการบริหารจัดการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล” การจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ควรเพิ่ม พัฒนา และขยายเครือข่าย
10. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด ควรย้ายไปอยู่ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 กลยุทธ์เพิ่มประสิทธิภาพของระบบฐานข้อมูล แสดงถึงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบฐานข้อมูลให้มากขึ้น

ที่มา : จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2553 - 2555 เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2553

5. บทบาท การกิจ และโครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตามราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2545 กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ นโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวงเพื่อ บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงโดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
5. กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัด กระทรวง
7. คู่มืองานประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ
9. วิจัยและพัฒนาด้านแรงงาน
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง และเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่ของกระทรวง
11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่ กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการ ตามราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2545 ประกอบด้วย

1. ราชการบริหารส่วนกลาง มีหน่วยงานในสังกัด ดังนี้

❖ สำนักบริหารกลาง

- กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานสารบรรณ
- กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและระบบงาน
- กลุ่มงานคลังและพัสดุ
- กลุ่มงานกฎหมาย
- กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

❖ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- งานบริหารทั่วไป
- กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
- กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ
- กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์

- ❖ สำนักตรวจและประเมินผล
 - งานบริหารทั่วไป
 - กลุ่มงานตรวจราชการ
 - กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
 - กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค
- ❖ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
 - งานบริหารทั่วไป
 - กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์
 - กลุ่มแผนงานและงบประมาณ
 - กลุ่มงานวิจัย
 - กลุ่มงานเลขานุการสภาที่ปรึกษาแรงงาน
 - กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ
- ❖ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
 - งานบริหารทั่วไป
 - กลุ่มงานแรงงานในต่างประเทศ
 - กลุ่มวิเทศสัมพันธ์
 - กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
 - สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ 13 แห่ง ใน 11 ประเทศ ได้แก่
 - 1) สำนักงานแรงงานไทย ซาอุดีอาระเบีย (รียาด)
 - 2) สำนักงานแรงงานไทย ซาอุดีอาระเบีย (เจดดาห์)
 - 3) ประจำสถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐเกาหลี
 - 4) สำนักงานแรงงานไทย สิงคโปร์
 - 5) ประจำสถานเอกอัครราชทูตสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
 - 6) สำนักงานแรงงานไทย บรูไน
 - 7) สำนักงานแรงงานไทย ฮองกง
 - 8) สำนักงานแรงงานไทย มาเลเซีย
 - 9) สำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงมะนิลา (เกาสง)
 - 10) สำนักงานแรงงานไทย ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2)
 - 11) ประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล
 - 12) สำนักงานแรงงานไทย ญี่ปุ่น
 - 13) ประจำคณะทูตถาวรแห่งสหประชาชาติ เจนีวา (สวิสเซอร์แลนด์)

2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย

- สำนักงานแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด

อำนาจหน้าที่

สำนักบริหารกลาง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงงานช่วยอำนวยการ

ข) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การและจัดระบบงาน

ค) บริหารแผนงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน บัญชี งบประมาณ พัสดุ และอาคารสถานที่ของกระทรวง

ง) บริหารแผนคน ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม

จ) พัฒนาและฝึกอบรมความรู้ด้านแรงงานแก่ข้าราชการของกระทรวงแรงงาน ผู้บริหาร องค์กรด้านแรงงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกระทรวง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบในทางแพ่ง งานบริการทางกฎหมาย และงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวง

ช) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ และดำเนินการประมวล สรุป วิเคราะห์ประเมินข่าวสาร ภาพลักษณ์ของกระทรวง

ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

ก) จัดทำแผนแม่บท และแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของกระทรวงให้สอดคล้องกับมาตรฐานและนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ

ข) พัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำหรือฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์และการใช้โปรแกรม

ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

ง) ดูแลรับผิดชอบความมั่นคงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวง

จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักตรวจและประเมินผล มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

ก) ติดตามตรวจสอบ รายงานผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

ข) ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเพื่อให้เป็นไปและสอดคล้องกับกฎระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด

ค) ติดตาม ตรวจสอบการใช้ทรัพยากรเพื่อให้มีการจัดสรร การเกลี่ย การประสานระหว่างส่วนราชการ ให้เกิดความประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์

ง) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามภารกิจของส่วนราชการ

จ) สนับสนุนการตรวจราชการ และดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ กระทรวง

ฉ) พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมเครือข่ายการให้บริการประชาชนในภูมิภาคตามภารกิจของกระทรวง รวมทั้งติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อภารกิจด้านแรงงาน

ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนความคุ้มค่า

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

ก) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลในการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ จัดทำแผนงาน โครงการ รวมทั้งจัดทำ และประสานแผนการปฏิบัติงานของกระทรวง

ข) ดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณ การกำหนดเป้าหมายบริการสาธารณะ การจัดทำแผนกลยุทธ์ และจัดสรรงบประมาณตามกรอบความรับผิดชอบของกระทรวง

ค) จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ประสานนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง

ง) แปลงนโยบายระดับชาติ ระดับกระทรวง เป็นแผนแม่บทและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง

จ) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างกำลังแรงงานของกิจการด้านแรงงาน รวมทั้งจัดทำดัชนีและระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการค่าจ้างและสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ รวมทั้งการศึกษาวิเคราะห์ และเสนอแนะแนวทางพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ

ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่

ก) เสนอแนวนโยบายความร่วมมือต่างประเทศด้านแรงงาน

ข) ดำเนินการเกี่ยวกับกรรมการและข้อตกลงระหว่างประเทศด้านแรงงาน รวมทั้งเร่งรัดการปฏิบัติตามพันธกรณีด้านแรงงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศ

ค) ประสานงาน ติดตามและแลกเปลี่ยนความร่วมมือด้านวิชาการและความช่วยเหลือด้านแรงงานกับองค์กร หรือหน่วยงานต่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับงานทุน พิธีการ รับรอง งานประชุมการเจรจาระหว่างประเทศ รวมทั้งวิเคราะห์การดำเนินงานของกลุ่มหรือองค์กรต่างประเทศ

ง) ประสาน ติดตามสิทธิประโยชน์ ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานและครอบครัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ และประสานการดำเนินการเพื่อรักษาและส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง มีอำนาจหน้าที่

ก) จัดระบบการประสานงานกับผู้ตรวจสอบภายในระดับกรม

ข) วิเคราะห์และเสนอความเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและขอบเขตของแผนการตรวจสอบประจำปีของผู้ตรวจสอบภายในระดับกรม

ค) ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของนโยบาย

ง) ดำเนินการเร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการของหน่วยงานตรวจสอบภายในระดับกรม

จ) ประมวลและวิเคราะห์รายงานผลการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในระดับกรม และสรุปผลการตรวจสอบในภาพรวมของกระทรวงเสนอคณะกรรมการตรวจสอบ

ฉ) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะ และให้ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับระบบการตรวจสอบ

ช) ปฏิบัติงานตรวจสอบอื่นใดที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวง และ/หรือคณะกรรมการตรวจสอบ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีอำนาจหน้าที่

ก) พิจารณา เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่หัวหน้าส่วนราชการเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการบริหารภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและแนวทางของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งครอบคลุมถึงการปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของส่วนราชการ การปรับกลไกวิธีการบริหารราชการ วิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการระบบบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวง การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยม ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

ข) ติดตามประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงและในกระทรวง

ค) ประสานและดำเนินการร่วมกับหน่วยงานกลางต่างๆ และหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และในกระทรวง เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอำนาจหน้าที่

ก) ประสานงานกับกรมและกระทรวงในระดับของการนำเสนอความต้องการของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อกำหนดเป็นมติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของกรม/กระทรวงได้

ข) จะต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ ศอ.บต. เกือบเป็นประจำเพื่อทำหน้าที่ในการบูรณาการ และผลักดันการทำงานของหัวหน้าส่วนราชการในระดับจังหวัดในสังกัดเพื่อแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ

สำนักงานแรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่

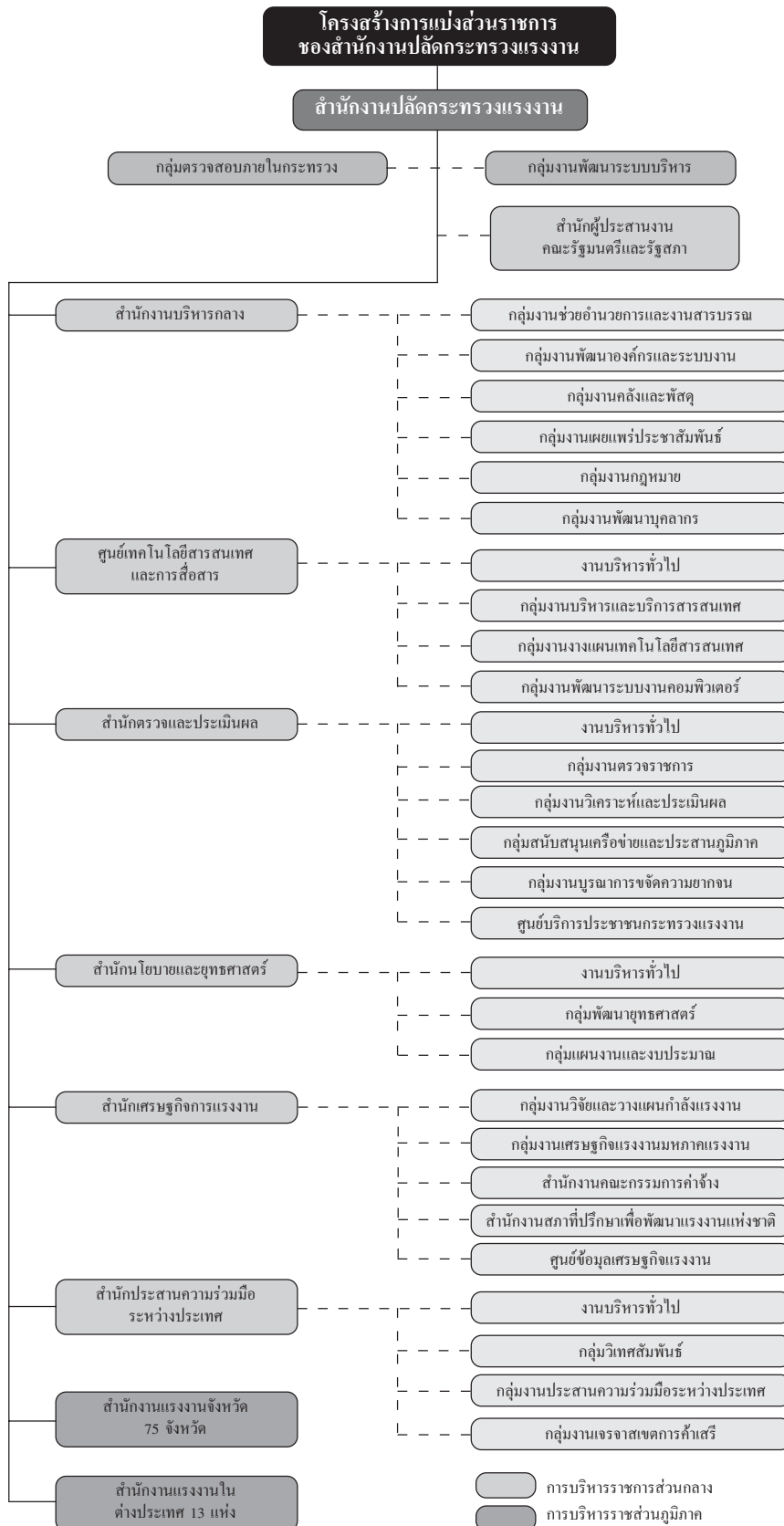
ก) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงในความรับผิดชอบของส่วนราชการ สังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัด

ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน งานพัฒนาเป็นศูนย์สารสนเทศแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด

ค) ประสานและดำเนินการโครงการพิเศษด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด

ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ที่มา : รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2553-2556 และการจัดทำสมรรถนะของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งานจัดทำแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)



6. สถานการณ์ด้านแรงงาน

❖ ภาวะเศรษฐกิจ

ภาพรวมเศรษฐกิจไทยปี 2552 และแนวโน้มเศรษฐกิจปี 2553

เศรษฐกิจไทยไตรมาสสุดท้ายมีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่องตามพลวัตรของการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลก และเม็ดเงินภายใต้มาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจที่เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจมากขึ้น รวมทั้งแรงสนับสนุนจากการปรับตัวดีขึ้นของภาคการผลิตและการจ้างงาน โดยมีปัจจัยสนับสนุนประกอบด้วย (1) การส่งออกและการท่องเที่ยวเป็นผลจากการฟื้นตัวของภาคการส่งออกของไทย การฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลก รวมทั้งภาพลักษณ์ทางการเมืองที่ปรับตัวดีขึ้น (2) การปรับตัวดีขึ้นของอุปสงค์ภาคเอกชน (3) การใช้จ่ายภาครัฐที่ขยายตัวจากมาตรการเร่งรัดการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 (4) การดำเนินนโยบายการเงินแบบผ่อนคลายเป็นต่อเนื่อง ได้แก่ การเพิ่มทุนให้กับสถาบันการเงินเฉพาะกิจ รวมทั้งการบริหารสภาพคล่องและการขยายสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำให้กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่วนปัจจัยเสี่ยงและข้อจำกัด ประกอบด้วย (1) การชุมนุมทางการเมืองของกลุ่มต่างๆ ที่มีความถี่มากขึ้น และเริ่มเชื่อมโยงกับปัญหาความขัดแย้งกับประเทศเพื่อนบ้านที่อาจส่งผลกระทบต่อเนื่องต่อการฟื้นตัวในภาคท่องเที่ยว ความเชื่อมั่นในระบบเศรษฐกิจและการดำเนินมาตรการภาครัฐ (2) ความผันผวนของราคาน้ำมัน ซึ่งเกิดจากการอ่อนตัวของค่าเงินดอลลาร์สหรัฐอเมริกา และความต้องการแก๊สใน ช่วงเศรษฐกิจฟื้นตัว (3) สถานการณ์การระบาดของไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ ชนิด A (H1N1) ที่อาจจะมี ความรุนแรงมากขึ้นในช่วงฤดูหนาว (4) ค่าเงินบาทที่มีแนวโน้มแข็งค่าตามการอ่อนค่าของเงินดอลลาร์ เมื่อเทียบกับค่าเงินสกุลหลัก รวมทั้งค่าเงินในภูมิภาคเอเชีย การใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภคเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 โดยที่การใช้จ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.7 มีปัจจัยจากการฟื้นตัวของการผลิต การส่งออกและภาคการท่องเที่ยว รวมทั้งมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐบาล ซึ่งจะส่งผลให้การจ้างงานและฐานรายได้ของครัวเรือนปรับตัวดีขึ้นตามลำดับ การลงทุนรวมเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.8 ปรับตัวดีขึ้นจากที่คาดว่าจะหดตัวร้อยละ 8.6 ในปี 2552 โดยมีแรงสนับสนุนจากการลงทุนภาครัฐภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 สำหรับการลงทุนภาคเอกชน คาดว่ายังคงฟื้นตัวจากฐานที่ต่ำอย่างช้าๆ ประมาณร้อยละ 3.0 เนื่องจากกำลังการผลิตส่วนเกินในภาคการผลิตยังคงอยู่ในระดับสูง และผลกระทบจากปัญหากฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด มูลค่าการส่งออกสินค้าในรูปเงินดอลลาร์สหรัฐในปี 2553 คาดว่าเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.0 ปรับตัวดีขึ้นทั้งปริมาณและราคาสินค้าส่งออก ขณะที่มูลค่าการนำเข้าสินค้าคาดว่าจะขยายตัวประมาณร้อยละ 18.5 ซึ่งเป็นการขยายตัวจากการหดตัวประมาณร้อยละ 26.1 ในปี 2552 ดุลการค้ามีแนวโน้มเกินดุลประมาณ 14.6 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือร้อยละ 5.3 ของ GDP ซึ่งเป็นการเกินดุลลดลงจากประมาณ 22.3 พันล้านดอลลาร์ สหรัฐ ในปี 2552 ส่งผลให้แรงกดดันด้านเงินเฟ้อมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยคาดว่าอัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยจะอยู่ที่ร้อยละ 2.5 - 3.5 เพิ่มขึ้น เนื่องจากราคาน้ำมันและราคาสินค้าโภคภัณฑ์เพิ่มสูงขึ้นและอุปสงค์ภายในประเทศฟื้นตัว และคาดว่าอัตราว่างงานมีแนวโน้มอยู่ที่ประมาณร้อยละ 1.4 แนวโน้มการผลิตปี 2553 โดยรวมมีแนวโน้มขยายตัวจากปี 2552 ทั้งสาขาเกษตรกรรม สาขาอุตสาหกรรม สาขาการก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ และสถานบริการท่องเที่ยว โดยสาขาเกษตรกรรมผลผลิตที่คาดว่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น คือ ผลผลิตข้าวเปลือก ยางพารา อ้อย และประมง โดยเฉพาะการส่งออกกุ้ง ขณะที่มันสำปะหลังมีแนวโน้มลดลงเนื่องจากการมีการเปลี่ยนไปปลูกอ้อยและข้าวโพดแทน

สำหรับสาขาอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มขยายตัว ได้แก่ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมรถยนต์ อุตสาหกรรมการผลิตวัสดุก่อสร้าง อุตสาหกรรมครัวเรือน อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อย่างไรก็ตามอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มทรงตัว ได้แก่ อุตสาหกรรมเครื่องดื่มโดยเฉพาะเบียร์ใน ส่วนอุตสาหกรรมอาหารประเทศไทย อาจได้รับผลกระทบเนื่องจากการเพิ่มความเข้มงวดในมาตรการการรักษา ความปลอดภัยของอาหารในประเทศคู่ค้า นอกจากนี้สาขาการก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ที่คาดว่าจะมีแนวโน้ม ขยายตัวทั้งการก่อสร้างภาครัฐและเอกชนเป็นผลจากโครงการก่อสร้างภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 ประกอบกับความชัดเจนในการพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งของรัฐทั้งในส่วนขยายรถไฟฟ้าและถนนไปสู่ ชานเมือง อย่างไรก็ตามมีปัจจัยลบที่อาจจะส่งผลถึงการขยายตัวของอสังหาริมทรัพย์ในปี 2553 ได้แก่ ราคา ต้นทุนการก่อสร้างที่มีแนวโน้มสูงขึ้นทั้งราคาน้ำมันและราคาวัสดุก่อสร้างรวมถึงแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของอัตรา ดอกเบี้ยนโยบายที่มีผลต่อทั้งต้นทุนของผู้บริโภคและผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และสาขาบริการ ท่องเที่ยวคาดการณ์ว่าจะขยายตัวเนื่องจากการที่สถานะเศรษฐกิจโลกในปี 2553 มีแนวโน้มฟื้นตัวอย่างชัดเจน การผ่อนคลายความกังวลเกี่ยวกับโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ ชนิด A (H1N1) แนวโน้มสถานการณ์ทางการเมือง ภายในประเทศเริ่มเข้าสู่สภาวะปกติ รวมทั้งมาตรการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงรุก อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยเสี่ยง ได้แก่ การระบาดรอบใหม่ของโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ชนิด A (H1N1) สถานการณ์ทางการเมืองภายใน ประเทศและความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านที่ยังมีความอ่อนไหว เป็นต้น สำหรับการบริหารเศรษฐกิจในปี 2553 เพื่อสร้างความมั่นใจของการฟื้นตัวเต็มที่ของเศรษฐกิจไทย รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการดำเนินการใน 3 เรื่อง คือ (1) ผลักดันและขับเคลื่อนการลงทุนของภาคเอกชนให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยรวม (2) ส่งเสริม ให้ภาคเอกชนใช้ประโยชน์จากข้อตกลงการค้าเสรี เช่น ใช้ประโยชน์จากการลดภาษีสินค้าในตลาดอาเซียน และ ควรเร่งรัดการพัฒนาความเชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมและโลจิสติกส์กับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน (3) ประสาน นโยบายการเงินและการคลังในการสร้างความมั่นใจให้เศรษฐกิจไทยสามารถฟื้นตัวได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง**

เศรษฐกิจไทยปี 2552 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) คาด การณ์ว่ามีแนวโน้มหดตัวร้อยละ 3.0 เทียบกับการขยายตัวร้อยละ 2.5 ในปี 2551 อัตราเงินเฟ้อเท่ากับร้อยละ 0.9 เทียบกับร้อยละ 5.5 ในปี 2551 ดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุลประมาณร้อยละ 8.8 ของ GDP ในปี 2551 ประมาณ การเศรษฐกิจปี 2553 เศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มขยายตัวร้อยละ 3.0 - 4.0 อัตราเงินเฟ้อเท่ากับร้อยละ 2.5 3.5 และ ดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุลร้อยละ 5.3 ของ GDP โดยที่เศรษฐกิจไทยมีโอกาสขยายตัวได้ถึงร้อยละ 4 ภายใต้ เงื่อนไขของการฟื้นตัวอย่างต่อเนื่องของเศรษฐกิจโลกร้อยละ 2.8 - 3.2 การดำเนินมาตรการรัฐบาลภายใต้ กรอบทิศทางการบริหารเศรษฐกิจในปี 2553 อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพการดูแลรักษาเสถียรภาพด้านต่างๆ เพื่อให้การฟื้นตัวของความเชื่อมั่นในระบบเศรษฐกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่อง กรเร่งรัดดูแลแก้ไขปัญหาลงทุน ภาคเอกชนและราคาน้ำมันไม่สูงเกินกว่าบาร์เรลละ 75 ดอลลาร์ สรอ.

**ที่มา : สถานการณ์แรงงาน ไตรมาส 4 ปี 2552 (ตุลาคม - ธันวาคม 2552)

❖ ภาพการณ์ด้านแรงงาน

กำลังแรงงาน ประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปีขึ้นไปมี จำนวน 52.79 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 38.31 ล้านคน ผู้ว่างงาน 0.59 แสนคน ผู้รอฤดูกาล 0.15 แสนคน

การมีงานทำ ผู้มีงานทำจำนวน 37.57 ล้านคน หรือร้อยละ 98.06 ทำงานในภาคเกษตร ผู้มีงานทำจำนวน 23.52 ล้านคน หรือร้อยละ 62.60 ทำงานนอกภาคการเกษตร คัดยทำงานในสาขาการขนส่ง ขยายปลีก ซ่อมแซม ยานยนต์ รถจักรยานยนต์มากที่สุด จำนวน 6.05 ล้านคนหรือร้อยละ 25.72 รองลงมา คือ การผลิต จำนวน 5.67 ล้านคน หรือร้อยละ 24.11 และผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษามากกว่าประถมศึกษา จำนวน 11.19 ล้านคน หรือร้อยละ 29.79

การว่างงาน ผู้ว่างงานทั่วประเทศมีประมาณ 5.91 แสนคนหรือมีอัตราการว่างงานร้อยละ 1.54 ซึ่งเป็นอัตราที่ใกล้เคียงกับปีที่แล้ว ภาคใต้มีอัตราการว่างงานสูงสุดคือร้อยละ 1.82 รองลงมาคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลาง มีอัตราร้อยละ 1.63 และ 1.50 ตามลำดับ ภาคที่มีอัตราการว่างงานน้อยที่สุด คือ ภาคเหนือมีอัตรา 1.35 และระดับการศึกษาที่มีผู้ว่างงานสูงสุด คือ อุดมศึกษา จำนวน 1.62 แสนคนหรือร้อยละ 27.39 ของผู้ว่างงานทั้งหมด

แรงงานนอกระบบ ผู้ทำงานอยู่ในแรงงานนอกระบบจำนวน 24.11 ล้านคน โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและทำงานในภาคเกษตร จำนวน 14.97 ล้านคน หรือร้อยละ 62.09 นอกภาคการเกษตร 9.14 หรือร้อยละ 37.91 โดยอุตสาหกรรมที่มีแรงงานนอกระบบสูงสุดคือ การขนส่ง ขยายปลีก การซ่อมแซม ยานยนต์ จำนวน 3.73 ล้านคน หรือร้อยละ 40.86 รองลงมาคือโรงแรมและภัตตาคาร จำนวน 1.75 ล้านคน หรือร้อยละ 19.13 ส่วนอาชีพที่มีการทำงานนอกระบบสูงสุดคือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรและประมง จำนวน 14.04 ล้านคนหรือร้อยละ 58.25 สำหรับด้านการศึกษาแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 9.87 ล้านคนหรือร้อยละ 40.95

ผู้สูงอายุ จากข้อมูลล่าสุดปี 2550 พบว่ามีผู้สูงอายุที่มีงานทำประมาณ 2.51 ล้านคนหรือร้อยละ 35.74 ของผู้สูงอายุทั้งหมด โดยกลุ่มผู้สูงอายุที่มีงานทำส่วนใหญ่ทำงานภาคเกษตรกรรม จำนวน 1.44 ล้านคน หรือร้อยละ 57.56 ของผู้สูงอายุที่มีงานทำทั้งหมด และอาชีพที่ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างจำนวน 1.59 ล้านคนหรือร้อยละ 63.1 ของผู้สูงอายุที่มีงานทำทั้งหมด

การบริหารจัดการงานในประเทศ ในช่วงปี 2552 (มกราคม ธันวาคม) ปี 2552 นายจ้าง/สถานประกอบการได้แจ้งตำแหน่งงานว่าง จำนวน 318,753 อัตรา โดยผู้สมัครงาน 748,180 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วร้อยละ 46.46 สำหรับตำแหน่งงานว่างตามพื้นที่ส่วนใหญ่จะกระจุกตัวในเขตกรุงเทพมหานครและภาคกลาง ร้อยละ 59.84 (228,426 อัตรา) ของตำแหน่งงานว่างทั้งหมดและการบรรจุนายจ้างจะมีอัตราบรรจุนายจ้างต่อตำแหน่งว่าง ร้อยละ 79.43 ซึ่งมีอัตราเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วมีอัตราร้อยละ 54.06 ภาคที่มีการบรรจุนายจ้างต่อตำแหน่งงานว่างสูงสุดคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 111.64 รองลงมาคือภาคกลางร้อยละ 90.4 ส่วนตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาที่ต้องการสูงสุดคือ ปวช. ปวส./อนุปริญญา มีความต้องการร้อยละ 38.82 (147,687 อัตรา) รองลงมา เป็นระดับมัธยมศึกษาและระดับปริญญาตรี ร้อยละ 31.53 (119,978 อัตรา) และร้อยละ 14.70 (55,943 อัตรา)

ตามลำดับ ส่วนอาชีพที่มีการบรรจุนานมากที่สุด คือ อาชีพงานพื้นบ้านต่างๆร้อยละ 40.18 (121,798 อัตรา) และ อุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด คือ ผลิตร้อยละ 39.81 (151,475 อัตรา)

การจ้างงานภาคเอกชน กรมการจัดหางานได้รวบรวมความต้องการแรงงานภาคเอกชนจากหนังสือพิมพ์ 8 ฉบับ พบว่าในช่วงตลอดปี 2552 มีสถานประกอบการจำนวน 1,346 แห่ง แจ้งความต้องการแรงงาน 17,854 อัตรา อาชีพที่ต้องการแรงงานสูงสุด คือ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 3,827 อัตรา หรือ ร้อยละ 21.43 ส่วนอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 6,252 อัตรา หรือร้อยละ 35.02 และมีความต้องการแรงงานในระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุดจำนวน 6,267 อัตรา หรือ ร้อยละ 35.10

แรงงานต่างด้าว ที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายและได้รับอนุญาตให้ทำงาน ข้อมูลเดือนธันวาคม 2552 มีจำนวนคงเหลือทั้งสิ้น 210,745 คน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นประเภทแรงงานต่างด้าวพิสูจน์สัญชาติ และ ได้รับใบอนุญาตทำงานที่มีจำนวน 77,914 คน (ร้อยละ 36.97) รองลงมาคือประเภทชั่วคราว (มาตรา 12) จำนวน 68,399 คน (ร้อยละ 32.46) แรงงานต่างด้าวประเภทที่ได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง (MOU) 27,447 คน (ร้อยละ 13.02) และประเภทส่งเสริมการลงทุนจำนวน 22,562 คน (ร้อยละ 10.71) ส่วนประเภทตลอดชีพมี จำนวนน้อยที่สุด คือ 14,423 คน (ร้อยละ 6.84) ของแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายทั้งหมด โดยแรงงานต่างด้าว ประเภทชั่วคราวและประเภทการส่งเสริมการลงทุนสัญชาติที่มีตำแหน่งงานมากที่สุดคือ ญี่ปุ่น จำนวน 23,176 ตำแหน่ง หรือร้อยละ 23.17 สำหรับแรงงาน ต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน มี 2 กลุ่มใหญ่คือ (1) ชนกลุ่มน้อยมีจำนวน 19,775 คน (ร้อยละ 1.48) และ (2) แรงงานต่างด้าวตามมติ ครม. 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชา ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานชั่วคราว เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 1,314,382 คน (ร้อยละ 98.52)

แรงงานไทยในต่างประเทศ ในช่วงปี 2552 มีผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศจำนวน 125,035 คน ซึ่งมีจำนวนลดลงจากปีที่แล้วคิดเป็นร้อยละ 9.25 โดยแรงงานที่ทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นผู้มีการ ศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 52,239 คน หรือร้อยละ 41.78 และเป็นแรงงานระดับไร้ฝีมือ ส่วนวิธีการเดินทาง พบว่าไปโดยวิธี Re-Entry มีมากที่สุดจำนวน 68,953 คน หรือร้อยละ 46.68 รองลงมาคือประเภทไปโดย บริษัทจัดหางานจัดส่งมีจำนวน 48,720 คน หรือร้อยละ 32.98 ส่วนภูมิภาคที่แรงงานไทยไปทำงานส่วนใหญ่จะ กระจุยตัวในภูมิภาคเอเชียจำนวน 88,998 คน หรือร้อยละ 60.25 รองลงมา คือภูมิภาคตะวันออกกลาง จำนวน 32,057 คน หรือร้อยละ 21.70

การพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานจำนวน 10,419 คน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการฝึก เตรียมเข้าทำงานสูงสุด คือกลุ่มช่างเครื่องกล จำนวน 2,592 คนหรือร้อยละ 24.88 ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับ กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการที่มีจำนวน 2,570 คน หรือร้อยละ 24.67 สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 97,884 คน โดยกลุ่มอาชีพที่ฝึกยกระดับฝีมือสูงสุด คือ กลุ่มธุรกิจและบริการ จำนวน 53,706 คน หรือร้อยละ 54.87 รองลงมา คือ กลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 14,330 คน หรือร้อยละ 14.64 มาตรฐาน ฝีมือแรงงานมีการทดสอบทั้งสิ้น 27,174 คน โดยการทดสอบมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ มีการทดสอบมากที่สุด จำนวน 26,649 คน หรือร้อยละ 1.56 และทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 101 คน หรือ ร้อยละ 0.37

การคุ้มครองแรงงาน จากการตรวจสอบสถานประกอบการ 50,541 แห่ง ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว 2,601 แห่ง หรือร้อยละ 5.43 มีลูกจ้างผ่านการตรวจ จำนวน 1,741,649 คน โดยลดลงจากปีที่แล้ว 280,300 คน หรือร้อยละ 13.86 โดยสถานประกอบการขนาดต่ำกว่า 99 คน มีปริมาณการตรวจในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น ขณะที่สถานประกอบการขนาด 100 คนขึ้นไป มีการตรวจในสัดส่วนที่ลดลงสำหรับผลการตรวจพบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ร้อยละ 89.81 ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

■ สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีร้อยละ 10.19 และสถานประกอบการขนาด 10-19 คน มีสัดส่วนการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุดคือร้อยละ 30.42

■ เรื่องที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุดคือ เรื่องข้อบังคับในการทำงานมีร้อยละ 30.18 รองลงมาคือการทำทะเบียน (ทะเบียนลูกจ้าง/เวลาทำงาน/ทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง) การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าล่วงเวลา และค่าทำงาน

■ ประเภทอุตสาหกรรมที่มีเรื่องที่ไม่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมากที่สุดคือ อุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือนร้อยละ 35.71 รองลงมาคือ การผลิตและโรงแรมภัตตาคาร ร้อยละ 34.30 และร้อยละ 8.93 ตามลำดับ

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน มีการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการทั้งสิ้น 20,177 แห่ง ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว 1,369 แห่ง หรือร้อยละ 7.28 ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวน 1,551,576 คน โดยลดลงจากปีที่แล้ว 172,466 คนหรือร้อยละ 10.0 สำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยมีจำนวน 17,192 แห่งหรือร้อยละ 85.95 ปฏิบัติไม่ถูกต้องมีจำนวน 2,985 แห่ง หรือร้อยละ 14.79 โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องมากที่สุด ได้แก่ การก่อสร้างร้อยละ 25.66 รองลงมาคือประเภทเหมืองแร่และเหมืองหินร้อยละ 21.18 และการผลิตร้อยละ 20.39 ตามลำดับ

การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน ในช่วงปี 2552 มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำนวน 149,440 คน โดยส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดกลางที่มีลูกจ้าง 200 - 499 คน จำนวน 25,884 คน หรือร้อยละ 17.32 ส่วนประเภทของความร้ายแรง พบว่าส่วนใหญ่จะหยุดงานไม่เกิน 3 วัน จำนวน 106,600 คนหรือร้อยละ 71.33 รองลงมาเป็นผู้หยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 39,852 คน หรือร้อยละ 26.67 และสูญเสียอวัยวะบางส่วน จำนวน 2,383 คนหรือร้อยละ 1.59 ตามลำดับ

การเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้ง ในช่วงปี 2552 มีการแจ้งข้อเรียกร้อง 346 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 297,063 คน เป็นกิจการเอกชนทั่วไป 343 แห่งหรือร้อยละ 99.13 กิจการเอกชนตามมาตรา 23 พบว่ามีการแจ้งข้อเรียกร้อง 1 แห่ง หรือร้อยละ 0.29 และรัฐวิสาหกิจ จำนวน 2 แห่ง หรือร้อยละ 0.58 และข้อเรียกร้องสามารถยุติได้ 323 แห่ง โดยยุติด้วยระบบทวิภาคี 252 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 225,323 คน โดยสามารถตกลงกันเองได้ 249 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 224,706 คน และข้อเรียกร้องที่ยังไม่ยุติอยู่ในระหว่างการเจรจา 23 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 30,580 คน สำหรับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นมีจำนวน 84 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 50,075 คน โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยและยุติข้อพิพาทแรงงานจนยุติได้จำนวน 78 แห่งหรือร้อยละ 96.3 ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 31,401 คน และยังไม่ยุติจำนวน 3 แห่ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 18,674 คน

การเลิกจ้างแรงงาน ในช่วงปีพบว่าสถานประกอบการที่เลิกกิจการ จำนวน 432 แห่ง ลดลงจากปีที่แล้ว 266 แห่ง หรือร้อยละ 38.11 ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 38,972 คน ลดลงจากปีที่แล้ว 16,577 คน หรือร้อยละ 29.84 โดยภาคกลางเลิกจ้างสูงสุดคือ 142 แห่ง หรือร้อยละ 32.87 ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 16,025 คน รองลงมาคือภาคเหนือและ 5 จังหวัดรอบกทม. มีจำนวน 106 แห่ง หรือร้อยละ 24.54 ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 6,873 คน และ 54 แห่ง หรือร้อยละ 12.5 ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง 9,993 คน ประเภทกิจการที่มีการเลิกจ้างสูงสุดคือการผลิต จำนวน 308 แห่ง หรือร้อยละ 71.30 ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 35,195 คน รองลงมาคือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ 38 แห่ง หรือร้อยละ 8.80 ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 367 คน โดยมีสาเหตุจากการประสบภาวะขาดทุนหรือขาดสภาพคล่องทางการเงินมากที่สุด

การสวัสดิการ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 12,492 แห่ง ลูกจ้างที่ได้รับประโยชน์ 1,134,883 คน ให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อใช้แรงงาน 10 แห่ง ลูกจ้างได้ประโยชน์ 5,953 คน พัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็กศึกษาเขตสรีนธรรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ 2 แห่ง ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์ 1,331 คน สถานประกอบการเข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว 738 แห่ง ลูกจ้างได้ประโยชน์ 59,426 คน

การประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2552 พบว่ามีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม จำนวน 388,418 แห่ง ผู้ประกันตนทั้งสิ้น 8,644,918 คน และมีสถานพยาบาลในสังกัดประกันสังคมที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาลจำนวน 152 แห่ง (ร้อยละ 60.80 ของสถานพยาบาลทั้งหมด) และสถานพยาบาลเอกชน 98 แห่ง (ร้อยละ 39.20) กองทุนประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือน พฤศจิกายน 2552 มีเงินกองทุน 693,514 ล้านบาท จำนวนผู้ให้บริการมีจำนวน 4,077,931 ราย หรือร้อยละ 47.17 ของผู้ประกันตนทั้งหมด ประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้บริการสูงสุด ได้แก่ กรณีเจ็บป่วย มีจำนวน 2,271,430 ราย หรือร้อยละ 55.70 ของผู้ให้บริการทั้งหมด สำหรับปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนพบว่า การจ่ายเงินกรณีเจ็บป่วยมีการจ่ายเงินสูงสุดถึง 17,457.75 ล้านบาท หรือร้อยละ 45.28 ของเงินผลประโยชน์ทดแทนที่จ่าย

ที่มา : สถานการณ์แรงงาน ไตรมาส 4 ปี 2552 (ตุลาคม -ธันวาคม 2552)

7. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานพบว่าส่วนใหญ่มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยพิจารณาตามเป้าหมาย การให้บริการได้ดังนี้

เป้าหมายการให้บริการ

ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชนได้รับโอกาสการมีงานทำและการประกอบอาชีพอิสระเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

การขยายโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพและการมีงานทำ

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานปี 2552		
		เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คิดเป็นร้อยละ
แรงงานในพื้นที่/ชุมชนที่มารับบริการมีโอกาสในการประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ	60	65.74	109.58

ที่มา : กลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล

เป้าหมายการให้บริการ

แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองทางสังคมเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานปี 2552		
		เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คิดเป็นร้อยละ
ผลการศึกษาขอบเขตและประเภทของแรงงานนอกระบบได้นำไปจัดให้มีการคุ้มครองที่เหมาะสมไม่ต่ำกว่า	ร้อยละ	80	80	100

ที่มา : กลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล

เป้าหมายการให้บริการ

ระบบเตือนภัยและระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการด้านแรงงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานปี 2552		
		เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจของประชาชนที่ได้รับการบริการด้านแรงงานไม่ต่ำกว่า	ร้อยละ	80	84.77	105.96

ที่มา : กลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล

เป้าหมายการให้บริการ

แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับผลประโยชน์ที่เป็นธรรมครบถ้วน

กลยุทธ์

แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับผลประโยชน์ที่เป็นธรรมครบถ้วน

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานปี 2552		
		เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คิดเป็นร้อยละ
แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับสิทธิประโยชน์ตามสัญญาการจ้างงานครบถ้วนไม่ต่ำกว่า	ร้อยละ	80	100	125

ที่มา : กลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล

แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฉบับนี้เป็นแผนที่เกิดจากการประเมินสภาพแวดล้อมปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส อุปสรรคจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กรและหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันกำหนดกรอบในการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในสังกัดโดยได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกชั้นตอนจึงได้มีการกำหนดวิธีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานตามผลผลิตในรูปของกลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- สร้างกลไกในการบูรณาการภารกิจร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ
- ปรับปรุงกระบวนการบริการให้แรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- สร้างและขยายเครือข่ายการบริหารจัดการด้านแรงงานสู่ส่วนกลาง ภูมิภาคและท้องถิ่น
- เพิ่มประสิทธิภาพของระบบฐานข้อมูล
- ขยายเครือข่ายและประสานความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

สำหรับการแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องผลักดันให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักและให้ความสำคัญของแผนโดยการนำไปประกอบในการจัดทำคำของบประมาณของแต่ละปีในช่วงระยะเวลาของแผนเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติ

1. กำหนดผู้รับผิดชอบ และบทบาทให้ชัดเจน เช่น มีคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในรูปคณะกรรมการ โดยมีองค์ประกอบจากผู้บริหารภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงร่วมอยู่ด้วย มีหน้าที่ในการอำนวยการและติดตามกำกับให้แผนกลยุทธ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย

2. ถ่ายทอด สื่อสารและสร้างความรู้ ความเข้าใจในการแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

3. จัดทำแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและเชื่อมโยงในทิศทางเดียวกันทุกระดับภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและนอกสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต กิจกรรมหลัก และแผนงานโครงการ ที่สอดคล้องและเหมาะสม

4. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัย และสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ตลอดจนสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้ในการปฏิบัติงาน และสร้างระบบการติดตามประเมินผล และการกำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จโดยการกำหนดกลไกการติดตามประเมินผลให้เป็นระบบ มีการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นเอกภาพ

ส่วนที่ 5

การติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์

แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นกรอบในการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประกอบด้วยทิศทาง เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งกระบวนการจัดทำแผนดังกล่าวได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกขั้นตอน ตลอดจนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการประเมินผล ตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

1. วัตถุประสงค์ของการติดตามประเมินผลแผนกลยุทธ์

การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ประจำปี พ.ศ.2553 - 2555 จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และผลสัมฤทธิ์ของงาน ในการติดตามและประเมินผล แผนกลยุทธ์ประจำปีจะเป็นการติดตามและประเมินผลงานตามตัวชี้วัดผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ที่ได้กำหนดไว้ ผลจากการติดตามและประเมินผลจะช่วยให้หน่วยงานมีข้อมูลที่เอื้อประโยชน์ในการปรับปรุง แก้ไขและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และใช้สำหรับเร่งรัดการปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานบังเกิดผล ตามเป้าหมายของหน่วยงานและความคาดหวังของผู้รับบริการ

2. วิธีการติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลดำเนินการประจำปีเดือนมี 2 ลักษณะคือ การจัดทำรายงานเอกสารถึงผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารในการประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และผู้บริหารระดับสำนัก/ศูนย์ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงจัดประชุมหัวหน้าหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบและติดตามงานเพื่อรับฟังและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

ในส่วนของการประเมินผลประจำปีในระดับผลผลิตและผลลัพธ์ โดยหน่วยงานประเมินกลางของรัฐ และ/หรือการจัดจ้างผู้ประเมินจากภายนอก โดยประเมินให้แล้วเสร็จ 3 เดือนหลังสิ้นปีงบประมาณ

3. กรอบในการติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ประจำปี คณะทำงานฯ และหรือ/ผู้ประเมินที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงแรงงานจะต้องติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์และแผนงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามที่กำหนดไว้ การติดตามประเมินผลแผนกลยุทธ์ประจำปี โดยมีแนวทางการติดตามประเมินผล ดังนี้

1) ศึกษาวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ประจำปี เมื่อกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินแผนกลยุทธ์ประจำปีแล้ว คณะทำงานฯ และหรือ/ผู้ประเมินจะต้องศึกษาทำความเข้าใจกลยุทธ์หลัก และแผนกลยุทธ์ประจำปีว่า มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานการณ์สิ่งแวดล้อม ผู้เกี่ยวข้อง เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด รวมทั้งศึกษากิจกรรมรายละเอียดของแผนงาน โครงการว่าสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มากน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างที่อาจเกิดขึ้น

2) การกำหนดวิธีการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องทำความเข้าใจกับผู้รับผิดชอบแผนงานโครงการเพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลสำคัญที่ต้องการในการประเมิน รายงานการปฏิบัติงานตามแผน ปัญหา อุปสรรค ฯลฯ รวมทั้งการปรึกษาหารือ และแจ้งข้อตกลงถึงวิธีการที่จะประเมินผลเพื่อความเข้าใจตรงกัน

3) การกำหนดระยะเวลาการติดตามประเมินผล เป็นการพิจารณาว่าจะทำการติดตามประเมินผลกี่ครั้ง ในระยะเวลาใดบ้าง ทั้งนี้จะได้กำหนดปฏิทินการทำงานของคณะทำงานฯ และหรือ/ผู้ประเมินที่ได้รับมอบหมาย และผู้เกี่ยวข้อง

4) การสรุปวิเคราะห์ ข้อมูลการติดตามประเมินผล ผู้ประเมินรวบรวมข้อมูลได้จากเอกสาร บันทึก รายงานเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การตรวจเยี่ยม การพิจารณาคำขออนุมัติและการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์จากผู้เกี่ยวข้องหรือประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์

5) การประเมินผล ผู้รับผิดชอบการประเมิน วิเคราะห์ เปรียบเทียบและวินิจฉัยว่า แผนกลยุทธ์ประจำปี ประสบความสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงไร เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ มีข้อบกพร่อง ปัจจัยอะไรที่ทำให้แผนกลยุทธ์ประจำปีประสบความสำเร็จล่าช้า หรือล้มเหลว และที่สำคัญแผนกลยุทธ์ประจำปีตอบสนอง หรือสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์หลักหรือไม่เพียงใด การวินิจฉัยอาจเปรียบเทียบกับตัวชี้วัด และเป้าประสงค์ที่กำหนด การดำเนินโครงการต่างๆ มีประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด มีความคุ้มค่าหรือไม่

สิ่งสำคัญ คือ ผู้ประเมินควรให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ประจำปี โดยเฉพาะการยกย่องชมเชยให้กำลังใจผู้เกี่ยวข้อง

4. หน่วยงานรับผิดชอบ

กลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล และคณะทำงานฯ และหรือ/ผู้ประเมินที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงแรงงาน

5. เกณฑ์การติดตามประเมินผล

ในการติดตามผลแผนกลยุทธ์ปี 2553 ไปจัดทำเกณฑ์รายปีนั้นอาจจะยังไม่ได้สะท้อนผลจากการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2553-2555 เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีไปจนถึงปีงบประมาณ 2553 เกณฑ์ที่จัดทำขึ้นในปีงบประมาณ 2553 จึงยังไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี 2553 (ซึ่งในทางปฏิบัติจริงก็นำตัวชี้วัดที่นำเสนอไว้ในแผนกลยุทธ์สำนักงานกระทรวงแรงงานฉบับนี้มาใช้ทั้งหมด) ถ้าจะให้ตัวชี้วัดรายปีสะท้อนภาพของแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฉบับปัจจุบันจำเป็นต้องปรับปรุงตัวชี้วัดในปีงบประมาณ 2553 ซึ่งในแผนกลยุทธ์ฉบับนี้จะสามารถดำเนินการได้สำเร็จตามแผนจริงจึงมุ่งหวังความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนฯ ในปีงบประมาณ 2555 ดังรายละเอียดตัวชี้วัดและเป้าหมายรายปี ดังนี้

ตัวชี้วัดและเป้าหมายรายปีงบประมาณ					
ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์พื้นฐาน ปี 2552	ปีงบประมาณ		
			2553	2554	2555
1. พัฒนาและส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงรุก	*1. จำนวนยุทธศาสตร์ แผนข้อเสนอและระบบการบริหารจัดการแรงงาน	มียุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอและระบบการบริหารจัดการแรงงาน (31 เรื่อง)	23	29	32
	2. มีกลไกการถ่ายทอดการกำกับควบคุมและประเมินผล ยุทธศาสตร์ร่วมกัน (เรื่อง/ช่องทาง)	- มีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน (5 เรื่อง)	-	-	-
		- จัดทำแผนแม่บท (9 เรื่อง)	75	1	1
		- แผนปฏิบัติการและนอกระบบ (10 เรื่อง)	75	-	-
		รวม	-	77	75
		- ช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ยุทธศาสตร์เชิงรุก	-	4	8
	3. ร้อยละความสำเร็จของกลยุทธ์(โครงการ) ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงรุกที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้ปฏิบัติ	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้นำข้อเสนอ แผนยุทธศาสตร์และระบบการบริหารแรงงานไปใช้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ	80	80	80

ตัวชี้วัดและเป้าหมายรายปีงบประมาณ					
ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์พื้นฐาน ปี 2552	ปีงบประมาณ		
			2553	2554	2555
2. เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	1. ประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการมีทางเลือกในการประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ	ประชาชนวัยแรงงานมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ และมีรายได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	60	60	60
	2. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนจากการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศ	ความพึงพอใจของประชาชนจากการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศ ร้อยละ 80	80	85	85
	3. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน	ความพึงพอใจของประชาชนที่ได้รับบริการด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	80	85	85
3. พัฒนาสมรรถนะในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กร	ความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ	-	80	80	80
4. ขยายเครือข่ายการบริหารจัดการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1. หมู่บ้านที่มีเครือข่ายอาสาสมัครไม่น้อยกว่าร้อยละ	-	25	30	35
	2. ร้อยละของอาสาสมัครแรงงานทั้งในและต่างประเทศที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น	-	1	1.25	1.5
	3. แรงงานไทยที่ร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ไม่เกินร้อยละ	-	3	3	3

ตัวชี้วัดและเป้าหมายรายปีงบประมาณ					
ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์พื้นฐาน ปี 2552	ปีงบประมาณ		
			2553	2554	2555
	4. จำนวนแรงงานไทย ในต่างประเทศที่ได้รับการ คุ้มครองสิทธิประโยชน์ ไม่ต่ำกว่า	แรงงานไทยในต่างประเทศ ได้รับการคุ้มครองสิทธิ ประโยชน์ไม่ต่ำกว่า 485,000 คน	450,000 คน	550,000 คน	650,000 คน
	5. นายจ้างมีความต้องการ จ้างแรงงานไทยที่เป็น แรงงานฝีมือไม่ต่ำกว่า ร้อยละ	-	-	10	10

หมายเหตุ * เป็นตัวชี้วัดที่ตรงกับตัวชี้วัดของผลผลิตเชิงปริมาณ (ตัวชี้วัดที่ปรากฏในเอกสาร
งบประมาณ ฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 เล่มที่ 7)

ภาคผนวก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน (SWOT ANALYSIS)

O

W 1. มีสายการบังคับบัญชาที่ยาวเกินไปทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน 2. มีกลุ่มงานมากและมีการแบ่งภารกิจที่ไม่ชัดเจน ทำให้มีภาระงานที่ซ้ำซ้อนและขาดเจ้าภาพหลักในการดำเนินงานในบางภารกิจ 3. ไม่มีแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานทำให้ขาดความเชื่อมโยง 4. การเกลี้ยอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภาระงาน 5. ไม่มีการวิเคราะห์สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานของบุคลากร ทำให้การพัฒนาบุคลากร ยังไม่ตรงกับสมรรถนะที่ต้องการ 6. หน่วยงานมีการกำหนดค่านิยมร่วมแต่บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่ได้นำมาปฏิบัติร่วมกัน 7. ขาดการสื่อสารแบบ 360 องศา 8. ขาดฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ 9. สำนักงานแรงงานจังหวัดยังไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน 10. ขาดระบบการนำผลการประเมิน (ความพึงพอใจผลการปฏิบัติงาน) มาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะให้กับส่วนกลาง 11. ขาดการเชื่อมโยงประเมินผลระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคอย่างมีระบบ	O 1. สภาพเศรษฐกิจ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้มีกลุ่มแรงงานเป้าหมาย (แรงงานไทยและผู้สูงอายุ) ที่ต้องดูแลเพิ่มมากขึ้น 2. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี (แรงงานนอกระบบและแรงงานต่างด้าว) 3. รัฐบาลให้ความสนใจเรื่องแรงงานมากขึ้นและมีนโยบายด้านแรงงานสนับสนุนทำให้ง่ายต่อการของบประมาณ 4. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมเรื่องการศึกษาทักษะฝีมือและคุณภาพแรงงาน สนับสนุนการทำงานของ สป. 5. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสามารถเข้าถึงเชื่อมโยงกับภายนอกมากขึ้น
W 1. การใช้เทคโนโลยีแทนแรงงานมนุษย์ (เช่น เครื่องจักรในภาคอุตสาหกรรม) ทำให้เกิดการว่างงาน 2. กฎหมายบางอย่างที่กำหนดขึ้นทำให้เกิดข้อจำกัดในการทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ สป. 3. ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองทำให้ขาดความต่อเนื่องในเชิงนโยบายและส่งผลต่อการดำเนินงานของ สป. 4. นโยบายในการจัดสรรงบประมาณรวบอำนาจ ผู้มีส่วนร่วมขาดอำนาจในการตัดสินใจ ไม่ตอบโจทย์ของประเทศ 5. แผน 10 ในส่วนของนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ขาดความต่อเนื่อง ไม่เป็นระบบ ขาดความเชื่อมโยง 6. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับ 7. องค์กรไม่รู้อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เช่น แรงงานนอกระบบ 8. ปัญหาแรงงานต่างด้าวยังคงมีอยู่ (จำนวน และระบบจัดการ) 9. แรงงานไทยเลิกงาน และเลิกค่าจ้าง (ทำให้ต้องใช้แรงงานต่างด้าว)	S 1. บุคลากรมีการประสานงานและมีการบูรณาการภารกิจร่วมกันระหว่างหน่วยงาน 2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ และสามารถทำงานแทนกันได้ 3. บุคลากรมีความหลากหลายทางวิชาชีพ (สหวิชาชีพ) 4. บุคลากรมีความตั้งใจ และทุ่มเทให้กับการทำงาน 5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 6. ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร 7. ผู้บริหารมีความสามารถในการถ่ายทอดนโยบาย ทิศทาง และแนวทางการดำเนินงานให้กับบุคลากร 8. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ มาเพิ่มประสิทธิภาพในการทาน เช่น ระบบการจ่ายเงินเดือนลูกจ้าง 9. มีโครงสร้างเชื่อมโยงข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ 10. มีการพัฒนาระบบการติดตามผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลงานและการใช้ข้อมูลย้อนกลับโดยใช้เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนในการปรับปรุงการทำงานทุกเดือน ส่วนกลางกับส่วนกลางและส่วนกลาง

T

ความเชื่อมโยงเป้าหมายการให้บริการของกระทรวงแรงงานกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและ SWOT Matrix

กระทรวงแรงงาน		สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน				
เป้าหมายการให้บริการ	SWOT Matrix	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการ	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ประชาชนทุกกลุ่ม/ช่วงวัย มีทางเลือกในการประกอบอาชีพ มีงานทำ มีทักษะฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ	S1 S2 S4 S5 S6 S7 O1 O2	1. พัฒนาและส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงรุก	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	1. จำนวนยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอและระบบการบริหารจัดการแรงงาน 2. มีกลไกการถ่ายทอด การกำกับควบคุมและประเมินผลยุทธศาสตร์ร่วมกัน (เรื่อง/ช่องทาง) 3. ร้อยละความสำเร็จของกลยุทธ์ (โครงการ) ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงรุกที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้ปฏิบัติ	1. พัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงานและจัดทำข้อเสนอนโยบายเชิงรุก 2. การสื่อสารนโยบาย/ภารกิจเชิงรุก 3. สร้างกลไกในการบูรณาการภารกิจร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ	ว./ศร./พง./ ศก./พย./พป./ พร./สรจ.
	S1 S2 S5 S7 S8 S9 T3 T4 T6	2. เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชนมีทางเลือกในการมีงานทำและการประกอบอาชีพ	1. ประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการมีทางเลือกในการประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนจากการปรับปรุงและพัฒนาาระบบสารสนเทศ 3. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน	1. ปรับปรุงกระบวนการให้บริการด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการให้บริการด้านแรงงานและลดขั้นตอนในการทำงาน	ศบช./พย./บจ./ บค./สรจ.
	W1 W2 W4 W5 W6 W7 W8 W9 W10 W11 O1-O5	3. พัฒนาสมรรถนะในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กร	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	ความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ	1. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร 2. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 3. พัฒนาระบบประเมินผลการดำเนินงานด้านแรงงาน 4. พัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน	พบ./กพท./วป.
	S1 S2 S3 S8 S9 O1-O5	4. ขยายเครือข่ายการบริหารจัดการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1. ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชนมีทางเลือกในการมีงานทำและการประกอบอาชีพ 2. แรงงานไทยในต่างประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	1. หมู่บ้านที่มีเครือข่ายอาสาสมัครไม่น้อยกว่าร้อยละ 2. ร้อยละของอาสาสมัครแรงงานทั้งในและต่างประเทศที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น 3. แรงงานไทยที่ร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ไม่เกินร้อยละ 4. จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่า 5. นายจ้างมีความต้องการจ้างแรงงานไทยที่เป็นแรงงานฝีมือไม่ต่ำกว่าร้อยละ	1. สร้างและขยายเครือข่ายการบริหารจัดการด้านแรงงานสู่ส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น 2. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบฐานข้อมูล 3. ขยายเครือข่าย และประสานความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ	สภ./วท./จส./ สปร./สนร./ สรจ./4 จังหวัด ชายแดนภาคใต้

ลำดับ	ผังกระบวนการ	เวลา	(วัน)	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
		PT	WT		
1	ทบทวนและหาแนวทางการกำหนดทิศทาง จัดทำร่างกรอบแนวทางการจัดทำแผนของ สป.	1	-	สนศ.เสนอให้มีการจัดทำแผนร่วมกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	สนศ. กพบ. วป.
2	คณะกรรมการจัดทำร่างกำหนดทิศทางการจัดทำ แผนปฏิบัติราชการ สป.	1	-	คณะกรรมการกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของการจัดทำแผนฯ และ กำหนดขั้นตอนการดำเนินการและ ตัวชี้วัดรวมถึงแนวทางการประเมินผล	สนศ.
3	ผู้รับผิดชอบและคณะกรรมการปรับร่างแผน				
4	นำเสนอแนวทางการดำเนินงานการจัดทำแผน กลยุทธ์ สป. ต่อปลัดกระทรวงแรงงาน	2	1	สนศ. นำเสนอแนวทางการดำเนินงาน ต่อปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อ พิจารณาให้ความเห็นชอบ ผู้รับผิดชอบของ สนศ. นำเสนอต่อ คณะกรรมการให้ทบทวนและแก้ไข	สนศ.
5	นำเสนอปลัดกระทรวงเพื่อ พิจารณาให้ความเห็นชอบ				
6	ดำเนินการตามแนวทางในการจัดแผนกลยุทธ์ ของ สป. โดยการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน	4	3	คณะกรรมการดำเนินการตามกรอบ แนวทางฯ โดยการวิเคราะห์ข้อมูล อย่างรอบด้าน ซึ่งประกอบด้วย ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ บทบาทหน้าที่ตามภาพรวม ศึกษา ความต้องการของลูกจ้าง รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญของการทบทวน และวิเคราะห์สถานการณ์	สนศ.
7	นำเสนอร่างแผนกลยุทธ์ของ สป. ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
8	ผู้รับผิดชอบและคณะกรรมการปรับร่างแผน				
9	คณะกรรมการ พิจารณาร่างแผนฯ กับข้อมูล สถานการณ์ขององค์กรและปรับปรุงร่างแผนให้ เป็นร่างแผนฉบับสมบูรณ์	3	14	ผู้รับผิดชอบจัดทำร่างแผนปฏิบัติ ราชการของ สป. ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแผนที่ ยุทธศาสตร์	สนศ.
10	นำเสนอปลัดกระทรวงเพื่อ พิจารณาให้ความเห็นชอบ	1	1	สนศ. ปรับร่างแผนกลยุทธ์ ให้มีความ สมบูรณ์เพื่อนำเสนอ คณะทำงาน พิจารณาความสมบูรณ์	สนศ.
11	ผู้รับผิดชอบนำเสนอแผนต่อผู้บริหาร สป. เพื่อ เห็นชอบอนุมัติพิจารณา	1	1	นำเสนอแผนกลยุทธ์ของ สป. ต่อ ปลัดกระทรวงแรงงานเพื่ออนุมัติ	สนศ.
12	ผู้บริหารพิจารณา	1	1	ผู้บริหารพิจารณาอนุมัติแผนกลยุทธ์ ของ สป. กรณีไม่เห็นชอบคณะกรรมการ ดำเนินการแก้ไขและนำเสนอต่อ ผู้บริหารระดับสูงพิจารณาต่อไป	สนศ.
13	แผนได้รับอนุมัติจากผู้บริหารอย่างเป็นทางการ				

ตารางแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2553 - 2555

วิสัยทัศน์ : มุ่งพัฒนา ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และบูรณาการภารกิจด้านแรงงานสู่ความเป็นเลิศ

พันธกิจ

1. พัฒนายุทธศาสตร์และจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายแบบบูรณาการ
2. พัฒนายุทธศาสตร์การให้บริการแก่แรงงานทั้งในและต่างประเทศ
3. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเตือนภัยด้านแรงงาน
4. ส่งเสริมการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการบริหารจัดการด้านแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณปี (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ
						53	54	55	53-55	53	54	55	53-55	
1. พัฒนาและส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงรุก	1. ระบบข้อมูลวิเคราะห์ด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพในการจัดทำยุทธศาสตร์เชิงรุก	1. จำนวนยุทธศาสตร์ แผนข้อเสนอและระบบการบริหารจัดการแรงงาน	1. พัฒนายุทธศาสตร์ ด้านแรงงานและจัดทำข้อเสนอ นโยบายเชิงรุก	1. โครงการศึกษาวิจัยระบบเตือนภัยด้านแรงงาน	1. มีระบบเตือนภัยด้านแรงงาน (วัดปี 53)	1	1	1	3	0.20	0.20	0.20	0.60	วจ.(ปี 52) / ศร.(ปี 53-54)
				*2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพระบบเตือนภัยด้านแรงงาน	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบ	-	-	4	4	-	-	1.90	1.90	ศร.

ยุทธศาสตร์ที่ 1

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณปี (ล้านบาท)				หน่วยงาน	
						53	54	55	53-55	53	54	55	53-55	รับผิดชอบ	
		3. ร้อยละความสำเร็จของกลยุทธ์ (โครงการ) ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงรุกที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้ปฏิบัติ		3. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด	1. ร้อยละความครบถ้วนของข้อมูลที่จำเป็นด้านแรงงาน 2. จำนวนรายงานสถานการณ์แรงงาน	604	704	804	8012	9.00	9.20	9.20	27.40	วร./สร.	
				4. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องการเตรียมความพร้อมในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 สป.	ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี	70	-	75	75	0.3	-	0.5	0.8	ผง.	
				5.โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในส่วนภูมิภาค	1. สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการที่ขอสนับสนุนงบประมาณกลุ่มจังหวัด/จังหวัด อย่างน้อยจังหวัดละ 1 โครงการ 2. มีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในส่วนภูมิภาค	75 โครงการ/75 จังหวัด	-	75	75 โครงการ/75 จังหวัด	1.19	-	1.50	2.69	ผง.	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณปี (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ
						53	54	55	53-55	53	54	55	53-55	
				6. โครงการพัฒนาการจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบ	จำนวนแรงงานนอกระบบใน “ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ กระทรวงแรงงาน”	2.08 ล้านคน จากการเชื่อมโยงฐานข้อมูลฯ 2 ล้านคน และจากการบันทึกข้อมูลของ 38 จังหวัด นำร่อง 0.8 ล้านคน)	0.2 ล้านคน	0.2 ล้านคน	2.48 ล้านคน 38 จังหวัด นำร่อง	0.86 เฉพาะ	1.50	1.50	3.86	ศก.
				7. โครงการศึกษาเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท	มีรูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท	1 รูปแบบ	-	-	1 รูปแบบ	1.84	-	-	1.84	ศก.
				8.โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานเพื่อรองรับการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด	จำนวนข้อมูลอุปสงค์อุปทานที่ได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน									วร.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณปี (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ
						53	54	55	53-55	53	54	55	53-55	
				9. โครงการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานและแผนยุทธศาสตร์ สป. (พ.ศ.2555 - 2559)	มีแผนแม่บทด้านแรงงานและยุทธศาสตร์ สป.	-	2 แผน	-	2 แผน	-	4.47	-	4.47	พย.
				10. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ ปี 2554 - 2559	มีแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ ปี 2554 - 2559	-	1 แผน	-	1 แผน	-	- (งบบริหาร)	-	-	ศก.
			2. การสื่อสารนโยบาย/ภารกิจเชิงรุก	11.กิจกรรมสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน	จำนวนครั้งในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน	48,224	48,400	48,400	145,024	5.54	7.89	7.89	21.32	ผป.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณปี (ล้านบาท)				หน่วยงาน	
						53	54	55	53-55	53	54	55	53-55	รับผิดชอบ	
				12. กิจกรรมผลิตและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านแผนยุทธศาสตร์และระบบการบริหารแรงงาน	จำนวนครั้งในการผลิตและสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแผน/ยุทธศาสตร์/ภารกิจเชิงนโยบายด้านแรงงาน					0.58	0.91	0.91	2.40	ผป.	
				13. โครงการประชาสัมพันธ์การช่วยเหลือประชาชนภาคแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ	1. จำนวนช่องทางในการประชาสัมพันธ์การช่วยเหลือฯ 2. จำนวนครั้งในการประชาสัมพันธ์การช่วยเหลือฯ	3 ช่องทาง 120 ครั้ง				2.25				ผป.	
				14. โครงการผลิตและเผยแพร่รายการโทรทัศน์สถานีแรงงาน (54)	1. จำนวนครั้งในการผลิตและเผยแพร่รายการโทรทัศน์สถานีแรงงาน 2. ร้อยละความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรายการโทรทัศน์สถานีแรงงาน		34 ครั้ง ร้อยละ 80	34 ครั้ง ร้อยละ 80			20.40			ผป.	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณปี (ล้านบาท)				หน่วยงาน
						53	54	55	53-55	53	54	55	53-55	รับผิดชอบ
				15. โครงการ แคมเปญการ สื่อสารภาพลักษณ์ องค์กรเพื่อ สนับสนุนการ ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ด้าน แรงงาน	1. จำนวนช่องทางใน การสื่อสารภาพ ลักษณ์องค์กร 2. จำนวนครั้งในการ สื่อสารภาพลักษณ์ องค์กร 3. ร้อยละความพึง พอใจของกลุ่ม ตัวอย่างที่มีต่อ แคมเปญสื่อสาร ภาพลักษณ์องค์กร			4 ช่องทาง 680 ครั้ง ร้อยละ 80				29.80		ศป.
				16. โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพ มาตรฐานข้อมูล ของกระทรวง แรงงานตามกรอบ แนวทางมาตรฐาน การแลกเปลี่ยน ข้อมูลแห่งชาติ	ระดับความสำเร็จ ของการเพิ่ม ประสิทธิภาพ มาตรฐานข้อมูลของ กระทรวงแรงงาน		5 ระดับ	5 ระดับ			2.00	2.00	4.00	พร.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณปี (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ
						53	54	55	53-55	53	54	55	53-55	
				17. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำภาพพิมพ์เขียวของระบบสารสนเทศเพื่อบูรณาการฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน	1. พิมพ์เขียวการบูรณาการด้านการออกแบบการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล 2. ระดับความสำเร็จของการบูรณาการด้านการออกแบบการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล		1 เรื่อง 3 ระดับ	1 เรื่อง 3 ระดับ			3.50	3.50	7.00	พร.
			3. สร้างกลไกในการบูรณาการภารกิจร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ											

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณปี (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ
						53	54	55	53-55	53	54	55	53-55	
2. เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	1. มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย รวดเร็ว และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ 2. มีระบบการให้บริการด้านแรงงานที่รวดเร็ว	1. ประชาชนวัยแรงงานที่มาใช้บริการมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ หรือมีรายได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนจากการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศ 3. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการด้านแรงงาน	1. ปรับปรุงกระบวนการให้บริการด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	1. โครงการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	1. มีศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน 2. ร้อยละของความสำเร็จของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน 3. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้ศูนย์บริการร่วม	35 จว./ 2 เขต พื้นที่ กทม.	35 จว./ 2 เขต พื้นที่ กทม.	40 จว./ 2 เขต พื้นที่ กทม.	40 จว./ 2 เขต พื้นที่ กทม.	5.50	8.00	10.40	23.90	สบช.
				2. โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ	1. จำนวนของผู้ประสบภัยธรรมชาติที่เข้าร่วมโครงการ 2. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ประสบภัยต่อโครงการฯ	48,000 80	-	-	48,000	218.00	-	-	218.00	พย./สรจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณปี (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ
						53	54	55	53-55	53	54	55	53-55	
				3. โครงการบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	เชิงปริมาณ 1. จำนวนประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชนได้รับการบริการด้านแรงงาน 2. จำนวนโครงการ/แผนงานด้านแรงงานที่บรรจุไว้ในแผนชุมชนได้รับการตอบสนองโดยผ่านหน่วยงานในสังกัด เชิงคุณภาพ ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน			20,460 คน 300 โครงการ 300 แผนชุมชน ร้อยละ 80				17.40	17.40	บจ./สรจ.
			2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการให้บริการด้านแรงงานและลดขั้นตอนในการทำงาน	4. โครงการบูรณาการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลกระทรวงแรงงาน	มีระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของกระทรวงแรงงานที่สามารถให้บริการแก่หน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	← 1 ระบบ	→ 1 ระบบ			27.54	27.54	33.05	88.13	บค.

ยุทธศาสตร์ที่ 2

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณปี (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ
						53	54	55	53-55	53	54	55	53-55	
3.พัฒนาสมรรถนะในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กร	1. บุคลากรมีผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง 2. องค์กรมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสูง	ความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละในการบริหารจัดการสูง	1. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร	1. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	1. มีแผนการพัฒนาบุคลากร 2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ 3. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากร 4. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน (เกณฑ์การวัดผล) การพัฒนา					4.00				พบ.
				2. โครงการขับเคลื่อนกระบวนการทศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม สป.รง.ลงสู่ระดับหน่วยงาน	ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้ดำเนินการกิจกรรมพัฒนากระบวนการทศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม สป.รง.	60	80	100	100	0.30	0.30	0.30	0.90	กพบ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณปี (ล้านบาท)				หน่วยงาน	
						53	54	55	53-55	53	54	55	53-55	รับผิดชอบ	
			2. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	3. โครงการศึกษาวิเคราะห์การปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปี 2553-2554	ร้อยละในการปรับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างราชการให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจ	10	10		10	0.20	2.80		3.00	กพบ.	
			3. พัฒนาระบบประเมินผลการดำเนินงานด้านแรงงาน	4. โครงการปรับปรุง ระบบติดตามและประเมินผล	ร้อยละของระบบประเมินผลการดำเนินงานด้านแรงงานที่สามารถรองรับการใช้งาน ผู้ใช้งาน (user) เพิ่มขึ้น	-	-	20	20	-	-	0.96	0.96	วป.	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณปี (ล้านบาท)				หน่วยงาน	
						53	54	55	53-55	53	54	55	53-55	รับผิดชอบ	
				5. โครงการติดตามวิเคราะห์รายงานและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด	1. จำนวนครั้งของการติดตาม วิเคราะห์ รายงานและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนของ สรจ. 2. จำนวนข้อเสนอจากการประเมินผลโครงการที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพโครงการ	-	1505	3005	45010	-	7.65	8.03	15.68	วป.	
				4. พัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน	6. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	5	5	5	5	0.30	0.70	1.00	2.00	กพบ.	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณปี (ล้านบาท)				หน่วยงาน
						53	54	55	53-55	53	54	55	53-55	รับผิดชอบ
4. ขยายเครือข่ายการบริหารจัดการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	เครือข่ายการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั้งในและต่างประเทศ	1. หมู่บ้านที่มีเครือข่ายอาสาสมัครไม่น้อยกว่าร้อยละ 2. ร้อยละของอาสาสมัครแรงงานทั้งในและต่างประเทศที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น 3. แรงงานไทยที่ร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ไม่เกินร้อยละ 4. จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่า 5. นายจ้างมีความต้องการจ้างแรงงานไทยที่เป็นแรงงานฝีมือไม่ต่ำกว่าร้อยละ	1. สร้างและขยายเครือข่ายการบริหารจัดการด้านแรงงานสู่ส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น	1. โครงการเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน (ปี 2553 จังหวัดเป้าหมายศักยภาพ 13 จังหวัด จำนวนศูนย์แรงงานประจำพื้นที่ที่กำหนดให้จัดตั้งคือ จังหวัดละ 5 แห่ง รวมทั้งสิ้น 65 แห่ง)	1. ร้อยละของศูนย์แรงงานประจำพื้นที่ที่กำหนดให้จังหวัดเป้าหมายจัดตั้งภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพ (หน่วยนับ: ร้อยละ) 2. ร้อยละของอาสาสมัครแรงงานที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น (หน่วยนับ: ร้อยละ) 3. ร้อยละของจังหวัดที่เข้าร่วมโครงการฯ (หน่วยนับ: ร้อยละ)	60	70	80	80	1.37				สภ./สรจ.
				2. โครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอและระดับตำบล	จำนวนประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ได้รับบริการด้านแรงงานผ่านแกนนำ และเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน (หน่วยนับ: คน)	32,000	200,000	220,000	452,000	6.31				สภ./สรจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณปี (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ
						53	54	55	53-55	53	54	55	53-55	
				3. โครงการจ้างบัณฑิตอาสาสมัครในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ประชาชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้รับประโยชน์จากบริการด้านแรงงาน และบริการอื่นๆ ของภาครัฐ จากการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาสมัครในพื้นที่ (หน่วย นับ: คน/ปี)	10,000	15,000	20,000	45,000	33.16				สภ./4 จังหวัดชายแดนภาคใต้
			2. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบฐานข้อมูล											
			3. ขยายเครือข่ายและประสานความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ	4. โครงการประชุมระดับภูมิภาคเอเชีย	ร้อยละของประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกให้ความร่วมมือเข้าร่วมประชุม	60	-	-	60	0.73	-	-	0.73	วท.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณปี (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ
						53	54	55	53-55	53	54	55	53-55	
				5. โครงการประชุมคณะกรรมการแรงงานไทย - นิวซีแลนด์ ครั้งที่ 4	1. ร้อยละของข้อเสนอโครงการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างไทย - นิวซีแลนด์ได้รับความเห็นชอบ (ปี 53) 2. แผนงานความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างไทย - นิวซีแลนด์ได้รับความเห็นชอบ (ปี 55)	60		1 แผนงาน		0.57		0.65	1.22	จส.
				6. กิจกรรมการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานไทยในต่างประเทศ	จำนวนอาสาสมัครเครือข่ายแรงงานไทยในต่างประเทศ	360	360	360	1,080	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	สปร./สนร.
				7. โครงการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	1. จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับการส่งเสริมการจ้างงาน 2. จำนวนประเทศที่ได้รับการขยายตลาดและความร่วมมือด้านแรงงาน	50,0004	50,0004	50,0004	150,00012	8.20	8.20	8.20	24.60	สปร./สนร.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณปี (ล้านบาท)				หน่วยงาน	
						53	54	55	53-55	53	54	55	53-55	รับผิดชอบ	
				8. โครงการความร่วมมือภายใต้ ปฏิญาอาเซียน ว่าด้วยการ คุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของ แรงงานต่างด้าว	ร้อยละของประเทศ สมาชิกอาเซียน และ สำนักเลขาธิการ อาเซียน ให้ความร่วมมือ เข้าร่วมประชุม		85				0.50		0.50	วท.	
				9. โครงการจ้าง ทนายความเพื่อ คุ้มครองสิทธิ ประโยชน์แรงงาน ไทยในต่างประเทศ	จำนวนแรงงานไทยที่ ได้รับการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาด้าน คดีความ	24	24	24	72	3.55	3.55	3.55	10.65	สปร./สนร.	

บัญชีอัตรยื่อนหน่วยงาน

ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
1. สำนักงานรัฐมนตรี	สร.
2. สำนักบริหารกลาง	สบก.
- กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานสารบรรณ	ขส.
- กลุ่มงานพัฒนาศักยภาพและระบบงาน	พอ.
- กลุ่มงานคลังและพัสดุ	กพ.
- กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	สป.
- กลุ่มงานกฎหมาย	กม.
- กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร	พบ.
3. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ศทส.
- กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	บค.
- กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ	สส.
- กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์	พร.
4. สำนักตรวจและประเมินผล	สคป.
- กลุ่มงานตรวจราชการ	ตร.
- กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล	วป.
- กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค	สภ.
- กลุ่มงานบูรณาการจลัดความยากจน	บจ.
- ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	ศบช.
5. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	สนส.
- กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์	พย.
- กลุ่มแผนงานและงบประมาณ	ผง.
6. สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	สปร.
- กลุ่มวิเทศสัมพันธ์	วท.
- กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	ปร.
- กลุ่มงานเจรจาการค้าเสรี	จส.
7. กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง	ตศก.

ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
8. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กพป.
9. สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน	สศร.
- กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน	วร.
- สำนักงานสภาพัฒนาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ	สศร.
- สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง	คจ.
- กลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค	ศภ.
- ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน	ศร.

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2553-2555

1. นายสุทธดิเดช	ข้าปัญญา	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
2. นางพูนผล	บุญไทย	ผู้ตรวจสอบภายในกระทรวง
3. นายวิวัฒน์	อารีราษฎร์	รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาองค์กรและระบบงาน
4. นางจุฑารัตน์	จันทร์วิบูล	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
5. นางเพชรรัตน์	สินอวย	ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง
6. นายยุทธนา	สุระสมบัติพัฒนา	ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงานและงบประมาณ
7. นางสาวลักษณันท์	หงษ์วิชัยวิทย์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
8. นางกาญจนา	วงศ์สุวรรณ	ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศสัมพันธ์
9. นางวรรณิ	ศรีอุทัย	ผู้อำนวยการกลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล
10. นางอุดมลักษณ์	สอนสารี	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์
11. นางนภสร	ทุ่งสุกใส	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
12. นายจักรกริช	บุญนำ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
13. นางสาวหทัยชนก	พูลศิริ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กลุ่มแผนงานและงบประมาณ
14. นางอังคณา ดันศิลา เจริญรักษ์		นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล
15. นางวนิดา	ตรงธรรมพร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์
16. นายสุทัศน์พงศ์	ฤกษ์จำนง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ กลุ่มแผนงานและงบประมาณ
17. นางสาววราภรณ์	ขันดงลิง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์



พิมพ์ที่ บริษัท บพิตรการพิมพ์ จำกัด

70 ถนนราชบพิธ เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

โทร. 0-2222-5555, 0-2221-9781 โทรสาร 0-2221-6433 นายยอดยิ่ง โสภณ ผู้พิมพ์ ผู้โฆษณา พ.ศ.2553

E-mail Address : borpitt@asianet.co.th

แผนกลยุทธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2553-2555

