



คู่มือ

การทบทวน
และจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี



ฉบับปรับปรุง 2566

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. ความเป็นมา

คู่มือการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน เกิดจาก

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ ที่กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๖ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๙ ที่กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา โดยระยะแรกให้จัดทำแผนระยะ ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๓ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบให้จำแนกแผนเป็น ๓ ระดับ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนระดับที่ ๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ เป็นแผนระดับที่ ๒ และแผนปฏิบัติการด้าน แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี และแผนรายปี เป็นแผนระดับที่ ๓ และให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR)

๑.๔ สำนักงาน ก.พ.ร. ที่กำหนดให้ส่วนราชการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public-sector Management Quality Award : PMQA) มาใช้เป็นเครื่องมือในการผลักดันให้ส่วนราชการปรับปรุงองค์กรและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระดับมาตรฐานสากล (High Performance)

๑.๕ กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) โดยการทบทวน ปรับปรุง และต่อยอดจากแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ และแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามที่กำหนดตามหลักความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship : XYZ) แต่เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งด้านนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม และวิถีการดำรงชีวิต จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการทบทวนแผนดังกล่าว เพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาของหน่วยงานสังกัดกระทรวงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากบริบทต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน และการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

๑.๖ จากมติคณะรัฐมนตรี ที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดทำแผนเป็นแผนระดับ ๓ ทั้งหมด โดยมีแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี เป็นแผนหลัก กระทรวงแรงงาน จึงต้องดำเนินการทบทวนและปรับเปลี่ยนจากแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน เป็น แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านยุทธศาสตร์และแผนงาน

๒.๒ เพื่อให้แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน เป็นแผนที่ช่วยให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของแผน และใช้ประกอบการจัดทำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting : SPBB)

๓. ขอบเขตของการจัดทำคู่มือ

ในการจัดทำคู่มือการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน จะเริ่มตั้งแต่ความเป็นมา ความหมาย คำจำกัดความ แนวคิดกระบวนการไปจนถึงขั้นตอนการจัดทำแผน ๙ ขั้นตอน

๔. ความหมาย

๔.๑ **ยุทธศาสตร์ชาติ** ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา ๖๕) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (“ยุทธศาสตร์ชาติ” ใช้กับแผนในระดับที่ ๑ เท่านั้น)

แผนภาพที่ ๑ วิสัยทัศน์ประเทศไทย ๒๕๘๐



ที่มา สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนภาพที่ ๒ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ



ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๔.๒ ระดับของแผน มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ และวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ กำหนดให้ประเทศไทยมีแผน ๓ ระดับ และดำเนินการตามหลักความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship : XYZ) ประกอบด้วย

๔.๒.๑ แผนระดับที่ ๑ (Z) หมายถึง ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งเป็นใช้เป็นกรอบในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาไปสู่แผนระดับที่ ๒ และ ระดับที่ ๓ อย่างเป็นระบบ

๔.๒.๒ แผนระดับที่ ๒ เป็นแผนที่ใช้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่าง ๆ เพื่อบรรลุตามเป้าหมาย ของยุทธศาสตร์ชาติ และถ่ายทอดไปสู่แนวทางในการปฏิบัติในแผนระดับที่ ๓ ประกอบด้วย ๔ แผน ดังนี้

(๑) **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y)** หมายความว่า แผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ (พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๓) โดยเป็นแผนที่เป็นการกำหนดค่าเป้าหมาย ซึ่งแบ่งช่วงเวลาออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี รวมทั้งกำหนดประเด็นการพัฒนาในลักษณะที่มีความบูรณาการ และเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่เกี่ยวข้อง (Cross Issue) และประเด็นการพัฒนาจะมีความซ้ำซ้อนกันระหว่างแผนแม่บทฯ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำแผนแม่บทฯ ไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และป้องกันการเกิดความสับสน โครงสร้างของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติมีทั้งสิ้น ๒๓ ฉบับ ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่ (๑) **แผนแม่บทประเด็น (Y๒)** ประกอบด้วย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในระดับประเด็นเพื่อใช้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานในระดับผลลัพธ์ชั้นกลาง และ (๒) **แผนย่อยของแผนแม่บทฯ (Y๑)** ประกอบด้วย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในระดับเป้าหมายย่อย เพื่อใช้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานในระดับผลลัพธ์ขั้นต้น

แผนภาพที่ ๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ



ที่มา สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(๒) แผนการปฏิรูปประเทศ หมายถึง แผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ ตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยเป็นแผนที่มุ่งเน้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขประเด็นปัญหาและอุปสรรคเร่งด่วนเชิงโครงสร้าง วิธีและกระบวนการ หรือกลไกหรือกฎระเบียบ เพื่อให้รากฐานการพัฒนามีความมั่นคง เหมาะสม และสมควรกับบริบทประเทศ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์ชาติ

สำนักนายกรัฐมนตรี ได้มีประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) มีจำนวน ๑๓ ด้าน ดังนี้ ๑.ด้านการเมือง ๒.ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ๓.ด้านกฎหมาย ๔.ด้านกระบวนการยุติธรรม ๕.ด้านเศรษฐกิจ ๖.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๗.ด้านสาธารณสุข ๘.ด้านสื่อสารมวลชนเทคโนโลยีสารสนเทศ ๙.ด้านสังคม ๑๐.ด้านพลังงาน ๑๑.ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๑๒.ด้านการศึกษา ๑๓.ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แผนภาพที่ ๔ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)



ที่มา สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(๓) **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ** หมายถึง แผนที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจและสังคม อย่างต่อเนื่องในแต่ละช่วงระยะเวลา ๕ ปี โดยต้องสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ ยุทธศาสตร์ชาติ สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งของประเทศและของโลก ทิศทางการพัฒนาประเทศที่เหมาะสม ซึ่งต้องเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีการบูรณาการการดำเนินการร่วมกันและมุ่งตอบสนองความเป็นอยู่ที่มีความผาสุกและยั่งยืนของประชาชนทั้งในระดับชาติและระดับภูมิภาค

กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีประเด็นการพัฒนาที่มีความสำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ ๑) เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (High Value-Added Economy) ๒) สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค (High Opportunity Society) ๓) วิถีชีวิตที่ยั่งยืน (Eco-Friendly Living) และ ๔) ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ (Key Enablers for Thailand's Transformation) และมีจุดหมาย ๑๓ ด้าน ดังนี้ (๑) ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง (๒) ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน (๓) ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าของอาเซียน (๔) ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง (๕) ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและจุดยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค (๖) ไทยเป็นฐานการผลิตอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและบริการดิจิทัลของอาเซียน (๗) ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้ (๘) ไทยมีพื้นที่และเมืองหลักของภูมิภาคที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจทันสมัยและน่าอยู่ (๙) ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม (๑๐) ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ (๑๑) ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๑๒) ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และ (๑๓) ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง

แผนภาพที่ ๕ กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓



ที่มา สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(๔) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ หมายถึง นโยบายและแผนตามกฎหมายว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ซึ่งเป็นนโยบายและแผนหลักของชาติที่เป็นกรอบหรือทิศทางในการดำเนินการป้องกัน แจ่งเตือน แก้ไขหรือระงับภัยคุกคามเพื่อธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงแห่งชาติ คำว่า “แผนแม่บท.....ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น....” “แผนการ ปฏิรูปประเทศ ด้าน...” “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่” และ “นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ” สามารถใช้กับแผนในระดับที่ ๒ เท่านั้น

๔.๒.๓ แผนระดับที่ ๓ แผนที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐ เพื่อถ่ายทอด เป้าหมายและประเด็นการพัฒนาของแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ ไปสู่การปฏิบัติ หรือจัดทำขึ้นตามพันธกรณีหรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ ประกอบด้วยแผนต่าง ๆ ดังนี้

(๑) **แผนปฏิบัติการด้าน ...** เป็นแผนการพัฒนาเชิงประเด็น (Issue Based) ที่ไม่ใช่การดำเนินการที่มีลักษณะเป็นภารกิจปกติ และมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากกว่า ๑ กระทรวงหรือเทียบเท่า หรือหน่วยงานขึ้นตรงต่อ/ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรีขึ้นไป โดยต้องมีลักษณะเป็นแผนในเชิงปฏิบัติ (Action Plan) ซึ่งต้องมีองค์ประกอบและหลักเกณฑ์การจัดทำแผนปฏิบัติการด้าน... ตามที่ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด ทั้งนี้ ต้องพิจารณาถึงความจำเป็นของการต้องมีแผนปฏิบัติการด้าน... โดยต้องมีแผน เฉพาะเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และต้องพิจารณาแผนปฏิบัติการด้านที่เกี่ยวข้องหรือ สอดคล้องกับแผนที่จะจัดทำขึ้นร่วมด้วย เพื่อพิจารณาความจำเป็นของการจัดทำแผนและ/หรือการควมรวมเป็นแผนเดียวกัน และ/หรือการยกเลิกการจัดทำแผนโดยเฉพาะในกรณีที่ไม่มีความหมาย บัญญัติให้จัดทำแผนปฏิบัติการด้าน...

(๒) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี และแผนรายปี เป็นแผนของส่วนราชการระดับ กระทรวงหรือเทียบเท่าและระดับอื่น ๆ ตามบทบัญญัติพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี และแผนรายปี โดยแผนปฏิบัติราชการจะเป็นแผนระดับที่ ๓ หลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนระดับที่ ๒ นโยบายรัฐบาล รวมทั้งแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้องไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

(๓) แผนอื่น ๆ หมายถึง แผนระดับที่ ๓ อื่น ๆ ของหน่วยงานของรัฐที่มีกฎหมายระบุให้ใช้ชื่อนั้น ๆ (ไม่นับรวมแผนปฏิบัติการหรือแผนอื่น ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแผนสำหรับการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน)

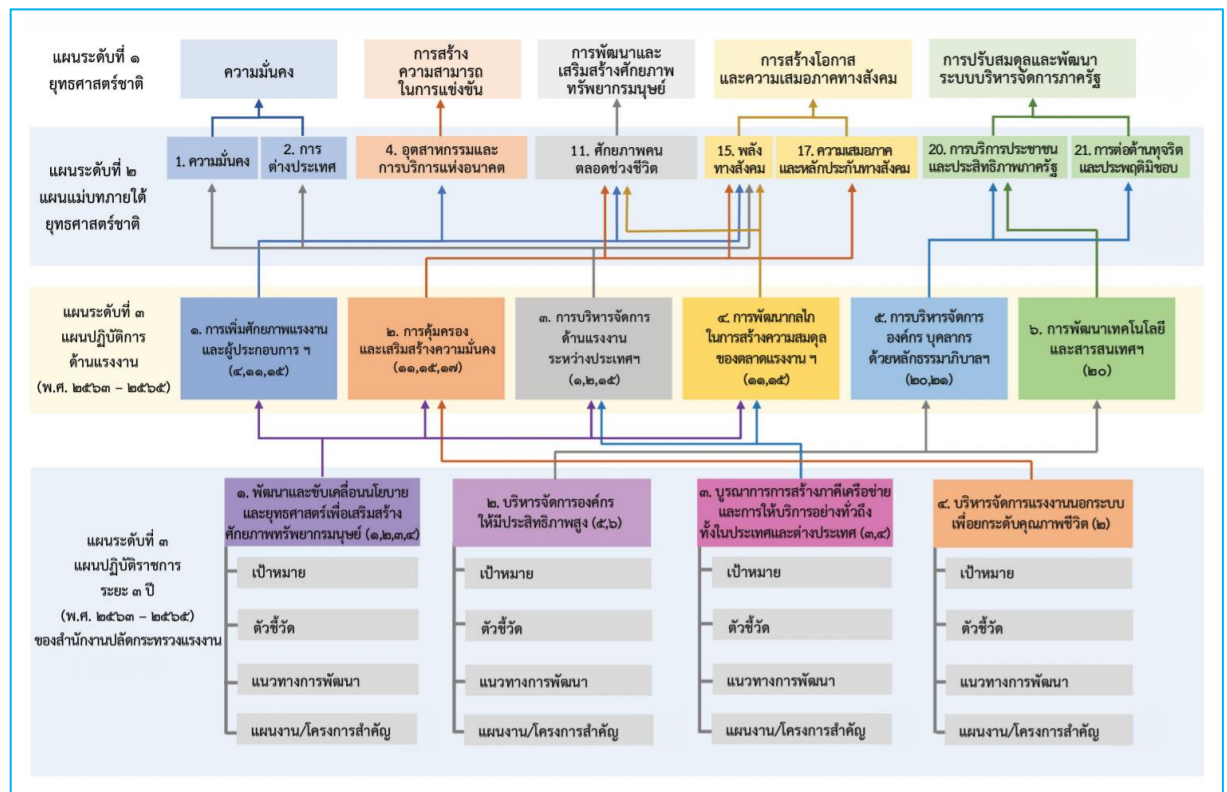
การขับเคลื่อนแผนระดับที่ ๓ ให้บรรลุตามเป้าหมายจะดำเนินการโดยใช้ **โครงการ (X)** คือ แผนงานหรือกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จโดยมีการกำหนดความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ (Z) และระดับที่ ๒ (Y) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ ระยะเวลา งบประมาณ กระบวนการดำเนินงานและกิจกรรมเป็นลำดับอย่างชัดเจน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบบริหารงาน เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามแผนงาน เหมาะสมกับเวลาและงบประมาณที่ตั้งไว้ โดยโครงการ (X) ภายใต้แผนระดับที่ ๓ จะต้องนำเข้าสู่ระบบการติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSUR)

แผนภาพที่ ๖ ระดับของแผน



ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนภาพที่ ๗ ตัวอย่างความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)
กับแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒



ที่มา สถาบันการจัดการเพื่อชนบทและสังคมมูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

๔.๓ ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (Electronic Monitoring and Evaluation

System of National Strategy and Country Reform : eMENSCR) เป็นระบบสารสนเทศที่ใช้ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านแผนงาน โครงการ หรือการดำเนินการต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ โดยเป็นระบบข้อมูลขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างบูรณาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นระบบฐานข้อมูลแห่งชาติที่รวบรวมโครงการของรัฐทั้งหมด และเปิดให้หน่วยงานของรัฐด้วยกันสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เพื่อลดขั้นตอนการทำงานระหว่างกัน และลดการใช้กระดาษ

โครงสร้างระบบติดตามประเมินผลกำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนงาน/โครงการ ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน คือ ๑) ความเชื่อมโยงระดับแผนเป้าหมาย ได้แก่ แผนระดับที่ ๑ (ยุทธศาสตร์ชาติ) แผนระดับที่ ๒ (แผนแม่บทฯ แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนการปฏิรูปฯ แผนความมั่นคงฯ) แผนระดับที่ ๓ (แผนปฏิบัติการด้าน แผนปฏิปัติราชการระยะ ๕ ปีและแผนรายปี) ๒) ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ชื่อโครงการ ลักษณะโครงการ วิธีการดำเนินงาน สถานการณ์ดำเนินโครงการ ๓) รายละเอียด โครงการ/การดำเนินงาน ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมายเชิงผลผลิตและผลลัพธ์ ตัวชี้วัด ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ กลุ่มเป้าหมาย ๔) แผนการดำเนินงาน/กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรม/วิธีการดำเนินการ (ระบุรายไตรมาส) ระยะเวลาดำเนินการของแต่ละกิจกรรม ๕) งบประมาณ ได้แก่ วงเงินงบประมาณ แผนการใช้จ่ายงบประมาณรายไตรมาส ๖) ผลการดำเนินงาน ได้แก่ การดำเนินงานรายไตรมาส ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน ข้อเสนอแนะ และ ๗) ผู้อนุมัติโครงการ

๔.๔ ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain)

ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) คือ การจัดทำองค์ประกอบ ปัจจัย กิจกรรม หรือกระบวนการที่มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่จุดเริ่มต้นของกระบวนการดำเนินงาน (ต้นทาง) ไปจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการดำเนินงาน (ปลายทาง) ที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขอแผนแม่บทย่อยนั้น ๆ และเป็นเครื่องมือวิเคราะห์ Gap Analysis ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดทำโครงการสำคัญที่ต้องบันทึกในระบบ eMENSCR

๕. คำจำกัดความองค์ประกอบของแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี

(๑) **วิสัยทัศน์ (Vision)** หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาในช่วง ๕ - ๑๐ ปี ของกระทรวงแรงงาน ที่สอดคล้องกับพันธกิจ โดยครอบคลุมผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วน

(๒) **พันธกิจ (Mission)** หมายถึง กรอบหรือขอบเขตการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป็นการชี้ให้เห็นว่ากระทรวงแรงงานมีแนวทางที่จะทำร่วมกับใคร อย่างไร เพื่อตอบสนองอะไรหรือใคร

(๓) **แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง...** ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ซึ่งเป็นแผนระดับที่ ๓ ได้มีการปรับเปลี่ยนคำว่า “ประเด็นยุทธศาสตร์” เป็น “แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง” ดังนั้น “เรื่อง...” ในความหมายของคู่มือฯ ฉบับนี้ จึงหมายถึง ทิศทางหรือแนวทางการปฏิบัติที่ทำให้บรรลุจุดหมายตามวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าหมายการให้บริการของกระทรวงแรงงาน (Corporate Goal)

(๔) **เป้าหมาย (Goal)** หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ซึ่งทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จะต้องพยายามให้เกิดขึ้น หรือการกำหนดภารกิจของหน่วยงานในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ

(๕) **ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators : KPIs)** หมายถึง ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดคุณค่าที่ประเมินผลออกมาเป็นตัวเลข/จำนวน/ปริมาณได้ชัดเจนและแสดงให้เห็นว่าโครงการ/กิจกรรม หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานนั้นมีศักยภาพเพียงไร หรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่หรือ

(๖) **ค่าเป้าหมาย (Targets)** หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณหรือคุณภาพ หรือทั้งสองส่วน ที่ทำให้แยกแยะได้ว่าการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัด (KPIs) ที่กำหนดไว้หรือไม่

(๗) **แนวทางการพัฒนา** ในการจัดทำแผนระดับที่ ๓ ได้กำหนดให้ปรับเปลี่ยนคำว่า “กลยุทธ์” เป็น “แนวทางการพัฒนา” ดังนั้น ในแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน แนวทางการพัฒนา จึงหมายถึง แนวทางหรือวิธีการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

(๘) **ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence based)** หมายถึง การใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ ซึ่งได้จากกระบวนการสืบค้น วิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ

(๙) **โครงการสำคัญ** หมายถึง โครงการที่สามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายแผนแม่บทย่อย เป้าหมายแผนแม่บทประเด็น และผลสัมฤทธิ์ในแต่ละหัวข้อย่อยระยะ ๕ ปี ตามเป้าหมายของแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม

ส่วนที่ ๒

การทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน

๑. แนวคิดในการออกแบบกระบวนการ (Flow Chart)

กระบวนการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งมีความสำคัญเนื่องจากเป็นกระบวนการทำงานที่สำคัญหรือกระบวนการสร้างคุณค่า โดยใช้แนวคิดวงจรบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้ปรับปรุงการทำงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ ดังนี้

ด้านการวางแผน (P : Plan)

- แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน
- ศึกษา ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน
- ศึกษา วิเคราะห์นโยบาย พันธกิจ/ภารกิจของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- การวิเคราะห์ SWOT Analysis
- การวิเคราะห์และประมวลผล ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายแผนแม่บทย่อย โดยมองเป้าหมายการพัฒนาร่วมกัน
- จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการ เรื่อง.....(การดำเนินงานเรื่อง/ประเด็นต่าง ๆ ของส่วนราชการ) เป้าหมาย ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา แผนงาน/โครงการสำคัญ

ด้านการปฏิบัติตามแผน (D : Do)

- การแปลงแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน เป็นแผนปฏิบัติการรายปี (Action Plan) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
- การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน
- การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรทุกระดับของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ตามวิธีการ ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้

ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (C : Check)

- วัดผลความสำเร็จจากการนำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ โดยแผนปฏิบัติการรายปี ผ่านโครงการ/ กิจกรรมที่หน่วยงานทำได้ในปีงบประมาณ

ตามที่กำหนดไว้ในระบบติดตามและประเมินผลของหน่วยงาน และในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR)

- สรุปผลการติดตามและประเมินผล รวมทั้งข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน พร้อมทั้งจัดทำรายงานแจกจ่ายและเผยแพร่ในรูปของเอกสาร และนำลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ด้านการปรับปรุงแก้ไข (A : Act)

- ทบทวนผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน เพื่อศึกษา ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน สำหรับกำหนดกรอบ แนวทางการดำเนินงานในปีต่อไป

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติราชการเรื่อง.....(การดำเนินงานเรื่อง/ประเด็นต่าง ๆ ของส่วนราชการ) เป้าหมาย ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา แผนงาน/โครงการสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

แผนภาพที่ ๘ แนวทางในการออกแบบกระบวนการ (Flow Chart)



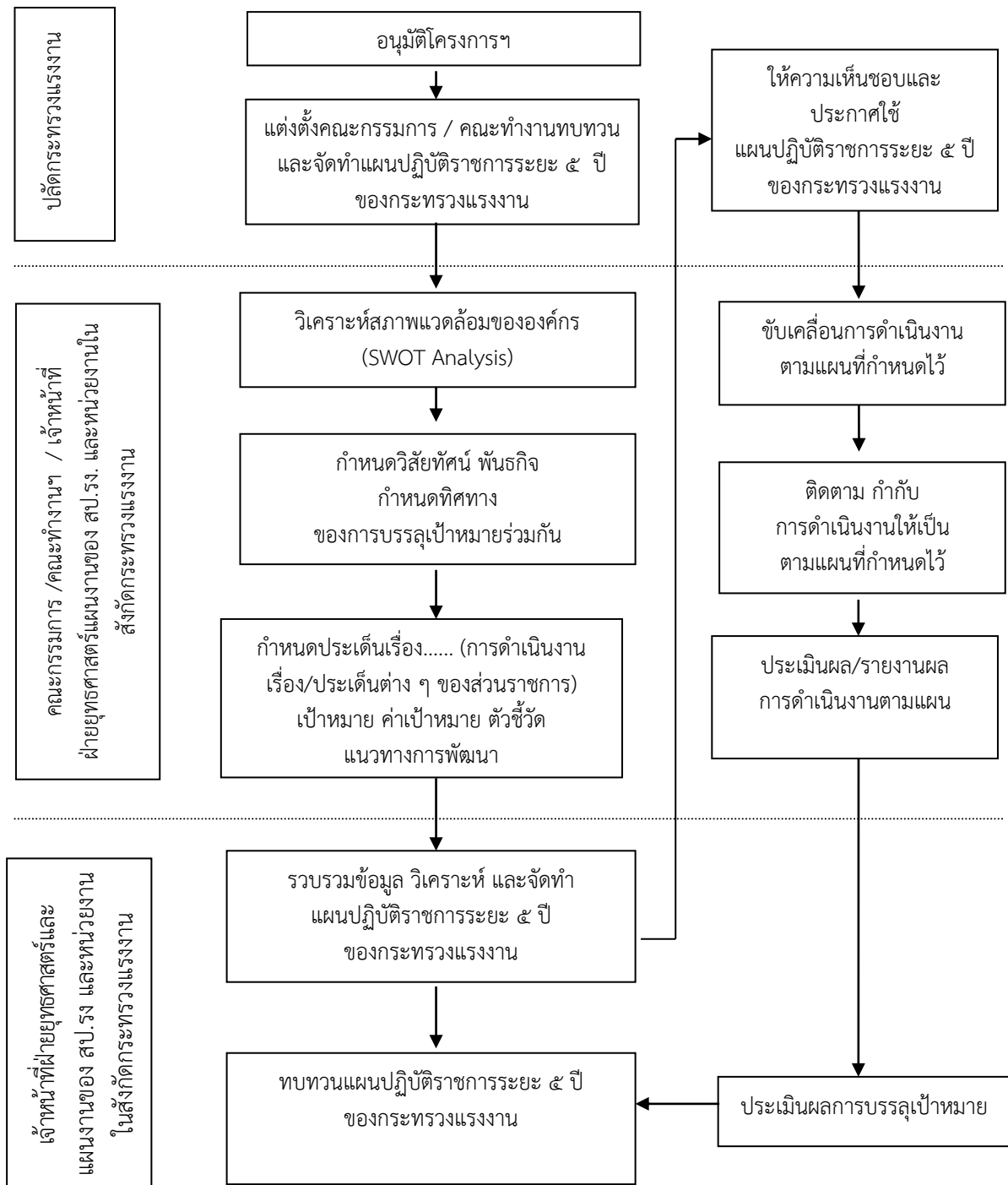
๒. ขั้นตอนการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริม ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) โดยมีขั้นตอนสำคัญ ในการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

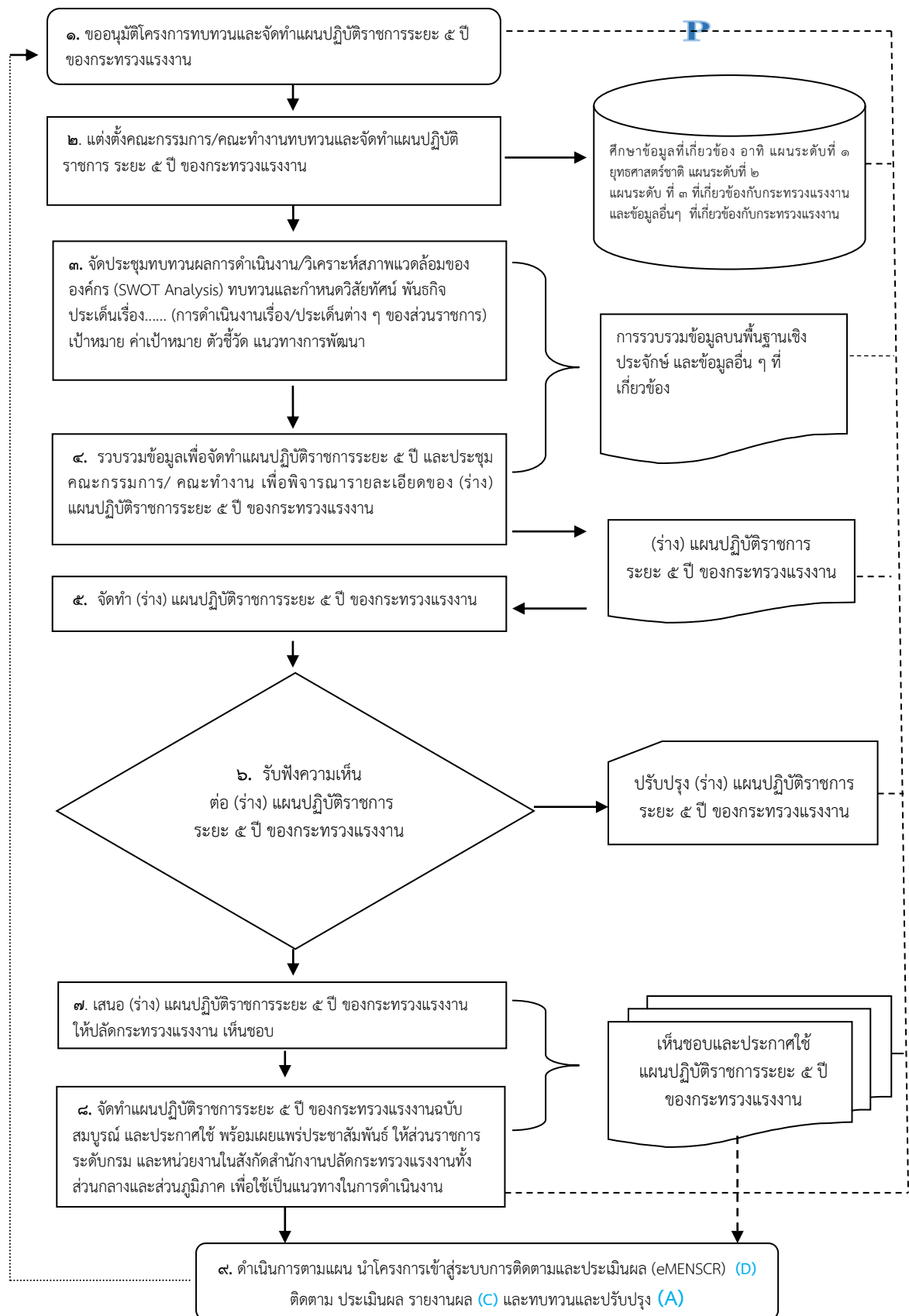
๒.๑ การกำหนดผู้รับผิดชอบและหน้าที่รับผิดชอบ

ผู้รับผิดชอบ	หน้าที่รับผิดชอบ
๑. ปลัดกระทรวงแรงงาน	มีหน้าที่เป็นผู้บริหารสูงสุดในองค์กร มีอำนาจในการตัดสินใจและให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน
๒. คณะกรรมการ/คณะทำงาน ทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน	มีหน้าที่กำหนดกรอบแนวทางการทบทวนและจัดทำแผนฯ ศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอก ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นเรื่อง.....(การดำเนินงานเรื่อง/ประเด็นต่าง ๆ ของส่วนราชการ) เป้าหมาย ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา จัดวางทิศทางและการพัฒนาของหน่วยงาน (แผนที่ยุทธศาสตร์) เพื่อให้การจัดทำแผนงาน/โครงการสำคัญ ของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน มีความครบถ้วน สมบูรณ์
๓. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	มีหน้าที่กำกับให้คำแนะนำและพิจารณา ดูแลการปฏิบัติงานการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน
๔. ผู้เชี่ยวชาญ ประจำ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน / ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์	มีหน้าที่ควบคุมการออกแบบและเสนอแนะ ประสานผู้มีส่วนรู้เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ให้สอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนสำคัญอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน รวมทั้งการประเมินสถานการณ์แวดล้อมและร่างแนวทางการพัฒนา เพื่อให้เกิดการกำหนดเป้าหมายการให้บริการ ผลผลิต ตัวชี้วัดของงาน/โครงการ/กิจกรรม ของกระทรวง
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์	มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานในการจัดทำแผนของเจ้าหน้าที่ฝ่ายยุทธศาสตร์ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน รวมถึงให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางในการจัดทำแผน รวมถึงให้แนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้การดำเนินงาน มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์แวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์
๖. ผู้อำนวยการกอง / สำนัก / เจ้าหน้าที่ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและองค์การมหาชนในสังกัดกระทรวงแรงงาน	มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการวิเคราะห์นโยบายและแผน รวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำแผน ร่วมประชุมเพื่อทบทวนและจัดทำแผน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สร้างพันธมิตรหรือเครือข่ายในการทำงานทั้งในและนอกกระทรวง หากพบปัญหาต้องคิดหาทางแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่ๆ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์
๗. เจ้าหน้าที่ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน หน่วยงานใน สังกัดกระทรวงแรงงาน และองค์การมหาชนในสังกัดกระทรวงแรงงาน	มีหน้าที่ความรับผิดชอบตรวจสอบ/ปรับปรุง/แก้ไข/เพิ่มเติมโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

แผนภาพที่ ๙ หน้าที่ความรับผิดชอบ



แผนภาพที่ ๑๐ แผนผังขั้นตอนการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน



๒.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ

การทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปีของกระทรวงแรงงานในขั้นตอนที่ ๑ – ๘ จะสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการบริหารวงจรคุณภาพ (PDCA) ด้านการจัดทำแผน (P : Plan) โดยสามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การขออนุมัติโครงการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน
การขออนุมัติโครงการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน จะเป็นขั้นตอนแรกในการดำเนินงานตามแนวคิดกระบวนการบริหารวงจรคุณภาพ (PDCA) ด้านการจัดทำแผน (P : Plan) ซึ่งจะดำเนินการต้นปีงบประมาณนั้น ๆ เพื่อให้ระยะเวลาในการทบทวนและจัดทำแผน สอดคล้องกับปฏิทินการจัดทำ ค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยในโครงการ จะระบุถึงชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมายของโครงการ กิจกรรม และกระบวนการดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย พื้นที่ดำเนินงาน และระยะเวลาดำเนินงาน ผลที่คาดว่าจะได้รับ หน่วยงานร่วมดำเนินงาน แผนการดำเนินงาน งบประมาณการบริหารจัดการโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการ

ขั้นตอนที่ ๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อาทิ แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบาย และแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้องกับการกระทรวงแรงงาน เช่น แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระทรวงแรงงาน

การแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การทบทวนและจัดทำแผนฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เนื่องจากองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ จะประกอบด้วย ผู้บริหารของทุกส่วนราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและองค์การมหาชนในสังกัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

- คณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนฯ ระดับกระทรวง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้บริหารระดับสูงของกรม / สำนักงานประกันสังคม องค์การมหาชนในสังกัดกระทรวงแรงงาน ผู้บริหารระดับกอง สำนัก และฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนงานของกระทรวงแรงงาน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๓ จัดประชุมทบทวนผลการดำเนินงาน/วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) ทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นเรื่อง..... (การดำเนินงานเรื่อง/ประเด็นต่าง ๆ ของส่วนราชการ) เป้าหมาย ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา

เป็นการจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และระดมความคิด วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นเรื่อง..... (การดำเนินงานเรื่อง/ประเด็นต่าง ๆ ของส่วนราชการ) เป้าหมาย ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา สำหรับการรับฟังความคิดเห็นของหน่วยงานระดับจังหวัด ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) อาจใช้แบบสอบถาม หรือประชุมระดมความคิดผ่านระบบการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สป.รง. จะต้องร่วมกันจัดทำข้อมูลและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งด้านนโยบายของรัฐบาล กฎหมาย เศรษฐกิจและสังคม โดยพิจารณาจากประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้

๓.๑ ทบทวนผลการดำเนินงาน

(๑) ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งด้านการปฏิบัติงานตามแผน และการเบิกจ่ายงบประมาณ

(๒) ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงาน

ตารางที่ ๑ ตัวอย่างการทบทวนผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรค

ปัจจัยนำเข้า	ผลผลิตและผลกระทบ		
	ความถูกต้องครบถ้วน	ความสอดคล้องเชื่อมโยง	ความจำเป็นและเหมาะสม
แผนปฏิบัติการ ด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	เป็นแผนฯ ที่ดำเนินการภายใต้ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี หรือตาม นโยบายต่าง ๆ ถูกต้อง ครบถ้วน	เป้าหมายการพัฒนา/ แนวทางการพัฒนา / ตัวชี้วัด / ผลสัมฤทธิ์ของ แผนฯ มีความสอดคล้อง เชื่อมโยง สามารถบรรลุค่า เป้าหมาย ตามหลัก ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship: XYZ) ในการจัดทำแผน ระดับต่าง ๆ	เป้าหมายการพัฒนา/ แนวทางการพัฒนา/ ตัวชี้วัด มีความเป็นไปได้ สามารถดำเนินการและ วัดผลได้จริงในทางปฏิบัติ
ผลผลิต / โครงการ/ กิจกรรม ภายใต้แผนฯ	สามารถดำเนินการภายใต้แผน ฯ ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน / การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ / โครงการที่มีการนำเข้าสู่ระบบ ติดตามผลฯ eMENSCR มีการ ดำเนินการ ตามขั้นตอนถูกต้อง ครบถ้วน	ผลการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ ของแผนฯ และหน่วยงาน สัมพันธ์กับพันธกิจ เป็น รูปธรรม สามารถวัดผล การดำเนินงานได้ สามารถ ตอบสนองต่อตัวชี้วัดระดับ โครงการ และตัวชี้วัด ระดับแผนฯ	โครงการ/กิจกรรม ที่ไม่ ตอบสนองต่อตัวชี้วัดระดับ โครงการ ระดับแผนฯ หรือเป้าหมายการ ให้บริการของกระทรวง แรงงาน หรือแนวโน้มการ พัฒนาหรือความท้าทายที่ จะเกิดขึ้นในอนาคต

๓.๒ การทบทวนและวิเคราะห์การจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปีของกระทรวงแรงงาน ด้วย SIPOC Model คือ ภาพรวมของกระบวนการทำงานที่ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยุทธศาสตร์และแผน เข้าใจวัตถุประสงค์และขอบเขตของงานมากขึ้น โดย SIPOC จะแสดงกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้น – จนถึง จบกระบวนการว่าในแต่ละขอบเขตงานประกอบด้วยอะไรบ้าง เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สาเหตุและปัญหา ที่เกิดขึ้น ในกระบวนการทำงาน เช่น การได้รับปัจจัยนำเข้าที่ไม่ต้องการ ผลลัพธ์ที่ผู้รับบริการได้รับไม่ได้อยู่ในความต้องการ หรือจำเป็นต้องใช้ ขั้นตอนในกระบวนการทำงานครบถ้วน แต่ไม่ใช่ขั้นตอนที่รวมถึงการทำให้ทราบจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา โดย SIPOC ย่อมาจาก

๑. S – Supplier หมายถึง ผู้ส่งมอบสิ่งของหรือข้อมูลที่จะต้องนำไปผ่านกระบวนการ จัดเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกองค์กร เช่น รัฐบาล คณะรัฐมนตรี หน่วยงานภายนอก องค์กร สำนัก หรือฝ่ายที่ทำงานก่อนหน้า ที่มีหน้าที่ส่งมอบงานให้เรา

๒. I – Input หมายถึง ปัจจัยนำเข้า หรือข้อมูลที่จะต้องนำไปผ่านกระบวนการ

๓. P – Process หมายถึง กระบวนการหรือลำดับกิจกรรมที่เชื่อมโยงกัน เพื่อที่จะเปลี่ยนสิ่งของหรือข้อมูลต้นทาง (Input) ให้กลายเป็นสิ่งของหรือบริการ (Output) ให้แก่ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการ โดยทั่วไปกระบวนการ ประกอบด้วย คน เครื่องจักร เครื่องมือ เทคนิค และวัสดุ

๔. O – Output หมายถึง สิ่งของหรือข้อมูลที่เป็นไปตามความต้องการของผู้รับบริการ อาจอยู่ในรูปแบบข้อมูล เอกสาร

๕. C – Customer หมายถึง ผู้ที่มารับบริการจากส่วนราชการโดยตรง หรือผ่านช่องทางการ สื่อสารต่างๆ ทั้งนี้รวมถึงผู้รับบริการที่เป็นส่วนราชการด้วย

ตารางที่ ๒ แสดงกระบวนการวิเคราะห์โดยใช้ SIPOC Model

ผู้สนับสนุน ปัจจัยนำเข้า (S – Supplier)	ปัจจัยนำเข้า (I – Input)	กระบวนการ (P – Process)	ปัจจัยนำออก หรือผลผลิต กระบวนการ (O – Output)	ผู้รับบริการ (C – Customer)
- รัฐบาล - สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ - สำนักงานสภาพามมั่นคงแห่งชาติ - สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ - กรมบัญชีกลาง - สำนักงบประมาณ - กระทรวงอื่น ๆ - กอง สำนัก หรือฝ่ายอื่นๆ ทั้งในกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน	- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี - แผนระดับที่ ๒ (แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ) - แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับทบทวนเพิ่มเติม ปี ๒๕๖๔ - แผนปฏิบัติราชการอื่น ๆ - บทบาทหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน - อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน - นโยบายอื่น ๆ - ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ข้อมูลเชิงประจักษ์อื่น ๆ	๑. ขออนุมัติโครงการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปีของกระทรวงแรงงาน ๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ๓. ประชุมคณะกรรมการ/คณะทำงานฯ และรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติราชการเรื่อง.....(การดำเนินงานเรื่อง/ประเด็นต่าง ๆ ของส่วนราชการ) เป้าหมาย ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา ๔. รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี และประชุมคณะกรรมการ/คณะทำงานฯ เพื่อพิจารณารายละเอียดของ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ๕. จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปีของกระทรวงแรงงาน ๖. การรับฟังความเห็น ข้อเสนอแนะ จากผู้บริหารระดับกระทรวง ผู้บริหารระดับกรม และองค์กรมหาชนในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ๗. การเสนอ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ให้ปลัดกระทรวงแรงงาน เห็นชอบ ๘.การจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ฉบับสมบูรณ์ ประกาศใช้ และจัดส่งให้ส่วนราชการระดับกรม และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๙. การดำเนินการตามแผน นำโครงการเข้าสู่ระบบการติดตามและประเมินผล (eMENSCR) ติดตาม ประเมินผล รายงานผล และทบทวนและปรับปรุง	แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน	- ส่วนราชการระดับกรม / สำนักงานประกันสังคม และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงแรงงาน - หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค - เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานทุกคน - ผู้รับบริการ - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓.๓ ทบทวนและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนา คือ การรู้จักสถานภาพหรือสถานะของกระทรวงแรงงาน ข้อมูลจากการวิเคราะห์จะมีประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกระทรวงแรงงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ต้องมีการวิเคราะห์ ๒ ส่วน คือ

- สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) ใช้แนวคิด PESTEL Analysis ส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้ แต่มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย

- สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) ใช้แนวคิด McKinsey's ๗S เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านโครงสร้าง ของหน่วยงาน ปัจจัยด้านระบบบริการ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการเงิน และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

หลังจากดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในแล้ว สามารถนำผลการวิเคราะห์มาสรุปเพื่อประเมินสถานภาพกระทรวงแรงงานว่าสภาพแวดล้อมภายในเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนและสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นโอกาสหรืออุปสรรคเครื่องมือที่ใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ได้แก่

- แนวคิดการวิเคราะห์สถานภาพหน่วยงาน (SWOT Analysis)

S - Strength (จุดแข็ง) เป็นผลมาจากปัจจัยภายใน หมายถึง ความสามารถและสถานการณ์ภายในของกระทรวงแรงงานที่ส่งผลด้านบวก ซึ่งช่วยผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และสามารถนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือเป็นสิ่งที่หน่วยงานทำได้ดี

W - Weakness (จุดอ่อน) เป็นผลมาจากปัจจัยภายใน หมายถึง จุดอ่อน ข้อจำกัดหรือความสามารถและสถานการณ์ภายในของกระทรวงแรงงานที่ส่งผลด้านลบ

O - Opportunity (โอกาส) ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายนอกที่เอื้อต่อการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ของกระทรวงแรงงานหรือสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นผลดีต่อกระทรวงแรงงานในอนาคต

T - Threat (ภัยคุกคาม) ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายนอกที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ของกระทรวงแรงงาน หรือทำให้เกิดผลเสียหาย ผลกระทบในทางลบต่อกระทรวงแรงงาน

การวิเคราะห์ SWOT อาจเรียกอีกอย่างว่า การทำ Situation Analysis เพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทางของกระทรวงแรงงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ จะช่วยให้เข้าใจได้ว่าปัจจัยแต่ละอย่างมีผลอย่างไรต่อกระทรวงแรงงาน จุดแข็งจะเป็นความสามารถภายในที่นำไปใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อน อาจจะทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โอกาสภายนอก จะเป็นสถานการณ์ที่ส่งเสริมให้มีโอกาสบรรลุเป้าหมาย ในทางกลับกันอุปสรรค อาจจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย มีแนวทางการปฏิบัติในการวิเคราะห์ปัจจัยทางการพัฒนา มีดังนี้

(๑) การศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(๑.๑) ความต้องการ ความคาดหวังของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ส่วนราชการหรือองค์กรอื่นที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกัน โดยศึกษาจากเอกสาร การสำรวจความคิดเห็น หรือจัดประชุมสัมมนาระดมความคิดเห็น

(๑.๒) สภาพการแข่งขัน ทั้งภายในและภายนอกโดยการศึกษาจากเอกสาร วารสาร รายงานผลการดำเนินงานประจำปี เว็บไซต์ของส่วนราชการอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(๑.๓) นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ โดยศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(๑.๔) จุดแข็งและจุดอ่อน รวมถึงทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ โดยจัดประชุมสัมมนาระดมความคิดเห็น

(๑.๕) โอกาสในการปรับเปลี่ยนทรัพยากร และความเสี่ยงในด้าน ต่าง ๆ โดยการศึกษาจากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดประชุมสัมมนาระดมความคิดเห็น

(๒) รวบรวมข้อมูลในแต่ละรายการตามข้อ (๑) ไปใช้ในกระบวนการวิเคราะห์ SWOT โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือจัดประชุมกลุ่มย่อย ทั้งในกลุ่มผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ระดับ ผู้ปฏิบัติรวมทั้งผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(๒.๑) วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โดยพิจารณาให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญ เช่น นโยบายและแนวทางการพัฒนาของหน่วยงาน โครงสร้าง การบริหาร วัฒนธรรมองค์กร บุคลากร งบประมาณ และเทคโนโลยี เป็นต้น

(๒.๒) วิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามจากสภาพแวดล้อมภายนอก โดยพิจารณาจากปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น นโยบาย ระดับชาติ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ทั้งภายในและภายนอกประเทศ กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

(๒.๓) ให้นำนักโดยพิจารณาจากจุดแข็ง/จุดอ่อนและโอกาส/ภัยคุกคาม

(๓) นำผลการวิเคราะห์ตามข้อ (๒) ไปใช้ในการจัดทำเป้าหมาย การพัฒนา ในส่วนของการกำหนดทิศทางของกระทรวงแรงงาน และการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับสภาพของกระทรวงแรงงานต่อไป

ตารางที่ ๓ แสดงการสรุปผลวิเคราะห์ SWOT เพื่อนำไปจัดทำเป้าหมายการพัฒนา

สรุปผลการวิเคราะห์	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Treat)
จุดแข็ง (Strength)	เป้าหมายการพัฒนาเชิงรุก นำจุดแข็งของกระทรวงแรงงาน มาใช้ให้ เกิดประโยชน์สูงสุด ร่วมกับโอกาสที่ ได้รับจากภายนอก	เป้าหมายการพัฒนาเชิงป้องกัน นำจุดแข็งของกระทรวงแรงงาน มาหลีกเลี่ยงหรือลดผลกระทบ ที่เกิดจากอุปสรรคที่ได้รับ จากภายนอก
จุดอ่อน (Weakness)	เป้าหมายการพัฒนาเชิงแก้ไข ลดหรือแก้ไขจุดอ่อน เพื่อใช้ประโยชน์ จากโอกาสภายนอกที่ได้รับเข้ามา	เป้าหมายการพัฒนาเชิงตั้งรับ การลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยง อุปสรรค

๓.๔ การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และองค์ประกอบแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี

การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และองค์ประกอบแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี
ของกระทรวงแรงงาน มีรายละเอียดดังนี้

- **วิสัยทัศน์ (Vision)** การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนา
ในช่วง ๕ - ๑๐ ปี ของกระทรวงแรงงาน ที่สอดคล้องกับพันธกิจ โดยครอบคลุมผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ในทุกภาคส่วน ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องเป็นไปได้ เข้าใจง่าย จำง่าย มีความชัดเจน ส่งเสริมและสร้างความมั่นใจ
กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างพันธมิตรผูกพัน กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม และกระตุ้นให้เกิดความ
เป็นเจ้าของ

การกำหนดวิสัยทัศน์ควรประกอบด้วยคุณลักษณะ ๓ ประการ คือ

- (๑) ต้องการทำอะไรให้สำเร็จ (ภารกิจ)
- (๒) ทำไมจึงต้องทำให้สำเร็จ (วัตถุประสงค์)
- (๓) ผลที่คาดหวัง (Results)

วิสัยทัศน์จะเป็นตัวบอกความคาดหวังในอนาคตข้างหน้าโดยมีหลัก
ที่สำคัญดังนี้

- (๑) แสดงจุดมุ่งมั่นที่ชัดเจนในระยะเวลาแน่นอน เช่น ๕ ปี หรือ ๑๐ ปี
- (๒) มีความต้องการให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจน
- (๓) สามารถดำเนินการได้จริง จำง่าย เข้าใจง่าย
- (๔) ส่งเสริมและสร้างความมั่นใจ
- (๕) กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างพันธมิตรผูกพัน กระตุ้น
ให้เกิดการมีส่วนร่วม และกระตุ้นให้เกิดความเป็นเจ้าของสูงใจ
- (๖) สอดคล้องและสัมพันธ์กับภารกิจของกระทรวงแรงงาน และ
ตอบสนองต่อประเด็นภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- **พันธกิจ (Mission)** คือ กรอบหรือขอบเขตการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน หรือเหตุผลของการมีกระทรวงแรงงาน พันธกิจต่างจากการกิจ (responsibility) ตรงที่ว่าภารกิจเป็นงานรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานโดยตรงส่วนพันธกิจเป็นแนวทางที่กระทรวงแรงงานจะทำภารกิจร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป็นการชี้ให้เห็นว่ากระทรวงแรงงานมีแนวทางที่จะทำร่วมกับใคร อย่างไร เพื่อตอบสนองอะไรหรือใคร การกำหนดพันธกิจมีข้อพิจารณา ดังนี้

- (๑) เอกลักษณ์หรือจุดเด่นของกระทรวงแรงงาน
- (๒) ผู้มีส่วนได้เสีย
- (๓) ผลสำเร็จที่ต้องการและวิธีการวัดผลสำเร็จ
- (๔) ภาวการณ์ท้าทาย
- (๕) ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

- **แผนปฏิบัติการระยะ...** เป็นการกำหนดประเด็นที่สำคัญ หรือประเด็นที่ต้องคำนึงถึงเพื่อนำไปสู่การบรรลุตามวิสัยทัศน์ และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติ ทั้งนี้ ในการจัดทำประเด็นเรื่อง ภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงานที่ต้องคำนึงถึงประกอบด้วย

- (๑) ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
- (๒) ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาภายใต้แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน
- (๓) ความเกี่ยวข้องของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานต่อเป้าหมายแผนแม่บทย่อย ๑๔๐ เป้าหมาย
- (๔) วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของกระทรวงแรงงาน
- (๕) เป้าหมายการให้บริการกระทรวงแรงงาน
- (๖) ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders)
- (๗) ศักยภาพและความเป็นไปได้ของหน่วยงาน

- **เป้าหมาย (Goal)** หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต การกำหนดเป้าหมายเป็นการระบุให้ทราบเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการทำให้ได้หรือเป้าหมายที่จะทำให้ได้หรือผลลัพธ์สุดท้าย (Impact) ที่ต้องการให้เกิดขึ้น จากสิ่งที่ทำ เป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องสามารถวัดผลได้ตามสมควร ต้องมีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติการ ระยะ... การระบุเป้าหมายออกมาเป็นตัวเลขที่ชัดเจนและวัดได้นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้การวางแผนมีคุณภาพ การระบุเป้าหมายออกเป็นผลสำเร็จต่าง ๆ อย่างครบถ้วน และมีความชัดเจน จะสามารถส่งผลสนับสนุนให้การปฏิบัติตามแผนประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการกำหนดเป้าหมายควรครอบคลุมกรอบการประเมินผลทั้ง ๔ มิติ คือ

- (๑) มิติประสิทธิผลตามพันธกิจ (มิติภายนอก)
- (๒) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (มิติภายนอก)
- (๓) มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ (มิติภายใน)
- (๔) มิติด้านพัฒนาองค์กร (มิติภายใน)

- **ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators : KPIs)** หมายถึง ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดคุณค่าที่ประเมินผลออกมาเป็นตัวเลข/จำนวน/ปริมาณได้ชัดเจนและแสดงให้เห็นว่าโครงการ/กิจกรรม หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานนั้นมีศักยภาพเพียงไร หรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่หรือ

(๑) ตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ต้องกำหนดตัวชี้วัด ๒ ระดับ คือ

(๑.๑) ตัวชี้วัดระดับแผนปฏิบัติราชการเรื่อง เป็นการกำหนดตัวชี้วัดร่วมโดยตัวชี้วัดที่ดีต้องมีลักษณะ

(๑) เป็นการบริการที่ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

(๒) มีการเก็บข้อมูลเป็นประจำ

(๓) สามารถควบคุมผลสัมฤทธิ์ได้

(๔) กำหนดเจ้าภาพชัดเจน

(๕) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่าต้องการวัดอะไร

(๖) เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดแผนระดับที่ ๑ (Z) และระดับที่ ๒ (Y)

(๑.๒) ตัวชี้วัดระดับโครงการ/กิจกรรม จะเป็นการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดผลการดำเนินงานตามโครงการ กิจกรรม คำนึงถึงด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านความคุ้มค่า และด้านเวลา และเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดแผนระดับที่ ๑ (Z) และระดับที่ ๒ (Y)

- **ค่าเป้าหมาย** ในการกำหนดค่าเป้าหมายมีวิธีได้หลายวิธี เช่น คิดใหม่ การประมาณการ เปรียบเทียบเป้าหมายกับปีที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่คล้ายคลึงกัน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสีย สิ่งที่ต้องพัฒนาเพื่อให้ได้เป้าหมายที่สูงกว่า เป็นต้น เป้าหมายที่ดีควรต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

(๑) กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างมาก

(๒) ก่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงอย่างค่อยเป็นค่อยไป

(๓) รักษาและป้องกันไม่ให้ผลงานต่ำกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

- **แนวทางการพัฒนา** การกำหนดแนวทางการพัฒนาหรือสิ่งที่จะทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จะกำหนดขึ้นจากการพิจารณาปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) เป็นสำคัญคือต้องพิจารณาว่าในการที่จะบรรลุแนวทางการพัฒนาในข้อหนึ่ง ๆ นั้น จะมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสำเร็จ และจะต้องทำอย่างไรจึงไปสู่จุดนั้นได้

- **แผนงาน / โครงการ สำคัญ** เป็นการจัดทำแผนงาน / โครงการที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา ที่ทำให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดและเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ และระดับที่ ๒ มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

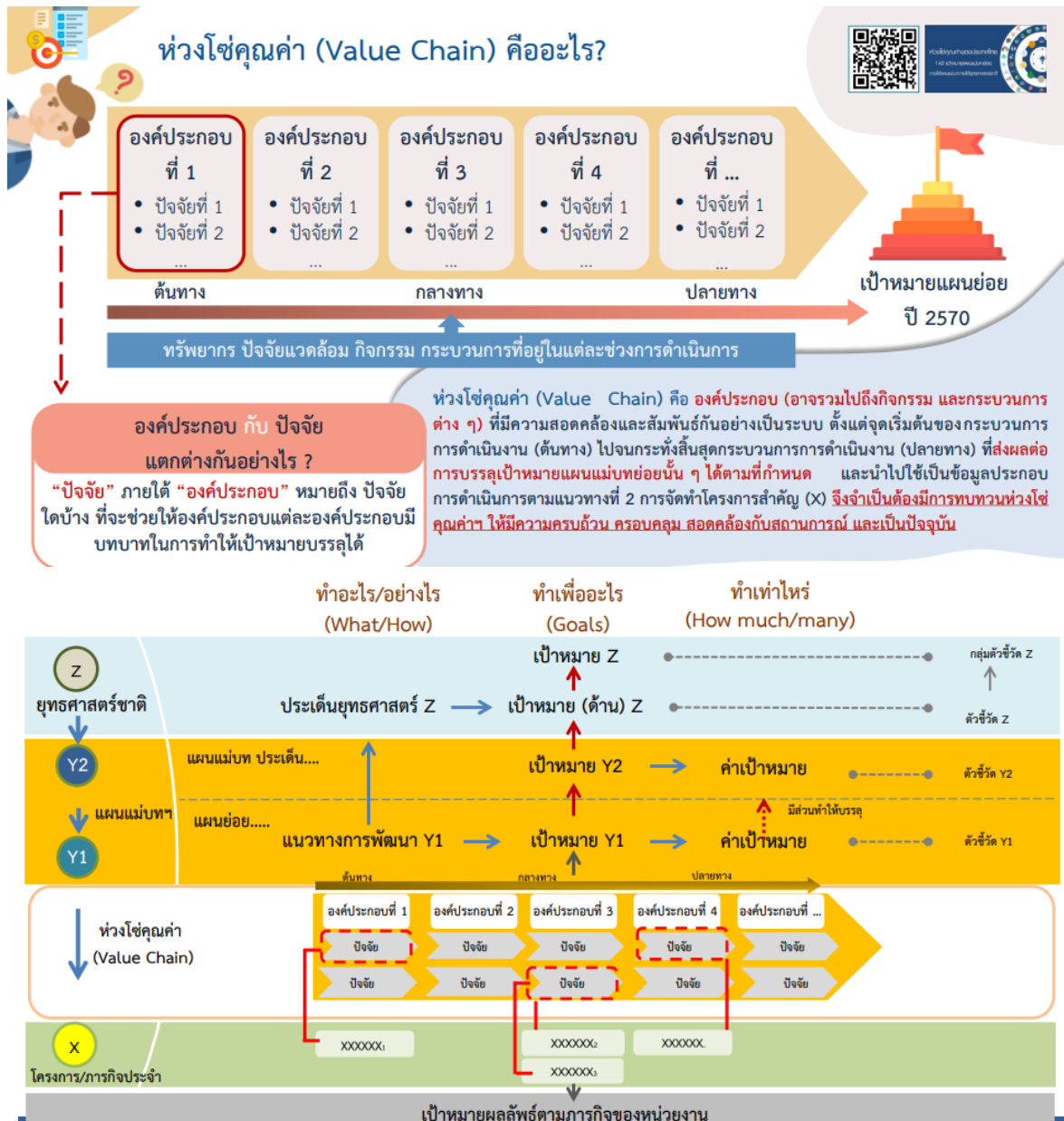
(๑) ตรวจสอบความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับเป้าหมายแผนแม่บทย่อย ๑๔๐ เป้าหมาย (XYZ)

(๒) ทบทวนห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ที่ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายแผนแม่บทย่อย (XYZ)

(๓) จัดทำโครงการสำคัญ ที่สามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย แผนแม่บทย่อย เป้าหมายแผนแม่บทประเด็น และผลสัมฤทธิ์ในแต่ละห้วงระยะเวลา ๕ ปี ตามเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม (XYZ)

(๔) จัดทำโครงการที่สามารถส่งผลบรรลุเป้าหมายการให้บริการ กระทรวงแรงงาน

แผนภาพที่ ๑๑ การวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า



ที่มา สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ขั้นตอนที่ ๔ รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี และประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณารายละเอียดของ (ร่าง) แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน

๔.๑ ผู้อำนวยการกอง / สำนัก / ผู้เชี่ยวชาญ เจ้าหน้าที่ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและองค์การมหาชนในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการวิเคราะห์นโยบายและแผน รวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำแผน ร่วมประชุมเพื่อทบทวนและจัดทำแผน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สร้างพันธมิตรหรือเครือข่ายในการทำงานทั้งในและนอกกระทรวง หากพบปัญหาต้องคิดหาทางแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่ๆ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ ๒ ประกอบการประชุม เช่น ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ผลการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนาภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน และข้อมูลเชิงประจักษ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน

๔.๒ จัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อร่วมกันพิจารณารายละเอียดของ (ร่าง) แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงานตามแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ ดังนี้

(ชื่อ) แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕XX – ๒๕XX)
ของ (ส่วนราชการ)

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

.....
.....

(สรุปสาระสำคัญของแผน)

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑) (Z)

- ๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้าน(หลัก).....
- (๑) เป้าหมาย
- (๒) ประเด็นยุทธศาสตร์
- (๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

(โปรดระบุว่าแผนปฏิบัติการฯ ของท่านสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างไรบ้าง)

๒) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้าน(รอง).....

(๑) เป้าหมาย

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

(โปรดระบุว่าแผนปฏิบัติการฯ ของท่านสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างไรบ้าง)

X) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้าน..... (รอง).....

(๑) เป้าหมาย

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

(โปรดระบุว่าแผนปฏิบัติการฯ ของท่านสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างไรบ้าง)

หมายเหตุ :สามารถสอดคล้องได้มากกว่า ๑ ยุทธศาสตร์/เป้าหมาย/ประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ ต้องอธิบายความสอดคล้องโดยละเอียด

๒.๒ แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y)

(๑) ประเด็น(หลัก).....

(๑.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมายที่.....
- เป้าหมายที่...(กรณีที่แผนแม่บทฯ มีมากกว่า ๑ เป้าหมาย).....
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

(โปรดระบุว่าแผนปฏิบัติการฯ ของท่านสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ ที่วัดผลสัมฤทธิ์โดยตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแต่ละเป้าหมายอย่างไร และ (ถ้ามี) คิดเป็นสัดส่วนหรือร้อยละเท่าไรของค่าเป้าหมายต่าง ๆ)

(๑.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

- แนวทางการพัฒนา
- เป้าหมายของแผนย่อย
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

(โปรดระบุว่าแผนปฏิบัติการฯ ของท่านสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในระดับแผนย่อยของแผนแม่บทฯ ที่วัดผลสัมฤทธิ์โดยตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแต่ละเป้าหมายอย่างไร และ (ถ้ามี) คิดเป็นสัดส่วนหรือร้อยละเท่าไรของค่าเป้าหมายต่าง ๆ)

(๑.X) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

- แนวทางการพัฒนา
- เป้าหมายของแผนย่อย
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

(โปรดระบุว่าแผนปฏิบัติราชการฯ ของท่านสามารถ
ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในระดับแผนย่อยของแผนแม่บทฯ ที่วัดผลสัมฤทธิ์โดยตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ใน
แต่ละเป้าหมายอย่างไร และ (ถ้ามี) คิดเป็นสัดส่วนหรือร้อยละเท่าไรของค่าเป้าหมายต่าง ๆ)

หมายเหตุ : สามารถสอดคล้องได้มากกว่า ๑ ประเด็น
แผนแม่บทฯ/แผนย่อยของแผนแม่บทฯ/เป้าหมาย)

(๒) ประเด็น(รอง).....

(๒.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมายที่.....
- เป้าหมายที่...(กรณีที่แผนแม่บทฯ มีมากกว่า ๑ เป้าหมาย).....
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

(โปรดระบุว่าแผนปฏิบัติราชการฯ ของท่านสามารถ
ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ ที่วัดผลสัมฤทธิ์โดยตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ใน
แต่ละเป้าหมายอย่างไร และ (ถ้ามี) คิดเป็นสัดส่วนหรือร้อยละเท่าไรของค่าเป้าหมายต่าง ๆ)

(๒.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

- แนวทางการพัฒนา
- เป้าหมายของแผนย่อย
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

(โปรดระบุว่าแผนปฏิบัติราชการฯ ของท่านสามารถ
ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในระดับแผนย่อยของแผนแม่บทฯ ที่วัดผลสัมฤทธิ์โดยตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ใน
แต่ละเป้าหมายอย่างไร และ (ถ้ามี) คิดเป็นสัดส่วนหรือร้อยละเท่าไรของค่าเป้าหมายต่าง ๆ)

(๒.X) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

- แนวทางการพัฒนา
- เป้าหมายของแผนย่อย
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

(โปรดระบุว่าแผนปฏิบัติราชการฯ ของท่านสามารถ
ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในระดับแผนย่อยของแผนแม่บทฯ ที่วัดผลสัมฤทธิ์โดยตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ใน
แต่ละเป้าหมายอย่างไร และ (ถ้ามี) คิดเป็นสัดส่วนหรือร้อยละเท่าไรของค่าเป้าหมายต่าง ๆ)

หมายเหตุ : สามารถสอดคล้องได้มากกว่า ๑ ประเด็นแผนแม่บทฯ/แผนย่อย
ของแผนแม่บทฯ/เป้าหมาย)

๒.๒.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ด้าน.....

- ๑) เรื่อง/ประเด็นการปฏิรูป
- ๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

๓) กิจกรรม

๔) เป้าหมายกิจกรรม

หมายเหตุ : สามารถสอดคล้องได้มากกว่า ๑ แผนปฏิรูปฯ/เรื่องหรือ
ประเด็นการปฏิรูป/ขั้นตอนการดำเนินงาน/กิจกรรม/เป้าหมายกิจกรรม)

๒.๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑) วัตถุประสงค์ที่

๒) เป้าหมายรวมที่

๓) ยุทธศาสตร์ที่(หลัก).....

(๓.๑) เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ที่

(๓.๒) แนวทางการพัฒนาที่

(๓.๓) แนวทางการพัฒนาที่

(๓.X) แนวทางการพัฒนาที่

๔) ยุทธศาสตร์ที่(รอง).....

(๔.๑) เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ที่

(๔.๒) แนวทางการพัฒนาที่

(๔.๒) แนวทางการพัฒนาที่

(๔.X) แนวทางการพัฒนาที่

X) ยุทธศาสตร์ที่..... (รอง).....

(X.๑) เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ที่.....

(X.๒) แนวทางการพัฒนาที่.....

(X.X) แนวทางการพัฒนาที่.....

หมายเหตุ : สามารถสอดคล้องได้มากกว่า ๑ วัตถุประสงค์/เป้าหมายรวม/
ยุทธศาสตร์การพัฒนา/เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์/แนวทางการพัฒนา

๒.๒.๔ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

๑) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่

๒) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ รองรับนโยบายที่

๓) เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

๔) ตัวชี้วัด

๕) กลยุทธ์

หมายเหตุ : สามารถสอดคลองได้มากกว่า ๑ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ/
แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ/เป้าหมาย/กลยุทธ์)

๒.๓ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง (หากมี)

- ชื่อแผนระดับที่ ๓ ของ.....(หน่วยงานเจ้าของแผน)....
- ชื่อแผนระดับที่ ๓ ของ.....(หน่วยงานเจ้าของแผน)....
- ชื่อแผนระดับที่ ๓ ของ.....(หน่วยงานเจ้าของแผน)....
-

หมายเหตุ : สามารถสอดคลองได้มากกว่า ๑ แผนระดับที่ ๓ โดย
สามารถเป็นได้ทั้งแผนระดับ ๓ ของหน่วยงานเอง และหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีแผนระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง)

ส่วนที่ ๓ สารสำคัญแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕XX – ๒๕XX) ของส่วนราชการ.....

๓.๑ ภาพรวม

๓.๑.๑ วิสัยทัศน์ของส่วนราชการ

๓.๑.๒ พันธกิจของส่วนราชการ

๓.๒ แผนปฏิบัติราชการ

๓.๒.๑ แผนปฏิบัติราชการ (หรือชื่ออื่นตามหมายเหตุข้อ ๒ และ ๓) เรื่อง.....
(การดำเนินงานเรื่อง/ประเด็นต่าง ๆ ของส่วนราชการ)

๑) เป้าหมาย

๒) ค่าเป้าหมาย

๓) ตัวชี้วัด

๔) แนวทางการพัฒนา

(๔.๑).....

(๔.๒).....

(๔.๓).....

๕) แผนงาน/โครงการ สำคัญ (X)

(๕.๑).....

(๕.๒).....

(๕.๓).....

๓.๒.๒ แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง.....(การดำเนินงานเรื่อง/ประเด็นต่าง ๆ
ของส่วนราชการ)

๑) เป้าหมาย

๒) ค่าเป้าหมาย

๓) ตัวชี้วัด

๔) แนวทางการพัฒนา

(๔.๑).....

(๔.๒).....

(๔.๓).....

๕) แผนงาน/โครงการ สำคัญ (X)

(๕.๑).....

(๕.๒).....

(๕.๓).....

๓.๒.X แผนปฏิบัติการราชการ เรื่อง.....(การดำเนินงานเรื่อง/ประเด็นต่าง ๆ
ของส่วนราชการ)

๑) เป้าหมาย

๒) ค่าเป้าหมาย

๓) ตัวชี้วัด

๔) แนวทางการพัฒนา

(๔.๑).....

(๔.๒).....

๕) แผนงาน/โครงการ สำคัญ (X)

(๕.๑).....

(๕.๒).....

๓.๓ ประมาณการวงเงินงบประมาณรวม (๒๕xx - ๒๕xx)

๓.๓.๑ประมาณการวงเงินงบประมาณทั้งหมด*.....

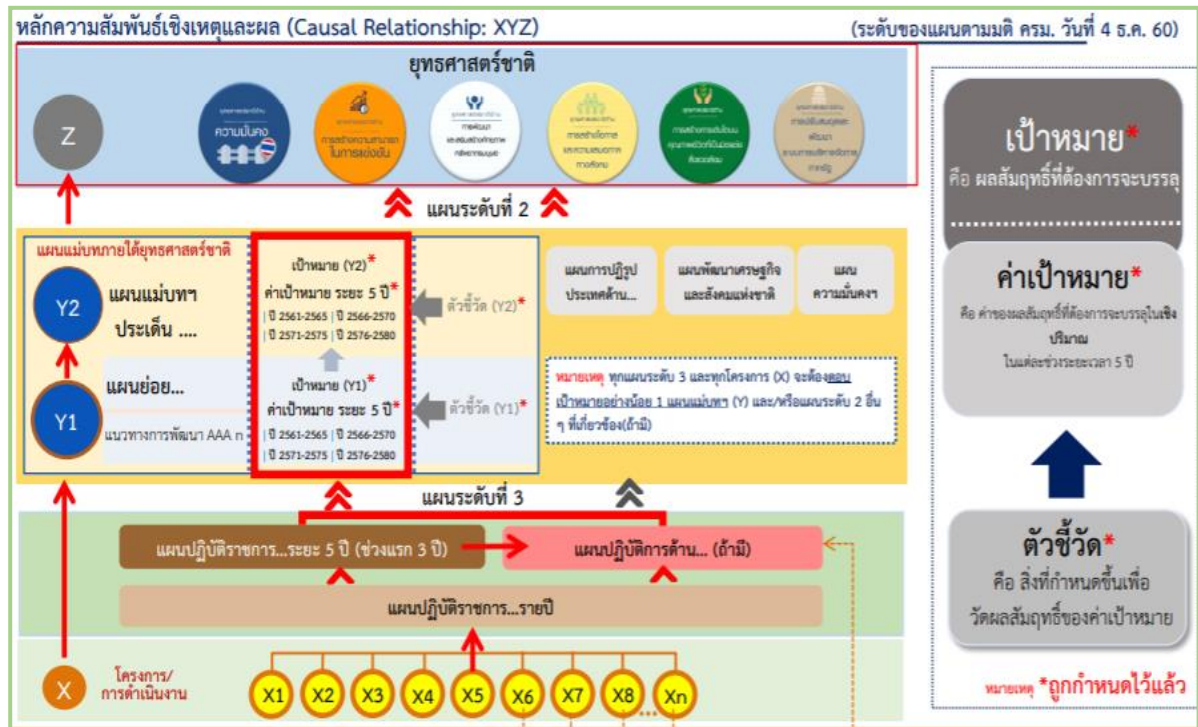
แหล่งเงิน*				
เงินงบประมาณแผ่นดิน	เงินรายได้ของหน่วยงาน	เงินกู้		อื่นๆ
		ในประเทศ	ต่างประเทศ	

๓.๓.๒ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการ

๑) เรื่อง.....

แผนปฏิบัติการ	๒๕xx	๒๕xx	๒๕xx	๒๕xx	๒๕xx	วงเงินรวม
เงินงบประมาณแผ่นดิน						
เงินรายได้ของหน่วยงาน						
เงินกู้ในประเทศ						
เงินต่างในประเทศ						
อื่นๆ						

แผนภาพที่ ๑๒ ความสอดคล้องเชื่อมโยงในระดับ XYZ



ที่มา สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ฝ่ายพัฒนายุทธศาสตร์ จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ตามที่คณะกรรมการฯ ได้เห็นชอบในหลักการในขั้นตอนที่ ๔ ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

ชื่อแผน

- แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๖) ของกระทรวงแรงงาน

ส่วนเนื้อหา

- คำนำ สารบัญ

- ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

- ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

- ส่วนที่ ๓ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๖) ของส่วนราชการ

- ส่วนที่ ๔ ภาคผนวก

ขั้นตอนที่ ๖ การรับฟังความเห็น ข้อเสนอแนะ จากผู้บริหารระดับกระทรวง ผู้บริหารระดับกรมและองค์การมหาชนในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน

ในขั้นตอนการรับฟังความคิดเห็น ดำเนินการดังนี้

๖.๑ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ จัดทำหนังสือขอความคิดเห็นหรือจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ จากผู้บริหารทุกระดับ รวมถึงบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน สำหรับการจัดประชุมอาจจะดำเนินการจัดประชุมในรูปแบบปกติหรือจัดผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Zoom หรือ Google Meeting เป็นต้น

๖.๒ รวบรวมผลการรับฟัง มาทบทวนและจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ฉบับสมบูรณ์ “แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕XX – ๒๕XX) ของกระทรวงแรงงาน”

ขั้นตอนที่ ๗ การเสนอ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ให้ปลัดกระทรวงแรงงาน เห็นชอบ

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ นำเสนอ (ร่าง) “แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕XX – ๒๕XX) ของกระทรวงแรงงาน” ฉบับสมบูรณ์ ให้ปลัดกระทรวงแรงงานเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ ๘ จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ฉบับสมบูรณ์ ประกาศใช้และถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการฯ ไปสู่การปฏิบัติ

เมื่อปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ให้ความเห็นชอบใน (ร่าง) แผนฯ ฉบับสมบูรณ์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ นำมาจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ “แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕XX – ๒๕XX) ของกระทรวงแรงงาน” และประกาศใช้ พร้อมถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการฯ ไปสู่การปฏิบัติ โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ระดับกรม/สำนักงานประกันสังคม องค์การมหาชนในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น จัดส่งทางไปรษณีย์ เผยแพร่ผ่านทางสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ intranet Facebook และ Line เป็นต้น รวมถึงการจัดประชุม ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรมต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ ๙ การดำเนินการตามแผน นำโครงการเข้าสู่ระบบการติดตามและประเมินผล (eMENSCR) ติดตาม ประเมินผล รายงานผล ทบทวนและปรับปรุง จะเป็นขั้นตอนในการดำเนินงานตามแนวคิดกระบวนการบริหารวงจรคุณภาพ (PDCA) ด้านการปฏิบัติตามแผน (D : Do) ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (C : Check) และด้านการปรับปรุงแก้ไข (A : Act)

เมื่อประกาศใช้แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕xx – ๒๕xx) ของกระทรวงแรงงาน ดำเนินการดังนี้

๙.๑ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานระดับกรมและองค์การมหาชน ต้องนำโครงการสำคัญที่บรรจุในแผนฯ เข้าสู่ระบบการติดตามและประเมินผล (eMENSCR) และขับเคลื่อนการดำเนินโครงการให้บรรลุเป้าหมาย

แผนภาพที่ ๑๓ การนำเข้าสู่ระบบ eMENSCR



ที่มา สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๙.๒ ระดับกรม ทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม นำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ไปเป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการรายปี และคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปี

๙.๓ ระดับพื้นที่ สำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานกระทรวงแรงงาน ในพื้นที่จังหวัด จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ระดับจังหวัดเชิงบูรณาการ ซึ่งมีทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน และภาคีที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ร่วมดำเนินการ ซึ่งแผนปฏิบัติราชการระดับจังหวัดนี้ จะเป็นกลไกระดับจังหวัดที่จะเชื่อมโยงการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการฯ ให้บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์

สำหรับหน่วยงานภายนอกกระทรวง เน้นการประสานความร่วมมือและ ผลักดันการมีส่วนร่วม อาทิ หน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจสอดคล้องแผนปฏิบัติราชการฯ รวมทั้งหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภายใต้โครงการต่าง ๆ ของแผนปฏิบัติราชการฯ เช่น องค์กรนายจ้าง องค์กร ลูกจ้าง กลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ ด้านแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ เป็นต้น

๙.๔ การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการฯ อาศัยเครื่องมือ การประเมินผล ในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแผนปฏิบัติราชการ รายไตรมาส รายปี รวมทั้งการใช้ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเพื่อเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบประเมินการทำงานและความสำเร็จ ของแผนปฏิบัติราชการฯ และนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อดำเนินการให้แผนปฏิบัติราชการฯ บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งเพื่อทบทวนปรับปรุงแผนปฏิบัติราชการฯ ให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการติดตามและประเมินผล คือ กลุ่มงานวิเคราะห์และ ประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เอกสารอ้างอิง

อ้างอิงจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

- <http://nscr.nesdb.go.th/wp-content/uploads/2019/05/คู่มือแผนระดับ 3>
- <http://nscr.nesdc.go.th/การจัดทำแผนระดับที่-3>

บรรณานุกรม

สืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

- https://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/pmqa.pdf
- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์:คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) การจัดการกระบวนการและกระบวนการงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
<https://www.opsmoac.go.th/nakhonratchasima-manual-files-411391791795>
- เสถียร คามิศักดิ์ บุคลากรเชี่ยวชาญ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ISBN ๙๗๔-๘๑๘๒-๑๑-๘. การเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน (ฉบับปรับปรุง) กันยายน ๒๕๕๖.
<https://person.mutto.ac.th/template/design/download/๑๕๕๑:๑๖.๑๔/หนังสือการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน ๕๖.pdf>
- ส่วนติดตามและประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง.
คู่มือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง.
<https://palad.mof.go.th/storage/palad/files/S๕๐vSSQOMjvRRvqYUjNxtzgXRvBAWala๒pGU๔G๖ffY.pdf>

ภาคผนวก

กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และสถานการณ์ที่สอดคล้องกับภารกิจกระทรวงแรงงาน

กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนฯ

เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยไปสู่

“สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

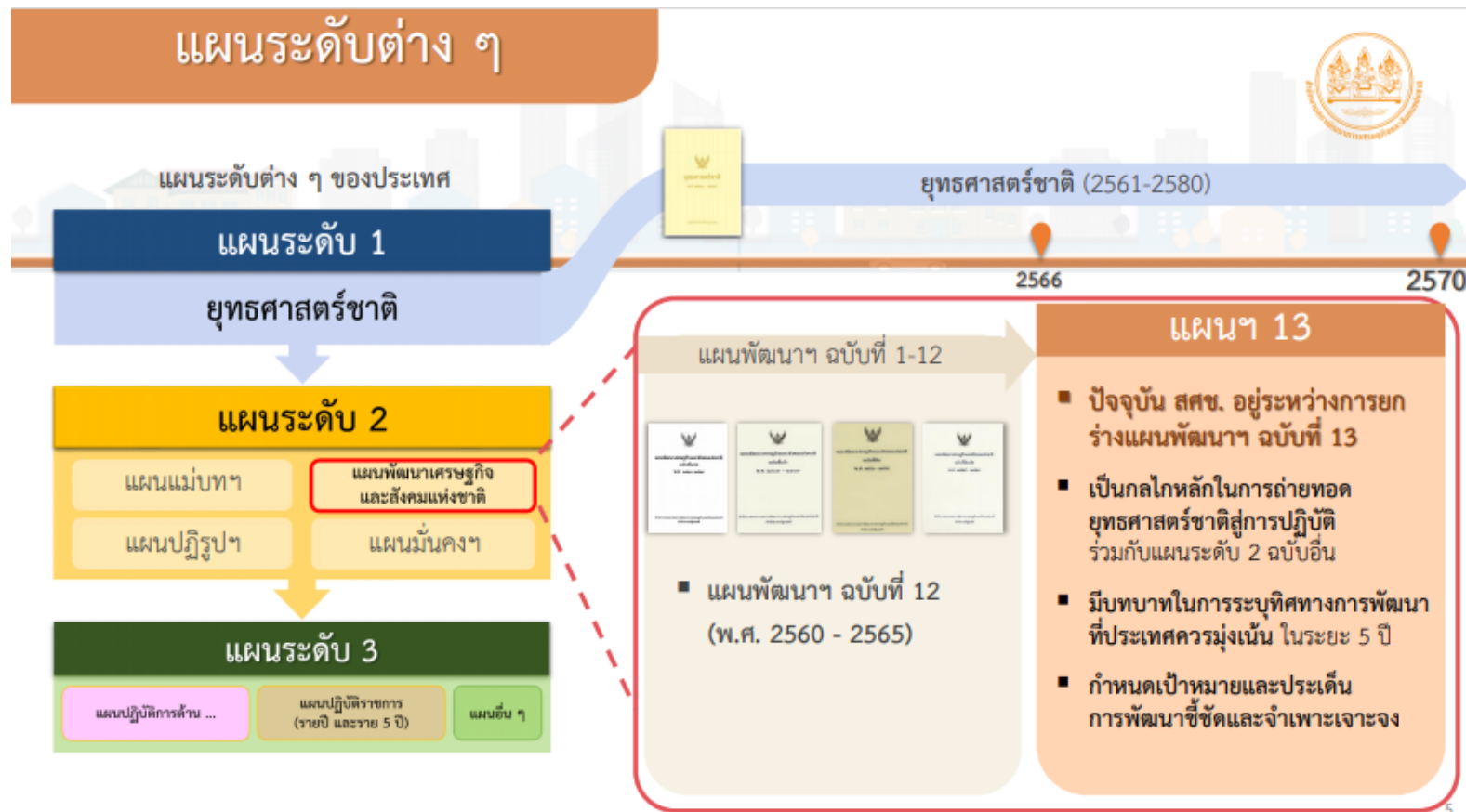
โดยกำหนดเป้าหมายหลักไว้ 5 เป้าหมาย ได้แก่

- 1) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
- 2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
- 3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
- 4) การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน
- 5) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

ภายใต้เป้าหมายในแต่ละด้าน ได้มีการกำหนด “หมุดหมาย” (Milestones) ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ ‘เป็น’ มุ่งหวังจะ ‘มี’ หรือต้องการจะ ‘บริหารจัดการ’ ในช่วงระยะเวลา 5 ปี รวม 13 หมุดหมาย

	หมุดหมาย 1	ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
	หมุดหมาย 2	ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน
	หมุดหมาย 3	ไทยเป็นผู้นำด้านการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าของอาเซียน
	หมุดหมาย 4	ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
	หมุดหมาย 5	ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและจุดยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
	หมุดหมาย 6	ไทยเป็นศูนย์กลางด้านดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของอาเซียน
	หมุดหมาย 7	ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
	หมุดหมาย 8	ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เด็ดขาดอย่างยั่งยืน
	หมุดหมาย 9	ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม
	หมุดหมาย 10	ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
	หมุดหมาย 11	ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
	หมุดหมาย 12	ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
	หมุดหมาย 13	ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ความเชื่อมโยงแผน



การวิเคราะห์ผลกระทบและแนวโน้มจากโควิด-๑๙

ผลกระทบและแนวโน้มจากโควิด-19



ผลกระทบในระดับโลก

- GDP โลกปี 2563 หดตัว 4.3%
- อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้น 6.5% และชั่วโมงการทำงานลดลง
- การค้าและการเดินทางระหว่างประเทศหดตัวรุนแรง

ผลกระทบต่อประเทศไทย



- ไทยรับมือกับโควิด-19 ได้ดีเป็นอันดับ 4 ของโลก
- แต่ผลกระทบทางเศรษฐกิจรุนแรง เนื่องจากพึ่งพาการท่องเที่ยวและส่งออกในสัดส่วนสูง
 - GDP ติดลบ ปี 2563 หดตัว 6.1%
 - อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้น เป็นประมาณ 1.90%
 - ชั่วโมงการทำงานลดลง โดยเฉพาะในแรงงานที่มีอายุน้อยและมีการศึกษาสูง

ผลกระทบต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล
ถูกเร่งรัดให้เกิดในอัตราเร่ง

IOIO
IOIO

แรงกดดันต่อพฤติกรรมสุขภาพ
มาตรฐานสุขอนามัย



ห่วงโซ่มูลค่าโลกสั้นลง
เชื่อมโยงในภูมิภาคมากขึ้น



แรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น



เป็นโอกาสให้ธรรมชาติฟื้นฟู
แต่เพิ่มขยะพลาสติก/ขยะติดเชื้อ



15

โอกาสและความเสี่ยงสำคัญ



ความจำเป็นในการพลิกโฉมประเทศไทย

โอกาสและความเสี่ยงจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง และสถานะการพัฒนาประเทศ ทำให้ไทยต้องเสริมสร้างให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ในระดับโครงสร้าง (Transform) เนื่องจากการปรับตัวแบบค่อยเป็นค่อยไป อาจไม่เพียงพอต่อการผลักดันให้ไทยบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างยั่งยืนและทันการณ์



25

กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนฯ

เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยไปสู่
“สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

โดยกำหนดเป้าหมายหลักไว้ 5 เป้าหมาย ได้แก่

- 1) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
- 2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
- 3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
- 4) การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน
- 5) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

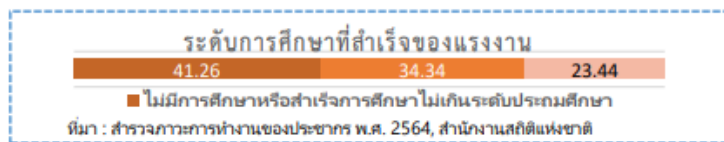
ภายใต้เป้าหมายในแต่ละด้าน ได้มีการกำหนด “หมุดหมาย” (Milestones) ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ ‘เป็น’ มุ่งหวังจะ ‘มี’ หรือต้องการจะ ‘ขจัด’ ในช่วงระยะเวลา 5 ปี รวม 13 หมุดหมาย

	หมุดหมาย 1	ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
	หมุดหมาย 2	ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน
	หมุดหมาย 3	ไทยเป็นผู้นำด้านการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าของอาเซียน
	หมุดหมาย 4	ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
	หมุดหมาย 5	ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและจุดยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
	หมุดหมาย 6	ไทยเป็นศูนย์กลางด้านดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของอาเซียน
	หมุดหมาย 7	ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
	หมุดหมาย 8	ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน
	หมุดหมาย 9	ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม
	หมุดหมาย 10	ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
	หมุดหมาย 11	ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
	หมุดหมาย 12	ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
	หมุดหมาย 13	ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

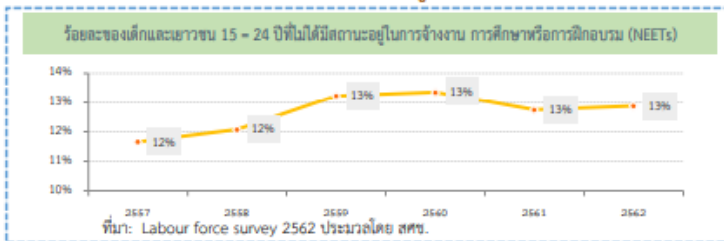
เป้าหมายหลัก				
1. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม	2. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่	3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม	4. การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน	5. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่
ขอบเขต				
1.1 ภาคการผลิตและบริการสำคัญได้รับการยกระดับให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้นและสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ด้วยการใช้นวัตกรรม องค์ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ 1.2 เศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยสามารถเชื่อมโยงกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย 1.3 ประเทศไทยมีระบบนิเวศที่สนับสนุนการลงทุนและการพัฒนานวัตกรรม	2.1 คนไทยมีทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่และมีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม 2.2 กำลังคนมีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย 2.3 คนไทยมีหลักประกัน ได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่ส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต	3.1 ความเหลื่อมล้ำลดลงทั้งในเชิงรายได้และความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ 3.2 กลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสมีโอกาสนในการเลื่อนชั้นทางเศรษฐกิจและสังคมสูงขึ้น 3.3 ประชาชนทุกกลุ่มได้รับบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	4.1 การใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและบริการมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ 4.2 ปัญหามลพิษสำคัญ โดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ชยะ และมลพิษทางน้ำได้รับการจัดการด้วยวิธีการที่ยั่งยืน 4.3 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเทศมีแนวโน้มลดลง เพื่อมุ่งสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ในระยะยาว	5.1 ประเทศไทยมีความสามารถในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในอนาคต โดยเฉพาะการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ 5.2 ประเทศไทยมีโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล 5.3 โครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐมีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

สถานการณ์การพัฒนากำลังคน

- แรงงานไทยส่วนมากมีระดับการศึกษาต่ำ ขาดแคลนทักษะแรงงานที่สอดคล้องกับภาคการผลิตเป้าหมายและบริบทการเปลี่ยนแปลงในอนาคต



- จำนวนเด็กและเยาวชนกลุ่มที่ไม่ได้มีสถานะอยู่ในการจ้างงาน การศึกษาหรือการฝึกอบรม (NEET) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น



Singapore	\$159,680
Korea, Republic of	\$81,060
Malaysia	\$50,364
Sri Lanka	\$34,990
Thailand	\$33,502
China	\$29,363
Indonesia	\$24,425

ที่มา : Statistics on labour productivity, International Labour Organization (2020)

- ผลผลิตภาพแรงงานไทย ปี 2563 วัดจาก GDP ต่อคนเท่ากับ 33,502 ดอลลาร์สหรัฐ อยู่ในระดับใกล้เคียงกับประเทศจีน ศรีลังกา และอินโดนีเซีย แต่ต่ำกว่ามาเลเซีย (2 เท่า) เกาหลีใต้ (2.5 เท่า) และสิงคโปร์ (4.5 เท่า) ขณะเดียวกันยังมีอัตราการขยายตัวที่ค่อนข้างต่ำมาตลอดช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา จากการขาดแคลนทักษะแรงงาน

คุณภาพแรงงาน



ด้านทักษะ

ดัชนีความสามารถในการแข่งขันระดับโลก
(Global Competitiveness Index)



อันดับรวม
2562-63



73

จาก 141 ประเทศ



6

จาก 10 ประเทศ

	2561-62	2562-63
ชุดทักษะของผู้สำเร็จการศึกษา (Skillsets of Graduates)	61 /140	79 /141
ทักษะดิจิทัลในกลุ่มประชากร (Digital Skills among Pop.)	61 /140	66 /141



ด้านแรงงาน
ทักษะสูง
(Skilled Labor)

ดัชนี World Competitiveness Ranking



29 จาก 63 ประเทศ
ปี 2562

สถานการณ์การพัฒนากำลังคน

“แรงงานจำนวนมากยังไม่มีสวัสดิการรองรับ”

แรงงานไทยอย่างน้อยอยู่ในหลักประกันรายได้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งใน 5 เสถหลัก แต่มีแรงงานนอกระบบ **14.5 ล้านคน** ได้รับสิทธิประโยชน์จากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ **เพียงอย่างเดียว** ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ



- กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- กองทุนประกันสังคมมาตรา 33 และมาตรา 39*

- ไม่มีการออมภาคบังคับ มีเพียงการออมภาคสมัครใจที่รัฐจัดให้
- กองทุนประกันสังคมมาตรา 40* (3.5 ล้านคน)
 - กองทุนการออมแห่งชาติ* (2.4 ล้านคน)
 - แรงงานที่เหลือได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเพียงอย่างเดียว (14.5 ล้านคน)

*ข้อมูล ณ ปี 2563

* ได้ทั้งสิทธิประโยชน์จากกองทุนและเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

**pension benefit as a share of individual lifetime average earnings

“Gig workers”



คนรุ่นใหม่อยากลาออกมาเป็น Gig Workers มากขึ้น

Gig Workers มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 30 ของประชากรวัยแรงงานทั้งหมด ขณะที่แรงงานที่อยากลาออกจากงานประจำมาเป็น Gig Workers มีมากถึงร้อยละ 86 อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลและค่านิยมของประชากรรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการมีอิสระในการบริหารจัดการเวลาและกระแสความเป็นปัจเจก (individualization)

แรงงานทำงานเป็นอิสระแบบเต็มเวลา (Full-time Work) ซึ่งเป็นลักษณะการทำงานที่มีรายได้สูงและมั่นคง และมีความยืดหยุ่นในการทำงานและสามารถปรับตัวตามความต้องการของตลาดแรงงานได้

Intelligence Center, ศูนย์วิจัยอนาคต : <https://www.intelligence-center.com/p/insights/insights-on-the-future-of-work-2023>

« สวัสดิการแรงงาน »

ผู้สูงอายุเกือบร้อยละ 40 ยังต้องทำงานหารายได้ และยิ่งผู้สูงอายุมีอายุมากขึ้น โอกาสในการทำงานจะลดลง ขณะที่รายได้จากการทำงานยังไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย ทำให้ผู้สูงอายุขาดความมั่นคงด้านรายได้และด้านสุขภาพนำไปสู่ การเกิดภาวะล้มละลายจากการเจ็บป่วย



ผลักดันให้ระบบประกันสังคมและความคุ้มครองทางสังคมในระยะต่อไปต้องเร่งปรับตัวให้ยืดหยุ่น และเพียงพอเหมาะสมกับรูปแบบความต้องการที่เปลี่ยนไป รวมถึงสอดคล้องกับความเป็นและความต้องการเฉพาะรายบุคคลยิ่งขึ้น

สถานการณ์การพัฒนากำลังคน

- ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. 2563 พบว่า จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป มีประมาณ 56.75 ล้านคนในจำนวนนี้ มีผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ 4.49 ล้านคน หรือร้อยละ 7.9 โดยสาเหตุของผู้ที่ไม่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เนื่องจากไม่มีเวลาว่าง ความชรา และต้องการพักผ่อน โดยกลุ่มผู้ว่างงานมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถสูงที่สุดร้อยละ 24.9 รองลงมา เป็นกลุ่มผู้มีงานทำที่มีสัดส่วนร้อยละ 9.1 ขณะที่กลุ่มผู้อยู่นอกกำลังแรงงานมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถร้อยละ 5.0 ซึ่งว่ามีวัยแรงงานจำนวนน้อยที่ต้องการพัฒนาทักษะ
- ระดับการเข้าถึงโอกาสในการฝึกอบรมของประเทศไทยค่อนข้างจำกัด การสำรวจ World Bank Enterprise Survey พบว่า ประเทศไทยมีนายจ้างซึ่งจัดการฝึกอบรมให้กับแรงงานของตนเองเพียงร้อยละ 18 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศที่มีรายได้ปานกลางระดับสูง (ร้อยละ 36) และประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก (ร้อยละ 37.7) ค่อนข้างมาก
- ประเด็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีตัวอย่างนโยบาย/โครงการที่สำคัญ อาทิ Thailand Massive Open Online Course (Thai-MOOC) ศูนย์เรียนรู้ชุมชน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์ฝึกอาชีพตามพื้นที่ต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาฝีมือแรงงานที่การดำเนินการโดยภาครัฐมีแนวโน้มที่จะไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในโลกได้ จึงต้องให้ความสำคัญกับการสนับสนุนบทบาทของภาคผู้ประกอบการและธุรกิจที่มีความคล่องตัว
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กำหนดให้ผู้ประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปทุกห้องที่ต้งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างเฉลี่ยในรอบปี แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่ซึ่งอยู่ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 100 คน มีความเสี่ยงที่จะเข้าไม่ถึงการฝึกอบรม



« การฝึกอบรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต »

- วัยแรงงานไม่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานต่ำ และความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
- นายจ้างไม่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมให้กับแรงงาน
- การพัฒนาฝีมือแรงงานที่ของภาครัฐไม่ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงของโลก และความจำเป็นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- แรงงานใน SMEs เสี่ยงที่จะเข้าไม่ได้รับการฝึกอบรมส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของบริษัทต่ำลง



ที่มา : การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. 2563 , สสช.

สถานการณ์การพัฒนากำลังคน

- โครงสร้างครอบครัวเปลี่ยนจากครอบครัวขยายที่มีคนหลายรุ่นอยู่ด้วยกันเป็นครอบครัวใหญ่ เปลี่ยนเป็นครอบครัวอีกทั้งยังมีครอบครัวข้ามรุ่นหรือครอบครัวที่เด็กอยู่กับปู่ ย่า ตา ยาย มากถึง



1.24 ล้านคน



1 ใน 5 ของผู้สูงอายุในครอบครัวข้ามรุ่นมีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน



- ครอบครัวที่ยากจนมีข้อจำกัดในการจัดหาทรัพยากรที่มีคุณภาพ ขณะที่ครัวเรือนที่พอมีฐานะหรือฐานะดีมีปัญหาในเรื่องการเลี้ยงดูแบบเอาใจมากเกินไป (Over-protected) และการใช้เทคโนโลยีที่มากเกินไป นอกจากนี้ สังคมโลกออนไลน์แสดงให้เห็นความตึงเครียด การโต้ตอบแบบรุนแรง และการไม่เปิดใจรับฟังกันและกัน

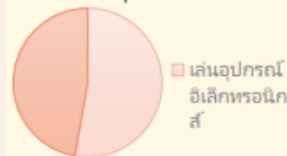
การสำรวจสถานการณ์เด็กและสตรีในประเทศไทย พ.ศ. 2558 – 2559 พบว่า “เด็กที่ได้รับการดูแลโดยปู่ ย่า ตา มีผลการเรียนดีน้อยกว่าเด็กที่อาศัยอยู่กับพ่อแม่”



คุณภาพทุนมนุษย์ในเชิงโครงสร้าง

- สังคมไทยใช้เวลากับการออนไลน์ ผลการสำรวจในปี 2561 พบว่าคนไทยมีพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตเฉลี่ยวันละ 10 ชั่วโมง 5 นาที เพิ่มขึ้นจากปีที่ 2560 ถึง 3 ชั่วโมง 30 นาที เป็นความท้าทายเชิงคุณภาพที่จะส่งผลต่อการเติบโตในการเป็นประชากรที่มีคุณภาพลดลง

- เด็กจำนวนมากที่ถูกเลี้ยงดูด้วยสื่อ จากรายงานของ Multiple Indicator Cluster Surveys ปี 2562 พบว่า



เด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 8.3 เล่นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เฉลี่ยอย่างน้อย 3 ชั่วโมงต่อวัน

ทั้งนี้ งานวิจัยโดยภาควิชากุมารเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยระบุว่า เด็กที่บริโภคสื่อมากจะส่งผลต่อระดับ IQ ที่ลดลง และงานวิจัยอีกหลายชิ้นที่สรุปว่า เด็กที่ได้รับสื่อตั้งแต่ยังเล็กส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมและพัฒนาการทางลบ อาทิ ความก้าวร้าว พฤติกรรมต่อต้าน พัฒนาการด้านภาษาล่าช้า



สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพลังเชิงบวกทางสังคมในการรับมือกับภาวะวิกฤต โดยเฉพาะความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) จิตสาธารณะ (Public Mind) และการดำเนินงานอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น (Volunteerism)



สถานการณ์การพัฒนากำลังคน

การจัดเก็บและบูรณาการข้อมูลสารสนเทศ
ด้านกำลังคนค่อนข้างกระจุกกระจาย

- ขาดความเป็นเอกภาพ/เชื่อมโยง/มีความเหลื่อมล้ำทางด้านคุณภาพระหว่างหน่วยงาน
- ทิศทางการพัฒนากำลังคนของประเทศในระยะที่ผ่านมาขาดความชัดเจน และไม่ตอบโจทย์ภาคการผลิตของประเทศ



« ประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง »

ประเทศไทยมีแรงงานสัมพันธ์ในระดับต่ำ

- ไทยมีอัตราการเจรจาต่อรอง คิดเป็นร้อยละ 3.5 และอัตราการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 3.5 อยู่ในระดับต่ำ
- ส่งผลกระทบต่อการต่อรองและปกป้องสิทธิ โดยเฉพาะการเข้าถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ



การบริหารจัดการศึกษามีลักษณะรวมศูนย์

- ให้ความสำคัญกับกฎระเบียบและมาตรฐาน
- ขาดความยืดหยุ่น สร้างสรรค์
- ไม่สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่



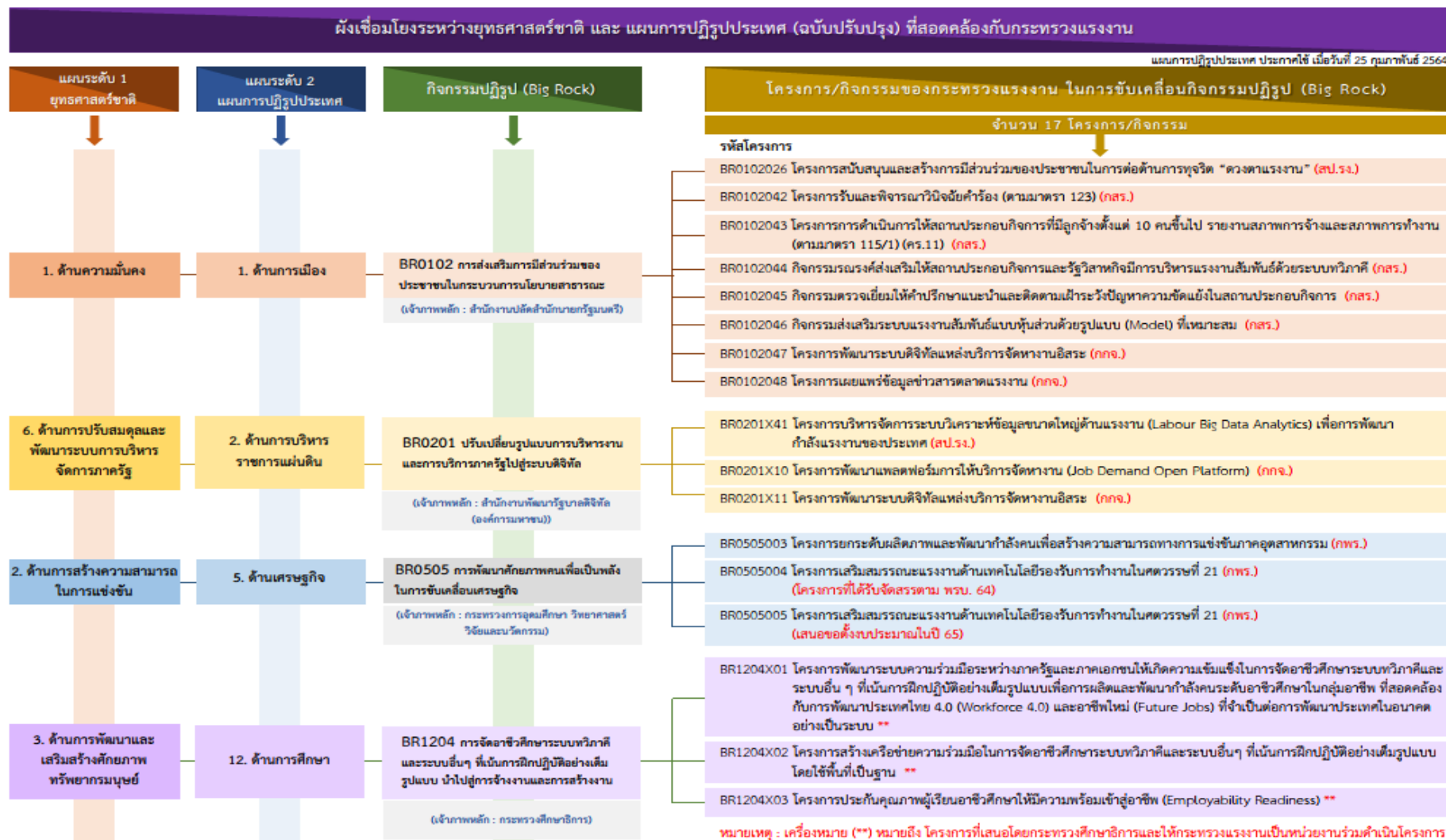
ตัวอย่างการพัฒนาวัยเรียน/วัยรุ่นเพื่อเป็นกำลังแรงงานในประเทศ



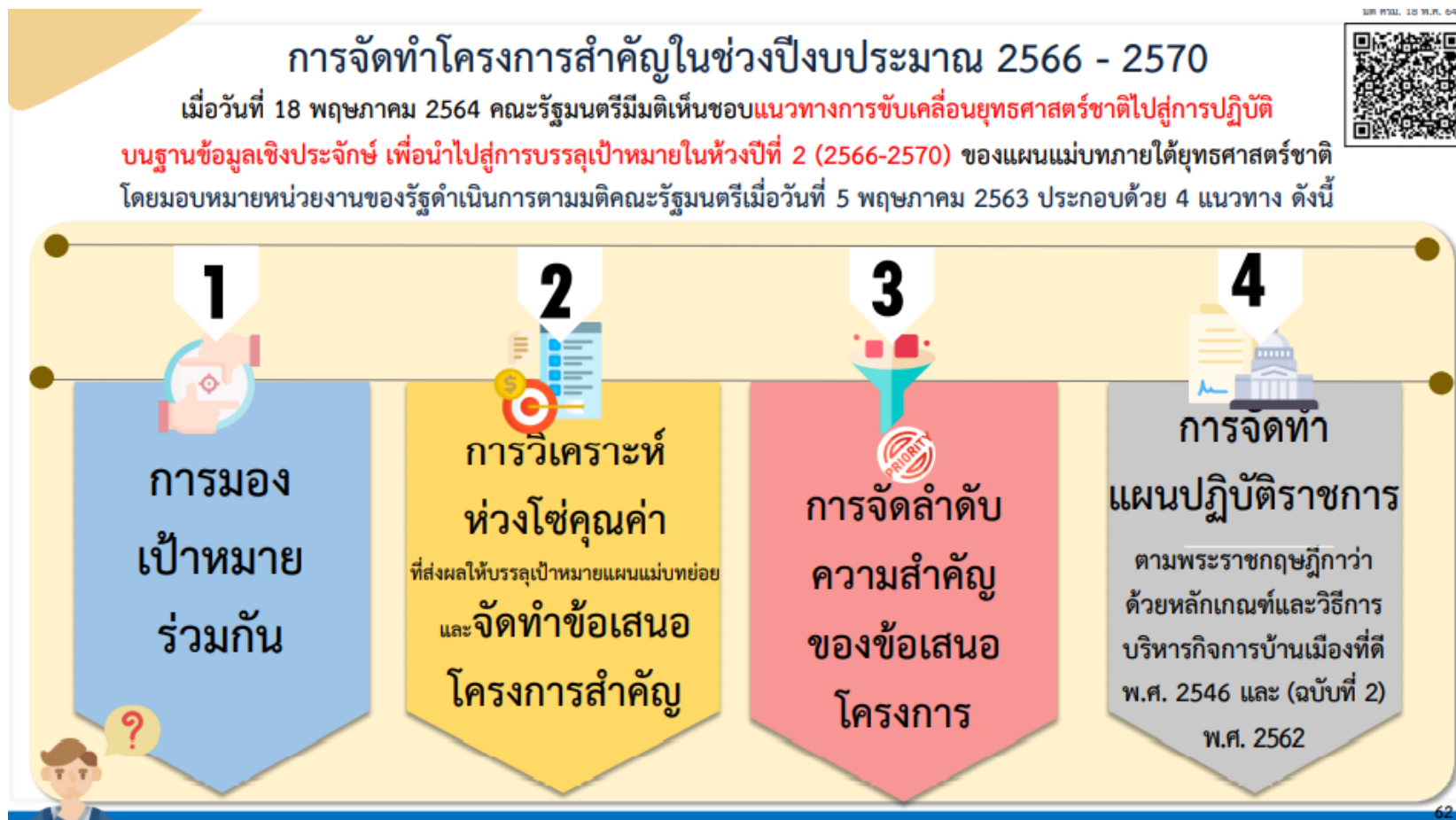
ภาพรวมทิศทางการพัฒนากำลังแรงงาน



ผังเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์และแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ที่สอดคล้องกับกระทรวงแรงงาน



แนวทางการจัดทำโครงการสำคัญในระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)



การจัดทำโครงการสำคัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
ประมวลผลความเกี่ยวข้องของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
ต่อเป้าหมายแผนแม่บทย่อย ๑๔๐ เป้าหมาย

หน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า			สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน	กรมการจัดหางาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สำนักงานประกันสังคม	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
รหัสแผน	รหัสเป้าหมาย	๒๓ แผนแม่บท /๑๔๐ เป้าหมายแผนแม่บทย่อย						
๐๑		ความมั่นคง						
	๐๑๐๑๐๑	ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินเพิ่มขึ้น						
	๐๑๐๑๐๒	คนไทยมีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ พร้อมธำรงรักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ สถาบันศาสนาเป็นที่เคารพ ยึดเหนี่ยวจิตใจของคนไทยสูงขึ้น						
	๐๑๐๑๐๓	การเมืองมีเสถียรภาพ และธรรมาภิบาลสูงขึ้น						
	๐๑๐๒๐๑	ปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน (เช่น ปัญหายาเสพติด ความมั่นคงทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์ ฯลฯ) ได้รับการแก้ไขดีขึ้นจนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ	๒	๒				
	๐๑๐๒๐๒	ภาคใดมีความสงบสุข ร่มเย็นมากขึ้น			๒			
	๐๑๐๓๐๑	หน่วยงานด้านการข่าวและประชาคมข่าวรองทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและแผนเตรียมพร้อมแห่งชาติมีความทันสมัยและปฏิบัติได้จริง	๒					
	๐๑๐๓๐๒	กองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคง มีความพร้อมสูงขึ้นที่จะเผชิญภัยคุกคามทุกรูปแบบทุกมิติและทุกระดับความรุนแรง	๒					
	๐๑๐๔๐๑	ประเทศไทยมีความมั่นคงและสามารถรับมือกับความท้าทายจากภายนอกได้ทุกรูปแบบสูงขึ้น						
	๐๑๐๔๐๒	ประเทศไทยมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการกำหนดทิศทางและส่งเสริมเสถียรภาพของภูมิภาคเอเชีย รวมทั้งเป็นประเทศแนวหน้าในภูมิภาคอาเซียน	๒					
	๐๑๐๕๐๑	กลไกการบริหารจัดการความมั่นคงมีประสิทธิภาพสูงขึ้น						
๐๒		การต่างประเทศ						
	๐๒๐๒๐๑	ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการค้า การลงทุน การบริการ และความเชื่อมโยงที่สำคัญในภูมิภาคเอเชีย โดยมีระบบเศรษฐกิจที่เน้นนวัตกรรมดีขึ้น	๒					

หน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า			สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน	กรมการจัดหางาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สำนักงานประกันสังคม	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
	๐๒๐๒๐๒	ประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่ยั่งยืนกับต่างประเทศ เพื่อร่วมกันบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก	๒					
	๐๒๐๓๐๑	ประเทศไทยมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในทุกมิติและสามารถมีบทบาทเชิงรุกในการร่วมกำหนดมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น	๒		๒			
	๐๒๐๔๐๑	ประเทศไทยมีเกียรติภูมิ อำนาจต่อรอง และได้รับการยอมรับในสากลมากขึ้น	๒		๒			
	๐๒๐๕๐๑	ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมขับเคลื่อนการต่างประเทศอย่างมีเอกภาพ และไทยเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือกับต่างประเทศในทุกมิติมากขึ้น	๒					
๐๓		การเกษตร						
	๐๓๐๑๐๑	สินค้าเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่นมีมูลค่าเพิ่มขึ้น						
	๐๓๐๒๐๑	สินค้าเกษตรปลอดภัยมีมูลค่าเพิ่มขึ้น						
	๐๓๐๒๐๒	ผลิตภัณฑ์เกษตรปลอดภัยของไทยได้รับการยอมรับด้านคุณภาพ ความปลอดภัยและคุณค่าทางโภชนาการสูงขึ้น						
	๐๓๐๓๐๑	สินค้าเกษตรชีวภาพมีมูลค่าเพิ่มขึ้น						
	๐๓๐๓๐๒	วิสาหกิจการเกษตรจากฐานชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีการจัดตั้งในทุกตำบลเพิ่มขึ้น						
	๐๓๐๔๐๑	สินค้าเกษตรแปรรูปและผลิตภัณฑ์มีมูลค่าเพิ่มขึ้น			๒			
	๐๓๐๕๐๑	สินค้าที่ได้จากเทคโนโลยีสมัยใหม่/อัจฉริยะมีมูลค่าเพิ่มขึ้น			๒			
	๐๓๐๕๐๒	ผลผลิตต่อหน่วยของฟาร์มหรือแปลงที่มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่/อัจฉริยะเพิ่มขึ้น						
	๐๓๐๖๐๑	ประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรต่อหน่วยมีการปรับตัวเพิ่มขึ้น						
	๐๓๐๖๐๒	สถาบันเกษตรกร (สหกรณ์ วิสาหกิจชุมชน และกลุ่มเป้าหมาย) ที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความเข้มแข็งในระดับมาตรฐานเพิ่มขึ้น						
๐๔		อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต						
	๐๔๐๑๐๑	อุตสาหกรรมชีวภาพมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น						
	๐๔๐๒๐๑	อุตสาหกรรมและบริการทางการแพทย์มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น						
	๐๔๐๓๐๑	อุตสาหกรรมและบริการเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น			๒			
	๐๔๐๓๐๒	ความสามารถในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจดิจิทัลของไทยดีขึ้น			๒			
	๐๔๐๔๐๑	ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการซ่อมบำรุงอากาศยานในภูมิภาค โดยเฉพาะอากาศยานรุ่นใหม่			๒			

หน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า			สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน	กรมการจัดหางาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สำนักงานประกันสังคม	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
	๐๔๐๔๐๒	ประเทศไทยมีศักยภาพในการผลิตชิ้นส่วนอากาศยานสูงขึ้น (Tier)			๕			
	๐๔๐๕๐๑	อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น						
	๐๔๐๕๐๒	การส่งออกของอุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศเพิ่มขึ้น						
	๐๔๐๖๐๑	แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	๒*	๒*	๑			
	๐๔๐๖๐๒	ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัล ในด้านความพร้อมในอนาคตดีขึ้น			๒			
๐๕		ท่องเที่ยว						
	๐๕๐๑๐๑	รายได้จากการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น						
	๐๕๐๑๐๒	เมืองและชุมชนที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น						
	๐๕๐๑๐๓	สินค้าท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมได้รับการขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาเพิ่มขึ้น						
	๐๕๐๒๐๑	รายได้จากการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ เพิ่มขึ้น						
	๐๕๐๒๐๒	การเป็นจุดหมายปลายทางในการจัดการประชุมนานาชาติของไทย			๒			
	๐๕๐๓๐๑	รายได้จากการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทยเพิ่มขึ้น						
	๐๕๐๓๐๒	อันดับด้านรายได้การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของประเทศไทย						
	๐๕๐๓๐๓	สถานประกอบการด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและบริการทางการแพทย์ได้รับมาตรฐานเพิ่มขึ้น			๒			
	๐๕๐๔๐๑	รายได้การท่องเที่ยวสำราญทางน้ำเพิ่มขึ้น			๒			
	๐๕๐๔๐๒	การขยายตัวของท่าเรือท่องเที่ยวในประเทศไทยเพิ่มขึ้น						
	๐๕๐๕๐๑	ประเทศไทยเป็นจุดเชื่อมต่อการเดินทางของนักท่องเที่ยวในภูมิภาคอาเซียน						
	๐๕๐๖๐๑	นักท่องเที่ยวมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น				๒		
	๐๕๐๖๐๒	โครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวมีคุณภาพและมาตรฐานดีขึ้น						
	๐๕๐๖๐๓	การท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น						
๐๖		พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ						
	๐๖๐๑๐๑	เมืองในพื้นที่เป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา เพื่อกระจายความเจริญและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ						

หน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า			สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน	กรมการจัดหางาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สำนักงานประกันสังคม	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
	๐๖๐๒๐๑	เมืองมีระบบจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมและได้มาตรฐาน						
	๐๖๐๒๐๒	ความยั่งยืนทางภูมินิเวศ ภูมิสังคม และภูมิวัฒนธรรม						
๐๗		โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล						
	๐๗๐๑๐๑	ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศลดลง						
	๐๗๐๑๐๒	ประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ระหว่างประเทศของประเทศไทยดีขึ้น			๒			
	๐๗๐๑๐๓	การขนส่งสินค้าทางรางเพิ่มขึ้น						
	๐๗๐๑๐๔	การเดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมืองเพิ่มขึ้น						
	๐๗๐๑๐๕	ผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนลดลง				๑ *		
	๐๗๐๒๐๑	การใช้ก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้าลดลง						
	๐๗๐๒๐๒	การใช้พลังงานทดแทนที่ผลิตภายในประเทศเพิ่มมากขึ้น						
	๐๗๐๒๐๓	ประสิทธิภาพการใช้พลังงานของประเทศเพิ่มขึ้น						
	๐๗๐๒๐๔	การปรับปรุงและพัฒนาาระบบไฟฟ้าของประเทศให้มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีระบบโครงข่ายสมาร์ตกริด						
	๐๗๐๓๐๑	ประชาชนมีความสามารถในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตมากขึ้น						
๐๘		ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่						
	๐๘๐๑๐๑	การขยายตัวของวิสาหกิจเริ่มต้นในประเทศไทยเพิ่มขึ้น						
	๐๘๐๑๐๒	ความสามารถในการแข่งขันด้านการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลดีขึ้น			๒			
	๐๘๐๒๐๑	สินเชื่อธุรกิจรายใหม่ที่ไม่ใช่รายใหญ่เฉลี่ยต่อปีเพิ่มขึ้น						
	๐๘๐๒๐๒	มูลค่าการระดมทุนผ่านตลาดทุนของกิจการที่เริ่มตั้งต้นและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพิ่มขึ้น						
	๐๘๐๓๐๑	มูลค่าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของประเทศเพิ่มขึ้น						
	๐๘๐๓๐๒	ความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าระหว่างประเทศของประเทศไทยดีขึ้น						
	๐๘๐๓๐๓	การขยายตัวการส่งออกของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพิ่มขึ้น						
	๐๘๐๔๐๑	อันดับนโยบายของภาครัฐที่มีต่อวิสาหกิจและผู้ประกอบการด้านการ						

หน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า			สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน	กรมการจัดหางาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สำนักงานประกันสังคม	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
		สนับสนุนและความสอดคล้องของนโยบายดีขึ้น						
๐๙		เขตเศรษฐกิจพิเศษ						
	๐๙๐๑๐๑	การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพิ่มขึ้น		๒*	๑			
	๐๙๐๑๐๒	การลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก		๒*	๑*			
	๐๙๐๒๐๑	การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้เพิ่มขึ้น			๒			
	๐๙๐๒๐๒	การลงทุนในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้เพิ่มขึ้น						
	๐๙๐๒๐๓	เมืองในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นเมืองนำอยู่มากขึ้น						
	๐๙๐๓๐๑	การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพิ่มขึ้น		๒	๒			
	๐๙๐๓๐๒	การลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพิ่มขึ้น		๒				
	๐๙๐๓๐๓	เมืองในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นเมืองนำอยู่มากขึ้น						
๑๐		การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม						
	๑๐๐๑๐๑	คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมในทุกมิติตามมาตรฐาน และสมดุลทั้งด้านสติปัญญาคุณธรรมจริยธรรม มีจิตวิญญาณที่ดี เข้าใจในการปฏิบัติตนปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมดีขึ้น						
	๑๐๐๒๐๑	ภาคธุรกิจมีบทบาทสำคัญในการลงทุนเพื่อสังคมเพิ่มขึ้น						
	๑๐๐๓๐๑	สื่อในสังคมไทยมีความเข้มแข็ง สามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ประชาชนในสังคม ทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ปลอดภัย และสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น						
๑๑		ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต						
	๑๑๐๑๐๑	ครอบครัวไทยมีความเข้มแข็ง และมีจิตสำนึกความเป็นไทย ดำรงชีวิตแบบพอเพียงมากขึ้น				๑*	๒*	
	๑๑๐๒๐๑	เด็กเกิดอย่างมีคุณภาพ มีพัฒนาการสมวัย สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพมากขึ้น				๑*	๑*	
	๑๑๐๓๐๑	วัยเรียน / วัยรุ่น มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ครอบคลุม รู้จักคิด วิเคราะห์ รักการเรียนรู้ มีสำนึกพลเมือง มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดชีวิตดีขึ้น			๒			
	๑๑๐๔๐๑	แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักใน ความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและ	๒	๒	๑			

หน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า			สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน	กรมการจัดหางาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สำนักงานประกันสังคม	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
		เรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น						
	๑๑๐๔๐๒	มีคนไทยที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ เข้ามาทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น		๒	๒			
	๑๑๐๕๐๑	ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิต เรียนรู้พัฒนาตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น			๒			
๑๒		การพัฒนาการเรียนรู้						
	๑๒๐๑๐๑	คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ ๒๑ สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น						
	๑๒๐๒๐๑	ประเทศไทยมีระบบข้อมูลเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตามพหุปัญญา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและการส่งต่อพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพเพิ่มขึ้น						
๑๓		การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี						
	๑๓๐๑๐๑	ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาวะสามารถดูแลสุขภาพ มีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ และสามารถป้องกันและลดโรคที่สามารถป้องกันได้ เกิดเป็นสังคมบ่มเพาะจิตสำนึกการมีสุขภาพดีสูงขึ้น				๑*	๑*	๑
	๑๓๐๒๐๑	จำนวนชุมชนสุขภาพดีเพิ่มขึ้น				๒		
	๑๓๐๓๐๑	มีระบบสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานที่ประชากรทุกระดับเข้าถึงได้ดีขึ้น						
	๑๓๐๔๐๑	การเข้าถึงบริการสาธารณสุขมีความเหลื่อมล้ำลดลง						
	๑๓๐๕๐๑	ประชาชนมีความรู้สุขภาพ เรื่องโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศมากขึ้น				๒*	๒*	
๑๔		ศักยภาพการกีฬา						
	๑๔๐๑๐๑	คนไทยออกกำลังกาย เล่นกีฬา และนันทนาการอย่างสม่ำเสมอเพิ่มขึ้น						
	๑๔๐๒๐๑	นักกีฬาไทยประสบความสำเร็จในการแข่งขันระดับนานาชาติ						
	๑๔๐๓๐๑	บุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการมีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น						
๑๕		พลังทางสังคม						
	๑๕๐๑๐๑	ภาคีการพัฒนามีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง						

หน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า			สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน	กรมการจัดหางาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สำนักงานประกันสังคม	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
	๑๕๐๒๐๑	ประชากรไทยมีการเตรียมการก่อนยามสูงอายุเพื่อให้สูงวัยอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น						
	๑๕๐๒๐๒	ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง		๒				
๑๖		เศรษฐกิจฐานราก						
	๑๖๐๑๐๑	ศักยภาพและขีดความสามารถของเศรษฐกิจฐานรากเพิ่มขึ้น						
	๑๖๐๒๐๑	ผู้ประกอบการเศรษฐกิจฐานรากมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง			๒			
	๑๖๐๒๐๒	กลุ่มประชากรรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ มีความสามารถในการบริหารจัดการหนี้สินได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง						
๑๗		ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม						
	๑๗๐๑๐๑	คนไทยทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น	๒				๒	
	๑๗๐๒๐๑	มีระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น	๒		๒			
๑๘		การเติบโตอย่างยั่งยืน						
	๑๘๐๑๐๑	การบริโภคและการผลิตของประเทศมีความยั่งยืนสูงขึ้น						
	๑๘๐๑๐๒	พื้นที่สีเขียวทุกประเภทเพิ่มขึ้น						
	๑๘๐๒๐๑	ความสมบูรณ์ของระบบนิเวศทางทะเลเพิ่มขึ้น						
	๑๘๐๓๐๑	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเทศไทยลดลง						
	๑๘๐๔๐๑	คุณภาพน้ำในแหล่งน้ำผิวดิน แหล่งน้ำใต้ดินและแหล่งน้ำทะเลมีคุณภาพเหมาะสมกับประเภทการใช้ประโยชน์						
	๑๘๐๔๐๒	คุณภาพอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือนอยู่ระดับมาตรฐานของประเทศไทย						
	๑๘๐๔๐๓	การจัดการขยะมูลฝอย มูลฝอยติดเชื้อ ของเสียอันตราย สารเคมีในภาคการเกษตรและการอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น						
	๑๘๐๕๐๑	คนไทยมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี						
๑๙		การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ						
	๑๙๐๑๐๑	ระดับความมั่นคงด้านน้ำอุปโภคบริโภคเพิ่มขึ้น จากระดับ ๓ ให้เป็นระดับ ๔ (สูงสุดที่ระดับ ๕)						
	๑๙๐๑๐๒	ระดับการรับมือกับภัยพิบัติภัยด้านน้ำเพิ่มขึ้น						

หน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า			สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน	กรมการจัดหางาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สำนักงานประกันสังคม	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
	๑๙๐๑๐๓	ยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการน้ำเพิ่มขึ้นจากปัจจุบัน ๖๔ คะแนน ให้เป็น ๘๐ คะแนน						
	๑๙๐๒๐๑	ระดับความมั่นคงด้านน้ำในเขตเมืองเพิ่มขึ้น						
	๑๙๐๒๐๒	ระดับความมั่นคงด้านน้ำเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น						
	๑๙๐๒๐๓	ผลิตภาพจากการใช้น้ำเพิ่มขึ้น						
	๑๙๐๓๐๑	แม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศมีระบบนิเวศและทัศนียภาพที่ดี มีคุณภาพได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น						
๒๐		การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ						
	๒๐๐๑๐๑	งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น	๒		๒		๒	
	๒๐๐๒๐๑	หน่วยงานภาครัฐบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ	๒		๒			
	๒๐๐๓๐๑	เปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะอย่างเหมาะสม		๒*	๒	๒*		
	๒๐๐๓๐๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีส่วนร่วมและสร้างความทันสมัยในการจัดบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะให้กับประชาชน						
	๒๐๐๔๐๑	ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว	๒		๒		๒	
	๒๐๐๕๐๑	บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ	๒		๒			
๒๑		การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ						
	๒๑๐๑๐๑	ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต	๒*		๒			
	๒๑๐๑๐๒	คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง			๒			
	๒๑๐๒๐๑	การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ						
๒๒		กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม						
	๒๒๐๑๐๑	กฎหมายไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาภาครัฐและภาคเอกชนอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายที่มุ่งให้ประชาชนในวงกว้างได้รับประโยชน์จากการพัฒนาประเทศโดยทั่วถึง				๑*		
	๒๒๐๑๐๒	การปฏิบัติตามและการบังคับใช้กฎหมายมีความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจทั่วถึง ไม่เลือกปฏิบัติและเป็นธรรม						
	๒๒๐๑๐๓	ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนามาตรฐานกฎหมาย						

หน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า			สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน	กรมการจัดหางาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สำนักงานประกันสังคม	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
	๒๒๐๒๐๑	การอำนวยความสะดวกยวติธรรมมีความโปร่งใสสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ทั่วถึง เป็นธรรม และปราศจากการเลือกปฏิบัติ						
๒๓		การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม						
	๒๓๐๑๐๑	ภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ สร้างมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นจากการ วิจัยและนวัตกรรมส่งผลให้เกิดการขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปัจจุบัน						
	๒๓๐๑๐๒	วิสาหกิจในกลุ่มเป้าหมายด้านเศรษฐกิจที่มีนวัตกรรมเพิ่มขึ้น						
	๒๓๐๒๐๑	คุณภาพชีวิต ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และความเสมอภาคทาง สังคมได้รับการยกระดับเพิ่มขึ้น จากผลการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม เชิงสังคม	๒*		๒			
	๒๓๐๓๐๑	การประยุกต์ใช้ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเพิ่มมูลค่าของ เศรษฐกิจสีเขียวอย่างยั่งยืนเพิ่มขึ้น			๒			
	๒๓๐๔๐๑	ประเทศไทยมีขีดความสามารถของเทคโนโลยีฐานทั้ง ๔ ด้าน ทัดเทียมประเทศที่ก้าวหน้าในเอเชีย						
	๒๓๐๕๐๑	จำนวนโครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น			๒*			
	๒๓๐๕๐๒	สัดส่วนการลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนต่อภาครัฐเพิ่มขึ้น						

หมายเหตุ

๑. คำอธิบายเลขหมายที่ระบุ

- ๑ หมายถึง หน่วยงานของท่านมีความเกี่ยวข้องกับหลักกับเป้าหมายแผนแม่บทย่อย
 - ๒ หมายถึง หน่วยงานดังกล่าวได้พิจารณาว่ามีความเกี่ยวข้องสนับสนุนกับเป้าหมายแผนแม่บทย่อย
๒. * หมายถึง กรณีที่หน่วยงานเจ้าภาพฯ (จ.๓) ได้พิจารณาเพิ่มเติมหน่วยงานอื่นเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลัก
หรือสนับสนุนกับเป้าหมายแผนแม่บทย่อย



รายงานข้อเสนอแนะการนำระบบสารสนเทศ
มาใช้ประโยชน์ในการทบทวนและ
จัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน

โดย

สถาบันการจัดการเพื่อชนบทและสังคม
มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์



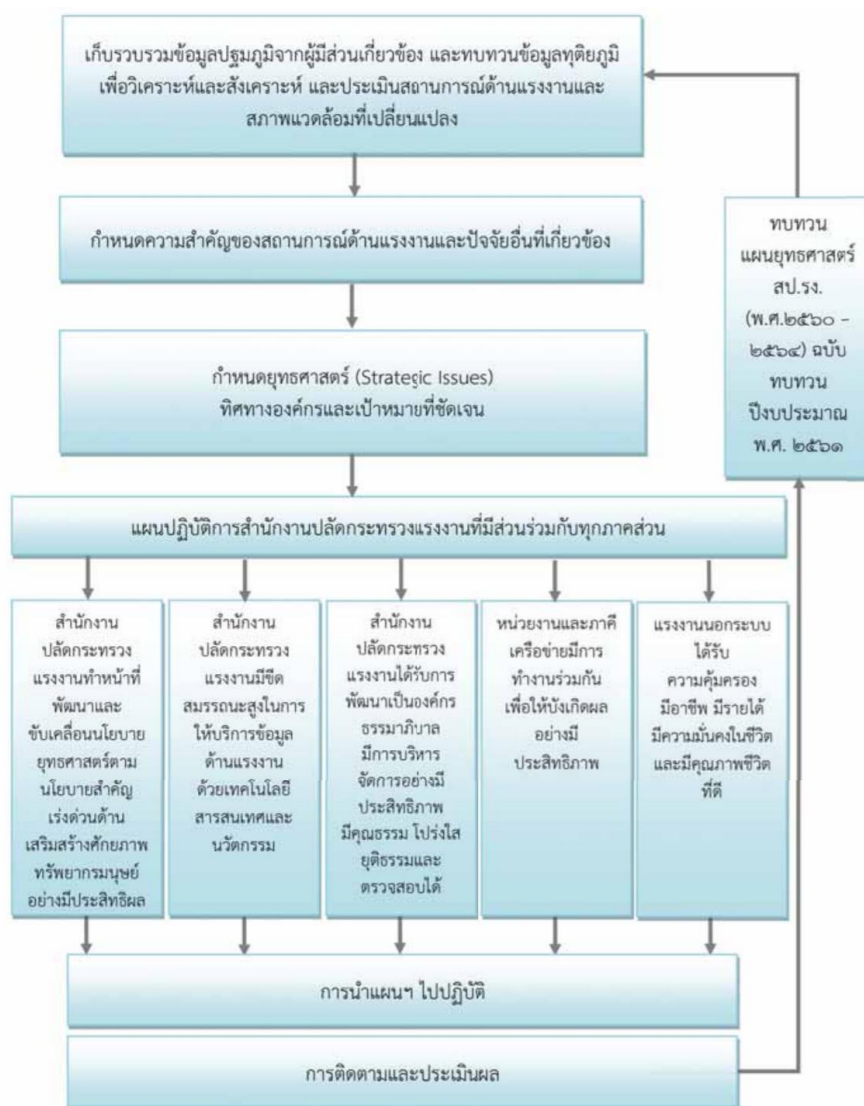
พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตราที่ ๖ มีการระบุ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมีเป้าหมาย และแนวทางการ ดำเนินการ และการพัฒนาให้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ ทำให้สามารถใช้ร่วมกันหรือเชื่อมโยงกันได้หรือวิธีอื่นใดที่เป็นการประหยัดทรัพยากรของชาติและเกิดความ สะดวกต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีการส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีระบบการให้บริการหรือแอปพลิเคชันสำหรับประยุกต์ใช้งานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริม ให้เกิดมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกันเพื่อให้การทำงานระหว่างระบบ สามารถทำงานเชื่อมโยงกันได้อย่างมีความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน รวมถึงลดทั้งทำให้ระบบ หรือการให้บริการมีความน่าเชื่อถือ การส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคน ให้เกิดความพร้อม และความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐและเอกชน ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการพัฒนากล้องข้อมูลและฐานข้อมูลดิจิทัล การบริหาร จัดการความรู้ รวมทั้งการส่งเสริมเพื่อให้มีระบบที่เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้และให้บริการข้อมูลทาง อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ซึ่งเอื้อต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบที่เหมาะสมกับยุคสมัย

ระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่สำคัญเครื่องมือหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการ บริหารงานขององค์กรได้ กล่าวคือ เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทหลักในการช่วยเพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขันและช่วยให้การดำเนินกิจกรรม กระบวนการ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของ องค์กรสะดวกยิ่งขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ องค์กรก้าวสู่ความเป็นผู้นำ ดังนั้นผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรจึงควรเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับงาน และที่เกี่ยวข้องกับองค์กรการพัฒนาองค์กรโดยการนำเทคโนโลยีของเครื่อง คอมพิวเตอร์มาเชื่อมโยงกันเป็นระบบสารสนเทศที่สามารถช่วยจัดการงานให้สะดวกและมีประสิทธิภาพม ากยิ่งขึ้น เช่น การควบคุมสิทธิของการใช้งานให้ผู้ใช้กับเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนตัวสามารถทำงานร่วมกันได้ การ ที่มีข่าวสารหรือสารสนเทศเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ต้องมีคลังในการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นที่เป็น ระบบ จึงมีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดการกับเอกสาร ระบบการจัดการที่ช่วยในการตัดสินใจสำหรับ ผู้บริหาร การสร้างเว็บไซต์ การผลิตเทคโนโลยีที่สามารถพกพาไปไหนได้อย่างสะดวกทำให้ง่ายสำหรับการ ทำงาน เป็นต้น

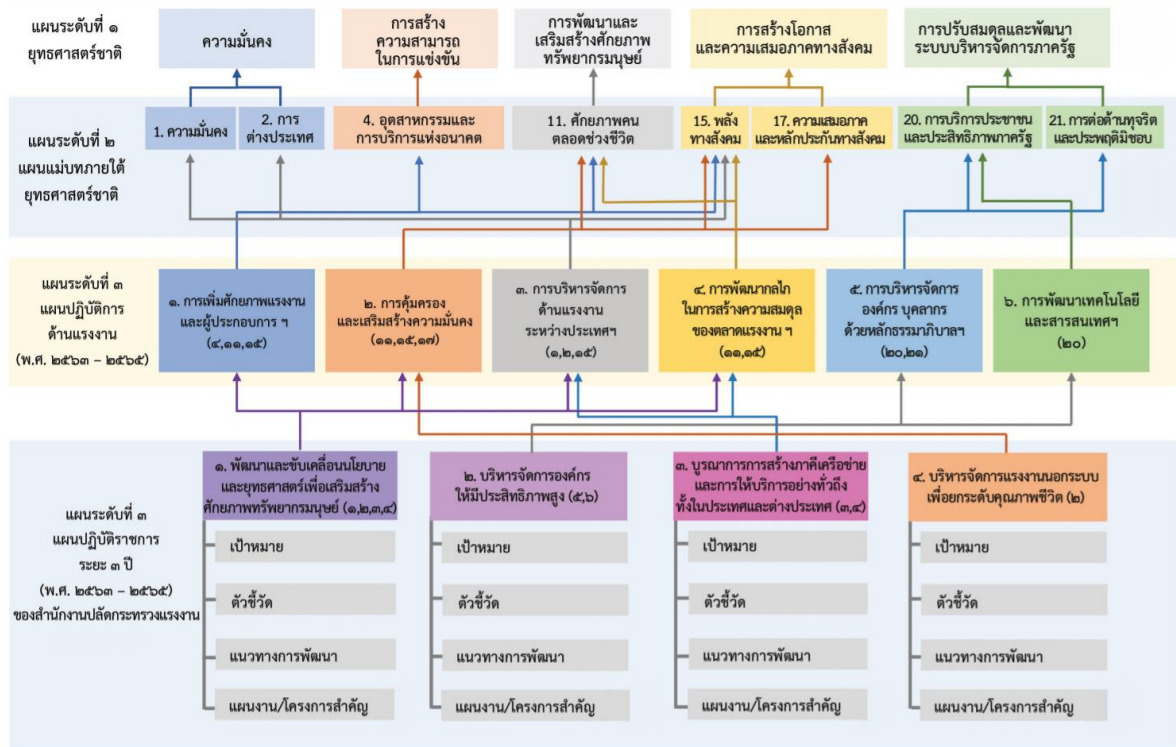
ดังนั้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานให้สามารถใช้ในการ ตรวจสอบข้อมูลและติดตามผลการดำเนินงานทั้งในภาพรวมและเจาะลึกที่จุดเน้นด้านต่าง ๆ นอกจากนั้นยัง ต้องช่วยผู้บริหารในแต่ละระดับให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลได้อย่างเต็มที่และสนับสนุนการตัดสินใจได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด แต่ประสิทธิภาพดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องมีการบูรณาการและการ แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่ดีพอ ดังนั้นสาระสำคัญของรายงานนี้ จึงได้สรุปความจำเป็นและ แนวทางในการจัดเตรียมความพร้อมด้านระบบสารสนเทศของกระทรวงแรงงานไว้ ๔ ประเด็น คือ ๑) การ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน ๒) การเชื่อมโยงฐานข้อมูล ๓) การติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผน และ ๔) การนำเสนอรายงานต่อผู้บริหาร

ส่วนที่ ๑ การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน

จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ได้จำแนกแผนออกเป็น ๓ ระดับ ประกอบด้วย แผนระดับที่ ๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายใหญ่ในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ แผนระดับที่ ๒ ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนความมั่นคงเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนระดับที่ ๓ เป็นแผนปฏิบัติการที่มีความชัดเจนตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานและสอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ ซึ่งทุกหน่วยงานจะต้องจัดทำแผนปฏิบัติการของตนเอง ซึ่งจากแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินดังกล่าว กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานขึ้นซึ่งเป็นแผนระยะ ๕ ปี ซึ่งการจัดทำแผนในแต่ละครั้งจะต้องมีการทบทวนแผนในระยะเวลาที่ผ่านมาด้วย โดยมีกรอบแนวคิดการจัดทำแผนดังรูปที่ ๑ และมีผังความเชื่อมโยงของแผนแต่ละระดับดังรูปที่ ๒



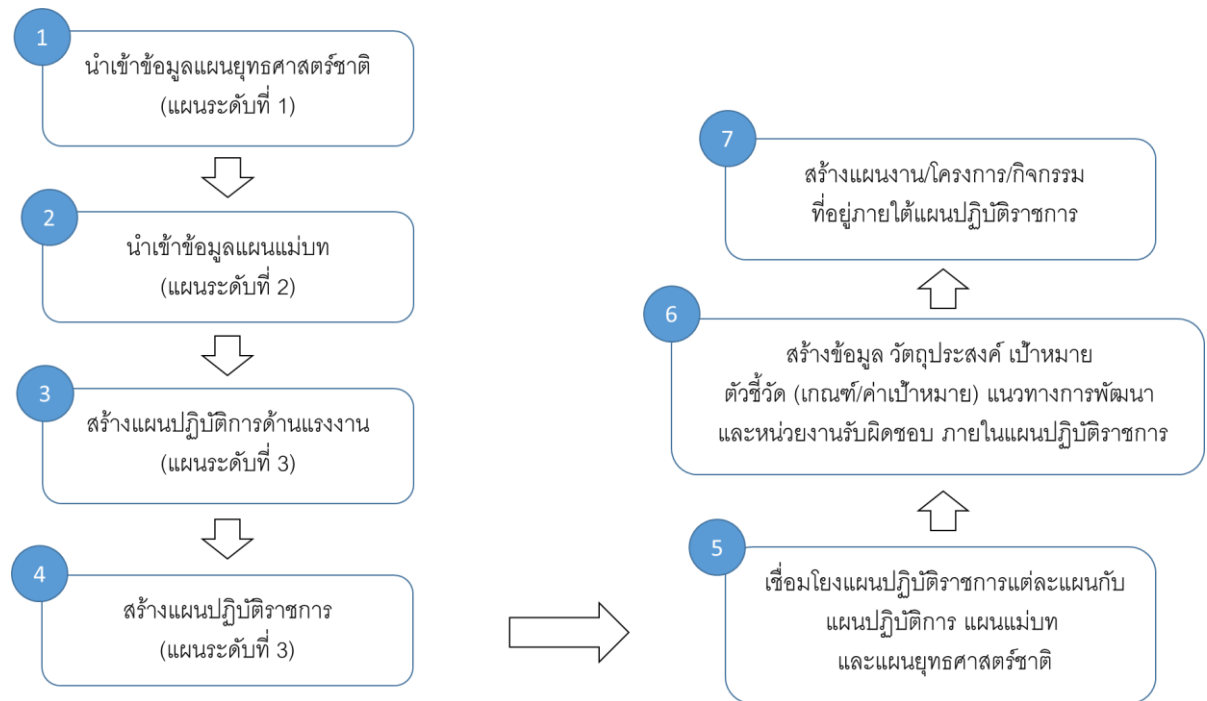
รูปที่ ๑ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน



รูปที่ ๒ ผังความเชื่อมโยงของแผนทั้ง ๓ ระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

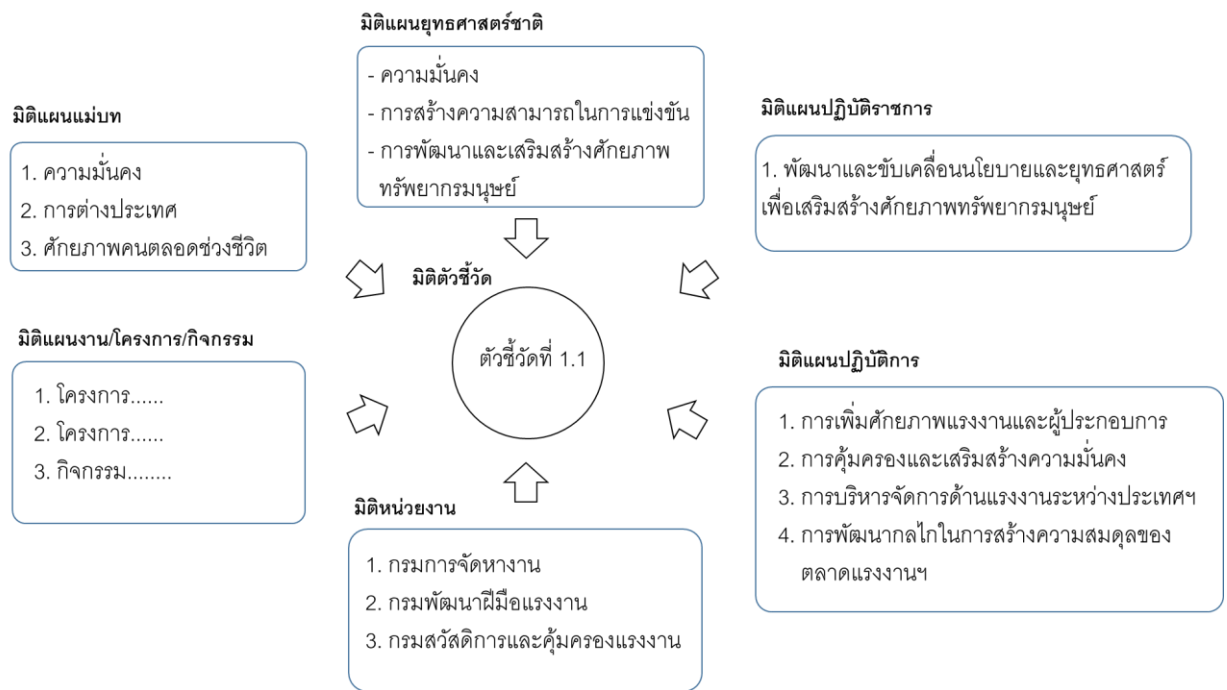
ในปัจจุบัน ผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจะได้เอกสารที่ประกอบด้วยสาระสำคัญ เช่น วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา แผนงานและโครงการสำคัญ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำแผนไปปฏิบัติ หลังจากที่ได้แผนปฏิบัติการเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำข้อมูลแผนปฏิบัติการดังกล่าวไปกรอกเข้าสู่ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSER) ตามระเบียบว่าด้วยการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ตามพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้ หน่วยงานของรัฐ รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ ตามระยะเวลาและรายการที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด โดยผู้ที่มีหน้าที่นำเข้าสู่ข้อมูลแผนระดับ ๓ ของหน่วยงานราชการจะต้องดำเนินการนำเข้าสู่ข้อมูล ๒ ส่วนประกอบด้วย ๑) การกรอกข้อมูลตามแบบฟอร์ม โดยทำการดาวน์โหลดแบบฟอร์มสำหรับเตรียมข้อมูล โดยผู้เตรียมข้อมูลก็ต้องดึงข้อมูลจากเอกสารรายงานมากรอกลงตามที่แบบฟอร์มกำหนดให้ครบถ้วน ๒) ทำการอัปโหลดไฟล์แผนระดับ ๓ ฉบับเต็ม ที่หน่วยงานได้จัดทำเข้าสู่ระบบในรูปแบบ PDF file ซึ่งการคัดลอกข้อมูลจากเอกสารเข้าสู่ระบบอาจจะเป็นการทำงานที่ใช้เวลา และมีความซ้ำซ้อน อีกทั้งยังอาจจะเกิดข้อผิดพลาดได้ง่ายอีกด้วย

ดังนั้นเพื่อให้การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานในระยะที่ผ่านมา หรือการจัดทำแผนในอนาคตจะต้องมีระบบสารสนเทศที่จำเป็นต้องมีข้อมูลให้รองรับกับความต้องการของระบบ eMENSCR เนื่องจากในอนาคตจะสามารถส่งข้อมูลออกจากระบบไปยังระบบ eMENSCR ได้โดยไม่ต้องบันทึกข้อมูลซ้ำอีก โดยระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ควรจะต้องมีกระบวนการทำงานดังรูปที่ ๓ เป็นอย่างน้อย



รูปที่ ๓ แผนผังกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานด้วยระบบสารสนเทศ

เมื่อมีข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้จัดทำแผนจะสามารถดูข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันของมิติต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับบนสุดมิติแผนยุทธศาสตร์ชาติจนกระทั่งถึงแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เช่น ถ้าต้องการดูมิติของตัวชี้วัดที่ ๑.๑ เป็นแกนหลัก ระบบก็จะแสดงผลความสัมพันธ์ของข้อมูลดังแผนภาพในรูปที่ ๔ ซึ่งการดูข้อมูลในแบบมิติความสัมพันธ์นี้ ถ้าในกรณีที่มีการกรอกข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์หรือยังไม่ได้มีการเชื่อมโยงข้อมูลที่ถูกต้อง ผู้จัดทำแผนก็สามารถเห็นข้อมูลที่ขาดหายไปในแต่ละมิติ หรือข้อผิดพลาดหากมีการเชื่อมโยงไม่ถูกต้องได้ทันที



รูปที่ ๔ แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ของข้อมูลในมิติของตัวชี้วัดในระบบสารสนเทศ

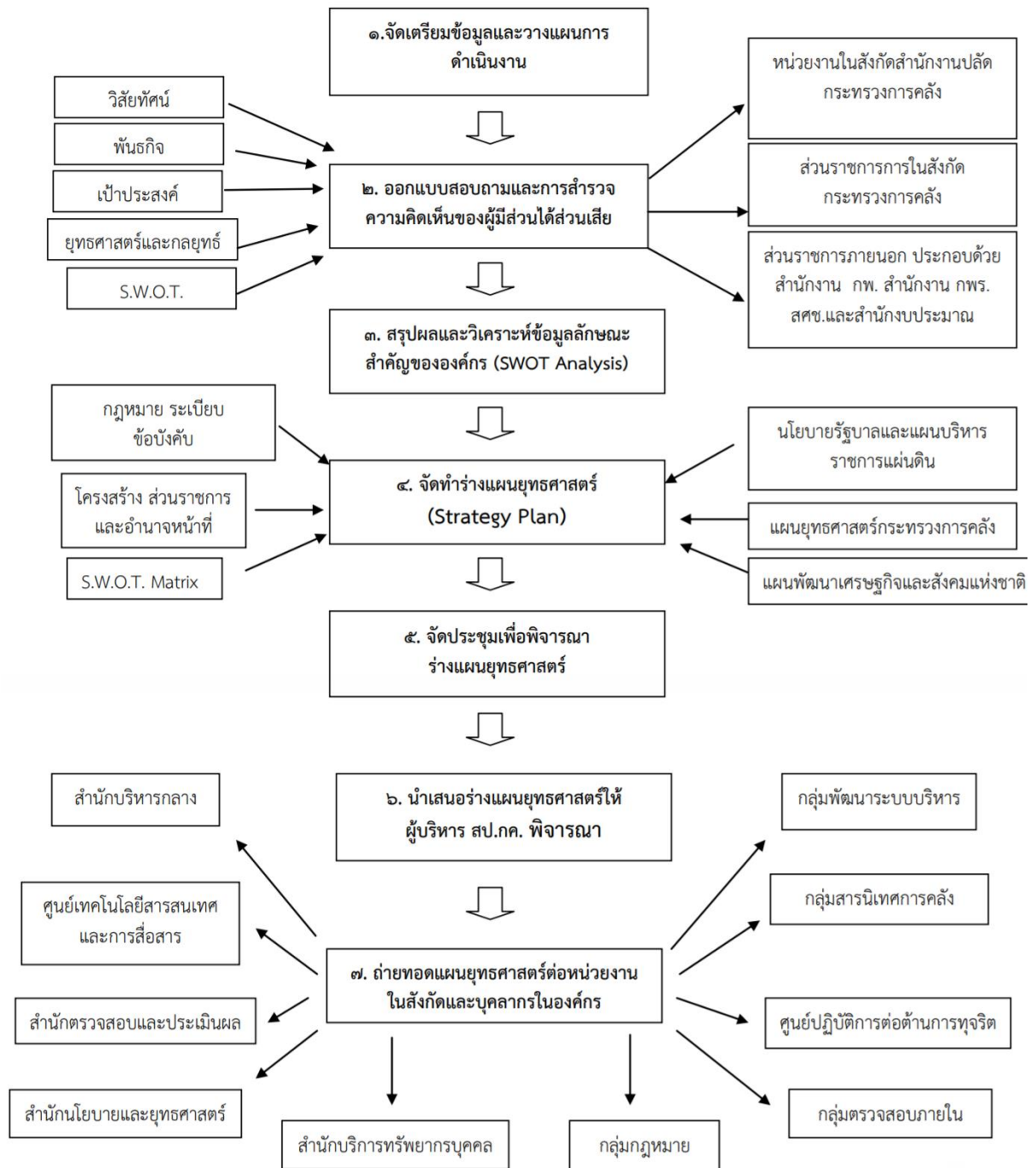
การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ กระทรวงสามารถเพิ่มเติมความสามารถของระบบงานได้ตามความต้องการ ซึ่งนอกจากจะสามารถนำมาใช้ในการทบทวนแผน หรือจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานในอนาคตแล้ว ยังสามารถนำไปใช้กับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านอื่น ๆ ของกระทรวงได้อีกด้วย

นอกจากนั้น ในช่วงที่อยู่ระหว่างการจัดทำแผนปฏิบัติการ ยังสามารถให้หน่วยงานต่างๆ สร้างข้อมูลโครงการที่อยู่ในความรับผิดชอบเข้ามาเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผน ทำให้เห็นความก้าวหน้าของการทบทวน หรือการจัดทำแผนในระยะต่อไปในอนาคตได้รวดเร็วขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้การพิจารณาร่วมกันในการประชุมจัดทำแผนเพื่อคัดเลือกแผนงานโครงการที่เหมาะสม หรือช่วยการเสนอและปรับปรุงตัวชี้วัดให้เข้ากับสถานการณ์ด้านแรงงานและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเท่าทันเหตุการณ์

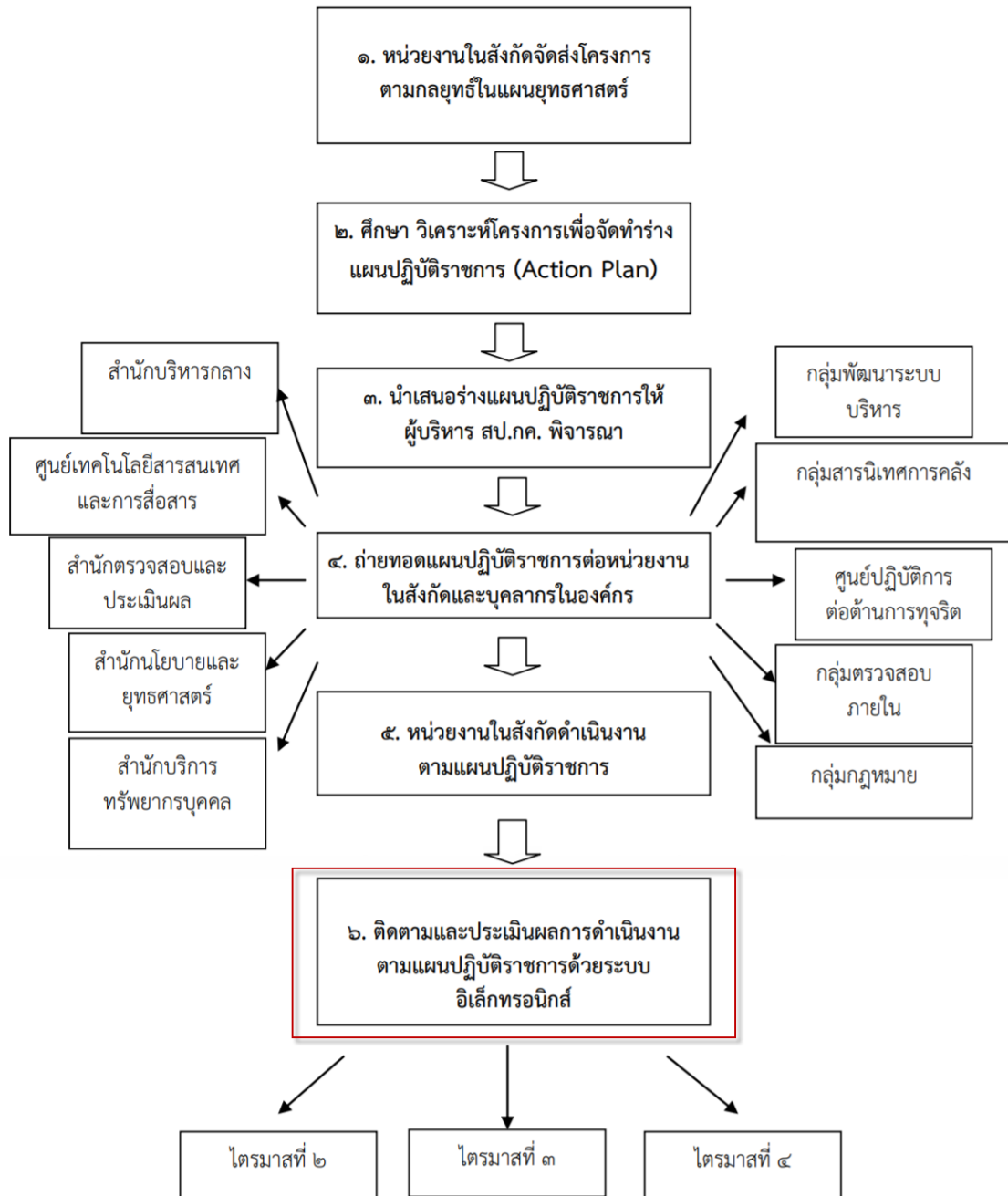
ตารางที่ ๑ เปรียบเทียบข้อดีและข้อด้อยในการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการทบทวนและจัดทำแผนฯ

ข้อดี	ข้อด้อย
๑. มีฐานข้อมูลสำหรับจัดเก็บข้อมูลทั้งหมดของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานทุกระยะที่ผ่านมาและข้อมูลของแผนที่จะจัดทำต่อไปในอนาคต ๒. หน่วยงานต่างๆ สามารถจัดเก็บข้อมูลของตนอย่างเป็นระบบตั้งแต่เริ่มจัดทำแผนฯ ๓. สามารถเห็นความก้าวหน้าของการจัดทำแผน และสามารถตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องได้ตลอดเวลา ๔. สามารถพัฒนาการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งการให้และรับข้อมูล เพื่อช่วยลดระยะเวลา ลดขั้นตอน หรือความซ้ำซ้อนในการทำงาน และลดความผิดพลาดของข้อมูลได้ ๕. มีโอกาสพัฒนาการเชื่อมต่อกับระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เนื่องจากมีข้อมูลครบถ้วนตามที่ระบบ eMENSCR ต้องการ ๖. สามารถนำระบบไปใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านอื่นๆ และแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงได้ ๗. ระบบสามารถนำเสนอมุมมองของข้อมูลได้ตามเงื่อนไขที่กำหนดทำให้การดูมุมมองในภาพรวมและมุมมองแบบเจาะลึก หรือการเปลี่ยนแกนหลักมิติเพื่อเปลี่ยนมุมมองของข้อมูลทำได้สะดวก ๘. สร้างการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน และบุคลากรในสังกัดกระทรวง และเสริมสร้างให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน	๑. ต้องจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาและดูแลรักษาระบบอย่างต่อเนื่อง ๒. ใช้ระยะเวลาในการพัฒนา และการเพิ่มทักษะของบุคลากรในการเรียนรู้การใช้งานระบบ

จากการค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลว่ามีหน่วยงานใดในระดับกระทรวงมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดทำแผนปฏิบัติการหรือไม่ ในรายงานฉบับนี้ขอนำเสนอตัวอย่างกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง โดยมีแผนผังกระบวนการดังแสดงในรูปที่ ๕ และ ๖ ตามลำดับ



รูปที่ ๕ ตัวอย่างแผนผังกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

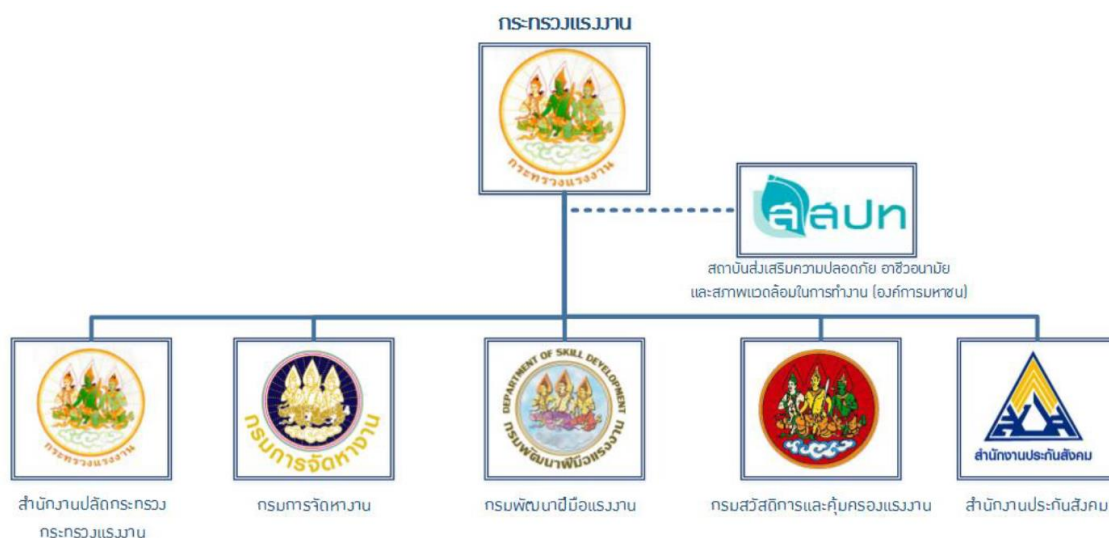


รูปที่ ๖ แผนผังกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการและติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

จากแผนผังแสดงกระบวนการทั้ง ๒ รูปที่ได้นำเสนอ นั้น พบว่ามีการนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในกระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเท่านั้น (ขั้นตอนที่ ๖) ซึ่งการนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในการจัดทำแผนสามารถพัฒนาให้ครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ ถึงขั้นตอนที่ ๕ ได้ดังที่ได้เสนอมาก่อนหน้านี้

ส่วนที่ ๒ การเชื่อมโยงฐานข้อมูล

ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม รวมทั้งหน่วยงานของรัฐในรูปแบบองค์การมหาชน ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)



รูปที่ ๗ โครงสร้างการบริหารราชการกระทรวงแรงงาน (ที่มา: <https://www.mol.go.th>)

กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญในการลงทุนเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงมีระบบงานสารสนเทศที่รองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บริการแก่บุคลากรภายในกระทรวง นอกจากนี้ยังมีระบบงานสารสนเทศที่รองรับการให้บริการแก่ประชาชนที่หลากหลาย และครอบคลุมทุกความต้องการของทุกช่วงวัย ซึ่งถือเป็นจุดแข็งที่สำคัญ แต่ในขณะเดียวกัน การพัฒนาระบบงานสารสนเทศของกระทรวงที่มีเพิ่มขึ้นต่อเนื่องทุกปีก็ทำให้มีฐานข้อมูลเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ทำให้มีข้อมูลกระจายอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งมีความเป็นไปได้มากที่จะมีการจัดทำข้อมูลพื้นฐานที่ซ้ำซ้อนกันอยู่ด้วย

ถึงแม้ว่ากระทรวงได้จัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติเพื่อเป็นการบูรณาการร่วมกันของทั้ง ๕ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นช่องทางในการสื่อสารผ่านเว็บไซต์ <http://nlic.mol.go.th/th/index> โดยมีบริการข้อมูลภายในเว็บไซต์ เช่น ตำแหน่งงานว่าง ข้อมูลคนหางาน กฎหมายด้านแรงงานและสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน ข้อมูลสถิติด้านแรงงาน ดัชนีเศรษฐกิจ ดัชนีการค้า การลงทุน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น นอกจากนี้มีการรวบรวมทิศทางตลาดแรงงาน การวิเคราะห์ความต้องการจ้างงาน อัตราการว่างงาน และสัดส่วนกำลังแรงงานของไทย ไว้ให้ผู้ที่สนใจได้นำไปใช้ประโยชน์ได้ นอกจากนี้กระทรวงยังได้มอบหมายให้มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง (มูลนิธิ สวค.) ดำเนินปรับปรุงระบบเตือนภัยด้านแรงงานเดิมที่มีอยู่และพัฒนาเครื่องมือเพิ่มเติมในระบบ เว็บไซต์ <http://warning.mol.go.th> ประกอบด้วยการวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจแรงงาน ๓ ส่วน ได้แก่ (๑) การเตือนภัยวิกฤตด้านแรงงาน เป็นการวิเคราะห์การแจ้งเตือนและโอกาสเกิดวิกฤตด้านแรงงานภายใน ๑๒ เดือนข้างหน้า สำหรับการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง (๒) การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต เป็นการคาดการณ์ภาวะตลาดแรงงานด้านการจ้างงาน การว่างงาน การเลิกจ้าง และ

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ และ (๓) ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันทางด้านเศรษฐกิจแรงงาน เป็นการรวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดด้านแรงงานจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การวิเคราะห์ในระบบมีความสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และเพิ่มเติมมิติการวิเคราะห์ให้ครอบคลุมมากขึ้น รวมทั้ง สามารถเป็นเครื่องมือประกอบการกำหนดนโยบายทางด้านแรงงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

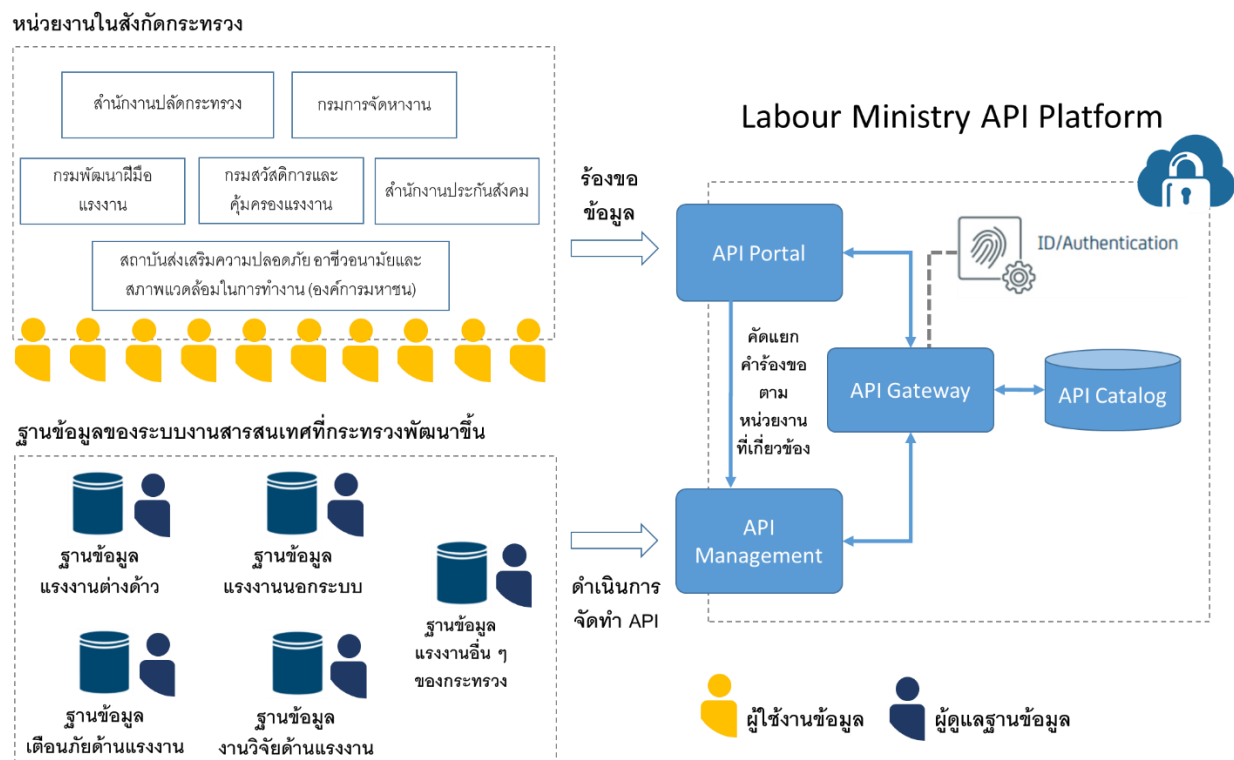
ข้อมูลด้านแรงงาน

Search:

1	จำนวนผู้ประกันตนภาคบังคับ (มาตรา 33) รายเดือน ของสำนักงานประกันสังคม	กราฟ	ข้อมูล	ส่งออกข้อมูล
2	ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง รายเดือน ของกรมการจัดหางาน	กราฟ	ข้อมูล	ส่งออกข้อมูล
3	จำนวนผู้ประกันตนภาคสมัครใจ (มาตรา 39 และมาตรา 40)	กราฟ	ข้อมูล	ส่งออกข้อมูล
4	ข้อมูลการบรรจ้งาน รายเดือน ของกรมการจัดหางาน	กราฟ	ข้อมูล	ส่งออกข้อมูล
5	ข้อมูลผู้ลงทะเบียนสมัครงาน รายเดือน ของกรมการจัดหางาน	กราฟ	ข้อมูล	ส่งออกข้อมูล
6	ข้อมูลความต้องการแรงงานภาคเอกชนผ่านหนังสือพิมพ์ รายเดือน ของกรมการจัดหางาน	กราฟ	ข้อมูล	ส่งออกข้อมูล
7	ข้อมูลผู้ประกันตนที่รับประโยชน์ทดแทนกรณีการว่างงาน รายเดือน ของสำนักงานประกันสังคม	กราฟ	ข้อมูล	ส่งออกข้อมูล

รูปที่ ๘ บริการข้อมูลด้านแรงงานของระบบเตือนภัยด้านแรงงาน (ที่มา <http://warning.mol.go.th>)

แต่ข้อมูลที่จัดเตรียมไว้ในช่องทางหรือเครื่องมือที่กล่าวมาแล้วนั้น อาจจะยังไม่เพียงพอต่อการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานโดยตรง ดังนั้นแนวทางการนำระบบสารสนเทศที่เหมาะสมกับการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน ก็คือ การที่กระทรวงแรงงานควรที่จะสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับการเชื่อมโยงข้อมูลระดับกระทรวงขึ้น เพื่อความมั่นใจของหน่วยงาน รวมถึงบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดด้วย โดยสภาพแวดล้อมในการเชื่อมโยงข้อมูลนี้จะอยู่ภายใต้ API Platform ของกระทรวงแรงงาน หรือ Labour Ministry API Platform ที่จะต้องมีนโยบายการพัฒนาและใช้งานที่ถูกต้องตามมาตรฐาน และมีการกำกับดูแลที่ดี ซึ่งข้อมูลที่ได้รับมาจะสามารถนำมาคำนวณ วิเคราะห์ หรือสรุปผลตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้



รูปที่ ๙ แผนผังแสดงแนวทางการจัดทำ API Platform ของกระทรวงแรงงานในภาพรวม

จากแผนผังแสดงแนวทางการจัดทำ API Platform ของกระทรวงแรงงานในภาพรวม ที่แสดงไว้ในรูปที่ ๙ นั้น จะเป็นการพัฒนาให้เป็น Web Application ที่สามารถใช้งานได้บนทุกอุปกรณ์ (Responsive Design) บนระบบคลาวด์ส่วนบุคคลขององค์กร (Organization Private Cloud) เพื่อเป็นการใช้งานสำหรับสนับสนุนด้านข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการโดยเฉพาะ ซึ่งจะมีองค์ประกอบสำคัญ ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ API Portal

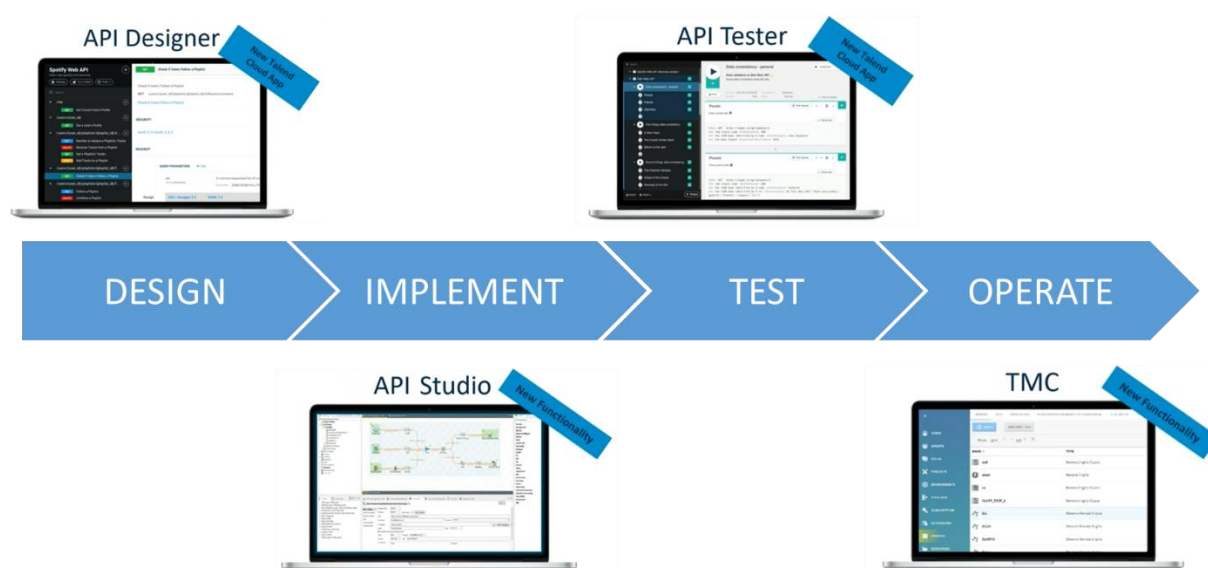
จะเป็นส่วนที่ให้ผู้ใช้งานข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้ามาร้องขอข้อมูลที่ต้องการใช้ โดยในเบื้องต้นระบบจะทำการค้นหาจากฐานข้อมูลทะเบียนการเชื่อมโยงฐานข้อมูล (API Catalog) ว่ามีข้อมูลที่ต้องการอยู่แล้วหรือไม่ ถ้ามีก็จะแสดงรายละเอียดของ API ฟังก์ชันข้อมูล คำอธิบาย และตัวอย่างข้อมูล รวมถึงขั้นตอนวิธีการนำข้อมูลไปใช้แบบละเอียด โดยข้อมูลจะต้องมีทั้งแบบที่เป็นข้อมูลดิบที่อยู่ในรูปแบบ TEXT หรือ CSV หรือ JSON และแบบที่สามารถเชื่อมโยงเข้าสู่ระบบสารสนเทศที่ผู้ร้องขอใช้งานอยู่แบบอัตโนมัติได้ แต่ถ้าพบว่ายังไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนหรือใกล้เคียงกับที่ร้องขอ ระบบจะทำการคัดแยกและส่งคำร้องขอไปให้กับผู้ดูแลรับผิดชอบฐานข้อมูลและหน่วยงานที่น่าจะมีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ร้องขอ โดยการร้องขอนั้นจะมีการตรวจสอบและยืนยันตัวตนของผู้ร้องขอด้วยทุกครั้ง

ส่วนที่ ๒ API Management

ส่วน API Management จะเป็นส่วนที่จะให้ผู้ดูแลฐานข้อมูลของระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านแรงงานทุกระบบของกระทรวงเข้ามาใช้งาน ตัวอย่างเช่น ผู้ดูแลฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว ผู้ดูแลฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ผู้ดูแลฐานข้อมูลเตือนภัยด้านแรงงาน ผู้ดูแลฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน เป็นต้น โดยผู้ดูแลฐานข้อมูลจะต้องเข้ามาลงทะเบียนหน่วยงาน และฐานข้อมูลที่ถูกดูแล

พร้อมอธิบายรายละเอียดของฐานข้อมูล นอกจากนั้นยังสามารถจัดทำ API ที่พร้อมให้บริการได้ทันที ก็จะช่วยให้ผู้ใช้งานข้อมูลสามารถนำไปใช้งานโดยไม่ต้องทำการร้องขออีก

ในกรณีที่มีรายการร้องขอเพิ่มเข้ามา เมื่อหน่วยงานและผู้ดูแลฐานข้อมูลได้รับคำร้องขอแล้ว จะทำการตรวจสอบและยืนยันคำร้องขออีกครั้ง หลังจากนั้นผู้ดูแลฐานข้อมูลก็จะดำเนินการจัดทำ API ผ่านเครื่องมือที่เรียกว่า API Designer โดยไม่ต้องทำการเขียนโค้ดใด ๆ หลังจากที่ทำกรจัดทำ API เรียบร้อยแล้ว จะมีเครื่องมือที่เรียกว่า API Studio เพื่อใช้ในการทดลองติดตั้ง API เข้าสู่ระบบสารสนเทศ ภายนอกที่เรียกใช้ข้อมูล จากนั้นก็จะทำการทดสอบผ่านเครื่องมือที่เรียกว่า API Tester เมื่อทดสอบ การทำงานเรียบร้อยแล้วก็จะถูกปล่อยเข้าสู่สถานะพร้อมใช้งาน โดยในขั้นตอนนี้จะมีการเฝ้าติดตามว่า API ที่จัดทำขึ้นนี้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่หรือไม่ หากมีข้อผิดพลาดในการทำงานจะต้องแจ้งเตือน ให้ผู้รับผิดชอบทราบทันที ในขณะเดียวกันก็จะแจ้งเตือนปัญหาและข้อขัดข้องไปยังผู้ใช้งานข้อมูลด้วย โดยมีกระบวนการทำงานดังรูปที่ ๑๐



รูปที่ ๑๐ เครื่องมือที่จำเป็นในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการจัดทำ API

ส่วนที่ ๓ API Gateway

API Gateway จะมีหน้าที่เป็นตัวกลางเพื่อช่วยในการจัดการกับรายการเรียกใช้ข้อมูลผ่าน API และการเข้าถึงข้อมูลจากภายนอกระบบมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น โดยมีกลไกด้านความปลอดภัย เช่น การตรวจสอบการยืนยันตัวตน (ID Authentication) หรือการ login เป็นต้น

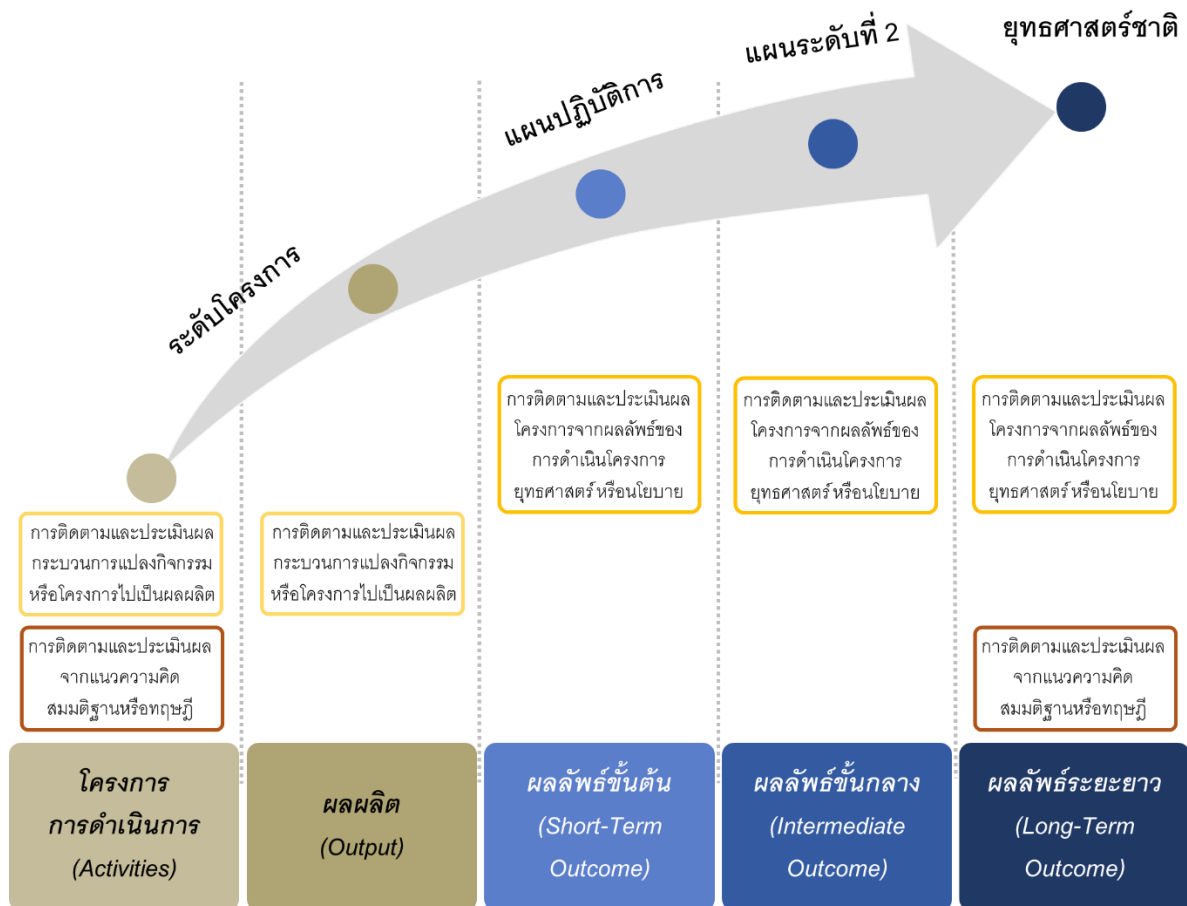
ส่วนที่ ๔ API Catalog

API Catalog จะเป็นฐานข้อมูลทะเบียนของ API ทั้งหมดที่ถูกสร้างขึ้น ซึ่งต่อไปในอนาคต หากมีการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานขึ้นก็จะทำให้เรียกข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น หรือได้รับข้อมูลไปใช้ ในระบบแบบเรียลไทม์ (Real time) โดยไม่ต้องกรอกข้อมูลซ้ำซ้อน

การจัดทำ API Platform ของกระทรวงนั้น นอกจากจะช่วยให้สะดวกต่อการเชื่อมต่อ ฐานข้อมูลที่จะนำไปทบทวนหรือจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานแล้ว ระบบนี้ยังสามารถรองรับการจัดทำ API สำหรับข้อมูลด้านอื่นๆ ของกระทรวงได้อีกด้วย

ส่วนที่ ๓ การติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผน

ตามระเบียบว่าด้วยการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๒ นั้นมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้ ๑) บูรณาการการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล นโยบาย แผนงาน โครงการภาครัฐ (One Report) ๒) เห็นภาพรวมการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ตั้งแต่ระดับพื้นที่จนถึงระดับนโยบาย ๓) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการนโยบายทุกขั้นตอน (Policy Cycle) ๔) เป็นระบบฐานข้อมูลกลางที่สามารถเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นการบูรณาการ ๕) ลดขั้นตอนระหว่างหน่วยงาน และ ๖) ลดการใช้กระดาษ โดยเป็นการประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินโครงการตามยุทธศาสตร์ หรือนโยบาย แบบมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันซึ่งเป็นหลักการกำหนดยุทธศาสตร์จากความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ซึ่งการติดตามและประเมินว่าโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการนั้นสอดคล้องกับการพัฒนาเพียงใด มีช่องโหว่ของโครงการหรือนโยบายหรือไม่



รูปที่ ๑๑ แผนผังแสดงหลักการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

จากรูปที่ ๑๑ แสดงให้เห็นหลักการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล โดยประยุกต์หลักการของความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ของกิจกรรม/โครงการ (Activities/Projects) ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ขั้นต้น (Short-Term Outcome) ผลลัพธ์ขั้นกลาง (Intermediate Outcome) และผลลัพธ์ระยะยาว (Long-Term Outcome) เพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของนโยบาย ยุทธศาสตร์ และโครงการ และนำไปสู่การตัดสินใจทางนโยบายต่อไป

การนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้กับกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานในประเด็นที่ผ่านมา จะทำให้มีข้อมูลในมิติต่างๆ โดยจะต้องมุ่งเน้นการบันทึกข้อมูลให้เพียงพอกับความต้องการของระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) เป็นอย่างน้อย ดังนั้นการติดตามผลจึงควรมีข้อมูลที่สอดคล้องกับการติดตามผลการปฏิบัติงานในระบบ eMENSCR ด้วยเช่นกัน โดยมีกระบวนการในการนำเข้าสู่ข้อมูลดังรูปที่ ๑๓ ซึ่งในประเด็นที่ผ่านมาได้ดำเนินการในขั้นตอนที่ ๑ ถึงขั้นตอนที่ ๕ ไว้เรียบร้อยแล้ว คือ การกำหนดความเชื่อมโยงระดับแผนเป้าหมายเข้ากับข้อมูลโครงการ เพิ่มรายละเอียดของโครงการ จัดการข้อมูลแผนการดำเนินงาน/กิจกรรม และการบันทึกข้อมูลด้านงบประมาณและแผนการใช้จ่าย ดังนั้น ในขั้นตอนถัดไปก็คือ การบันทึกผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติการที่ได้จัดทำไว้



รูปที่ ๑๓ แสดงกระบวนการนำเข้าสู่ข้อมูลของระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR)

ข้อเสนอแนะในประเด็นนี้ คือ การจัดทำการเชื่อมโยงระหว่างระบบงานทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานกับระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) เช่นเดียวกับระบบบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (Thai People Map and Analytics Platform หรือ TPMA) โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) และ ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (เนคเทค-สวทช.) กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) โดยกระทรวงการคลัง ระบบสารสนเทศด้านการงบประมาณ (e-Budgeting) โดยสำนักงบประมาณ ระบบบันทึกบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-Plan) โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ระบบติดตามประเมินผลแผนงาน โครงการตามแผนปฏิบัตินโยบาย ประจำปีของจังหวัดอำนาจเจริญและกลุ่มจังหวัด (PADME) โดยกระทรวงมหาดไทย เป็นต้น โดยมีแผนผังการเชื่อมโยงดังแสดงในรูปที่ ๑๔ และพัฒนาการเชื่อมโยงดังแสดงตัวอย่างในรูปที่ ๑๕

ส่วนที่ ๔ การนำเสนอรายงานต่อผู้บริหาร

รายงานผู้บริหารจัดได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานได้ เพราะรายงานเหล่านี้สามารถช่วยในการวางแผน ตรวจสอบ และควบคุมการจัดการได้ ปัจจุบันนี้ มีการนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดทำรายงานสำหรับผู้บริหารโดยเฉพาะ เราเรียกระบบนี้ว่าระบบจัดทำรายงานสำหรับการบริหารจัดการ (Management Report System) ระบบการจัดทำรายงานนี้จะดึงข้อมูลต่างๆ ที่การจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน ได้รวบรวมไว้ รวมถึงแหล่งข้อมูลจาก API Platform ของกระทรวงที่ได้กล่าวถึงไว้ในประเด็นการเชื่อมโยงฐานข้อมูล ระบบรายงานนี้จะสามารถใช้นอุปกรณ์ต่างๆ ได้เพื่อความสะดวกของผู้บริหารที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา

โดยทั่วไปการบริหารและรายงานความก้าวหน้าของโครงการตามตัวชี้วัด จะต้องมียุทธศาสตร์สารสนเทศที่ช่วยในการเก็บบันทึกข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูล ติดตาม วิเคราะห์ผลเบื้องต้น และรายงานสรุปภาพรวมตามตัวชี้วัดต่างๆ และยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน ตามที่กำหนดไว้ โดยระบบควรจะนำเสนอมิติความสัมพันธ์ของการรายงานผลข้อมูลเป็นรูปแบบเมตริกซ์ (Matrix) ที่สะท้อนออกเป็น ๖ มิติ ดังแสดงในรูปที่ ๑๖ ซึ่งจะเป็นผลลัพธ์รายงานตัวชี้วัดในภาพกว้างที่ครอบคลุมทุกคำตอบที่ผู้บริหารต้องการ

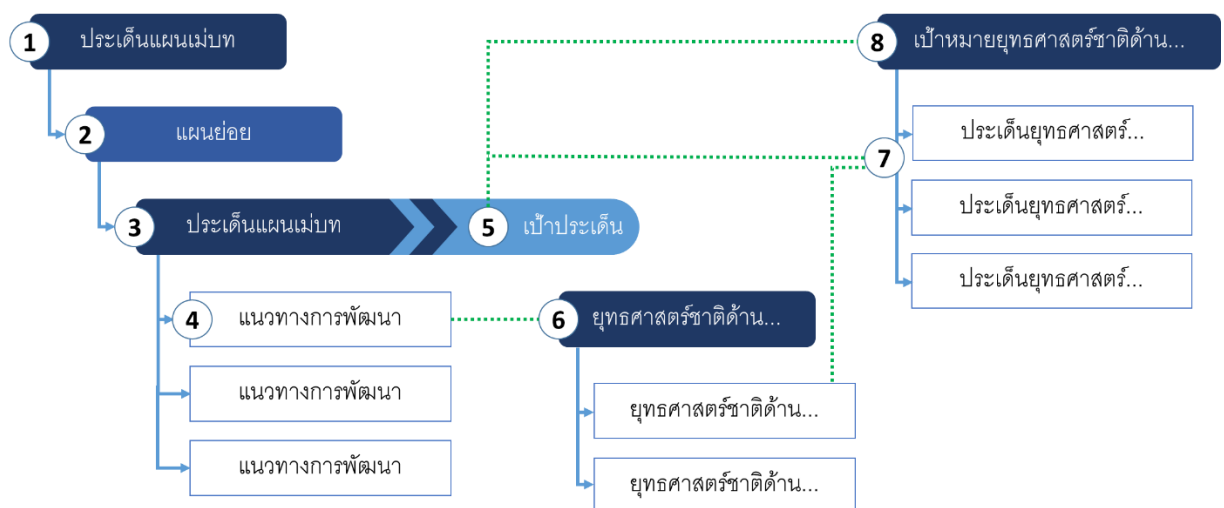


รูปที่ ๑๖ แสดงความสัมพันธ์ข้อมูลทั้ง ๖ มิติแบบเมตริกซ์ของระบบงานโดยทั่วไป

รายงานการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานนั้นควรแสดงข้อมูลจำแนกตามมิติต่างๆ ตั้งแต่ระดับแผนยุทธศาสตร์ชาติจนถึงแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมถึงการติดตามผลการปฏิบัติงานด้วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กร สามารถใช้ในการตรวจสอบข้อมูลและติดตามผลการดำเนินงานทั้งในภาพรวมและเจาะลึกที่จุดเน้นด้านต่างๆ นอกจากนั้นยังต้องช่วยผู้บริหารในแต่ละระดับให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลได้อย่างเต็มที่และสนับสนุนการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

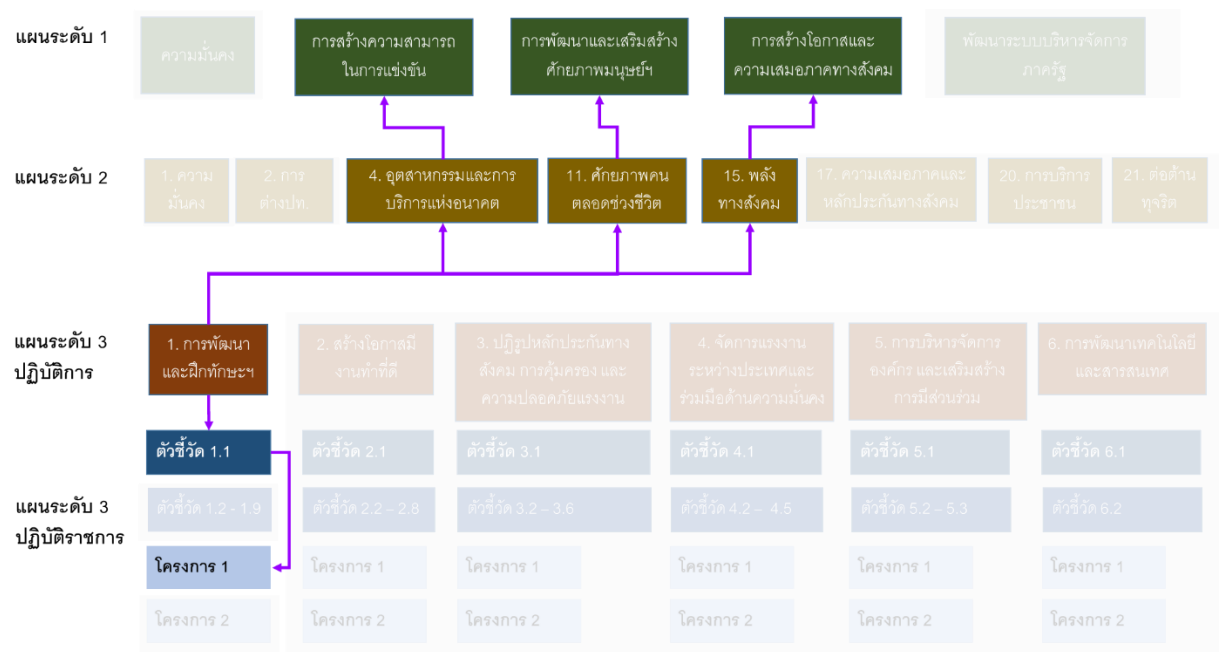
ซึ่งการนำเสนอในลักษณะนี้ สามารถใช้โปรแกรมสำหรับจัดทำรายงานได้อย่างรวดเร็วสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในส่วนของการนำเสนอผู้บริหาร และการวางแผนในเชิงนโยบายได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

รายงานแรกที่จะนำเสนอกับผู้บริหารคือ รายงานการจัดทำแผนปฏิบัติการที่เน้นเรื่อง การกำหนดแผนปฏิบัติการเป็นแกนกลาง ที่จะเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับแผนแม่บทและแผนยุทธศาสตร์ชาติ และสามารถเห็นแนวทางของแผนปฏิบัติการถึงระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จะต้องมีความถูกต้อง และครบถ้วน ผู้บริหารแต่ละระดับสามารถเห็นการเชื่อมโยงกับโครงการ ตามลำดับต่อไปนี้ ๑) แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นที่สอดคล้อง (หลัก) ๒) แผนย่อยภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่สอดคล้อง (หลัก) ๓) เป้าหมายแผนย่อยที่สอดคล้อง (หลัก) ๔) แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนย่อยที่สอดคล้อง (หลัก) ๕) เป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นที่สอดคล้อง (หลัก) ๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาที่เลือกไว้ในลำดับที่ (๔) ๗) ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ที่สอดคล้องที่อยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เลือกไว้ในลำดับที่ (๖) และที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา ที่เลือกไว้ในลำดับที่ (๔) ๘) เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติด้านที่สอดคล้องอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เลือกไว้ในลำดับที่ (๖) และสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่เลือกไว้ในลำดับที่ (๕) ดังแสดงในรูปที่ ๑๗



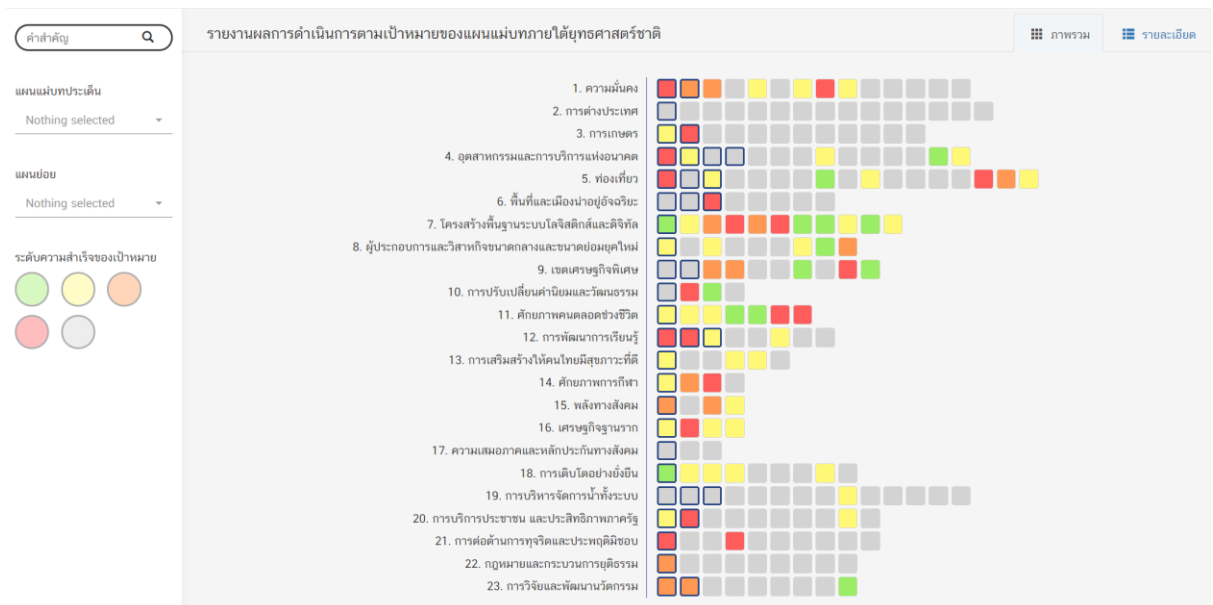
รูปที่ ๑๗ แผนผังแสดงรายงานการเชื่อมโยงโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการกับแผนระดับที่ ๑ และ ๒

การนำเสนอรายงานส่วนถัดไป คือ การเปรียบเทียบระหว่างแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน ในระยะที่ผ่านมา กับแผนที่กำลังดำเนินการจัดทำอยู่ โดยสามารถเลือกได้มากกว่า ๑ แผน เพื่อให้เห็นภาพรวมว่าควรจะปรับแผนให้แตกต่างจากระยะที่ผ่านมาหรือไม่ หรือมีการปรับเป้าหมาย หรือตัวชี้วัดใดบ้าง และท้ายสุดการปรับแผนงานโครงการให้เป็นตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ปรับปรุงได้ง่ายขึ้น

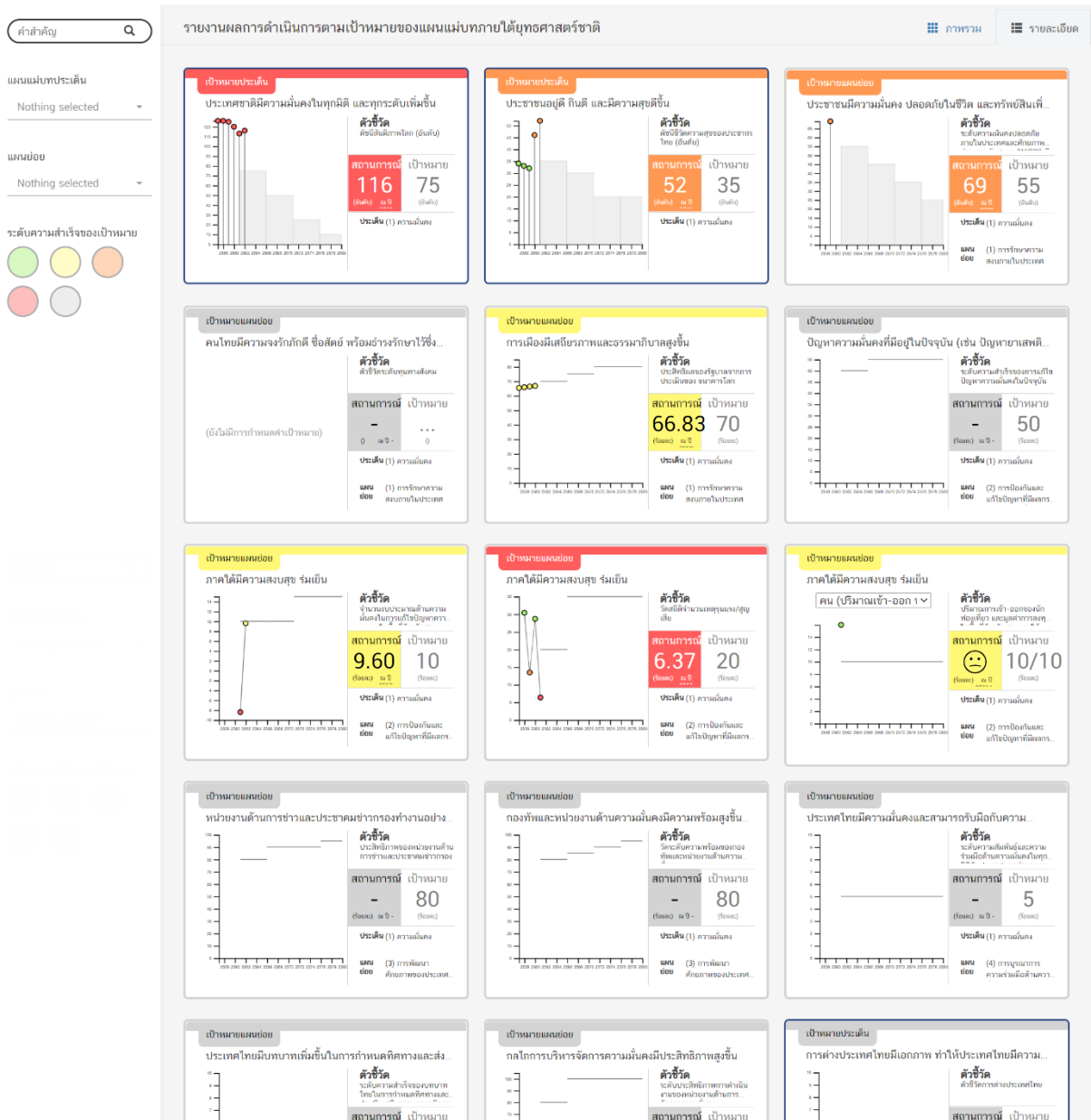


รูปที่ ๑๗ ลักษณะของผังที่จะทำการเปรียบเทียบแผนปฏิบัติการด้านแรงงานในแต่ละระยะ

รายงานส่วนถัดไป คือ รายงานผลการปฏิบัติงาน โดยในเบื้องต้นควรจะทำกรายงานความก้าวหน้า และผลการดำเนินงานให้มีลักษณะใกล้เคียงกับแนวทางการรายงานผลการดำเนินงานของระบบ eMENSCR ดังแสดงในรูปที่ ๑๘ - ๒๐

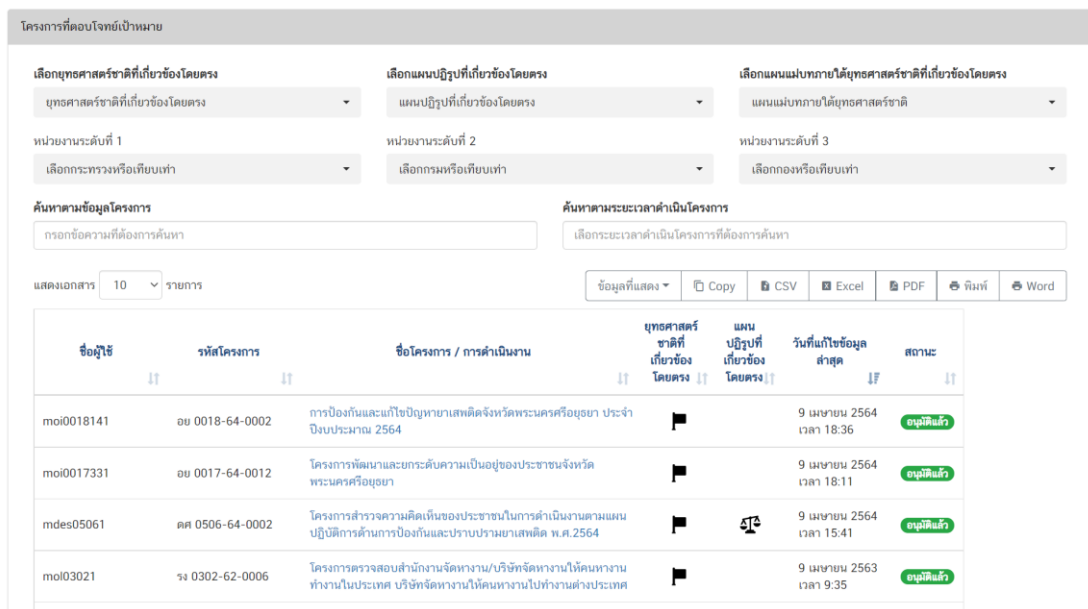


รูปที่ ๑๘ แสดงรายงานผลการดำเนินการตามเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในภาพรวม



รูปที่ ๑๙ แสดงรายงานผลการดำเนินการตามเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติตามเป้าหมายประเด็น

เป้าหมายประเด็น ประชาชาติมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับเพิ่มขึ้น



୯୭

ผลการวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

๑. ผลการประชุมระดมความเห็น วิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมเพื่อจัดทำ

(ร่าง) แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์สวอต (SWOT Analysis) การบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทย

๑) จุดเด่น (Strengths: S)

- มีคณะกรรมการระดับชาติที่ประกอบด้วยหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมกันขับเคลื่อนการบริหารแรงงานด้านต่างๆ ทั้งการพัฒนาฝีมือ การคุ้มครอง และการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศ

- มีทรัพยากรรองรับการดำเนินงาน ทั้งกฎระเบียบ หน่วยงานดำเนินการ งบประมาณ ฐานข้อมูล เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ทั้งในระดับกรม กอง และในระดับพื้นที่ สามารถดูแลกลุ่มแรงงานครอบคลุมทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และครอบคลุมภารกิจทั้งการพัฒนาฝีมือ การคุ้มครอง และการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศ

- มีการกำหนดสิทธิและมาตรฐานด้านแรงงานที่ส่วนใหญ่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

๒) จุดด้อย (Weaknesses: W)

- ขาดระบบและเครื่องมือใหม่ๆ ที่สามารถช่วยสร้างโอกาสการได้งานให้กับประชากรกลุ่มต่างๆ (เช่น ความต่อเนื่องของโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่ (Co-Payment) การจ้างงานในโครงการภาครัฐ การเตรียมกำลังแรงงานไทยในต่างประเทศ สิทธิประโยชน์ และการคุ้มครอง หรือการอำนวยความสะดวกให้บริษัทเอกชนสามารถหาแรงงานที่มีทักษะตรงตามความต้องการได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น เป็นต้น)

- ขาดการบูรณาการระบบการพัฒนากำลังคนของประเทศทำให้ไม่สามารถสร้างแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและโครงสร้างเศรษฐกิจที่ปรับเปลี่ยนไปได้อย่างทัน่วงที

- ขาดการบูรณาการกลไกการพัฒนากำลังคนนอกระบบ (เช่น เกษตรกร แรงงานอุตสาหกรรมครัวเรือน หรือแรงงานแพลตฟอร์ม เป็นต้น)

- เกิดความซ้ำซ้อนของระบบการคุ้มครองแรงงาน ทั้งแรงงานไทยด้วยกัน (เช่น ระบบบำนาญ บำนาญทั้งภาครัฐและเอกชนที่อยู่ในการกำกับดูแลของหลายหน่วยงานจนเกิดความซ้ำซ้อนทั้งการดำเนินงาน งบประมาณ และบุคลากร) หรือระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว (เช่น ระบบประกันสังคมที่ให้สิทธิแก่ผู้ประกันตนเช่นเดียวกันไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าว)

- ขาดความชัดเจนในนิยามตัวชี้วัดสำคัญด้านแรงงานบางตัวหรือยังไม่ได้ปรับให้ให้ทันการเปลี่ยนแปลง

- ขาดการบูรณาการเพื่อใช้ประโยชน์จากเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

- ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ และอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานลดน้อยลง

- ความรู้ความเข้าใจทางเทคโนโลยีของแรงงานไทยยังมีอยู่จำกัด

- พึ่งพาแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำในบางอุตสาหกรรม

- ขาดการบูรณาการกลไกและมาตรการดึงดูดแรงงานต่างด้าวทักษะสูงในอุตสาหกรรมที่ขาดแคลน

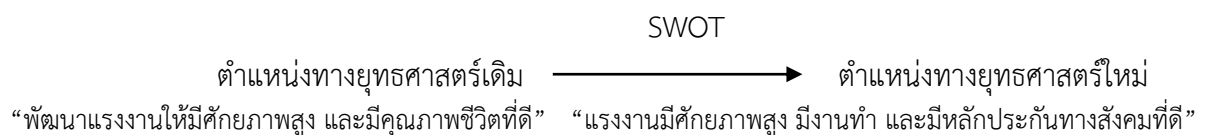
๓) โอกาส (Opportunities: O)

- แผนระดับที่ ๑ และ ๒ ให้ความสำคัญกับการจัดการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ชัดเจน และมีเป้าหมาย (เช่น การผลิตแรงงานมีคุณภาพที่ตรงกับความต้องการของนักลงทุนใน EEC หรือการพัฒนาแรงงานรองรับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป็นต้น)
- มีการปรับแนวคิดที่สำคัญด้านแรงงานตามตัวชี้วัดระดับสากล (ILO, WEF, IMD, TIP Report, IUU, SDGs) เช่น ค่าตอบแทนและผลิตภาพ เป็นต้น
- การพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีโอกาสเกิดการจ้างงานและวิธีการบริหารจัดการแรงงานแบบใหม่
- การออม ภาวะสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การบริหารความเสี่ยง และการมีความรู้ และทักษะการทำงานที่หลากหลายจะเป็นประเด็นสนใจหลักของแรงงานไทย

๔) อุปสรรค (Threats: T)

- การเกิดโรคระบาดโควิด-๑๙ ทำให้แรงงานบางส่วนสูญเสียการจ้างงานและชั่วโมงการทำงาน และแรงงานจบใหม่มีโอกาสได้งานทำน้อยลง
- การเกิดโรคระบาดโควิด-๑๙ ทำให้การทำงานมีลักษณะเป็นแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น (เช่น แรงงานแพลตฟอร์ม การจ้างงานแบบสัญญาจ้าง หรือการประกอบอาชีพอิสระ (ฟรีแลนซ์) เป็นต้น)
- การเกิดโรคระบาดโควิด-๑๙ ทำให้แรงงานต้องปรับตัวทำงานกับเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรกลสมัยใหม่มากขึ้น
- การเกิดโรคระบาดโควิด-๑๙ ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีข้อจำกัดมากขึ้น
- การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้งบประมาณการดูแลแรงงานดิ่งตัวมากขึ้น

การวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของกระทรวงแรงงาน



เมทริกซ์ TOWS (TOWS Matrix) และแนวทางการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทย

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดเด่น (Strengths: S) S๑: มีคณะกรรมการระดับชาติขับเคลื่อนการบริหารแรงงานด้านต่างๆ S๒: มีทรัพยากรรองรับการดำเนินงาน (กฎระเบียบหน่วยงานดำเนินการงบประมาณ ฐานข้อมูลเครือข่ายอาสาสมัคร) สามารถดูแลกลุ่มแรงงานครอบคลุมทั้งในประเทศและต่างประเทศ S๓: มีการกำหนดสิทธิและมาตรฐานด้านแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล	จุดด้อย (Weaknesses: W) W๑: ขาดระบบและเครื่องมือใหม่ๆ ที่สามารถช่วยสร้างโอกาสการได้งานให้กับประชากรกลุ่มต่างๆ W๒: ขาดการบูรณาการระบบการพัฒนากำลังคนของประเทศทำให้ไม่สามารถสร้างแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดได้อย่างทันทั่วทั้ง W๓: ขาดการบูรณาการกลไกการพัฒนากำลังคนนอกระบบ W๔: เกิดความซ้ำซ้อนของระบบการคุ้มครองแรงงาน W๕: ขาดความชัดเจนในนิยามตัวชี้วัดสำคัญด้านแรงงาน W๖: ขาดการบูรณาการเพื่อใช้ประโยชน์จากเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน W๗: ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ และอำนาจการต่อรองของแรงงานลดน้อยลง W๘: ความรู้ความเข้าใจทางเทคโนโลยีของแรงงานไทยยังมีอยู่จำกัด W๙: พึ่งพาแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำในบางอุตสาหกรรม W๑๐: ขาดการบูรณาการกลไกและมาตรการดึงดูดแรงงานต่างด้าวทักษะสูงในอุตสาหกรรมที่ขาดแคลน
โอกาส (Opportunities: O) O๑: แผนระดับที่ ๑ และ ๒ ให้ความสำคัญกับการจัดการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมาย O๒: มีการปรับแนวคิดที่ด้านแรงงานตามตัวชี้วัดสากล O๓: การพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีโอกาสเกิดการทำงานและวิธีการบริหารจัดการแรงงานแบบใหม่ O๔: การออม สุขภาพ ทักษะหลากหลายเป็นค่านิยมแรงงานไทย	กลยุทธ์ SO (เชิงรุก) แนวทางที่ ๑: การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและโครงสร้างเศรษฐกิจปกติใหม่ (New Normal Skill Creation & Development) เป้าประสงค์.... ตัวชี้วัด.....	กลยุทธ์ WO (เชิงแก้ไข) แนวทางที่ ๒: การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม (Good Job Creation for All) เป้าประสงค์.... ตัวชี้วัด.....
อุปสรรค (Threats: T) T๑: แรงงานบางส่วนสูญเสียการจ้างงานและชั่วโมงการทำงาน และแรงงานจบใหม่มีโอกาสได้งานทำน้อยลง T๒: การทำงานมีลักษณะเป็นแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น T๓: แรงงานต้องปรับตัวทำงานกับเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรกลสมัยใหม่มากขึ้น T๔: การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีข้อจำกัดมากขึ้น T๕: การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้งบประมาณการดูแลแรงงานตึงตัวมากขึ้น	กลยุทธ์ ST (เชิงป้องกัน) แนวทางที่ ๓: การปฏิรูปหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน (Social Security, Protection and Labor Safety Reform) เป้าประสงค์.... ตัวชี้วัด.....	กลยุทธ์ WT (เชิงรับ) แนวทางที่ ๔: การบูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศ (Integrated International Labor Management) เป้าประสงค์.... ตัวชี้วัด.....

ตัวอย่าง การวิเคราะห์แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง แนวทางการพัฒนา เป้าหมายและตัวชี้วัด

แนวทางที่ 1 : การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงาน และสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

แนวทางการพัฒนา

- 1) พัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ
- 2) ส่งเสริมและแสวงหาโอกาสดึงดูดคนไทยวัยแรงงานที่มีความสามารถ และผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำงานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น
- 3) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงาน คุณวุฒิวิชาชีพ และการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ทุกระดับ

เป้าประสงค์:

- 1) แรงงานมีคุณภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน และมีทักษะฝีมือสอดคล้อง กับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- 2) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ตัวชี้วัด

- 1) การเปลี่ยนแปลงของรายได้เฉลี่ยต่อปีของผู้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน
- 2) ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย
- 3) ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 4) ร้อยละของสถานประกอบการที่ขึ้นแบบแสดงการจ่ายเงินสมทบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานฯ
- 5) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ
- 6) จำนวนสถานประกอบการใหม่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย
- 7) เงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบการสำหรับการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 8) โครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน
- 9) กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี/กำลังแรงงานทักษะ สูง/การออกใบอนุญาตทำงานให้ผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางที่ 2 : การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม

แนวทางการพัฒนา

- 1) เพิ่มประสิทธิภาพของตลาดแรงงานโดยจัดให้มีแพลตฟอร์มกลาง ระหว่างผู้ต้องการมีงานทำกับสถานประกอบการ (Matching Platform) และสร้างค่านิยมให้กลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะ เข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- 2) วางแผนกำลังแรงงาน ทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่
- 3) บริการแนะแนวอาชีพและจัดหางานเชิงรุก
- 4) ส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นเพศหญิง เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานได้มีงานทำ

เป้าประสงค์:

- 1) ตลาดแรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
- 2) แรงงานทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกช่วงวัย รวมถึงผู้พิการที่สามารถทำงานได้ และพร้อมที่จะทำงาน ได้รับโอกาสการมีงานทำที่ดี มีทางเลือก ในการประกอบอาชีพ และได้รับการจ้างงานที่เหมาะสม เป็นธรรม

ตัวชี้วัด

- 1) ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ
- 2) ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้งานทำ
- 3) จำนวนเยาวชน (อายุ 15-24 ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม กลับเข้าสู่การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม



แนวทางที่ 3 : การปฏิรูปหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

- 1) สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคม และพัฒนารูปแบบความคุ้มครอง การจ่ายเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ ภายใต้ระบบประกันสังคมเพื่อดึงดูดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ให้เข้าสู่ระบบหลักประกัน ทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาคบังคับ หรือภาคสมัครใจ
- 2) ส่งเสริมและผลักดันให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคม เพิ่มมากขึ้น
- 3) พัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัย ที่เหมาะสมกับแรงงานกลุ่มย่อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง
- 4) ดูแลให้มีการปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง และความปลอดภัยของแรงงานอย่างเคร่งครัด
- 5) พัฒนากลไกเข้าถึงสิทธิและการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างจริงจัง

เป้าประสงค์:

- 1) แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มี หลักประกันทางสังคมที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 2) ยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

ตัวชี้วัด

- 1) สัดส่วนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน
- 2) สัดส่วนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อแรงงานต่างด้าว ทั้งหมด
- 3) จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน
- 4) จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงาน ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน
- 5) ร้อยละของสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- 6) จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานกรณี ร้ายแรง

แนวทางที่ 4 : การบูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศ และความร่วมมือด้านความมั่นคง

แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

- 1) วางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว ทั้งในระดับประเทศ ระดับพื้นที่ และระดับสาขาอุตสาหกรรม
- 2) เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน ทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคงและการสาธารณสุข
- 3) กำหนดมาตรการเชิงรุกในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว
- 4) บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ
- 5) จัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ แรงงานผิดกฎหมาย และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
- 6) ศึกษาทบทวนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่สำคัญ ทั้งที่ไทยได้ให้สัตยาบันไว้แล้วและที่ไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน

เป้าหมาย:

- 1) บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เป็นไปตามการค้าเป็นงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ และมีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคงและการสาธารณสุข
- 2) บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศเชิงรุก ทั้งในประเทศต้นทางผู้รับและประเทศต้นทางผู้ส่ง และทั้งในระดับที่ความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานในกรอบความร่วมมือต่าง ๆ
- 3) จัดปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ตัวชี้วัด

- 1) ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์
- 2) จำนวนข้อเสนอด้านนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ
- 3) ความสำเร็จของการให้บริการประชาชนผ่านระบบรับเรื่องร้องทุกข์ และติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
- 4) ร้อยละของแรงงานที่ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศและได้รับการบรรจุงาน

แนวทางที่ 5 : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

- 1) ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
- 2) ดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
- 3) ดำเนินการตามแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
- 4) ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน
- 5) สร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานให้เข้มแข็ง ทั้งระดับองค์กรและระดับพื้นที่
- 6) มุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

เป้าหมาย:

- 1) ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ
- 2) บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

ตัวชี้วัด

- 1) คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ระดับกระทรวงแรงงาน)
- 2) ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ
- 3) จำนวนบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนา



แนวทางที่ 6 : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

เป้าหมาย:

มีระบบสารสนเทศที่มีความเชื่อมโยงและสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ

ตัวชี้วัด

- 1) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน
- 2) ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)



คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

๑. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(นางสาวอัจฉรา งามสมจิตร)
๒. แรงงานจังหวัดยะลา รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (นางรศิกา ชาญณรงค์)
๓. ผู้อำนวยการกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ
และการสร้างความสามัคคีปรองดอง กระทรวงแรงงาน
(นางปาณิสรา กวนพฤษ)
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (นางอุมาวดี ฉันทะ)

ผู้จัดทำ

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| ๑. นางสาวภูษณิศรา มานะพงศ์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ |
| ๒. นายณฤตล บรรดาศักดิ์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ |
| ๓. นางสาวอัญชลีกร กรวยสวัสดิ์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ |
| ๔. นางสาวรัชนก ตั้งแต่ง | นักวิชาการแรงงาน |
| ๕. นายพีรพล วารีเพชร | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน |