

## ส่วนที่ ๓

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระยะ ๕ ปีแรก ภายใต้แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

#### วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพสูง (Productive Manpower) และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

#### พันธกิจ

๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
๒. คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. พัฒนากระทรวง ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนากำลังของประเทศบรรลุผล แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ ๖ ยุทธศาสตร์ คือ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ภายใต้สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค คือ การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงาน และผู้ประกอบการในประเทศไทยภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งเน้น ๓ ประการ คือ (๑) ส่งเสริมพัฒนา มาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่าน ระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัด ด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน (๒) เน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการ แข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและ คอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม รวมทั้งพัฒนาและ (๓) สนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อเป็นการเพิ่มขีด ความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ นอกจากนี้การพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานผ่าน มาตรการส่งเสริมของกระทรวงแรงงาน จำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุม ทุกสาขาอาชีพ

ยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดเป้าประสงค์ ๒ ประการ คือ (๑) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้ มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และ (๒) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานใน การแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานประกอบด้วย ๗ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก(บูรณาการกับหน่วยงานภายนอก) มีจำนวนโครงการรวม ๑๗ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๔๒๑.๙๙๑๑ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการกับหน่วยงานภายนอก) จำนวนโครงการรวม ๘ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๑๑๓.๓๓๗๒ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ จัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ(บูรณาการกับหน่วยงานภายนอก) จำนวนโครงการรวม ๘ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๑๕๖.๗๓๖๑ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (บูรณาการกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก) จำนวนโครงการรวม ๕ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๓๐๐.๕๘๗๖ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมายจำนวนโครงการรวม ๑ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๓๐ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๑.๖ พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด) (Quick Win และบูรณาการกับหน่วยงานภายนอก) จำนวนโครงการรวม ๙ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๕๗๖.๘๑๙๙ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๑.๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) (บูรณาการกับหน่วยงานภายนอก) จำนวนโครงการรวม ๖ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๔๒๗.๙๗๒๒ ล้านบาทต่อปี

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี**

กำลังแรงงานเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาประเทศหากกำลังแรงงานไม่ได้รับโอกาสและไม่ได้รับการดูแลในเรื่องการประกอบอาชีพ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และการสร้างหลักประกันที่ดีทางสังคม ก็จะไม่มีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งเน้น ๒ ประการ คือ (๑) เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อส่งเสริมให้กำลังแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุและคนพิการได้มีงานทำ มีรายได้และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำการประกอบอาชีพอิสระ การแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน และคนหางานได้รับการคุ้มครอง รวมทั้งเพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายมีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมและมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยเป็นงานที่ใช้หลักบูรณาการและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และ (๒) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงานผ่านระบบประกันสังคม / ส่งเสริมระบบการออม เพื่อให้มีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีมีธรรมาภิบาล การพัฒนารูปแบบและสิทธิประโยชน์ที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานและดำเนินการเพื่อให้กองทุนมีเสถียรภาพ

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์ ๒ ประการ ได้แก่ (๑) แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และ (๒) กำลังแรงงานได้รับความคุ้มครองขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพประกอบ ๘ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน จำนวนโครงการรวม ๗ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๙๔.๔๔๒ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน (บูรณาการกับหน่วยงานภายนอก) จำนวนโครงการรวม ๘ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๔๖๓.๘๒๘๘ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ ส่งเสริม พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อยกระดับการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน โดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quick Win : Safety Thailand และบูรณาการกับหน่วยงานภายนอก) จำนวนโครงการรวม ๕ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๑๔๐.๕๘๗ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงานจำนวนโครงการรวม ๑๐ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๑๓๔.๔๑๗๑ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงานจำนวนโครงการรวม ๙ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๒๗๗.๔๕๙๑ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๒.๖ คุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลอกจากการทำงานจำนวนโครงการรวม ๔ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๑๐.๖๕๙ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๒.๗ ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานจำนวนโครงการรวม ๑ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น - ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๒.๘ ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการกับหน่วยงานภายนอก) จำนวนโครงการรวม ๙ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๕๗.๔ ล้านบาทต่อปี

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และภาคแรงงานของประเทศ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกโดยการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อลดทอนปัจจัยด้านลบให้มีผลกระทบน้อยที่สุด ดังนั้น ภายใต้ยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งเน้น ๕ ประการ คือ (๑) เร่งดำเนินมาตรการที่เป็นการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสจากกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาระบบข้อมูลและการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน (๒) เร่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี การดำเนินมาตรการเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) รวมถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน นอกจากนี้ ยังต้องบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดย (๓) จัดการให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน และได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือ รวมถึงการส่งเสริมรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้ง (๔) ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานไทยและเศรษฐกิจของประเทศ จากการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว การควบคุม/หรือลดผลกระทบที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าวทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคงของชาติโดยการพัฒนา

ระบบโครงสร้างและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเพิ่มขึ้นของปริมาณการจ้างแรงงานต่างด้าว และควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศที่ประสบความสำเร็จเพื่อเสนอต่อรัฐบาลให้กำหนดเป็นวาระแห่งชาติในการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองทัพอากาศ เพื่อจัดตั้งเป็นส่วนราชการเฉพาะที่มีภารกิจบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และสุดท้ายมุ่งเน้นไปที่ (๕) ขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก

ยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดเป้าประสงค์ ๒ ประการ คือ (๑) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ และ (๒) บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่ง ที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศจำนวนโครงการรวม ๑ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น - ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ (บูรณาการกับหน่วยงานภายใน) จำนวนโครงการรวม ๘ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๓๐.๐๔ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจำนวนโครงการรวม ๑๐ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๒๓.๖๘๑๑ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (บูรณาการกับหน่วยงานภายในและภายนอก) จำนวนโครงการรวม ๙ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๑.๕๒๕ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๓.๕ ส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนจำนวนโครงการรวม ๓ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๕.๔๕๗๗ ล้านบาทต่อปี

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกการสร้างสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนในภาคแรงงาน**

เพื่อเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานในตลาดแรงงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ยุทธศาสตร์นี้มีจุดมุ่งเน้น ๓ ประการ คือโดยในระยะเร่งด่วน (พ.ศ. ๒๕๕๙) (๑) มุ่งบรรเทาความไม่สอดคล้องของการจ้างงานระหว่างอุปสงค์และอุปทาน กำหนดแนวทางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ ขณะเดียวกันตลอดช่วงระยะเวลา ๕ ปีของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔) ทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินกลยุทธ์ควบคู่กันโดยการศึกษาวิเคราะห์และพยากรณ์สถานะตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานโดยเฉพาะความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงเผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังต้องมุ่งสู่ (๒) การสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานแบบยั่งยืนให้ภาคแรงงานของประเทศโดยการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศเชิงบูรณาการ ประสานความร่วมมือจัดทำแผนกำลังแรงงานร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ ต่อเนื่องจนถึงการเผยแพร่แผนกำลังแรงงานระดับประเทศและแผนกำลังแรงงานระดับจังหวัดให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ และผลักดันให้หน่วยงานภายใน และภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานในระดับประเทศและระดับจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดเป้าประสงค์ ๒ ประการ คือ (๑) ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และ (๒) แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม ประกอบด้วย ๗ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลน แรงงานในระยะสั้น (บูรณาการกับหน่วยงานภายใน) จำนวนโครงการรวม ๒ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น - ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ (บูรณาการกับ หน่วยงานภายใน) จำนวนโครงการรวม ๒โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๑๖.๑๐๓๙ ล้านบาท ต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุล ของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการกับหน่วยงานภายนอก)จำนวนโครงการรวม ๒ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น - ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๔.๔ พัฒนากฎหมายเพื่อให้นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ แจ้งความต้องการเพื่อได้ ทราบ อุปสงค์ที่แท้จริงจำนวนโครงการรวม ๑ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น- ล้านบาทต่อปี

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร**

หัวใจสำคัญของการดำเนินการเพื่อให้แผนแม่บทด้านแรงงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดคือ ช่วงปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ คือ การบริหารจัดการภายในองค์กร ที่เป็นเลิศ ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงต้องมุ่งเน้นไปที่ (๑) การบริหารจัดการที่เป็นเลิศในทุกด้านภายใต้ ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งด้านโครงสร้างองค์กรของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ด้านบุคลากรที่ต้องมี การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ด้วยการพัฒนาระบบ HR Scorecard การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร อันจะมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ตามแผนแม่บท ทั้งนี้กลไกที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้คือต้องให้ความสำคัญกับการ ศึกษาวิจัยและการติดตามประเมินผล เพราะการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ผลักดัน และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สนองต่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

นอกจากนี้ ยังต้อง (๒) ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน (๓) มุ่งสร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานให้เข้มแข็ง ทั้งระดับ องค์กรและระดับพื้นที่ เช่น อาสาสมัครแรงงาน การจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นส่วนสนับสนุน การบริหารงาน เช่น แก้ไขปัญหาด้านแรงงาน การเตือนภัยด้านแรงงาน นอกจากนี้ต้อง (๔) มุ่งเสริมสร้าง ภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างความเข้าใจ และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาส ให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

ยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดเป้าประสงค์ ๒ ประการ คือ (๑) ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาล และ (๒) บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการองค์การ ประกอบด้วย ๘ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความ เข้มแข็งโปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน(บูรณาการกับหน่วยงานภายใน) จำนวนโครงการรวม ๘ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๒๕.๖๑๕๙ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ ปรับปรุงกฎหมายระเบียบข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร(บูรณาการกับหน่วยงานภายใน) จำนวนโครงการ รวม ๔ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น - ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (บูรณาการกับหน่วยงานภายใน) จำนวนโครงการรวม ๓ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น - ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๕.๔ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวงจำนวนโครงการรวม ๗ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๑๒.๓๘๓๘ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๕.๕ พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (บูรณาการกับหน่วยงานภายใน) จำนวนโครงการรวม ๘ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๙๔.๐๐๗๙ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๕.๖ เสริมสร้างการสื่อสารภายในและภาพลักษณ์ขององค์กร จำนวนรวม ๑ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น - ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๕.๗ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ICT และผู้ใช้งานให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลจำนวนโครงการรวม ๗ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๓.๑๔๖๖ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๕.๘ การติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ (บูรณาการกับหน่วยงานภายใน) จำนวนโครงการรวม ๖ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น - ล้านบาทต่อปี

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ**

ปัจจุบันพัฒนาการและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายแก่ผู้บริหารในอนาคตให้นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ธุรกิจ โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และวิสัยทัศน์ต่อแนวโน้มของเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถตัดสินใจนำเทคโนโลยีมาใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเหมือนในอดีตที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างผสมกลมกลืน และจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่นๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยในบริบทของประเทศไทยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่ หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น

- การใช้เทคโนโลยีในการนำพาประเทศก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง (MIT) ที่เป็นหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนาประเทศเร่งด่วนของรัฐบาล

- การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านรายได้ การศึกษาการรักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์การเข้าถึงข้อมูล ฯลฯ ให้เกิดการกระจายทรัพยากรและโอกาสที่ทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรมยิ่งขึ้น

- การบริหารจัดการการเข้าสู่สังคมสูงวัยที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลต่อผลิตภาพของประเทศ รวมถึงความต้องการใช้เทคโนโลยีในการดูแลผู้สูงอายุ

- การแก้ปัญหาคอร์รัปชัน อันเป็นปัญหาเรื้อรังของประเทศ โดยสร้างความโปร่งใสให้กับภาครัฐ ด้วยการเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐได้

ความท้าทายที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยี บุคลากรที่ทำงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ที่จะต้องชาญฉลาด รู้เท่าทันสื่อ เท่าทันโลก ด้วยตระหนักถึงความท้าทายและโอกาสดังกล่าว กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนแม่บทฯ โดยมุ่งเน้นที่จะใช้เป็นกลไกในการเชื่อมโยงภารกิจด้านแรงงาน

สู่ประชากรวัยทำงานทุกคนอย่างสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทัวถึง เป็นธรรม และเท่าเทียม อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาลในท้ายที่สุด

ยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดเป้าประสงค์ ๑ ประการ คือ พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึง และการให้บริการอย่างมีคุณภาพประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๖.๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Services) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (Quick Win และบูรณาการภายนอกกระทรวง)จำนวนโครงการรวม ๔๒ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๕๖๘.๓๘ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๖.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงาน ภายในและภายนอกจำนวนโครงการรวม ๑๕ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๒๐๘.๒๐๖๓ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๖.๓ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ/ข้อกำหนด รองรับการให้บริการในรูปแบบ อิเล็กทรอนิกส์ (บูรณาการภายนอกกระทรวง)จำนวนโครงการรวม ๖ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๗๔๙.๙๗๗๘ ล้านบาทต่อปี

กลยุทธ์ที่ ๖.๔ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหา ด้านแรงงาน (บูรณาการภายในกระทรวง) จำนวนโครงการรวม ๖ โครงการ มีกรอบวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น - ล้านบาทต่อปี

-----