

**การพิจารณาแผนปฏิรูปองค์การของกระทรวงแรงงาน
ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**

.....

คณะทำงานพิจารณาแผนปฏิรูปองค์การของส่วนราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 กลุ่มกระทรวงด้านสังคมและความมั่นคง ได้พิจารณาแผนปฏิรูปองค์การของกระทรวงแรงงานและส่วนราชการในสังกัดของกระทรวงแรงงานแล้ว รับทราบตามข้อเสนอการปรับปรุงด้านการปรับบทบาทภารกิจ ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ด้านการปรับปรุงกฎหมาย ด้านการพัฒนาบุคลากร สำหรับด้านการปรับปรุงโครงสร้าง เห็นควรให้ส่วนราชการพิจารณาการปรับบทบาทภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานที่มีอยู่เดิมเป็นลำดับแรกก่อน ประเด็นการจัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานใหม่ ต้องคำนึงถึงกรอบนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของแต่ละกระทรวง ลำดับความสำคัญ ความเร่งด่วน เหตุผลความจำเป็น และความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต รวมถึงภาระด้านงบประมาณ เพื่อไม่ให้กระทบต่องบประมาณค่าใช้จ่ายภาครัฐโดยรวมด้วย ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. จะได้ทำงานร่วมกับส่วนราชการเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการขอจัดตั้งส่วนราชการต่อไป

ทั้งนี้ คณะทำงานฯ ได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะในการปฏิรูปองค์การที่ส่วนราชการควรให้ความสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1. ข้อสังเกตการปฏิรูปองค์การ ในภาพรวมของกระทรวงการแรงงาน
2. ประเด็นสำคัญที่ให้ส่วนราชการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในระยะ 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564)

ข้อสังเกตการปฏิรูปองค์การ ในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน

1. ในการปฏิรูปองค์การ ควรให้ความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้

1) ด้านบทบาทภารกิจ

1.1) ควรให้ความสำคัญกับผลิตภาพแรงงาน เนื่องจากเป็นต้นทุนในการผลิตสินค้าและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันได้ โดยจะต้องพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาด ทั้งในเรื่องของทักษะฝีมือ และจำนวนแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพ

1.2) ภารกิจด้านเศรษฐกิจการแรงงาน ซึ่งต้องใช้สำนักเศรษฐศาสตร์แรงงานมาวิเคราะห์คาดการณ์สถานการณ์แรงงานในอนาคต อาจพิจารณาศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งเป็นหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (Service Delivery Unit : SDU) หรือใช้วิธีการ Contracting Out

1.3) ควรเพิ่มการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่น เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน สถานศึกษา สมาคมวิชาชีพต่างๆ เช่น ทำความร่วมมือกับผู้ประกอบการในการฝึกอบรมหรือพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการ Coaching หรือ On the Job Training ให้มากขึ้น

งาน

1.4) ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมสวัสดิการ การให้ความคุ้มครอง และระบบแรงงานสัมพันธ์ สร้างหลักประกันทางสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน ทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ

2) ด้านกระบวนการทำงาน/เทคโนโลยี

2.1) ควรพัฒนาฐานข้อมูลแรงงาน Big Data ให้เป็นระบบโดยต้องมีข้อมูลด้านแรงงาน ด้านประกันสังคม ที่ครบถ้วน ทันสมัย สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลในเชิงลึก โดยนำข้อมูลในแต่ละด้าน เช่น ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงาน การหมุนเวียน การเคลื่อนย้ายตลาดแรงงาน การเปลี่ยนงาน เปลี่ยนนายจ้างของแรงงาน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มาประมวลผลและวิเคราะห์ คาดการณ์สถานการณ์แรงงานในอนาคต นำมาใช้ประกอบการวางแผนงาน/โครงการ ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นฐานข้อมูลแรงงานของประเทศ

2.2) ปรับระบบการให้บริการโดยการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการทุกประเภท เช่น การเพิ่มช่องทางการให้บริการรับ-จ่ายเงินผ่านระบบ e-Service ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารด้านแรงงานต่างด้าว จัดทำ Application ในการให้บริการด้านแรงงาน เป็นต้น

3) ด้านบุคลากร พัฒนาศักยภาพ/ขีดความสามารถบุคลากรของกระทรวงในด้านต่าง ๆ ให้มีความพร้อมเพื่อเข้าสู่ Thailand 4.0 เช่น ด้านเทคโนโลยี ด้านดิจิทัล

4) ด้านกฎหมาย ควรปรับปรุง แก้ไข กฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับภารกิจ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปให้สามารถอำนวยความสะดวกต่อการทำงานของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งออกกฎหมายลำดับรองของพระราชบัญญัติที่ได้ประกาศใช้แล้ว

2. ประเด็น Value Proposition และ Strategic Focus ควรเพิ่มภารกิจด้านการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการมีงานทำ การจัดสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) และให้แก้ไขทั้งประเด็น Value Proposition และ Strategic Focus ดังนี้คือ

Value Proposition: “กระทรวงแรงงานมุ่งเน้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าสูง มีผลิตภาพสูง มีการจ้างงานเต็มที่ มีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า และได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม”

Strategic Focus: 1. นโยบายด้านแรงงาน (Labour Policy)

2. การจ้างงาน (Employment)

3. การพัฒนาทักษะฝีมือ (Skill)

4. สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน

3. อื่นๆ ตัวชี้วัดของกระทรวงควรเป็นลักษณะเชิงคุณภาพให้เห็นผลลัพธ์ (Outcome) ของการทำงานมากกว่าผลผลิต (output)

นกอ

ข้อสังเกตการปฏิรูปองค์การ ของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน

1. ควรพัฒนาฐานข้อมูลแรงงาน Big Data ให้เป็นระบบโดยต้องมีข้อมูลด้านแรงงาน ด้านประกันสังคม ที่ครบถ้วน ทันสมัย สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลในเชิงลึก โดยนำข้อมูลในแต่ละด้าน เช่น ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงาน การหมุนเวียน การเคลื่อนย้ายตลาดแรงงาน การเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนนายจ้างของแรงงาน ข้อมูลอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อมูลอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มาประมวลผลและวิเคราะห์ คาดการณ์สถานการณ์แรงงานในอนาคต นำมาใช้ประกอบการวางแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นฐานข้อมูลแรงงานของประเทศ
2. ควรปรับปรุงระบบหรือวิธีทำงานและการบริหารจัดการภายในกระทรวงโดยให้มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง การลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน
3. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนางานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ระบบ e-Office ระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายความเร็วสูง เป็นต้น
4. ภารกิจด้านเศรษฐกิจการแรงงาน ซึ่งต้องใช้นักเศรษฐศาสตร์แรงงานมาวิเคราะห์ คาดการณ์สถานการณ์แรงงานในอนาคต อาจพิจารณาศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งเป็นหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (Service Delivery Unit : SDU) หรือใช้วิธีการ Contracting Out
5. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่น (อาสาสมัครแรงงาน) รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและความรู้ของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
6. ควรพิจารณาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกต่อการทำงานของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

นาย

ข้อสังเกตการปฏิรูปองค์การ ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

1. ควรปรับปรุงระบบหรือวิธีทำงานและการบริหารจัดการภายในกระทรวงโดยให้มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง การลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนโดยเฉพาะกรณีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว
2. ควรพัฒนาฐานข้อมูลของกรม เช่น จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลืออยู่ในประเทศไทย ข้อมูลการให้บริการจัดหางานในประเทศ และข้อมูลการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ ที่ครบถ้วนทันสมัย สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้
3. ปรับระบบการให้บริการโดยการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการทุกประเภท เช่น การเพิ่มช่องทางการให้บริการรับ-จ่ายเงินผ่านระบบ e-Service ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารด้านแรงงานต่างด้าว จัดทำ Application ในการให้บริการด้านแรงงาน เป็นต้น
4. ควรเน้นการดูแลแรงงานไทยให้มากขึ้น เพิ่มความเข้มแข็งให้กับภารกิจการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เพิ่มความเข้มแข็งให้กับภารกิจการคุ้มครองคนหางานที่ถูกละเมิด รวมทั้งการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่น เช่น สมาคมวิชาชีพต่างๆ
5. ควรปรับปรุง แก้ไข กฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับภารกิจ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปให้สามารถอำนวยความสะดวกต่อการทำงานของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรองรับรูปแบบการจ้างงานที่มีหลากหลายมากยิ่งขึ้น รวมทั้งออกกฎหมายลำดับรองของพระราชบัญญัติที่ได้ประกาศใช้แล้ว

กนก

ข้อสังเกตการปฏิรูปองค์การ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

1. ควรให้ความสำคัญกับผลิตภาพแรงงาน เนื่องจากเป็นต้นทุนในการผลิตสินค้าและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันได้ โดยจะต้องพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาด ทั้งในเรื่องของทักษะฝีมือ และจำนวนแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพ
2. ควรเพิ่มการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่น เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน สถานศึกษา สมาคมวิชาชีพต่างๆ เช่น ทำความร่วมมือกับผู้ประกอบการในการฝึกอบรมหรือพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการ Coaching หรือ On the Job Training ให้มากขึ้น
3. ควรพัฒนาฐานข้อมูลของกรม เช่น ข้อมูลการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ข้อมูลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และข้อมูลการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ครบถ้วน ทันสมัย สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้
4. ปรับระบบการให้บริการโดยการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการทุกประเภท เช่น ระบบ e – Testing ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระบบบริหารการฝึกด้วยคอมพิวเตอร์ CMI ระบบการฝึก (e -Learning/ CBT/KM) ระบบการออกวุฒิบัตร (e – Certificate) ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น
5. ควรปรับปรุง แก้ไข กฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับภารกิจ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปให้สามารถอำนวยความสะดวกต่อการทำงานของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น เช่น กฎหมายที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ รวมทั้งออกกฎหมายลำดับรองของพระราชบัญญัติที่ได้ประกาศใช้แล้ว

นาย

ข้อสังเกตการปฏิรูปองค์การ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

1. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมสวัสดิการ การให้ความคุ้มครอง และระบบแรงงานสัมพันธ์ สร้างหลักประกันทางสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน ทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ รวมทั้งเพิ่มความเข้มแข็งให้กับภารกิจด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้กับกลุ่มแรงงานที่มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายยิ่งขึ้น เช่น งานฟรีแลนซ์ งานตามสัญญาจ้าง เป็นต้น
2. ควรพัฒนาฐานข้อมูลของกรม เช่น ข้อมูลการคุ้มครองแรงงานจากการยื่นคำร้อง ข้อมูลการคุ้มครองแรงงาน ข้อมูลการแก้ไขปัญหาแรงงาน ข้อมูลสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย และข้อมูลการคุ้มครองความปลอดภัย ที่ครบถ้วน ทันสมัย สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้
3. ปรับระบบการให้บริการโดยการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและผู้รับบริการทุกประเภท เช่น ระบบการตรวจสถานประกอบกิจการ ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ระบบรับคำร้องและให้คำปรึกษาแนะนำ ระบบ Smart Office เป็นต้น
4. ควรเพิ่มการบูรณาการการปฏิบัติงานทั้งกรมภายใต้กระทรวงแรงงานและระหว่างกระทรวงให้มากขึ้น รวมทั้งการสร้างและพัฒนาเครือข่ายแรงงานสัมพันธ์และรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
5. ควรปรับปรุง แก้ไข กฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับภารกิจ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปให้สามารถอำนวยความสะดวกต่อการทำงานของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรองรับรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายและแรงงานเฉพาะกลุ่มต่างๆ รวมทั้งออกกฎหมายลำดับรองของพระราชบัญญัติที่ได้ประกาศใช้แล้ว

กนง

ข้อสังเกตการปฏิรูปองค์การ ของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน

1. เพิ่มความเข้มแข็งให้กับภารกิจการบริหารการลงทุนและการกำหนดรูปแบบการส่งเงินสมทบที่หลากหลายตามความต้องการของผู้ประกันตน
2. ควรพัฒนาฐานข้อมูลของกรม เช่น ข้อมูลผู้ประกันตน และข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการ ที่ครบถ้วน ทันสมัย สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้
3. ปรับระบบการให้บริการโดยการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการทุกประเภท เช่น งานขึ้นทะเบียนนายจ้าง /ผู้ประกันตน ระบบการส่งเงินสมทบ การติดตามเร่งรัดหนี้สิน การขอรับเงินคืน เป็นต้น พัฒนาระบบ e-Self Service เพื่อการบริการนายจ้างและลูกจ้าง เช่น การให้บริการข้อมูลแก่นายจ้าง การขอรับเงินทดแทนของนายจ้าง/ลูกจ้าง การรับ-จ่ายเงินเข้ากองทุน เป็นต้น
4. ควรปรับปรุง แก้ไข กฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับภารกิจ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปให้สามารถอำนวยความสะดวกต่อการทำงานของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรองรับการให้บริการรับ-จ่ายเงินด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์รูปแบบใหม่ๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรองรับรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายและแรงงานเฉพาะกลุ่มต่างๆ รวมทั้งออกกฎหมายลำดับรองของพระราชบัญญัติที่ได้ประกาศใช้แล้ว

๖๓๕๖

ประเด็นสำคัญที่ให้ส่วนราชการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในระยะ 3 ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564)

.....

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน

1. พัฒนาระบบข้อมูลแรงงาน Big Data ให้เป็นระบบโดยต้องมีข้อมูลด้านแรงงาน ด้านประกันสังคม ที่ครบถ้วน ทันสมัย สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลในเชิงลึก โดยนำข้อมูลในแต่ละด้าน เช่น ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงาน การหมุนเวียน การเคลื่อนย้ายตลาดแรงงาน การเปลี่ยนงานเปลี่ยนนายจ้างของแรงงาน ข้อมูลอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อมูลอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มาประมวลผลและวิเคราะห์ คาดการณ์สถานการณ์แรงงานในอนาคต นำมาใช้ประกอบการวางแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นฐานข้อมูลแรงงานของประเทศ
2. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนางานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ระบบ e-Office ระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายความเร็วสูง เป็นต้น
3. พัฒนาศักยภาพเครือข่ายการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่น (อาสาสมัครแรงงาน) รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและความรู้ของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๓๓๕๖

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

1. พัฒนารฐานข้อมูลของกรม เช่น จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลืออยู่ในประเทศไทย ข้อมูลการให้บริการจัดหางานในประเทศ และข้อมูลการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ ที่ครบถ้วน ทันสมัย สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้
2. ปรับระบบการให้บริการโดยการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการทุกประเภท เช่น การเพิ่มช่องทางการให้บริการรับ-จ่ายเงินผ่านระบบ e-Service ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารด้านแรงงานต่างด้าว จัดทำ Application ในการให้บริการด้านแรงงาน เป็นต้น
3. ควรเน้นการดูแลแรงงานไทยให้มากขึ้น เพิ่มความเข้มแข็งให้กับภารกิจการส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เพิ่มความเข้มแข็งให้กับภารกิจการคุ้มครองคนหางานที่ถูกละเมิด รวมทั้งการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่น เช่น สมาคมวิชาชีพต่างๆ

งาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

1. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาด ทั้งในเรื่องของทักษะฝีมือ และจำนวนแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เนื่องจากเป็นต้นทุนในการผลิตสินค้าและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
2. ควรพัฒนาฐานข้อมูลของกรม เช่น ข้อมูลการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ข้อมูลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และข้อมูลการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ครบถ้วน ทันสมัย สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้
3. ปรับระบบการให้บริการโดยการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการทุกประเภท เช่น ระบบ e – Testing ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระบบบริหารการฝึกด้วยคอมพิวเตอร์ CMI ระบบการฝึก (e -Learning/ CBT/KM) ระบบการออกวุฒิบัตร (e – Certificate) ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

๓๐๒๐

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

1. พัฒนาและส่งเสริมสวัสดิการ การให้ความคุ้มครอง และระบบแรงงานสัมพันธ์ สร้างหลักประกันทางสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน ทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ รวมทั้งเพิ่มความเข้มแข็งให้กับภารกิจด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้กับกลุ่มแรงงานที่มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายยิ่งขึ้น เช่น งานฟรีแลนซ์ งานตามสัญญาจ้าง เป็นต้น
2. พัฒนารฐานข้อมูลของกรม เช่น ข้อมูลการคุ้มครองแรงงานจากการยื่นคำร้อง ข้อมูลการคุ้มครองแรงงาน ข้อมูลการแก้ไขปัญหาแรงงาน ข้อมูลสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย และข้อมูลการคุ้มครองความปลอดภัย ที่ครบถ้วน ทันสมัย สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้
3. ปรับปรุง แก้ไข กฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับภารกิจ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปให้สามารถอำนวยความสะดวกต่อการทำงานของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรองรับรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายและแรงงานเฉพาะกลุ่มต่างๆ รวมทั้งออกกฎหมายลำดับรองของพระราชบัญญัติที่ได้ประกาศใช้แล้ว

หน้า ๑๑

สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน

1. เพิ่มความเข้มแข็งให้กับภารกิจการบริหารการลงทุนและการกำหนดรูปแบบการส่งเงินสมทบที่หลากหลายตามความต้องการของผู้ประกันตน
2. พัฒนาระบบข้อมูลของกรม เช่น ข้อมูลผู้ประกันตน และข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการ ที่ครบถ้วนทันสมัย สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้
3. ปรับระบบการให้บริการโดยการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการทุกประเภท เช่น งานขึ้นทะเบียนนายจ้าง /ผู้ประกันตน ระบบการส่งเงินสมทบ การติดตามเร่งรัดหนี้สิน การขอรับเงินคืน เป็นต้น พัฒนาระบบ e-Self Service เพื่อการบริการนายจ้างและลูกจ้าง เช่น การให้บริการข้อมูลแก่นายจ้าง การขอรับเงินทดแทนของนายจ้าง/ลูกจ้าง การรับ-จ่ายเงินเข้ากองทุน เป็นต้น

ภาค ๖