

รองอธิบดี 1
เลขที่ 1๑๐๘
วันที่ 4 ต.ค. 2559
เวลา

อธิบดี
เลขที่ 04๑๑
วันที่ ๕ ต.ค. ๒๕๕๙
เวลา

ที่ รง ๐๔๐๑/ ๕๖๕๑

เรียน อธิบดี

ตามหนังสือ สำนักงานรัฐมนตรี ที่ รง ๐๑๐๑.๒/ว ๒๑๒๖ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙ แจ้งเรื่อง นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงานประจำปี ๒๕๖๐ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว มีประเด็นหัวข้อเรื่องดังนี้ การปรับบทบาทการทำงาน หลักการในการทำงาน นโยบายทั่วไป นโยบายเฉพาะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อ ๓ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ) เพื่อโปรดทราบ และแจ้งหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบต่อไป

สำนักงานเลขานุการกรมพิจารณาแล้ว เห็นควรแจ้งเวียนทุกหน่วยงาน เพื่อโปรดทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

จำสืบเอก

(ยุทธชัย ทองอินทร์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาราชการแทน

เลขานุการกรม

- ๓ ต.ค. ๒๕๕๙

จำสืบเอก

(ยุทธชัย ทองอินทร์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาราชการแทน

เลขานุการกรม

- ๖ ต.ค. ๒๕๕๙

(นายวิชัย คงรัตนชาติ)

รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕ ๔ ต.ค. ๒๕๕๙

ทราบ - เรือง

(นายธีรพล ขุนเมือง)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๔ ต.ค. ๒๕๕๙

ที่ รง ๐๔๐๑/ว ๕๖๕๓

เรียน รองอธิบดี หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ - ๒๕ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อโปรดทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป



ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก
เลขที่รับ..... ๕๖๖๕
วันที่..... ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๙
เวลา..... ๑๓.๕๐ น.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เลขที่รับ..... ๐๖๐๐
วันที่..... ๒๙ ก.ย. ๒๕๕๙
เวลา..... ๑๕.๐๐ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานรัฐมนตรี กลุ่มงานประสานการเมือง โทร. ๐ ๒๒๓๒๑๑๐๕๖
ที่ รง ๐๑๐๑.๒/ว ๒๑๒๖ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙ เลขที่รับ..... ๕๖๗๕
เรื่อง นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๐
เรียน อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รับ
29 ก.ย.
พร.
30 ก.ย.

ตามที่ได้กำหนดให้มีการประชุมผู้บริหารกระทรวงแรงงาน เพื่อมอบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๑.๐๐ น. ณ ห้องประชุม Executive Operation Room ชั้น ๕ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานการประชุม นั้น

สำนักงานรัฐมนตรี ได้จัดทำนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๐ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ขอได้โปรดพิจารณาแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

นางสาวบุปผา เรืองสุด
(นางสาวบุปผา เรืองสุด)
หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี

- ทราบ
- ลงนัด
- มอบหมาย การไปประชุม
ติดตาม

จ.ศ.อ. *EL*
(ยุทธชัย ทองอินทร์)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
หัวหน้าฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ
๓๐ ก.ย. ๒๕๕๙



นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๐

การปรับบทบาทการทำงาน

๑. ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ ต้องทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ พร้อมทั้งทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะสร้างรากฐานการทำงานที่มีความยั่งยืน ให้คนรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาสานต่อวิสัยทัศน์และพัฒนาต่อยอดการดำเนินงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ประชาชน และสังคมโดยรวม

๒. ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ ต้องปรับบทบาทการทำงาน โดยจะต้องมีความเป็นผู้นำทั้งตัวองค์กร และบุคลากร ต้องริเริ่มใช้มาตรการเชิงรุกในทุกมิติของการทำงาน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกในการขับเคลื่อนประเทศ ในส่วนของบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในทุกกระดับ จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตัวเอง ให้เป็นผู้นำ (leader) แทนที่การเป็นเจ้านาย (boss) ต้องสามารถเป็นต้นแบบให้กับคนในองค์กร และจะต้องรู้สึก รู้จริง ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ สามารถแนะนำ ให้คำปรึกษา และมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกระดับ

หลักการในการทำงาน

๑. การดำเนินงานต้องครบวงจร ต้องคิดแบบองค์รวม คิดวิเคราะห์ตั้งแต่ต้นทางไปจนถึงปลายทาง และลงมือทำโดยบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม มีความยั่งยืน รวมทั้งต้องวางแผนถึงอนาคตหรือผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการดำเนินการอย่างรอบด้าน

๒. ผลของงานต้องมีผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม ต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน คำนึงค่ากับงบประมาณที่ใช้จ่ายไป ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมาย และที่สำคัญที่สุดคือจะต้องสอดคล้องกับทิศทางด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศ ของภูมิภาค และของโลกด้วย

๓. ผลสัมฤทธิ์ของงานต้องมีความยั่งยืน การทำงาน/ดำเนินมาตรการต่างๆ จะต้องต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เป็นการทำงานเชิงรุกก่อนที่จะเกิดปัญหา และต้องมีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป แม้ว่าปัญหาจะคลี่คลายแล้ว

นโยบายทั่วไป

๑. แนวทางการทำงานจะต้องมีความต่อเนื่อง และเชื่อมโยงกับนโยบายที่สำคัญไม่ว่าจะเป็น ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ด้านแรงงานของกระทรวง หรือ นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล โดยให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์/การวางรากฐานการดำเนินงานเป็นหลัก หากมีแนวคิดที่จะพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้นไปก็สามารถเพิ่มเติมได้ แต่ต้องไม่ขัดแย้งโดยสิ้นเชิงกับแนวทางที่ได้มีการวางรากฐานกันมาแล้ว เพื่อให้ภารกิจต่างๆ สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างราบรื่น ไม่หยุดชะงัก

๒. การแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งที่ว่างให้ดำเนินการโดยเร็ว เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการทำงานและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรมตามกรอบเวลาที่กำหนด ในการพิจารณาต้องคำนึงถึง ศักยภาพและความรู้ความสามารถให้สอดคล้องกับตำแหน่ง มีแนวทางการรับราชการที่ชัดเจนให้กับข้าราชการ ในส่วนของข้าราชการรุ่นใหม่ จะต้องเพิ่มโอกาสให้ได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ สร้างการมีส่วนร่วมกับองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรเห็นถึงคุณค่าในงานที่ตนทำ

๓. ข้าราชการประจำจะต้องมีบทบาทมากที่สุดในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ การดำเนินงานจะต้องคิดใหม่ทำใหม่และมีความต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ ขึ้นก็ตาม ข้าราชการประจำต้องมีความเข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ที่ได้วางรากฐานร่วมกัน มาให้ประสบผลสำเร็จให้ได้

๔. บูรณาการการทำงาน ทั้งระหว่างหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอก มีการกำหนดหน่วยที่เป็นเจ้าภาพหลัก หน่วยสนับสนุน ให้ครอบคลุมงานในทุกมิติ และต้องมีความประสานสอดคล้อง รวมถึงกำหนดกรอบระยะเวลาของการทำงานให้ชัดเจน

๕. สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะต้องมีการวิเคราะห์นโยบาย/ข้อสั่งการ แล้วจึงกำหนดเป้าหมาย รวมถึงกรอบและแนวทางการดำเนินงาน โดยจะต้องไม่ยึดติดกับแนวทางการปฏิบัติประจำที่ทำอยู่ ต้องคิดค้นเครื่องมือ มาตรการใหม่ๆ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/นโยบาย ได้อย่างแท้จริง

๖. ทำงานเชิงรุก อย่าให้เกิดปัญหาแล้วถึงจะแก้ไข ต้องดำเนินการในลักษณะการป้องกันเชิงรุก คิดอย่างครบวงจร ให้มองไปข้างหน้าเสมอว่าหากดำเนินการไปแล้วจะก่อให้เกิดผลกระทบใดบ้าง เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่มีความยั่งยืน ไม่ใช่เป็นการแก้ปัญหาเป็นจุดๆ เฉพาะหน้าไป ที่สำคัญจะต้องบูรณาการงานประชาสัมพันธ์ในการสร้างความรับรู้ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างชัดเจน รวดเร็ว และเป็นเอกภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปรับปรุง/แก้ไขกฎหมายที่ส่งผลต่อสิทธิประโยชน์ของประชาชน

๗. สร้างความรู้ทั้งแนวตั้งและแนวนอน ไม่ใช่เพียงแค่การประชาสัมพันธ์ แต่ต้องสร้างความเข้าใจร่วมกันของทุกคนในองค์กรและขยายไปสู่สังคมภายนอก โดยบุคลากรภายในองค์กรจะต้องรับทราบถึงการดำเนินงาน บทบาท ภารกิจ ของหน่วยงานอย่างถี่ถ้วน และจะต้องรับทราบถึงการทำงานของหน่วยงานอื่นทั้งในสังกัดกระทรวงเดียวกันและต่างกระทรวงด้วย เพื่อที่จะสามารถกำหนดนโยบาย/มาตรการ ในการบูรณาการความร่วมมือได้อย่างเป็นรูปธรรม ครบวงจร

๘. ปรับกลไกทางด้านกฎหมายและกฎระเบียบ ให้มีความทันสมัย สอดรับกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงสอดคล้องกับกฎระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายส่งเสริมการลงทุนและเศรษฐกิจ เป็นต้น นอกจากนี้ การออกกฎหมายลำดับรองจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนกฎหมายหลัก จะมีการบังคับใช้

นโยบายเฉพาะ

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑.๑ ต้องเป็นหน่วยงานหลักในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ทำหน้าที่ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ในทุกระดับ และประสานเชื่อมโยงงานของกรมต่างๆ ให้มีความสอดคล้องต่อเนื่องกัน เกิดเป็นการบูรณาการให้เห็นภาพของวงจรแรงงานทั้งระบบ รวมถึงจะต้องมีบทบาทในการติดตามและขับเคลื่อนงาน Agenda ของกระทรวง งานใดที่เป็นงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานระดับกรมตั้งแต่ ๒ หน่วยขึ้นไป ให้ สป.รง. เป็นแม่ข่ายในการบริหารจัดการ เช่น การออกกฎหมายลำดับรอง และ การจัดทำระบบฐานข้อมูลที่มีความเชื่อมโยง ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในภาพรวม

๑.๒ พัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างปริมาณงานและจำนวนบุคลากรในแต่ละส่วน ต้องมีการปรับบทบาทของผู้ตรวจราชการกระทรวง ให้สามารถมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานที่เป็นนโยบายเร่งด่วน (agenda) ได้ โดยการออกตรวจราชการทั้งในและต่างประเทศ จะต้องมีความชัดเจน กล้าที่จะรายงานผล มีข้อเสนอแนะ และสามารถสร้างสรรค์โครงการ/มาตรการที่จะมาแก้ปัญหาได้ นอกจากนี้ จะต้องให้ความสำคัญกับความเข้มแข็งด้านวิชาการ โดยเฉพาะหน่วยงานที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงาน บุคลากรจะต้องมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถเหมาะสม

๒. กรมการจัดหางาน

๒.๑ สร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน ต้องมีบทบาทในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องแนวทางการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายเศรษฐกิจเร่งด่วน (เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และ clusters) ต้องมีความชัดเจนและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ทั้งของรัฐบาลและของกระทรวง ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ประเด็น การมีงานทำของคนไทย การขาดแคลนแรงงาน การส่งแรงงานไปทำงานยังต่างประเทศ ไปจนถึงประเด็นบริหารจัดการ และการนำเข้าแรงงานต่างด้าว

๒.๒ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว แรงงานผิดกฎหมาย ส่งเสริมการนำเข้าแรงงานผ่านระบบ MOU และต้องมีการพัฒนาต่อยอดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต้นทุนต้องต่ำลง รวมถึงต้องเร่งรัดในเรื่องระบบบริหารจัดการแรงงานไปกลับและแรงงานตามฤดูกาลในพื้นที่ชายแดน

๒.๓ นำระบบสารสนเทศและดิจิทัลเข้ามาใช้ในการทำงาน เพื่อเป็นการลดต้นทุนทั้งด้านเวลาและตัวเงินให้แก่ผู้ใช้บริการ รวมถึงสร้างระบบบริการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับลักษณะ/ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนายและลูกจ้าง โดยเฉพาะกลุ่ม SME และกลุ่มลูกจ้างทั่วไป (general worker)

๓. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๑ ปรับบทบาทจากผู้ดำเนินการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) และผู้ควบคุมดูแล (monitor) ให้มากขึ้น ผ่านการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีเครือข่าย (partnership) โดยใช้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่เป็นกลไกสนับสนุน เช่น ศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละจังหวัด สิทธิประโยชน์ทางภาษีใน พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อขยายขอบเขตการดำเนินงานให้มีความครอบคลุมและตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ในการยกระดับทุนมนุษย์ของประเทศได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ไม่ว่าจะเป็นงานที่เป็นนโยบายเร่งด่วน (agenda) งานประจำ (function) หรืองานระดับพื้นที่ (area)

๓.๒ ให้ความสำคัญกับการวิจัย เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ ต้องเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านแรงงานให้กับประชาชนในทุกมิติ ตั้งแต่อดีตจนถึงอนาคต (โดยการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์ และวิทยาลัยแรงงาน) ไปจนถึงไทยแลนด์ 4.0

๓.๓ ปรับเปลี่ยนบทบาทและจัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมในสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ละแห่งให้มีความสอดคล้องกับพื้นที่และคลัสเตอร์อุตสาหกรรม รวมทั้งนำกลไกประชารัฐมาฝึกอบรมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยี

๔. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๔.๑ การทำงานเชิงรุกมากยิ่งขึ้น ต้องผลักดันมาตรฐานด้านแรงงานของไทยให้เป็นสากลในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น สิทธิแรงงาน ความปลอดภัยและชีวอนามัย รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยต้องมีการปรับปรุง/แก้ไขกฎระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับโลกของการทำงานสมัยใหม่ และสามารถที่จะตอบโจทย์ปัจจัยความท้าทายในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม ความมั่นคง และเศรษฐกิจ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีผ่านการทำงานที่มีคุณค่า (decent work) ให้กับกำลังแรงงานไทย

๔.๒ แรงงานสัมพันธ์ เน้นการทำงานเชิงรุก เข้าหาผู้ประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานจะต้องสร้างบรรยากาศของการเป็นหุ้นส่วนให้เกิดขึ้นในระบบไตรภาคี ที่มีความสมเหตุสมผล สมดุล มีประสิทธิภาพ และสามารถเป็นตัวแทนของผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างแท้จริง โดยทุกฝ่ายต้องสามารถที่จะเชื่อมั่นและเชื่อใจซึ่งกันและกันได้

๕. สำนักงานประกันสังคม

๕.๑ ปรับบทบาทให้เป็นองค์กรที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายในระบบไตรภาคี สามารถเป็นหลักประกันการทำงานของแรงงานได้อย่างแท้จริง ต้องขยายความคุ้มครองไปยังกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มของแรงงานนอกระบบ รวมถึงต้องให้ความสำคัญกับความยั่งยืนของกองทุน โดยสิทธิประโยชน์ การเก็บเงินสมทบ และอายุเกษียณ ต้องมีความสมดุลสอดคล้องกัน และที่สำคัญจะต้องมีความยืดหยุ่นของกฎระเบียบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงาน และการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ

๕.๒ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับหน่วยงานอื่น เพื่อประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย รวมถึงผู้ประกันตน ในการได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความสะดวก รวดเร็ว และเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการข้อมูลในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ในทุกมิติ สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลของรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป
