



# สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



## วิสัยทัศน์

องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน



## พันธกิจ

- 1) กำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปรลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติราชการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
- 2) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 3) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- 4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
- 5) ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้าง และรายได้ของประเทศ และงานด้านการแรงงาน



## ค่านิยม

“BEST” (Belief เชื้อมั่นศรัทธาในองค์กร Effectiveness ทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ Strategy มียุทธศาสตร์ในการทำงาน Teamwork ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.รง) มีพันธกิจสำคัญในการพัฒนายุทธศาสตร์และนโยบายด้านแรงงานของประเทศไทย รวมทั้งขับเคลื่อนการดำเนินงานและการให้บริการด้านแรงงาน จึงให้ความสำคัญต่อกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อผลักดันพันธกิจให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ มีการค้นหาโอกาสในการพัฒนาองค์กร จากการวิเคราะห์ความเสี่ยง ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ และประเด็นความท้าทาย มุ่งเน้นการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ผสานกับการมีระบบการบริหารจัดการเครือข่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SCM) ทำให้สามารถค้นหาความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครอบคลุมทุกกลุ่ม ร่วมกับการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) เพื่อกำหนดจุดยืนของแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) ที่ตอบสนองภารกิจที่ซับซ้อน หลากหลายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ ยังมีแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2563-2565) เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกระดับจะสามารถร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ “องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน” และบรรลุวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงาน “แรงงานมีศักยภาพสูงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

## กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์

คำนึงถึงการควบคุมคุณภาพที่สำคัญ โดยนำแนวคิด “PDCA Model” มาใช้เป็นกรอบในกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ นำระบบสารสนเทศ เช่น ระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน (LMWS) ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ มาเป็นเครื่องมือวิเคราะห์ ตรวจสอบ คัดการณ์สถานการณ์ด้านแรงงาน ค้นหาความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สอดคล้องกับความท้าทาย “พัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม” และมีความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ “ความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ” ส่งผลให้เกิดนวัตกรรม อาทิ (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... การส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ประสานงาน และสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดภาคประชาชน โดยนำปัจจัยดังกล่าวมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนด้านบุคลากรและการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

รวบรวมผลการดำเนินงาน  
ที่ผ่านมา สะท้อนกลับ  
ไปในขั้นตอนการแก้ไข



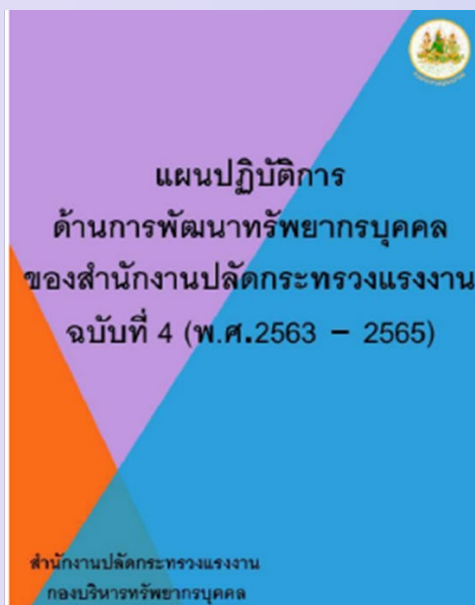
- เตรียมการ
- กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์
- กำหนดองค์ประกอบ

- การขับเคลื่อน
- สร้างกลไกสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จ

การกำกับ ติดตาม  
และประเมินผล

กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

## แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2562 - 2565  
และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง ฉบับที่ 4

สป.รง ได้นำรายงานการวิเคราะห์ภาระงาน สมรรถนะ และอัตรากำลังของ สป.รง แผนยุทธศาสตร์ สป.รง (พ.ศ. 2560 - 2564) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563 - 2565) ของ สป.รง มาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2562 - 2565 และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.รง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2563 - 2565) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย “บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพมุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง รองรับภาวะวิกฤติ และมีความคิดในเชิงวิเคราะห์พร้อมแก้ไขปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่มีความซับซ้อนมากขึ้น และเป็นผู้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์เพื่อไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก

## การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

การถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการยอมรับและมีส่วนร่วม พร้อมทั้งขับเคลื่อนแผนงานภายใต้ยุทธศาสตร์ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ และกำหนดกลไกสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จ ด้วยการสร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการประชุมทางไกลผ่าน VDO Conference ของหน่วยงานในสังกัด สป.รจ. ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ การเผยแพร่แผนฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์กระทรวงแรงงาน การประชาสัมพันธ์เป้าหมายการดำเนินงานผ่านสื่อโฆษณาภายใน สป.รจ. บอร์ดประชาสัมพันธ์ สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Twitter รวมถึงการกำหนดให้มีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ/คณะทำงาน การทำ MOU การกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงาน พร้อมทั้งการถ่ายทอดเป้าหมายตัวชี้วัดผลการดำเนินงานจากระดับองค์กร ลงสู่ระดับบุคคล

### การสื่อสาร ถ่ายทอด และขับเคลื่อนแผน

#### ▶ การขับเคลื่อนแผน



แผนปฏิบัติการประจำปี



ตัวชี้วัดการดำเนินงาน



การถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมาย



#### ▶ สร้างกลไกสนับสนุนความสำเร็จ



สร้างความเข้าใจหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

เผยแพร่แผนฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ



การประชุมการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ / คณะทำงาน



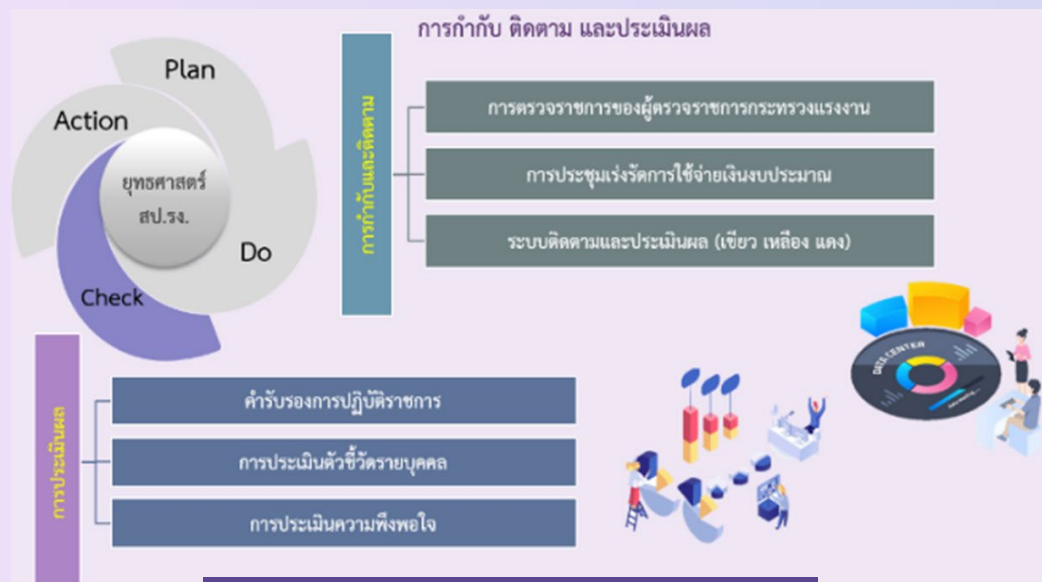
การทำ MOU



การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

การสื่อสาร ถ่ายทอด และขับเคลื่อนแผนของ สป.รจ.

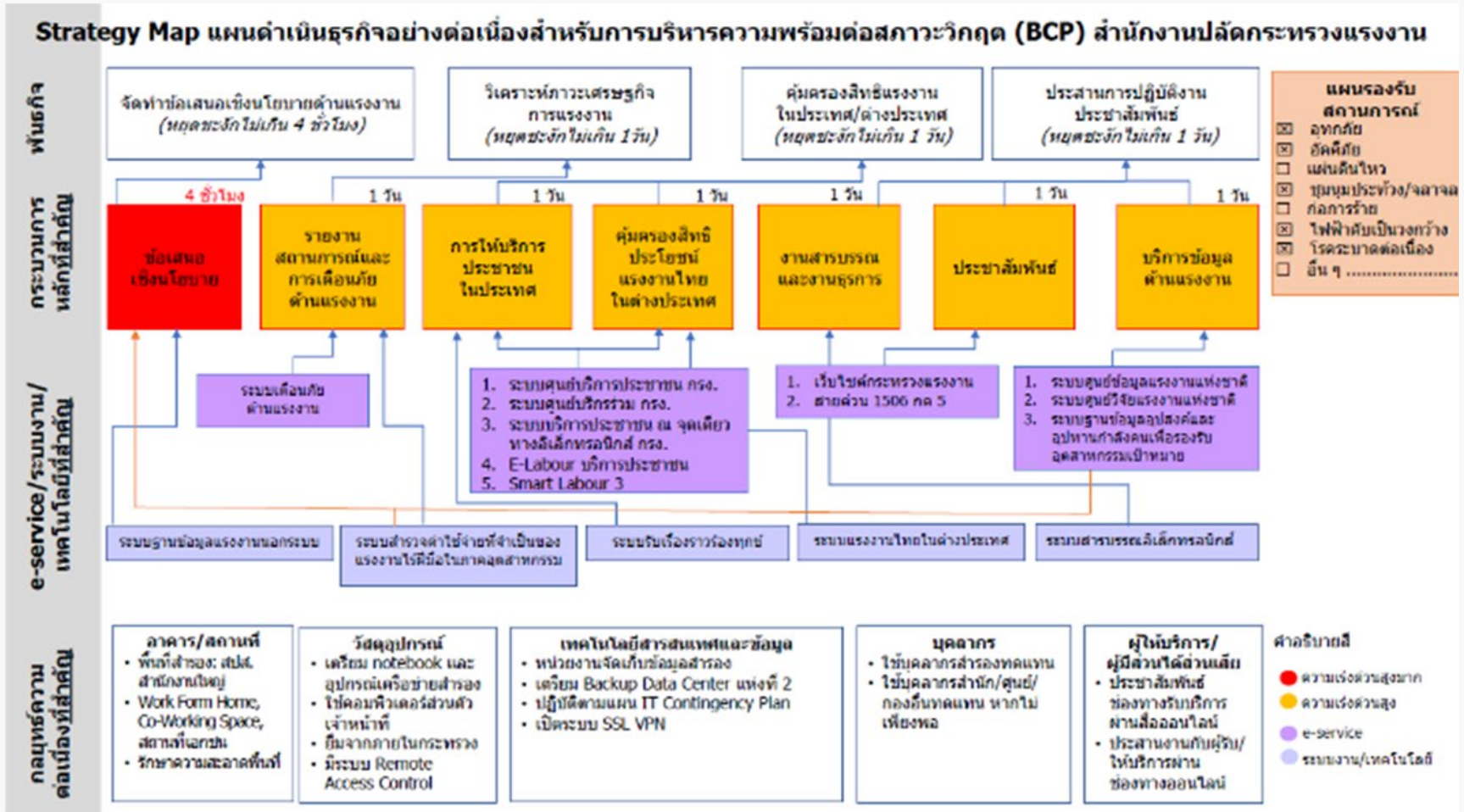
## การกำกับ ติดตาม และประเมินผล



การกำกับ ติดตาม และประเมินผลของ สป.รจ.

สป.รจ. มีการกำกับและติดตามการดำเนินงาน 3 วิธีการ ได้แก่ (1) การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (2) การประชุมคณะกรรมการเร่งรัด การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นประจำทุกเดือน (3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุนการติดตามผลการดำเนินงาน และ การใช้จ่ายเงินงบประมาณ (ระบบเชิงวิบูลย์) ซึ่งทั้ง 3 วิธีการ มีการจัดทำรายงานข้อเท็จจริงในการปฏิบัติราชการ ปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้บริหารทราบได้อย่างชัดเจน เพื่อทบทวนผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย และนำไปสู่การประเมินผลการดำเนินงาน จากการประเมินปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดรายบุคคล และผลการประเมินความพึงพอใจ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาวิเคราะห์ คาดการณ์ผลการดำเนินงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการปฏิบัติงาน

## ความคล่องตัวในการปรับแผนให้ทันต่อสถานการณ์

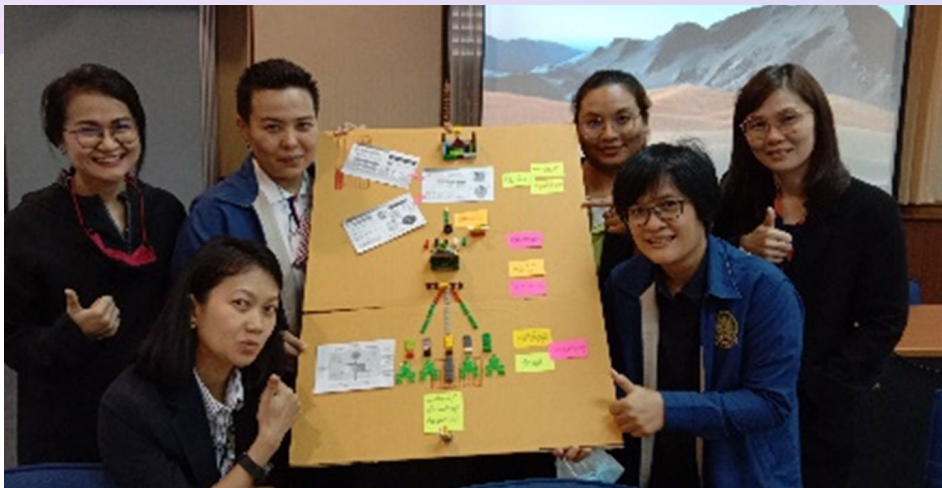


แผนบริหารความต่อเนื่อง (BCP) สป.รง (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563)

สป.รง มีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติงานประจำปีใน 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) กรณีที่ประเทศไทยหรือเฉพาะ บางพื้นที่เกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น โรคระบาดรุนแรง (Covid-19) ภัยธรรมชาติวิกฤตเศรษฐกิจ 2) กรณีแก้ไขปัญหาการดำเนินงานที่ไม่สามารถเป็นไปตามแผน 3) กรณีมีงบประมาณเหลือจ่าย โดยได้กำหนดวิธีการขอปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติงานประจำปีอย่างชัดเจนและเป็นระบบ อีกทั้งได้จัดทำ

แผนบริหารความต่อเนื่อง (BCP) สป.รง (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563) เพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารราชการและให้บริการประชาชนในสภาวะวิกฤต (รองรับสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 โดยปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินการให้มุ่งเน้นการนำระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-service) รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานและให้บริการด้วย

## กระบวนการสร้างนวัตกรรมองค์กร



การอบรมเชิงปฏิบัติการ เปิดใจ สร้างสรรค์ สู่ นวัตกรรมภาครัฐด้านแรงงาน



การสร้างนวัตกรรมการทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ตั้งแต่ระบบการนำองค์การ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ ระบบการพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ระบบการประเมินผล การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาประมวลปัญหา อุปสรรค และวิธีการแก้ปัญหา ทั้งจากภายในหน่วยงาน เช่น รายงานผลการตรวจราชการ และระบบเขียนเทลิ่งแดง และภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งการสำรวจความพึงพอใจทั้งผู้รับบริการภายในและภายนอก จึงนำไปสู่ นวัตกรรมการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและงานบริการด้านแรงงาน

เช่น การยกย่อง พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอก ระบบ พ.ศ. .... การพัฒนา “ระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน” โดยเพิ่มช่องทางให้ประชาชนสามารถค้นหา/ติดตามสถานะการรับบริการ “ร้องเรียน ร้องทุกข์” ด้วยตนเองในรูปแบบ Real time ผ่านเว็บไซต์ [gcs.mol.go.th](http://gcs.mol.go.th) และการสแกน QR Code จากใบรับบริการ ซึ่งระบบรองรับการใช้งานทั้งจาก เครื่องคอมพิวเตอร์และสมาร์ทโฟน การพัฒนาระบบรับเรื่องร้องทุกข์และติดตาม สิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ และการพัฒนาระบบการให้บริการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (e - Service)

## ผลงานที่โดดเด่นจากการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

การป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าแรงงาน การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และปัญหาด้านแรงงานในภาคประมงอย่างต่อเนื่อง



การป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าแรงงาน การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และปัญหาด้านแรงงาน

จัดตั้งศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เป็นกลไกสำคัญในการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าแรงงานด้านแรงงาน ผ่านคณะกรรมการระดับต่าง ๆ ภายใต้อำนาจความร่วมมือจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้แรงงานทุกสัญชาติได้รับการดูแลคุ้มครอง ช่วยเหลือ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมาตรฐานสากล อาทิ การปรับปรุงระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามระบบ MoU

(กัมพูชา ลาว เมียนมา) ตรวจบูรณาการคุ้มครองแรงงานในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง แรงงานในกิจการประมงทะเล และเรือท่องเที่ยวได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทน อีกทั้งมีความร่วมมือทางวิชาการกับกระทรวงแรงงาน สหรัฐอเมริกา ภายใต้ ATLAS Project เพื่อร่วมกันพัฒนากฎหมาย แนวทางการบังคับใช้กฎหมายและการประสานงานหน่วยงานคุ้มครองทางสังคม



## ยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ



กลไกการขับเคลื่อนที่เชื่อมโยงกันอย่างบูรณาการตั้งแต่ระดับนโยบายถึงระดับพื้นที่

สป.รจ เป็นหน่วยงานหลักของกระทรวงแรงงานในการดำเนินงานส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ร่วมกับหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ผ่านกลไกการขับเคลื่อนที่เชื่อมโยงกันอย่างบูรณาการตั้งแต่ระดับนโยบายถึงระดับพื้นที่ ในรูปแบบคณะกรรมการระดับต่าง ๆ ร่วมกับเครือข่ายแรงงานนอกระบบทั้งส่วนกลาง จังหวัด และกลุ่มอาชีพ โดยในปี 2563 แรงงานนอกระบบ (แรงงานอิสระ) ได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนา จำนวน 8,329,562 คน