



นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๐

การปรับบทบาทการทำงาน

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

๒. ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ ต้องปรับบทบาทการทำงาน โดยจะต้องมีความเป็นผู้นำทั้งตัวองค์กร และบุคลากร ต้องริเริ่มใช้มาตรการเชิงรุกในทุกมิติของการทำงาน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกในการขับเคลื่อนประเทศ ในส่วนของบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในทุกระดับ จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตัวเองให้เป็นผู้นำ (leader) แทนที่การเป็นเจ้านาย (boss) ต้องสามารถเป็นต้นแบบให้กับคนในองค์กร และจะต้องรู้จัก รู้จริง ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ สามารถแนะนำ ให้คำปรึกษา และมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกระดับ

หลักการในการทำงาน

๑. การดำเนินงานต้องครบวงจร ต้องคิดแบบองค์รวม คิดวิเคราะห์ตั้งแต่ต้นทางไปจนถึงปลายทาง และลงมือทำโดยบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม มีความยั่งยืน รวมทั้งต้องวางแผนถึงอนาคตหรือผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการดำเนินการอย่างรอบด้าน

๒. ผลของงานต้องมีผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม ต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน คำนึงกับงบประมาณที่ใช้จ่ายไป 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. บุคลากรการทำงาน 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/แก้ไขกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ของประชาชน

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

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

นโยบายเฉพาะ

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑.๑ ต้องเป็นหน่วยงานหลักในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ทำหน้าที่ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ในทุกระดับ และประสานเชื่อมโยงงานของกรมต่างๆ ให้มีความสอดคล้องต่อเนื่องกัน เกิดเป็นการบูรณาการ ให้เห็นภาพของวงจรแรงงานทั้งระบบ รวมถึงจะต้องมีบทบาทในการติดตามและขับเคลื่อนงาน Agenda ของกระทรวง งานใดที่เป็นงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานระดับกรมตั้งแต่ ๒ หน่วยขึ้นไป ให้ สป.รง. เป็นแม่ข่ายในการบริหารจัดการ เช่น การออกกฎหมายลำดับรอง และ การจัดทำระบบฐานข้อมูล ที่มีความเชื่อมโยง ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในภาพรวม

๑.๒ พัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่าง ปริมาณงานและจำนวนบุคลากรในแต่ละส่วน ต้องมีการปรับบทบาทของผู้ตรวจราชการกระทรวง ให้สามารถมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานที่เป็นนโยบายเร่งด่วน (agenda) ได้ โดยการออกตรวจราชการ ทั้งในและต่างประเทศ จะต้องมีความชัดเจน กล้าที่จะรายงานผล มีข้อเสนอแนะ และสามารถ สร้างสรรค์โครงการ/มาตรการที่จะมาแก้ปัญหาได้ นอกจากนี้ จะต้องให้ความสำคัญกับความเข้มแข็ง ด้านวิชาการ โดยเฉพาะหน่วยงานที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงาน บุคลากรจะต้อง มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถเหมาะสม

๒. กรมการจัดหางาน

๒.๑ สร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน ต้องมีบทบาทในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการ กำลังคนให้สอดคล้องแนวทางการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายเศรษฐกิจ เร่งด่วน (เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และ clusters) ต้องมีความชัดเจนและสอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ทั้งของรัฐบาลและของกระทรวง ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ประเด็น การมีงานทำ ของคนไทย การขาดแคลนแรงงาน การส่งแรงงานไปทำงานยังต่างประเทศ ไปจนถึงประเด็นบริหารจัดการ และการนำเข้าแรงงานต่างด้าว

๒.๒ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว แรงงานผิดกฎหมาย ส่งเสริมการนำเข้าแรงงาน ผ่านระบบ MOU และต้องมีการพัฒนาต่อยอดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต้นทุนต้องต่ำลง รวมถึง ต้องเร่งรัดในเรื่องระบบบริหารจัดการแรงงานไปกลับและแรงงานตามฤดูกาลในพื้นที่ชายแดน

๒.๓ นำระบบสารสนเทศและดิจิทัลเข้ามาใช้ในการทำงาน เพื่อเป็นการลดต้นทุน ทั้งด้านเวลาและตัวเงินให้แก่ผู้ใช้บริการ รวมถึงสร้างระบบบริการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับลักษณะ/ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนายและลูกจ้าง โดยเฉพาะกลุ่ม SME และกลุ่มลูกจ้างทั่วไป (general worker)

๓. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๑ ปรับบทบาทจากผู้ดำเนินการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) และผู้ควบคุมดูแล (monitor) ให้มากขึ้น ผ่านการสร้างร่วมมือกับหน่วยงานภาคีเครือข่าย (partnership) โดยใช้ เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่เป็นกลไกสนับสนุน เช่น ศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละจังหวัด สิทธิประโยชน์ทางภาษีใน พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อขยายขอบเขต การดำเนินงานให้มีความครอบคลุมและตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ในการยกระดับ ทุนมนุษย์ของประเทศได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ไม่ว่าจะเป็นงานที่เป็นนโยบายเร่งด่วน (agenda) งานประจำ (function) หรืองานระดับพื้นที่ (area)

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

๓.๓ ปรับเปลี่ยนบทบาทและจัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมในสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานแต่ละแห่งให้มีความสอดคล้องกับพื้นที่และคลัสเตอร์อุตสาหกรรม 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
