

วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2556 ได้เข้าร่วมงานสัมมนาประชาพิจารณ์ (ร่าง)แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวง พ.ศ. 2556-2559

รศ.สมชัย ศรีสุทธิยากร เป็นผู้บรรยายการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวง โดยเริ่มจากการกล่าวถึง "ความจำเป็นต้องมีแผนยุทธศาสตร์"

1. เป็นทิศทางในการทำงานของหน่วยงาน

2. เป็นวิธีการเชิงกลยุทธ์เพื่อให้เกิดความสำเร็จที่รวดเร็วขึ้น

3. เกิดการประสานงาน บูรณาการ เป็นเนื้อเดียวกับหน่วยงานอื่น

4. มีกลไกในการกำกับติดตาม และ ประเมินความสำเร็จ

โครงสร้างของแผนยุทธศาสตร์

1. Vision วิสัยทัศน์ หมายถึง

ภาพองค์กรในอนาคต

ภาพกว้างๆซึ่งผู้นำในหน่วยงานปรารถนาให้องค์กรไปสู่

แนวคิดหรือมุมมองใหม่เกี่ยวกับสถานภาพองค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคตซึ่งสามารถสื่อสารให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งองค์กร

อยากเห็นองค์กรในอนาคต ใน 5-10 ปีข้างหน้าเป็นอย่างไร

วิสัยทัศน์ของสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่

"เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน สนับสนุนและผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ เพื่อความสำเร็จในการบริหารแรงงานของประเทศ"

2. Mission พันธกิจ หมายถึง

ข้อความที่กำหนดถึงภารกิจที่องค์กรมุ่งหวังจะกระทำให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์องค์กรที่มีอยู่

สิ่งที่องค์กรมุ่งมั่น ตั้งใจ อยากให้เกิดขึ้นในปัจจุบัน ใน 1-2 ปีนี้

งานตามหน้าที่ ตามเหตุผลของการจัดตั้งองค์การ

พันธกิจของสำนักปลัดกระทรวงแรงงานได้แก่

วิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน

กำหนด ขับเคลื่อน ติดตามและประเมินผล ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงกลยุทธ์

สื่อสาร และสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน

สร้างค่านิยมองค์กร และพัฒนาองค์กร รวมถึงระบบบริหารงานบุคคลเชิงรุก

3.Strategic Issues ประเด็นยุทธศาสตร์ หมายถึง

เรื่อง หรือ ประเด็นใหญ่ๆ ที่ต้องทำให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ การมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน จะทำให้สามารถกำหนดเป้าประสงค์ (Goal) ที่ชัดเจน และรู้ว่าประเด็นที่ต้องดำเนินการตามกลยุทธ์มีกี่เรื่อง

3.1การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน 3.2การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ 3.3การผลักดันให้การบริหารจัดการแรงงานของประเทศให้เป็นไปตาม

มยุทธศาสตร์ประเทศ

ผลนั้นปลายที่ต้องการให้เกิด หลังจากการดำเนินการตามกลยุทธ์แล้ว

เป้าประสงค์

4.1.สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทั้งในและนอกกระทรวง 4.2.หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ 4.3.ประเทศไทยมียุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่สามารถขึ้นำการบริหารแรงงานของประเทศ 5.กลยุทธ์ Strategy

ได้แก่วิธีการที่วิเคราะห์แล้วเห็นว่าดีที่สุดในการนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์

5.1.สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทั้งในและนอกกระทรวง

1.การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากร และองค์กร

2.การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายเชิงรุก

3.การเพิ่มประสิทธิภาพในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านแรงงาน

4.การกำหนด ติดตาม และประเมินผล ยุทธศาสตร์ แผนข้อเสนอแนะด้านแรงงาน 5.2.หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

1.สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในพื้นที่ 2.ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ

5.3.

ประเทศไทยมียุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่สามารถขึ้นำการบริหารแรงงานของประเทศ

1.การพัฒนากระบวนกำลังของประเทศ 2.การพัฒนาภาคีเครือข่ายด้านแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน 3.การพัฒนาการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 4.การจัดการด้านแรงงานในภาวะวิกฤต

หลังการบรรยายของ รศ.สมชัย ศรีสุทธิยากร ได้เปิดเวทีให้ผู้เข้าร่วมรับฟัง ชักถาม หรือเสนอแนะ ปรากฏว่ามีผู้เสนอแนะ และสอบถามข้อสงสัยเป็นจำนวนมาก สำหรับผมเองได้ขอให้อธิการช่วยหาคำนิยามของคำว่า "แรงงาน" ในวิสัยทัศน์ "เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน สนับสนุนและผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ เพื่อความสำเร็จในกา

บริหารแรงงาน

ของประเทศ"

ได้รับคำตอบที่ไม่ตรงกับประเด็นที่ผมถาม อย่างไรก็ตามหลังจากพยายามอธิบายถึงประเด็นคำถาม ในที่สุด รศ.สมชัย จึงจับกลุ่มหัวข้อที่เกี่ยวกับแรงงาน และได้อธิบายความหมายในแต่ละกลุ่ม ประกอบด้วย

1.แรงงาน labor หมายถึงคนทำงานทุกคน รวมถึงคนทุกคนที่ทำงาน เช่น เจ้าของธุรกิจ ผู้บริหาร ลูกจ้าง พ่อค้า แม่ค้า คนทำสวน ขาวนา ครูสอนหนังสือ ข้าราชการ

2.กำลังงาน Workforce หมายถึงคนที่อยู่ในอายุทำงาน ไม่ว่าจะเป็นคนทำงาน หรือคนนั่งอยู่เฉยๆไม่ทำอะไรเลย

3.ทรัพยากรมนุษย์ Human Resource หมายถึงคนที่เป็นลูกจ้างอยู่ในองค์กร ก็ถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้นๆ แต่ผมตีความหมายว่าทรัพยากรมนุษย์ คือคนทุกคนที่เกิดมาบนโลก เป็นทรัพยากรของแผ่นดิน ทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลและบริหารจัดการให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ไม่ใช่ทรัพยากรที่สร้างภาระให้กับสังคมและประเทศชาติ

4.การจัดการแรงงาน Labor administration ผมจำคำอธิบายไม่ได้

5.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management เป็นเรื่องของการบริหารจัดการพนักงานของแต่ละองค์กร แต่ผมรวบไปถึงภาครวมของทั้งประเทศ

ผมพยายามชี้ประเด็นให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ไปกำหนดนิยามเรื่องแรงงานให้ชัดเจนและประกาศให้เข้าใจเหมือนกัน และให้ไปศึกษา ขบวนการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ให้เข้าใจ จึงจะสามารถกำหนดพันธกิจที่เหมาะสมและมีประเด็นยุทธศาสตร์ ให้ได้ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

มีเจ้าหน้าที่บางท่านของกระทรวงแรงงาน เสนอว่าควรจะตัดคำว่า "องค์กรชั้นนำ" ออกไป เพราะไม่เชื่อว่าองค์กรจะสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ แต่ผมเห็นว่า สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ต้องทำให้ได้ตามวิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้ เพราะเป็นหน่วยงานเจ้าภาพโดยตรงด้านแรงงาน

รู้สึกดีใจที่การชี้ประเด็นของผม ทำให้เจ้าหน้าที่ระดับกลางที่เกี่ยวข้องกับสำนักนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
จับประเด็นได้และจะนำข้อเสนอของผมไปใช้ในแผนของกระทรวงแรงงาน

ม.ล.ชาญโชติ ชมพูนุท

8 ก.พ.2556

{jcomments on}