

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 16 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ โดยจัดทำเป็นแผนสี่ปีที่สุดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2551 เห็นชอบแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี แบบ Rolling Plan โดยให้แต่ละกระทรวงปรับปรุงและบูรณาการแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของส่วนราชการและหน่วยงานในกำกับของฝ่ายบริหาร โดยให้มีการทบทวนและปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2555 - 2558 กระทรวงแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555 - 2558 และใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการของผู้รับบริการ รวมถึงกำหนดเป้าหมายการให้บริการของกระทรวงและเป้าหมายการให้บริการของหน่วยงาน เพื่อให้กรมและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานใช้เป็นแนวทางการในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 - 2558 และจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2556 - 2559 ขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานแก่หน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรี และเพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดต่อเนื่องในลักษณะของ Rolling Plan แรงงานจังหวัดในฐานะที่มีบทบาทเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน จึงต้องมีการดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด ให้มีความสอดคล้องกับบริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน การเตรียมการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ซึ่งจะเป็นการกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรในระยะยาว เพื่อนำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 - 2559 แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2556 - 2559 และแผนยุทธศาสตร์ของกรมในสังกัดทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม เป็นกรอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

สำหรับในปี 2557 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับอนุมัติงบประมาณเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน การบูรณาการการปฏิบัติราชการ และผลักดันการดำเนินการในภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ บรรลุเป้าหมายพัฒนาของกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเห็นชอบให้มีการปรับปรุงระยะเวลาการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดจากปี พ.ศ. 2557 - 2560 เป็น ปี พ.ศ. 2557 - 2561 เพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนกับยุทธศาสตร์ประเทศในระยะยาว และการทบทวนแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด 4 ปี (พ.ศ.2558 - 2561) ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0506 / ว 184 ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2556 และหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานด่วนที่สุดที่ รง 0204.1/1984 ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2556 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายและผลลัพธ์ตามนโยบายรัฐบาลที่กำหนดไว้

จังหวัดพิษณุโลก โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก จึงได้จัดทำโครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2557 – 2561 เพื่อนำแผนไปสู่การปฏิบัติงาน ภายใต้แผนการบริหารราชการแผ่นดินได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อให้จังหวัดพิษณุโลกมีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของจังหวัดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการ และการของบประมาณของแต่ละจังหวัดเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการ

(1) ทบทวนและแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาคราชการและเอกชน

(2) จัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ เพื่อพิจารณาเพิ่มเติม/แก้ไข (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

(3) ร่วมกับนักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญของจังหวัด ปรับปรุง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดให้มีความสมบูรณ์ก่อนรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

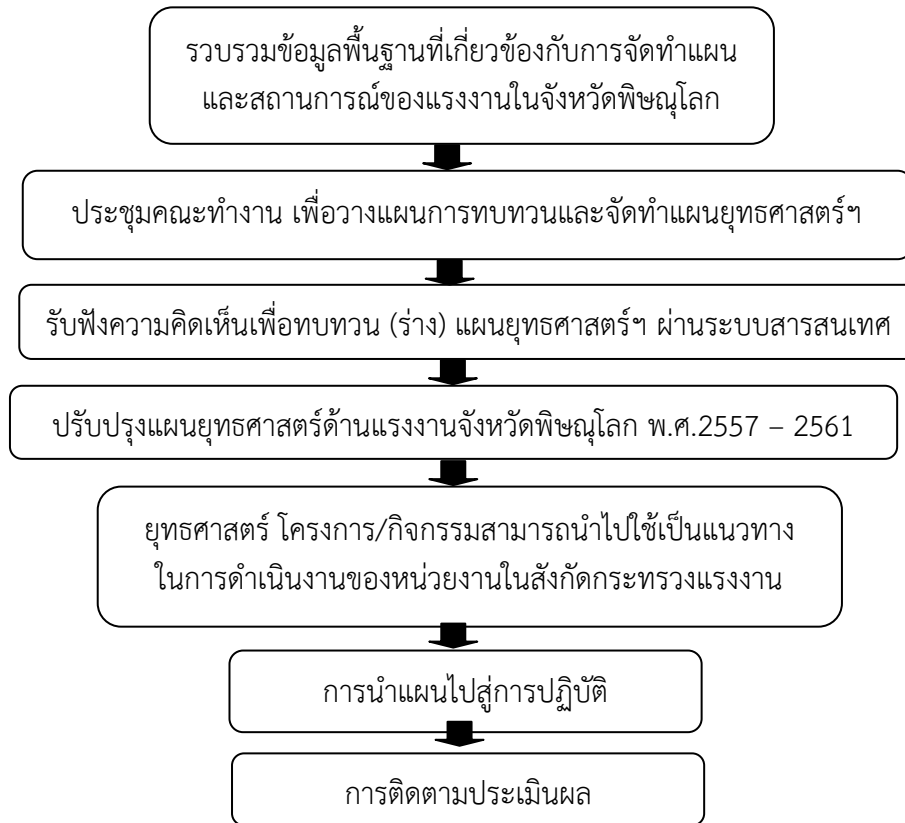
(4) รับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน (ผู้แทนนายจ้าง ลูกจ้าง ภาคเอกชน NGOs นักวิชาการ และส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง)

(5) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดฉบับสมบูรณ์ นำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อให้ความเห็นชอบแผนฯ และจัดส่งแผนฯ ที่ผ่านความเห็นชอบแล้วให้กระทรวงแรงงาน

(6) สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจารณานำแผนงาน/โครงการ ที่บรรจุในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดไปเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณจากแผนยุทธศาสตร์จังหวัด

(7) การดำเนินงานดังกล่าว อาจพิจารณาปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงงบประมาณและระยะเวลาในการจัดทำแผนเป็นสำคัญ

1.3 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2557 – 2561



1.4 ระยะเวลาของแผน

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก มีกรอบระยะเวลาของแผน 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 - 2561

1.5 แผนการดำเนินงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2557 - 2561

ขั้นตอนที่ 1 : ทบทวน/แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก : เดือนธันวาคม 2556

ขั้นตอนที่ 2 : ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2557 – 2561 เพื่อชี้แจงความเป็นมา แนวทาง/ขั้นตอนการทบทวนแผนฯ : เดือนกุมภาพันธ์ 2557

ขั้นตอนที่ 3 : ร่วมกับนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยนเรศวรจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดฯ พ.ศ. 2557 – 2561 ก่อนรับฟังความคิดเห็น : เดือนกุมภาพันธ์ 2557

ขั้นตอนที่ 4 : รับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2557 – 2561 ผ่านทางหนังสือเวียนและระบบสารสนเทศ : เดือนมีนาคม 2557

ขั้นตอนที่ 5 : ปรับปรุง/แก้ไขแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดให้เป็นแผนฯ ฉบับสมบูรณ์ พร้อมนำเสนอที่ประชุมคณะทำงานฯ และผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก เพื่อให้ความเห็นชอบ และจัดส่งแผนฯ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานต่อไป : ภายในเดือนมีนาคม 2557

บทที่ 2

บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงานในระดับจังหวัดพิษณุโลก

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานมีความสำคัญที่จะต้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับกระทรวงและระดับจังหวัด เพื่อให้แผนพัฒนามีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางตามกรอบนโยบายบริหารประเทศ ซึ่งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2557 – 2561 ขอกล่าวถึงความเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติและระดับจังหวัดดังต่อไปนี้

2.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)

การสร้างเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 นโยบายรัฐบาลแผนการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนระดับอื่นๆ โดยกำหนดประเด็นการพัฒนาสำคัญภายใต้ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ที่เสนอต่อสาธารณะอย่างชัดเจน บูรณาการประเด็นการพัฒนาภายใต้ยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกัน และจัดทำเป็นแผนการลงทุนหรือแผนพัฒนาเฉพาะด้านที่ตอบสนองการพัฒนาในหลายมิติ เชื่อมโยงแนวคิดพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ ประเด็นพัฒนาสำคัญและแผนพัฒนาเฉพาะด้านภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 เข้ากับนโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนระดับต่างๆ จัดทำยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณแบบมีส่วนร่วมโดยบูรณาการสาระสำคัญของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และการจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกันรวมถึงกำหนดแนวทางจัดสรรงบประมาณสนับสนุนแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และแผนท้องถิ่นภายใต้แนวทางการพัฒนาภาคที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11

วิสัยทัศน์

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจ

- 1) สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม
- 2) พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง
- 3) พัฒนาฐานการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ความคิดสร้างสรรค์และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม
- 4) สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนรวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสันติสุข
- 2) เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ
- 3) เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ คุณภาพ และยั่งยืนมีความเชื่อมโยงกับเครือข่ายการผลิตสินค้าและบริการบนฐานปัญญา นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในภูมิภาคอาเซียน มีความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ
- 4) เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ และเป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ

เป้าหมายหลัก

- 1) ความอยู่เย็นเป็นสุขและความสงบสุขของสังคมไทยเพิ่มขึ้น ความเหลื่อมล้ำในสังคมลดลง สัดส่วนผู้อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลง และดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชันไม่ต่ำกว่า 5.0 คะแนน
- 2) คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีสุขภาพที่ดีขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น
- 3) เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมตามศักยภาพของประเทศให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3.0 ต่อปี เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศให้มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40.0
- 4) คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เพิ่มประสิทธิภาพการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมทั้งเพิ่มพื้นที่ป่าไม้เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

การพัฒนาประเทศให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็ว คาดการณ์ได้ยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ได้กำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยง และเสริมรากฐานของประเทศด้านต่างๆ ให้เข้มแข็งควบคู่ไปกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มั่นคงและยั่งยืน ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน กล่าวคือ

ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

1. ให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยควบคู่กับการเสริมสร้างขีดความสามารถในการจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง มุ่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้มีฐานการพัฒนาที่ทั่วถึงและยั่งยืน พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากที่มีความหลากหลายและแข็งแกร่งมากขึ้น ส่งเสริมการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความเป็นธรรม ปรับโครงสร้างภาษีทั้งระบบให้สนับสนุนการกระจายรายได้และเป็นเครื่องมือสร้างความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากรและการถือครองทรัพย์สิน

พัฒนาการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมบทบาทของภาคธุรกิจเอกชนในการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมแก่คนในสังคมไทย รวมทั้งยกระดับคุณภาพระบบการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมทุกคนอย่างทั่วถึงสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น

2. การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย สอดแทรกการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างวัฒนธรรมการเกื้อกูล พัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝนเป็นความคิดสร้างสรรค์ ปลูกฝังการพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และจิตใจที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย พัฒนาคนด้วยการเรียนรู้ในศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนสร้างจิตสำนึกให้คนไทยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชน สร้างค่านิยมการผลิตและบริการที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมเรียนรู้การรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ

3. การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นการพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ยกย่องทักษะฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าและบริการที่เป็นการป้องกันสินค้าและบริการนำเข้าที่ไม่ได้คุณภาพทั้งในประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน

4. การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเร่งดำเนินการด้านความร่วมมือในการกำหนดมาตรฐานฝีมือระหว่างประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาค ส่งเสริมผู้ประกอบการไทยในการขยายการลงทุนไปสู่ต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน คุ้มครองและส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ

นอกจากนี้ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ยังมองไปถึงการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคต่างๆ ของโลก จะมีมากขึ้น และการรวมกลุ่มเศรษฐกิจที่สำคัญต่อประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ได้แก่ การรวมกลุ่มในภูมิภาคเอเชีย ภายใต้กรอบการค้าเสรีของอาเซียนกับจีน ญี่ปุ่น และอินเดีย และการเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 ซึ่งประเทศไทยต้องมีการเตรียมความพร้อมในหลายด้าน อาทิ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งทางด้านการศึกษา ทักษะด้านภาษา และทักษะฝีมือแรงงาน รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยี การบริหารจัดการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับภูมิภาคและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งร่วมกันเพื่อนำไปสู่การอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างยั่งยืนของภูมิภาค และในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ประชากรสูงอายุในโลกจะเพิ่มขึ้นอีก 81.9 ล้านคน เกิดผลกระทบหลายอย่าง อาทิ การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติทั้งแรงงานที่มีฝีมือและไร้ฝีมือเพื่อทดแทนกำลังแรงงานในประเทศที่เป็นสังคมผู้สูงอายุ เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขณะเดียวกัน ก็เกิดภาวะสมองไหล โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นมาเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้การพัฒนาคนมุ่งสร้างให้มีความรู้ มีศักยภาพ ทักษะและความชำนาญ ควบคู่กับการพัฒนาเทคโนโลยีทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลนประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจะมีรายจ่ายด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น ทำให้งบประมาณสำหรับการลงทุนพัฒนาด้านอื่นๆ ลดลง การที่สัดส่วนผู้สูงอายุของประชากรโลกโดยรวมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคต จะเป็นโอกาสของประเทศไทยในการให้บริการดูแลผู้สูงอายุและการให้บริการการแพทย์และสุขภาพ แต่ในขณะเดียวกันประเทศไทยก็ต้องปรับตัวเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสวัสดิการสังคมเพื่อรองรับการปรับตัวเข้าสู่โครงสร้าง

สังคมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้แรงกดดันด้านงบประมาณที่มีมากขึ้น ในภาวะที่เศรษฐกิจโลกมีความผันผวน รวมทั้งยังต้องเตรียมรับมือกับปัญหาขนาดของกำลังแรงงานที่จะขยายตัวช้าลงและลดลงในอนาคต ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระยะยาว

ด้านโครงสร้างประชากร

โครงสร้างประชากรที่มีวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น ขณะที่ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ประชากรผู้สูงอายุมีสัดส่วนร้อยละ 11.9 ในปัจจุบัน และจะเพิ่มเป็นร้อยละ 14.8 เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ประเทศไทยจึงจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี 2568 ขณะที่ประชากรวัยเด็กมีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 20.5 ในปัจจุบันเหลือร้อยละ 18.3 ในปี 2559 เป็นผลมาจากภาวะเจริญพันธุ์ของสตรีไทยที่ลดลงต่ำกว่าระดับทดแทน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวทำให้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จากสัดส่วนประชากรเด็ก : แรงงาน : ผู้สูงอายุ 20.5 : 67.6 : 11.9 ในปี 2553 เป็น 18.3 : 66.9 : 14.8 ในปี 2559 แม้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานจะไม่เปลี่ยนแปลงมากนักในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 แต่ในอนาคตความต้องการแรงงานในระบบเศรษฐกิจอาจเพิ่มขึ้น การขาดแคลนแรงงานจะเป็นปัญหาสำคัญไม่เฉพาะแต่ประเทศไทย ภายใต้สถานการณ์ที่ประเทศต่างๆ เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างเสรี การแข่งขันเพื่อแย่งชิงแรงงานจะมีมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานคุณภาพ จะเป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทยที่ยังมีข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างชาตินอกจากนี้ ภาครัฐและครัวเรือนจะมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ ส่งผลต่อภาระงบประมาณของภาครัฐ และค่าใช้จ่ายของครัวเรือนในการดูแลสุขภาพอนามัย และการจัดสวัสดิการทางสังคม เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ หากไม่มีการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์

การสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศ

ช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ที่กระแสนการเปลี่ยนแปลงจะรุนแรงมากขึ้นและจะกระทบต่อการพัฒนาประเทศและวิถีการดำรงชีวิตของประชาชนในวงกว้าง จึงควรพิจารณานำจุดแข็งของสังคมไทยที่มีมาแต่ในอดีต ตลอดจนจุดเด่นของการดำเนินยุทธศาสตร์ในอดีตมาสร้างเป็นภูมิคุ้มกันให้ประเทศสามารถพัฒนาได้อย่างก้าวหน้าและมั่นคงต่อไปในอนาคต ดังนี้

การพัฒนาประเทศให้อยู่บนฐานความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยการวิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในการปรับเปลี่ยนการผลิตจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เงินทุน และแรงงานที่มีผลิตภาพต่ำ ไปสู่การใช้ความรู้และความชำนาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้เป็นพลังขับเคลื่อนและภูมิคุ้มกันประเทศไทยในกระแสโลกาภิวัตน์

ประเด็นการพัฒนาที่สำคัญในระยะต่อไป

การประเมินสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 พร้อมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อนและข้อจำกัดที่เป็นจุดเสี่ยงของประเทศ รวมทั้งภูมิคุ้มกันที่จะต้องเร่งเสริมสร้างให้เข้มแข็งมากขึ้นในสังคมไทย ได้นำมาสู่การกำหนดประเด็นการพัฒนาสำคัญเพื่อเป็นกรอบการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ดังนี้

การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยมุ่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจที่มีคุณภาพและยั่งยืน มีฐานการพัฒนาที่ทั่วถึง ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุน

ให้สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของเอเชีย ตะวันออกกลาง แอฟริกา และเศรษฐกิจในประเทศปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ และการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างมูลค่าเพิ่มกับสาขาบริการที่มีศักยภาพบนฐานของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม พัฒนาธุรกิจสร้างสรรค์และเมืองสร้างสรรค์ สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตรและความมั่นคงด้านอาหาร พร้อมทั้งขยายเศรษฐกิจฐานรากให้มีความหลากหลายและแข็งแกร่งมากขึ้น มีระบบค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการแรงงานที่เป็นธรรม มีการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะและความรู้ทั้งด้านการผลิตและการบริหารจัดการ การเข้าถึงทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาระบบการเงินฐานรากและระบบการออมที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มโอกาสการประกอบอาชีพที่มั่นคง รวมทั้งพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมให้มีคุณภาพและครอบคลุมอย่างทั่วถึง

การเตรียมความพร้อมของไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้ความสำคัญในการสร้างความตระหนักในความสำคัญของประชาคมอาเซียน และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นพัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้และใช้ประโยชน์จากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พัฒนาทักษะแรงงานให้มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานอาเซียน รวมทั้งการปรับกฎ ระเบียบ และการจัดการเชิงสถาบันให้สอดคล้องกับกติกาของอาเซียน

2.2 นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

จากนโยบายรัฐบาลนายกรัฐมนตรี (นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร) ที่ได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 23 - 24 สิงหาคม 2554 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน ซึ่งได้มอบให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานนำไปปฏิบัติในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. การดำเนินการเพื่อให้แรงงานมีรายได้ขั้นต่ำวันละ 300 บาท ซึ่งจะแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ด้าน คือ

- ด้านข้อมูล จะต้องมีการสำรวจข้อมูลรายได้ของแรงงานทั่วประเทศ รวมทั้งปัญหาและความต้องการการสนับสนุนจากรัฐบาลของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทกิจการ ขนาด ที่ตั้งเพื่อประมวลเป็นข้อมูลที่จะนำไปใช้พิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการค่าจ้าง ที่ประชุมผู้บริหารกระทรวงแรงงาน รวมทั้งนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการให้แรงงานมีรายได้ขั้นต่ำวันละ 300 บาทต่อไป

- ด้านการสนับสนุนให้แรงงานมีรายได้ขั้นต่ำวันละ 300 บาท ในส่วนที่กระทรวงแรงงานรับผิดชอบโดยตรง ซึ่งเมื่อพิจารณาในเบื้องต้นมีสิ่งที่จะดำเนินการใน 2 เรื่องคือ การเร่งยกระดับฝีมือแรงงานทั้งระบบเพื่อทำให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนให้ผู้ประกอบการและทำให้ผู้ประกอบการมีศักยภาพที่จะเพิ่มรายได้ให้แก่แรงงาน ทั้งนี้จะต้องร่วมดำเนินการกับภาคเอกชน รวมทั้งต้องพัฒนากลไกส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่ เช่น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกประการหนึ่งคือ การบริหารจัดการกองทุนประกันสังคม โดยการนำเงินกองทุนจำนวนหนึ่งมาฝากไว้กับสถาบันการเงินเพื่อให้สถานประกอบการที่ประสบปัญหาจากการเพิ่มรายได้ให้แรงงานได้กู้ยืมอย่างมีเงื่อนไข เช่น จะต้องเพิ่มรายได้ให้แรงงานตามนโยบายโดยไม่มีการเลิกจ้าง เป็นต้น

- ด้านการรองรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ตามที่หลายฝ่ายกังวลว่า นโยบายเพิ่มรายได้ให้แก่แรงงานอาจทำให้เกิดผลกระทบ เช่น เกิดการเลิกจ้าง/ว่างงาน เกิดปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานเพิ่มขึ้น จึงขอให้เตรียมการรองรับผลกระทบใน 3 แนวทาง คือ เร่งส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในเชิงรุกเพื่อเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานได้อย่างทันที่ พัฒนาระบบการให้บริการสิทธิ

ประโยชน์ประกันสังคมกรณีว่างงาน รวมทั้งระบบการให้บริการจัดหางานและส่งเสริมอาชีพให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ถูกเลิกจ้าง/ว่างงานได้รับสิทธิประโยชน์ และกลับเข้าสู่การทำงานได้อย่างรวดเร็ว และขอให้ศึกษาหาแนวทางจัดตั้งกองทุนประกันความเสี่ยงในการถูกเลิกจ้าง เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้น

2. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อการมีงานทำ โดยมุ่งเน้นดำเนินการใน 6 เรื่อง คือ (1) พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อให้เป็น “ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ” (2) พัฒนาระบบการให้บริการจัดหางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การให้บริการจัดหางานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (3) เร่งสร้างกลไกคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวง (4) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้แก่ผู้สนใจ รวมทั้งประชาชนกลุ่มพิเศษ เช่น ผู้ต้องขังที่กำลังจะพ้นโทษ เพื่อให้สามารถกลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติ (5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานไทยทั้งในและต่างประเทศ เช่น การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านแรงงานที่จะนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานที่เหมาะสม การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการ อาทิ บุคลากร กฎหมาย กฎระเบียบ ระบบการติดตามประเมินผล รวมทั้งระบบการให้บริการประชาชน เป็นต้น และ (6) การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เครือข่ายด้านแรงงาน ที่เป็นกลไกสำคัญให้กระทรวงแรงงานเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากยิ่งขึ้น

3. การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย และส่งเสริมหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน โดยมุ่งเน้นดำเนินการใน 4 เรื่อง คือ (1) ให้ความคุ้มครองแรงงานตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน โดยเคร่งครัด (2) ส่งเสริมให้แรงงานมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (3) ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด และ (4) ส่งเสริมให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งจะทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ ดังที่ได้กล่าวถึงแล้วว่าเรื่องนี้มีความสำคัญที่จะช่วยบรรเทาผลกระทบจากการเพิ่มรายได้แก่แรงงาน จึงจะต้องมุ่งเน้นดำเนินการใน 2 เรื่อง คือ (1) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานสัมพันธ์อย่างถูกต้องแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถใช้กลไกแรงงานสัมพันธ์ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานได้อย่างสร้างสรรค์ ไม่เกิดการกระทำที่เป็นการละเมิดกฎหมาย และ (2) พัฒนากลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงาน เช่น กลไกการเฝ้าระวังข้อขัดแย้ง พัฒนาศักยภาพของพนักงานประนอมข้อพิพาท เพื่อให้สามารถเข้าไปแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพไม่เกิดการลุกลาม

5. พัฒนาระบบประกันสังคม โดยมุ่งเน้นดำเนินการใน 3 เรื่องคือ (1) ปรับปรุงเงื่อนไขการใช้สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยให้ผู้ประกันตนสามารถรักษาพยาบาลได้ทุกโรงพยาบาล (2) บริหารจัดการกองทุนประกันสังคมเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตน และ (3) ขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ

6. ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานทั้งระบบ เรื่องนี้เป็นประเด็นสำคัญซึ่งได้กล่าวถึงแล้วในนโยบายด้านการสนับสนุนให้แรงงานมีรายได้ขั้นต่ำวันละ 300 บาท ในที่นี้จะขอขยายความเพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามเป้าหมาย เห็นว่าจะต้องมุ่งเน้นดำเนินการใน 3 เรื่อง คือ (1) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนการยกระดับฝีมือแรงงาน เช่น หลักสูตรการฝึก ที่สามารถยกระดับทักษะฝีมือแรงงานได้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ

อาทิ หลักสูตรเพื่อพัฒนาแรงงานให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ หลักสูตรการสร้างนิสัยอุตสาหกรรมให้แก่แรงงานใหม่ ฯลฯ ครูผู้ฝึก วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือฝึก ให้มีความทันสมัยและสามารถใช้ดำเนินการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) พัฒนาระบบการบริการฝึกและดำเนินการเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน โดยต้องสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ (3) พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน ให้ผู้ประกอบการและแรงงานสนใจมาใช้บริการมากขึ้น

7. เตรียมการในส่วนที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานเพื่อรองรับการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน โดยมุ่งเน้นดำเนินการใน 4 เรื่องคือ (1) ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแนวทางของประชาคมอาเซียน (2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการให้บริการด้านแรงงานให้เป็นมาตรฐานอาเซียน (3) ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เพื่อสร้างความตื่นตัวแก่ภาคแรงงาน ซึ่งต้องเร่งดำเนินการ และ (4) ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรฐานแรงงานกลางอาเซียน

8. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยมุ่งเน้นดำเนินการใน 3 เรื่องคือ (1) พัฒนาระบบและรูปแบบการอนุญาตและผ่อนผันการทำงานของแรงงานต่างด้าว และพิจารณาอนุญาตการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การขออนุญาตใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย มีความสะดวกและโปร่งใส ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย (2) จัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ และ (3) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการตรวจตราและดำเนินคดีการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานอย่างเฉียบขาด

9. คุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นดำเนินการใน 2 เรื่องคือ (1) พัฒนาศักยภาพให้ความรู้ และคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศให้ได้รับครบถ้วนตามสัญญาจ้างและไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และ (2) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงานไทยในต่างประเทศ

2.3 ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) มีสาระสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่

1. การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง มี 8 ประเด็น ได้แก่

- 1) ด้านเกษตร
- 2) ภาคอุตสาหกรรม
- 3) การท่องเที่ยวและบริการ
- 4) โครงสร้างพื้นฐาน
- 5) พลังงาน
- 6) การเชื่อมโยงเศรษฐกิจในภูมิภาค
- 7) การปรับขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 8) การวิจัยและพัฒนา

2. การลดความเหลื่อมล้ำ (Inclusive Growth) มี 7 ประเด็น ได้แก่

- 1) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2) การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานบริการสาธารณสุข
- 3) การดูแลผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาส
- 4) การสร้างโอกาสและรายได้แก่ SMEs และเศรษฐกิจชุมชน
- 5) แรงงาน
- 6) ระบบยุติธรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ
- 7) การต่อต้านการคอร์รัปชัน สร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใส

3. การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth) มี 5 ประเด็น ได้แก่

- 1) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ
- 2) การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
- 3) นโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม
- 4) การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการบริหารจัดการน้ำ
- 5) การเปลี่ยนแปลงสถานะภูมิอากาศ

4. การบริหารราชการแผ่นดิน (Internal Process) มี 8 ประเด็น ได้แก่

- 1) กรอบแนวทางและการปฏิรูปกฎหมาย
- 2) การปรับโครงสร้างระบบราชการ
- 3) การพัฒนากำลังคนภาครัฐ
- 4) การปรับโครงสร้างภาษี
- 5) การจัดสรรงบประมาณ
- 6) การพัฒนาสินทรัพย์ราชการที่ไม่ได้ใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 7) การแก้ไขปัญหาความมั่นคงจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 8) การปฏิรูปการเมือง

ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 8 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของสินค้า บริการ การค้าและการลงทุน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากฎหมาย กฎ และระเบียบ
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญของอาเซียน
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 การเสริมสร้างความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 8 การเพิ่มศักยภาพของเมืองเพื่อเชื่อมโยงโอกาสจากอาเซียน

ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายของยุทธศาสตร์คือ การมีมาตรฐานการศึกษาอาเซียน รวมทั้งทักษะฝีมือและภาษา โดยกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการ

พัฒนาข้าราชการพลเรือนได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานหลัก รับผิดชอบในกลุ่มแรงงาน/ผู้ประกอบการ มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

- (1) จัดทำแผนผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อพิจารณาความต้องการทั้งในภาพรวมและรายสาขา
- (2) จัดทำหลักเกณฑ์มาตรฐานแรงงานฝีมือในสาขาที่มีแนวโน้มที่จะเปิดเสรี
- (3) เร่งพัฒนาทักษะและยกระดับฝีมือแรงงานในระดับต่างๆ
- (4) เร่งจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานและคุณวุฒิวิชาชีพ
- (5) พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ SMEs ทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดทำบัญชี ภาษาอังกฤษ/ภาษาเพื่อนบ้าน ICT และการปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา
- (6) พัฒนาบุคลากรด้านขนส่งและโลจิสติกส์ เช่น การฝึกอบรมพนักงานขับรถภายใต้ข้อตกลง GMS-CBTA พัฒนาบุคลากรด้านการขนส่งทางราง ทางน้ำ และทางอากาศ
- (7) พิจารณากำหนดโควตาการนำเข้าจำนวนแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือเท่าที่จำเป็น เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายการลงทุนเสรี
- (8) เร่งปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติให้เป็นระบบ ทั้งการจัดระเบียบข้ามชาติไร้ฝีมือ และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลของแรงงานข้ามชาติให้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงาน ได้อย่างเป็นรูปธรรม
- (9) พัฒนาแรงงานทักษะสูง เช่น ขนส่งทางอากาศ/พาณิชย์นาวี รวมถึงการสนับสนุนผู้ประกอบการไทยให้ขยายธุรกิจ/บริการไปตลาดอาเซียน

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานยังได้มีการดำเนินงานที่สนับสนุนการดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 ซึ่งสอดคล้องกับมาตรการภายใต้แผนงานแห่งชาติสำหรับการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 และรับผิดชอบ 11 มาตรการ ดังนี้

| ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนปี 2558 | เป้าหมาย | แนวทางการดำเนินงาน |
|---|---------------------------------------|--|
| การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม | การ คัดกรอง และ ระบบสวัสดิการทางสังคม | ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ |
| การพัฒนากฎหมาย กฎ และระเบียบ | อำนวยความสะดวก เพื่อการค้าการลงทุน | ปรับปรุง/แก้ไขกฎหมาย 1. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ปรับปรุงเพื่อคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง ซึ่งได้รายงานตัวและจดทะเบียนกับกรมการปกครอง และยังไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติให้ได้รับการคุ้มครองเมื่อประสบอันตรายและเจ็บป่วย 2. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพื่อให้ |

| ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคม อาเซียนปี 2558 | เป้าหมาย | แนวทางการดำเนินงาน |
|---|--|---|
| | | <p>กฎหมายรองรับความเปลี่ยนแปลงของสภาพการทำงานของคนต่างด้าว</p> <p>3. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ทั้งนี้ กรมการจัดหางานต้องออกกฎหมายลูก/กฎกระทรวง เพื่อให้ไม่ให้เป็นการสกัดกั้นการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ 7 สาขาวิชาชีพของ AEC</p> <p>4. พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.2522</p> <p>5. พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 กำหนดสาขาอาชีพที่ต้องใช้ผู้มี ความชำนาญเฉพาะและต้อง ดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือ รับรองความสามารถ ซึ่งกรม พัฒนาฝีมือแรงงานต้องออก กฎหมายลูก/ประกาศให้ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ 7 สาขาวิชาชีพของ AEC</p> <p>6. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ปรับปรุงให้ที่ปรึกษาผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน กรรมการ หรือ อนุกรรมการ ไม่จำเป็นต้องมี สัญชาติไทย(เพื่อให้สอดคล้องกับการที่ไทยจะให้สัตยาบัน อนุสัญญาองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98)</p> |
| | ปกป้องผลประโยชน์/เพิ่ม ความสามารถในการแข่งขัน | ลดขั้นตอนการยื่นขอใบอนุญาต ทำงาน โดยยกเลิกการรายงาน |

| ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนปี 2558 | เป้าหมาย | แนวทางการดำเนินงาน |
|--|------------|---|
| | | ตัวของผู้ถือใบอนุญาตทำงานชั่วคราวที่ต้องรายงานตัวทุก 90 วันต่อกระทรวงแรงงาน |
| การสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของอาเซียน | ภาคประชาชน | อบรมให้ความรู้เรื่องอาเซียนให้กับคนทุกกลุ่มทุกวัย |

2.4 แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559

กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 - 2559 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559) โดยนำรายละเอียดในส่วนที่เกี่ยวข้องมาประกอบการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

“แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

1. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก
2. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

ซึ่งแต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

เป้าประสงค์ : ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 บรรเทาปัญหาการจ้างแรงงานไม่ตรงกับสายงาน (mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น

(1) ให้ข้อมูลด้านอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานแก่สถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการแนะแนว
ในสถาบันการศึกษา

(2) ปรับระดับทักษะฝีมือของผู้ว่างงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(3) วางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ

กลยุทธ์ที่ 2 ศักยภาพวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

(1) พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และ
อุปทาน

(2) จัดทำทะเบียนกำลังแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ

(3) ขยายเครือข่ายฐานข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานลงสู่พื้นที่ให้ครอบคลุมทั่วประเทศทั้งระดับตำบล
และหมู่บ้าน

(4) สำรวจความต้องการแรงงาน จำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

(5) ศึกษาวิจัยใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงาน

กลยุทธ์ที่ 3 วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

(1) จัดทำแผนพัฒนาแรงงานเชิงบูรณาการทั้งในระดับประเทศ และระดับจังหวัด

(2) วางมาตรการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานและความต้องการพัฒนากำลังแรงงาน

(3) สร้างกลไกประสานความร่วมมือทั้งในระดับประเทศ และจังหวัด

(4) สนับสนุนการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและติดตามประเมินผล

กลยุทธ์ที่ 4 ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ

(1) วางแนวทาง กลไก และกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการให้เป็นไป
ในทิศทางเดียวกันทุกจังหวัดทั่วประเทศ

(2) สื่อสารถ่ายทอดและให้ความรู้ความเข้าใจกับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่

(3) สื่อสารและประสานงานกับภาคีที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(4) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทาน
ในตลาดแรงงาน

(1) ประสานความร่วมมือกับภาคีที่เกี่ยวข้องเพื่อเผยแพร่แนวความคิด

(2) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(3) สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลตลาดแรงงานให้สามารถเข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว

(4) สร้างกลไกการเชื่อมโยงทักษะฝีมือแรงงานกับวุฒิการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้สถาบันการศึกษา

ปรับระบบการศึกษาที่มุ่งเน้นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทาง
เศรษฐกิจ

เป้าประสงค์ :

1. แรงงานไทยมีฝีมือได้มาตรฐานสากลและสามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจได้

2. สถานประกอบการมีความพร้อมเพียงด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

- (1) เร่งสร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- (2) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับสูงในการพัฒนานวัตกรรมในสาขาต่างๆ
- (3) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง เพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ
- (4) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ
- (5) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ทักษะความรู้ ความสามารถของผู้สูงอายุ/คนพิการให้เข้มแข็งยั่งยืน
- (6) ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- (1) สร้างระบบความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
- (2) ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาคม/องค์กรวิชาชีพ มีความเข้มแข็งเพื่อทำหน้าที่การพัฒนากำกับดูแลและรับรองคุณภาพ
- (3) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน องค์กรลูกจ้าง/นายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงาน
- (4) ประสานขอความช่วยเหลือ ร่วมมือกับรัฐบาลต่างประเทศหรือบริษัทข้ามชาติ ในการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีขั้นสูงและองค์ความรู้ใหม่
- (5) สนับสนุนให้มีการเพิ่มสัดส่วนของการใช้เทคโนโลยีในประเทศให้ชัดเจนโดยให้พิจารณานำเทคโนโลยีขั้นสูงผสมผสานเทคโนโลยีภายในประเทศในส่วนที่เหมาะสม
- (6) ปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล

- (1) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแรงงานและผู้ประกอบการให้มีความรู้ทักษะในด้านภาษาต่างประเทศ
- (2) เสริมสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวของผู้ประกอบการให้ทันสถานการณ์การเชื่อมโยงระหว่างภูมิภาค
- (3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- (4) สร้างระบบการประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับระบบสากล
- (5) พัฒนาข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

เป้าประสงค์ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

- (1) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ศึกษาวิจัยด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- (2) ส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อเตรียมการรองรับผลกระทบในทางลบและแสวงหาโอกาสจากการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
- (3) ส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยในเรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศในบริบทต่าง ๆ
- (4) ส่งเสริมให้มีการกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี
- (5) ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และกรอบการเจรจาเขตการค้าเสรี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

- (1) การดำเนินการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน
- (2) การดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์และให้คำปรึกษาต่อภาคแรงงาน ผู้ประกอบการ สมาคมวิชาชีพ ต่างๆ
- (3) การดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีใน 7 สาขาวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

- (1) พัฒนาระบบ กลไก และการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
- (2) พัฒนาศักยภาพ การให้ความรู้ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ
- (3) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้เป็นศูนย์ข้อมูลทะเบียนคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ
- (4) ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นไปตามกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

- (1) พัฒนาระบบและรูปแบบการอนุญาตและผ่อนผันการทำงานของคนต่างด้าว
- (2) พิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551
- (3) พัฒนาระบบบริหารจัดการ บุคลากร และเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ
- (4) จัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ
- (5) ในระยะสั้นจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับมาตรฐานกระทรวงแรงงาน
- (6) เน้นตรวจแรงงานในสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงที่จะใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

เป้าประสงค์ :

1. ประชาชนวัยแรงงานได้รับการขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ
2. แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคม

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน พัฒนาระบบ กลไก และกระบวนการจัดหางานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

- (1) ส่งเสริม สนับสนุน การบริการจัดหางานร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชน
- (2) พัฒนาให้เป็นศูนย์ข้อมูลตำแหน่งงานและทะเบียนคนหางานในประเทศ

(3) พัฒนาและส่งเสริมการแนะแนวอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระ การรับงานไปทำที่บ้านและการรวมกลุ่มอาชีพ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างกลไกการคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ

(1) พิจารณาคำขอจดทะเบียนบริษัทจัดหางานในประเทศ คำขอจดทะเบียนลูกจ้าง ตัวแทนจัดหางาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนบ้านต่างๆ เรียกเก็บรักษา พิจารณาหักหลักประกันบริษัทจัดหางาน และตัวแทนจัดหางานที่ต้องวางต่อนายทะเบียนตามกฎหมาย

- (2) ควบคุมตรวจสอบบริษัทจัดหางาน/สำนักงานจัดหางานในประเทศให้ปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด
- (3) รับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของคนหางานเกี่ยวกับการจัดหางานและดำเนินการช่วยเหลือ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(1) ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลแรงงานในและนอกระบบให้ได้รับความรู้และการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(2) ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(3) รณรงค์ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน แก่นายจ้าง ลูกจ้าง เครือข่ายและผู้เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

- (1) ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ
- (2) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน
- (3) พัฒนาผู้นำองค์กรแรงงานเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน
- (4) พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เครือข่ายด้านแรงงานสัมพันธ์
- (5) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อส่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

(1) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานที่เป็นผู้ประกันตนอย่างมีคุณค่า

(2) การปรับแนวทางการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคมให้มีคุณภาพ

(3) การเตรียมการรองรับการเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ประกันตนเมื่อเข้าสู่

วัยสูงอายุ

(4) ขยายระบบประกันสังคมถ้วนหน้าสู่กำลังแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน

(1) ส่งเสริมการรวมกลุ่มและเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อการประกอบอาชีพและพัฒนาแรงงานนอกระบบให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(2) หนุนรงค์ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงความสำคัญของระบบประกันสังคมรวมทั้งระบบการออม

(3) ส่งเสริมให้ประชาชนแรงงานนอกระบบได้รับหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสมโดยขยายขอบเขตการคุ้มครองของระบบประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ : กระทรวงแรงงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

(1) สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน โดยมุ่งเน้นศึกษาวิจัยในประเด็นปัญหาที่จะมีผลกระทบต่อภาคแรงงานในอนาคต

(2) ส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัย เอกสารวิชาการและข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัยมาใช้ในการกำหนดนโยบาย

(3) เร่งรัดจัดทำยุทธศาสตร์/แผนงาน/ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของกระทรวงแรงงานในการกำหนดทิศทางการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

(4) มุ่งขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ด้วยการถ่ายทอด สร้างความรู้ความเข้าใจแผนแม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์

(5) เร่งรัดติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตามแผนยุทธศาสตร์ การประเมินความคุ้มค่า การตรวจราชการ การตรวจสอบภายใน เพื่อนำผลการติดตามประเมินผล

(6) มุ่งบริหารจัดการภายในองค์กร ตั้งแต่การบริหารงบประมาณ การบริหารต้นทุน ผลผลิตรวมตลอดถึงการบริหารจัดการงานอำนวยการและสารบรรณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ 2 การบริการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง

(1) มุ่งปรับโครงสร้างของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานให้มีบทบาทภารกิจสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ

(2) ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงแรงงาน โดยเน้นการบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์

(3) เร่งรัดการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกระทรวงแรงงานในทุกระดับ

(4) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ

(5) ผลักดันให้มีการจัดตั้งหน่วยงาน/หรือสถาบันฝึกอบรมด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 3 ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้มีความทันสมัย และบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(1) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ด้านแรงงาน

(2) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ในรูปแบบและช่องทางต่างๆ

(3) ตรวจสอบติดตามการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไข กฎหมายให้ทันสมัยและเป็นธรรม

กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน

- (1) เสริมสร้างการประสานงานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานทั้งในและต่างประเทศ
- (2) เร่งรัดการขยายฐานเครือข่ายด้านแรงงานให้ครอบคลุมและทั่วถึงในทุกพื้นที่
- (3) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงาน
- (4) ส่งเสริมกลไกการทำงานในระดับพื้นที่โดยให้การสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายด้านแรงงานในการแก้ไขปัญหาหรือวิกฤตเร่งด่วนด้านแรงงาน
- (5) สนับสนุนให้เครือข่ายด้านแรงงานมีความยั่งยืนเคียงคู่กระทรวงแรงงาน
- (6) การบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน

กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร

- (1) ดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิงรุกในรูปแบบและช่องทางการรับรู้ที่เหมาะสมหลากหลาย
- (2) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชนวัยแรงงาน โดยปลูกฝังค่านิยมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างวินัย
- (3) ส่งเสริมการบูรณาการงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานในภาพรวมเพื่อให้มีทิศทาง การดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่สอดคล้องและเชื่อมประสานกัน

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหา ด้านแรงงาน

- (1) ทบทวนและปรับปรุงแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารของกระทรวงแรงงาน
- (2) พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานให้ทันสมัย
- (3) จัดทำศูนย์ข้อมูลแรงงานและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

- (1) พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการให้บริการด้านแรงงาน ให้ครอบคลุมและสนองตอบภารกิจของกระทรวงแรงงาน
- (2) เพิ่ม/ขยายงานบริการเชิงรุก โดยเฉพาะบริการเบ็ดเสร็จ โดยการประยุกต์ใช้ ICT เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดและมีความพึงพอใจในบริการ
- (3) พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการให้บริการประชาชนให้มีความรวดเร็ว น่าเชื่อถือ และทันสมัย
- (4) พัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการให้มีศักยภาพในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2555 – 2558 กระทรวงแรงงาน

วิสัยทัศน์

“แรงงานศักยภาพสูง เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

1. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก

2. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานมีรายได้สอดคล้องเหมาะสมตามระดับทักษะฝีมือศักยภาพและผลิตภาพ
2. การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
3. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน
4. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

2.6 แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559

วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ อย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

1. วิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน
2. กำหนด ขับเคลื่อน ติดตามและประเมินผล ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงกลยุทธ์
3. สื่อสาร และสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน
4. สร้างค่านิยมองค์กร และพัฒนาองค์กร รวมถึงระบบบริหารงานบุคคลเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ด้วยการวิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนา กำหนด ติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1.2 ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานของประเทศ และส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการขององค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนและพัฒนากิจการด้านแรงงานในประเทศ

กลยุทธ์ที่ 2.1 วางแนวทาง กลไก และกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกพื้นที่ (จังหวัด)

กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างและพัฒนากิจการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงานในพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการ ด้านแรงงานในต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการด้านแรงงานแบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3.2 ขยายความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อส่งเสริมแรงงานไทยให้มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3.3 ค้ำครองสิทธิประโยชน์และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานของไทย

2.7 แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2558

วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

1. วิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน
2. กำหนด ขับเคลื่อน ติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงกลยุทธ์
3. สื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน
4. สร้างค่านิยมองค์กร และพัฒนาองค์กร รวมถึงระบบบริหารงานบุคคลเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้วยการวิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจ และสังคมด้านแรงงาน
2. ขับเคลื่อนและพัฒนาการบริหารด้านแรงงานในประเทศ
3. พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

เป้าประสงค์

1. ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

กลยุทธ์

1. พัฒนา กำหนด ติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอด้านแรงงาน
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานของประเทศ และส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

3. พัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการขององค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงรุก
4. พัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ

2. ข้อมูลจากการสำรวจรายได้ ค่าใช้จ่ายและสวัสดิการของแรงงานได้นำไปใช้ประโยชน์

3. ประชาชนวัยแรงงานได้งานทำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ และ/หรือได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

กลยุทธ์

1. วางแนวทาง กลไกและกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกพื้นที่

2. สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน

4. แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง เป็นธรรมตามกฎหมายและสัญญาจ้าง

กลยุทธ์

1. ขยายความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อส่งเสริมแรงงานไทยให้มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศ

2. คุ้มครองสิทธิประโยชน์และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทย

2.8 ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก

วิสัยทัศน์

“เมืองบริการเศรษฐกิจและสังคมสีเขียวอินโดจีน”

พันธกิจ

“พัฒนาเพื่อเป็นเมืองบริการที่หลากหลาย (Service City) และมีความปลอดภัยสูง (Safety City)”

เป้าประสงค์

1. เป็นศูนย์กลางการบริการการค้า โลจิสติกส์ และการขนส่ง
2. มีการบริหารจัดการสินค้าเกษตร อุตสาหกรรมที่มีคุณภาพ/มาตรฐานและปลอดภัย
3. เป็นศูนย์กลางด้านการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการของภาคเหนือตอนล่าง
4. เป็นศูนย์กลางด้านการศึกษา การบริการวิชาการ ด้านสุขภาพ และ ICT
5. รักษาความสมบูรณ์ของระบบนิเวศน์ และอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
6. เป็นเมืองที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : ศูนย์กลางการบริการ การค้า โลจิสติกส์ และการขนส่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการผลิต การตลาด และการบริหารจัดการสินค้าเกษตรเชิงคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : ศูนย์กลางด้านการศึกษา บริการวิชาการ ด้านสุขภาพ และ ICT

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และแหล่งน้ำอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : ส่งเสริมความเข้มแข็งทางสังคมและความมั่นคงตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

2.9 ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 (พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์)

วิสัยทัศน์

“ศูนย์กลางการบริการสีเขียวอินโดจีน”

พันธกิจ

1. ยกระดับรายได้และกระจายรายได้ ควบคู่กับการสร้างสังคมที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน
2. พัฒนาระบบการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีเสถียรภาพบนพื้นฐานการพัฒนาผลิตภาพและการสร้างสรรค์
3. สร้างความเชื่อมโยงด้านเศรษฐกิจและสังคมกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบการผลิต การบริหารจัดการ การตลาดสินค้าเกษตรและสินค้าชุมชน
2. พัฒนาโครงข่ายการค้า การลงทุน การบริการ เครือข่ายคมนาคมขนส่งสีเขียวอินโดจีน และอาเซียน
3. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม กีฬา และสุขภาพ
4. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. ผลผลิตการเกษตรมีคุณภาพ ปลอดภัยได้มาตรฐาน และมีมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืน
2. เชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมในกลุ่มจังหวัด ภูมิภาคและต่างประเทศ เพื่อใช้ศักยภาพแหล่งที่ตั้ง และความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจประเทศเพื่อนบ้าน
3. พัฒนาการค้า การลงทุนและความร่วมมือชายแดนไทย-พม่า/ไทย-ลาว
4. อนุรักษ์ ฟื้นฟูและพัฒนาการท่องเที่ยววัฒนธรรม เชิงนิเวศ เชิงประวัติศาสตร์ กีฬาและสุขภาพ
5. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

1. พัฒนาและส่งเสริมกระบวนการผลิต การปรับปรุงคุณภาพ การแปรรูป และการบรรจุภัณฑ์โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
2. พัฒนาการคมนาคมและระบบ Logistics
3. พัฒนาและส่งเสริมการค้า การตลาด ทั้งภายในและต่างประเทศ
4. ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
5. เสริมสร้างสมรรถนะผู้ประกอบการและการลงทุน
6. ส่งเสริม พัฒนา และอนุรักษ์การท่องเที่ยว
7. ส่งเสริมการตลาดเพื่อการท่องเที่ยว
8. ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการท่องเที่ยวและบริการ
9. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
10. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นฐานการผลิต/การค้า/การบริการอย่างมีคุณภาพและคุ้มค่า
11. ส่งเสริมการใช้องค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
12. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

2.10 บทบาท ภารกิจ โครงสร้างของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย 5 หน่วยงาน ดังนี้

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
 2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
 3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก
 4. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
 5. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก
- โดยแต่ละหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก (สรจ.พล.)

- 1) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงในความรับผิดชอบของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัด
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน งานพัฒนาเป็นศูนย์สารสนเทศด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด
- 3) ประสานและดำเนินการโครงการพิเศษด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก (สจจ.พล.)

- 1) การบริการจัดหางานในประเทศ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนวัยทำงานได้มีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสม รับรู้ข่าวสารตลาดแรงงาน ลดปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนแรงงาน
- 2) การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ เพื่อกำกับดูแล การจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ คุ้มครองสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้แรงงานไทยได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมเป็นธรรม มีสภาพความเป็นอยู่ และสภาพการทำงานที่เหมาะสม
- 3) การควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยดูแล ตรวจสอบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย ให้เป็นไปตามกฎหมายและเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยมากที่สุด ตลอดจนควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้าประเทศผิดกฎหมาย ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพเป็นการชั่วคราว
- 4) การคุ้มครองคนหางาน โดยคุ้มครองและป้องกันมิให้คนหางานถูกหลอกลวง เอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานหรือสาย/นายหน้าเถื่อน รวมถึงการใช้มาตรการทางกฎหมาย

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก (สพภ.9 พล.)

- 1) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีระดับกลางและระดับสูงเพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง
- 2) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
- 3) ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและดำเนินการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับของเขตที่รับผิดชอบ
- 4) ส่งเสริมประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ รวมทั้งการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่

- 5) สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุงระบบ รูปแบบ หลักสูตร อุปกรณ์ช่วยฝึกเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงานและการพัฒนาบุคลากรฝึกให้กับภาครัฐและภาคเอกชนในเขตพื้นที่
- 6) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานตามกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่
- 7) ดำเนินการออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพในเขตพื้นที่
- 8) ควบคุม ดูแล ให้คำปรึกษาและสนับสนุนด้านเทคนิคและบุคลากรให้กับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่
- 9) สนับสนุนการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านเทคนิคและบุคลากรให้กับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่
- 10) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประสานความเชื่อมโยง สร้างและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานทั้งในและต่างประเทศ
- 11) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด
- 12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก (สสค.พล.)

- 1) ด้านการคุ้มครองแรงงาน ให้ความคุ้มครองดูแลให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน รวมทั้งคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานกำหนด ทั้งในระบบและนอกระบบ ตลอดจนให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงและการใช้แรงงานเด็ก
- 2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน คุ้มครองลูกจ้างให้มีความปลอดภัยในการทำงานและมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการให้คำปรึกษาแก่นายจ้าง-ลูกจ้าง
- 3) ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน สร้างความเข้าใจอันดี ป้องกันและแก้ไขข้อพิพาท และส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
- 4) ด้านพัฒนาแรงงาน ฝึกอบรมนายจ้างให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และฝึกอบรมลูกจ้างให้มีความรู้ด้านกฎหมายและการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก (สปจ.พล.)

- 1) ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือตาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างตามกฎหมายเงินทดแทน
- 2) ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตนที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือตายอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม
- 3) เสนอแนะนโยบายและแนวทางเกี่ยวกับการประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตน นายจ้าง และประชาชนทั่วไป
- 4) เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตน นายจ้าง และประชาชนทั่วไป
- 5) ดำเนินการให้นายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มาขึ้นทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตน

- 6) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบ จ่ายเงินทดแทนและประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคม
- 7) ตรวจสอบ และดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคม
- 8) ดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพให้ลูกจ้างผู้ประกันตนที่พิการ สามารถกลับเข้าทำงานหรือสามารถประกอบอาชีพได้ตามความเหมาะสม
- 9) ดำเนินการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม
- 10) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์แก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตน ตามโครงการประกันสังคม
- 11) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

บทที่ 3

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง และจุดอ่อน) และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส และภัยคุกคามหรือข้อจำกัด) (SWOT Analysis)

3.1 สถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก

สถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก จัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอภาวะการมีงานทำ การจ้างงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การคุ้มครองแรงงานและการประกันสังคม ในภาพรวมของจังหวัดพิษณุโลก ฉบับนี้เป็น ไตรมาส 4 (ตุลาคม – ธันวาคม 2556) มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบาย/คาดการณ์ ภาวะการมีงานทำ คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ประกอบการศึกษาแนวโน้มภาวะการทำงาน อันจะส่งผลกระทบต่อความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงาน ไตรมาส 4 ปี 2556 มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

3.1.1 สภาพเศรษฐกิจ

สำนักงานคลังจังหวัดพิษณุโลก รายงานว่า มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ปี 2554 ณ ราคาคงที่มูลค่ารวมทั้งสิ้น 73,882 ล้านบาทเป็นมูลค่าในภาคการเกษตร 19,097 ล้านบาท (ร้อยละ 25.85) และมูลค่านอกภาคเกษตร 54,785 ล้านบาท (ร้อยละ 74.15) สาขาหลักที่มีมูลค่าสูงที่สุด ได้แก่ สาขาพืชผล ปศุสัตว์ และป่าไม้ มีมูลค่า 18,653 ล้านบาท รองลงมาได้แก่ สาขาการบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกัน สังคมภาคบังคับ 7,655 ล้านบาท สาขาเหมืองแร่และย่อยหิน 7,432 ล้านบาท สาขาอุตสาหกรรม จำนวน 7,072 ล้านบาท และสาขาการขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน จำนวน 6,202 ล้านบาท ตามลำดับ(ข้อมูล GPP-BOTTOM UP)

จากรายงานภาวะเศรษฐกิจการคลังจังหวัดพิษณุโลก ประจำเดือน ธันวาคม 2556 มีสัญญาณขยายตัวจากเดือนก่อนหน้าจากด้านอุปทานขยายตัว โดยเป็นการขยายตัวของทั้งภาคบริการ ภาคเกษตรกรรม และภาคอุตสาหกรรม ส่วนด้านอุปสงค์มีสัญญาณหดตัว จากการบริโภคภาคเอกชน และการใช้จ่ายภาครัฐ อย่างไรก็ตามการลงทุนภาคเอกชน ยังขยายตัวได้ดี สำหรับเสถียรภาพเศรษฐกิจจังหวัดยังอยู่ในเกณฑ์ดี โดยอัตราเงินเฟ้ออยู่ในระดับดีและการจ้างงานอยู่ในระดับสูงต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) รายงานว่า จังหวัดพิษณุโลก มีผลิตภัณฑ์มวลรวมปี 2554 ณ ราคาคงที่มีมูลค่าทั้งสิ้น 63,984 ล้านบาท เป็นมูลค่าในภาคการเกษตร 18,406 ล้านบาท (ร้อยละ 28.77) และมูลค่านอกการเกษตร 45,577 ล้านบาท (ร้อยละ 71.23) โดยมีอัตราการขยายตัวจากปี 2553 เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.51

ดัชนีราคาผู้บริโภคของจังหวัดพิษณุโลก ไตรมาสที่ 4 เดือนธันวาคม 2556 เท่ากับ 108.4 เมื่อเทียบกับดัชนีราคาผู้บริโภคเดือนกันยายน 2556 ไตรมาสที่ 3 (เท่ากับ 108.1) สูงขึ้นร้อยละ 0.3 สำหรับอัตราเงินเฟ้อของจังหวัดพิษณุโลกเดือนธันวาคม 2556 เท่ากับ 3.5 ในขณะที่อัตราเงินเฟ้อในระดับประเทศเดือนธันวาคม 2556 เท่ากับร้อยละ 2.18

การจดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่จังหวัดพิษณุโลก ไตรมาสที่ 4 ปี 2556 มีจำนวน 88 ราย แบ่งเป็นบริษัทจำกัดจำนวน 35 ราย ห้างหุ้นส่วนจำกัด 53 รายอุตสาหกรรมที่มีการจดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้

ในครัวเรือนจำนวน 29 ราย รองลงมาการก่อสร้าง จำนวน 24 ราย และบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจ จำนวน 19 ราย ตามลำดับ

ทุนจดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่จังหวัดพิษณุโลกจำนวน 112.02 ล้านบาท บริษัทจำกัดมีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 54.92 ล้านบาท ห้างหุ้นส่วนจำกัด 57.10 ล้านบาท โดยอุตสาหกรรมที่มีทุนจดทะเบียนมากที่สุด ได้แก่ การก่อสร้าง จำนวน 41.00 ล้านบาทรองลงมาบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ จำนวน 33.47 ล้านบาท และการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมรถยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน จำนวน 23.65 ล้านบาท ตามลำดับ

การจดทะเบียนโรงงานใหม่ในจังหวัดพิษณุโลก มีทุนการจดทะเบียนรวม 17 ราย รวมเงินลงทุน 1,210,720,000 บาท การจดทะเบียนโรงงานดังกล่าวทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้นถึง 813 คน

3.1.2 สถานการณ์ด้านแรงงาน

ประชากรและกำลังแรงงาน ตามข้อมูลล่าสุดของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า มีประชากรในวัยทำงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป)ทั้งสิ้น 707,853 คน (ร้อยละ 82.66 ของจำนวนประชากรทั้งหมด) โดยเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 492,499 คน และผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 215,354 คน โดยในกลุ่มผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานนั้น จำแนกเป็นผู้มีงานทำ 488,240 คน (ร้อยละ 99.14 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด) ผู้ว่างงาน 4,259 คน (อัตราการว่างงานร้อยละ 0.86)

การมีงานทำ พบว่า ไตรมาสที่ 4 ปี 2556 ผู้มีงานทำในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 488,240 คน เป็นมีผู้ทำงานในภาคเกษตรรวม 194,825 คน (คิดเป็นร้อยละ 39.90 ของผู้มีงานทำทั้งหมด) ในขณะที่นอกภาคเกษตรนั้นมีผู้ทำงานทั้งสิ้น 293,415 คน (ร้อยละ 60.10 ของผู้มีงานทำทั้งหมด) ผู้ทำงานนอกภาคเกษตรส่วนใหญ่ทำงานสาขาการขนส่งขายปลีก โดยมีผู้ทำงานรวมทั้งสิ้น 66,241 คน (ร้อยละ 13.57 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด) รองลงมาได้แก่สาขาการผลิต 52,461 คน (ร้อยละ 10.74)และผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษามากที่สุด จำนวน 139,514 คน (ร้อยละ 28.57 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด)

การว่างงาน พบว่า จังหวัดพิษณุโลกมีผู้ว่างงานจำนวนทั้งสิ้น 4,259 ราย คิดเป็นอัตราการว่างงานเท่ากับร้อยละ 0.86พบว่าเพศชายจะมีอัตราการว่างงานมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย โดยเพศชายมีอัตราการว่างงานร้อยละ 51.47 ในขณะที่เพศหญิงมีอัตราการว่างงานร้อยละ 48.53 เท่านั้น

แรงงานนอกระบบ พบว่า ปี 2556 มีผู้มีงานทำอยู่ในแรงงานนอกระบบจำนวนทั้งสิ้น 331,606 คน คิดเป็นร้อยละ 67.92 ของผู้มีงานทำทั้งหมดส่วนใหญ่เป็นแรงงานในภาคเกษตรจำนวน 194,019 คน (ร้อยละ 58.51 ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด) และแรงงานนอกภาคเกษตรนั้นพบว่าสาขาที่มีจำนวนสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สาขาการขนส่ง การขายปลีก มีแรงงานนอกระบบ 49,584 คน (ร้อยละ 14.95) สาขากิจกรรม โรงแรม และอาหาร 27,084 คน (ร้อยละ 8.17) และการก่อสร้าง 23,620 คน (ร้อยละ 7.12) ตามลำดับ

การบริการจัดหางานในประเทศ พบว่า ไตรมาสที่ 4 ปี 2556 (ตุลาคม – ธันวาคม) มีตำแหน่งงานว่างทั้งสิ้น 748 อัตรา ลดลงจากไตรมาสที่ 3 ปี 2556 ที่มีตำแหน่งงานว่าง จำนวน 1,356 อัตรา ลดลง จำนวน 608 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 81.28 (ของจำนวนตำแหน่งงานว่างทั้งหมดของไตรมาสที่ 4 ปี 2556)

ส่วนจำนวนผู้ลงทะเบียนสมัครงาน มีทั้งสิ้น 1,437 คน ลดลงจากไตรมาสที่ 3 ปี 2556 ที่มีจำนวน 2,197 คน ลดลง จำนวน 760 คน คิดเป็นร้อยละ 52.89 (ของจำนวนผู้ลงทะเบียนสมัครงานทั้งหมดของไตรมาสที่ 4 ปี 2556)

สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุนาน มีจำนวนทั้งสิ้น 766 คน ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่ 3 ปี 2556 ที่มีจำนวน 4,183 คน ลดลงเป็นจำนวน 3,417 ราย คิดเป็นร้อยละ 446.08 (ของจำนวนบรรจุนานทั้งหมดของไตรมาสที่ 4 ปี 2556)

แรงงานต่างด้าว พบว่า จังหวัดพิษณุโลกมีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั้งสิ้นจำนวน 382 คน ลดลงจากไตรมาสที่ 3 ปี 2556 ซึ่งมีจำนวน 398 คน (ลดลงจำนวนร้อยละ 4.02 หรือลด 16 คน)

กลุ่มคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย ส่วนใหญ่เป็นคนเข้าเมืองถูกกฎหมายประเภทชั่วคราว จำนวน 291 คน (ร้อยละ 76.18 ของคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายทั้งหมด) รองลงมาได้แก่ กลุ่มมาตรา 12 ยกเว้น มติ ครม. จำนวน 63 คน (ร้อยละ 16.49) และกลุ่มส่งเสริมการลงทุน จำนวน 28 คน (ร้อยละ 7.33) ตามลำดับ

กลุ่มแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) ที่ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ตามมติคณะรัฐมนตรีนั้น ทั้งสิ้น จำนวน 166 คน ลดลงจากไตรมาสที่ 3 ปี 2556 ที่มี แรงงานที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน 1,781 คน โดยลดลง จำนวน 1,615 คน หรือคิดเป็นอัตราการลดลงร้อยละ 90.68

แรงงานไทยในต่างประเทศ พบว่า ไตรมาสที่ 4 ปี 2556 (ตุลาคม – ธันวาคม) จำนวนแรงงานไทย ที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศมีจำนวนทั้งสิ้น 116 คน โดยเมื่อพิจารณาตามวิธีการเดินทาง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นประเภท Re-Entry คือ กลับไปทำงานอีกครั้งหนึ่งโดยการต่ออายุสัญญาจำนวน 114 คน (ร้อยละ 98.28) ส่วนเดินทางไปด้วยตนเองมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.72) ตามลำดับ

การพัฒนาศักยภาพแรงงานโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน พบว่า ไตรมาสที่ 4 ปี 2556 (ตุลาคม – ธันวาคม) มีผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 85 คน แต่ยังไม่ผ่านฝึก เนื่องจากยังมีผู้รับการฝึกอยู่ระหว่างการฝึก

การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน พบว่า มีผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 489 คน และมีผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานมี จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60 ของผู้เข้ารับการฝึกยกระดับทั้งหมด

การทดสอบฝีมือแรงงาน พบว่า มีจำนวนทั้งหมด 41 คน โดยกลุ่มธุรกิจและบริการ มีผู้เข้ารับการทดสอบมากที่สุด จำนวน 28 คน (คิดเป็นร้อยละ 68.30 ของผู้เข้ารับการทดสอบทั้งหมด) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม จำนวน 13 คน (ร้อยละ 31.71) ตามลำดับ

ส่วนผู้ผ่านการทดสอบจำนวน 26 คน (คิดเป็นร้อยละ 63.42 ของผู้เข้ารับการทดสอบทั้งหมด) โดยกลุ่มอาชีพที่มีร้อยละการผ่านการทดสอบมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มธุรกิจและบริการ ร้อยละ 61.54 (16 คน) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มช่างอุตสาหกรรม ร้อยละ 38.46 (10 คน) ตามลำดับ

การคุ้มครองแรงงาน พบว่า ไตรมาสที่ 4 ปี 2556 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด พิษณุโลก ได้ดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบการทั้งสิ้น 120 แห่ง มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจหรือได้รับการคุ้มครองรวม 4,123 คน จำแนกเป็นชายจำนวน 1,881 คน (ร้อยละ 45.62 ของลูกจ้างที่ผ่านการตรวจทั้งหมด) หญิง จำนวน 2,231 คน (ร้อยละ 54.11) และเด็ก จำนวน 11 (ร้อยละ 0.27) ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่มีการจ้างงาน 1-4 คน จำนวน 36 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 30.00) รองลงมาเป็น สถานประกอบการขนาด 5-9 คน 22 แห่ง (ร้อยละ 18.33)

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า มีการตรวจสถานประกอบการทั้งสิ้น 83 แห่ง ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจสอบส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่มีการจ้างงาน 1 – 4 คน จำนวน 18 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 21.69) รองลงมาเป็นสถานประกอบการขนาด 20 – 49 คน จำนวน 17 แห่ง (ร้อยละ 20.48)

สถานประกอบการในระบบประกันสังคม พบว่า จำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตนไตรมาสที่ 4 ปี 2556 จังหวัดพิษณุโลกมีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม จำนวน 2,985 แห่ง และมีผู้ประกันตนรวมทั้งสิ้น 52,741 คน

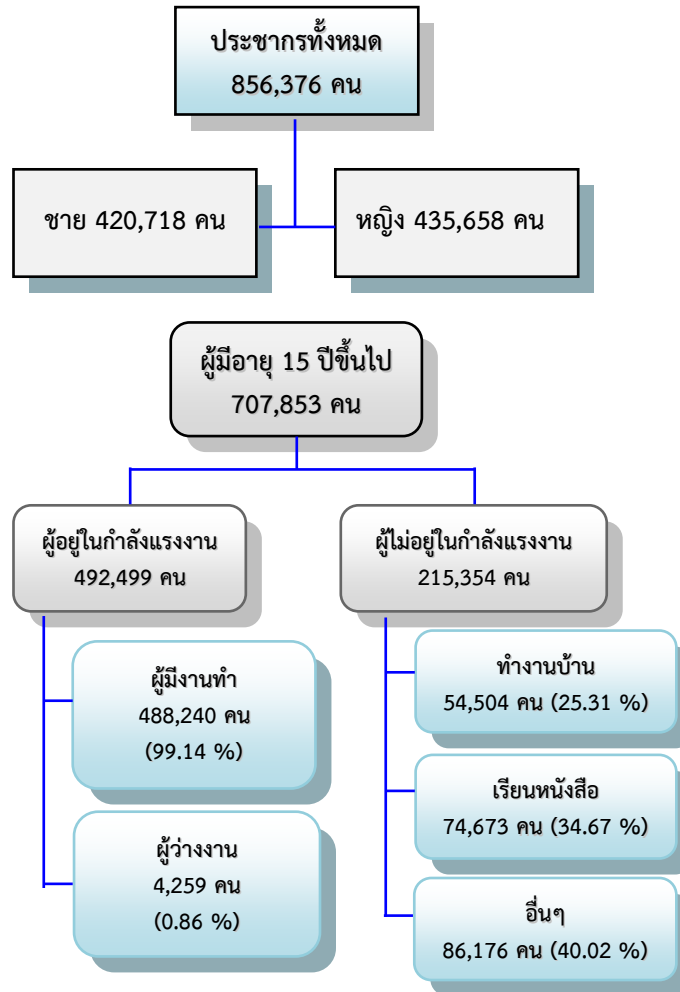
การใช้บริการกองทุนประกันสังคม พบว่า จำนวนผู้ประกันตนจังหวัดพิษณุโลกที่มาใช้บริการกองทุนประกันสังคมจำนวน 11,014 คน (หรือร้อยละ 20.88 ของจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด) โดยประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนมาใช้บริการสูงสุด ได้แก่ กรณีเจ็บป่วย จำนวน 6,264 คน หรือร้อยละ 56.87 ของผู้ให้บริการทั้งหมด รองลงมาคือ กรณีว่างงาน จำนวน 1,827 คน (ร้อยละ 16.59) กรณีคลอดบุตร จำนวน 1,256 คน (ร้อยละ 11.40) กรณีสงเคราะห์บุตร จำนวน 744 คน (ร้อยละ 6.76) กรณีชราภาพ จำนวน 579 คน (ร้อยละ 5.26) กรณีทุพพลภาพ จำนวน 205 คน (ร้อยละ 1.86) และกรณีตาย จำนวน 139 คน (ร้อยละ 1.26) ตามลำดับ

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความร้ายแรงและขนาดสถานประกอบการ (ในกองทุน) มีจำนวน 75 คน พบว่าสถานประกอบการที่มีการจ้างงาน 201 - 500 คน มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานมากที่สุด จำนวน 23 คน (ร้อยละ 30.67 ของผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายทั้งหมด) รองลงมาได้แก่ สถานประกอบการขนาด 1 - 10 คน จำนวน 11 คน (ร้อยละ 14.67) ส่วนใหญ่เป็นการประสบอันตรายที่ต้องหยุดงานไม่เกิน 3 วัน จำนวน 44 คน (คิดเป็นร้อยละ 58.67 ของผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายทั้งหมด) รองลงมา ได้แก่ การประสบอันตรายที่ต้องหยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 31 คน (ร้อยละ 41.33) โดยการประสบอันตรายส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากวัตถุหรือสิ่งของตัด/บาด/ทิ่มแทง จำนวน 19 คน (ร้อยละ 25.33) รองลงมาคือ วัตถุหรือสิ่งของกระแทก/ชน จำนวน 13 คน (ร้อยละ 17.33) และ วัตถุหรือสิ่งของหรือสารเคมีกระเด็นเข้าตา จำนวน 9 คน (ร้อยละ 12.00) ตามลำดับ

ประเภทมาตราผู้ประกันตน จังหวัดพิษณุโลกมีผู้ประกันตนแต่ละมาตรา ได้แก่ มาตรา 33 จำนวน 52,741 คน มาตรา 39 จำนวน 10,319 คน มาตรา 40 จำนวน 26,346 คน **รวมทั้งสิ้น จำนวน 89,406 คน**

แผนภูมิ 1 โครงสร้างประชากรและกำลังแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
ไตรมาสที่ 4 ปี 2556

หน่วย : คน



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดพิษณุโลก
: ที่ทำการปกครองจังหวัดพิษณุโลก

จากแผนภาพข้างต้น พบว่า จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร โดยที่ทำการปกครองจังหวัดพิษณุโลก ณ เดือนธันวาคม 2556 จังหวัดพิษณุโลกมีประชากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 856,376 คน เป็นชาย 420,718 คน (ร้อยละ 49.13) หญิง 435,658 คน (ร้อยละ 50.87) ทั้งนี้เมื่อจำแนกประชากรออกเป็นกลุ่มต่างๆ ตามสำนักงานสถิติแห่งชาติแล้ว พบว่ามีประชากรในวัยทำงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป) ทั้งสิ้น 707,853 คน (ร้อยละ 82.66 ของจำนวนประชากรทั้งหมด) โดยเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 492,499 คน และผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 215,354 คน

ในกลุ่มผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานนั้น จำแนกเป็นผู้มีงานทำ 488,240 คน (ร้อยละ 99.14 ของ ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด) ผู้ว่างงาน 4,259 คน (อัตราการว่างงานร้อยละ 0.86) ซึ่งหากเปรียบเทียบกับไตรมาสที่ 3 ปี 2556 ซึ่งมีจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 490,679 คน (ร้อยละ 99.63 ของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน) จะพบว่าไตรมาสที่ 4 ปี 2556 กำลังแรงงานโดยรวมมีสัดส่วนของผู้มีงานทำลดลง (อัตราการมีงานทำลดลงร้อยละ 0.49) และอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้น (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.49 จากไตรมาสที่ 3 ปี 2556 ซึ่งมีอัตราการว่างงานที่ร้อยละ 0.37)

เมื่อเปรียบเทียบอัตราการจ้างงานทำระหว่างเพศในไตรมาสที่ 4 ปี 2556 จะพบว่า เพศหญิงมีส่วนของการจ้างงานทำหรืออัตราการจ้างงานต่ำกว่าเพศชาย จำนวน 44,274 คน (คำนวณจากผู้จ้างงานทำจำแนกเพศ) ส่วนอัตราการว่างงานเพศชายมีอัตราการว่างงานร้อยละ 51.47 (จำนวน 2,192 คน) ในขณะที่เพศหญิงมีอัตราการว่างงานร้อยละ 48.53 (จำนวน 2,067 คน) ตามลำดับ

3.2 ผลการดำเนินงานที่สำคัญของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก ได้ดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 จังหวัดพิษณุโลก มีผลการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

ข้อมูลผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2556

| รายการข้อมูลตามตัวชี้วัด | เป้าหมาย | หน่วย นับ | ผลการ ดำเนินงาน |
|--|----------|--------------|--------------------|
| สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก | | | |
| 1. การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ / ชุมชน | 4,107 | คน | 4,740 |
| 1.1 พัฒนาเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน (สภ./สรจ.) | 2,790 | คน | 2,865 |
| 1.2 บริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่ /ชุมชน (สภ./สรจ.) | 837 | คน | 1,308 |
| 1.3 ใช้งานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (พย./สรจ.) | 480 | คน | 567 |
| 1.4 ใช้งานบัณฑิตอาสาสมัคร (สภ./ 3 จังหวัด และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา) | - | คน | - |
| สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก | | | |
| 2. ประชาชนทุกกลุ่มได้รับบริการส่งเสริมการจ้างงาน | 97,233 | คน | 99,056 |
| 2.1 การให้บริการจัดหางานในประเทศ | 11,691 | คน | 11,689 |
| 2.2 การให้บริการจัดหางานต่างประเทศ | - | คน | 749 |
| 2.3 การให้บริการแนะแนวอาชีพ | 11,892 | คน | 12,224 |
| 2.4 การให้ความคุ้มครองคนหางานตามกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน | 13,650 | คน | 13,664 |
| 2.5 การให้บริการข้อมูลข่าวสาร | 60,000 | คน | 60,730 |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก | | | |
| 3. กำลังแรงงานในตลาดแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐาน | 6,703 | คน | 14,111 |
| 3.1 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน | 950 | คน | 1,062 |
| (1) ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ | 950 | คน | 1,062 |
| (2) ทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ | - | คน | - |
| (3) ทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ | - | คน | - |
| (4) ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ (งบรายจ่ายอื่น) | - | คน | - |
| (5) ทดสอบฝีมือช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล | - | คน | - |
| 3.2 พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน | 116 | คน | 172 |
| (1) ฝึกเตรียมความพร้อมให้แรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรม | 80 | คน | 115 |
| (2) ฝึกเตรียมความพร้อมให้แรงงานรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ | 36 | คน | 57 |
| (3) ฝึกเตรียมความพร้อมให้แรงงานรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ | - | คน | - |

| รายการข้อมูลตามตัวชี้วัด | เป้าหมาย | หน่วย นับ | ผลการ ดำเนินงาน |
|--|----------|--------------|--------------------|
| 3.3 ยกระดับฝีมือและพัฒนาศักยภาพแรงงาน | 277 | คน | 423 |
| (1) ฝึกยกระดับฝีมือและพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต | 31 | คน | 112 |
| (2) ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ | 48 | คน | 49 |
| 2.1 ด้านการท่องเที่ยวและโรงแรม | | | |
| 2.2 ด้านภูมิปัญญาไทยเพื่อผลิตสินค้าและบริการ | | | |
| (3) ฝึกยกระดับฝีมือและพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับกลุ่มโลจิสติกส์ | 18 | คน | 43 |
| (4) พัฒนาบุคลากรภาครัฐ และเอกชน | 180 | คน | 219 |
| 3.4 เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (งบรายจ่ายอื่น) | 360 | คน | 376 |
| (1) พัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อเตรียมความพร้อมคนหางานที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศ | 360 | คน | 376 |
| 3.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ | 5,000 | คน | 12,078 |
| สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก | | | |
| 4. แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์จากการทำงาน | 28,720 | คน | 28,979 |
| 4.1 ตรวจแรงงานในระบบ | 18,000 | คน | 18,003 |
| 4.2 รับและพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง (ตามมาตรา 123) | 170 | คน | 102 |
| 4.3 ให้คำปรึกษา ชี้แจง แนะนำ ตอบปัญหาเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน | 1,100 | คน | 1,205 |
| 4.4 วิเคราะห์รายงานสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของสถานประกอบการกิจการเพื่อคุ้มครองแรงงาน | 2,500 | คน | 2,500 |
| 4.5 ตรวจแรงงานนอกระบบ | 350 | คน | 356 |
| 4.6 สนับสนุนเทคนิคและวิชาการด้านคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ | 1,800 | คน | 1,888 |
| 4.7 ส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง | 100 | คน | 100 |
| 4.8 ส่งเสริมความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน | 100 | คน | 109 |
| 4.9 ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานหญิงในสถานประกอบการ | 100 | คน | 105 |
| 4.10 ส่งเสริมความรู้ด้านคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ และผู้เกี่ยวข้อง | 300 | คน | 342 |
| 4.11 รณรงค์เผยแพร่ความรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง | 2,000 | คน | 2,014 |
| 4.12 การรณรงค์ส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรี (วันสตรีสากล) | 100 | คน | 104 |
| 4.13 สร้างและพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานในระบบ | 50 | คน | 50 |
| 4.14 สร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ | 50 | คน | 50 |
| 4.15 รณรงค์เผยแพร่ความรู้ เรื่องการใช้แรงงานเด็ก | 2,000 | คน | 2,051 |
| สำนักงานประกันสังคมจังหวัด | | | |
| 5. จำนวนลูกจ้างผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคม | 59,440 | คน | 62,487 |

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2556

3.3 การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน

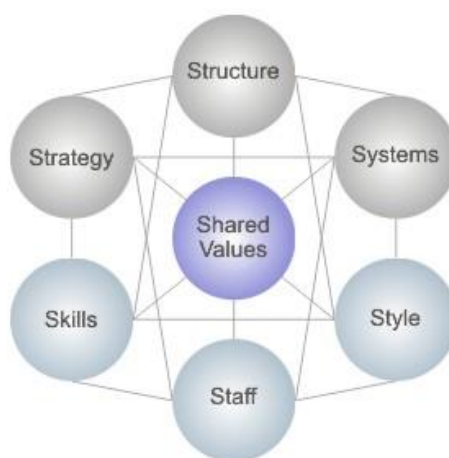
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดพิษณุโลก เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ด้านจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน นอกจากนี้ ยังต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

องค์กร ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ต่างๆ ในเชิงกว้าง (Scenario Analysis) เพื่อตรวจสอบดูว่าสถานการณ์ใดบ้างที่เป็นโอกาส (Opportunities) และสถานการณ์ใดบ้างที่เป็นภัยคุกคาม (Threats) ที่มีอิทธิพลกับการดำเนินงานด้านแรงงาน

3.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) เพื่อพิจารณาว่า การดำเนินงานด้านแรงงานในอดีตที่ผ่านมาว่ามีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้าง และประเด็นใด มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานด้านแรงงาน โดยอาศัยหลักการ 7s ของ McKinsey ซึ่งประกอบด้วย

Figure 1: The McKinsey 7S Model



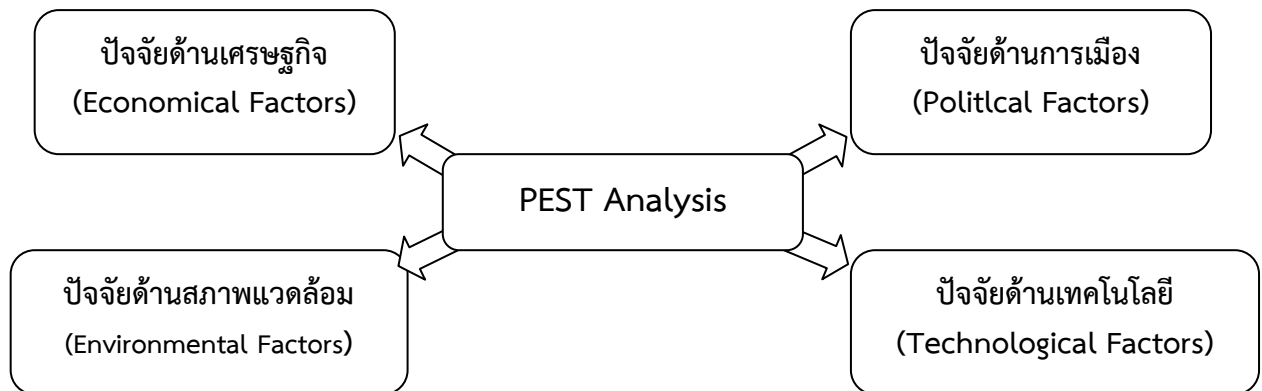
ที่มา อำนาจ วัตจินดา.ออนไลน์.

1. Staff พิจารณาเกี่ยวกับบุคลากรว่า มีความพร้อมมากน้อยเพียงใด และมีจำนวนเพียงพอหรือไม่ อย่างไร จะช่วยให้เกิดการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถการพัฒนาบุคคลกรอย่างต่อเนื่อง
2. Skill บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ หรือชำนาญมากน้อยเพียงใด มีทักษะในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับภารกิจหลักหรือไม่ อย่างไร
3. Style รูปแบบการบริหารเป็นอย่างไรและมีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร
4. Structure โครงสร้างขององค์กรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน หรือโครงสร้างขององค์กรในระดับต่างๆ สนับสนุนหรือเอื้อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างคล่องตัวหรือไม่ อย่างไร ถ้าโครงสร้างขององค์กรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์แล้ว ก็จะเป็นจุดแข็งขององค์กร แต่ถ้าโครงสร้างขององค์กรไม่เหมาะสมสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ก็จะทำให้เกิดเป็นจุดอ่อนขององค์กร
5. Strategy พิจารณาว่า มีการกำหนดกลยุทธ์หรือมียุทธศาสตร์อย่างไร สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในหรือไม่ อย่างไร จะช่วยในการวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพื่อให้ช่วยสนับสนุนให้องค์กรมีขีดความสามารถเหนือคู่แข่ง
6. System เป็นการวิเคราะห์ถึงระบบงานขององค์กรในทุกๆ เรื่อง ทั้งเรื่องระบบการบริหารจัดการ ระบบการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสารสนเทศ ระบบการวางแผน ระบบงบประมาณ ระบบการควบคุม และวัสดุอุปกรณ์ มีความพร้อมที่จะรองรับและตอบสนองการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือไม่ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างไร มีจุดอ่อนและจุดแข็งอะไรบ้าง

7. Shared Value เป็นการวิเคราะห์ถึงค่านิยมร่วม ความเชื่อร่วมขององค์กรนั้นๆ ว่าเป็นอย่างไรเพื่อให้เกิดปัจจัยแห่งความสำเร็จ บุคลากรและองค์กรมีค่านิยมที่จะปฏิบัติงานอย่างไร ค่านิยมดังกล่าวที่มีอยู่นั้นเป็นจุดอ่อนหรือจุดแข็ง และมีค่านิยมอะไรที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้น

3.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน โดยอาศัยหลักการพื้นฐานและกรอบความคิดในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีอิทธิพลจากภายนอก โดยใช้หลักของ “PEST Analysis” ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์และทำความเข้าใจ "ภาพรวม" ของสภาพแวดล้อมในพื้นที่เชิงกลยุทธ์ โดย “PEST” ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมด้านการเมือง (Political Environment : P) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์นโยบายและกฎหมายต่างๆ ของภาครัฐที่น่าจะมีผลทั้งในเชิงบวก (โอกาส) และเชิงลบ (ภัยคุกคาม) ต่อการทำงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ (Economic Environment : E) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Environment : S) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาวะทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งหมายรวมถึงโครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี (Technological Environment : T) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อการทำงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สถานการณ์มาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงและหาประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น (ดังภาพ)



3.6 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก

3.6.1 จุดแข็ง (Strength : S) และจุดอ่อน (Weakness : W)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของสถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) โดยอาศัย 7s ของ McKinsey ได้ผลดังตาราง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

| ปัจจัยภายใน | ค่าคะแนน | | |
|--|----------|---|---|
| | S/W | S | W |
| ค่านิยม | | | |
| มีการกำหนดค่านิยมการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน | S | 3 | |
| การรับรู้ค่านิยมในการทำงานยังไม่ทั่วถึง | W | | 2 |
| โครงสร้าง | | | |
| โครงสร้างการทำงานมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน | S | 3 | |
| มีเครือข่ายการทำงานครอบคลุมทั่วถึงในทุกระดับ และมีอาสาสมัครในการทำงานร่วม | S | 3 | |
| บุคลากร | | | |
| บุคลากรยังมีปริมาณจำกัด และมีสัดส่วนไม่เหมาะสม | W | | 3 |
| บุคลากรต้องทำงานหลายหน้าที่ จึงยังขาดความชำนาญ และการพัฒนาเฉพาะด้าน | W | | 2 |
| ขาดการทำสัญญาความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน สถานประกอบการและสถานศึกษา | W | | 3 |
| ขาดบุคลากรเชี่ยวชาญด้านแรงงาน | W | | 3 |
| กระทรวงแรงงานขาดการตีกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | W | | 3 |
| รูปแบบการบริหารงาน | | | |
| มีการทำงานเชิงรุกที่เน้นเป้าหมายที่แรงงาน | S | 3 | |
| การทำงานเชิงรุกขับเคลื่อนได้ช้า เนื่องจากเป็นระบบราชการและมีข้อจำกัดด้านบุคลากร และการเมืองแทรกแซง | W | | 2 |
| ระบบงาน | | | |
| มีหลักเกณฑ์ เงื่อนไข กฎหมายที่รองรับการทำงานชัดเจน | S | 3 | |
| กลยุทธ์ | | | |
| มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนในทุกระดับ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ | S | 3 | |
| ขีดความสามารถขององค์กร | | | |
| ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนและกลยุทธ์ | S | 3 | |

| ปัจจัยภายใน | ค่าคะแนน | | |
|---|----------|-------------|-------------|
| | S/W | S | W |
| งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ | W | | 3 |
| เมื่อนโยบายเปลี่ยนแปลงหรือมีนโยบายเร่งด่วน จะต้องปรับเปลี่ยนและแบ่งงบประมาณที่มีอยู่ไปใช้ในงานเหล่านั้น | W | | 3 |
| รวมผลคะแนน | | 21 | 24 |
| คะแนนเฉลี่ย | | 3.00 | 2.60 |

จากผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกด้านปัจจัยภายในโดยอาศัยหลักการ 7s ของ McKinsey ดังตารางข้างต้น ได้ข้อสรุปรวมในภาพรวมว่า แรงงานในจังหวัดพิษณุโลกมีน้ำหนักของโอกาสสูงที่จะได้รับการพัฒนาให้สามารถรุกหน้าไปได้ เนื่องจากมีจุดแข็งที่เป็นโอกาสในการพัฒนามากกว่าจุดอ่อนและอุปสรรค ซึ่งถือเป็นปัจจัยจากภายในสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาที่ส่งผลต่อการดำเนินการกิจของแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกให้มีศักยภาพภายในที่ดี เพราะมีจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน และมีโอกาสมากกว่าอุปสรรค

3.6.2 โอกาส (Opportunity : O) และอุปสรรค (Threat : T)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก ใช้หลักการของ “PEST Analysis” ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์และทำความเข้าใจ "ภาพรวม" ของสภาพแวดล้อมในพื้นที่เชิงกลยุทธ์ เพื่อประเมินสถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยี ได้ผลดังตาราง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

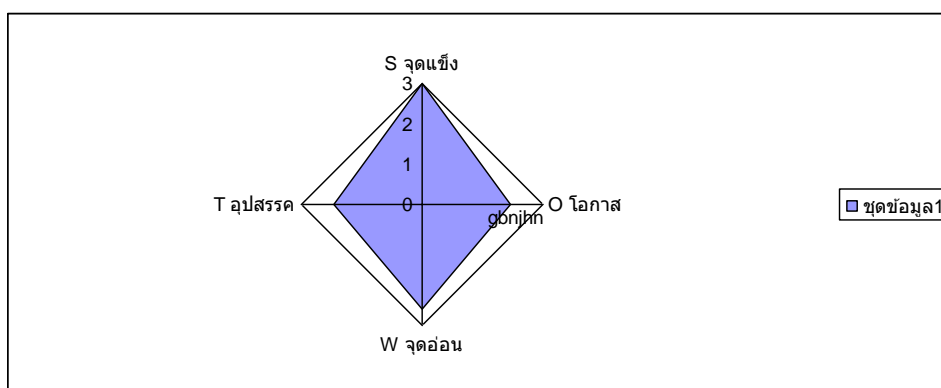
| ปัจจัยภายใน | ค่าคะแนน | | |
|--|----------|---|---|
| | O/T | O | T |
| ปัจจัยด้านการเมือง (Political Environment : P) | | | |
| 1. การเคลื่อนย้ายแรงงานส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ | T | | 2 |
| 2. การเคลื่อนย้ายแรงงานส่งผลกระทบต่อการแพร่กระจายของโรคระบาด | T | | 3 |
| 3. นโยบายด้านแรงงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ชัดเจน | O | 3 | |
| 4. ขาดการควบคุมแรงงานต่างด้าว | T | | 2 |
| 5. การต่อสู้ทางการเมือง ส่งผลให้เกิดนโยบายแบบจินตนาการ | T | | 3 |

| ปัจจัยภายใน | ค่าคะแนน | | |
|--|----------|---|---|
| | O/T | O | T |
| 6. มาตรการควบคุมการเคลื่อนย้ายแรงงานยังไม่ชัดเจน | T | | 2 |
| 7. กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศกระทบสิทธิของแรงงานไทย | T | | 2 |
| 8. กฎหมายแรงงานกับกฎหมายความมั่นคงไม่เชื่อมโยงกัน | T | | 3 |
| 9. นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทและปริญญาตรี 15,000 บาท ก่อให้เกิดการจ้างงานน้อยลง | T | | 2 |
| ด้านเศรษฐกิจ (Economic Environment : E) | | | |
| 1. การเป็นสีเขียวอินโดจีน | O | 3 | |
| 2. การขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็ว | O | 2 | |
| 3. การขยายตัวของการลงทุน ส่งผลให้เกิดการจ้างงานมากขึ้น | O | 3 | |
| 4. สถานการณ์ศึกษามีเป็นจำนวนมากทั้งสายสามัญและสายวิชาชีพ ช่วยเป็นแหล่งผลิตแรงงานที่สำคัญ | O | 3 | |
| 5. การขยายตัวของพื้นที่ทางการเกษตร ยางพารา ช่วยให้เกิดการจ้างงาน | O | 1 | |
| 6. วัตถุดิบทางการเกษตรเอื้อต่อการลงทุนและจ้างงาน | O | 1 | |
| 7. ค่าครองชีพไม่สูงมาก ทำให้แรงงานดำรงอยู่ในพื้นที่ได้ | O | 2 | |
| 8. ขาดแคลนแรงงานมีฝีมือทุกด้าน | T | | 2 |
| ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Environment : S) | | | |
| 1. การเข้ามาค้าแรงงานของแรงงานต่างด้าว ก่อให้เกิดปัญหา ยาเสพติด อาชญากรรม แหล่งมั่วสุ่ม | T | | 2 |
| 2. ผู้ใช้แรงงานเลือกงานที่มีค่าตอบแทนสูง | T | | 3 |
| 3. การเจริญเติบโตของเมืองพิษณุโลก ก่อให้เกิดการจ้างงานมากขึ้น | O | 2 | |
| ด้านเทคโนโลยี (Technological Environment : T) | | | |
| 1. นวัตกรรมใหม่ๆทางเทคโนโลยี ช่วยให้เกิดการอำนวยความสะดวก | O | 3 | |
| 2. มีเทคโนโลยีทางการเกษตร ส่งผลให้การจ้างงานลดลง | T | | 3 |
| 3. รัฐบาลยังสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้นวัตกรรมภาคประชาชนน้อย | T | | 2 |

| ปัจจัยภายใน | ค่าคะแนน | | |
|--|----------|-------------|-------------|
| | O/T | O | T |
| 4. ขาดการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ของแรงงานในการป่มเพาะความรู้ ความคิดเพื่อสร้างสรรค์ | T | | 3 |
| 5. ฐานข้อมูลด้านแรงงานยังขาดการบูรณาการไปประโยชน์ร่วมกัน | T | | 1 |
| รวมผลคะแนน | | 23 | 35 |
| คะแนนเฉลี่ย | | 2.30 | 2.33 |

จากผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกด้านปัจจัยภายนอก โดยอาศัยหลักการของ PEST ดังตารางข้างต้น ได้ข้อสรุปร่วมในภาพรวมว่า สภาพแวดล้อมแรงงานจังหวัดพิษณุโลก มีน้ำหนักของโอกาสใกล้เคียงกับอุปสรรค ถือเป็นปัจจัยจากภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินภารกิจด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก ทั้งที่ปัจจัยจุดแรงหนุนเสริมที่ใกล้เคียงกัน

จากสถานการณ์ในภาพรวมกล่าวได้ว่า แรงงานในจังหวัดพิษณุโลกอยู่ในสถานภาพที่ต้องรักษาสถานภาพให้คงอยู่ โดยต้องอาศัยจุดแข็งและโอกาสรุกไปข้างหน้า โดยเฉพาะในระยะ 5 ปีต่อจากนี้ที่จะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 ถึงแม้ว่า สถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดพิษณุโลกมีบางประเด็นที่เป็นโอกาส ความได้เปรียบที่สามารถรุกไปข้างหน้าได้ แต่ในขณะเดียวกันก็ยังมีความเสี่ยง เนื่องจากความอ่อนแอและมีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการเติบโตและการดำเนินภารกิจ ดังนั้นเพื่อให้แรงงานในจังหวัดพิษณุโลกมีศักยภาพเพียงพอที่จะขับเคลื่อนภารกิจไปข้างหน้าในสถานะที่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อน มีพลวัต จึงต้องอาศัยยุทธศาสตร์ในลักษณะของการลดจุดอ่อน เสริมจุดแข็ง และเปลี่ยนโอกาสมาใช้เพื่อก้าวข้ามอุปสรรค ยุทธศาสตร์จึงต้องเริ่มจากการเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งกับแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกให้มีความสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อตนเองและผู้อื่นให้เกิดประโยชน์สุขในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งจากการประมวลผลการระดมความคิดเห็นสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดพิษณุโลก แสดงให้เห็นได้ดังแผนภาพ



ผลการวิเคราะห์สถานการณ์และสถานภาพของแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกข้างต้น เป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์ของแรงงาน โดยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการระดมสมองร่วมกัน ซึ่งต้องคำนึงถึงสถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกมาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว

บทที่ 4

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2557 – 2561

4.1 วิสัยทัศน์ :

“แรงงานในจังหวัดพิษณุโลกมีศักยภาพตรงตามตลาดแรงงาน มีความมั่นคง มีความสุข และพร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”

4.2 พันธกิจ :

- 4.2.1 พัฒนาแรงงานให้มีทักษะและฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน
- 4.2.2 การสร้างหลักประกันความมั่นคงและสวัสดิการให้เสมอภาค เท่าเทียมและทั่วถึง
- 4.2.3 การขยายตลาดแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพของแรงงาน
- 4.2.4 การพัฒนากลไกการทำงานให้เข้มแข็ง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ :

“สร้างคน เสริมงาน สานอาชีพ สวัสดิการมั่นคง สู่อาเซียน”

คำนิยาม (เป้าประสงค์)

| | | |
|-----------------|---------|--|
| สร้างคน | หมายถึง | การพัฒนาแรงงานให้มีขีดความสามารถเป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน |
| เสริมงาน | หมายถึง | สนับสนุนการขยายโอกาสในการมีงานทำ และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการ |
| สานอาชีพ | หมายถึง | การต่อยอดแรงงานให้มีฝีมือ และเพิ่มศักยภาพให้สามารถพึ่งตนเองได้ |
| สวัสดิการมั่นคง | หมายถึง | การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความมั่นคงให้กับผู้ใช้แรงงาน |
| สู่อาเซียน | หมายถึง | การเตรียมความพร้อมของแรงงานก่อนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน |

1. สร้างคน มีกลยุทธ์ดังนี้

- 1.1 ยกกระตือรือร้นระบบการพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานให้มีความสามารถ และมีความหลากหลาย
- 1.2 พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 1.3 หนุนเสริมระบบการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมให้ผลิตคนสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 1.4 พัฒนาจิตสำนึกแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม

2. เสริมงาน มีกลยุทธ์ดังนี้

- 2.1 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศ และขยายโอกาสการมีงานทำ เพื่อดึงดูดแรงงานให้ทำงานในถิ่นฐาน
- 2.2 พัฒนาความสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีระหว่างผู้ประกอบการ นายจ้าง และแรงงานให้เข้าใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3. สานอาชีพ มีกลยุทธ์ดังนี้

- 3.1 ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสให้ม้งานทำและคุ้มครองให้มีความมั่นคงในการทำงาน
- 3.2 ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการผลิตแรงงานในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน
- 3.3 พัฒนาแรงงานที่มีความพร้อมให้มีขีดความสามารถและความพร้อมทำงานในระดับสากล
- 3.4 ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานที่มีศักยภาพสูงให้เป็นผู้ประกอบการใหม่ และพึ่งพาตนเองได้

4. สวัสดิการมั่นคง มีกลยุทธ์ดังนี้

- 4.1 ส่งเสริมสุขภาพ จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และจัดสวัสดิการแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 4.2 จัดระบบการให้บริการด้านแรงงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบและติดตามสถานการณ์
แรงงาน
- 4.3 จัดระบบติดตามแรงงานพิษณุโลกที่ไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้ความช่วยเหลือคุ้มครอง
- 4.4 สร้างการรับรู้ในสิทธิแรงงาน สวัสดิการแรงงาน และการคุ้มครองแรงงานทั้งในกลุ่มนายจ้างและ
แรงงาน
- 4.5 พัฒนากลไกการเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิแรงงาน โดยความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- 4.6 จัดระบบดูแล และควบคุมแรงงานต่างด้าว

5. สู่อาเซียน มีกลยุทธ์ดังนี้

- 5.1 บังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอย่างเป็นรูปธรรมและจริงจัง
- 5.2 สร้างระบบการประกันคุณภาพแรงงานให้สอดคล้องกับระดับค่าจ้างแรงงาน
- 5.3 พัฒนากลไกและเครือข่ายด้านแรงงานให้ขยายตัวและมีความเข้มแข็งในระดับท้องถิ่นและชุมชน
- 5.4 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงาน และพัฒนาฐานความรู้ด้านแรงงาน
- 5.5 สร้างการรับรู้และการตระหนักถึงความสำคัญในการปรับตัวของแรงงานสู่ประชาคมอาเซียน
- 5.6 สร้างระบบความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการจัดการแรงงานเชิงบูรณาการทั้งจากภาครัฐ
เอกชน ชุมชน และภาควิชาการ
- 5.7 พัฒนาความสามารถด้านภาษาของแรงงาน โดยใช้ประโยชน์ได้จริง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม
อาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

สร้างคน

| | |
|--------------------|---|
| เป้าประสงค์ | การพัฒนาแรงงานให้มีขีดความสามารถเป็นไปตามมาตรฐาน และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน |
|--------------------|---|

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | | | | |
|--|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | ปี 2557 | ปี 2558 | ปี 2559 | ปี 2560 | ปี 2561 |
| 1. ร้อยละของแรงงานที่เข้ารับการอบรม | 80 | 80 | 85 | 85 | 90 |
| 2. ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจ | 80 | 80 | 85 | 85 | 90 |
| 3. จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบและ/หรือ ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน | 500 คน | 500 คน | 500 คน | 500 คน | 500 คน |
| 4. ร้อยละของผู้ใช้แรงงานที่ได้รับการพัฒนาจิตสำนึกแรงงาน | 80 | 80 | 85 | 85 | 90 |

กลยุทธ์ :

- 1.1 ยกระดับระบบการพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานให้มีความสามารถ และมีความหลากหลาย
- 1.2 พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 1.3 หนุนเสริมระบบการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมให้ผลิตคนสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 1.4 พัฒนาจิตสำนึกแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม

โครงการ / กิจกรรม :

1. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องการประกันสังคมสู่สถานศึกษา
2. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ
3. โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนทั้งทักษะพื้นฐานด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ภาษาอังกฤษ ภาษาพื้นบ้าน ทักษะชีวิต ควบคู่กับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ
4. กิจกรรมหลัก : ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
5. กิจกรรมหลัก : ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน
6. กิจกรรมหลัก : พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
7. โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง
 - กิจกรรมย่อยที่ 1 : พัฒนาเกษตรกรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงชุมชน
 - กิจกรรมย่อยที่ 2 : ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงชุมชน
8. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก
9. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายการดำเนินงานด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก
10. โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ พ.ร.บ. รับงานไปทำที่บ้าน

11. โครงการสร้างระบบการจัดการเรียนรู้โดยอาศัยครู ผู้ชำนาญ ผู้เชี่ยวชาญและสนับสนุนการสร้างแรงงาน
จูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะฝีมือแก่ผู้เรียน
12. โครงการเตรียมความพร้อมแก่แรงงานภาคเกษตร
13. โครงการเทคโนโลยีสู่ชุมชน 1 นักไอที 1 หมู่บ้าน
14. โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลอุปสงค์-อุปทาน เพื่อรองรับการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด
15. โครงการจัดทำคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ
16. โครงการอบรมภาษาอังกฤษด้านวิชาชีพกับแผนกอาหาร
17. โครงการจัดสอบมาตรฐานวิชาชีพกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
18. โครงการสร้างจิตสำนึกแรงงาน
19. โครงการยกระดับคุณภาพการให้บริการ (พัฒนาบุคลากร)
20. โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมอันดีงาม

กิจกรรม :

1. ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
2. ฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม การผลิต
3. ฝึกเตรียมความพร้อมให้แรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรม

เจ้าภาพหลัก :

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก
3. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
4. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก
5. สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก
6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

เสริมงาน

| | |
|-------------|--|
| เป้าประสงค์ | สนับสนุนการขยายโอกาสในการมีงานทำ และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการ |
|-------------|--|

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | | | | |
|---|-------------|---------|---------|---------|---------|
| | ปี 2557 | ปี 2558 | ปี 2559 | ปี 2560 | ปี 2561 |
| 1. ร้อยละของผู้มารับบริการได้รับโอกาสในการมีงานทำ | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| 2. ร้อยละของสถานประกอบการที่เข้าร่วมกิจกรรม | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3. ร้อยละของผู้มีงานทำมีรายได้เพิ่มขึ้น | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 |

กลยุทธ์ :

- 2.1 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศ และขยายโอกาสการมีงานทำเพื่อดึงดูดแรงงานให้ทำงานในถิ่นฐาน
- 2.2 พัฒนาความสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีระหว่างผู้ประกอบการ นายจ้าง และแรงงานให้เข้าใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

โครงการ / กิจกรรม :

1. โครงการศูนย์ตรีเทพเพื่อการจ้างงานครบวงจร
2. โครงการนัดพบตลาดงานเชิงคุณภาพ
3. โครงการเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้
4. โครงการงานสู่บ้านเพิ่มรายได้ในครัวเรือน
5. โครงการแนะแนวอาชีพเพื่อการมีงานทำ
6. โครงการแนะแนวอาชีพ
7. โครงการประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์,สวัสดิการแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน
8. โครงการยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาการส่งเสริมผู้ประกอบการใหม่
9. โครงการอบรมวิชาชีพก้าวสู่อชีพอิสระ
10. โครงการศึกษาดูงานในสถานประกอบการของทุกแผนกวิชา

กิจกรรม :

1. กิจกรรมให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน
2. กิจกรรมมีงานทำนำชุมชนเข้มแข็ง
3. กิจกรรมนัดพบแรงงานย่อย

เจ้าภาพหลัก :

1. สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
2. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

सानอาชีพ

| | |
|--------------------|--|
| เป้าประสงค์ | การต่อยอดแรงงานให้มีฝีมือ และเพิ่มศักยภาพให้สามารถพึ่งตนเองได้ |
|--------------------|--|

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | | | | |
|---|-------------|---------|---------|---------|---------|
| | ปี 2557 | ปี 2558 | ปี 2559 | ปี 2560 | ปี 2561 |
| 1. ร้อยละของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพเทียบกับเป้าหมาย | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 2. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| 3. ร้อยละของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ที่ได้รับการฝึกอาชีพและสร้างรายได้ | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| 4. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมเทียบกับเป้าหมาย | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| 5. จำนวนลูกจ้าง/ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้ประกอบการใหม่/เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ | 70 ราย | 100 ราย | 130 ราย | 160 ราย | 200 ราย |

กลยุทธ์ :

| |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 3.1 ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสให้มีความรู้และทักษะฝีมือให้มีความมั่นคงในการทำงาน 3.2 ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการผลิตแรงงานในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน 3.3 พัฒนาแรงงานที่มีความพร้อมให้มีขีดความสามารถและความพร้อมทำงานในระดับสากล 3.4 ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานที่มีศักยภาพสูงให้เป็นผู้ประกอบการใหม่ และพึ่งพาตนเองได้ |
|---|

โครงการ / กิจกรรม :

| |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ 2. โครงการ 108 อาชีพ 3. โครงการรวมกลุ่มฝึกอาชีพให้กับคนพิการในชุมชน 4. โครงการฝึกอาชีพให้คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ 5. กองทุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ 6. โครงการศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ 7. โครงการกองทุนผู้สูงอายุ 8. โครงการสร้างสังคมที่เป็นมิตรกับเด็กทุกช่วงวัย กิจกรรม : เสริมสร้างทักษะชีวิตการทำงาน |
|---|

9. โครงการคืนชีวิตขยะและสร้างสิ่งประดิษฐ์ (ร่วมกับโรงงานคัดแยกขยะเพื่อรีไซเคิล บ.วงษ์พาณิชย์ กรุ๊ป)
10. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ หลักสูตร 44 วัน (จำนวน 4 พื้นที่)
11. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการเป็นผู้ประกอบการใหม่
12. โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน
13. กิจกรรมหลัก : พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ฝึกอบรม)
14. กิจกรรมหลัก : พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ทดสอบมาตรฐาน)
15. โครงการสร้างผู้ประกอบการใหม่
16. โครงการอุดหนุนการหารายได้ระหว่างเรียนของนักเรียน นักศึกษาที่ยากจน
17. กิจกรรมหลัก : ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545
18. กิจกรรมหลัก : ยกกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพและผลิตภาพเพื่อการแข่งขัน
19. กิจกรรมหลัก : พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
20. กิจกรรมหลัก : พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

กิจกรรม :

1. กิจกรรมให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ
2. กิจกรรมประสานสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน (100:1)
3. กิจกรรมภูมิปัญญาสัญจรถ่ายทอดความรู้
4. รับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของสถานประกอบการกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (คน/แห่ง)
5. ตรวจสอบติดตามการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาสถานประกอบการ กิจการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ
6. คลินิกพัฒนาฝีมือแรงงานเคลื่อนที่เพื่อพัฒนาผลิตภาพแรงงาน
7. แรงงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 300 บาท ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และสถานประกอบการขนาดใหญ่
8. แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรม (เกษตรแปรรูป/อาหารแปรรูป)
9. พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานทั้งระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพ

เจ้าภาพหลัก :

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก
4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก
5. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
6. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดพิษณุโลก
7. สถานสงเคราะห์วังทอง
8. นิคมสร้างตนเองทุ่งसान
9. นิคมสร้างตนเองบางระกำ
10. สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านสองแคว
11. ศูนย์พัฒนาสังคมหน่วยที่ 36 (ศพส.36)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

สวัสดิการมั่นคง

| | |
|-------------|--|
| เป้าประสงค์ | การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความมั่นคงให้แก่ผู้ใช้แรงงาน |
|-------------|--|

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | ปี 2557 | ปี 2558 | ปี 2559 | ปี 2560 | ปี 2561 |
| 1. จำนวนของแรงงานที่ได้รับการคุ้มครอง จัดสวัสดิการแรงงาน | 10,000 คน | 10,000 คน | 10,000 คน | 10,000 คน | 10,000 คน |
| 2. จำนวนแรงงานที่ได้รับรู้ในข่าวสารสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน | 3,000 คน | 3,000 คน | 3,000 คน | 3,000 คน | 3,000 คน |
| 3. จำนวนเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน | 2 เครือข่าย | 3 เครือข่าย | 4 เครือข่าย | 5 เครือข่าย | 6 เครือข่าย |
| 4. จำนวนคนงานที่เคยไปทำงานต่างประเทศได้รับการติดตามสิทธิประโยชน์ | 20 คน | 20 คน | 20 คน | 20 คน | 20 คน |
| 5. จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน | 150 คน | 150 คน | 150 คน | 150 คน | 150 คน |

กลยุทธ์ :

- 4.1 ส่งเสริมสุขภาพ จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และจัดสวัสดิการแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 4.2 จัดระบบการให้บริการด้านแรงงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบและติดตามสถานการณ์แรงงาน
- 4.3 จัดระบบติดตามแรงงานพิษณุโลกที่ไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้ความช่วยเหลือคุ้มครอง
- 4.4 สร้างการรับรู้ในสิทธิแรงงาน สวัสดิการแรงงาน และการคุ้มครองแรงงานทั้งในกลุ่มนายจ้างและแรงงาน
- 4.5 พัฒนากลไกการเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิแรงงาน โดยความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- 4.6 จัดระบบดูแล และควบคุมแรงงานต่างด้าว

โครงการ / กิจกรรม :

1. โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ด้านประกันสังคม
2. โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้ด้านประกันสังคม
3. โครงการเผยแพร่ข่าวสารงานประกันสังคมทางสถานีวิทยุ
4. โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ Service Delivery Unit (มาตรา 40)
5. โครงการสร้างเครือข่ายคุ้มครองแรงงานในระบบ (เครือข่ายใหม่)
6. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งในระบบ (เครือข่ายเก่า)
7. โครงการจัดตั้งศูนย์บริการสายด่วน (Hotline)
8. โครงการพัฒนาอาชีพอนามัยจังหวัดพิษณุโลก
9. โครงการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน

10. โครงการเคาะประตูบ้านเพื่อป้องกันปัญหาการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ
11. โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ
12. งานติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
13. โครงการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ 10 ภาษาอาเซียน
14. โครงการผลิตชุดการเรียนรู้ด้านแรงงาน
15. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือภาคแรงงาน และองค์กรภาคเอกชนและประชาชนในการเฝ้าระวังภัยแรงงาน
16. โครงการติดตาม วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานฯ
17. โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ
18. โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน

กิจกรรม :

1. กิจกรรมอบรมต่างด้าว นายจ้าง และสถานประกอบการ

เจ้าภาพหลัก :

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
3. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
4. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก
5. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5

สู่อาเซียน

| | |
|--------------------|--|
| เป้าประสงค์ | การเตรียมความพร้อมของแรงงานก่อนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน |
|--------------------|--|

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ | ค่าเป้าหมาย | | | | |
|---|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | ปี 2557 | ปี 2558 | ปี 2559 | ปี 2560 | ปี 2561 |
| 1.จำนวนสถานประกอบการได้รับการตรวจคุ้มครอง | 500 แห่ง | 1,000 แห่ง | 1,000 แห่ง | 1,000 แห่ง | 1,000 แห่ง |
| 2.จำนวนแรงงานไทยที่มีศักยภาพเป็นที่ต้องการของนายจ้างต่างประเทศ | - | 100 คน | 200 คน | 250 คน | - |
| 3.จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการบริการด้านแรงงาน | 7,000 คน | 8,000 คน | 9,000 คน | 10,000 คน | 10,000 คน |
| 4.จำนวนรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดรองรับประชาคมอาเซียน (AC) | 5 ครั้ง | 5 ครั้ง | 5 ครั้ง | 5 ครั้ง | 5 ครั้ง |
| 5.ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 6.จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมทักษะด้านภาษาต่างประเทศ | 1,000 คน | 1,000 คน | 1,000 คน | 1,000 คน | 1,000 คน |

กลยุทธ์ :

| |
|--|
| <p>5.1 บังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอย่างเป็นรูปธรรมและจริงจัง</p> <p>5.2 สร้างระบบการประกันคุณภาพแรงงานให้สอดคล้องกับระดับค่าจ้างแรงงาน</p> <p>5.3 พัฒนากลไกและเครือข่ายด้านแรงงานให้ขยายตัวและมีความเข้มแข็งในระดับท้องถิ่นและชุมชน</p> <p>5.4 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงาน และพัฒนาฐานความรู้ด้านแรงงาน</p> <p>5.5 สร้างการรับรู้และการตระหนักถึงความสำคัญในการปรับตัวของแรงงานสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>5.6 สร้างระบบความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการจัดการแรงงานเชิงบูรณาการทั้งจากภาครัฐ เอกชน ชุมชน และภาควิชาการ</p> <p>5.7 พัฒนาความสามารถด้านภาษาของแรงงาน โดยใช้ประโยชน์ได้จริง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p> |
|--|

โครงการ / กิจกรรม :

| |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ 2. โครงการยกระดับแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้นรองรับรายได้ที่แท้จริง 3. โครงการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน 4. โครงการพัฒนา และวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน เศรษฐกิจและสังคม เพื่อกำหนดนโยบายค่าจ้าง 5. โครงการพัฒนาเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน |
|--|

6. โครงการสนับสนุนการบรรจุแผนงานด้านแรงงานในแผนชุมชนของจังหวัด
7. โครงการทบทวน/จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
8. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด รองรับประชาคมอาเซียน (AC)
9. โครงการเพิ่มพูนความรู้ด้านมาตรฐานวิชาชีพการบัญชีสู่ประชาคมอาเซียน
10. โครงการเพิ่มพูนความรู้ด้านมาตรฐานวิชาชีพคอมพิวเตอร์สู่ประชาคมอาเซียน
11. โครงการพัฒนาคุณภาพนักเรียนนักศึกษาทุกแผนกวิชาให้สอดคล้องกับการเป็นประชาคมอาเซียน
12. โครงการศูนย์บริการแรงงานอาเซียน
13. โครงการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตรในภูมิภาค (One Province One Agro-Industrial Product (OPOAI))
14. โครงการบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน
15. โครงการพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
16. การประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด
17. โครงการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้สู่โรงเรียน ชุมชน และหน่วยงาน
18. ผลผลิตที่ 1 : เพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (รายจ่ายอื่น)
19. กิจกรรมหลัก : รายการกิจกรรมผู้ประกอบการอาหารรองรับครัวไทยสู่ครัวโลก
20. พัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน
21. โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสู่ประชาคมอาเซียน

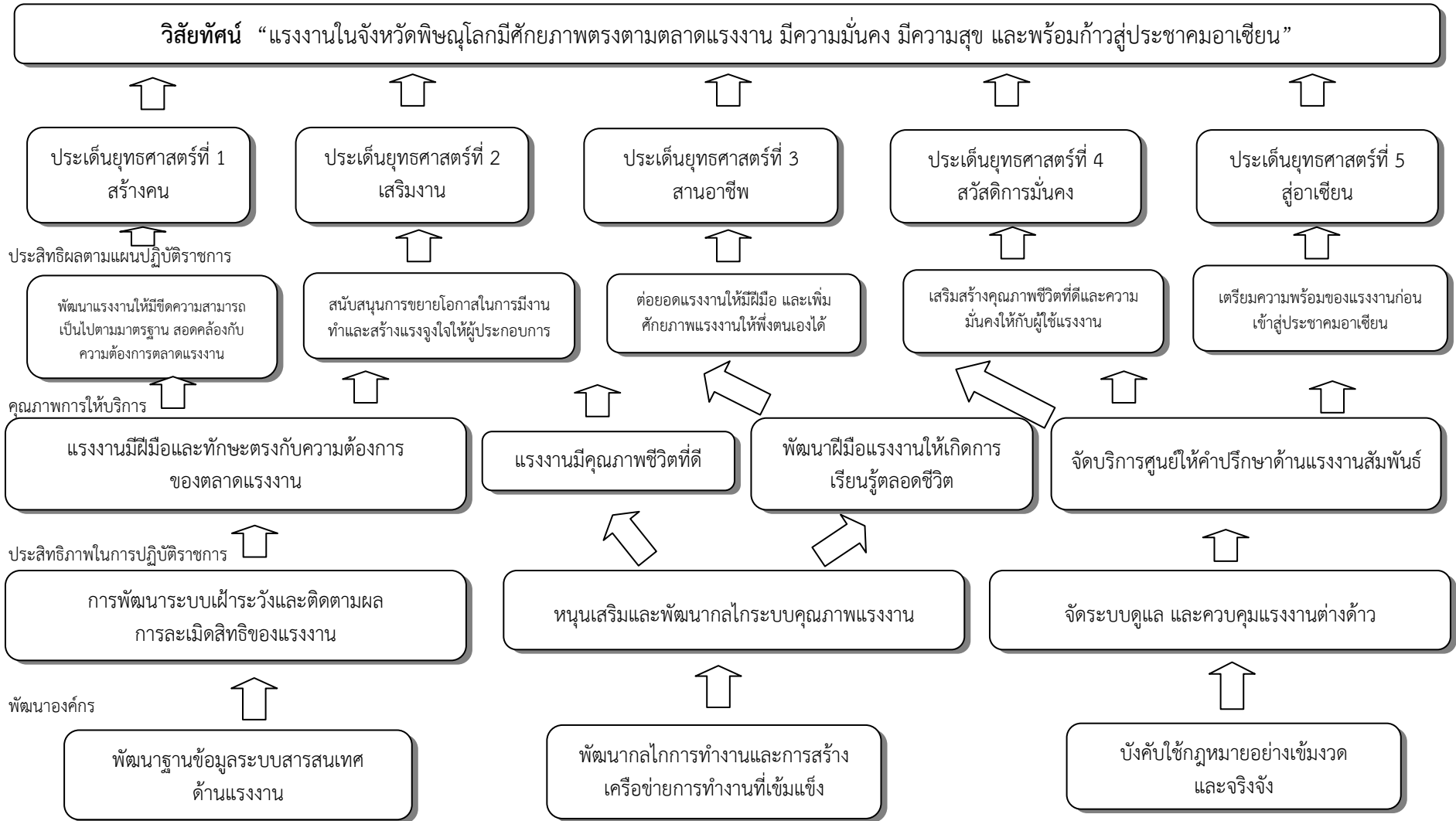
กิจกรรม :

1. กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการประกันสังคมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
2. กิจกรรมการตรวจแรงงาน
3. กิจกรรม : เพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน
4. การพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษาให้แก่แรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
5. รายการจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีขั้นสูงรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี 2558 / 12 แห่ง (คน/แห่ง)
6. ฝึกอบรมผู้ประกอบการอาหารรองรับครัวไทยสู่ครัวโลก

เจ้าภาพหลัก :

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก
3. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
4. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก
6. สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพิษณุโลก

แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2557-2561



บทที่ 5

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล

5.1 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2557 – 2561 เกิดจากความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในจังหวัดพิษณุโลกร่วมกันระดมความคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้การจัดทำแผนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แก่ไขจุดบกพร่อง และเสริมสร้างเติมเต็มส่วนที่ไม่ครบตามภารกิจให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น แผนที่มีประสิทธิภาพนั้น ขั้นตอนของการนำแผนไปสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากสำหรับแผนทุกฉบับที่จะแสดงให้เห็นถึงกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นรูปธรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแนวทางและขั้นตอนการนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2557 – 2561 ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการเพื่อให้ทุกภาคส่วนได้รับทราบและเข้าใจรูปแบบ วิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. สร้างผู้ปฏิบัติให้มีความเข้าใจ และมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมและพร้อมรับผิดชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมร่วมกันในแต่ละหน่วยงาน
3. จัดทำแผนปฏิบัติการในระดับหน่วยงานย่อยตามภารกิจให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน โดยผลักดันยุทธศาสตร์ในลักษณะที่เป็นองค์รวม มุ่งผลสัมฤทธิ์ และบูรณาการความร่วมมือจากแต่ละหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน และส่งเสริมให้มีการประสานการทำงานในแนวราบระหว่างหน่วยงาน อีกทั้งบูรณาการความร่วมมือในส่วนของการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม แผนงบประมาณ และแผนกำลังคน
4. สนับสนุนให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม ถอดบทเรียนและจัดการความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานตามแผน
5. สร้างระบบการติดตามและประเมินผลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเชื่อมโยง โดยมีเกณฑ์ชี้วัดและประเมินผลงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2557-2561 เพื่อสามารถนำมาเป็นฐานข้อมูลในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้
6. เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามประเมินผลการดำเนินงาน รวมทั้งสนับสนุนให้มีการนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแผนงาน/โครงการอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยง
7. ส่งเสริมให้มีการจัดทำฐานข้อมูล เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและการบริหารจัดการการพัฒนาระหว่างหน่วยงานร่วมกัน รวมทั้งพัฒนาฐานข้อมูลที่เป็น ทันสมัย และถูกต้องแม่นยำ เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนในระดับต่างๆ ให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
8. ประชาสัมพันธ์โครงการต่างๆ ที่จะดำเนินการสู่สังคมภายนอกให้รับรู้อย่างกว้างขวาง

5.2 การพัฒนากลไกการติดตามประเมินผล

กลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2557 – 2561 ควรเน้นการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่เน้นผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นหลัก และสร้างเครื่องมือ

ในการติดตามประเมินผลตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ เพื่อศึกษาความสอดคล้องของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานตามแผน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้กลไกการติดตามประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบได้นั้น ควรมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานต้องมีองค์ความรู้เรื่องการติดตามประเมินผลและมีการวางแผนการติดตามประเมินผลก่อนการดำเนินโครงการ
2. หน่วยงานหลักควรจัดอบรมหลักสูตรการติดตามประเมินผลโครงการแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการติดตามประเมินผล เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของโครงการตามที่กำหนดไว้
3. กำหนดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของระดับต่างๆ ทั้งส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น อยู่ภายใต้ขอบเขตของยุทธศาสตร์ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2557 – 2561
4. กำหนดผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ฯ

5.3 การติดตามและประเมินผล

การติดตามประเมินผล เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมจากการนำแผนไปปฏิบัติ โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลกแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2557 – 2561 ซึ่งคณะกรรมการชุดดังกล่าวมีรูปแบบการติดตามและประเมินผลดังต่อไปนี้

1. ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน (Monitoring) ของโครงการ/กิจกรรมเป็นระยะ 6 เดือน และสิ้นสุดโครงการ/กิจกรรม
2. ประเมินผลสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามประเด็นการพัฒนายุทธศาสตร์ และผลการพัฒนาในภาพรวม
3. การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ของแผน
4. การประเมินผลจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อเป้าประสงค์ของแผนในระยะสิ้นสุดแผนโดยบุคคลภายนอก
5. การติดตามประเมินผลการพัฒนาระดับพื้นที่
6. จัดให้มีกระบวนการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ ทุก 1-2 ปีงบประมาณ เพื่อประชุมระดมสมอง สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา อีกทั้งรวบรวมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

จากกระบวนการที่กล่าวมาข้างต้น จะก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้ทราบปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานเป็นระยะต่อเนื่องทุก 1-2 ปี ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงแผน/โครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสม
2. สามารถนำข้อมูลที่ไต่ไปใช้ประกอบการตัดสินใจบริหารโครงการ/กิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ
3. สามารถควบคุมทิศทางและกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ฯ

ทั้งนี้ การติดตามและประเมินผลดังกล่าวข้างต้นที่ได้รับจัดทำเป็นสารสนเทศเผยแพร่สู่ส่วนรวม เพื่อทราบความสำเร็จ ความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนเพื่อนำสารสนเทศประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จ ความล้มเหลว อีกทั้งนำข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. **แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ.2555-2559**.
กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก, 2555.
- _____ . **แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)**. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วน
จำกัด บางกอกบล็อก, 2555.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานยกรัฐมนตรี. **แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
หมิตรพริ้นติ้ง แอนด์ พลัสลิซซิ่ง จำกัด, มปป.
- สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก. **แผนพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2558-2561**. (เอกสารอัดสำเนา)
- สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก. **แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 (พิษณุโลก เพชรบูรณ์
ตาก สุโขทัย และอุตรดิตถ์)**. มปป. (เอกสารอัดสำเนา)
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. **ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และยุทธศาสตร์การเข้าสู่
ประชาคมอาเซียน ปี 2558**. กรุงเทพมหานคร : มปป. (เอกสารอัดสำเนา)
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. **แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2555-2558)**.
กรุงเทพมหานคร : บริษัทการพิมพ์ จำกัด, 2554.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก. **สถานการณ์แรงงานจังหวัดพิษณุโลก ไตรมาส 4 ปี 2556
(ตุลาคม-ธันวาคม 2556)**. (เอกสารอัดสำเนา).
- อำนาจ วัตจินดา.ออนไลน์. **McKinney 7-S Framework แนวคิดปัจจัย 7 ประการในการประเมินองค์การ**.
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ.จาก
<http://www.gracezone.org/index.php/management-article/81--in-search-of-excellence>.
สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2556.

