



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
พ.ศ. 2556 – 2559

โดย สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

คำนำ

สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 – 2559 ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 -2559) โดยบูรณาการความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแผนดังกล่าว เพื่อใช้เป็นแนวทางการในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลเพื่อเป็นแผนระดับกระทรวง

สำหรับปีงบประมาณ 2556 สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก ได้รับอนุมัติงบประมาณเพื่อทบทวน และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 – 2559 โดยดำเนินงานร่วมกับมหาวิทยาลัยนเรศวร หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และยังต้องดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงจังหวัดยังมีการทำงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เป็นกรอบการดำเนินงานอีกด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จังหวัดต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงาน ซึ่งนับได้ว่าเป็นแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับพื้นที่ในลักษณะบูรณาการ โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานให้สอดคล้องกับแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 และแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2555 – 2558 ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม รวมถึงสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดพิษณุโลก และความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 – 2559 ฉบับนี้ จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนประชาชนได้อย่างแท้จริงต่อไป

สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

มีนาคม 2556

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทสรุปผู้บริหาร	
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนฯ	2
1.4 ระยะเวลาของแผน	3
1.5 กรอบแนวคิดการดำเนินงาน	3
บทที่ 2 บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงานในระดับจังหวัด	
2.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555 – 2559 (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)	4
2.2 นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน	8
2.3 ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	10
2.4 แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.2555 – 2559	14
2.5 แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ.2555 – 2558 กระทรวงแรงงาน	20
2.6 แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559	21
2.7 แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2558	21
2.8 ยุทธศาสตร์จังหวัดพิษณุโลก	23
2.9 ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 (พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ตาก สุโขทัย และ อุตรดิตถ์)	23
2.10 บทบาท ภารกิจ โครงสร้างของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก	25
บทที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง และจุดอ่อน) และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส และภัยคุกคามหรือข้อจำกัด) (SWOT Analysis)	
3.1 สถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก	28
3.2 ผลการดำเนินงานที่สำคัญของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	32
3.3 การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน	34
3.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	34
3.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	35
3.6 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 – 2559	
4.1 วิสัยทัศน์	41
4.2 พันธกิจ	41
4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์	41
4.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์/ผลผลิต/โครงการ/ เจ้าภาพหลัก	43
4.5 แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2556-2559	52
บทที่ 5 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามและประเมินผล	
5.1 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	53
5.2 การพัฒนากลไกการติดตามประเมินผล	53
5.3 การติดตามและประเมินผล	54
บรรณานุกรม	55
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก โครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	
ภาคผนวก ข คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2556-2559	
ภาคผนวก ค ประมวลภาพกิจกรรม	

บทสรุปผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2556 – 2559 ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงาน เพื่อวางแผนรองรับอนาคต และการเติบโตในด้านเศรษฐกิจ อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ส่งผลให้ภาคแรงงานต้องเร่งพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานและผู้ประกอบการทั้งในและต่างประเทศ ขณะเดียวกันก็ต้องเตรียมความพร้อมรับมือความเสี่ยงในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นด้วย โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 – 2559 เล่มดังกล่าวนี้ คำนึงถึงทิศทางและความสอดคล้องตามกรอบนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน) ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)

นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2555 – 2558 กระทรวงแรงงาน แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2558 แผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นโยบายจังหวัดเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน แผนยุทธศาสตร์จังหวัดพิษณุโลก/กลุ่มจังหวัด และบทบาท ภารกิจ โครงสร้างของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด รวมถึงเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนในครั้งนี้ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในจังหวัดพิษณุโลก

วัตถุประสงค์หลักของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2556 – 2559 มีดังนี้

1.2.1 เพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 – 2559 ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทกระทรวงแรงงาน แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก/กลุ่มจังหวัด และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2.2 เพื่อนำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ ไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2556–2559 ใช้เทคนิคการวางแผนยุทธศาสตร์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) เพื่อพิจารณาว่า การดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในอดีตที่ผ่านมา มีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้าง และประเด็นใดมีอิทธิพลมากกว่าโดยอาศัยปัจจัยภายในตามหลักการ 7s ของ McKinsey และประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก โดยวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นโอกาสและภัยคุกคาม โดยใช้หลัก PEST Analysis มีองค์ประกอบคือ สภาพแวดล้อมด้านการเมือง (Political Environment : P) เป็นการวิเคราะห์นโยบายและกฎหมายต่างๆ ของภาครัฐที่น่าจะมีผลทั้งในเชิงบวก (โอกาส) และเชิงลบ (ภัยคุกคาม) ต่อการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ (Economic Environment : E) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เศรษฐกิจระดับมหภาค/ระดับจุลภาค หมายถึงระบบเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศ และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Environment : S) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาวะทางสังคมและวัฒนธรรม โดยหมายรวมถึงโครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี (Technological Environment : T) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก รวมถึงวิเคราะห์สภาพการณ์และแนวโน้มด้านแรงงาน เพื่อนำผลที่ได้ไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์

พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด พิษณุโลก พ.ศ.2556 –2559 ได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ :

“แรงงานในจังหวัดพิษณุโลกมีศักยภาพตรงตามตลาดแรงงาน มีความมั่นคง มีความสุข และพร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ :

1. พัฒนาแรงงานให้มีทักษะและฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน
2. การสร้างหลักประกันความมั่นคงและสวัสดิการให้เสมอภาค เท่าเทียมและทั่วถึง
3. การขยายตลาดแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพของแรงงาน
4. การพัฒนากลไกการทำงานให้เข้มแข็ง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

“สร้างคน เสริมงาน สานอาชีพ สวัสดิการมั่นคง สู่อาเซียน”

คำนิยาม

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

1. สร้างคน มีกลยุทธ์ดังนี้

- 1.1 ยกย่องระบบการพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานให้มีความสามารถ และมีความหลากหลาย
- 1.2 พัฒนาแรงงานให้มีความรู้ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 1.3 หนุนเสริมระบบการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมให้ผลิตคนสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 1.4 พัฒนาจิตสำนึกแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม

2. เสริมงาน มีกลยุทธ์ดังนี้

- 2.1 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศ และขยายโอกาสการมีงานทำ เพื่อดึงดูดแรงงานให้ทำงานในถิ่นฐาน
- 2.2 พัฒนาความสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีระหว่างผู้ประกอบการ นายจ้าง และแรงงานให้เข้าใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3. สถานอาชีพ มีกลยุทธ์ดังนี้

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

4. สวัสดิการมั่นคง มีกลยุทธ์ดังนี้

- 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

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 เพื่อรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการแปลงแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลกไปสู่การปฏิบัติ กำหนดดังนี้

1. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก (พ.ศ. 2556 – 2559) ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจในทิศทางเดียวกัน
2. สร้างผู้ปฏิบัติให้มีความเข้าใจ และมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมและพร้อมรับผิดชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมร่วมกันในแต่ละหน่วยงาน
3. จัดทำแผนปฏิบัติการในระดับหน่วยงานย่อยตามภารกิจให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน และบูรณาการความร่วมมือแผนงานโครงการ/กิจกรรม แผนงบประมาณ และแผนกำลังคน
4. ถอดบทเรียนและจัดการความรู้การเรียนรู้ร่วมกัน
5. สร้างระบบการติดตามและประเมินผลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเชื่อมโยงกัน มีเกณฑ์ชี้วัดและประเมินผลงาน เพื่อสามารถนำมาเป็นฐานข้อมูลในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้
6. เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

7. ส่งเสริมให้มีการจัดทำฐานข้อมูล เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและการบริหารจัดการการพัฒนาระหว่างหน่วยงานร่วมกัน รวมทั้งพัฒนาฐานข้อมูลที่เป็น ทันสมัย และถูกต้องแม่นยำในทิศทางเดียวกัน
8. ประชาสัมพันธ์โครงการต่างๆ ที่จะดำเนินการสู่สังคมภายนอกให้รับรู้โดยทั่วไป

การติดตามและประเมินผล มีแนวทางดังนี้

1. ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน (Monitoring) ของโครงการ/กิจกรรมเป็นระยะ 6 เดือนและสิ้นสุดโครงการ/กิจกรรม
2. ประเมินผลสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามประเด็นการพัฒนายุทธศาสตร์และผลการพัฒนาในภาพรวม
3. การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ของแผน
4. การประเมินผลจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อเป้าประสงค์ของแผนในระยะสิ้นสุดแผน โดยบุคคลภายนอก
5. การติดตามประเมินผลการพัฒนาระดับพื้นที่
6. จัดให้มีกระบวนการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ทุก 1-2 ปีงบประมาณ เพื่อรวบรวมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ มาประกอบการปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559 และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2555-2558 กระทรวงแรงงาน ขณะเดียวกันเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของผู้รับบริการ รวมถึงกำหนดเป้าหมายการให้บริการของกระทรวงและเป้าหมายการให้บริการของหน่วยงาน เพื่อให้กรมและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 และจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555-2558 ขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานแก่หน่วยงานในสังกัดและจังหวัดต่อไป

ในปีงบประมาณ 2555 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับอนุมัติงบประมาณเพื่อจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัด โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดในฐานะที่มีบทบาทเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน ได้นำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555-2559 แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555-2559 แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555-2558 และแผนยุทธศาสตร์ของกรมในสังกัดทุกกรม/สำนักงานประกันสังคมเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัด สำหรับในปี 2556 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับอนุมัติงบประมาณเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด ซึ่งการทบทวนแผนยุทธศาสตร์มีความจำเป็นต้องทำแบบต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีในลักษณะ Rolling Plan ทั้งนี้เพื่อให้แผนมีความสอดคล้องกับบริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็น การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาททั่วประเทศ การเตรียมการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ซึ่งจะเป็นการกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรในระยะยาวที่มองไปในอนาคต ซึ่งการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด นอกจากดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดแล้ว ยังต้องดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงจังหวัดยังมีการทำงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเป็นกรอบการดำเนินงานอีกด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จังหวัดต้องมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดให้สอดคล้องกับแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2555-2558 กระทรวงแรงงาน แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรมในสังกัด รวมทั้งสอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์ประเทศ และยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนปี 2558 ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม รวมถึงสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัด และความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ จังหวัดพิษณุโลกจึงได้จัดทำโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 – 2559 เพื่อนำแผนไปสู่การปฏิบัติงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 – 2559 ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทกระทรวงแรงงาน แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก/กลุ่มจังหวัด และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2.2 เพื่อนำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ ไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วิธีดำเนินการ

(1) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดพิษณุโลก จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

(2) จัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ เพื่อพิจารณาเพิ่มเติม/แก้ไข (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

(3) ร่วมกับนักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญของจังหวัด ปรับปรุง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดให้มีความสมบูรณ์ก่อนรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

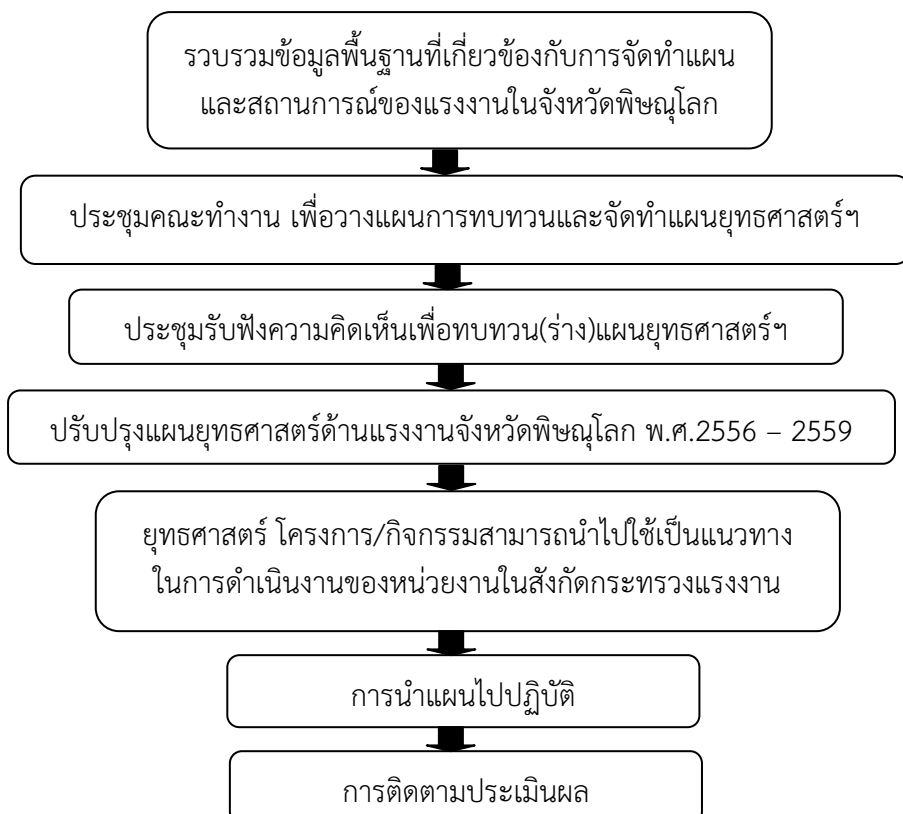
(4) จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน (ผู้แทนนายจ้าง ลูกจ้าง ภาคเอกชน NGOs นักวิชาการ และส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง)

(5) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดฉบับสมบูรณ์ นำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อให้ความเห็นชอบแผนฯ และจัดส่งแผนฯ ที่ผ่านความเห็นชอบแล้วให้กระทรวงแรงงาน

(6) สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจารณานำแผนงาน/โครงการ ที่บรรจุในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดไปเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณจากแผนยุทธศาสตร์จังหวัด

(7) การดำเนินงานดังกล่าว อาจพิจารณาปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงงบประมาณและระยะเวลาในการจัดทำแผนเป็นสำคัญ

1.3 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2556 – 2559



1.4 ระยะเวลาของแผน

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก มีกรอบระยะเวลาของแผน 4 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 - 2559

1.5 แผนการดำเนินงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 - 2559

ขั้นตอนที่ 1 : ทบทวน/แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก : เดือนมกราคม 2556

ขั้นตอนที่ 2 : ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 - 2559 เพื่อชี้แจงความเป็นมา แนวทาง/ขั้นตอนการทบทวนแผนฯ : เดือนกุมภาพันธ์ 2556

ขั้นตอนที่ 3 : ร่วมกับนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยนเรศวรจัดทำ(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดฯ พ.ศ.2556 - 2559 ก่อนรับฟังความคิดเห็น : เดือนกุมภาพันธ์ 2556

ขั้นตอนที่ 4 : ประชุมรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก : เดือนกุมภาพันธ์ 2556

ขั้นตอนที่ 5 : ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดให้ฉบับสมบูรณ์ (อาจประชุม/เวียน คณะทำงานฯ) และนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก เพื่อให้ความเห็นชอบ และจัดส่งแผนฯให้กระทรวงแรงงานต่อไป : เดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2556

บทที่ 2

บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงานในระดับจังหวัดพิษณุโลก

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานมีความสำคัญที่จะต้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับกระทรวงและระดับจังหวัด เพื่อให้แผนพัฒนามีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางตามกรอบนโยบายบริหารประเทศ ซึ่งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2556 – 2559 ขกกล่าวถึงความเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติและระดับจังหวัดดังต่อไปนี้

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 จัดทำยุทธศาสตร์การ จัดสรรงบประมาณแบบมีส่วนร่วมโดยบูรณาการสาระสำคัญของแผนพัฒนาฯ 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) สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

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 มีสุขภาวะดีขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น
- 3) เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมตามศักยภาพของประเทศให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3.0 ต่อปี เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศให้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 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 พัฒนาค้นด้วยการเรียนรู้ในศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนสร้างจิตสำนึกให้คนไทยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชน สร้างค่านิยมการผลิตและบริการที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมเรียนรู้การรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ

3. การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นการพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ยกย่องทักษะฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าและบริการที่เป็นการป้องกันสินค้าและบริการนำเข้าที่ไม่ได้คุณภาพทั้งในประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน

4. การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์การเคลื่อนย้ายแรงงาน 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 จะเป็นโอกาสของประเทศไทย ในการให้บริการดูแลผู้สูงอายุและการให้บริการการแพทย์และสุขภาพ แต่ในขณะเดียวกันประเทศไทยก็ต้อง

ปรับตัวเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสวัสดิการสังคมเพื่อรองรับการปรับตัวเข้าสู่โครงสร้างสังคมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้แรงกดดันด้านงบประมาณที่มีมากขึ้น ในภาวะที่เศรษฐกิจโลกมีความผันผวน รวมทั้งยังต้องเตรียมรับมือกับปัญหาขนาดของกำลังแรงงานที่จะขยายตัวช้าลงและลดลงในอนาคต ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระยะยาว

ด้านโครงสร้างประชากร

โครงสร้างประชากรที่มีวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น ขณะที่ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานลดลงประชากรผู้สูงอายุมีสัดส่วนร้อยละ 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 เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างเสรี การแข่งขันเพื่อแย่งชิงแรงงานจะมีมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานคุณภาพ จะเป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทยที่ยังมีข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างชาตินอกจากนี้ ภาครัฐและครัวเรือนจะมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ ส่งผลต่อภาระงบประมาณของภาครัฐ และค่าใช้จ่ายของครัวเรือนในการดูแลสุขภาพอนามัย และการจัดสวัสดิการทางสังคม เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ หากไม่มีการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์

การสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศ

ช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ที่กระแสการเปลี่ยนแปลงจะรุนแรงมากขึ้นและจะกระทบต่อการพัฒนาประเทศและวิถีการดำรงชีวิตของประชาชนในวงกว้าง จึงควรพิจารณานำจุดแข็งของสังคมไทยที่มีมาแต่ในอดีต ตลอดจนจุดเด่นของการดำเนินยุทธศาสตร์ในอดีตมาสร้างเป็นภูมิคุ้มกันให้ประเทศสามารถพัฒนาได้อย่างก้าวหน้าและมั่นคงต่อไปในอนาคต ดังนี้

การพัฒนาประเทศให้อยู่บนฐานความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยการวิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในการปรับเปลี่ยนการผลิตจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เงินทุน และแรงงานที่มีผลิตภาพต่ำ ไปสู่การใช้ความรู้และความชำนาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้เป็นพลังขับเคลื่อนและภูมิคุ้มกันประเทศไทยในกระแสโลกาภิวัตน์

ประเด็นการพัฒนาที่สำคัญในระยะต่อไป

การประเมินสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 พร้อมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อนและข้อจำกัดที่เป็นจุดเสี่ยงของประเทศ รวมทั้งภูมิคุ้มกันที่จะต้องเร่งเสริมสร้างให้เข้มแข็งมากขึ้นในสังคมไทย ได้นำมาสู่การกำหนดประเด็นการพัฒนาสำคัญเพื่อเป็นกรอบการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ดังนี้

การสร้าง ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยมุ่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจที่มีคุณภาพและยั่งยืน มีฐานการพัฒนาที่ทั่วถึง ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุนให้สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของเอเชีย ตะวันออกกลาง แอฟริกา และเศรษฐกิจในประเทศปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ และการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างมูลค่าเพิ่มกับสาขาบริการที่มีศักยภาพบนฐานของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม พัฒนาธุรกิจสร้างสรรค์และเมืองสร้างสรรค์ สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตรและความมั่นคงด้านอาหาร พร้อมทั้งขยายเศรษฐกิจฐานรากให้มีความหลากหลายและแข็งแกร่งมากขึ้น มีระบบค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการแรงงานที่เป็นธรรม มีการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะและความรู้ทั้งด้านการผลิตและการบริหารจัดการ การเข้าถึงทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาระบบการเงินฐานรากและระบบการออมที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มโอกาสการประกอบอาชีพที่มั่นคง รวมทั้งพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมให้มีความครอบคลุมอย่างทั่วถึง

การเตรียมความพร้อมของไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้ความสำคัญในการสร้างความตระหนักใน ความสำคัญของประชาคมอาเซียน และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นพัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้และใช้ประโยชน์จากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พัฒนาทักษะแรงงานให้มีความสามารถ เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานอาเซียน รวมทั้งการปรับกฎ ระเบียบ และการจัดการเชิงสถาบันให้สอดคล้อง กับกติกาของอาเซียน

2.2 นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

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

1. การดำเนินการเพื่อให้แรงงานมีรายได้ขั้นต่ำวันละ 300 บาท ซึ่งจะแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ด้าน คือ

- ด้านข้อมูล จะต้องมีการสำรวจข้อมูลรายได้ของแรงงานทั่วประเทศ รวมทั้งปัญหาและความต้องการการสนับสนุนจากรัฐบาลของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทกิจการ ขนาด ที่ตั้งเพื่อประมวล เป็นข้อมูลที่จะนำไปใช้พิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการค่าจ้าง ที่ประชุมผู้บริหารกระทรวงแรงงาน รวมทั้งนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการให้แรงงานมีรายได้ขั้นต่ำวันละ 300 บาทต่อไป

- ด้านการสนับสนุนให้แรงงานมีรายได้ขั้นต่ำวันละ 300 บาท ในส่วนที่กระทรวงแรงงานรับผิดชอบ โดยตรง ซึ่งเมื่อพิจารณาในเบื้องต้นมีสิ่งที่จะดำเนินการใน 2 เรื่องคือ การเร่งยกระดับฝีมือแรงงานทั้งระบบ เพื่อทำให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนให้ผู้ประกอบการและทำให้ผู้ประกอบการมีศักยภาพที่จะเพิ่มรายได้ให้แก่แรงงาน ทั้งนี้จะต้องร่วมดำเนินการกับภาคเอกชน รวมทั้งต้องพัฒนากลไกส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงานที่มีอยู่ เช่น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานตามนโยบายได้ อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกประการหนึ่งคือ การบริหารจัดการกองทุนประกันสังคม โดยการนำเงินกองทุน จำนวนหนึ่งมาฝากไว้กับสถาบันการเงินเพื่อให้สถานประกอบการที่ประสบปัญหาจากการเพิ่มรายได้ให้แรงงาน ได้กู้ยืมอย่างมีเงื่อนไข เช่น จะต้องเพิ่มรายได้ให้แรงงานตามนโยบายโดยไม่มีการเลิกจ้าง เป็นต้น

- ด้านการรองรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ตามที่หลายฝ่ายกังวลว่า นโยบายเพิ่มรายได้แก่แรงงานอาจทำให้เกิดผลกระทบ เช่น เกิดการเลิกจ้าง/ว่างงาน เกิดปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานเพิ่มขึ้น จึงขอให้เตรียมการรองรับผลกระทบใน 3 แนวทาง คือ ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในเชิงรุกเพื่อเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานได้อย่างทันท่วงที พัฒนาระบบการให้บริการสิทธิประโยชน์ประกันสังคมกรณีว่างงาน รวมทั้งระบบการให้บริการจัดหางานและส่งเสริมอาชีพให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ถูกเลิกจ้าง/ว่างงานได้รับสิทธิประโยชน์ และกลับเข้าสู่การทำงานได้อย่างรวดเร็ว และขอให้ศึกษาหาแนวทางจัดตั้งกองทุนประกันความเสี่ยงในการถูกเลิกจ้าง เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้น

2. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อการทำงาน โดยมุ่งเน้นดำเนินการใน 6 เรื่อง คือ (1) พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อให้เป็น “ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ” (2) พัฒนาระบบการให้บริการจัดหางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การให้บริการจัดหางานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (3) สร้างกลไกคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวง (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) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด และ (4) ส่งเสริมให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งจะทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

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

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

6. ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานทั้งระบบ เรื่องนี้เป็นประเด็นสำคัญซึ่งได้กล่าวถึงแล้วในนโยบายด้านการสนับสนุนให้แรงงานมีรายได้ขั้นต่ำวันละ 300 บาท ในที่นี้จะขอขยายความเพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามเป้าหมาย เห็นว่าจำเป็นต้องมุ่งเน้นดำเนินการใน 3 เรื่อง คือ (1) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนการยกระดับฝีมือแรงงาน เช่น หลักสูตรการฝึก ที่สามารถยกระดับทักษะฝีมือแรงงานได้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ อาทิ หลักสูตรเพื่อพัฒนาแรงงานให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ หลักสูตรการสร้างนิสัยอุตสาหกรรมให้แก่แรงงานใหม่ ฯลฯ ครูผู้ฝึก วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือฝึก ให้มีความทันสมัยและสามารถใช้ดำเนินการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) พัฒนาระบบการฝึกและดำเนินการเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน โดยต้องสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ (3) พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้ผู้ประกอบการและแรงงานสนใจมาใช้บริการมากขึ้น

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) ป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการตรวจตราและดำเนินคดีการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานอย่างเฉียบขาด

9. คัดกรองแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นดำเนินการใน 2 เรื่องคือ (1) พัฒนาศักยภาพให้ความรู้ และคัดกรองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศให้ได้รับครบถ้วนตามสัญญาจ้างและไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ 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) การเปลี่ยนแปลงสภาวะภูมิอากาศ

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 มีความเกี่ยวข้องกับการการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายของยุทธศาสตร์คือ การมีมาตรฐานการศึกษา อาเซียน รวมทั้งทักษะฝีมือและภาษา โดยกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาข้าราชการพลเรือนได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานหลัก รับผิดชอบในกลุ่มแรงงาน/ผู้ประกอบการ มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

- (1) จัดทำแผนผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อพิจารณาความต้องการทั้งในภาพรวมและรายสาขา
- (2) จัดทำหลักเกณฑ์มาตรฐานแรงงานฝีมือในสาขาที่มีแนวโน้มที่จะเปิดเสรี
- (3) เร่งพัฒนาทักษะและยกระดับฝีมือแรงงานในระดับต่างๆ
- (4) เร่งจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้สอดคล้อง กับมาตรฐานฝีมือแรงงานและคุณวุฒิวิชาชีพ
- (5) พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ SMEs ทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดทำบัญชี ภาษาอังกฤษ/ภาษา เพื่อนบ้าน ICT และการปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา
- (6) พัฒนาบุคลากรด้านขนส่งและโลจิสติกส์ เช่น การฝึกอบรมพนักงานขับรถภายใต้ข้อตกลง GMS-CBTA พัฒนาบุคลากรด้านการขนส่งทางราง ทางน้ำ และทางอากาศ
- (7) พิจารณากำหนดโควตาการนำเข้าจำนวนแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือเท่าที่จำเป็น เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายการลงทุนเสรี
- (8) เร่งปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติให้เป็นระบบ ทั้งการจัดระเบียบข้ามชาติไร้ฝีมือ และ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลของแรงงานข้ามชาติให้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงาน ได้อย่างเป็นรูปธรรม
- (9) พัฒนาแรงงานทักษะสูง เช่น ขนส่งทางอากาศ/พาณิชย์นาวี รวมถึงการสนับสนุนผู้ประกอบการ ไทยให้ขยายธุรกิจ/บริการไปตลาดอาเซียน

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานยังได้มีการดำเนินงานที่สนับสนุนการดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 ซึ่งสอดคล้องกับมาตรการภายใต้แผนงานแห่งชาติสำหรับการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 และรับผิดชอบ 11 มาตรการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนปี 2558	เป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน
การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม	การ คัด ค ร อ ง และ ระ บ บ สวัสดิการทางสังคม	ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ
การพัฒนากฎหมาย กฎ และระเบียบ	อำนวยความสะดวก เพื่อการค้าการลงทุน	ปรับปรุง/แก้ไขกฎหมาย 1. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ปรับปรุงเพื่อคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง ซึ่งได้รายงานตัวและจดทะเบียนกับกรมการปกครอง และยังไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติให้ได้รับการคุ้มครองเมื่อประสบอันตรายและ

ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคม อาเซียนปี 2558	เป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน
		เจ็บป่วย 2. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 แก้ไขเพื่อให้กฎหมายรองรับความเปลี่ยนแปลงของสภาพการทำงานของคนต่างด้าว 3. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ทั้งนี้ กรมการจัดหางานต้องออกกฎหมายลูก/กฎกระทรวง เพื่อไม่ให้เป็นการสกัดกั้นการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ 7 สาขาวิชาชีพของ AEC 4. พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.2522 5. พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 กำหนดสาขาอาชีพที่ต้องใช้ผู้มีความชำนาญเฉพาะและต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความสามารถ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องออกกฎหมายลูก/ประกาศให้ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ 7 สาขาวิชาชีพของ AEC 6. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ปรับปรุงให้ที่ปรึกษาผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน กรรมการ หรือ อนุกรรมการ ไม่จำเป็นต้องมีสัญชาติไทย(เพื่อให้สอดคล้องกับการที่ไทยจะให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87

ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคม อาเซียนปี 2558	เป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน
		และ 98)
	ปกป้องผลประโยชน์/เพิ่ม ความสามารถในการแข่งขัน	ลดขั้นตอนการยื่นขอใบอนุญาต ทำงาน โดยยกเลิกการรายงาน ตัวของผู้ถือใบอนุญาตทำงาน ชั่วคราวที่ต้องรายงานตัวทุก 90 วันต่อกระทรวงแรงงาน
การสร้างความรู้ ความเข้าใจและ ความตระหนักถึงความสำคัญของ อาเซียน	ภาคประชาชน	อบรมให้ความรู้เรื่องอาเซียน ให้กับคนทุกกลุ่มทุกวัย

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 เพื่อนำไปใช้ในการแนะแนวในสถาบันการศึกษา

(2) ปรับระดับทักษะฝีมือของผู้ว่างงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(3) วางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ

กลยุทธ์ที่ 2 ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

(1) พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน

(2) จัดทำทะเบียนกำลังแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ

(3) ขยายเครือข่ายฐานข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานลงสู่พื้นที่ให้ครอบคลุมทั่วประเทศทั้งระดับตำบลและหมู่บ้าน

(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 และกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกจังหวัดทั่วประเทศ

(2) สื่อสารถ่ายทอดและให้ความรู้ความเข้าใจกับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่

(3) สื่อสารและประสานงานกับภาคีที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(4) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

(1) ประสานความร่วมมือกับภาคีที่เกี่ยวข้องเพื่อเผยแพร่แนวความคิด

(2) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(3) สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลตลาดแรงงานให้สามารถเข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว

(4) สร้างกลไกการเชื่อมโยงทักษะฝีมือแรงงานกับวุฒิการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาปรับระบบการศึกษาที่มุ่งเน้นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์ :

1. แรงงานไทยมีฝีมือได้มาตรฐานสากลและสามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจได้
2. สถานประกอบการมีความพร้อมเพรียงด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

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) สร้างระบบความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
- (2) ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาคม/องค์กรวิชาชีพ มีความเข้มแข็งเพื่อทำหน้าที่การพัฒนากำลังคนดูแลและรับรองคุณภาพ
- (3) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน องค์กรลูกจ้าง/นายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงาน
- (4) ประสานขอความช่วยเหลือ ร่วมมือกับรัฐบาลต่างประเทศหรือบริษัทข้ามชาติ ในการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีขั้นสูงและองค์ความรู้ใหม่
- (5) สนับสนุนให้มีการเพิ่มสัดส่วนของการใช้เทคโนโลยีในประเทศให้ชัดเจนโดยให้พิจารณานำเทคโนโลยีขั้นสูงผสมผสานเทคโนโลยีภายในประเทศในส่วนที่เหมาะสม
- (6) ปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.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) พิจารณานุญาตการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปตามหลักเกณฑ์ 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 ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนากระบวนการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน พัฒนาระบบ กลไก และกระบวนการจัดหางานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

- (1) ส่งเสริม สนับสนุน การบริการจัดหางานร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชน
- (2) พัฒนาให้เป็นศูนย์ข้อมูลตำแหน่งงานและทะเบียนคนหางานในประเทศ
- (3) พัฒนาและส่งเสริมการแนะแนวอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระ การรับงานไปทำที่บ้านและ

การรวมกลุ่มอาชีพ

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 พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

- (1) ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ
- (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) รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ 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) ส่งเสริมการบูรณาการงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานในภาพรวมเพื่อให้มีทิศทางการดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่สอดคล้องและเชื่อมประสานกัน

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหาด้านแรงงาน

- (1) ทบทวนและปรับปรุงแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารของกระทรวงแรงงาน
- (2) พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานให้ทันสมัย
- (3) จัดทำศูนย์ข้อมูลแรงงานและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานให้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

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 สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงานในพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

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. ขับเคลื่อนและพัฒนากิจการด้านแรงงานในประเทศ
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/หรือได้รับสิทธิประโยชน์

ตามกฎหมาย

กลยุทธ์

1. วางแนวทาง กลไกและกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกพื้นที่
2. สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน

4. แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง เป็นธรรมตามกฎหมายและสัญญาจ้าง กลยุทธ์

1. ขยายความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อส่งเสริมแรงงานไทยให้มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศ
2. ค้ำครองสิทธิประโยชน์และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทย

2.8 ยุทธศาสตร์จังหวัดพิษณุโลก

วิสัยทัศน์

“เมืองบริการเศรษฐกิจและสังคมที่แยกอินโดจีน”

พันธกิจ

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

เป้าประสงค์

1. เป็นศูนย์กลางการบริการการค้า โลจิสติกส์ และการขนส่ง
2. มีการบริหารจัดการสินค้าเกษตร อุตสาหกรรมที่มีคุณภาพ/มาตรฐานและปลอดภัย
3. เป็นศูนย์กลางด้านการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการ
4. เป็นศูนย์กลางด้านการศึกษา การบริการทางวิชาการ ด้านสุขภาพ และ ICT
5. รักษาความสมบูรณ์ของระบบนิเวศน์ และอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
6. เป็นเมืองที่มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

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 ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 (พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์)

วิสัยทัศน์

“ศูนย์กลางการบริการที่แยกอินโดจีน”

พันธกิจ

1. ยกระดับรายได้และกระจายรายได้ควบคู่กับการสร้างสังคมที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน
2. พัฒนาระบบการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีเสถียรภาพบนพื้นฐานการพัฒนาผลิตภาพและการสร้างสรรค์

3. สร้างความเชื่อมโยงด้านเศรษฐกิจและสังคมกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาการค้า การบริการ และการเครือข่ายคมนาคมสี่แยกอินโดจีน
2. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ กีฬาและวัฒนธรรม
3. พัฒนาการกระบวนการผลิต การบริหารจัดการ และการตลาดสินค้าเกษตร
4. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. เชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมในกลุ่มจังหวัด ภูมิภาคและต่างประเทศเพื่อใช้ศักยภาพแหล่งที่ตั้ง และความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจประเทศเพื่อนบ้าน
2. เป็นจุดรองรับและประสานการเชื่อมโยงการค้าชายแดน
3. เป็นศูนย์พัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างศักยภาพการผลิตและบริการที่ประทับใจ
4. พัฒนาการค้าการลงทุนและความร่วมมือชายแดนไทย-พม่า/ไทย-ลาว
5. อนุรักษ์ ปันฟู และพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศน์และประวัติศาสตร์
6. สร้างความมั่นใจด้านความปลอดภัยให้กับนักท่องเที่ยว
7. รักษาความสมดุลระหว่างการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวและวิถีชีวิตของชุมชน
8. พัฒนาระบบฐานข้อมูลการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด
9. สร้างรายได้ทั้งด้านการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ชุมชน
10. ผลผลิตการเกษตรมีคุณภาพ ปลอดภัยได้มาตรฐาน และมีมูลค่าเพิ่มที่ยั่งยืน
11. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

1. เชื่อมโยงเส้นทางพม่า แม่สอด บ้านโคก ลาว เพื่อรองรับการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด
2. มีศูนย์ข้อมูลที่เชื่อมระหว่างภาคเอกชนกับภาครัฐเพื่อสนับสนุนการพัฒนาด้านการค้า การลงทุนของกลุ่มจังหวัดฯ สู่อินโดจีน
3. มีศูนย์ข้อมูลที่เชื่อมระหว่างภาคเอกชนกับภาครัฐเพื่อสนับสนุนการพัฒนาด้านการค้า การลงทุนของกลุ่มจังหวัดฯ สู่อินโดจีน
4. ยกระดับจุดผ่อนปรนบ้านภูคู้ อำเภอบ้านโคกให้เป็นด่านผ่านแดนถาวร
5. ส่งเสริมสถาบันการศึกษาในกลุ่มจังหวัดฯ พัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองการพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและบริการ โดยเฉพาะด้านการเป็นศูนย์กลางการเงินของกลุ่มจังหวัด ภูมิภาค และอินโดจีน
6. พัฒนาให้พื้นที่เป็นศูนย์กลางของการจัดกิจกรรมการค้าระหว่างประเทศในกลุ่มอินโดจีนและประเทศจีน
7. ถ่ายทอดองค์ความรู้และพัฒนาด้านประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่น
8. พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านการท่องเที่ยว เช่น การสร้างไกด์ท้องถิ่น
9. ยกระดับแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

10. การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวอันรียอดดีผ่านการจัดทำสารคดีหรือเนื้อหาเชิงประวัติศาสตร์ให้แก่กลุ่มลูกค้า

11. ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมหลากหลายรูปแบบที่สามารถเข้าถึงและจูงใจกลุ่มนักท่องเที่ยวเป้าหมาย
12. พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด
13. เชื่อมโยงหัตถอุตสาหกรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ชุมชนเข้ากับการท่องเที่ยว
14. สร้างแบรนด์กลุ่มจังหวัดด้านการท่องเที่ยวให้ชัดเจน (ประวัติศาสตร์หน้าหนึ่ง)
15. จัดระบบการบริหารจัดการกลุ่มผู้ผลิต เกษตรกร เครือข่าย และสถาบันเกษตรกร
16. จัดระบบองค์ความรู้แก่กลุ่มผู้ผลิต เกษตรกร เครือข่าย และสถาบันเกษตรกร
17. พัฒนาระบบการผลิตและแปรรูป โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
18. ส่งเสริมการบริหารจัดการกลไกการตลาด
19. พัฒนาคุณภาพการผลิต
20. พัฒนาเครือข่ายเพื่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
21. ส่งเสริมการใช้องค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

22. บริหารจัดการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยธรรมชาติ
23. พัฒนาระบบจัดการปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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 คຸ້ມກອງສິດິທິປະໂຫຼດໂຮງງານໄດ້ຮັບຄຳຈຳກັດທີ່ເໝາະສົມເປັນຮຸ້ນ ມີສາພາຄວາມເປັນຢູ່ ແລະ ສາພາການກຳເນີດທີ່ເໝາະສົມ

3) ການຄຸ້ມກອງການກຳເນີດຂອງຮ່າງງານຕ່າງດ້າວ ໂດຍດູແລ ຕຣວງສອບຄຸ້ມກອງການກຳເນີດຂອງຄົນຕ່າງດ້າວ ໃນປະເທດໄທ ໃຫ້ເປັນໄປຕາມກຸໝາຍແລະເກີດປະໂຫຼດໂຮງງານແກ່ປະເທດໄທມາກທີ່ສຸດ ຕຣອດຈົນຄຸ້ມກອງຮ່າງງານ ຕ່າງດ້າວທີ່ເຂົ້າປະເທດຜິດກຸໝາຍ ຈຶ່ງໄດ້ຮັບການຜ່ອນຜົນໃຫ້ປະກອບອາຊີປເປັນການຊ້ວຮຽາ

4) ການຄຸ້ມກອງຄົນກຳເນີດ ໂດຍຄຸ້ມກອງແລະປ້ອກັດມີໃຫ້ຄົນກຳເນີດຖືກຮອດລົງ ເອາຣັດເອາເປຣີຍຈາກ ປຣິຊັດກຳເນີດຮ່າງງານ/ນາຍໜ້າເຄື່ອນ ຮວມເຖິງການໃຊ້ມາຕຣການກຳເນີດກຸໝາຍ

ສະຖາບັນພັດທະນາຜຶມຮ່າງງານກາດ 9 ພິຊະໂລກ (ສພກ.9 ພລ.)

1) ດຳເນີດການຜຶກອຸບຣມຜຶມຮ່າງງານເພື່ອພັດທະນາຜຶມຮ່າງງານແລະຄັດຍາພາຮ່າງງານໂດຍໃຊ້ເຕັກໂນໂລຢີ ຣະດັບກາດແລະຣະດັບສູງເພື່ອສ້າງຜູ້ຊຳນານຸການເລພະທາງ

2) ດຳເນີດການຜຶກອຸບຣມຜຶມຮ່າງງານເພື່ອພັດທະນາຜຶມຮ່າງງານແລະຄັດຍາພາຮ່າງງານແລະຜູ້ປະກອບການ

3) ດຳເນີດການຮອດສອບມາຕຣຮຸ້ນຜຶມຮ່າງງານແລະດຳເນີດການແຂ່ງຂັນຜຶມຮ່າງງານທຸກຣະດັບຂອງເຂດ ທີ່ຮັບຜິດຊອບ

4) ສົ່ງເສຣີມປະສານການສ້າງເຄື່ອຂ່າຍການພັດທະນາຜຶມຮ່າງງານແລະຄັດຍາພາຮ່າງງານແລະຜູ້ປະກອບການ ຮວມທັງການປຣິຊັດການຈັດການກຸໝາຍພັດທະນາຜຶມຮ່າງງານໃນເຂດພື້ນທີ່

5) ສັນັບສຸນການໃຊ້ເຮືອປຣິຊັດປຣະບົບ ຮຸບແບບ ສຸດສຸດ ອຸປະກຣນຊ່ວຍຜຶກເຕັກໂນໂລຢີການພັດທະນາຜຶມຮ່າງງານແລະການພັດທະນາບຸຄລາກຜຶກໃຫ້ກັບກາດຣັຊແລະກາດເອກຂົນໃນເຂດພື້ນທີ່

6) ສົ່ງເສຣີມແລະສັນັບສຸນກາດເອກຂົນໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການພັດທະນາຜຶມຮ່າງງານແລະຄັດຍາພາຮ່າງງານຕາມ ກຸໝາຍເຖິງການສົ່ງເສຣີມການພັດທະນາຜຶມຮ່າງງານໃນເຂດພື້ນທີ່

7) ດຳເນີດການອອກໂບອຸຮຸດໃຫ້ແກ່ຜູ້ປະກອບອາຊີປໃນເຂດພື້ນທີ່

8) ຄຸ້ມກອງ ດູແລ ໃຫ້ຄຳປຣິຊັດແລະສັນັບສຸນດ້ານເຕັກນິກແລະບຸຄລາກໃຫ້ກັບສຸນຍຸພັດທະນາຜຶມຮ່າງງານ ໃນເຂດພື້ນທີ່

9) ສັນັບສຸນການຜຶກອຸບຣມຜຶມຮ່າງງານດ້ານເຕັກນິກແລະບຸຄລາກໃຫ້ກັບສຸນຍຸພັດທະນາຜຶມຮ່າງງານໃນເຂດ ພື້ນທີ່

10) ສົ່ງເສຣີມການມີສ່ວນຮ່ວມ ປະສານຄວາມເຂື່ອມໂຍງ ສ້າງແລະພັດທະນາເຄື່ອຂ່າຍການພັດທະນາຄັດຍາພາກຳລັງ ຮ່າງງານທັງໃນແລະຕ່າງປະເທດ

11) ເປັນຝ່າຍເລຂານຸການຄະຣນຸກຣມການພັດທະນາຮ່າງງານແລະປະສານການກຳເນີດອາຊີປຈັງຫວັດ

12) ປຣິຊັດງານຮ່ວມກັບເຮືອສັນັບສຸນການປຣິຊັດງານຂອງໜ່ວຍງານອື່ນທີ່ເຖິງຂ້ອງເຮືອທີ່ໄດ້ຮັບມອບກຳເນີດ

ສຳນັກງານສົດິການແລະຄຸ້ມກອງຮ່າງງານຈັງຫວັດພິຊະໂລກ (ສສຄ.ພລ.)

1) ດ້ານການຄຸ້ມກອງຮ່າງງານ ໃຫ້ຄວາມຄຸ້ມກອງດູແລໃຫ້ນາຍຈັງແລະລູກຈັງປຣິຊັດຕາມກຸໝາຍຮ່າງງານ ຮວມທັງຄຸ້ມກອງລູກຈັງໃຫ້ໄດ້ຮັບສິດິທິປະໂຫຼດຕາມກຸໝາຍຮ່າງງານກຳເນີດ ທັງໃນຣະບົບແລະນອກຣະບົບ ຕຣອດຈົນ ໃຫ້ຄວາມຄຸ້ມກອງຮ່າງງານຢູ່ແລະການໃຊ້ຮ່າງງານເດັກ

2) ດ້ານຄວາມປຣອດຣັດໃນການກຳເນີດ ຄຸ້ມກອງລູກຈັງໃຫ້ມີຄວາມປຣອດຣັດໃນການກຳເນີດແລະມີສາພາວະດ້ຣອມ ທີ່ດີໃນການກຳເນີດ ຮວມທັງການໃຫ້ຄຳປຣິຊັດແກ່ນາຍຈັງ-ລູກຈັງ

3) ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน สร้างความเข้าใจอันดี ป้องกันและแก้ไขข้อพิพาท และส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

4) ด้านพัฒนาแรงงาน ฝึกอบรมนายจ้างให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และฝึกอบรมลูกจ้างให้มีความรู้ด้านกฎหมายและการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก (สปจ.พล.)

1) ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือตาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างตามกฎหมายเงินทดแทน

2) ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตนที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือตายอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน 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

สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก จัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอภาวะการมีงานทำ การจ้างงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การคุ้มครองแรงงานและการประกันสังคม ในภาพรวมของจังหวัดพิษณุโลก ฉบับนี้เป็นไตรมาส 4 ปี 2555 (ตุลาคม – ธันวาคม 2555) มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบาย/คาดการณ์ ภาวะการมีงานทำ คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ประกอบการศึกษาแนวโน้มภาวะการ ทำงาน อันจะส่งผลกระทบต่อความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงาน ไตรมาส 4 ปี 2555 มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

3.1.1 สภาพเศรษฐกิจ

สำนักงานคลังจังหวัดพิษณุโลก รายงานผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดปี 2553 p1 (ณ ราคาคงที่ ปี 2553) พบว่าอุตสาหกรรมที่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สาขาพืชผล ปศุสัตว์ และการป่าไม้ (ร้อยละ 20.44 ของ GPP) 2) สาขาอุตสาหกรรม (ร้อยละ 17.68 ของ GPP) 3) สาขาการบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ (ร้อยละ 10.55 ของ GPP) ดัชนีผู้บริโภคของจังหวัด เดือนธันวาคม 2555 เท่ากับ 132.3 สูงขึ้นจากเดือนกันยายน 2555 ร้อยละ 0.2 (เดือนมิถุนายน 2555 เท่ากับ 132.1) การจดทะเบียนนิติบุคคลจัดตั้งใหม่มีจำนวน 107 ราย ทุนจดทะเบียน 284.56 ล้านบาท อุตสาหกรรมที่มีทุน จดทะเบียนสูงสุดคือ การก่อสร้างและการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน ในส่วนการจดทะเบียนโรงงานจัดตั้งใหม่ พบว่า มีจำนวน 20 ราย ทุนจดทะเบียน 939.87 ล้านบาท

3.1.2 สถานการณ์ด้านแรงงาน

ประชากรและกำลังแรงงาน จากข้อมูลภาวะการทำงานจังหวัดพิษณุโลก ของสำนักงานสถิติจังหวัดพิษณุโลก พบว่าประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไปมีจำนวน 701,985 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 498,150 คน ผู้มีงานทำ 493,421 คน ผู้ว่างงาน 4,729 คน

การมีงานทำ ผู้มีงานทำจำนวน 493,421 คน เป็นผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรม มีจำนวน 286,787 คน หรือร้อยละ 58.13 (ของผู้มีงานทำ) ผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม มีจำนวน 206,634 คน หรือร้อยละ 41.87 ผู้ทำงานนอกภาคเกษตรส่วนใหญ่ทำงานในสาขาการขายส่ง การขายปลีก มากที่สุด จำนวน 72,347 คน คิดเป็นร้อยละ 25.22 ของผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรม รองลงมาคือ การผลิต มีจำนวน 44,328 คน คิดเป็นร้อยละ 15.45 ที่เหลือทำงานอยู่ในสาขาด้านต่างๆ และผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาดำรงต่ำกว่าประถมศึกษาจำนวน 148,517 คน คิดเป็นร้อยละ 30.09

การว่างงาน ผู้ว่างงานในจังหวัดพิษณุโลก ไตรมาส 4 ปี 2555 มีจำนวน 4,729 คน คิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ 0.95 (ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 498,150 คน) และหากพิจารณาการว่างงานของเพศหญิงและเพศชายพบว่า อัตราการว่างงานของเพศหญิง จำนวน 838 คน คิดเป็นร้อยละ 17.72 (ของผู้ว่างงาน) ซึ่งน้อยกว่าเพศชายที่มีจำนวน 3,891 คน อัตราการว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 82.28 ของผู้ว่างงาน

แรงงานนอกระบบ จากข้อมูลเบื้องต้นปี 2555 มีผู้ทำงานอยู่ในแรงงานนอกระบบจำนวน 424,826 คน โดยส่วนใหญ่จะทำงานในภาคเกษตร จำนวน 206,634 คน หรือร้อยละ 48.63 (ของแรงงานนอกระบบ) นอกภาคเกษตร 68,595 คน หรือร้อยละ 16.14 (ของแรงงานนอกระบบ) อุตสาหกรรมที่มีแรงงานนอกระบบสูงสุดคือการขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ ฯลฯ จำนวน 72,347 คน หรือร้อยละ 17.03 ของแรงงานนอกระบบ รองลงมาคือการผลิต จำนวน 44,328 คน หรือร้อยละ 10.43 ของแรงงานนอกระบบ สำหรับด้านการศึกษาแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 218,542 คน หรือร้อยละ 31.13

การบริการจัดหางานในประเทศ ในช่วงไตรมาสที่ 4 (ตุลาคม – ธันวาคม) ปี 2555 นายจ้าง/สถานประกอบการได้แจ้งตำแหน่งงานว่าง จำนวน 727 อัตรา โดยมีผู้สมัครงาน 1,052 คน และการบรรจุงานมีจำนวน 913 คน อัตราการบรรจุงาน ต่อตำแหน่งงานว่างคิดเป็นร้อยละ 125.58 ส่วนตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาที่ต้องการสูงสุดคือระดับมัธยมศึกษา มีความต้องการร้อยละ 27.78 (202 อัตรา) รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี ปวส. ปวช. ร้อยละ 19.39 (141 อัตรา) ,ร้อยละ 18.02 (131 อัตรา) และ ร้อยละ 15.54 (113 อัตรา) ตามลำดับ สำหรับอาชีพที่มีการบรรจุงานมากที่สุดคือ อาชีพงานพื้นฐาน ร้อยละ 24.20 (221 คน) และอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุดคือ การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน ร้อยละ 50.89 (370 อัตรา)

แรงงานต่างด้าว ที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายและได้รับอนุญาตให้ทำงาน ข้อมูลเดือนธันวาคม 2555 มีจำนวน 372 คน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นประเภทชั่วคราว จำนวน 258 คน รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวประเภทมาตรา 12 (ยกเว้นมติ ครม.) จำนวน 97 คน และประเภทส่งเสริมการลงทุน จำนวน 17 คน ตามลำดับ

สำหรับแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี เป็นแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้มาทำงานเป็นการชั่วคราว 3 สัญชาติคือ พม่า ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในจังหวัด ณ วันที่ 14 ธันวาคม 2555 มีจำนวนทั้งสิ้น 260 คน จำแนกเป็นสัญชาติพม่า ร้อยละ 139 คน (ร้อยละ 53.46) ลาว 73 คน (ร้อยละ 28.08) และกัมพูชา 48 คน (ร้อยละ 18.46)

แรงงานไทยในต่างประเทศ ในช่วงไตรมาสที่ 4 (ตุลาคม – ธันวาคม 2555) จังหวัดพิษณุโลก มีผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศจำนวน 65 คน โดยแรงงานที่ทำงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ส่วนวิธีการเดินทางพบว่า ไปโดยวิธี Re-Entry มีมากที่สุด จำนวน 147 คน หรือร้อยละ 97.35 และเดินทางไปด้วยตนเอง มีจำนวน 4 คน หรือร้อยละ 2.65 ส่วนภูมิภาคที่แรงงานไทยไปทำงานส่วนใหญ่จะไปในภูมิภาคเอเชีย ได้แก่ ไต้หวัน สิงคโปร์ มาเลเซีย และสาธารณรัฐเกาหลี จำนวน 67 คน หรือร้อยละ 45.58 ของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด

การพัฒนาศักยภาพแรงงานจังหวัดพิษณุโลก โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานจำนวน 66 คน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานสูงสุดคือ กลุ่มอาชีพธุรกิจ

และบริการ จำนวน 33 คน หรือร้อยละ 50 รองลงมา ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 13 คน หรือร้อยละ 19.70 ซึ่งทั้งหมดยังมีผู้อยู่ระหว่างการฝึกในสถาบันฯ และฝึกฝึกในสถานประกอบการ

สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 268 คน โดยกลุ่มอาชีพที่ฝึกยกระดับฝีมือสูงสุดคือ ช่างก่อสร้าง จำนวน 169 คน หรือร้อยละ 63.05 รองลงมาคือ กลุ่มช่างอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน 80 คน หรือร้อยละ 29.85 มีผู้ผ่านการฝึก จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีการทดสอบทั้งสิ้น 119 คน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการทดสอบมากที่สุดคือ ช่างก่อสร้าง จำนวน 55 คน หรือร้อยละ 46.22 รองลงมาคือ ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน 38 หรือร้อยละ 31.93

การคุ้มครองแรงงาน จากการตรวจสอบสถานประกอบการของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 135 แห่ง มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวน 1,702 คน ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจสอบส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาด 1-4 คน จำนวน 67 แห่ง ร้อยละ 49.62 โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่ร้อยละ 100 ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

- สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีร้อยละ 0 คือ ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายครบถ้วนหมดทุกแห่ง

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน มีการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการทั้งสิ้น 77 แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวน 2,163 คน พบว่า สถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย จำนวน 64 แห่ง หรือร้อยละ 83.12 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง จำนวน 13 แห่ง หรือร้อยละ 16.88

การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน ในช่วงไตรมาสที่ 4 ปี 2555 จังหวัดพิษณุโลกมีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำนวน 133 คน โดยประเภทของความร้ายแรง พบว่าส่วนใหญ่จะหยุดงานไม่เกิน 3 วันและหยุดงานเกิน 3 วัน ร้อยละ 47.37 (63 คน) เท่ากัน

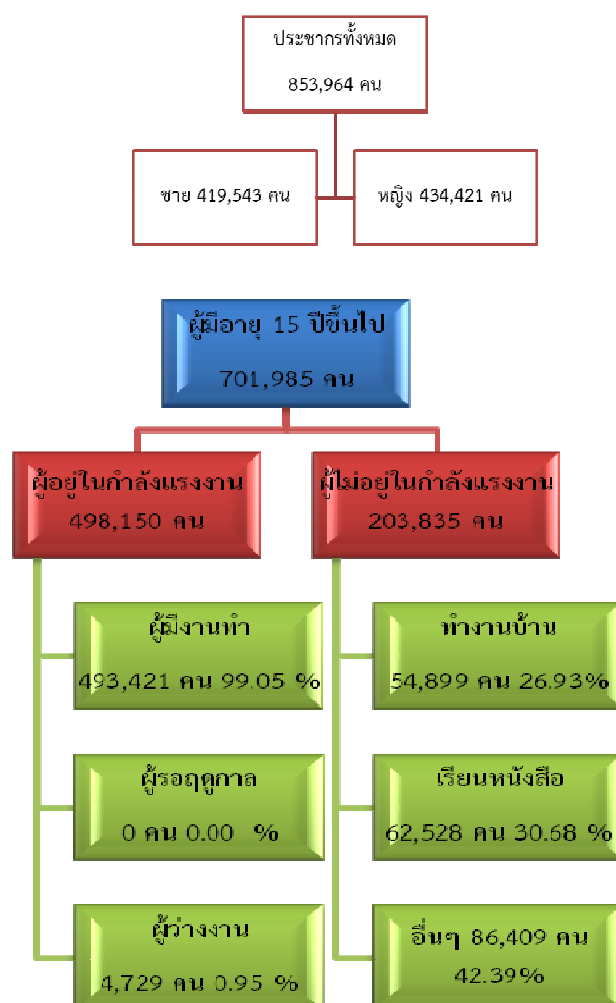
การสวัสดิการ มีการส่งเสริมให้บริการด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 35 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 1,210 คน นำรถบริการเคลื่อนที่เพื่อรณรงค์เผยแพร่ความรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบ 4 แห่ง ลูกจ้าง 661 คน ส่งเสริมสวัสดิการด้านสุขภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่แรงงานนอกระบบจำนวน 385 คน

การประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2555 พบว่าจังหวัดพิษณุโลกมีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม จำนวน 3,003 แห่ง ผู้ประกันตนทั้งสิ้น 51,475 คน และมีสถานพยาบาลในสังกัดประกันสังคมจำนวน 3 แห่ง ซึ่งเป็นสถานพยาบาลของรัฐบาลทั้งหมด

กองทุนประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2555 มีเงินกองทุนรับเข้ามา 59,908,934.25 บาท จำนวนผู้ใช้บริการมีจำนวน 25,037 คน หรือร้อยละ 48.63 ของผู้ประกันตนทั้งหมด ประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้บริการสูงสุดได้แก่ กรณีสงเคราะห์บุตร มีจำนวน 13,114 คน หรือร้อยละ 52.37 ของผู้ใช้บริการทั้งหมด สำหรับปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน พบว่า การจ่ายเงินกรณีคลอดบุตรมีการจ่ายเงินสูงสุดเช่นกันถึง 14,129,600 บาท หรือร้อยละ 23.58 ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย

แผนภูมิ 1 โครงสร้างประชากรและกำลังแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
ไตรมาส 4/2555

หน่วย : คน



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดพิษณุโลก : ไตรมาส 4 ปี 2555

ประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 701,985 คน พบว่า เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 498,150 คน โดยจำแนกเป็นผู้มีงานทำ 493,421 คน คิดเป็นร้อยละ 99.05 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด ขณะที่เป็นผู้ว่างงาน 4,729 คนหรือร้อยละ 0.95 (ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน) ส่วนผู้รอฤดูกาลในไตรมาสนี้ มีจำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 เมื่อเปรียบเทียบการมีงานทำระหว่างเพศในไตรมาสนี้จะพบว่า ไม่แตกต่างกันมากนัก (คำนวณจากผู้มีงานทำจำแนกเพศต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำแนกเพศ) กล่าวคือ เพศชายมีร้อยละ 98.52 ส่วนเพศหญิงมีร้อยละ 99.64 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมจะพบว่าอัตราการมีงานทำซึ่งคำนวณจากสัดส่วนผู้มีงานทำต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีอัตราร้อยละ 99.05 นั้นหมายความว่าผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 100 คน จะมีงานทำประมาณ 98 คน ซึ่งอัตราการจ้างงานในภาพรวมไตรมาสนี้มีสัดส่วนไม่แตกต่างจากไตรมาส 3 ปี 2555 ที่มีอัตราการจ้างงาน อยู่ที่ร้อยละ 98.85

ส่วนอัตราว่างงาน ซึ่งคำนวณจากผู้ว่างงานต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีอัตราร้อยละ 0.95 (จำนวนผู้ว่างงานทั้งหมด 4,729 คน) โดยเพศหญิงจะมีอัตราการว่างงานน้อยกว่าเพศชาย กล่าวคือเพศหญิงมีจำนวน 838 คน ร้อยละ 17.72 (ของผู้ว่างงานทั้งหมด) ขณะที่เพศชายมีจำนวน 3,891 คนร้อยละ 82.28 ทั้งนี้ อัตราการว่างงานในไตรมาสนี้ เพิ่มขึ้นจากไตรมาส 3 ปี 2555 ที่มีอัตราว่างงานภาพรวมร้อยละ 0.57 สำหรับตัวเลขในกลุ่มของผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานซึ่งมีจำนวน 203,835 คน พบว่าเป็นผู้ทำงานบ้าน ผู้เรียนหนังสือ และอื่นๆ โดยมีสัดส่วนคือร้อยละ 26.93, 30.68 และ 42.39 (ของผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน) ตามลำดับ

3.2 ผลการดำเนินงานที่สำคัญของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก ได้ดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 จังหวัดพิษณุโลก มีผลการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

ข้อมูลผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2555

รายการข้อมูลตามตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลงานรอบ 12 เดือน	
			ใช้งบปกติทั้งหมด	ใช้งบดำเนินงานอื่นทั้งหมด
สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก				
1. การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	คน	5,487	8,706	
1.1 พัฒนาเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน	คน	2,790	5,686	
1.2 บริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่ /ชุมชน	คน	837	1,160	
1.3 การจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	คน	1,860	1,860	
1.4 จ้างบัณฑิตอาสาสมัคร (สภ. /3 จังหวัด และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา)	คน	-	-	
สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก				
2. ประชาชนทุกกลุ่มได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	คน	140,903	151,270	
2.1 การให้บริการจัดหางานในประเทศ	คน	11,691	12,863	
2.2 การให้บริการจัดหางานต่างประเทศ	คน	80	80	
2.3 การให้บริการแนะแนวอาชีพ	คน	15,482	15,800	
2.4 การให้ความคุ้มครองคนหางานตามกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน	คน	13,650	13,754	
2.5 การให้บริการข้อมูลข่าวสาร	คน	100,000	108,773	
3. คนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงาน	คน	2,050	1,606	
3.1 พิจารณาคำขออนุญาตทำงานและจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน	คน	1,900	1,436	
3.2 ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	คน/แห่ง	150/40	170/59	

รายการข้อมูลตามตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลงานรอบ 12 เดือน	
			ใช้งบปกติ ทั้งหมด	ใช้งบ ดำเนินงาน อื่นทั้งหมด
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก				
4. กำลังแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือและศักยภาพ ได้มาตรฐาน	คน	8,195	2,558	11,476
4.1 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	คน	960	928	37
4.2 ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	คน	1,395	1,264	576
4.3 พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	คน	340	366	-
4.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือ แรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	คน	5,500	-	10,863
5. แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง/ว่างงาน/แรงงานใหม่ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และแรงงานนอก ระบบมีทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพ	คน	560	839	452
5.1 พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	คน	448	752	432
5.2 พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	คน	112	87	20
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก				
6. แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์และความปลอดภัยในการทำงาน	คน	27,280	28,310	
6.1 ตรวจแรงงานในระบบ	คน	18,000	18,919	
6.2 รับและพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง	คน	180	74	
6.3 ให้คำปรึกษา ชี้แจง แนะนำ ตอบปัญหาเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมาย	คน	1,300	1,311	
6.4 ให้บริการสงเคราะห์ลูกจ้าง	คน	-	-	
6.5 ตรวจแรงงานนอกระบบ	คน	300	309	
6.6 สนับสนุนเทคนิคและวิชาการด้านคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ	คน	2,000	2,087	
6.7 ส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง	คน	100	101	
6.8 ส่งเสริมความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	คน	100	106	
6.9 ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานหญิงในสถานประกอบการ (11 หัวข้อ)	คน	100	102	
6.10 ส่งเสริมความรู้ด้านคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ คนกลางผู้ส่ง มอบงาน และผู้เกี่ยวข้อง	คน	450	485	
6.11 อบรมเผยแพร่ความรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบ	คน	2,300	2,349	
6.12 โครงการรณรงค์ส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรี (วันสตรีสากล)	คน	250	250	
6.13 รณรงค์เผยแพร่การใช้แรงงานเด็ก	คน	2,200	2,217	
7. สถานประกอบการได้รับการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย	แห่ง	7	8	
สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก				
8. ลูกจ้างผู้ประกันตนได้รับความคุ้มครองจากการประกันสังคม				
8.1 จำนวนผู้ประกันตนได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายกองทุนประกันสังคม	คน	56,220	60,271	
8.2 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายกองทุนเงินทดแทน	คน	34,600	36,742	

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2555

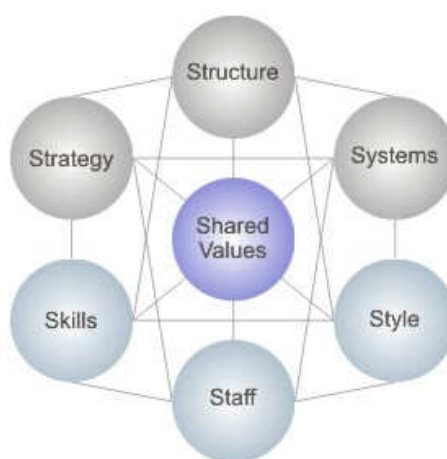
3.3 การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดพิษณุโลก เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ด้านจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน นอกจากนี้ ยังต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ต่างๆ ในเชิงกว้าง (Scenario Analysis) เพื่อตรวจสอบดูว่า สถานการณ์ใดบ้างที่เป็นโอกาส (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 มีทักษะในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับการกิจหลักหรือไม่ อย่างไร
3. Style รูปแบบการบริหารเป็นอย่างไรและมีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร
4. Structure โครงสร้างขององค์กรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน หรือโครงสร้างขององค์กรในระดับต่างๆ สนับสนุนหรือเอื้อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างคล่องตัวหรือไม่ อย่างไร ถ้าโครงสร้างขององค์กรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์แล้ว ก็จะเป็นจุดแข็งขององค์กร แต่ถ้าโครงสร้างขององค์กรไม่เหมาะสมสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ก็จะทำให้เกิดเป็นจุดอ่อนขององค์กร

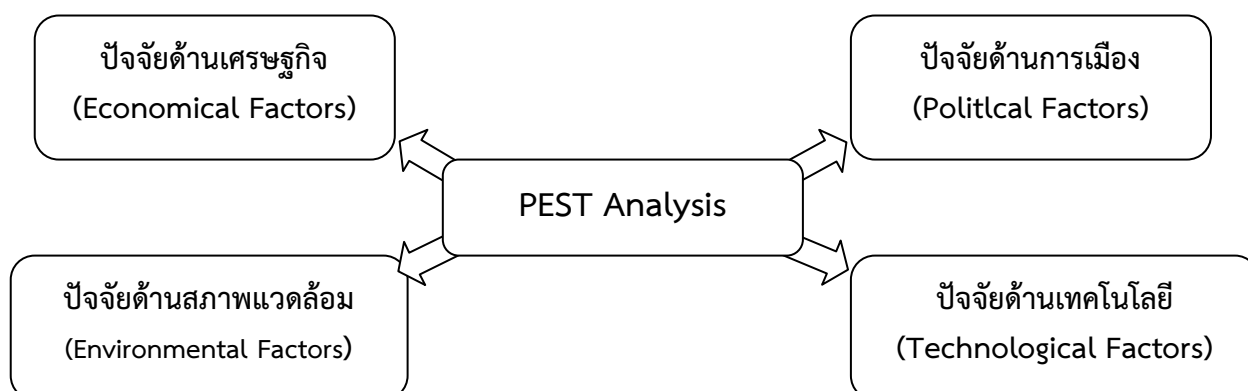
5. Strategy พิจารณาว่า มีการกำหนดกลยุทธ์หรือมียุทธศาสตร์อย่างไร สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในหรือไม่ อย่างไร จะช่วยในการวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพื่อให้ช่วยสนับสนุนให้องค์กรมีขีดความสามารถเหนือคู่แข่ง

6. System เป็นการวิเคราะห์ถึงระบบงานขององค์กรในทุกๆ เรื่อง ทั้งเรื่องระบบการบริหารจัดการ ระบบการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสารสนเทศ ระบบการวางแผน ระบบงบประมาณ ระบบการควบคุม และวัสดุ อุปกรณ์ มีความพร้อมที่จะรองรับและตอบสนองการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือไม่ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างไร มีจุดอ่อนและจุดแข็งอะไรบ้าง

7. Shared Value เป็นการวิเคราะห์ถึงค่านิยมร่วม ความเชื่อร่วมขององค์กรนั้นๆ ว่าเป็นอย่างไรเพื่อให้เกิดปัจจัยแห่งความสำเร็จ บุคลากรและองค์กรมีค่านิยมที่จะปฏิบัติงานอย่างไร ค่านิยมดังกล่าวที่มีอยู่นั้น เป็นจุดอ่อนหรือจุดแข็ง และมีค่านิยมอะไรที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้น

3.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)

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



3.6 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก

3.6.1 จุดแข็ง (Strenght : 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

ปัจจัยภายใน	ค่าคะแนน		
	S/W	S	W
ระบบงาน			
มีหลักเกณฑ์ เงื่อนไข กฎหมายที่รองรับการทำงานชัดเจน	S	3	
กลยุทธ์			
มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนในทุกระดับ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้	S	3	
ขีดความสามารถขององค์กร			
ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนและกลยุทธ์	S	3	
งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ	W		3
เมื่อนโยบายเปลี่ยนแปลงหรือมีนโยบายเร่งด่วน จะต้องปรับเปลี่ยนและแบ่งงบประมาณที่มีอยู่ไปใช้ในงานเหล่านั้น	W		3
รวมผลคะแนน		<u>21</u>	<u>24</u>
คะแนนเฉลี่ย		<u>3.00</u>	<u>2.60</u>

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

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

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

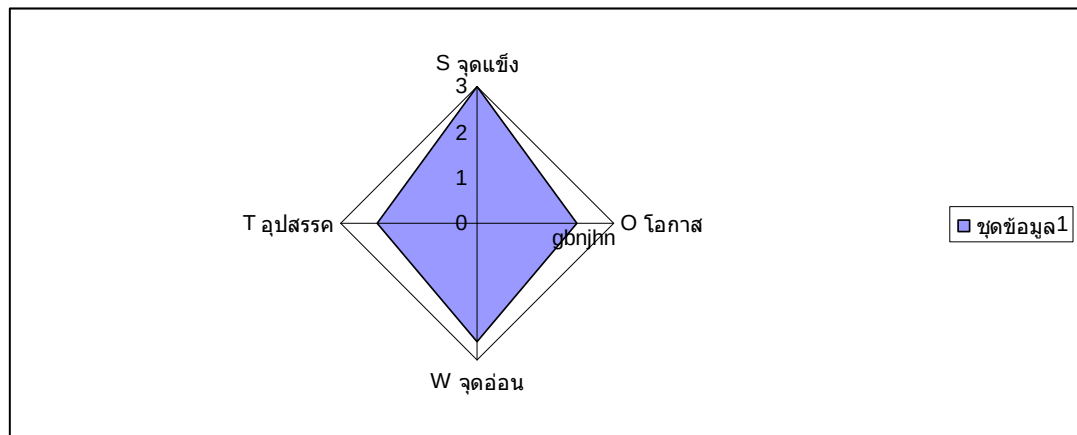
ปัจจัยภายใน	ค่าคะแนน		
	O/T	O	T
ปัจจัยด้านการเมือง (Political Environment : P)			
1. การเคลื่อนย้ายแรงงานส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ	T		2
2. การเคลื่อนย้ายแรงงานส่งผลกระทบต่อการแพร่กระจายของโรคระบาด	T		3
3. นโยบายด้านแรงงาน ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ชัดเจน	O	3	
4. ขาดการควบคุมแรงงานต่างด้าว	T		2
5. การต่อสู้ทางการเมือง ส่งผลให้เกิดนโยบายแบบจินตนาการ	T		3
6. มาตรการควบคุมการเคลื่อนย้ายแรงงานยังไม่ชัดเจน	T		2
7. กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศกระทบสิทธิของแรงงานไทย	T		2
8. กฎหมายแรงงานกับกฎหมายความมั่นคงไม่เชื่อมโยงกัน	T		3
9. นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทและปริญญาตรี 15,000 บาท ก่อให้เกิดการจ้างงานน้อยลง	T		2
ด้านเศรษฐกิจ (Economic Environment : E)			
1. การเป็นสื่อแยกอินโดจีน	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

ปัจจัยภายใน	ค่าคะแนน		
	O/T	O	T
ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Environment : S)			
1. การเข้ามาค้าแรงงานของแรงงานต่างด้าว ก่อให้เกิดปัญหา ยาเสพติด อาชญากรรม แหล่งมั่วสุม	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
4. ขาดการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ของแรงงานในการบ่มเพาะความรู้ ความคิดเพื่อสร้างสรรค์	T		3
5. ฐานข้อมูลด้านแรงงานยังขาดการบูรณาการไปประโยชน์ร่วมกัน	T		1
รวมผลคะแนน		<u>23</u>	<u>35</u>
คะแนนเฉลี่ย		<u>2.30</u>	<u>2.33</u>

จากผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกด้านปัจจัยภายนอก โดยอาศัยหลักการของ PEST ดังตารางข้างต้น ได้ข้อสรุปรวมในภาพรวมว่า สภาพแวดล้อมแรงงานจังหวัดพิษณุโลก มีน้ำหนักของโอกาสใกล้เคียงกับอุปสรรค ถือเป็นปัจจัยจากภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินการกิจด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก ทั้งที่ปัจจัยจุดแรงหนุนเสริมที่ใกล้เคียงกัน

จากสถานการณ์ในภาพรวมกล่าวได้ว่า แรงงานในจังหวัดพิษณุโลกอยู่ในสถานภาพที่ต้องรักษาสถานภาพให้คงอยู่ โดยต้องอาศัยจุดแข็งและโอกาสรุกไปข้างหน้า โดยเฉพาะในระยะ 5 ปีต่อจากนี้ที่จะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 ถึงแม้ว่า สถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดพิษณุโลกมีบางประเด็นที่เป็นโอกาส ความได้เปรียบที่สามารถรุกไปข้างหน้าได้ แต่ในขณะเดียวกันก็ยังมีความเสี่ยง เนื่องจากความอ่อนแอและมีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการเติบโตและการดำเนินการกิจ ดังนั้นเพื่อให้แรงงานในจังหวัดพิษณุโลกมีศักยภาพเพียงพอที่จะขับเคลื่อนภารกิจไปข้างหน้าในภาวะที่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อน มีพลวัต จึงต้องอาศัยยุทธศาสตร์ในลักษณะของการลดจุดอ่อน เสริมจุดแข็ง และเปลี่ยนโอกาสมาใช้เพื่อก้าวข้ามอุปสรรค ยุทธศาสตร์จึงต้องเริ่มจากการเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งกับแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกให้มีความสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อตนเองและผู้อื่นให้เกิดประโยชน์สุข

ในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งจากการประมวลผลการระดมความคิดเห็นสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดพิษณุโลก แสดงให้เห็นได้ดังแผนภาพ



ผลการวิเคราะห์สถานการณ์และสถานภาพของแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกข้างต้น เป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์ของแรงงาน โดยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการระดมสมองร่วมกัน ซึ่งต้องคำนึงถึงสถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกมาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว

บทที่ 4

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 – 2559

4.1 วิสัยทัศน์ :

“แรงงานในจังหวัดพิษณุโลกมีศักยภาพตรงตามตลาดแรงงาน มีความมั่นคง มีความสุข และพร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”

4.2 พันธกิจ :

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

4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ :

“สร้างคน เสริมงาน สานอาชีพ สวัสดิการมั่นคง สู่อาเซียน”

คำนิยาม

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

1. สร้างคน มีกลยุทธ์ดังนี้

- 1.1 ยกระดับระบบการพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานให้มีความสามารถ 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. สถานอาชีพ มีกลยุทธ์ดังนี้

- 3.1 ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสให้มีงานทำและคุ้มครองให้มีความมั่นคงในการทำงาน
- 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 เพื่อรองรับเข้าสู่ประชาคม
อาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

สร้างคน

เป้าประสงค์	การพัฒนาแรงงานให้มีขีดความสามารถเป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
-------------	--

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย			
	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559
1.ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือมีศักยภาพตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตรงตามความต้องการตลาดแรงงาน	80	80	85	85
2.ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	80	80	85	85

กลยุทธ์ :

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

โครงการ / กิจกรรม :

1. โครงการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาฝีมือแรงงานตามสมรรถนะแต่ละตำแหน่งงาน
3. โครงการอบรมให้ความรู้จรรยาบรรณวิชาชีพ
4. โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลอุปสงค์-อุปทาน เพื่อรองรับการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด
5. โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ พ.ร.บ.รับงานไปทำที่บ้าน
6. โครงการเตรียมความพร้อมแก่แรงงานภาคเกษตร
7. โครงการสร้างจิตสำนึกแรงงาน
8. โครงการยกระดับคุณภาพการให้บริการ (พัฒนาบุคลากร)
9. โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคมสู่สถานศึกษา
10. ยกระดับศักยภาพแรงงานไทยให้มีศักยภาพสูงขึ้นรองรับรายได้แท้จริงที่เพิ่มขึ้น
11. พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
12. พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
13. ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน
14. ศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (40 สาขา)

15. ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
16. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายการดำเนินงานด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก
17. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก

กิจกรรม :

1. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
2. ศิษย์-ลูก
3. วันสำคัญทางพุทธศาสนา
4. ตักบาตรทุกวันพระ
5. ทำบุญตักบาตรทุกวันศุกร์
6. เชิดชูเกียรติผู้ทำความดี
7. ค่ายคุณธรรม

เจ้าภาพหลัก :

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก
4. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
5. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่พิษณุโลก
7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

เสริมงาน

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

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย			
	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559
1. จำนวนผู้ได้รับโอกาสในการมีงานทำ	1,400 คน	1,400 คน	1,400 คน	1,400 คน
2. ร้อยละของสถานประกอบการที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน	5	5	5	5

กลยุทธ์ :

- 2.1 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศ และขยายโอกาสการมีงานทำเพื่อดึงดูดแรงงานให้ทำงานในถิ่นฐาน
- 2.2 พัฒนาความสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีระหว่างผู้ประกอบการ นายจ้าง และแรงงานให้เข้าใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

โครงการ / กิจกรรม :

1. โครงการศูนย์ตรีเทพเพื่อการจ้างงานและยกระดับรายได้
2. โครงการเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้
3. โครงการศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงชุมชน
4. โครงการพัฒนาการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่ฯ
5. โครงการประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์,สวัสดิการแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน

เจ้าภาพหลัก :

1. สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
2. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
3. สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

सानอาชีพ

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

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย			
	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559
1. ร้อยละของผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	100	100	100	100
2. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	80	80	80	80
3. จำนวนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ที่ได้รับการอบรม ฝึกอาชีพ	100 คน	100 คน	100 คน	100 คน

กลยุทธ์ :

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

โครงการ / กิจกรรม :

1. โครงการจัดหางานให้กับกลุ่มคนพิเศษ
2. โครงการสร้างคุณค่าภูมิปัญญาผู้สูงอายุ
3. โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
4. โครงการอบรมให้ความรู้แก่กลุ่มอาชีพเพาะเห็ด
5. สนับสนุนการดำเนินโครงการสายใยรักแห่งครอบครัว
6. สร้างอาชีพในชุมชน
7. ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix It Center)
8. พัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
9. อบรมวิชาชีพแก่ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการ
10. จัดตั้งศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจเพื่อการศึกษา
11. อบรมความรู้เชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการอบรมการเป็นผู้ประกอบการใหม่
12. โครงการสร้างผู้ประกอบการใหม่

13. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพในเขตอำเภอวัดโบสถ์
14. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนทักษะในการดำรงชีวิต
15. โครงการส่งเสริมทักษะชีวิตเด็กและเยาวชนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
16. โครงการฝึกอบรมอาชีพผู้สูงอายุที่ประสบอุทกภัย
17. โครงการฝึกอบรมอาชีพคนพิการที่ประสบอุทกภัย
18. รับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
19. สถานประกอบกิจการที่ยื่นรับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
20. ตรวจสอบติดตามการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 (แห่ง)
21. ส่งเสริมแก้ไขปัญหาครัวเรือนยากจน

เจ้าภาพหลัก :

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
3. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
4. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก
5. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก
6. เทศบาลตำบลบ้านม่วง อำเภอเนินมะปราง
7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก
8. ที่ทำการปกครองอำเภอวัดโบสถ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

สวัสดิการมั่นคง

เป้าประสงค์	การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความมั่นคงให้แก่ผู้ใช้แรงงาน
-------------	--

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย			
	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559
1. จำนวนผู้มีสิทธิสวัสดิการ ข้าราชการและสิทธิ ประกันสังคมเข้าถึงบริการด้าน สวัสดิการ	60,000 คน	70,000 คน	80,000 คน	90,000 คน
2. จำนวนแรงงานที่ได้รับรู้ใน ข่าวสารด้านสิทธิด้านแรงงาน	3,000 คน	3,000 คน	3,000 คน	3,000 คน
3. จำนวนสถานประกอบการที่ ได้รับการติดตามและประเมินผล หลังการฝึกอบรม	45 แห่ง	45 แห่ง	45 แห่ง	45 แห่ง

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. โครงการส่งเสริมการจัดเก็บและใช้ประโยชน์ของข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท (จปฐ.)
2. โครงการติดตาม วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานฯ
3. งานติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
4. โครงการจัดสวัสดิการที่ดีแก่ฝีมือแรงงาน
5. งานส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ด้านประกันสังคม
6. โครงการจัดประชุมชี้แจงให้ความรู้งานประกันสังคม
7. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารงานประกันสังคม
8. โครงการจัดบริการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค กลุ่มประชากรสิทธิสวัสดิการข้าราชการและสิทธิ
ประกันสังคม จังหวัดพิษณุโลก
9. โครงการสร้างเครือข่ายคุ้มครองแรงงานในระบบ (เครือข่ายใหม่)

10. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายในระบบ (เก่า)
11. โครงการจัดตั้งศูนย์บริการสายด่วน (Hot Line)
12. โครงการสร้างเครือข่ายภาคแรงงานและองค์กรภาคเอกชนและประชาชนในการเฝ้าระวังภัยแรงงาน
13. โครงการผลิตชุดการเรียนรู้ด้านแรงงาน
14. โครงการโรงงานสีขาว
15. โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน
16. โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ

เจ้าภาพหลัก :

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
3. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
4. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก
5. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่พิษณุโลก
7. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5

สู่อาเซียน

เป้าประสงค์	การเตรียมความพร้อมของแรงงานก่อนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
--------------------	--

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย			
	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559
1. จำนวนฐานข้อมูลระบบสารสนเทศด้านแรงงาน	1 ระบบ	2 ระบบ	-	-
2. จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมทักษะทางด้านภาษา	500 คน	1,000 คน	1,500 คน	2,000 คน
3. จำนวนแรงงานไทยที่มีศักยภาพเป็นที่ต้องการของนายจ้างต่างประเทศ	-	-	200 คน	250 คน

กลยุทธ์ :

- 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 เพื่อรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

โครงการ / กิจกรรม :

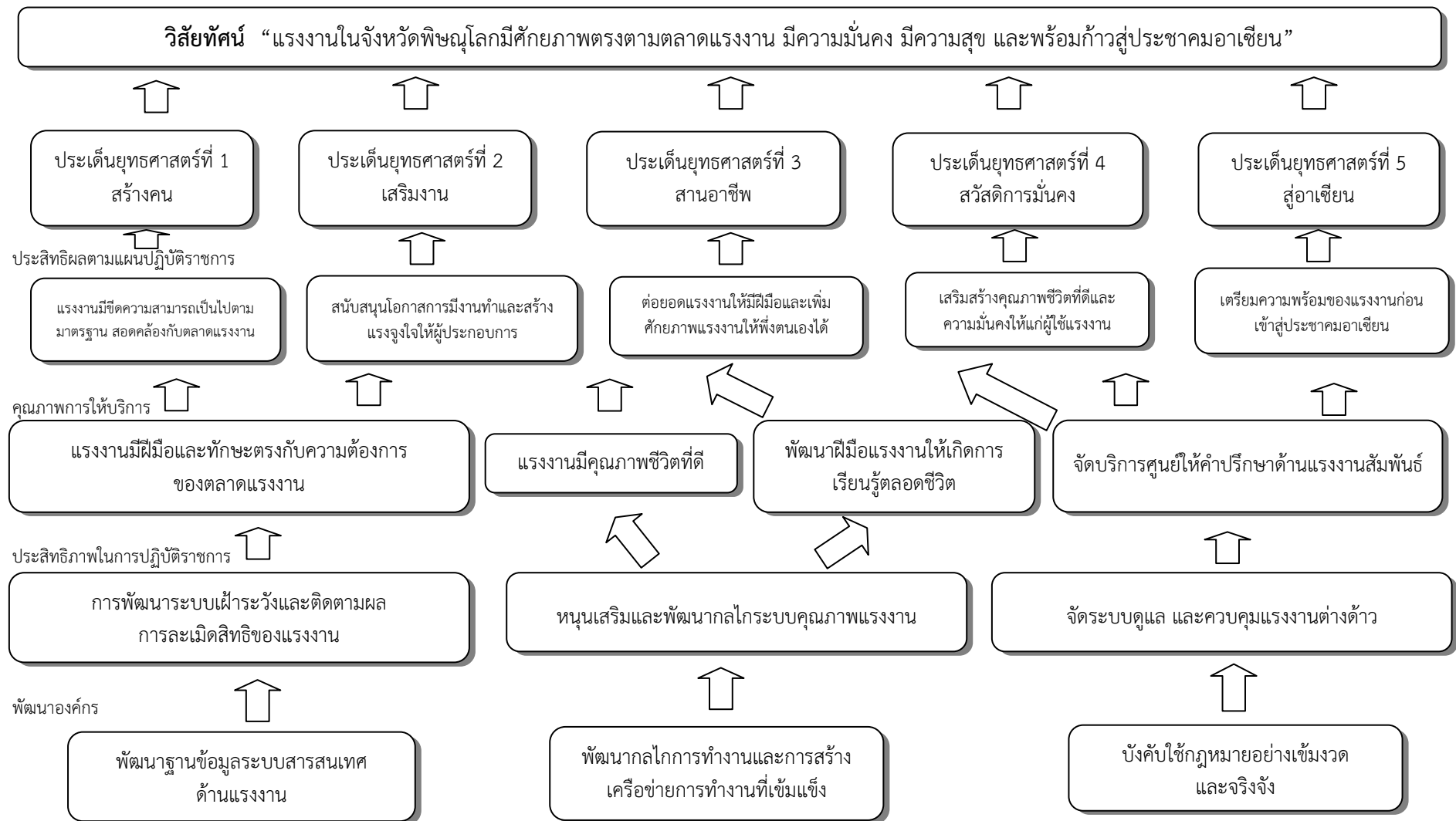
1. โครงการส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญาสู่ประชาคมอาเซียน
2. โครงการพัฒนา และวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน เศรษฐกิจและสังคม เพื่อกำหนดนโยบายค่าจ้าง
3. รณรงค์ส่งเสริมการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40
4. การตรวจแรงงาน
5. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
6. โครงการยกระดับแรงงานให้มีความรู้สูงขึ้นรองรับรายได้ที่แท้จริง
7. โครงการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
8. โครงการศูนย์บริการแรงงานอาเซียน
9. โครงการเตรียมความพร้อมนิสิตชั้นปีที่ 4 สู่โลกอาชีพและรองรับประชาคมอาเซียน
10. พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทย เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน (ฝึกภาษาอาเซียน)
11. โครงการพัฒนาเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน

12. โครงการสนับสนุนการบรรจุแผนงานด้านแรงงานในแผนชุมชนของจังหวัด
13. โครงการทบทวน/จัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก
14. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
15. โครงการบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน
16. โครงการพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
17. การประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด
18. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ 10 ภาษาในอาเซียน
19. โครงการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าและบริการของกลุ่มจังหวัด เพื่อรองรับการพัฒนาเส้นทางเศรษฐกิจ EWEC และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เจ้าภาพหลัก :

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก
3. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
4. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก
5. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก
6. มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556-2559



บทที่ 5

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล

5.1 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 – 2559 เกิดจากความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในจังหวัดพิษณุโลกร่วมกันระดมความคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้การจัดทำแผนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แก่ใจจุดบกพร่อง และเสริมสร้างเต็มเต็มส่วนที่ไม่ครบตามภารกิจให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น แผนที่มีประสิทธิภาพนั้น ขั้นตอนของการนำแผนไปสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากสำหรับแผนทุกฉบับที่จะแสดงให้เห็นถึงกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นรูปธรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแนวทางและขั้นตอนการนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 – 2559 ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการเพื่อให้ทุกภาคส่วนได้รับทราบและเข้าใจรูปแบบ วิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. สร้างผู้ปฏิบัติให้มีความเข้าใจ และมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมและพร้อมรับผิดชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมร่วมกันในแต่ละหน่วยงาน
3. จัดทำแผนปฏิบัติการในระดับหน่วยงานย่อยตามภารกิจให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน โดยผลักดันยุทธศาสตร์ในลักษณะที่เป็นองค์รวม มุ่งผลสัมฤทธิ์ และบูรณาการความร่วมมือจากแต่ละหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน และส่งเสริมให้มีการประสานการทำงานในแนวราบระหว่างหน่วยงาน อีกทั้งบูรณาการความร่วมมือในส่วนของการวางแผน/โครงการ/กิจกรรม แผนงบประมาณ และแผนกำลังคน
4. สนับสนุนให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม ถอดบทเรียนและจัดการความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานตามแผน
5. สร้างระบบการติดตามและประเมินผลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเชื่อมโยง โดยมีเกณฑ์ ชีววัดและประเมินผลงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2556-2559 เพื่อสามารถนำมาเป็นฐานข้อมูลในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้
6. เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามประเมินผลการดำเนินงาน รวมทั้งสนับสนุนให้มีการนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแผนงาน/โครงการอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยง
7. ส่งเสริมให้มีการจัดทำฐานข้อมูล เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและการบริหารจัดการการพัฒนาระหว่างหน่วยงานร่วมกัน รวมทั้งพัฒนาฐานข้อมูลที่เป็น ทันสมัย และถูกต้องแม่นยำ เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนในระดับต่างๆ ให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
8. ประชาสัมพันธ์โครงการต่างๆ ที่จะดำเนินการสู่สังคมภายนอกให้รับรู้อย่างกว้างขวาง

5.2 การพัฒนากลไกการติดตามประเมินผล

กลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 – 2559 ควรเน้นการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่เน้นผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นหลัก และสร้างเครื่องมือ

ในการติดตามประเมินผลตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ เพื่อศึกษาความสอดคล้องของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานตามแผน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้กลไกการติดตามประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบได้นั้น ควรมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานต้องมียุทธศาสตร์ความรู้เรื่องการติดตามประเมินผลและมีการวางแผนการติดตามประเมินผลก่อนการดำเนินโครงการ
2. หน่วยงานหลักควรจัดอบรมหลักสูตรการติดตามประเมินผลโครงการแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการติดตามประเมินผล เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของโครงการตามที่กำหนดไว้
3. กำหนดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของระดับต่างๆ ทั้งส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น อยู่ภายใต้ขอบเขตของยุทธศาสตร์ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 – 2559
4. กำหนดผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ฯ

5.3 การติดตามและประเมินผล

การติดตามประเมินผล เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมจากการนำแผนไปปฏิบัติ โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลกแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 – 2559 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. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจบริหารโครงการ/กิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ
3. สามารถควบคุมทิศทางและกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ฯ

ทั้งนี้ การติดตามและประเมินผลดังกล่าวข้างต้นที่ได้รับจัดทำเป็นสารสนเทศเผยแพร่สู่ส่วนรวมเพื่อทราบความสำเร็จ 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 สำนักงานนายกรัฐมนตรี. แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
หมิตรพริ้นติ้ง แอนด์ พลัสลิซซิ่ง จำกัด, มปป.

สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก. แผนพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2557-2560. (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 : บพิธการพิมพ์ จำกัด, 2554.

สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก. สถานการณ์แรงงานจังหวัดพิษณุโลก ไตรมาส 4 ปี 2555
(ตุลาคม-ธันวาคม 2555). (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.

ภาคผนวก ก

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 – 2559

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : สร้างคน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
สร้างคน	การพัฒนา แรงงานให้มีขีด ความสามารถ เป็นไปตาม มาตรฐานและ สอดคล้องกับ ความต้องการของ ตลาดแรงงาน	ยกระดับระบบ การพัฒนา คุณภาพฝีมือ แรงงานให้มี ความสามารถ และมีความ หลากหลาย	พัฒนาศักยภาพ แรงงานเพื่อ รองรับการจ่าย ค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ แรงงาน (40 สาขา)	- ร้อยละจำนวนผู้ เข้ารับการ พัฒนาเทียบ เป้าหมาย - ร้อยละจำนวน ผู้ผ่านการพัฒนา เทียบผู้เข้ารับ การพัฒนา	140 คน	50 คน	50 คน	50 คน	98,000	35,000	35,000	35,000	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก
			ทดสอบ มาตรฐานฝีมือ แรงงาน	- ร้อยละจำนวนผู้ เข้ารับการพัฒ นาเทียบเป้า หมาย - ร้อยละจำนวน ผู้ผ่านการพัฒนา เทียบผู้เข้ารับ การพัฒนา	960 คน	400 คน	400 คน	400 คน	576,000	240,000	240,000	240,000	

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
		พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต	โครงการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 70 มีความพึงพอใจ	-	2 ครั้ง	2 ครั้ง	-	-	500,000	500,000	-	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่พิษณุโลก
		พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต	โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ พ.ร.บ. รับงานไปทำที่บ้าน โครงการเตรียมความพร้อมแก่แรงงานภาคเกษตร	ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 แรงงานภาคเกษตรได้รับการคุ้มครองไม่น้อยกว่าร้อยละ 20	-	200 คน	200 คน	200 คน	-	100,000	100,000	100,000	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก
		พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก	จำนวนบุคลากรของหน่วยงานสังกัด รง.ที่เข้าร่วมโครงการ	-	40 คน	50 คน	60 คน	-	100,000	150,000	200,000	สำนักงานแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
			โครงการ เสริมสร้าง ศักยภาพ เครือข่ายการ ดำเนินงานด้าน แรงงานใน จังหวัดพิษณุโลก	จำนวนคนที่เป็น เครือข่ายการ ดำเนินงานด้าน แรงงาน	-	50 คน	50 คน	50 คน	-	150,000	150,000	150,000	สำนักงานแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก
		หนุนเสริม ระบบการจัด การศึกษาและ การฝึกอบรมให้ ผลิตคนสอดคล้องกับ ความต้องการของ ตลาดแรงงาน	โครงการอบรม เชิงปฏิบัติการ พัฒนาฝีมือ แรงงานตาม สมรรถนะแต่ละ ตำแหน่งงาน	จำนวนครั้งของ การฝึกอบรม	-	-	2 ครั้ง	2 ครั้ง	-	-	500,000	500,000	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่พิษณุโลก
		หนุนเสริม ระบบการจัด การศึกษาและ การฝึกอบรมให้ ผลิตคนสอดคล้องกับ ความต้องการตลาด แรงงาน	โครงการปรับ ปรุงฐานข้อมูล อุปสงค์-อุปทาน เพื่อรองรับการ จัดทำแผน พัฒนากำลังคน ของจังหวัด	จำนวนครั้งของ การปรับปรุง ฐานข้อมูล	-	-	-	1 ครั้ง	-	-	-	143,000	สำนักงานแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
		หนุนเสริมระบบการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมให้ผลิตคนสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	- ร้อยละจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาเทียบเป้าหมาย - ร้อยละจำนวนผู้ผ่านการพัฒนาเทียบผู้เข้ารับการพัฒนา	340 คน	100 คน	100 คน	100 คน	1,700,000	500,000	500,000	500,000	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก
			ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	- ร้อยละจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาเทียบเป้าหมาย - ร้อยละจำนวนผู้ผ่านการพัฒนาเทียบผู้เข้ารับการพัฒนา	1,587 คน	700 คน	700 คน	700 คน	1,587,000	700,000	700,000	700,000	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก
		หนุนเสริมระบบการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมให้ผลิตคนสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	โครงการเผยแพร่ความรู้งานประกันสังคมสู่สถานศึกษา	นักเรียน นักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจต่อระบบงานประกันสังคมและสิทธิที่ตนเองจะได้รับเมื่อเข้าสู่ตลาด	6 ครั้ง	6 ครั้ง	6 ครั้ง	6 ครั้ง	60,000	60,000	60,000	60,000	สำนักงานประกันสังคม จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
			พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	- ร้อยละจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาเทียบเป้าหมาย - ร้อยละจำนวนผู้ผ่านการพัฒนาเทียบผู้เข้ารับการพัฒนา	448 คน	120 คน	120 คน	120 คน	448,000	120,000	120,000	120,000	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก
		พัฒนาจิตสำนึกแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณธรรมจริยธรรม	โครงการอบรมให้ความรู้จรรยาบรรณวิชาชีพ	ผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 70 มีความพึงพอใจ	-	-	2 ครั้ง	2 ครั้ง	-	-	500,000	500,000	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่พิษณุโลก
		พัฒนาจิตสำนึกแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณธรรมจริยธรรม	โครงการสร้างจิตสำนึกแรงงาน	ร้อยละ 20 ของผู้ใช้แรงงานจังหวัดพิษณุโลก	-	2,500 คน	2,500 คน	2,500 คน	-	2,500,000	2,500,000	2,500,000	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
		พัฒนาจิตสำนึกแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณธรรมจริยธรรม	โครงการยกระดับคุณภาพการให้บริการ (พัฒนาบุคลากร)	บุคลากรของสสค.พล.ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	-	2 ด้าน	2 ด้าน	2 ด้าน	-	50,000	50,000	50,000	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
		พัฒนาจิตสำนึก แรงงานให้เป็น แรงงานที่มี คุณธรรม จริยธรรม	ยกระดับศักยภาพ แรงงานไทย ให้มีศักยภาพ สูงขึ้นรองรับ รายได้แท้จริงที่ เพิ่มขึ้น	-ร้อยละจำนวนผู้ เข้ารับการพัฒ นาเทียบเป้า หมาย - ร้อยละจำนวน ผู้ผ่านการพัฒนา เทียบผู้เข้ารับ การพัฒนา	4,500 คน	5,500 คน	5,500 คน	5,500 คน	9,000,000	11,000,000	11,000,000	11,000,000	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน ภาค 9 จังหวัดพิษณุโลก
		พัฒนาจิตสำนึก แรงงานให้เป็น แรงงานที่มี คุณธรรม จริยธรรม	1) เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม 2) ศิษย์-ลูก 3) วันสำคัญทาง พุทธศาสนา 4) ดักบาตรทุก วันพระ 5) ทำบุญตัก บาตรทุกวันศุกร์ 6) เชิดชูเกียรติ ผู้ทำความดี 7) ค่ายคุณธรรม	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ	-	-	-	-	100,000	100,000	100,000	100,000	วิทยาลัยอาชีวศึกษา พิษณุโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมงาน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
เสริมงาน	สนับสนุนการขยายโอกาสในการมีงานทำและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการ	สนับสนุนการสร้างบรรยากาศและขยายโอกาสการมีงานทำเพื่อดึงดูดแรงงานให้ทำงานในถิ่นฐาน	โครงการศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงชุมชน - การฝึกอบรมด้านการเกษตร - การสนับสนุนปัจจัยการผลิตเพื่อการเรียนรู้ - การติดตามผลการดำเนินงาน	เกษตรกร/เยาวชนที่เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้และทักษะสามารถนำไปประยุกต์ใช้จริงร้อยละ 70	5 ศูนย์ 150 ราย	5 ศูนย์ 150 ราย	5 ศูนย์ 150 ราย	5 ศูนย์ 150 ราย	250,000	250,000	250,000	250,000	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก
		สนับสนุนการสร้างบรรยากาศและขยายโอกาสการมีงานทำเพื่อดึงดูดแรงงานให้ทำงานในถิ่นฐาน	โครงการพัฒนาการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่ฯ - การฝึกอบรมเพื่อการเรียนรู้		1 ศูนย์ 80 ราย	1 ศูนย์ 80 ราย	1 ศูนย์ 80 ราย	1 ศูนย์ 80 ราย	210,000	210,000	210,000	210,000	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
			- การรวมกลุ่ม และสร้าง เครือข่าย - การติดตาม เกษตรกรที่ ผ่านการ ฝึกอบรม										
		สนับสนุนการสร้าง บรรยากาศและ ขยายโอกาสการมี งานทำเพื่อตั้ง จุดแรงงานให้ทำ งานในถิ่นฐาน	โครงการศูนย์ ตรีเทพเพื่อ การจ้างงานและ ยกระดับรายได้	จำนวนผู้ได้รับ บรรจุงานใน จังหวัด	1,400 คน	1,400 คน	1,400 คน	1,400 คน	267,560	655,000	655,000	655,000	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดพิษณุโลก
		สนับสนุนการสร้าง บรรยากาศและ ขยายโอกาสการมี งานทำเพื่อตั้ง จุดแรงงานให้ทำ งานในถิ่นฐาน	โครงการเพิ่ม อาชีพ เพิ่ม รายได้	จำนวนผู้ได้รับ การฝึกอบรม อาชีพ	20 คน	20 คน	20 คน	20 คน	53,0000	58,300	58,300	58,300	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดพิษณุโลก
		พัฒนาความสัมพันธ์ และบรรยากาศ ที่ดีระหว่าง ผู้ประกอบการ นายจ้าง และ แรงงานให้เข้าใจ และช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน	โครงการประ กวดสถาน ประกอบ กิจการดีเด่น ด้านแรงงาน สัมพันธ์,สวัสดิ การแรงงาน และความ	สถานประกอบ กิจการเข้าร่วม ประกวดโครง การไม่น้อย กว่าร้อยละ 5	20 แห่ง	20 แห่ง	20 แห่ง	20 แห่ง	100,000	100,000	100,000	100,000	สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงานจังหวัด พิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
			ปลอดภัยใน การทำงาน										

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : สานอาชีพ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
สานอาชีพ	การต่อยอด แรงงานให้มีฝีมือ และเพิ่มศักยภาพ ให้สามารถ พึ่งตนเองได้	ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส ให้ม้งงานทำและ คุ้มครองให้มีความ มั่นคงในการทำงาน	ส่งเสริมแก้ไข ปัญหาครัว เรือนยากจน	ร้อยละที่ลดลง ของครัวเรือน ยากจนที่มีรายได้ ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ.	1,138 ครัวเรือน	1,000 ครัวเรือน	1,000 ครัวเรือน	1,000 ครัวเรือน	1,300,000	100,000	100,000	100,000	สำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัด พิษณุโลก
		ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส โอกาสให้ม้งงานทำ และคุ้มครองให้ม้ง ความมั่นคงในการ ทำงาน	โครงการจ้างงาน เร่งด่วนและพัฒนา ทักษะฝีมือ เพื่อ บรรเทาความ เดือดร้อนด้าน อาชีพ	-จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการฯ -ผู้เข้าร่วมโครง การมีความพึง พอใจร้อยละ 80	600 คน	400 คน	400 คน	400 คน	3,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	สำนักงานแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก
		ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส ให้ม้งงานทำและ คุ้มครองให้มีความ มั่นคงในการทำงาน	โครงการจัดหางาน ให้กับกลุ่มคนพิเศษ	จำนวนผู้ด้อย โอกาสได้รับการ ส่งเสริมอาชีพ หรือมีงานทำ	218 คน	218 คน	218 คน	218 คน	34,900	38,500	38,500	38,500	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดพิษณุโลก
		ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส ให้ม้งงานทำและ คุ้มครองให้มีความ มั่นคงในการทำงาน	โครงการสร้างคุณค่า ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ	จำนวนผู้สูงอายุ ได้รับการอบรม อาชีพ	20 คน	20 คน	20 คน	20 คน	48,000	50,000	50,000	50,000	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
		ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส ให้มีความทำและ คุ้มครองให้มีความ มั่นคงในการทำงาน	- สนับสนุนการ ดำเนินโครงการ สายใยรักแห่ง ครอบครัว - สร้างอาชีพใน ชุมชน - ศูนย์ซ่อมสร้าง เพื่อชุมชน (Fix It Center) - พัฒนาผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบลหนึ่ง ผลิตภัณฑ์ - อบรมวิชาชีพแก่ ผู้ด้อยโอกาสและ คนพิการ	จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม	-	-	-	-	500,000	500,000	500,000	500,000	วิทยาลัยอาชีวศึกษา พิษณุโลก
		ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส ให้มีความทำและ คุ้มครองให้มีความ มั่นคงในการทำงาน	โครงการส่งเสริม ทักษะชีวิตเด็กและ เยาวชนพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	จำนวนเด็กและ เยาวชนที่เข้าร่วม โครงการ	40 คน	40 คน	40 คน	40 คน	130,000	143,000	157,300	173,030	สำนักงานพัฒนา สังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ จังหวัดพิษณุโลก
		ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส ให้มีความทำและ คุ้มครองให้มีความ มั่นคงในการทำงาน	โครงการฝึกอบรม อาชีพผู้สูงอายุที่ ประสบอุทกภัย เข้าร่วมฝึกอบรม อาชีพ	จำนวนผู้สูงอายุที่ ประสบอุทกภัย เข้าร่วมฝึกอบรม อาชีพ	50 รุ่น รุ่นละ 20 คน	50 รุ่น รุ่นละ 20 คน	50 รุ่น รุ่นละ 20 คน	50 รุ่น รุ่นละ 20 คน	2,460,000	2,706,000	2,976,600	3,274,260	สำนักงานพัฒนา สังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ จังหวัดพิษณุโลก
		ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส ให้มีความทำและ คุ้มครองให้มีความ มั่นคงในการทำงาน	โครงการฝึกอาชีพ ให้แก่คนพิการที่ ประสบอุทกภัย	จำนวนคนพิการที่ ประสบอุทกภัย เข้าร่วมฝึกอบรม อาชีพ	21 รุ่น รุ่นละ 20 คน	21 รุ่น รุ่นละ 20 คน	21 รุ่น รุ่นละ 20 คน	21 รุ่น รุ่นละ 20 คน	630,000	693,000	762,300	838,530	สำนักงานพัฒนา สังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
		ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการผลิตแรงงานในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน	โครงการอบรมให้ความรู้แก่กลุ่มอาชีพเพาะเห็ด	จำนวนกลุ่มอาชีพเพาะเห็ด	1 กลุ่ม	-	-	-	20,000	-	-	-	เทศบาลตำบลบ้านมุง อำเภอนีนะมะปราง
		ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการผลิตแรงงานในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพในเขตอำเภอวัดโบสถ์	-	-	-	-	-	200,000	200,000	200,000	200,000	ที่ทำการปกครองอำเภอวัดโบสถ์
		ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการผลิตแรงงานในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน	รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของสถานประกอบการกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (แห่ง)	ร้อยละจำนวนสถานประกอบการที่ยื่นรับรองหลักสูตรเทียบเป้าหมาย	37 แห่ง	37 แห่ง	37 แห่ง	37 แห่ง	-	-	-	-	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก
		พัฒนาแรงงานที่มีความพร้อมให้มีขีดความสามารถและความพร้อมทำงานในระดับสากล	- จัดตั้งศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจเพื่อการศึกษา - อบรมความรู้เชิงปฏิบัติการหลักสูตรการอบรมการเป็นผู้ประกอบการใหม่	ร้อยละของผู้มีงานทำและพึ่งพาตนเองได้	-	-	-	-	100,000	100,000	100,000	100,000	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
		ส่งเสริมและพัฒนา แรงงานที่มีศักยภาพ สูงให้เป็น ผู้ประกอบการใหม่ และพึ่งพาตนเองได้	สถานประกอบ กิจการที่ยื่นรับรอง หลักสูตร และ ค่าใช้จ่ายในการ ฝึกอบรมฝีมือ แรงงาน (คน)	ร้อยละจำนวน พนักงานในสถาน ประกอบกิจการ ได้รับการพัฒนา เทียบเป้าหมาย	5,500 คน	5,500 คน	5,500 คน	5,500 คน	110,000	110,000	110,000	110,000	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก
		ส่งเสริมและพัฒนา แรงงานที่มีศักยภาพ สูงให้เป็น ผู้ประกอบการใหม่ และพึ่งพาตนเองได้	ตรวจติดตามการ ฝึกอบรมและให้ คำปรึกษาสถาน ประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ. ส่ง เสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (แห่ง)	ร้อยละจำนวน สถานประกอบ กิจการที่ ดำเนินการตรวจ ติดตามเทียบ เป้าหมาย	8 แห่ง	8 แห่ง	8 แห่ง	8 แห่ง	-	-	-	-	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก
		ส่งเสริมและพัฒนา แรงงานที่มีศักยภาพ สูงให้เป็น ผู้ประกอบการใหม่ และพึ่งพาตนเองได้	โครงการสร้าง ผู้ประกอบการใหม่	จำนวนลูกจ้างที่ ได้รับการส่งเสริม ให้เป็นผู้ประกอบการ	-	10 ราย	20 ราย	20 ราย	-	50,000	100,000	100,000	สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงานจังหวัด พิษณุโลก
		ส่งเสริมและพัฒนา แรงงานที่มีศักยภาพ สูง ให้ เป็น ผู้ประกอบการใหม่ และพึ่งพาตนเองได้	โครงการพัฒนา ศักยภาพและเพิ่มพูน ทักษะในการ ดำรงชีวิต	จำนวน ผู้ด้อยโอกาสที่ ได้รับการพัฒนา ศักยภาพฯ	10 รุ่น รุ่นละ 50 คน	10 รุ่น รุ่นละ 50 คน	10 รุ่น รุ่นละ 50 คน	10 รุ่น รุ่นละ 50 คน	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	สำนักงานพัฒนา สังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : สวัสดิการมั่นคง

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
สวัสดิการมั่นคง	การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความมั่นคงให้แก่ผู้ใช้แรงงาน	ส่งเสริมสุขภาพจิตสภาพแวดล้อมการทำงาน และจัดสวัสดิการแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	งานส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ด้านประกันสังคม	จำนวนครั้ง/คนที่รับบริการ	15 ครั้ง/ 200 คน	-	-	-	52,500	-	-	-	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก
		ส่งเสริมสุขภาพจิตสภาพแวดล้อมการทำงาน และจัดสวัสดิการแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	โครงการจัดบริการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค กลุ่มประชากรสิทธิสวัสดิการข้าราชการและสิทธิประกันสังคม จังหวัดพิษณุโลก	-ผู้มีสิทธิสวัสดิการข้าราชการและสิทธิประกันสังคม เข้าถึงบริการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค -การพัฒนาสถานประกอบการตัวอย่าง	- - - -	63,723 คน 19 แห่ง	84,964 คน. -	106,205 คน -	- -	5,397,170 -	- -	- -	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
		ส่งเสริมสุขภาพจิตสภาพแวดล้อมการทำงาน และจัดสวัสดิการแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	-โครงการสร้างเครือข่ายคุ้มครองแรงงานในระบบ (เครือข่ายใหม่)	-จำนวนผู้เข้ารับการอบรมเป็นเครือข่ายคุ้มครองแรงงาน	50 คน	100 คน	150 คน	200 คน	50,000	100,000	150,000	200,000	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
		ส่งเสริมสุขภาพ จิตสภาพ แวดล้อมการ ทำงาน และจัด สวัสดิการ แรงงานให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี	-โครงการโรงงาน สีขาว	-จำนวนโรงงานที่ เข้าร่วมโครงการ	20 แห่ง	20 แห่ง	20 แห่ง	20 แห่ง	40,000	40,000	40,000	40,000	สำนักงาน สวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก
		ส่งเสริมสุขภาพ จิตสภาพ แวดล้อมการ ทำงาน และจัด สวัสดิการ แรงงานให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี	โครงการ เสริมสร้างความ เข้มแข็งเครือข่าย ในระบบ (เก่า)	-	50 คน	100 คน	150 คน	200 คน	25,000	50,000	75,000	100,000	สำนักงาน สวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก
		ส่งเสริมสุขภาพ จิตสภาพ แวดล้อมการ ทำงาน และจัด สวัสดิการ แรงงานให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี	โครงการจัดตั้ง ศูนย์บริการสาย ด่วน (Hot Line)	จำนวน ศูนย์บริการ	-	1	-	-	-	30,000	-	-	สำนักงาน สวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
		จัดระบบการให้บริการด้านแรงงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบและติดตามสถานการณ์แรงงาน	ส่งเสริมการจัดเก็บและใช้ประโยชน์ของข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท (จปฐ.)	ร้อยละของความเชื่อมั่นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนา	127,057 ครัวเรือน	127,057 ครัวเรือน	127,057 ครัวเรือน	127,057 ครัวเรือน	508,228	508,228	508,228	508,228	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก
		พัฒนากลไกการเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิแรงงาน โดยความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	โครงการติดตาม วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	จำนวนเรื่องตามเป้าหมาย	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	60,000	66,000	72,000	79,000	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
		จัดระบบติดตามแรงงานพิษณุโลกที่ไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้ความช่วยเหลือคุ้มครอง	งานติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	จำนวนคนงานที่ได้รับการติดตามฯ	10 ราย	10 ราย	10 ราย	10 ราย	งบปกติ	งบปกติ	งบปกติ	งบปกติ	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
		สร้างการรับรู้ในสิทธิแรงงาน สวัสดิการแรงงาน และการคุ้มครองแรงงานทั้งในกลุ่มนายจ้างและแรงงาน	โครงการจัดสวัสดิการที่ดีแก่ฝีมือแรงงาน	จำนวนครั้งของการจัดสวัสดิการ	-	-	2 ครั้ง	2 ครั้ง	-	-	50,000	50,000	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเขตพื้นที่พิษณุโลก
		สร้างการรับรู้ในสิทธิแรงงาน สวัสดิการแรงงาน และการคุ้มครองทั้งในกลุ่มนายจ้างและแรงงาน	โครงการจัดประชุมชี้แจงให้ความรู้แก่ประกันสังคม	จำนวนครั้งที่จัดประชุม	4 ครั้ง	4 ครั้ง	4 ครั้ง	4 ครั้ง	80,000	80,000	80,000	80,000	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก
		สร้างการรับรู้ในสิทธิแรงงาน สวัสดิการแรงงาน และการคุ้มครองทั้งในกลุ่มนายจ้างและแรงงาน	ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารงานประกันสังคม	จำนวนครั้งที่เผยแพร่	48 ครั้ง	-	-	-	136,800	-	-	-	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
		สร้างการรับรู้ในสิทธิแรงงาน สวัสดิการแรงงาน และการคุ้มครองทั้งในกลุ่มนายจ้างและแรงงาน	โครงการผลิตชุดการเรียนรู้ด้านแรงงาน	จำนวนชุดการเรียนรู้	-	3,000 ชุด	3,000 ชุด	4,000 ชุด	-	750,000	1,000,000	1,000,000	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
		พัฒนากลไกการเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิแรงงาน โดยความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	โครงการสร้างเครือข่ายภาคแรงงานและองค์กรภาคเอกชนและประชาชนในการเฝ้าระวังภัยแรงงาน	จำนวนเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน	2 เครือข่าย	3 เครือข่าย	4 เครือข่าย	5 เครือข่าย	20,000	30,000	40,000	50,000	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
		จัดระบบดูแลและควบคุมแรงงานต่างด้าว	โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน	จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน	1,900 คน	1,880 คน	1,860 คน	1,840 คน	5,000	10,000	10,000	10,000	สำนักงานจัดงานจังหวัดพิษณุโลก
		จัดระบบดูแลและควบคุมแรงงานต่างด้าว	โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	จำนวนสถานประกอบการและคนต่างด้าวที่ได้รับการตรวจสอบ	40 /150 แห่ง/คน	40/150 แห่ง/คน	40/150 แห่ง/คน	40/150 แห่ง/คน	10,900	12,000	12,000	12,000	สำนักงานจัดงานจังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : สู่อาเซียน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
สู่อาเซียน	แรงงานมีทักษะความพร้อมก่อนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	บังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอย่างเป็นรูปธรรมและจริงจัง	รณรงค์ส่งเสริมการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40	จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40	15,670 คน	23,770 คน	-	-	269,325	196,740	-	-	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก
		บังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอย่างเป็นรูปธรรมและจริงจัง	การตรวจแรงงาน	สปก.ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ได้รับการตรวจคุ้มครอง	500 แห่ง	1,000 แห่ง	1,000 แห่ง	1,000 แห่ง	500,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
		บังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอย่างเป็นรูปธรรมและจริงจัง	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์	-	50 แห่ง	100 แห่ง	100 แห่ง	100 แห่ง	50,000	100,000	100,000	100,000	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
		สร้างระบบการประกันคุณภาพแรงงานให้สอดคล้องกับระดับค่าจ้างแรงงาน	โครงการยกระดับแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้นรองรับรายได้ที่แท้จริง	- จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือร้อยละ 20 - ร้อยละของการพัฒนาที่มีรายได้เพิ่มขึ้น	-	2,500 คน	2,500 คน	2,500 คน	-	2,500,000	2,500,000	2,500,000	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
		สร้างระบบการประกันคุณภาพแรงงานให้สอดคล้องกับระดับค่าจ้างแรงงาน	โครงการพัฒนาและวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมเพื่อกำหนดนโยบายค่าจ้าง	จำนวนครั้งของการประชุมและสำรวจข้อมูลฯ	6 ครั้ง	6 ครั้ง	6 ครั้ง	6 ครั้ง	108,000	118,800	125,000	137,000	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
		พัฒนากลไกและเครือข่ายด้านแรงงานให้ขยายตัวและมีความเข้มแข็งในระดับท้องถิ่นและชุมชน	โครงการพัฒนาเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน	-จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ขอรับบริการด้านแรงงาน -จำนวนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล	2,790 คน 93 คน	2,790 คน 93 คน	2,790 คน 93 คน	2,790 คน 93 คน	834,150	879,500	900,600	922,600	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
		พัฒนากลไกและเครือข่ายด้านแรงงานให้ขยายตัวและมีความเข้มแข็งในระดับท้องถิ่นและชุมชน	โครงการสนับสนุนการบรรจุแผนงานด้านแรงงานในแผนชุมชนของจังหวัด	จำนวนแผนงาน/โครงการ	5 แผน	5 แผน	5 แผน	5 แผน	12,890	50,000	50,000	60,000	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
		พัฒนากลไกและเครือข่ายด้านแรงงานให้ขยายตัวและมีความเข้มแข็งในระดับท้องถิ่นและชุมชน	โครงการทบทวน/จัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก	จำนวนเรื่อง/แผน	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	33,950	-	60,000	-	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
		พัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานและพัฒนาฐานความรู้ด้านแรงงาน	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัดพิษณุโลก	จำนวนรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานรายไตรมาส/รายปี	5 ครั้ง	5 ครั้ง	5 ครั้ง	5 ครั้ง	99,600	180,000	180,000	180,000	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
		สร้างการรับรู้และการตระหนักถึงความสำคัญในการปรับตัวของแรงงานสู่ประชาคมอาเซียน	โครงการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	ร้อยละของแรงงานไทยที่มีศักยภาพเป็นที่ต้องการของนายจ้างต่างประเทศ	-	200 คน	200 คน	200 คน	-	200,000	200,000	200,000	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
		สร้างการรับรู้และการตระหนักถึงความสำคัญในการปรับตัวของแรงงานสู่ประชาคมอาเซียน	ส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญาสู่ประชาคมอาเซียน	ร้อยละของชุมชนที่มีการอนุรักษ์และสืบสานภูมิปัญญา	-	9 หมู่บ้าน	9 หมู่บ้าน	9 หมู่บ้าน	-	200,000	200,000	200,000	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก
		สร้างการรับรู้และการตระหนักถึงความสำคัญในการปรับตัวของแรงงานสู่ประชาคมอาเซียน	โครงการเตรียมความพร้อมนิสิตชั้นปีที่4สู่โลกอาชีพและรองรับประชาคมอาเซียน	นิสิตมีทักษะความรู้พื้นฐานด้านภาษาก่อนประกอบอาชีพ	100 คน	200 คน	300 คน	300 คน	100,000	200,000	300,000	300,000	มหาวิทยาลัยนเรศวร

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
		สร้างการรับรู้และ การตระหนักถึง ความสำคัญในการ ปรับตัวของแรงงานสู่ ประชาคมอาเซียน	พัฒนาขีดความสามารถของ แรงงานไทย เพื่อรอง รับประชาคมอา เซียน (ฝึกภาษา อาเซียน)	- ร้อยละจำนวน ผู้เข้ารับการ พัฒนาเทียบ เป้าหมาย - ร้อยละจำนวน ผู้ผ่านการ พัฒนาเทียบผู้ เข้ารับการ พัฒนา	140 คน	140 คน	140 คน	140 คน	343,000	343,000	343,000	343,000	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค 9 พิษณุโลก
		สร้างการรับรู้และ การตระหนักถึง ความสำคัญในการ ปรับตัวของแรงงานสู่ ประชาคมอาเซียน	จัดทำสื่อประ ชาสัมพันธ์ เคลื่อนที่ 10 ภาษาในอา เซียน	ลูกจ้างไม่น้อย กว่าร้อยละ 50 ได้รับองค์ ความรู้	3 ภาษา	6 ภาษา	10 ภาษา	-	50,000	100,000	200,000	-	สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก
		สร้างการรับรู้และ การตระหนักถึง ความสำคัญในการ ปรับตัวของแรงงานสู่ ประชาคมอาเซียน	โครงการศูนย์ บริการแรงงาน อาเซียน	การจัดให้มีศูนย์ บริการแรงงาน อาเซียน	-	-	1 ศูนย์	-	-	-	50,000	-	สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก
		สร้างระบบความ ร่วมมือและการมี ส่วนร่วมในการจัด การแรงงานเชิงบูร ณาการทั้งจาก ภาครัฐ เอกชน ชุมชนและภาค วิชาการ	โครงการบริหาร จัดการด้าน แรงงานเชิง บูรณาการสู่ ประชาชนใน พื้นที่/ชุมชน	ประชาชนวัย แรงงานได้รับ การคัดกรอง เพื่อส่งต่อหน่วย งานที่เกี่ยวข้อง	837 คน	837 คน	837 คน	837 คน	102,900	235,600	330,000	360,000	สำนักงานแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน
					56	57	58	59	56	57	58	59	
		สร้างระบบความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการจัดการแรงงานเชิงบูรณาการทั้งจากภาครัฐ เอกชน ชุมชน และภาควิชาการ	โครงการพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจังหวัดพิษณุโลก	ประชาชนที่ได้รับบริการด้านแรงงาน	6,000 คน	6,000 คน	6,000 คน	6,000 คน	58,000	60,000	65,000	70,000	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
		สร้างระบบความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการจัดการแรงงานเชิงบูรณาการทั้งจากภาครัฐ เอกชน ชุมชน และภาควิชาการ	การประชุมประจำเดือน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด	จำนวนครั้งที่ประชุม	12 ครั้ง	12 ครั้ง	12 ครั้ง	12 ครั้ง	12,000	12,000	12,000	12,000	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
		พัฒนาความสามารถด้านภาษาของแรงงาน โดยใช้ประโยชน์ได้จริง เพื่อรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	โครงการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าและบริการของกลุ่มจังหวัดเพื่อรองรับการพัฒนาเส้นทางเศรษฐกิจ EWEC และประชาคมอาเซียน	จำนวนผู้ใช้แรงงาน ลูกจ้างผู้ประกอบการ เข้ารับการอบรม ไม่ต่ำกว่า 1,000 คน	1,400 คน	-	-	-	5,000,000	-	-	-	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก และสำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก



คำสั่งจังหวัดพิษณุโลก

ที่ ๓๓ /๒๕๕๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙

ตามที่กระทรวงแรงงาน ได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการด้านแรงงาน โดยในระดับจังหวัดได้มีการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘ ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด รวมทั้งปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลกไปแล้ว นั้น

ดังนั้น เพื่อให้มีการทบทวนแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการของจังหวัดและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ มีความสอดคล้องกับบริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศ แผนแม่บทด้านแรงงาน แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนปี ๒๕๕๘ ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม รวมถึงสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| ๑. รองผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก (ที่รับผิดชอบงานด้านแรงงาน) | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. พัฒนาการจังหวัดพิษณุโลก หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๓. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๔. อุตสาหกรรมจังหวัดพิษณุโลก หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๕. พาณิชย์จังหวัดพิษณุโลก หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๖. อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๗. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๘. ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพิษณุโลก หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๙. ประธานหอการค้าจังหวัดพิษณุโลก หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๙ พิษณุโลก หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๑. จัดหางานจังหวัดพิษณุโลก หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |

- | | |
|---|---------------------------------|
| ๑๒. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก หรือผู้แทน | คณะทำงาน |
| ๑๓. ประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก หรือผู้แทน | คณะทำงาน |
| ๑๔. แรงงานจังหวัดพิษณุโลก | คณะทำงาน
และเลขานุการ |
| ๑๕. นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. รวบรวม สนับสนุน ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด
๒. ศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก
๓. พิจารณาเพิ่มเติม/แก้ไข (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด
๔. ปรับปรุงร่างแผนเป็นฉบับสมบูรณ์
๕. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖

(นายเจน รัตนพิณบุษย์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก

ประมวลภาพกิจกรรม

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2556 - 2559

ครั้งที่ 1/2556

เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 14 กุมภาพันธ์ 2556

ณ ห้องประชุม สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก



ประชุมรับฟังความคิดเห็นต่อ
(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 - 2559
เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 21 กุมภาพันธ์ 2556
ณ ห้องไหมแก้ว โรงแรมวังแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก



ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2556 - 2559

ครั้งที่ 2/2556

เมื่อวันอังคารที่ 5 มีนาคม 2556

ณ ห้องประชุม สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

เพื่อพิจารณาเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก



คณะที่ปรึกษา

นายเจน	รัตนพิเชฏฐชัย	รองผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก
นายอุดมชัย	รักษาสัตย์	แรงงานจังหวัดพิษณุโลก
ดร.พีรธร	บุญยรัตพันธุ์	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายจัดการทรัพยากรสิน
		มหาวิทยาลัยนเรศวร

หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก

คณะผู้จัดทำ

สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก		
นายสุชัย	ชาญวิทย์การ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางสาววิริยาภรณ์	เปรมโพธิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นายยุทธนา	เกตุตรง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
มหาวิทยาลัยนเรศวร		
นางสาวกนกวรรณ	วรภรณ์วิมลชัย	รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างาน
		ยุทธศาสตร์และสารสนเทศ
นางสาวศศิวิมล	คำเมือง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ขอบคุณผู้ร่วมจัดทำ

คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2556 – 2559
ผู้เข้าร่วมประชุมรับฟังความคิดเห็นต่อ(ร่าง)แผนฯ
และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน

สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

ศาลากลางจังหวัดพิษณุโลก (ชั้น 3)
ถนนวังจันทน์ ตำบลในเมือง
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก 65000
โทร. 0-5524-8075-6
โทรสาร 0-5524-8075-6