

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงาน ได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 –2559) ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการของผู้บริหาร ขณะเดียวกันสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงกำหนดเป้าหมายการให้บริการของกระทรวงและเป้าหมายการให้บริการของหน่วยงาน เพื่อให้กรมและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 –2559 เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานแก่หน่วยงานในสังกัดและจังหวัดต่อไป

สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลกในฐานะที่มีบทบาทเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน จึงต้องนำแผนแม่บทด้านแรงงาน และยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมาเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการของจังหวัด นอกจากนี้ในการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด นอกจากดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดแล้วยังมีหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงจังหวัดยังมีการทำงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัดเป็นกรอบดำเนินงานอีกด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จังหวัดต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงาน ซึ่งนับได้ว่าเป็นแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับพื้นที่ในลักษณะบูรณาการ โดยจัดให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานให้สอดคล้องกับแผนแม่บทด้านแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม รวมถึงสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัด และความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ จังหวัดพิษณุโลกจึงได้จัดทำโครงการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2555 –2558 เพื่อนำแผนไปสู่การปฏิบัติงานต่อไป

### 1.2 วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้มีแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการของจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2555–2558 ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทกระทรวงแรงงาน แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก/กลุ่มจังหวัด

2.2 เพื่อนำแผนพัฒนาด้านแรงงานฯ ไปใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

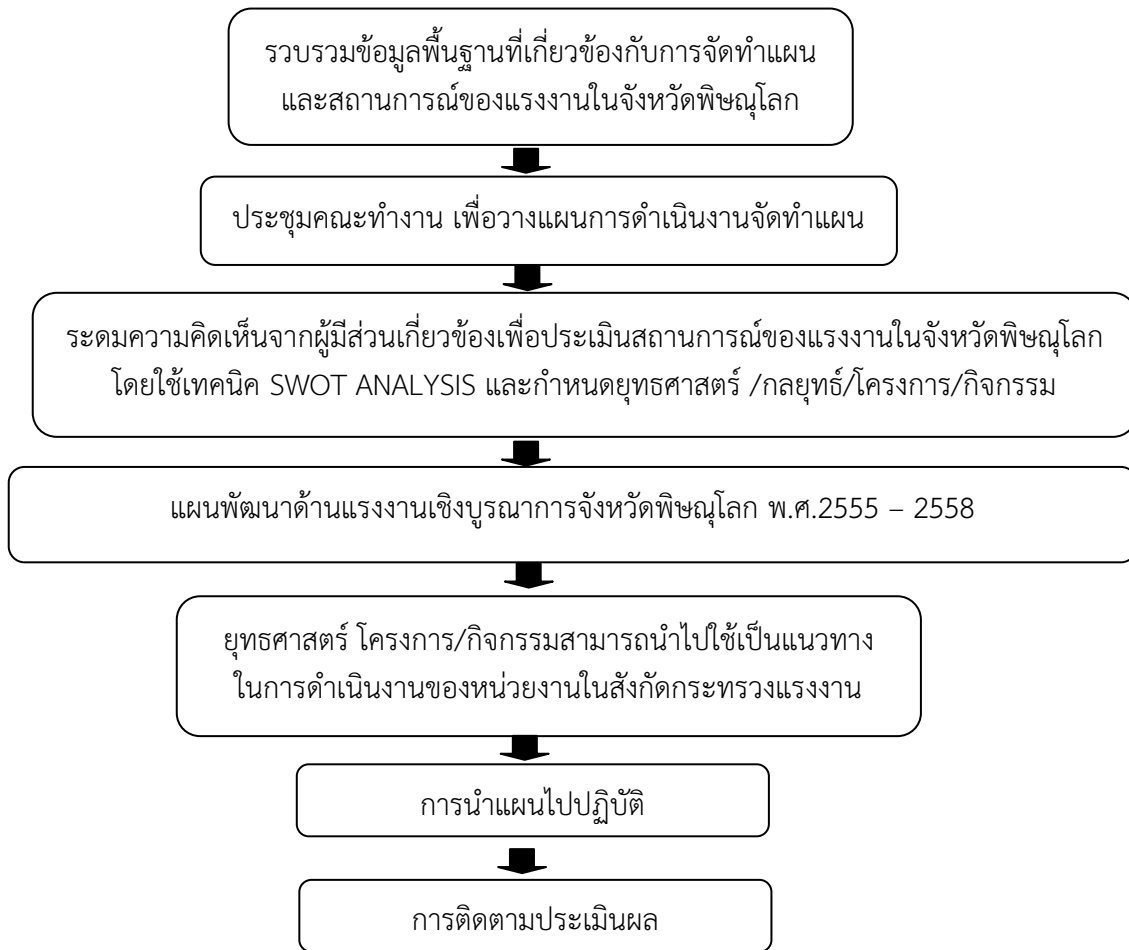
### เป้าหมาย

จังหวัดพิษณุโลก มีแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการของจังหวัด จำนวน 1 ฉบับ

## วิธีดำเนินการ

- (1) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2555–2558
- (2) รวบรวม/ทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ปัญหาและความต้องการด้านแรงงาน รวมทั้งแผนงาน/โครงการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล
- (3) จัดประชุมคณะทำงานฯจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการ เพื่อเตรียมข้อมูล ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนฯ
- (4) จัดประชุมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการแก่คณะทำงานฯ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในองค์กร (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน เพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดในการดำเนินงาน รวมทั้งร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ และแผนที่ยุทธศาสตร์
- (5) ร่วมกับนักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญของจังหวัด ยกร่างแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการของจังหวัด รวมทั้งจัดประชุมวิพากษ์ (ร่าง) แผนพัฒนาด้านแรงงานฯ และปรับร่างแผนฯ ให้สมบูรณ์
- (6) จัดประชุมหรือแจ้งเวียนคณะทำงานฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลกฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย
- (7) ประกาศใช้แผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2555–2558 และเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ
- (8) การดำเนินงานดังกล่าว อาจพิจารณาปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงงบประมาณและระยะเวลาในการจัดทำแผนเป็นสำคัญ

### 1.3 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2555 – 2558



### 1.4 ระยะเวลาของแผน

แผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก มีกรอบระยะเวลาของแผน 4 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 - 2558

### 1.5 กรอบแนวทางดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2555 – 2558

สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก ได้กำหนดกรอบแนวทางดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2555 – 2558 ดังนี้

1.5.1 การแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2555 – 2558 : เดือนมิถุนายน 2555

1.5.2 แผนการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2555 – 2558 : เดือนกรกฎาคม – กันยายน 2555 มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อชี้แจงกรอบแนวทางจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก 2555 –2558 : เดือนกรกฎาคม 2555

**ขั้นตอนที่ 2** ประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งปัจจัยภายนอก และ ปัจจัยภายในองค์กร (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน รวมทั้งร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ และแผนที่ยุทธศาสตร์ พร้อม ยกร่างแผนฯ : เดือนกรกฎาคม 2555

**ขั้นตอนที่ 3** ร่วมกับนักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญของจังหวัด เพื่อร่วมกันปรับร่างแผนพัฒนาด้านแรงงานฯ โดยประชุมกับผู้เกี่ยวข้องในลักษณะ Focus Group/เพื่อร่วมกันวิพากษ์ และปรับ(ร่าง)แผนฯ ให้สมบูรณ์ : เดือนสิงหาคม 2555

**ขั้นตอนที่ 4** ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2555 –2558 เพื่อให้ความเห็นชอบแผนที่จัดทำขึ้น : เดือนกันยายน 2555

**ขั้นตอนที่ 5** ปรับแก้ไข/จัดทำและส่งแผนพัฒนาด้านแรงงานฯ(ฉบับสมบูรณ์) ให้สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน และประกาศใช้แผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการฯ ของจังหวัดพิษณุโลก และ เผยแพร่ผู้ที่เกี่ยวข้อง : เดือนกันยายน 2555

## บทที่ 2

### บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงานในระดับจังหวัดพิษณุโลก

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานมีความสำคัญที่จะต้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับกระทรวงและระดับจังหวัด เพื่อให้แผนพัฒนามีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางตามกรอบนโยบายบริหารประเทศ ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2555 – 2558 ขอกล่าวถึงความเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติและระดับจังหวัดดังต่อไปนี้

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

การสร้างเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 นโยบายรัฐบาลแผนการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนระดับอื่นๆ โดยกำหนดประเด็นการพัฒนาสำคัญภายใต้ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ที่เสนอต่อสาธารณชนอย่างชัดเจน บูรณาการประเด็นการพัฒนาภายใต้ยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกัน และจัดทำเป็นแผนการลงทุนหรือแผนพัฒนาเฉพาะด้านที่ตอบสนองการพัฒนาในหลายมิติ เชื่อมโยงแนวคิดพื้นฐานยุทธศาสตร์ ประเด็นพัฒนาสำคัญและแผนพัฒนาเฉพาะด้านภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 เข้ากับนโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนระดับต่างๆ จัดทำยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณแบบมีส่วนร่วมโดยบูรณาการสาระสำคัญของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และการจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกัน รวมถึงกำหนดแนวทางจัดสรรงบประมาณสนับสนุนแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และแผนท้องถิ่นภายใต้แนวทางการพัฒนาภาคที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11

#### วิสัยทัศน์

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกัน ต่อการเปลี่ยนแปลง”

#### พันธกิจ

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

## วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

### วัตถุประสงค์

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

### เป้าหมายหลัก

- 1) ความอยู่เย็นเป็นสุขและความสงบสุขของสังคมไทยเพิ่มขึ้น ความเหลื่อมล้ำในสังคมลดลง สัดส่วนผู้อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลง และดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชันไม่ต่ำกว่า 5.0 คะแนน
- 2) คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 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 ส่งเสริมบทบาทของภาคธุรกิจ

เอกชนในการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมแก่คนในสังคมไทย รวมทั้งยกระดับคุณภาพระบบ การคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมทุกคนอย่างทั่วถึงสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น

2. การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย สอดแทรกการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างวัฒนธรรมการเกื้อกูล พัฒนาทักษะให้คนมีการ เรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝนเป็นความคิดสร้างสรรค์ ปลูกฝังการ พร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และจิตใจที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย พัฒนาคนด้วยการเรียนรู้ ในศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานและเตรียม ความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนสร้างจิตสำนึกให้คนไทยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชน สร้างค่านิยมการผลิตและบริการที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เรียนรู้การรองรับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ

3. การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นการพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและ ภาคธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ เสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ยกย่องทักษะฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าและบริการที่เป็นการป้องกันสินค้าและบริการนำเข้าที่ไม่ได้ คุณภาพทั้งในประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน

4. การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การเคลื่อนย้าย แรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเร่งดำเนินการด้านความร่วมมือในการกำหนด มาตรฐานฝีมือระหว่างประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาค ส่งเสริมผู้ประกอบการ ไทยในการขยายการลงทุนไปสู่ต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน คุ้มครองและส่งเสริมสิทธิและ ผลประโยชน์ของคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ

นอกจากนี้ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ยังมองไปถึงการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคต่างๆ ของโลก จะมีมากขึ้น และการรวมกลุ่มเศรษฐกิจที่สำคัญต่อประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ได้แก่ การ รวมกลุ่มในภูมิภาคเอเชีย ภายใต้กรอบการค้าเสรีของอาเซียนกับจีน ญี่ปุ่น และอินเดีย และการเป็นประชาคม อาเซียนในปี 2558 ซึ่งประเทศไทยต้องมีการเตรียมความพร้อมในหลายด้าน อาทิ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งทางด้านการศึกษา ทักษะด้านภาษา และทักษะฝีมือแรงงาน รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ อาทิ การบริหาร จัดการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับภูมิภาคและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งร่วมกันเพื่อ นำไปสู่การอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างยั่งยืนของภูมิภาค และและในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ประชากรสูงอายุในโลกจะเพิ่มขึ้นอีก 81.9 ล้านคน เกิดผลกระทบหลายอย่าง อาทิ การย้ายถิ่นของแรงงานข้าม ชาติทั้งแรงงานที่มีฝีมือและไร้ฝีมือเพื่อทดแทนกำลังแรงงานในประเทศที่เป็นสังคมผู้สูงอายุ เกิดความ หลากหลายทางวัฒนธรรม ขณะเดียวกัน ก็เกิดภาวะสมองไหล โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงาน เข้มข้นมาเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้การพัฒนาคนมุ่งสร้างให้มีความรู้ มีศักยภาพ ทักษะ และความชำนาญ ควบคู่กับการพัฒนาเทคโนโลยีทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลนประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จะมีรายจ่ายด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น ทำให้งบประมาณสำหรับการลงทุนพัฒนาด้านอื่นๆ ลดลง การที่สัดส่วนผู้สูงอายุ ของประชากรโลกโดยรวมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคต จะเป็นโอกาสของประเทศไทยในการให้บริการดูแล ผู้สูงอายุและการให้บริการการแพทย์และสุขภาพ แต่ในขณะเดียวกันประเทศไทยก็ต้องปรับตัวเตรียมความ พร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสวัสดิการสังคมเพื่อรองรับการปรับตัวเข้าสู่โครงสร้างสังคมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้แรงกดดันด้านงบประมาณที่มีมากขึ้น ในภาวะที่เศรษฐกิจโลกมีความผันผวน รวมทั้ง

ยังต้องเตรียมรับมือกับปัญหาขนาดของกำลังแรงงานที่จะขยายตัวช้าลงและลดลงในอนาคต 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 ภายใต้อาณัติการที่ประเทศต่างๆ เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างเสรี การแข่งขันเพื่อแย่งชิงแรงงานจะยิ่งมีมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานคุณภาพ จะเป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทยที่ยังมีข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ นอกจากนี้ ภาครัฐและครัวเรือนจะมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ ส่งผลต่อภาระงบประมาณของภาครัฐ และค่าใช้จ่ายของครัวเรือนในการดูแลสุขภาพอนามัย และการจัดสวัสดิการทางสังคมเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ หากไม่มีการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์

### การสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศ

ช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ที่กระแสรูปการเปลี่ยนแปลงจะรุนแรงมากขึ้นและจะกระทบต่อการพัฒนาประเทศและวิถีการดำรงชีวิตของประชาชนในวงกว้าง จึงควรพิจารณานำจุดแข็งของสังคมไทยที่มีมาแต่ในอดีต ตลอดจนจุดเด่นของการดำเนินยุทธศาสตร์ในอดีตมาสร้างเป็นภูมิคุ้มกันให้ประเทศสามารถพัฒนาได้อย่างก้าวหน้าและมั่นคงต่อไปในอนาคต ดังนี้

การพัฒนาประเทศให้อยู่บนฐานความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การวิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในการปรับเปลี่ยนการผลิตจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เงินทุน และแรงงานที่มีผลิตภาพต่ำ ไปสู่การใช้ความรู้และความชำนาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้เป็นพลังขับเคลื่อนและภูมิคุ้มกันประเทศไทยในกระแสโลกาภิวัตน์

### ประเด็นการพัฒนาที่สำคัญในระยะต่อไป

การประเมินสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 พร้อมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อนและข้อจำกัดที่เป็นจุดเสี่ยงของประเทศ รวมทั้งภูมิคุ้มกันที่จะต้องเร่งเสริมสร้างให้เข้มแข็งมากขึ้นในสังคมไทย ได้นำมาสู่การกำหนดประเด็นการพัฒนาสำคัญเพื่อเป็นกรอบการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ดังนี้

การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทย มุ่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจที่มีคุณภาพและยั่งยืน มีฐานการพัฒนาที่ทั่วถึง ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุนให้สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของเอเชีย ตะวันออกกลาง แอฟริกาและเศรษฐกิจในประเทศปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ และการผลิตที่เป็นมิตรกับ



สิ่งแวดล้อม สร้างมูลค่าเพิ่มกับสาขาบริการที่มีศักยภาพบนฐานของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม พัฒนาธุรกิจสร้างสรรค์และเมืองสร้างสรรค์ สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตรและความมั่นคงด้านอาหาร พร้อมทั้งขยายเศรษฐกิจฐานรากให้มีความหลากหลายและแข็งแกร่งมากขึ้น มีระบบค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการแรงงานที่เป็นธรรม มีการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะและความรู้ทั้งด้านการผลิตและการบริหารจัดการ การเข้าถึงทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาระบบการเงินฐานรากและระบบการออมที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มโอกาสการประกอบสัมมาชีพที่มั่นคง รวมทั้งพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมให้มีคุณภาพและครอบคลุมอย่างทั่วถึง

การเตรียมความพร้อมของไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้ความสำคัญในการสร้างความตระหนักในความสำคัญของประชาคมอาเซียน และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นพัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้และใช้ประโยชน์จากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พัฒนาทักษะแรงงานให้มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานอาเซียน รวมทั้งการปรับกฎ ระเบียบ และการจัดการเชิงสถาบันให้สอดคล้องกับกติกาของอาเซียน

## 2.2 นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

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

1. การดำเนินการเพื่อให้แรงงานมีรายได้ขั้นต่ำวันละ 300 บาท ซึ่งจะแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ด้าน คือ

- ด้านข้อมูล จะต้องมีการสำรวจข้อมูลรายได้ของแรงงานทั่วประเทศ รวมทั้งปัญหาและความต้องการการสนับสนุนจากรัฐบาลของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทกิจการ ขนาด ที่ตั้งเพื่อประมวลเป็นข้อมูลที่จะนำไปใช้พิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการค่าจ้าง ที่ประชุมผู้บริหารกระทรวงแรงงาน รวมทั้งนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการให้แรงงานมีรายได้ขั้นต่ำวันละ 300 บาทต่อไป

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

- ด้านการรองรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ตามที่หลายฝ่ายกังวลว่านโยบายเพิ่มรายได้แก่แรงงานอาจทำให้เกิดผลกระทบ เช่น เกิดการเลิกจ้าง/ว่างงาน เกิดปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานเพิ่มขึ้น จึงขอให้เตรียมการรองรับผลกระทบใน 3 แนวทาง คือ เร่งส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในเชิงรุกเพื่อเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานได้อย่างทันที่ พัฒนาระบบการให้บริการสิทธิประโยชน์ประกันสังคมกรณีว่างงาน รวมทั้งระบบการให้บริการจัดหางานและส่งเสริมอาชีพให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ถูกเลิกจ้าง/ว่างงานได้รับสิทธิประโยชน์ และกลับเข้าสู่การทำงานได้อย่างรวดเร็ว และขอให้ศึกษา

หาแนวทางจัดตั้งกองทุนประกันความเสี่ยงในการถูกเลิกจ้าง เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้น

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

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

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

**5. พัฒนาระบบประกันสังคม** โดยมุ่งเน้นดำเนินการใน 3 เรื่อง คือ (1) ปรับปรุงเงื่อนไขการใช้สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยให้ผู้ประกันตนสามารถรักษาพยาบาลได้ทุกโรงพยาบาล (2) บริหารจัดการกองทุนประกันสังคมเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตน และ (3) ขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ

**6. ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานทั้งระบบ** เรื่องนี้เป็นประเด็นสำคัญซึ่งได้กล่าวถึงแล้วในนโยบายด้านการสนับสนุนให้แรงงานมีรายได้ขั้นต่ำวันละ 300 บาท ในที่นี้จะขอขยายความเพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามเป้าหมาย เห็นว่าจะต้องมุ่งเน้นดำเนินการใน 3 เรื่อง คือ (1) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนการยกระดับฝีมือแรงงาน เช่น หลักสูตรการฝึก ที่สามารถยกระดับทักษะฝีมือแรงงานได้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ อาทิ หลักสูตรเพื่อพัฒนาแรงงานให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ หลักสูตรการสร้างนิสัยอุตสาหกรรมให้แก่แรงงานใหม่ ฯลฯ ครูผู้ฝึก วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือฝึก ให้มีความทันสมัยและสามารถใช้ดำเนินการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) พัฒนาระบบการฝึกและดำเนินการเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน โดยต้องสร้างความ

ร่วมมือกับภาคเอกชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ (3) พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้ผู้ประกอบการและแรงงานสนใจมาใช้บริการมากขึ้น

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

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

9. **คุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ** โดยมุ่งเน้นดำเนินการใน 2 เรื่องคือ (1) พัฒนาศักยภาพให้ความรู้ และคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ให้ได้รับครบถ้วนตามสัญญาจ้างและไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และ (2) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงานไทยในต่างประเทศ

## 2.3 แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559

กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.2555-2558 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) โดยนำรายละเอียดในส่วนที่เกี่ยวข้องมาประกอบการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน ดังต่อไปนี้

### วิสัยทัศน์

“แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

### พันธกิจ

1. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก
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) ให้ข้อมูลด้านอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานแก่สถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการแนะแนวในสถาบันการศึกษา

(2) ปรับระดับทักษะฝีมือของผู้ว่างงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(3) วางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ

**กลยุทธ์ที่ 2** ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

(1) พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน

(2) จัดทำทะเบียนกำลังแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ

(3) ขยายเครือข่ายฐานข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานลงสู่พื้นที่ให้ครอบคลุมทั่วประเทศทั้งระดับตำบลและหมู่บ้าน

(4) สำรวจความต้องการแรงงาน จำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

(5) ศึกษาวิจัยใหม่ ๆ 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) สร้างกลไกการเชื่อมโยงทักษะฝีมือแรงงานกับวุฒิการศึกษารวมทั้งส่งเสริมให้สถาบันการศึกษา

ปรับระบบการศึกษาที่มุ่งเน้นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง

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

**กลยุทธ์ที่ 3** พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล

- (1) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแรงงานและผู้ประกอบการให้มีความรู้ทักษะในด้านภาษาต่างประเทศ

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

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ**

**เป้าประสงค์ :** การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นทางเศรษฐกิจ

**กลยุทธ์ที่ 1** ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

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

**กลยุทธ์ที่ 2** ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

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

**กลยุทธ์ที่ 3** พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

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

**กลยุทธ์ที่ 4** พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

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

(6) เน้นตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่จะใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน**

**เป้าประสงค์ :**

1. ประชาชนวัยแรงงานได้รับการขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ
2. แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคม

**กลยุทธ์ที่ 1** ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน พัฒนาระบบ กลไก และกระบวนการจัดหางานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

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

**กลยุทธ์ที่ 2** สร้างกลไกการคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ

- (1) พิจารณาคำขอจดทะเบียนบริษัทจัดหางานในประเทศ คำขอจดทะเบียนลูกจ้าง ตัวแทนจัดหางาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนบ้านต่างๆ เรียกเก็บรักษา พิจารณาหักหลักประกันบริษัทจัดหางาน และตัวแทนจัดหางานที่ต้องวางต่อนายทะเบียนตามกฎหมาย
- (2) ควบคุมตรวจสอบบริษัทจัดหางาน/สำนักงานจัดหางานในประเทศให้ปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด
- (3) รับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของคนหางานเกี่ยวกับการจัดหางานและดำเนินการช่วยเหลือ

**กลยุทธ์ที่ 3** พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

- (1) ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลแรงงานในและนอกระบบให้ได้รับความรู้และการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- (2) ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (3) รณรงค์ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน แก่นายจ้าง ลูกจ้าง เครือข่ายและผู้เกี่ยวข้อง

**กลยุทธ์ที่ 4** พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

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

**กลยุทธ์ที่ 5** พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อส่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

- (1) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานที่เป็นผู้ประกันตนอย่างมีคุณค่า
- (2) การปรับแนวทางการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคมให้มีคุณภาพ
- (3) การเตรียมการรองรับการเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ประกันตนเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ
- (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 ผลผลิตรวมตลอดถึงการจัดการงานอำนวยการและสารบรรณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

**กลยุทธ์ที่ 2 การบริการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง**

(1) มุ่งปรับโครงสร้างของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานให้มีบทบาทภารกิจสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ

(2) ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงแรงงานโดยเน้นการบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์

(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 โดยปลูกฝังค่านิยมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างวินัย

(3) ส่งเสริมการบูรณาการงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานในภาพรวมเพื่อให้มีทิศทางการดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่สอดคล้องและเชื่อมประสานกัน

#### **กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหาด้านแรงงาน**

(1) ทบทวนและปรับปรุงแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารของกระทรวงแรงงาน

(2) พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานให้ทันสมัย

(3) จัดทำศูนย์ข้อมูลแรงงานและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

#### **กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย**

(1) พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการให้บริการด้านแรงงาน ให้ครอบคลุมและสนองตอบภารกิจของกระทรวงแรงงาน

(2) เพิ่ม/ขยายงานบริการเชิงรุก โดยเฉพาะบริการเบ็ดเสร็จ โดยการประยุกต์ใช้ ICT เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดและมีความพึงพอใจในบริการ

(3) พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการให้บริการประชาชนให้มีความรวดเร็ว น่าเชื่อถือ และทันสมัย

(4) พัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการให้มีศักยภาพในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

## **2.4 แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2555 – 2558 กระทรวงแรงงาน**

### **วิสัยทัศน์**

“แรงงานศักยภาพสูง เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

### **พันธกิจ**

1. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก
2. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

### **ประเด็นยุทธศาสตร์**

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

## **2.5 แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559**

### **วิสัยทัศน์**

“เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ อย่างมีประสิทธิภาพ”

### **พันธกิจ**

1. วิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน
2. กำหนด ขับเคลื่อน ติดตามและประเมินผล ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงกลยุทธ์
3. สื่อสาร และสร้างการมีส่วนร่วม กับภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน
4. สร้างค่านิยมองค์กร และพัฒนาองค์กรรวมถึงระบบบริหารงานบุคคลเชิงรุก

### **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 ขับเคลื่อนและพัฒนาการบริหารด้านแรงงานในประเทศ**

กลยุทธ์ที่ 2.1 วางแนวทาง กลไก และกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกพื้นที่ (จังหวัด)

กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงานในพื้นที่

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการ ด้านแรงงานในต่างประเทศ**

กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการด้านแรงงานแบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3.2 ขยายความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อส่งเสริม แรงงานไทยให้มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3.3 คุ้มครองสิทธิประโยชน์และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานของไทย

## **2.6 แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2558**

### **วิสัยทัศน์**

“เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ”

### **พันธกิจ**

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

### **ประเด็นยุทธศาสตร์**

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

### **เป้าประสงค์**

1. ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด

### **กระทรวงแรงงาน**

#### **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

## 2.7 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 :** พัฒนากระบวนการผลิต การตลาด และการบริหารจัดการสินค้าเกษตรเชิงคุณภาพ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 :** ส่งเสริมการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 :** ศูนย์กลางด้านการศึกษา บริการวิชาการ ด้านสุขภาพ และ ICT

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 :** อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และแหล่งน้ำอย่างยั่งยืน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 :** ส่งเสริมความเข้มแข็งทางสังคมและความมั่นคงตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

## 2.8 ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 (พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์)

### วิสัยทัศน์

“ศูนย์กลางการบริการสี่แยกอินโดจีน”

### พันธกิจ

1. ยกระดับรายได้และกระจายรายได้ ควบคู่กับการสร้างสังคมที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน
2. พัฒนาฐานการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีเสถียรภาพบนพื้นฐานการพัฒนาผลิตภาพและการสร้างสรรค์

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 ฟื้นฟู 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. ยกระดับจุดผ่อนปรนบ้านภูตู อำเภอบ้านโคกให้เป็นด่านผ่านแดนถาวร
5. ส่งเสริมสถาบันการศึกษาในกลุ่มจังหวัดฯ พัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองการพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและบริการโดยเฉพาะด้านการเป็นศูนย์กลางการเงินของกลุ่มจังหวัด ภูมิภาค และอินโดจีน

6. พัฒนาให้พื้นที่เป็นศูนย์กลางของการจัดกิจกรรมการค้าระหว่างประเทศในกลุ่มอินโดจีนและประเทศจีน
  7. ถ่ายทอดองค์ความรู้และพัฒนาด้านประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่น
  8. พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านการท่องเที่ยว เช่น การสร้างไกด์ท้องถิ่น
  9. ยกระดับแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
  10. การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวที่ยั่งยืนผ่านการจัดทำสารคดีหรือเนื้อหาเชิงประวัติศาสตร์ให้แก่กลุ่มลูกค้า
    11. ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมหลากหลายรูปแบบที่สามารถเข้าถึงและจูงใจกลุ่มนักท่องเที่ยวเป้าหมาย
    12. พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด
    13. เชื่อมโยงหัตถอุตสาหกรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ชุมชนเข้ากับการท่องเที่ยว
    14. สร้างแบรนด์กลุ่มจังหวัดด้านการท่องเที่ยวให้ชัดเจน (ประวัติศาสตร์หน้าหนึ่ง)
    15. จัดระบบการบริหารจัดการกลุ่มผู้ผลิต เกษตรกร เครือข่าย และสถาบันเกษตรกร
    16. จัดระบบองค์ความรู้แก่กลุ่มผู้ผลิต เกษตรกร เครือข่าย และสถาบันเกษตรกร
    17. พัฒนาระบบการผลิตและแปรรูปโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
    18. ส่งเสริมการบริหารจัดการกลไกการตลาด
    19. พัฒนาคุณภาพการผลิต
    20. พัฒนาเครือข่ายเพื่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
    21. ส่งเสริมการใช้องค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
      22. บริหารจัดการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยธรรมชาติ
      23. พัฒนาระบบจัดการปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## 2.9 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 งานพัฒนาเป็นศูนย์กลางสารสนเทศด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด
- 3) ประสานและดำเนินการโครงการพิเศษด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก (สจจ.พล.)

- 1) การบริการจัดหางานในประเทศ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนวัยทำงานได้มีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสม รับรู้ข่าวสารตลาดแรงงาน ลดปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนแรงงาน
- 2) การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ เพื่อกำกับดูแล การจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ คຸ້ມครองสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้แรงงานไทยได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมเป็นธรรม มีสภาพความเป็นอยู่ และสภาพการทำงานที่เหมาะสม
- 3) การควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยดูแล ตรวจสอบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย ให้เป็นไปตามกฎหมายและเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยมากที่สุด ตลอดจนควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้าประเทศผิดกฎหมาย ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพเป็นการชั่วคราว
- 4) การคຸ້ມครองคนหางาน โดยคຸ້ມครองและป้องกันมิให้คนหางานถูกหลอกลวง เอาไร้เอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานหรือสาย/นายหน้าเถื่อน รวมถึงการใช้มาตรการทางกฎหมาย

## สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก (สพภ.9 พล.)

- 1) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีระดับกลางและระดับสูงเพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง
- 2) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
- 3) ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและดำเนินการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับของเขตที่รับผิดชอบ
- 4) ส่งเสริมประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ รวมทั้งการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่
- 5) สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุงระบบ รูปแบบ หลักสูตร อุปกรณ์ช่วยฝึกเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงานและการพัฒนาบุคลากรฝึกให้กับภาครัฐและภาคเอกชนในเขตพื้นที่
- 6) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานตามกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่
- 7) ดำเนินการออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพในเขตพื้นที่
- 8) ควบคุม ดูแล ให้คำปรึกษาและสนับสนุนด้านเทคนิคและบุคลากรให้กับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่
- 9) สนับสนุนการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านเทคนิคและบุคลากรให้กับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่
- 10) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประสานความเชื่อมโยง สร้างและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานทั้งในและต่างประเทศ
- 11) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด
- 12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## สำนักงานสวัสดิการและคຸ້ມครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก (สสค.พล.)

- 1) ด้านการคຸ້ມครองแรงงาน ให้ความคຸ້ມครองดูแลให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน รวมทั้งคຸ້ມครองลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานกำหนด ทั้งในระบบและนอกระบบ ตลอดจนให้ความคຸ້ມครองแรงงานหญิงและการใช้แรงงานเด็ก

- 2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน คຸ່ມครองลูกจ้างให้มีความปลอดภัยในการทำงานและมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการให้คำปรึกษาแก่นายจ้าง-ลูกจ้าง
- 3) ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน สร้างความเข้าใจอันดี ป้องกันและแก้ไขข้อพิพาท และส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
- 4) ด้านพัฒนาแรงงาน ฝึกอบรมนายจ้างให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และฝึกอบรมลูกจ้างให้มีความรู้ด้านกฎหมายและการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก (สปจ.พล.)

- 1) ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือตาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างตามกฎหมายเงินทดแทน
- 2) ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตนที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือตายอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งการคลอดบุตร ชราภาพ และว่างงาน ตามกฎหมายประกันสังคม
- 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 1 ปี 2555 (มกราคม – มีนาคม 2555) มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบาย/คาดการณ์ ภาวะการมีงานทำ คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ประกอบการศึกษาแนวโน้มภาวะการทำงาน อันจะส่งผลต่อความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงาน ไตรมาส 1 ปี 2555 มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

**3.1.1 สภาพเศรษฐกิจ**

สำนักงานคลังจังหวัดพิษณุโลก รายงานผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ปี 2553 (ณ ราคาคงที่ ปี 2553) พบว่าอุตสาหกรรมที่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สาขาพืชผล ปศุสัตว์ และการป่าไม้ (ร้อยละ 32.40 ของ GPP) 2) สาขาการขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน (ร้อยละ 14.69 ของ GPP) 3) สาขาการบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ (ร้อยละ 10.84 ของ GPP) ดัชนีผู้บริโภคของจังหวัดเดือนมีนาคม 2555 เท่ากับ 128.1 สูงขึ้นจากเดือนกุมภาพันธ์ร้อยละ 2.0 (มกราคม – มีนาคม 2555 เท่ากับ 126.7) การจดทะเบียนนิติบุคคลจัดตั้งใหม่ มีจำนวน 140 ราย ทุนจดทะเบียน 165.80 ล้านบาท อุตสาหกรรมที่มีทุนจดทะเบียนสูงสุด คือ การให้บริการชุมชน สังคม และบริการส่วนบุคคลอื่นๆ ในส่วนการจดทะเบียนโรงงานจัดตั้งใหม่ พบว่า มีจำนวน 10 ราย สามารถเพิ่มแรงงานได้ 219 คน

**3.1.2 สถานการณ์ด้านแรงงาน**

ประชากรและกำลังแรงงาน จากข้อมูลภาวะการทำงานจังหวัดพิษณุโลก ของสำนักงานสถิติจังหวัดพิษณุโลก พบว่าประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไปมีจำนวน 698,341 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 496,882 คน ผู้มีงานทำ 493,123 คน ผู้ว่างงาน 2,477 คน

การมีงานทำ ผู้มีงานทำจำนวน 493,123 คน เป็นผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรม มีจำนวน 294,405 คน หรือร้อยละ 59.70 (ของผู้มีงานทำ) ผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม มีจำนวน 198,718 คน หรือร้อยละ 40.30 ผู้ทำงานนอกภาคเกษตรส่วนใหญ่ทำงานในสาขาการขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ มากที่สุด จำนวน 74,838 คน คิดเป็นร้อยละ 25.42 ของผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรม รองลงมา คือการผลิต มีจำนวน 42,876 คน คิดเป็นร้อยละ 14.56 ที่เหลือทำงานอยู่ในสาขาต่างๆ และผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 141,104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.61

**การว่างงาน** ผู้ว่างงานในจังหวัดพิษณุโลก ในไตรมาส 1 ปี 2555 มีจำนวน 2,477 คน คิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ 0.50 (ของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน) และหากพิจารณาการว่างงานของเพศหญิงและเพศชาย พบว่าอัตราการว่างงานของเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 7.02 (ของผู้ว่างงาน) ซึ่งน้อยกว่าเพศชายที่มีอัตราการว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 92.94 ของผู้ว่างงาน

**แรงงานนอกระบบ** จากข้อมูลเบื้องต้นปี 2554 มีผู้ทำงานอยู่ในแรงงานนอกระบบจำนวน 354,316 คน โดยส่วนใหญ่จะทำงานในภาคเกษตรคือ จำนวน 234,748 คน หรือร้อยละ 66.25 นอกภาคเกษตร 119,568 คน หรือร้อยละ 33.75 อุตสาหกรรมที่มีแรงงานนอกระบบสูงสุดคือ การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ ฯลฯ จำนวน 47,573 คน หรือร้อยละ 13.45 รองลงมาคือ การก่อสร้าง จำนวน 25,666 คน หรือร้อยละ 7.24 ส่วนอาชีพที่มีการทำงานนอกระบบสูงสุด คือ ด้านการเกษตรและประมง จำนวน 217,169 คน หรือร้อยละ 61.29 สำหรับการศึกษานอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 142,393 คน หรือร้อยละ 40.19

**การบริการจัดหางานในประเทศ** ในช่วงไตรมาสที่ 1 (มกราคม - มีนาคม) ปี 2555 นายจ้าง/สถานประกอบการได้แจ้งตำแหน่งงานว่าง จำนวน 817 อัตรา โดยมีผู้สมัครงาน 2,069 คน และการบรรจุงาน มีจำนวน 814 คน อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างคิดเป็นร้อยละ 99.63 ส่วนตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาที่ต้องการสูงสุดคือระดับมัธยมศึกษา มีความต้องการร้อยละ 33.66 (275 อัตรา) รองลงมาเป็นระดับปวส. และปวช. ร้อยละ 16.03 (131 อัตรา) และร้อยละ 14.93 (122 อัตรา) ตามลำดับ สำหรับอาชีพที่มีการบรรจุงานมากที่สุดคือ อาชีพพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ร้อยละ 21.50 (175 คน) และอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด คือ การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 37.45 (306 อัตรา)

**แรงงานต่างด้าว** ที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายและได้รับอนุญาตให้ทำงาน ข้อมูลเดือนเมษายน 2555 มีจำนวน 374 คน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นประเภทชั่วคราว จำนวน 261 คน รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวประเภทมาตรา 12 (ยกเว้นมติ ครม.) จำนวน 105 คน และประเภทส่งเสริมการลงทุน จำนวน 8 คน ตามลำดับ

สำหรับแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี เป็นแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้มาทำงานเป็นการชั่วคราว 3 สัญชาติคือ พม่า ลาว เขมร เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในจังหวัด ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 มีจำนวนทั้งสิ้น 138 คน จำแนกเป็นสัญชาติ พม่า ร้อยละ 75.36 (104 คน) ลาว 18 คน (ร้อยละ 13.04) และกัมพูชา 16 คน (ร้อยละ 11.59)

**แรงงานไทยในต่างประเทศ** ในช่วงไตรมาสที่ 1 (มกราคม - มีนาคม 2555) จังหวัดพิษณุโลก มีผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศจำนวน 68 คน โดยแรงงานที่ทำงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและเป็นแรงงานระดับไร้ฝีมือ ส่วนวิธีการเดินทางพบว่า ไปโดยวิธี Re-Entry มีมากที่สุด จำนวน 164 คน หรือร้อยละ 98.20 และเดินทางไปด้วยตนเอง มีจำนวน 3 คน หรือร้อยละ 1.80 ส่วนภูมิภาคที่แรงงานไทยไปทำงานส่วนใหญ่จะกระจุกตัวในภูมิภาคเอเชีย ได้แก่ ใต้หวัน สิงคโปร์ มาเลเซีย และสาธารณรัฐเกาหลี จำนวน 84 คน หรือร้อยละ 50.30 ของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด

การพัฒนาศักยภาพแรงงานจังหวัดพิษณุโลก โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานจำนวน 104 คน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานสูงสุดคือ กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ จำนวน 58 คน หรือร้อยละ 55.78 รองลงมาคือ ช่างเครื่องกล จำนวน 25 คน หรือร้อยละ 24.04 ซึ่งทั้งหมดยังอยู่ในระหว่างการฝึก

สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 1,353 คน โดยกลุ่มอาชีพที่ฝึกยกระดับฝีมือสูงสุด คือ กลุ่มธุรกิจและบริการ จำนวน 681 คน หรือร้อยละ 50.33 รองลงมาคือ กลุ่มช่างเครื่องกล จำนวน 203 คน หรือร้อยละ 15 มีผู้ผ่านการฝึก จำนวน 1,316 คน คิดเป็นร้อยละ 97.27 ส่วนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีการทดสอบทั้งสิ้น 535 คน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการทดสอบมากที่สุดคือ ช่างเครื่องกล จำนวน 192 คน หรือร้อยละ 35.89 รองลงมาคือช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ และช่างอุตสาหกรรม

**การคุ้มครองแรงงาน** จากการตรวจสอบสถานประกอบการของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 136 แห่ง มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวน 4,874 คน ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจ ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก ต่ำกว่า 10 คน ร้อยละ 44.12 โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่ ร้อยละ 97.79 ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

- สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีร้อยละ 2.21 โดยเป็นสถานประกอบการขนาด 5-9 คน, ขนาด 50 - 99 คน และขนาด 100 - 299 คน

- เรื่องที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุด คือ เรื่องข้อบังคับในการทำงานมีร้อยละ 66.66 รองลงมาคือ การจ่ายค่าจ้าง

- ประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมากที่สุดคือ อุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน ร้อยละ 66.66 รองลงมาคือ การโรงแรมและภัตตาคาร ร้อยละ 33.33

**การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน** มีการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการทั้งสิ้น 55 แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวน 2,071 คน พบว่า สถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย ความปลอดภัย จำนวน 52 แห่ง หรือร้อยละ 94.55 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง จำนวน 3 แห่ง หรือร้อยละ 5.45 โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องมากที่สุด ได้แก่ ประเภทการขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน ร้อยละ 5.45 รองลงมาคือ การผลิต ร้อยละ 33.33

**การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน** ในช่วงไตรมาสที่ 1 ปี 2555 จังหวัดพิษณุโลกมีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำนวน 106 คน โดยประเภทของความร้ายแรง พบว่า ส่วนใหญ่จะหยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 48 คน หรือร้อยละ 45.28 รองลงมาคือ หยุดงานไม่เกิน 3 วัน จำนวน 38 คน หรือร้อยละ 35.85 ตามลำดับ

**การสวัสดิการ** มีการส่งเสริมให้บริการด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 45 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 2,507 คน นำรถบริการเคลื่อนที่เพื่อรณรงค์เผยแพร่ความรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบ 3 แห่ง ลูกจ้าง 405 คน

**การประกันสังคม** ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2555 พบว่าจังหวัดพิษณุโลกมีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม จำนวน 2,660 แห่ง ผู้ประกันตนทั้งสิ้น 45,160 คน และมีสถานพยาบาลในสังกัดประกันสังคมจำนวน 3 แห่ง ซึ่งเป็นสถานพยาบาลของรัฐบาลทั้งหมด

กองทุนประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2555 มีเงินกองทุนรับเข้ามา 82,501,798.02 บาท จำนวน ผู้ใช้บริการมีจำนวน 18,993 คน หรือร้อยละ 42.06 ของผู้ประกันตนทั้งหมด ประเภทประโยชน์ทดแทนที่ ผู้ประกันตนใช้บริการสูงสุด ได้แก่ กรณีสงเคราะห์บุตร มีจำนวน 9,807 คน หรือร้อยละ 51.63 ของผู้ให้บริการ ทั้งหมด สำหรับปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน พบว่า การจ่ายเงินกรณีสงเคราะห์บุตรก็มีการจ่ายเงิน สูงสุดเช่นกัน ถึง 14,069,650 บาท หรือร้อยละ 25.82 ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย

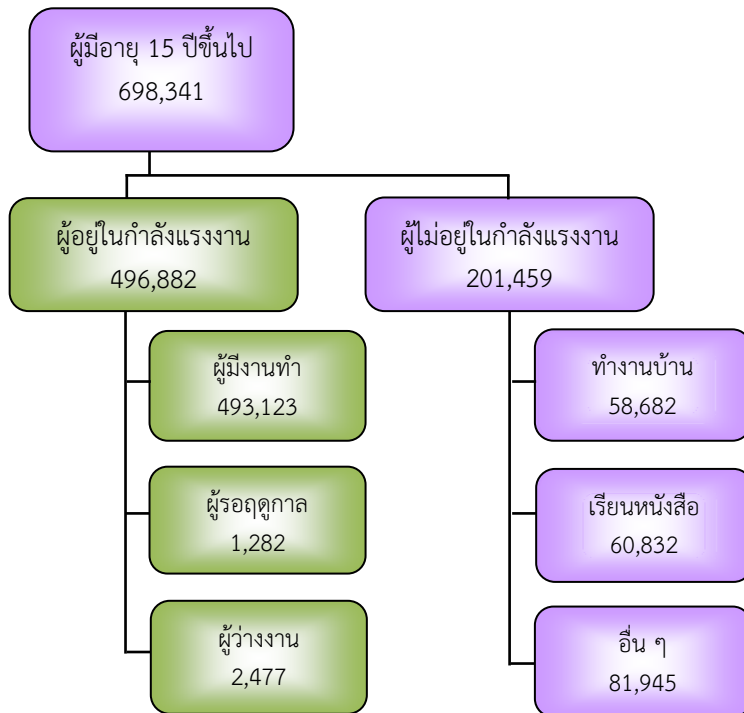
### 3.1.3 กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน

ในส่วน of ข้อมูลกำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน เป็นข้อมูลผลสำรวจภาวะการทำงานของ ประชากร โดยสำนักงานสถิติจังหวัดพิษณุโลก เป็นผลการสำรวจในเดือนมีนาคม 2555 ที่สำนักงานแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก ได้ขอรับการสนับสนุนข้อมูลดังกล่าวซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์

ในช่วงไตรมาสที่ 1 ปี 2555 ปรากฏรายละเอียด ดังนี้ ไตรมาสที่ 1 ของปี 2555 จังหวัดพิษณุโลก มีประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป 698,341 คน สัดส่วนของเพศหญิงมีมากกว่าชาย กล่าวคือ เพศหญิง มีจำนวน 359,195 คน คิดเป็นร้อยละ 51.44 ขณะที่เพศชายมีจำนวน 339,146 คน ร้อยละ 48.56 โดยสัดส่วนของประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไปพบว่าเป็นผู้อยู่ในวัยทำงาน มีจำนวน 496,882 คน คิดเป็นร้อยละ 71.15

**แผนภูมิ : โครงสร้างประชากรและกำลังแรงงานจังหวัดพิษณุโลก  
ไตรมาส 1/2555**

หน่วย : คน



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดพิษณุโลก : ไตรมาส 1 ปี 2555

ประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 698,341 คน พบว่าเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 496,882 คน โดยจำแนกเป็นผู้มีงานทำ 493,123 คน คิดเป็นร้อยละ 99.24 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด ขณะที่เป็นผู้ว่างงาน 2,477 คน หรือ ร้อยละ 0.50 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ส่วนผู้รอฤดูกาลในไตรมาสนี้ จำนวน 1,282 คน คิดเป็นร้อยละ 0.26 เมื่อเปรียบเทียบการมีงานทำระหว่างเพศในไตรมาสนี้จะพบว่า ไม่แตกต่างกันมากนัก (คำนวณจาก ผู้มีงานทำจำแนกเพศต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำแนกเพศ) กล่าวคือ เพศชายมีร้อยละ 98.66 ส่วนเพศหญิงมีร้อยละ 99.92 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมจะพบว่า อัตราการมีงานทำซึ่งคำนวณจากสัดส่วนผู้มีงานทำต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีอัตราร้อยละ 99.24 นั้นหมายความว่า ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 100 คน จะมีการมีงานทำประมาณ 99 คน ซึ่งอัตราการจ้างงานในภาพรวมไตรมาสนี้มีสัดส่วนไม่แตกต่างจากไตรมาส 4 ปี 2554 ที่มีอัตราการจ้างงาน อยู่ที่ร้อยละ 99.15

ส่วนอัตรารว่างงาน ซึ่งคำนวณจากผู้ว่างงานต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีอัตราร้อยละ 0.50 โดยเพศหญิงจะมีอัตราการว่างงานน้อยกว่าเพศชาย กล่าวคือเพศหญิงมีร้อยละ 7.02 (ของผู้ว่างงานทั้งหมด) ขณะที่เพศชายมีร้อยละ 92.94 ทั้งนี้ อัตราการว่างงานในไตรมาสนี้ ลดลงจากไตรมาส 4 ปี 2554 ที่มีอัตรารว่างงานภาพรวมร้อยละ

ละ 0.55 สำหรับตัวเลขในกลุ่มของผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานซึ่งมีจำนวน 201,459 คน พบว่าเป็นผู้ทำงานบ้าน ผู้เรียนหนังสือ และอื่นๆ โดยมีสัดส่วนคือร้อยละ 29.12, 30.20 และ 40.68 (ของผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน) ตามลำดับ

### 3.2 ผลการดำเนินงานที่สำคัญของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก ได้ดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จังหวัดพิษณุโลก มีผลการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

#### ข้อมูลผลการดำเนินงาน

| รายการข้อมูลตามตัวชี้วัด   | หน่วยนับ | เป้าหมาย | ผลงานรอบ 12 เดือน |                           |
|--|----------|----------|-------------------|---------------------------|
|  |          |          | ใช้งบปกติทั้งหมด  | ใช้งบดำเนินงานอื่นทั้งหมด |
| <b>สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก</b>   |          |          |                   |                           |
| 1. การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน   | คน       | 3,816    | 7,614             |                           |
| 1.1 พัฒนาเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน  | คน       | 2,790    | 5,364             |                           |
| 1.2 บริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่ /ชุมชน   | คน       | 626      | 1,717             |                           |
| 1.3 การจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ  | คน       | 400      | 533               |                           |
| 1.4 จ้างบัณฑิตอาสาสมัคร (สภ. /3 จังหวัด และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา)  | คน       | -        | -                 |                           |
| <b>สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก</b>   |          |          |                   |                           |
| 2. ประชาชนทุกกลุ่มได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ   | คน       | 39,379   | 41,588            |                           |
| 2.1 การให้บริการจัดหางานในประเทศ   | คน       | 11,852   | 12,935            |                           |
| 2.2 การให้บริการจัดหางานต่างประเทศ   | คน       | -        | 794               |                           |
| 2.3 การให้บริการแนะแนวอาชีพ  | คน       | 13,927   | 14,155            |                           |
| 2.4 การให้ความคุ้มครองคนหางานตามกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน   | คน       | 13,600   | 13,704            |                           |
| 2.5 การให้บริการข้อมูลข่าวสาร  | คน       | -        | -                 |                           |
| 3. คนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงาน   | คน       | 1,428    | 2,152             |                           |
| 3.1 พิจารณาคำขออนุญาตทำงานและจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน  | คน       | 1,278    | 1,838             |                           |
| 3.2 ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ   | คน       | 150      | 314               |                           |
| <b>สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก</b>  |          |          |                   |                           |
| 4. กำลังแรงงานในสถานประกอบการได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐาน  | คน       | 6,968    | 3,056             | 9,872                     |
| 4.1 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน  | คน       | 910      | 948               | -                         |
| 4.2 ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน   | คน       | 1,290    | 1,795             | -                         |
| 4.3 พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน  | คน       | 268      | 313               | -                         |
| 4.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 | คน       | 4,500    | -                 | 9,872                     |

| รายการข้อมูลตามตัวชี้วัด  | หน่วยนับ | เป้าหมาย | ผลงานรอบ 12 เดือน |                           |
|---|----------|----------|-------------------|---------------------------|
|   |          |          | ใช้งบปกติทั้งหมด  | ใช้งบดำเนินงานอื่นทั้งหมด |
| 5. แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง/ว่างงาน/แรงงานใหม่ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และแรงงานนอกระบบมีทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพ | คน       | 1,495    | 2,577             | -                         |
| 5.1 พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ   | คน       | 1,383    | 2,451             | -                         |
| 5.2 พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ   | คน       | 112      | 126               | -                         |
| <b>สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก</b>  |          |          |                   |                           |
| 6. แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์และความปลอดภัยในการทำงาน  | คน       | 28,500   | 28,930            |                           |
| 6.1 ตรวจแรงงานในระบบ  | คน       | 16,741   | 16,755            |                           |
| 6.2 รับและพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง   | คน       | 180      | 192               |                           |
| 6.3 ให้คำปรึกษา ชี้แจง แนะนำ ตอบปัญหาเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมาย  | คน       | 1,500    | 1,560             |                           |
| 6.4 ให้บริการสงเคราะห์ลูกจ้าง   | คน       | -        | -                 |                           |
| 6.5 ตรวจแรงงานนอกระบบ   | คน       | 315      | 318               |                           |
| 6.6 สนับสนุนเทคนิคและวิชาการด้านคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ  | คน       | 2,187    | 2,313             |                           |
| 6.7 ส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง  | คน       | 100      | 100               |                           |
| 6.8 ส่งเสริมความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน  | คน       | 200      | 220               |                           |
| 6.9 ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการ (11 หัวข้อ)  | คน       | 100      | 103               |                           |
| 6.10 ส่งเสริมความรู้ด้านคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ คนกลางผู้ส่งมอบงานและผู้เกี่ยวข้อง                   | คน       | 600      | 602               |                           |
| 6.11 รณรงค์เผยแพร่ความรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบ  | คน       | 3,394    | 3,435             |                           |
| 6.12 โครงการรณรงค์ส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรี (วันสตรีสากล)   | คน       | 200      | 205               |                           |
| 6.13 รณรงค์เผยแพร่การใช้แรงงานเด็ก  | คน       | 2,983    | 3,127             |                           |
| 7. สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย  | แห่ง     | 50       | 52                |                           |
| <b>สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก</b>   |          |          |                   |                           |
| 8. ลูกจ้างผู้ประกันตนได้รับความคุ้มครองจากการประกันสังคม  |          |          |                   |                           |
| 8.1 จำนวนผู้ประกันตนที่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายกองทุนประกันสังคม   | คน       | 53,580   | 68,263            |                           |
| 8.2 จำนวนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายกองทุนเงินทดแทน   | คน       | 33,340   | 35,150            |                           |

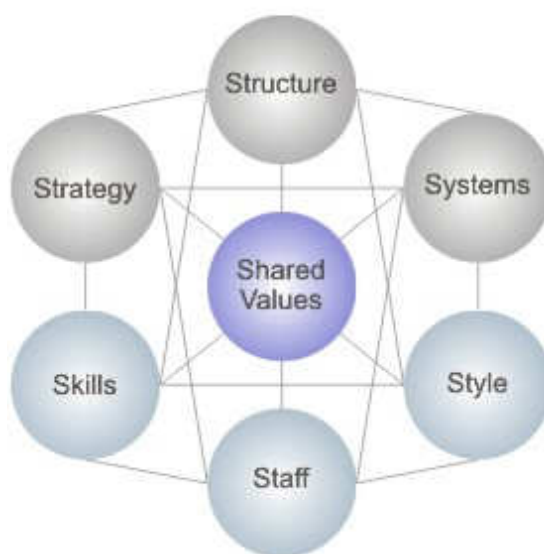
### 3.3 การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการ จังหวัดพิษณุโลก โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดพิษณุโลก เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ด้านจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน นอกจากนี้ยังต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ในเชิงกว้าง (Scenario Analysis) เพื่อตรวจสอบดูว่าสถานการณ์ใดบ้างที่เป็นโอกาส (Opportunities) และสถานการณ์ใดบ้างที่เป็นภัยคุกคาม (Threats) ที่มีอิทธิพลกับการดำเนินงานด้านแรงงาน

### 3.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) เพื่อพิจารณาว่าการดำเนินงานด้านแรงงานในอดีตที่ผ่านมาว่ามีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้าง และประเด็นใดมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน โดยอาศัยหลักการของ 7s ของ McKinsey ซึ่งประกอบด้วย

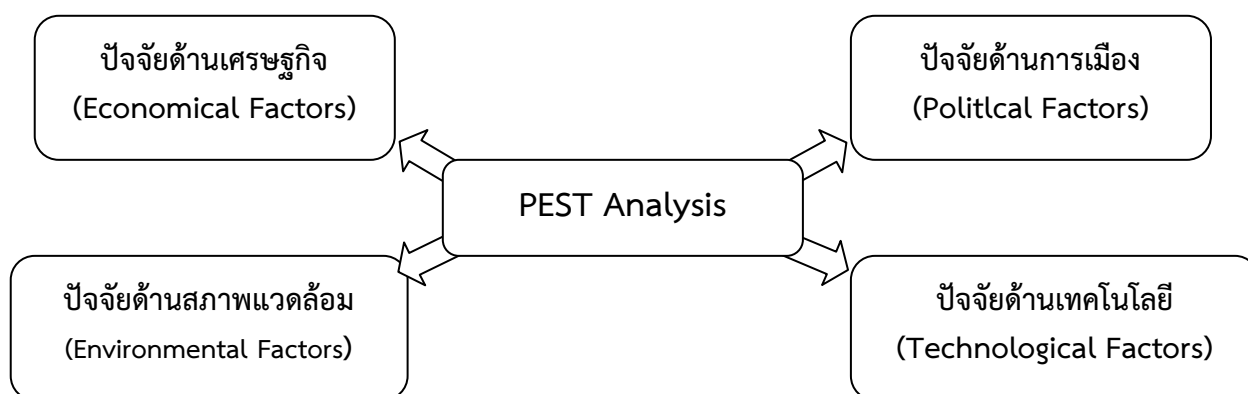
Figure 1: The McKinsey 7S Model



1. Staff พิจารณาเกี่ยวกับบุคลากร ว่ามีความพร้อมมากน้อยเพียงใด และมีจำนวนเพียงพอหรือไม่อย่างไร จะช่วยให้เกิดการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
2. Skill บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ หรือชำนาญมากน้อยเพียงใด มีทักษะในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับภารกิจหลักหรือไม่ อย่างไร
3. Style รูปแบบการบริหารเป็นอย่างไรและมีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร
4. Structure โครงสร้างขององค์กรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน หรือโครงสร้างขององค์กรในระดับต่างๆ สนับสนุนหรือเอื้อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างคล่องตัวหรือไม่ อย่างไร ถ้าโครงสร้างขององค์กรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์แล้ว ก็จะเป็นจุดแข็งขององค์กร แต่ถ้าโครงสร้างขององค์กรไม่เหมาะสมสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ก็จะทำให้เกิดเป็นจุดอ่อนขององค์กร
5. Strategy พิจารณาว่ามีการกำหนดกลยุทธ์หรือมียุทธศาสตร์อย่างไร สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในหรือไม่ อย่างไร จะช่วยในการวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพื่อให้ช่วยสนับสนุนให้องค์กรมีขีดความสามารถเหนือคู่แข่ง
6. System เป็นการวิเคราะห์ถึงระบบงานขององค์กรในทุกๆ เรื่อง ทั้งเรื่องระบบการบริหารจัดการ ระบบการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสารสนเทศ ระบบการวางแผน ระบบงบประมาณ ระบบการควบคุม และวัสดุอุปกรณ์ มีความพร้อมที่จะรองรับและตอบสนองการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือไม่ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างไร มีจุดอ่อนและจุดแข็งอะไรบ้าง
7. Shared Value เป็นการวิเคราะห์ถึงค่านิยมร่วม ความเชื่อร่วมขององค์กรนั้นๆ ว่าเป็นอย่างไรเพื่อให้เกิดปัจจัยแห่งความสำเร็จ บุคลากรและองค์กรมีค่านิยมที่จะปฏิบัติงานอย่างไร ค่านิยมดังกล่าวที่มีอยู่นั้นเป็นจุดอ่อนหรือจุดแข็ง และมีค่านิยมอะไรที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้น

### 3.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)

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



### 3.6 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก

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

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

| ปัจจัยภายใน                                 | ค่าคะแนน |   |   |
|---|----------|---|---|
|   | S/W      | S | W |
| ค่านิยม                                     |          |   |   |
| มีการกำหนดค่านิยมการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน | S        | 3 |   |
| การรับรู้ค่านิยมในการทำงานยังไม่ทั่วถึง     | W        |   | 2 |



| ปัจจัยภายใน  | ค่าคะแนน |   |   |
|--|----------|---|---|
|  | S/W      | S | W |
| <b>โครงสร้าง</b>   |          |   |   |
| โครงสร้างการทำงานมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน  | S        | 3 |   |
| มีเครือข่ายการทำงานครอบคลุมทั่วถึงในทุกระดับ และมีอาสาสมัครในการทำงานร่วม                              | S        | 3 |   |
| <b>บุคลากร</b>   |          |   |   |
| บุคลากรยังมีปริมาณจำกัด และมีสัดส่วนไม่เหมาะสม   | W        |   | 3 |
| บุคลากรต้องทำงานหลายหน้าที่ จึงยังขาดความชำนาญ และการพัฒนาเฉพาะด้าน                                    | W        |   | 2 |
| ขาดการทำสัญญาความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน สถานประกอบการและสถานศึกษา                                 | W        |   | 3 |
| ขาดบุคลากรเชี่ยวชาญด้านแรงงาน  | W        |   | 3 |
| กระทรวงแรงงานขาดการตีกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  | W        |   | 3 |
| <b>รูปแบบการบริหารงาน</b>  |          |   |   |
| มีการทำงานเชิงรุกที่เน้นเป้าหมายที่แรงงาน  | S        | 3 |   |
| การทำงานเชิงรุกขับเคลื่อนได้ช้าเนื่องจากเป็นระบบราชการและมีข้อจำกัดด้านบุคลากร และการเมืองแทรกแซง      | W        |   | 2 |
| <b>ระบบงาน</b>   |          |   |   |
| มีหลักเกณฑ์ เงื่อนไข กฎหมายที่รองรับการทำงานชัดเจน   | S        | 3 |   |
| <b>กลยุทธ์</b>   |          |   |   |
| มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนในทุกระดับ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้   | S        | 3 |   |
| <b>ขีดความสามารถขององค์กร</b>  |          |   |   |
| ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนและกลยุทธ์  | S        | 3 |   |
| งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ   | W        |   | 3 |
| เมื่อนโยบายเปลี่ยนแปลงหรือมีนโยบายเร่งด่วนจะต้องปรับเปลี่ยนและแบ่งงบประมาณที่มีอยู่ไปใช้ในงานเหล่านั้น | W        |   | 3 |

| ปัจจัยภายใน | ค่าคะแนน |           |            |
|-------------|----------|-----------|------------|
|             | S/W      | S         | W          |
| รวมผลคะแนน  |          | <u>21</u> | <u>24</u>  |
| คะแนนเฉลี่ย |          | <u>3</u>  | <u>2.6</u> |

จากผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกด้านปัจจัยภายในโดยอาศัยหลักการของ 7s ของ McKinsey ดังตารางข้างต้น ได้ข้อสรุปพร้อมในภาพรวมว่า แรงงานในจังหวัดพิษณุโลกมีน้ำหนักของโอกาสสูงที่จะได้รับการพัฒนาให้สามารถรุกหน้าไปได้ เนื่องจากมีจุดแข็งที่เป็นโอกาสในการพัฒนามากกว่าจุดอ่อนและอุปสรรค ซึ่งถือเป็นปัจจัยจากภายในสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาที่ส่งผลต่อการดำเนินการกิจของแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกให้มีศักยภาพภายในที่ดี เพราะมีจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน และมีโอกาสมากกว่าอุปสรรค

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

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

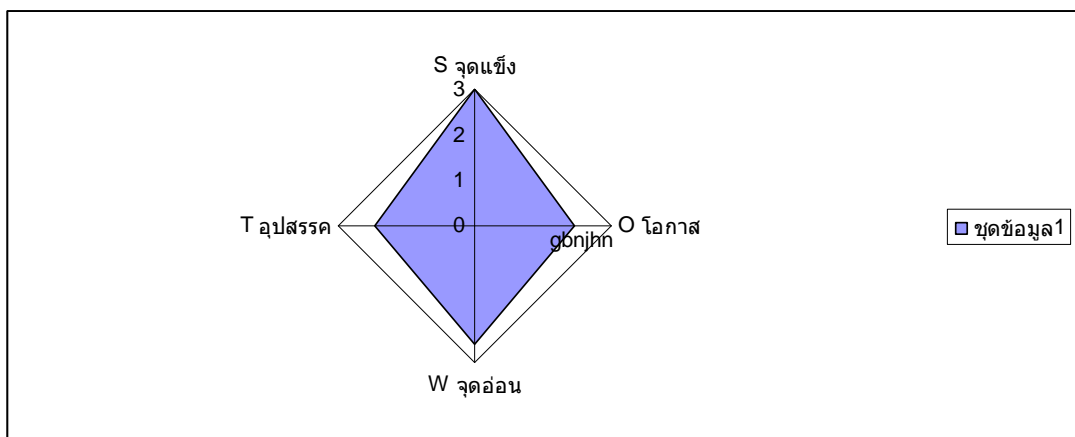
| ปัจจัยภายใน  | ค่าคะแนน |   |   |
|--|----------|---|---|
|  | O/T      | O | T |
| <b>ปัจจัยด้านการเมือง (Political Environment : P)</b>        |          |   |   |
| 1. การเคลื่อนย้ายแรงงานส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ        | T        |   | 2 |
| 2. การเคลื่อนย้ายแรงงานส่งผลกระทบต่อการแพร่กระจายของโรคระบาด | 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 |

| ปัจจัยภายใน   | ค่าคะแนน |   |   |
|---|----------|---|---|
|   | O/T      | O | T |
| 8. กฎหมายแรงงานกับกฎหมายความมั่นคงไม่เชื่อมโยงกัน   | T        |   | 3 |
| 9. นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทและปริญญาตรี 15,000 บาท ก่อให้เกิดการจ้างงานน้อยลง          | T        |   | 2 |
| <b>ด้านเศรษฐกิจ (Economic Environment : E)</b>  |          |   |   |
| 1. การเป็นสี่แยกอินโดจีน  | O        | 3 |   |
| 2. การขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็ว   | O        | 2 |   |
| 3. การขยายตัวของการลงทุน ส่งผลให้เกิดการจ้างงานมากขึ้น                                    | O        | 3 |   |
| 4. สถานการศึกษาที่มีเป็นจำนวนมากทั้งสายสามัญและสายวิชาชีพ ช่วยเป็นแหล่งผลิตแรงงานที่สำคัญ | O        | 3 |   |
| 5. การขยายตัวของพื้นที่ทางการเกษตร ยางพารา ช่วยให้เกิดการจ้างงาน                          | O        | 1 |   |
| 6. วัตถุดิบทางการเกษตรเอื้อต่อการลงทุนและจ้างงาน  | O        | 1 |   |
| 7. ค่าครองชีพไม่สูงมาก ทำให้แรงงานดำรงอยู่ในพื้นที่ได้                                    | O        | 2 |   |
| 8. ขาดแคลนแรงงานมีฝีมือทุกด้าน  | T        |   | 2 |
| <b>ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Environment : S)</b>                               |          |   |   |
| 1. การเข้ามาค้าแรงงานของแรงงานต่างด้าว ก่อให้เกิดปัญหา ยาเสพติด อาชญากรรม แหล่งมั่วสุ่ม   | T        |   | 2 |
| 2. ผู้ใช้แรงงานเลื่องงานที่มีค่าตอบแทนสูง   | T        |   | 3 |
| 3. การเจริญเติบโตของเมืองพิษณุโลก ก่อให้เกิดการจ้างงานมากขึ้น                             | O        | 2 |   |
| <b>ด้านเทคโนโลยี (Technological Environment : T)</b>                                      |          |   |   |
| 1. นวัตกรรมใหม่ๆทางเทคโนโลยี ช่วยให้เกิดการอำนวยความสะดวก                                 | O        | 3 |   |
| 2. มีเทคโนโลยีทางการเกษตร ส่งผลให้การจ้างงานลดลง  | T        |   | 3 |
| 3. รัฐบาลยังสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้วัฒนธรรมภาคประชาชนน้อย                             | T        |   | 2 |
| 4. ขาดการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ของแรงงานในการบ่มเพาะความรู้ ความคิดเพื่อสร้างสรรค์          | O        |   | 3 |
| 5. ฐานข้อมูลด้านแรงงานยังขาดการบูรณาการไปประโยชน์ร่วมกัน                                  | O        |   | 1 |

| ปัจจัยภายใน | ค่าคะแนน |             |             |
|-------------|----------|-------------|-------------|
|             | O/T      | O           | T           |
| รวมผลคะแนน  |          | <u>22</u>   | <u>33</u>   |
| คะแนนเฉลี่ย |          | <u>2.20</u> | <u>2.20</u> |

จากผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกด้านปัจจัยภายนอก โดยอาศัยหลักการของ PEST ดังตารางข้างต้น ได้ข้อสรุปพร้อมในภาพรวมว่า สภาพแวดล้อมแรงงานจังหวัดพิษณุโลก มีน้ำหนักของโอกาสเท่ากับอุปสรรค ถือเป็นปัจจัยจากภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินภารกิจด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก ทั้งที่ปัจจัยจุดแรงหนุนเสริมที่เท่ากัน

จากสถานการณ์ในภาพรวมกล่าวได้ว่า แรงงานในจังหวัดพิษณุโลกอยู่ในสถานภาพที่ต้องรักษาสถานภาพให้คงอยู่ โดยต้องอาศัยจุดแข็งและโอกาสรุกไปข้างหน้า โดยเฉพาะในระยะ 5 ปีต่อจากนี้ที่จะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 ถึงแม้ว่าสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดพิษณุโลกมีบางประเด็นที่เป็นโอกาส ความได้เปรียบที่สามารถรุกไปข้างหน้าได้ แต่ในขณะเดียวกันก็มีความเสี่ยง เนื่องจากความอ่อนแอ และมีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการเติบโตและการดำเนินภารกิจ ดังนั้นเพื่อให้แรงงานในจังหวัดพิษณุโลกมีศักยภาพเพียงพอที่จะขับเคลื่อนภารกิจไปข้างหน้าในภาวะที่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อน มีพลวัต จึงต้องอาศัยยุทธศาสตร์ในลักษณะของการลดจุดอ่อน เสริมจุดแข็ง และเปลี่ยนโอกาสมาใช้เพื่อก้าวข้ามอุปสรรค ยุทธศาสตร์จึงต้องเริ่มจากการเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งกับแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกให้มีความสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อตนเองและผู้อื่นให้เกิดประโยชน์สุขในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งจากการประมวลผลการระดมความคิดเห็นสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดพิษณุโลก แสดงให้เห็นได้ดังแผนภาพ



ผลการวิเคราะห์สถานการณ์และสถานภาพของแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกข้างต้น เป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์ของแรงงาน โดยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการระดมสมองร่วมกัน ซึ่งต้องคำนึงถึงสถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกมาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาดังกล่าว ซึ่งสถานการณ์แรงงานในจังหวัดพิษณุโลก

## บทที่ 4

### แผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2555 – 2558

#### 4.1 วิสัยทัศน์ :

“แรงงานในจังหวัดพิษณุโลกมีความมั่นคง มีความสุข และมีศักยภาพตรงตามตลาดแรงงาน พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”

#### 4.2 พันธกิจ :

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

#### 4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ :

“สร้างคน เสริมงาน สานอาชีพ สวัสดิการมั่นคง สู่อาเซียน”

#### คำนิยาม

|                 |         |  |
|-----------------|---------|--|
| สร้างคน         | หมายถึง | การพัฒนาแรงงานให้มีขีดความสามารถและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน |
| เสริมงาน        | หมายถึง | การขยายโอกาสในการมีงานทำ 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 พัฒนาจิตสำนึกแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีความเป็นทรัพยากรมนุษย์ มีความรับผิดชอบมีคุณธรรม และเห็นคุณค่าของงาน
- 1.5 จัดการและควบคุมแรงงานต่างด้าว

## 2. เสริมงาน มีกลยุทธ์ดังนี้

- 2.1 สร้างบรรยากาศ และขยายโอกาสการมีงานทำเพื่อดึงดูดแรงงานให้ทำงานในถิ่นฐาน
- 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 ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ของแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 4.2 จัดระบบการให้บริการด้านแรงงาน การให้คำปรึกษาและนำ ตรวจสอบและติดตามสถานการณ์แรงงาน
- 4.3 จัดระบบติดตามแรงงานพิชฌุโลกที่ไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้ความช่วยเหลือคุ้มครอง
- 4.4 สร้างการรับรู้ในสิทธิแรงงาน สวัสดิการแรงงาน และการคุ้มครองแรงงานทั้งในกลุ่มนายจ้างและแรงงาน
- 4.5 พัฒนากลไกการเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิแรงงาน โดยความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

## 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

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

### สร้างคน

| เป้าประสงค์   | (ระบุเป้าประสงค์)   |
|---|---|
| <p><b>ประสิทธิผล</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>พัฒนาแรงงานสู่อาชีพและสากล</li><li>แรงงานมีงานทำและพึ่งตนเองได้</li></ol> <p><b>คุณภาพการให้บริการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>แรงงานมีฝีมือและทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน</li><li>แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี</li></ol> <p><b>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>การพัฒนาาระบบเฝ้าระวังและติดตามผล</li><li>หนุนเสริมและพัฒนาระบบคุณภาพแรงงาน</li></ol> <ol style="list-style-type: none"><li>ควบคุมแรงงานต่างด้าว</li></ol> <p><b>การพัฒนาองค์กร</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน</li><li>พัฒนากลไกการทำงานและการสร้างเครือข่ายการทำงาน</li><li>บังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดและจริงจัง</li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>ยกระดับระบบการพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานให้มีความสามารถ และมีความหลากหลาย</li><li>พัฒนาจิตสำนึกแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีความเป็นทรัพยากรมนุษย์ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมและเห็นคุณค่าของงาน</li></ol> <ol style="list-style-type: none"><li>พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต</li><li>หนุนเสริมระบบการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมให้ผลิตคนสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน</li><li>จัดการและควบคุมแรงงานต่างด้าว</li></ol> |

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

| ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมาย |          |          |          |
|--|-------------|----------|----------|----------|
|  | ปี 2555     | ปี 2556  | ปี 2557  | ปี 2558  |
| <b>เชิงปริมาณ</b><br>ผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 70 มีความพึงพอใจ  | -           | 2 ครั้ง  | 2 ครั้ง  | -        |
| จำนวนครั้งของการจัดอบรม  | -           | -        | 2 ครั้ง  | 2 ครั้ง  |
| ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 60   | -           | -        | 2 ครั้ง  | 2 ครั้ง  |
| จำนวนครั้งของการปรับปรุงฐานข้อมูล  | -           | -        | -        | 1 ครั้ง  |
| ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60  | -           | 200 คน   | 200 คน   | 200 คน   |
| ร้อยละ 20 ของผู้ใช้แรงงานจังหวัดพิษณุโลก   | -           | 2,500 คน | 2,500 คน | 2,500 คน |
| บุคลากรของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฯได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80  | -           | 2 ด้าน   | 2 ด้าน   | 2 ด้าน   |
| นักเรียน นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจต่อระบบงานประกันสังคมและสิทธิที่ตนเองพึงได้รับเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 | 6 ครั้ง     | 6 ครั้ง  | 6 ครั้ง  | 6 ครั้ง  |
| ร้อยละจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาเทียบเป้าหมาย และร้อยละจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาเทียบเป้าหมาย                                     | 4,500 คน    | 5,500 คน | 5,500 คน | 5,500 คน |
| ร้อยละจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาเทียบเป้าหมาย และร้อยละจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาเทียบเป้าหมาย                                     | 140 คน      | 50 คน    | 50 คน    | 50 คน    |
| ร้อยละจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาเทียบเป้าหมาย และร้อยละจำนวนผู้ผ่านการพัฒนาเทียบผู้เข้ารับการพัฒนา                              | 340 คน      | 100 คน   | 100 คน   | 100 คน   |
| ร้อยละจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาเทียบเป้าหมาย และร้อยละจำนวนผู้ผ่านการพัฒนาเทียบผู้เข้ารับการพัฒนา                              | 448 คน      | 120 คน   | 120 คน   | 120 คน   |
| ร้อยละจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาเทียบเป้าหมาย และร้อยละจำนวนผู้ผ่านการพัฒนาเทียบผู้เข้ารับการพัฒนา                              | 1,587 คน    | 700 คน   | 700 คน   | 700 คน   |
| จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาต   | 1,900 คน    | 1,880 คน | 1,880 คน | 1,880 คน |



| ตัวชี้วัด   | ค่าเป้าหมาย       |                   |                   |                   |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|   | ปี 2555           | ปี 2556           | ปี 2557           | ปี 2558           |
| จำนวนสถานประกอบการและคนต่างด้าวที่ได้รับการตรวจสอบ  | 40/150<br>แห่ง/คน | 40/150<br>แห่ง/คน | 40/150<br>แห่ง/คน | 40/150<br>แห่ง/คน |
| จำนวนบุคลากรของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการ                                    | -                 | 40 คน             | 50 คน             | 60 คน             |
| จำนวนคนที่เป็นเครือข่ายการดำเนินงานด้านแรงงาน   | -                 | 50 คน             | 50 คน             | 50 คน             |
| ร้อยละจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาเทียบเป้าหมาย และร้อยละจำนวนผู้ผ่านการพัฒนาเทียบผู้เข้ารับการพัฒนา | 960 คน            | 400 คน            | 400 คน            | 400 คน            |

**กลยุทธ์ :**

- 1.1 ยกย่องระบบการพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานให้มีความสามารถ และมีความหลากหลาย
- 1.2 พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 1.3 หนุนเสริมระบบการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมให้ผลิตคนสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 1.4 พัฒนาจิตสำนึกแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีความเป็นทรัพยากรมนุษย์ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมและเห็นคุณค่าของงาน
- 1.5 จัดการและควบคุมแรงงานต่างด้าว

**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. ยกย่องศักยภาพแรงงานไทยให้มีศักยภาพสูงขึ้นรองรับรายได้แท้จริงที่เพิ่มขึ้น
11. พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
12. พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
13. ยกย่องฝีมือและศักยภาพแรงงาน
14. โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน
15. โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ
16. ศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (40 สาขา)

17. ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
18. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก
19. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายการดำเนินงานด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก

**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  | (ระบุเป้าประสงค์)   |
|--|---|
| <p><b>ประสิทธิผล</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาแรงงานสู่อาชีพและสากล</li> <li>แรงงานมีงานทำและพึ่งตนเองได้</li> </ol> <p><b>คุณภาพการให้บริการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>แรงงานมีฝีมือและทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน</li> <li>แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี</li> </ol> <p><b>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาระบบเฝ้าระวังและติดตามผล</li> <li>หนุนเสริมและพัฒนาระบบคุณภาพแรงงาน</li> <li>ควบคุมแรงงานต่างด้าว</li> </ol> <p><b>การพัฒนาองค์กร</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน</li> <li>พัฒนากลไกการทำงานและการสร้างเครือข่ายการทำงาน</li> <li>บังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดและจริงจัง</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>สร้างบรรยากาศ และขยายโอกาสการมีงานทำเพื่อดึงดูดแรงงานให้ทำงานในถิ่นฐาน</li> </ol><br><ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาความสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีระหว่างผู้ประกอบการ นายจ้าง และแรงงานให้เข้าใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน</li> </ol> |

#### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

| ตัวชี้วัด   | ค่าเป้าหมาย     |                 |                 |                 |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|   | ปี 2555         | ปี 2556         | ปี 2557         | ปี 2558         |
| <b>เชิงปริมาณ</b>   |                 |                 |                 |                 |
| จำนวนผู้ได้รับบรรจุนานในจังหวัด   | 1,400 คน        | 1,400 คน        | 1,400 คน        | 1,400 คน        |
| จำนวนผู้ได้รับการฝึกอบรมอาชีพ   | 20 คน           | 20 คน           | 20 คน           | 20 คน           |
| เกษตรกร/เยาวชนที่เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้และทักษะสามารถนำไปประยุกต์ใช้จริงร้อยละ 70 | 5 ศูนย์/150 ราย | 5 ศูนย์/150 ราย | 5 ศูนย์/150 ราย | 5 ศูนย์/150 ราย |

| ตัวชี้วัด   | ค่าเป้าหมาย       |                   |                   |                   |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|   | ปี 2555           | ปี 2556           | ปี 2557           | ปี 2558           |
|   | 1 ศูนย์<br>80 ราย | 1 ศูนย์<br>80 ราย | 1 ศูนย์<br>80 ราย | 1 ศูนย์<br>80 ราย |
| สถานประกอบกิจการเข้าร่วม<br>ประกวดโครงการ ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 5 | 20 แห่ง           | 20 แห่ง           | 20 แห่ง           | 20 แห่ง           |

**กลยุทธ์ :**

- 2.1 สร้างบรรยากาศ และขยายโอกาสการมีงานทำเพื่อดึงดูดแรงงานให้ทำงานในถิ่นฐาน
- 2.2 พัฒนาความสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีระหว่างผู้ประกอบการ นายจ้าง และแรงงานให้เข้าใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

**โครงการ / กิจกรรม :**

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

**เจ้าภาพหลัก :**

1. สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
2. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
3. สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

सानอาชีพ

| เป้าประสงค์  | (ระบุเป้าประสงค์)   |
|--|---|
| <p><b>ประสิทธิผล</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาแรงงานสู่อาชีพและสากล</li> <li>แรงงานมีงานทำและพึ่งตนเองได้</li> </ol> <p><b>คุณภาพการให้บริการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>แรงงานมีฝีมือและทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน</li> <li>แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี</li> </ol> <p><b>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาระบบเฝ้าระวังและติดตามผล</li> <li>หนุนเสริมและพัฒนาระบบคุณภาพแรงงาน</li> <li>ควบคุมแรงงานต่างด้าว</li> </ol> <p><b>การพัฒนาองค์กร</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน</li> <li>พัฒนากลไกการทำงานและการสร้างเครือข่ายการทำงาน</li> <li>บังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดและจริงจัง</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาแรงงานที่มีความพร้อมให้มีขีดความสามารถและความพร้อมทำงานในระดับสากล</li> <li>ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานที่มีศักยภาพสูงให้เป็นผู้ประกอบการใหม่ และพึ่งพาตนเองได้</li> <li>ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสให้มีงานทำและคุ้มครองให้มีความมั่นคงในการทำงาน</li> <li>ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการผลิตแรงงานในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน</li> </ol> |

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

| ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมาย     |                 |                 |                 |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|  | ปี 2555         | ปี 2556         | ปี 2557         | ปี 2558         |
| <b>เชิงปริมาณ</b><br>ร้อยละที่ลดลงของครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์จปฐ. | 1,138 ครัวเรือน | 1,000 ครัวเรือน | 1,000 ครัวเรือน | 1,000 ครัวเรือน |
| จำนวนผู้ด้อยโอกาสได้รับการส่งเสริมอาชีพหรือมีงานทำ                             | 218 คน          | 218 คน          | 218 คน          | 218 คน          |

| ตัวชี้วัด   | ค่าเป้าหมาย             |                         |                         |                         |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
|   | ปี 2555                 | ปี 2556                 | ปี 2557                 | ปี 2558                 |
| จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการอบรมอาชีพ                | 20 คน                   | 20 คน                   | 20 คน                   | 20 คน                   |
| จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ                            | 600 คน                  | 400 คน                  | 400 คน                  | 400 คน                  |
| จำนวนกลุ่มอาชีพเพาะเห็ด                             | 1 กลุ่ม                 | -                       | -                       | -                       |
| จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้ประกอบการ | -                       | 10 ราย                  | 20 ราย                  | 20 ราย                  |
| จำนวนผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพฯ          | 10 รุ่น<br>รุ่นละ 50 คน | 10 รุ่น<br>รุ่นละ 50 คน | 10 รุ่น<br>รุ่นละ 50 คน | 10 รุ่น<br>รุ่นละ 50 คน |
| จำนวนเด็กและเยาวชนที่เข้าร่วมโครงการ                | 40 คน                   | 40 คน                   | 40 คน                   | 40 คน                   |
| จำนวนผู้สูงอายุที่ประสบอุทกภัยเข้าร่วมฝึกอบรมอาชีพ  | 50 รุ่น<br>รุ่นละ 20 คน | 50 รุ่น<br>รุ่นละ 20 คน | 50 รุ่น<br>รุ่นละ 20 คน | 50 รุ่น<br>รุ่นละ 20 คน |

#### กลยุทธ์ :

- 3.1 ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสให้มีงานทำและคุ้มครองให้มีความมั่นคงในการทำงาน
- 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. พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ
18. รับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของสถานประกอบการกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (แห่ง)
19. สถานประกอบการที่ยื่นรับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (คน)
20. ตรวจสอบติดตามการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาสถานประกอบการ กิจการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 (แห่ง)

**เจ้าภาพหลัก :**

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

สวัสดิการมั่นคง

| เป้าประสงค์  | (ระบุเป้าประสงค์)  |
|--|--|
| <p><b>ประสิทธิผล</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาแรงงานสู่อาชีพและสากล</li> <li>แรงงานมีงานทำและพึ่งตนเองได้</li> </ol> <p><b>คุณภาพการให้บริการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>แรงงานมีฝีมือและทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน</li> <li>แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี</li> </ol> <p><b>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาระบบเฝ้าระวังและติดตามผล</li> <li>หนุนเสริมและพัฒนาระบบคุณภาพแรงงาน</li> <li>ควบคุมแรงงานต่างด้าว</li> </ol> <p><b>การพัฒนาองค์กร</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน</li> <li>พัฒนากลไกการทำงานและการสร้างเครือข่ายการทำงาน</li> <li>บังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดและจริงจัง</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ของแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี</li> <li>สร้างการรับรู้ในสิทธิแรงงาน สวัสดิการแรงงาน และการคุ้มครองทั้งในกลุ่มนายจ้างและแรงงาน</li> <li>จัดระบบติดตามแรงงานพิษณุโลกที่ไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้ความช่วยเหลือคุ้มครอง</li> <li>พัฒนากลไกการเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิแรงงาน โดยความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง</li> <li>จัดระบบการให้บริการด้านแรงงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบและติดตามสถานการณ์แรงงาน</li> </ol> |

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

| ตัวชี้วัด   | ค่าเป้าหมาย          |                      |                      |                      |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|   | ปี 2555              | ปี 2556              | ปี 2557              | ปี 2558              |
| <b>เชิงปริมาณ</b><br>ร้อยละของความเชื่อมั่นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนา | 127,057<br>ครัวเรือน | 127,057<br>ครัวเรือน | 127,057<br>ครัวเรือน | 127,057<br>ครัวเรือน |



| ตัวชี้วัด   | ค่าเป้าหมาย     |             |             |             |
|---|-----------------|-------------|-------------|-------------|
|   | ปี 2555         | ปี 2556     | ปี 2557     | ปี 2558     |
| จำนวนเรื่องตามเป้าหมาย  | 1 เรื่อง        | 1 เรื่อง    | 1 เรื่อง    | 1 เรื่อง    |
| จำนวนครั้งของการจัดสวัสดิการ  | -               | -           | 2 ครั้ง     | 2 ครั้ง     |
| จำนวนครั้ง/คนที่รับบริการ   | 15 ครั้ง/200 คน | -           | -           | -           |
| จำนวนครั้งที่จัดประชุม  | 4 ครั้ง         | 4 ครั้ง     | 4 ครั้ง     | 4 ครั้ง     |
| จำนวนครั้งที่เผยแพร่  | 48 ครั้ง        | -           | -           | -           |
| ผู้มีสิทธิสวัสดิการข้าราชการ และ สิทธิประกันสังคม เข้าถึงบริการ สร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค | -               | 63,723 คน   | 84,964 คน   | 106,205 คน  |
| การพัฒนาสถานประกอบการ ตัวอย่าง  | 19 แห่ง         | -           | -           | -           |
| จำนวนผู้เข้ารับการอบรมเป็น เครือข่ายคุ้มครองแรงงาน  | 50 คน           | 50 คน       | 50 คน       | 50 คน       |
| จำนวนศูนย์บริการ  | -               | 1 ศูนย์     | -           | -           |
| ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ได้รับองค์ความรู้   | 3 ภาษา          | 6 ภาษา      | 10 ภาษา     | -           |
| จำนวนชุดการเรียนรู้   | -               | 3,000 ชุด   | 3,000 ชุด   | 4,000 ชุด   |
| จำนวนเครือข่ายการคุ้มครอง แรงงาน  | 2 เครือข่าย     | 3 เครือข่าย | 4 เครือข่าย | 5 เครือข่าย |
| จำนวนคนงานที่ได้รับการติดตาม  | 10 ราย          | 10 ราย      | 10 ราย      | 10 ราย      |
| จำนวนสถานประกอบการกิจการที่ เข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว  | 20 แห่ง         | 20 แห่ง     | 20 แห่ง     | 20 แห่ง     |

#### กลยุทธ์ :

- 4.1 ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ของแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 4.2 จัดระบบการให้บริการด้านแรงงาน การให้คำปรึกษาและตรวจสอบและติดตามสถานการณ์แรงงาน
- 4.3 จัดระบบติดตามแรงงานพิษณุโลกที่ไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้ความช่วยเหลือเหลือคุ้มครอง
- 4.4 สร้างการรับรู้ในสิทธิแรงงาน สวัสดิการแรงงาน และการคุ้มครองแรงงานทั้งในกลุ่มนายจ้างและแรงงาน
- 4.5 พัฒนากลไกการเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิแรงงาน โดยความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

#### โครงการ / กิจกรรม :

1. โครงการส่งเสริมการจัดเก็บและใช้ประโยชน์ของข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท (จปฐ.)
2. โครงการติดตาม วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานฯ
3. งานติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
4. โครงการจัดสวัสดิการที่ดีแก่ฝีมือแรงงาน
5. งานส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ด้านประกันสังคม

6. โครงการจัดประชุมชี้แจงให้ความรู้งานประกันสังคม
7. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารงานประกันสังคม
8. โครงการจัดบริการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค กลุ่มประชากรสิทธิสวัสดิการข้าราชการและสิทธิประกันสังคม จังหวัดพิษณุโลก
9. โครงการสร้างเครือข่ายคุ้มครองแรงงานในระบบ (เครือข่ายใหม่)
10. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายในระบบ (เก่า)
11. โครงการจัดตั้งศูนย์บริการ สายด่วน (Hot Line)
12. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ 10 ภาษาในอาเซียน
13. โครงการผลิตชุดการเรียนรู้ด้านแรงงาน
14. โครงการสร้างเครือข่ายภาคแรงงานและองค์กรภาคเอกชนและประชาชนในการเฝ้าระวังภัยแรงงาน
15. โครงการโรงงานสีขาว

**เจ้าภาพหลัก :**

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5

สุ่ออาเซียน

| เป้าประสงค์  | (ระบุเป้าประสงค์)   |
|--|---|
| <p><b>ประสิทธิผล</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาแรงงานสุ่ออาชีพและสากล</li> <li>แรงงานมีงานทำและพึ่งตนเองได้</li> </ol> <p><b>คุณภาพการให้บริการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>แรงงานมีฝีมือและทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน</li> <li>แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี</li> </ol> <p><b>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาาระบบเฝ้าระวังและติดตามผล</li> <li>หนุนเสริมและพัฒนาาระบบคุณภาพแรงงาน</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>ควบคุมแรงงานต่างด้าว</li> </ol> <p><b>การพัฒนาองค์กร</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน</li> <li>พัฒนากลไกการทำงานและการสร้างเครือข่ายการทำงาน</li> <li>บังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดและจริงจัง</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>สร้างการรับรู้และการตระหนักถึงความสำคัญในการปรับตัวของแรงงานสุ่อประชาคมอาเซียน</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>สร้างระบบการประกันคุณภาพแรงงานให้สอดคล้องกับระดับค่าจ้างแรงงาน</li> <li>สร้างระบบความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการจัดการแรงงานเชิงบูรณาการทั้งจากภาครัฐ เอกชน ชุมชน และภาควิชาการ</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงาน และพัฒนาฐานความรู้ด้านแรงงาน</li> <li>พัฒนากลไกและเครือข่ายด้านแรงงานให้ขยายตัวและมีความเข้มแข็งในระดับท้องถิ่นและชุมชน</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>บังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอย่างเป็นรูปธรรมและจริงจัง</li> </ol> |

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

| ตัวชี้วัด   | ค่าเป้าหมาย |            |            |            |
|---|-------------|------------|------------|------------|
|   | ปี 2555     | ปี 2556    | ปี 2557    | ปี 2558    |
| <b>เชิงปริมาณ</b><br>ร้อยละของชุมชนที่มีการอนุรักษ์และสืบสานภูมิปัญญา | -           | 9 หมู่บ้าน | 9 หมู่บ้าน | 9 หมู่บ้าน |

| ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมาย |            |            |            |
|--|-------------|------------|------------|------------|
|  | ปี 2555     | ปี 2556    | ปี 2557    | ปี 2558    |
| จำนวนครั้งของการประชุม และ<br>สำรวจข้อมูลฯ                                     | 6 ครั้ง     | 6 ครั้ง    | 6 ครั้ง    | 6 ครั้ง    |
| จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้น<br>ทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตาม<br>มาตรา 40             | 15,670 คน   | -          | -          | -          |
| สปก.ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ได้รับ<br>การตรวจคุ้มครอง                             | 500 แห่ง    | 1,000 แห่ง | 1,000 แห่ง | 1,000 แห่ง |
| จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนา<br>ฝีมือร้อยละ 20                                   | -           | 2,500 คน   | 2,500 คน   | 2,500 คน   |
| ร้อยละของแรงงานไทยที่มี<br>ศักยภาพเป็นที่ต้องการของ<br>นายจ้างต่างประเทศ       | -           | 200 คน     | 200 คน     | 200 คน     |
| การจัดให้มีศูนย์บริการแรงงาน<br>อาเซียน  | -           | -          | 1 ศูนย์    | -          |
| จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่<br>ขอรับบริการด้านแรงงาน                              | 2,790 คน    | 2,790 คน   | 2,790 คน   | 2,790 คน   |
| จำนวนอาสาสมัครระดับตำบล  | 93 คน       | 93 คน      | 93 คน      | 93 คน      |
| จำนวนแผน/โครงการ   | 5 แผน       | 5 แผน      | 5 แผน      | 5 แผน      |
| จำนวนเรื่อง/แผน  | 1 เรื่อง    | 1 เรื่อง   | 1 เรื่อง   | 1 เรื่อง   |
| จำนวนรายงานสถานการณ์ด้าน<br>แรงงานรายไตรมาส/รายปี                              | 5 ครั้ง     | 5 ครั้ง    | 5 ครั้ง    | 5 ครั้ง    |
| จำนวนประชากรวัยแรงงานได้รับ<br>การคุ้มครองเพื่อส่งต่อหน่วยงาน<br>ที่เกี่ยวข้อง | 837 คน      | 837 คน     | 837 คน     | 837 คน     |
| ประชาชนที่ได้รับบริการด้าน<br>แรงงาน   | 6,000 คน    | 6,000 คน   | 6,000 คน   | 6,000 คน   |
| จำนวนครั้งที่ประชุม  | 12 ครั้ง    | 12 ครั้ง   | 12 ครั้ง   | 12 ครั้ง   |

**กลยุทธ์ :**

- 5.1 บังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอย่างเป็นรูปธรรมและจริงจัง
- 5.2 สร้างระบบการประกันคุณภาพแรงงานให้สอดคล้องกับระดับค่าจ้างแรงงาน
- 5.3 พัฒนาโลกและเครือข่ายด้านแรงงานให้ขยายตัวและมีความเข้มแข็งในระดับท้องถิ่นและชุมชน
- 5.4 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงาน และพัฒนาฐานความรู้ด้านแรงงาน
- 5.5 สร้างการรับรู้และการตระหนักถึงความสำคัญในการปรับตัวของแรงงานสู่ประชาคมอาเซียน
- 5.6 สร้างระบบความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการจัดการแรงงานเชิงบูรณาการทั้งจากภาครัฐ เอกชน ชุมชน และภาควิชาการ

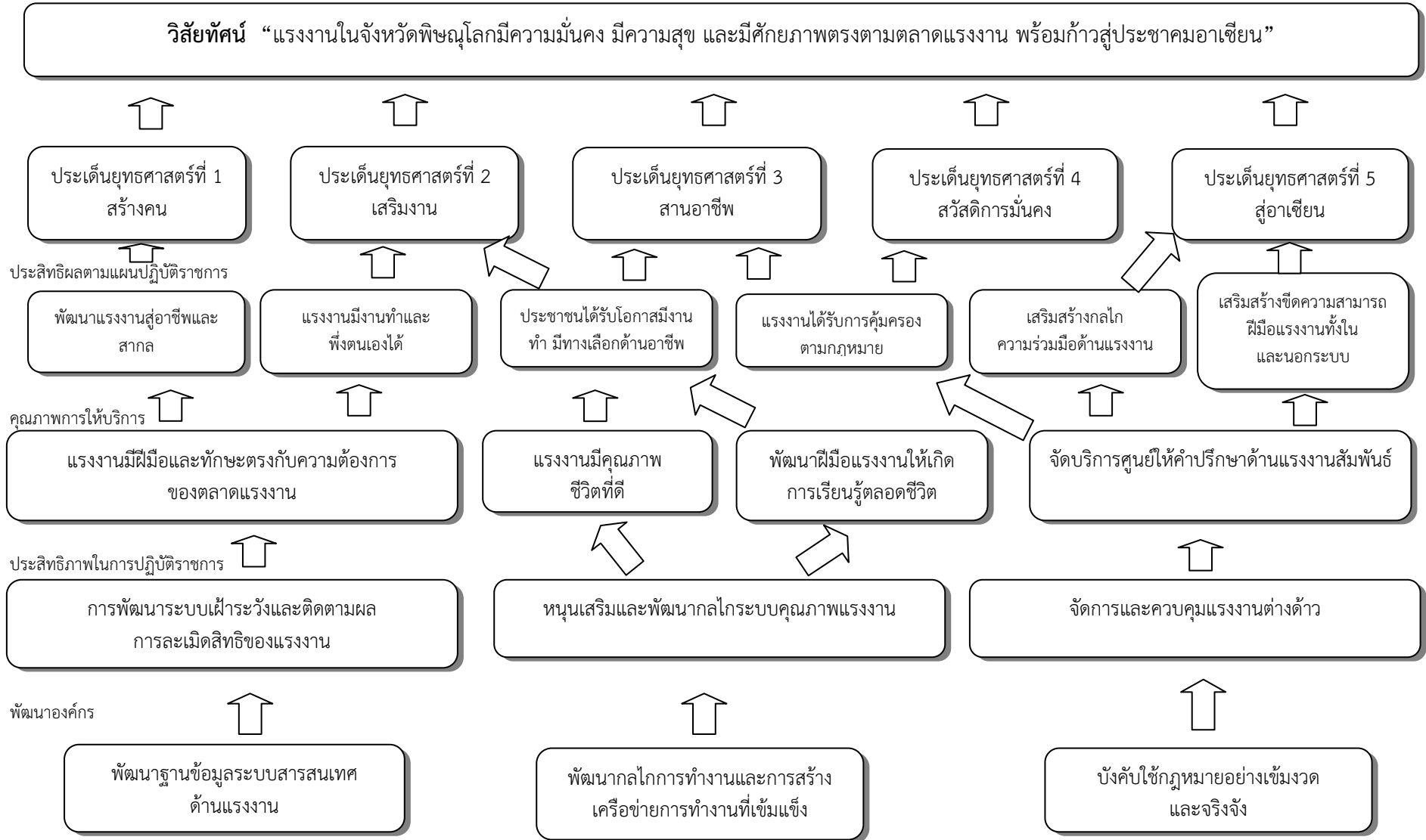
### โครงการ / กิจกรรม :

1. โครงการส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญาสู่ประชาคมอาเซียน
2. โครงการพัฒนา และวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน เศรษฐกิจและสังคม เพื่อกำหนดนโยบายค่าจ้าง
3. รณรงค์ส่งเสริมการเป็น ผู้ประกันตนตามมาตรา 40
4. การตรวจแรงงาน
5. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
6. โครงการยกระดับแรงงานให้มศกยภาพสูงขึ้นรองรับรายได้ที่แท้จริง
7. โครงการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
8. โครงการศูนย์บริการแรงงานอาเซียน
9. โครงการเตรียมความพร้อมนิสิตชั้นปีที่ 4 สูโลกอาชีพและรองรับประชาคมอาเซียน
10. พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทย เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน (ฝึกภาษาอาเซียน)
11. โครงการพัฒนาเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน
12. โครงการสนับสนุนการบรรจุแผนงานด้านแรงงานในแผนชุมชนของจังหวัด
13. โครงการทบทวน/จัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก
14. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
15. โครงการบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน
16. โครงการพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
17. การประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด

### เจ้าภาพหลัก :

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
2. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
3. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก
4. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก
5. มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

## แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2555-2558



## บทที่ 5

### การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล

#### 5.1 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

แผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2555 – 2558 เกิดจากความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในจังหวัดพิษณุโลกร่วมกันระดมความคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้การจัดทำแผนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ไขจุดบกพร่อง และเสริมสร้างเติมเต็มส่วนที่ไม่ครบตามภารกิจให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น แผนที่มีประสิทธิภาพนั้น ขั้นตอนของการนำแผนไปสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากสำหรับแผนทุกฉบับที่จะแสดงให้เห็นถึงกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นรูปธรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแนวทางและขั้นตอนการนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2555 – 2558 ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการเพื่อให้ทุกภาคส่วนได้รับทราบและเข้าใจรูปแบบ วิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. สร้างผู้ปฏิบัติให้มีความเข้าใจ และมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมและพร้อมรับผิดชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมร่วมกันในแต่ละหน่วยงาน
3. จัดทำแผนปฏิบัติการในระดับหน่วยงานย่อยตามภารกิจให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน โดยผลักดันยุทธศาสตร์ในลักษณะที่เป็นองค์รวม มุ่งผลสัมฤทธิ์ และบูรณาการความร่วมมือจากแต่ละหน่วยงานที่มีการกิจกรรมร่วมกัน และส่งเสริมให้มีการประสานการทำงานในแนวราบระหว่างหน่วยงาน อีกทั้งบูรณาการความร่วมมือในส่วนของแผนงานโครงการ/กิจกรรม แผนงบประมาณ และแผนกำลังคน
4. สนับสนุนให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม ถอดบทเรียนและจัดการความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานตามแผน
5. สร้างระบบการติดตามและประเมินผลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเชื่อมโยง โดยมีเกณฑ์ชี้วัดและประเมินผลงานตามแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2555-2558 เพื่อสามารถนำมาเป็นฐานข้อมูลในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้
6. เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามประเมินผลการดำเนินงาน รวมทั้งสนับสนุนให้มีการนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแผนงาน/โครงการอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยง
7. ส่งเสริมให้มีการจัดทำฐานข้อมูล เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและการบริหารจัดการการพัฒนาระหว่างหน่วยงานร่วมกัน รวมทั้งพัฒนาฐานข้อมูลที่เป็น ทันสมัย และถูกต้องแม่นยำ เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนในระดับต่างๆ ให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
8. ประชาสัมพันธ์โครงการต่างๆ ที่จะดำเนินการสู่สังคมภายนอกให้รับรู้อย่างกว้างขวาง

## 5.2 การพัฒนากลไกการติดตามประเมินผล

กลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาตามแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2555 – 2558 ควรเน้นการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่เน้นผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นหลัก และสร้างเครื่องมือในการติดตามประเมินผลตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ เพื่อศึกษาความสอดคล้องของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานตามแผน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้กลไกการติดตามประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบได้นั้น ควรมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานต้องมีองค์ความรู้เรื่องการติดตามประเมินผลและมีการวางแผนการติดตามประเมินผลก่อนการดำเนินโครงการ
2. หน่วยงานหลักควรจัดอบรมหลักสูตรการติดตามประเมินผลโครงการแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการติดตามประเมินผล เพื่อตอบตัวชี้วัดของโครงการที่กำหนดไว้
3. กำหนดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของระดับต่างๆ ทั้งส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นอยู่ภายใต้ขอบเขตของยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2555 – 2558
4. กำหนดผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาฯ

## 5.3 การติดตามและประเมินผล

การติดตามประเมินผล เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมจากการนำไปปฏิบัติ โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลกแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2555 – 2558 ซึ่งคณะกรรมการชุดดังกล่าวมีรูปแบบการติดตามและประเมินผลดังต่อไปนี้

1. ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน (Monitoring) ของโครงการ/กิจกรรมเป็นระยะ 6 เดือนและสิ้นสุดโครงการ/กิจกรรม
2. ประเมินผลสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามประเด็นการพัฒนา ยุทธศาสตร์และผลการพัฒนาในภาพรวม
3. การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ของแผน
4. การประเมินผลจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อเป้าประสงค์ของแผนในระยะสิ้นสุดแผน โดยบุคคลภายนอก
5. การติดตามประเมินผลการพัฒนาระดับพื้นที่
6. จัดให้มีกระบวนการทบทวนแผนพัฒนาเชิงบูรณาการทุก 1-2 ปีงบประมาณ เพื่อประชุมระดมสมอง สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา อีกทั้งรวบรวมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการปรับแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน



จากกระบวนการที่กล่าวมาข้างต้น จะก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้ทราบปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานเป็นระยะต่อเนื่อง ทุก 1-2 ปี ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงแผน โครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสม
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจบริหารโครงการ/กิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ
3. สามารถควบคุมทิศทางและกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาฯ

ทั้งนี้ การติดตามและประเมินผลดังกล่าวข้างต้นที่ได้รับจัดทำเป็นสารสนเทศเผยแพร่สู่ส่วนรวมเพื่อทราบความสำเร็จ ความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนเพื่อนำสารสนเทศประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จ ความล้มเหลว อีกทั้งนำข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงทบทวนแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 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  
มหิธรพริ้นติ้ง แอนด์ พลับลิสซิ่ง จำกัด, มปป.

สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก. **แผนพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2557-2560.** (เอกสารอัดสำเนา)

สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก. **แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 (พิษณุโลก เพชรบูรณ์  
ตาก สุโขทัย และอุตรดิตถ์).** มปป. (เอกสารอัดสำเนา)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. **แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2554-2559).**  
กรุงเทพมหานคร : บพิธิการพิมพ์ จำกัด, 2554.

\_\_\_\_\_ . **แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2555-2559).**  
กรุงเทพมหานคร : บพิธิการพิมพ์ จำกัด, 2554.

สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก. **สถานการณ์แรงงานจังหวัดพิษณุโลก ไตรมาส 1 ปี 2555  
(มกราคม-มีนาคม 2555).** (เอกสารอัดสำเนา).

