



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

พ.ศ. 2562 – 2564

โดย สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

คำนำ

สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 – 2564 ขึ้น โดยเกิดจากการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2560 – 2564 เพื่อให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2564) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) โดยบูรณาการความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความเห็นในการพิจารณาแผนฯ ดังกล่าว เพื่อให้เกิดความทันสมัยต่อสถานการณ์การพัฒนาประเทศในปัจจุบัน รวมทั้งใช้เป็นแนวทางการในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลเพื่อเป็นแผนระดับกระทรวง

สำหรับปีงบประมาณ 2560 สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก ได้รับอนุมัติงบประมาณเพื่อทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 – 2564 โดยดำเนินงานร่วมกับมหาวิทยาลัยนเรศวร หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงจังหวัดยังมีการทำงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเป็นกรอบการดำเนินงานอีกด้วย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จังหวัดต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงาน ซึ่งนับได้ว่า เป็นแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับพื้นที่ในลักษณะบูรณาการ โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานให้สอดคล้องกับแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2560-2564 แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 และแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2557 – 2560 ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม รวมถึงสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดพิษณุโลก และความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 – 2564 ฉบับนี้ จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สอดคล้องกับการสถานการณ์ปัจจุบันและนโยบาย ทิศทางการพัฒนาประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนาแรงงานบรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนประชาชนได้อย่างแท้จริงต่อไป

สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

กุมภาพันธ์ 2560

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทสรุปผู้บริหาร	
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	1
1.3 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนฯ	2
1.4 ระยะเวลาของแผน	2
1.5 แผนการดำเนินงาน	2
บทที่ 2 บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงานในระดับจังหวัด	4
2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)	4
2.2 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)	
2.3 ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560 – 2564	6
(เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)	
2.4 นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน	9
2.5 แนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	
2.6 ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	
2.7 แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.2560-2564	16
2.8 ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก	24
2.9 ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 (พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ตาก สุโขทัย และอุตรดิตถ์)	25
2.10 บทบาท ภารกิจ โครงสร้างของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง และจุดอ่อน) และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส และภัยคุกคามหรือข้อจำกัด) (SWOT Analysis)	29
3.1 สถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก	29
3.2 ผลการดำเนินงานที่สำคัญของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559	35
3.3 การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน	37
3.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	38
3.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	39
3.6 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก	39
บทที่ 4 แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 – 2564	44
4.1 วิสัยทัศน์	44
4.2 พันธกิจ	44
4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์	44
4.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์/ผลผลิต/โครงการ/เจ้าภาพหลัก	46
4.5 แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2562 - 2564	56
บทที่ 5 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามและประเมินผล	57
5.1 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	57
5.2 การพัฒนากลไกการติดตามประเมินผล	57
5.3 การติดตามและประเมินผล	58
บรรณานุกรม	59
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก โครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	
ภาคผนวก ข คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2562 - 2564	
ภาคผนวก ค ประมวลภาพกิจกรรม	

บทสรุปผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 - 2564 ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงาน เพื่อวางแผนรองรับอนาคต และการเติบโตในด้านเศรษฐกิจ อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ส่งผลให้ภาคแรงงานต้องเร่งพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานและผู้ประกอบการทั้งในและต่างประเทศ ขณะเดียวกันก็ต้องเตรียมความพร้อมรับมือความเสี่ยงในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทด้านแรงงานที่อาจจะเกิดขึ้นด้วย โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 - 2564 เล่มดังกล่าวนี้ คำนึงถึงทิศทางและความสอดคล้องตามกรอบนโยบายของรัฐบาล ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน) ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2559 กระทรวงแรงงาน แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 - 2559 แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2557 - 2560 แผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นโยบายจังหวัดเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน แผนยุทธศาสตร์จังหวัดพิษณุโลก/กลุ่มจังหวัด และบทบาท ภารกิจ โครงสร้างของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด รวมถึงเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนในครั้งนี้ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในจังหวัดพิษณุโลก

วัตถุประสงค์หลักของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 - 2564 ในครั้งนี้คือ เพื่อให้จังหวัดพิษณุโลกมีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของจังหวัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการ และการของงบประมาณของแต่ละจังหวัดเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 - 2564 ใช้เทคนิคการวางแผนยุทธศาสตร์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) เพื่อพิจารณาว่า การดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในอดีตที่ผ่านมา มีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้าง และประเด็นใดมีอิทธิพลมากกว่าโดยอาศัยปัจจัยภายในตามหลักการ 7s ของ McKinsey และประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก โดยวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นโอกาสและภัยคุกคาม โดยใช้หลัก PEST Analysis มุ่งองค์ประกอบคือ สภาพแวดล้อมด้านการเมือง (Political Environment: P) เป็นการวิเคราะห์นโยบายและกฎหมายต่างๆ ของภาครัฐที่นำจะมีผล

ทั้งในเชิงบวก (โอกาส) และเชิงลบ (ภัยคุกคาม) ต่อการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ (Economic Environment : E) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เศรษฐกิจ ระดับมหภาค/ระดับจุลภาค หมายถึง ระบบเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศ และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Environment : S) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาวะทางสังคมและ วัฒนธรรม โดยหมายรวมถึงโครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี (Technological Environment : T) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อ การดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก รวมถึงวิเคราะห์สภาพการณ์และแนวโน้มด้านแรงงาน เพื่อนำผลที่ได้ไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ โดยสามารถสรุป สารสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 - 2564 ได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ :

“แรงงานในจังหวัดพิษณุโลกมีศักยภาพตรงตามตลาดแรงงาน มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน
ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ :

1. พัฒนาแรงงานให้มีสมรรถนะได้มาตรฐานสากล
2. การสร้างหลักประกันความมั่นคงและสวัสดิการให้เสมอภาค เท่าเทียมและทั่วถึง
3. การเตรียมแรงงานให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน
4. การพัฒนากลไกการทำงานให้เข้มแข็ง ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

“สร้างคน เสริมงาน สานอาชีพ สวัสดิการมั่นคง เศรษฐกิจพอเพียง”

ค่านิยม (เป้าประสงค์)

สร้างคน	หมายถึง	การพัฒนาแรงงานให้มีขีดความสามารถเป็นไปตามมาตรฐานและ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
เสริมงาน	หมายถึง	สนับสนุนการขยายโอกาสในการมีงานทำ และสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ประกอบการ
สานอาชีพ	หมายถึง	การต่อยอดแรงงานให้มีฝีมือ และเพิ่มศักยภาพให้สามารถพึ่งตนเองได้
สวัสดิการมั่นคง	หมายถึง	การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความมั่นคงให้กับผู้ใช้แรงงาน
เศรษฐกิจพอเพียง	หมายถึง	การพัฒนากลไกการทำงานให้เข้มแข็ง มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 : สร้างคน มีกลยุทธ์ดังนี้

- 1.1 ยกกระต๊บบระบบการพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานให้มีความสามารถ และมีความหลากหลาย
- 1.2 พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 1.3 บูรณาการกับระบบการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมให้ผลิตคนสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 1.4 พัฒนาจิตสำนึกแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวินัยอุตสาหกรรม

2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมงาน มีกลยุทธ์ดังนี้

- 2.1 ส่งเสริมการประกอบอาชีพ และขยายโอกาสการมีงานทำ เพื่อดึงดูดแรงงานให้ทำงานในถิ่นฐาน
- 2.2 พัฒนาความสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีระหว่างผู้ประกอบการ นายจ้าง และแรงงานให้เข้าใจ และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 : สานอาชีพ มีกลยุทธ์ดังนี้

- 3.1 ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสให้มีความมั่นใจและคุ้มครองให้มีความมั่นคงในการทำงาน
- 3.2 ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการผลิตแรงงานในสาขาอาชีพที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน
- 3.3 พัฒนาแรงงานที่มีความพร้อมให้มีขีดความสามารถและความพร้อมทำงานในระดับสากล
- 3.4 ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานที่มีศักยภาพสูงให้เป็นผู้ประกอบการใหม่ และพึ่งพาตนเองได้

4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 : สวัสดิการมั่นคง มีกลยุทธ์ดังนี้

- 4.1 ส่งเสริมสุขภาพ จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และจัดสวัสดิการแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 4.2 จัดระบบการให้บริการด้านแรงงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบและติดตามสถานการณ์แรงงาน
- 4.3 จัดระบบติดตามแรงงานพิษณุโลกที่ไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้ความช่วยเหลือคุ้มครอง
- 4.4 สร้างการรับรู้ในสิทธิแรงงาน สวัสดิการแรงงาน และการคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ
- 4.5 พัฒนากลไกการเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิแรงงาน โดยความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- 4.6 บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ

5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 : เศรษฐกิจพอเพียง มีกลยุทธ์ดังนี้

- 5.1 ปลุกจิตสำนึกในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต
- 5.2 บูรณาการการทำงานในการบริหารจัดการด้านแรงงานของทุกภาคส่วนบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการแปลงแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลกไปสู่การปฏิบัติ กำหนดดังนี้

1. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก (พ.ศ. 2562 - 2564) ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจในทิศทางเดียวกัน
2. สร้างผู้ปฏิบัติให้มีความเข้าใจ และมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมและพร้อมรับผิดชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมร่วมกันในแต่ละหน่วยงาน
3. จัดทำแผนปฏิบัติการในระดับหน่วยงานย่อยตามภารกิจให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน และบูรณาการความร่วมมือแผนงานโครงการ/กิจกรรม แผนงบประมาณ และแผนพัฒนากำลังคน
4. ถอดบทเรียนและจัดการความรู้การเรียนรู้ร่วมกัน
5. สร้างระบบการติดตามและประเมินผลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเชื่อมโยงกัน มีเกณฑ์ชี้วัดและประเมินผลงาน เพื่อสามารถนำมาเป็นฐานข้อมูลในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้
6. เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามประเมินผลการดำเนินงาน
7. ส่งเสริมให้มีการจัดทำฐานข้อมูล เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและการบริหารจัดการ การพัฒนาระหว่างหน่วยงานร่วมกัน รวมทั้งพัฒนาฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ทันสมัย และถูกต้องแม่นยำ ในทิศทางเดียวกัน
8. ประชาสัมพันธ์โครงการต่างๆ ที่จะดำเนินการสู่สังคมภายนอกให้รับรู้โดยทั่วไป

การติดตามและประเมินผล มีแนวทางดังนี้

1. ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน (Monitoring) ของโครงการ/กิจกรรมเป็นรายไตรมาส (3 เดือน/ครั้ง) จนกระทั่งสิ้นสุดโครงการ/กิจกรรม
2. ประเมินผลสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามประเด็นการพัฒนา ยุทธศาสตร์และผลการพัฒนาในภาพรวม
3. การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ของแผน
4. การประเมินผลจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อเป้าประสงค์ของแผนในระยะสิ้นสุดแผน โดยบุคคลภายนอก
5. การติดตามประเมินผลการพัฒนาระดับพื้นที่
6. จัดให้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ทุกปีงบประมาณ เพื่อรวบรวมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะมาประกอบการปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 16 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ โดยจัดทำเป็นแผนสี่ปีที่สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2551 เห็นชอบแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการ 4 ปี แบบ Rolling Plan โดยให้แต่ละกระทรวงปรับปรุงและบูรณาการแผนปฏิบัติการ 4 ปี ของส่วนราชการและหน่วยงานในกำกับของฝ่ายบริหาร โดยให้มีการทบทวนและปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรี และเพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดต่อเนื่องในลักษณะของ Rolling Plan แรงงานจังหวัดในฐานะที่มีบทบาทเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน จึงต้องมีการดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดให้มีความสอดคล้องกับบริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแผนกลยุทธ์ของกรมในสังกัด การดำเนินการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ซึ่งจะเป็นการกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรในระยะยาว โดยการนำแผนยุทธศาสตร์ต่างๆ ของรัฐบาลและของกระทรวง/ทบวง/กรม มาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2562-2564

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับอนุมัติงบประมาณเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด โดยนำแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดทิศทางการพัฒนาแรงงานของจังหวัดพิษณุโลกให้มีความสอดคล้องความต้องการ และรองรับการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ อีกทั้งยังเป็นการบูรณาการการปฏิบัติราชการและผลักดันการดำเนินการในภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ บรรลุเป้าหมายการพัฒนาของกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ ยังใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายและผลลัพธ์ตามนโยบายรัฐบาลที่กำหนดไว้ ภายใต้แผนการบริหารราชการแผ่นดินได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์

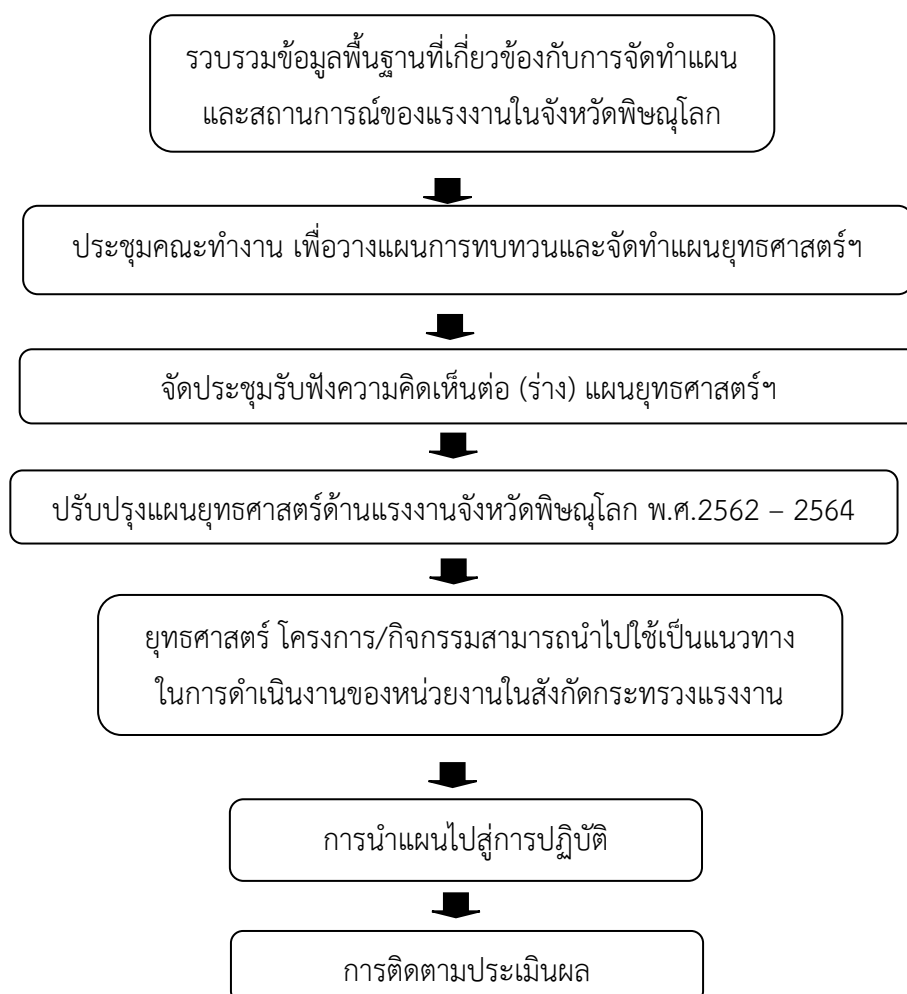
1.2.1 เพื่อให้จังหวัดพิษณุโลกมีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ได้แก่ ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 นโยบายที่สำคัญ

รัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด แผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

1.2.2 เพื่อให้จังหวัดมีการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน ในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

1.2.3 เพื่อเป็นการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2562-2564 ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่ปรับเปลี่ยนให้ทันสถานการณ์ปัจจุบันและแนวคิด Thailand 4.0 ด้านแรงงาน

1.3 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2562 – 2564



1.4 ระยะเวลาของแผน

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก มีกรอบระยะเวลาของแผน 3 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2562 - 2564

1.5 แผนการดำเนินงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 - 2564

1.5.1 ทบทวน/แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดพิษณุโลก จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.5.2 จัดประชุม/ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS

1.5.3 จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2560-2564 และจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2562-2564

1.5.4 ร่วมกับนักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญของจังหวัด จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ.2562-2564 ปรับปรุง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดให้มีความสมบูรณ์ ก่อนประชุมรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อนำมาปรับปรุงเป็นแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ

1.5.5 จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดฉบับสมบูรณ์ นำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อให้ความเห็นชอบแผนฯ และจัดส่งแผนฯ ที่ผ่านความเห็นชอบแล้วให้กระทรวงแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด

1.5.6 สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจารณานำแผนงาน/โครงการ ที่บรรจุในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดไปเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณจากแผนยุทธศาสตร์จังหวัด

1.5.7 การดำเนินงานดังกล่าว อาจพิจารณาปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินงานโดยคำนึงถึงงบประมาณและระยะเวลาในการจัดทำแผนเป็นสำคัญ

บทที่ 2

บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงานในระดับจังหวัดพิษณุโลก

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานมีความสำคัญที่จะต้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับกระทรวงและระดับจังหวัด เพื่อให้แผนพัฒนามีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางตามกรอบนโยบาย บริหารประเทศ ซึ่งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2562 – 2564 ขอกล่าวถึงความเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติ และระดับจังหวัดดังต่อไปนี้

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

กรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา โดยแบ่งเป็น 6 ด้านดังต่อไปนี้

1.ด้านความมั่นคง

(1) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความ เชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(3) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการ ความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(4) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับและรักษาคุณภาพ ความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่

(5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฝึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อย ภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของ ฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

(7) การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

2.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการเสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกร รายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพ แรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเม็ดเงินศูนย์กลางความเจริญ

(5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

(6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

3.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- (1) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (2) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (3) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

4.ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

- (1) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- (2) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (3) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (4) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทunesทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (5) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

5.ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (1) จัดระบบอนุรักษ์ พืชพันธุ์และป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (2) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 กลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

- (3) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (4) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (5) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (6) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

6.ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (1) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (2) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (5) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ
- (6) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

- (7) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (8) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๒.๒ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

นิยาม

มั่นคง ประกอบด้วย

๑. มีหลักประกันที่ดี
๒. มีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work)
๓. ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย
๔. มีสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรม
๕. มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
๖. มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
๗. ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม
๘. มีศักยภาพได้มาตรฐานสากล

มั่งคั่ง ประกอบด้วย

๑. มีรายได้สูง (High Income)
๒. มีผลิตภาพแรงงานสูง
๓. High Productivity

ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) จึงมีความสอดคล้องกับแนวทางตามกรอบยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ((Productive Manpower(๒๕๖๐-๒๕๖๔)) ได้แก่

๑. จัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ
๒. เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล
๓. ส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นแรงงานที่มี multi-skilled เต็มทักษะและการ re-skill แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านที่ราบรื่น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาแรงงานให้มีทักษะ STEM ซึ่งเป็นทักษะของแรงงานในยุค Thailand ๔.๐
๕. สร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร

2.3 ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

กรอบแนวคิดและหลักการ

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ประเทศไทย จะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยง

ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้ (๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ (๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

วิสัยทัศน์

“มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข ภายใต้หลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ความมั่นคง :

๑. การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล
๒. ความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
๓. ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน
๔. ระบบการเมืองที่มั่นคง เป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น
๕. ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคง พอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง :

๑. ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง จนเข้าสู่กลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น
๒. เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง
๓. ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน :

๑. การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ

๒. การผลิตและบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลก ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓. มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม ยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาในระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ

ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖ ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
๒. การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมี

คุณภาพ

๓. การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
๔. การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง
๕. การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์ประเด็นแนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พบว่า มีประเด็นแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

๑. การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

ข้อ ๒ การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในการพัฒนากำลังคนและแรงงานให้มีทักษะความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและรองรับการเปิดเสรีของประชาคมอาเซียน โดยยกระดับและพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยด้วยเทคโนโลยี เร่งรัดให้แรงงานทั้งระบบมีการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานเพื่อสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ สนับสนุนให้แรงงานและปัจจัยการผลิตมีความยืดหยุ่นในการเคลื่อนย้ายระหว่างสาขาการผลิตและระหว่างพื้นที่การผลิต เพื่อให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปสู่สาขาการผลิตที่มีผลิตภาพการผลิตสูงสุด และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมและบริการจัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นมาตรฐานที่เชื่อมโยงกันเพื่อยกระดับทักษะของแรงงานไทย

๒. การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมี

คุณภาพ

ข้อ ๑ การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดยช่วงวัยเด็กตั้งแต่แรกเกิดให้มีพัฒนาการที่สมวัยในทุกด้าน วัยเรียน วัยรุ่น ให้มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นภายใต้บริบทสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม วัยแรงงานให้มีการพัฒนาระดับสมรรถนะฝีมือแรงงานเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ วัยผู้สูงอายุให้มีการทำงานที่เหมาะสมตามศักยภาพและประกอบการณมีรายได้ในการดำรงชีวิต มีการสร้างเสริมและฟื้นฟูสุขภาพเพื่อป้องกันหรือชะลอความทุพพลภาพและโรคเรื้อรังต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดภาระแก่ปัจเจกบุคคล ครอบครัว และระบบบริการสุขภาพ

ข้อ ๔ การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีพในสังคมสูงวัย โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความจำเป็นทางกายภาพให้เหมาะกับวัย และการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุ ในรูปแบบที่หลากหลายทั้งในด้านการจัดบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมอย่างบูรณาการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาชุมชนที่มีศักยภาพและความพร้อมให้เป็นต้นแบบของการดูแลผู้สูงอายุเพื่อขยายผลไปสู่ชุมชนอื่น ตลอดจนการพัฒนานวัตกรรมในการใช้ชีวิตประจำวันสำหรับผู้สูงอายุ

๓. การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

ข้อ ๑ การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยสนับสนุนให้แรงงานมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างมีมาตรฐาน ปรับโครงสร้างค่าจ้างแรงงานให้ชัดเจนและสะท้อนทักษะฝีมือแรงงานอย่างแท้จริง เร่งผลักดันให้การใช้ระบบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ เพิ่มผลิตภาพทางการผลิตของเกษตรกรรายย่อย โดยสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาและการผลิตทางการเกษตรที่สอดคล้องกับพื้นที่ สร้างหลักประกันรายได้แทนการอุดหนุนด้านราคาสินค้าเกษตร ลดต้นทุนทางการเกษตร โดยสนับสนุนปัจจัยการผลิต

๔. การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง

ข้อ ๓ การส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดน และการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ให้ความสำคัญกับนโยบายส่งเสริมการลงทุนและการค้าชายแดนเพื่อดึงดูดให้นักลงทุนในภูมิภาคเข้ามาลงทุนในไทยและประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งส่งเสริมการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่ชายแดนโดยให้ความสำคัญกับการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมการลงทุนและสิทธิประโยชน์ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และการให้บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกด้านการค้าชายแดนและการผ่านแดนระหว่างไทยกับประเทศในภูมิภาคมากขึ้น

๕. การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ข้อ ๕ การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ ผลักดันการจัดทำแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของอาเซียน หาแนวทางการร่วมมือกับอาเซียนและอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงในประเด็นการขนส่งข้ามพรมแดน การเคลื่อนย้ายแรงงาน การบริหารจัดการพลังงาน และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๖. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

ข้อ ๑ การสร้างความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติราชการ โดยให้มีช่องทางให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึง เข้าตรวจสอบข้อมูลของภาคราชการและร้องเรียนได้ เช่น ข้อมูลการประกวดราคา จัดซื้อจัดจ้างโครงการของทางราชการ ข้อมูลการประมูลโครงการ ผู้ชนะการประมูลและราคา

ปิดประมูล ข้อมูลความก้าวหน้าตามกระบวนการยุติธรรม เช่น คดีที่ไม่ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล คดีทุจริตคอร์รัปชันและคดีที่ประชาชนให้ความสนใจในแต่ละยุคสมัย ฯลฯ

2.4 นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗

รัฐบาลมีนโยบายในเรื่องต่างๆ จำแนกเป็น ๑๑ ด้าน ซึ่งรัฐบาลได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศว่าด้วยการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นหลักสำคัญใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งทรงเน้นความพอดี พอสมควรแก่ฐานะ ความมีเหตุมีผลและการมีภูมิคุ้มกัน มาเป็นแนวคิด ข้อสำคัญคือนโยบายทุกด้านต้องการสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรการปกครองทุกระดับตั้งแต่ท้องถิ่นจนถึงประเทศ ต้องการเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืนครอบคลุมปัญหาทั้งระยะเฉพาะหน้าที่ต้องทำทันที ระยะกลางที่จะทำต่อไปหรือต้องรอการใช้งบประมาณและระยะยาว ซึ่งแม้จะไม่เห็นผลสำเร็จในเวลาอันใกล้แต่รัฐบาลนี้เห็นควรต้องวางรากฐานเพื่อให้รัฐบาลข้างหน้าเข้ามาพิจารณา รับช่วงได้อย่างต่อเนื่อง และประการสำคัญคือ ต้องการให้ประชาชนเกิดความชัดเจน รู้ล่วงหน้าว่าประเทศของเราจะก้าวไปทางไหน จะมีอะไรเกิดหรือไม่เกิดในอนาคตอันใกล้ตัวทั้งที่เราเป็นเจ้าของประเทศ นโยบายประกอบด้วย

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

๒.๑ ในระยะเร่งด่วน รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงในกิจการ ๕ ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการชายแดน การสร้างความมั่นคงทางทะเล การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน และการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติการทางทหารร่วมกันของอาเซียน โดยเน้นความร่วมมือเพื่อป้องกัน แก้ไขข้อพิพาทต่างๆ และการแก้ไขปัญหาเส้นเขตแดนโดยใช้กลไกทั้งระดับทวิภาคีและพหุภาคี ทั้งจะจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนทั้งทางบกและทางทะเลรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษตามแนวชายแดน โดยใช้ระบบเฝ้าตรวจที่มีเทคโนโลยีทันสมัย กำหนดให้ปัญหายาเสพติด การค้าอาวุธ การค้ามนุษย์ การกระทำความผิดเป็นโจรสลัด การก่อการร้ายสากลและอาชญากรรมข้ามชาติ เป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องได้รับการป้องกันและแก้ไขโดยการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดและจัดการปัญหาอื่นๆ ที่เชื่อมโยงต่อเนื่องให้เบ็ดเสร็จ เช่น ปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคล การปรับปรุงระบบการเข้าเมือง การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

๒.๒ เร่งแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึงและพัฒนาใช้ตามแนวทางกลยุธินิคมแบบสันติวิธี ส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างจากรัฐสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน โดยไม่เลือกปฏิบัติควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งเป็นพหุสังคม จัดการฉวโอกาสก่อความรุนแรงแทรกซ้อน เพื่อซ้ำเติมปัญหาไม่ว่าจากผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมือง ทั้งจะเพิ่มระดับปฏิสัมพันธ์กับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศที่อาจช่วยคลี่คลายปัญหาได้

๒.๓ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน ไม่ว่าในด้านการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคม โดยจะนำกลไกทางการทูตแบบบูรณาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การคุ้มครองดูแลคนไทย และผลประโยชน์ของคนไทยในต่างแดน การแลกเปลี่ยนทางการศึกษา วัฒนธรรม การค้าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเปิดโลกทัศน์ให้มีลักษณะสากล เป็นต้น

๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

๓.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาสอาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ซึ่งจะเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม นอกจากนี้จะส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

๓.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็ก และปัญหาคนขอทาน โดยการปรับปรุงกฎหมาย ขอบบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ

๓.๓ พัฒนา ระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น

๓.๔ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๔. การศึกษาและเรียนรู้ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

๔.๗ สร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

๕. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน

๕.๑ วางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพ โดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

๖. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

๗. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

๗.๑ พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพแรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

๘. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม

๘.๑ สนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศโดยมีสัดส่วนรัฐต่อเอกชน ๓๐ : ๗๐

๙. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรและการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๑๐. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๑๐.๑ ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐที่มีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนหรือถ่วงกันหรือมีเส้นทางการปฏิบัติงานที่ยืดยาว ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย ตลอดจนจัดระบบอัตราค่าจ้างและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสม และเป็นธรรม รักษาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไว้ในระบบราชการ

๑๐.๓ ยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และมีระบบบูรณาการ

๑๐.๕ ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคดีศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริตควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับอย่างเคร่งครัด

๑๑. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๑๑.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งปรับปรุงประมวลกฎหมายหลักของประเทศและกฎหมายอื่นๆ ที่ล้าสมัย ไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับความตกลงระหว่างประเทศ เป็นอุปสรรคต่อการบริหารราชการแผ่นดิน การประกอบธุรกิจหรือไม่เอื้อต่อศักยภาพในการแข่งขันกับต่างประเทศ โดยจะใช้กลไกของหน่วยงานเดิมที่มีอยู่และระดมผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นคณะกรรมการที่จะจัดตั้งขึ้นเฉพาะกิจเป็นผู้เร่งดำเนินการ

๑๑.๒ เพิ่มศักยภาพหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้ความเห็นทางกฎหมายและจัดทำกฎหมายและจัดทำกฎหมายให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ภาคเอกชนและประชาชนได้ตามหลักเกณฑ์ที่จะเปิดกว้างขึ้น และให้บุคลากรของหน่วยงานกฎหมายมีส่วนให้ความรู้เสริมศักยภาพในทางกฎหมายมหาชน การดำเนินคดีปกครอง การยกร่างกฎหมาย และการตีความกฎหมายแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเกื้อกูลการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน

๑๑.๕ ปรับปรุงระบบการช่วยเหลือทางกฎหมายและค่าใช้จ่ายแก่ประชาชนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม โดยให้เข้าถึงความเป็นธรรมได้ง่าย รวดเร็ว ส่งเสริมกองทุนยุติธรรม เพื่อคุ้มครองช่วยเหลือคนจนและผู้ด้อยโอกาส คุ้มครองผู้ถูกล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพ และเยียวยาผู้บริสุทธิ์หรือได้รับผลกระทบจากความไม่เป็นธรรม โดยเน้นความสุจริตและความมีประสิทธิภาพของภาครัฐ ความเป็นธรรมของผู้ได้รับผลกระทบและการไม่แอบอ้างฉวยโอกาสโดยทุจริตจากระบบการช่วยเหลือ

๑๑.๖ นำมาตรการทางการเงิน ภาษี และการป้องกันการฟอกเงินมาใช้ในการป้องกันและปราบปรามผู้มีอิทธิพลและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทุจริตและประพฤติมิชอบ หรือกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ แรงงาน ทาส การก่อการร้ายสากล ยาเสพติด และอาชญากรรมข้ามชาติ

2.5 แนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 25 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำ แนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย มุ่งให้เกิดความสมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งทางวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทย เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่ และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนา และบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นโดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤติ เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และต้องประกอบไปด้วยสองเงื่อนไข คือ เงื่อนไขความรู้ เงื่อนไขคุณธรรม

จุดเริ่มต้นแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

จุดเริ่มต้นแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ผลจากการใช้แนวทางการพัฒนาประเทศไปสู่ความทันสมัย ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่สังคมไทยอย่างมากในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สังคมและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งกระบวนการของความเปลี่ยนแปลงมีความสลับซับซ้อนจนยากที่จะอธิบายในเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดต่างเป็นปัจจัยเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน สำหรับผลของการพัฒนาในด้านบวกนั้น ได้แก่ การเพิ่มขึ้นของอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ความเจริญทางวัตถุ และสาธารณูปโภคต่างๆ ระบบสื่อสารที่ทันสมัย หรือการขยายปริมาณและกระจายการศึกษาอย่างทั่วถึงมากขึ้น แต่ผลด้านลบเหล่านี้ส่วนใหญ่กระจายไปถึงคนในชนบท หรือผู้ด้อยโอกาสในสังคมน้อย แม้ว่ากระบวนการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้เกิดผลลบติดตามมาด้วย เช่น การขยายตัวของรัฐเข้าไปในชนบทได้ส่งผลให้ชนบทเกิดความอ่อนแอในหลายด้าน ทั้งการต้องพึ่งพิงตลาดและพ่อค้าคนกลางในการส่งสินค้าทุน ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ ระบบความสัมพันธ์แบบเครือญาติ และการรวมกลุ่มกันตามประเพณี เพื่อการจัดการทรัพยากรที่เคยมีอยู่แต่เดิมแตกสลายลง ภูมิความรู้ที่เคยใช้แก้ปัญหาและสั่งสมปรับเปลี่ยนกัน มาถูกลืมเลือนและเริ่มสูญหายไป

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงชีวิต ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชการที่ 9 มีพระราชดำรัสแก่ชาวไทยนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา และถูกพูดถึงอย่างชัดเจนในวันที่ 4 ธันวาคม

พ.ศ. 2540 เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศไทยให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ



ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบไปด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ข้อที่ 1. กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่ และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤต เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

ข้อที่ 2. คุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

ข้อที่ 3. คำนิยาม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ดังนี้

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเอง และผู้อื่น เช่น การผลิต และการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้ และไกล

ข้อที่ 4. เงื่อนไข การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน 2 เงื่อนไข ดังนี้

เงื่อนไข การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วยมีความตระหนัก ในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

ข้อที่ 5. แนวทางปฏิบัติ/ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุล และยั่งยืนพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี นั่นคือ หลักแนวคิดและแนวทางเพื่อการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่บุคคล หน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติตามได้จริง

2.6 ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) มีสาระสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่

1. การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง มี 8 ประเด็น ได้แก่

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

2. การลดความเหลื่อมล้ำ (Inclusive Growth) มี 7 ประเด็น ได้แก่

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

3.การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth) มี 5 ประเด็น ได้แก่

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

4.การบริหารราชการแผ่นดิน (Internal Process) มี 8 ประเด็น ได้แก่

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

ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 8 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

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

ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายของยุทธศาสตร์คือ การมีมาตรฐานการศึกษา อาเซียน รวมทั้งทักษะฝีมือและภาษา โดยกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือนได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานหลัก รับผิดชอบในกลุ่มแรงงาน/ผู้ประกอบการ มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

- (1) จัดทำแผนผลิตและพัฒนาากำลังคน เพื่อพิจารณาความต้องการทั้งในภาพรวมและรายสาขา
- (2) จัดทำหลักเกณฑ์มาตรฐานแรงงานฝีมือในสาขาที่มีแนวโน้มที่จะเปิดเสรี

- (3) เร่งพัฒนาทักษะและยกระดับฝีมือแรงงานในระดับต่างๆ
- (4) เร่งจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานและคุณวุฒิวิชาชีพ
- (5) พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ SMEs ทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดทำบัญชี ภาษาอังกฤษ/ภาษาเพื่อนบ้าน ICT และการปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา
- (6) พัฒนาบุคลากรด้านขนส่งและโลจิสติกส์ เช่น การฝึกอบรมพนักงานขับรถภายใต้ข้อตกลง GMS-CBTA พัฒนาบุคลากรด้านการขนส่งทางราง ทางน้ำ และทางอากาศ
- (7) พิจารณากำหนดโควตาการนำเข้าจำนวนแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือเท่าที่จำเป็นเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายการลงทุนเสรี
- (8) เร่งปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติให้เป็นระบบ ทั้งการจัดระเบียบข้ามชาติไร้ฝีมือ และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลของแรงงานข้ามชาติให้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม
- (9) พัฒนาแรงงานทักษะสูง เช่น ขนส่งทางอากาศ/พาณิชย์นาวี รวมถึงการสนับสนุนผู้ประกอบการไทยให้ขยายธุรกิจ/บริการไปตลาดอาเซียน

2.7 แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564

กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2560 - 2564 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) โดยนำรายละเอียดในส่วนที่เกี่ยวข้องมาประกอบการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

“แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

1. การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ
2. ค้ำครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. พัฒนากระทรวงให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนากลไกการสร้างสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ซึ่งแต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ :

1. แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
2. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการ)

กลยุทธ์ที่ 3 จัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างแรงจูงใจด้านการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์ :

1. แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. กำลังแรงงานได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อยกระดับการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีงานทำ และขยายโอกาสการมีงานทำ และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 6 คุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกล่อจากการหางานทำ

กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 8 ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

เป้าประสงค์ :

1.การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ

2.บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่งที่มีประสิทธิภาพ และเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (บูรณาการ)

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนากลไกการสร้างสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

เป้าประสงค์ :

1. ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2. แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

กลยุทธ์ที่ 1 บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น

กลยุทธ์ที่ 2 ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างปัจจัยเอื้อต่อการจ้างงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการ)

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนากฎหมายเพื่อให้นายจ้าง/สถานประกอบการแจ้งความต้องการเพื่อได้ทราบอุปสงค์ที่แท้จริง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

เป้าประสงค์ :

1.ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาล เป็นหน่วยงานต้นแบบ

2. บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใสต่อผู้มีส่วนได้เสีย และสาธารณชน

กลยุทธ์ที่ 2 ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

กลยุทธ์ที่ 4 บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (บูรณาการ)

กลยุทธ์ที่ 6 เสริมสร้างการสื่อสารภายในและภาพลักษณ์ขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาศักยภาพบุคลากร ICT และผู้ใช้งานพร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 8 การติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

เป้าประสงค์ : พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ :

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-service) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (บูรณาการ + Quick Win)

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการงาน/ข้อกฎหมาย รองรับบริการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหา ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

2.8 ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก

วิสัยทัศน์

“เมืองบริการเศรษฐกิจและสังคมสีเขียวอินโดจีน”

พันธกิจ

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

เป้าประสงค์

1. เป็นศูนย์กลางการบริการการค้า โลจิสติกส์ และการขนส่ง
2. มีการบริหารจัดการสินค้าเกษตร อุตสาหกรรมที่มีคุณภาพ/มาตรฐานและปลอดภัย
3. เป็นศูนย์กลางด้านการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการของภาคเหนือ

ตอนล่าง

4. เป็นศูนย์กลางด้านการศึกษา การบริการทางวิชาการ ด้านสุขภาพ และ ICT
5. รักษาความสมบูรณ์ของระบบนิเวศน์ และอนุรักษ์ ป่าพุทธรักษาธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
6. เป็นเมืองที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : ศูนย์กลางการบริการ การค้า โลจิสติกส์ และการขนส่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการผลิต การตลาด และการบริหารจัดการสินค้าเกษตร
เชิงคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม กีฬา และ
นันทนาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : ศูนย์กลางด้านการศึกษา บริการวิชาการ ด้านสุขภาพ และ ICT

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : อนุรักษ์ป่าพุทธรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และแหล่งน้ำอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : ส่งเสริมความเข้มแข็งทางสังคมและความมั่นคงตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

2.9 ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1

(พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์)

วิสัยทัศน์

“ศูนย์กลางการบริการสี่แยกอินโดจีน”

พันธกิจ

1. สนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่มการผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรมแปรรูป โดนเน้นการเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ แปรรูปสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการตลาดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
2. พัฒนาค้า การลงทุน การบริการ โครงสร้างพื้นฐาน ระบบ Logistic เพื่อเป็นศูนย์กลางการค้าการบริการเชื่อมโยงภายในกลุ่มจังหวัด ภาค และประเทศเพื่อนบ้าน
3. สร้างคุณค่าการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นของกลุ่มจังหวัดเพื่อเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญของกลุ่มจังหวัด
4. บริหารจัดการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงความสมบูรณ์เพื่อความสมบูรณ์ของระบบนิเวศ เพื่อเป็นฐานสนับสนุนการผลิตทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบการผลิต การบริหารจัดการ การตลาดสินค้าเกษตรและสินค้าชุมชน
2. พัฒนาโครงข่ายการค้า การลงทุน การบริการ เครือข่ายคมนาคมขนส่งสี่แยกอินโดจีน และอาเซียน
3. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม อารยธรรม สังคม กีฬา และสุขภาพ
4. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ผลิตภัณฑ์ชุมชน ผลิตภัณฑ์แปรรูปที่มีคุณภาพ ปลอดภัย ได้มาตรฐานและแข่งขันได้
2. เพิ่มศักยภาพการค้า การลงทุน และความร่วมมือด้านเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านควบคู่การพัฒนาปรับปรุง ขยายเส้นทางระบบ Logistic เชื่อมโยง East-West Economic Corridor
3. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว จำนวนนักท่องเที่ยว จำนวนแหล่งท่องเที่ยวและบริการที่ได้มาตรฐาน
4. เพิ่มพื้นที่ กิจกรรมและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการฟื้นฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างความสมดุลอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

1. พัฒนา/ส่งเสริมกระบวนการผลิต คุณภาพ การแปรรูป และการบรรจุ
2. พัฒนา/ส่งเสริมการค้า การตลาด ทั้งภายในและต่างประเทศ
3. พัฒนาศักยภาพการแข่งขันการเป็นสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
4. พัฒนาการคมนาคมและระบบ Logistics
5. ส่งเสริม พัฒนา และอนุรักษ์การท่องเที่ยว
6. ส่งเสริมการตลาดเพื่อการท่องเที่ยว
7. ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการท่องเที่ยวและบริการ
8. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นฐานการผลิต/การค้า/การบริการอย่างมีคุณภาพและคุ้มค่า
10. ส่งเสริมการใช้องค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
11. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

2.10 บทบาท ภารกิจ โครงสร้างของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย 5 หน่วยงาน ดังนี้

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

โดยแต่ละหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก (สรจ.พล.)

- 1) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด
- 2) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน รวมทั้งกำกับดูแลติดตาม และประเมินผลแผนปฏิบัติการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด
- 3) ดำเนินการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด
- 4) ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่
- 5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก (สจ.พล.)

- 1) ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
- 2) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานของโครงการต่อกรมและจังหวัด
- 3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก (สพภ.9 พล.)

1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงาน

3) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งภายในและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

4) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

5) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

6) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก (สสค.พล.)

1) ดำเนินการตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2) ให้บริการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด

3) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายแผนงานและโครงการต่อกรมและกระทรวง

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก (สปจ.พล.)

1) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสาขา

- 3) รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อ
สำนักงานแรงงานจังหวัด
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

บทที่ 3

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

3.1 สถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก

สถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก เป็นการนำเสนอภาวะการมีงานทำ การจ้างงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การคุ้มครองแรงงานและการประกันสังคม ในภาพรวมของจังหวัดพิษณุโลก ไตรมาส 3 (กรกฎาคม – กันยายน 2559) มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบาย/คาดการณ์ ภาวะการมีงานทำ คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ประกอบการศึกษาแนวโน้มภาวะการทำงาน อันจะส่งผลกระทบต่อความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงาน ไตรมาส 3 ปี 2559 มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

3.1.1 สภาพเศรษฐกิจ

สำนักงานคลังจังหวัดพิษณุโลก รายงานว่า ข้อมูลล่าสุด มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ณ ราคา คงที่ ประจำปี 2556 มูลค่ารวมทั้งสิ้น 50,209 ล้านบาท เป็นมูลค่าในภาคการเกษตร 11,726 ล้านบาท (ร้อยละ 23.35) และมูลค่านอกภาคเกษตร 38,443 ล้านบาท (ร้อยละ 76.56) ส่วนใหญ่จังหวัดพิษณุโลก มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม ที่เป็นมูลค่านอกภาคเกษตรมากกว่ามูลค่าในภาคเกษตร

จากรายงานภาวะเศรษฐกิจการคลังจังหวัดพิษณุโลก ข้อมูลล่าสุด ณ เดือน กันยายน พ.ศ.2559 “เศรษฐกิจจังหวัดพิษณุโลก 2559 คาดว่าขยายตัวร้อยละ 3.3 โดยได้รับแรงสนับสนุนจากการผลิตภาค บริการและการบริโภค ภาคเอกชนที่เป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจจังหวัดให้สามารถขยายตัว ได้ ขณะที่การใช้จ่ายภาครัฐขยายตัวในอัตราที่ชะลอลง และการผลิตภาคเกษตรกรรมยังคงหดตัวต่อไปตาม ปริมาณผลผลิตหลักที่ลดลง และในปี 2560 คาดว่ามีทิศทางการขยายตัวอย่างต่อเนื่องที่ร้อยละ 3.8

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี (สศช.) จังหวัดพิษณุโลกมีผลิตภัณฑ์มวลรวม ณ ราคาประจำปี 2556 มีมูลค่าทั้งสิ้น 92,422 ล้านบาท เป็นมูลค่า ในภาคเกษตร 36,534 ล้านบาท (ร้อยละ 39.53) และมูลค่านอกภาคเกษตร 55,888 ล้านบาท (ร้อยละ 60.47)

ดัชนีราคาผู้บริโภคจังหวัดพิษณุโลกจากสำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิษณุโลกร่วมกับสำนักงาน สารสนเทศและดัชนีเศรษฐกิจการค้า รายงานความเคลื่อนไหวดัชนีราคาผู้บริโภคของจังหวัดพิษณุโลก ณ เดือน กันยายน ปี 2559 โดยสรุปดังนี้

การประมวลผลดัชนีราคาผู้บริโภคของประเทศปีฐาน 2554 จำนวนสินค้าและบริการที่คำนวณ จำนวน 450 รายการ สำหรับจังหวัดพิษณุโลกมี จำนวน 260 รายการ ครอบคลุมหมวดอาหารและ เครื่องดื่ม เครื่องนุ่งห่มและรองเท้า เคหสถาน การตรวจรักษาและบริการส่วนบุคคล ยานพาหนะ การขนส่ง และการสื่อสาร การบันเทิงการอ่านและการศึกษา ฯลฯ โดยนำมาคำนวณดัชนีราคาผู้บริโภคของจังหวัด พิษณุโลก ได้ผลสรุปดังนี้

ดัชนีราคาผู้บริโภคจังหวัดพิษณุโลก ณ เดือน กันยายน 2559 เท่ากับ 110.5 ในการเปลี่ยนแปลง ดัชนีราคาผู้บริโภคของจังหวัดฯ เทียบกับไตรมาส ณ เดือนมิถุนายน 2559 ที่มีดัชนีราคาผู้บริโภค อยู่ที่ 111.2 ดัชนีราคาผู้บริโภคลดลงร้อยละ 0.7

ในไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม – กันยายน 2559) จังหวัดพิษณุโลกมีการจดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่ ตามหมวดหมู่ธุรกิจจังหวัดพิษณุโลก ทั้งสิ้น 146 ราย แบ่งเป็นบริษัทจำกัดจำนวน 64 ราย ห้างหุ้นส่วนจำกัด 82 ราย อุตสาหกรรมที่มีการจดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ จำนวน 60 ราย รองลงมาคือ การก่อสร้าง จำนวน 37 ราย และ กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน จำนวน 10 ราย ตามลำดับ

สำหรับการจดทะเบียนโรงงานใหม่ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่ามีการจดทะเบียนรวม 4 ราย จำนวน เงินลงทุน 330,360,000.00 บาท บาท การจดทะเบียนโรงงานดังกล่าวทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น จำนวน 61 คน

3.1.2 สถานการณ์ด้านแรงงาน

ไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม – กันยายน 2559) จังหวัดพิษณุโลกมีประชากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 865,663 คน เป็นชาย 423,835 คน (ร้อยละ 48.96) หญิง 441,828 คน (ร้อยละ 51.04) ข้อมูลจากที่ทำการปกครองจังหวัดพิษณุโลก ณ เดือนกันยายน 2559 และจากการสำรวจภาวะการทำงาน ของประชากร จำแนกประชากรออกเป็นกลุ่มต่างๆ ตามสำนักงานสถิติแห่งชาติแล้ว พบว่ามีประชากรในวัย ทำงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป) ทั้งสิ้น 740,664 คน (ร้อยละ 85.54 ของจำนวนประชากรทั้งหมด)โดยเป็นผู้อยู่ใน กำลังแรงงาน 496,766 คน และผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 243,898 คน

กลุ่มกำลังแรงงานปัจจุบัน จำแนกเป็นผู้มีงานทำ 493,378 คน (คิดเป็นร้อยละ 99.32 ของผู้อยู่ใน กำลังแรงงานทั้งหมด) ส่วนผู้ว่างงาน 3,387 คน (คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 0.68) ส่วนในไตรมาสที่ 3 นี้ไม่มีผู้ที่รอฤดูกาล

การมีงานทำ พบว่า ในไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม – กันยายน 2559) จำแนกกลุ่มผู้มีงานทำในจังหวัด พิษณุโลก จำนวนทั้งสิ้น 493,378 คน ออกเป็นกลุ่มต่างๆ ตามสถานภาพการทำงานแล้ว พบว่าผู้มีงานทำ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มทำงานส่วนตัวมากที่สุด จำนวนรวมทั้งสิ้น 175,561 คน (ร้อยละ 35.58) เพิ่มขึ้นจาก ไตรมาสที่ผ่านมา จำนวน 7,168 คน รองลงมาได้แก่ ลูกจ้างเอกชน จำนวน 142,878 คน (ร้อยละ 28.96) ลดลงจากไตรมาสที่ผ่านมา จำนวน 8,380 คน และกลุ่มช่วยธุรกิจครัวเรือน 106,827 คน (ร้อยละ 21.65) เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ผ่านมา ทั้งสิ้น 23,196 คน ตามลำดับ

จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม พบว่าผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม จำนวน 197,095 คน (คิดเป็นร้อยละ 39.95 ของผู้มีงานทำทั้งหมด) เพิ่มขึ้นจากไตรมาส 2 ปี 2559 จำนวน 34,271 คน (จากจำนวนผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม ไตรมาสที่ 2 จำนวน 162,824 คน) ส่วนนอกภาคเกษตรกรรมมีผู้ทำงาน จำนวน 296,284 คน (คิดเป็นร้อยละ 60.05 ของผู้มีงานทำทั้งหมด) ลดลงจากไตรมาสที่ 2 ปี 2559 จำนวน 21,367 คน (จากจำนวนผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรม ไตรมาสที่ 2 จำนวน 317,651 คน)

การว่างงาน พบว่า ในไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม – กันยายน 2559) จังหวัดพิษณุโลก มีผู้ว่างงานจำนวนทั้งสิ้น 3,387 คน คิดเป็นอัตราการว่างงานเท่ากับ ร้อยละ 0.68

แรงงานนอกระบบ พบว่า จากข้อมูลล่าสุดของสำนักงานสถิติจังหวัดพิษณุโลก ปี 2558 พบว่า ผู้มีงานทำซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ (นอกระบบประกันสังคม) จำนวนทั้งสิ้น 335,089 คน คิดเป็นร้อยละ 66.85 (ของผู้มีงานทำทั้งหมด 501,237 คน) ส่วนใหญ่เป็นแรงงานในภาคเกษตร โดยเป็นแรงงานในสาขาเกษตรกรรม จำนวน 191,632 คน (ร้อยละ 57.19 ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด) ในขณะที่แรงงานนอกภาคเกษตรนั้น มีจำนวนแรงงานนอกระบบสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สาขาการขนส่ง การขายปลีก จำนวน 42,467 (ร้อยละ 29.60 ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด) สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร 34,849 คน (ร้อยละ 24.29) และ การก่อสร้าง 26,278 (ร้อยละ 18.32) ตามลำดับ

การบริหารจัดการงานในประเทศ พบว่า ในไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม – กันยายน 2559) มีตำแหน่งงานว่างที่แจ้งผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 1,075 อัตรา ลดลงจากไตรมาส 2 ปี 2559 ที่มีตำแหน่งงานว่าง จำนวน 1,918 อัตรา ลดลงจำนวน 843 อัตรา ร้อยละ 78.42 (ของจำนวนตำแหน่งงานว่างทั้งหมดของไตรมาส 3 ปี 2559)

สาขาอาชีพที่มีผู้ลงทะเบียนสมัครงานมากที่สุด คือ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 145 คน (ร้อยละ 31.45 ของผู้ลงทะเบียนสมัครงานทั้งหมด) รองลงมาได้แก่ อาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 123 คน (ร้อยละ 26.68), ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน 77 คน (ร้อยละ 16.70), ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 50 คน (ร้อยละ 10.85), และเสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน 25 คน (ร้อยละ 5.42) ตามลำดับ

สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุงานในไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม – กันยายน 2559) พบว่า อาชีพงานพื้นฐานได้รับการบรรจุงานมากที่สุด จำนวน 958 คน (ร้อยละ 52.75 ของการบรรจุงานทั้งหมด) รองลงมาได้แก่ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 387 คน (ร้อยละ 21.31) และผู้ประกอบอาชีพด้านต่างๆ จำนวน 143 คน (ร้อยละ 7.87) ตามลำดับ

ในภาพรวมจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมจังหวัดพิษณุโลก มีแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น 6,396 คน ประกอบด้วยแรงงานต่างด้าวที่มีใบประกอบใบอนุญาตการทำงาน จำนวน 6,396 คน และในไตรมาสนี้ ไม่มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ในไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม – กันยายน 2559) จังหวัดพิษณุโลกมีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน จำนวน 205 คน

กลุ่มคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายในไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม – กันยายน 2559) ส่วนใหญ่เป็นคนเข้าเมืองถูกกฎหมายประเภทชั่วคราว จำนวน 111 คน (ร้อยละ 54.15 ของคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายทั้งหมด) รองลงมาได้แก่ ประเภทมาตรา 12 ยกเว้นมติ ครม.จำนวน 54 คน (ร้อยละ 26.34) และประเภทส่งเสริมการลงทุน จำนวน 40 คน (ร้อยละ 19.51) ตามลำดับ

กลุ่มแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) ที่ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ตามมติคณะรัฐมนตรีนั้น เป็นแรงงานที่ประเทศไทยอนุญาตให้มาทำงาน เป็นการชั่วคราว เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานระดับล่างในประเทศไทยแรงงานในกลุ่มนี้มี 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา จังหวัดพิษณุโลก มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานทั้งสิ้น จำนวน 134 คน

เมื่อพิจารณารายสัญชาติ พบว่าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายส่วนใหญ่มีสัญชาติพม่า จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 79.10 รองลงมาได้แก่ สัญชาติลาว จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90

แรงงานไทยในต่างประเทศ พบว่า ไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม – กันยายน 2559) การอนุมัติให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในจังหวัดพิษณุโลก นั้น พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 118 คน เมื่อพิจารณาตามวิธีการเดินทาง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นประเภท Re-Entry คือ กลับไปทำงานอีกครั้งหนึ่งโดยการต่ออายุสัญญาจำนวน 107 คน (ร้อยละ 90.68) และการเดินทางไปด้วยตนเองมีจำนวน 11 คน (ร้อยละ 9.32) ตามลำดับ

การพัฒนาศักยภาพแรงงานโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน พบว่า ในไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม – กันยายน 2559) ไม่มีผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก

การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน พบว่า ไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม – กันยายน 2559) พบว่ามีผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 131 คน เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอาชีพ พบว่ากลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานสูงสุด จำนวน 65 คน (ร้อยละ 49.62 ของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกทั้งหมด) รองลงมาคือ กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน 46 คน (ร้อยละ 35.11), กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรม 20 คน (ร้อยละ 15.27) ตามลำดับ และมีผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้รับการฝึกยกระดับทั้งหมด

การทดสอบฝีมือแรงงาน พบว่า ผู้เข้ารับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก จำนวนทั้งหมด 93 คน โดยกลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ มีผู้เข้ารับการทดสอบ จำนวน 93 คน (คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับการทดสอบทั้งหมด) และยังไม่มีผลการรายงานผลของผู้ผ่านการฝึกอาชีพ เนื่องจากอยู่ระหว่างการฝึกที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก

การตรวจคุ้มครองแรงงาน พบว่า ไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม – กันยายน 2559) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก ได้ดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบการทั้งสิ้น 132 แห่ง มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจหรือได้รับการคุ้มครอง จำนวน 3,858 คน จำแนกเป็นชายจำนวน 2,355 คน (ร้อยละ 61.04 ของลูกจ้าง ที่ผ่านการตรวจทั้งหมด) หญิง จำนวน 1,494 คน (ร้อยละ 38.72) และเด็ก จำนวน 9 คน (ร้อยละ 0.23) ซึ่งขนาดสถานประกอบการที่ตรวจสอบส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานงาน 5 - 9 คน มีจำนวน 36 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 27.27 ของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจทั้งหมด) รองลงมาเป็นสถานประกอบการขนาด 1 - 4 คน มีจำนวน 34 แห่ง (ร้อยละ 25.76), ขนาด 10 - 19 คน มีจำนวน 24 แห่ง (ร้อยละ 18.18), ขณะที่สถานประกอบการขนาดตั้งแต่ 300 - 499 คน และ 500 - 999 คน ไม่มีการตรวจ ทั้งนี้ มีสถานประกอบการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายทั้งหมด จำนวน 131 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 99.24 ของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจทั้งหมด ขณะที่สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 1 แห่ง ร้อยละ 0.76

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม – กันยายน 2559) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก ได้ดำเนินการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน ในสถานประกอบการทั้งสิ้น 36 แห่ง สำหรับจำนวนลูกจ้างที่ผ่านการตรวจมีทั้งสิ้น 1,117 คน เป็นชาย จำนวน 702 คน (คิดเป็นร้อยละ 62.85 ของลูกจ้างที่ผ่านการตรวจทั้งหมด) หญิง จำนวน 415 คน (ร้อยละ 37.15) และเด็ก จำนวน 0 คน (ร้อยละ 0) ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจสอบส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่มีการจ้างงาน 20 - 49 คน จำนวน 11 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 30.56 ของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจทั้งหมด) รองลงมาเป็นสถานประกอบการ 5 - 9 คน และ 50 - 99 คน จำนวน 9 แห่ง (ร้อยละ 25.00), และสถานประกอบการที่มีการจ้างงาน 10 - 19 คน จำนวน 4 แห่ง (ร้อยละ 11.11) ขณะที่สถานประกอบการขนาด 300 - 499 คน, 500 - 999 คน และ 1,000 คนขึ้นไป ไม่มีการตรวจ

ไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม - กันยายน 2559) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผลการตรวจความปลอดภัย พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ปฏิบัติถูกต้อง จำนวน 36 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 100 ของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจทั้งหมด) และปฏิบัติไม่ถูกต้อง จำนวน 0 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0

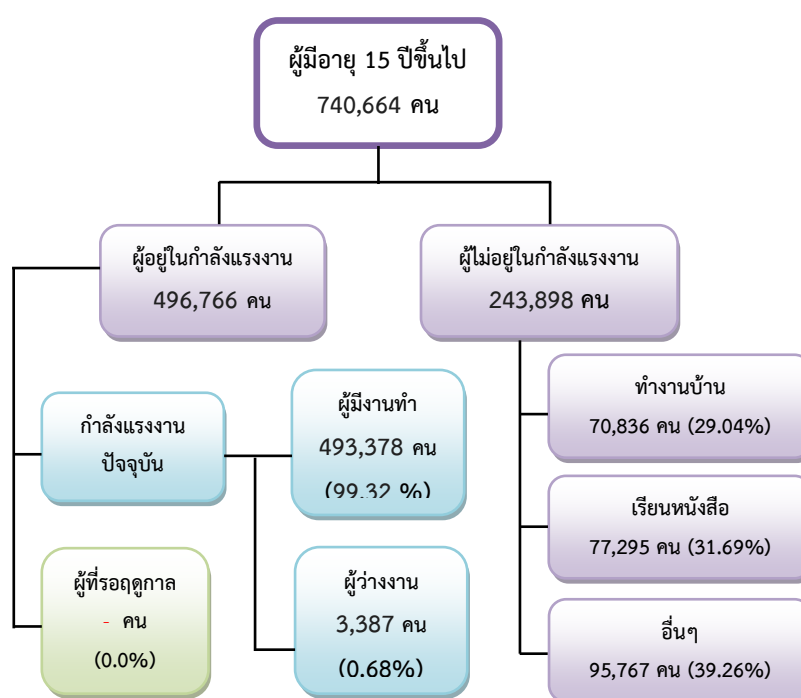
การประกันตนและสถานประกอบการในระบบประกันสังคม พบว่า ไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม – กันยายน 2559) จังหวัดพิษณุโลกมีจำนวนผู้ประกันตนรวมทั้งสิ้น 99,943 คน แบ่งเป็นมาตรา 33 จำนวน 56,161 คน (สถานประกอบการ 3,052 แห่ง) มาตรา 39 จำนวน 10,605 คน และมาตรา 40 จำนวน 33,177 คน

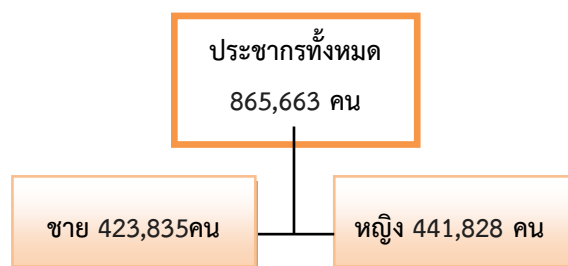
การใช้บริการกองทุนประกันสังคม พบว่า ไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม – กันยายน 2559) จำนวนผู้ประกันตนจังหวัดพิษณุโลกที่มาใช้บริการกองทุนประกันสังคมมีจำนวน 22,251 คน (คิดเป็นร้อยละ 39.62 ของจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด ที่มีจำนวน 56,161) โดยประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนมาใช้บริการสูงสุด ได้แก่ กรณีสงเคราะห์บุตร จำนวน 12,144 คน (ร้อยละ 54.58 ของผู้บริการทั้งหมด) รองลงมาคือ เจ็บป่วย จำนวน 5,055 คน (ร้อยละ 22.72), กรณีว่างงาน จำนวน 1,878 คน (ร้อยละ 8.44),

กรณีบำเหน็จชราภาพ จำนวน 1,645 คน (ร้อยละ 7.39), กรณีคลอดบุตร จำนวน 651 คน (ร้อยละ 2.93), กรณีบำนาญชราภาพ จำนวน 633 คน (ร้อยละ 2.84), กรณีทุพพลภาพ จำนวน 179 คน (ร้อยละ 0.80) และกรณีตาย จำนวน 66 คน (ร้อยละ 0.30) ตามลำดับ

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน (ในกองทุน) ของไตรมาส 3 ปี 2559 มีจำนวน 79 คน เมื่อพิจารณาการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการที่มีการจ้างงาน 501 – 1,000 คน มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานมากที่สุดจำนวน 16 คน (ร้อยละ 20.25 ของผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายทั้งหมด) รองลงมาได้แก่ สถานประกอบการขนาด 1 – 10 คน จำนวน 15 คน (ร้อยละ 18.99) และสถานประกอบการขนาด 11 - 20 คน, ขนาด 51 – 100 คน, ขนาด 1,001 ขึ้นไป จำนวน 10 คน (ร้อยละ 12.66) ตามลำดับ ซึ่งจากการพิจารณาตามการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามความร้ายแรง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นการประสบอันตรายที่ต้องหยุดงานไม่เกิน 3 วัน จำนวน 40 คน (คิดเป็นร้อยละ 50.63 ของผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายทั้งหมด) รองลงมาได้แก่ ต้องหยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 39 คน (ร้อยละ 49.37) โดยไม่มีผู้ประกันตนกรณีตาย สูญหาย และสูญเสียอวัยวะบางส่วน ในรอบไตรมาสนี้

แผนภูมิ : โครงสร้างประชากรและกำลังแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
ไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม – กันยายน 2559)





ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดพิษณุโลก

หมายเหตุ : ข้อมูลไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม - กันยายน 2559)

ในไตรมาส 3 ปี 2559 (กรกฎาคม – กันยายน 2559) จังหวัดพิษณุโลกมีประชากรรวมทั้งสิ้นจำนวน 865,663 คน เป็นชาย 423,835 คน (ร้อยละ 48.96) หญิง 441,828 คน (ร้อยละ 51.04) ข้อมูลจากที่ทำการปกครองจังหวัดพิษณุโลก ณ เดือนกันยายน 2559 และจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร จำแนกประชากรออกเป็นกลุ่มต่างๆ ตามสำนักงานสถิติแห่งชาติแล้ว พบว่า มีประชากรในวัยทำงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป) ทั้งสิ้น 740,664 คน (ร้อยละ 85.56 ของจำนวนประชากรทั้งหมด) โดยเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 496,766 คน และผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 243,898 คน

ในกลุ่มกำลังแรงงานปัจจุบัน จำแนกเป็นผู้มีงานทำ 493,378 คน (คิดเป็นร้อยละ 99.32 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด) ส่วนผู้ว่างงาน 3,387 คน (คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 0.68) ส่วนในไตรมาสที่ 3 นี้ ไม่มีผู้ที่รอฤดูกาล

ส่วนผู้มีงานทำระหว่างเพศในไตรมาส 3 ปี 2559 เพศชายมีจำนวน 266,088 คน (คิดเป็นร้อยละ 53.93 ของผู้มีงานทำทั้งหมด) ส่วนเพศหญิงมีจำนวน 227,290 คน คิดเป็นร้อยละ 46.07 จะพบว่าเพศชายมีงานทำมากกว่าเพศหญิงอยู่ที่จำนวน 38,798 คน ส่วนผู้ว่างงานของเพศชายมีจำนวน 1,708 คน (คิดเป็นร้อยละ 50.43 ของจำนวนผู้ว่างงานทั้งหมด) และเพศหญิงมีจำนวน 1,679 คน (คิดเป็นร้อยละ 49.57 ของจำนวนผู้ว่างงานทั้งหมด)

เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาส 2 ปี 2559 จำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 480,475 คน (ร้อยละ 98.56 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด) จะพบว่าไตรมาส 3 ปี 2559 กำลังแรงงานของผู้มีงานทำเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 0.76 และอัตราการว่างงานลดลงร้อยละ 0.46 จากไตรมาส 2 ปี 2559 ที่มีอัตราการว่างงานร้อยละ 1.15

3.2 ผลการดำเนินงานที่สำคัญของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2559 หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก ได้ดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จังหวัดพิษณุโลก มีผลการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

ข้อมูลผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2559

รายการข้อมูลตามตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลงานรอบ 12 เดือน	
			ใช้งบปกติ ทั้งหมด	ใช้งบ ดำเนินงาน อื่นทั้งหมด
สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก				
1.การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	คน	6,015	8,335	
1.1 เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน โดยอาสาสมัครแรงงาน	คน	2,790	3,906	
1.2 บริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	คน	865	1,813	
1.3 การจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อ บรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	คน	2,360	2,616	
1.4 จ้างบัณฑิตอาสาสมัคร (สภ. /3 จังหวัด และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา)	คน	-	-	
สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก				
2. ประชาชนทุกกลุ่มได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ		92,531	102,230	
2.1 การให้บริการจัดหางานในประเทศ	คน	11,054	15,824	
2.2 การให้บริการจัดหางานต่างประเทศ	คน	-	-	
2.3 การให้บริการแนะแนวอาชีพ	คน	7,837	8,369	
2.4 การให้ความคุ้มครองคนหางานตามกฎหมายจัดหา งานและคุ้มครองคนหางาน	คน	13,640	13,317	
2.5 การให้บริการข้อมูลข่าวสาร	คน	60,000	64,720	
3. คนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงาน				
3.1 พิจารณาคำขออนุญาตทำงานและจัดทำทะเบียนคน ต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงาน	คน	871	2,543	
3.2 ตรวจสอบการทำงานของคนที่ต่างด้าวและสถาน ประกอบการ	คน	150/40	622/91	

รายการข้อมูลตามตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลงานรอบ 12 เดือน	
			ใช้งบปกติ ทั้งหมด	ใช้งบ ดำเนินงาน อื่นทั้งหมด
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก				
1. พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานทั้งระบบให้สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพ	คน	7,080	11,653	
2. พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	คน	560	562	
3. พัฒนา/ส่งเสริมประกอบอาชีพอิสระ	คน	80	114	

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2559

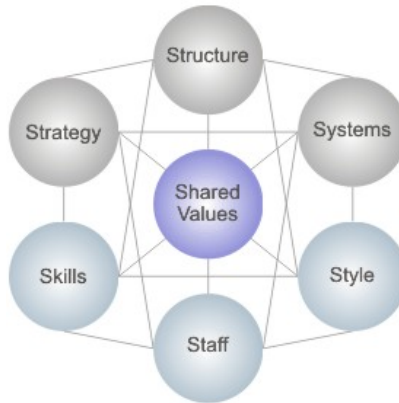
3.3 การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดพิษณุโลก เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ด้านจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน นอกจากนี้ ยังต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ต่างๆ ในเชิงกว้าง (Scenario Analysis) เพื่อตรวจสอบดูว่า สถานการณ์ใดบ้างที่เป็นโอกาส (Opportunities) และสถานการณ์ใดบ้างที่เป็นภัยคุกคาม (Threats) ที่มีอิทธิพลกับการดำเนินงานด้านแรงงาน และกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านแรงงานของจังหวัดพิษณุโลก (พ.ศ.2562-2564) ไปสู่ความสำเร็จ

3.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) เพื่อพิจารณาว่า การดำเนินงานด้านแรงงานในอดีตที่ผ่านมาว่า มีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้าง และประเด็นใดที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานด้านแรงงาน โดยอาศัยหลักการ 7s ของ McKinsey ซึ่งประกอบด้วย

Figure 1: The McKinsey 7S Model

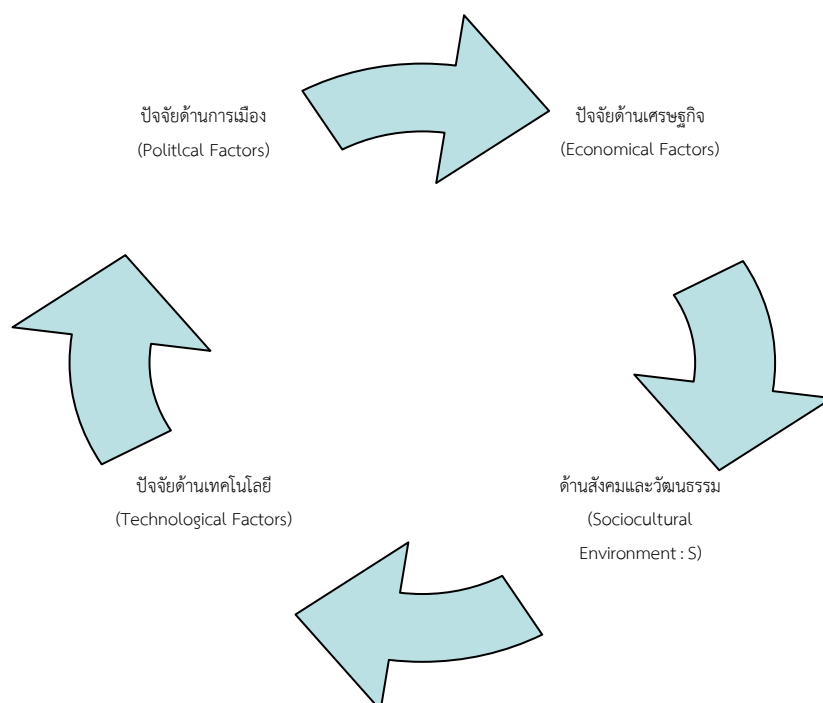


ที่มา อำนาจ วัตจินดา.ออนไลน์.

1. Staff พิจารณาเกี่ยวกับบุคลากรว่า มีความพร้อมมากน้อยเพียงใด และมีจำนวนเพียงพอหรือไม่ อย่างไร จะช่วยให้เกิดการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถพัฒนาบุคคลกรอย่างต่อเนื่อง
2. Skill บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ จำนวนงานที่ได้รับมอบหมายมากน้อยเพียงใด มีทักษะในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับภารกิจหลักหรือไม่ อย่างไร และได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องหรือไม่
3. Style รูปแบบการบริหารและการทำงานของผู้บริหารเป็นอย่างไรและมีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร
4. Structure โครงสร้างขององค์กรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน หรือโครงสร้างขององค์กรในระดับต่างๆ สนับสนุนหรือเอื้อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างคล่องตัว สัมพันธ์กับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานหรือไม่ อย่างไร ถ้าโครงสร้างขององค์กรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์แล้ว ก็จะเป็นจุดแข็งขององค์กร แต่ถ้าโครงสร้างขององค์กรไม่เหมาะสมสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ก็จะทำให้เกิดจุดอ่อนขึ้นภายในองค์กรนั้น
5. Strategy พิจารณาว่า มีการกำหนดกลยุทธ์หรือมียุทธศาสตร์อย่างไร สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในหรือไม่ อย่างไร จะช่วยในการวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพื่อให้ช่วยสนับสนุนให้องค์กรมีขีดความสามารถเหนือคู่แข่ง
6. System เป็นการวิเคราะห์ถึงระบบงานขององค์กรในทุกๆ เรื่อง ทั้งเรื่องระบบการบริหารจัดการ ระบบการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสารสนเทศ ระบบการวางแผน ระบบงบประมาณ ระบบการควบคุม และวัสดุ อุปกรณ์ มีความพร้อมที่จะรองรับและตอบสนองการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือไม่ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างไร มีจุดอ่อนและจุดแข็งอะไรบ้าง
7. Shared Value เป็นการวิเคราะห์ถึงค่านิยมร่วม ความเชื่อร่วมกันขององค์กรนั้นๆ ว่าเป็นอย่างไร เพื่อให้เกิดปัจจัยแห่งความสำเร็จ บุคลากรและองค์กรมีค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างไร ค่านิยมดังกล่าวที่มีอยู่นั้น เป็นจุดอ่อนหรือจุดแข็ง และมีค่านิยมอะไรที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้น

3.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน โดยอาศัยหลักการพื้นฐานและกรอบความคิดในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีอิทธิพลจากภายนอก โดยใช้หลักของ “PEST Analysis” ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์และทำความเข้าใจ “ภาพรวม” ของสภาพแวดล้อมในพื้นที่เชิงกลยุทธ์ โดย “PEST” ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมด้านการเมือง (Political Environment : P) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์นโยบายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของภาครัฐที่น่าจะมีผลทั้งในเชิงบวก (โอกาส) และเชิงลบ (ภัยคุกคาม) ต่อการดำเนินงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ (Economic Environment : E) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เศรษฐกิจทั้งภายในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Environment : S) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาวะทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งรวมไปถึงโครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี (Technological Environment : T) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สถานการณ์มาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงและหาประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น เพื่อเสริมกลยุทธ์ในการทำงาน ดังนั้น โมเดลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก จึงปรากฏดังภาพ



3.6 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก

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

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของสถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) โดยอาศัย 7s ของ McKinsey ได้ผล ดังตาราง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
1. ด้านบุคลากร (Staff)		
1.1 ปริมาณของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านแรงงาน	69.23	30.77
1.2 การสนับสนุนและความร่วมมือจากบุคลากรอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่	57.69	42.31
1.3 ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน	76.92	23.08
2. ด้านทักษะความเชี่ยวชาญของบุคคล (Skill)		
2.1 ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	57.69	42.31
2.2 ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของบุคลากรด้านแรงงาน	50.00	50.00
2.3 ความพร้อมของบุคลากรด้านแรงงานในการรับมือกับอาเซียน	15.38	84.62
3. ด้านรูปแบบการบริหารงาน (Style)		
3.1 ความเป็นมืออาชีพในการบริหารงานด้านแรงงาน	57.69	42.31
3.2 การทำงานเป็นทีมโดยเสริมศักยภาพกัน	69.23	30.77
3.3 การบูรณาการงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับในพื้นที่	61.54	38.46
4. ด้านโครงสร้าง (Structure)		
4.1 การจัดแบ่งโครงสร้างและภาระหน้าที่ในการบริหาร	73.08	26.92
4.2 การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงานแต่ละด้าน	69.23	30.77
4.3 การประสานการทำงานภายในองค์กร	73.08	26.92
5. ด้านกลยุทธ์ (Strategy)		
5.1 ความชัดเจนของทิศทางและเป้าหมายองค์กร	88.46	11.54
5.2 การปรับตัวรับมือกับสภาพการเปลี่ยนแปลง	34.62	65.38
5.3 ความสามารถในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรเชิงกลยุทธ์	57.69	42.31
6. ด้านระบบงาน (System)		
6.1 กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงาน	92.31	7.69
6.2 การจัดการงบประมาณ และทรัพยากรหลักในการดำเนินภารกิจ	46.15	53.85
6.3 ระบบข้อมูล และสารสนเทศสำหรับสนับสนุนการดำเนินภารกิจ	50.00	50.00

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
7. ด้านค่านิยม (Shared Value)		
7.1 ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน	73.08	26.92
7.2 ความใส่ใจในผู้รับบริการ	84.62	15.38
7.3 วัฒนธรรมการทำงานเชิงรุกที่เน้นผลสำเร็จ	61.54	38.46
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	62.82	37.18

จากผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกด้านปัจจัยภายในโดยอาศัยหลักการ 7s ของ McKinsey ดังตารางข้างต้น ได้ข้อสรุปรวมในภาพรวมว่า แรงงานในจังหวัดพิษณุโลกมีน้ำหนักของโอกาสสูงถึง 62.82% ที่จะได้รับการพัฒนาให้สามารถรุกหน้าไปได้ เนื่องจากมีจุดแข็งที่เป็นโอกาสในการพัฒนามากกว่าจุดอ่อน ซึ่งถือเป็นปัจจัยจากภายในสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาที่ส่งผลต่อการดำเนินภารกิจของแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกให้มีศักยภาพภายในที่ดีในการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อตอบสนองสถานประกอบการและนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ต่อไป

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

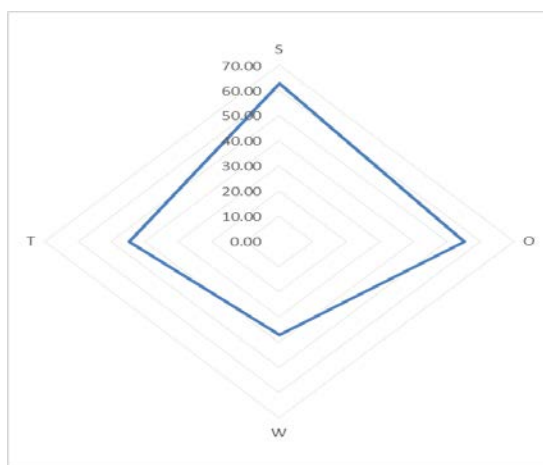
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก ใช้หลักการของ “PEST Analysis” ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์และทำความเข้าใจ "ภาพรวม" ของสภาพแวดล้อมในพื้นที่เชิงกลยุทธ์ เพื่อประเมินสถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ได้ผลดังตาราง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยภายนอก	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
1. การเมือง นโยบาย และกฎระเบียบ		
1.1 บรรยากาศทางการเมือง	19.23	80.77
1.2 นโยบายด้านการศึกษาและการผลิตกำลังคนของประเทศ	50.00	50.00
1.3 นโยบายค่าจ้างแรงงาน	57.69	42.31
1.4 นโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	84.62	15.38
1.5 นโยบายการควบคุมแรงงานต่างด้าว	38.46	61.54
1.6 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน	76.92	23.08
1.7 ความรู้ความเข้าใจถึงสิทธิตามกฎหมายของแรงงาน	46.15	53.85
1.8 การปฏิบัติของนายจ้างต่อแรงงานตามกฎหมาย	42.31	57.69

ปัจจัยภายนอก	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
2. เศรษฐกิจ		
2.1 การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	69.23	30.77
2.2 ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ	15.38	84.62
2.3 การอยู่บนพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ East-West Economic Corridor	92.31	7.69
2.4 ราคาต้นทุนปัจจัยการผลิตในพื้นที่	38.46	61.54
2.5 อัตราค่าครองชีพ	38.46	61.54
2.6 ภาวะเศรษฐกิจในพื้นที่ และการขยายตัวของผู้ประกอบการ	65.38	34.62
2.7 ความต้องการแรงงาน และขนาดของตลาดแรงงานในพื้นที่	73.08	26.92
2.8 ปริมาณและความต้องการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่	34.62	65.38
3. สังคม วัฒนธรรม และประชากร		
3.1 สวัสดิภาพ ความมั่นคง และปลอดภัยในพื้นที่	76.92	23.08
3.2 การเปลี่ยนแปลงเป็นเมือง และความเจริญของพื้นที่	69.23	30.77
3.3 ค่านิยมการประกอบอาชีพของคนในพื้นที่	15.38	84.62
3.4 ปริมาณประชากรวัยแรงงานในพื้นที่	61.54	38.46
3.5 คุณภาพ สมรรถนะ และฝีมือของแรงงานในพื้นที่	57.69	42.31
3.6 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของแรงงาน	26.92	73.08
3.7 การผลิตแรงงานของสถานศึกษาในพื้นที่เพื่อรองรับตลาดแรงงาน	61.54	38.46
3.8 ความร่วมมือของสถานประกอบการในการดูแลและพัฒนาแรงงาน	69.23	30.77
4. เทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลง		
4.1 เทคโนโลยีสาร/*สนเทศและการสื่อสาร	69.23	30.77
4.2 การเข้าถึงเทคโนโลยีและวิธีการผลิตที่ทันสมัย	57.69	42.31
4.3 ราคาต้นทุนด้านเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิต	50.00	50.00
4.4 ความต้องการพัฒนาฝีมือของแรงงานในพื้นที่	80.77	19.23
4.5 แหล่งเรียนรู้ บ่มเพาะ และฝึกอบรมแรงงานในพื้นที่	69.23	30.77
4.6 ความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมการทำงานของแรงงาน	46.15	53.85
4.7 การพัฒนาเทคนิคการบริหารจัดการของสถานประกอบการ	61.54	38.46
4.8 การยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเปิดรับการพัฒนาของคนในพื้นที่	53.85	46.15
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	55.29	44.71

จากผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกด้านปัจจัยภายนอก โดยอาศัยหลักการของ PEST ดังตารางข้างต้น ได้ข้อสรุปรวมในภาพรวมว่า สภาพแวดล้อมแรงงานจังหวัดพิษณุโลกมีน้ำหนักของโอกาสใกล้เคียงกับอุปสรรค ถือเป็นปัจจัยจากภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินการกิจด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก ทั้งที่ปัจจัยจุดแรงหนุนเสริมที่ใกล้เคียงกัน

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



ผลการวิเคราะห์สถานการณ์และสถานภาพของแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกข้างต้น เป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์ของแรงงาน โดยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการระดมสมองร่วมกัน ซึ่งต้องคำนึงถึงสถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลกมาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว

บทที่ 4

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 – 2564

4.1 วิสัยทัศน์ :

“แรงงานในจังหวัดพิษณุโลกมีศักยภาพตรงตามตลาดแรงงาน มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน
ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

4.2 พันธกิจ :

- 1) พัฒนาแรงงานให้มีสมรรถนะได้มาตรฐานสากล
- 2) การสร้างหลักประกันความมั่นคงและสวัสดิการให้เสมอภาค เท่าเทียมและทั่วถึง
- 3) การเตรียมแรงงานให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน
- 4) การพัฒนากลไกการทำงานให้เข้มแข็ง ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ :

“สร้างคน เสริมงาน สานอาชีพ สวัสดิการมั่นคง เศรษฐกิจพอเพียง”

คำนิยาม (เป้าประสงค์)

สร้างคน	หมายถึง การพัฒนาแรงงานให้มีขีดความสามารถเป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
เสริมงาน	หมายถึง สนับสนุนการขยายโอกาสในการมีงานทำ และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการ
สานอาชีพ	หมายถึง การต่อยอดแรงงานให้มีฝีมือ และเพิ่มศักยภาพให้สามารถพึ่งตนเองได้
สวัสดิการมั่นคง	หมายถึง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความมั่นคงให้กับผู้ใช้แรงงาน
เศรษฐกิจพอเพียง	หมายถึง การพัฒนากลไกการทำงานให้เข้มแข็ง มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 : สร้างคน มีกลยุทธ์ดังนี้

- 1.1 ยกระดับระบบการพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานให้มีความสามารถ และมีความหลากหลาย
- 1.2 พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 1.3 บูรณาการกับระบบการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมให้ผลิตคนสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

1.4 พัฒนาจิตสำนึกแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวินัยอุตสาหกรรม

2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมงาน มีกลยุทธ์ดังนี้

2.1 ส่งเสริมการประกอบอาชีพ และขยายโอกาสการมีงานทำ เพื่อดึงดูดแรงงานให้ทำงานในถิ่นฐาน

2.2 พัฒนาความสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีระหว่างผู้ประกอบการ นายจ้าง และแรงงานให้เข้าใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 : สานอาชีพ มีกลยุทธ์ดังนี้

3.1 ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสให้มีงานทำและคุ้มครองให้มีความมั่นคงในการทำงาน

3.2 ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการผลิตแรงงานในสาขาอาชีพที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

3.3 พัฒนาแรงงานที่มีความพร้อมให้มีขีดความสามารถและความพร้อมทำงานในระดับสากล

3.4 ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานที่มีศักยภาพสูงให้เป็นผู้ประกอบการใหม่ และพึ่งพาตนเองได้

4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 : สวัสดิการมั่นคง มีกลยุทธ์ดังนี้

4.1 ส่งเสริมสุขภาพ จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และจัดสวัสดิการแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

4.2 จัดระบบการให้บริการด้านแรงงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบและติดตามสถานการณ์แรงงาน

4.3 จัดระบบติดตามแรงงานพิษณุโลกที่ไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้ความช่วยเหลือคุ้มครอง

4.4 สร้างการรับรู้ในสิทธิแรงงาน สวัสดิการแรงงาน และการคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ

4.5 พัฒนากลไกการเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิแรงงาน โดยความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

4.6 บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ

5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 : เศรษฐกิจพอเพียง มีกลยุทธ์ดังนี้

5.1 ปลุกจิตสำนึกในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

5.2 บูรณาการการทำงานในการบริหารจัดการด้านแรงงานของทุกภาคส่วน บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

สร้างคน

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

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย		
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
1.จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมยกระดับระบบการพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงาน	1,400 คน	1,500 คน	900 คน
2.จำนวนแรงงานที่มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	390 คน	390 คน	390 คน
3.จำนวนผู้ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน/แนะนำอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน	2,900 คน	2,900 คน	2,900 คน
4.จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับวินัยอุตสาหกรรม	40 คน	40 คน	40 คน

กลยุทธ์ :

- 1.1 ยกระดับระบบการพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานให้มีความสามารถ และมีความหลากหลาย
- 1.2 พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 1.3 บูรณาการกับระบบการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมให้ผลิตคนสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 1.4 พัฒนาจิตสำนึกแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวินัยอุตสาหกรรม

โครงการ / กิจกรรม :

1. พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ฝึกยกระดับและทำการทดสอบมาตรฐาน)
2. ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน
3. ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
4. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก
5. โครงการเตรียมความพร้อมผู้สูงอายุ
6. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายการดำเนินงานด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก

7. โครงการเตรียมความพร้อมแก่แรงงานนอกระบบ “แรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้าน”
8. กิจกรรมพัฒนาศูนย์การเรียนรู้
 - ศูนย์เรียนรู้ชุมชนสมบูรณ์แบบ
 - รักษาสภาพศูนย์เรียนรู้ชุมชนสมบูรณ์แบบ
 - สนับสนุนศูนย์เรียนรู้ชุมชนทั่วไป
9. กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
10. กิจกรรมแนะแนวอาชีพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
11. กิจกรรมแนะแนวอาชีพให้นักเรียน นักศึกษา
12. กิจกรรมสร้างเครือข่ายแนะแนวอาชีพ
13. กิจกรรมแนะแนวอาชีพให้ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ประชาชนทั่วไป
14. โครงการ 3 ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม)
15. โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ
(ฐานข้อมูลอุปสงค์-อุปทาน เพื่อรองรับการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด)
16. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องการประกันสังคมสู่สถานศึกษา
17. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม
18. กิจกรรมตักบาตรเทโวบุญ คำจุนพระศาสนา
19. โครงการเสริมสร้างวินัยในการทำงานในภาคอุตสาหกรรม

เจ้าภาพหลัก :

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

เสริมงาน

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

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย		
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
1. จำนวนผู้ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ และขยายโอกาสการมีงานทำ	400 คน	400 คน	400 คน
2. จำนวนผู้ได้รับการจ้างงานไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	1,000 คน	1,000 คน	1,000 คน
3. จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการและผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	20 แห่ง	20 แห่ง	20 แห่ง
4. จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์	5 ผลิตภัณฑ์	5 ผลิตภัณฑ์	5 ผลิตภัณฑ์

กลยุทธ์ :

- 2.1 ส่งเสริมการประกอบอาชีพ และขยายโอกาสการมีงานทำ เพื่อดึงดูดแรงงานให้ทำงานในถิ่นฐาน
- 2.2 พัฒนาความสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีระหว่างผู้ประกอบการ นายจ้าง และแรงงานให้เข้าใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

โครงการ / กิจกรรม :

1. กิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
2. กิจกรรมมีงานทำ นำชุมชนเข้มแข็ง
3. กิจกรรมเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้
4. กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน
5. โครงการแนะแนวอาชีพ การมีงานทำ
 - กิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ทหารกองประจำการที่จะปลดฯ
6. โครงการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตรในส่วนภูมิภาค
(One Province One Agro-Industrial Product : OPOAI)
7. กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์

8. กิจกรรมพัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP โดยผ่านเครือข่ายองค์ความรู้ KBO จังหวัด
9. กิจกรรมพัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP สู่สากล
10. กิจกรรมตลาดนัดชุมชนไทยช่วยไทย คนไทยยิ้มได้
11. กิจกรรมส่งเสริมการให้บริการศูนย์บริการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก
12. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP รายใหม่
13. กิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์บริการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก
14. โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้แก่ผู้ประกอบการและลดภาระค่าครองชีพให้แก่ประชาชนตามแนวทางประชารัฐ
15. โครงการเสริมสร้างศักยภาพธุรกิจบริการเพื่อสุขภาพและผู้สูงอายุด้วยนวัตกรรมใหม่ (New Innovation For Health and Aging Business) เพื่อการค้าที่ยั่งยืน
16. โครงการส่งเสริมการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวด้านความหลากหลายเชิงนวัตกรรมเชื่อมโยงสู่อาเซียน
- 17.โครงการพัฒนาการค้าการลงทุนแห่งสี่แยกอินโดจีนอย่างต่อเนื่อง
18. โครงการเชื่อมโยงการค้าการลงทุนตามแนวระเบียงเศรษฐกิจ (EWEC : East-West Economic Corridor)
19. โครงการส่งเสริมศักยภาพการค้าการลงทุนสากล
20. กิจกรรมศูนย์ตรีเทพเพื่อการจ้างงานครบวงจร
21. การปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
22. โครงการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ด้านสวัสดิการแรงงานและด้านความปลอดภัยในการทำงาน

เจ้าภาพหลัก :

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก
4. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
5. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก
6. สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพิษณุโลก
7. สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิษณุโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

सानอาชีพ

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

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย		
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
1.ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	80	80	80
2.จำนวนผู้ด้อยโอกาสได้รับการส่งเสริมอาชีพและมีความมั่นคงในการทำงาน	900 คน	900 คน	900 คน
3.จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเทียบกับเป้าหมาย	6,000 คน	6,000 คน	6,000 คน
4.จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถและความพร้อมในการทำงานระดับสากล	500 คน	500 คน	500 คน
5.จำนวนแรงงานผู้เข้ารับการพัฒนามีศักยภาพสูงเทียบกับเป้าหมาย	180 คน	180 คน	180 คน

กลยุทธ์ :

3.1 ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสให้มีความรู้และทักษะฝีมือและมีความมั่นคงในการทำงาน 3.2 ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการผลิตแรงงานในสาขาอาชีพที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน 3.3 พัฒนาแรงงานที่มีความพร้อมให้มีความรู้และมีความพร้อมทำงานในระดับสากล 3.4 ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานที่มีศักยภาพสูงให้เป็นผู้ประกอบการใหม่ และพึ่งพาตนเองได้

โครงการ / กิจกรรม :

1. กิจกรรมจัดหางานพิเศษสำหรับผู้พิการ 2. กิจกรรมจัดหางานพิเศษสำหรับนักเรียน นักศึกษา 3. กิจกรรมจัดหางานให้คนพิการมีงานทำ 4. กิจกรรมส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ

5. กิจกรรมสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุนาน
6. โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะมือ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
7. โครงการรวมกลุ่มฝึกอาชีพให้กับคนพิการในชุมชน
8. โครงการฝึกอาชีพให้คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ
9. โครงการส่งเสริมการมีบัตรประจำตัวคนพิการ
10. กิจกรรมกองทุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ
11. โครงการศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ
12. กิจกรรมภูมิปัญญาสัจจฉายทอดความรู้
13. โครงการกองทุนผู้สูงอายุ
14. โครงการสร้างสังคมที่เป็นมิตรกับเด็กทุกช่วงวัย กิจกรรม : เสริมสร้างทักษะชีวิตการทำงาน
15. โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิผู้ด้อยโอกาส
16. รับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545
17. สถานประกอบกิจการที่ยื่นรับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
18. ตรวจสอบติดตามการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545
19. กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมประกอบอาชีพอิสระ
20. กิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน
21. โครงการศูนย์ฝึกอาชีพ Fix it center
22. โครงการสารพัดช่างบริการชุมชนฝึกอบรม 108 อาชีพ
23. โครงการแผนงานจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น
24. กิจกรรมพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทย เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน (ฝึกภาษาอาเซียน)
25. โครงการฝึกอบรมผู้ประกอบการอาหารรองรับครัวไทยสู่ครัวโลก
26. โครงการเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยขับเคลื่อนการแข่งขันภาคอุตสาหกรรมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
27. โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน
28. กิจกรรมพัฒนาอาชีพและเสริมสร้างมาตรฐานสินค้า
29. ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ(ทหารก่อนปลดประจำการ ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ)
30. โครงการอุดหนุนการหารายได้ระหว่างเรียนของนักเรียนนักศึกษาที่ยากจน

เจ้าภาพหลัก :

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก
4. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
5. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก
6. เทศบาลนครพิษณุโลก
7. วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

สวัสดิการมั่นคง

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

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย		
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
1.จำนวนผู้ได้รับการส่งเสริมสุขภาพจิตสภาพแวดล้อมการทำงาน และจัดสวัสดิการแรงงาน	400 คน	400 คน	400 คน
2.จำนวนผู้รับบริการด้านแรงงานรับคำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบ และติดตามสถานการณ์แรงงาน	13,000 คน	13,000 คน	13,000 คน
3.จำนวนแรงงานที่เคยไปทำงานต่างประเทศได้รับการติดตาม สิทธิประโยชน์	20 ราย	20 ราย	20 ราย
4.จำนวนแรงงานได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม พัฒนาให้ได้รับสิทธิ ประโยชน์และความปลอดภัยในการทำงาน	500 คน	500 คน	500 คน
5.จำนวนเครือข่ายคุ้มครองแรงงาน ที่ร่วมเฝ้าระวังภัยแรงงาน ได้รับการพัฒนา	3 เครือข่าย	3 เครือข่าย	3 เครือข่าย
6.จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	2,500 คน	2,500 คน	2,500 คน

กลยุทธ์ :

- 4.1 ส่งเสริมสุขภาพ จิตสภาพแวดล้อมการทำงาน และจัดสวัสดิการแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 4.2 จัดระบบการให้บริการด้านแรงงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบและติดตามสถานการณ์แรงงาน
- 4.3 จัดระบบติดตามแรงงานพิษณุโลกที่ไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้ความช่วยเหลือคุ้มครอง
- 4.4 สร้างการรับรู้ในสิทธิแรงงาน สวัสดิการแรงงาน และการคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ
- 4.5 พัฒนากลไกการเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิแรงงาน โดยความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- 4.6 บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ

โครงการ / กิจกรรม :

1. โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ด้านประกันสังคม
2. โครงการเยี่ยมผู้ประกันตนและผู้ทุพพลภาพ
3. โครงการเผยแพร่ข่าวสารงานประกันสังคมทางสถานีวิทยุ
4. โครงการส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการสู่อุตสาหกรรมสีเขียว
5. โครงการวางระบบธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม
6. โครงการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน
7. โครงการขายศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center)
8. โครงการคุ้มครองคนหางานเชิงรุกในพื้นที่เสี่ยง (เคาะประตูบ้าน)
9. โครงการเครือข่ายชุมชนรวมพลังป้องกันหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ
10. โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
11. โครงการจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และตัวชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด
12. งานติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
13. โครงการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มเฉพาะ (แรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้สูงอายุ)
14. กำกับดูแลและสนับสนุนให้แรงงานได้รับความรู้และการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
15. โครงการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด
16. โครงการสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังภัยแรงงาน
17. โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ
18. โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน
19. โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว
20. โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดฯ
21. โครงการเสริมสร้างความมั่นคงชายแดนจังหวัดพิษณุโลก

เจ้าภาพหลัก :

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5

เศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์	การพัฒนากลไกการทำงานให้เข้มแข็ง มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
-------------	--

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย		
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
1.จำนวนผู้ได้รับการพัฒนา/ปลูกจิตสำนึก ในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต	1,000 คน	1,000 คน	1,000 คน
2.จำนวนผู้ได้รับการบริหารจัดการด้านแรงงานบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	8,000 คน	8,000 คน	8,000 คน

กลยุทธ์ :

- 5.1 ปลูกจิตสำนึกในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต
- 5.2 บูรณาการการทำงานในการบริหารจัดการด้านแรงงานของทุกภาคส่วน บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

โครงการ / กิจกรรม :

1. กิจกรรมฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
2. กิจกรรมปลูกจิตสำนึกในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต
3. โครงการจัดประชุมชี้แจงให้ความรู้งานประกันสังคม
4. โครงการศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง
5. โครงการพัฒนาการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่ โดยยึดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจังหวัดพิษณุโลก
6. โครงการส่งเสริมอาชีพนอกภาคการเกษตร/อาชีพหลังทำนา
7. โครงการมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน
8. โครงการสนับสนุนการพัฒนาด้านเกษตรแนวทฤษฎีใหม่ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
 - การพัฒนาการเพิ่มมูลค่าสินค้า
 - ส่งเสริมการประกอบอาชีพเพิ่มรายได้
8. โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

9. สร้างและพัฒนาผู้นำสัจธรรม

- ประชุมเชิงปฏิบัติการวิทยากรสัจธรรมระดับจังหวัด
- เตรียมความพร้อมทีมวิทยากรสัจธรรมระดับหมู่บ้าน

10. พัฒนาผู้นำสัจธรรมชุมชนระดับตำบล

- พัฒนาผู้นำสัจธรรมชุมชนระดับตำบลด้วยระบบมาตรฐานการพัฒนาชุมชน
- พัฒนาผู้นำชุมชนรุ่นใหม่สืบสานงานสัจธรรมชุมชน
- ประชุมเชิงปฏิบัติการทีมสนับสนุนการขับเคลื่อนสัจธรรมชุมชนระดับจังหวัด
- ประชุมเชิงปฏิบัติการทีมสนับสนุนการขับเคลื่อนสัจธรรมชุมชนระดับอำเภอ
- ส่งเสริมการสร้างสัจธรรมชุมชนในระดับหมู่บ้าน

11. ฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

12. โครงการพัฒนาระบบบริการจัดการอย่างยั่งยืน

- กิจกรรมมีงานทำ นำชุมชนเข้มแข็ง

13. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงาน

14. โครงการทบทวน/จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

15. โครงการบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน

16. โครงการพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

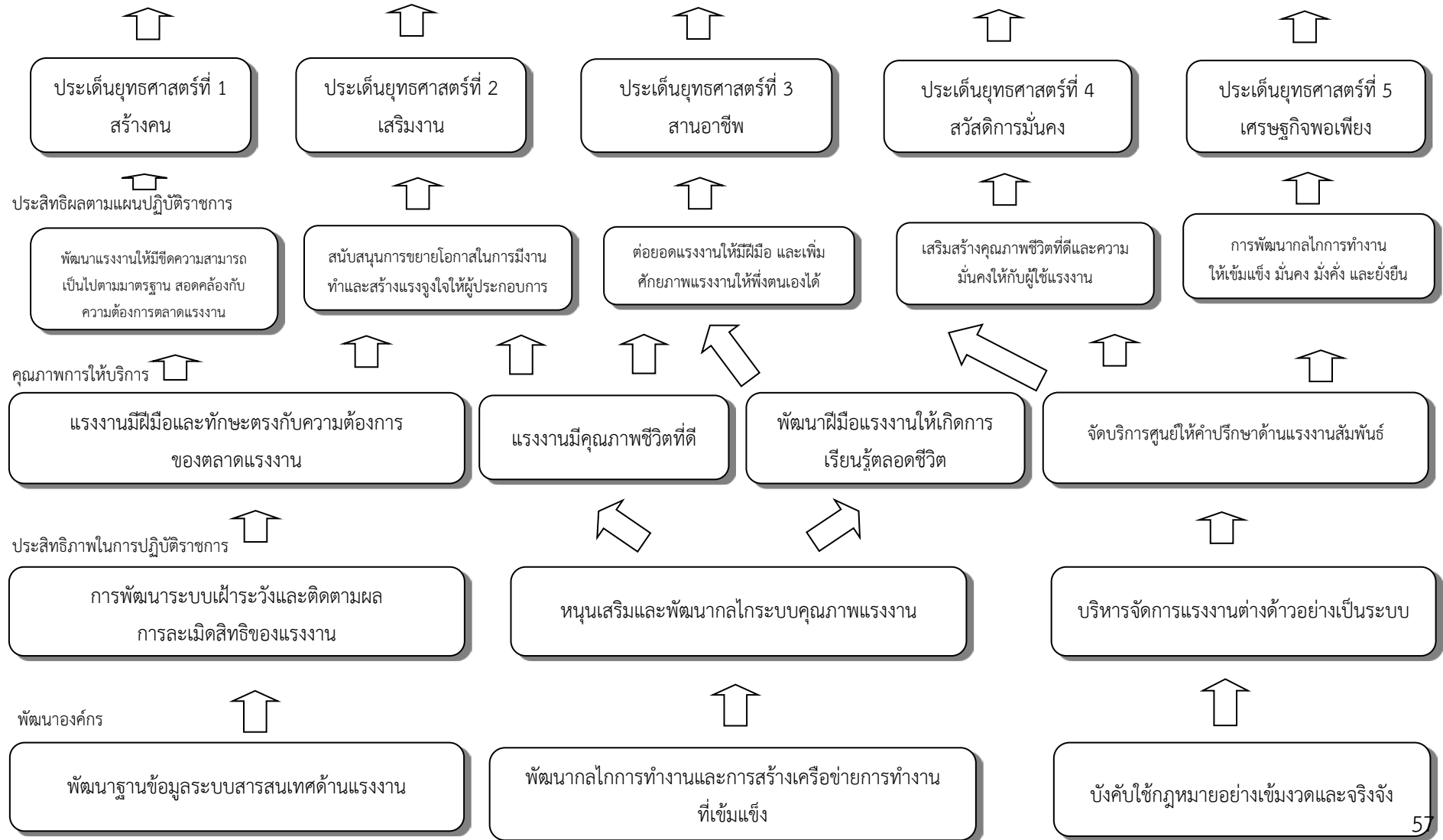
17. การประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานฯ

เจ้าภาพหลัก :

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก
4. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
5. สำนักงานประกันสังคม จังหวัดพิษณุโลก
6. สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก
7. สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพิษณุโลก
8. องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562-2564

วิสัยทัศน์ “แรงงานในจังหวัดพิษณุโลกมีศักยภาพตรงตามตลาดแรงงาน มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”



บทที่ 5

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล

5.1 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 – 2564 เกิดจากความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในจังหวัดพิษณุโลกร่วมกันระดมความคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้การจัดทำแผนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ไขจุดบกพร่อง และเสริมสร้างเติมเต็มส่วนที่ไม่ครบตามภารกิจให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น แผนที่มีประสิทธิภาพนั้น ขั้นตอนของการนำแผนไปสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากสำหรับแผนทุกฉบับที่จะแสดงให้เห็นถึงกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นรูปธรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแนวทางและขั้นตอนการนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 – 2564 ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการเพื่อให้ทุกภาคส่วนได้รับทราบและเข้าใจรูปแบบ วิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. สร้างผู้ปฏิบัติให้มีความเข้าใจ และมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมและพร้อมรับผิดชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมร่วมกันในแต่ละหน่วยงาน

3. จัดทำแผนปฏิบัติการในระดับหน่วยงานย่อยตามภารกิจให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน โดยผลักดันยุทธศาสตร์ในลักษณะที่เป็นองค์รวม มุ่งผลสัมฤทธิ์ และบูรณาการความร่วมมือจากแต่ละหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน และส่งเสริมให้มีการประสานการทำงานในแนวราบระหว่างหน่วยงาน อีกทั้งบูรณาการความร่วมมือในส่วนของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงบประมาณ และแผนกำลังคน

4. สนับสนุนให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม ถอดบทเรียนและจัดการความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานตามแผน

5. สร้างระบบการติดตามและประเมินผลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเชื่อมโยง โดยมีเกณฑ์ชี้วัดและประเมินผลงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562-2564 เพื่อสามารถนำมาเป็นฐานข้อมูลในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้

6. เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามประเมินผลการดำเนินงาน รวมทั้งสนับสนุนให้มีการนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแผนงาน/โครงการอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยง

7. ส่งเสริมให้มีการจัดทำฐานข้อมูล เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและการบริหารจัดการ การพัฒนาระหว่างหน่วยงานร่วมกัน รวมทั้งพัฒนาฐานข้อมูลที่เป็น ทันสมัย และถูกต้องแม่นยำ เพื่อประโยชน์ ต่อการวางแผนในระดับต่างๆ ให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

8. ประชาสัมพันธ์โครงการต่างๆ ที่จะดำเนินการสู่สังคมภายนอกให้รับรู้อย่างกว้างขวาง

5.2 การพัฒนากลไกการติดตามประเมินผล

กลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 – 2564 ควรเน้นการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่เน้นผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นหลัก และสร้างเครื่องมือ ในการติดตามประเมินผลตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ เพื่อศึกษาความสอดคล้องของโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินงานตามแผน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้กลไกการติดตามประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ได้นั้น ควรมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานต้องมียุทธศาสตร์ความรู้เรื่องการติดตามประเมินผลและมีการวางแผนการติดตามประเมินผล ก่อนการดำเนินโครงการ
2. หน่วยงานหลักควรจัดอบรมหลักสูตรการติดตามประเมินผลโครงการแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านการติดตามประเมินผล เพื่อตอบสนองตัวชี้วัดของโครงการตามที่กำหนดไว้
3. กำหนดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของระดับต่างๆ ทั้งส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น อยู่ภายใต้ขอบเขตของยุทธศาสตร์ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 – 2564
4. กำหนดผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลแผน ยุทธศาสตร์ฯ

5.3 การติดตามและประเมินผล

การติดตามประเมินผล เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมจากการนำแผนไปปฏิบัติ โดยสำนักงานแรงงาน จังหวัดพิษณุโลกแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 – 2564 ซึ่งคณะกรรมการชุดดังกล่าวมีรูปแบบการติดตามและประเมินผลดังต่อไปนี้

1. ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน (Monitoring) ของโครงการ/กิจกรรมเป็นรายไตรมาส (3 เดือน/ครั้ง) จนกระทั่งสิ้นสุดโครงการ/กิจกรรม
2. ประเมินผลสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามประเด็นการพัฒนา ยุทธศาสตร์และผลการพัฒนาในภาพรวม
3. การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ของแผน
4. การประเมินผลจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อเป้าประสงค์ของแผนในระยะสิ้นสุดแผน โดยบุคคลภายนอก
5. การติดตามประเมินผลการพัฒนาระดับพื้นที่

6. จัดให้มีกระบวนการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ ทุกปีงบประมาณ เพื่อประชุมระดมสมอง สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา อีกทั้งรวบรวมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

จากกระบวนการที่กล่าวมาข้างต้น จะก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้ทราบปัญหาการดำเนินงานเป็นระยะต่อเนื่องทุก 1-2 ปี ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงแผน/โครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสม
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจบริหารโครงการ/กิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ
3. สามารถควบคุมทิศทาง/กลยุทธ์ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ฯ

ทั้งนี้ การติดตามและประเมินผลดังกล่าวข้างต้น สามารถนำไปสู่การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเผยแพร่สู่ส่วนรวม เพื่อทราบสถานการณ์ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนเป็นการนำสารสนเทศประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร อีกทั้งนำข้อมูลมาพิจารณาจัดทำ/ปรับปรุงหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภาคผนวก ก

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 – 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : สร้างคน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
สร้างคน	การพัฒนาแรงงานให้มีขีดความสามารถเป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	ยกระดับระบบการพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานให้มีความสามารถ และมีความหลากหลาย	พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ฝึกยกระดับและทำการทดสอบมาตรฐาน)	-จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพเทียบเป้าหมาย - จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาเทียบผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ	150 คน	150 คน	200 คน	37,500	37,500	50,000	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก
			ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	- จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐาน - จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานเทียบผู้เข้าทดสอบ	150 คน	150 คน	200 คน	15,000	15,000	20,000	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก
			ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	- จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐาน - จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานเทียบผู้เข้าทดสอบ	600 คน	600 คน	600 คน	60,000	60,000	60,000	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก
		พัฒนาแรงงานให้มีความรู้ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก	จำนวนบุคลากรของหน่วยงานสังกัด รง.ที่เข้าร่วมโครงการ	40 คน	40 คน	40 คน	100,000	100,000	100,000	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
		พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต	โครงการเตรียมความพร้อมผู้สูงอายุ	ร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมายได้มีงานทำตามความเหมาะสมกับวัยและมีหลักประกันสุขภาพที่มั่นคงด้านรายได้	350 คน	350 คน	350 คน	1,000,000	1,000,000	1,000,000	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
			โครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายการดำเนินงานด้านแรงงานในจังหวัดพิษณุโลก	จำนวนคนที่เป็นเครือข่ายการดำเนินงานด้านแรงงาน	50 คน	50 คน	50 คน	150,000	150,000	150,000	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
			โครงการเตรียมความพร้อมแก่แรงงานนอกระบบ “แรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้าน”	แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	300 คน	300 คน	300 คน	120,000	120,000	120,000	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
			พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ 1) ศูนย์เรียนรู้ชุมชนสมบูรณ์แบบ 2) รักษาสุขภาพศูนย์เรียนรู้ชุมชนสมบูรณ์แบบ 3) สนับสนุนศูนย์เรียนรู้ชุมชนทั่วไป	มีศูนย์เรียนรู้ชุมชนและการเผยแพร่องค์ความรู้	1 แห่ง	1 แห่ง	1 แห่ง	30,000	30,000	30,000	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก
					6 แห่ง	7 แห่ง	8 แห่ง	33,000	38,500	44,000	
					3 แห่ง	2 แห่ง	1 แห่ง	12,000	8,000	4,000	

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
		บูรณาการกับระบบการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมให้ผลิตคนสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	-จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาเทียบเป้าหมาย -จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาเทียบผู้เข้ารับการพัฒนา	100 คน	100 คน	100 คน	500,000	500,000	500,000	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก
			โครงการแนะแนวอาชีพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	ผู้ได้รับการแนะแนวไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	1,000 คน	1,000 คน	1,000 คน	-	-	-	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
			กิจกรรมแนะแนวอาชีพให้นักเรียน นักศึกษา	จำนวนนักเรียน นักศึกษาที่ได้รับการแนะแนวอาชีพ	2,650 คน	2,650 คน	2,650 คน	44,200	44,200	44,200	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
			กิจกรรมสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ	จำนวนครูแนะแนวที่เข้าร่วมกิจกรรม	65 คน	65 คน	65 คน	145,000	145,000	145,000	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
			กิจกรรมแนะแนวอาชีพให้ผู้ประกันตนกรณีว่างงานประชาชนทั่วไป	จำนวนผู้ประกันตนและประชาชนทั่วไปที่ได้รับการแนะแนว	3,900 คน	3,900 คน	3,900 คน	-	-	-	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
			โครงการ 3 ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม)	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	50 คน	50 คน	50 คน	24,000	24,000	24,000	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ (ฐานข้อมูลอุปสงค์-อุปทานเพื่อรองรับการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด)	จำนวนครั้งของการสำรวจข้อมูล	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	2,760	2,760	2,760	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
			โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องการประกันสังคมสู่สถานศึกษา	จำนวนนักเรียน/นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ	300 คน	300 คน	300 คน	60,000	60,000	60,000	สพจ.เงินกองทุนเพื่อการบริหารสำนักงานประกันสังคม
		พัฒนาจิตสำนึกแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวินัย อดทนอดกลั้น	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม	จำนวนนร.ปวช.2 ที่เข้าร่วมกิจกรรม	500 คน	500 คน	500 คน	410,000	410,000	410,000	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก
			กิจกรรมตักบาตรเติมบุญ ค้ำจุนพระศาสนา	จำนวนครู นร./นศ.ที่เข้าร่วมกิจกรรม	1,000 คน	1,000 คน	1,000 คน	2,000	2,000	2,000	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			โครงการเสริมสร้างวินัย ในการทำงานในภาค อุตสาหกรรม	1.จำนวนผู้ใช้แรงงานได้รับการ ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับวินัยใน การทำงานภาคอุตสาหกรรม 2.ผู้ใช้แรงงานได้รับการส่งเสริม สิทธิ มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวินัยในการการทำงาน ภาคอุตสาหกรรม ร้อยละ 82	40 คน	40 คน	40 คน	29,600	29,600	29,600	สำนักงานสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานจังหวัด พิษณุโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมงาน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
เสริมงาน	สนับสนุนการขยายโอกาสในการมีงานทำ และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการ	ส่งเสริมการประกอบอาชีพ และขยายโอกาสการมีงานทำ เพื่อดึงดูดแรงงานให้ทำงานในถิ่นฐาน	พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	- จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ - จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาเทียบผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ	120 คน	120 คน	120 คน	120,000	120,000	120,000	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 พิชญ์โลก
			กิจกรรมมีงานทำนำชุมชนเข้มแข็ง	จำนวนผู้รับบริการไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	1,150 คน	1,150 คน	1,150 คน	535,900	535,900	535,900	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจญ์โลก
			กิจกรรมเพิ่มอาชีพเพิ่มรายได้	จำนวนผู้รับบริการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	20 คน	20 คน	20 คน	35,000	35,000	35,000	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจญ์โลก
			กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน	จำนวนผู้รับบริการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	12 คน	12 คน	12 คน	15,000	15,000	15,000	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจญ์โลก
			โครงการแนะแนวอาชีพการมีงานทำ-กิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ทหารกองประจำการที่จะปลดฯ	ผู้เข้าร่วมโครงการไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	240 คน	240 คน	240 คน	24,000	24,000	24,000	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจญ์โลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			โครงการพัฒนาขีด ความสามารถในการ แข่งขันของ อุตสาหกรรม แปรรูปการเกษตร ในส่วนภูมิภาค (One Province One Agro-Industrial Product : OPOAI)	สถานประกอบ การที่เข้าร่วมโครงการ ได้รับการพัฒนาศักย ภาพในการประ กอบกิจการตามแผนงาน ต่าง ๆ ใน 7 แผนงาน คือ 1) เพื่อพัฒนาการบริหาร จัดการด้าน โลจิสติกส์ 2) เพื่อปรับปรุงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการผลิต 3) การปรับปรุงคุณภาพ และพัฒนางาน 4) ลดต้นทุนทรัพยากร และประหยัดพลังงาน 5) เพื่อยกระดับมาตรฐาน ผลิตภัณฑ์/ ระบบ มาตรฐานสากล 6) เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนการตลาด SMEs 7) แผนการบริหารจัดการ ด้านการเงิน	อย่างน้อย 2 ราย	อย่างน้อย 2 ราย	อย่างน้อย 2 ราย	200,000	200,000	200,000	สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาผลิตภัณฑ์เชิง สร้างสรรค์	-ผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการ พัฒนาผ่านเกณฑ์ มาตรฐาน -มีช่องทางการ จำหน่าย -มีการส่งเสริมและ พัฒนากลุ่มอาชีพ	5 ผลิตภัณฑ์	5 ผลิตภัณฑ์	5 ผลิตภัณฑ์	115,000	115,000	115,000	สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดพิษณุโลก
			พัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP โดยผ่าน เครือข่ายองค์ความรู้ KBO จังหวัด		5 ผลิตภัณฑ์	5 ผลิตภัณฑ์	5 ผลิตภัณฑ์	450,000	450,000	450,000	สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดพิษณุโลก
			พัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP สู่อุตสาหกรรม		1 รุ่น	1 รุ่น	1 รุ่น	349,900	349,900	349,900	สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดพิษณุโลก
			ตลาดนัดชุมชนไทย ช่วยไทยคนไทยยิ้มได้		1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	340,000	340,000	340,000	สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดพิษณุโลก
			ส่งเสริมการให้บริการ ศูนย์บริการส่งเสริม เศรษฐกิจฐานราก		-	-	-	-	-	-	สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดพิษณุโลก
			ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพิ่มประสิทธิภาพ ผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP รายใหม่		30 คน	30 คน	30 คน	107,000	107,000	107,000	สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดพิษณุโลก
			สนับสนุนการดำเนิน งานศูนย์บริการ ส่งเสริมเศรษฐกิจ ฐานราก		9 แห่ง	9 แห่ง	9 แห่ง	389,700	389,700	389,700	สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้แก่ผู้ประกอบการและลดภาระค่าครองชีพให้แก่ประชาชนตามแนวทางประชารัฐ	1.มูลค่าการจำหน่ายสินค้าภายในงาน 2.ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมงาน 3.จำนวนนักท่องเที่ยว/รายได้ที่เพิ่มขึ้น	3 ครั้ง	3 ครั้ง	3 ครั้ง	2,280,000	2,280,000	2,280,000	สำนักงานพาณิชย์ จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการเสริมสร้างศักยภาพธุรกิจบริการเพื่อสุขภาพและผู้สูงอายุด้วยนวัตกรรมใหม่ (New Innovation For Health and Aging Business) เพื่อการค้าที่ยั่งยืน		1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	3,550,000	3,550,000	3,550,000	สำนักงานพาณิชย์ จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการส่งเสริมการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวด้านความหลากหลายเชิงนวัตกรรมเชื่อมโยงสู่อาเซียน		1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	2,540,000	2,540,000	2,540,000	สำนักงานพาณิชย์ จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			โครงการพัฒนาการค้า การลงทุนแห่งสี่แยก อินโดจีนอย่างต่อเนื่อง		1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	10,000,000	10,000,000	10,000,000	สำนักงานพาณิชย์ จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการเชื่อมโยง การค้าการลงทุนตาม แนวระเบียงเศรษฐกิจ (EWEC : East-West Economic Corridor)		1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	6,000,000	6,000,000	6,000,000	สำนักงานพาณิชย์ จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการส่งเสริม ศักยภาพการค้า การลงทุนสากล		4 ครั้ง	4 ครั้ง	4 ครั้ง	22,000,000	22,000,000	22,000,000	สำนักงานพาณิชย์ จังหวัดพิษณุโลก
		พัฒนาความสัมพันธ์ และ บรรยากาศที่ดีระหว่าง ผู้ประกอบการ นายจ้าง และแรงงานให้เข้าใจและ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	กิจกรรมศูนย์ตรีเทพ เพื่อการจ้างงานครบ วงจร	ผู้ได้รับการจ้างงานไม่ ต่ำกว่าเป้าหมาย	1,000 คน	1,000 คน	1,000 คน	447,000	447,000	447,000	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดพิษณุโลก
			การปฏิบัติงาน เลขานุการคณะ อนุกรรมการพิจารณา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัด	จำนวนครั้งของการ ประชุมและ สำรวจข้อมูลฯ	6 ครั้ง	6 ครั้ง	6 ครั้ง	121,650	121,650	121,650	สำนักงานแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			โครงการประกวด สถานประกอบกิจการ ดีเด่นด้านแรงงาน สัมพันธ์ด้านสวัสดิการ แรงงานและด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	จำนวนสถานประกอบ กิจการเข้าร่วม โครงการและผ่าน เกณฑ์	20 แห่ง	20 แห่ง	20 แห่ง	100,000	100,000	100,000	สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : สานอาชีพ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
สานอาชีพ	การต่อยอดแรงงานให้มีฝีมือ และเพิ่มศักยภาพให้สามารถพึ่งตนเองได้	ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสให้มีความมั่นคงในการทำงาน	กิจกรรมจัดหางานพิเศษสำหรับผู้พ้นโทษ	จำนวนผู้พ้นโทษได้รับบริการไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	10 คน	10 คน	10 คน	2,500	2,500	2,500	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
			กิจกรรมจัดหางานพิเศษสำหรับนักเรียน นักศึกษา	จำนวนนักเรียน นักศึกษาได้รับบริการไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	100 คน	100 คน	100 คน	7,000	7,000	7,000	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
			กิจกรรมจัดหางานให้คนพิการมีงานทำ	จำนวนคนพิการได้รับบริการ ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	35 คน	35 คน	35 คน	12,800	12,800	12,800	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
			กิจกรรมส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ	จำนวนคนพิการได้ทำงานไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	1 คน	1 คน	1 คน	180,000	180,000	180,000	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
			กิจกรรมสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุนาน	จำนวนผู้สูงอายุได้ทำงานไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	1 คน	1 คน	1 คน	108,000	108,000	108,000	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
			โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะมือ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	-จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ -ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจร้อยละ 80	-	600 คน	600 คน	2,000,000	2,000,000	2,000,000	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			โครงการรวมกลุ่มฝึกอาชีพให้กับคนพิการในชุมชน	คนพิการและผู้ดูแลคนพิการได้รับการฝึกอาชีพและสร้างรายได้	30 คน	30 คน	30 คน	50,000	50,000	50,000	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการฝึกอาชีพให้คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	จำนวนคนพิการสามารถประกอบอาชีพตามความถนัด ในศูนย์ CLC จำนวน 2 แห่ง	40 คน	40 คน	40 คน	40,000	40,000	40,000	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการส่งเสริมการมีบัตรประจำตัวคนพิการ	ส่งเสริมการมีบัตรประจำตัวคนพิการ	200 คน	200 คน	200 คน	30,000	30,000	30,000	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดพิษณุโลก
			กองทุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ	จำนวนผู้พิการที่ขอกู้เงินเพื่อเป็นทุนประกอบอาชีพ	120 คน	130 คน	140 คน	31,000	31,000	31,000	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ	1.จำนวนครั้งของการจัดอบรมฝึกอาชีพ 2.จำนวนผู้สูงอายุที่เข้าร่วมในแต่ละครั้งของการจัดอบรมอาชีพ	180 คน	180 คน	180 คน	20,000	20,000	20,000	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			กิจกรรมภูมิปัญญาสัจจร ถ่ายทอดความรู้	1.จำนวนผู้สูงอายุที่เป็น วิทยากรการฝึกอาชีพ 2.จำนวนโครงการฝึก อาชีพที่จัดขึ้น 3.จำนวนผู้สูงอายุที่เข้าไป มีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริม รายได้ของชุมชน	9 อำเภอ	9 อำเภอ	9 อำเภอ	12,000	12,000	12,000	สำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของ มนุษย์ จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการกองทุนผู้สูงอายุ	1.) จำนวนผู้สูงอายุที่ ขอกู้ยืมเงินจากกองทุน ผู้สูงอายุไปลงทุน ประกอบอาชีพส่วนตัว 2.) จำนวนโครงการที่ กลุ่มองค์กรผู้สูงอายุขอ สนับสนุนจากกองทุน ผู้สูงอายุ เพื่อการฝึก อาชีพ	10 คน	10 คน	10 คน	30,000	30,000	30,000	สำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของ มนุษย์ จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการสร้างสังคมที่เป็น มิตรกับเด็กทุกช่วงวัย กิจกรรม : เสริมสร้าง ทักษะชีวิตการงาน	จำนวนนักเรียน นักศึกษา มีงานทำในช่วง ปิดภาคการศึกษา	40 คน	40 คน	40 คน	12,000	12,000	12,000	สำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของ มนุษย์ จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของชุมชนในการ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ ผู้ด้อยโอกาส	การส่งเสริมอาชีพให้กับ ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนให้มี อาชีพสร้างรายได้ให้กับ ชุมชน	-	-	-	75,000	75,000	75,000	สำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของ มนุษย์ จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
		ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการผลิตแรงงานในสาขาอาชีพที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน	รับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของสถานประกอบการกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 (แห่ง)	จำนวนสถานประกอบการกิจการอื่นรับรองหลักสูตรเทียบเป้าหมาย	41 แห่ง	41 แห่ง	41 แห่ง	20,000	20,000	20,000	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก
			สถานประกอบการกิจการที่ยื่นรับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (คน)	จำนวนพนักงานในสถานประกอบการกิจการได้รับการพัฒนาเทียบเป้าหมาย	5,500 คน	5,500 คน	5,500 คน	110,000	110,000	110,000	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก
			ตรวจติดตามการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาสถานประกอบการกิจการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 (แห่ง)	จำนวนสถานประกอบการกิจการที่ดำเนินการตรวจติดตามเทียบเป้าหมาย	8 แห่ง	8 แห่ง	8 แห่ง	20,000	20,000	20,000	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก
			พัฒนา/ส่งเสริมประกอบอาชีพอิสระ (คน)	- จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาระบบเป้าหมาย - จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาระบบผู้เข้ารับการพัฒนา	60 คน	60 คน	60 คน	90,000	90,000	90,000	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	- จำนวนผู้เข้ารับการ พัฒนาเทียบเป้าหมาย - จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนาเทียบผู้เข้ารับ การพัฒนา	700 คน	700 คน	700 คน	1,400,000	1,400,000	1,400,000	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก
			โครงการศูนย์ฝึกอาชีพ Fix it center	เชิงปริมาณ 1.จัดตั้งศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อ ชุมชนถาวรประจำ อบต. จำนวน 4 ศูนย์ 2.หมู่บ้านที่ได้รับการซ่อม สร้างจำนวน 12 หมู่บ้าน 3.ซ่อมบำรุงเครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการ ประกอบอาชีพและ เครื่องมืออุปกรณ์ ดำรงชีวิตประจำวัน 4.ช่างชุมชนได้รับการ พัฒนาระดับฝีมือ แรงงาน 5.ประชาชนได้รับ บริการ	80 คน	80 คน	85 คน	302,500	332,750	366,025	วิทยาลัยสารพัดช่าง พิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			โครงการสารพัดช่างบริการ ชุมชนฝึกรบม 108 อาชีพ	เชิงปริมาณ 1.นักศึกษาหลักสูตร วิชาชีพระยะสั้น 2. ประชาชน 9 อำเภอในเขต จ.พิษณุโลก จำนวน 2,000 คน เชิงคุณภาพ 1.นักเรียนนักศึกษาของ วิทยาลัยได้รับ ประสบการณ์จริงจาก การออกไปบริการตรวจ ซ่อมเครื่องจักร เครื่องยนต์ 3.ประชาชนได้รับการ ฝึกอาชีพ	80 คน 4 คน	85 คน 5 คน	85 คน 5 คน	60,500 -	66,500 -	73,205 -	วิทยาลัยสารพัดช่าง พิษณุโลก
			โครงการแผนงานจัดการ เรียนการสอนหลัก สูตรวิชาชีพระยะสั้น	เชิงปริมาณ 1.นักเรียนนักศึกษาของ วิทยาลัยสารพัดช่าง 2.ประชาชนจังหวัด พิษณุโลกได้รับการฝึก อาชีพ	80 คน	85 คน	85 คน	2,546,000	2,800,600	3,080,600	วิทยาลัยสารพัดช่าง พิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
				เชิงคุณภาพ 1.นักเรียนนักศึกษาของ วิทยาลัยได้รับ ประสบการณ์จริงจาก การออกให้บริการตรวจ ซ่อมเครื่องจักร เครื่องยนต์ 3.ประชาชนได้รับการ ฝึกอาชีพ	4 คน	5 คน	5 คน	-	-	-	
		พัฒนาแรงงานที่มีความ พร้อมให้มีขีดความ สามารถและความ พร้อมทำงานในระดับ สากล	พัฒนาขีดความสามารถ ของแรงงานไทย เพื่อ รองรับประชาคมอาเซียน (ฝึกภาษาอาเซียน) (คน)	-จำนวนผู้เข้ารับการ พัฒนาเทียบเป้าหมาย - จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนาเทียบผู้เข้ารับการ พัฒนา	300 คน	300 คน	300 คน	300,000	300,000	300,000	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก
			โครงการฝึกอบรมผู้ ประกอบอาหารรองรับครัว ไทยสู่ครัวโลก (คน)	-จำนวนผู้เข้ารับการ พัฒนาเทียบเป้าหมาย - จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนาเทียบผู้เข้ารับการ พัฒนา	100 คน	100 คน	100 คน	300,000	300,000	300,000	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			โครงการเพิ่มศักยภาพ แรงงานไทยขับเคลื่อน การแข่งขันภาค อุตสาหกรรม ในการเข้าสู่ประชาคม อาเซียน (คน)	-จำนวนผู้เข้ารับการ พัฒนาเทียบเป้าหมาย - จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนาเทียบผู้เข้ารับการ พัฒนา	120 คน	120 คน	120 คน	600,000	840,000	840,000	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก
			โครงการฝึกอบรมฝีมือ แรงงานเพื่อรองรับการ พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ ชายแดน (คน)	-จำนวนผู้เข้ารับการ พัฒนาเทียบเป้าหมาย - จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนาเทียบผู้เข้ารับการ พัฒนา				-	-	-	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก
			พัฒนาอาชีพและเสริม สร้างมาตรฐานสินค้า	ผู้รับการฝึกอบรมสามารถ สร้างงาน สร้างอาชีพได้	/	/	/	300,000	300,000	300,000	เทศบาลนครพิษณุโลก
		ส่งเสริมและพัฒนา แรงงานที่มีศักยภาพสูง ให้เป็นผู้ประกอบ การใหม่ และพึ่งพา ตนเองได้	ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับ กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (ทหารก่อนปลดประจำการ ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ที่ ได้รับผลกระทบจากภัย ธรรมชาติ	- ร้อยละจำนวนผู้เข้ารับ การพัฒนาเทียบ เป้าหมาย - ร้อยละจำนวนผู้ผ่าน การพัฒนาเทียบผู้เข้ารับ การพัฒนา	100 คน	100 คน	100 คน	250,000	250,000	250,000	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			โครงการอุดหนุนการหา รายได้ระหว่างเรียนของ นักเรียนนักศึกษาที่ยากจน	<u>เชิงปริมาณ</u> 1.นักเรียนนักศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง <u>เชิงคุณภาพ</u> 1.นักเรียนนักศึกษา มีความรู้ด้านอาชีพ สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในการ ดำรงชีวิตเมื่อจบ การศึกษาไปแล้ว	80 คน	85 คน	85 คน	66,500	73,205	80,525	วิทยาลัยสารพัดช่าง พิษณุโลก
					4 คน	5 คน	5 คน	-	-	-	

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : สวัสดิการมั่นคง

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
สวัสดิการมั่นคง	การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความมั่นคงให้กับผู้ใช้งาน	ส่งเสริมสุขภาพจิตสภาพแวดล้อมการทำงาน และจัดสวัสดิการแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ด้านประกันสังคม	จำนวนคนที่เข้าร่วมโครงการ	200 คน	200 คน	200 คน	40,000	40,000	40,000	สปจ.เงินกองทุนเพื่อบริหารสำนักงานประกันสังคม
			โครงการเยี่ยมผู้ประกันตนและผู้ทุพพลภาพ	จำนวนผู้ประกันตนที่ป่วยและผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพที่ได้รับการตรวจเยี่ยม	200 คน	200 คน	200 คน	100,000	100,000	100,000	สปจ.เงินกองทุนเพื่อบริหารสำนักงานประกันสังคม
			โครงการเผยแพร่ข่าวสารงานประกันสังคมทางสถานีวิทยุ	จำนวนครั้งที่ออกอากาศทางสถานีวิทยุ	36 ครั้ง	36 ครั้ง	36 ครั้ง	20,000	20,000	20,000	สปจ.เงินกองทุนเพื่อบริหารสำนักงานประกันสังคม

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			โครงการส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการสู่อุตสาหกรรมสีเขียว	สถานประกอบการมีการประกอบกิจการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และได้รับการรับรองอุตสาหกรรมสีเขียวใน 5 ระดับ คือ 1) ความมุ่งมั่นสีเขียว (Green Commitment) 2) กิจกรรมสีเขียว (Green Activity) 3) ระบบสีเขียว (Green System) 4) วัฒนธรรมสีเขียว (Green Culture) 5) เครือข่ายสีเขียว (Green Network)	30 แห่ง	30 แห่ง	30 แห่ง	15,000	15,000	15,000	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			โครงการวางระบบธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม	สถานประกอบการมีการประกอบกิจการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม	3 แห่ง	3 แห่ง	3 แห่ง	95,000	95,000	95,000	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพิษณุโลก
		จัดระบบการให้บริการด้านแรงงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบและติดตามสถานการณ์แรงงาน	โครงการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน	จำนวนผู้รับบริการไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	12,000 คน	12,000 คน	12,000 คน	35,600	35,600	35,600	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
		จัดระบบการให้บริการด้านแรงงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบและติดตามสถานการณ์แรงงาน	โครงการขายศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center)	จำนวนผู้รับบริการไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	4,900 คน	4,900 คน	4,900 คน	8,800	8,800	8,800	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
			โครงการคุ้มครองคนหางานเชิงรุกในพื้นที่เสี่ยง (เคาะประตูบ้าน)	จำนวนผู้รับบริการไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	240 คน	240 คน	240 คน	40,800	40,800	40,800	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			โครงการเครือข่ายชุมชน รวมรณรงค์ป้องกันการ หลอกหลวงและลักลอบไป ทำงานต่างประเทศ	จำนวนผู้รับบริการ ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	800 คน	800 คน	800 คน	45,300	45,300	45,300	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการเตรียมความพร้อม ให้คนหางานเพื่อป้องกัน การตกเป็นเหยื่อการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน	จำนวนผู้อบรม ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	60 คน	60 คน	60 คน	20,000	20,000	20,000	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการจัดทำทวีเคราะห์ การรายงานสถานการณ์และ ตัวชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด	จำนวนสถานการณ์ แรงงานรายไตรมาส/ รายปี	5 ครั้ง	5 ครั้ง	5 ครั้ง	180,000	180,000	180,000	สำนักงานแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก
		จัดระบบติดตาม แรงงานพิษณุโลก ที่ไปทำงานใน ต่างประเทศ เพื่อให้ ความช่วยเหลือ คุ้มครอง	งานติดตามสิทธิประโยชน์ แรงงานไทยที่เคยเดินทาง ไปทำงานต่างประเทศ	จำนวนคนงานที่ ได้รับการติดตามฯ	20 ราย	20 ราย	20 ราย	36,000	36,000	36,000	สำนักงานแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
		สร้างการรับรู้ในสิทธิแรงงาน สวัสดิการแรงงาน และการคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ	โครงการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มเฉพาะ (แรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้สูงอายุ)	จำนวนกิจกรรมตามเป้าหมาย	8 กิจกรรม	8 กิจกรรม	8 กิจกรรม	90,000	90,000	90,000	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
			กำกับดูแลและสนับสนุนให้แรงงานได้รับความรู้และการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	จำนวนแรงงานได้รับการคุ้มครองส่งเสริม พัฒนาให้ได้รับสิทธิประโยชน์และความปลอดภัยในการทำงาน	500 คน	500 คน	500 คน	290,900	290,900	290,900	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
		พัฒนากลไกการเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิแรงงาน โดยความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	โครงการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด	จำนวนเรื่องตามเป้าหมาย	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	60,000	60,000	60,000	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก
			โครงการสร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวังภัยแรงงาน	จำนวนเครือข่ายคุ้มครองแรงงาน (องค์กรภาคเอกชน/ภาคราชการ)	3 เครือข่าย	3 เครือข่าย	3 เครือข่าย	30,000	30,000	30,000	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
		บริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว อย่างเป็นระบบ	โครงการตรวจสอบการ ทำงานของคนต่างด้าวและ สถานประกอบการ	จำนวนแรงงาน ต่างด้าวและสถาน ประกอบการเข้า ร่วมโครงการไม่ต่ำ กว่าเป้าหมาย	150 คน 40 แห่ง	150 คน 40 แห่ง	150 คน 40 แห่ง	7,600	7,600	7,600	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการจัดทำทะเบียนคน ต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาต ทำงาน	จำนวนคนต่างด้าว ที่ยื่นขอใบอนุญาต ทำงาน	1,258 คน	1,258 คน	1,258 คน	1,200	1,200	1,200	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการป้องกันการ ค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ต่างด้าว	จำนวนแรงงานต่าง ด้าวที่เข้าร่วม โครงการไม่ต่ำกว่า เป้าหมาย	70 คน	70 คน	70 คน	42,000	42,000	42,000	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการป้องกันปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดฯ	จำนวนแผนปฏิบัติ การฯ	1 แผน	1 แผน	1 แผน	25,000	25,000	25,000	สำนักงานแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการเสริมสร้างความ มั่นคงชายแดนจังหวัด	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ : ชี้แจงการ เฝ้าระวังปัญหา แรงงานต่างด้าว	200 คน	200 คน	200 คน	100,000	100,000	100,000	สำนักงานแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : เศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
เศรษฐกิจพอเพียง	การพัฒนากลไกการทำงานให้เข้มแข็ง มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ปลูกจิตสำนึกในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต	ฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (คน)	- จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาเทียบเป้าหมาย - จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาเทียบผู้เข้ารับการพัฒน	100 คน	100 คน	100 คน	250,000	250,000	250,000	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 พิชญโลก
			ปลูกจิตสำนึกในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต	ผู้ผ่านการอบรมตามแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้รับความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำรงชีวิตร้อยละ 90	600 คน	600 คน	600 คน	5,000	5,000	5,000	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพิจญโลก
			โครงการจัดประชุมชี้แจงให้ความรู้งานประกันสังคม	จำนวนคนที่เข้าร่วมโครงการ	300 คน	300 คน	300 คน	180,000	180,000	180,000	สำนักงานประกันสังคม จังหวัดพิจญโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			โครงการศูนย์เรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียง	<u>เชิงปริมาณ :</u> จำนวนศูนย์ฯ <u>เชิงคุณภาพ :</u> ร้อยละ 85 ของจำนวนผู้เข้าร่วม โครงการฯ สามารถนำ ความรู้ที่ได้รับไป ปฏิบัติใช้ได้	2 ศูนย์	2 ศูนย์	2 ศูนย์	240,000	240,000	240,000	สำนักงาน เกษตรและสหกรณ์ จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการพัฒนาการ เกษตรตามแนวทฤษฎี ใหม่ โดยยึดปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง จังหวัดพิษณุโลก	<u>เชิงปริมาณ :</u> จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการที่ได้รับการ เสริมสร้างความรู้ฯ <u>เชิงคุณภาพ :</u> ระดับความสำเร็จใน การถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวทฤษฎีใหม่ โดย ยึดหลักปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียงฯ	60 คน	60 คน	60 คน	120,000	120,000	120,000	สำนักงาน เกษตรและสหกรณ์ จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			โครงการส่งเสริม อาชีพนอกภาค การเกษตร/อาชีพหลัง ทำนา	เกษตรกรมีอาชีพเสริม เพิ่มรายได้หลังฤดูทำ นาหรือในช่วงฤดูแล้ง	1 กลุ่ม 30 ราย	1 กลุ่ม 30 ราย	1 กลุ่ม 30 ราย	60,000	60,000	60,000	สำนักงานเกษตรและ สหกรณ์จังหวัด พิษณุโลก
			โครงการมาตรฐาน ผลิตภัณฑ์ชุมชน	ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน ได้รับการรับรอง มาตรฐานผลิตภัณฑ์ ชุมชน	50 ราย	50 ราย	50 ราย	64,900	64,900	64,900	สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดพิษณุโลก
			สนับสนุนการพัฒนา ด้านเกษตรแนวทฤษฎี ใหม่ตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียง -การพัฒนา การเพิ่มมูลค่าสินค้า -ส่งเสริมการประกอบ อาชีพเพิ่มรายได้	ร้อยละของผู้เข้ารับ การอบรมและส่งเสริม อาชีพ รายได้การ พัฒนาเพิ่มขึ้นไม่น้อย กว่าร้อยละ 80 จำนวนอำเภอที่เข้า ร่วมโครงการ	9 อำเภอ	9 อำเภอ	9 อำเภอ	7,500,000	7,500,000	7,500,000	องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพิษณุโลก
			1.สร้างและพัฒนาผู้นำ สัมมาชีพ -ประชุมเชิงปฏิบัติการ วิทยากรสัมมาชีพระดับ จังหวัด -เตรียมความพร้อมทีม วิทยากรสัมมาชีพระดับ หมู่บ้าน	ปราชญ์ชุมชน เป้าหมายมีความ พร้อมในการขับเคลื่อน สัมมาชีพชุมชน	1 ครั้ง 45 หมู่บ้าน	- -	- -	177,000 489,600	- -	- -	สำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัด พิษณุโลก สำนักงานพัฒนา ชุมชนอำเภอ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			2.พัฒนาผู้นำสัมมาชีพ ชุมชนระดับตำบล -พัฒนาผู้นำสัมมาชีพ ชุมชนระดับตำบลด้วย ระบบมาตรฐานการ พัฒนาชุมชน -พัฒนาผู้นำชุมชนรุ่น ใหม่สืบสานงาน สัมมาชีพชุมชน -ประชุมเชิง ปฏิบัติการทีม สนับสนุนการ ขับเคลื่อนสัมมาชีพ ชุมชนระดับจังหวัด -ประชุมเชิง ปฏิบัติการทีม สนับสนุนการ ขับเคลื่อนสัมมาชีพ ชุมชนระดับอำเภอ -ส่งเสริมการสร้าง สัมมาชีพชุมชน ในระดับหมู่บ้าน	ผู้นำสัมมาชีพ ได้พัฒนาภาวะ ผู้นำและผ่าน การรับรอง มาตรฐาน มีความรู้ความ เข้าใจในการ ส่งเสริมสัมมา ชีพชุมชนใน หมู่บ้าน	80 คน			40,000			สำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัด พิษณุโลก
					1 รุ่น			275,000			สำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัด พิษณุโลก
					1 รุ่น			25,000			สำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัด พิษณุโลก
					9 รุ่น			180,000			สำนักงานพัฒนา ชุมชนอำเภอ
					9 อำเภอ 354 หมู่บ้าน			10,000,000			สำนักงานพัฒนา ชุมชนอำเภอ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
		บูรณาการการทำงานในการบริหารจัดการด้านแรงงานของทุกภาคส่วน บนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการอื่น เนื่องจากพระราชดำริ (คน)	- จำนวนผู้เข้ารับการ พัฒนาเทียบเป้าหมาย - จำนวนผู้ผ่านการ พัฒนาเทียบผู้เข้ารับ การพัฒนา	100 คน	100 คน	100 คน	250,000	250,000	250,000	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน ภาค 9 พิษณุโลก
			โครงการพัฒนาระบบ การจัดการอย่าง ยั่งยืน -กิจกรรมมีงานทำ นำ ชุมชนเข้มแข็ง	จำนวนผู้รับบริการ ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	1,150 คน	1,150 คน	1,150 คน	609,400	609,400	609,400	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ประสานการให้บริการ ด้านแรงงานในพื้นที่	- จำนวนประชาชนวัย แรงงานที่ขอรับบริการ ด้านแรงงาน	2,790 คน	2,790 คน	2,790 คน	914,200	914,200	914,200	สำนักงานแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก
			โดยอาสาสมัคร แรงงาน	- จำนวนอาสาสมัคร แรงงานระดับตำบล	93 คน	93 คน	93 คน	-	-	-	สำนักงานแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการทบทวน/ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานจังหวัด พิษณุโลก	จำนวนเรื่อง/แผน	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	27,600	27,600	27,600	สำนักงานแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน
					62	63	64	62	63	64	
			โครงการบริหารจัดการด้านแรงงาน เชิงบูรณาการสู่ ประชาชนในพื้นที่/ ชุมชน	ประชาชนวัยแรงงาน ได้รับการคัดกรองเพื่อ ส่งต่อหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	865 คน	865 คน	865 คน	122,150	122,150	122,150	สำนักงานแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก
			โครงการพัฒนาศูนย์ บริการร่วมกระทรวง แรงงานจังหวัด พิษณุโลก	จำนวนประชาชน ที่ได้รับบริการด้าน แรงงาน	4,000 คน	4,000 คน	4,000 คน	14,000	14,000	14,000	สำนักงานแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก
			การประชุม ประจำเดือนหัวหน้า ส่วนราชการสังกัด กระทรวงแรงงานฯ	จำนวนครั้งที่ประชุม	12 ครั้ง	12 ครั้ง	12 ครั้ง	12,000	12,000	12,000	สำนักงานแรงงาน จังหวัดพิษณุโลก

คณะที่ปรึกษา

นายศรีโรจน์	นิมมานพัชรินทร์	รองผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก
ดร.สมคิด	คำแหง	ผู้อำนวยการ
		สถานเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
นางสาวศศิวิมล	คำเมือง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
		สถานเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัดพิษณุโลก		

คณะทำงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก		
นายเกียรติพงษ์	แสนยากุล	แรงงานจังหวัดพิษณุโลก
นางสาววิริยาภรณ์	เปรมโพธิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

ขอบคุณผู้ร่วมจัดทำ

คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2562 – 2564
ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ฯ
และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน

สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

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

