

บทสรุปผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของจังหวัดกำแพงเพชร มีกรอบทิศทางในการทำงานด้านแรงงาน โดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามขั้นตอน ตั้งแต่จัดเตรียมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนฯ การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทิศทางยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔ ข้อเสนอสภาพัฒนาการแห่งชาติดาวาระที่ ๓๗ ปฏิรูปแรงงาน แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) แผนพัฒนาจังหวัดกำแพงเพชร ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน (SWOT Analysis) จากนั้นได้นำผลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ผลผลิต ตัวชี้วัด ตลอดจน แผนงาน/โครงการการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้

สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มีดังนี้

วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาและยกระดับแรงงานและผู้ประกอบการของจังหวัดกำแพงเพชรสู่คุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ “สนับสนุนและบูรณาการการทำงานร่วมกับภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคเอกชน เพื่อยกระดับความสามารถและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้เตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้ว่างงาน และแรงงาน พร้อมทั้งพัฒนาผู้ประกอบการให้มีความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล ด้วยระบบบริหารที่ดีและทันสมัย”

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ประเด็น ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพและโอกาสของผู้เตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้ว่างงาน แรงงาน และผู้ประกอบการ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ คือ ๑) ยกระดับความร่วมมือกับภาคเอกชน สถานประกอบการ และสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนก่อนจบการศึกษา ๒) ยกระดับการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ๓) ส่งเสริมการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔) ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพที่ดี ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ คือ ๑) ส่งเสริมระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน ๒) ยกระดับความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมแก่ผู้ใช้แรงงาน ๓) ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการด้วยหลักอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ๔) ยกระดับความร่วมมือของสถานประกอบการ และสถานศึกษาเพื่อป้องกันปัญหาอาชญากรรม ๕) ยกระดับความสามารถในการป้องกันและแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ และการหลอกลวงแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบและกลไกเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางอาชีพและสังคม ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ คือ ๑) พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัด ๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายด้านแรงงาน ๓) ส่งเสริมกระบวนการทำงานด้วยหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยและมีเสถียรภาพ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ คือ ๑) ยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าสู่ Big Data ในระดับจังหวัด ๒) พัฒนาความสามารถในการจัดทำข้อมูลและการใช้ประโยชน์ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสารสนเทศของผู้ใช้แรงงาน ผู้ประกอบการ และหน่วยงานผลิตแรงงาน ๓) เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

แนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ กำหนดดังนี้

๑. เสริมสร้างความเข้าใจแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) พร้อมกำหนดแนวทางการบริหารจัดการเพื่อนำแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีส่วนร่วมในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. พัฒนาระบบการจัดการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในลักษณะบูรณาการมีการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนสู่การปฏิบัติ โดยสนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการในระดับพื้นที่ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน

๓. พัฒนาระบบกลไกการติดตามประเมินผล รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ระยะเวลาในการประเมิน

การติดตามและประเมินผล มีแนวทางดังนี้

๑. การติดตามความก้าวหน้า และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานโดยรายงานผลการปฏิบัติงานรายเดือน รายไตรมาส และรายปี เพื่อวิเคราะห์ ตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน นำเสนอหัวหน้าส่วนราชการ สังกัดกระทรวงแรงงาน และหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

๒. การติดตามผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น จากการดำเนินงานตามตัวชี้วัด เป้าประสงค์ของแผนฯ โดยรายงานผลการปฏิบัติงานรายปี เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับทบทวนแผนเป็นประจำปีพร้อมรายงานผลให้จังหวัด กระทรวงแรงงาน และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ เหตุผลความจำเป็นในการจัดทำแผน

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดให้มีการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นกรอบในการประเมินตนเองและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานของภาครัฐ

เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย และเพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด สำนักงานแรงงานจังหวัดในฐานะที่มีบทบาทเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน จึงต้องมีการดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดงานกระทรวงแรงงาน เป้าหมายการให้บริการของกระทรวงแรงงาน ทิศทางการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด รวมทั้งเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของจังหวัด

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานได้เปลี่ยนแปลงจากการทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นลักษณะของ Rolling Plan มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นการทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนงาน/โครงการในระดับพื้นที่ สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชรจึงได้จัดทำโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้จังหวัดมีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดงานกระทรวงแรงงาน เป้าหมายการให้บริการของกระทรวงแรงงาน ทิศทางการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด รวมทั้งเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของจังหวัด

๑.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการ และการของบประมาณของแต่ละจังหวัด เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานด้านแรงงาน ระยะยาว การเลือกวิถีทางเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการดำเนินงานนั้น ควรพิจารณาถึงทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบ และชัดเจนว่าจะสามารถดำเนินการไปสู่ภารกิจและเป้าหมายที่วางไว้ คือ วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต กระบวนการประกอบด้วยขั้นตอน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัด เพื่อการติดตามประเมินผล การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด ที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารขององค์กร ให้ความสำคัญและสนับสนุนกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ทุกขั้นตอน การใช้เทคนิคกระบวนการที่เหมาะสม และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมกับภาคเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อการบรรลุผลสูงสุด คือ การพัฒนาและส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

ด้านแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมีกรอบเวลาในการดำเนินการตามแผนทั้งสิ้น ๓ ปี โครงการที่ปรากฏในแผนจะถูกถ่ายทอดไปสู่แผนปฏิบัติราชการประจำปีของแต่ละปี และเข้าสู่ระบบการติดตาม ประเมินผลปกติ ลักษณะของโครงการ/มาตรการ ที่ดำเนินการจะเป็นโครงการที่ดำเนินการจบภายในปีงบประมาณ นั้น ๆ หากจะดำเนินการต่อเนื่องต้องขออนุมัติงบประมาณเป็นรายปี เน้นการป้องกันและแก้ไขปัญหในพื้นที่ เป็นหลัก (Area-based Approach) ภายใต้อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานระดับจังหวัด โดยไม่จำกัดว่าทรัพยากร ที่ได้รับการสนับสนุนมาจากแหล่งใด สามารถมีผู้สนับสนุนได้ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ระยะเวลาของแผน

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร มีกรอบระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์ฯ ๓ ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔

๕. กรอบแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด

สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร ได้กำหนดกรอบแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร

๒. ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) โดยการ ทบทวนจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดในการดำเนินงาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ จำนวน ๑ ครั้ง

๓. ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผน/โครงการ และจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๔. รับฟังความคิดเห็นจาก (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ฉบับ ทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อให้ความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ต่อการจัดทำแผนฉบับสมบูรณ์

๕. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้มีความสมบูรณ์ โดยมีแผนงาน/โครงการบรรจุในแผนเสนอผู้ว่าราชการจังหวัด กำแพงเพชร เพื่อให้ความเห็นชอบแผนและจัดส่งให้กระทรวงแรงงาน

๖. นำแผนงาน/โครงการ ปี ๒๕๖๔ ที่บรรจุในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณจากแผนพัฒนา จังหวัด/กลุ่มจังหวัด

บทที่ ๒

บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงานในระดับจังหวัด

๒.๑ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ : ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการ

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ และ ระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนามากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำการเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยใช้ดิจิทัลและการค้าเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่น ๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

- (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

- (๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนาไปสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการ น้ำให้ มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

๒.๒ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ : ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน

กระทรวงแรงงานได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วงๆละ ๕ ปี ดังนี้

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

เป็นยุคของ**รากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล** โดยการจัดอุปสรรคด้านแรงงานใน การพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อน แผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและ คุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะ ที่หลากหลาย (multi-skilled) เติมทักษะใหม่ด้วยการ re-skill และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้ เกิดการ

เปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการ พัฒนาแรงงานใหม่ทักษะการпенแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

มิติคน : แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand ๔.๐ ได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ๘ ระดับที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth)

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)

เป็นยุคของ **ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen)** เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับต่อ Thailand ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบ และกฎระเบียบต่างๆ ด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการ ทำงานใหม่ในยุค ดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานใหม่มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคม พหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

มิติคน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบ เป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔)

เป็นยุคของ **ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน** เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ R&D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของ สหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

เป้าหมายของ**สังคมการทำงานแห่งปัญญา** โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT)

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงอย่างยั่งยืน

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะ ๒๐ ปี ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนา ทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น การสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องวางรากฐานใหม่มั่นคงด้วยเช่นกัน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย การสร้างความมั่นคงที่ต้องดำเนินการอย่างเข้มข้นให้เป็นไปตาม มาตรฐานสากล ได้แก่ ๑) มีหลักประกันที่ดี ๒) มีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ๓) ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย ๔) มีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม ๕) มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ๖) มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ๗) ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และ ๘) มีศักยภาพโดยมาตรฐานสากล

จากกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี ดังกล่าว กระทรวงแรงงาน เล็งเห็นวาทะเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง ๕ ปีแรก คือ ช่วงที่ ๑. Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) หากรากฐานมั่นคงแล้ว การเดินทางสู่ความสำเร็จในระยะต่อไปจะเป็น สิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงบูรณาการกับอีก ๑๕ หน่วยงาน จัดทำยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรกภายใต้ “แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔” และเพื่อขจัดอุปสรรคด้านการบริหารจัดการแรงงานที่ยังคงมีอยู่ให้หมดสิ้นไป และเร่งรัดให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระยะที่ ๑ บรรลุเป้าหมาย กระทรวงแรงงานได้บูรณาการทุกส่วน ราชการในสังกัด และส่วนราชการนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมกันกำหนด “๘ วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อ ความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี”

๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ เป็นแผนพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งเปลี่ยนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงมุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เป็นกรอบที่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดภายใต้ระยะเวลา ๕ ปีต่อจากนี้ไป พิจารณาจากการประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทั้งจากภายนอกและภายในประเทศที่บ่งชี้ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของประเทศ และการสะท้อนถึงโอกาสและความเสี่ยงในการที่จะผลักดันขับเคลื่อนให้การพัฒนาในด้านต่างๆ บรรลุผลได้ในระยะเวลา ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ทั้งนี้ โดยได้คำนึงถึงการต่อยอดให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่องภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับต่อไป ดังนั้น การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนาได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๑. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดีมีจิตสาธารณะ และมีความสุขโดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๓. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็ง

๔. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕. เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๗. เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก ยุทธศาสตร์การพัฒนาประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ คือ

๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบและธรรมาภิบาล

ในสังคมไทย

๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่สิบสอง พบว่ามีประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ข้อ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า (๓.๒.๒) พัฒนาเด็กวัยเรียนและวัยรุ่นให้มีทักษะการคิดการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ๑) ปรับกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เด็กมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงสอดคล้องกับการพัฒนาการของสมองแต่ละช่วงวัย เน้นพัฒนาทักษะพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านคณิตศาสตร์ ด้านศิลปะ และด้านภาษาต่างประเทศ ๒) สนับสนุนให้เด็ก

วัยเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อาทิ การอ่าน การบำเพ็ญประโยชน์ทางสังคม การดูแลสุขภาพ การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การวางแผนชีวิต ๓) สร้างแรงจูงใจ ให้เด็กเข้าสู่การศึกษาในระบบทวิภาคีและสหกิจศึกษาที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะอาชีพให้พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน (๓.๒.๓) ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน ๑) พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมสมรรถนะแรงงานที่ได้มาตรฐานระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดทำ มาตรฐานอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพ และให้มีการประเมินระดับทักษะของแรงงานบนฐาน สมรรถนะ ๒) เร่งพัฒนาระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคนที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้คาดการณ์ความต้องการคนที่สอดคล้องกับทิศทางตลาดในอนาคต ๓) จัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลและให้คำปรึกษาในการเป็นผู้ประกอบการรายใหม่และอาชีพอิสระทั้งการจัดหา แหล่งเงินทุนและการตลาดที่เหมาะสมและให้สถาบันการศึกษาเน้นการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นพัฒนาทักษะ พื้นฐานและทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานกลุ่มนี้ ๔) ส่งเสริมให้สถาบันการเงินร่วมกับสถานประกอบการกำหนด มาตรฐานการออมที่จูงใจแก่แรงงานและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการออมอย่างต่อเนื่องเพื่อความมั่นคงทางการเงิน หลังเกษียณ (๓.๒.๔) พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น ๑) จัดทำ หลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางการ ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะ การเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างรุ่น ๒) สนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้กับ ผู้ประกอบการที่มีการจ้างงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ๓) สนับสนุนช่องทางการตลาด แหล่งเงินทุน และบริการ ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดการเหลื่อมล้ำในสังคม

ข้อ ๓.๒ กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง ตลอดจนปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ รวมทั้งกฎหมาย กฎ ระเบียบให้เกิด การแข่งขันที่เป็นธรรม เพื่อให้ประชากรทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐและทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกัน สามารถพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น โดย ๑) ส่งเสริมให้มีการกระจายการบริการ ด้านการศึกษาที่มีคุณภาพให้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น ๒) บริหารจัดการให้บริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ผ่านการพัฒนาระบบส่งต่อผู้ป่วยตั้งแต่ระดับชุมชนไปสู่ระดับจังหวัด ภาค และประเทศ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควบคุมการบริหารจัดการการให้บริการระบบควบคุมโรคที่มีคุณภาพพร้อมทั้งนำ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแพทย์เฉพาะทางในที่ห่างไกล ๓) เร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณ และประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความคุ้มครองของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัย ให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ๔) ส่งเสริมและจัดหาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม ให้กับประชากรกลุ่มต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มเด็ก-เยาวชน สตรี ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เพื่อให้เข้าถึงการบริการของรัฐและโอกาสทางสังคมได้อย่างเท่าเทียมรวมถึงการได้รับการพัฒนาทักษะให้สามารถ ประกอบอาชีพและมีรายได้ตามศักยภาพและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทของกลุ่ม ช่างต้นให้มีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ

ข้อ ๓.๓ เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็ง การเงินฐานรากตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุน ที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน โดย ๑) สร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชนให้มีขีดความสามารถ ในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา มีจรรยาบรรณทางความคิด มีธรรมาภิบาลในการบริการและพัฒนา ชุมชน ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างจิตสำนึกให้ชุมชนพึ่งพาตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุน ๒) ส่งเสริม ให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัย และการถ่ายทอดองค์ความรู้ในชุมชนเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา ในพื้นที่และการต่อยอดองค์ความรู้ไปสู่เชิงพาณิชย์ รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสร้างความรู้ในชุมชน

๓) พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน โดยส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้ประกอบการระดับชุมชน การสนับสนุนศูนย์การฝึกอาชีพชุมชน การส่งเสริมการเชื่อมต่อระหว่างเครือข่ายอุตสาหกรรม (Cluster) ในพื้นที่กับเศรษฐกิจชุมชน การสร้างร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาในการร่วมกันพัฒนาความรู้ในเชิงทฤษฎีและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ ๔) สนับสนุนการให้ความรู้ในการบริหารจัดการทางการเงินแก่ชุมชนและครัวเรือน การป้องกันความเสี่ยงทางการเงินของชุมชนให้ทำหน้าที่เป็นสถาบันการเงินในระดับหมู่บ้านและจัดตั้งโครงการการเงินฐานรากโดยมีธนาคารออมสินและธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เป็นแม่ข่าย ๕) สนับสนุนชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ บริการและการจัดการทรัพยากรในชุมชน ในลักษณะเป็นหุ้นส่วนกับหน่วยงานภาครัฐ อปท. ในการดูแลคุณภาพชีวิตประชาชน โดยเปิดรับสมาชิกโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ข้อ ๓.๑ การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนร่วม เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ จำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพของเศรษฐกิจเพื่อให้เศรษฐกิจขยายตัวได้สูงขึ้น โดยไม่สร้างแรงกดดันให้เกิดการขาดดุลบัญชีเดินสะพัด ภาวะเงินเฟ้อ และแรงกดดันต่อภาระการคลังที่มากเกินไป มีการกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนการกระจายผลประโยชน์การพัฒนา โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ๓.๑.๑ การพัฒนาด้านการคลัง ๓.๑.๒ การพัฒนาภาคการเงิน

ข้อ ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ มุ่งเน้นการสร้างเชื่อมโยงของห่วงโซ่มูลค่าระหว่างภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน เพื่อยกระดับศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ สร้างรายได้และการกระจายรายได้สู่คนในชุมชนอย่างทั่วถึง อันจะนำมาซึ่งความเข้มแข็งของเศรษฐกิจในภาพรวมและเศรษฐกิจฐานรากตามหลักการพัฒนายั่งยืนโดยมีแนวทางการพัฒนา ๓.๒.๑ การพัฒนาภาคการเกษตร ๓.๒.๒ การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ๓.๒.๓ การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยว ๓.๒.๔ การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

ข้อ ๓.๑ การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม ใช้ประโยชน์จากทุนธรรมชาติโดยคำนึงถึงขีดจำกัดและศักยภาพในการฟื้นตัว รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม รวมทั้งผลักดันแนวทางการประเมินมูลค่าของระบบนิเวศ และการสร้างรายได้จากการอนุรักษ์เพื่อใช้ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ๓.๑.๑ อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้เพื่อสร้างความสมดุลทางธรรมชาติ ๓.๑.๒ อนุรักษ์และใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืน ๓.๑.๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดินและแก้ไขการบุกรุกที่ดินของรัฐ ๓.๑.๔ ปกป้องทรัพยากรทางทะเลและป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติและชายฝั่ง ๓.๑.๕ วางแผนบริหารจัดการทรัพยากรแร่เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์สูงสุดและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและประชาชน

ข้อ ๓.๒ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน ทั้งในมิติเชิงปริมาณและคุณภาพ ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ลุ่มน้ำ เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารจัดการและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรน้ำ ทั้งน้ำผิวดินและน้ำใต้ดินในทุกมิติ โดยคำนึงถึงศักยภาพ และข้อจำกัดด้านสิ่งแวดล้อมและมิติเชิงสังคมพื้นที่ลุ่มน้ำ ๓.๒.๑ เร่งรัดการประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติทรัพยากรน้ำ ๓.๒.๒ เร่งรัดให้มีแผนบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับลุ่มน้ำอย่างบูรณาการทั้ง ๒๕ ลุ่มแม่น้ำ ๓.๒.๓ ผลักดันกระบวนการประเมินสิ่งแวดล้อมระดับยุทธศาสตร์มาใช้เป็นเครื่องมือนำเสนอทางเลือกในการตัดสินใจระดับนโยบาย แผน และแผนงาน ที่เหมาะสมกับศักยภาพของลุ่มน้ำ ๓.๒.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการเก็บกักน้ำของแหล่งน้ำต้นทุนและระบบกระจายน้ำให้ดีขึ้น ๓.๒.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำและการจัดสรรน้ำต่อหน่วยในภาคการผลิตให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้

ข้อ ๓.๓ แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม ด้วยการเร่งรัดการควบคุมมลพิษทั้งทางอากาศ ชยะ น้ำเสีย และของเสียอันตรายที่เกิดจากการผลิตและบริโภค สร้างเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือเมืองสีเขียว เพื่อสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับประชาชน โดยมีแนวทางดำเนินการ ๓.๓.๑ เร่งรัดแก้ไขปัญหการจัดการ ชยะตกค้างสะสมในพื้นที่วิกฤติ ผลักดันกฎหมายและกลไกเพื่อการคัดแยกชยะ สนับสนุนการแปรรูปเป็นพลังงาน ใช้มาตรการทางเศรษฐศาสตร์เพื่อให้เกิดการลดปริมาณชยะ รวมทั้งสร้างวินัยคนในชาติเพื่อการจัดการชยะที่ยั่งยืน ๓.๓.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการคุณภาพน้ำในพื้นที่ลุ่มน้ำวิกฤตและลุ่มน้ำสำคัญอย่างครบวงจร โดยลดการเกิด น้ำเสียจากแหล่งกำเนิด ๓.๓.๓ แก้ไขปัญหาวิกฤตหมอกควันไฟป่าในเขตภาคเหนือและภาคใต้ ๓.๓.๔ ปรับปรุง กฎหมายและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเมืองเพื่อรองรับการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ข้อ ๓.๔ ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการบริหารจัดการ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้แนวคิดตลอดวัฏจักรชีวิต ดังนี้ ๓.๔.๑ ส่งเสริมการผลิตและการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๓.๔.๒ สนับสนุนการ ผลิตภาคการเกษตรไปสู่เกษตรที่ยั่งยืน ๓.๔.๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน โดยคำนึงถึงขีดความสามารถในการ รองรับของระบบนิเวศ ๓.๔.๔ สร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการปรับปรุงไปสู่การบริโภคที่ยั่งยืน

ข้อ ๓.๕ การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ โดยผลักดันการจัดทำแผน แม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของอาเซียน แสวงหาแนวทางความร่วมมือกับอาเซียน และอนุภาคลุ่มแม่น้ำโขงในประเด็นการขนส่งข้ามพรมแดน การบริหารจัดการพลังงานและทรัพยากรธรรมชาติ การแก้ไขปัญหาหมอกควันข้ามพรมแดน สร้างความรู้ความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับกฎหมาย และข้อตกลงระหว่างประเทศให้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งควมมีการทบทวนกฎหมายและข้อตกลงระหว่าง ประเทศด้านการค้าและสิ่งแวดล้อมตามความเหมาะสมและความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อป้องกัน ปัญหาทางด้านการค้าหรือการตัดสินใจทางการค้า อาทิ ปัญหาทำประมงผิดกฎหมายขาดการรายงานและเฝ้าระวัง การควบคุม ติดตามและเฝ้าระวังมาตรการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อาจส่งผลกระทบทางการค้า และการลงทุน ตลอดจนสนับสนุนการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับพันธกรณีด้านสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน

ข้อ ๓.๑ การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลัก ของชาติ ๓.๑.๑ สร้างจิตสำนึกของคนในชาติให้มีความหวงแหน และธำรงรักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ โดยปลูกฝังและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญ มีการนำแนวทางพระราชดำริไปเผยแพร่ และพัฒนา พร้อมทั้งกำหนดมาตรการเพื่อปกป้องรักษาและป้องกันการกระทำที่มีแนวโน้มจะส่งผลกระทบต่อสถาบันหลัก ของชาติ ๓.๑.๒ เสริมสร้างความปรองดองของคนในชาติและมีกลไกในการตรวจสอบและพัฒนาภาคการเมือง ปลูกฝังค่านิยมและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางความคิดและ อุดมการณ์ทางการเมือง ภายใต้สิทธิและหน้าที่ตามระบบประชาธิปไตยและคำนึงถึงความมั่นคงและผลประโยชน์ ของชาติอย่างแท้จริง ๓.๑.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาคความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โยกระบวนการสันติ สุขแนวทางสันติวิธีและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่บนพื้นฐานความแตกต่างทางอัตลักษณ์ และชาติพันธุ์ เพื่อขจัดความขัดแย้ง ลดความรุนแรงตามยุทธศาสตร์พระราชทาน เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา พร้อมทั้ง สร้างโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและความเป็นธรรมทางสังคมในพื้นที่

ข้อ ๓.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่าง แผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงกับแผนงานการพัฒนาอื่นๆ ภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ๓.๕.๑ ปรับปรุงติดตาม เฝ้าระวัง ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ด้านความมั่นคง การเปลี่ยนแปลงของ สถานการณ์ สภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคง พิสูจน์ทราบและคาดการณ์ภัยคุกคาม เพื่อเสนอแนะแผนป้องกัน ความเสียหายและการเตือนภัยที่อาจเกิดขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และลดผลกระทบต่อการพัฒนา

ประเทศ โดยเฉพาะในกรณีที่จะก่อภัยคุกคามต่อความมั่นคงของประเทศ โดยใช้กลไกระดับชาติเพื่อเชื่อมโยงกลไกอื่นๆ ในการร่วมกันพิจารณาเมื่อสถานการณ์ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงให้สามารถกำหนดแนวทางแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓.๕.๒ พัฒนากลไกด้านความมั่นคงและระบบการขับเคลื่อนแผนงานต่าง ๆ ให้พร้อมรับสถานการณ์ทั้งระดับชาติและระดับพื้นที่ โดยสร้างเครือข่ายสนับสนุน ทั้งด้านนโยบาย องค์ความรู้และการสร้างกลไกขับเคลื่อนแผนงานด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และความมั่นคงโดยให้มีความเชื่อมโยงและตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาล พร้อมทั้งสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนงานและการจัดสรรงบประมาณด้านความมั่นคงแบบบูรณาการให้มีความชัดเจน ควบคุมไปกับการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน (ประชารัฐ) ในการกำหนดและขับเคลื่อนแผนงานด้านความมั่นคง

๒.๔ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ มีประเด็นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

๒. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

๒.๑ ในระยะเร่งด่วนรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนในกิจการ ๕ ด้านได้แก่การบริหารจัดการชายแดนการสร้างความมั่นคงทางทะเลการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติการสร้างควาไว้วางใจ กับประเทศเพื่อนบ้าน และการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติการทางทหารร่วมกันของอาเซียนโดยเน้นความร่วมมือเพื่อป้องกันแก้ไขข้อพิพาทต่างๆ และการแก้ไขปัญหาเส้นเขตแดนโดยใช้กลไกทั้งระดับทวิภาคีและพหุภาคีที่จะจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนทั้งทางบกและทางทะเล รองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษตามแนวชายแดนโดยใช้ระบบเฝ้าตรวจที่มีเทคโนโลยีทันสมัยกำหนดให้ปัญหาอาชญากรรมการค้ามนุษย์ การกระทำ อันเป็นโจรสลัดการก่อการร้ายสากลและอาชญากรรมข้ามชาติ เป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องได้รับการป้องกันและแก้ไขโดยการบังคับใช้ กฎหมายที่เข้มงวดและจัดการปัญหาอื่นๆ ที่เชื่อมโยงต่อเนื่องให้เบ็ดเสร็จเช่น ปัญหาสถานะและสิทธิ ของบุคคลการปรับปรุงระบบการเข้าเมือง การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

ความเหลื่อมล้ำในสังคมเป็นอีกสาเหตุหนึ่งของปัญหาความขัดแย้งและความเดือดร้อนทั้งหลายของประชาชน จึงมีนโยบายที่จะดำเนินการดังนี้

๓.๑ ในระยะเฉพาะหน้าจะเร่งสร้างโอกาสอาชีพและการมีรายได้ ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาสและแรงงานข้ามชาติที่ ถูกกฎหมายพร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงานโดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐานทั้งเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชนเพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่ และของประเทศโดยรวมนอกจากนี้จะส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

๓.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองการทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติการท้องเถี่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็กและปัญหาคนขอทานโดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ

๓.๓ ในระยะต่อไป จะพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้นรวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกู้ยืมที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ตามอัตภาพพัฒนาศักยภาพคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก

๔. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

๔.๑ จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสมเป็นคนดีมีคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำและพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ

๔.๒ ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชนเพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงานและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ

๔.๓ สนับสนุนการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านและวัฒนธรรมสากลและการสร้างสรรค์งานศิลปะและวัฒนธรรมที่เป็นสากลเพื่อเตรียมเข้าสู่ เศรษฐกิจวัฒนธรรมของประชาคมอาเซียนและเพื่อการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก

๗. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งจะมีผลใช้บังคับอย่างเต็มที่ ณ สิ้นปี ๒๕๕๘ จะเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยเป็นอย่างมาก หากประเทศไทยเตรียมการในเรื่องต่างๆ ให้พร้อมการเร่งดำเนินการเตรียมความพร้อมทั้งในเรื่องความเชื่อมโยงด้านระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ด้านกฎระเบียบการอำนวยความสะดวกทางการค้าการพัฒนาด้านชายแดนและการเตรียมการด้านทรัพยากรมนุษย์ จะส่งเสริมบทบาทและการใช้ โอกาสของประเทศไทยในประชาคมอาเซียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนชาวไทยร่วมกับประชาชนอาเซียน

๗.๑ พัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยทุกระดับโดยสอดคล้องกับข้อตกลงในการเคลื่อนย้ายในด้านสินค้าบริการการลงทุนแรงงานฝีมือและปัจจัยการผลิตต่างๆ ที่เปิดเสรีมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยให้สามารถแข่งขันได้ รวมทั้งสามารถดำเนินธุรกิจร่วมกับผู้ประกอบการในประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อนำไปสู่ความเชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทานตลาดโลกได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งฐานการผลิตสินค้าหลายชนิดและธุรกิจเกี่ยวเนื่องที่ประเทศไทยได้เข้าไปลงทุนขยายฐานการผลิตในประเทศอื่นในอาเซียนมาเป็นเวลานานแล้วตลอดจนกลุ่มการผลิตที่ผู้ประกอบการของไทยเตรียมที่จะขยายฐานการผลิตเพิ่มเติมอีกหลายชนิด ซึ่งช่วยให้ประเทศไทยมีฐานการผลิตสินค้าคุณภาพหลากหลายเพื่อขายในตลาดต่างๆ ได้มากขึ้นทั้งในอาเซียนและในตลาดโลกและเป็นการช่วยเหลือประเทศเพื่อนบ้านในกระบวนการพัฒนาอุตสาหกรรม

๗.๒ พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทั้งแรงงานวิชาชีพแรงงานมีทักษะและแรงงานไม่มีทักษะโดยการเร่งรัดและขยายผลการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เกิดผลในทางปฏิบัติโดยคำนึงถึงความเป็นเอกภาพกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพใน ๘ กลุ่มที่มีข้อตกลงการเปิดเสรี ในอาเซียนควบคู่ ไปกับการวางแผนด้านการผลิตให้เพียงพอการยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นการส่งเสริมการพัฒนากระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

๒.๕ ข้อเสนอสถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ วาระที่ ๓๗ ปฏิรูปแรงงาน

คณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน สถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาแรงงาน และเห็นความจำเป็นที่จะต้องเร่งปฏิรูปแรงงานใน ๓ เรื่อง ประกอบด้วย

๒.๖.๑ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า มีประเด็นปฏิรูป คือ การนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและ มาตรฐานอาชีพมารวมในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาและระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการ รวมทั้งการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ด้วยการออกกฎหมาย “พระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝีมือแรงงานแห่งชาติ” ภายใต้การกำกับของ

นายกรัฐมนตรีโดยตรง โดยสาระสำคัญของกฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการระดับชาติ เรียกว่า “คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝีมือแรงงานแห่งชาติ” โดยการปฏิรูปมี ๓ ส่วน คือ (๑) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านการเตรียมคนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน (๒) การปฏิรูปและการพัฒนาการเรียนการสอนในสาขาวิชาหรืออาชีวศึกษาและฝีมือแรงงาน และ (๓) การปฏิรูปและการพัฒนาผู้ประกอบการ วัยทำงาน กำลังแรงงานให้มีศักยภาพ สามารถใช้ประโยชน์แรงงานได้เต็มที่ ภายใต้โอกาสและเสรีภาพในการ เลือกรับจ้าง

๒.๖.๒ การปฏิรูปการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติมีประเด็นปฏิรูป คือ การปฏิรูป เพื่อแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติเชิงรุกอย่างเป็นระบบและยั่งยืน และการปฏิรูปเพื่อส่งเสริมอาชีพของคนไทยเพื่อ ความมั่นคงด้านแรงงาน และเพื่อยกระดับให้เป็นผู้ประกอบการ

๒.๖.๓ การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล มีประเด็นการปฏิรูป คือ การจัดตั้งธนาคาร แรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างบูรณาการเพื่อ การกำหนดแผนยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน

๒.๖ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้นำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ : แรงงานมีศักยภาพสูงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ :

๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ

๒. ค้ำครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. พัฒนาระบบแรงงาน ให้เป็นองค์กรธรรมภิบาล

๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

แผนแม่บทด้านแรงงานมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ดังนี้

๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๒. การค้ำครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

๔. การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนในภาคแรงงาน

๕. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

๖. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยภายใต้สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับภูมิภาค คือ การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในประเทศไทย

ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้มุ่งส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากลพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน

ขณะเดียวกันควรดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายกลุ่มอุตสาหกรรมซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม รวมทั้งพัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบแรงงานไทย ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถ

นอกจากนี้แล้วควรดำเนินการโดยใช้กลยุทธ์คงตัว คือการพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานผ่านมาตรการส่งเสริมของกระทรวงแรงงาน ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

๑. เป้าประสงค์ :

- ๑) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
- ๒) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

๒. กลยุทธ์ :

- ๑) พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก
- ๒) เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการ)
- ๓) จัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
- ๕) สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย
- ๖) พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด) (Quick Win)
- ๗) ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การคุ้มครองและส่งเสริมความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี

กำลังแรงงานเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาประเทศ หากกำลังแรงงานไม่ได้รับโอกาสและไม่ได้รับการดูแลในเรื่องการประกอบอาชีพ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และการสร้างหลักประกันที่ดีทางสังคม ก็จะไม่มีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ จึงมุ่งเน้นที่จะเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำ เพื่อส่งเสริมให้กำลังแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุและคนพิการได้มีงานทำ มีรายได้และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำ การประกอบอาชีพอิสระ การแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน และคนหางานได้รับการคุ้มครอง

การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานเพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมและมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยเป็นงานที่ใช้หลักบูรณาการและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

นอกจากนี้ต้องดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงานผ่านระบบประกันสังคม/ส่งเสริมระบบการออม เพื่อให้มีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีมีธรรมาภิบาล การพัฒนารูปแบบและสิทธิประโยชน์ที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานและดำเนินการเพื่อให้กองทุนมีเสถียรภาพ

๑. เป้าประสงค์ :

๑) แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒) กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

๒. กลยุทธ์ ;

๑) พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่แรงงาน

๒) ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)

๓) ส่งเสริม พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อการยกระดับการบังคับใช้กฎหมายแรงงานโดยผ่านการมีส่วนร่วม(Quick Win : Safety Thailand)

๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

๕) ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพแก่กำลังแรงงาน

๖) คุ้มครองคนงานไม่ให้ถูกหลอกจากการหางานทำ

๗) ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๘) ประสานงานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และภาคแรงงานของประเทศ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก โดยการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อลดทอนปัจจัยด้านลบ

ให้มีผลกระทบน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็ต้องเร่งดำเนินการที่เป็นการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสจากระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาระบบข้อมูลและการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน ทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี การดำเนินการมาตรการเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community :AEC) รวมถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

นอกจากนี้ ยังต้องบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อการจัดการให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงานและได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมรักษา และขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ยังครอบคลุมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานไทย และเศรษฐกิจของประเทศจากการจ้างแรงงานต่างด้าว การควบคุม/หรือลดผลกระทบที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าวทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคงของชาติโดยพัฒนาระบบโครงสร้างและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ท้นต่อการเพิ่มขึ้นของปริมาณการจ้างแรงงานต่างด้าว ตลอดจนให้การคุ้มครองและป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก นอกจากนี้ ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเสนอต่อรัฐบาลให้กำหนดเป็นวาระแห่งชาติในการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองทัพ ฯลฯ เพื่อจัดตั้งเป็นส่วนราชการเฉพาะที่มีภารกิจบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

๑. เป้าประสงค์ :

๑) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่ประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ

๒) บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่ง ที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

๒. กลยุทธ์ :

๑) ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการแรงงานระหว่างประเทศ

๒) ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

๓) พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

๔) พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

๕) ส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานในตลาดแรงงาน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยในระหว่างปี (พ.ศ. ๒๕๕๙)มุ่งบรรเทาไม่สอดคล้องของการจ้างงานระหว่างอุปสงค์และอุปทาน กำหนดแนวทางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ ขณะเดียวกันตลอดช่วงระยะเวลา ๕ ปี ของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินกลยุทธ์ควบคู่กันโดยการศึกษา วิเคราะห์ และพยากรณ์สถานะตลาดแรงงาน ทั้งในระดับประเทศ ระดับจังหวัด สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานโดยเฉพาะความต้องการ

ของตลาดแรงงาน รวมถึงเผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ยังต้องมุ่งสู่การสร้างสมดุลของตลาดแรงงานแบบยั่งยืนให้ภาคแรงงานของประเทศโดยการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศเชิงบูรณาการ ประสานความร่วมมือจัดทำแผนกำลังแรงงานร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ ต่อเนื่องจนถึงการเผยแพร่แผนกำลังแรงงานระดับประเทศและแผนกำลังแรงงานระดับจังหวัดให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ และผลักดันให้หน่วยงานภายใน และภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานในระดับประเทศและระดับจังหวัด

๑. เป้าประสงค์ :

- ๑) ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
- ๒) แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

๒. กลยุทธ์ :

- ๑) บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานใน ระยะสั้น
- ๒) ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ
- ๓) สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการ)
- ๔) พัฒนากฎหมายเพื่อให้นายจ้าง/สถานประกอบการ แรงงานต้องการเพื่อได้ทราบอุปสงค์ที่แท้จริง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

หัวใจสำคัญของการดำเนินการเพื่อให้แผนแม่บทด้านแรงงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด คือ ช่วงปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ กระทรวงแรงงานต้องมุ่งบริหารจัดการในทุกด้านภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งด้านโครงสร้างองค์กรของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานด้านบุคลากรที่ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ด้วยการพัฒนาระบบ HR Scorecard การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร อันจะมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บท ทั้งนี้ กลไกที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้คือต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยและการติดตามประเมินผล เพราะการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ผลักดัน และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้ตอบสนองต่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน การสร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน ทั้งระดับองค์กรและระดับพื้นที่ เช่น อาสาสมัครแรงงาน การจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นการสนับสนุนการบริหารงาน เช่น แก้ไขปัญหาด้านแรงงาน การเตือนภัยด้านแรงงาน โดยที่ยุทธศาสตร์นี้ต้องมุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างความเข้าใจ และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

๑. เป้าประสงค์ :

- ๑) ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ
- ๒) บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

๒. กลยุทธ์ :

- ๑) เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชน
- ๒) ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อ ความเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร
- ๓) พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับ มอบหมาย
- ๔) บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง
- ๕) พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน(บูรณาการ)
- ๖) เสริมสร้างการสื่อสารภายใน และภาพลักษณ์ขององค์กร
- ๗) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ICT และผู้ใช้งานให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
- ๘) การติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

ปัจจุบันพัฒนาการและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายแก่ผู้บริหารในอนาคตให้นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ธุรกิจ โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจและวิสัยทัศน์ต่อแนวโน้ม เพื่อให้สามารถตัดสินใจนำเทคโนโลยี มาใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

๑. เป้าประสงค์ :

พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ ให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

๒. กลยุทธ์ :

- ๑) พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Services) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (บูรณาการ + Quick Win)
- ๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงาน ภายในและภายนอก
- ๓) พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ/ข้อกำหนด รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
- ๔) ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการแก้ไขปัญหา ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

๒.๗ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒ (พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วยจังหวัดนครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร และอุทัยธานี มีตำแหน่งการพัฒนาในกลุ่มจังหวัด ดังนี้

๑. การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตรปลอดภัย เพิ่มมูลค่าและนวัตกรรม เพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้บริโภค

๒. การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวธรรมชาติ ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของนักท่องเที่ยวในระดับสากล

เป้าหมายการพัฒนา : ศูนย์กลางสินค้าเกษตรปลอดภัยที่มีนวัตกรรม การท่องเที่ยวธรรมชาติ ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมล้ำค่า ยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

พันธกิจ :

๑. ผลิตข้าวและแปรรูปข้าว สินค้าเกษตรปลอดภัย อินทรีย์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน โดยใช้ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพิ่มมูลค่า

๒. พัฒนาการตลาดการค้าข้าวและสินค้าเกษตรสู่ตลาดเป้าหมายทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๓. พัฒนาการท่องเที่ยวธรรมชาติ ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม เชิงสุขภาพ ตลาดไมซ์ (MICE) เพื่อให้ได้มาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์ :

๑. ผลผลิตข้าวและสินค้าเกษตรปลอดภัยและอินทรีย์ แปรรูปด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพิ่มมูลค่า มีคุณภาพมาตรฐาน

๒. เพิ่มช่องทางการตลาดค้าข้าวและสินค้าเกษตรสู่ตลาดเป้าหมายสากล

๓. เชื่อมโยงการท่องเที่ยวธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม เชิงเกษตรและเชิงสุขภาพ ตลาดไมซ์ (MICE) เพื่อให้ได้มาตรฐานสากลและชุมชนมีส่วนร่วม

ประเด็นการพัฒนา :

๑. พัฒนาระบบการผลิต การแปรรูป การตลาดของสินค้าเกษตรปลอดภัยและอินทรีย์ด้วย นวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน

ตัวชี้วัด (KPI)

๑) ผลผลิตต่อไร่และจำนวนผลิตภัณฑ์ของสินค้าเกษตรปลอดภัยและเกษตรแปรรูป ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น (ปีละ ๒%)

๒) พื้นที่การผลิตเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น (ปีละ ๒%)

๓) ร้อยละของเกษตรปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน (ปีละ ๒%)

๔) ร้อยละของเครือข่าย/กลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่เข้าร่วมโครงการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย เพิ่มขึ้น (ปีละ ๒%)

๕) รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์แปรรูปด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยีเพิ่มมูลค่า เพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน (ปีละ ๒%)

แนวทางการพัฒนา (Developmental approach)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ และระบบบริหารจัดการน้ำ เพื่อการขนส่ง และระบบ โลจิสติกส์สำหรับรองรับการค้า การลงทุน การเกษตร และการท่องเที่ยว

๒. พัฒนาระบบการผลิต แปรรูป การตลาด ข้าว/สินค้าเกษตรปลอดภัยและอินทรีย์ ได้มาตรฐาน เพื่อมุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ ตามความเหมาะสมของพื้นที่ (Zoning)

๓. ยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรด้านการเกษตร

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้นวัตกรรม เพื่อแปรรูปข้าวและสินค้าเกษตรในการยกระดับ ขีดความสามารถการแข่งขันทางการค้าของกลุ่มจังหวัด

๒. พัฒนาศักยภาพทางการท่องเที่ยว ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
เพื่อคนทั้งมวล

ตัวชี้วัด (KPI)

- ๑) ร้อยละของจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น (ปีละ ๒%)
- ๒) จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานที่เพิ่มขึ้น (ปีละ ๒%)
- ๓) ร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น (ปีละ ๒%)

แนวทางการพัฒนา (Developmental approach)

- ๑) พัฒนา/ฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว และเส้นทางการเชื่อมการท่องเที่ยว ตามมาตรฐานการท่องเที่ยว
- ๒) พัฒนาสินค้า บริการและปัจจัยสนับสนุนการท่องเที่ยวให้ได้ระดับมาตรฐาน
- ๓) พัฒนาการตลาดการท่องเที่ยว
- ๔) พัฒนาผู้ประกอบการและบุคลากรด้านท่องเที่ยว

๒.๘ แผนพัฒนาจังหวัดกำแพงเพชร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

เป้าหมายการพัฒนา :

เป้าหมายการพัฒนา หมายถึง เป้าหมายในเชิงผลลัพธ์ที่จังหวัดต้องการให้เกิดขึ้น โดยแสดงถึงจุดเน้นหรือสิ่งที่จังหวัดต้องการจะเป็นในอนาคตอย่างชัดเจน รวมทั้งมีความเป็นไปได้ สอดคล้องกับการวิเคราะห์สถานการณ์และโอกาสของพื้นที่ และมีการระบุตำแหน่งการพัฒนาของจังหวัดอย่างชัดเจน โดยผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจากทุกภาคส่วนของจังหวัดได้กำหนด ตำแหน่งการพัฒนาจังหวัด (Positioning) ที่ให้ความสำคัญกับประเด็นดังต่อไปนี้ (๑) แหล่งผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรปลอดภัย (๒) แหล่งผลิตพืชพลังงานทดแทน และ (๓) การท่องเที่ยวมรดกโลก โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาไว้ดังนี้

“แหล่งผลิต แปรรูปสินค้าเกษตรปลอดภัย ฐานผลิตพืชพลังงานทดแทน และเมืองท่องเที่ยวมรดกโลก”

วัตถุประสงค์ :

เพื่อให้การพัฒนาจังหวัดกำแพงเพชรมุ่งสู่การเป็น “แหล่งผลิต แปรรูปสินค้าเกษตรปลอดภัย ฐานผลิตพืชพลังงานทดแทน และเมืองท่องเที่ยวมรดกโลก” การกิจหลักและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีดังนี้

๑. เพื่อยกระดับการผลิต การแปรรูป การตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย และส่งเสริมการผลิตพืชพลังงานทดแทนอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อส่งเสริมและบริหารจัดการการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการท่องเที่ยว
๓. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน สร้างสังคมที่เข้มแข็ง และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

เป้าหมายและตัวชี้วัด :

เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาจังหวัดและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนการบรรลุตามประเด็นการพัฒนาจังหวัดที่พึงปรารถนาตามแผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) จังหวัดจึงกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของการพัฒนาไว้ ดังนี้

๑. ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรให้เป็นเกษตรปลอดภัย
๒. รายได้จากการจำหน่ายสินค้าเกษตรแปรรูปเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนแปลง/ ฟาร์ม ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานเกษตรปลอดภัย (GAP) เพิ่มขึ้น
๔. สัดส่วนปริมาณพืชพลังงานต่อสินค้าเกษตรทั้งหมดเพิ่มขึ้น

๕. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น และจำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวแหล่งมรดกโลกและแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๖. ประชาชนมีระดับคุณภาพชีวิตสูงขึ้น มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนา (เรียงตามลำดับความสำคัญ) :

๑. พัฒนาห่วงโซ่คุณค่าสินค้าเกษตรปลอดภัย และส่งเสริมการผลิตพืชพลังงานทดแทนอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. พัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวมรดกโลกและแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ

๓. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความมั่นคงทางสังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แผนงาน ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาห่วงโซ่คุณค่าสินค้าเกษตรปลอดภัย และส่งเสริมการผลิตพืชพลังงานทดแทนอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต การแปรรูป และการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย

แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมประสิทธิภาพการผลิตพืชพลังงาน

ตัวชี้วัด (KPI) ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data) และค่าเป้าหมาย (Target) :

ตาราง ๓-๑ ตัวชี้วัด ข้อมูลพื้นฐาน และค่าเป้าหมายของแผนงานที่ ๑ และ ๒

แผนงาน	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data)				ค่าเป้าหมาย (Target)				
		๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑-๒๕๖๔
๑. การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต การแปรรูป และการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย	๑.ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคเกษตร	๓๒,๒๗๙ ลบ.	๓๔,๗๙๑ ลบ.	๓๐,๕๓๖ ลบ.	N/A	N/A	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓
	๒. จำนวนแปลงที่ผ่านการรับรองมาตรฐานเกษตรปลอดภัย (GAP)	๖๖๒ แปลง	๔๑๖ แปลง	๕๓๐ แปลง	๔๑๑ แปลง	๖๐๐ แปลง	๖๐๐ แปลง	๖๐๐ แปลง	๖๐๐ แปลง	๖๐๐ แปลง/ปี
	๓. ประเภทของผลิตภัณฑ์ที่แปรรูปจากผลิตภัณฑ์เกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น	N/A	N/A	N/A	N/A	๕ ประเภท	๑๐ ประเภท	๑๕ ประเภท	๒๐ ประเภท	๑๓ ประเภท เฉลี่ย ๔ ปี
	๔. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ SMEs/ OTOP/ วิสาหกิจชุมชน	๕๐๕.๙๔ ล้านบาท	๖๒๗.๐๔ ล้านบาท	๗๒๔.๑๐ ล้านบาท	๘๒๙.๙๔ ล้านบาท	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๑	ร้อยละ ๑๒	ร้อยละ ๑๓	ร้อยละ ๑๒ เฉลี่ย ๔ ปี
๒. การส่งเสริมประสิทธิภาพการผลิตพืชพลังงาน	๕. จำนวนของพื้นที่เพาะปลูกพืชพลังงานเพิ่มขึ้นในพื้นที่ที่เหมาะสม	N/A	๑,๓๐๔,๙๑๕ ไร่	๑,๒๘๖,๖๙๕ ไร่	๑,๓๔๐,๑๙๓ ไร่	๕,๐๐๐ ไร่	๕,๐๐๐ ไร่	๕,๐๐๐ ไร่	๕,๐๐๐ ไร่	๕,๐๐๐ ไร่/ปี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวมรดกโลกและแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ
แผนงานที่ ๓ แหล่งท่องเที่ยวมรดกโลกและแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพได้รับการพัฒนาและส่งเสริม
อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด (KPI) ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data) และค่าเป้าหมาย (Target) :

ตาราง ๓-๒ ตัวชี้วัด ข้อมูลพื้นฐาน และค่าเป้าหมายของแผนงานที่ ๓

แผนงาน	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data)				ค่าเป้าหมาย (Target)				
		๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑-๒๕๖๔
๓. แหล่ง ท่องเที่ยว มรดก โลกและแหล่ง ท่องเที่ยวที่มี ศักยภาพ ได้รับการ พัฒนาและ ส่งเสริมอย่าง มีประสิทธิภาพ	๖.ร้อยละที่เพิ่มขึ้น ของรายได้จาก การท่องเที่ยว	๘๕๕ ล้านบาท	๑,๐๒๘ ล้านบาท	๑,๑๐๔ ล้านบาท	๑,๒๕๒ ล้านบาท	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๔ เฉลี่ย ๔ ปี
	๗.ร้อยละของ นักท่องเที่ยว ที่เข้ามาท่องเที่ยว แหล่งมรดกโลก เพิ่มขึ้น	๑๔๙,๘๐ ๕ คน	๑๐๖,๖๘ ๕ คน	๑๒๙,๐๖ ๖ คน	๑๐๐,๖๒ ๔ คน	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๔ เฉลี่ย ๔ ปี
	๘. ร้อยละของ นักท่องเที่ยวที่ เข้ามาท่องเที่ยว ในแหล่งท่องเที่ยว ที่มีศักยภาพของ จังหวัดเพิ่มขึ้น	๕๔๖,๘๓ ๕ คน	๕๙๗,๙๐ ๓ คน	๖๒๕,๗๗ ๒ คน	๖๖๓,๑๑ ๔ คน	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๔ เฉลี่ย ๔ ปี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความมั่นคงทางสังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
แผนงานที่ ๔ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความมั่นคง และสิ่งแวดล้อมได้รับการจัดการอย่างยั่งยืน
ตัวชี้วัด (KPI) ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data) และค่าเป้าหมาย (Target) :

ตาราง ๓-๓ ตัวชี้วัด ข้อมูลพื้นฐาน และค่าเป้าหมายของแผนงานที่ ๔

แผนงาน	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data)				ค่าเป้าหมาย (Target)				
		๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑-๒๕๖๔
๔. ประชาชน มีคุณภาพชีวิต ที่ดี สังคมมี ความมั่นคง และ สิ่งแวดล้อม ได้รับการจัดการ อย่างยั่งยืน	๙.ร้อยละที่ลดลง ของครัวเรือน ยากจนที่อยู่ใต้เส้น ความยากจน	๑๘๑ ครัวเรือน	๘๓ ครัวเรือน	๗๑ ครัวเรือน	๖๖ ครัวเรือน	ลดลง ร้อยละ ๔๐	ลดลง ร้อยละ ๔๕	ลดลง ร้อยละ ๕๐	ลดลง ร้อยละ ๕๕	ลดลง ร้อยละ ๔๗.๕๐ เฉลี่ย ๔ ปี
	๑๐. ร้อยละที่ เพิ่มขึ้นของค่าเฉลี่ย O-net ขึ้นมา ๓ กลุ่มสาระการ เรียนรู้หลัก เมื่อ เทียบกับปีที่ผ่านม	N/A	N/A	ร้อยละ ๓๑.๔๕	ร้อยละ ๓๔.๓๖	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๓/ปี
	๑๑. ร้อยละของ ประชากรที่เข้าถึง บริการสาธารณสุข	N/A	N/A	N/A	N/A	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๘๗.๕๐ เฉลี่ย ๔ ปี

แผนงาน	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data)				ค่าเป้าหมาย (Target)				
		๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑-๒๕๖๔
๔. ประชาชน มีคุณภาพชีวิต ที่ดี สังคมมี ความมั่นคง และ สิ่งแวดล้อม ได้รับการจัดการ อย่างยั่งยืน	๑๒.ร้อยละที่ ลดลงของคดี อาชญากรรม ที่สำคัญเมื่อ เทียบกับปีที่ ผ่านมา	N/A คดี	N/A คดี	N/A คดี	๔๕๗ คดี	ลดลง ร้อยละ ๑	ลดลง ร้อยละ ๑	ลดลง ร้อยละ ๑	ลดลง ร้อยละ ๑	ลดลง ร้อยละ ๑/ปี
	๑๓.ปริมาณขยะ ในจังหวัดลดลง	N/A	๒๕๒,๙๐ ๔ ตัน	๒๕๙,๗๕ ๖ ตัน	๒๕๖,๕๙ ๕ ตัน	ลดลง ๓,๐๐๐ ตัน	ลดลง ๓,๕๐๐ ตัน	ลดลง ๔,๐๐๐ ตัน	ลดลง ๔,๕๐๐ ตัน	ลดลง ๓,๗๕๐ตัน เฉลี่ย ๔ปี
	๑๔. ร้อยละของ หมู่บ้าน/ ชุมชน ที่มีส่วนร่วม ในการบริหาร จัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	N/A	N/A	N/A	N/A	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๖๕ เฉลี่ย ๔ปี

๒.๙ บทบาทภารกิจโครงสร้าง/ภารกิจหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวด ๑๕ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ กำหนดให้ กระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ ประชาชนมีงานทำ และตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ มีการแบ่งส่วนราชการ บริหารส่วนภูมิภาคขึ้นในแต่ละจังหวัดสำหรับจังหวัดกำแพงเพชรมีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานพร้อม บทบาทภารกิจ รวม ๕ หน่วยงาน ดังนี้

- สำนักงานแรงงานจังหวัด มีภารกิจหน้าที่
๑. ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและ สนับสนุนงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

๒. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานรวมทั้งกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในพื้นที่จังหวัด และกลุ่มจังหวัด

๓. ดำเนินการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ทางด้านแรงงาน ในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

๔. ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อนำบริการ ด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่

๕. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย
- (ที่มา : กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙)

สำนักงานจัดหางานจังหวัด มีภารกิจหน้าที่

๑. ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
๒. รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อกรมและจังหวัด
๓. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

(ที่มา : กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานพ.ศ. ๒๕๕๙)

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจหน้าที่

๑. ดำเนินการกำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๒. จัดทำแผนงานและแนวทางการพัฒนากำลังแรงงาน ประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๓. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและกระบวนการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของกำลังแรงงาน รวมทั้งภาคส่วนอื่น เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบกิจการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๔. ส่งเสริม ให้คำแนะนำการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๕. ส่งเสริมและให้คำปรึกษาแนะนำในการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงดำเนินการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๖. สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุงระบบ รูปแบบการฝึกอบรม หลักสูตร อุปกรณ์ช่วยฝึกและเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการพัฒนาผู้ฝึกให้แก่ภาครัฐและภาคเอกชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๘. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้สถานประกอบกิจการและองค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๙. ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ และเพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๑๐. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอบรมจังหวัด ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๑๑. ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรอาชีพ จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานทดสอบฝีมือคนหางานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๑๒ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(ที่มา : กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙)

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด มีภารกิจหน้าที่

๑. ดำเนินการตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. ให้บริการงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
๓. รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อกรมและกระทรวง
๔. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

(ที่มา : กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙)

สำนักงานประกันสังคมจังหวัด มีภารกิจหน้าที่

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. กำกับดูแล ให้คำปรึกษา และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสาขา ๑
๓. รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อสำนักงานแรงงานจังหวัด
๔. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

(ที่มา : กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙)

อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร

หน่วยงาน	สรจ. กพ.			สจจ.กพ.			สนพ.กพ.			สสค.กพ.			สปจ.กพ.			รวม
	ช	ญ	รวม	ช	ญ	รวม	ช	ญ	รวม	ช	ญ	รวม	ช	ญ	รวม	
๑. ข้าราชการ	-	๔	๔	๑	๕	๖	๔	๖	๙	๑	๓	๔	๓	๘	๑๑	๓๕
อำนวยการระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง			-	-	-	-
อำนวยการระดับต้น	-	๑	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๓
ชำนาญการพิเศษ	-			-	-	-	๑	-	๑	ว่าง			-	-	-	๑
ชำนาญการ	-	-	-	-	๒	๒	๑	๓	๔	๑	๒	๓	๓	๓	๖	๑๕
ชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-	-	๓	๓	-	๑	๑	-	๑	๑	๕
ปฏิบัติการ		๒	๒	๑	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	๒	๒	๖
ปฏิบัติงาน	-	๑	๑	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓
๒. ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๒	๒	๒	๔	๗	๑	๘	-	-	-	๒	-	๒	๑๖

หน่วยงาน	สรจ. กพ.			สจจ.กพ.			สนพ.กพ.			สสค.กพ.			สปจ.กพ.			รวม
	ช	ญ	รวม	ช	ญ	รวม	ช	ญ	รวม	ช	ญ	รวม	ช	ญ	รวม	
๓. พนักงานราชการ	-	-	-	-	๓	๓	๑	๓	๓	๑	๑	๒	๑	๒	๓	๑๑
ปริญญาตรี				-	๓	๓	๑	๒	๓	๑	-	๑	๑	๒	๓	๑๐
ช่างเทคนิค	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ปวส.	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๑	-	-	-	๒
ปวช.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔. พนักงาน ประกันสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖	๑๒	๑๘	๑๘
ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๙	๑๑	๑๑
ระดับกลาง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๔	๔
ระดับต้น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๓	๓
๕. พนักงาน จ้างเหมา	-	๓	๓	๕	๑	๖	-	-	-	๒	๒	๔	-	-	-	๑๓
ปริญญาตรี	-	๒	๒	๔	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖
ปวส.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๑
ปวช./ต่ำกว่า	-	๑	๑	๑	๑	๒	-	-	-	๒	๑	๓	-	-	-	๖
๖. ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	๓	๒	๕	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๖
รวม	๑	๘	๙	๑๑	๑๓	๒๔	๑๒	๑๐	๒๐	๔	๖	๑๐	๑๒	๒๓	๓๔	๙๗

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis)

๓.๑ หลักการ

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal & External) เป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ การที่ได้ทราบถึงสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กรเป็นอย่างไร ปัจจัยใดที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน ปัจจัยใดเป็นโอกาส หรืออุปสรรค จะช่วยให้การกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์และกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำจุดแข็ง (Strength) ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และหาวิธีการในการลดจุดอ่อน (Weakness) ให้น้อยลง ทั้งนี้การประเมินอย่างรอบด้านทำให้ได้ทราบโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) ที่องค์กรเผชิญอยู่ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน เพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ครั้งนี้ ใช้วิธีการศึกษาในรูปแบบต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อค้นพบข้อเท็จจริง ๔ ประเด็นคือ

๑. S = (Strength) หมายถึง จุดแข็ง คือสิ่งที่ เป็นข้อเด่น กล่าวคือศักยภาพขององค์กร เช่น บุคลากร เครื่องมือ สถานที่ งบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานที่ทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ต้องสงวนไว้ให้ยั่งยืนเคียงคู่กับองค์กร เพราะจุดแข็งจะทำให้องค์กรเดินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันจะทำให้แข่งขันกับองค์กรอื่นได้

๒. W = (Weakness) หมายถึง จุดอ่อน คือปัจจุบันในองค์กรที่ทำให้องค์กรไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งปัจจัยภายในเป็นปัจจัยตัวเดียวกับจุดแข็ง แต่พิจารณาแล้วว่าปัจจัยนั้นเกิดปัญหาต่างๆ ในองค์กรเป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องจำกัด แก้ไข หรือปรับปรุงเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและการแข่งขัน

๓. O = (Opportunity) หมายถึงโอกาส กล่าวคือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปและมีผลกระทบที่ดี หรือทางบวกหรือเอื้อต่อองค์กร เช่น นโยบายต่างๆ เครือข่ายการทำงาน เป็นต้น ซึ่งต้องรีบไขว่คว้า

๔. T = (Threat) หมายถึงอุปสรรคหรือภัยคุกคาม คือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงและที่มีผลกระทบทางลบทำให้องค์กรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าประสงค์ ซึ่งถือเป็นภัยคุกคามการเติบโตหรือความก้าวหน้าขององค์กร ถ้าพบต้องรีบหาวิธีการแก้ไขหรือรับมือ

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหรือปัจจัยภายนอกจะใช้การวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือหรือกรอบ PEST ได้แก่

P	(Political)	ปัจจัยด้านการเมือง
E	(Economic)	ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
S	(Social)	ปัจจัยด้านสังคม
T	(Technology)	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในหรือปัจจัยภายในจะครอบคลุมสถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัด และปัจจัยภายในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยศึกษาตามหลัก ๗s Mckinsey ประกอบด้วย

๑. Staff บุคลากร และมีจำนวนเพียงพอหรือไม่ อย่างไร

๒. Skill บุคลากรมีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญมากน้อยเพียงใด มีทักษะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับภารกิจหลักหรือไม่ อย่างไร

๓. Style รูปแบบการบริหารเป็นอย่างไรและมีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร

๔. Structure โครงสร้างการทำงาน หรือโครงสร้างขององค์กรในระดับต่าง ๆ สนับสนุนหรือเป็นแรงต้านในการดำเนินงานหรือไม่ อย่างไร

๕. Strategy มีการกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์อย่างไร สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในหรือไม่อย่างไร

๖. System ระบบการทำงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และวัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างไร มีจุดอ่อนหรือจุดแข็งอะไรบ้าง

๗. Shared Value บุคลากรและองค์กรมีค่านิยมอะไร และค่านิยมดังกล่าวสร้างความเข้มแข็งหรืออ่อนแอให้กับองค์กร

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดกำแพงเพชร พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ตามหลักการ PEST และ ๗s McKinsey ที่กล่าวมาแล้ว โดยข้อมูลที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ได้ศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิต่าง ๆ ดังนี้

๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๒. นโยบายรัฐบาล

๓. แผนแม่บทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

๔. แผนพัฒนาจังหวัดกำแพงเพชร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

สถานการณ์ด้านแรงงาน โดยเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิต่าง ๆ และประมวณผล เช่น โครงสร้างกำลังแรงงาน การว่างงาน การขาดแคลนแรงงาน การจ้างงาน สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุ ฯลฯ เป็นต้น

๓.๒ ทิศทางสถานการณ์แรงงานในช่วง ๕ ปีข้างหน้า

๑) มิติตลาดแรงงาน

๑. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แรงงานและรัฐจะต้องแบกรับภาระสูงขึ้น

๒. สภาพอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย นำเสนอข้อมูลความต้องการแรงงานในอีก ๕ ปีข้างหน้า ดังนี้ ปี ๕๔ จำนวน ๓๘.๒ ล้านคน ปี ๕๕ จำนวน ๓๘.๗ ล้านคน ปี ๕๖ จำนวน ๓๙.๓ ล้านคน ปี ๕๗ จำนวน ๓๙.๙ ล้านคน ปี ๕๘ จำนวน ๔๐.๔๕ ล้านคน แรงงานที่เข้าสู่ระบบไม่สัมพันธ์กับการเติบโตทางการส่งออก ตามโครงสร้างประมาณการความต้องการแรงงานปี ๒๕๕๔-๒๕๕๘ ซึ่งในอีก ๒ - ๓ ปีข้างหน้าจะประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรงมากขึ้น ต้องยอมรับแรงงานข้ามชาติและต้องอยู่ด้วยกันอย่างเห็นคุณค่าและเคารพสิทธิแรงงานเหล่านี้

๓. แนวโน้มตลาดแรงงานในอาเซียน สัดส่วนการจ้างงานภาคการเกษตรจะลดลงในขณะที่ภาคบริการขยายตัวอย่างรวดเร็ว สำหรับในภาคอุตสาหกรรมสัดส่วนการจ้างงานจะเพิ่มขึ้นใน ๔ ประเทศ คือ ไทย เวียดนาม กัมพูชา และลาว แต่ประเทศอื่น ๆ ลดลง และฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่มีการส่งออกแรงงานมากที่สุด โดยเฉพาะแรงงานด้านสุขภาพ

๔. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเป็นโจทย์ที่ต้องวางแผนให้ชัดเจนว่ากลุ่มใดควรรักษา กลุ่มใดควรส่งออก กลุ่มใดควรนำเข้า

๒) มิตินักใช้แรงงาน

๑. กระแสโลกาภิวัตน์ รูปแบบการจ้างงานจะยืดหยุ่นมากขึ้น จะผลักดันแรงงานสู่ภายนอกระบบมากขึ้น รัฐจะต้องคิดให้เป็นระบบว่าจะทำอย่างไรที่จะคุ้มครองปกป้องแรงงานกลุ่มนี้ไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ

๒. การให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ จะก่อให้เกิดการรวมตัวอย่างชัดเจนของแรงงาน กระแสเรียกร้องลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มอำนาจประชาชน การรวมตัวและการเจรจาต่อรองเป็นสิทธิที่รัฐต้องยอมรับเพราะกฎหมายกำหนดและต้องให้การคุ้มครองคนที่ไม่มีสหภาพ

๓. กระบวนการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ต้องตอบโจทย์ให้ได้ว่า ค่าจ้างขั้นต่ำทำเพื่อใคร (นายจ้างหรือลูกจ้าง) เพราะสังคมจะเรียกร้องค่าจ้างที่เป็นธรรมมากขึ้น ซึ่งทำได้ ๒ ทาง คือ โดยรัฐแทรกแซง และการเจรจาต่อรองระหว่างลูกจ้างและนายจ้างอย่างเสมอภาค

๔. ขบวนการแรงงานถูกทำลายจากกระแสโลกาภิวัตน์ ต้องปรับโครงสร้างให้ชัดเจนและเชื่อมโยงกับสากลให้มากขึ้นเพื่อให้การเคลื่อนไหวมีประสิทธิภาพ

๓) มิติการบริหารจัดการแรงงาน

๑. กระแสโลกาภิวัตน์ เสรีนิยมใหม่ ยังมีความรุนแรงต่อไปในช่วง ๕ ปี การแข่งขันมีสูง การจ้างงานแบบยืดหยุ่นหรือนอกระบบจะรุนแรงขึ้น

๒. การทำข้อตกลงการค้าเสรียังคงเป็นกระแสอยู่ใน ๕ ปี ในประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมแล้วจะมีเรื่องสิทธิแรงงานเข้ามาเป็นเงื่อนไขในการเจรจาต่อรอง

๓. การใช้กลไก Demand-Supply ค่าจ้างควรจะต้องสูงขึ้น แต่ปัจจุบันฝืนตลาดโดยรักษาให้ประเทศไทยเป็นประเทศค่าแรงงานต่ำตามหลัก ๓L Low Skill, Low Wages, Long Working

๔. กระแส CSR จะเข้มข้นขึ้น โดยจะอยู่ที่ประสิทธิภาพของการตรวจสอบติดตาม

๔) ข้อเสนอแนะ

๑. ด้านการผลิตกำลังคน

๑.๑ เน้นโรงเรียนทุกระดับทั้งสายสามัญ/อาชีว ให้มีมาตรฐานที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) กำหนดทุกแห่ง

๑.๒ แก้ปัญหาครูขาดแคลนและครูขาดคุณภาพโดยเร่งด่วนด้วยการจัดทำ Roadmap ในการทดแทนครูคุณภาพอย่างชัดเจน (ด้วยครูพันธุ์ใหม่และยกระดับสมรรถนะของครูเก่าอย่างเร่งด่วน)

๑.๓ ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นมากขึ้น (เน้นตลาดงานในท้องถิ่นให้มากขึ้น)

๑.๔ นำระบบการประเมินผลการศึกษา (สถานศึกษา, มาตรฐานการศึกษา) มาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาอย่างจริงจัง (และกำกับด้วยระบบรางวัลและการทำโทษ)

๑.๕ นายจ้างไม่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทำให้ไม่ต้องการปฏิบัติตามกฎหมาย

๑.๖ การผลิตคนของ ศธ. ที่จะลงไประดับกลุ่มจังหวัด จำเป็นจะต้องได้รับนโยบายจากส่วนกลางอย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้เครือข่ายของ ศธ. ในระดับจังหวัดทำงานได้ง่ายขึ้น

๒. ด้านการพัฒนากำลังคน

๒.๑ กำหนดเป้าหมายของแรงงานนอกระบบที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ให้สามารถยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น (โดยเปิดโอกาสให้สามารถ accredit ประสบการณ์อาชีพมาใช้ได้)

๒.๒ ยกระดับคุณภาพของการพัฒนาคน (ฝึกอบรม) ของสถานศึกษาในสังกัดของ ศธ. ที่กระจายอยู่ทุกจังหวัดให้สอดคล้องกับ Competency gap ของความต้องการในท้องถิ่นโดยผ่านกลไกความร่วมมืออย่างจริงจังกับสถานประกอบการในพื้นที่

๒.๓ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานฯ ควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนให้มากขึ้น

๒.๔ การบังคับใช้พระราชบัญญัติพัฒนาฝีมือแรงงานฯ กระทรวงแรงงานควรติดตามผลว่าสถานประกอบการมีการพัฒนาฝีมือแรงงานจริงหรือไม่

๒.๕ ควรมีการอบรมพัฒนาผู้ใช้แรงงานให้สามารถประกอบอาชีพอื่น หรือเป็นเจ้าของกิจการ SMEs ได้

๒.๖ กรณีการขึ้นค่าจ้างเป็น Input ที่เพิ่ม แต่ผลิตเท่าเดิมไม่ได้พัฒนาจึงไม่ได้ประโยชน์ต่อภาคธุรกิจ ต้องพัฒนาประสิทธิภาพแรงงานเพื่อเพิ่ม Productivity ให้สอดคล้องกับค่าแรงที่เพิ่มขึ้น และค่าจ้างขั้นต่ำต้องสัมพันธ์กับ Productivity

๒.๗ ต้องพัฒนาคุณภาพใน ๓ ระดับ ได้แก่ มหาวิทยาลัย สถานประกอบการ และภาครัฐ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ควรมีมาตรการหรือกฎหมายบังคับให้ภาคอุตสาหกรรมมีการพัฒนาคน หรือ ส่งเสริมค่านิยมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนถือเป็นโอกาสของแรงงานไทยที่จะพัฒนา

๓. ด้านการบริหารตลาดแรงงาน

๓.๑ การ Matching อุปสงค์และอุปทานที่ดีที่สุด คือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างสถาบัน การศึกษากับสถานประกอบการ (เช่น DVT, Corporate Edc., MOU เป็นต้น) ดังนั้นการมี กรอ.- ศธ.ในระดับพื้นที่เป็นสิ่งจำเป็นมาก

๓.๒ การ Matching อุปสงค์และอุปทาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีลักษณะเป็นพลวัตต้องทำอย่างต่อเนื่อง ต้องมีผู้รับผิดชอบทำการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง

๓.๓ การสนับสนุนเรื่องมาตรฐานอาชีพเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องเร่งให้เกิดขึ้นให้ได้ เพื่อสนับสนุนอนาคตของมนุษย์เงินเดือนให้สามารถพึ่งตัวเองได้มากขึ้น แทนที่จะต้องรอให้นายจ้างขึ้นเงินเดือนให้และเป็นการยกระดับวิชาชีพสาขาต่าง ๆ ให้มีมาตรฐาน

๓.๔ แรงงานภาคเกษตร นอกจากภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการแล้วกระทรวงแรงงานต้องวางแผนแรงงานภาคเกษตรว่าจะเคลื่อนย้ายไปที่ไหน

๓.๕ ข้อมูลด้าน Demand-Supply ควรชัดเจน รวมถึงการศึกษาความต้องการแรงงานที่สอดคล้องกับการผลิต

๓.๖ ควรมีข้อมูลคนว่างงาน แรงงานที่ถูกกีดกันและต้องการเปลี่ยนงานที่ชัดเจน และจัด Job Fair เพื่อให้ นายจ้างลูกจ้างมาพบกัน ซึ่งหากผลักดันให้เกิดกระบวนการนี้จะเกิดการพบกันระหว่างการขาดแคลนแรงงานกับการว่างงาน

๔. ด้านการบริหารจัดการแรงงาน

๔.๑ ทิศทางการบริหารแรงงานในไทยแบบใหม่เป็นแบบ HRM (Unitary) ซึ่งนำสู่ความไม่เป็นธรรมต้องกลับไปสู่แบบ IR (Pluralistic) คือ แบบเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างมีเหตุผลเพื่อลดความขัดแย้ง ส่งเสริมทวิภาคีหรือไตรภาคีในระดับอุตสาหกรรมให้มากขึ้นเพราะเป็นกรอบคิดที่เป็นประชาธิปไตย แรงงานสัมพันธ์ต้องเป็นแบบอุปถัมภ์ การบริหารแบบเดิมคือการสั่งการจากนายจ้างลงมาไม่ยุติธรรม ต้องเปลี่ยนสู่ Social Partnership คือ เปิดโอกาสและยอมรับการตัดสินใจร่วมของลูกจ้างมากขึ้น

๔.๒ กระทรวงแรงงานต้องปรับจุดยืนให้ชัดเจนเพื่อเป็นที่พึ่งของคนงาน เพราะกระทรวงที่ดูแลประโยชน์ของฝ่ายทุนมีหลายกระทรวงแล้ว

๔.๓ การบริหารจัดการต้องเป็นแบบมีส่วนร่วมใน ๕ ระดับ คือ ๑) สถานประกอบการ ๒) พื้นที่ ๓) อุตสาหกรรม ๔) ชาติ ๕) สากล

๔.๔ สนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาเร่งด่วน เช่น แก้ปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างการผลิตและการพัฒนากำลังคน และความต้องการกำลังคนในระดับกลุ่มจังหวัด

๔.๕ ไม่มีการวางแผนโครงสร้างค่าจ้าง การกำหนดค่าจ้างไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของคนงาน มีการสมยอมกับการต่อรองที่ไม่เป็นธรรม นายจ้างมีอำนาจสูงในการต่อรอง ในขณะที่คนงานไม่มีอำนาจในการต่อรอง ลูกจ้างอ่อนแอ กฎหมายอ่อนแอ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ

๔.๖ ควรมีการส่งเสริมสภาพแรงงาน

๔.๗ ทิศทางของกระทรวงแรงงานหลังจากเปลี่ยนบทบาทจากกระทรวงด้านสังคมเป็นกระทรวงด้านเศรษฐกิจ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องดูแลคือแรงงาน ๓๗ ล้านคน ซึ่งทำผลประโยชน์มูลค่ามหาศาลจตุอ้อนที่สำคัญคือ แรงงานในมิติที่เราดูแลมีบรรทัดฐานมาจากด้านสังคม ฐานด้านเศรษฐกิจมีน้อยมาก บทบาทที่กระทรวงแรงงานต้องทำ คือ บุคลากร สารสนเทศ กฎหมาย ต้องมีความพร้อม ตัดงานบางอย่างที่ไม่จำเป็น ปรับโครงสร้างกระทรวงแรงงานให้มีบทบาทเป็นผู้กำกับดูแล สำนักเศรษฐกิจการแรงงานต้องเป็นสมองของกระทรวง และแรงงานเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง กระทรวงแรงงานจะสร้างงานหน่วยงานเดียวไม่ได้ ต้องมีกลไกในการเชื่อมโยงอุปสงค์กับหน่วยงานอื่นโดยกระทรวงแรงงานอยู่ตรงกลางเป็นส่วนเติมเต็มให้เกิดความสมดุล

๔.๘ เสนอให้มีคณะกรรมการร่วมระดับชาติด้านแรงงาน โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นต้น และระดับพื้นที่ (กรอ.จังหวัด หรือกลุ่มจังหวัด) เป็นผู้รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง

๔.๙ ผลักดันนโยบายแรงงานให้เป็นวาระแห่งชาติและครอบคลุมทุกมิติ เช่น มิติด้านตลาดแรงงานต้องครอบคลุมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ นำคุณวุฒิวิชาชีพมาใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง การพัฒนาอาชีวศึกษาให้เป็นระดับปริญญาตรีรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นแรงงานระดับ Intermediate การดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของแรงงาน เป็นต้น

๔.๑๐ เรื่องแรงงานต่างด้าวต้องกำหนดนโยบายให้ชัดเจน ควรจัดตั้งกรมแรงงานต่างด้าวขึ้นมาดูแลโดยเฉพาะเพื่อพัฒนาศักยภาพ ค่าจ้าง สวัสดิการให้เท่าเทียมกับแรงงานไทย ต้องจัดระบบให้ได้ภายใน ๕ ปี มีการสำรวจข้อมูลเชิงลึกของแรงงานต่างด้าวว่าประเภทใดอยู่ในพื้นที่ใด รวมถึงแรงงานชายขอบแรงงานเข้าไปเย้นกลับที่มีผลต่อภาคอุตสาหกรรมชายแดน

๔.๑๑ ข้อมูลขาดแคลนแรงงานเป็นการหาเหตุผลข้ออ้างเพื่อต้องการใช้แรงงานต่างด้าวของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งการใช้แรงงานต่างด้าวเพราะต้องการจ่ายค่าจ้างราคาถูกและไม่ต้องการให้มีการจัดตั้งสหภาพรัฐต้องบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ หากให้แรงงานต่างด้าวทำงานทุกประเภทแรงงานไทยจะไม่มีการทำงาน

๔.๑๒ ยุทธศาสตร์แรงงานต้องกำหนด ๒ ระยะ คือ ระยะสั้น และระยะยาว (๕ - ๑๐ ปี) ต้องทำให้เห็นเป็นภาพชัดเจนว่าจะไปในทิศทางใด ทั้งด้านอุตสาหกรรม แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ แรงงานต่างด้าว รวมถึงเรื่องโครงสร้างค่าจ้าง

๔.๑๓ โครงสร้างค่าจ้างต้องมีกลไกกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้ชัดเจน มีการปรับเป็นราย sector ปรับตามสภาวะเงินเฟ้อ ชัดความสามารถของแรงงาน และความพร้อมของภาคอุตสาหกรรม คือ ให้ลูกจ้างอยู่ได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และนายจ้างได้มีโอกาสปรับตัว โดยกำหนดระยะเวลาในการปรับให้ชัดเจน ไม่จำเป็นต้องปรับทุกปีเพราะจะทำให้แรงงานไม่เกิดการพัฒนา แต่ให้กำหนดไปตามกลไก และการเมืองไม่ควรเข้ามาแทรกแซง เพราะอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมาคือ นายจ้างย้ายฐานการผลิต

๓.๓ ประเด็นท้าทายของจังหวัดกำแพงเพชร

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัดกำแพงเพชร ผนวกกับแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค แผนบริหารราชการแผ่นดิน ๔ ปี นโยบายรัฐบาล แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ แสดงให้เห็นว่าจังหวัดควรมีการพัฒนาอาชีพโดยการผลิตสินค้าเกษตรที่เป็นกระแสความต้องการของผู้บริโภคทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ การผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย ตลอดจนพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑. จังหวัดกำแพงเพชรมีศักยภาพการผลิตในภาคการเกษตรสูง พื้นที่การเกษตรกรรม มีประมาณ ๓.๒ ล้านไร่ คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๔๘ ของพื้นที่จังหวัด พืชเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัด ได้แก่ ข้าว อ้อยโรงงาน มันสำปะหลัง ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ และยางพาราพื้นที่ปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าวมีพื้นที่ปลูก ๑.๖ ล้านไร่ ผลผลิต ประมาณ ๑.๑๓ ล้านตัน มันสำปะหลัง มีพื้นที่ปลูก ๗ แสนไร่เศษ ผลผลิต ประมาณ ๒.๖๕ ล้านตัน

อ้อยมีพื้นที่ปลูก ๓.๘๘ แสนไร่ ผลผลิต ประมาณ ๔.๗๕ ล้านตัน ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ มีพื้นที่ปลูก ๖๔.๙๓หมื่นไร่ ผลผลิตรวม ๔.๙๓หมื่นตันและยางพารา มีพื้นที่ปลูก ๕.๓ หมื่นไร่ กรีดยางแล้ว ๒.๓ หมื่นไร่ ผลผลิต ๕.๒ พันตัน อย่างไรก็ตาม เกษตรกรยังขาดความรู้และเทคนิคการเกษตรกรรมสมัยใหม่รวมทั้งขาดองค์ความรู้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านการตลาด อำนาจต่อรองราคา และความเสื่อมโทรมของดิน นอกจากนี้ จังหวัดยังประสบปัญหาด้านการคมนาคมขนส่งสินค้า โดยมีการขนส่งสินค้าทางรถยนต์เท่านั้น ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูง

๒. จังหวัดและกลุ่มจังหวัดมีโอกาสดำเนินการเพิ่มปริมาณและมูลค่าการค้าสินค้าเกษตรปลอดภัยและการบริการท่องเที่ยวมากขึ้น จากข้อตกลงทางการค้านโยบาย และการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ

๓. กระแสที่ทั่วโลกกำลังตื่นตัวและระดมเรื่องสุขภาพอนามัยจะส่งผลให้ผลผลิตสินค้าเกษตรที่เป็นผลผลิตแบบเกษตรปลอดภัย (Safe Agriculture) มีอนาคตดี เนื่องจากต้นทุนการผลิตต่ำและสามารถขายได้ราคาดี นอกจากนี้ การผลิตแบบเกษตรปลอดภัยยังเป็นระบบการผลิตที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อม รักษาสมดุลของธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพ หลีกเลี่ยงการใช้สารสังเคราะห์ รวมทั้งมีการนำเอาภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ประโยชน์ในกระบวนการผลิต ซึ่งจะเป็นการปลอดภัยต่อทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค รวมทั้งเป็นการรักษาสภาพแวดล้อมและลดการนำเข้าปุ๋ยเคมีจากต่างประเทศซึ่งมีราคาสูง ตลอดจนรัฐบาลได้ประกาศนโยบายตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ให้เป็นปีแห่งความปลอดภัยด้านอาหารโดย กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ดำเนินการจัดทำโครงการความปลอดภัยอาหารด้านพืชเพื่อพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพสินค้าให้มีคุณภาพดี ปลอดภัยต่อผู้บริโภคและตลาดทั้งในและต่างประเทศ

๔. กระแสการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมดั้งเดิมรวมถึงการอนุรักษ์และนิยมนิยามสร้างโอกาสในการขยายตลาดการท่องเที่ยวได้อีกมาก ปัจจุบันสินค้าการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและทางธรรมชาติกำลังได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวมากขึ้น โดยมีแนวโน้มมากขึ้น โดยตลาดท่องเที่ยวโลกที่จะขยายตัวสูงสุด ได้แก่ ตลาดท่องเที่ยวธรรมชาติ TOTEM Tourism Marketing พยากรณ์ว่าตลาดท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Tourism) จะครอบครองตลาดได้ถึงร้อยละ ๒๐ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ คิดเป็นปริมาณนักท่องเที่ยวถึง ๑๗๐ ล้านคน ดังนั้นจึงเป็นโอกาสในการสร้างเอกลักษณ์และตราสัญลักษณ์สินค้าทางการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและธรรมชาติของประเทศไทยให้เป็นที่รู้จักและยอมรับจากต่างประเทศ

๓.๔ สถานการณ์แรงงานปัจจุบัน

● ประชากร

ในปี ๒๕๖๑ จังหวัดกำแพงเพชร มีประชากรรวม ๗๖๗,๘๖๓ คน ลดลงจากปี ๒๕๖๐ ร้อยละ ๐.๔๘ เมื่อเปรียบเทียบกับ ๕ ปี ย้อนหลัง พบว่า มีอัตราการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ ๑.๐๙

ข้อมูลโครงสร้างประชากร ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑

ข้อมูล	ปี พ.ศ.				
	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑
ชาย	๓๖๒,๒๑๗	๓๖๒,๙๒๕	๓๗๙,๐๑๒	๓๗๖,๙๕๐	๓๗๔,๘๘๘
หญิง	๓๖๗,๓๐๕	๓๖๗,๕๙๑	๓๙๖,๒๐๐	๓๙๔,๖๓๖	๓๙๓,๐๒๕
รวม	๗๒๙,๕๒๒	๗๓๐,๕๑๖	๗๗๕,๒๑๒	๗๗๑,๕๘๖	๗๖๗,๙๑๓
อัตราการเปลี่ยนแปลง	๐.๑๒	๐.๑๔	๖.๑๑	-๐.๔๓	-๐.๔๘
อัตราการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ย(%) เท่ากับ ๑.๐๙					

หมายเหตุ : ประชากรรวม ปี ๒๕๕๖ เท่ากับ ๗๒๘,๖๓๑ คน

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดกำแพงเพชร

● แรงงาน กำลังแรงงาน และการมีงานทำ

สถานภาพแรงงาน	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑
รวม ประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป	๖๒๕,๗๙๗	๖๒๕,๙๖๔	๖๒๖,๒๒๒	๖๒๖,๓๓๘	๖๒๖,๒๓๕
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	๔๔๒,๑๘๕	๔๒๙,๐๑๘	๔๓๑,๔๓๙	๔๐๙,๕๓๓	๔๑๕,๗๓๕
- ผู้มีงานทำ	๔๓๓,๙๕๙	๔๒๑,๙๕๖	๔๑๘,๓๐๗	๔๐๐,๓๓๗	๔๐๓,๘๑๐
- ผู้ว่างงาน	๕,๔๕๑	๓,๑๗๔	๗,๑๓๒	๒,๑๒๒	๓,๑๐๔
- ผู้ที่รอฤดูกาล	๒,๗๗๕	๓,๘๘๘	๕,๙๙๕	๗,๐๗๔	๘,๘๒๑
ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน	๑๘๓,๖๑๑	๑๙๖,๙๔๖	๑๙๔,๗๘๒	๒๑๖,๘๐๕	๒๑๐,๕๐๐
ชาย ประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป	๒๘๙,๙๐๔	๒๙๒,๘๓๘	๓๐๒,๘๕๒	๓๐๒,๖๑๘	๓๐๒,๓๔๔
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	๒๓๙,๒๑๓	๒๔๒,๗๘๓	๒๓๖,๓๘๙	๒๒๒,๕๑๒	๒๓๖,๒๒๘
- ผู้มีงานทำ	๒๓๗,๔๕๔	๒๔๐,๗๒๓	๒๒๙,๒๕๐	๒๑๗,๓๑๘	๒๒๙,๖๐๒
- ผู้ว่างงาน	๑,๗๕๙	๑,๗๓๗	๓,๓๐๕	๑,๖๙๒	๒,๓๓๘
- ผู้ที่รอฤดูกาล	-	๓๒๓	๓,๘๓๓	๓,๕๐๒	๔,๒๘๘
ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน	๕๐,๖๙๒	๕๐,๐๕๕	๖๖,๔๖๓	๘๐,๑๐๖	๖๖,๑๑๖
หญิง ประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป	๓๐๓,๒๕๗	๓๐๖,๖๑๓	๓๒๓,๓๗๐	๓๒๓,๗๒๐	๓๒๓,๘๙๑
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	๒๐๐,๒๘๙	๒๐๒,๐๗๖	๑๙๒,๘๘๙	๑๘๗,๐๒๑	๑๗๙,๕๐๗
- ผู้มีงานทำ	๑๘๙,๑๐๘	๒๐๐,๔๕๕	๑๘๙,๐๕๗	๑๘๓,๐๑๙	๑๗๔,๒๐๘
- ผู้ว่างงาน	๑,๗๘๒	๑,๓๕๓	๓,๘๓๒	๔,๓๐๐	๗๖๖
- ผู้ที่รอฤดูกาล	๓๒๙	๒๖๘	๒,๘๘๓	๓,๕๗๓	๔,๕๓๓
ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน	๑๐๒,๙๖๗	๑๐๔,๕๓๗	๑๒๘,๓๒๐	๑๓๖,๖๙๙	๑๔๔,๓๘๔

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดกำแพงเพชร

● อัตราการว่างงาน

เมื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา พบว่า ในปี ๒๕๕๘ อัตราการว่างงานลดลงเมื่อเทียบกับปี ๒๕๕๗ ร้อยละ ๐.๗๔ และกลับมาปรับตัวสูงขึ้นในปี ๒๕๕๙ ถึงร้อยละ ๑.๖๕ และกลับมาลดลงอีกครั้งในปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ ไม่ถึงร้อยละ ๑ ตามปัจจัยในเรื่องฤดูกาล เนื่องจากจังหวัดกำแพงเพชรเป็นพื้นที่เกษตรกรรมเป็นที่น่าสนใจกว่าในปี ๒๕๖๐ อัตราการว่างงานอยู่ในระดับต่ำ เพราะการจ้างงานในภาคเกษตรกรรมขยายตัวจากแรงจูงใจค่าจ้างที่ปรับเพิ่มขึ้นตามราคาสินค้าเกษตรที่อยู่ในระดับสูงตลอดทั้งปี

อัตราการว่างงานเฉลี่ย ร้อยละ ๑.๐๐ โดยในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ อยู่ที่ร้อยละ ๑.๖๕ ซึ่งสูงกว่าค่ากลางของประเทศอยู่ที่ร้อยละ ๑.๒ ยังถือว่าเป็นอัตราการว่างงานที่ไม่ห่างกันมากนัก ระดับการว่างงานที่ต่ำมากและสะท้อนว่ายังคงมีภาวการณ์ขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้นในบางอุตสาหกรรม โดยเฉพาะแรงงานพื้นฐานและแรงงานกึ่งทักษะ ซึ่งส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าด้วยการใช้แรงงานต่างด้าว และจ้างแรงงานที่มีทักษะไม่ตรงกับลักษณะงาน

ตารางอัตราการว่างงานจังหวัดกำแพงเพชร ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

เพศ	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑
ชาย(%)	๐.๗๔	๐.๗๒	๑.๓๙	๐.๗๖	๐.๙๙
หญิง(%)	๐.๘๙	๐.๖๗	๑.๙๘	๐.๒๓	๐.๔๓
รวม	๑.๒๖	๐.๗๔	๑.๖๕	๐.๕๒	๐.๗๕
อัตราการว่างงานเฉลี่ย (%) เท่ากับ ๑.๐๐					

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๖๐)

● **ผลิตภาพแรงงาน**

ผลิตภาพแรงงานของจังหวัดกำแพงเพชร มีอัตราการเปลี่ยนแปลง เฉลี่ย ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) อยู่ที่ร้อยละ ๔.๙๑ โดยในปี ๒๕๕๕ มีอัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงานสูงที่สุดถึงร้อยละ ๑๔.๑๒ เนื่องจากผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดที่เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๕๔

เมื่อพิจารณาอัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงาน พบว่า อยู่ในสัดส่วนที่ผกผันโดยมีอัตราที่ลดลงตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ – ๒๕๕๗ และเพิ่มขึ้นในปี ๒๕๕๘ – ๒๕๕๙ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยของที่เกี่ยวข้อง คือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด และจำนวนผู้มีงานทำในแต่ละปี

ผลิตภาพแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

ข้อมูล	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙
ผลิตภาพแรงงาน	๐.๑๓๙๘	๐.๑๔๒๕	๐.๑๓๖๑	๐.๑๔๔๑	๐.๑๔๔๔
อัตราการเปลี่ยนแปลง(%)	๑๔.๑๒	๑.๙๓	-๔.๔๙	๕.๘๗	๗.๑๕
อัตราการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ย(%) เท่ากับ ๔.๙๑					

หมายเหตุ : ผลิตภาพแรงงาน ปี ๒๕๕๔ เท่ากับ ๐.๑๒๒๕ คน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ ล สำนักงานสถิติจังหวัดกำแพงเพชร (๒๕๕๙)

● **สัดส่วนผู้ที่อยู่ในประกันสังคม**

จังหวัดกำแพงเพชรมีสัดส่วนผู้ที่อยู่ในประกันสังคมตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ ในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง คือ ร้อยละ ๑๒.๓๔ ร้อยละ ๑๓.๑๔ ร้อยละ ๑๓.๖๒ ร้อยละ ๑๔.๔๔ และร้อยละ ๑๕.๙๖ แต่ก็ยังต่ำกว่าค่าของประเทศ ที่ร้อยละ ๑๘.๗๖ (ปี พ.ศ.๒๕๕๘) โดยในปี ๒๕๕๔ เป็นปีแรกที่สำนักงานประกันสังคมได้ขยายการคุ้มครองประกันสังคม มาตรา ๔๐ คือการรับสมัครบุคคลอาชีพอิสระ (แรงงานนอกระบบ) เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๔ สัดส่วนผู้ประกันตนที่เพิ่มขึ้นจึงเป็นผู้ประกันตน มาตรา ๔๐ โดยในปี ๒๕๕๕ จะเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าเป็นผลมาจากการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบสมัครเป็นผู้ประกันตน ในส่วนของผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ (ภาคบังคับ) โดยทั่วไปจะมีการเพิ่มขึ้นในอัตราสม่ำเสมอต่อเนื่อง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์การจ้างงานทั่วไปของพื้นที่ด้วย

สัดส่วนผู้อยู่ในระบบประกันสังคมของจังหวัดกำแพงเพชร

สัดส่วนผู้ที่อยู่ในระบบประกันสังคม	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑
กำลังแรงงานของจังหวัด	๔๔๒,๑๘๕	๔๒๙,๐๑๘	๔๒๓,๒๑๒	๔๐๙,๕๓๓	๔๑๕,๗๓๕
จำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม ตามมาตรา ๓๓ , ๓๙ , ๔๐ (คน)	๕๔,๕๗๖	๕๖,๓๗๐	๕๗,๖๓๘	๕๙,๑๒๒	๖๖,๓๓๓
สัดส่วนผู้ที่อยู่ในระบบประกันสังคม (ร้อยละ)	๑๒.๓๔	๑๓.๑๔	๑๓.๖๒	๑๔.๔๔	๑๕.๙๖
สัดส่วนผู้ในระบบประกันสังคมเฉลี่ย ๕ ปี ร้อยละ ๑๓.๙					

ที่มา : กำลังแรงงาน – สำนักงานสถิติแห่งชาติ , จำนวนผู้ประกันตน - สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชร (๒๕๖๑)

● แรงงานต่างด้าว

จากสถิติปี พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒ พบว่า มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่มีใบอนุญาตทำงานและทำงานในจังหวัดกำแพงเพชร มีปริมาณเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีประกาศ คสช. ฉบับที่ ๗๐/๒๕๕๗ เรื่องมาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ให้คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา ที่เข้ามาหรืออยู่ในประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายหรือการอนุญาตนั้นสิ้นสุดแล้ว หรือทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายไปรายงานตัว ฯ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ และในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๐ มีปริมาณลดลง เนื่องจากการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ที่ให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานไม่ถูกต้องมารายงานตัว และทำให้ถูกกฎหมาย สามารถอยู่ในราชอาณาจักรเพื่อทำงานตามประเภทงานที่กฎหมายกำหนดให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้ ทำให้นายจ้าง/สถานประกอบการบางราย โดยเฉพาะรายย่อยไม่สามารถแบกรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายได้ จึงต้องส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศ เมื่อเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรเสร็จสิ้น แต่ในขณะเดียวกันนายจ้าง/สถานประกอบการบางรายยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีความอดทนในการทำงาน สามารถทำงานที่หนักได้ ทำให้มีการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ในรูปแบบของ MOU ทำให้จำนวนแรงงานต่างด้าวในจังหวัดกำแพงเพชรเพิ่มมากขึ้นในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒

แรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานและทำงานในจังหวัดกำแพงเพชร

สัญชาติแรงงานต่างด้าว	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
เมียนมา	๘,๕๖๔	๕,๖๙๔	๔,๕๙๔	๔,๗๑๔	๕,๘๒๔
ลาว	๔๐๗	๓๔๖	๔๖๐	๗๑๖	๗๕๐
กัมพูชา	๖๑๘	๕๗๓	๕๕๕	๗๑๙	๗๕๕
อื่น ๆ	-	-	-	-	๒๐๖
รวม	๙,๕๘๙	๖,๖๑๓	๕,๖๐๙	๗,๑๔๙	๗,๕๓๕

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดกำแพงเพชร

๓.๕ การประเมินสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดกำแพงเพชร

๑) ปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นในจังหวัด

- ๑.๑ การควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย
- ๑.๒ แรงงานมีความรู้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ
- ๑.๓ แรงงานส่วนใหญ่ขาดทักษะฝีมือ และด้านภาษาต่างประเทศ
- ๑.๔ ขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมในช่วงฤดูการเก็บเกี่ยวผลผลิตการเกษตร
- ๑.๕ นายจ้างไม่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานทำให้ไม่ต้องการปฏิบัติตามกฎหมาย

๒) นโยบายของรัฐ ยุทธศาสตร์กระทรวง/กรม ที่ จังหวัดต้องนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

- ๒.๑ ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน สร้างโอกาสให้คนว่างงานหรือต้องการหารายได้พิเศษ ให้สามารถรับงานกลับไปทำที่บ้าน มีอาชีพมีรายได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
- ๒.๒ ให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการแรงงาน และดูแลหลักประกันความมั่นคงแก่ผู้ใช้แรงงาน
- ๒.๓ ยกระดับแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือให้เป็นแรงงานฝีมือ
- ๒.๔ กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว
- ๒.๕ เตรียมการรองรับการเปิดการค้าเสรีย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๒.๖ การส่งเสริมพัฒนาและเผยแพร่ระบบข้อมูลข่าวสารด้านตลาดแรงงาน

๓) ประเด็นการพัฒนาของจังหวัดที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวมรดกโลกและแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ

แผนงานที่ ๓ แหล่งท่องเที่ยวมรดกโลกและแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความมั่นคงทางสังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แผนงานที่ ๔ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความมั่นคง และสิ่งแวดล้อมได้รับการจัดการอย่างยั่งยืน

๔) ปัญหา หรือ ข้อจำกัด การบริหารแรงงานในจังหวัด

๔.๑ ขาดงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

๔.๒ เจ้าของสถานประกอบกิจการไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๔.๓ ไม่สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย

๓.๖ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)

จังหวัดได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวชี้วัดการพัฒนาจังหวัดมาสนับสนุนการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมของจังหวัดโดยจังหวัดได้จำแนกผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน และปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรคของจังหวัด โดยสรุปเฉพาะประเด็นที่สำคัญดังนี้

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. จังหวัดมีแม่น้ำปิงรับน้ำต้นทุนจากเขื่อนภูมิพล ส่งผลให้พื้นที่ฝั่งตะวันออกของจังหวัด มีน้ำเพื่อการเกษตรที่เพียงพอประกอบกับมีพื้นที่ชลประทานมากเป็นลำดับ ๑ ของประเทศ โดยมีพื้นที่ทั้งหมด ๑,๗๕๕,๖๘๘ ไร่ สามารถรองรับการผลิตภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมได้เป็นอย่างดี

๒. จังหวัดมีผลผลิตข้าว อ้อย มันสำปะหลัง และข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ รวมประมาณ ๑๐ ล้านตันต่อปี โดยเฉพาะมันสำปะหลังสามารถผลิตได้ถึง ๒.๕ ล้านตันต่อปีมากเป็นอันดับ ๒ ของประเทศ นอกจากนั้นยังมีแหล่งรองรับพืชผลทางการเกษตรในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียงได้อย่างเพียงพอ

๓. จังหวัดมีศักยภาพด้านการผลิตพลังงานทดแทน โดยในปี พ.ศ.๒๕๕๘ จังหวัดมีสัดส่วนปริมาณพืชพลังงานต่อสินค้าเกษตรทั้งหมดเป็นอันดับที่ ๑๘ ของประเทศ และมีโรงงานไฟฟ้าที่ผลิตจาก ก๊าซธรรมชาติ ก๊าซชีววมวล พลังงานแสงอาทิตย์ชีววมวลและโรงงานผลิตเชื้อเพลิงจากเอทานอล ส่งผลให้ปริมาณการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศเนื่องจากการใช้พลังงานทดแทน

๔. จังหวัดมีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรอีกเป็นจำนวนมาก โดยมีผู้ประกอบการลานมัน ๑๗๐ ลาน พื้นที่ลานตากประมาณ ๔,๐๐๐ ไร่ รองรับผลผลิตได้ ๒๐,๐๐๐ ตันต่อวัน มีผู้ประกอบการโรงงานผลิตแปรรูปมันจำนวน ๙ แห่ง รองรับผลผลิตได้ ๕,๔๕๐ ตันต่อวัน โรงงานแปรรูปมันบด ๓ แห่ง

๕. จังหวัดมีแรงงานอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศเท่ากับ ๑๓๘,๗๘๗ บาทต่อคน เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยประเทศอยู่ที่ ๑๑๐,๘๙๕ บาทต่อคน เนื่องจากผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดค่อนข้างมีศักยภาพสูงและให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเพิ่มผลผลิต

๖. จังหวัดมีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายและโดดเด่น ได้แก่ อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร ที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากองค์การศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ให้ขึ้นทะเบียนเป็นมรดกโลก และมีแหล่งท่องเที่ยวทั้งประเภทวัฒนธรรมและธรรมชาติที่หลากหลาย

จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. จังหวัดขาดการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ ขาดแหล่งกักเก็บน้ำ อ่างเก็บน้ำ ฝายกั้นน้ำในพื้นที่ป่าบางส่วนส่งผลให้ช่วงฤดูแล้งประสบปัญหาขาดแคลนน้ำในการทำเกษตรกรรม และในฤดูฝนมีน้ำป่าไหลหลากประสบปัญหาอุทกภัย

๒. ระบบประปาจากการประปาส่วนภูมิภาคยังมีไม่ทั่วถึง โดยมีครัวเรือนที่เข้าถึงน้ำประปาเพียงร้อยละ ๗๙.๕๒ ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศที่ ร้อยละ ๘๘.๔๒ พื้นที่ส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้ระบบประปาหมู่บ้าน ส่งผลให้คุณภาพน้ำประปาในระดับหมู่บ้านส่วนใหญ่ยังไม่ได้มาตรฐานและยังขาดการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ

๓. ขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยคะแนน O-net ม.๓ เท่ากับ ๓๔.๓๖ คะแนน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศที่ ๓๔.๙๕ คะแนน และจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรอายุ ๑๕ - ๑๙ ปี มีค่าเท่ากับ ๗.๗๐ ปี ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศที่ ๘.๙๐ ปี

๔. ค่าดัชนีความก้าวหน้าด้านสุขภาพของจังหวัดค่อนข้างล้าหลังมากโดยมีค่าเท่ากับ ๐.๔๙๔๔ คิดเป็นอันดับเรียงที่ ๗๕ ของประเทศ และมีจำนวนประชากร ๕,๓๖๑ คนต่อแพทย์ ๑ คน ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ๑.๘ เท่า รวมทั้งสถานพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพ HA ต่ำกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในประเทศ

๕. ปัญหายาเสพติด พิจารณาจากอัตราคดียาเสพติด/ประชาชนแสนคน อยู่ที่ ๔๒๓.๘๓ ในขณะที่ค่าเฉลี่ยประเทศอยู่ที่ ๓๓๘.๖๐ ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนสถานการณ์ของปัญหาเสพติด ที่ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๖. ปริมาณขยะจากครัวเรือนมีปริมาณสูงกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในระดับประเทศ โดยมีปริมาณ ๒๕๖,๕๙๕ ตันต่อปี ในขณะที่ค่าเฉลี่ยระดับประเทศมีปริมาณ ๒๔๗,๑๐๕ ตันต่อปี โดยสาเหตุหลักเกิดจากขาดการคัดแยกขยะ การกำจัดขยะผิดวิธี และการบริหารจัดการขยะไม่มีประสิทธิภาพ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการบริหารจัดการพื้นที่เกษตร (Zoning) สร้างโอกาสให้จังหวัดสามารถบริหารจัดการพื้นที่เพื่อการเกษตรปลอดภัย การส่งเสริมความรู้แก่เกษตรกร และการวางแผนบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

๒. นโยบายและแผนงานของรัฐบาลในการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบเป็นโอกาสที่จังหวัดจะสามารถพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติและสามารถบริหารจัดการใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๓. นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของรัฐบาลสนับสนุนให้จังหวัดพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม รวมทั้งแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติและเกษตรกรรม เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวได้มากขึ้น

๔. ความต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศในการบริโภคผลิตภัณฑ์เกษตรปลอดภัยสร้างโอกาสให้การส่งเสริมให้เกษตรกรในจังหวัดผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์มากยิ่งขึ้น

๕. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนส่งผลให้เกิดตลาดที่ใหญ่มากประมาณ ๖๐๐ ล้านคน เป็นโอกาสที่จังหวัดมีช่องทางจำหน่ายผลิตภัณฑ์ สินค้าทางการเกษตร เกษตรแปรรูปได้กว้างขวางมากขึ้น รวมถึงสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวจากประเทศเพื่อนบ้านได้เพิ่มขึ้น

๖. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการทุกระดับสามารถกระจายช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในรูปแบบ E-commerce มากขึ้น ส่งผลให้การขยายตัวทางการค้าผ่านระบบ Internet เป็นไปอย่างกว้างขวาง สามารถลดต้นทุน และเข้าถึงกลุ่มลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว

อุปสรรค (Threats : T)

๑. นโยบายรัฐบาลขาดความต่อเนื่อง ซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดเสถียรภาพทางการเมือง
 ๒. การจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area : AFTA) ทำให้การค้าภายในอาเซียนเป็นไปได้โดยเสรีโดยปราศจากการกีดกันที่ไม่ใช่ภาษี ส่งผลให้สินค้าเกษตรของประเทศอื่นในกลุ่มสมาชิกที่นำเข้ามีราคาถูกลง ทำให้สินค้าเกษตรของไทยซึ่งมีต้นทุนสูงกว่าได้รับผลกระทบ รวมทั้งยังทำให้ราคาผลผลิตในประเทศไทยลดลงเพื่อสู้กับราคาผลผลิตของต่างประเทศที่มีราคาต่ำกว่า
 ๓. การส่งออกผลผลิตทางการเกษตรประสบปัญหาจากการใช้มาตรการที่ไม่ใช่ภาษี (Non-Tariff Barriers : NTB) เป็นเครื่องมือในการปกป้องการนำเข้าสินค้ามากขึ้น โดยเฉพาะมาตรการด้านสุขอนามัยและสุขอนามัยพืช (Sanitary and Phytosanitary Standard: SPS)
 ๔. อุตสาหกรรมบางประเภทอาจได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เข้ามาอย่างเสรี ซึ่งผลกระทบต่อแรงงานไทย นอกจากนี้ การหลั่งไหลเข้ามาของแรงงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาอาชญากรรม ปัญหา ยาเสพติด และปัญหาด้านสาธารณสุข
 ๕. ความแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศ ภาวะโลกร้อนทำให้เกิดปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม เป็นปัจจัยเสี่ยงทางธรรมชาติที่ส่งผลในเชิงอุปสรรคต่อการพัฒนาบางด้าน โดยเฉพาะด้านการเกษตร
- จากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านแรงงานของจังหวัดกำแพงเพชร โดยได้นำประเด็นบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม แรงงาน และผู้สำเร็จการศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ที่เชื่อมโยงกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐธรรมนูญ นโยบายรัฐบาลและแผนบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ โมเดลประเทศไทย ๔.๐ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนยุทธศาสตร์รายสาขาเฉพาะด้าน ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ภาคเหนือตอนล่าง ๒ แผนพัฒนาจังหวัดกำแพงเพชรปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดการพัฒนาจังหวัดมาประกอบในการประชุมเชิงปฏิบัติการและวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัด เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ ทั้งนี้ กระบวนการในการวิเคราะห์ได้รับความร่วมมือร่วมจากทุกฝ่าย ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน สรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของจังหวัดกำแพงเพชรด้านแรงงาน

จากการประชุมจัดทำ SWOT ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจากปัจจัยข้างต้นสามารถวิเคราะห์ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threats) สรุปได้ ดังนี้

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

การวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมใน สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ได้ผลดังตารางซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strenght)		จุดอ่อน (Weakness)	
S๑	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัด มีการประสานการทำงานกับสถานศึกษา และสถานประกอบการในการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง	W๑	สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่สามารถให้ข้อมูลความต้องการด้านแรงงานอย่างแท้จริง
S๒	ศูนย์ฝึกอบรมด้านวิชาชีพ สถานประกอบการ และสถานศึกษา มีการประสานงานในการฝึกงาน ของนักศึกษา	W๒	ผู้ประกอบการบางรายหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคมและค่าจ้างขั้นต่ำ
S๓	การศึกษาในขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษาในจังหวัด กำแพงเพชรมีการจัดการศึกษาแบบทวิศึกษา และทวิภาคีที่ทำให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีทักษะ อาชีพและมีโอกาสในการมีงานทำในอนาคต	W๓	วิธีจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามนโยบาย ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ยังไม่สนับสนุนให้เกิด ความรู้สู่โลกอาชีพสมัยใหม่
S๔	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัด มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเข้าถึง ข้อมูลและการใช้ประโยชน์	W๔	ช่างที่ได้รับการศึกษาและพัฒนาโดยสถาน ประกอบการในพื้นที่ให้มีทักษะสูงย้ายออกไป ทำงานในจังหวัดที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า
S๕	หน่วยงานด้านพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัด มีศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนา ฝีมือแรงงาน	W๕	ขาดระบบและกลไกในการเชื่อมโยงข้อมูล ความต้องการทางด้านแรงงานกับระบบ การผลิตคนในสถานศึกษา
S๖	เกษตรกรในจังหวัดมีการตื่นตัวกับการทำ การเกษตรที่ปลอดภัยส่งผลให้มีการรวมตัวเป็น เครือข่ายเพื่อพัฒนากลุ่มอาชีพและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ด้านเกษตรปลอดภัย	W๖	มีการสมยอมของผู้ใช้แรงงานในการกระทำผิด กฎหมายของผู้ประกอบการทำให้ไม่สามารถ ดำเนินการตามกฎหมายได้
S๗	พื้นที่เกษตรในจังหวัดมีปริมาณมากเอื้อต่อการ ส่งเสริมการทำการเกษตรแปลงใหญ่ในรูปแบบ เกษตรอัจฉริยะและเกษตรปลอดภัยตาม ยุทธศาสตร์จังหวัดและยุทธศาสตร์ภาคเหนือ	W๗	สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษามากกว่า ความเชี่ยวชาญของแรงงานที่จบในระดับ ปวช. ปวส. ในการเลื่อนตำแหน่งงาน
S๘	การท่องเที่ยวโดยชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชรมี การตื่นตัวและขยายตัวมากขึ้น ส่งผลให้แรงงาน นอกกระบบมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น	W๘	สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ยังให้ความสำคัญของอาชีวนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น้อย
S๙	สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่มีการจัดการศึกษา ด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับ ตลาดแรงงานหลายสาขาวิชา รวมถึงมีศูนย์ นวัตกรรม และการศึกษาด้านการจัดการ	W๙	แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตยังไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึง
S๑๐	กลุ่มแรงงานจากผู้พันโทมีทักษะฝีมือซึ่งสามารถ นำพัฒนาให้เป็นแรงงานคุณภาพหรือ ผู้ประกอบการได้	W๑๐	ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาด้านแคลนแรงงาน โดยเฉพาะไร่อ้อยทำให้มีแนวโน้มของ ความต้องการแรงงานต่างด้าวมากขึ้น
S๑๑	การขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงแรงงาน เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการด้านแรงงาน ในพื้นที่	W๑๑	ผู้สูงอายุขาดทักษะการทำงานสมัยใหม่ทำให้ มีข้อจำกัดในการจ้างงาน

๓.๒ โอกาส(Opportunities: O) และอุปสรรค(Treats: T)

การวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับข้อด้านแรงงาน สามารถวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Treats) ได้ผลดังตารางซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

โอกาส (Opportunities)		อุปสรรค (Treats)	
O๑	การขับเคลื่อนนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความสนใจในการพัฒนาฝีมือและแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในการดำรงชีพอย่างจริงจัง	T๑	ระบบโครงสร้างค่าจ้างที่กำหนดโดยภาครัฐไม่จูงใจให้เยาวชนศึกษาต่อด้านวิชาชีพหรือประกอบอาชีพด้านช่าง
O๒	นโยบายตามแนวประชารัฐเอื้อต่อการทำให้เกิดการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วน เพื่อการขับเคลื่อนและแก้ปัญหาด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ	T๒	การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งและเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาของสถานประกอบการ ทำให้ปิดกั้นความก้าวหน้าของกลุ่มช่างฝีมือที่มีประสบการณ์แต่วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
O๓	การขับเคลื่อนประเทศด้วยศาสตร์พระราชา ทำให้คนไทยทั่วไปและผู้ว่างงานมีการนำมาสร้างอาชีพเกษตรสมัยใหม่ที่จะช่วยแก้ไขปัญหการว่างงานและการพัฒนาเชิงพื้นที่มากขึ้น	T๓	ค่านิยมของคนไทยรักความสบาย ไม่ชอบงานหนักและงานสกปรก และรู้สึกว่าการทำงานด้านช่างฝีมือไม่มีเกียรติและรายได้น้อย
O๔	การส่งเสริม Startup ทำให้เกิดผู้ประกอบการรายใหม่	T๔	การเปลี่ยนแปลงสู่โลกดิจิทัลทำให้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติเข้ามาในระบบอุตสาหกรรม ทำให้ความต้องการทางด้านแรงงานระดับล่างลดลง
O๕	การพัฒนาสู่ Smart City และ Internet of things (IoT) จะทำให้เกิดอาชีพและการประกอบการแบบใหม่ๆ ที่ทำให้ผู้มีทักษะระดับสูงมีโอกาสยกระดับรายได้อย่างรวดเร็ว	T๕	ภาวะความผันผวนของราคาพืชผลทางการเกษตรส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการและผู้รับจ้างในภาคเกษตร
O๖	แรงงานไทยยังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศด้านทักษะฝีมือของแรงงานไทย	T๖	สภาวะภัยแล้งและน้ำท่วม ตลอดจนสภาพความเสื่อมโทรมของดินส่งผลกระทบต่อการทำงานเกษตรในจังหวัดกำแพงเพชร
O๗	ฐานสังคมเกษตรยังสามารถรองรับการว่างงานของคนไทยได้	T๗	ตัวชี้วัดทางการศึกษาไม่ได้ส่งเสริมเข้าสู่การทำงานแต่ส่งเสริมให้เรียนต่อในระดับปริญญาตรี
O๘	การยกระดับสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่เน้นการบูรณาการภาครัฐ การให้บริการโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับบริการที่ดีขึ้น	T๘	ภาครัฐยังขาดกฎหมายหรือมาตรการจูงใจให้ผู้ประกอบการจ้างผู้สูงอายุและผู้พิการเข้าทำงาน
O๙	การที่รัฐบาลส่งเสริมเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ EEC ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น	T๙	แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศมากขึ้นก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการแรงงาน อาชญากรรม และการค้ามนุษย์

โอกาส (Opportunities)		อุปสรรค (Treats)	
O๑๐	ข้อกำหนดของกฎกระทรวงแรงงานเปิดโอกาสให้ผู้ไม่มีใบประกอบวิชาชีพบางสาขาสามารถเข้ารับการพัฒนา การทดสอบ การอบรม เป็นต้น เพื่อรับใบรับรองความรู้ความสามารถ	T๑๐	การเปลี่ยนแปลงสู่สังคมผู้สูงอายุและมีลูกหลานน้อยทำให้ผู้สูงอายุขาดผู้ดูแลและไม่มีรายได้ในการเลี้ยงดูตนเอง
O๑๑	แรงกดดันจากประเทศคู่ค้าขนาดใหญ่ทำให้รัฐบาลต้องเร่งดำเนินการเกี่ยวกับปัญหา การค้ามนุษย์อย่างจริงจัง	T๑๑	การแพร่ระบาดของยาเสพติดทำให้มีผู้ใช้แรงงานหลงผิดเข้าเป็นผู้ค้าและผู้เสพติด
O๑๒	นโยบายรัฐบาล เช่น โครงการไทยนิยม ยั่งยืน สร้างโอกาสด้านการประกอบอาชีพ และการมีงานทำให้แก่ประชาชนมากขึ้น		
O๑๓	นโยบายรัฐบาลมุ่งเน้นการเชื่อมโยงข้อมูลในลักษณะ Big Data ส่งผลต่อการบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน		

ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT วิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงานโอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสมขั้นตอน/วิธีการดำเนินการทำ SWOT Analysis การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ทำให้มีข้อมูล ในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถกำหนด กลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้น้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรการประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย - จุดแข็งขององค์กร (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้นว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร - จุดอ่อนขององค์กร (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ ว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๒. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบายการเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตราหนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชนลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่นพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ๆและพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ - โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ขึ้นได้ - อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในระดับมหภาค ในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งองค์กรจะต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญ แรงกระแทกดังกล่าวได้

๓. ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อมเมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง - จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกแล้วให้นำจุดแข็ง - จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับ โอกาส - อุปสรรค จากภายนอก เพื่อดูว่าองค์กรกำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใดและภายใต้สถานการณ์เช่นนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ SWOT ดังกล่าวนี้องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ ๔ รูปแบบดังนี้

สถานการณ์ที่ ๑ (จุดแข็ง - โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด เนื่องจากองค์กรค่อนข้างจะมีหลายอย่าง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive -Strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้ และฉกฉวยโอกาสต่างๆ ที่เปิดมาหาประโยชน์อย่างเต็มที่

สถานการณ์ที่ ๒ (จุดอ่อน-ภัยอุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้นทางเลือกที่ดีที่สุดคือกลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัยอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะ เกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

สถานการณ์ที่ ๓ (จุดอ่อน-โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีโอกาเป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้นทางออกคือกลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround-oriented Strategy) เพื่อจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้

สถานการณ์ที่ ๔ (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัวหรือขยายขอบข่ายกิจการ (Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่น ๆ

๓.๓ ประเด็นในการทบทวนปรับปรุงแผนการยุทธศาสตร์

สิ่งที่คาดหวัง/ต้องการให้เกิดขึ้นในการบริหารแรงงาน และพัฒนาแรงงานของจังหวัด

๑. การเตรียมความพร้อมผู้สำเร็จการศึกษา ผู้ว่างงาน และแรงงาน ให้เข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างสอดคล้องความต้องการของตลาดแรงงานทั้งทางด้านคุณภาพและปริมาณ

๒. แรงงานได้รับพัฒนาคุณลักษณะให้เป็นผู้รู้จักจริง ทำเป็น ขายผลผลิตได้ และมีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ

๓. แรงงานทุกวัย ทุกระดับ และทุกประเภท ได้รับการคุ้มครองและได้รับการบริการตามสิทธิตามกฎหมายอย่างทั่วถึง

๔. ผู้ประกอบการและภาครัฐมีการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศและนวัตกรรมการทำงานใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการทำงานและการบริหารแรงงาน

๕. แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานจนสามารถยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตได้

๖. มีการบริหารจัดการแรงงานด้วยเครือข่ายความร่วมมือกันทั้งภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษาในรูปแบบประชารัฐ

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ฉบับปรับปรุง

วิสัยทัศน์ :

“มุ่งพัฒนาและยกระดับแรงงาน และผู้ประกอบการของจังหวัดกำแพงเพชรสู่คุณภาพชีวิตที่ดีและมีคุณธรรม”

พันธกิจ :

“สนับสนุนและบูรณาการการทำงานร่วมกับภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคเอกชน เพื่อยกระดับความสามารถและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้เตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้ว่างงาน แรงงาน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ พร้อมทั้งพัฒนาผู้ประกอบการให้มีความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล ด้วยระบบบริหารที่ดีและทันสมัย”

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

๑. การเพิ่มศักยภาพและโอกาสของผู้เตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้ว่างงาน แรงงาน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
๒. การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพที่ดี
๓. การพัฒนาระบบและกลไกเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางอาชีพและสังคม
๔. การพัฒนาและบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพและโอกาสของผู้เตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้ว่างงาน แรงงาน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ประกอบการ

เป้าประสงค์ :

๑. แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล
๒. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔
๑	ร้อยละของผลิตภาพแรงงาน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น	๕	๕	๕
๒	ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เพิ่มขึ้น	๖๐	๖๕	๗๐
๓	จำนวนการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	๓๘	๔๐	๔๒
๔	จำนวนของสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑ - ๒๕๕๓)	๓	๔	๕

คำอธิบาย : ๑. ค่าเป้าหมายกำหนดมาจากเป้าหมายการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นข้อมูลพื้นฐาน (Baseline) ของค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

๒. ค่าเป้าหมายการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๒ - ๓ เป็นค่าเป้าหมายที่เป็นจำนวนสะสม

๓. มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ หมายถึง มาตรฐานแรงงานไทย : ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์

ข้อปฏิบัติ หรือบรรทัดฐานที่นำมาใช้ในการวัดหรือเปรียบเทียบวิธีปฏิบัติหรือการบริหารจัดการด้านแรงงานซึ่งจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการยอมรับและความเชื่อถือต่อการปฏิบัติด้านแรงงาน ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาในการให้การรับรองแก่สถานประกอบการที่ประเภทส่งออกหรือเกี่ยวเนื่องกับการส่งออก เพื่อลดอุปสรรคทางการค้า และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในเวทีการค้าโลก

กลยุทธ์ ๑ : ยกระดับความร่วมมือกับภาคเอกชน สถานประกอบการ และสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนก่อนจบการศึกษา (S๑,S๒,S๓,S๔+O๒,O๘)

โครงการ/กิจกรรม :

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๑	โครงการตกลงความร่วมมือแบบไตรภาคีเพื่อฝึกงานให้กับนักเรียนก่อนจบการศึกษา**	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กำแพงเพชร/สถาบันการศึกษา ในจังหวัดกำแพงเพชร
๒	โครงการฝึกอบรมพี่เลี้ยงฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ**	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กำแพงเพชร
๓	โครงการพัฒนาหลักสูตรเพิ่มทักษะให้กับนักเรียนก่อนจบการศึกษา**	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กำแพงเพชร/สถาบันการศึกษา ในจังหวัดกำแพงเพชร
๔	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการประกอบอาชีพเสริมและอาชีพอิสระด้วยหลักปรัชญา**	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กำแพงเพชร/สถาบันการศึกษา ในจังหวัดกำแพงเพชร
๕	โครงการจัดทำโปรแกรมพัฒนาทักษะอาชีพให้เยาวชนในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน**	สถาบันการศึกษาในจังหวัด กำแพงเพชร

หมายเหตุ : โครงการใหม่**

กลยุทธ์ ๒ : ยกระดับการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ (S๕,S๖,S๗,S๘,S๙,S๑๐+O๑,O๓,O๔,O๕,O๗)

โครงการ/กิจกรรม :

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๑	โครงการฝึกอบรมความรู้ทางด้านหุ่นยนต์ IT และซอฟต์แวร์ ให้แก่แรงงานคุณภาพ**	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร/ สถาบันการศึกษา
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการเพื่อการแข่งขัน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๓	โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะและผู้ว่างงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๔	โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับระบบขนส่งด้านโลจิสติกส์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๕	โครงการฝึกอบรมเพิ่มผลิตภาพแรงงาน SMEs	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๖	โครงการพัฒนาอาชีพชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวโดยชุมชนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๗	โครงการอบรมนวัตกรรมให้กับผู้ประกอบการสตาร์ทอัพ**	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร/ สถาบันการศึกษา

หมายเหตุ : โครงการใหม่**

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๘	โครงการอบรมฟาร์มเกษตรและสมาร์ทฟาร์มเมอร์**	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร/ หน่วยงานสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
๙	โครงการพัฒนาแรงงานด้านภาษาอังกฤษ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๑๐	โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรม สาขาอุตสาหกรรมอาหารและเกษตรแปรรูป	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๑๑	โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อสร้าง	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๑๒	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคเกษตร	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๑๓	โครงการพัฒนาศักยภาพภาคบริการการท่องเที่ยว	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร/ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกำแพงเพชร/ สำนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยวจังหวัด กำแพงเพชร
๑๔	โครงการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด**	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๑๕	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับ Thailand ๔.๐ ภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ.๒๕๕๕	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๑๖	โครงการส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้พ้นโทษเข้าสู่โลกอาชีพ อย่างมีศักดิ์ศรี (การประกอบอาชีพที่บ้าน ผักทักษะขาด แคลน และการเป็นผู้ประกอบการขนาดเล็ก)	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๑๗	โครงการส่งเสริมปราชญ์ชาวบ้านและนวัตกรรมในชุมชน ให้เป็นผู้ประกอบการรายใหม่หรือสร้างกลุ่มอาชีพ	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร/ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกำแพงเพชร

หมายเหตุ : โครงการใหม่**

กลยุทธ์ ๓ : ส่งเสริมการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน (W๙+ O๔, O๖, O๙, O๑๐)

โครงการ/กิจกรรม :

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๑	โครงการจัดทำระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือ แรงงานร่วมกับสถานประกอบการและ สถาบันการศึกษา**	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร/ สถาบันการศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร
๒	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบการ ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๓	โครงการประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในสถาบันการศึกษาวิชาชีพ**	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร/ สถาบันการศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๔	โครงการส่งเสริมแรงงานนอกระบบให้มีคุณภาพ มาตรฐานฝีมือแรงงาน**	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๕	โครงการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับ มาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๖	โครงการเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทย ที่ไปทำงานต่างประเทศ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๗	โครงการอบรมเข้มข้นให้แก่ผู้ว่างงานให้มีคุณภาพ มาตรฐานฝีมือแรงงาน** (เฉพาะสาขาที่ขาดแคลน หรือผู้ต้องการเปลี่ยนอาชีพ)	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร

หมายเหตุ : โครงการใหม่**

กลยุทธ์ ๔ : ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
(W๑,W๓,W๔+T๒,T๔)

โครงการ/กิจกรรม :

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๑	โครงการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการพัฒนาทักษะ ฝีมือลูกจ้าง/พนักงาน (อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง)	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๒	โครงการอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน แรงงานไทยให้แก่ผู้ประกอบการ	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร
๓	โครงการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทย และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR : Corporate Social Responsibility)	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร
๔	โครงการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านแรงงานตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร
๕	โครงการรณรงค์ให้สถานประกอบกิจการจ้างงาน ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้พิการ	สำนักงานจัดหางานจังหวัดกำแพงเพชร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน
และคุณภาพที่ดี

เป้าประสงค์ : แรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบ และแรงงานต่างด้าวได้รับความคุ้มครองสิทธิ
ตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔
๑	จำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบ ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม ๑.๑ จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียน เป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา ๓๓ + ๓๙ กับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชร	๓๔,๗๐๐ คน	๓๕,๓๐๐ คน	๓๕,๙๐๐ คน
	๑.๒ จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียน เป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา ๔๐ กับสำนักงาน ประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชร	๒๔,๗๐๐ คน	๒๕,๐๐๐ คน	๒๕,๔๐๐ คน
๒	จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน	๔,๔๐๐ คน	๔,๕๐๐ คน	๔,๖๐๐ คน
๓	จำนวนสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติตาม มาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕๐ แห่ง	๑๕๐ แห่ง	๑๕๐ แห่ง

คำอธิบาย : ค่าเป้าหมายการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๑ - ๒ เป็นค่าเป้าหมายที่เป็นจำนวนสะสม

กลยุทธ์ ๑ : ส่งเสริมระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน

(W๓,W๕,W๘,W๑๐+T๑,T๓,T๔)

โครงการ/กิจกรรม :

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๑	โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่อง การประกันสังคมสู่สถานศึกษา	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชร
๒	โครงการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และเผยแพร่ ความรู้ด้านการประกันสังคม	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชร
๓	โครงการจัดประชุมชี้แจงให้ความรู้งานประกันสังคม	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชร
๔	โครงการจัดประชุมชี้แจงแก่นายจ้างเพื่อจัดทำข้อมูล ประกันสังคมเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชร
๕	โครงการออกหน่วยบริการแบบเบ็ดเสร็จให้แก่แรงงาน นอกระบบ	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชร
๖	โครงการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการประกันสังคม แก่แรงงานทุกประเภท	สำนักงานประกันสังคมจังหวัด กำแพงเพชร
๗	โครงการส่งเสริมแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบประกันสังคม	สำนักงานประกันสังคมจังหวัด กำแพงเพชร
๘	โครงการส่งเสริมแรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบ ประกันสังคม	สำนักงานประกันสังคมจังหวัด กำแพงเพชร

กลยุทธ์ ๒ : ยกระดับความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมแก่ผู้ใช้แรงงาน (S๖,S๗,S๘,S๙ +O๑,O๒,O๓,O๔)

โครงการ/กิจกรรม :

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๑	โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (แรงงานนอกระบบ/แรงงานสูงอายุ)	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๒	โครงการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๓	โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุและแรงงานพิการ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๔	โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๕	โครงการคุ้มครองคนหางาน เชิงรุกในพื้นที่เสี่ยง	สำนักงานจัดหางานจังหวัดกำแพงเพชร
๖	โครงการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร

หมายเหตุ : โครงการใหม่**

กลยุทธ์ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการด้วยหลักอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (W๘,W๑๐+T๓,T๔+T๑๐)

โครงการ/กิจกรรม :

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๑	โครงการรณรงค์ให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๒	โครงการอบรมกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แรงงาน	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๓	โครงการเผยแพร่แนวปฏิบัติความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของประเทศ (Safety Thailand)	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๔	โครงการตรวจติดตามการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๕	โครงการจัดสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการเพื่อการใช้แรงงานผู้สูงอายุ	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๖	โครงการประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร

กลยุทธ์ ๔ : ยกระดับความร่วมมือของสถานประกอบการและสถานศึกษาเพื่อป้องกันปัญหายาเสพติด (S๑,S๒,S๓,S๑๐+T๓,T๕, T๑๑)

โครงการ/กิจกรรม :

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๑	โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (TO BE NUMBER ONE)	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๒	โครงการตรวจสอบสารเสพติดนักศึกษาฝึกงานทั้งก่อน และหลังฝึกงานในสถานประกอบการ	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชรและสถาบันการศึกษา
๓	โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คนลงมา	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๔	โครงการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด ในสถานประกอบกิจการ	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร
๕	โครงการอบรม ประชุมชี้แจงการทำระบบการจัดการ ปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร
๗	โครงการตรวจประเมินเพื่อต่ออายุการรับรอง มยส.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร
๘	โครงการโรงงานสีขาว	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร
๙	โครงการรณรงค์เพื่อสร้างเจตคติที่ดีและสร้าง ความเข้มแข็งเครือข่ายแรงงานป้องกันยาเสพติด	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร
๑๐	โครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร

กลยุทธ์ ๕ : ยกระดับความสามารถในการป้องกันและแก้ปัญหาค้ามนุษย์และการหลอกลวง
แรงงาน (S๑,S๔+O๕,O๘,O๑๑)

โครงการ / กิจกรรม:

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๑	โครงการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและแนวทาง ป้องกันการค้ามนุษย์และการถูกหลอกลวงร่วมกับ สถาบันการศึกษา	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๒	โครงการจัดทำสื่อโฆษณา/ระบบอินเทอร์เน็ต/ จัดรายการวิทยุด้านการป้องกันและแก้ปัญห การค้ามนุษย์และการถูกหลอกลวงแรงงาน	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๓	โครงการแจ้งข่าวการค้ามนุษย์และการถูกหลอ กลวงผ่านระบบอินเทอร์เน็ต	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๔	โครงการแรงงานสัญจรเพื่อรู้สิทธิรู้ทันการค้ามนุษย์และการถูกหลอกลวง	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๕	โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ	สำนักงานจัดหางานจังหวัดกำแพงเพชร
๖	โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน	สำนักงานจัดหางานจังหวัดกำแพงเพชร
๗	โครงการรณรงค์เผยแพร่ความรู้เรื่องการใช้แรงงานเด็ก	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๘	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๙	โครงการตรวจสอบสถานประกอบกิจการที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็กกฯ	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๑๐	โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ	สำนักงานจัดหางานจังหวัดกำแพงเพชร
๑๑	โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๑๒	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในกิจการกลุ่มเสี่ยง	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบและกลไกเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางอาชีพและสังคม
เป้าประสงค์ :**

๑. แรงงาน ประชาชน และผู้ประกอบการได้รับบริการและการช่วยเหลือด้านแรงงาน
อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. มีภาคีเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔
๑	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและการช่วยเหลือจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ในจังหวัด	๘๐	๘๐	๘๐

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔
๒	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในการบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร			
	๒.๑ การรับเรื่องส่งต่อของอาสาสมัครแรงงาน	๙๓๖	๙๘๓	๙๓๖
	๒.๒ การรับเรื่องส่งต่อการประกันการว่างงาน	๑,๑๐๐	๑,๑๐๐	๑,๑๐๐
	๒.๓ การรับเรื่องส่งต่อของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	๑,๖๕๐	๑,๖๕๕	๑,๖๘๒

กลยุทธ์ ๑ : พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัด
(W๑,W๓,W๔,W๕,W๗,W๘+O๑+O๒,O๘)

โครงการ / กิจกรรม :

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๑	โครงการจัดตั้ง Smart Job Smart Worker Center	สำนักงานจัดหางานจังหวัดกำแพงเพชร
๒	โครงการศึกษาความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการเชิงบูรณาการ	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๓	โครงการหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดเยี่ยมสถานประกอบการเพื่อประสานความร่วมมือด้านแรงงาน	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๔	โครงการหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดเยี่ยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประสานความร่วมมือด้านแรงงาน**	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๕	โครงการจัดการความรู้ด้านแรงงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัด**	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๖	โครงการประเมินติดตามผลการทำงานเชิงบูรณาการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัด**	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร

หมายเหตุ: โครงการใหม่**

กลยุทธ์ ๒ : เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายด้านแรงงาน (S๑,S๓,S๔,S๕+T๖,T๗,T๘)

โครงการ / กิจกรรม :

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๑	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติ ราชการตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรและเครือข่าย	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัด กำแพงเพชร
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน เพื่อบูรณาการภารกิจของกระทรวงแรงงาน	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๓	โครงการสัมมนาการบูรณาการการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาอาชีพ**	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร/ สถาบันการศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร
๔	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนในพื้นที่	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๕	โครงการพัฒนาความเข้มแข็งคณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบการ	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร
๖	โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (Zero corruption)	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัด กำแพงเพชร

หมายเหตุ: โครงการใหม่**

กลยุทธ์ ๓ : ส่งเสริมกระบวนการทำงานด้วยหลักธรรมาภิบาล (W๓,W๘+T๙)

โครงการ/กิจกรรม :

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๑	โครงการเสริมสร้างกลไกประชารัฐในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตระดับพื้นที่	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๒	โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและ ลดความเสี่ยงในการทุจริตและประพฤติมิชอบ	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย
และมีเสถียรภาพ

เป้าประสงค์ : พัฒนาและยกระดับฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ ให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน
และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพและพึงพอใจ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔
๑	ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศ ด้านแรงงาน	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๒	ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งาน ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕

กลยุทธ์ ๑ : ยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าสู่ Big Data ในระดับจังหวัด (S๔+O๕,O๘)
โครงการ/กิจกรรม

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๑	โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับเข้าสู่ ยุครัฐบาลดิจิทัลและการใช้ Big Data **	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร
๓	โครงการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานที่มีทักษะพิเศษ**	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๔	โครงการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงานและความ ต้องการด้านแรงงานร่วมกับสถานประกอบการ**	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๕	โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย และพร้อมเข้าสู่ Big Data	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร
๖	โครงการพัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูล ด้านแรงงานเข้าสู่ Big Data	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร

กลยุทธ์ ๒ : พัฒนาความสามารถในการจัดทำข้อมูลและการใช้ประโยชน์ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
สารสนเทศของผู้ใช้แรงงาน ผู้ประกอบการ และหน่วยงานผลิตแรงงาน (W๑,W๒,W๓+O๕,O๘)

โครงการ / กิจกรรม :

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๑	โครงการยกระดับความรู้และทักษะผู้ใช้แรงงาน ผู้ประกอบการ และหน่วยงานผลิตแรงงาน เพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบรัฐบาลดิจิทัล**	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร
๒	โครงการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านแรงงาน**	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร

หมายเหตุ : โครงการใหม่ **

กลยุทธ์ ๓ : เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (S๔+O๔,O๕,O๖,O๘)

โครงการ/กิจกรรม :

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๑	โครงการจัดประชุมชี้แจงแก่นายจ้างเพื่อจัดทำข้อมูล ประกันสังคมเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชร
๒	โครงการนำส่งข้อมูลเงินสมทบ (e-filing) และการชำระเงินสมทบ e - payment	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชร
๓	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์บริการจัดหางาน เพื่อคนไทย(Smart Job Center)	สำนักงานจัดหางานจังหวัดกำแพงเพชร
๔	โครงการจ่ายค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงาน ผ่านระบบ KTB Corporate	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๕	โครงการให้บริการงานประกันสังคมในรูปแบบ E-service	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชร
๖	โครงการบริการจัดหางานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-service)	สำนักงานจัดหางานจังหวัดกำแพงเพชร
๗	โครงการรับรองหลักสูตรในรูปแบบ e-service	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๘	โครงการให้บริการจัดหางานออนไลน์ (Smart Job Center) และ Job Box	สำนักงานจัดหางานจังหวัดกำแพงเพชร
๙	โครงการบริการตรวจสอบข้อมูลผู้ประกันตนผ่านระบบออนไลน์ (My SSO)	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชร
๑๐	โครงการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ และผู้ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐที่มีรายได้ต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๑๑	โครงการสนับสนุนการใช้ระบบ prompt pay จ่ายค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงาน	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๑๒	โครงการให้บริการงานด้านแรงงานผ่านอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ (Mobile Application)	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๑๓	โครงการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาบริการรับคำร้องทุกข์ด้านการคุ้มครองแรงงาน	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
๑๔	โครงการ จัดตั้ง Smart Job Smart Worker Center ในสถาบันการศึกษา	สำนักงานจัดหางานจังหวัดกำแพงเพชร/ สถาบันการศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร

บทที่ ๕

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล

๕.๑ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานการจังหวัดกำแพงเพชร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ไปสู่การปฏิบัติ นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะเป็นกระบวนการที่จะผลักดันการทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิธีการทำงาน ดังนั้น การนำแผนไปสู่การปฏิบัติจะต้องสร้างความเข้าใจเพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการยอมรับและมีส่วนร่วม พร้อม ที่นำแผนงาน/โครงการนั้นไปดำเนินการได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และวิธีการปฏิบัติงานของตน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการระดมกำลังแสวงหาการสนับสนุน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติและสร้างความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ จึงได้กำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติโดยสังเขป ดังนี้

๑) เสริมสร้างความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานการจังหวัดกำแพงเพชร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) พร้อมกำหนดแนวทางบริหารจัดการเพื่อแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีความพร้อมและมีส่วนร่วมในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดย

๑.๑ ผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอ

๑.๒ สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผน และประเด็นยุทธศาสตร์ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับที่เกี่ยวข้องได้ทราบ มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนอย่างกว้างขวาง พร้อมทั้งให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานการจังหวัดกำแพงเพชร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๓ ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานการจังหวัดกำแพงเพชร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) และดำเนินการตามแผน มีการกำกับ ติดตาม รวมทั้งสามารถประเมินผลงานของหน่วยงานตามแผนฯ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งให้มีการเชื่อมโยงผลงานตามยุทธศาสตร์สู่การประเมินผลงาน

๑.๔ พัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทุกระดับที่เกี่ยวข้องให้ทราบแนวทางของแผนงาน/โครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก

๑.๕ มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องผ่านสื่อภายในจังหวัด และผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นและขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง

๒) พัฒนาระบบการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในลักษณะบูรณาการ มีการจัดลำดับความสำคัญเพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน ภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ประกอบการ และภาคประชาชน ที่เกี่ยวข้องกับการกิจและประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนฯ

๒.๒ สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานการจังหวัดกำแพงเพชร ๓ ปี

๒.๓ กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการให้ชัดเจนมีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์กับระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการดำเนินงาน

๒.๔ การติดตาม ตรวจสอบ ผลที่ได้จากการดำเนินแผนงาน/โครงการว่าสามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ รวมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓) พัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผล รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ระยะเวลาในการประเมินและแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้เพื่อให้การติดตามประเมินผลเป็นมาตรฐานเดียวกันและเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกัน มุ่งเน้นการประเมินตามยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน ตลอดจนนำมาใช้เป็นข้อมูลในการประสานแผนงาน แผนคน และแผนเงินอย่างเป็นระบบ ดังนี้

๓.๑ สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการมีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

๓.๒ นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๓.๓ สร้างมาตรการเร่งรัด หากมีโครงการที่ดำเนินการช้ากว่าที่กำหนด และตรวจสอบคุณภาพและดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

๓.๔ พัฒนานองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัดแก่บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๕ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน/โครงการและการติดตามประเมินผลให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบันตรงกับความต้องการ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓.๖ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานให้ทุกหน่วยงานและประชาชนทั่วไป ทราบอย่างต่อเนื่อง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

กระบวนการติดตามและประเมินผล เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. การติดตามความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนฯ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม เป็นผู้รายงานผลปฏิบัติงานรายเดือน/รายไตรมาส พร้อมปัญหาและอุปสรรค ให้หัวหน้าหน่วยงานทราบเพื่อหาวิธีแก้ไขได้ทันกับเวลาของการดำเนินงานตามแผนฯ

๒. การติดตามผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัด เป้าประสงค์ของแผน โดยให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดของแต่ละหน่วยงาน เป็นผู้รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และวิเคราะห์ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน ตลอดจนข้อเสนอแนะ ให้หัวหน้าหน่วยงานทราบ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับ ทบทวนแผนประจำปี

ภาคผนวก



คำสั่งจังหวัดกำแพงเพชร

ที่ ๒๖๒๔ /๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๖ กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ โดยจัดทำเป็นแผนสี่ปีที่มีความสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา ๑๓ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานได้จัดสรรงบประมาณให้สำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (นโยบาย ๑๓ - ๔ - ๗) หรือ ๓A และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หรือแผนแม่บทระดับกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง รวมทั้งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ภาคและแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัดในประเด็นด้านพัฒนาแรงงานในพื้นที่ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของจังหวัด

เพื่อให้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ของจังหวัดกำแพงเพชรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กระทรวงแรงงานกำหนดจึงแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดกำแพงเพชร	ที่ปรึกษา
๒. แรงงานจังหวัดกำแพงเพชร	ประธานคณะกรรมการ
๓. จัดหางานจังหวัดกำแพงเพชร หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร	คณะกรรมการ
๕. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๖. ประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชร หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๗. อุตสาหกรรมจังหวัดกำแพงเพชร หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๘. พาณิชย์จังหวัดกำแพงเพชร หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๙. พัฒนาการจังหวัดกำแพงเพชร หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกำแพงเพชร หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๑. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๒. ศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต ๑ หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต ๒ หรือผู้แทน	คณะกรรมการ

๑๕. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต ๔๑ หรือผู้แทน คณะทำงาน
๑๖. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างกำแพงเพชร หรือผู้แทน คณะทำงาน
๑๗. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร หรือผู้แทน คณะทำงาน
๑๘. ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพฉนวนรลักขบุรี หรือผู้แทน คณะทำงาน
๑๙. ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองกำแพงเพชร หรือผู้แทน คณะทำงาน
๒๐. ประธานคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร หรือผู้แทน คณะทำงาน
๒๑. ประธานหอการค้าจังหวัดกำแพงเพชร หรือผู้แทน คณะทำงาน
๒๒. ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดกำแพงเพชร หรือผู้แทน คณะทำงาน
๒๓. ประธานชมรมอาสาสมัครแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร หรือผู้แทน คณะทำงาน
๒๔. นางสาววรางคณา ศรีสวัสดิ์ นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร และเลขานุการ
๒๕. นางสาวธำปิตา ไชยวัง นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร และผู้ช่วยเลขานุการ
- ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้
๑. รวบรวม สนับสนุน ข้อมูลประกอบการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด
 ๒. ศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก
 ๓. ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓
 ๔. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑


(นายเชาวลิตร์ แสงอุทัย)
ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร

ภาพประกอบการประชุมจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓)

