



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา

พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของจังหวัดยะลา ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ ภายใต้รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ กระทรวงแรงงาน รวมทั้งแผนพัฒนาจังหวัดยะลา พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดยะลา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ของจังหวัดยะลาต่อไป

สำนักงานแรงงานจังหวัดยะลา
กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ค
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนฯ	๒
๑.๔ ระยะเวลาของแผน	๓
๑.๕ กรอบแนวทางการดำเนินการ/ปฏิทินการจัดทำแผน	๓
บทที่ ๒ บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงานในระดับจังหวัด	
๒.๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙)	๔
๒.๒ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน	๖
๒.๓ แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙	๗
๒.๔ แผนปฏิบัติการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ กระทรวงแรงงาน	๑๒
๒.๕ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙	๑๓
๒.๖ แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘	๑๖
๒.๗ แผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๗
๒.๘ แผนพัฒนาจังหวัดยะลา พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑	๒๐
๒.๙ บทบาท ภารกิจ โครงสร้างของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดยะลา	๒๒
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง และจุดอ่อน) และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส และภัยคุกคามหรือข้อจำกัด) (SWOT Analysis)	
๓.๑ หลักการวิเคราะห์ SWOT	๒๓
๓.๒ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๒๕
บทที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑	
๔.๑ วิสัยทัศน์	๒๗
๔.๒ พันธกิจ	๒๗
๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์	๒๘
๔.๔ แผนที่ยุทธศาสตร์	๓๔
บทที่ ๕ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	
๕.๑ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	๓๕
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๖
๕.๓ แผนงาน/โครงการ	๓๙
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	
- คำสั่งจังหวัดยะลา ที่ ๕๐๐๔/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา	

บทสรุปผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานของจังหวัดยะลาและประเทศซึ่งมีการแข่งขันและการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจในอนาคต ส่งผลให้ภาคแรงงานทั้งในและนอกระบบจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ตลอดจนการดูแลคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี แนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ อยู่ภายใต้กรอบนโยบายของรัฐบาล และมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยะลา พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ โดยวัตถุประสงค์หลักของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลาฉบับนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดยะลา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นภาครัฐต่างๆ ภาคเอกชน ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ ได้นำปัจจัยและสภาพแวดล้อมมาใช้ในการวิเคราะห์สภาพปัจจัยทั้งภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT Analysis) รวมทั้งประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านแรงงาน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ สามารถสรุปสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ ได้ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์

“กำลังแรงงานมีสมรรถนะ สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

๒. พันธกิจ

๑. พัฒนากำลังแรงงานให้มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
๒. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาแรงงานและเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาแรงงานเพื่อสร้างเศรษฐกิจเติบโตทางเศรษฐกิจ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔. เป้าประสงค์

๑. แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือและมีรายได้ตามนโยบายของรัฐ
๒. แรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีทักษะฝีมือตรงตามความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่และประชาคมอาเซียน
๓. ประชาชนวัยแรงงานมีงานทำและ/หรือได้รับการบรรจุนานตรงตามความรู้ ความสามารถ และความต้องการของตลาดแรงงาน
๔. แรงงานในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างถูกต้องและเป็นธรรม
๕. แรงงานมีหลักประกันในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๕. กลยุทธ์ (แผนงาน)

๑. ยกระดับคุณภาพแรงงาน จัดการแรงงานต่างด้าว และป้องกันการค้ามนุษย์
๒. ยกระดับรายได้และเพิ่มกำลังซื้อของแรงงาน
๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุ้มครองแรงงาน

บทที่ บทนำ

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการจัดทำแผน

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ เพื่อให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ และแผนปฏิบัติการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ ของกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของผู้รับบริการ รวมถึงเป็นการกำหนดเป้าหมายการให้บริการของกระทรวงแรงงานและเป้าหมายการให้บริการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ และแผนกลยุทธ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางและกำหนดทิศทางการดำเนินงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของจังหวัด

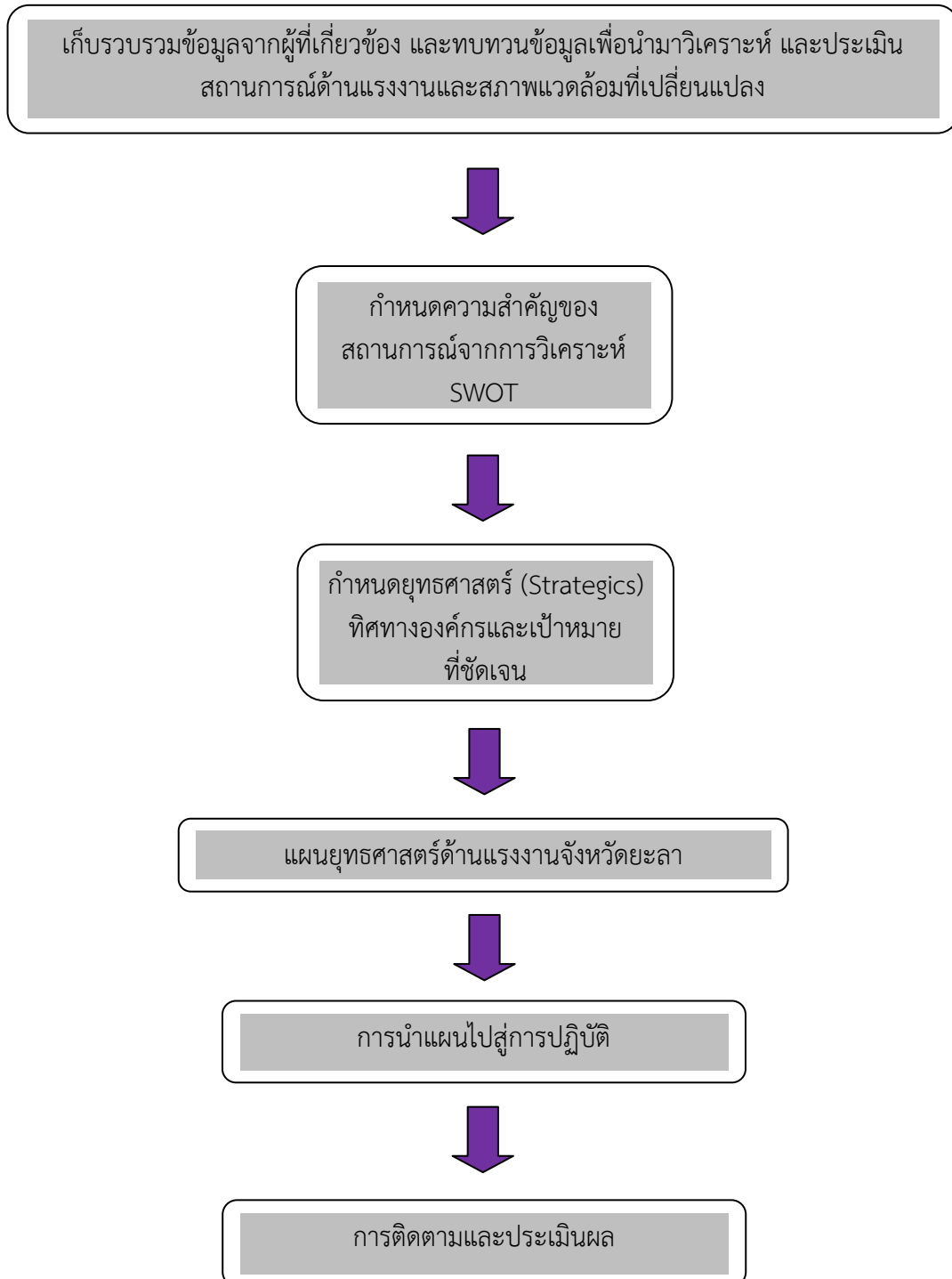
สำนักงานแรงงานจังหวัดในฐานะที่มีบทบาทเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน จึงนำแผนแม่บทด้านแรงงาน แผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แผนพัฒนาจังหวัด รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์อื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบ/แนวทางในการดำเนินงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงบรรลุเป้าหมายของแผนตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ สำนักงานแรงงานจังหวัดยะลาจึงได้ดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในปัจจุบันเพื่อทบทวนและกำหนดยุทธศาสตร์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมสถานการณ์แรงงานของจังหวัด และความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของผู้รับบริการด้านแรงงานภายในพื้นที่จังหวัดยะลา
๒. เพื่อให้จังหวัดมีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดที่สอดคล้องกับแผนแม่บทด้านแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๓. เพื่อให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดยะลา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนฯ

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ



๔. ระยะเวลาของแผน

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลามีกรอบระยะเวลาของแผนฯ ๕ ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑

๕. กรอบแนวทางการดำเนินการ/ปฏิทินการจัดทำแผน

สำนักงานแรงงานจังหวัดยะลา ได้กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ดังนี้

๑. ทบทวนคำสั่งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด เดือน ธันวาคม ๒๕๕๖
๒. เตรียมข้อมูลเชิงคุณภาพจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของหน่วยงาน โดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙)
 - แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙
 - แผนปฏิบัติการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ กระทรวงแรงงาน
 - แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙
 - แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘
 - แผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา เพื่อ
 - พิจารณาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจากภายในและภายนอกเพื่อให้ได้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของหน่วยงาน พร้อมทั้งทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ด้านแรงงานของจังหวัดยะลา
 - จัดทำร่างยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ผลผลิต พร้อมกำหนดตัวชี้วัดระดับต่าง ๆ
 - จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์
 - มอบหมายทุกหน่วยงานกำหนดผลผลิต กิจกรรม โครงการ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
๔. ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณา (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑
๕. ประชุมคณะทำงานเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑
๖. จัดทำแผนฯ ฉบับสมบูรณ์นำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อให้ความเห็นชอบแผนฯ พร้อมทั้งจัดส่งแผนฯ ให้กระทรวงแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด

บทที่ ๒

บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงานในระดับจังหวัดยะลา

๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ โดยยึดกรอบแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นกลไกขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทุกระดับ พร้อมทั้งยึดหลักการคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ – ๙ และ ๑๐ โดยโครงการภายใต้แผนฯ ๑๑ นี้ มุ่งการพัฒนาประเทศสู่การสมดุลในทุกมิติอย่างสมบูรณ์และเป็นองค์รวม

วิสัยทัศน์

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจ

๑. สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม

๒. พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

๓. พัฒนาคุณภาพการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

๔. สร้างความเชื่อมั่นของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์

(๑) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม เพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงปัจจัยการประกอบอาชีพ ทั้งแหล่งทุน โครงสร้างพื้นฐานและทักษะความรู้ที่จะเป็นฐานการประกอบอาชีพที่มั่นคง รวมทั้งโอกาสทางธุรกิจนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตให้ทุกคนในสังคมไทย ทุกคนในสังคมไทยมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี ประชาชนทุกคนได้รับการคุ้มครองสิทธิพื้นฐานอันพึงมีพึงได้ เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในกระบวนการตัดสินใจของระบบบริหารราชการแผ่นดินบนพื้นฐานของการใช้หลักนิติธรรม หลักคุณธรรมและจริยธรรม และหลักผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ สนับสนุนให้ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาคอขวดและความเหลื่อมล้ำและลดความขัดแย้งในสังคมไทยและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีแนวทางสำคัญ ดังนี้

(๑.๑) สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง โดยปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้มีฐานการพัฒนาที่ทั่วถึงและยั่งยืน พร้อมทั้งเศรษฐกิจฐานรากที่มีความหลากหลายและแข็งแกร่งมากขึ้น ส่งเสริมการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความเป็นธรรม พัฒนาการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาอาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิต ส่งเสริมบทบาทของภาคธุรกิจเอกชนในการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมแก่คนในสังคมไทย ยกย่อง

คุณภาพของระบบการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมทุกคนอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน เพื่อพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงามและ รู้คุณค่าความเป็นไทยมีโอกาสดูและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ยกกระตือรือร้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยให้ได้มาตรฐานสากล และเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย เสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มั่นคงและเอื้อต่อการพัฒนาคนอย่างสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

(๒.๑) พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้สู่วัฒนธรรมการเกื้อกูล เสริมสร้างทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิตการต่อยอดสู่นวัตกรรมความรู้ การฝึกฝนจนเกิดความคิดสร้างสรรค์ การเปิดใจกว้างพร้อมรับทุกความคิดเห็น และการปลูกฝังจิตใจที่มีคุณธรรม มีระเบียบวินัย ควบคู่กับการพัฒนาคนด้วยการเรียนรู้ในศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานในอนาคต รวมทั้งการพัฒนาต่อยอดตามศักยภาพและความถนัด รวมทั้งสร้างจิตสำนึกของประชาชนให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยสร้างความตระหนักถึงการเคารพกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชน การสร้างค่านิยมให้มีพฤติกรรมการผลิตและบริโภค ที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม การสร้างความรู้ความเข้าใจและจิตสำนึกในการอนุรักษ์พลังงานเพื่อนำไปสู่การสร้างสังคมน่าอยู่

(๓) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน เพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้เจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างระบบการแข่งขันเสรีและเป็นธรรม ให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับเครือข่ายด้านการผลิตสินค้าและบริการบนฐานปัญญา นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ในภูมิภาคอาเซียน โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

(๓.๑) พัฒนาระบบการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม พัฒนาปัจจัยการผลิตให้เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจโดยพัฒนาตลาดเงินและตลาดทุน ได้แก่ พัฒนาสถาบันการเงินให้มีเสถียรภาพ ประสิทธิภาพ มีระบบกำกับดูแลและระบบบริหารความเสี่ยงที่เข้มงวดและครอบคลุมมากขึ้น ให้บริการประชาชนและธุรกิจอย่างทั่วถึง พัฒนาศักยภาพของระบบการเงินฐานราก และสร้างความรู้ ความเข้าใจในเรื่องวินัยการเงินแก่ประชาชน พัฒนากำลังแรงงานและตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับภาคการผลิตและบริการ ทั้งในด้านขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และจำนวนที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน พัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ที่เน้นการนำความคิดสร้างสรรค์ ทรัพย์สินทางปัญญา วิจัยและพัฒนา ไปต่อยอด ถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ทั้งเชิงพาณิชย์ สังคม และชุมชน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ โดยผลักดันการพัฒนาด้านการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พัฒนาระบบขนส่งทางรถไฟ ปรับปรุงพัฒนาโครงข่ายขนส่งมวลชนให้ทันสมัย และสอดคล้องกับการขยายตัวของเมืองและการใช้ประโยชน์ที่ดิน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาศักยภาพการให้บริการน้ำอุปโภคบริโภคทั้งปริมาณและคุณภาพที่มีมาตรฐานสากลทั้งใน เขตเมืองและพื้นที่ชนบท ตลอดจนสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน การใช้พลังงานสะอาด พัฒนาพลังงานทางเลือกต่างๆ กำกับดูแลให้มีราคาที่เหมาะสม เป็นธรรม และปฏิรูปกฎหมาย และกฎ ระเบียบต่างๆ ทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการแข่งขัน

(๔) ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มุ่งเพิ่มศักยภาพในการใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบด้านที่ตั้งของประเทศในเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นจุดเชื่อมโยงที่สำคัญในภูมิภาคอาเซียนและเอเชียแปซิฟิกเสริมสร้างประโยชน์ของไทยในด้านการค้า

การลงทุน การเงินและโอกาสด้านการตลาดระหว่างประเทศ ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งเชื่อมโยงด้านการค้าการลงทุนกับมหาอำนาจทางเศรษฐกิจใหม่ในเอเชียและกลุ่มเศรษฐกิจใหม่ในเอเชียแปซิฟิก รวมทั้งผลักดันบทบาทของไทยให้เป็นส่วนสำคัญของความร่วมมือในการพัฒนาภายใต้กรอบต่างๆ ได้แก่ อนุภูมิภาคอาเซียน อาเซียนและพันธมิตร รวมทั้งเอเชียแปซิฟิก โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

(๔.๑) สร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพในการร่วมพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ ภาคการผลิต อุตสาหกรรมแปรรูป รวมทั้งผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ตลอดจนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน ทักษะด้านภาษาและความรอบรู้ด้านภาษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม และกำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าและบริการ เพื่อป้องกันสินค้าและบริการนำเข้าที่ไม่ได้คุณภาพทั้งในประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน

๒. นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

(๑) นโยบายการศึกษา

(๑.๑) จัดการศึกษาขั้นอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยกระบวนการสร้างประสบการณ์ระหว่างเรียนอย่างเหมาะสม และสนับสนุนการสร้างรายได้ระหว่างเรียน และสนับสนุนให้ผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำได้ทันทีโดยความร่วมมือระหว่างแหล่งงานกับสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีศูนย์อบรมอาชีวศึกษาเพื่อให้นักเรียน นักศึกษา และประชาชนสามารถเรียนรู้หาประสบการณ์ก่อนไปประกอบอาชีพโดยให้สถาบันอาชีวศึกษาดำเนินการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในแต่ละอาชีพ รวมทั้งจัดให้มีศูนย์ซ่อมสร้างประจำชุมชนเพื่อฝึกฝนช่างฝีมือและการสร้างทักษะในการให้บริการแก่ประชาชน

ทั้งนี้ จะดำเนินการร่วมกับภาคเอกชนอย่างจริงจังเพื่อส่งเสริมการศึกษาในสายอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและสามารถมีรายได้สูงตามความสามารถ

(๑.๒) เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน โดยร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนใหม่คุณภาพและปริมาณเพียงพอ สอดคล้องตามความต้องการของภาคการผลิตและบริการ เร่งรัดการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพรับรองสมรรถนะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ และการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครบทุกอุตสาหกรรม

(๒) นโยบายแรงงาน

(๒.๑) ส่งเสริมให้ผู้ต้องการมีงานทำในระบบสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตำแหน่งงานว่างของสถานประกอบการได้โดยสะดวก ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้สถานประกอบการสามารถรับทราบข้อมูลของผู้ต้องการมีงานทำได้ทุกระดับความต้องการและส่งเสริมให้แรงงานที่อยู่นอกระบบสามารถเลือกและมีงานทำได้ภายในเงื่อนไขที่เหมาะสมกับสถานะ

(๒.๒) ให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย โดยให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการแรงงาน และดูแลหลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน

(๒.๓) ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย

(๒.๔) เพิ่มสิทธิประโยชน์ประกันสังคมให้มากขึ้นเพื่อผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้อย่างทั่วถึง และปรับปรุงแนวทางการขยายความคุ้มครองและส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและเห็นประโยชน์ในการประกันตนของแรงงานนอกระบบ

(๒.๕) เรียงระดับแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือให้เป็นแรงงานมีฝีมือ โดยภาครัฐจะทำงานร่วมกับภาคเอกชนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่ใช้แรงงานมีฝีมือทั้งระบบ

(๒.๖) เตรียมการรองรับการเปิดการค้าเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยเน้นระบบบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ จัดระบบอำนวยความสะดวกและมาตรการการกำกับดูแล ติดตามการเข้าออกของแรงงานทุกประเภทเพื่อดึงดูดแรงงานที่มีฝีมือเข้าประเทศ ควบคู่กับการป้องกันผลกระทบจากการเข้าประเทศของแรงงานไร้ฝีมือ

(๒.๗) กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ

๓. แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้นำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ มาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์

“แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

๑. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก
๒. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
๒. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
๓. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
๔. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน
๕. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

จากการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ พบว่ามีประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

ข้อ ๔ สำรวจความต้องการแรงงาน (อุปสงค์) จำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (อุปทาน) และการเข้า-ออกงาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงาน (อุปสงค์-อุปทาน) รวมทั้งมีการวิเคราะห์ข้อมูล

ตลาดแรงงาน (อุปสงค์-อุปทาน) เพื่อคาดการณ์การ/พยากรณ์ภาวะตลาดแรงงาน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการต่อไป

ข้อ ๕ ศึกษาวิจัยใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงาน ภาวะตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน ตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของไทย ของโลกและของภูมิภาคในยุคแห่งการแข่งขัน และเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ของไทยในอนาคตอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๓ วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ข้อ ๑ จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการทั้งในระดับประเทศ และระดับจังหวัดเพื่อให้เกิดเป็นกลไกหลักของการสร้างความสมดุลในตลาดแรงงาน

ข้อ ๒ วางมาตรการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน (Demand Size) และความต้องการพัฒนากำลังแรงงาน (Supply Size) ที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

ข้อ ๓ สร้างกลไกประสานความร่วมมือทั้งในระดับประเทศและจังหวัด ระหว่างภาคีที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และผู้ประกอบการ

กลยุทธ์ที่ ๔ ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ข้อ ๑ วางแนวทาง กลไก และกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกจังหวัดทั่วประเทศ

ข้อ ๒ สื่อสารถ่ายทอดและให้ความรู้ความเข้าใจกับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ (จังหวัด) เพื่อให้การขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กัน เกิดเป็นพลังในการสร้างสมดุลในตลาดแรงงานอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ข้อ ๓ สื่อสารและประสานงานกับภาคีที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการไปดำเนินการ

ข้อ ๔ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนเพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการในระยะต่อไป

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ข้อ ๕ ส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับและการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตลอดจนการใช้แรงงานฝีมือที่ผ่านการรับรองในสาขาที่อาจก่อให้เกิดอันตราย โดยอาศัยกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นกลไก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

ข้อ ๑ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ศึกษาวิจัยด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ข้อ ๒ ส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อเตรียมการรองรับผลกระทบในทางลบและแสวงหาโอกาสจากการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ข้อ ๓ ส่งเสริมการศึกษาวิจัยในเรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศในบริบทต่าง ๆ เช่น การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าว การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวรายสาขา การศึกษาระบบการเก็บค่าธรรมเนียม (Levy) การขออนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นมาตรการในการบริหารจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

ข้อ ๔ ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และกรอบการเจรจาเขตการค้าเสรี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๒ ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

ข้อ ๑ การดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์และให้คำปรึกษาต่อภาคแรงงาน ผู้ประกอบการสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ได้รับทราบและมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ข้อ ๒ การดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีใน ๗ สาขาวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก ช่างสำรวจ บัญชี

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

ข้อ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

ข้อ ๒ พัฒนาศักยภาพ การให้ความรู้ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานไทยในต่างประเทศ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศ

ข้อ ๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้เป็นศูนย์ข้อมูลทะเบียนคนหางานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ

ข้อ ๔ ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นไปตามกฎหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

ข้อ ๑ การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนแรงงานนอกระบบตระหนักถึงความสำคัญของระบบประกันสังคม รวมทั้งระบบการออมและการวางแผนทางการเงินเพื่อการดำรงชีวิต เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ หรือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

ข้อ ๒ การส่งเสริมให้ประชาชนแรงงานนอกระบบได้รับการประกันสังคมในรูปแบบที่เหมาะสม มีหลักประกันคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม มั่นคงและยั่งยืน

ข้อ ๓ สัดส่วนของประชาชนแรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันสังคมเพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

ข้อ ๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยด้านแรงงานโดยมุ่งเน้นศึกษาวิจัย ในประเด็นปัญหาที่จะมีผลกระทบต่อภาคแรงงานในอนาคตหรือช่วงระยะ ๕ ปีข้างหน้า เพื่อนำข้อมูลและข้อเสนอแนะจากงานวิจัยไปสู่การเตรียมการเชิงนโยบาย รวมทั้งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาวิจัยด้านแรงงานกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน สถาบันการศึกษา รวมทั้งคณาจารย์ นิสิต และนักศึกษา ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

ข้อ ๒ ส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัย เอกสารวิชาการและข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัยมาใช้ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยมุ่งถ่ายทอดเผยแพร่ผลการศึกษาสู่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้ปฏิบัติ การสร้างเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน

ข้อ ๓ เร่งรัดจัดทำยุทธศาสตร์/แผนงานด้านแรงงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของกระทรวงแรงงานในการกำหนดทิศทางการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดกรอบแนวทางวางไว้ ทั้งแผนแม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน แผนยุทธศาสตร์ระดับกรม แผนยุทธศาสตร์เฉพาะด้าน เช่น แผนยุทธศาสตร์แรงงานนอกระบบ แผนยุทธศาสตร์แรงงานกลุ่มพิเศษ แผนยุทธศาสตร์การวิจัยด้านแรงงาน เป็นต้น ทั้งนี้ภายใต้แนวคิดให้มีการบูรณาการงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๔ มุ่งขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติด้วยการถ่ายทอด สร้างความรู้ความเข้าใจแผนแม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับกรม สำนัก และกลุ่มงาน รวมทั้งระดับจังหวัด เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับยุทธศาสตร์ต่อไป

ข้อ ๕ เร่งรัดติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนยุทธศาสตร์การตรวจราชการ การตรวจสอบภายใน เพื่อนำผลการติดตามประเมินผล และผลการตรวจสอบไปปรับปรุงให้การปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงและพัฒนาระบบติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ

ข้อ ๖ มุ่งบริหารจัดการภายในองค์กร ตั้งแต่การบริหารงบประมาณ การบริหารต้นทุนผลผลิต การบริหารความเสี่ยง การประเมินความคุ้มค่า รวมตลอดถึงการบริหารจัดการงานอำนวยความสะดวกและสารบรรณ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้การปฏิบัติราชการตามแผนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

ข้อ ๑ มุ่งปรับโครงสร้างของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานให้มีบทบาทภารกิจสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งด้านมาตรการกำหนดอัตรากำลังคนภาครัฐ บทบาทภารกิจของภาครัฐ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ฯลฯ รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงแรงงาน โดยเน้นการบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ทั่วทั้งองค์กร เพื่อใช้เป็นกรอบดำเนินงานของทุกหน่วยในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับกรมรองรับและเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคลกับแผนฯ กระทรวง

ข้อ ๓ เร่งรัดการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกระทรวงแรงงานในทุกระดับเพื่อจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน และดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ซึ่งบุคลากรทุกคนควรได้รับการพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท วิริยะ อุตสาหะ ซึ่งจะเกิดผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานในท้ายที่สุด

ข้อ ๔ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ให้เป็นผู้มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สามารถพยากรณ์สถานการณ์ด้านแรงงาน เพื่อบริการเปลี่ยนแปลงสภาพของกระทรวงแรงงานจากกระทรวงทางสังคมสู่กระทรวงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนส่งเสริมมุ่งมั่นพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงรุกแบบมีส่วนร่วมให้เป็นคนเก่ง คนดี ใฝ่เรียนรู้ โดยยึดหลัก MOL PLS : ค่านิยมร่วม (Core Value) กระทรวงแรงงานมุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork) ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning) และมีจิตบริการ (Service Mind)

ข้อ ๖ ผลักดันให้มีการจัดตั้งหน่วยงาน/หรือสถาบันฝึกอบรมด้านแรงงาน เพื่อมุ่งพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานทั้งภายในและภายนอกให้มีศักยภาพด้านแรงงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้มีความทันสมัย และบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

ข้อ ๑ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงาน ทั้งการจ้างงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ การประกันสังคม ฯลฯ ให้มีความทันสมัยทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และของประเทศในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สภาพสังคม เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับนายจ้างและลูกจ้าง

ข้อ ๒ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ในรูปแบบและช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ไม่เกิดข้อขัดแย้งในการใช้กฎหมาย

ข้อ ๓ ตรวจสอบติดตามการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไขกฎหมายให้ทันสมัย และเป็นธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

ข้อ ๑ เสริมสร้างการประสานงานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ หรืองานด้านวิชาการที่จำเป็นต่อการพัฒนา การบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

ข้อ ๒ เร่งรัดการขยายฐานเครือข่ายด้านแรงงานให้ครอบคลุมและทั่วถึงในทุกพื้นที่เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการประสานงานที่รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ เช่น การรายงานข่าวสารในระดับพื้นที่ซึ่งทำให้สามารถบริหารจัดการได้ทันทั่วถึง

ข้อ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถศักยภาพและองค์ความรู้ด้านแรงงานให้สามารถเป็นกลไกหนึ่งในการประสานงานและดำเนินงานของกระทรวงแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเสริมสร้างศักยภาพองค์กรแรงงาน การพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

ข้อ ๔ ส่งเสริมกลไกการทำงานในระดับพื้นที่โดยให้การสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายด้านแรงงานในการแก้ไขปัญหาหรือวิกฤติเร่งด่วนด้านแรงงาน รวมถึงผลักดันให้มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ และระดับตำบล เพื่อให้กลไกของอาสาสมัครมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อ ๕ สนับสนุนให้เครือข่ายด้านแรงงานมีความยั่งยืนเคียงคู่กระทรวงแรงงาน โดยการสร้างขวัญกำลังใจ เช่น การสนับสนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายเพื่ออุดหนุนต่ออาสาสมัครแรงงานเพื่อเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๖ การบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนแผนความต้องการด้านแรงงานระดับชุมชน/หมู่บ้านให้ได้รับการตอบสนอง รวมถึงการนิเทศการบริหารจัดการการอำนวยความสะดวกและติดตามรายงานผลการดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ ๕ เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

ข้อ ๑ ดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิงรุก ในรูปแบบและช่องทางการรับรู้ที่เหมาะสมหลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในบทบาท ภารกิจของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งวางตำแหน่งภาพลักษณ์องค์กรในบริบทเชิงเศรษฐกิจ ควบคู่ไปกับบริบททางสังคม

ข้อ ๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชนวัยแรงงาน โดยปลูกฝังค่านิยมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างวินัยการทำงานให้กับเยาวชน ประชากรวัยทำงาน ตลอดจนภาคส่วนที่เกี่ยวข้องด้วยการจัดให้มี

ศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนและจัดเก็บองค์ความรู้ด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และเป็นศูนย์กลางส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะ “การเรียนรู้ตามอัธยาศัย”

ข้อ ๓ ส่งเสริมการบูรณาการงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานในภาพรวม เพื่อให้มีทิศทางการดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่สอดคล้องและเชื่อมประสานกัน อาทิ ส่งเสริมการกำหนดยุทธศาสตร์ การประชาสัมพันธ์ มีการจัดทำแคมเปญประชาสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหาด้านแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

ข้อ ๑ ทบทวนและปรับปรุงแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้กำหนดกรอบทิศทางการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ

ข้อ ๒ พัฒนาปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีของกระทรวงแรงงานให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในระยะ ๕ ปีข้างหน้า

ข้อ ๓ จัดทำศูนย์ข้อมูลแรงงานเพื่อบูรณาการและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานให้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลด้านแรงงานที่จำเป็นกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสามารถใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ และการตัดสินใจของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

ข้อ ๑ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการให้บริการด้านแรงงานให้ครอบคลุม และสนองตอบภารกิจของกระทรวงแรงงาน

ข้อ ๒ เพิ่ม/ขยายงานบริการเชิงรุก โดยเฉพาะบริการเบ็ดเสร็จ โดยการประยุกต์ใช้ ICT เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดและมีความพึงพอใจในบริการ

ข้อ ๓ พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการให้บริการประชาชนให้มีความรวดเร็ว น่าเชื่อถือ และทันสมัย

ข้อ ๔ พัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการให้มีศักยภาพในการให้บริการอย่างมืออาชีพ

๔. แผนปฏิบัติการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ กระทรวงแรงงาน

ภายหลังจากรัฐบาล (นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร) ได้ประกาศแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ เป็นที่เรียบร้อย กระทรวงแรงงาน โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ร่วมกับหน่วยงานในสังกัดจัดทำแผนปฏิบัติการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ กระทรวงแรงงานขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

“แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

๑. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก

๒. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานมีรายได้สอดคล้องเหมาะสมตามระดับทักษะฝีมือศักยภาพและผลิตภาพ

๒. การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

๓. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน

๔. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริม สนับสนุนให้แรงงานมีรายได้สอดคล้องเหมาะสมตามระดับทักษะฝีมือ ศักยภาพและผลิตภาพ

กลยุทธ์

๑. สนับสนุนผู้ประกอบการให้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาท

๒. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับรายได้

๓. กำหนดมาตรการในการสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับเพิ่มมากขึ้น

๔. กำหนดมาตรการช่วยเหลือสถานประกอบการที่ประสบผลกระทบจากการปรับรายได้ให้กับ

แรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อการมีงานทำ

๒. พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล

๓. เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบ

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน

กลยุทธ์

๑. พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

๓. พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

กลยุทธ์

๑. จัดระบบแรงงานต่างด้าว

๒. ควบคุมและตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าว

จากการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์การดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ กระทรวงแรงงาน พบว่ามีประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริม สนับสนุนให้แรงงานมีรายได้สอดคล้องเหมาะสมตามระดับทักษะฝีมือศักยภาพและผลิตภาพ

กลยุทธ์ : ๑. สนับสนุนผู้ประกอบการให้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ : ๑. การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อการมีงานทำ

๔. ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๕. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

๑. วิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน
๒. กำหนด ขับเคลื่อน ติดตามและประเมินผล ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงกลยุทธ์
๓. สื่อสาร และสร้างการมีส่วนร่วม กับภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน
๔. สร้างค่านิยมองค์กร และพัฒนาองค์กรรวมถึงระบบบริหารงานบุคคลเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้วยการวิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน

กลยุทธ์

๑. พัฒนา กำหนด ติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอด้านแรงงาน
๒. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานของประเทศ และส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน
๓. พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการขององค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงรุก

เป้าประสงค์

ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารจัดการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลผลิต

ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอและระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและพัฒนากาการบริหารด้านแรงงานในประเทศ

กลยุทธ์

๑. วางแนวทาง กลไก และกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกพื้นที่ (จังหวัด)
๒. สร้างและพัฒนากาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงานในพื้นที่

เป้าประสงค์

ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง

ผลผลิต

การบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

เป้าประสงค์

ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการขับเคลื่อนด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ผลผลิต

ส่งเสริมการขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

๖. แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘

วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

๑. วิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน
๒. กำหนด ขับเคลื่อน ติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงกลยุทธ์
๓. สื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน
๔. สร้างค่านิยมองค์กร และพัฒนาองค์กรรวมถึงระบบบริหารงานบุคคลเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘) จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ออกเป็น ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้วยการวิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน

เป้าประสงค์

๑. ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
๒. ข้อมูลจากการสำรวจรายได้และสวัสดิการของแรงงานได้นำไปใช้ประโยชน์

กลยุทธ์

๑. พัฒนา กำหนด ติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอด้านแรงงาน
๒. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานของประเทศและส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์
๓. พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการขององค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงรุก
๔. พัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและพัฒนาการบริหารด้านแรงงานในประเทศ

เป้าประสงค์

ประชาชนวัยแรงงานได้งานทำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ และ/หรือได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

กลยุทธ์

๑. วางแนวทาง กลไก และกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
๒. สร้างและพัฒนาร่วมกันของภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงานในพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

เป้าประสงค์

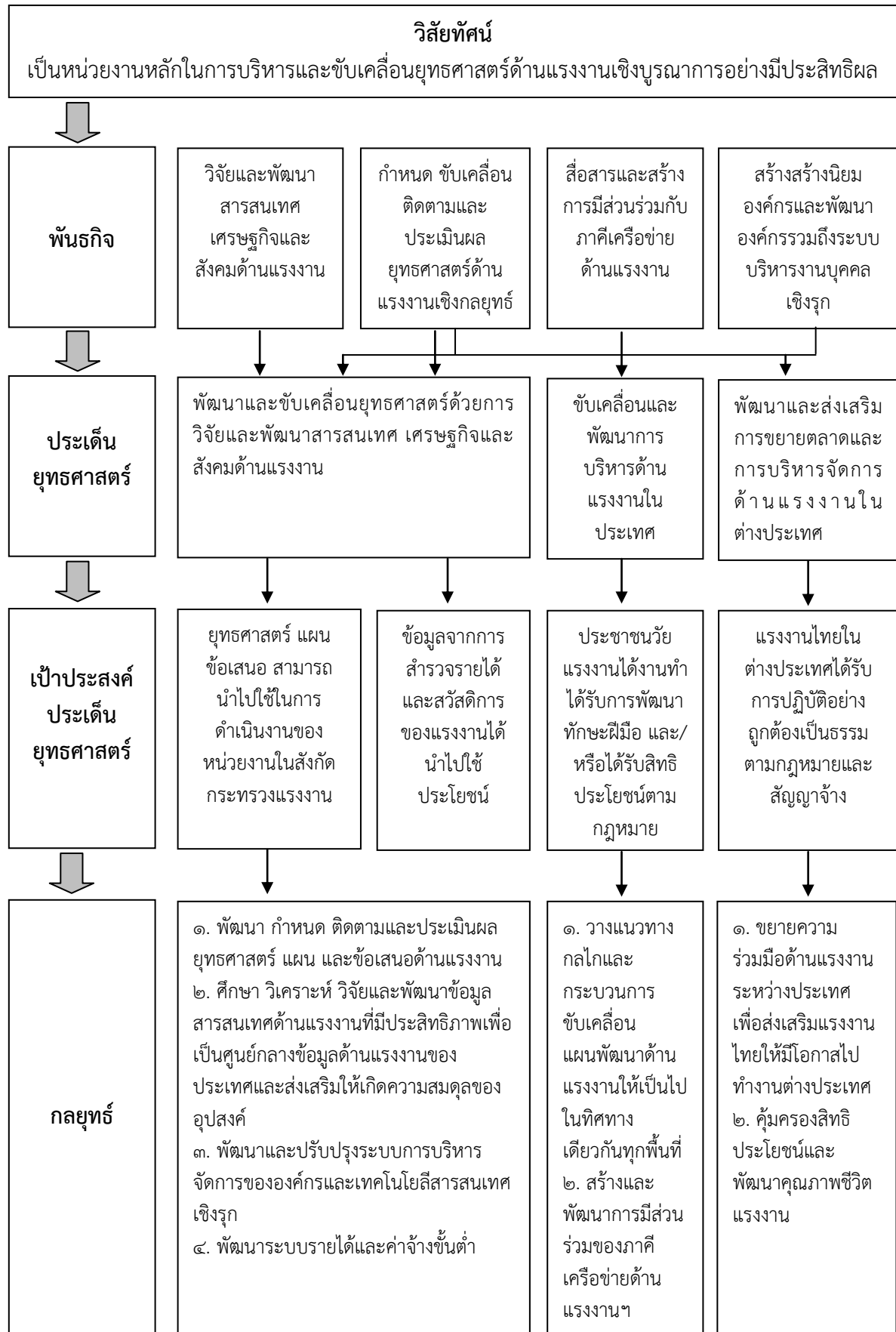
พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

กลยุทธ์

๑. ขยายความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อส่งเสริมแรงงานไทยให้มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศ
๒. ค้ำครองสิทธิประโยชน์และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทย

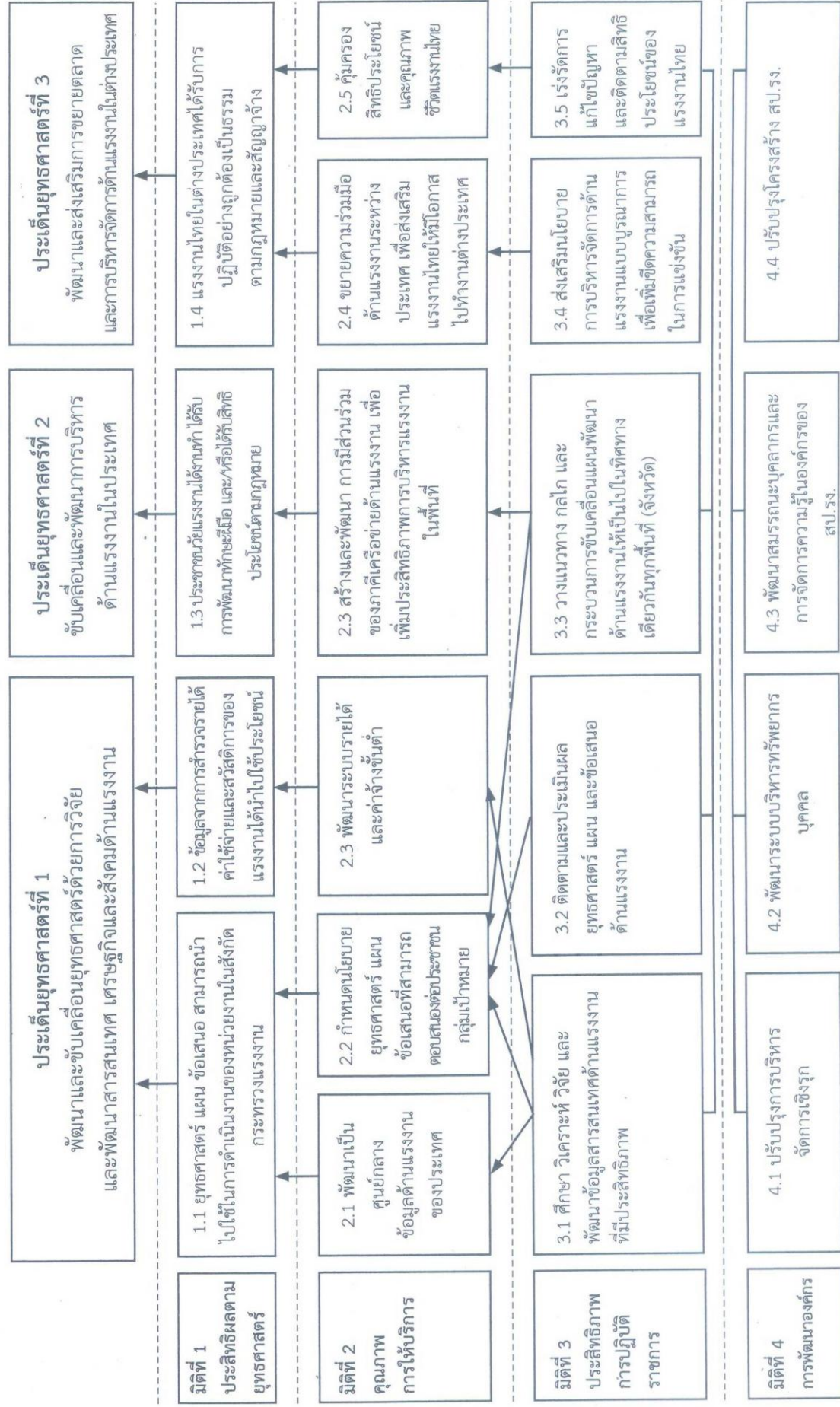
๗. แผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)
ภาพแสดงความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์

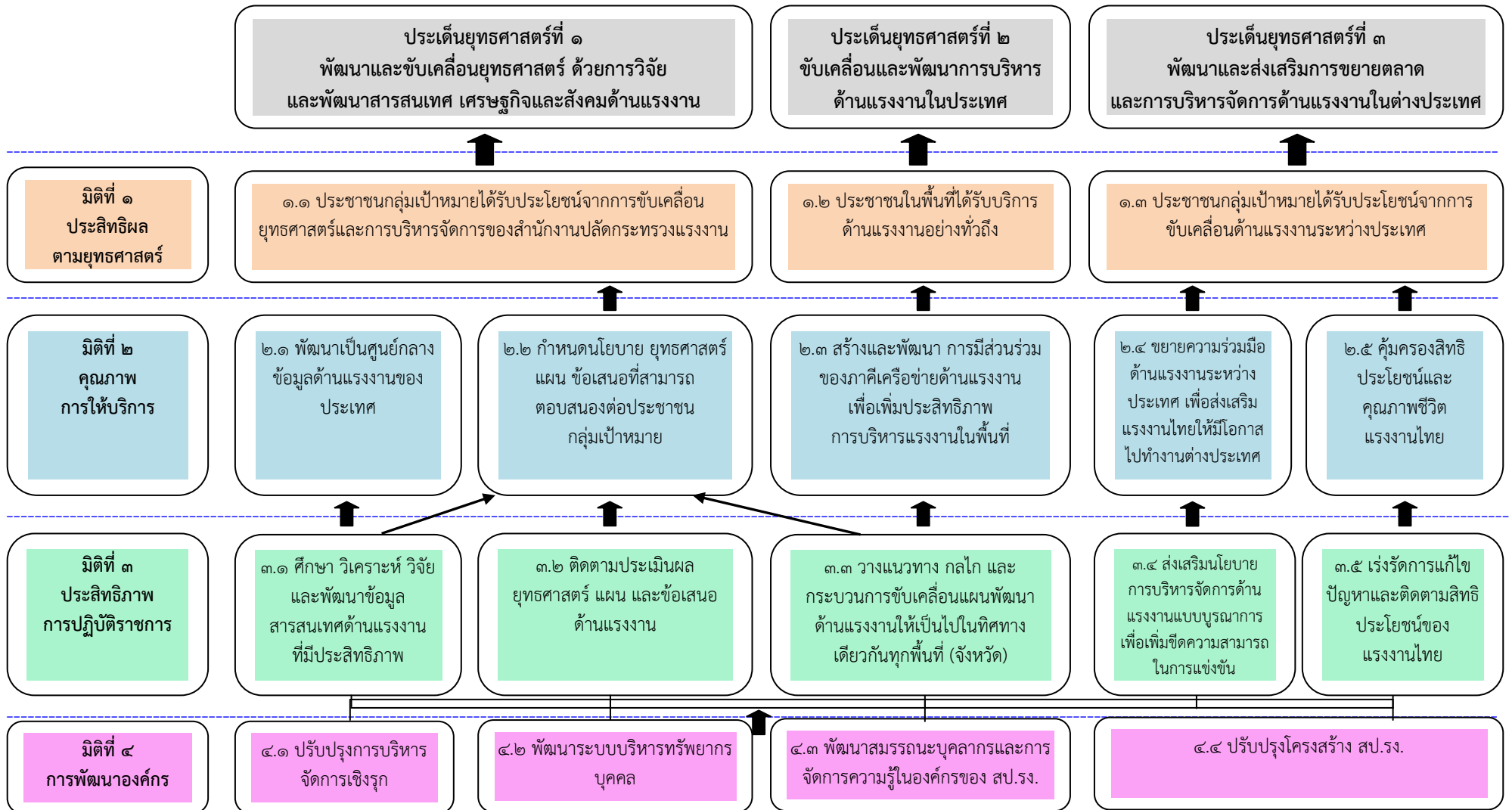


แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2558)

วิสัยทัศน์ : เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ



แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)
 วิสัยทัศน์ : เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ



๘. แผนพัฒนาจังหวัดยะลา พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑

วิสัยทัศน์

“ยะลาน่าอยู่ เชิดชูสันติสุข รุกทันอาเซียน”

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริม พัฒนา แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและการส่งออกสู่ AEC ตอนใต้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและทางวัฒนธรรม เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนามาตรฐานสินค้า OTOP สู่อสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างยะลาสันติสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์

๑.๑ มูลค่าสินค้าทางการเกษตรเพิ่มขึ้น

๒.๑ รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

๓.๑ มูลค่าการจำหน่ายสินค้า OTOP เพิ่มขึ้น

๔.๑ สังคมมีความปรองดอง สมานฉันท์ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เชื่อมั่นศรัทธาภาครัฐ

๕.๑ เด็ก เยาวชน และประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ปลุกฝังวัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Cuture) มีสุขภาพดีอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการมีศักยภาพและสามารถพึ่งพาตนเองได้

กลยุทธ์

๑.๑ ส่งเสริมพัฒนา/แปรรูปยางพารา และไม้ยางพาราเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

๑.๒ ส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญของจังหวัดเพื่อเพิ่มมูลค่าเพิ่ม ยกระดับมาตรฐานและการส่งออกผ่านประเทศมาเลเซียสู่ AEC ตอนใต้

๑.๓ ส่งเสริมการบริหารพื้นที่เกษตรกรรม (Zoning) และการพัฒนาการเกษตรกรรมปราดเปรื่อง (Smart Farmer)

๑.๔ ส่งเสริมพัฒนา/แปรรูปการตลาดสินค้าเกษตร (ไม้ผล)

๑.๕ ส่งเสริมเกษตรกรรมเพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการท่องเที่ยว

๒.๒ สร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว

๒.๓ พัฒนา/ปรับปรุงฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว

๒.๔ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว

๒.๕ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP ให้มีศักยภาพ

๓.๒ เพิ่มช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP

๓.๓ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงแหล่งทุน

๔.๑ สร้างความเข้าใจ และอำนวยความสะดวกเป็นธรรม

๔.๒ ปฏิบัติการจิตวิทยาเชิงรุก

- ๔.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นระบบ
- ๔.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปราม
- ๔.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
- ๕.๑ พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา
- ๕.๒ เสริมสร้างและขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง
- ๕.๓ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยประชาชนตามกลุ่มวัย
- ๕.๔ การพัฒนาศักยภาพผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ
- ๕.๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท้องที่ และเครือข่ายในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๖ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานในและนอกระบบ
- ๕.๗ สร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Culture) ให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชน โดยความร่วมมือกับเครือข่ายภาครัฐและเอกชน

ตัวชี้วัด

- ๑.๑ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าสินค้าเกษตร (ยางพารา, ทุเรียน, ลองกอง, กล้วยหิน, โคน้, แพะ)
- ๑.๒ ร้อยละของจำนวนแปลง/ฟาร์มที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน GAP/มาตรฐานฟาร์มต่อจำนวนแปลงฟาร์มที่ได้รับการตรวจจากระทรวงเกษตรสหกรณ์
- ๒.๑ รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
- ๓.๑ มูลค่าการจำหน่ายสินค้า OTOP เพิ่มขึ้นร้อยละ
- ๔.๑ ร้อยละของสถิติการก่อเหตุร้ายลดลงในรอบปีที่ผ่านมา
- ๔.๒ ร้อยละของหมู่บ้าน ชุมชนเข้มแข็งที่มีระบบรักษาความปลอดภัย
- ๔.๓ อัตราคดียาเสพติด ไม่เกิน ๒๕๐/ประชากรแสนคน
- ๕.๑ ร้อยละของผลสัมฤทธิ์กลุ่มสาระวิชาหลักจากผลสอบ O – Net เพิ่มขึ้น
- ๕.๒ ร้อยละของสถานศึกษาทุกสังกัดมีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง
- ๕.๓ ประชาชนกลุ่มเสี่ยงต่อโรคความดันโลหิตสูง และเบาหวานในปีที่ผ่านมาป่วยเป็น
 - โรคความดันโลหิตสูงในปีปัจจุบันไม่เกินร้อยละ ๑๐
 - โรคเบาหวานในปีปัจจุบันไม่เกินร้อยละ ๕
- ๕.๔ อัตราการตายลดลง (ต่อพันการเกิดมีชีวิต)
- ๕.๕ อัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุจราจรทางบกลดลง
- ๕.๖ ร้อยละของครัวเรือนเป้าหมายมีรายได้เพิ่มขึ้น ๑๐%
- ๕.๗ อัตราการว่างงานไม่เกินร้อยละ
- ๕.๘ ร้อยละของพื้นที่ป่าถูกบุกรุกลดลงปีละ ๕%

๙. บทบาท การกิจ โครงสร้างของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดยะลา ประกอบด้วย ๕ หน่วยงาน ดังนี้

- ๑. สำนักงานแรงงานจังหวัด
- ๒. สำนักงานจัดหางานจังหวัด
- ๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
- ๔. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
- ๕. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กำหนดให้แต่ละหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. สำนักงานแรงงานจังหวัด (สรจ.) มีหน้าที่

๑. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงในความรับผิดชอบของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัด
๒. ดำเนินการเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน งานพัฒนาเป็นศูนย์สารสนเทศด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด
๓. ประสานและดำเนินการโครงการพิเศษด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด
๔. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒. สำนักงานจัดหางานจังหวัด (สจจ.) มีหน้าที่

๑. ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
๒. รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการต่อกรมการจัดหางานและสำนักงานแรงงานจังหวัด
๓. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) มีหน้าที่

๑. ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
๒. รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานแรงงานจังหวัด
๓. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด (สสค.) มีหน้าที่

๑. ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
๒. รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานแรงงานจังหวัด
๓. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด (สปจ.) มีหน้าที่

๑. ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
๒. รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการต่อสำนักงานประกันสังคมและสำนักงานแรงงานจังหวัด
๓. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

บทที่ ๓
การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง และจุดอ่อน)
และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก
(โอกาส และภัยคุกคาม หรือข้อจำกัด) (SWOT Analysis)

๑. หลักการวิเคราะห์ SWOT

ความหมายของ SWOT Analysis

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์การ หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งทีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

SWOT เป็นตัวย่อที่มีความหมายดังนี้

Strengths - จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ

Weaknesses - จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ

Opportunities - โอกาสที่จะดำเนินการได้

Threats - อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์การ

หลักการสำคัญของ SWOT ก็คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ ๒ ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก ดังนั้นการวิเคราะห์ SWOT จึงเรียกได้ว่าเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ (situation analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถด้านต่าง ๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป

ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT

วิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมายในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายใน ที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม

ขั้นตอน / วิธีการดำเนินการทำ SWOT Analysis

การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ทำให้มีข้อมูล ในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาจากจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถ กำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มันน้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์กร โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กร ทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อ การบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

- จุดแข็งขององค์กร (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรนั้นเองว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการ เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

- จุดอ่อนขององค์กร (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในจากมุมมอง ของผู้ที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ เองว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๒. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตรารู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ๆและการพัฒนาทางด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้ หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

- อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในระดับมหภาคในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยง หรือปรับสภาพองค์กรให้มี ความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระแทกดังกล่าวได้

๓. ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม

เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วยการประเมินสภาพ แวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกแล้ว ให้นำจุดแข็ง-จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับ โอกาส-อุปสรรค จากภายนอกเพื่อดูว่าองค์กร กำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใดและภายใต้สถานการณ์ เช่นนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไป ในการวิเคราะห์ SWOT ดังกล่าวนี้องค์กร จะอยู่ในสถานการณ์ ๔ รูปแบบดังนี้

๓.๑ สถานการณ์ที่ ๑ (จุดแข็ง-โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด เนื่องจากองค์กรค่อนข้างจะมีหลายอย่าง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (aggressive strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้และฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดมาหาประโยชน์อย่างเต็มที่

๓.๒ สถานการณ์ที่ ๒ (จุดอ่อน-ภัยอุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้น ทางเลือกที่ดีที่สุดคือกลยุทธ์ การตั้งรับหรือป้องกันตัว (defensive strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัยอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

๓.๓ สถานการณ์ที่ ๓ (จุดอ่อน-โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีโอกาเป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่ หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้น ทางออกคือกลยุทธ์การพลิกตัว (turnaround-oriented strategy) เพื่อจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้

๓.๔ สถานการณ์ที่ ๔ (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัว หรือขยายขอบข่ายกิจการ (diversification strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่น ๆ แทน

๒. SWOT และการวิเคราะห์ SWOT

(๑) ปัจจัยภายใน : จุดแข็ง (Strengths)

- มีแผนพัฒนาจังหวัดที่ชัดเจนสามารถกำหนดทิศทางในการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดได้เป็นรายสาขา
- มีพื้นที่และผลผลิตทางการเกษตร เช่น ยางพารา ทุเรียน ลองกอง กล้วยหิน ส้มโชกุน และปศุสัตว์ที่สามารถสร้างงาน สร้างรายได้แก่ประชาชน
- มีสถาบันการศึกษาที่รองรับการผลิตกำลังคนได้อย่างหลากหลาย เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา วิทยาลัยชุมชนยะลา วิทยาลัยเทคนิคยะลา วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา วิทยาลัยสารพัดช่างยะลา วิทยาลัยการอาชีพรามัน วิทยาลัยการอาชีพเบตง วิทยาลัยอาชีวศึกษามดงประชา วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจยะลา วิทยาลัยอิสลามยะลา โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง โรงเรียนสตรียะลา เป็นต้น
- มีการรวมกลุ่มอาชีพ และผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP ที่ได้มาตรฐานระดับประเทศ (๕ ดาว) จำนวน ๒๖ ผลิตภัณฑ์ สามารถต่อยอดให้เป็นแหล่งการจ้างงานให้กับประชาชนในพื้นที่ได้
- มีบัณฑิตแรงงาน และอาสาสมัครแรงงานเป็นเครือข่ายการทำงานให้บริการประชาชนในระดับตำบล หมู่บ้าน
- กำลังแรงงานมีหลักประกันสุขภาพ ร้อยละ ๙๙

(๒) ปัจจัยภายใน : จุดอ่อน (Weaknesses)

- เศรษฐกิจของจังหวัดพึ่งพาสาขาเกษตรกรรม ในสัดส่วนที่สูงมาก ทำให้มีความเสี่ยงต่อความผันผวนทางเศรษฐกิจของจังหวัดจากข้อมูล GPP ของจังหวัดยะลา ปี ๒๕๕๕ สาขาเกษตรกรรม ร้อยละ ๕๙.๖๐ นอกภาคเกษตรกรรม ร้อยละ ๔๐.๔๐ (สาขาการค้าส่ง - ค้าปลีก ร้อยละ ๙.๗๐ สาขาการบริหารราชการฯ ร้อยละ ๖.๘ และสาขาการศึกษา ร้อยละ ๕.๓ และสาขาอื่น ๆ ร้อยละ ๑๘.๖)
- สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) ระบบการบริหารจัดการยังไม่เข้มแข็งและมีคุณภาพได้มาตรฐาน
- เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้แรงงานจากจังหวัด/ภูมิภาคอื่น ๆ เข้ามาทำงานในจังหวัดยะลาลดลง เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะแรงงานกรรมกร แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือในกิจการก่อสร้าง

- เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว ซึ่งเป็นแหล่งดูดซับแรงงานที่สำคัญลดลง
- แรงงานส่วนใหญ่มีผลิตภาพแรงงาน (๒๔,๑๒๓ บาท/คน) ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ (๔๐,๗๙๖ บาท/คน) ประมาณ ๔ เท่า (แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตร เป็นแรงงานที่ขาดความรู้ ขาดการนำเทคโนโลยีมาเพิ่มผลิตภาพผลผลิต และมีผลผลิตต่อไร่ต่ำ) (หมายเหตุ : ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงานในระบบเศรษฐกิจ ด้วยวิธีคำนวณผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (Labour Productivity per Employed Person)
- สัดส่วนผู้อยู่ในระบบประกันสังคมของจังหวัดยะลาในปี ๒๕๕ (ร้อยละ ๑๓.๒๐) เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของประเทศ (ร้อยละ ๒๓.๒๖) (คำนวณจากสัดส่วนของผู้อยู่ในระบบประกันสังคม มาตรา ๓๓ , มาตรา ๓๔ และมาตรา ๔๐ ต่อกำลังแรงงานของแต่ละจังหวัด)
- ประชากรวัยแรงงานในพื้นที่ส่วนใหญ่มีอาชีพเสริมแต่ขาดทักษะการรวมกลุ่มและช่องทางการตลาด
- แรงงานที่เป็นมุสลิม นิยมไปทำงานในประเทศมาเลเซีย โดยเฉพาะอาชีพกูก ผู้ช่วยกูก และพนักงานเสิร์ฟ ในร้านอาหารประเภทต้มยำ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเดินทางไปเพื่อเยี่ยมญาติ (จากข้อมูลของสำนักงานแรงงานไทยในมาเลเซีย ปี ๒๕๕๕ มี ๕๐,๐๐๐ – ๗๕,๐๐๐ คน/ข้อมูลจากการสำรวจของบัณฑิตแรงงานจังหวัดยะลา เมื่อปี ๒๕๕๖ มี ๗๙๖ คน

(๓) ปัจจัยภายนอก : โอกาส (Opportunities)

- นโยบายความร่วมมือในการรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียนเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวเป็นช่องทางในการส่งออกสินค้าและการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือของจังหวัดยะลาสู่อาเซียน
- นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีโครงการสร้างงานในภาครัฐเพื่อแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและการว่างงาน เช่น โครงการสร้างงานและจ้างงานเร่งด่วน โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (จ้างบัณฑิตแรงงาน) เป็นต้น
- การมีนโยบายกำหนดระบบมาตรฐานอาชีพในระดับชาติ และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือทำให้แรงงานมีความมั่นคงมากขึ้น
- รัฐบาลมีนโยบายชัดเจนในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานรวมทั้งการนำเข้าและ/หรือผ่อนผันให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในสาขาที่ขาดแคลนได้สะดวกขึ้น

(๔) ปัจจัยภายนอก : ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats)

- เหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของจังหวัดยะลา และความเชื่อมั่นของนักลงทุน นักท่องเที่ยว ต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การเป็นประชาคมอาเซียนแม้จะเป็นเป็น “โอกาส” แต่อีกด้านหนึ่งอาจเป็น “อุปสรรค” ต่อกำลังแรงงานที่ยังไม่มีคุณภาพ จากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี
- ความไม่สมดุลของการพัฒนาประเทศ ทำให้กำลังแรงงานที่มีคุณภาพ เคลื่อนย้ายไปทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมทั้งเมืองศูนย์กลางของภาคที่เป็นแหล่งรวมของการลงทุนและการจ้างงาน

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑

วิสัยทัศน์ (Vision)

“กำลังแรงงานมีสมรรถนะ สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

๑. พัฒนากำลังแรงงานให้มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
๒. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาแรงงานและเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาแรงงานเพื่อสร้างเศรษฐกิจเติบโตทางเศรษฐกิจ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์

๑. แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือและมีรายได้ตามนโยบายของรัฐ
๒. แรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีทักษะฝีมือตรงตามความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่และประชาคมอาเซียน
๓. ประชาชนวัยแรงงานมีงานทำและ/หรือได้รับการบรรจุนางตรงตามความรู้ ความสามารถและความต้องการของตลาดแรงงาน
๔. แรงงานในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างถูกต้องและเป็นธรรม
๕. แรงงานมีหลักประกันในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ (แผนงาน)

๑. ยกระดับคุณภาพแรงงาน จัดการแรงงานต่างด้าว และป้องกันการค้ามนุษย์
๒. ยกระดับรายได้และเพิ่มกำลังซื้อของแรงงาน
๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุ้มครองแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑
การพัฒนาแรงงานและเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์	๑. แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือและมีรายได้ตามนโยบายของรัฐ ๒. แรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีทักษะฝีมือตรงตามความรู้ ความสามารถและตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่และประชาคมอาเซียน
--------------------	--

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑
๑. จำนวนรายงานสถานการณ์แรงงาน	๕ เล่ม	๕ เล่ม	๕ เล่ม	๕ เล่ม	๕ เล่ม
๒. จำนวนบัณฑิตแรงงาน	๗๖ คน	๗๖ คน	๗๖ คน	๗๖ คน	๗๖ คน
๓. จำนวนคนหางานได้รับการคุ้มครอง	๔,๓๐๐ คน	๔,๕๑๕ คน	๔,๕๑๕ คน	๔,๕๑๕ คน	๔,๕๑๕ คน
๔. จำนวนแรงงานต่างด้าว นายจ้างได้รับความรู้ ความเข้าใจข้อมูลปฏิบัติเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	๑๔๐ คน	๑๔๗ คน	๑๔๗ คน	๑๔๗ คน	๑๔๗ คน
๕. จำนวนคนต่างด้าวที่ยื่นขอและได้รับใบอนุญาตทำงาน	๑,๐๖๕ คน	๑,๑๑๘ คน	๑,๑๑๘ คน	๑,๑๑๘ คน	๑,๑๑๘ คน
๖. จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านภาษาต่างประเทศ	๒๐๐ คน	๒๒๐ คน	๒๒๐ คน	๒๒๐ คน	๒๒๐ คน
๗. ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมด้านภาษาต่างประเทศ	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๘	ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์ :

ยกระดับคุณภาพแรงงาน จัดการแรงงานต่างด้าวและป้องกันการค้ามนุษย์
--

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดรองรับประชาคมอาเซียน (สรจ.) ๒. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (สรจ.) ๓. โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (สรจ.) ๓.๑ โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน ๓.๒ โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ ๔. โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว (สรจ.) ๔.๑ กิจกรรมอบรมนายจ้าง/สถานประกอบการ ๔.๒ กิจกรรมอบรมแรงงานต่างด้าว
--

โครงการ/กิจกรรม (ต่อ)

๕. การพิจารณาและจัดทำทะเบียนคนต่างด้าว (สจจ.)
 - ๕.๑ พิจารณาคำขออนุญาตทำงาน
๖. โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษาให้แก่แรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน (ศพจ.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒
การพัฒนาแรงงานเพื่อสร้างเศรษฐกิจเติบโตทางเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์	ประชาชนวัยแรงงานมีงานทำและ/หรือได้รับการบรรจุนานตรงตามความรู้ ความสามารถและความต้องการของตลาดแรงงาน
--------------------	---

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑
๑. จำนวนผู้ได้รับการส่งเสริมการจ้างงานและยกระดับรายได้	๑๑๐ คน	๑๑๐ คน	๑๑๐ คน	๑๑๐ คน	๑๑๐ คน
๒. จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือหรือเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๓๒๐ คน	๓๕๒ คน	๓๕๒ คน	๓๕๒ คน	๓๕๒ คน
๓. ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมฝีมือหรือได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๘	ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์ :

ยกระดับรายได้และเพิ่มกำลังซื้อของแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการส่งเสริมการจ้างงานและยกระดับรายได้ให้แรงงาน (สจจ.) ๑.๑ โครงการเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้ ๑.๒ โครงการรับงานสู่บ้านเพิ่มรายได้ในครัวเรือน - รับงานสู่บ้านเพิ่มรายได้ในครัวเรือน - ส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน ๑.๓ โครงการสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ ๑.๔ โครงการแนะแนวอาชีพเพื่อการมีงานทำ - แนะนำอาชีพให้ผู้สูงอายุ ๒. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ศพจ.)
--

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
การพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์	๑. แรงงานในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างถูกต้องและเป็นธรรม ๒. แรงงานมีหลักประกันในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
--------------------	--

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑
๑. จำนวนข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการแรงงานกลุ่มเฉพาะ (แรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้สูงอายุ)	๑	๑	๑	๑	๑
๒. จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ขอรับบริการด้านแรงงาน	๑,๗๔๐ คน	๑,๗๔๐ คน	๑,๗๔๐ คน	๑,๗๔๐ คน	๑,๗๔๐ คน
๓. จำนวนประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	๕๑,๖๙๘ คน	๕๔,๒๗๓ คน	๕๔,๒๗๓ คน	๕๔,๒๗๓ คน	๕๔,๒๗๓ คน
๔. จำนวนผู้สูงอายุ คนพิการได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	๓๓ คน	๓๕ คน	๓๕ คน	๓๕ คน	๓๕ คน
๕. จำนวนประชาชนที่ได้รับการบริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	๔๐,๐๐๐ คน	๔๒,๐๐๐ คน	๔๒,๐๐๐ คน	๔๒,๐๐๐ คน	๔๒,๐๐๐ คน
๖. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาสพตติในสถานประกอบกิจการ	๑๔๐ แห่ง	๑๔๐ แห่ง	๑๔๐ แห่ง	๑๔๐ แห่ง	๑๔๐ แห่ง
๗. จำนวนแรงงานได้รับการคุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาให้ได้รับสิทธิประโยชน์และความปลอดภัยในการทำงาน	๙,๑๔๐ คน	๙,๑๔๐ คน	๙,๑๔๐ คน	๙,๑๔๐ คน	๙,๑๔๐ คน
๘. ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจสอบและปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๘
๙. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ มาตรฐานแรงงานไทย และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	๒๐ แห่ง	๒๐ แห่ง	๒๐ แห่ง	๒๐ แห่ง	๒๐ แห่ง
๑๐. จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคม	๒๔,๐๑๐ คน	๒๔,๐๔๐ คน	๒๔,๐๗๐ คน	๒๔,๑๐๐ คน	๒๔,๑๓๐ คน
๑๑. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองจากการประกันสังคม	๑๒,๒๗๐ คน	๑๕,๘๐๐ คน	๑๙,๓๐๐ คน	๒๒,๘๐๐ คน	๒๖,๓๐๐ คน

กลยุทธ์ :

เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุ้มครองแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มเฉพาะ (แรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้สูงอายุ) (สรจ.)
๒. ประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงาน (สรจ.)
๓. กิจกรรมรับลงทะเบียนผู้หางานทำ/นายจ้าง (สจจ.)
 - ๓.๑ ให้บริการจัดหางาน ณ สำนักงาน
 - ๓.๒ ให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน
 - ๓.๓ การมีงานทำนำชุมชนเข้มแข็ง
 - ๓.๔ นัดพบแรงงานย่อย
๔. การให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ (สจจ.)
 - ๔.๑ การจัดหางานให้คนพิการมีงานทำ
 - ๔.๒ การส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ
๕. การให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (สจจ.)
 - ๕.๑ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน
๖. สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ (สสค.)
๗. กำกับดูแล และสนับสนุนให้แรงงานได้รับความรู้และคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (สสค.)
๘. กำกับดูแล และสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัยและมีสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน (สสค.)
๙. ป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน (สสค.)
๑๐. ให้คำปรึกษาสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงาน กำกับให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน (สสค.)
๑๑. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบการ (สสค.)
๑๒. การตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ (สปส.)
๑๓. การขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ ม.๔๐ (สปส.)

๔. แผนที่ยุทธศาสตร์

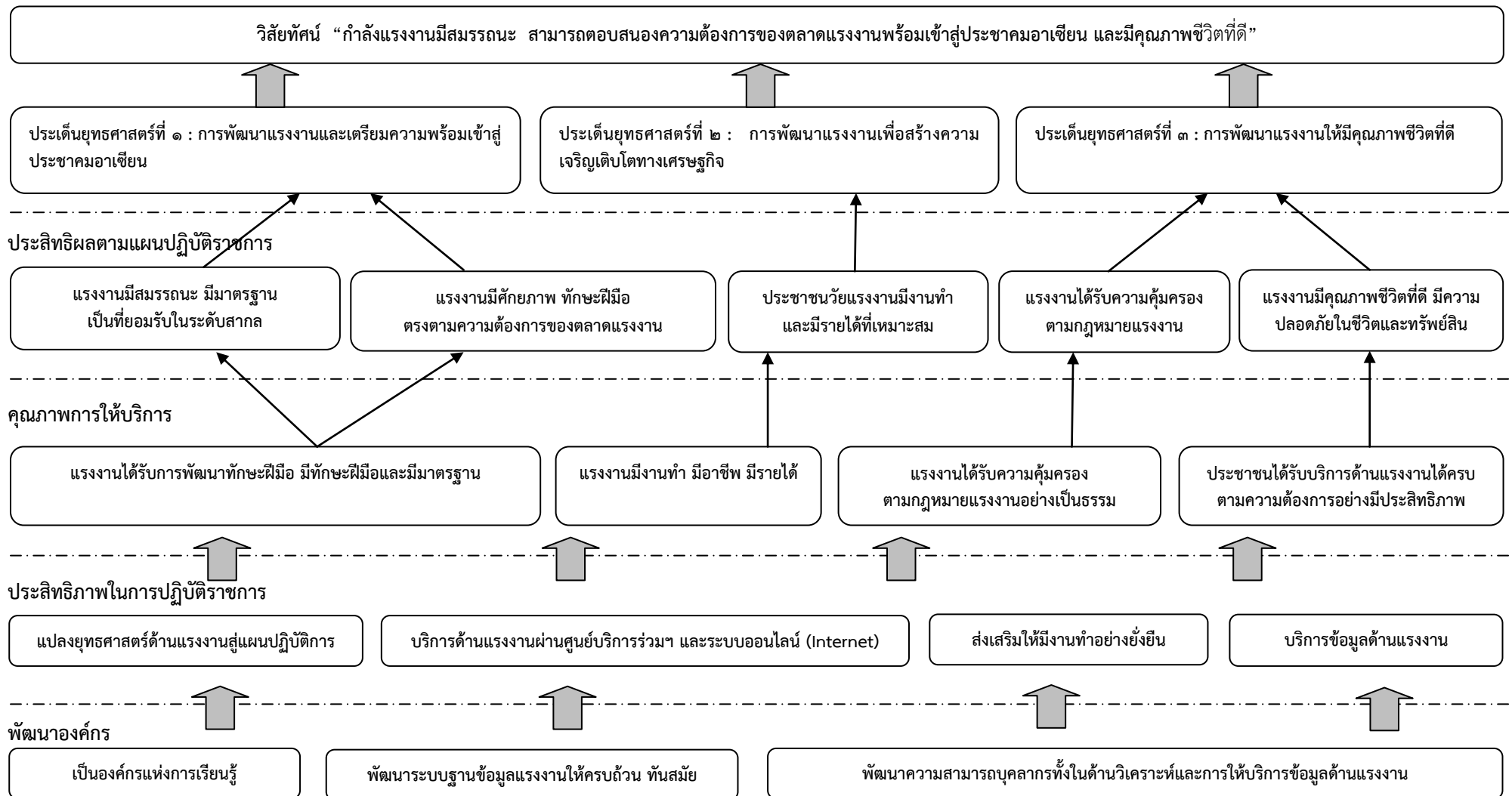
ในการประมวลความเชื่อมโยงกลยุทธ์ (แผนงาน) ตามยุทธศาสตร์ต่างๆ ของแผนพัฒนากำลังคน จังหวัดยะลาได้นำความสมดุลของกลยุทธ์ตามกรอบ Balanced Scorecard ซึ่งเรียกว่า “แผนที่ยุทธศาสตร์” โดยมีองค์ประกอบสำคัญทั้ง ๔ ด้านคือ

- ประสิทธิภาพ (ผลลัพธ์จากการดำเนินกลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์)
- คุณภาพบริการ (ผลลัพธ์ซึ่งกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ได้รับจากการดำเนินยุทธศาสตร์)
- ประสิทธิภาพ (ผลผลิตจากการดำเนินงานโครงการ ภายใต้กลยุทธ์ต่างๆ)
- การจัดการองค์กร (ผลผลิตจากการดำเนินงาน/โครงการ ภายใต้กลยุทธ์ต่างๆ)

ซึ่งผู้อ่าน “แผนที่ยุทธศาสตร์” จะเข้าใจว่าการที่จะบรรลุเป้าหมายสุดท้ายของจังหวัดยะลาในการพัฒนากำลังคน จะต้องใส่ปัจจัยอะไรเข้าไปบ้าง แล้วเกิดผลผลิตอะไร ก่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงคุณภาพและประสิทธิผลอย่างไร

แผนที่ยุทธศาสตร์

แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑



บทที่ ๕

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

๑. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) ไปสู่การปฏิบัตินับเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากเพราะเป็นกระบวนการที่จะผลักดันการทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิธีและกระบวนการทำงาน ดังนั้น การนำแผนไปสู่การปฏิบัติจะต้องทำให้บุคลากรรวมทั้งหน่วยงานยอมรับแนวทาง แผนงาน โครงการนั้น และพร้อมที่จะนำแนวทางนั้นไปดำเนินการได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และวิธีการปฏิบัติงานของตน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการระดมกำลัง แสวงหาการสนับสนุน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติและสร้างความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วม ดังนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการจัดทำแผนพัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) จึงได้กำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยสังเขปดังนี้

๑. ผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ และสม่ำเสมอ
๒. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนให้กับเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบ มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนอย่างกว้างขวาง เพื่อให้การนำแผนสู่การปฏิบัติ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความเป็นปึกแผ่นต่อเนื่อง
๓. มีการกำหนดภารกิจความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อความสอดคล้องกับแผนงาน และแผนอัตรากำลัง และจัดความซ้ำซ้อนของงาน
๔. วางแนวปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๖. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการได้ตรงกับความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๗. พัฒนาระบบการกำกับติดตาม และการประเมินผล ที่มุ่งเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานโดยมีการพัฒนาตัวชี้วัดผลสำเร็จการดำเนินงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ในการประเมิน ผู้ประเมิน และแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒. การติดตามและประเมินผล

กระบวนการติดตามประเมินผลเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผล

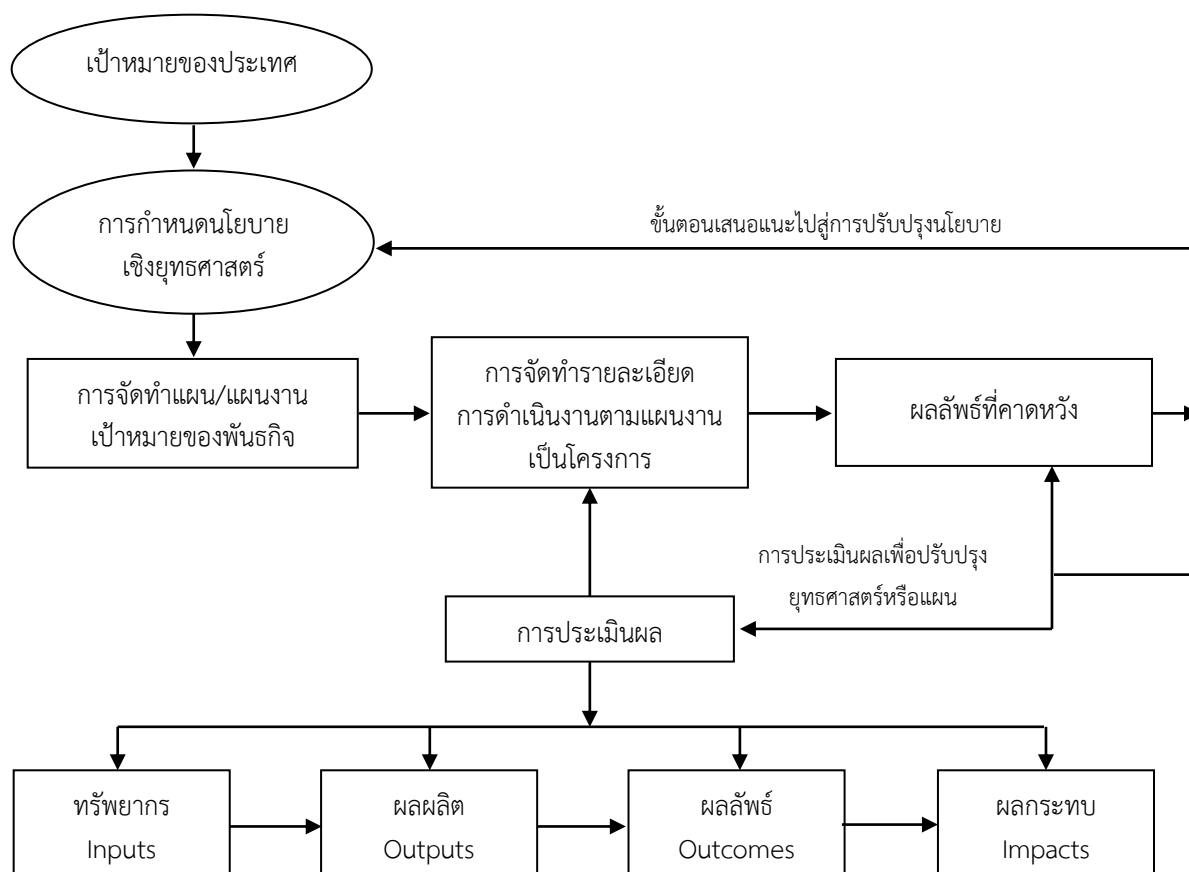
๑. การติดตามความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานในรูปแบบการรายงานผลการปฏิบัติงานรายเดือน หรือรายไตรมาส โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป็นผู้รายงานความคืบหน้าการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม พร้อมปัญหาและอุปสรรคภายใต้แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) ไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ หรือผู้ที่ประเมินที่ได้รับมอบหมายเพื่อวิเคราะห์ ตรวจสอบความคืบหน้าในการดำเนินงาน

๒. การติดตามผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัด เป้าประสงค์ของแผนในรูปแบบการรายงานผลการปฏิบัติงานรายปี โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดเป็นผู้รายงานผลการดำเนินงานที่รับผิดชอบภายใต้แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) ไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ หรือผู้ที่ประเมินที่ได้รับมอบหมาย เพื่อวิเคราะห์ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน ตลอดจนข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับทบทวนแผน

๒.๑ กรอบในการติดตามประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นไปตามกรอบของแผนภาพที่ ๕.๑ จะมีการประเมินผลทุกยุทธศาสตร์ กล่าวคือ โครงการต่างๆ ในแต่ละกลยุทธ์เมื่อสิ้นสุดโครงการจะมีผลผลิต (Output) เกิดขึ้น ถ้าการดำเนินโครงการปีเดียวจะได้ผลผลิตแต่ถ้าดำเนินการต่อเนื่องไปในระยะ ๕ - ๑๐ ปี อาจจะมีผลลัพธ์เกิดขึ้นกับโครงการภายใต้อายุทธศาสตร์นั้นๆ และถ้ายังดำเนินการต่อไปอีกจะเกิดผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในที่สุด อย่างไรก็ตาม บางโครงการในบางยุทธศาสตร์อาจจะสามารถสร้างผลลัพธ์ได้ในปีเดียว

แผนภาพที่ ๕.๑



ที่มา: ดัดแปลงจาก Rouge and Feller (๒๐๐๓) อ้างถึงในรายงานฉบับสมบูรณ์โครงการประเมินความคุ้มค่าครองของการวิจัยในภาพรวมของประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๔๙ (ภาพที่ ๑-๓)

- ๑) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) รวมถึงทรัพยากรบุคคล เงิน และระยะเวลาปฏิบัติงาน
- ๒) ผลผลิต (Outputs) ผลิตภัณฑ์หรือผลงานเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามแผน
- ๓) ผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นผลกระทบเบื้องต้น เกิดขึ้นจากการนำผลผลิตจากงานที่ทำ ไปใช้แก้ปัญหาเช่น มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น
- ๔) ผลกระทบ (Impacts) เป็นผลงานที่เกิดขึ้นในระยะยาว เมื่อโครงการสิ้นสุดลงแล้ว โดยครอบคลุมเป้าหมายโดยรวมซึ่งหน่วยงานนี้ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งคาดว่าจะเป็ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

๒.๒ การติดตามประเมินผลด้วยตัวชี้วัด

ในส่วนนี้จะทำการกำหนดตัวชี้วัดไว้ทุกกิจกรรมของโครงการภายใต้กลยุทธ์นั้นๆ ในการกำหนดตัวชี้วัด นอกเหนือจากการกำหนดสูตรในการคำนวณตัวชี้วัดต่างๆ ซึ่งแน่นอนจะต้องแน่ใจว่า ตัวชี้วัดนั้น ถูกต้อง ง่ายต่อการคำนวณ และมีฐานข้อมูลรองรับในทุกตัวชี้วัด

หลักการในการกำหนดตัวชี้วัด

๑. นำผลการคำนวณในอดีตมากำหนดเป็นผลสำเร็จพื้นฐาน (Baseline) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้กำหนดไว้เป็นปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ซึ่งกิจกรรม/โครงการดังกล่าวได้ดำเนินการไปจนสิ้นสุดแล้ว

๒. การกำหนดค่าเป้าหมายในช่วงปีทำการประเมินแผนฯ

๓. เป้าหมายผลงานที่กำหนดขึ้นนี้ใช้เป็น “เป้า” ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปปฏิบัติ ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเห็นว่า เป้าที่ตั้งไว้บรรลุผลงานหรือยากเกินไปใด ซึ่งเกิดจากข้อตกลงของหน่วยงานที่ร่วมกันรับผิดชอบ

๔. หลักการในการกำหนดเป้าหมายในตัวชี้วัดนี้ ควรตั้งในลักษณะ “ท้าทาย” ไม่ง่ายจนเกินไปจนกลายเป็นงานปกติ (Routine) ซึ่งถือว่าไม่ใช่เป้าเชิงกลยุทธ์ (Strategic Target) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของแผนยุทธศาสตร์

๕. เป้าหมายที่กำหนดไว้ควรถูกประเมินโดยบุคคลที่มีได้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจกรรมโครงการนั้นๆ เพื่อความโปร่งใส ที่จริงการที่จะทำให้การปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรต่างๆ จะต้องสร้างระบบแรงจูงใจ และระบบทำโทษขึ้น (Carrot and Stick) มารองรับ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตื่นตัวในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา (พ.ศ. 2557 - 2561)

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (บาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	
1. การพัฒนา แรงงานและเตรียม ความพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	1. แรงงานได้รับ การพัฒนาฝีมือ และมีรายได้ตาม นโยบายของรัฐ 2. แรงงานได้รับ การพัฒนา ศักยภาพ มี ทักษะฝีมือตรง ตามความรู้ ความสามารถ ตรงตามความ ต้องการของ ตลาดแรงงานใน พื้นที่ และ ประชาคม อาเซียน	ยกระดับ คุณภาพ แรงงาน จัด การ แรงงานต่าง ด้าว และ ป้องกัน การค้า มนุษย์	1. โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ร าย ง า น ส ถ า น ก า ร ณ์ แรงงาน จังหวัด รองรับประชาคม อาเซียน	- จำนวน ร าย ง า น ส ถ า น ก า ร ณ์ แรงงาน	5 เล่ม	5 เล่ม	5 เล่ม	5 เล่ม	5 เล่ม	180,000	180,000	180,000	180,000	180,000	สรจ.ยล.
			2. โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ให้บริการด้าน แรงงานในจังหวัด ชายแดนภาคใต้	- จำนวน บัณฑิต แรงงาน	76 คน	76 คน	76 คน	76 คน	76 คน	16,426,510	18,069,161	19,876,077	21,863,684	24,050,053	สรจ.ยล.

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (บาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	
1. การพัฒนา แรงงานและเตรียม ความพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	1. แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือ และมีรายได้ตาม นโยบายของรัฐ 2. แรงงานได้รับการพัฒนา ศักยภาพ มี ทักษะฝีมือตรง ตาม ความรู้ ความสามารถ และตรงตาม ความต้องการ ของ ตลาดแรงงานใน พื้นที่ และ ประชาคม อาเซียน	ยกระดับ คุณภาพ แรงงาน จัด การ แรงงานต่าง ้าว และ ป้องกัน การค้า มนุษย์	3. โครงการป้องกัน ปัญหาการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน	- จำนวน คนหางาน ได้รับการ คุ้มครอง	4,300 คน	4,515 คน	4,515 คน	4,515 คน	4,515 คน	31,300	34,430	37,873	41,660	45,826	สจจ.ยล
			3.1 โครงการ เผยแพร่ความรู้เพื่อ ป้องกันการ หลอกลวง คนหางาน		4,000 คน	4,200 คน	4,200 คน	4,200 คน	4,200 คน	11,900	13,090	14,399	15,839	17,422	สจจ.ยล
			3.2 โครงการ เครือข่ายชุมชน ร่วมรณรงค์ป้องกัน การหลอกลวงและ ลักลอบไปทำงาน ต่างประเทศ		300 คน	315 คน	315 คน	315 คน	315 คน	19,400	21,340	23,474	25,821	28,404	สจจ.ยล

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (บาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	
1. การพัฒนา แรงงานและเตรียม ความพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	1. แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือ และมีรายได้ตาม นโยบายของรัฐ 2. แรงงานได้รับ การพัฒนา ศักยภาพ มี ทักษะฝีมือตรง ตาม ความรู้ ความสามารถ และตรงตาม ความต้องการ ของ ตลาดแรงงานใน พื้นที่ และ ประชาคม อาเซียน	ยกระดับ คุณภาพ แรงงาน จัด การ แรงงานต่าง ด้าว และ ป้องกัน การ ค้า มนุษย์	4. โครงการป้องกัน การค้ามนุษย์ด้าน แรงงานต่างด้าว	- จำนวน แรงงานต่าง ด้าว นายจ้าง ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ข้อมูลปฏิบัติ เกี่ยวกับ การค้า มนุษย์ด้าน แรงงาน	140 คน	147 คน	147 คน	147 คน	147 คน	80,000	88,000	96,800	106,480	117,128	สจจ.ยล
			4.1 กิจกรรม อบรมนายจ้าง/ สปก.		40 คน	42 คน	42 คน	42 คน	42 คน						สจจ.ยล
			4.2 กิจกรรม อบรมแรงงานต่าง ด้าว		100 คน	105 คน	105 คน	105 คน	105 คน						สจจ.ยล

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน
------------	-------------	---------	-----------------	-----------	----------	----------------	----------

					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	รับผิดชอบ
1. การพัฒนา แรงงานและเตรียม ความพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	1. แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือ และมีรายได้ตาม นโยบายของรัฐ 2. แรงงานได้รับการพัฒนา ศักยภาพ มีทักษะฝีมือตรง ตามความรู้ความสามารถ และตรงตามความต้องการ ของตลาดแรงงานในพื้นที่ และ ประชาคมอาเซียน	ยกระดับคุณภาพ แรงงาน จัดการ แรงงานต่างด้าว และ ป้องกันการค้า มนุษย์	5. การพิจารณา และจัดทำทะเบียน คนต่างด้าว	- จำนวนคนต่างด้าวที่ยื่นขอและ ได้รับใบอนุญาตทำงาน	1,065 คน	1,118 คน	1,118 คน	1,118 คน	1,118 คน						สจจ.ยล
			5.1 พิจารณาคำ ขออนุญาตทำงาน		1,065 คน	1,118 คน	1,118 คน	1,118 คน	1,118 คน						สจจ.ยล

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (บาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	

1. การพัฒนา แรงงานและเตรียม ความพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	1. แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือ และมีรายได้ตาม นโยบายของรัฐ 2. แรงงานได้รับการพัฒนา ศักยภาพ มี ทักษะฝีมือตรง ตาม ความรู้ ความสามารถ และตรงตาม ความต้องการ ของ ตลาดแรงงานใน พื้นที่ และ ประชาคม อาเซียน	ยกระดับ คุณภาพ แรงงาน จัด การ แรงงานต่าง ด้าว และ ป้องกัน การค้า มนุษย์	6. โครงการพัฒนา ขีดความสามารถ ด้านภาษาให้แก่ แรงงานไทยเพื่อ รองรับประชาคม อาเซียน	1. จำนวน แรงงานที่ เข้ารับการ ฝึกอบรม ด้านภาษา ต่างประเทศ	200 คน	220 คน	220 คน	220 คน	220 คน	889,000	933,450	933,450	933,450	933,450	ศพจ.ยล
				2. ร้อยละ ของแรงงาน ที่ผ่านการ ฝึกอบรม ด้านภาษา ต่างประเทศ	92	94	96	98	100						ศพจ.ยล

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา (พ.ศ. 2557 - 2561)

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (บาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	
2. การพัฒนา แรงงานเพื่อสร้าง ความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจ	ประชาชนวัย แรงงานมีงานทำ และ/หรือได้รับ การบรรจุงาน ตรงตามความรู้ ความสามารถ แ ล ะ ค ว า ม ต อ ง ก า ร ข อ ง ตลาดแรงงาน	ย ก ร ะ ด บ รายได้และ เพิ่มกำลังซื้อ ของแรงงาน	1. โครงการ ส่งเสริมการจ้าง งานและยกระดับ รายได้ให้แรงงาน	- จำนวน ผู้ได้รับ บริการ ส่งเสริมการ จ้างงานและ ยกระดับ รายได้	110 คน	110 คน	110 คน	110 คน	110 คน	143,000	157,300	173,030	190,333	209,367	สจจ.ยล
			1.1 โครงการเพิ่ม อาชีพ เพิ่มรายได้		20 คน	20 คน	20 คน	20 คน	20 คน	40,000	44,000	48,400	53,240	58,564	สจจ.ยล
			1.2 โครงการรับ งานสู่บ้านเพิ่ม รายได้ในครัวเรือน - รับงานสู่บ้าน เพิ่มรายได้ใน ครัวเรือน - ส่งเสริมการรับ งานไปทำที่บ้าน		10 คน	10 คน	10 คน	10 คน	10 คน	34,200	37,620	41,382	45,520	50,072	สจจ.ยล

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (บาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	

2. การพัฒนา แรงงานเพื่อสร้าง ความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจ	ประชาชนวัย แรงงานมีงานทำ และ/หรือได้รับ การบรรจุงาน ตรงตามความรู้ และ ความ ต้องการของ ตลาดแรงงาน	ย กระดับ รายได้และ เพิ่มกำลังซื้อ ของแรงงาน	1.3 โครงการ สร้างเครือข่ายการ แนะแนวอาชีพ		50 คน	50 คน	50 คน	50 คน	50 คน	26,000	28,600	31,460	34,606	38,067	สจจ.ยล
			1.4 โครงการ แนะแนวอาชีพเพื่อ การมีงานทำ - แนะแนวอาชีพ ให้ผู้สูงอายุ		20 คน	20 คน	20 คน	20 คน	20 คน	42,800	47,080	51,788	56,967	62,664	สจจ.ยล

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (บาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	

2. การพัฒนา แรงงานเพื่อสร้าง ความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจ	ประชาชนวัย แรงงานมีงานทำ และ/หรือได้รับ การบรรจุนาน ตรงตามความรู้ ความสามารถ และ ความ ต้องการของ ตลาดแรงงาน	ย ก ะ ดั บ รายได้และ เพิ่มกำลังซื้อ ของแรงงาน	2. ทดสอบ มาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ	- จำนวน แรงงานเข้า รับการ ฝึกอบรม ฝีมือหรือเข้า รับการ ทดสอบ มาตรฐาน ฝีมือแรงงาน	320 คน	352 คน	352 คน	352 คน	352 คน	452,900	475,545	475,545	475,454	475,545	ศพจ.ยล
				- ร้อยละ ของแรงงาน ที่ผ่านการ ฝึกอบรม ฝีมือหรือ ได้รับการ รับรอง มาตรฐาน ฝีมือแรงงาน	92	94	96	98	100						ศพจ.ยล

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา (พ.ศ. 2557 - 2561)

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (บาท)					หน่วยงานรับผิดชอบ
					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	
3. การพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	1. แรงงานในและนอกระบบได้รับค่าจ้างตามกฎหมายอย่างถูกต้องและเป็นธรรม 2. แรงงานมีหลักประกันในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุ้มครองแรงงาน	1. โครงการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มเฉพาะ (แรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้สูงอายุ	จำนวนข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการแรงงานกลุ่มเฉพาะ	1	1	1	1	1	180,000	198,000	217,800	239,580	363,538	สรจ.ยล
			2. ประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงาน	- จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ขอรับบริการด้านแรงงาน	1,740 คน	1,740 คน	1,740 คน	1,740 คน	1,740 คน	39,630	43,593	47,952	52,747	58,021	สรจ.ยล

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน
------------	-------------	---------	-----------------	-----------	----------	----------------	----------

					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	รับผิดชอบ
3. การพัฒนา แรงงานให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี	1. แรงงานใน และนอกระบบ ได้ รั บ ก า ร ค ู ม ครองตาม กฎหมายอย่าง ถูกต้องและเป็น ธรรม 2. แรงงานมี หลักประกันใน การทำงานและมี คุณภาพชีวิตที่ดี	เพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหาร จัดการและ คุ้มครอง แรงงาน	3. กิจกรรมรับ ลงทะเบียนผู้หา งานทำ/นายจ้าง	- จำนวน ประชาชน ได้รับบริการ ส่งเสริมการ มีงานทำ	3,250 คน	3,412 คน	3,412 คน	3,412 คน	3,412 คน	54,100	59,510	65,461	72,007	79,207	สจจ.ยล
			3.1 ให้บริการ จัดหางาน ณ สำนักงาน		1,400 คน	1,470 คน	1,470 คน	1,470 คน	1,470 คน						สจจ.ยล
			3.2 ให้บริการ จัดหางานแก่ ผู้ประกันตนกรณี ว่างงาน		550 คน	577 คน	577 คน	577 คน	577 คน						สจจ.ยล
			3.3 การมีงานทำ นำชุมชนเข้มแข็ง		700 คน	735 คน	735 คน	735 คน	735 คน						สจจ.ยล
			3.4 นัดพบ แรงงานย่อย		600 คน	630 คน	630 คน	630 คน	630 คน						สจจ.ยล

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (บาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	

3. การพัฒนา แรงงานให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี	1. แรงงานใน และนอกระบบ ได้ รั บ ก า ร ค ู ม คร อ ง ต าม ก ฎ ห ม า ย อ ย ่ า ง ถู ก ต ้อง และ เป็น ธ ร ร ม 2. แรงงานมี หลักประกันใน การทำงานและมี คุณภาพชีวิตที่ดี	เพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหาร จัดการและ ค ู ม คร อ ง ร ะ ง แ ร ง ก าน	4. การให้บริการ จัดหางานแก่กลุ่ม คนพิเศษ	- จำนวน ผู้สูงอายุ คนพิการ ได้รับการ ส่งเสริมการ มีงานทำ	33 คน	35 คน	35 คน	35 คน	35 คน	26,300	28,930	31,823	35,005	38,505	สจจ.ยล
			4.1 การจัดห างานให้คนพิการมี งานทำ		32 คน	34 คน	34 คน	34 คน	34 คน						สจจ.ยล
			4.2 การส่งเสริม คนพิการทำงานใน หน่วยงานภาครัฐ		1 คน	1 คน	1 คน	1 คน	1 คน						สจจ.ยล

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (บาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	

3. การพัฒนา แรงงานให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี	1. แรงงานใน และนอกระบบ ได้ ร ับ ก าร คุ้มครองตาม กฎหมายอย่าง ถูกต้องและเป็น ธรรม 2. แรงงานมี หลักประกันใน การทำงานและ มีคุณภาพชีวิตที่ ดี	เพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหาร จัดการและ คุ้มครอง แรงงาน	5. การให้บริการ ข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงาน	- จำนวน ประชาชน ได้รับบริการ ข้อมูล ข่าวสาร ตลาดแรงงาน	40,000 คน	42,000 คน	42,000 คน	42,000 คน	42,000 คน						สจจ.ยล
			- เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ตลาดแรงงาน		40,000 คน	42,000 คน	42,000 คน	42,000 คน	42,000 คน	-	-	-	-	-	สจจ.ยล

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (บาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	

3. การพัฒนา แรงงานให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี	1. แรงงานใน และนอกระบบ ได้ รั บ ก า ร คุ้มครองตาม กฎหมายอย่าง ถูกต้องและเป็น ธรรม 2. แรงงานมี หลักประกันใน การทำงานและ มีคุณภาพชีวิตที่ ดี	เพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหาร จัดการและ คุ้มครอง แรงงาน	6. สร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการ ป้องกันและแก้ไข ปัญหาเสพติด ในสถานประกอบ กิจการ	- จำนวน สถาน ประกอบ กิจการที่ ได้รับการ รณรงค์ให้ ความรู้ เกี่ยวกับการ ป้องกันและ แก้ไขปัญห ยาเสพติดใน สถาน ประกอบ กิจการ	140 แห่ง	140 แห่ง	140 แห่ง	140 แห่ง	140 แห่ง	113,200	113,200	113,200	113,200	113,200	สสค.ยล
--	---	--	---	--	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	---------	---------	---------	---------	---------	--------

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (บาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	

3. การพัฒนา แรงงานให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี	1. แรงงานใน และนอกระบบ ได้ รั บ ก า ร ค ู ม คร อ ง ต าม ก ฎ ห ม า ย ย ่ อ ย ่าง ถู ก ต ้อง แ ล ะ เป็ น ธ ร ร ม 2. แรงงานมี หลั ก ป ระ ก ัน ใน การท ำ ก าร และ มี ค ุ ณ ภาพ ชี วิ ต ที่ ดี	เพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหาร จัดการและ ค ู ม คร อ ง แรงงาน		- จำนวน แรงงานได้รับ การคุ้มครอง ส่งเสริมและ พัฒนาให้ ได้รับสิทธิ ประโยชน์ และความ ปลอดภัยใน การทำงาน	9,140 คน	9,140 คน	9,140 คน	9,140 คน	9,140 คน						สสค.ยล
				- ร้อยละของ สถาน ประกอบ กิจการที่ผ่าน การ ตรวจสอบ และปฏิบัติ ถูกต้องตาม กฎหมาย แรงงาน	ร้อยละ 90	ร้อยละ 92	ร้อยละ 94	ร้อยละ 96	ร้อยละ 98						

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (บาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	

3. การพัฒนา แรงงานให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี	1. แรงงานใน และนอกระบบ ได้ รั บ ก า ร ค ู ม คร อ ง ต า ม กฏหมายอย่าง ถูกต้องและเป็น ธรรม 2. แรงงานมี หลักประกันใน การทำงานและ มีคุณภาพชีวิตที่ ดี	เพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหาร จัดการและ ค ู ม คร อ ง แรงงาน	7. กำกับดูแลและ สนับสนุนให้ แรงงานได้รับ ความรู้และ ค ู ม คร อ ง ต า ม กฏหมายค ู ม คร อ ง แรงงาน	- จำนวน แรงงานได้รับ การคุ้มครอง ส่งเสริมและ พัฒนาให้ ได้รับสิทธิ ประโยชน์ และความ ปลอดภัยใน การทำงาน	270 แห่ง/ 3,140 คน	270 แห่ง/ 3,140 คน	270 แห่ง/ 3,140 คน	270 แห่ง/ 3,140 คน	270 แห่ง/ 3,140 คน	348,880	383,768	422,144	464,358	510,793	สสค.ยล
--	--	--	--	--	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	---------	---------	---------	---------	---------	--------

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (บาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	

3. การพัฒนา แรงงานให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี	1. แรงงานใน และนอกระบบ ได้ รั บ ก า ร ค ู ม คร อ ง ต าม ก ฎ ห ม า ย ย ่ อ ย ่าง ถู ก ต ้อง และ เป็ น ธ ร ร ม 2. แรงงานมี หลั ก ป ระ ก ัน ใน การท ำ ก าร และ มี ค ุ ณ ภาพ ชี วิ ต ที่ ดี	เพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหาร จัดการและ ค ู ม คร อ ง แรงงาน	8. กำกับดูแลและ สนับสนุนให้ แรงงานมีความ ปลอดภัยและมี สุขภาพอนามัยที่ดี ในการทำงาน	- จำนวน แรงงานได้รับ การคุ้มครอง ส่งเสริมและ พัฒนาให้ ได้รับสิทธิ ประโยชน์ และความ ปลอดภัยใน การทำงาน	110 แห่ง/ 110 ครั้ง/ 3,300 คน	110 แห่ง/ 110 ครั้ง/ 3,300 คน	110 แห่ง/ 110 ครั้ง/ 3,300 คน	110 แห่ง/ 110 ครั้ง/ 3,300 คน	110 แห่ง/ 110 ครั้ง/ 3,300 คน	77,500	85,250	93,775	103,152	113,467	สสค.ยล
			9. ป้องกันและ แก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งด้าน แรงงาน		90 แห่ง/ 90 ครั้ง/ 2,700 คน	90 แห่ง/ 90 ครั้ง/ 2,700 คน	90 แห่ง/ 90 ครั้ง/ 2,700 คน	90 แห่ง/ 90 ครั้ง/ 2,700 คน	90 แห่ง/ 90 ครั้ง/ 2,700 คน	36,200	36,200	36,200	36,200	36,200	สสค.ยล

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (บาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	

3. การพัฒนา แรงงานให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี	1. แรงงานใน และนอกระบบ ได้ รั บ ก า ร คุ้มครองตาม กฎหมายอย่าง ถูกต้องและเป็น ธรรม 2. แรงงานมี หลักประกันใน การทำงานและ มีคุณภาพชีวิตที่ ดี	เพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหาร จัดการและ คุ้มครอง แรงงาน	10. ให้คำปรึกษา สนับสนุนการจัด สวัสดิการแรงงาน กำกับให้สถาน ประกอบกิจการ ปฏิบัติตาม กฎหมายเกี่ยวกับ สวัสดิการแรงงาน	- จำนวน แรงงานได้รับ การคุ้มครอง ส่งเสริมและ พัฒนาให้ ได้รับสิทธิ ประโยชน์ และความ ปลอดภัยใน การทำงาน	70 แห่ง	70 แห่ง	70 แห่ง	70 แห่ง	70 แห่ง	42,000	42,000	42,000	42,000	42,000	สสค.ยล
--	---	--	--	--	------------	------------	------------	------------	------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (บาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	

3. การพัฒนา แรงงานให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี	1. แรงงานใน และนอกระบบ ได้ รั บ ก า ร คุ้มครองตาม กฎหมายอย่าง ถูกต้องและเป็น ธรรม 2. แรงงานมี หลักประกันใน การทำงานและ มีคุณภาพชีวิตที่ ดี	เพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหาร จัดการและ คุ้มครอง แรงงาน	11. สร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับความ รับผิดชอบต่อ สังคมด้านแรงงาน และสนับสนุนการ จัดทำมาตรฐาน แรงงานไทยใน สถานประกอบ กิจการ	- จำนวน สถาน ประกอบ กิจการที่ ได้รับการ ส่งเสริม ความรู้ มาตรฐาน แรงงานไทย และความ รับผิดชอบต่อ สังคมด้าน แรงงาน	20 แห่ง	20 แห่ง	20 แห่ง	20 แห่ง	20 แห่ง	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	สสค.ยล
--	---	--	---	--	------------	------------	------------	------------	------------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

(หน่วย : บาท)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (บาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					57	58	59	60	61	57	58	59	60	61	

3. การพัฒนา แรงงานให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี	1. แรงงานใน และนอกระบบ ได้ รั บ ก า ร ค ุ้ ม คร อ ง ต าม ก ฎ ห ม า ย ย ่ อ ย ่าง ถู ก ต ้อง แล ะ เป็ น ธ ร ร ม	เพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหาร จัดการและ ค ุ้ ม คร อ ง ร ะ ง ง แ น ว	12. การตรวจ สถานประกอบการ เพื่อให้ นายจ้าง ป ฏิ บ ัติ ให้ ถู ก ต ้อง ต าม พ ร ะ ร าช บ ัญ ญ ัตติ พ รั ก ัน ส ั ง ค ม พ . ศ . 2533 แล ะ พ ร ะ ร าช บ ัญ ญ ัตติ เ จ้ น ท ด แ ท น พ . ศ . 2537	- จำนวน ผู้ ประ ก ัน ต น ที่ ช ั้ น ห ะ เ บี ย น ก ั บ ส ำ น ั ก ง ำ น พ รั ก ัน ส ั ง ค ม	24,010 คน	24,040 คน	24,070 คน	24,100 คน	24,130 คน	-	-	-	-	-	สปส.ยล
	2. แรงงานมี หลักประกันใน การทำงานและ มีคุณภาพชีวิตที่ ดี		13. การขยาย ความคุ้มครอง ประกันสังคมสู่ แรงงานนอกระบบ (ม.40)	- จำนวน ร ะ ง ง แ น ว น อ ก ร ะ บ บ ที่ ไ้ ร ะ บ การค ุ้ ม คร อ ง จาก การ พ รั ก ัน ส ั ง ค ม	12,270 คน	15,800 คน	19,300 คน	22,800 คน	26,300 คน	-	-	-	-	-	สปส.ยล

บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. แผนปฏิบัติการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘

กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก, ๒๕๕๕.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. แผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. ๕๕๕ – ๒๕๕๙. กรุงเทพมหานคร :

บริษัท สหมิตรพรินต์ติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด, มปป.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘).

กรุงเทพมหานคร : บริษัท วงศ์สว่างพับลิชชิ่ง แอนด์ พรินต์ติ้ง จำกัด, ๒๕๕๕.

ภาคผนวก



คำสั่งจังหวัดยะลา

ที่ ๔๐๔ / ๒๕๕๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา

ด้วย กระทรวงแรงงานจะดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด เพื่อทบทวนนโยบายของจังหวัด แผนแม่บทด้านแรงงาน แผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แผนพัฒนาจังหวัด และแผนการปฏิบัติงานเพื่อเป็นกรอบทิศทางการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง แรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา ดังต่อไปนี้

- | | |
|---|------------------|
| ๑. รองผู้ว่าราชการจังหวัดยะลา ซึ่งกำกับดูแลกระทรวงแรงงาน | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดยะลา | คณะกรรมการ |
| ๓. จัดหางานจังหวัดยะลา | คณะกรรมการ |
| ๔. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดยะลา | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยะลา | คณะกรรมการ |
| ๖. ประกันสังคมจังหวัดยะลา | คณะกรรมการ |
| ๗. อุตสาหกรรมจังหวัดยะลา | คณะกรรมการ |
| ๘. พาณิชย์จังหวัดยะลา | คณะกรรมการ |
| ๙. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดยะลา | คณะกรรมการ |
| ๑๐. อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา | คณะกรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ | คณะกรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒ | คณะกรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๓ | คณะกรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๕ | คณะกรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา | คณะกรรมการ |
| ๑๖. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคยะลา | คณะกรรมการ |
| ๑๗. ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา | คณะกรรมการ |
| ๑๘. ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพรามัน | คณะกรรมการ |
| ๑๙. ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเบตง | คณะกรรมการ |
| ๒๐. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา | คณะกรรมการ |

๒๑. นายกเทศมนตรีนครยะลา คณะทำงาน
๒๒. ประธานหอการค้าจังหวัดยะลา คณะทำงาน
๒๓. ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดยะลา คณะทำงาน
๒๔. นางสาวทัศนีย์ แจ่มสกุล คณะทำงาน
 ผู้จัดการงานทั่วไปชำนาญการ
 สำนักงานประกันสังคมจังหวัดยะลา
๒๕. นางสาวสมบูรณ์ พรหมจันทร์ คณะทำงาน
 ผู้จัดการงานทั่วไปชำนาญการ
 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดยะลา
๒๖. นางชวนชม บัวอนนท์ คณะทำงาน
 นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
 สำนักงานจัดหางานจังหวัดยะลา
๒๗. นางพนิดา ภูมิประเสริฐ คณะทำงาน
 นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยะลา
๒๘. แรงงานจังหวัดยะลา คณะทำงาน
 และเลขานุการ
๒๙. นักวิชาการแรงงานชำนาญการ คณะทำงาน
 (สำนักงานแรงงานจังหวัดยะลา) และผู้ช่วยเลขานุการ
- มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
๑. รวบรวม สนับสนุน ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนฯ
 ๒. ศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก
 ๓. ยกร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดยะลา ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ และแผนที่ยุทธศาสตร์
 ๔. ปรับปรุงร่างแผนเป็นฉบับสมบูรณ์
 ๕. หน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

เดชา

(นายเดชา ฐิติศิริ)
 ผู้ว่าราชการจังหวัดยะลา