



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน
จังหวัดนครสวรรค์
พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓

สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์
โทร./โทรสาร ๐-๕๖๘๐-๓๕๔๙-๕๐ มท. ๑๕๔๕๐
E-mail Address : nakhonsawan @ mol.go.th

สารบัญ

	หน้าที่
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ เหตุผลความจำเป็นในการจัดทำแผน	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ กรอบแนวความคิดการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงาน	๑
๑.๔ ระยะเวลาของแผน	๒
๑.๕ กรอบแนวทางการดำเนินจัดทำแผน	๒
บทที่ ๒ บริบทด้านแรงงานงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงานในระดับจังหวัด	
๒.๑ ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๓
๒.๒ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน	๕
๒.๓ ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๘
๒.๔ แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙	๙
๒.๕ แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐	๑๕
๒.๖ แผนพัฒนาจังหวัดนครสวรรค์ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐)	๑๖
๒.๗ บทบาทภารกิจโครงสร้าง/ภารกิจหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	๑๘
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก	
(โอกาส และภัยคุกคามหรือข้อจำกัด) (SWOT Analysis)	
๓.๑ หลักการวิเคราะห์ SWOT	๒๑
๓.๒ แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์	๒๑
๓.๓ สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์	๒๑
๓.๓ สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์	๒๒
๓.๔ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์	๒๕
บทที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	
๔.๑ วิสัยทัศน์	๒๘
๔.๒ พันธกิจ	๒๘
๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ โครงการ กิจกรรม	๒๘
บทที่ ๕ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล	
๕.๑ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	๓๓
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๔
ภาคผนวก	
- โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์	

คำนำ

สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ในฐานะที่มีบทบาทเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในระดับจังหวัดและมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน ดังนั้น จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน โดยนำทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ยุทธศาสตร์ประเทศ ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครสวรรค์ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ เป็นกรอบในการจัดทำโดยทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก แล้วประมวลเป็นกรอบความคิด กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม พร้อมทั้งการนำแผนสู่การปฏิบัติ

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับนี้ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการที่หน่วยงานมีส่วนร่วมดำเนินการได้ทุกมิติ ในระยะเวลา ๕ ปี ข้างหน้า

สุดท้าย ในนามของสำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ขอขอบคุณทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนฯ จนสำเร็จลุล่วง และขอให้ร่วมมือกันผลักดันแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์

มกราคม ๒๕๕๙

บทที่ ๑

บทนำ

๑ เหตุผลความจำเป็นในการจัดทำแผน

ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดสรรงบประมาณ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดในฐานะที่มีบทบาทเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน โดยนำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑ และแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐ มาใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด และในการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด นอกจากดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดแล้ว ยังต้องดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงจังหวัดซึ่งต้องมีการทำงานภายใต้ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเป็นกรอบการดำเนินงานอีกด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงานแรงงานจังหวัดต้องมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด ซึ่งนับว่าเป็นแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ระดับพื้นที่ในลักษณะบูรณาการ โดยจัดให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดแนวทาง ในการดำเนินงาน ทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่สำคัญได้แก่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์กรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี ๒๕๕๘ และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครสวรรค์ พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม รวมถึงสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัด และความต้องการของผู้รับบริการ ในพื้นที่ ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์จังหวัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผน/โครงการและของงบประมาณในการดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้จังหวัดมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานด้านแรงงานระยะยาว การเลือกวิถีทางเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการดำเนินงานนั้น ควรพิจารณาถึงทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบ และชัดเจนว่าจะสามารถดำเนินการไปสู่ภารกิจและเป้าหมายที่วางไว้ คือ วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ในอนาคต กระบวนการประกอบด้วยขั้นตอน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัด เพื่อการติดตามประเมินผล การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด ที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารขององค์กร ให้ความสำคัญและสนับสนุนกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ทุกขั้นตอน การใช้เทคนิคกระบวนการที่เหมาะสม และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมกับภาคเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อการบรรลุผลสูงสุด คือ การพัฒนาและส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมีกรอบเวลาในการดำเนินการตามแผนทั้งสิ้น ๕ ปี โครงการที่ปรากฏในแผนจะถูกถ่ายถอดไปสู่แผนปฏิบัติราชการประจำปีของแต่ละปี และเข้าสู่ระบบการติดตามประเมินผลปกติ ลักษณะของโครงการ/มาตรการ ที่ดำเนินการจะเป็นโครงการที่ดำเนินการจบภายในปีงบประมาณนั้นๆ หากจะดำเนินการต่อเนื่องต้องขออนุมัติงบประมาณเป็นรายปี เน้นการป้องกันและแก้ไขปัญหาในพื้นที่เป็นหลัก (Area-based Approach) ภายใต้อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานระดับจังหวัด โดยไม่จำกัดว่าทรัพยากรที่ได้รับการสนับสนุนมาจากแหล่งใด สามารถมีผู้สนับสนุนได้ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔ ระยะเวลาของแผน

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ มีกรอบระยะเวลาของแผน ๕ ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

๕ กรอบแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด

สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ได้กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ดังนี้

๑. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์
๒. ประชุมเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบงานด้านแผน เพื่อทบทวนข้อมูลด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยนโยบายของจังหวัด นโยบายกระทรวงแรงงาน แผนแม่บทด้านแรงงาน แผนพัฒนาจังหวัด รวมทั้งสถานการณ์ด้านแรงงานทั้งในอดีตและปัจจุบัน จำนวน ๑ ครั้ง
๓. ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ โดยการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดในการดำเนินงาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผน/โครงการ และจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
๔. รับฟังความคิดเห็นจาก (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อให้ความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนฉบับสมบูรณ์
๕. นำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อให้ความเห็นชอบแผนและจัดส่งให้กระทรวงแรงงาน
๖. นำแผนงาน/โครงการ ที่บรรจุในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ไปเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณจากแผนพัฒนาจังหวัด
๗. เผยแพร่ผู้เกี่ยวข้อง

บทที่ ๒

บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงาน ในระดับจังหวัดนครสวรรค์

๒.๑ ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

วิสัยทัศน์และเป้าหมาย

กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning)

เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ สศช. ได้จัดทำขึ้นประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งระดับโลกจิตติศาสตร์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

๑) การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

- (๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐
- (๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี
- (๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
- (๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณ การส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๒) การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

- (๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
 - (๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ
 - (๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน
- ๓) การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- (๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น
- (๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔) การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
- (๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๕) การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- (๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
- (๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน
- (๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนา

๑. การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑.๒ การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน

สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนากำลังคนและแรงงานให้มีทักษะความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและรองรับการเปิดเสรีของประชาคมอาเซียน โดยยกระดับและพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยด้วยเทคโนโลยี เร่งรัดให้แรงงานทั้งระบบมีการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานเพื่อสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ สนับสนุนให้แรงงานและปัจจัยการผลิตมีความยืดหยุ่นในการเคลื่อนย้ายระหว่างสาขาการผลิตและระหว่างพื้นที่การผลิต เพื่อให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปสู่สาขาการผลิต ที่มีผลิตภาพการผลิตสูงสุด และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมและบริการจัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นมาตรฐานที่เชื่อมโยงกันเพื่อยกระดับทักษะของแรงงานไทย

๑.๓ การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิทัล

พัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวและดำเนินธุรกิจท่ามกลางการดำเนินนโยบายและมาตรการการกีดกันทางการค้าในรูปแบบต่างๆ เพิ่มสัดส่วนความเป็นเจ้าของของคนไทยและสนับสนุนให้มีการขยายตลาดที่มีแบรนด์สินค้าและช่องทางการตลาดที่เป็นของตนเองมากขึ้น ตลอดจนพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมและบริการเพื่อเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิต บริการและอุตสาหกรรมดิจิทัล

๒. การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๒.๑ การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดย **ช่วงวัยเด็ก** ตั้งแต่แรกเกิดให้มีพัฒนาการที่สมวัยในทุกด้าน **วัยเรียน** **วัยรุ่น** ให้มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นภายใต้บริบทสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม **วัยแรงงาน** ให้มีการพัฒนายกระดับสมรรถนะฝีมือแรงงานเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ **วัยผู้สูงอายุ** ให้มีการทำงานที่เหมาะสมตามศักยภาพและประสบการณ์ มีรายได้ในการดำรงชีวิต มีการสร้างเสริมและฟื้นฟูสุขภาพเพื่อป้องกันหรือชะลอความทุพพลภาพและโรคเรื้อรังต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดภาระแก่ปัจเจกบุคคล ครอบครัว และระบบบริการสุขภาพ

๒.๔ การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีพในสังคมสูงวัย

โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความจำเป็นทางกายภาพให้เหมาะกับวัย และการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุในรูปแบบที่หลากหลายทั้งในด้านการจัดบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมอย่างบูรณาการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาชุมชนที่มีศักยภาพและความพร้อมให้เป็นต้นแบบของการดูแลผู้สูงอายุเพื่อขยายผลไปสู่ชุมชนอื่น ตลอดจนการพัฒนา นวัตกรรมในการใช้ชีวิตประจำวันสำหรับผู้สูงอายุ

๓. การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

๓.๑ การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยสนับสนุนให้แรงงานมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างมีมาตรฐาน ปรับโครงสร้างค่าจ้างแรงงานให้ชัดเจนและสะท้อนทักษะฝีมือแรงงานอย่างแท้จริง เร่งผลักดันให้การใช้ระบบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ เพิ่มผลิตภาพทางการผลิตของเกษตรกรรายย่อย โดยสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาและการผลิตทางการเกษตรที่สอดคล้องกับพื้นที่ สร้างหลักประกันรายได้แทนการอุดหนุนด้านราคาสินค้าเกษตร ลดต้นทุนทางการเกษตร โดยสนับสนุนปัจจัยการผลิต

๔. การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง

๔.๓ การส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดน และการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ให้ความสำคัญกับนโยบายส่งเสริมการลงทุนและการค้าชายแดนเพื่อดึงดูดให้นักลงทุนในภูมิภาคเข้ามาลงทุนในไทยและประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งส่งเสริมการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่ชายแดนโดยให้ความสำคัญกับการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมการลงทุนและสิทธิประโยชน์ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และการให้บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกด้านการค้าชายแดนและการผ่านแดนระหว่างไทยกับประเทศในภูมิภาคมากขึ้น

๕. การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๓ การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานสีเขียว เพื่อยกระดับประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พัฒนาคลัสเตอร์อุตสาหกรรมสีเขียว ส่งเสริมผู้ประกอบการให้สามารถปรับระบบห่วงโซ่อุปทานหรือห่วงโซ่คุณค่าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Supply Chain/Green Value Chain) ส่งเสริมการทำเกษตรกรรมยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมภาคบริการที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อย เพื่อให้ประเทศไทยมีศักยภาพให้มีบทบาทมากขึ้นในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

๖. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๖.๑ การสร้างความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติราชการ โดยให้มีช่องทางให้

ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึง เข้าตรวจสอบข้อมูลของภาคราชการและร้องเรียนได้ เช่น ข้อมูลการประกวดราคา จัดซื้อ จัดจ้างโครงการของทางราชการ ข้อมูลการประมูลโครงการ ผู้ชนะการประมูลและราคาปิดประมูล ข้อมูลความก้าวหน้าตามกระบวนการยุติธรรม เช่น คดีที่ไม่ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล คดีทุจริตคอร์รัปชันและคดีที่ประชาชนให้ความสนใจในแต่ละยุคสมัย ฯลฯ

๖.๒ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้มีความเป็นมืออาชีพและเพียงพอต่อการขับเคลื่อน

ภารกิจภาครัฐร่วมกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ระบบราชการเล็กกระทัดรัดแต่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูง

๒.๒ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน สามารถผลักดันให้บรรลุลวิสัยทัศน์และพันธกิจ จึงได้กำหนดนโยบายไว้ ๔ ด้าน ได้แก่

๑. นโยบายปฏิรูประบบราชการ โดยเน้นให้มีการบริหารงานของกระทรวงแรงงานอย่างมืออาชีพ และนำการบริหารจัดการอย่าง มีคุณภาพ เช่น PSO RBM หรือ ISO มาใช้เพื่อสนองการปฏิรูประบบราชการ และจะต้องจัดทำโครงข่ายสารสนเทศ เพื่อให้มีฐานข้อมูล ช่วยในการตัดสินใจ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๕ - ๑๐ ปีข้างหน้าเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมทั้ง การบูรณาการพันธกิจระหว่างกรมและกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างพันธมิตรในการทำงานตลอดจนการยกยอบทบาท กระทรวง แรงงานให้เป็น นานาชาติ เพื่อรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและการทบทวนกฎหมายให้ทันสมัยเพื่อเอื้อต่อการบริหารราชการและ การบริการประชาชน

๒. นโยบายการพัฒนาขีดความสามารถให้กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ โดยเน้นการ จัดทำแผนแม่บท พัฒนากำลังคนของประเทศให้สามารถคาดการณ์ความต้องการแรงงานในอนาคต เพื่อ ส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศรวมทั้งการดำเนินการเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน อย่างจริงจัง และให้มีครบทุกอาชีพ นอกจากนี้จะต้องมีการจัดหาระบบข้อมูลตลาดแรงงาน เพื่อให้ผู้ว่างงานทุก พื้นที่เข้าถึงตลาดแรงงานได้การจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเสริมสภาพการจ้างให้ได้มาตรฐานและช่วยลด การกีดกันทางการค้า การขยายตลาดแรงงานไทยสำหรับอาชีพใหม่ โดยพิจารณาอาชีพที่เป็นความได้เปรียบ ของภูมิปัญญาไทย เช่น นวดแผนไทย พอคริวไทย และการส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษาได้มีงานทำยามว่างจาก ภารกิจด้วยการพิจารณาให้มีการกำหนดค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง

๓. นโยบายการแก้ไขปัญหาสังคมตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน โดยเน้นการแก้ไขปัญหาการ หลอกลวงคนหางาน ไปทำงานต่างประเทศ ด้วยการเข้าไปดูแลการดำเนินการของบริษัทจัดหางานอย่างใกล้ชิด และประสานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงยุติธรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจับกุม ปราบปรามผู้ หลอกลวง รวมทั้งการสร้างเครือข่ายการตรวจแรงงานเพื่อ ให้การคุ้มครองลูกจ้างทั่วถึง การให้ความสำคัญใน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อลดการประสบอันตรายและให้มีการจัดตั้ง สถาบันเฉพาะด้าน ตลอดจน ตั้งศูนย์ปฏิบัติการเพื่อช่วยเหลือการใช้แรงงานเด็กและหญิง การขยายการคุ้มครองแรงงานไปยังภาคเกษตรและ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน การขอความร่วมมือสถานประกอบการจัดสวัสดิการแรงงานโดยเฉพาะโรงเรียนในโรงงาน และการขยายสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ประกันตน

๔. นโยบายด้านความมั่นคงของชาติ โดยเน้นให้มีการดูแลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองและลักลอบ ทำงานให้ครอบครัวผู้ที่ได้รับการผ่อนผันรวมทั้งประสานการทำงานร่วมกันกับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สภาความมั่นคงแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการต่างประเทศในการ แก้ไขปัญหา เพื่อมิให้กระทบต่อความมั่นคงและเศรษฐกิจของประเทศ

รัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) ได้แถลงนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน โดย ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพประชากร สังคม และคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชากร ในประเทศมีศักยภาพ สามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจได้ โดยกำหนดนโยบายแรงงานและนโยบายเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานที่ จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ข้อ ๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ ตลาดแรงงานรวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน

โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม นอกจากนี้จะส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

ข้อ ๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองการทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็ก และปัญหาคนขอทานโดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ

ข้อ ๓ ในระยะต่อไป จะพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักขังที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ตามอัตภาพ พัฒนาศักยภาพ คุ่มครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้วยโอกาส ผู้พิการผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก

ข้อ ๔ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีงานหรือกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อสร้างสรรค์และไม่ก่อภาระต่อสังคมในอนาคตโดยจัดเตรียมระบบการดูแลในบ้าน สถานพักฟื้น และโรงพยาบาล ที่เป็นความร่วมมือของภาครัฐภาคเอกชน ชุมชน และครอบครัว รวมทั้งพัฒนาระบบการเงินการคลังสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ

ข้อ ๕ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทยและร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน

ข้อ ๖ พัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยทุกระดับโดยสอดคล้องกับข้อตกลงในการเคลื่อนย้ายในด้านสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และปัจจัยการผลิตต่างๆ ที่เปิดเสรีมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยให้สามารถแข่งขันได้ รวมทั้งสามารถดำเนินธุรกิจร่วมกับผู้ประกอบการในประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อนำไปสู่ความเชื่อมโยงกับโซ่อุปทานตลาดโลกได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ฐานการผลิตสินค้าหลายชนิดและธุรกิจเกี่ยวเนื่องที่ประเทศไทยได้เข้าไปลงทุนขยายฐานการผลิตในประเทศอื่นในอาเซียนมาเป็นเวลานานแล้ว ตลอดจนกลุ่มการผลิตที่ผู้ประกอบการของไทยเตรียมที่ขยายฐานการผลิตเพิ่มเติมอีกหลายชนิด ซึ่งช่วยให้ประเทศมีฐานการผลิตสินค้าคุณภาพหลากหลายเพื่อขายในตลาดต่างๆ ได้มากขึ้น ทั้งในอาเซียนและในตลาดโลก และเป็นการช่วยเหลือประเทศเพื่อนบ้านในกระบวนการพัฒนาอุตสาหกรรม

ข้อ ๗ พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพแรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ โดยการเร่งรัดและขยายผลการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เกิดผลในทางปฏิบัติโดยคำนึงถึงความเป็นเอกภาพกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพใน ๘ กลุ่มที่มีข้อตกลงการเปิดเสรีในอาเซียนควบคู่ไปกับการวางแผนด้านการผลิตให้เพียงพอ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

ข้อ ๘ เร่งเสริมสร้างสังคมนวัตกรรม โดยส่งเสริมระบบการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์และคณิตศาสตร์ การผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน การ

เชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้กับการทำงาน การให้บุคลากรด้านการวิจัยของภาครัฐสามารถไปทำงานในภาคเอกชน และการให้อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมมีช่องทางได้เทคโนโลยีโดยโดยความร่วมมือจากหน่วยงานและสถานศึกษาภาครัฐ

ข้อ ๙ นำมาตรการทางการเงิน ภาษี และการป้องกันการฟอกเงินมาใช้ในการป้องกันและปราบปรามผู้มีอิทธิพลและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทุจริตและประพฤติมิชอบ หรือกระทำเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ แรงงานทาส การก่อการร้ายสากล ยาเสพติด และอาชญากรรมข้ามชาติ

๒.๓ ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจที่ลึกซึ้งและกว้างขวางขึ้นกว่าการค้าเสรีอาเซียนที่ผ่านมา โดยมีเป้าหมายให้บรรลุบรรลุภายในปี ๒๕๕๘ (ค.ศ.๒๐๑๕) ภายใต้คำขวัญอาเซียนที่ว่า “หนึ่งวิสัยทัศน์ หนึ่งอัตลักษณ์ หนึ่งประชาคม” ซึ่งการรวมกลุ่มจะทำให้อาเซียนเป็นกลุ่มเศรษฐกิจภูมิภาคขนาดใหญ่ มีประชากรรวมกันมากกว่า ๖๐๐ ล้านคน

วัตถุประสงค์ ๗ ประการของการจัดตั้งอาเซียน ได้แก่

๑. ส่งเสริมความร่วมมือและความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และการบริการ

๒. ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงส่วนภูมิภาค

๓. เสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจพัฒนาการทางวัฒนธรรมในภูมิภาค

๔. ส่งเสริมให้ประชาชนในอาเซียนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี

๕. ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในรูปของการฝึกอบรมและการวิจัยและส่งเสริมการศึกษาด้านเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

๖. เพิ่มประสิทธิภาพของการเกษตรและอุตสาหกรรม การขยายการค้าตลอดจนการปรับปรุงการขนส่งและการคมนาคม

๗. เสริมสร้างความร่วมมืออาเซียนกับประเทศภายนอกองค์การ ความร่วมมือแห่งภูมิภาคอื่นๆ และองค์การระหว่างประเทศ

ประชาคมอาเซียนประกอบด้วย ๓ เสาหลัก ได้แก่

๑. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน มุ่งให้ประเทศในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มีระบบแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกันได้ด้วยดี มีเสถียรภาพอย่างรอบด้าน มีกรอบความร่วมมือเพื่อรับมือกับภัยคุกคามความมั่นคงทั้งรูปแบบเดิมและรูปแบบใหม่ เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยและมั่นคง

๒. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มุ่งให้เกิดการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจ และการอำนวยความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน อันจะทำให้ภูมิภาคมีความเจริญมั่งคั่ง และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆได้ เพื่อความอยู่ดีกินดีของประชาชนในประเทศอาเซียน

๓. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน เพื่อให้ประชาชนแต่ละประเทศอาเซียนอยู่ร่วมกันภายใต้แนวคิดสังคมที่เอื้ออาทร มีสวัสดิการทางสังคมที่ดีและมีความมั่นคงทางสังคม ในตอนนี้ประเทศสมาชิกอาเซียนกำลังอยู่ระหว่างการดำเนินการให้บรรลุการเป็นประชาคมอาเซียนภายในปีเป้าหมาย ๒๕๕๘

ประโยชน์ที่จะได้รับหลังการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนปี ๒๕๕๘

๑. อาเซียนเป็นกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจที่มีความใกล้ชิดไทยมากที่สุดประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศเป็นเพื่อนบ้าน มีพรมแดนติดกัน มีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึง มีสินค้าและบริการที่สามารถเสริมซึ่งกันและกันได้ หรือมีสินค้าบริการที่คล้ายคลึงกันซึ่งหากสามารถร่วมมือ ก็จะสามารถสร้างความแข็งแกร่งในด้านอำนาจการต่อรอง อันจะนำมาซึ่งการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจการค้าที่มีความสำคัญดี

๒. การรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้เกิดตลาดในภูมิภาคที่มีขนาดใหญ่ โดยสามารถนำจุดแข็งของแต่ละประเทศมาเสริมกับจุดแข็งของประเทศไทยเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดในการผลิตส่งออก และบริการ ซึ่งจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตได้อย่างเสรีมากขึ้น นอกจากนี้การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะช่วยให้ประเทศสมาชิกมีความเป็นปึกแผ่นและช่วยสร้างอำนาจการต่อรองในเวทีต่างๆ มากขึ้น

๓. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวในด้านการค้าและการลงทุนของไทย เนื่องจากการผลักดันมาตรการต่างๆ เพื่อเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะก่อให้เกิดการยกเลิกหรือลด อุปสรรคในการเข้าสู่ตลาด ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคด้านภาษีหรือมาตรการทางการค้าอื่นๆ ที่มีใช้ภาษี เนื่องจากประเทศสมาชิกจะแสวงหาความร่วมมือเพื่อจัดอุปสรรคต่างๆ เหล่านี้ รวมถึงอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุนระหว่างกัน

๔. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะทำให้ผู้ประกอบการไทยได้เริ่มปรับตัวและเตรียมความพร้อม กับสภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้ประกอบการจำเป็นต้องเร่งปรับตัวและใช้โอกาสที่เกิดจากการลดอุปสรรคทางการค้าและการลงทุนต่างๆ ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะสาขาที่ไทยมีความพร้อม และมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง

๕. เสริมสร้างขีดความสามารถของผู้ประกอบการภายในประเทศ จากการใช้ทรัพยากรในการผลิตร่วมกันและการเป็นพันธมิตรในการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศจากการจัดอุปสรรคในด้านการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศสมาชิก

๖. ยกระดับความเป็นอยู่ของประเทศ ภายในประเทศจากการดำเนินงานตามแผนงานในด้านการลดอุปสรรคทั้งด้านการค้าและการลงทุน และการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค

๒.๔ แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงได้นำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ มาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

๑. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูง และสอดคล้องต่อความต้องการภาคเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก

๒. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

แผนแม่บทด้านแรงงานมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ พบว่ามีประเด็นยุทธศาสตร์ และแนวทางที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนในภาคแรงงาน กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๒ ศึกษาวิจัย และพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ข้อ ๔ สสำรวจความต้องการด้านแรงงาน (อุปสงค์) จำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (อุปทาน) และการเข้า-ออกงาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงาน (อุปสงค์- ปทาน) เพื่อคาดประมาณการ/ พยากรณ์ภาวะตลาดแรงงาน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการต่อไป

ข้อ ๕ ศึกษาวิจัยใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงาน ภาวะตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน ตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของไทย ของโลก และ ของภูมิภาคในยุคแห่งการแข่งขัน และเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ของไทยในอนาคตอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๓ วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ข้อ ๑ จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการทั้งในระดับประเทศ และระดับจังหวัด เพื่อให้เป็นกลไกหลักของการสร้างความสมดุลในตลาดแรงงาน

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 สื่อสาร ถ่ายทอด และให้ความรู้ความเข้าใจกับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ (จังหวัด) เพื่อให้การขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กัน เกิดเป็นพลังในการสร้างสมดุลในตลาดแรงงานอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ข้อ ๓ สื่อสาร และประสานงานกับภาคีที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการไปดำเนินการ

ข้อ ๔ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการในระยะต่อ ๆ ไป

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงาน และผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ข้อ ๕ ส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับ และการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตลอดจนการใช้แรงงานฝีมือที่ผ่านการรับรองในสาขาที่อาจก่อให้เกิดอันตราย โดยอาศัยกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นกลไก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ มีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง คือ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

ข้อ ๑ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ศึกษาวิจัยด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ข้อ ๒ ส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัย เพื่อเตรียมการรองรับผลกระทบในทางลบ และแสวงหาโอกาสจากการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ข้อ ๓ ส่งเสริมการศึกษาวิจัยในเรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจ และภาคแรงงานของประเทศในบริบทต่าง ๆ เช่น การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าว การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวรายสาขา การศึกษาระบบการเก็บค่าธรรมเนียม (Levy) การขออนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นมาตรการในการบริหารจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

ข้อ ๔ ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และกรอบการเจรจาเขตการค้าเสรี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๒ ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

ข้อ ๒ การดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์และให้คำปรึกษาต่อภาคแรงงาน ผู้ประกอบการสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ได้รับทราบและมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ข้อ ๓ 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 และตรวจสอบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้เป็นไปตามกฎหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงานมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง คือ

กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

ข้อ ๑ การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนแรงงานนอกระบบตระหนักถึงความสำคัญของระบบประกันสังคม รวมทั้งระบบการออมและการวางแผนทางการเงินเพื่อการดำรงชีวิต เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ หรือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

ข้อ ๒ การส่งเสริมให้ประชาชนแรงงานนอกระบบได้รับการประกันสังคมในรูปแบบที่เหมาะสมมีหลักประกันคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม มั่นคง และยั่งยืน

ข้อ ๓ สัดส่วนของประชาชนแรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันสังคมเพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ มีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง คือ

กลยุทธ์ ๑ พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

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

ข้อ ๒ ส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัย เอกสารวิชาการและข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัยมาใช้ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยมุ่งถ่ายทอดเผยแพร่ผลการศึกษาสู่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้ปฏิบัติ การสร้างเครือข่าย

งานวิจัยด้านแรงงาน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน 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 เร่งรัดการติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนยุทธศาสตร์การตรวจราชการ การตรวจสอบภายใน เพื่อนำผลการติดตามประเมินผล และผลการตรวจสอบ ไปปรับปรุงให้การปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงและพัฒนาระบบติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ

ข้อ ๖ มุ่งบริหารจัดการภายในองค์กร ตั้งแต่การบริหารงบประมาณ การบริหารต้นทุน การผลิต การบริหารความเสี่ยง การประเมินความคุ้มค่า รวมตลอดถึงการบริหารจัดการงานอำนวยการ และสารบรรณ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้การปฏิบัติราชการตามแผนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

ข้อ ๑ มุ่งปรับโครงสร้างของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานให้มีบทบาทภารกิจสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งด้านมาตรการกำหนดอัตรากำลังคนภาครัฐ บทบาทภารกิจของภาครัฐ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ฯลฯ รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงแรงงาน โดยเน้นการบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ทั่วทั้งองค์กร เพื่อใช้เป็นกรอบดำเนินงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับกรมรองรับและเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคลกับแผนฯ กระทรวง

ข้อ ๓ เร่งรัดการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ในทุกระดับ เพื่อจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน และดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ซึ่งบุคลากรทุกคนควรได้รับการพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท วิริยะ อุทิศตน ซึ่งจะเกิดผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานในท้ายที่สุด

ข้อ ๔ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ให้เป็นผู้มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สามารถพยากรณ์สถานการณ์ด้านแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพของกระทรวงแรงงานจากกระทรวง ทางสังคมสู่กระทรวงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนส่งเสริมมุ่งมั่นพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงรุกแบบมีส่วนร่วม ให้เป็นคนเก่ง คนดี ใฝ่เรียนรู้ โดยยึดหลัก MOL PLS : ค่านิยมร่วม (Core Value) กระทรวง

แรงงานมุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (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 แก้ไขกฎหมาย ให้ทันสมัย และเป็นธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

ข้อ ๑ เสริมสร้างการประสานงานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ หรืองานด้านวิชาการที่จำเป็นต่อการพัฒนา การบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

ข้อ ๒ เร่งรัดการขยายฐานเครือข่ายด้านแรงงานให้ครอบคลุมและทั่วถึงในทุกพื้นที่ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการประสานงานที่รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ เช่น การรายงานข่าวสารในระดับพื้นที่ ซึ่งทำให้สามารถบริหารจัดการได้ทันทั่วถึง

ข้อ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถศักยภาพและองค์ความรู้ด้านแรงงานให้สามารถเป็นกลไกหนึ่งในการประสานงาน และดำเนินงานของกระทรวงแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเสริมสร้างศักยภาพองค์กรแรงงานการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

ข้อ ๔ ส่งเสริมกลไกการทำงานในระดับพื้นที่โดยให้การสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายด้านแรงงานในการแก้ไขปัญหาหรือวิกฤติเร่งด่วนด้านแรงงาน รวมถึงผลักดันให้มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ และระดับตำบล เพื่อให้กลไกของอาสาสมัครมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อ ๕ สนับสนุนให้เครือข่ายด้านแรงงานมีความยั่งยืนเคียงคู่กระทรวงแรงงาน โดยการสร้างขวัญกำลังใจ เช่น การสนับสนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายเพื่ออุดหนุนต่ออาสาสมัครแรงงาน เพื่อเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๖ การบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนแผนความต้องการด้านแรงงานระดับชุมชน/หมู่บ้านให้ได้รับการตอบสนอง รวมถึงการนิเทศการบริหารจัดการ การอำนวยความสะดวกและติดตามรายงานผลการดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ ๕ เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

ข้อ ๑ ดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิงรุก ในรูปแบบและช่องทางการรับรู้ที่เหมาะสมหลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในบทบาท ภารกิจของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งวางตำแหน่งภาพลักษณ์องค์กรในบริบทเชิงเศรษฐกิจ ควบคู่ไปกับบริบททางสังคม

ข้อ ๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชนวัยแรงงาน โดยปลูกฝังค่านิยมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างวินัยการทำงานให้กับเยาวชน ประชากรวัยทำงาน ตลอดจนภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ด้วยการจัดให้มีศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนและจัดเก็บองค์ความรู้ด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และเป็นศูนย์กลางส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะ “การเรียนรู้ตามอัธยาศัย”

ข้อ ๓ ส่งเสริมการบูรณาการงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานในภาพรวม เพื่อให้มีทิศทางดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่สอดคล้องและเชื่อมประสานกัน อาทิ ส่งเสริมการกำหนดยุทธศาสตร์ การประชาสัมพันธ์ มีการจัดทำแคมเปญประชาสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหา ด้านแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

ข้อ ๑ ทบทวนและปรับปรุงแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้กำหนดกรอบทิศทางการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ

ข้อ ๒ พัฒนาปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีของกระทรวงแรงงานให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในระยะ ๕ ปี ข้างหน้า

ข้อ ๓ จัดทำศูนย์ข้อมูลแรงงานเพื่อบูรณาการและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานให้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลด้านแรงงานที่จำเป็นกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสามารถใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ และการตัดสินใจของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

ข้อ ๑ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการให้บริการด้านแรงงานให้ครอบคลุม และสนองตอบภารกิจของกระทรวงแรงงาน

ข้อ ๒ พัฒนาปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีของกระทรวงแรงงานให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในระยะ ๕ ปีข้างหน้า

ข้อ ๓ จัดทำศูนย์ข้อมูลแรงงานเพื่อบูรณาการและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานให้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลด้านแรงงานที่จำเป็นกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสามารถใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ และการตัดสินใจของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

วิสัยทัศน์

เป็นองค์การในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน สนับสนุนและผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ เพื่อความสำเร็จในการบริการแรงงานของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์การในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์
 - ๑) การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากรและองค์กรโดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
 - ๒) การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายเชิงรุก
 - ๓) การกำหนดติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ แผนและข้อเสนอด้านแรงงาน
 ๒. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์
 - ๑) สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานร่วมกันในพื้นที่
 - ๒) ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ
 ๓. การผลักดันให้การบริหารจัดการแรงงานของประเทศให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ประเทศ
- ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์
- ๑) พัฒนากลไกด้านแรงงานรองรับภาวะวิกฤตและประชาคมอาเซียน
 - ๒) พัฒนาการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๖ แผนพัฒนาจังหวัดนครสวรรค์ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๑)

วิสัยทัศน์จังหวัด

“ศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งไปภาคเหนือ ศูนย์กลางการผลิต การค้าข้าวและสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพทางการตลาด มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและธรรมชาติเมืองแห่งการศึกษา สังคมอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพการผลิต การตลาดข้าว อ้อย มันสำปะหลัง และสินค้าเกษตรอุตสาหกรรม และผลิตภัณฑ์ชุมชน
๒. พัฒนาปรับปรุงโครงข่ายการคมนาคมและการขนส่ง
๓. บริหารจัดการการท่องเที่ยว เชิงวัฒนธรรม ธรรมชาติและสุขภาพ

๔. พัฒนาพื้นฐานทางสังคมวัฒนธรรมในการประกอบอาชีพ การศึกษา และการสาธารณสุข
๕. น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาจังหวัดนครสวรรค์
๖. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลอย่างยั่งยืน
๗. บำบัดทุกข์ บำรุงสุขประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

เป้าประสงค์

๑. ผลผลิตข้าว อ้อยโรงงาน มันสำปะหลัง และสินค้าเกษตรอุตสาหกรรมมีคุณภาพได้มาตรฐาน
๒. เป็นศูนย์กลางธุรกิจการค้าข้าวที่มีศักยภาพของกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ๒
๓. เป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งไปภาคเหนือและภาคอื่นๆ
๔. เป็นศูนย์กลางแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ธรรมชาติและสุขภาพในเขตภาคเหนือตอนล่าง ๒
๕. ประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีสุขภาพะ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข
๖. ชุมชนและประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๗. มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์และมีสภาพแวดล้อมที่ดี
๘. การบริหารจัดการภาครัฐเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตร การค้าและอุตสาหกรรมเกษตรที่สมดุล

กลยุทธ์หลัก

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาการเกษตร
๓. พัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตรและเครื่องจักรกล
๔. ส่งเสริมกลุ่มและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
๕. พัฒนากลไกการค้าและตลาดการค้า
๖. จัดตั้งศูนย์กลางการคมนาคมและกระจายสินค้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ธรรมชาติและสุขภาพ

กลยุทธ์หลัก

๑. พัฒนาและยกระดับแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและธรรมชาติ
๒. ส่งเสริมกิจกรรมตามปฏิทินการท่องเที่ยวประจำปีและงานประเพณีสำคัญ
๓. ส่งเสริมด้านการตลาด การประชาสัมพันธ์และการบริการการท่องเที่ยว
๔. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรมนำความรู้และเกิดความผาสุก

กลยุทธ์หลัก

๑. พัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๒. จัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
๓. พัฒนาทักษะอาชีพและสวัสดิการสังคมทุกระบบ
๔. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ
๕. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
๖. สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยชุมชนมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์หลัก

๑. สร้างครอบครัว/ชุมชน อาชีพให้เข้มแข็ง
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน
๓. ถ่ายทอดความรู้และการประกอบอาชีพตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนาและขยายศูนย์เรียนรู้ชุมชนต้นแบบตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน กลยุทธ์หลัก

๑. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติแบบบูรณาการ
๒. ป้องกันและบรรเทาผลกระทบจากภัยพิบัติ
๓. ควบคุม ป้องกัน ฟื้นฟูและเสริมสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี
๔. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและพัฒนาพลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กลยุทธ์หลัก

๑. พัฒนาระบบการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาคุณภาพบุคลากรในการให้บริการ
๓. พัฒนาสนับสนุนเครื่องมือเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร
๔. พัฒนาองค์กรและระบบบริหารจัดการที่ดี
๕. สนับสนุนการมีส่วนร่วมและสร้างภาคีการให้บริการให้เข้มแข็ง
๖. สร้างกระบวนการติดตามประเมินผลการบริหารจัดการของจังหวัด

๒.๗ บทบาทภารกิจโครงสร้าง/ภารกิจหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย ๕ หน่วยงานและภารกิจหน้าที่ ดังนี้

- สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครสวรรค์
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครสวรรค์
- สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์

สำนักงานแรงงานจังหวัด มีภารกิจหน้าที่

กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงในความรับผิดชอบของส่วนราชการ สังกัดกระทรวงแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด
ดำเนินการเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน งานพัฒนาเป็นศูนย์สารสนเทศด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด

ประสานและดำเนินการโครงการพิเศษด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด
ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานจัดหางานจังหวัด มีภารกิจหน้าที่

ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการต่อกรมการจัดหางานและสำนักงาน
แรงงานจังหวัด
ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ มีภารกิจหน้าที่

ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีระดับกลางและ
ระดับสูงเพื่อสร้างผู้ชำนาญเฉพาะทาง
ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและดำเนินการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับของเขตที่รับผิดชอบ
ส่งเสริมประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ รวมทั้งการ
บริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่
สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุงระบบ รูปแบบ หลักสูตร อุปกรณ์ช่วยฝึกเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงานและ
การพัฒนาบุคลากรฝึกให้กับภาครัฐและภาคเอกชนในเขตพื้นที่
ส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานตามกฎหมาย
เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่
ดำเนินการออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพในเขตพื้นที่
ควบคุม ดูแล ให้คำปรึกษาและสนับสนุนด้านเทคนิคและบุคลากรให้กับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่
สนับสนุนการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านเทคนิคและบุคลากรให้กับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่
ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประสานความเชื่อมโยง สร้างและพัฒนาเครือข่ายพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานทั้ง
ในและต่างประเทศ
เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด
ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด มีภารกิจหน้าที่

ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการต่อสำนักงานแรงงานจังหวัด
ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานประกันสังคมจังหวัด มีภารกิจหน้าที่

๑. ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการต่อสำนักงานแรงงานจังหวัด
ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์ความปลอดภัยแรงงานภาค ๖ นครสวรรค์ มีภารกิจหน้าที่

๑. งานตรวจความปลอดภัยแรงงานเชิงเทคนิคและวิชาการ สนับสนุนการตรวจตามกฎหมายความปลอดภัย
๒. งานสอบสวน วิเคราะห์อุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน

๔. พนักงาน ประกันสังคม													๗	๒๘	๓๕					๓๕
ระดับสูง													๓	๒๒	๒๕					๒๕
ระดับกลาง														๓	๓					๓
ระดับต้น													๔	๓	๗					๗
๕. พนักงานจ้างเหมา	๑		๑	๔	๒	๖				๔	๒	๖				๒	๑	๓		๑๖
ปริญญาตรี	๑		๑	๓	๑	๔					๑	๑								๖
ปวส.																				
ปวช./ต่ำกว่า				๑	๑	๒				๔	๑	๕				๒	๑	๓		๑๐
๖. ลูกจ้างชั่วคราว					๔	๔		๑	๑								๓	๓		๘
รวมทั้งหมด	๙	๒	๑๑	๖	๑๘	๒๔	๔๐	๒๑	๖๑	๘	๑๒	๒๐	๑๕	๔๖	๖๑	๗	๙	๑๖		๑๙๓

บทที่ ๓

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

๓.๑ หลักการวิเคราะห์ Swot Analysis

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เป็นกระบวนการสำคัญยิ่งต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ การได้ทราบสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กรเป็นอย่างไร ปัจจัยใดที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน ปัจจัยใดที่เป็นโอกาสหรืออุปสรรค จะช่วยในการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำจุดแข็ง (Strength) ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์และหาวิธีการในการลดจุดอ่อน (Weakness) ให้น้อยลง ทั้งนี้การประเมินอย่างรอบด้านทำให้ได้ทราบโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats) ที่องค์กรเผชิญอยู่ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

๓.๒ แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อประกอบกรวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ดังนี้

ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ที่เกี่ยวข้องกับ ด้าน
แรงงาน

นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

แผนพัฒนาจังหวัดนครสวรรค์ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

บทบาทภารกิจโครงสร้าง/ภารกิจหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน/อัตรากำลังเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

๓.๓ สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจจังหวัดนครสวรรค์

จังหวัดนครสวรรค์มีมูลค่าผลผลิตของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด GPP (Gross Provincial Product) ปี ๒๕๕๖ ทั้งสิ้น ๑๑๙,๗๐๐ ล้านบาท แบ่งเป็นภาคเกษตร ๔๘,๗๙๐ ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๔๐.๗๖ นอกภาคเกษตร ๗๐,๙๑๐ ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๕๙.๒๔ อัตราการเปลี่ยนแปลงจากปี ๒๕๕๕ สาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญ ๕ อันดับแรกได้แก่ การเกษตรกรรม การล่าสัตว์และการป่าไม้ ร้อยละ ๓๙.๔๗ ของ GPP อุตสาหกรรม ร้อยละ ๑๖.๒๑ ของค่า GPP การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ ร้อยละ ๑๒.๖๔ ของค่า GPP การศึกษา ร้อยละ ๖.๕๒ ของค่า GPP และตัวกลางทางการเงิน ร้อยละ ๔.๙๓ ของค่า GPP

สภาพเศรษฐกิจการคลังจังหวัดนครสวรรค์

สำนักงานคลังจังหวัดนครสวรรค์ ได้รายงานภาวะเศรษฐกิจการคลังจังหวัดนครสวรรค์ ไตรมาส 3 (กรกฎาคม – กันยายน) ปี 2558 ดังนี้

เครื่องชี้ภาวะเศรษฐกิจจังหวัดนครสวรรค์ในเดือนสิงหาคม 2558 บ่งชี้ว่าเศรษฐกิจจังหวัดนครสวรรค์ มีสัญญาณหดตัว โดยปัจจัยด้านอุปทานและอุปสงค์หดตัว ด้านอุปทาน ดัชนีผลผลิตภาคเกษตรกรรมหดตัวเป็นสำคัญ ขณะที่ดัชนีผลผลิตภาคอุตสาหกรรมและดัชนีผลผลิตภาคบริการขยายตัว ด้านอุปสงค์ ดัชนีการใช้จ่ายภาครัฐและดัชนีการบริโภคภาคเอกชนหดตัว ในขณะที่ดัชนีการลงทุนภาคเอกชนขยายตัว สำหรับด้านเสถียรภาพเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อปรับตัวลดลง ในขณะที่เดียวกันด้านการจ้างงานหดตัว

เศรษฐกิจด้านอุปทาน (Supply Side) พบว่า หดตัว เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันปีก่อน สะท้อนจาก **ดัชนีผลผลิตภาคเกษตรกรรม** หดตัวร้อยละ -50.45 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน และหดตัวต่อเนื่องจากเดือนก่อน เป็นผลจากปริมาณผลผลิตข้าวลดลงเป็นสำคัญ สำหรับราคาพืชผลทางการเกษตรยังคงหดตัวต่อเนื่องด้านปศุสัตว์ปริมาณสุกร ชะลอตัวร้อยละ 6.41 เมื่อเปรียบเทียบกับเดือนก่อน **ดัชนีผลผลิตภาคอุตสาหกรรม** ขยายตัวร้อยละ 5.39 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน และขยายตัวเมื่อเทียบกับเดือนก่อนหน้าที่หดตัวร้อยละ -24.90 เป็นผลจากปริมาณการผลิตเรือบข่มในจังหวัดเพิ่มขึ้น สำหรับ**ผลผลิตภาคบริการ** ขยายตัวอยู่ที่ร้อยละ 4.31 เมื่อเทียบเดือนเดียวของปีก่อน และขยายตัวต่อเนื่องจากเดือนก่อนที่ขยายตัวร้อยละ 3.95 จากจำนวนนักท่องเที่ยวและปริมาณการใช้ไฟฟ้าธุรกิจโรงแรม และจำนวนผู้มารับบริการในสถานพยาบาลผู้ป่วยนอกที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 23.48 7.22 และ 36.67 ตามลำดับ

เศรษฐกิจด้านอุปสงค์ (Demand Side) พบว่า หดตัวร้อยละ -5.90 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันปีก่อน โดย**ดัชนีการบริโภคภาคเอกชน** หดตัวร้อยละ -3.75 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน และหดตัวต่อเนื่องจากเดือนก่อนหน้าที่หดตัวร้อยละ -1.89 พิจารณาจากการจัดเก็บภาษีมูลค่าเพิ่ม ลดลงร้อยละ -3.90 จำนวนรถยนต์และรถจักรยานยนต์จดทะเบียนใหม่ลดลงร้อยละ -1.67 และ -18.62 **ดัชนีการลงทุนภาคเอกชน** ขยายตัวอยู่ที่ร้อยละ 2.10 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน แต่ชะลอตัวเมื่อเทียบกับเดือนก่อนหน้าที่ขยายตัวร้อยละ 2.01 ดัชนีการใช้จ่ายภาครัฐ หดตัวร้อยละ -23.07 เป็นผลจากบางโครงการอยู่ระหว่างดำเนินงาน เนื่องจากสัญญาเพิ่งเริ่มต้น ทำให้ยอดเบิกจ่ายเคลื่อนไหวน้อย ประกอบกับหน่วยงานได้รับจัดสรรงบประมาณเป็นงบบุคลากรข้ามปีงบประมาณหลายโครงการการจัดซื้อจัดจ้างมีความล่าช้า

ด้านรายได้เกษตรกรในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า รายได้เกษตรกรหดตัวร้อยละ -52.77 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันปีก่อน หดตัวต่อเนื่องจากเดือนก่อนหน้าที่หดตัวร้อยละ -47.80 เป็นผลจากดัชนีผลผลิตภาคเกษตรกรรม หดตัวอยู่ที่ร้อยละ -50.45 เมื่อเทียบกับปีก่อน และต่อเนื่องจากเดือนก่อนหน้าที่หดตัวร้อยละ -46.64 ดัชนีราคาผลผลิตภาคเกษตรกรรม หดตัวร้อยละ -4.70 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อนและต่อเนื่องจากเดือนก่อนหน้าที่หดตัวร้อยละ -2.16

ด้านการเงิน ภาพรวมการปล่อยสินเชื่อหดตัวร้อยละ 2.88 ปรับตัวดีขึ้นจากเดือนก่อนที่หดตัวร้อยละ 5.48 ปริมาณเงินฝากเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.91 เมื่อเทียบกับปีก่อน ต่อเนื่องจากเดือนก่อนหน้าที่ขยายตัวร้อยละ 0.30

เสถียรภาพเศรษฐกิจ พบว่า อัตราเงินเฟ้อทั่วไปของจังหวัด เดือนสิงหาคม 2558 หดตัวอยู่ที่ร้อยละ -2.2 จาก การลดลงของดัชนีหมวดอื่นๆ ที่ไม่ใช่อาหารและเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ สำหรับการจ้างงานในเดือนสิงหาคม 2558 หดตัวอยู่ที่ร้อยละ -1.8

ด้านการคลัง ในเดือนสิงหาคม 2558 พบว่า ผลการจัดเก็บรายได้รวมในเดือนสิงหาคม 2558 มีจำนวน 531 ล้านบาท หดตัวร้อยละ -7.26 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน และหดตัวจากเดือนก่อนหน้าที่ขยายตัวอยู่ที่ร้อยละ 49.06 เนื่องจากการจัดเก็บรายได้ส่วนกลางลดลง โดยสรรพากรพื้นที่ สรรพสามิต จัดเก็บรายได้ลดลง ร้อยละ -24.20 และ -15.32 ในขณะที่การเก็บรายได้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๓.๔ สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์

ประชากรและกำลังแรงงาน จังหวัดนครสวรรค์ มีประชากรจำนวน ๑,๐๗๒,๗๕๖ คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๘๑๐,๘๑๙ คน ผู้มีงานทำ ๕๓๑,๙๗๖ คน ผู้ว่างงาน ๒,๘๔๓ คน และผู้รอฤดูกาล ๕๓๓ คน ส่วนผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน มีจำนวน ๒๗๕,๔๒๘ คน

การมีงานทำ ผู้สำหรับผู้มีงานทำที่มีจำนวน ๕๓๑,๙๗๖ คน พบว่ากลุ่มผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรมมีจำนวน ๒๔๘,๘๙๖ คน (ร้อยละ ๔๗.๗๙ ของผู้มีงานทำทั้งหมด) ซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว ที่มีอยู่ ๓,๔๗๗ คน (ร้อยละ ๑.๔๐) ส่วน ผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรม มีจำนวน ๒๘๓,๐๘๐ คน (ร้อยละ ๕๓.๒๑ ของผู้มีงานทำทั้งหมด) ลดลงจากไตรมาสที่แล้วที่มีร้อยละ ๐.๓๘ โดยกลุ่มผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมจะทำงาน ในสาขาการขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ฯ มากที่สุด มี ๗๙,๓๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๒ ของผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมทั้งหมด รองลงมาคือการผลิต จำนวน ๕๖,๘๕๐ คน ร้อยละ ๒๐.๐๘ สาขาการก่อสร้าง ๓๘,๑๒๔ คน ร้อยละ ๑๓.๕๗ โรงแรมและภัตตาคาร ๒๙,๕๒๖ คน ร้อยละ ๑๐.๕๓ และการบริหารราชการและป้องกันประเทศ ๑๗,๗๔๘ คน ร้อยละ ๖.๒๗

การว่างงาน ผู้ว่างงานในจังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวนทั้งสิ้น ๒,๘๔๓ คน (คิดเป็นอัตราการว่างงานเท่ากับร้อยละ ๐.๕๔ ของกำลังแรงงานทั้งหมด) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากผู้ว่างงานจำแนกตามเพศแล้ว พบว่าเพศชายอัตราการว่างงานน้อยกว่าเพศหญิง โดยเพศหญิงมีอัตราการว่างงาน ๒,๑๓๘ คน (ร้อยละ ๗๔.๑๘) ในขณะที่เพศชายมีอัตราการว่างงาน ๗๐๕ คน (ร้อยละ ๒๕.๘๒)

แรงงานนอกระบบ สำหรับแรงงานนอกระบบ ข้อมูลปี ๒๕๕๗ จากผลการศึกษาของสำนักงานสถิติจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าปัจจุบันผู้มีงานทำอยู่ในแรงงานนอกระบบ มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๒๒,๙๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๗๙ ของผู้มีงานทำทั้งหมด (๕๕๘,๐๐๒ คน) ทั้งนี้แรงงานนอกระบบเหล่านี้จะทำงานในภาคเกษตรเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ มีจำนวน ๒๖๗,๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๑๖ ขณะที่นอกภาคการเกษตรมี ๑๕๕,๘๑๓ คน (ร้อยละ ๓๖.๘๔) ซึ่งกลุ่ม นอกภาคเกษตรนี้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมพบว่าอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานนอกระบบสูงสุด ๓ อันดับแรก คือ ๑) การขนส่ง การขายปลีกฯ ๕๘,๐๙๒ คน (ร้อยละ ๓๗.๒๘) รองลงมาคือ ที่ การก่อสร้าง ๓๐,๕๖๕ คน (ร้อยละ ๑๙.๖๒) แพคเกจและบริการด้านอาหาร จำนวน ๒๗,๒๖๔ คน (ร้อยละ ๑๗.๕๐)

การบริการจัดหางานในประเทศ ในช่วงไตรมาสที่ ๓ ปี ๒๕๕๘ (กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๕๘) มีจำนวนตำแหน่งงานว่างรวม มีจำนวนตำแหน่งงานว่างรวม ๑,๗๒๐ อัตรา ไม่มีเพศชาย หญิง ๘ อัตรา ร้อยละ ๐.๔๗ และไม่ระบุ มีจำนวน ๑,๗๑๒ อัตรา ร้อยละ ๙๙.๕๓ ผู้ลงทะเบียนสมัครงานมีจำนวนทั้งหมด ๙๑๗ คน เป็นชาย ๔๐๓ คน ร้อยละ ๔๓.๙๕ ของผู้ลงทะเบียนสมัครงานทั้งหมด หญิงมีจำนวน ๕๑๔ คน ร้อยละ ๕๖.๐๕ ด้านการบรรจุงานมีจำนวนทั้งหมด ๑,๗๐๒ คน โดยแบ่งเป็นชาย ๗๖๑ คน ร้อยละ ๔๔.๗๑ ของการบรรจุงานทั้งหมด และหญิงจำนวน ๙๔๑ คน ร้อยละ ๕๕.๒๙

แรงงานต่างด้าว จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ณ เดือนกันยายน ๒๕๕๘ มีจำนวนทั้งสิ้น ๘,๑๖๘ คน โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่อนุญาตให้เข้าอยู่ชั่วคราว MOU จำแนกเป็น

กลุ่มคนต่างด้าว เข้าเมืองพิสูจน์สัญชาติ จำนวน ๗,๓๐๗ คน นำเข้า จำนวน ๔๗๐ คน ในส่วนคนต่างด้าว เข้าเมืองผิดกฎหมาย จำนวน ๓,๓๗๐ คน โดยส่วนใหญ่เป็นคนต่างด้าว ๓ สัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา ตามประกาศ คสช. จำนวน ๓,๒๘๒ คน และชนกลุ่มน้อย จำนวน ๘๘ คน

แรงงานไทยในต่างประเทศ แรงงานไทยที่ลงทะเบียนไปทำงานต่างประเทศในไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๘ มีจำนวนทั้งสิ้น ๖๘ คน ลดลงจากไตรมาสที่แล้วที่มีจำนวน ๑๖ คน ผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ เป็นผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๓๓ คน (ร้อยละ ๔๘.๕๓) รองลงมาคือ ประถมศึกษาจำนวน ๑๔ คน (ร้อยละ ๒๐.๕๙) ปริญญาตรี จำนวน ๑๒ คน (ร้อยละ ๑๗.๖๔) และ ระดับ ปวช. ปวส. ปวท. อนุปริญญา จำนวน ๙ คน (ร้อยละ ๑๓.๒๔) ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานส่วนใหญ่ที่นิยมไปทำงานต่างประเทศ จะเป็นแรงงานระดับล่าง และไร้ฝีมือ ซึ่งอาจจะมีผลมาจากประเทศเหล่านั้นขาดแคลนแรงงานไร้ทักษะฝีมือ เช่น งานก่อสร้าง กรรมกร และหากแรงงานเหล่านี้ออกไปทำงานต่างประเทศก็ไม่ส่งผลให้แรงงานในจังหวัด นครสวรรค์ขาดแคลนแรงงาน

การอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ ในส่วนของการอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๘ พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๓ คน และหากพิจารณาตามวิธีการเดินทางพบว่า เป็นการเดินทางประเภท Re-Entry Visa จำนวน ๘๑ คน (ร้อยละ ๗๘.๖๔) เดินทางด้วยตนเอง จำนวน ๒๒ คน (ร้อยละ ๒๑.๓๖)

การพัฒนาศักยภาพแรงงาน ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๘ มีผู้ขอเข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานดังนี้

พบว่า ข้อมูลจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ในรอบไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๘ ไม่มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานในจังหวัดนครสวรรค์

การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานแยกตามกลุ่มอาชีพ พบว่ามีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น ๑๘๒ คน พิจารณาตามกลุ่มอาชีพที่ฝึกพบว่ากลุ่มช่างเครื่องกล มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานสูงสุด มีจำนวน ๖๖ คน (ร้อยละ ๓๖.๒๖) รองลงมาคือ กลุ่มธุรกิจและบริการ จำนวน ๔๐ คน (ร้อยละ ๒๑.๙๘) กลุ่มช่างอุตสาหกรรม จำนวน ๓๙ คน (ร้อยละ ๒๑.๔๓)

การฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงานไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๘ มีผู้เข้ารับการฝึก จำนวน ๒๒๖ คน พิจารณาตามกลุ่มอาชีพ พบว่าอาชีพช่างเครื่องกล มีการฝึกเสริมทักษะสูงสุด จำนวน ๗๕ คน (ร้อยละ ๓๓.๑๙) รองลงมา ได้แก่ กลุ่ม ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ ๖๗ คน (ร้อยละ ๒๙.๖๕) ธุรกิจและบริการ ๖๔ (ร้อยละ ๒๘.๓๒ คน)

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกลุ่มอาชีพพบว่า มีผู้เข้ารับการทดสอบทั้งหมด จำนวน ๔๘๘ คน ผ่านการทดสอบ ๓๓๙ คน โดยเป็นกลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ เข้ารับการฝึก จำนวน ๒๗๒ คน (ร้อยละ ๕๕.๗๔ ของผู้เข้าทดสอบทั้งหมด) ธุรกิจและบริการ ๖๔ คน (ร้อยละ ๑๓.๑๑) ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ ๖๐ คน (ร้อยละ ๑๒.๓๐) ช่างเครื่องกล จำนวน ๕๐ คน (ร้อยละ ๑๐.๒๕) และช่างก่อสร้าง จำนวน ๓๒ คน (ร้อยละ ๖.๕๖)

การคุ้มครองแรงงาน ไตรมาสที่ ๓ ปี ๒๕๕๘ จากการตรวจสอบสถานประกอบกิจการทั้งสิ้น ๒๙๘ แห่ง มีลูกจ้าง ที่ผ่านการตรวจหรือได้รับการคุ้มครองรวม ๓,๔๘๙ คน จำแนกเป็นชาย ๑,๘๖๗ คน (ร้อยละ ๕๓.๕๑ ของลูกจ้างที่ตรวจทั้งหมด) หญิง ๑,๖๐๙ คน (ร้อยละ ๔๖.๑๒) ของลูกจ้างที่ตรวจทั้งหมด และ เด็ก ๑๓ คน (ร้อยละ ๐.๓๗ ของลูกจ้างที่ตรวจทั้งหมด) โดยสถานประกอบการที่ตรวจส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก คือ สถานประกอบการขนาด ๑-๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๕๘ (๑๐๙ แห่ง) รองลงมา เป็นขนาด ๕-๙ คน ร้อยละ ๒๙.๕๓ (๘๘ แห่ง) ขนาด ๑๐ - ๑๙ คน ร้อยละ ๒๑.๘๑ (ขนาดละ ๖๕ แห่ง)

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน ไตรมาสที่ ๓ ปี ๒๕๕๘ มีการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการทั้งสิ้น ๑๑๒ แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจทั้งสิ้น ๓,๐๓๙ คน ขนาดสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจมากที่สุดคือ ขนาด ๕-๙ คน และขนาด ๑๐-๑๙ คน จำนวนขนาดละ ๓๕ แห่ง ลูกจ้างผ่านการตรวจ ๒๕๑ คน และ ๕๐๕ คน รองลงมาเป็นขนาด ๑-๔ คน ๒๐ แห่ง ลูกจ้างผ่านการตรวจรวม ๕๗ คน และขนาด ๒๐-๔๙ คน จำนวน ๑๑ แห่ง ลูกจ้างผ่านการตรวจ ๓๗๔ คน

การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน ในช่วงไตรมาสที่ ๓ ปี ๒๕๕๘ จังหวัดนครสวรรค์ มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำนวน ๑๑๑ คน ตามประเภทความร้ายแรง พบว่าเป็น ผู้หยุดงานไม่เกิน ๓ วัน จำนวน ๘๓ คน (ร้อยละ ๗๙.๒๘) รองลงมาเป็น หยุดงานเกิน ๓ วัน กล่าวคือ มีจำนวน ๒๓ คน (ร้อยละ ๒๐.๗๒)

การเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งภายในจังหวัดนครสวรรค์ ในช่วงไตรมาสที่ ๓ ปี ๒๕๕๘ ทั้งกิจการเอกชนและหน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ ในไตรมาสนี้ พบว่า ไม่มีข้อเรียกร้องหรือข้อพิพาทแรงงาน

การเลิกจ้างแรงงาน ไตรมาสที่ ๓ ปี ๒๕๕๘ สถานประกอบการในจังหวัดนครสวรรค์ มีสถานประกอบการที่เลิกกิจการจำนวน ๕๒ แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ๕๒๗ คน เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก คือ ขนาด ๑-๙ คน จำนวน ๔๘ แห่ง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ๑๐๘ คน และ ขนาด ๑๐ คนขึ้นไป จำนวน ๔๒ แห่ง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ๔๑๙ คน

การสวัสดิการ มีส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงานครอบครัวและสังคม กำหนด ๘๕ แห่ง มีลูกจ้างที่ได้รับการส่งเสริม ๑,๘๕๑ คน

การประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๕๘ พบว่า จังหวัดนครสวรรค์ มีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม จำนวน ๒,๘๐๗ แห่ง ผู้ประกันตนทั้งสิ้น ๔๓,๐๙๔ คน

กองทุนประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือนสิ้นเดือนมิถุนายน ๒๕๕๘ มีเงินกองทุน ๕๔,๔๕๖,๐๕๗.๐๘ บาท จำนวนผู้ใช้บริการในไตรมาสนี้มีจำนวน ๑๑,๐๕๒ คน หรือร้อยละ ๒๕.๖๕ ของผู้ประกันตนทั้งหมด กองทุนเงินทดแทน ประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้บริการสูงสุด ได้แก่ กรณีเจ็บป่วย มีจำนวน ๕,๑๒๒ คน หรือร้อยละ ๔๖.๓๔ ของผู้ใช้บริการทั้งหมด สำหรับปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน พบว่าการจ่ายเงินกรณีคลอดบุตรมีการจ่ายเงินสูงสุด ถึง ๑๖.๖๑ ล้านบาท หรือร้อยละ ๓๐.๕๑ ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่ายทั้งหมด (๕๔.๔๕ ล้านบาท)

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนครสวรรค์ เป็นเงินวันละ ๓๐๐ บาท ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖

อาสาสมัครแรงงาน

อาสาสมัครแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวน ๑๓๐ คน ซึ่งทั้งหมดเป็นแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

๓.๕ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์

ได้ทบทวนปัจจัยภายนอก (โอกาส – Opportunities และภัยคุกคาม – Threats) และปัจจัยใน (จุดแข็ง – Strengths และจุดอ่อน – Weaknesses) ไว้ โดยสังเขปดังนี้

จุดแข็ง (S)

ลำดับ	ปัจจัยจุดแข็ง
S๑	มีสถานประกอบการเป็นจำนวนมากทำให้เกิดแหล่งจ้างงานขนาดใหญ่
S๒	มีสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาเป็นฐานในการพัฒนาบุคลากรเป็นจำนวนมาก
S๓	มีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในพื้นที่
S๔	มีภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานด้านแรงงานในจังหวัด
S๕	มีแม่น้ำสายหลักหลายสายที่สามารถเพิ่มศักยภาพและสร้างโอกาสให้แก่แรงงานในระบบในการประกอบ

	อาชีพทางการเกษตร และเพิ่มศักยภาพ/ทางเลือกในการคมนาคมขนส่งทำให้จังหวัดนครสวรรค์เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรและเป็นศูนย์กลางธุรกิจค้าข้าวแหล่งใหญ่ของภาคเหนือทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น
S๖	เป็นแหล่งอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรที่สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพเกษตรกรกรรมของแรงงานนอกระบบให้มีความมั่นคงและยั่งยืนยิ่งขึ้น
S๗	จังหวัดมีศักยภาพและมีการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนเพิ่มมากขึ้นจะทำให้มีความมั่นคงในเรื่องพลังงานและลดต้นทุนในการผลิตซึ่งจะส่งผลให้จังหวัดมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น
S๘	มีโครงข่ายคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำที่เชื่อมโยงกับจังหวัดใกล้เคียงและภูมิภาคอื่นซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการลงทุนของภาคธุรกิจซึ่งจะส่งผลต่อการจ้างงานในจังหวัดที่เพิ่มขึ้นและเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัด

จุดอ่อน (W)

ลำดับ	ปัจจัยจุดอ่อน
W๑	การผลิตบุคลากรของสถานศึกษา (ภาคอุปทาน)ที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (ภาคอุปสงค์) ประกอบกับทัศนคติและค่านิยมทางด้านการศึกษาของผู้ปกครองและนักศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
W๒	การขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะแรงงานฝีมือในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการและพาณิชยกรรมทำให้ศักยภาพในการแข่งขันของสถานประกอบการลดลง
W๓	การขาดการบูรณาการ แผนงาน/โครงการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยตนเอง และภาครัฐกับภาคเอกชน
W๔	จำนวนอาสาสมัครแรงงานยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ประกอบกับบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงแรงงานอย่างถ่องแท้ทำให้การบริการด้านแรงงานในพื้นที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
W๕	ผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานขาดทักษะด้านภาษาเพื่อสื่อสารในกลุ่มประเทศอาเซียนส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจและแรงงานของจังหวัด

โอกาส (O)

ลำดับ	ปัจจัยโอกาส
O๑	นโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมและสนับสนุนต่อการจัดการด้านแรงงาน เช่น การฝึกยกระดับฝีมือเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน การขยายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ฯลฯ
O๒	กระทรวงแรงงานมีนโยบายให้มีการบูรณาการแผนงาน/โครงการ ร่วมกันระหว่างหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และเอกชน
O๓	รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่ประชาชนทุกกลุ่ม รวมทั้งผู้ใช้แรงงาน
O๔	การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 เพิ่มโอกาสให้ผู้ใช้แรงงานมีทางเลือกในการทำงานมากขึ้น
O๕	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างเพื่อสร้างความเข้มแข็งของภาคการผลิตการแปรรูปและบริการ โดยใช้องค์ความรู้สมัยใหม่ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและนวัตกรรมเป็นเครื่องมือซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีการพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่ลูกจ้างเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
O๖	การส่งเสริมการลงทุนทางตรงของภาครัฐ (Direct Investment) ในภาคอุตสาหกรรม ทั้งจากผู้ลงทุนจากต่างประเทศ และผู้ลงทุนในประเทศเป็นปัจจัยหรือโอกาสที่สนับสนุนต่อภาคแรงงานไทย
O๗	นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมและสนับสนุนหาแหล่งเงินดอกเบี้ยต่ำ แก่ ผู้ประกอบการ SMEs

๐๘	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารอย่างของโลก มีการใช้อย่างแพร่หลาย ทำให้ผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง หากการใช้เป็นไปอย่างสร้างสรรค์ก็จะเกิดประโยชน์ต่อผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน
----	--

อุปสรรค (T)

ลำดับ	ปัจจัยอุปสรรค/ภัยคุกคาม
T๑	ภาวะการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกอย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศซึ่งพึ่งพาการส่งออกเป็นส่วนใหญ่ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการทำให้เกิดการเลิกจ้างหรือปิดกิจการได้
T๒	สภาวะทางการเมืองไทยยังไม่มั่นคง ขาดเสถียรภาพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาวะการลงทุนในประเทศและจังหวัดทำให้การจ้างงานไม่ขยายตัว
T๓	มีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเข้ามาในประเทศมากขึ้นทำให้เกิดปัญหาต่างๆตามมา เช่น ปัญหาการค้ามนุษย์ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาแรงงาน ปัญหาสุขภาพ ฯลฯ ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประเทศ
T๔	กระแสวัตถุนิยมและการขาดวินัยทางการเงินส่งผลให้ผู้ใช้แรงงานฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย ทำให้ละเลย คุณธรรม จริยธรรม ทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมตามมาอย่างต่อเนื่องและค่อนข้างรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ
T๕	นโยบายประชานิยมทำให้เปลี่ยนจากสังคมพึ่งพาตนเองเป็นสังคมที่รอรับความช่วยเหลือจากภาครัฐซึ่งส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประเทศในระยะยาว

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“แรงงานในจังหวัดนครสวรรค์มีศักยภาพสูง มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

๔.๒ พันธกิจ

- พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพและมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน
- ส่งเสริมให้แรงงานมีงานทำ ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- พัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ

๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ จึงได้กำหนด ประเด็นยุทธศาสตร์เป็น ๓ ประเด็น ดังนี้

๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
๒. การส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงาน มีรายได้สอดคล้องเหมาะสมตามระดับทักษะฝีมือ
๓. การสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสิทธิประโยชน์และคุ้มครองแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์	แรงงานของจังหวัดนครสวรรค์เป็นแรงงานที่มีคุณภาพตาม มาตรฐานฝีมือแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน
-------------	--

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๘๐	๘๒	๘๔	๘๖	๘๘
๒. ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือ แรงงาน	๘๒	๘๒	๘๖	๘๘	๙๐
๓. จำนวนหลักสูตรที่เปิดฝึกอบรมที่ สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน	๒	๒	๓	๓	๓

กลยุทธ์

ยกระดับฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานแรงงานแห่งชาติ
พัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้มีศักยภาพเพื่อรองรับตลาดแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๑.	เพิ่มขีดความสามารถของแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน	สพภ. ๘ นว.
๒.	ฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	สพภ. ๘ นว.
๓.	พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	สพภ. ๘ นว.
๔.	พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	สพภ. ๘ นว.
๕.	พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	สพภ. ๘ นว.
๖.	ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	สพภ. ๘ นว.
๗.	ฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	สพภ. ๘ นว.
๘.	การสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ และสำรวจข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา	สรภ. นว.
๙.	การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร	สนง.สถิติ นว.
๑๐.	สำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร	สนง.สถิติ นว.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

การส่งเสริม สนับสนุนให้แรงงานมีรายได้สอดคล้องเหมาะสมตามระดับทักษะฝีมือ

เป้าประสงค์	ประชาชนที่มารับการบริการส่งเสริมการมีงานทำได้มีงานทำ และได้งานทำตามทักษะฝีมือ
--------------------	--

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑. ร้อยละของประชาชนผู้มารับบริการ ส่งเสริมการมีงานทำและได้งานทำ	๗๕	๗๘	๘๑	๘๔	๘๗

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย**กลยุทธ์**

๑. ส่งเสริมการจ้างงานและยกระดับรายได้ให้แรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑.	โครงการเพิ่มอาชีพเพิ่มรายได้	สจจ. นว.
๒.	โครงการรับงานสู่บ้านเพิ่มรายได้ในครัวเรือน	สจจ. นว.
๓.	โครงการส่งเสริมรับงานไปทำที่บ้าน	สจจ. นว.
๔.	โครงการส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน	สจจ. นว.
๕.	โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มพิเศษ	สจจ. นว.
๖.	โครงการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้คนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ	สจจ. นว.
๗.	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพรายงานสถานการณ์แรงงานรองรับประชาคม อาเซียน	สรจ.นว.
๘.	โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ด้านอาชีพ	สรจ.นว
๙.	โครงการเพิ่มศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน	สรจ.นว.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

การสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสิทธิประโยชน์และคุ้มครองแรงงาน

เป้าประสงค์	แรงงานของจังหวัดนครสวรรค์ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย แรงงาน
-------------	--

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑. ร้อยละของสถานประกอบการใน ระบบปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย	๘๕	๘๗	๙๐	๙๓	๙๕
๒. ร้อยละของสถานประกอบการที่จัดทำ ระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไข ปัญหาอาเสพติด	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
๓. ร้อยละแรงงานในระบบที่ได้สิทธิ ประโยชน์จากการประกันสังคม	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐
๔. ร้อยละของผู้ประกันตนของแรงงาน นอกระบบ (ม.๔๐) ที่ชำระเงินสมทบ	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้ความรู้สึทธิด้านแรงงานให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง ทั้งในระบบและนอกระบบเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
๒. กำกับดูแลให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
๓. การส่งเสริมให้ผู้ประกันตนเข้าถึงและรับรู้การใช้สิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสมและทั่วถึง
๔. ส่งเสริมให้ความรู้สึทธิด้านแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ

โครงการ/กิจกรรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก
๑.	โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้งานประกันสังคม	สปจ.นว.
๒.	โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องประกันสังคมสู่สถานศึกษา	สปจ.นว.
๓.	โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ด้านประกันสังคม	สปจ.นว.
๔.	โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่เบ็ดเสร็จ(Service Delivery Unit)	สปจ.นว.
๕.	การประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	สรจ.นว.
๖.	การสำรวจค่าใช้จ่ายจำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือในภาคอุตสาหกรรม	สรจ.นว.
๗.	การกำกับดูแลและสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้และได้รับคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	สสค.นว.
๘.	การกำกับดูแลและสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน	สสค.นว.
๙.	การส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลให้แรงงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	สสค.นว.
๑๐.	การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	สรจ.นว.
๑๑.	โครงการส่งเสริมศักยภาพของชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ	สรจ.นว.
๑๒.	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	สรจ.นว.
๑๓.	โครงการตรวจแรงงานแบบบูรณาการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์	สรจ.นว.

บทที่ ๕**การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล****๕.๑ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ**

การนำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานการจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ไปสู่การปฏิบัติ นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะเป็นกระบวนการที่จะผลักดันการทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมด ให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิธีการทำงาน ดังนั้น การนำแผนไปสู่การปฏิบัติจะต้องสร้างความเข้าใจเพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการยอมรับและมีส่วนร่วม พร้อม ที่นำแผนงาน/โครงการนั้นไปดำเนินการได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และวิธีการปฏิบัติงานของตน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการระดมกำลัง แสวงหาการสนับสนุน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติและสร้างความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ จึงได้กำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติโดยสังเขป ดังนี้

๑. เสริมสร้างความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) พร้อมกำหนดแนวทางบริหารจัดการเพื่อแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีความพร้อมและมีส่วนร่วมในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดย

๑.๑ ผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอ

๑.๒ สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผน และประเด็นยุทธศาสตร์ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับที่เกี่ยวข้องได้ทราบ มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนอย่างกว้างขวาง พร้อมทั้งให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๓ ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และดำเนินการตามแผน มีการกำกับ ติดตาม รวมทั้งสามารถประเมินผลงานของหน่วยงานตามแผนฯ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งให้มีการเชื่อมโยงผลงานตามยุทธศาสตร์สู่การประเมินผลงาน

๑.๔ พัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทุกระดับที่เกี่ยวข้อง ให้ทราบแนวทางของแผนงาน/โครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก

๑.๕ มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องผ่านสื่อภายในจังหวัด และผ่านกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นและขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง

๒. พัฒนาระบบการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในลักษณะบูรณาการ มีการจัดลำดับความสำคัญเพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน ภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ประกอบการ และภาคประชาชน ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนฯ

๒.๒ สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ๕ ปี

๒.๓ กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการให้ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์กับระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการดำเนินงาน

๒.๔ การติดตาม ตรวจสอบ ผลที่ได้จากการดำเนินแผนงาน/โครงการว่าสามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ รวมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. พัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผล รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ระยะเวลาในการประเมิน และแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้เพื่อให้การติดตามประเมินผลเป็นมาตรฐานเดียวกันและเป็นเครือข่าย

เชื่อมโยงกัน มุ่งเน้นการประเมินตามยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน ตลอดจนนำมาใช้เป็นข้อมูลในการประสานแผนงาน แผนคน และแผนเงินอย่างเป็นระบบ ดังนี้

๓.๑ สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

๓.๒ นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๓.๓ สร้างมาตรการเร่งรัด หากมีโครงการที่ดำเนินการช้ากว่าที่กำหนด และตรวจสอบคุณภาพและดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

๓.๔ พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัดแก่บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๕ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน/โครงการและการติดตามประเมินผลให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบันตรงกับความต้องการ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓.๖ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานให้ทุกหน่วยงานและประชาชนทั่วไป ทราบอย่างต่อเนื่อง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

กระบวนการติดตามและประเมินผล เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. การติดตามความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนฯ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม เป็นผู้รายงาน ผลปฏิบัติงานรายเดือน/รายไตรมาส พร้อมปัญหาและอุปสรรคให้หัวหน้าหน่วยงานทราบเพื่อหาวิธีแก้ไขได้ทันกับเวลาของการดำเนินงานตามแผนฯ

๒. การติดตามผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัด เป้าประสงค์ของแผน โดยให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดของแต่ละหน่วยงาน เป็นผู้รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และวิเคราะห์ประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน ตลอดจนขอเสนอแนะ ให้หัวหน้าหน่วยงานทราบ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับทบทวนแผนประจำปี

ภาคผนวก

ครงการ/กิจกรรม
ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงานรับผิดชอบ
					๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มศักยภาพแรงงานให้ มีมาตรฐานฝีมือแรงงาน สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน	แรงงานของจังหวัด นครสวรรค์เป็น แรงงานที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานฝีมือ แรงงานสอดคล้องกับ ความต้องการของ ตลาดแรงงาน	๑.ยกระดับฝีมือแรงงาน ให้ได้มาตรฐานแรงงาน แห่งชาติ	๑.พัฒนาขีดความสามารถของ แรงงานรองรับประชาคมอาเซียน	ร้อยละของผู้ผ่านการ พัฒนาฝีมือแรงงาน	๘๒	๘๔	๘๖	๘๘	๙๐	๕.๖๐	๖.๑๖	๖.๗๕	๗.๔๖	๘.๒๑	สพท.๘ นว
			๒.ฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม โครงการอันเนื่องมาจาก พระราชดำริ		๘๒	๘๔	๘๖	๘๘	๙๐	๐.๓๑๑	๐.๓๔๒	๐.๓๗๗	๐.๔๑๔	๐.๔๕๖	
			๓.พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการ ประกอบอาชีพ		๘๒	๘๔	๘๖	๘๘	๙๐	๐.๐๓๐	๐.๐๓๓	๐.๐๓๖	๐.๐๔๐	๐.๐๔๔	
			๔.พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบ อาชีพอิสระ		๘๒	๘๔	๘๖	๘๘	๙๐	๐.๔๐	๐.๔๔	๐.๔๘	๐.๕๓	๐.๕๘	
			๕.พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อ รองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน		๘๒	๘๔	๘๖	๘๘	๙๐	๐.๙๒	๐.๙๓	๐.๙๔	๐.๙๕	๐.๙๖	
		๒.ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานให้มี ศักยภาพ เพื่อรองรับ ตลาดแรงงาน	๑.ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ	ร้อยละของผู้ผ่านการ ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๘๐	๘๒	๘๔	๘๖	๘๘	๐.๗๑๗	๐.๗๘๘	๐.๘๖๖	๐.๙๕๓	๐.๙๘๐	สพท.๘ นว
	๓.ปรับปรุงหลักสูตร การฝึกอบรมฝีมือ แรงงานให้สอดคล้อง กับความต้องการของ ตลาดแรงงาน		๑.กิจกรรมฝึกอาชีพแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	จำนวนหลักสูตรที่ เปิดฝึกอบรมที่ สอดคล้องกับ ความต้องการของ ตลาดแรงงาน	๒	๒	๓	๓	๓	๐.๓๕๒	๐.๓๘๗	๐.๒๖	๐.๖๘	๐.๕๑๕	สพท.๘ นว
		๒.การสำรวจข้อมูลความต้องการ และขาดแคลนแรงงานของสถาน ประกอบการและสำรวจข้อมูล ผู้สำเร็จการศึกษา	๑.จำนวนสถาน ประกอบการที่ สำรวจ (แห่ง) ๒.จำนวน สถานศึกษาที่สำรวจ	๖๐๐ ๕๐	๖๐๐ ๕๐	๖๐๐ ๕๐	๖๐๐ ๕๐	๖๐๐ ๕๐	๖๐๐ ๕๐	๔๐,๐๐๐ ๕๐	๗๐,๐๐๐ ๕๐	๗๐,๐๐๐ ๕๐	๗๐,๐๐๐ ๕๐	๗๐,๐๐๐ ๕๐	สรจ.นว

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงานรับผิดชอบ				
					๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔					
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างหลักประกัน ความมั่นคงด้านสิทธิ ประโยชน์และคุ้มครอง แรงงาน	แรงงานของ จังหวัดนครสวรรค์ ได้รับความ คุ้มครองตาม กฎหมายแรงงาน	๑.ส่งเสริมให้ความรู้สิทธิ ด้านแรงงานให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง ทั้งใน ระบบและนอกระบบ เพื่อรองรับประชาคม อาเซียน ๒. กำกับดูแลให้สถาน ประกอบกิจการปฏิบัติ ตามกฎหมายแรงงาน ๓. การส่งเสริมให้ ผู้ประกอบการเข้าถึงและ รับรู้การใช้สิทธิ ประโยชน์อย่าง เหมาะสมและทั่วถึง ๔.ส่งเสริมให้ความรู้สิทธิ ด้านแรงงานให้แก่ แรงงานนอกระบบ	๑.โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้ งานประกันสังคม	๑.จำนวนครั้งในการจัด กิจกรรม(ครั้ง) ๒.จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม(คน)	๔	๔	๔	๔	๔	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	สปจ.นว				
			๒.โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ความรู้เรื่องประกันสังคมสู่ สถานศึกษา	๑.จำนวนครั้งในการจัด กิจกรรม(ครั้ง) ๒.จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม(คน)	๕	๕	๕	๕	๕	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	สปจ.นว.			
			๓.โครงการส่งเสริม ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงานให้แก่ แรงงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง	๑.จำนวนครั้งในการจัด กิจกรรม(ครั้ง) ๒.จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม(คน)	๖	๖	๖	๖	๖	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	สปจ.นว.
			๔.โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่เพื่อ ให้บริการในการออกหน่วยเคลื่อนที่ เบ็ดเสร็จ(Service Delivery Unit) จังหวัดนครสวรรค์	๑.จำนวนครั้งในการจัด กิจกรรม(ครั้ง) ๒.จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม(คน)	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	สปจ.นว.

			<p>ปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน</p> <p>๑)ตรวจและกำกับให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยฯ</p> <p>๒)โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย</p> <p>๓)โครงการพัฒนาระบบบริหารการจัดการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๔)ประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยระดับจังหวัด</p> <p>กิจกรรมที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลให้แรงงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย</p> <p>๑)ตรวจคุ้มครองแรงงาน แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ในกิจการกลุ่มเสี่ยง(ประมงทะเล และเกี่ยวเนื่องหรือในเรื่องประมงทะเลฯ)</p> <p>๒)ประชุมคณะพนักงานทำงานตรวจรับรองสถานประกอบกิจการที่ไม่มีการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมายและการบังคับใช้แรงงาน</p> <p>กิจกรรมที่ ๔ สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาสพติด</p> <p>๑)รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาสพติดในสถานประกอบกิจการ</p> <p>๒)ตรวจติดตามเพื่อให้สถาน</p>	๒๔๐	๒๔๐	๒๔๐	๒๔๐	๒๔๐		๖๘,๕๐๐	๖๘,๕๐๐	๖๘,๕๐๐	๖๘,๕๐๐	๖๘,๕๐๐	สถค.นว.
				๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐		๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
				๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐		๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
				๑	๑	๑	๑	๑		๑๖,๓๐๐	๑๖,๓๐๐	๑๖,๓๐๐	๑๖,๓๐๐	๑๖,๓๐๐	
				๕	๕	๕	๕	๕		๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	สถค.นว.
				๑	๑	๑	๑	๑		๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	
				๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐		๔๔,๐๐๐	๔๔,๐๐๐	๔๔,๐๐๐	๔๔,๐๐๐	๔๔,๐๐๐	สถค.นว.
				๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓							

