

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ความนำ

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากภารกิจของกระทรวงแรงงานต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานในระบบ และกำลังขยายไปสู่แรงงานนอกระบบ นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานยังมีการกิจในเรื่องการส่งเสริมประชาชน ให้มีงานทำ หรือมีความรู้ความสามารถ มีโอกาสได้ทำงานมีรายได้เพิ่มขึ้น โดยการฝึกอาชีพ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน การแนะแนวอาชีพให้แก่ผู้ว่างงาน/นักเรียน/นักศึกษา การควบคุมการทำงานแรงงานต่างด้าว การดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยมีเป้าหมาย เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน มีศักยภาพในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมของประเทศ นอกเหนือไปจากการแก้ไขปัญหาความยากจน จากบทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงานตามที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างดี

ดังนั้น เพื่อให้แนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย อาทิ ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง และประชาชนผู้เดือดร้อน ตลอดจนสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) จังหวัดสิงห์บุรีจึงได้จัดทำ **แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี ปี 2562-2564** เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ/โครงการ และงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดและการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลสำเร็จสู่การสนองตอบความต้องการ ของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

ในปีงบประมาณ 2560 จังหวัดสิงห์บุรี ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อพิจารณาทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2560-2564 และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562-2564 เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ฯ มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นโยบายรัฐบาล ทิศทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์กระทรวง รวมทั้งเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของจังหวัด สามารถตอบสนองกับความต้องการของผู้รับบริการ โดยให้จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจาก (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562-2564 จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน และนำไปจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562-2564 เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี ให้ความเห็นชอบแผนฯ และให้นำแผนงาน/โครงการด้านแรงงานไปบรรจุในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสิงห์บุรี ปี 2562-2564

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรีฉบับนี้ ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ต่าง ๆ เช่น แผนชาติฯ แผนแม่บทของกระทรวง/กรม และจังหวัดที่เกี่ยวข้อง มาประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)
2. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12
4. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)
5. แผนพัฒนาจังหวัดสิงห์บุรี 4 ปี (พ.ศ.2561-2564)
6. ข้อมูลขั้นพื้นฐานและสถานการณ์ด้านแรงงานภายในจังหวัดสิงห์บุรี
7. ข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในองค์กร (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน เพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดในการดำเนินงาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/ โครงการ และข้อมูลจากการรับฟังความคิดเห็นต่อแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรีจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 - 2564

วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและ มีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

1. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด นโยบายกระทรวงแรงงาน และประเทศ
2. ส่งเสริมการมีงานทำทั้งในระบบและนอกระบบ เน้นแนวอาชีพ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน คุ้มครองคนหางาน เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการโดยสะดวก รวดเร็ว และประหยัด
3. ควบคุมกำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ
4. คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
5. พัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานเพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพของแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการมีงานทำการแนะแนวอาชีพ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และการคุ้มครองคนหางาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การควบคุม กำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมผู้ใช้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาาระบบข้อมูลข่าวสารและระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน

การติดตามและประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

กระบวนการติดตามประเมินผล จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ.2562 – 2564 ฉบับนี้ กำหนดกลไกการติดตามประเมินผล ประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ

1. การติดตามประเมินผลในรูปแบบรายงานผลการปฏิบัติงานรายปีเสนอต่อผู้บริหารภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผู้รับบริการ และภาคประชาชน เพื่อรายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 – 2564
2. การติดตามประเมินผลโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือตรวจสอบแผนงาน โดยการพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในการติดตามประเมินผลให้ทันสมัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตรวจสอบได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
3. การติดตามประเมินผลภาพรวมโดยอาศัยการวิจัยเป็นเครื่องมือ เพื่อทำการประเมินผล 2 ระยะ คือ ระยะครึ่งแผน และระยะครบแผน
4. การติดตามประเมินผลในรูปคณะกรรมการเฉพาะกิจ โดยจัดตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ.2562 – 2564 โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นเจ้าภาพหลักและผู้สนับสนุนในแต่ละยุทธศาสตร์ และสำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี เป็นเลขานุการเพื่อร่วมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับกระบวนการดำเนินงานให้ตอบสนองยุทธศาสตร์ด้านแรงงานต่อไป

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

จากความเป็นมาในด้านความตระหนักถึงเรื่องของ “คน” หรือทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาประเทศชาติอีกทั้งประเทศไทยกำลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาให้เหมาะสมตามนโยบาย Thailand 4.0 ดังนั้น การพัฒนาคน แรงงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ และเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารด้านแรงงานสอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งเพื่รองรับวาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goal : SDGs) จึงได้ดำเนินการจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ซึ่งมีวิสัยทัศน์ว่า “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่ความยั่งยืน” และแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งเป็นแผนที่จะดำเนินการใน 5 ปีแรก โดยปัจจุบันกระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างดำเนินการนำแผนด้านแรงงานที่ครอบคลุมทุกมิติและทุกภาคส่วนทั้งแรงงานในและนอกระบบการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์จะสามารถตอบสนองให้ประเทศชาติเกิดความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ตามวิสัยทัศน์ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี

สำหรับการดำเนินการในส่วนของ Area กระทรวงแรงงานได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด เพื่อเป็นกรอบทิศทางการทำงานด้านแรงงานในระดับพื้นที่ซึ่งต้องมีการดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่สำคัญและบริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนมีการนำแผนยุทธศาสตร์ฯ ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวในปีงบประมาณ 2560 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้อนุมัติงบประมาณให้สำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2562 – 2564 เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นโยบายรัฐบาล นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสอดคล้องกับทิศทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด รวมทั้งเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและปัญหา/ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

1.2 วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้จังหวัดสิงห์บุรีมีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2562 – 2564 ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นโยบายรัฐบาล นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสอดคล้องกับทิศทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด รวมทั้งเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของจังหวัด

2) เพื่อใช้ในการรองรับการวางแผนงาน/โครงการในระดับ Area ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2564 เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 – 2564 ได้ดำเนินการทบทวนประเด็นสำคัญ “ด้านแรงงาน” โดยทบทวนในประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้

1.3.1 ศึกษาสถานการณ์เหตุการณ์ด้านแรงงาน โดยการศึกษาวเคราะห์ เอกสารรายงาน องค์ความรู้ รูปแบบและนโยบาย ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และแผนปฏิบัติการประจำปีของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นแนวทางประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดสิงห์บุรี ฉบับนี้

1.3.2 ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด (SWOT) จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ จากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ

1.3.3 สังเคราะห์ปัญหาของกระทรวงแรงงานด้านต่าง ๆ ที่ได้จากการทบทวนในข้อ 1.3.1 ถึง 1.3.2 เพื่อระดมความคิดเห็นตามกระบวนการจัดทำแผน ดังนี้

(1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วยกระบวนการจัดทำ SWOT Analysis

(2) ใช้รูปแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในกลุ่มระดับต่าง ๆ เช่น กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กลุ่มคณะกรรมการฯ กลุ่มคณะทำงานฯ รวมถึง กลุ่มคณะทำงานฯ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรด้านแรงงานอื่น ๆ เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตัวชี้วัดและแนวทางการดำเนินงานที่ผ่านมา นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม

(3) จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน พ.ศ. 2562 - 2564 จากทุกภาคส่วนทั้งนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน

1.3.4 การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงในลักษณะแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)

1.4 ขั้นตอนการดำเนินงาน

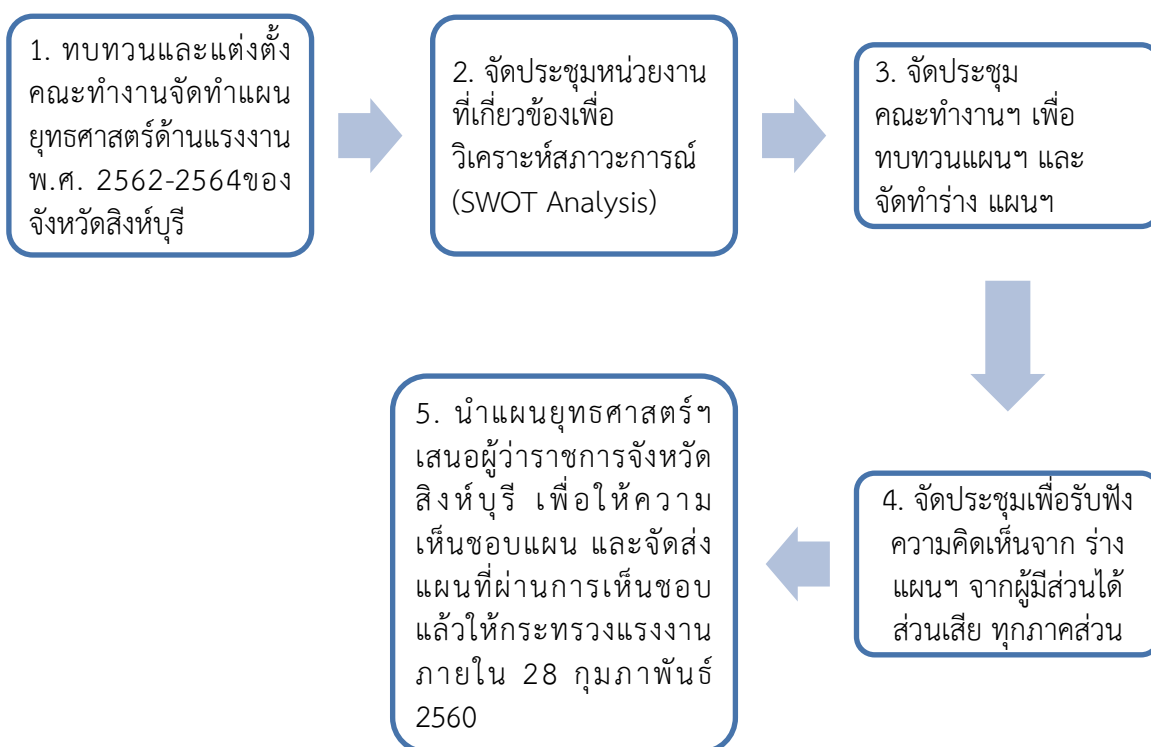
การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 - 2564 มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

- 1) ทบทวนและจัดตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด
- 2) จัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์สภาพการณ์ หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)

3) จัดประชุมคณะทำงานระดับจังหวัด เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2560 – 2564 และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2562 – 2564 พร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อนำมาปรับปรุงเป็นแผนฉบับสมบูรณ์

4) นำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 - 2564 เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อให้ความเห็นชอบแผนฯ และจัดส่งแผนฯ ที่ผ่านความเห็นชอบแล้วให้กระทรวงแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด (28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560)

5) นำแผนงาน/โครงการ ที่บรรจุในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2562 -2564 ไปเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณจากแผนยุทธศาสตร์จังหวัด และจัดส่งหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่ามีการจัดสรรงบประมาณจากแผนยุทธศาสตร์จังหวัด



ภาพที่ 0.1 ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562-2564

1.5 ปฏิทินการจัดทำแผน

จากขอบเขตการศึกษาและขั้นตอนการดำเนินงานที่กล่าวมาข้างต้น ได้นำมากำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินงานดังนี้

ตารางแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ตุลาคม 2559				พฤศจิกายน 2559				ธันวาคม 2559				มกราคม 2560				กุมภาพันธ์ 2560			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. ทบทวนคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด				↔																
2. จัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ SWOT							↔													
3. ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2560-2564 และจัดทำ (ร่าง) ร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2562-2564												↔								
4. ประชุมรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2562 – 2564 จากผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนพร้อมทั้งปรับแก้ไข												↔								
5. เสนอ ผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อให้ความเห็นชอบแผนฯ และจัดส่งแผนฯ ที่ผ่านความเห็นชอบแล้วให้กระทรวงแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด																↔				
6. จัดส่งแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของจังหวัดสิงห์บุรี ที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้ว่าฯ แล้วให้กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงแรงงาน																	↔			

บทที่ 2

บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงานในจังหวัดสิงห์บุรี

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรีฉบับนี้ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ โดยรวบรวมแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) นโยบายของรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรี และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2559 ฉบับลงประชามติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์ แผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่จะได้กล่าวต่อไป เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และนำไปสู่การจัดทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยรายละเอียดข้อมูลที่ใช้ประกอบด้วย

2.1 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ เศรษฐกิจ ซึ่งกรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี มีดังนี้ (กองงบประมาณ สำนักงานงบประมาณและการเงิน , 2559)

1. ด้านความมั่นคง

- 1) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- 3) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- 4) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- 5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- 6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- 7) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

2. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- 1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติดีการค้า
- 2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่อสากล
- 4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
- 5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา
- 6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาชาติประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

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

4. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

- 1) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- 2) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- 3) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- 4) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน
- 5) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

5. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- 1) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- 2) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- 3) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 4) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 5) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- 6) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- 1) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- 2) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- 3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ
- 4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- 5) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- 6) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- 7) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- 8) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

2.2 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

กระทรวงแรงงานได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี ดังนี้ (กระทรวงแรงงาน, ม.ป.ป.)

ช่วงที่ 1. Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564)

เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานใน การพัฒนา ประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้ เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อน แผนการใช้ทรัพยากร มนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการ รับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน่งาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เพิ่มทักษะใหม่ด้วยการ re-skill และเพิ่มทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง กับการพัฒนา เศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มี ทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0 ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี 2 มิติ คือ มิติคน : แรงงานไทยมีผลิต ภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุค เริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานอาชีพ ตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ๘ ระดับที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตาม อุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth)

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ. 2565–2569)

เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ และกฎระเบียบต่างๆ ด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล การสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานใหม่มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี 2 มิติ คือ มิติคน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาค เศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น มิติ มาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบ เป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับ คุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 – 2574)

เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อ สร้างความ ยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG) เป้าหมายข้อที่ 8 “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ R&D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ. 2575–2579)

เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปาน กลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงอย่างยั่งยืน

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะ 20 ปี ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น การสร้าง ความมั่นคงในชีวิตการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องวางรากฐานใหม่มั่นคงด้วยเช่นกัน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของ ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย การสร้างความมั่นคงที่ต้องดำเนินการอย่างเข้มข้นให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ได้แก่

- มีหลักประกันที่ดี

- มีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work)
- ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย
- มีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม
- มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
- มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
- ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม
- มีศักยภาพได้มาตรฐานสากล

2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้นสังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น ช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ 12 นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมากแต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ขาดแคลนแรงงาน จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ภายในสิ้นแผนพัฒนา ฉบับที่ 12 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก็ร่อยหรอเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นทั้งต้นทุนในเชิงเศรษฐกิจและผลกระทบร้ายแรงต่อคุณภาพชีวิตประชาชน ในขณะที่การบริหารจัดการภาครัฐยังด้อยประสิทธิภาพ ขาดความโปร่งใส และมีปัญหาคอร์รัปชันเป็นวงกว้าง จึงส่งผลให้การผลักดันขับเคลื่อนการพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เต็มที่ บางภาคส่วนของสังคมจึงยังถูกทิ้งอยู่ข้างหลัง

ท่ามกลางปัญหาท้าทายหลากหลายที่เป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาวดังกล่าว ก็เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่าการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้านได้แก่ การเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงานกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานและกลุ่มที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบันให้

สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการเป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ ในช่วงเวลาต่อจากนี้ การพัฒนาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของเมืองต่างๆ ให้สูงขึ้นภายใต้การใช้มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม ลักษณะการใช้ที่ดินการจัดระเบียบผังเมืองและความปลอดภัยตามเกณฑ์เมืองน่าอยู่ที่เหมาะสมเพื่อกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทั่วถึงและเป็นการสร้างฐานเศรษฐกิจและรายได้จากพื้นที่เศรษฐกิจใหม่มากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคมไทยลง และในขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันจากการพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ เป็นพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ทั้งตอนในและตามแนวอุตสาหกรรมแดนหลัก

นอกจากนี้ 5 ปีต่อจากนี้ไปนับว่าเป็นช่วงจังหวะเวลาสำคัญที่ประเทศไทยยังจะต้องผลักดันให้การค้าการลงทุนระหว่างประเทศขยายตัวต่อเนื่องและเป็นแรงขับเคลื่อนการพัฒนาที่สำคัญควบคู่ไปกับการส่งเสริมลงทุนและเศรษฐกิจภายในประเทศ โดยยังมีความจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจด้านการค้าและการลงทุนและการร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อการพัฒนาให้ขยายวงกว้างขึ้นทั้งในรูปของความตกลงทวิภาคีกรอบพหุภาคีต่าง ๆ ควบคู่กับการผลักดันให้ความเชื่อมโยงในอนุภูมิภาคและภูมิภาคมีความสมบูรณ์มากขึ้น รวมทั้งการดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกในการส่งเสริมการลงทุนของไทยในภูมิภาค กรอบแนวทางความร่วมมือระหว่างประเทศในทุกระดับดังกล่าวจะเป็นประตูแห่งโอกาสของประเทศไทยในการใช้จุดเด่นในเรื่องที่ตั้งเชิงภูมิศาสตร์ให้เกิดผลเต็มที่และสามารถจะพัฒนาไปสู่การเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและการค้าที่สำคัญแห่งหนึ่งของภูมิภาค ดังนั้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงให้ความสำคัญกับการผลักดันให้ความเชื่อมโยงด้านกฎระเบียบและในเชิงสถาบันระหว่างประเทศมีความคืบหน้าและชัดเจนในระดับปฏิบัติการและในแต่ละจุดเชื่อมโยงระหว่างประเทศ ควบคู่กับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชิงกายภาพที่ต้องเชื่อมโยงเครือข่ายภายในประเทศและต่อเชื่อมกับประเทศเพื่อนบ้าน ในขณะเดียวกันก็ต้องเตรียมความพร้อมเพื่อให้ประเทศไทยเป็นประตูไปสู่ภาคตะวันตกและตะวันออกของภูมิภาคเอเชีย แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการต่อยอดจากความเชื่อมโยงเชิงกายภาพสู่การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและชุมชนตามแนวระเบียงเศรษฐกิจต่างๆ เพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการกระจายความเจริญในการพัฒนาชุมชนจังหวัดและเมืองตามแนวระเบียงเศรษฐกิจ รวมถึงพื้นที่เชื่อมโยงอื่นภายในประเทศ และนับว่าเป็นช่วงเวลาประเทศไทยจะต้องดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกในการสร้างสังคมผู้ประกอบการและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการไทยไปลงทุนในต่างประเทศอย่างจริงจังเพื่อสร้างผลตอบแทนจากทุนและศักยภาพทางธุรกิจ รวมทั้งเป็นการส่งเสริมการเชื่อมโยงห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประเทศกัมพูชา สปป.ลาว เมียนมา เวียดนาม และในอาเซียน

ความร่วมมือระหว่างประเทศที่จะเป็นแนวทางการพัฒนาสำคัญสำหรับประเทศไทยในช่วงต่อจากนี้ไปเป็นความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนทางเศรษฐกิจ ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาทางสังคม สิ่งแวดล้อมและความร่วมมือด้านความมั่นคงในมิติต่าง ๆ ในทุกกรอบความร่วมมือทั้งระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และระดับโลกทั้งการผลักดันให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากกรอบความร่วมมือทวิภาคีและพหุภาคีที่มีอยู่แล้วในปัจจุบันและการทำข้อตกลงใหม่ๆ ในระยะต่อไปภายใต้แนวคิดการค้าเสรีและการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากกรอบความร่วมมือของอาเซียนกับหุ้นส่วนการพัฒนานอกอาเซียน ทั้งนี้โดยส่งเสริมความร่วมมือเพื่อการพัฒนาในทุกด้านให้เป็นบทบาทที่สร้างสรรค์ของประเทศไทย และการสนับสนุนการแก้ปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำในอนุภูมิภาคและในภูมิภาค การขับเคลื่อนการพัฒนาภายใต้กรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการนำกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ และมาตรฐานสากลทั้งในด้านคุณภาพสินค้าและบริการ สิทธิแรงงาน ความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ความมั่นคง ความโปร่งใส และอื่น ๆ มาเป็นแนวปฏิบัติและบังคับใช้สำหรับประเทศไทย

ดังนั้น ภายใต้ข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานสำหรับการพัฒนาประเทศไทยในทุกด้านดังกล่าวท่ามกลางแนวโน้มโลกที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และประเทศต่าง ๆ กำลังเร่งพัฒนานวัตกรรมและนำมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าผลผลิตและเพิ่มผลผลิตการผลิตเพื่อเป็นอาวุธสำคัญในการต่อสู้ในสนามแข่งขันของโลก และการใช้การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน จึงเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทยที่จะต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานทางยุทธศาสตร์ทุกด้าน ได้แก่ การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ให้เป็นระบบโครงข่ายที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทุนมนุษย์ และการปฏิรูปให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีความรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงด้านกฎระเบียบและระบบการบริหารราชการแผ่นดิน โดยแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 มุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจทั้งในเรื่องกระบวนการผลิตและรูปแบบผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี รูปแบบการดำเนินธุรกิจ และการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างถอนรากถอนโคนและการพัฒนาต่อยอด รวมถึงการใช้นวัตกรรมสำหรับการพัฒนาสินค้าและบริการทั้งในระดับพื้นฐานจนถึงระดับสูงซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในวงกว้าง ดังนั้น การพัฒนาในช่วง 5 ปีต่อจากนี้ไปจะเป็นช่วงที่มุ่งเน้นการพัฒนาบนฐานภูมิปัญญาที่เกิดจากการใช้ความรู้และทักษะ การใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและการพัฒนานวัตกรรมนำมาใช้ในทุกด้านของการพัฒนา การพัฒนามีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ขยายและสร้างฐานรายได้ใหม่ที่ครอบคลุมทั่วถึงมากขึ้นควบคู่ไปกับการต่อยอดฐานรายได้เดิม สังคมไทยมีคุณภาพและมีความเป็นธรรมโดยมีที่ยืนสำหรับทุกคนในสังคมและไม่มีใครไว้ข้างหลัง และเป็นการพัฒนาที่เกิดจากการผนึกกำลังในการผลักดันขับเคลื่อนร่วมกันของทุกภาคส่วน (Thailand 4.0)

ทั้งนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาภายใต้แนวคิดและแนวทางดังกล่าวข้างต้นเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ตามเป้าหมายในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนกลไกการบริหารราชการแผ่นดินสำคัญ การปรับเปลี่ยนกฎหมายและกฎระเบียบในหลายด้าน รวมถึงการปรับการบริหารจัดการให้มีธรรมาภิบาลในทุกระดับ ปลอดภัยไร้พหุนิยม และปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนไทยในทุกภาคส่วนให้มีความนิยมที่ดียิ่งขึ้น มีวินัย มีความรับผิดชอบ และมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักการรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และด้วยสภาพปัญหาที่เรื้อรังและเชื่อมโยงกันซับซ้อนในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศไทยมากขึ้น การพัฒนาเชิงรุกเพื่อเสริมจุดแข็งและการแก้ปัญหาจุดอ่อนดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลได้อย่างจริงจังนั้นต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่สำหรับประเทศไทยที่มีแผนแม่บทการพัฒนาระยะยาวเป็นกรอบแนวทางที่จะกำกับทิศทาง ดังนั้นภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมไทยจึงมีความตระหนักร่วมกันว่าประเทศไทยจำเป็นต้องมีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นแผนแม่บทที่กำหนดเป้าหมายอนาคตประเทศในระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) โดยวางแนวทางการพัฒนาหลักที่ต้องดำเนินการภายใต้ทุกรัฐบาลอย่างต่อเนื่องเพื่อจะบรรลุเป้าหมายอนาคตของประเทศที่วางไว้ โดยที่แผนแม่บทการพัฒนาระยะยาวจะเป็นกรอบที่ช่วยกำกับให้การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ มีบูรณาการกัน แผนพัฒนาและแผนเฉพาะด้านในระดับต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงเป็นลำดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกันภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และการกำหนดเป้าหมายในระยะยาวที่ชัดเจนส่งผลให้ต้องมีความต่อเนื่องในการแก้ปัญหา รากเหง้าและการพัฒนาพื้นฐานให้แข็งแกร่ง รวมทั้งต้องมีการปรับระบบการติดตามและประเมินผลให้สามารถกำกับให้เกิดความเชื่อมโยงจากระดับยุทธศาสตร์สู่การจัดสรรงบประมาณและการดำเนินงานในระดับปฏิบัติที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่เป็นผลผลิต ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ในที่สุด

การพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็น 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) สู่การปฏิบัติ โดยที่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยได้กำหนดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในระยะ 20 ปีพร้อมทั้งประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางหลักที่จะขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายระยะยาวของประเทศที่ได้กำหนดไว้ โดยมีแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 เป็นเครื่องมือหรือกลไกสำคัญที่สุดที่ถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) สู่การปฏิบัติในลำดับแรก ที่ขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุเป้าหมายในระยะยาวได้ในที่สุด โดยมีกลไกตามลำดับต่าง ๆ และกลไกเสริมอื่น ในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดเป้าหมายที่จะต้องบรรลุใน 5 ปีแรกอย่างชัดเจนทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม การกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุในระยะ 5 ปีนั้นได้พิจารณาและวิเคราะห์การต่อยอดให้เกิดผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินการต่อไปอีกใน 3 แผนจบจนถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 15 ในช่วงปีพ.ศ. 2575-2579 ซึ่งเป็นช่วงสุดท้ายของยุทธศาสตร์ชาติ การพัฒนาจะบรรลุเป้าหมายอนาคตประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วภายในปี 2579 ที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ทั้งในระดับภาพรวมและรายสาขาของการพัฒนาจึงเป็นรายละเอียดและ

องค์ประกอบของเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีในทุกด้าน โดยที่แผนพัฒนาฯ ฉบับต่อไปก็จะกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนามารับช่วงเมื่อผ่าน 5 ปีแรกของช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ผ่านไป

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ประกอบไปด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศทั้งหมด 10 ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประทุมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ 8 : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 9 : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 10 : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับด้านแรงงาน 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ 2 คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

2.3 วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน และมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (ตัวชี้วัดที่ 5 ผู้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น)

2.4 ผู้สูงอายุวัยต้นมีงานทำและรายได้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ (ตัวชี้วัดที่ 7 การมีงานทำของผู้สูงอายุ (อายุ 60-69 ปี) เพิ่มขึ้น)

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

3.2 พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

3.2.3 ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน

3.2.4 พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุด เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของรัฐ (ตัวชี้วัดที่ 2.3 สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนมาตรา 40) และที่เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น)

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

3.2 กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

3.2.3 เร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณ และประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขา โดยได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ 4 เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ (ตัวชี้วัดที่ 4.2 ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี)

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

3.2 การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

3.2.2 การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม โดยแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีแนวทางการพัฒนาหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

1) พัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งของกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบัน เพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก และอุตสาหกรรมที่ใช้ศักยภาพของทุนมนุษย์ โดย

1.1) ยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้สำคัญของประเทศในปัจจุบัน ให้มีการใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าเพื่อผลิตสินค้าที่รองรับความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภค โดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปรับกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะขั้นก้าวหน้าเพื่อต่อยอดฐานองค์ความรู้เทคโนโลยีเดิมไปสู่การใช้และพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโดยใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิตมากขึ้นและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าที่สูงขึ้นโดย

การวิจัยและพัฒนา การใช้นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และพื้นฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย รวมทั้ง การส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมทั้งด้านการพัฒนา บุคลากรในอุตสาหกรรมและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยผ่านระบบการศึกษา ทวิภาคีและสหกิจศึกษา หรือระบบอื่นที่เหมาะสม และด้านการวิจัยและพัฒนาในสาขาเทคโนโลยีขั้นก้าวหน้า ที่เหมาะสมกับแต่ละอุตสาหกรรมและสามารถต่อยอดเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในปัจจุบันได้

1.2) สร้างระบบกลไกและเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความร่วมมือของภาคธุรกิจในลักษณะคลัสเตอร์ อาทิ มาตรการจูงใจสถานประกอบการให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาบุคลากร/แรงงาน และทำการวิจัยและพัฒนาาร่วมกัน โดยสนับสนุนให้สถาบันการศึกษา/สถาบันวิจัยและพัฒนา มีบทบาทเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างธุรกิจหรือสถานประกอบการต่าง ๆ ที่รวมตัวกันเป็นคลัสเตอร์ รวมทั้งการสร้างกลไกและระบบมาตรฐานที่มีการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการวัตถุดิบต้นน้ำภาคเกษตรจนถึงบริการขนส่งและกระจายสินค้าปลายน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นอุปสงค์หรือความต้องการของตลาดเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่การผลิต

2) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดย

2.1) วางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับอุตสาหกรรมอนาคต โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมาย ทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อภาคการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันทั่วถึง โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรม ให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัด เพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะต่อไป ต้องกำหนดทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจน เพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิผลอย่างแท้จริง

3.2.3 การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยว โดย

2) พัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

2.1) ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยดำเนินการ (1) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว โดยใช้ประโยชน์จากอัตลักษณ์และเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทยที่สะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่นและวิถีชีวิตชุมชน อาทิ การท่องเที่ยว เชื่อมโยงกับหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเป็นการกระจายรายได้ไปสู่คนในชุมชนและท้องถิ่นทั่วประเทศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมการ

ท่องเที่ยวที่คำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศเพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ตลอดจนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพจากทั่วโลก (2) พัฒนากลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่เชื่อมโยงกับกิจกรรมการท่องเที่ยวตามความต้องการของตลาด อาทิ การท่องเที่ยวโดยชุมชน การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร การท่องเที่ยวทางทะเล การท่องเที่ยวสีเขียว การท่องเที่ยวเชิงศิลปะและวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเพื่อการประชุมและนิทรรศการ การท่องเที่ยวเชิงกีฬาและการท่องเที่ยวกลุ่มมุสลิม (3) พัฒนาความเชื่อมั่นและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการท่องเที่ยวไทยในสายตาโลก (4) ดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดทั้งเชิงรับและเชิงรุกในตลาดเป้าหมายทั้งตลาดศักยภาพเดิมและตลาดใหม่ โดยมุ่งเน้นนักท่องเที่ยวคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นให้เกิดความคุ้มค่าต่อประสบการณ์มากกว่าการท่องเที่ยวที่คุ้มค่าเงิน รวมทั้งสนับสนุนให้คนไทยเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศมากขึ้นเพื่อลดการพึ่งพิงตลาดต่างประเทศ (5) พัฒนาทักษะฝีมือบุคลากรในภาคบริการและการท่องเที่ยว จัดฝึกอบรมมัคคุเทศก์ภาษาต่างประเทศทั่วประเทศ และ (6) พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่ายทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ

3.2.4 การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน โดย

5) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศและการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ โดยให้ความสำคัญกับ (1) การพัฒนากลไกการคุ้มครองการลงทุนและการระงับข้อพิพาทระหว่างรัฐกับเอกชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยสร้างความเข้มแข็งให้ระบบอนุญาโตตุลาการของไทย และลดปัญหาข้อพิพาทระหว่างรัฐบาลและเอกชน โดยพัฒนาการบริหารจัดการในการจัดทำสัญญา การบริหารสัญญา และการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ และ (2) การลดอุปสรรค ขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยการลดระยะเวลาการรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการขยายระยะเวลาการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ในส่วนของการส่งเสริมการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ

2.4 นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกระทรวงแรงงาน จำนวน 9 นโยบาย ดังนี้

นโยบายที่ 1 การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

นโยบายที่ 2 การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ โดย (1) ในระยะเร่งด่วนให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคง เน้นการจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดน (2) เร่งแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ใช้ตามแนวทางกลียานมิตรแบบสันติวิธี (3) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน

นโยบายที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดย (1) สร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน (2) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ฯลฯ โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ (3) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น (4) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เน้นสร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

นโยบายที่ 5 การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน โดยวางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

นโยบายที่ 6 การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยกระตุ้นการลงทุนด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ชักจูงนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย แก้ไขปัญหาน้ำท่วม ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิง ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษี บริการจัดการหนี้ภาครัฐ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคม พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจ ปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตร สนับสนุนสหกรณ์ของกลุ่มเกษตรกร ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัล

นโยบายที่ 7 การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

นโยบายที่ 8 การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม โดยสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ

นโยบายที่ 9 การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดย (1) ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐ และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย (2) ยกย่องสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ และ (3) ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคำสัตย์ของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต

2.5 แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564)

กระทรวงแรงงานกำหนดวิสัยทัศน์ว่า “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยมีพันธกิจประกอบด้วย

1. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
2. ค้ำครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. พัฒนาระบบให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนากำลังคนของประเทศบรรลุผล แผนแม่บทด้านแรงงาน(พ.ศ. 2560 – 2564) จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์หลักไว้ 6 ประเด็น ได้แก่ (กระทรวงแรงงาน, ม.ป.ป.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยภายใต้สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค คือ การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในประเทศไทย โดยมุ่งเน้น 3 ประการ คือ

1) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน

2) การพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายกลุ่มอุตสาหกรรมซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม

3) สนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

นอกจากนี้แล้วการพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานผ่านมาตรการส่งเสริมของกระทรวงแรงงาน จำเป็นที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

เป้าประสงค์

- 1) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
- 2) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

กำลังแรงงานเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาประเทศ หากกำลังแรงงานไม่ได้รับโอกาสและไม่ได้รับการดูแลในเรื่องการประกอบอาชีพ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และการสร้างหลักประกันที่ดีทางสังคม ก็จะไม่มีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งเน้น 2 ประการ คือ

1) เสริมสร้างความมั่นคง เพื่อส่งเสริมให้กำลังแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุและคนพิการได้มีงานทำ มีรายได้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำ การประกอบอาชีพอิสระ การแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน และคนหางานได้รับการคุ้มครอง รวมทั้งเพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมและมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยเป็นงานที่ใช้หลักบูรณาการและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

2) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน ผ่านระบบประกันสังคม/ส่งเสริมระบบการออม เพื่อให้มีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีมีธรรมาภิบาล การพัฒนารูปแบบและสิทธิประโยชน์ที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานและดำเนินการเพื่อให้กองทุนมีเสถียรภาพ

เป้าประสงค์

- 1) แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 2) กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และภาคแรงงานของประเทศ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก โดยการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อลดทอนปัจจัยด้านลบให้มีผลกระทบน้อยที่สุด ยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งเน้น 5 ประการ คือ

1) เร่งดำเนินการมาตรการที่เป็นการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสจากกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาระบบข้อมูลและการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน

2) เร่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานทั้งในกรอบทวิภาค พหุภาคี และเขตการค้าเสรี การดำเนินการมาตรการเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) รวมถึงการพัฒนาบบบริหารจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

3) บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อจัดการให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงานและได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือ รวมถึงการส่งเสริมรักษา และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

4) ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานไทยและเศรษฐกิจของประเทศ จากการจ้างแรงงานต่างด้าว การควบคุม/หรือลดผลกระทบที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าวทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคงของชาติโดยการพัฒนาบบโครงสร้างและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ท้นต่อการเพิ่มขึ้นของปริมาณการจ้างแรงงานต่างด้าว

5) ขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก

เป้าประสงค์

- 1) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- 2) บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่ง ที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4. การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

มีจุดหมายเพื่อเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานในตลาดแรงงาน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มุ่งเน้น 2 ประการ คือ

1) มุ่งบรรเทาความไม่สอดคล้องของการจ้างงานระหว่างอุปสงค์และอุปทาน กำหนดแนวทางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ ขณะเดียวกันตลอดช่วงระยะเวลา 5 ปีของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ (พ.ศ. 2560-2564) ทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินกลยุทธ์ควบคู่กันโดยการศึกษาวิเคราะห์ และพยากรณ์สถานะตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานโดยเฉพาะความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงเผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2) การสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานแบบยั่งยืนให้ภาคแรงงานของประเทศ โดยการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศเชิงบูรณาการ ประสานความร่วมมือจัดทำแผนกำลังแรงงานร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ ต่อเนื่องจนถึงการเผยแพร่แผนกำลังแรงงานระดับประเทศและแผนกำลังแรงงานระดับจังหวัดให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ และผลักดันให้หน่วยงานภายใน และภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานในระดับประเทศและระดับจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด

เป้าประสงค์

- 1) ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
- 2) แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

หัวใจสำคัญของการดำเนินการเพื่อให้แผนแม่บทด้านแรงงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดคือ ช่วงปี 2560 – 2564 กระทรวงแรงงานต้องมุ่งไปที่

1) การบริหารจัดการที่เป็นเลิศในทุกด้านภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งด้านโครงสร้างองค์กรของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานด้านบุคลากรที่ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ด้วยการพัฒนาระบบ HR Scorecard การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร อันจะมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บท ทั้งนี้กลไกที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้คือต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยและการติดตามประเมินผล เพราะการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ผลักดัน และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สนองตอบต่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

- 2) ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน

3) สร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานให้เข้มแข็ง ทั้งระดับองค์กรและระดับพื้นที่ เช่น อาสาสมัครแรงงาน การจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นส่วนสนับสนุนการบริหารงาน เช่น แก้ไขปัญหาด้านแรงงาน การเตือนภัยด้านแรงงาน

4) มุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างความเข้าใจ และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

เป้าประสงค์

- 1) ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ
- 2) บุคลากรและภาคเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6. การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

ปัจจุบันพัฒนาการและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายแก่ผู้บริหารในอนาคตให้นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ธุรกิจ โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และวิสัยทัศน์ต่อแนวโน้มของเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถตัดสินใจนำเทคโนโลยีมาใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงแรงงานจึงกำหนดให้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนแม่บทฯ โดยมุ่งเน้นที่จะใช้เป็นกลไกในการเชื่อมโยงภารกิจด้านแรงงานสู่ประชากรวัยทำงานทุกคนอย่างสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา เป็นธรรม และเท่าเทียม อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายรัฐบาล

เป้าประสงค์

- 1) พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ ให้เกิดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

2.6 แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561)

แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 - 2561) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งสู่เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานที่ว่า “แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555 - 2558 แผนปฏิบัตินโยบาย 4 ปีพ.ศ. 2555 - 2558 กระทรวงแรงงาน โดย

สาระสำคัญของแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 - 2561) มีดังนี้ (กระทรวงแรงงาน, 2559)

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน อำนวยความสะดวกให้การทำงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติราชการ
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานของกระทรวง
3. กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งการตรวจราชการ และรับเรื่องราวร้องทุกข์
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย
5. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง รายได้ และงานด้านแรงงาน

ค่านิยมหลัก (Core Values)

BEST B = Belief ความหมาย เชื่อมันศรัทธาในองค์กร

E = Effectiveness ความหมาย ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

S = Strategy ความหมาย มียุทธศาสตร์ในการทำงาน

T = Teamwork ความหมาย ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

1. การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน
2. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ

แนวทางการแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ กำหนดดังนี้

1. เสริมสร้างความเข้าใจในแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 - 2561) พร้อมกำหนดแนวทางบริหารจัดการเพื่อแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 - 2561) รวมทั้งผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

2. พัฒนาระบบการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในลักษณะบูรณาการ มีการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนสู่การปฏิบัติ โดยสนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการในระดับต่าง ๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน ทั้งในระดับสำนัก/กลุ่มงาน/พื้นที่

3. พัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผล รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ระยะเวลาในการประเมิน และแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.7 วาระปฏิรูปแรงงาน

จากการที่กระทรวงแรงงานได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี นั้น เพื่อให้การเดินหน้าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศในอีก 20 ปีข้างหน้า กระทรวงแรงงานตระหนักดีว่าจุดเริ่มต้นของการเข้าสู่ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ.2560 – 2564) ซึ่งเป็นช่วงของการสร้างรากฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากลเป็นสิ่งสำคัญมาก เพื่อรองรับความท้าทายอันจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงาน รูปแบบการทำงาน และเกิดอาชีพใหม่ ๆ ที่ต้องการทักษะที่แตกต่างออกไปจากในปัจจุบัน จึงได้กำหนดวาระปฏิรูปแรงงาน 8 วาระ ประกอบด้วย

วาระปฏิรูปที่ 1 การปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน ในทั้ง 3 มิติ คือ มิติโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ที่ต้องทันสมัย พร้อมการปฏิบัติการกิจใหม่ ๆ และท้าทาย มิติบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มิติกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องเป็นกลไกสนับสนุนการทำงานแนวใหม่มีความยืดหยุ่นสูง มีความคล่องตัว

วาระปฏิรูปที่ 2 Zero Corruption มุ่งเน้นให้ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต”

วาระปฏิรูปที่ 3 Information Technology การปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวง มีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการประกอบธุรกิจ สร้างความโปร่งใส ลดโอกาสการทุจริตคอร์รัปชัน เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามแผนรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ และแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

วาระปฏิรูปที่ 4 Safety Thailand มีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย มีการบูรณาการผ่านกลไกประชารัฐ ดำเนินงานเชิงรุกด้วยมาตรการสร้างจิตสำนึก (Safety Mind) มาตรการความปลอดภัยของชีวิต (Safety of Life) มาตรการสร้างเครือข่าย (Safety Network) เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ “ประเทศไทยปลอดภัย (Safe Work, Safe Healty, Safe Life : Safety Thailand)”

วาระปฏิรูปที่ 5 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย โดยมีเป้าหมายหลัก คือ ปัญหาแรงงานบังคับและปัญหาการค้ามนุษย์ต้องหมดไปจากประเทศไทย

วาระปฏิรูปที่ 6 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0 โดยมีมาตรการสำคัญ อาทิ พัฒนากลไกการส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เตรียมและพัฒนากำลังแรงงานให้เป็น Productive Manpower โดยการพัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมสำคัญ มีระบบการแนะแนวและทดสอบความพร้อมทางอาชีพให้กับผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ฯลฯ

วาระปฏิรูปที่ 7 มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ โดยกระทรวงแรงงานต้องมีการปรับบทบาทภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำใหม่ สร้างมิติใหม่ ซึ่งนอกจากจะส่งเสริมการมีงานทำให้กลุ่มแรงงานทั่วไป และยังมุ่งให้แรงงานผู้สูงอายุและผู้พิการมีงานทำ รวมทั้งการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพอีกด้วย

วาระปฏิรูปที่ 8 ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ โดยมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบอย่างครบวงจร ทั้งการส่งเสริม การคุ้มครอง การพัฒนา และการสร้างความเข้มแข็งที่สอดคล้องกับนวัตกรรมใหม่ ตลอดจนสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

2.8 แผนพัฒนาจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2561 – 2564

จากการวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การวิเคราะห์สภาวะสภาวะแวดล้อม รวมทั้งการสำรวจปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ จังหวัดสิงห์บุรีได้กำหนดศักยภาพการพัฒนาจังหวัด ตำแหน่งการพัฒนาจังหวัด วิสัยทัศน์ และประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ศักยภาพการพัฒนาของจังหวัด

1. เป็นแปลงพื้นที่ด้านเกษตรกรรม ระบบชลประทานทั่วถึง
2. มีทุนทางสังคมด้านพุทธศาสนาจำนวนมาก มีวัด พระที่มีชื่อเสียงด้านวิปัสสนา
3. สินค้า OTOP ของจังหวัดได้รับการส่งออก เช่น จักสานจิว กุนเชียงปลา หมูทุบ ปลาทุบสมุนไพร
4. การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และการท่องเที่ยวเชิงเกษตร
5. เป็นแหล่งผลิตอาหารปลา และร้านอาหารปลาที่มีคุณภาพ

การกำหนดตำแหน่งการพัฒนาของจังหวัด

จากศักยภาพและการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมของจังหวัด จึงได้กำหนดตำแหน่งการพัฒนาของจังหวัดที่สอดคล้องไปในทิศทางและแนวทางเดียวกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของประชาชนในจังหวัด ดังนี้

1. เมืองเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐาน
2. เมืองท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา และวัฒนธรรม

วิสัยทัศน์จังหวัดสิงห์บุรี (Vision)

“แหล่งผลิตสินค้าปลอดภัยและได้มาตรฐาน ท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ สังคมอยู่เย็นเป็นสุข”

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภาคเกษตร และเพิ่มมูลค่าการผลิต โดยเทคโนโลยีที่เหมาะสม

2. อนุรักษ์ พื้นฟู ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์

3. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนแบบบูรณาการและมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต พัฒนาระบบโครงสร้างทางสังคม ทนทางสังคม และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

1. ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพปลอดภัยได้มาตรฐานสู่ตลาดผู้บริโภค
2. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว และบริการท่องเที่ยวมีคุณภาพได้มาตรฐาน
3. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยแบบครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

2.8 บทบาท/ภารกิจ โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี

ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 กำหนดให้กระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน โดยมีการแบ่งส่วนราชการกระทรวงแรงงาน ดังต่อไปนี้

- (1) สำนักงานรัฐมนตรี
- (2) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (3) กรมการจัดหางาน
- (4) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (5) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- (6) สำนักงานประกันสังคม

โดยกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2559 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักงานปลัดกระทรวง

มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปรลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง

- 2) พัฒนาศาสตร์การบริหารของกระทรวง
- 3) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
- 4) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
- 5) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
- 6) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- 7) ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
- 8) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ
- 9) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม
- 10) ดำเนินการเกี่ยวกับกาตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
- 11) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ทั้งนี้ ได้แบ่งส่วนราชการภายในเป็นราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงาน

ปลัดกระทรวง มี 1 หน่วยงาน คือ

สำนักงานแรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด
- 2) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน รวมทั้งกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด
- 3) ดำเนินการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด
- 4) ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่
- 5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กรมการจัดหางาน

มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษา วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด และไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- 2) วิเคราะห์สถานะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน และเป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลตลาดแรงงาน
- 3) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม
- 4) ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพตามแนวนวัตกรรมให้แก่ประชาชน
- 5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ทั้งนี้ ได้แบ่งส่วนราชการภายในเป็นราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาคในสังกัดกรมการจัดหางาน

มี 1 หน่วยงาน คือ

สำนักงานจัดหางานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
- 2) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อกรมและจังหวัด
- 3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับ

สากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการ

ให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือ ต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยให้มีอำนาจหน้าที่

ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
- 3) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

- 5) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 6) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ
 - 7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย
- ทั้งนี้ มีหน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค 1 หน่วยงาน คือ

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) ดำเนินการ กำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 2) จัดทำแผนงานและแนวทางการพัฒนากำลังแรงงาน ประสานแผนการฝึกอบรมอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 3) ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและกระบวนการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของกำลังแรงงาน รวมทั้งภาคส่วนอื่น เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบกิจการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 4) ส่งเสริม ให้คำแนะนำการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 5) ส่งเสริมและให้คำปรึกษาแนะนำในการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 6) สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุงระบบ รูปแบบการฝึกอบรม หลักสูตร อุปกรณ์ช่วยฝึกและเทคโนโลยีการฝึก รวมถึงการพัฒนาผู้ฝึกให้แก่ภาครัฐและภาคเอกชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 7) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 8) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้สถานประกอบการและองค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 9) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ และเพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 10) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอบรมจังหวัด ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 11) ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรอาชีพ จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานทดสอบฝีมือคนหางาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยให้อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรองสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล
- 2) คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 3) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 4) พัฒนาระบบ และสนับสนุนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานเอกชน ภาครัฐ และองค์กรที่อยู่ในกำกับของรัฐ
- 5) ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน
- 6) ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
- 7) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน
- 8) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง
- 9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ทั้งนี้ ได้แบ่งส่วนราชการภายในเป็นราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาคในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มี 1 หน่วยงาน คือ

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) ดำเนินการตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) ให้บริการงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
- 3) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อกรมและกระทรวง
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. สำนักงานประกันสังคม

มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการประกันสังคมและเงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง โดยให้อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง
- 2) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 3) บริหารกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน
- 4) คัดกรองและดูแลผู้ประกันตนและลูกจ้างให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด
- 5) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านประกันสังคมและเงินทดแทน รวมทั้งประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน
- 6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ทั้งนี้ ได้แบ่งส่วนราชการภายในเป็นราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานประกันสังคม มี 1 หน่วยงาน คือ

สำนักงานประกันสังคมจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสาขา
- 3) รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อสำนักงานแรงงานจังหวัด
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

บทที่ 3

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี ใช้หลักการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร นอกจากนี้ยังต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ต่าง ๆ ในเชิงกว้าง (Scenario Analysis) เพื่อตรวจสอบดูว่าสถานการณ์ใดบ้างที่เป็นโอกาส (Opportunities) และสถานการณ์ใดบ้างที่เป็นภัยคุกคาม (Threats) ที่มีอิทธิพลกับการดำเนินงาน ด้านแรงงานในจังหวัดสิงห์บุรี

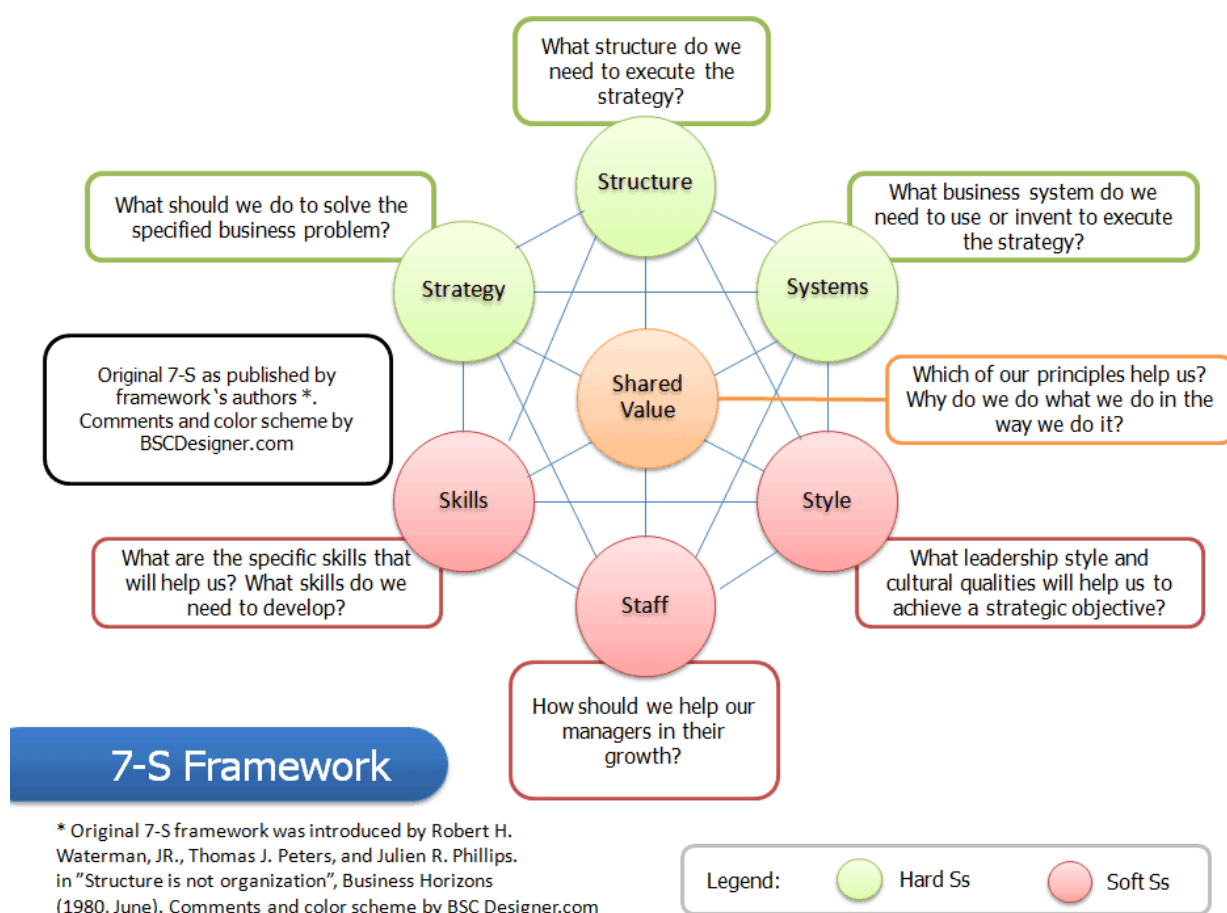
3.1 หลักการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม (SWOT)

หลักการวิเคราะห์ SWOT ตามแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของจังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย

3.1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) เพื่อพิจารณาว่าการดำเนินงานด้านแรงงานของจังหวัดสิงห์บุรีในอดีตที่ผ่านมา มีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้าง โดยอาศัยปัจจัยภายในตามหลักการ 7s ของ McKinsey ดังนี้

1. ด้านบุคลากร (Staff) บุคลากรของสำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี มีความพร้อมมากน้อยเพียงใดและมีจำนวนเพียงพอหรือไม่ อย่างไร
2. ด้านทักษะ (Skill) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญมากน้อยเพียงใด มีทักษะในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับภารกิจหลักหรือไม่ และทักษะด้านใดที่ต้องปรับปรุงหรือเพิ่มเติม
3. ด้านรูปแบบการบริหาร (Style) รูปแบบการบริหารเป็นอย่างไรและมีประสิทธิภาพหรือไม่ จุดที่ต้องปรับปรุงหรือจุดที่ต้องเพิ่มเติมให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการคือจุดใด
4. ด้านโครงสร้างของหน่วยงาน (Structure) สำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี มีโครงสร้างการทำงานหรือโครงสร้างขององค์กรในระดับต่าง ๆ สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานหรือไม่
5. ด้านกลยุทธ์ (Strategy) สำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี มีการกำหนดกลยุทธ์หรือมียุทธศาสตร์อย่างไร สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในหรือไม่
6. ด้านระบบการทำงาน (System) ระบบการทำงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และวัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างไร มีจุดอ่อนหรือจุดแข็งอะไรบ้าง
7. ด้านวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วม (Share Value) บุคลากรและองค์กรมีค่านิยมอะไร และค่านิยมดังกล่าวสร้างความเข้มแข็งหรืออ่อนแอให้กับองค์กร



ภาพที่ 0.1 ภาพกรอบแนวคิดของ MCKINSEY เพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

3.1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)

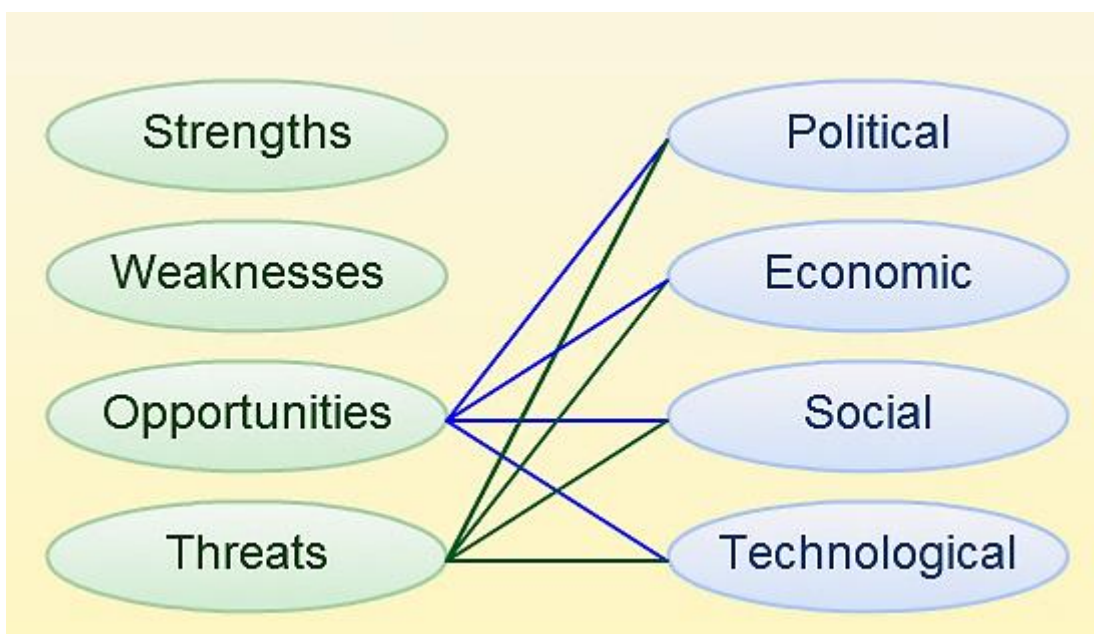
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านแรงงาน โดยใช้หลักการ PEST Analysis ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สภาพแวดล้อมทางการเมือง (Political Environment : P) เป็นการวิเคราะห์นโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของภาครัฐที่อาจจะมีผลทั้งในเชิงบวก (โอกาส) และเชิงลบ (ภัยคุกคาม) ต่อการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี

สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ (Economic Environment : E) เป็นการวิเคราะห์ในด้านเศรษฐกิจระดับมหภาค/ระดับจุลภาค ซึ่งหมายถึงระบบเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Environment : S) เป็นการวิเคราะห์สภาวะทางสังคมและวัฒนธรรม รวมถึงโครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานในจังหวัดสิงห์บุรี

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี (Technological Environment : T) เป็นการวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานในจังหวัดสิงห์บุรี



ภาพที่ 0.2 กรอบแนวคิด PEST ANALYSIS เพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

3.2 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 - 2564 ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ โดยข้อมูลที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมได้ศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิต่าง ๆ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)
2. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)
3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12
4. นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน
5. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)
6. ข้อมูลขั้นพื้นฐานและสถานการณ์ด้านแรงงานภายในจังหวัดสิงห์บุรี
7. ข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน เพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดในการดำเนินงาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/ โครงการ และแผนที่ยุทธศาสตร์
8. ข้อมูลจากการรับฟังความคิดเห็นต่อแผนพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัดสิงห์บุรีจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งในบทที่ 3 จะกล่าวถึงสถานการณ์ทั้งด้านเศรษฐกิจ แรงงาน สังคม และข้อมูลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการและการรับฟังความคิดเห็นต่อแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการของจังหวัดสิงห์บุรีจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

3.3 ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสิงห์บุรี

1) ขนาดและที่ตั้ง

จังหวัดสิงห์บุรีเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครเพียง 142 กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งสิ้น 822.478 ตารางกิโลเมตร หรือ 514,049 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดอำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท และอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์
ทิศตะวันออก	ติดอำเภอบ้านหมี่ และอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
ทิศใต้	ติดอำเภอไชโย อำเภอโพธิ์ทอง และอำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันตก	ติดอำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท และอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี



ภาพที่ 0.3 แสดงเขตพื้นที่จังหวัดสิงห์บุรี

2) ลักษณะภูมิประเทศ โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มและพื้นที่ลูกคลื่นลอนตื้น ซึ่งเกิดจากการทับถมของตะกอนดินริมแม่น้ำเจ้าพระยาเป็นเวลานาน จึงมีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรดินและน้ำเป็นอย่างมาก เป็นผลให้สามารถทำการเกษตรในลักษณะกึ่งนาได้ จังหวัดสิงห์บุรีแบ่งลักษณะภูมิประเทศเป็น 2 บริเวณ

- บริเวณที่ราบลุ่ม เป็นที่ราบลุ่มขนาดใหญ่ เกิดจากการไหลผ่านของลำน้ำเจ้าพระยา แร่ธาตุและอินทรีย์วัตถุ ซึ่งละลายมากับน้ำและตกตะกอนทับถม ประกอบด้วย ทรายละเอียด ดินตะกอน และดินเหนียว มีความสูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ 16 เมตร ครอบคลุมพื้นที่ทางตะวันตกในเขตอำเภออินทร์บุรีและบางส่วนของตอนล่างของจังหวัด

- บริเวณสองฝั่งเจ้าพระยา เขตอำเภอพรหมบุรี และแม่น้ำน้อยในเขตอำเภอท่าช้าง เป็นบริเวณที่มีน้ำท่วมขังในฤดูฝน บริเวณขอบที่ราบลุ่มเป็นพื้นที่ลูกคลื่นลอนตื้น ได้แก่ พื้นที่แนวยาวตามสองฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา

ครอบคลุมพื้นที่ทางด้านตะวันออกของจังหวัดในเขตอำเภออินทร์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี อำเภอพรหมบุรี และอำเภอท่าช้าง

3) **ลักษณะภูมิอากาศ** โดยทั่วไปคล้ายกับจังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง แบ่งเป็น 3 ฤดู คือ ฤดูร้อน ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน ฤดูฝน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – ตุลาคม และฤดูหนาว ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน – มกราคม

4) เขตการปกครอง

จังหวัดสิงห์บุรีแบ่งการปกครองออกเป็น 6 อำเภอ 43 ตำบล 364 หมู่บ้าน 14 ชุมชน ดังนี้

1) อำเภอเมืองสิงห์บุรี	มี	8 ตำบล	58 หมู่บ้าน	14 ชุมชน
2) อำเภออินทร์บุรี	มี	10 ตำบล	105 หมู่บ้าน	
3) อำเภอพรหมบุรี	มี	7 ตำบล	42 หมู่บ้าน	
4) อำเภอบางระจัน	มี	8 ตำบล	77 หมู่บ้าน	
5) อำเภอท่าช้าง	มี	4 ตำบล	23 หมู่บ้าน	
6) อำเภอค่ายบางระจัน	มี	6 ตำบล	59 หมู่บ้าน	

การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 2 แห่ง เทศบาลตำบลจำนวน 7 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 33 แห่ง

5) โครงสร้างประชากร

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรจำแนกเป็นรายอำเภอ ปี 2558

ที่	อำเภอ	จำนวนประชากร			จำนวนบ้าน
		ชาย	หญิง	รวม	
1	อำเภอเมืองสิงห์บุรี	25,484	28,903	54,387	21,054
	- เทศบาลเมืองสิงห์บุรี	8,197	9,445	17,642	8,728
	- นอกเขตเทศบาล	17,287	19,458	36,745	12,326
2	อำเภอบางระจัน	16,413	17,860	34,273	11,996
	- เทศบาลเมืองบางระจัน	6,815	7,681	14,496	5,298
	- นอกเขตเทศบาล	9,598	10,179	19,777	6,698
3	อำเภอค่ายบางระจัน	13,632	14,701	28,333	9,046
	- เทศบาลตำบลโพสังโฆ	1,035	1,166	2,201	806
	- นอกเขตเทศบาล	12,597	13,535	28,333	9,064
4	อำเภอพรหมบุรี	11,284	12,497	23,781	8,264
	- เทศบาลตำบลพรหมบุรี	1,544	1,680	3,224	1,256
	- เทศบาลตำบลบางน้ำเชี่ยว	1,628	1,833	3,461	1,321
	- นอกเขตเทศบาล	8,112	8,984	17,096	5,687
5	อำเภอท่าช้าง	7,011	7,639	14,650	5,003
	- เทศบาลตำบลถอนสมอ	4,357	4,736	9,093	3,254

ที่	อำเภอ	จำนวนประชากร			จำนวนบ้าน
		ชาย	หญิง	รวม	
	- นอกเขตเทศบาล	2,654	2,903	5,557	1,749
6	อำเภออินทร์บุรี	27,025	28,977	56,002	18,978
	- เทศบาลตำบลอินทร์บุรี	2,411	2,566	4,977	2,225
	- นอกเขตเทศบาล	24,614	26,411	51,025	16,753
	รวม	100,849	110,577	211,426	74,359

ที่มา : ที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี

จากสถิติกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ข้อมูลจากทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2558 จังหวัดสิงห์บุรี มีประชากรทั้งสิ้น 211,426 คน เป็นชาย 100,849 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 ของประชากรทั้งหมด และหญิง 110,577 คน คิดเป็นร้อยละ 52.31 จำนวนบ้าน 74,359 หลังคาเรือน เป็นประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเมือง ได้แก่ เทศบาลเมืองฯ และเทศบาลตำบล จำนวน 55,094 คน คิดเป็นร้อยละ 26.06 และอยู่ในเขตชนบท จำนวน 156,332 คน คิดเป็นร้อยละ 73.94 อำเภอที่มีประชากรอาศัยอยู่มากที่สุด ได้แก่ อำเภอเมืองอินทร์บุรี รองลงมาได้แก่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี และอำเภอบางระจัน ตามลำดับ

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรตามฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร ตามช่วงวัย

ช่วงวัย	จำนวนประชากร			ร้อยละ
	ชาย	หญิง	รวม	
เด็กแรกเกิด - 18 ปี	21,499	20,369	41,868	20.04
- เด็กแรกเกิด - ปฐมวัย (0-5 ปี)	6,221	5,723	11,944	5.72
- เด็กวัยเรียนตามการศึกษาภาคบังคับ (อายุ 6-15 ปี)	11,636	11,004	22,367	10.71
- เด็กวัยเรียน (อายุ 16-18 ปี)	3,915	3,642	7,557	3.62
เยาวชน อายุ 18-25 ปี	10,922	10,502	21,424	10.25

ช่วงวัย	จำนวนประชากร			ร้อยละ
	ชาย	หญิง	รวม	
วัยแรงงาน อายุตั้งแต่ 25-59 ปี	52,013	56,322	108,335	51.85
ผู้สูงอายุ ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป	17,814	24,930	42,744	20.46
- อายุ 60-69 ปี	10,008	13,034	23,042	11.03
- อายุ 70-79 ปี	5,317	7,561	12,878	6.16
- อายุ 80-89 ปี	2,211	3,769	5,980	2.86
- อายุ 90-100 ปี	264	549	813	0.39
- อายุ 100 ปีขึ้นไป	14	17	31	0.01

ตารางที่ 3 สถิติข้อมูลคนพิการที่มีบัตรประจำตัวจดทะเบียน แยกตามประเภทความพิการ

ประเภทความพิการ	จำนวนประชากร			ร้อยละ
	ชาย	หญิง	รวม	
ทางกายหรือการเคลื่อนไหว	1,564	1,402	2,966	52.68
ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	394	440	834	14.81
ทางการเห็น	180	197	377	6.70
ทางสติปัญญา	219	180	399	7.09
ทางจิตใจหรือพฤติกรรม	300	251	551	9.79
ออทิสติก	9	6	15	0.27
ทางการเรียนรู้	3	3	6	0.11
พิการมากกว่า 1 ประเภท	207	174	381	6.77
ไม่ระบุ	59	42	101	1.79
รวม	2,935	2,695	5,630	100.00

ที่มา ข้อมูลประมวลผลจากฐานข้อมูลทะเบียนกลางคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ข้อมูลตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2537 – 31 มีนาคม 2559

6) ภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน

จากผลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ของสำนักงานสถิติจังหวัดสิงห์บุรี โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกเดือน (มกราคม - ธันวาคม) จากครัวเรือนตัวอย่างในจังหวัดทั้งในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล พบว่า ครัวเรือนมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมีแนวโน้มลดลง แต่หนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือนเพิ่มขึ้น โดยผลสำรวจในปี 2558 รายได้เฉลี่ยเดือนละ 26,112 บาท ส่วนใหญ่เป็นรายได้จากการทำงาน (ค่าจ้างและเงินเดือน) ร้อยละ 73.5 จากการทำธุรกิจ ร้อยละ 18.1 และจากการทำการเกษตรร้อยละ 14.3 ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยเดือนละ 22,118 บาท ค่าใช้จ่ายร้อยละ 35.1 เป็นค่าอาหาร เครื่องดื่มและ(ซึ่งในจำนวนนี้เป็นค่าเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ร้อยละ 1.3) รองลงมาเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับยานพาหนะ/การเดินทาง การสื่อสาร ร้อยละ 22.9 และพบว่าเป็นครัวเรือนที่มีหนี้สินประมาณ 41,084 ครัวเรือน หรือร้อยละ 57.1 ของครัวเรือนทั้งหมด โดยมีจำนวนหนี้สินเฉลี่ย 151,450 บาทต่อครัวเรือน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการก่อหนี้เพื่อใช้ในครัวเรือน ร้อยละ 76.9 คือใช้ในการอุปโภคบริโภค ร้อยละ 49.7 ใช้ในการซื้อบ้าน/ที่ดิน ร้อยละ 26.0 และหนี้เพื่อใช้ในการศึกษามีเพียงร้อยละ 1.2 เท่านั้น สำหรับหนี้เพื่อใช้ในการลงทุนและอื่น ๆ ร้อยละ 23.1 นั้นพบว่า เพื่อใช้ในการเกษตรกรร้อยละ 14.4 ใช้ทำธุรกิจและอื่น ๆ ร้อยละ 8.7 และเมื่อเปรียบเทียบการกระจายรายได้ในปี 2554 และ 2556 พบว่าความเหลื่อมล้ำของรายได้มีแนวโน้มลดลงดังรายละเอียดในตารางที่ 2.3 (สำนักงานสถิติจังหวัดสิงห์บุรี, ม.ป.ป.)

ตารางที่ 5 รายได้ ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และหนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือน ปี 2552- 2558

ปีที่จัดเก็บ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวนหนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือน
2552	25,419	17,787	55,605
2554	26,068	19,207	133,378
2556	28,115	22,118	151,450
2558	26,112	22,137	168,239

ที่มา : ผลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ของสำนักงานสถิติจังหวัดสิงห์บุรี

7) การคมนาคม

การคมนาคมในจังหวัดสิงห์บุรีนั้น มีทางหลวงแผ่นดินและทางหลวงจังหวัดหลายเส้นทางทำให้สามารถติดต่อทางด้านการค้าและการคมนาคมขนส่งที่สะดวก รวดเร็ว ด้วยระยะทางอันสั้นจากกรุงเทพมหานครมายังจังหวัดสิงห์บุรี จึงทำให้จังหวัดสิงห์บุรีสามารถรองรับและเชื่อมโยงธุรกิจ โรงแรม อุตสาหกรรม เกษตรกรรม อีกทั้งยังเป็นจังหวัดที่อุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติ ตลอดจนเป็นสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และเป็นแหล่งประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมที่สำคัญหลายแห่ง เช่น อนุสาวรีย์วีรชนชาวบ้านบางระจัน วัดพระนอนจักรสีห์วรวิหาร พิพิธภัณฑ์แห่งชาติอินทร์บุรี อุทยานแม่ลามหาราชาานุสรณ์ ฯลฯ จึงทำให้สิงห์บุรีเป็นจังหวัดหนึ่งที่ได้เปรียบจังหวัดอื่นด้านการท่องเที่ยว นอกจากนั้น ยังเป็นจังหวัดที่มีแหล่งอุตสาหกรรมแปรรูปจากเกษตรกรรม ปศุสัตว์ การประมง และแหล่งท่องเที่ยวทั้งทางธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมซึ่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของจังหวัดสิงห์บุรีขยายตัวและเจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง

8) สถานศึกษา

ปีการศึกษา 2558 มีโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำนวน 12 โรงเรียน มีโรงเรียนประถมศึกษาและขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 129 โรงเรียน โรงเรียนเอกชน จำนวน 15 แห่ง โรงเรียนเทศบาล จำนวน 5 โรงเรียน และโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 6 โรงเรียน นอกจากนี้ จังหวัดสิงห์บุรีมีสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาภาครัฐ จำนวน 5 แห่ง ภาคเอกชน จำนวน 1 แห่ง และระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 แห่ง (มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีวิทยาเขตสิงห์บุรี)

9) ด้านเศรษฐกิจ

ผลิตภัณฑ์มวลรวม (GPP) จังหวัดสิงห์บุรี

ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดในปี 2557 ณ ราคาประจำปี มีค่าเท่ากับ 25,754 ล้านบาท ลดลงจาก 27,638 ล้านบาท ในปีที่ผ่านมา หรือลดลงร้อยละ 6.82 โดยผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดต่อหัว (Per Capita GPP) ในปี 2557 เท่ากับ 126,547 บาท เป็นลำดับที่ 3 ของภาค และลำดับที่ 26 ของประเทศ

สาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญ 5 อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรม (ร้อยละ 30.96 ของ GPP) การศึกษา (ร้อยละ 17.78 ของ GPP) เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้ (ร้อยละ 15.35 ของ GPP) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน (ร้อยละ 10.51 ของ GPP) และ ตัวกลางทางการเงิน (ร้อยละ 4.77 ของ GPP)

ตารางที่ 4 ผลผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ปี 2556-2557 ณ ราคาประจำปี (เรียงลำดับจากมากไปน้อย)

อุตสาหกรรม	2556 มูลค่าล้าน บาท	2557 มูลค่าล้าน บาท	ร้อยละ ของ GPP
อุตสาหกรรม	7,734	7,973	30.96
การศึกษา	4,326	4,578	17.78
เกษตรกรรม การล่าสัตว์และการป่าไม้	5,614	3,953	15.35
การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	2,922	2,708	10.51
ตัวกลางทางการเงิน	1,153	1,229	4.77
การไฟฟ้า แก๊ส และการประปา	893	902	3.50
การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการ ประกัน สังคมภาคบังคับ	1,092	829	3.22
การบริการด้านสุขภาพและสังคม	773	810	3.15
การก่อสร้าง	844	755	2.93
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	756	749	2.91
บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ	865	642	2.49
การให้บริการด้านชุมชน สังคมและบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	370	352	1.37
โรงแรมและภัตตาคาร	105	105	0.41
ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	84	63	0.24
การประมง	49	54	0.21
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	57	52	0.20
Gross Provincial Product (GPP)ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด	27,638	25,754	100.00
Per Capita GPP(Baht) รายได้เฉลี่ยต่อหัว (บาท)	136,339	126,547	
Population จำนวนประชากร (1,000 คน)	203	204	

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

10) การเกษตร

จังหวัดสิงห์บุรีมีพื้นที่ทั้งหมด 514,049 ไร่ มีพื้นที่อยู่ในเขตชลประทาน 411,781 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 80.11 ของพื้นที่จังหวัด โดยพื้นที่ทำการเกษตรส่วนใหญ่อยู่ในเขตชลประทาน มีการใช้พื้นที่ทำการเกษตรทั้งหมด 418,781 ไร่ (ร้อยละ 81.47) จำแนกเป็น ที่นา 377,826 ไร่ (ร้อยละ 73.50 ของพื้นที่การเกษตร) พื้นที่ปลูกพืชไร่ 11,002 ไร่ (ร้อยละ 2.14) พื้นที่สวน (พืชผัก ไม้ผล ไม้ยืนต้น) 26,895 ไร่ (ร้อยละ 5.23) พื้นที่เลี้ยงสัตว์ 1,189 ไร่ (ร้อยละ 0.23) และพื้นที่ประมงเพาะเลี้ยง 1,869 ไร่ (ร้อยละ 0.36)

ตารางที่ 5 การใช้ที่ดินเพื่อการเกษตรแยกตามรายอำเภอจังหวัดสิงห์บุรี ปี 2559

อำเภอ	พื้นที่ทำการเกษตร (ไร่)					รวม
	ที่นา	พืชไร่	พืชสวน (ไม้ผล พืชผัก ไม้ยืนต้น)	เลี้ยงสัตว์	พื้นที่ประมง	
เมืองสิงห์บุรี	46,915	557	5,080	91	198	52,841
บางระจัน	86,039	7,640	3,397	386	344	97,806
อินทร์บุรี	146,021	1,365	6,497	625	816	155,324
พรหมบุรี	30,637	196	1,540	289	181	32,843
ท่าช้าง	14,333	-	2,693	-	150	17,176
ค่ายบางระจัน	42,710	2,403	1,251	15	-	46,379
รวม	366,655	12,161	20,458	1,406	1,689	402,369

ที่มา : สำนักงานเกษตรจังหวัดสิงห์บุรี (ระบบข้อมูลพื้นฐาน ศบกด)

จากสถิติการผลิตการเกษตรของสำนักงานเกษตรจังหวัดสิงห์บุรี ปีเพาะปลูก 2559 พืชเศรษฐกิจหลักของจังหวัดสิงห์บุรี ได้แก่ ข้าว อ้อยโรงงาน และถั่วลิสง ตามลำดับ และมีเกษตรกรที่ขึ้นทะเบียนเกษตรกร จำนวน 19,737 ครัวเรือน

11) ภาคอุตสาหกรรม

จังหวัดสิงห์บุรีมีโรงงานที่ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบกิจการ มีจำนวนโรงงาน 255 แห่ง เงินลงทุนรวม 18,153.693 ล้านบาท และมีจำนวนคนงาน 13,600 คน โดยจำแนกออกเป็นจำพวกโรงงานตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 ได้ดังนี้

จำพวกที่	จำนวนโรงงาน	จำนวนเงินทุน(ล้านบาท)	จำนวนคนงาน
1	17	15,211	53
2	33	186,494	372
3	205	17,951.988	13,175
รวม	255	18,153.693743	13,600

ความเคลื่อนไหวการลงทุนอุตสาหกรรมที่สำคัญของจังหวัด ประกอบด้วย

1. สาขาอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุด 3 อันดับแรกของจังหวัดสิงห์บุรี ได้แก่

1.1 อุตสาหกรรมอโลหะ ประกอบด้วย การผลิต แปรรูปหินแกรนิต และหินอ่อน เป็นหลัก รองลงมาได้แก่ ผลิตคอนกรีตมวลเบา ผลิตคอนกรีตผสมเสร็จ และผลิตอิฐดินเผา ตามลำดับ ปัจจุบันมีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 43 โรงงาน เงินลงทุน 3,544 ล้านบาท คนงาน 1,547 คน

1.2 อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ ประกอบด้วย การผลิตกระดาษหนังสือพิมพ์ เป็นหลัก รองลงมาได้แก่ ผลิตกระดาษชนิดต่าง ๆ ปัจจุบันมีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 2 โรงงาน เงินลงทุน 3,240 ล้านบาท คนงาน 512 คน

1.3 อุตสาหกรรมพลาสติก ประกอบด้วย การผลิต ทำของใช้จากพลาสติกและผลิตพลาสติกทุกชนิด เป็นหลัก รองลงมาได้แก่ ผลิตภัณฑ์พลาสติกหรือเคลือบด้วยพลาสติก และทำขวดพลาสติกบรรจุยาตามลำดับ ปัจจุบันมีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 12 โรงงาน เงินลงทุน 3,166 ล้านบาท คนงาน 833 คน

2. ภาพการณ์ลงทุนด้านอุตสาหกรรมในจังหวัด

ผลจากการพิจารณาข้อมูลการลงทุนด้านอุตสาหกรรม พบว่า อัตราการเคลื่อนของจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี เพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงระยะเวลาเดียวกันในปีก่อน คิดเป็นร้อยละ 3.66 และจากข้อมูลพบว่าจำนวนเงินทุนเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.84 จำนวนคนงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.13 สาเหตุที่จำนวนเงินทุนและคนงานเพิ่มขึ้นจากปีก่อน เนื่องจากการขออนุญาตประกอบกิจการใหม่ จำนวน 2 โรง และมีผู้ประกอบการแจ้งเลิกกิจการ จำนวน 1 โรง เนื่องจากผู้ประกอบการไม่มีผู้สืบทอดกิจการ

ที่มา : สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2559

12) จำนวนสถานประกอบการจำแนกตามขนาดและท้องที่ของจังหวัดสิงห์บุรี

อำเภอ	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	จำนวนลูกจ้างทั้งหมด		
		ชาย	หญิง	เด็ก
เมืองสิงห์บุรี	541	2,479	2,126	3
อินทร์บุรี	51	124	159	10
พรหมบุรี	151	1,202	599	0
บางระจัน	83	562	336	0
คำบางระจัน	226	1,840	3,735	5
ท่าช้าง	153	4,288	3,687	6
รวม	1,205	10,495	10,642	15

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี ข้อมูล ณ วันที่ 14 พฤศจิกายน 2559

3.4 สถานการณ์ด้านแรงงาน

1) กำลังแรงงานและการมีงานทำ

จังหวัดสิงห์บุรีมีประชากรในวัยทำงาน (ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป) จำนวน 171,880 คน พบว่าเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานรวม 118,072 คน โดยจำแนกเป็นผู้มีงานทำ 115,599 คน คิดเป็นร้อยละ 97.75 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด ขณะที่เป็นผู้ว่างงาน 1,184 คน หรือร้อยละ 1.69 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ทั้งนี้ อัตราการว่างงานในจังหวัดสิงห์บุรีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ดังรายละเอียดในตารางที่ และตารางที่

ตารางที่ ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพแรงงาน ปี 2555 – 2558

สถานภาพแรงงาน	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	202,401	170,008	118,072	171,880
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	139,740	120,193	116,783	118,072
- ผู้มีงานทำ	137,494	119,408	115,599	115,599
- ผู้ว่างงาน	1,196	505	1,184	1,184
- กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล	1,050	280	1,289	1,289
ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	62,661	49,815	53,116	53,116
- ทำงานบ้าน	15,565	13,546	16,011	16,011
- เรียนหนังสือ	16,283	11,218	11,425	11,423
- อื่น ๆ	32,003	25,051	25,682	25,682

ที่มา : (สำนักงานสถิติจังหวัดสิงห์บุรี, ม.ป.ป.)

ตารางที่ สถิติการว่างงานและอัตราค่าแรงขั้นต่ำในจังหวัดสิงห์บุรี ปี พ.ศ. 2556-2559

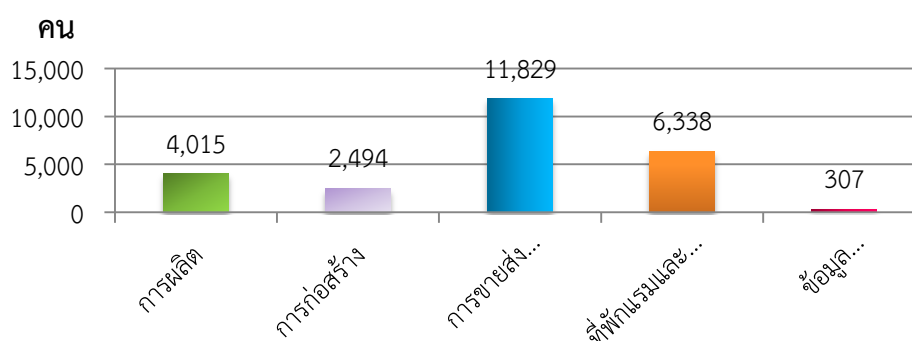
ปี พ.ศ.	อัตราการว่างงาน (%)	จำนวนคนว่างงาน (คน)	อัตราค่าแรงขั้นต่ำ (บาท)
2556	0.7	1,197	300
2557	0.3	505	300
2558	1.0	1,184	300
2559	1.7	1,958	300

ที่มา : สำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี, ม.ป.ป.

2) แรงงานนอกระบบ

ข้อมูลเบื้องต้นปี 2558 จากผลการศึกษาของสำนักงานสถิติจังหวัด พบว่าปัจจุบันผู้มีงานทำอยู่ในแรงงานนอกระบบมีจำนวน 60,296 คน คิดเป็นร้อยละ 51.09 ของผู้มีงานทำทั้งหมด (118,009 คน) ทั้งนี้แรงงานนอกระบบเหล่านี้จะทำงานในภาคเกษตรเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ มีจำนวน 30,065 คน คิดเป็นร้อยละ 49.86 ขณะที่นอกภาคเกษตรมี 30,231 คน (ร้อยละ 50.14) ซึ่งกลุ่มนอกภาคเกษตรนี้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่าอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานนอกระบบสูงสุด 5 อันดับแรก คือ 1) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จำนวน 11,829 คน (ร้อยละ 39.13) 2) ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร 6,338 คน (ร้อยละ 20.97) 3) การผลิต 4,015 คน (ร้อยละ 13.28) 4) การก่อสร้าง 2,494 คน (ร้อยละ 8.25) และ 5) กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ จำนวน 2,304 คน (ร้อยละ 3.82)

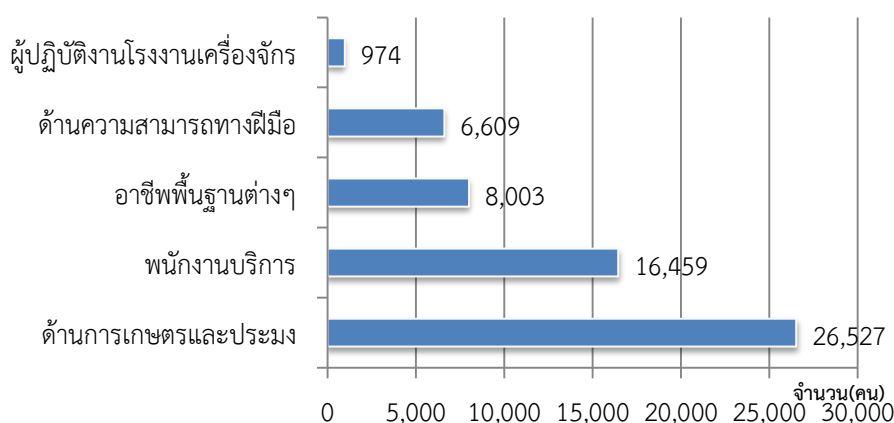
แผนภูมิ ... ผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตร (5 อันดับแรก) ปี 2558



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดสิงห์บุรี

เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบจำแนกตามอาชีพ พบว่ามีงานทำในอาชีพต่างๆ สูงสุด 5 อันดับแรก คือ 1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตรและประมง จำนวน 26,527 คน (ร้อยละ 43.99) 2) พนักงานบริการ 16,459 คน (ร้อยละ 27.30) 3) อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ 8,003 คน (ร้อยละ 13.27) 4) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ จำนวน 6,609 คน (ร้อยละ 10.96) และ 5) ผู้ปฏิบัติงานโรงงานเครื่องจักร 974 คน (ร้อยละ 1.62)

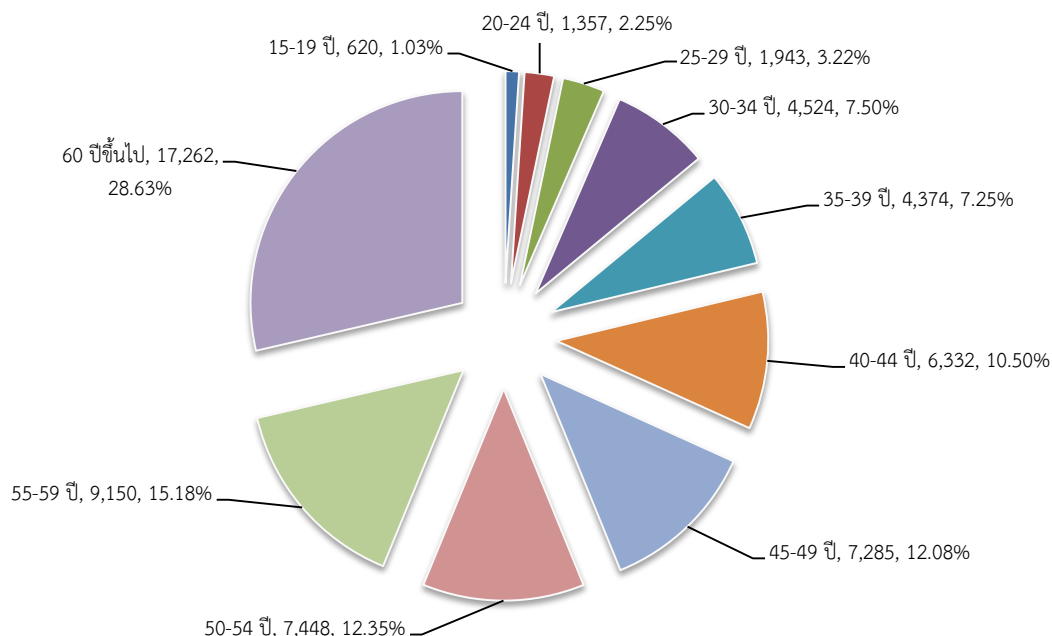
แผนภูมิ... จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบในจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามอาชีพ ปี 2558



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดสิงห์บุรี

เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบ จำแนกตามอายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุในช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวน 17,262 คน (ร้อยละ 28.63) รองลงมาคือ ผู้มีอายุ 55-59 ปี มีจำนวน 9,150 คน (ร้อยละ 15.18) และผู้มีอายุ 50-54 ปี จำนวน 7,448 คน (ร้อยละ 12.35) ส่วนช่วงอายุ 15-19 ปี มีน้อยที่สุด 620 คน (ร้อยละ 1.03)

แผนภูมิ จำนวนผู้มีงานทำ ที่อยู่ในแรงงานนอกระบบในจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามอายุ ปี 2558



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดสิงห์บุรี

3) แรงงานต่างด้าว

ตารางที่ จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองและได้รับอนุญาตให้ทำงาน ปี 2555 - 2559

จำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาต

ปี พ.ศ.	ประเภทแรงงานต่างด้าว							
	ส่งเสริมการลงทุน	ประเภทชั่วคราว			อยู่ในความดูแลของกระทรวงมหาดไทย	ตามมติคณะรัฐมนตรี	ตามคำสั่งคสช.	รวม
		ทั่วไป	MOU	พิสูจน์สัญชาติ				
2555	38	43	371	604	17	72	-	1,145
2556	44	53	297	649	19	-	-	1,062
2557	42	61	287	720	22	-	939	2,071
2558	46	52	529	637	20	618	-	1,902
2559	42	55	253	386	19	789	-	1,544

ที่มา : (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสิงห์บุรี, ม.ป.ป.) ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2559

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาแยกตามสัญชาติของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดในจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า มีสัญชาติเมียนมา มากที่สุด คือ จำนวน 1,004 คน (ร้อยละ 65.03) รองลงมาคือสัญชาติกัมพูชา มีจำนวน 304 คน (ร้อยละ 19.69) สัญชาติลาว จำนวน 124 คน (ร้อยละ 8.03) สัญชาติอื่น ๆ จำนวน 33 คน (ร้อยละ 2.14) และญี่ปุ่น 27 คน อินเดีย 22 คน ฟิลิปปินส์ 15 คน จีน 9 คน อังกฤษ 4 คน และ แคนเมอรูน 1 คน

สำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในจังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งเป็นแรงงานที่ประเทศไทยอนุญาตให้มาทำงานเป็นการชั่วคราว เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย แรงงานในกลุ่มนี้มี 3 สัญชาติ คือ ลาว กัมพูชา และเมียนมา

ตารางที่ แบบบันทึกประเภทการทำงานของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ในพื้นที่จังหวัดสิงห์บุรี

	ประเภทกิจการ	ประเภทงาน	จำนวนแรงงานต่างด้าว/คน			
			พม่า	ลาว	กัมพูชา	รวม
1	ประมง	กรรมกร	-	-	-	-
2	ต่อเนื่องประมง	กรรมกร	-	-	-	-
3	เกษตรและปศุสัตว์	กรรมกร	134	14	55	203
4	กิจการก่อสร้าง	กรรมกร	15	2	80	97
5	ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	กรรมกร	69	22	14	105
6	กิจการต่อเนื่องการเกษตร	กรรมกร	267	12	4	283
7	ต่อเนื่องปศุสัตว์ โรงฆ่าสัตว์ ชำแหละ	กรรมกร	6	-	-	6
8	กิจการรีไซเคิล	กรรมกร	41	-	28	69
9	เหมืองแร่/เหมืองหิน	กรรมกร	43	-	-	43
10	จำหน่ายผลิตภัณฑ์โลหะ	กรรมกร	8	-	15	23
11	จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม	กรรมกร	159	18	2	179
12	ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน	กรรมกร	19	-	35	54
13	ผลิตหรือจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	กรรมกร	101	3	10	114
14	แปรรูปหิน	กรรมกร	-	-	-	-
15	ผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป	กรรมกร	62	-	51	113
16	ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก	กรรมกร	5	-	-	5
17	ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ	กรรมกร	-	-	-	-
18	ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์	กรรมกร	1	-	5	6
19	ขนถ่ายสินค้าทางบก น้ำ คลังสินค้า	กรรมกร	-	-	-	-
20	ค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอย	กรรมกร	23	8	8	39

21	อุ้มข่มรดก ล้าง อัดฉีด	กรรมกร	13	-	-	13
22	สถานีบริการน้ำมัน แก๊ส เชื้อเพลิง	กรรมกร	26	8	1	35
23	สถานศึกษา มูลนิธิ สมาคม สถานพยาบาล	กรรมกร	4	-	-	4
24	การให้บริการต่าง ๆ	กรรมกร	1	-	2	3

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดสิงห์บุรี ข้อมูล ณ วันที่ 25 ตุลาคม 2559

4) การคาดประมาณกำลังแรงงาน – ผู้สำเร็จการศึกษา

กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการวิจัยเรื่อง “แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ” มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนแม่บทพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดภายใต้โครงการดังกล่าวได้กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทำการสำรวจความต้องการแรงงาน (Demand) และผู้สำเร็จการศึกษา (Supply) ในพื้นที่ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในงานที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ตลาดแรงงานและจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัดต่อไป

ผลการสำรวจดังกล่าวนำไปสู่การคาดประมาณความต้องการแรงงานระดับจังหวัดใช้วิธี Manpower Requirement Approach (หรือวิธี GPP per Worker) ซึ่งทางสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ได้สร้างซอฟต์แวร์ในการคำนวณให้เพื่อนำผลสำรวจบันทึกในระบบประมวลผล (software) ให้มีการถ่วงน้ำหนัก (weight) และจะได้ข้อมูลเป็นค่าประมาณการของจังหวัด

จากการสำรวจข้อมูลอุปสงค์และอุปทานเพื่อรองรับการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ปี 2559 ซึ่งดำเนินการสำรวจสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 201 คนขึ้นไปทุกแห่งในจังหวัดสิงห์บุรี มีจำนวน 12 แห่ง พบว่า ในปี 2559 มีผู้ทำงานจำนวนรวมทั้งสิ้น 8,100 ราย เป็นชาย 3,163 ราย (ร้อยละ 39.05) หญิง 4,937 ราย (ร้อยละ 60.95) แยกเป็น แรงงานไทย จำนวน 7,626 คน (ร้อยละ 94.15) และแรงงานต่างด้าว จำนวน 474 คน (ร้อยละ 5.85) และเมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2,449 คน (ร้อยละ 30.23) รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 1,614 คน (ร้อยละ 19.93) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น 1,473 คน (ร้อยละ 18.19) ระดับ ปวส./อนุปริญญา 1,076 คน (ร้อยละ 13.23) ระดับ ปวช. 788 คน (ร้อยละ 9.73) ระดับปริญญาตรี 669 คน (ร้อยละ 8.26) ระดับปริญญาโท 30 คน (ร้อยละ 0.37) และปริญญาเอก 1 คน (ร้อยละ 0.01)

การขาดแคลนแรงงานตามระดับการศึกษา พบว่า สถานประกอบกิจการมีความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช.มากที่สุด จำนวน 20 อัตรา รองลงมาได้แก่ ระดับ ปวส./อนุปริญญา จำนวน 18 อัตรา ระดับปริญญาตรี จำนวน 14 อัตรา และระดับการศึกษาที่มีความต้องการแรงงานน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 4 อัตรา

ที่มา : สำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี (โครงการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี ปี 2559)

3.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis) ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 – 2564

	แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2560 – 2564	แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 – 2564 ปรับเปลี่ยน/เพิ่มเติม
จุดแข็ง	1. มีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานทั้งในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ครอบคลุมทั้งจังหวัด เป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน 2. มีการกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน 3. มีการบูรณาการการทำงานในลักษณะของ ไตรภาคี (นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล) 4. มีการบูรณาการการทำงานของทุกภาคส่วนในจังหวัด 5. ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ความยากจน 6. ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีน้อย 7. มีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานตั้งอยู่ในจังหวัด 8. มีสถานศึกษาที่สามารถผลิตนักเรียนนักศึกษาทางด้านสายอาชีพหลายแห่ง 9. อัตราการว่างงานในระดับที่ต่ำ 10. นายจ้างส่วนใหญ่มีความเข้มแข็งสามารถปรับตัวได้ในภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง	1. บุคลากรหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดสิงห์บุรี มีความรู้และประสบการณ์ในภารกิจด้านแรงงาน และมีความสนใจใฝ่รู้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง 2. มีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานทั้งในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ครอบคลุมทั้งจังหวัด เป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน 3. มีการกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์กระทรวงและยุทธศาสตร์ชาติ 4. การทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี และทุกภาคส่วน มีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน 5. อัตราการเกิดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอยู่ในระดับต่ำ (จากสถิติที่ผ่านมา มีกรณีข้อขัดแย้งใหญ่ จำนวน 1-2 ครั้ง/ปี) 6. มีสถานศึกษาในระดับอาชีวศึกษาหลายแห่งที่สามารถผลิตกำลังแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงาน เช่น วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี วิทยาลัยการอาชีพอินทร์บุรี และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี 7. อัตราการว่างงานอยู่ในระดับที่ต่ำ 8. นายจ้างส่วนใหญ่มีความเข้มแข็งสามารถปรับตัวได้ในภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง

จุดอ่อน	1. ขาดแคลนแรงงานภาคเกษตรกรรมและแรงงานไร้ฝีมือ 2. ผู้หางานเลือกงาน ต้องการงานที่ตรงกับวุฒิการศึกษา 3. ขาดแคลนแรงงานฝีมือที่มีความรู้ความสามารถ เช่น ภาษา ช่างเทคนิค ที่มีความชำนาญ 4. ผู้ที่อยู่ในวัยเรียนส่วนใหญ่มุ่งที่จะศึกษาทางสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ ซึ่งเป็นผลให้ขาดแคลนแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือในภาคอุตสาหกรรม 5. ขาดอาสาสมัครแรงงานหมู่บ้าน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงาน 6. แรงงานขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ทำให้ขาดโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน 7. ศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานระดับจังหวัดมีเฉพาะข้อมูลของกระทรวงแรงงานแต่ยังขาดความเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในจังหวัด 8. การประชาสัมพันธ์ภารกิจด้านแรงงานยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย	1. ผู้ประสงค์หางานส่วนใหญ่มีความต้องการหางานในพื้นที่เพื่ออยู่กับครอบครัวและลดภาระค่าใช้จ่ายทำให้เกิดภาวะการทำงานว่าไม่ตรงกับวุฒิการศึกษา 2. ขาดแคลนแรงงานฝีมือที่มีความรู้ความสามารถ เช่น ภาษา ช่างเทคนิค ที่มีความชำนาญ 3. ผู้ที่อยู่ในวัยเรียนส่วนใหญ่มุ่งที่จะศึกษาทางสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ ซึ่งเป็นผลให้ขาดแคลนแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือในภาคอุตสาหกรรม 4. แรงงานขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ทำให้ขาดโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน 5. ศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานระดับจังหวัดมีเฉพาะข้อมูลของกระทรวงแรงงานแต่ยังขาดความเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในจังหวัด 6. แรงงานในภาคเกษตรขาดการพัฒนาทักษะการเกษตรส่วนใหญ่เป็นการทำงานในรูปแบบเดิมจากรุ่นสู่รุ่น
โอกาส	1. รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนด้านแรงงาน 2. รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการด้านการศึกษา อาชีวศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมนักเรียนนักศึกษา ผู้ปกครองให้สนใจในการศึกษาต่อด้านอาชีวศึกษา เพื่อแก้ปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงาน 3. การเปิดเสรีทางการค้า (FTA) ทำให้นักลงทุนสนใจมาลงทุน เป็นโอกาสในการพัฒนาฝีมือ	1. รัฐบาลและกระทรวงแรงงานมีนโยบายที่ชัดเจนด้านแรงงาน เช่น แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 20 ปี ,ไทยแลนด์ 4.0 ,และการให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานทุกกลุ่ม/ช่วงวัย 2. รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการด้านการศึกษา อาชีวศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมนักเรียนนักศึกษา ผู้ปกครองให้สนใจในการศึกษาต่อด้าน

แรงงานเพื่อรองรับการค้าและการลงทุน ทำให้ประชากรมีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากขึ้น 4. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ประชาชนและผู้ให้บริการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานได้มากขึ้น 5. มีนโยบายส่งเสริมด้านความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน 6. มีการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคการผลิตและบริการ 7. ภาครัฐและเอกชน สนับสนุนนโยบายการพัฒนากำลังแรงงาน เพื่อเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศสู่สากล 8. สื่อมวลชนให้ความสนใจในประเด็นภารกิจกระทรวงแรงงานที่มีผลกระทบต่อประชาชน 9.นโยบายกระทรวงฯ มีการบูรณาการแผนฯ ร่วมกันระหว่างกระทรวงและระดับประเทศ 10. มีเครือข่าย เช่นผู้นำท้องถิ่น อาสาสมัครแรงงานช่วยผลักดันการดำเนินภารกิจด้านแรงงานให้บรรลุผลสำเร็จ 11. มีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน 12. การมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ทำให้หน่วยงานกระทรวงแรงงาน มีบทบาทในการส่งเสริมให้มิงานทำ และมีรายได้เพิ่มขึ้น	อาชีวศึกษา เพื่อแก้ปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงาน 3. การเปิดเสรีทางการค้า (FTA) ทำให้นักลงทุนสนใจมาลงทุน เป็นโอกาสในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการค้าและการลงทุน ทำให้ประชากรมีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากขึ้น 4. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ประชาชนและผู้ให้บริการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานได้มากขึ้น 5. มีนโยบายส่งเสริมด้านความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น นโยบาย safety Thailand และการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน/แรงงานผิดกฎหมาย 6. มีการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคการผลิตและบริการ 7. ภาครัฐและเอกชน สนับสนุนนโยบายการพัฒนากำลังแรงงาน เพื่อเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศสู่สากล 8. สื่อมวลชนให้ความสนใจในประเด็นภารกิจกระทรวงแรงงานที่มีผลกระทบต่อประชาชน 9.นโยบายกระทรวงฯ มีการบูรณาการแผนฯ ร่วมกันระหว่างกระทรวงและระดับประเทศ เช่น การทำ MOU ด้านการพัฒนากำลังคนกับหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ
---	---

		10. มีเครือข่าย เช่นผู้นำท้องถิ่น อาสาสมัคร แรงงานช่วยผลักดันการดำเนินการกิจด้าน แรงงานให้บรรลุผลสำเร็จ 11. มีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามา ทดแทนในสาขาอาชีพที่แรงงานไทยไม่ประสงค์ จะทำงาน
อุปสรรค	1. สัดส่วนของกำลังแรงงานต่อประชากรของ ประเทศมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง สังคมไทย กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ 2. ขาดความต่อเนื่องในเชิงนโยบายซึ่งส่งผลต่อ การดำเนินงานด้านแรงงาน 3. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมสภาพแวดล้อม ส่งผลให้การวางแผน และ กำหนดนโยบายด้านแรงงานอาจไม่ทันต่อ สถานการณ์ 4. ภัยธรรมชาติ เช่น ภาวะโลกร้อน อุทกภัย ภัย แล้ง ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน 5. ค่านิยมการศึกษาของผู้ปกครองและนักเรียน ส่วนใหญ่ สนใจศึกษาในสายสามัญ และมุ่งระดับ ปริญญาตรี ซึ่งเกินความต้องการแรงงานที่มีอยู่ใน ขณะที่ความต้องการของสถานประกอบการ/ นายจ้างต้องการแรงงานสายอาชีพ 6. อยู่ในเขตพื้นที่สีเขียว (อยู่ในเขตผังเมืองรวม จังหวัด) ทำให้ไม่สามารถขยายเขตอุตสาหกรรมได้ 7. อัตราการเกิดของประชากรลดลง ทำให้กำลัง แรงงานในอนาคตมีแนวโน้มลดลง เกิดการขาด แคลนแรงงาน และจำเป็นต้องนำเข้าแรงงานต่าง ด้าว ทำให้เกิดปัญหาด้านความมั่นคงและสังคม	1. สัดส่วนของกำลังแรงงานต่อประชากรของ ประเทศมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง สังคมไทย กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้กำลังแรงงานใน อนาคตมีแนวโน้มลดลง เกิดการขาดแคลน แรงงาน และจำเป็นต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าว ทำให้เกิดปัญหาด้านความมั่นคงและสังคม (สาธารณสุข ยาเสพติด การศึกษา) ของประเทศ 2. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมสภาพแวดล้อม ส่งผลให้การวางแผน และ กำหนดนโยบายด้านแรงงานอาจไม่ทันต่อ สถานการณ์ที่จำเป็นเร่งด่วน 3. ภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง ทำให้เกิด การเคลื่อนย้ายแรงงาน 4. ค่านิยมการศึกษาของผู้ปกครองและนักเรียน ส่วนใหญ่ สนใจศึกษาในสายสามัญ และมุ่งระดับ ปริญญาตรี ซึ่งเกินความต้องการแรงงานที่มีอยู่ ในขณะที่ความต้องการของสถานประกอบการ/ นายจ้างต้องการแรงงานสายอาชีพ 5. อยู่ในเขตพื้นที่สีเขียว (อยู่ในเขตผังเมืองรวม จังหวัด) ทำให้ไม่สามารถขยายเขตอุตสาหกรรม ได้ 6. การพัฒนาเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมกับ ภาคการศึกษาไม่สอดคล้องกัน (สรจ.)

	(สาธารณสุข ยาเสพติด การศึกษา ของประเทศ 8. การพัฒนาเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมกับภาคการศึกษาไม่สอดคล้องกัน	7. การพัฒนาด้านการศึกษาไม่สนับสนุนและรองรับการพัฒนาของภาคอุตสาหกรรม (สสค.)
วิสัยทัศน์	แรงงานมีศักยภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	แรงงานมีศักยภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและ มีคุณภาพชีวิตที่ดี
พันธกิจ	1. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้สอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจ 2. ส่งเสริมการมีงานทำทั้งในระบบและนอกระบบ เน้นแนวอาชีพ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน คุ้มครองคนหางาน เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการโดยสะดวก รวดเร็ว และประหยัด 3. ควบคุมกำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ 4. ยกระดับคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยและความมั่นคงให้กับผู้ใช้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ 5. พัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัด	1. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด นโยบายกระทรวงแรงงาน และประเทศ 2. ส่งเสริมการมีงานทำทั้งในระบบและนอกระบบ เน้นแนวอาชีพ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน คุ้มครองคนหางาน เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการโดยสะดวก รวดเร็ว และประหยัด 3. ควบคุมกำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ 4. คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้มีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี 5. พัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานเพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัด

บทที่ 4

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี

4.1 วิสัยทัศน์

“แรงงานมีศักยภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและ มีคุณภาพชีวิตที่ดี”

4.2 พันธกิจ

- 1) การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด นโยบายกระทรวงแรงงาน และประเทศ
- 2) ส่งเสริมการมีงานทำทั้งในระบบและนอกระบบ เน้นแนวอาชีพ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน คัดกรองคนหางาน เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการโดยสะดวก รวดเร็ว และประหยัด
- 3) ควบคุมกำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ
- 4) คัดกรองและส่งเสริมให้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้มีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 5) พัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานเพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัด

4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) พัฒนาศักยภาพของแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 2) การส่งเสริมการมีงานทำการเน้นแนวอาชีพ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และการคัดกรองคนหางาน
- 3) การควบคุม กำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าว
- 4) ส่งเสริมผู้ใช้แรงงานทั้งในและนอกระบบให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี
- 5) ส่งเสริมและพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน

คำนิยาม

แรงงาน	หมายถึง	กำลังแรงงาน (รวมทั้งแรงงานคนพิการ แรงงานสูงอายุ) และผู้ประกอบการ
กำลังแรงงาน	หมายถึง	บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป เป็นผู้มีงานทำ ผู้ว่างงานและผู้รอฤดูกาล (ทั้งในและนอกระบบ)
ศักยภาพ	หมายถึง	ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ความมั่นคง

หมายถึง	แรงงาน
	1. มีหลักประกันที่ดี
	2. มีโอกาสในการทำงาน
	3. ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย
	4. มีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม
	5. มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย
	6. มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
	7. ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม

คุณภาพชีวิตที่ดี

หมายถึง	แรงงานมีความมั่นคงและมีความสุขในการทำงาน
---------	--

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน
2. แรงงานและสถานประกอบการมีความพร้อมในการเข้าสู่ความเป็น Thailand 4.0

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
1. ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานส่งเสริมการประกอบอาชีพ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	สพท.สท.
2. พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	สพท.สท.
3. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์	สพท.สท.

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาทักษะและศักยภาพเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	สพท.สท.
2. กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	สพท.สท.
3. กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน	สพท.สท.
4. กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545	สพท.สท.

กลยุทธ์ที่ 3 เตรียมความพร้อมแรงงานและสถานประกอบการรองรับการเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0
แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. กิจกรรม พัฒนาขีดความสามารถด้านภาษาให้แก่แรงงานไทย	สพท.สท.
2. พัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน	สพท.สท.
3. พัฒนาศักยภาพแรงงานไทยเพื่อส่งเสริมความสามารถของภาคบริการและการท่องเที่ยวสู่รายได้และการแข่งขัน	สพท.สท.
4. เพิ่มศักยภาพแรงงานไทยขับเคลื่อนการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมในการรองรับไทยแลนด์ 4.0	สพท.สท.
5. พัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมและการขนส่ง	สพท.สท.
6. โครงการเตรียมความพร้อมแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการเพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0	สรจ.สท.และหน่วยงานในสังกัด กรง.
7. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0	สภาอุตสาหกรรมจังหวัด
8. การเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่ ภาค อุตสาหกรรม ภาคเกษตร ภาคธุรกิจและบริการ	อสจ.สท.
9. โครงการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ/การนิเทศน์ศึกษาฝึกงานภาคปกติ	อสจ.สท.
10.โครงการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพการนิเทศน์ศึกษาฝึกงานระบบทวิภาคี	อสจ.สท.
11.สร้างความรู้ความเข้าใจมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบการ	สสค.สท.
12. โครงการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างเป็นระบบ	สรจ.สท./สภาอุตสาหกรรมจังหวัด
13. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมยุค 4.0	สรจ.สท.
14. โครงการหมู่บ้านช่าง สร้างสรรค์งานในชุมชน	สรจ.สท./สพท.สท.
15.โครงการจุดประกายสร้างงาน สร้างอาชีพเพื่อคนสิงห์บุรีมีงานทำ	สจจ.สท.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการมีงานทำ การแนะแนวอาชีพ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และการคุ้มครองคนหางาน

เป้าประสงค์

1. ประชาชนทุกกลุ่มที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำได้รับโอกาสในการมีงานทำและการประกอบอาชีพมากขึ้น
2. ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการ จัดหางาน การแนะแนวอาชีพ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และการคุ้มครองคนหางานได้โดยสะดวก รวดเร็ว และประหยัด

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
1. จำนวนประชาชนได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	24,496 คน	24,496 คน	24,496 คน
2. ร้อยละการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน	ร้อยละ 73	ร้อยละ 73	ร้อยละ 73

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้คนหางานและนายจ้างเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานเพื่อสนับสนุนให้เกิดการจ้างงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. โครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานอย่างยั่งยืน 1.1 กิจกรรมให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน 1.2 กิจกรรมมีงานทำนำชุมชนเข้มแข็ง 1.3 กิจกรรมเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ 1.4 กิจกรรมนัดพบแรงงาน	สจจ.สท.
2. โครงการบริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ 2.1 กิจกรรมจัดหางานพิเศษสำหรับผู้พิการ 2.2 กิจกรรมจัดหางานพิเศษสำหรับนักเรียน นักศึกษา 2.3 กิจกรรมจัดหางานให้คนพิการมีงานทำ	สจจ.สท.
3. กิจกรรมเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	สจจ.สท.
4. โครงการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน 4.1 จัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน (นักเรียน นักศึกษา)	สจจ.สท.
5. โครงการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานที่มีทักษะพิเศษ	สจจ.สท.
6. โครงการแนะแนวและติดตามผู้สำเร็จการศึกษา/กิจกรรมแนะแนวอาชีพ	อศจ.สท.

นักเรียนนักศึกษา	
7. โครงการขยายศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย	สจจ.สห.
8. ปัจฉิมนิเทศผู้สำเร็จการศึกษา	อศจ.สห.

กลยุทธ์ที่ 2 เตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. โครงการแนะแนวอาชีพ 1.1 แนะนำอาชีพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน - กิจกรรมวันแนะแนวอาชีพในสถานศึกษา - กิจกรรมสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ 1.2 แนะนำอาชีพเพื่อการมีงานทำ - กิจกรรมแนะแนวอาชีพผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ประชาชนทั่วไป - กิจกรรมศูนย์ตรีเทเพเพื่อการจ้างงานแบบครบวงจร 1.3 แนะนำอาชีพผู้ไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน - กิจกรรมเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้ - กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน 1.4 โครงการขยายโอกาสการมีงานทำผู้สูงอายุ - สำรวจและจัดทำทะเบียนของผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพและทำงาน - ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ดีที่สุด	สจจ.สห.

กลยุทธ์ที่ 3 คัดกรองคนหางานและคนต่างด้าวให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. การให้ความคุ้มครองคนหางานตามกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน 1.1 โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน 1.2 โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ	สจจ.สห.
2. โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว - กิจกรรมอบรมคนต่างด้าว	สจจ.สห.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การควบคุมกำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าว

เป้าประสงค์

การควบคุม กำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าวมมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
1. จำนวนคนต่างด้าวที่ยื่นขอและได้รับใบอนุญาตทำงาน	1,100 คน	1,100 คน	1,100 คน
2. จำนวนคนต่างด้าวและนายจ้าง/สถานประกอบการได้รับการตรวจสอบ	200/30 คน/แห่ง	200/30 คน/แห่ง	200/30 คน/แห่ง
3. จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม	400 คน	500 คน	600 คน

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ดำเนินการให้คนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงาน และปฏิบัติตามกฎหมาย

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	สจจ.สห.
2. โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน	สจจ.สห.
2.1 พิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว	
2.2 จัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน	
3 การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (แรงงานต่างด้าว)	สปจ.สห.

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการและแรงงานต่างด้าวได้รับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. ตรวจติดตามการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว	สปจ.สห.
2. โครงการเสริมสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	สรจ.สห.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมผู้ใช้แรงงานทั้งในและนอกระบบให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์

1. ประชาชนวัยแรงงานมีรายได้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ
2. แรงงานทั้งในและนอกระบบมีหลักประกันความมั่นคงและสวัสดิการที่เหมาะสม
3. ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับอาชีพอนามัยของพนักงานและปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
1. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจ/กำกับให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขั้นพื้นฐาน	80 แห่ง	80 แห่ง	80 แห่ง
2. จำนวนผู้ประกันตนได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคม	10,000 คน	10,000 คน	10,000 คน
3. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคมมาตรา 40	9,000 คน	10,000 คน	11,000 คน
4. จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 40 ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคม	1,000 คน	1,100 คน	1,200 คน

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการจัดสวัสดิการและกำกับให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. ตรวจแรงงานในระบบ	สสค.สห.
2. ตรวจแรงงานนอกระบบ	สสค.สห.
3. รณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี	สสค.สห.
4. ส่งเสริมสวัสดิการแรงงานเพื่อแรงงานครอบครัวและสังคม	สสค.สห.
5. ส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง	สสค.สห.
6. ส่งเสริมความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	สสค.สห.
7. ส่งเสริมให้มีความรู้ด้านแรงงานแก่แรงงานนอกระบบและผู้เกี่ยวข้อง	สสค.สห.
8. ส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานในระบบ	สสค.สห.

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
- การสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานในระบบ (เครือข่ายเก่า)	
9. สร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	สสค.สห.
10. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ	สสค.สห.
11. จัดอบรม/ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ	สสค.สห.
12. พัฒนามาตรฐานการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด (ยกระดับสถานประกอบกิจการที่ได้รับประกาศเกียรติคุณโรงงานสีขาว)	สสค.สห.
13. การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบกิจการ	สสค.สห.
14. ตรวจสอบติดตามสถานประกอบกิจการที่ขึ้นทะเบียนแล้วให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย	สปจ.สห.
15. โครงการให้ความรู้และสร้างเครือข่ายการแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการและในพื้นที่/ชุมชน	สรจ.สห.

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนให้สถานประกอบการมีการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1.ตรวจกำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานขั้นพื้นฐาน	สสค.สห.
2. โครงการพัฒนาระบบการจัดการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สสค.สห.
3. โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สสค.สห.
4. กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพแรงงานนอกระบบให้มีสุขภาพ ชีวิตที่ดี	สสค.สห.
5. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (การสุ่มตรวจยาเสพติด)	สสค.สห.
6. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ)	สรจ.สห.
7. โครงการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคพร้อมให้ความรู้การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานแก่สถานประกอบการ	สปจ.สห./สนง. สาธารณสุข/โรงพยาบาล
8. โครงการส่งเสริมอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบ (ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ)	สจจ.สห.

กลยุทธ์ที่ 3 แรงงานได้รับการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย
แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านประกันสังคมเข้าสู่สถานศึกษาและกศน.	สปจ.สท.
2. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านประกันสังคม	สปจ.สท.
3. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานประกันสังคม	สปจ.สท.
4. กิจกรรมการตรวจติดตามให้สถานประกอบการกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับขึ้นทะเบียนประกันสังคม	สปจ.สท.
5. กิจกรรมการตรวจสถานประกอบการเพื่อแนะนำให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย	สปจ.สท.
6. โครงการจัดประชุมนายจ้างเพื่อจัดทำข้อมูลประกันสังคมเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์	สปจ.สท.
7. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของผู้ประกันตนต่อการให้บริการทางการแพทย์	สปจ.สท.
8. โครงการการสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสิงห์บุรี	สปจ.สท.
9. โครงการวันทำงานปลอดโรคปลอดภัยกายใจเป็นสุขจังหวัดสิงห์บุรี	สนง.สาธารณสุขจังหวัด/ รพ.สต.

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมแรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. โครงการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องประกันสังคม มาตรา 40 แก่แรงงานนอกระบบ	สปจ.สท.
2. โครงการจัดบริการเชิงรุกในพื้นที่ แบบบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	สปจ.สท.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน
เป้าประสงค์

1. เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของจังหวัด
2. มีข้อมูลสนับสนุนการวางแผนด้านแรงงาน และรายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน	ร้อยละ 50	ร้อยละ 48	ร้อยละ 46
ร้อยละของข้อมูลแรงงานนอกระบบรายทะเบียนในฐานข้อมูลต่อแรงงานนอกระบบในจังหวัด	ร้อยละ 5	ร้อยละ 7	ร้อยละ 9

กลยุทธ์**กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในจังหวัด****แผนงาน/โครงการ**

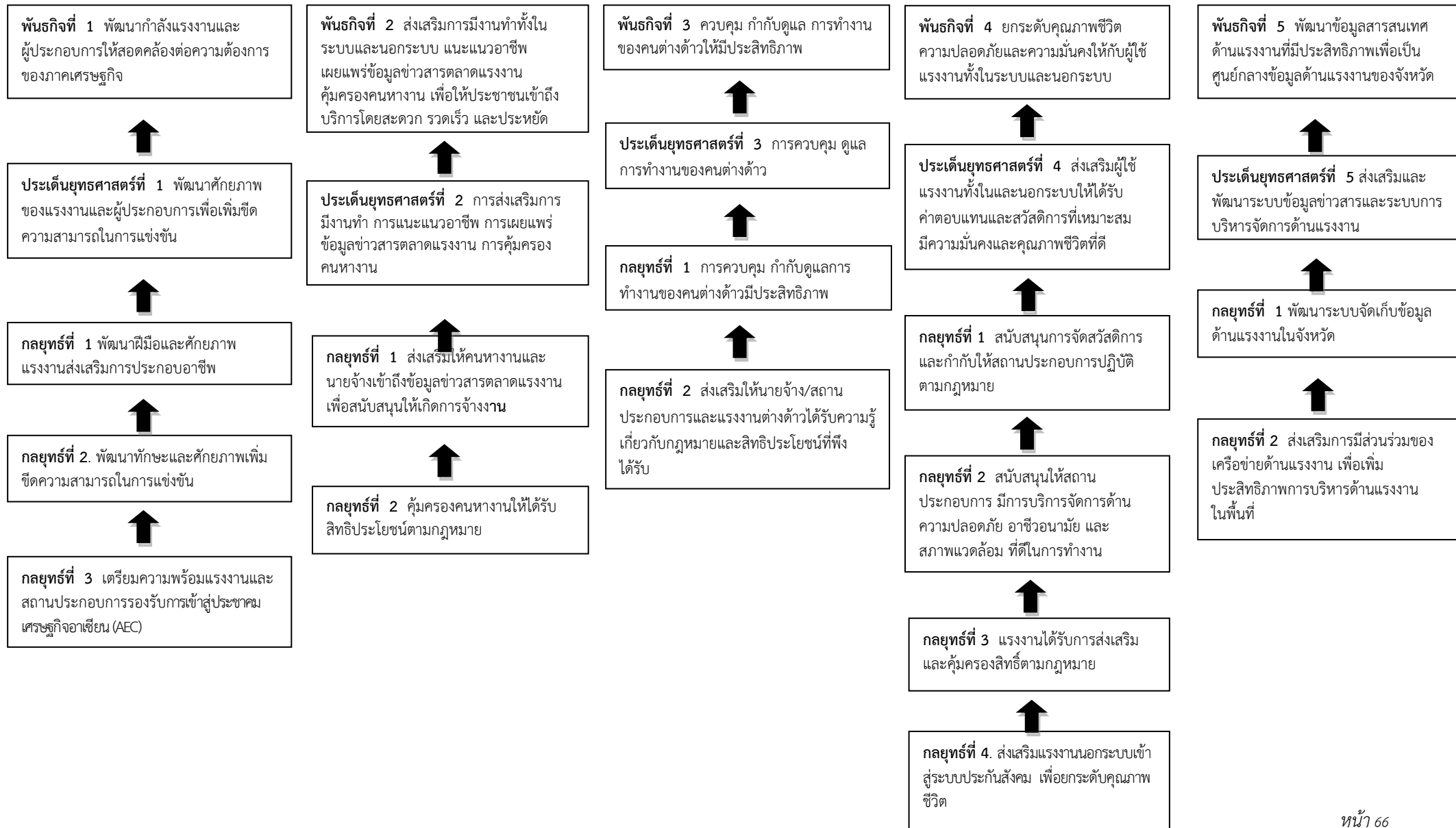
แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. โครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในสถานประกอบการ	สรจ.สท.
2. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัด	สรจ.สท.
3. รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี	สรจ.สท.
4. โครงการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงาน	สรจ.สท.
5. โครงการวิเคราะห์ ประเมิน และติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนด้านแรงงานของจังหวัด	สรจ.สท.
6. โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด	สรจ.สท.
7. โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร	สนง.สถิติจังหวัด
8. โครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ	สนง.สถิติจังหวัด
9. โครงการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร	สนง.สถิติจังหวัด

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารด้านแรงงานในพื้นที่**แผนงาน/โครงการ**

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. โครงการออกหน่วยบริการด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	หน่วยงานสังกัด กรง.สท.
2. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	หน่วยงานสังกัด กรง.สท.
3. การประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงาน	สรจ.สท.
4. โครงการเฉลิมพระเกียรติฯโดยอาสาสมัครแรงงานร่วมใจประสานพัฒนาบ้านเกิด	สรจ.สท.
5. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพื่อบูรณาการภารกิจของกระทรวงแรงงาน	สรจ.สท.
6. การพัฒนาระบบการบูรณาการส่งเสริมความร่วมมือและติดตามผลการจัดบริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน -ประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการคัดกรอง/ส่งต่อ -ผู้ได้รับการบรรจุ/การพัฒนาทักษะฝีมือและหรือผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเกี่ยวกับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่จัดส่ง (ติดตามผล)	สรจ.สท.
7. การผลิตสื่อประชาสัมพันธ์	สรจ.สท.
8. โครงการประชาชนอยู่ดีมีสุข/กิจกรรมจัดตั้งศูนย์ซ่อมสร้าง เพื่อชุมชน	อศจ.สท.
9. โครงการอาชีวะร่วมด้วย ช่วยประชาชน	อศจ.สท.
10. การบริการให้ความรู้ด้านวิชาชีพแก่ชุมชน	อศจ.สท.

สรุปแผนที่ยุทธศาสตร์แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 – 2564

วิสัยทัศน์ : แรงงานมีศักยภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี



บทที่ 5

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 – 2564 ฉบับนี้ ดำเนินการโดยผ่านกระบวนการทบทวนข้อมูลทั้งปฐมภูมิ ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การจัดเสวนาเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและการเก็บข้อมูลทุติยภูมิจากการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้จัดทำประกอบด้วยคณะทำงานฯ ซึ่งเป็นผู้บริหารจากทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้แทนหน่วยงานกระทรวงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ปฏิบัติจากกรมในสังกัด โดยมีการประชุมสัมมนาระดมความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) รวมถึงการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนต่าง ๆ นำมาสู่การปรับปรุงร่างแผนให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5.1 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

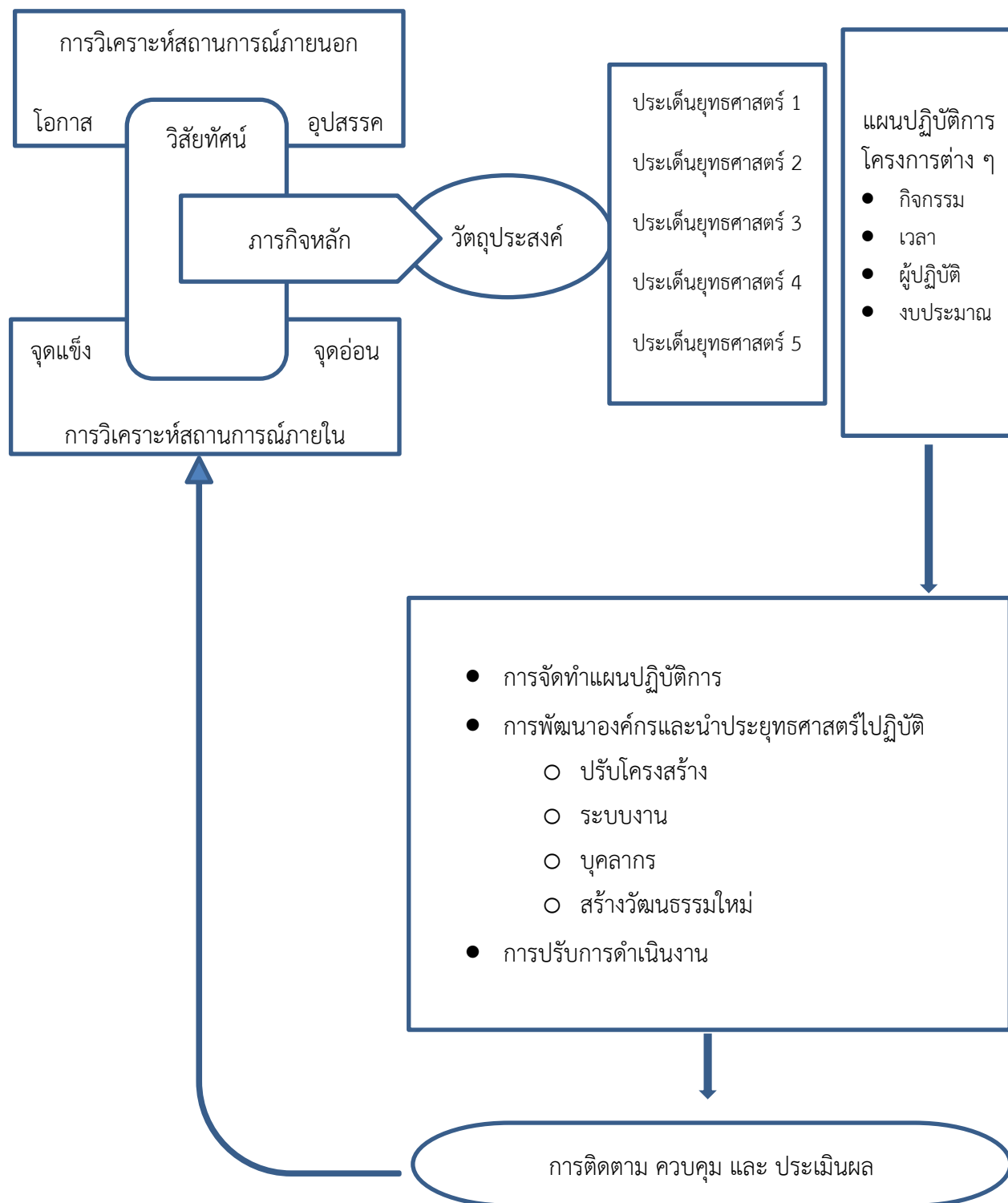
แม้ว่ากระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจะมีความสำคัญ แต่การบริหารจัดการแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่า แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ จะสำเร็จได้ในระดับใดขึ้นอยู่กับ การขับเคลื่อน โดยปัจจัยที่จะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของแผนฯ ประกอบด้วย

1.) ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญในการขับเคลื่อน และมีการถ่ายทอด สื่อสารความรู้ให้แก่บุคลากรทุกระดับให้มีความเข้าใจในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบร่วมกัน และการสนับสนุนอย่างกว้างขวาง รวมถึงต้องมีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบถึงทิศทางการทำงานขององค์กร

2.) กำหนดวิธีประสานความร่วมมือกับในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน ที่จะต้องดำเนินการร่วมกัน และแบ่งขอบเขตภาระงานโดยระบุผู้รับผิดชอบของหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน และการเกี่ยงงานระหว่างกัน และหาจุดเชื่อมโยงระหว่างงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของทุกหน่วยงาน โดยจัดทำคำสั่งในรูปคณะกรรมการ หรือ คณะทำงาน มีองค์ประกอบจากผู้บริหารของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานระดับจังหวัด รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือกรณีที่จะต้องได้รับความร่วมมือในการทำงานจากหน่วยงานภายนอก ภาคเอกชน จะได้ดำเนินการประสานความร่วมมือโดยการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้มีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

3.) ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ฯ เป็นแผนปฏิบัติการ โดยนำกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน มาแปลงเป็นแผนงาน/โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม จะต้องมีการปรึกษาหารือระหว่างกันเพื่อให้เกิดการบูรณาการแผนงาน/โครงการให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

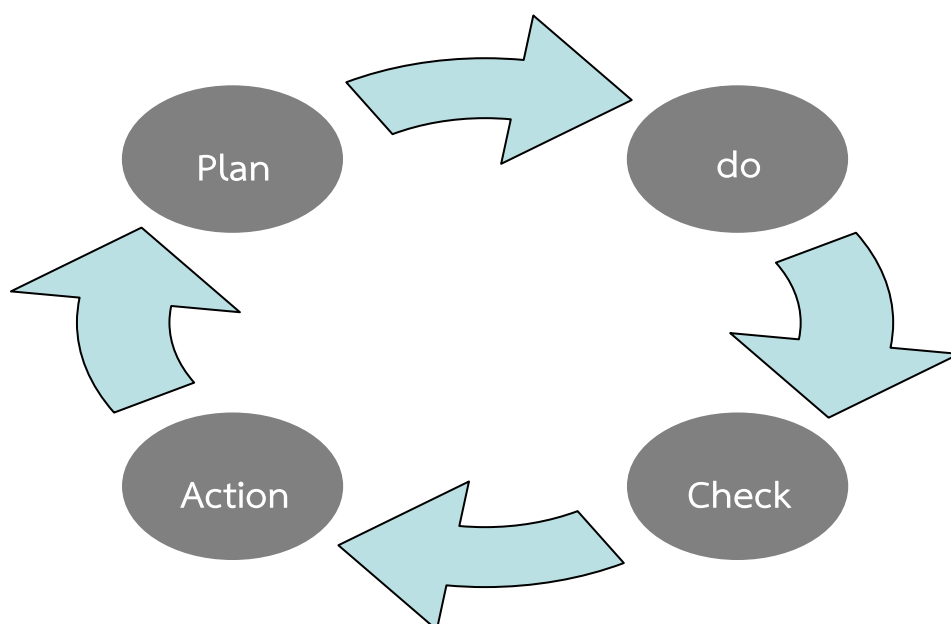
4.) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัย สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติได้จริง ตลอดจนการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้ในการปฏิบัติงาน และการสร้างระบบการติดตาม ประเมินผลและกำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จโดยการกำหนดกลไกการติดตามประเมินผลให้เป็นระบบมีการ เชื่อมโยงกันอย่างเป็นเอกภาพ



ภาพที่ 0.1 แสดงขั้นตอนการได้มาซึ่งการได้มาซึ่งแผนยุทธศาสตร์ และการติดตามประเมินผล

5.2 การติดตามและประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

การติดตามประเมินผลเป็นกลไกหนึ่งภายใต้วงจรหรือกระบวนการจัดทำแผน/นโยบาย เพราะการประเมินผลทำให้ทราบว่าแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 – 2564 ฉบับนี้ ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่ นอกจากนี้การประเมินผลทำให้ทราบว่าการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์เป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนหรือต้องมีการพัฒนาและกำหนดแผนหรือยุทธศาสตร์ใหม่หรือไม่ ตามหลักการ PDCA คือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ (Plan) คือ ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 – 2564 แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดแผนแม่บทเป็นแผนงาน/โครงการ จากนั้นควรต้องมีการตรวจติดตามว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ (Check) และหากพบว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ (Action) ดังวงจรที่ปรากฏในแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพที่ 0.2 วงจรการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่การปฏิบัติตามหลัก PDCA

ที่มา : (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2558)

กระบวนการติดตามประเมินผล จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 – 2564 ฉบับนี้ กำหนดกลไกการติดตามประเมินผลประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ

1. การติดตามประเมินผลในรูปแบบรายงานผลการปฏิบัติงานรายปีเสนอต่อผู้บริหารภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผู้รับบริการ และภาคประชาชน เพื่อรายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 – 2564

2. การติดตามประเมินผลโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือตรวจสอบแผนงาน โดยการพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในการติดตามประเมินผลให้ทันสมัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตรวจสอบได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

3. การติดตามประเมินผลภาพรวมโดยอาศัยการวิจัยเป็นเครื่องมือ เพื่อทำการประเมินผล 2 ระยะ คือ ระยะครึ่งแผน และระยะครบแผน

4. การติดตามประเมินผลในรูปคณะกรรมการเฉพาะกิจ โดยจัดตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ.2562 – 2564 โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นเจ้าภาพหลักและผู้สนับสนุนในแต่ละยุทธศาสตร์ และสำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี เป็นเลขานุการเพื่อร่วมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับกระบวนการดำเนินงานให้ตอบสนองยุทธศาสตร์ด้านแรงงานต่อไป

กระบวนการติดตามประเมินผล จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 – 2564 ฉบับนี้ กำหนดกลไกการติดตามประเมินผล โดยการติดตามประเมินผลในรูปแบบรายงานผลการปฏิบัติงานรายปีเสนอต่อผู้บริหารภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผู้รับบริการ และภาคประชาชน เพื่อรายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 – 2564

ภาคผนวก

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดสิงห์บุรี (พ.ศ. 2562 – 2564)

ภาคผนวก ก.

แผนงาน/โครงการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 - 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพของแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัดรายปี			หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
			62	63	64	
1. พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน ส่งเสริมการประกอบอาชีพ	1. กิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	300	300	300	สพท.สท.
	2. กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	100	100	100	สพท.สท.
	3. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์	200	200	200	สพท.สท.
2. พัฒนาทักษะและศักยภาพเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	1. กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	280	300	320	สพท.สท.
	2. กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	40	40	40	สพท.สท.
	3. กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน	300	300	300	สพท.สท.
	4. กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการ กิจการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการ กิจการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	6,000	6,000	6,000	สพท.สท.
3. เตรียมความพร้อมแรงงานและสถานประกอบการรองรับการเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0	1. กิจกรรม พัฒนาขีดความสามารถด้านภาษาให้แก่แรงงานไทย	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน	200	220	240	สพท.สท.
	2. พัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการเพิ่มขีดความสามารถของไทยแลนด์ 4.0	120	140	160	สพท.สท.

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัดรายปี			หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
			62	63	64	
	3.พัฒนาศักยภาพแรงงานไทยเพื่อส่งเสริมความสามารถของภาคบริการและการท่องเที่ยวสู่รายได้และการแข่งขัน	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการเพิ่มขีดความสามารถของไทยแลนด์ 4.0	180	200	220	สพท.สท.
	4. เพิ่มศักยภาพแรงงานไทยขับเคลื่อนการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมในการรองรับไทยแลนด์ 4.0	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการเพิ่มขีดความสามารถของไทยแลนด์ 4.0	900	920	940	สพท.สท.
	5. พัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมและการขนส่ง	จำนวนแรงงานที่เข้ารับการเพิ่มขีดความสามารถรองรับไทยแลนด์ 4.0	80	100	120	สพท.สท.
	6. โครงการเตรียมความพร้อมแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการเพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0	จำนวนผู้เข้ารับการบรรจุเข้าทำงานในสถานประกอบการ	80	80	80	สจร.สท. และหน่วยงานในสังกัดฯ
	7. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0	จำนวนสถานประกอบการที่มีการพัฒนาศักยภาพ/ลูกจ้างมีความมั่นคงในอาชีพ	12	12	12	สภาอุตสาหกรรมจังหวัด
	8. การเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่ ภาค อุตสาหกรรม ภาค เกษตร ภาคธุรกิจและบริการ	จำนวนนักเรียน/นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ	80	80	80	อศจ.สท.
	9. โครงการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ/การนิเทศนักศึกษาฝึกงานภาคปฏิบัติ	จำนวนครั้งในการออกนิเทศ	2	2	2	อศจ.สท.
	10.โครงการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพการนิเทศนักศึกษาฝึกงานระบบทวิภาคี	จำนวนครั้งในการออกนิเทศ	2	2	2	อศจ.สท.
	11.สร้างความรู้ความเข้าใจมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบการ	จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทย	25	25	25	สสค.สท.
	12. โครงการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างเป็นระบบ	จำนวนผู้จ้างงานทำในสถานประกอบการ	100	100	100	สจร.สท./สภาอุตสาหกรรม
	13. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมยุค 4.0	จำนวนผู้สำเร็จการอบรมมีอาชีพและมีรายได้	90	90	90	สจร.สท.

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัดรายปี			หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
			62	63	64	
	14. โครงการหมู่บ้านช่างสร้างสรรค์งานในชุมชน	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	120	120	120	สพท.สท.
	15.โครงการจุดประกายสร้างงาน สร้างอาชีพเพื่อคนสิงห์บุรีมีงานทำ	จำนวนนักเรียน นักศึกษา ผู้ว่างงาน คนหางาน ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้มีรายได้น้อย ผู้ที่รอดูกาล ประชาชนทั่วไป ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	1,500	1,500	1,500	สจจ.สท.

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการมีงานทำ การแนะแนวอาชีพ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน การคุ้มครองคนหางาน

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัดรายปี			หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
			62	63	64	
1.ส่งเสริมให้คนหางานและนายจ้างเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานเพื่อสนับสนุนให้เกิดการจ้างงาน	1. โครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานอย่างยั่งยืน					
	1.1 กิจกรรมให้บริการจัดงานแก่ผู้ประกอบการว่างงาน	จำนวนผู้ใช้บริการ (คน)	1,700	1,700	1,700	สจจ.สท.
	1.2 กิจกรรมมีงานทำนำชุมชนเข้มแข็ง	จำนวนผู้ใช้บริการ (คน)	840	840	840	สจจ.สท.
	1.3 กิจกรรมเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ	จำนวนผู้ใช้บริการ (คน)	100	100	100	สจจ.สท.
	1.4 กิจกรรมนัดพบแรงงาน	จำนวนผู้ใช้บริการ (คน)	300	300	300	สจจ.สท.
	2. โครงการบริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ					
	2.1 กิจกรรมจัดหางานพิเศษสำหรับผู้พิการ	จำนวนผู้ใช้บริการ (คน)	10	10	10	สจจ.สท.
	2.2 กิจกรรมจัดหางานพิเศษสำหรับนักเรียน นักศึกษา	จำนวนผู้ใช้บริการ (คน)	200	200	200	สจจ.สท.
	2.3 กิจกรรมจัดหางานให้คนพิการมีงานทำ	จำนวนผู้ใช้บริการ (คน)	35	35	35	สจจ.สท.
	3. กิจกรรมเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	จำนวนผู้ได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (คน)	20,000	20,000	20,000	สจจ.สท.
	4. โครงการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน					
	4.1 จัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน (นักเรียน นักศึกษา) แบบสำรวจฯ (คน)	จำนวนนักเรียน นักศึกษาที่ตอบแบบสำรวจฯ (คน)	1,300	1,300	1,300	สจจ.สท.
	5. โครงการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานที่มีทักษะพิเศษ	จำนวนแรงงานที่มีทักษะพิเศษที่ได้รับการสัมภาษณ์ (คน)	9	9	9	สจจ.สท.

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัดรายปี			หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
			62	63	64	
	6.โครงการแนะแนวและติดตามผู้สำเร็จการศึกษา/กิจกรรมแนะแนวอาชีพนักเรียนนักศึกษา	จำนวนครั้งในการแนะแนวนักเรียน	8	8	8	อศจ.สท.
	7. โครงการขยายศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย	จำนวนผู้ใช้บริการ (คน)	1,000	1,000	1,000	สจจ.สท.
	8.ปัจฉินิเทศผู้สำเร็จการศึกษา	จำนวนครั้งในการจัดทำ	1	1	1	อศจ.สท.
2. เตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน	1. โครงการแนะแนวอาชีพ					สจจ.สท.
	1.1 แนะนำอาชีพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน					
	- กิจกรรมวันแนะแนวอาชีพในสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม (คน)	1,650	1,650	1,650	สจจ.สท.
	- กิจกรรมสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม/สัมมนา (คน)	60	60	60	สจจ.สท.
	1.2 แนะนำอาชีพเพื่อการมีงานทำ					
	- กิจกรรมแนะแนวอาชีพผู้ประกันตนกรณีว่างงานประชาชนทั่วไป	จำนวนผู้ได้รับการแนะแนวอาชีพ (คน)	3,900	3,900	3,900	สจจ.สท.
	- กิจกรรมศูนย์ตรีเทพเพื่อการจ้างงานแบบครบวงจร	จำนวนผู้ใช้บริการ (คน)	150	150	150	สจจ.สท.
	1.3 แนะนำอาชีพผู้ไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน					
	- กิจกรรมเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้	จำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรมอาชีพ (รุ่น/คน)	1/20	1/20	1/20	สจจ.สท.
	- กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน	จำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรมอาชีพ (รุ่น/คน)	1/12	1/12	1/12	สจจ.สท.
	1.4 โครงการขยายโอกาสการมีงานทำผู้สูงอายุ					
	- สสำรวจและจัดทำทะเบียนของผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพและทำงาน	จำนวนผู้ได้รับการสำรวจและจัดทำทะเบียน(คน)	90	90	90	สจจ.สท.
	- ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ดีเลิศ	จำนวนผู้ได้รับการสำรวจและจัดทำทะเบียน(คน)	20	20	20	สจจ.สท.
3. ค้ำครองคนหางานและคนต่างด้าวให้ได้รับสิทธิ	1. การให้ความคุ้มครองคนหางานตามกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน					

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัดรายปี			หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
			62	63	64	
ประโยชน์ตามกฎหมาย	1.1 โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน	จำนวนผู้ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ (คน)	6,000	6,000	6,000	สจจ.สท.
	1.2 โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)	300	300	300	สจจ.สท.
	2. โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว - กิจกรรมอบรมคนต่างด้าว	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)	70	70	70	สจจ.สท.

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การควบคุม กำกับดูแล การทำงานของคนต่างด้าว

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัดรายปี			หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
			62	63	64	
1. ดำเนินการให้คนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงานและปฏิบัติตามกฎหมาย	1. โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	จำนวนสถานประกอบการและคนต่างด้าวที่ได้รับการตรวจสอบ (คน/แห่ง)	200/30	200/30	200/30	สจจ.สท.
	2. โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน					สจจ.สท.
	2.1 พิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว	จำนวนการอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว (คน)	1,100	1,100	1,100	สจจ.สท.
	2.2 จัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน	จำนวนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงานได้รับการจัดทำทะเบียน (ครั้ง)	1,100	1,100	1,100	สจจ.สท.
	3 การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (แรงงานต่างด้าว)	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการตรวจสอบ	30 คน	30 คน	30 คน	สปจ.สท.
2. ส่งเสริมให้นายจ้าง/สถาน	1. ตรวจติดตามการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว	จำนวนนายจ้าง/สถานประกอบการที่ได้รับการตรวจ	10 แห่ง	10 แห่ง	10 แห่ง	สปจ.สท.

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัดรายปี			หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
			62	63	64	
ประกอบกรและแรงงานต่างด้าวได้รับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ	2. โครงการเสริมสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมสัมมนา	50แห่ง	50แห่ง	50แห่ง	สจร.สห.

ยุทธศาสตร์ที่ 4 คัดกรองดูแลผู้ใช้แรงงานทั้งในและนอกระบบให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมมีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัดรายปี			หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
			62	63	64	
1. สนับสนุนการจัดสวัสดิการและกำกับให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย	1. ตรวจแรงงานในระบบ	จำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจ	160	160	160	สสค.สห.
	2. ตรวจแรงงานนอกระบบ	จำนวนแรงงานนอกระบบที่ผ่านการตรวจ	250	250	250	สสค.สห.
	3. รมรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี	จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริม	80	80	80	สสค.สห.
	4. ส่งเสริมสวัสดิการแรงงานเพื่อแรงงานครอบครัวและสังคม	จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริม	40	40	40	สสค.สห.
	5. ส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง	นายจ้าง ลูกจ้างที่ได้รับความรู้	100	100	100	สสค.สห.
	6. ส่งเสริมความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	นักเรียน นักศึกษาได้รับความรู้	100	100	100	สสค.สห.
	7. ส่งเสริมให้ความรู้ด้านแรงงานแก่แรงงานนอกระบบและผู้เกี่ยวข้อง	ลูกจ้างภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้เกี่ยวข้องได้รับความรู้	50	50	50	สสค.สห.
	8. ส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานในระบบ	เครือข่ายการคุ้มครองแรงงานในระบบ (เครือข่ายเก่า) ได้รับความรู้	50	50	50	สสค.สห.
	- การสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานในระบบ (เครือข่ายเก่า)	เครือข่ายการคุ้มครองแรงงานในระบบ (เครือข่ายเก่า) ได้รับความรู้	50	50	50	สสค.สห.

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัดรายปี			หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
			62	63	64	
	9.สร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	เครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบได้รับความรู้	50	50	50	สสค.สห.
	10. โครงการป้องกัน และ แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ	จำนวนสถานประกอบการ กิจกรรมกลุ่มเสี่ยงที่มีลูกจ้าง 20 คน ขึ้นไปเข้าร่วมโครงการ	20	20	20	สสค.สห.
	11. จัดอบรม จัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบการ	นายจ้าง/ลูกจ้าง ได้รับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการด้านยาเสพติด	60	60	60	สสค.สห.
	12. พัฒนามาตรฐานการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด (ยกระดับสถานประกอบการ กิจกรรมที่ได้รับประกาศเกียรติคุณโรงงานสีเขียว)	สถานประกอบการที่ได้รับประกาศเกียรติคุณโรงงานสีเขียว	9	9	9	สสค.สห.
	13.การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบการ	จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมกิจกรรม	10	10	10	สสค.สห.
	14. ตรวจสอบติดตามสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนแล้วให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย	จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการตรวจสอบติดตาม	105	105	105	สปจ.สห.
	15. โครงการให้ความรู้และสร้างเครือข่ายการแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการและในพื้นที่/ชุมชน	จำนวนผู้ได้รับความรู้และร่วมเป็นเครือข่าย	100	100	100	สรจ.สห.
2. สนับสนุนให้สถานประกอบการมีการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	1.ตรวจกำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานขั้นพื้นฐาน	จำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจ	80	80	80	สสค.สห.
	2. โครงการพัฒนาระบบการจัดการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ	5	5	5	สสค.สห.
	3. โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ	20	20	20	สสค.สห.

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัดรายปี			หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
			62	63	64	
	4. กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพแรงงานนอกระบบให้มีสุขภาพชีวิตที่ดี	แรงงานได้รับความรู้และคุณภาพชีวิตที่ดี	500	500	500	สสค.สท.
	5. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (การสุ่มตรวจยาเสพติด)	จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการสุ่มตรวจยาเสพติด	20	20	20	สสค.สท.
	6. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ)	จำนวนสถานประกอบการที่จัดตั้งชมรม	15	15	15	สรจ. สท.
	7. โครงการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคพร้อมให้ความรู้การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานแก่สถานประกอบการ	จำนวนนายจ้าง/สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ	6	6	6	สปจ.สท./ สนง. สาธารณสุข / โรงพยาบาล
	8. โครงการส่งเสริมอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบ (ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ)	ร้อยละของผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ดูแลคนพิการที่ได้รับการส่งเสริมอาชีพ	34	34	34	สจจ.
3. แรงงานได้รับการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย	1. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านประกันสังคมเข้าสู่สถานศึกษาและ กศน.	จำนวนคนที่เข้าร่วมโครงการ	200	200	200	สปจ.สท.
	2. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านประกันสังคม	จำนวนนายจ้างที่เข้าร่วมโครงการ	100	100	100	สปจ.สท.
	3. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานประกันสังคม	จำนวนครั้งที่เผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานประกันสังคม	12	12	12	สปจ.สท.
	4. กิจกรรมการตรวจติดตามให้สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับขึ้นทะเบียนประกันสังคม	- จำนวนสถานประกอบกิจการที่ขึ้นทะเบียน	78	78	78	สปจ.สท.
		- จำนวนผู้ประกอบการที่เพิ่มขึ้นจากการขึ้นทะเบียนสถานประกอบกิจการ	78	78	78	สปจ.สท.
	5. กิจกรรมการตรวจสถานประกอบการเพื่อแนะนำให้ปฏิบัติตามกฎหมาย	จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการตรวจ	104	104	104	สปจ.สท.
	6. โครงการจัดประชุมนายจ้างเพื่อจัดทำข้อมูลประกันสังคมเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์	จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ	-	30	-	สปจ.สท.

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัดรายปี			หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
			62	63	64	
	7. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของผู้ประกันตนต่อการให้บริการทางการแพทย์	จำนวนครั้งที่แจกแบบสอบถามผู้ประกันตน	12	12	12	สปจ.สท.
	8. โครงการการสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสิงห์บุรี	ร้อยละของความพึงพอใจ	90	90	90	สปจ.สท.
	9. โครงการวันทำงานปลอดโรคปลอดภัยกายใจเป็นสุข จังหวัดสิงห์บุรี	รพ.สต. มีการจัดบริการดูแลสุขภาพผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรผ่านเกณฑ์	80	80	80	สนง. สาธารณสุข จังหวัด/รพ. สต.
4. ส่งเสริมแรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	1. โครงการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ เรื่องประกันสังคม มาตรา 40 แก่แรงงานนอกระบบ	จำนวนผู้เข้าร่วมการอบรม	100	100	100	สปจ.สท.
	2. โครงการจัดบริการเชิงรุก ในพื้นที่ แบบบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	จำนวนครั้งในการออกหน่วยให้บริการ	12	12	12	สปจ.สท.

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัดรายปี			หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
			62	63	64	
1. พัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในจังหวัด	1. โครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่เป็นของแรงงานไร้ฝีมือในสถานประกอบการ	จำนวนครั้งในการสำรวจ	1	1	1	สรจ.สท.
	2. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานเพื่อรวบรวมการเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0	จำนวนครั้งในการเข้าร่วม	1	1	1	สรจ.สท.
	3. รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี	จำนวนครั้งในการรายงาน (เล่ม)	5	5	5	สรจ.สท.
	4. โครงการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงาน	จำนวนครั้งในการสำรวจ	1	1	1	สรจ.สท.
	5. โครงการวิเคราะห์ ประเมินและติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนด้านแรงงานของจังหวัด	จำนวนครั้งในการจัดทำ	1	1	1	สรจ.สท.

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัดรายปี			หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
			62	63	64	
	6. โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด	จำนวนครั้งในการจัดทำ	1	1	1	สรจ.สท.
	7. โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร	จำนวนครั้งในการสำรวจ	4	4	4	สำนักงานสถิติจังหวัด
	8. โครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ	จำนวนครั้งในการสำรวจ	1	1	1	สรจ.สท./สถิติฯ
	9. โครงการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร	จำนวนครั้งในการสำรวจ	1	1	1	สำนักงานสถิติจังหวัด
2. ส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมของเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารด้านแรงงานในพื้นที่	1. โครงการออกหน่วยบริการด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	จำนวนครั้งในการออกหน่วยบริการด้านแรงงาน	12	12	12	หน่วยงานในสังกัดกรง.สิงห์บุรี
	2. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	จำนวนประชาชนที่ได้รับบริการจากโครงการฯ	500	500	500	หน่วยงานในสังกัดกรง.สิงห์บุรี
	3. การประสานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงาน	จำนวนผู้ได้รับการบริการ	1,290	1,290	1,290	สรจ.สท.
	4. โครงการเฉลิมพระเกียรติอาสาสมัครแรงงานร่วมใจประสานพัฒนาบ้านเกิด	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม	1	1	1	สรจ.สท.
	5. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพื่อบูรณาการภารกิจของกระทรวงแรงงาน	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม	1	1	1	สรจ.สท.
	6 การพัฒนาระบบการบูรณาการส่งเสริมความร่วมมือและติดตามผลการจัดบริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน	จำนวนผู้ได้รับการบริการด้านแรงงาน	524	524	524	สรจ.สท.
	-ประชาชนวัยแรงงานที่ได้รับการคัดกรอง/ส่งต่อ	จำนวนผู้รับบริการ	400	400	400	
	-ผู้ได้รับการบรรจุ/การพัฒนาทักษะฝีมือและหรือได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเกี่ยวกับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่จัดส่ง (ติดตามผล)	จำนวนผู้ได้รับการบริการด้านแรงงาน	124	124	124	
	7. การผลิตสื่อประชาสัมพันธ์	จำนวนแห่งในการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์	1,000	1,000	1,000	สรจ.สท.

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัดรายปี			หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
			62	63	64	
	8. โครงการประชาชนอยู่ดีมีสุข/กิจกรรมจัดตั้งศูนย์ซ่อมสร้าง เพื่อชุมชน	จำนวนครั้งในการออกหน่วยบริการ	10	10	10	อศจ.สท.
	9. โครงการอาชีพะร่วมด้วยช่วยประชาชน	จำนวนครั้งในการจัดทำ	6	6	6	อศจ.สท.
	10. การบริการให้ความรู้ด้านวิชาชีพแก่ชุมชน	จำนวนครั้งในการจัดบริการ	15	15	15	อศจ.สท.

หมายเหตุ	สรจ.สท.	=	สำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี
	สจจ.สท.	=	สำนักงานจัดหางานจังหวัดสิงห์บุรี
	สพน.สท.	=	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสิงห์บุรี
	สสค.สท.	=	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี
	สปล.สท.	=	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสิงห์บุรี
	อศจ.สท.	=	สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

ภาคผนวก ก

โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดสิงห์บุรี (พ.ศ.2562-2564)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (ล้านบาท)			หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
					2562	2563	2564	2562	2563	2564	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
1.การเพิ่มศักยภาพ แรงงานและ ผู้ประกอบการเพื่อ สร้างความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจ	1.แรงงานได้รับ การพัฒนาฝีมือ และศักยภาพ แรงงาน 2. แรงงานและ สถาน ประกอบการมี ความพร้อมใน การเข้าสู่ความ เป็น Thailand4.0	1.พัฒนาฝีมือ และศักยภาพ แรงงาน ส่งเสริมการ ประกอบ อาชีพ 2.พัฒนา ทักษะและ	1.พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่ม โอกาสในการ ประกอบอาชีพ 2.พัฒนา/ส่งเสริมการ ประกอบอาชีพอิสระ 3.โครงการพัฒนา ฝีมือแรงงานร่วม เทิดทูนสถาบัน พระมหากษัตริย์	ร้อยละของ แรงงานฝีมือที่ เพิ่มขึ้น	60	65	70				สพท.สท.	

		ศักยภาพเพิ่ม ขีด ความสามารถ ในการแข่งขัน 3.เตรียมความ พร้อมแรงงาน และสถาน ประกอบการ รองรับการเข้า สู่ไทยแลนด์ 4.0										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ภาคผนวก ข

คำสั่งจังหวัดสิงห์บุรี

ที่ 352/2560

ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2562-2564



คำสั่งจังหวัดสิงห์บุรี

ที่ ๓๕๒/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ตามที่ จังหวัดสิงห์บุรี ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานด้านแรงงานระดับจังหวัดที่มีประสิทธิภาพ มีแผนงาน/โครงการที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ และนำไปสู่การตอบสนองความต้องการด้านแรงงานของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง นั้น

กระทรวงแรงงานได้อนุมัติจัดสรรงบประมาณให้จังหวัดสิงห์บุรี ดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ดังนั้น เพื่อให้การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายสำคัญของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. แรงงานจังหวัดสิงห์บุรี | หัวหน้าคณะกรรมการ |
| ๒. จัดหางานจังหวัดสิงห์บุรี หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๔. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๕. ประกันสังคมจังหวัดสิงห์บุรี หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๖. อุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๗. พาณิชย์จังหวัดสิงห์บุรี หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๘. พัฒนาการจังหวัดสิงห์บุรี หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๙. ศึกษาธิการจังหวัดสิงห์บุรี หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๐. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสิงห์บุรี หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕ หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๓. ประธานคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๔. ประธานหอการค้าจังหวัดสิงห์บุรี หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๕. ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๖. ดร.ภาสกร รอดผลอง หัวหน้าฝ่ายบริหาร หน่วยจัดการศึกษานอกที่ตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อำเภอบางระจัน | คณะกรรมการ |
| ๑๗. ประธานชมรมบริหารงานบุคคลจังหวัดสิงห์บุรี หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |

/๑๘. ประธานสภา...

-๒-

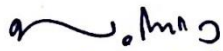
๑๘. ประธานสภาเกษตรกรจังหวัดสิงห์บุรี หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๙. ประธานสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจังหวัดสิงห์บุรี หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๒๐. นายสมศักดิ์ พ่วงเอี่ยม	คณะกรรมการ
แกนนำอาสาสมัครแรงงานตำบลโพชนไก่ อำเภอบางระจัน	
๒๑. นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	คณะกรรมการ
สำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี	และเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) พิจารณาทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
- ๒) จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจาก (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน
- ๓) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี ให้ความเห็นชอบแผนฯ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐


(นายพศิน โกมลวิชัย)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี

ภาคผนวก ค

ภาพถ่ายกิจกรรมตามกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ระดับจังหวัด พ.ศ. 2562 -2564



จัดประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)
ณ ห้องประชุมสำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2560 เวลา 10.00 น.



จัดประชุมคณะกรรมการระดับจังหวัดเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ พ.ศ.2560-2564

และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ พ.ศ.2562-2564

เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2560 ณ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสิงห์บุรี

ภาคผนวก จ

แบบรายงานสรุปผลโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2562 -2564

1. ผลการดำเนินงานตามขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2562 - 2564

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระยะเวลาดำเนินการ

ระดับ คะแนน	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ					งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)
		ระยะเวลาดำเนินการ					
		ต.ค. 59	พ.ย. 59	ธ.ค. 59	ม.ค. 60	ก.พ. 60	
1	จัดประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)					✓	-
2	จัดประชุมคณะทำงานระดับจังหวัดเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ พ.ศ. 2560-2564 และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ พ.ศ. 2562-2564					✓	18,390
3	จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ พ.ศ. 2562-2564					✓	-
4	ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ พ.ศ. 2562-2564 และนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดให้ความชอบก่อนนำเสนอให้กระทรวงแรงงานภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2559					✓	6,925
5	ส่งหลักฐานการนำแผนงาน/โครงการที่บรรจุในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด พ.ศ. 2562-2564 ไปเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณจากแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด						-
รวม							25,315

2. จำนวนแผนงานและโครงการเด่นที่ได้รับการบรรจุในแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัดสิงห์บุรี แผน/โครงการ

- ชื่อแผนการ/โครงการ
เหตุผลความสำคัญ/และความเชื่อมโยง.....
- ชื่อแผนการ/โครงการ.....
เหตุผลความสำคัญ/และความเชื่อมโยง.....

3. สรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2562 - 2564

- งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร 25,315 บาท
- งบประมาณที่เบิกจ่าย 25,315 บาท แล้วเสร็จเมื่อวันที่ ...23...เดือน...มีนาคม...ปี.....2560.....
- งบประมาณคงเหลือ - บาท ส่งคืนกลุ่มงานคลังและวัสดุ เมื่อวันที่...-...เดือน.....-...ปี....-

4. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (2559). แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. สืบค้น 15 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://www.mol.go.th>
- กระทรวงแรงงาน. (ม.ป.ป.). แผนแม่บทด้านแรงงาน. สืบค้น 15 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://www.mol.go.th/academician/panmaebot>
- กองงบประมาณ สำนักงานงบประมาณและการเงิน. (2559). ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579)(สรุปย่อ). สืบค้น 15 กุมภาพันธ์ 2017, จาก <http://policebudget.go.th>
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2558). PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง. สืบค้น 13 มีนาคม 2560, จาก <http://www.ftpi.or.th/2015/2125>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). สืบค้น 15 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://www.nesdb.go.th>
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดสิงห์บุรีกรมการจัดหางาน. (ม.ป.ป.). ข้อมูลบริการ. สืบค้น 15 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://www.doe.go.th/singburi>
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี. (ม.ป.ป.). สำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี.. สืบค้น 15 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://singburi.mol.go.th>
- สำนักงานสถิติจังหวัดสิงห์บุรี. (ม.ป.ป.). รายงานสถิติจังหวัด. สืบค้น 15 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://thailocal.nso.go.th>

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	1
ความนำ.....	1
แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 - 2564.....	2
การติดตามและประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ.....	3
บทที่ 1 บทนำ.....	4
1.1 หลักการและเหตุผล	4
1.2 วัตถุประสงค์.....	4
1.3 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	5
1.4 ขั้นตอนการดำเนินงาน	5
1.5 ปฏิทินการจัดทำแผน.....	7
บทที่ 2 บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงานในจังหวัดสิงห์บุรี	8
2.1 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	8
2.2 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	10
2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).....	12
2.4 แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564)	20
2.5 แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2558 – 2561).....	25
2.6 แผนพัฒนาจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2561 – 2564.....	25
บทที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก	35
3.1 หลักการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม (SWOT).....	35
3.1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis).....	35
3.1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis).....	36
3.2 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์	37
3.3 ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสิงห์บุรี.....	38
3.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis) ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2562 – 2564.....	51

บทที่ 4 แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี.....	56
4.1 วิสัยทัศน์.....	56
4.2 พันธกิจ.....	56
4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์.....	56
บทที่ 5 การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล	67
5.1 การนำไปสู่การปฏิบัติ	67
5.2 การติดตามและประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ	69
ภาคผนวก.....	71
ภาคผนวก ก แผนงาน/โครงการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2560 – 2564	
ภาคผนวก ข คำสั่งจังหวัดสิงห์บุรี	
ภาคผนวก ค รายละเอียดของผลคะแนน SWOT	
ภาคผนวก ง รายละเอียดของการสำรวจต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการจัดทำแผน	
ภาคผนวก จ สรุปผลการประชุมรับฟังความคิดเห็นต่อแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด	
พ.ศ. 2562-2564 และภาพถ่ายกิจกรรมตามกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	
ภาคผนวก ฉ แบบรายงานสรุปผลโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2562 –2564	
บรรณานุกรม	

